



Краевое государственное автономное учреждение здравоохранения
«Владивостокская клиническая больница №2»

УТВЕРЖДАЮ
Главный врач КГАУЗ «ВКБ № 2»
О.А. Лакомкина
«____» _____ 2026 год

ПОЛОЖЕНИЕ О НАСТАВНИЧЕСТВЕ

1. Общие положения

1. Настоящее положение определяет цели, задачи, формы и порядок осуществления наставничества в КГАУЗ «Владивостокская клиническая больница № 2»

2. Наставничество представляет собой форму обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к самостоятельному квалифицированному исполнению работниками должностных обязанностей.

3. Наставничество является неотъемлемым элементом кадровой политики, средством воспитания и обучения медицинских работников, впервые принятых на работу в медицинское учреждение после окончания образовательного учреждения.

4. **Целью наставничества** является приобретение молодыми специалистами необходимых профессиональных знаний, навыков, умений, способствующих качественному исполнению должностных обязанностей, воспитание у них требовательности к себе и заинтересованности в результатах трудовой деятельности, повышение профессионального мастерства и уровня компетенции, овладение нормами медицинской этики и деонтологии, повышение культурного уровня, привлечение к участию в общественной жизни медицинского учреждения, реализации задач медицинского учреждения по оказанию медицинской помощи населению.

5. Задачами наставничества являются:

- организация и проведение работы по оказанию помощи молодым специалистам в становлении индивидуальных профессиональных навыков, овладении нормами медицинской этики и деонтологии, повышении образовательного и культурного уровня, привлечение к участию в общественной жизни медицинского учреждения;
- ознакомление с историей медицинского учреждения, этапами ее деятельности, задачами по оказанию медицинской помощи населению;
- ознакомления с социально-бытовыми условиями медицинского учреждения и оказание моральной поддержки молодому специалисту в решении сложных для него проблем;
- развитие способности молодых специалистов самостоятельно, качественно, ответственно и своевременно выполнять возложенные на них функциональные обязанности;
- формирование у молодых специалистов добросовестности, дисциплинированности, ответственного отношения к исполнению должностных обязанностей, стремления к постоянному совершенствованию и внедрению в практику новых современных методов профилактики, диагностики и лечения;
- сокращение периода адаптации молодых специалистов;
- совершенствование форм и методов наставничества.

2. Термины и их определения

1. **Наставничество** – комплекс мероприятий, направленных на совершенствование качества индивидуального обучения молодых специалистов, обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к самостоятельному квалифицированному исполнению ими должностных обязанностей.

2. **Наставник** – медицинский работник, имеющий соответствующую специальность и стаж медицинской деятельности *не менее 5 лет*, обладающий высокими профессиональными и моральными качествами, способный к передаче накопленных знаний и опыта.

3. **Наставляемый специалист (молодой специалист)** – лицо, получившее медицинское образование по основным профессиональным образовательным программам по специальностям (направлениям подготовки) согласно перечню, утвержденному Приказом Минздрава России от 05.03.2026г. №166н, и впервые прошедшее первичную аккредитацию специалиста или первичную специализированную аккредитацию специалиста по соответствующей специальности, заключившее с КГАУЗ «Владивостокская клиническая больница №2» трудовой договор по основному месту работы.

4. **Индивидуальный план адаптации молодого специалиста** – локальный документ, содержащий мероприятия, направленные на успешное вхождение нового сотрудника в медицинское учреждение и его профессиональное становление, а также регламентирующий цели, задачи и ожидаемые результаты процесса адаптации для конкретного работника.

3. Организация наставничества

1. Наставничество устанавливается в отношении лиц, исполнение должностных обязанностей которых требует обеспечения профессионального становления, развития и адаптации, в том числе расширения или освоения новых профессиональных знаний, овладения новыми практическими навыками.

2. К работе в качестве наставников привлекаются квалифицированные медицинские работники, способные к передаче накопленных знаний и опыта, имеющие практические навыки осуществления трудовых обязанностей по специальности, замещаемой лицом, в отношении которого осуществляется наставничество.

3. Кандидатуры наставников предлагаются заместителями главного врача, заведующими структурных подразделений, главной медицинской сестрой.

