

Утверждено:
приказ № 60 от «09» июня 2026 года
Главный врач Лакис М.И.Лакис

ПОЛОЖЕНИЕ

об организации наставничества в ОГБУЗ «Стоматологическая поликлиника»

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с положениями частей 3.3-3.6 статьи 69 Федерального закона от 21 ноября 2011 г. N 323-ФЗ "Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации", Федерального закона от 17.11.2025 года № 424-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации», приказа Министерства здравоохранения Российской Федерации от 5 марта 2026 г. № 167н "Об утверждении Положения о наставничестве в сфере здравоохранения", приказа Министерства здравоохранения Российской Федерации от 5 марта 2026 г. № 166н "Об утверждении перечня специальностей (направлений подготовки), после завершения обучения по которым в отношении лиц, получивших медицинское образование по основным профессиональным образовательным программам по специальностям (направлениям подготовки) и впервые прошедших первичную аккредитацию специалиста, первичную специализированную аккредитацию специалиста по соответствующей специальности, осуществляется наставничество в сфере здравоохранения, сроки, в течение которых осуществляется наставничество в сфере здравоохранения в зависимости от специальности (направления подготовки) и (или) места нахождения организации, в которой осуществляется медицинская деятельность", Рекомендаций по организации наставничества в сфере труда (утв. на заседании Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, протокол от 22.04.2026 № 4пр) и определяет порядок организации наставничества в ОГБУЗ «Стоматологическая поликлиника» (далее - медицинская организация).

1.2. В рамках настоящего положения под наставничеством понимается метод обучения и адаптации, при котором опытный специалист (наставник) передает знания, навыки и опыт менее опытному, что ускоряет профессиональный рост, помогает адаптироваться к новым условиям, а также способствует передаче корпоративной культуры и профессиональных ценностей.

Участниками наставничества являются: наставляемый, наставник, руководитель структурного подразделения, руководитель организации, кадровая служба.

1.3. Наставничество осуществляется в отношении лиц, получивших медицинское образование по основным профессиональным образовательным программам по специальностям (направлениям подготовки) согласно перечню, предусмотренному пунктом 1.4 настоящего положения, и впервые прошедших первичную аккредитацию специалиста, первичную специализированную аккредитацию специалиста по соответствующей специальности (далее - наставляемые).

Наставничество осуществляется по основному месту работы наставляемого в медицинских организациях, участвующих в реализации программы государственных гарантий бесплатного оказания гражданам медицинской помощи.

Для лиц, получивших медицинское образование по основным профессиональным образовательным программам по специальностям (направлениям подготовки) на основании договора о целевом обучении, наставничество осуществляется по основному месту работы наставляемого в организациях, в которые они трудоустроены в соответствии с договором о целевом обучении.

1.4. Перечень специальностей (направлений подготовки), после завершения обучения по

которым должно осуществляться наставничество в отношении наставляемых, а также сроки осуществления наставничества утвержден приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 5 марта 2026 г. № 166н "Об утверждении перечня специальностей (направлений подготовки), после завершения обучения по которым в отношении лиц, получивших медицинское образование по основным профессиональным образовательным программам по специальностям (направлениям подготовки) и впервые прошедших первичную аккредитацию специалиста, первичную специализированную аккредитацию специалиста по соответствующей специальности, осуществляется наставничество в сфере здравоохранения, сроки, в течение которых осуществляется наставничество в сфере здравоохранения в зависимости от специальности (направления подготовки) и (или) места нахождения организации, в которой осуществляется медицинская деятельность" (далее - Перечень специальностей).

1.5. Наставничество осуществляется работником, имеющим соответствующую специальность (направление подготовки) и стаж медицинской деятельности не менее 5 лет, или руководителем (заместителем руководителя) медицинской организации (структурного подразделения), имеющим стаж медицинской деятельности не менее 5 лет (далее - наставник).

При выборе наставника следует учитывать его готовность и желание передать свой опыт наставляемым, но самое главное - достаточный уровень компетентности, которая позволяла бы ему эффективно решать поставленные задачи в рамках наставничества.

Определение наставника осуществляется на добровольной основе и оформляется приказом руководителя организации.

В качестве наставника возможно привлечение наставников другого структурного подразделения организации или филиала.

1.6. Срок наставничества устанавливается с момента издания приказа об определении наставника на период, определенный Перечнем специальностей, и различается в зависимости от специальности и составляет от 1,5 до 3 лет.

Если наставничество не осуществлялось или было прервано, его срок продлевается до достижения установленной продолжительности.

1.7. Работник имеет право досрочно отказаться от осуществления им наставничества, а работодатель - досрочно отменить поручение об осуществлении наставничества, предупредив об этом работника не менее чем за три рабочих дня.

1.8. Замена наставника производится на основании приказа руководителя организации при необходимости, в том числе в случаях:

- собственного желания наставника;
- выполнения наставником срочных работ по основной трудовой функции;
- изменения графика работы наставника или наставляемого;
- расторжения трудового договора с наставником;
- перевода наставника или наставляемого в другое структурное подразделение, наставника - на другую должность;
- длительного (свыше 1 месяца) отсутствия наставника на рабочем месте (болезнь, командировка, пр.).

