

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ
РЕСПУБЛИКИ БАШКОРТОСТАН
ГОРОДСКОЙ КЛИНИЧЕСКИЙ ПЕРИНАТАЛЬНЫЙ ЦЕНТР ГОРОДА УФЫ

ПРИКАЗ

10.06.2026г.

№ 141 - АХ

О наставничестве в ГБУЗ РБ ГКПЦ г. Уфы

Во исполнении приказа Минздрава России от 5 марта 2026 года №167н «Об утверждении Положения о наставничестве в сфере здравоохранения» приказа Минздрава РБ от 8 июня 2026 года № 1167-Д «Об организации наставничества в учреждениях здравоохранения, подведомственных Минздраву РБ», в целях обеспечения ГБУЗ РБ ГКПЦ г. Уфы квалифицированными кадрами, а также оказания помощи молодым специалистам в приобретении профессиональных навыков, ускорении процесса профессиональной и психологической адаптации к условиям трудовой деятельности,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить:

- приложение № 1 - Положение о наставничестве в ГБУЗ РБ ГКПЦ г.Уфы;
- приложение № 2 – План работы по наставничеству в ГБУЗ ГКПЦ г.Уфа;
- приложение № 3 – План работы наставника;
- приложение № 4 – Итоги индивидуальной подготовки специалиста, в отношении которого осуществлялась наставничество;
- приложение № 5 – Сводный отчет по наставничеству в ГБУЗ ГКПЦ г.Уфа.

2. Заместителям главного врача, заведующим структурных подразделений, старшим акушеркам/медицинским сестрам:

2.1 Изучить положение о наставничестве, указанное в приложении №1 настоящего приказа.

2.2 Обеспечить готовность к наставничеству специалистов.

3. Отделу кадров организовать информирование ОМО о вновь принятых сотрудниках.

4. Начальнику ОМО Нургалиевой А.Ш. обеспечить:

4.1 организацию наставничества и выполнение настоящего приказа, с формированием приказа о наставнике и наставляемым, методическим сопровождением подготовки индивидуальной программы наставничества, формированием отчетности.

4.2 формирование отчетности по наставничеству в ГБУЗ РБ ГКПЦ г.Уфа.

5. Приказ ГБУЗ РБ ГКПЦ г.Уфа от 17.04.2026 № 115-АХ считать утратившим силу.

6. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на заместителя главного врача по акушерско-гинекологической помощи.

Главный врач



З.Г. Гурова

ПОЛОЖЕНИЕ **о наставничестве в ГБУЗ РБ ГКПЦ г. Уфы**

Настоящее Положение разработано в соответствии с:

- Федеральным законом от 09.11.2024 № 381-ФЗ «О внесении изменения в Трудовой кодекс Российской Федерации», статьей 351.8 ТК РФ;
- Федеральным законом от 21.11.2011 № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации»;
- Федеральным законом от 17 ноября 2025 года №424-ФЗ;
- приказом Минздрава РФ от 5 марта 2026 года № 167н;
- приказом Минздрава РБ от 5 марта 2026 года № 166н;
- приказом Минздрава РБ от 8 июня 2026 года № 1167-Д;
- другими нормативными актами.

1. Общие положения

1.1. Наставничество в ГБУЗ ГКПЦ г. Уфы — это система поддержки и обучения молодых специалистов, направленная на их профессиональное становление, адаптацию в коллективе, приобретение навыков выполнения служебных обязанностей и повышение качества медицинской помощи.

1.2. Наставничество осуществляется в отношении лиц:

- получивших медицинское образование по основным профессиональным образовательным программам;
- прошедших первичную аккредитацию специалиста и (или) первичную специализированную аккредитацию по соответствующей специальности;
- сменивших специализацию (прошедших переподготовку);
- перешедших на работу из других медицинских организаций;
- вышедших на работу после длительного декретного отпуска по уходу за ребёнком;
- впервые прибывших из других регионов РФ.

1.3. Наставничество проводится очно, с возможностью использования дистанционных технологий в случаях, предусмотренных локальными актами организации и приказом Минздрава РФ от 5 марта 2026 года № 167н.

2. Участники наставничества

2.1. **Наставляемый** — лицо, в отношении которого осуществляется наставничество.

2.2. **Наставник** — высококвалифицированный сотрудник медицинской организации, назначаемый ответственным за профессиональную и должностную адаптацию и проводящий в индивидуальном порядке подготовку к профессиональной деятельности наставляемого.

Наставник должен:

- обладать высокими профессиональными и нравственными качествами, практическими знаниями и опытом;
- иметь стаж работы по специальности не менее пяти лет;

- пройти дополнительное обучение по программе наставничества (при наличии такой программы в организации), в соответствии с требованиями приказа Минздрава РФ от 5 марта 2026 года № 167н.