4. Определение наставников осуществляется с их письменного согласия (**Приложение № 1**).

5. Наставник назначается приказом руководителя медицинского учреждения не позднее 6 рабочих дней со дня его определения.

6. Наставник назначается за наставляемым специалистом на срок, соответствующий перечню, утвержденному Приказом Минздрава России от 05.03.2026г. № 166н (**Приложение №2**).

7. За одним наставником одновременно может быть закреплено не более 5 (пяти) наставляемых специалистов.

8. Наставничество может осуществляться как в очном, так и дистанционном формате.

9. Замена наставника осуществляется на основании приказа руководителя медицинского учреждения по письменному заявлению наставника или наставляемого специалиста:

- при увольнении наставника до истечения срока наставничества;
- при переводе наставника или наставляемого специалиста в другое структурное подразделение медицинского учреждения или на другую должность;
- на основании письменного обращения наставляемого специалиста;
- по иным основаниям при наличии обстоятельств, препятствующих осуществлению процесса наставничества (невозможность установления межличностных взаимоотношений, привлечение наставника к дисциплинарной ответственности, отсутствие наставника по причине временной нетрудоспособности более 30 календарных дней).

10. В случаях замены наставника по вышеперечисленным причинам продолжительность наставничества не изменяется.

11. При замене наставника:

- план адаптации молодого специалиста, в отношении которого осуществляется наставничество, изменению не подлежит;
- наставляемый специалист, в отношении которого осуществляется наставничество, при подготовке отчета по результатам наставничества указывает информацию о работе наставников, участвовавших в его адаптации.

4. Обязанности, права и ответственность сторон

1. В своей работе наставник и наставляемый специалист руководствуются действующим законодательством Российской Федерации, данным Положением о наставничестве, индивидуальным планом адаптации молодого специалиста, должностными инструкциями.

2. В период наставничества наставник обязан:

- разработать и утвердить руководителем медицинского учреждения не позднее 6-ти рабочих дней со дня принятия решения (в форме приказа) о назначении наставника индивидуальный план адаптации молодого специалиста в соответствии с утвержденной формой (Приложение № 3);
- оказывать методическую и практическую помощь лицу, в отношении которого осуществляется наставничество, в приобретении знаний и умений;
- максимально индивидуализировать процесс адаптации наставляемого специалиста;
- ознакомить наставляемого специалиста с основными направлениями деятельности, задачами и функциями медицинского учреждения и его структурных подразделений;
- обеспечить изучение наставляемым специалистом нормативных правовых актов, организационно-распорядительных документов медицинского учреждения, регламентирующих его трудовую деятельность;
- выявлять и совместно устранять допущенные наставляемым специалистом ошибки в профессиональной деятельности;
- передавать наставляемому специалисту, накопленный опыт профессионального мастерства, обучать наиболее рациональным приемам и передовым методам работы;
- изучать и внедрять передовой опыт наставничества других медицинских организаций;
- предоставлять ежеквартально руководителю медицинской организации промежуточные отчеты о процессе адаптации наставляемого специалиста;
- подготовить и предоставить руководителю учреждения в течение 7-ти рабочих дней по окончании установленного приказом срока наставничества, отчет о результатах адаптации молодого специалиста (далее - отчет наставника), дать конкретные рекомендации по

дальнейшему повышению профессиональных навыков и умений молодому специалисту, в отношении которого осуществлялось наставничество в соответствии с утвержденной формой (Приложение № 4);

Отчет наставника после его рассмотрения руководителем медицинского учреждения приобщается к личному делу наставляемого специалиста, в отношении которого осуществлялось наставничество.

3. Наставник имеет право:

- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с деятельностью лица, в отношении которого осуществляется наставничество, представлять заключение о неисполнении (ненадлежащем исполнении) им обязанностей, выносить предложения заведующему отделением о поощрении наставляемого специалиста, применении мер дисциплинарного воздействия, а также по другим вопросам, требующим решения руководителя;

- требовать выполнения наставляемым специалистом плана мероприятий по наставничеству;

- подавать предложения при решении вопросов о перемещении, определении соответствия занимаемой должности наставляемого специалиста;

- направлять руководителю медицинского учреждения служебную записку по вопросу сложения с него обязанностей наставника.