2. Цели и задачи наставничества.

Основные принципы организации наставничества

2.1. Основной целью наставничества является ускоренная профессиональная адаптация молодых специалистов, формирование клинического мышления, передача практического опыта и этических норм под руководством опытного специалиста, что обеспечивает безопасность пациентов, снижает риск врачебных ошибок и помогает предотвратить выгорание новичков.

Наставничество не заменяет обучение или стажировку, а является дополняющим

механизмом, который может способствовать успешной адаптации специалистов на рабочем месте, совершенствованию практических умений и навыков работы по полученной специальности, обеспечивая индивидуальный подход к профессиональному становлению и развитию кадрового состава.

2.2. Основные задачи наставничества включают:

- адаптацию наставляемого: быстрое погружение молодого специалиста в работу, знакомство с коллективом и правилами медицинской организации, социально-психологическая адаптация (к коллективу), правовая адаптация (к локальным актам организации);
- профессиональное развитие наставляемого, совершенствование его профессиональных компетенций: развитие практических навыков, разбор сложных клинических случаев (случаев из практики), обучение принятию самостоятельных решений, правильному ведению медицинской документации, работе в соответствии с клиническими рекомендациями, стандартами медицинской помощи и утвержденными порядками оказания медицинской помощи, работе в информационных системах, формирование навыков общения с пациентами;
- сохранение кадров медицинской организации: снижение текучести кадров за счет поддержки и повышения уверенности наставляемых в своих силах;
- передачу опыта наставляемому: трансляция ценностей, врачебной этики и деонтологии, личный пример;
- контроль за наставляемым: обеспечение корректирующей обратной связи и оценка профессионального роста наставляемого.

2.3. Основные принципы организации наставничества:

- системность: интеграция наставничества в портфолио специалиста в качестве обязательного элемента, который учитывается при допуске к периодической аккредитации;
- добровольность: участие в программах наставничества на основе добровольного согласия как наставляемых, так и наставников;
- индивидуальный подход: учет индивидуальных потребностей и целей как наставляемых, так и наставников;
- инновационность: внедрение современных технологий и лучших практик в процессы наставничества;
- мотивация: создание системы мотивации и признания для наставников;
- ориентированность на результат: оценка эффективности программ наставничества на основе конкретных измеримых показателей.

3. Организация наставничества

3.1. Организацию и координацию работы по наставничеству в медицинской организации осуществляет руководитель кадрового подразделения/специалист по кадрам, который:

- разрабатывает Положение о наставничестве и сопутствующие регламенты;
- организует документационное сопровождение процесса: готовит приказы, ведет учет, хранит документы;
- разрабатывает и внедряет систему оценки эффективности наставничества;
- контролирует деятельность наставников;
- готовит и представляет на утверждение руководителя медицинской организации приказ об организации наставничества в отношении конкретного наставляемого;
- доводит до наставника памятку о выполнении обязанностей наставника;
- регулирует сроки представления руководителю медицинской организации необходимых документов для контроля и анализа наставничества;
- контролирует сроки прохождения наставничества и отражение соответствующих данных, в

том числе с использованием технических средств Портала непрерывного медицинского и фармацевтического образования Минздрава России <https://edu.rosminzdrav.ru/> (далее - Портал НМФО);

-оценивает проблемы адаптации и практики наставничества на основании формализованного отчета наставника о результатах работы наставляемого.

3.2. Руководитель Организации:

- утверждает локальный нормативный акт (Положение о наставничестве);
- регулирует процесс наставничества;
- утверждает системы мотивации наставников, в том числе оплаты их труда;
- осуществляет общее стратегическое руководство за системой наставничества;
- утверждает ключевые документов по организации наставничества.

3.3. Руководитель структурного подразделения :

- выдвигает и рекомендует кандидатов в наставники из числа сотрудников подразделения;
- создает необходимые условия для совместной работы наставляемого и его наставника;
- оказывает методическую и практическую помощь в составлении планов работы с наставляемым;
- анализирует работу наставника и наставляемого;
- контролирует соблюдение сроков и объема выполнения адаптационных мероприятий, предоставления промежуточных отчетов, выполнения дополнительных мероприятий по наставничеству;
- изучает, обобщает и распространяет положительный опыт наставничества в медицинской организации;
- представляет предложения по поощрению наставников.

3.4. Определение наставников осуществляется с их письменного согласия.

3.5. На основании служебной записки руководителя кадрового подразделения/специалиста по кадрам издается приказ об организации наставничества в отношении конкретного наставляемого.

Служебная записка содержит сведения о сроке наставничества и согласии наставника.

Срок наставничества устанавливается индивидуально в зависимости от специальности (направления подготовки) и (или) места нахождения медицинской организации согласно Перечню специальностей.

3.6. За одним наставником допускается закрепление одновременно не более трех наставляемых. По решению руководителя Организации количество может быть увеличено с учетом формы взаимодействия наставника и наставляемого.