Наставником может быть:

- специалист по той же специальности;
- заведующий отделением;
- старшая акушерка/медицинская сестра;
- заместители главного врача;
- врач-специалист, акушерка, медицинская сестра.

2.3. Заведующий/начальник подразделения медицинской организации — лицо, управляющее процессом наставничества в структурном подразделении, в котором наставляемый осуществляет свои должностные обязанности.

2.4. Организационно-методический отдел — осуществляет организационное и документационное сопровождение процесса наставничества совместно с отделом кадров, в том числе:

- формирование базы наставников и наставляемых;
- ведение отчётности по наставничеству;
- мониторинг эффективности наставничества.

2.5. Главный врач — лицо, утверждающее локальные акты по наставничеству, контролирующее организацию и результаты наставничества, издающее приказы о назначении, замене и освобождении наставников.

3. Цели и задачи наставничества

3.1. Основная цель — подготовка молодых специалистов к самостоятельному выполнению должностных обязанностей, сокращение периода адаптации к новой должности, помощь в профессиональном развитии и приобретении навыков выполнения служебных обязанностей.

3.2. Задачи:

- знакомство наставляемого с профессиональной средой организации, условиями работы, обязанностями, ответственностью и требованиями к служебному поведению;
- ускорение процесса профессиональной и должностной адаптации;
- помощь в формировании индивидуального образовательного пути в системе непрерывного профессионального образования;
- стимулирование наставляемого к эффективной профессиональной деятельности;
- формирование у наставляемого сознательности, добросовестности, дисциплины, ответственности, гражданской и правовой активности, уважительного отношения к коллегам и гражданам, корпоративной культуры, соблюдение правил и норм медицинской этики и деонтологии;
- помощь в освоении теоретических знаний, практических навыков и опыта;
- оценка теоретических знаний и практических навыков наставляемого в выполнении функциональных обязанностей;
- обеспечение соответствия подготовки наставляемого требованиям профессиональных стандартов и квалификационных требований, утверждённых приказом Минздрава РФ от 5 марта 2026 года № 167н.

4. Порядок организации наставничества

4.1. Назначение наставников осуществляется на добровольной основе с обязательным письменным согласием лица, назначаемого наставником. Выполнение функций наставника осуществляется на основании трудового договора или дополнительного соглашения к трудовому договору, заключённого в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4.2. Срок осуществления наставничества устанавливается главным врачом с учётом:

- уровня подготовки наставляемого;
- сложности специальности;
- требований приказа Минздрава РФ от 5 марта 2026 года № 167н.

4.3. Организация наставничества в отношении конкретного наставляемого, назначение, замена и освобождение наставника осуществляются на основании приказа руководителя медицинской организации. При этом наставники и наставляемые, в отношении которых издан приказ, должны быть ознакомлены с ним в письменной форме.

4.4. В течение семи календарных дней после истечения срока прохождения наставничества наставник направляет руководителю медицинской организации отчёт об итогах прохождения наставничества по форме, утверждённой приказом Минздрава РФ от 5 марта 2026 года № 167н. После утверждения отчёта руководителем издаётся приказ о завершении наставничества в отношении наставляемого.

4.5. По итогам наставничества проводится итоговая оценка компетенций наставляемого, которая фиксируется в отчёте и учитывается при принятии решения о допуске к самостоятельной работе.

5. Мотивация участников наставничества

5.1. Мотивация наставника:

Материальная:

- доплата за наставничество в размере установленном положением об оплате труда ГБУЗ РБ ГКПЦ г.Уфы;
- включение в программу нематериального поощрения (грамоты, благодарности, публичное признание заслуг);
- возможность участия в профильных конференциях и семинарах за счёт организации;
- приоритетное право на повышение квалификации и профессиональную переподготовку.

Нематериальная:

- признание профессионального авторитета в коллективе;
- возможность передачи собственного опыта и знаний;
- развитие управленческих и педагогических навыков;
- повышение личного рейтинга и карьерных перспектив;
- участие в формировании кадрового резерва организации.

5.2. Мотивация наставляемого:

Материальная:

- стимулирующие выплаты по итогам успешного прохождения испытательного срока с учётом результатов наставничества.

Нематериальная:

- ускоренная адаптация в коллективе и снижение стресса при вхождении в должность;

- персональное сопровождение опытного специалиста, доступ к экспертным знаниям;
- чёткие перспективы карьерного роста при успешном завершении наставничества;
- включение в кадровый резерв организации;
- получение рекомендаций для дальнейшего профессионального развития;
- возможность участия в значимых проектах организации под руководством наставника;
- публичное признание достижений.