4. Наставляемый специалист, в отношении которого осуществляется наставничество, обязан:

- в соответствии с поставленными задачами овладеть необходимым уровнем профессиональных знаний и умений, изучать и использовать в работе действующее законодательство и нормативные документы, регламентирующие деятельность медицинского учреждения и конкретного специалиста;

- выполнять индивидуальный план адаптации молодого специалиста;
- выполнять правила внутреннего трудового распорядка медицинского учреждения и руководствоваться в работе должностной инструкцией;

- совместно с наставником устранять допущенные ошибки;
- проявлять дисциплинированность, организованность и культуру в работе;
- дорожить честью своего коллектива, с достоинством вести себя на работе и вне работы, участвовать в общественной жизни коллектива;

- подготовить в течение 7-ти рабочих дней после окончания срока наставничества и предоставить руководителю учреждения отчет о прохождении адаптации и работе наставника в соответствии с утвержденной формой (далее - отчет молодого специалиста) (Приложение № 5).

5. Наставляемый специалист имеет право:

- пользоваться имеющейся в медицинском учреждении служебной, нормативной, учебно-методической документацией по вопросам служебной деятельности;

- в индивидуальном порядке обращаться к наставнику за советом, помощью по вопросам, связанным со служебной деятельностью;

- при невозможности установления личного контакта с наставником выходить с соответствующим ходатайством о его замене к руководителю структурного подразделения.

6. Права и ответственность наставников и наставляемых специалистов основываются на правах и ответственности сотрудников медицинского учреждения, определенных законодательством Российской Федерации и соответствующими должностными обязанностями.

5. Руководство наставничеством

1. Руководство и контроль за организацией наставничества осуществляют заместители главного врача по направлениям деятельности, главная медицинская сестра, начальник отдела кадров, назначенные приказом руководителя медицинского учреждения.

2. Организацию наставничества в конкретном структурном подразделении определяет руководитель данного структурного подразделения, который:

- определяет количество наставляемых специалистов, в отношении которых наставник осуществляет наставничество, в зависимости от уровня его профессиональной подготовки, а также от объема выполняемой работы;
- предлагает кандидатуру наставника, осуществляет контроль за деятельностью закрепленного за ним наставляемого специалиста, вносит необходимые изменения и дополнения в процесс работы по наставничеству;
- создает необходимые условия для совместной работы наставника и наставляемого специалиста (при наличии возможности – организует рабочее место наставляемого специалиста в одном кабинете с наставником);
- осуществляет контроль за процессом наставничества в данном структурном подразделении.

6. Стимулирование деятельности наставника

1. За выполненную работу наставнику с момента издания приказа о назначении наставника предоставляется мера социальной поддержки в виде ежемесячной денежной выплаты.

2. Наставнику, осуществляющему функцию наставничества над врачами-специалистами, в течение 1 (одного) года предоставляется денежная выплата в соответствии с Постановлением Правительства Приморского края от 16.04.2020г. № 347-пп «Об утверждении Порядка предоставления меры социальной поддержки наставника в виде ежемесячной денежной выплаты». (ред. от 19.05.2025). Начиная со 2-го года стимулирующая выплата осуществляется за счет средств КГАУЗ «ВКБ №2».

3. Наставнику, осуществляющему функцию наставничества над специалистами со средним профессиональным медицинским образованием, в течение 6 (шести) месяцев предоставляется денежная выплата в соответствии с Постановлением Правительства Приморского края от 16.04.2020г. № 347-пп «Об утверждении Порядка предоставления меры социальной поддержки наставника в виде ежемесячной денежной выплаты» (ред. от 19.05.2025). Далее стимулирующая выплата осуществляется за счет средств КГАУЗ «ВКБ №2».

4. Размер выплаты за наставничество за счет средств медицинского учреждения, порядок предоставления и сроки выплаты предусмотрены Положением об оплате КГАУЗ «ВКБ №2».

5. В коллективный договор медицинского учреждения могут быть внесены положения о дополнительном стимулировании работы наставников.