ПЛАН
работы по наставничеству в ГБУЗ РБ ГКПЦ г. Уфы
на 2026 год

№ п/п	Наименование	Дата проведения	Отметка о выполнении
1	2	3	4
1.	Информирование сотрудников ГБУЗ ГКПЦ г.Уфа о Положении о наставничестве, Методических рекомендациях по наставничеству, престиже быть наставником	2 квартал	
2.	Планирование совместно с заместителями главного врача, главной медицинской сестрой прихода молодых специалистов и формирование резерва наставников	2 квартал	
6.	Изучение нормативных правовых актов, клинических рекомендаций, стандартов лечения при оказании специализированной медицинской помощи, санитарно-противоэпидемическому режиму. Внутренних документов СМК	ежеквартально	
7.	Непрерывный процесс обучения – изучение медицинской литературы, новых технологий, посещение и участие в работе конференций, участие в подготовке конференций, прослушивание и чтение лекций	Не реже 1 раза в квартал	
8.	Профессиональное мастерство: отработка технических навыков в соответствии с клиническими рекомендациями, порядками, стандартами оказания медицинской помощи.	Постоянно	
9.	Контроль за работой наставников: оценка выполнения полученных практических навыков у наставляемых, оформления документации.	Постоянно	
10.	Совместные беседы наставляемых и наставников: а) о трудностях в работе; б) о повышении профессионального мастерства в практической деятельности; в) комфортности пребывания в коллективе.	Не реже 1 раз в неделю	
11.	Подведение итогов работы за год.	15 января следующего за отчетным года	
14.	Оформление протоколов собраний по наставничеству.	По мере проведения, не реже 1 раза в квартал	
15.	Составление плана работы на следующий период.	25 декабря текущего года	

План работы наставника

(ФИО наставника) _____

по работе с молодым специалистом

(ФИО наставляемого) _____

на 20 ____ -20 ____ гг.

№ п/п	Мероприятия	Сроки исполнения	Отметка об исполнении
1	2	3	4
1.	Ознакомление с должностной инструкцией и правилами внутреннего распорядка ГБУЗ РБ ГКПЦ г. Уфы, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, трудовой дисциплиной в коллективе.		
2.	Изучение действующих нормативных документов по: <ul style="list-style-type: none">• лечебному процессу, санитарно-противоэпидемическому режиму;• охране труда и технике безопасности;• проблемам организации здравоохранения. Изучение иных приказов, инструкций, методических рекомендаций по организации и выполнению должностных обязанностей данным специалистом.		
3.	Освоение и совершенствование практических навыков в работе специалиста.		
4.	Специальные навыки по профилю структурного подразделения. Порядок предоставления отчетов.		
5.	Изучение вопросов медицинской этики и деонтологии.		
6.	Оказание консультативной помощи в работе по специальности.		
7.	Изучение медицинской литературы.		
8.	Посещение конференций и семинаров (лекций).		

9.	Ознакомление с положением о санитарном просвещении, формами пропаганды здорового образа жизни.		
10.	Ознакомление с алгоритмами и СОПами ГБУЗ РБ ГКПЦ г.Уфа		
11.	Участие в проводимых в МО конкурсах, других общественных мероприятиях (праздники, торжественные даты, спортивные соревнования).		
12.	Ведение документации по наставничеству.		
13.	Участие в заседаниях совета наставников для координации работы.		
14.	Организация работы по оказанию молодым специалистам помощи в овладении профессией, нормами медицинской этики и деонтологии, в повышении общеобразовательного и культурного уровня, привлечение к участию в общественной жизни МО.		

**Итоги индивидуальной подготовки специалиста,
в отношении которого осуществлялась наставничество:**

Специалист _____

Специальность _____

Наставник _____

Дата приема на работу _____

№ п/п	Мероприятия по плану	Дата проведения	Оценка

Итоговая оценка и рекомендации по дальнейшему трудоустройству:

- 1.
- 2.
- 3.

Подписи членов комиссии:

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
5. _____

Приложение № 5
к приказу ГБУЗ РБ ГКПЦ г.Уфа
от 10.06 2026г. № 141 -АХ

Сводный отчет по наставничеству в ГБУЗ ГКРЦ г.Уфа

Специалист, в отношении которого осуществляется наставничество		Статус наставляемого (молодой специалист, трудоустроен из другой МО итд)	Наставник		Период наставничества		Итоговая оценка результатов периода наставничества
ФИО	Должность		ФИО	Должность	Дата начала наставничества	Дата окончания наставничества	