3.7. Руководитель кадрового подразделения/специалист по кадрам выбирает наставников из наиболее подготовленных специалистов по следующим критериям: опыт работы в должности; показатели и результаты труда; развитые коммуникативные навыки и гибкость в общении; способность и готовность делиться имеющимися знаниями и умениями, накопленным опытом и профессиональным мастерством; стаж профессиональной деятельности; отсутствие дисциплинарных взысканий и нарушений трудовой дисциплины.

3.8. Замена наставника производится приказом руководителя медицинской организации в случаях: продолжительного отсутствия наставника (длительного отпуска, периода временной нетрудоспособности); изменения должности наставника; увольнения наставника из медицинской организации; отказа наставника от работы с наставляемым; отказа наставляемого от работы с назначенным наставником.

3.9. Срок наставничества может быть продлен по рекомендации руководителя структурного подразделения, в котором организуется наставничество, в случае болезни, командировки или иного продолжительного отсутствия по объективным причинам наставника или наставляемого до

достижения установленной продолжительности.

3.10. Ответственность за осуществление наставничества в подразделении несет руководитель структурного подразделения (далее - непосредственный руководитель).

3.12. Наставничество может осуществляться очно, с использованием дистанционных технологий или в смешанной форме.

3.13. Очное взаимодействие наставника и наставляемого позволяет максимально полно передавать практические навыки, нарабатывать профессиональный опыт и обеспечивать непосредственный контроль качества работы. Очное взаимодействие особенно эффективно для специалистов начального уровня подготовки и в особенности для специальностей, требующих отработки сложных манипуляций и процедур.

Очное взаимодействие наставника и наставляемого может включать следующие мероприятия:

- совместные обходы и отработка практических навыков у постели больного;
- наблюдение за манипуляциями и их отработка;
- обсуждение клинических рекомендаций, стандартов медицинской помощи и порядков оказания медицинской помощи, ведения пациентов;
- анализ сложных случаев;
- оттачивание коммуникативных навыков при работе с пациентами, их родственниками;
- совершенствование навыков работы с документацией, в том числе в электронном виде;
- корректировка индивидуальной образовательной и карьерной траектории наставляемого.

Использование дистанционных технологий подразумевает применение информационно-коммуникационных систем, с помощью которых наставник и наставляемый взаимодействуют опосредованно (на расстоянии).

В качестве мероприятий в рамках дистанционного взаимодействия могут использоваться:

- обмен электронными медицинскими документами (с соблюдением требований Федерального закона от 27.07.2006 № 152-ФЗ "О персональных данных") с последующим разбором и комментариями наставника;
- совместный анализ клинических ситуаций в режиме реального времени с использованием информационно-коммуникационных систем;
- дистанционное наблюдение за проведением медицинских манипуляций с использованием средств видео-конференц-связи;
- использование специализированных платформ для построения образовательной траектории (например, Портал НМФО);
- совершенствование навыков работы с документацией, в том числе в электронном виде;
- корректировка индивидуальной образовательной и карьерной траектории наставляемого;
- определение контрольных точек для отслеживания динамики наставничества.

Смешанная форма наставничества сочетает элементы очного и дистанционного взаимодействия и позволяет оптимизировать время наставника и наставляемого, повысить качество и эффективность взаимодействия.

3.14. По истечении периода прохождения наставничества в течение пяти рабочих дней:

- наставник представляет руководителю организации индивидуальный план мероприятий по наставничеству с отметками о выполнении плана и итогами выполнения, в том числе характеристикой профессионального роста наставляемого, рекомендаций по дальнейшему профессиональному развитию специалиста;
- по итогам выполнения плана мероприятий наставничества формируются сведения о периоде прохождения наставничества в организации, которые подписываются руководителем организации

в двух экземплярах - для наставляемого и кадровой службы организации для включения в личное дело наставляемого.

Отчет о результатах наставничества, подготовленный и подписанный наставником, после ознакомления с ним непосредственного руководителя наставляемого направляется в кадровое подразделение не позднее 5 дней со дня завершения срока наставничества.

4. Права и обязанности наставника

4.1. В обязанности наставника входит:

- оказание наставляемому индивидуальной помощи в овладении избранной профессией, практическими навыками, выявление и совместное устранение допущенных ошибок;
- разработка совместно с руководителем структурного подразделения, руководителем кадрового подразделения/специалистом по кадрам индивидуального плана мероприятий по наставничеству;
- изучение деловых и нравственных качеств наставляемого, его отношения к работе, коллективу;
- контроль выполнения рабочих заданий и индивидуального плана мероприятий по наставничеству;
- передача накопленного опыта, профессионального мастерства, демонстрация и разъяснение наиболее рациональных методов исполнения должностных обязанностей;
- оказание наставляемому консультативно-методической помощи при его обращении за профессиональным советом;
- составление отчета по итогам наставнической работы.

4.2. Наставник вправе:

- принимать участие в обсуждении вопросов, связанных с исполнением должностных обязанностей наставляемым, с его непосредственным руководителем;
- давать наставляемому рекомендации, способствующие выработке практических умений по исполнению должностных обязанностей;
- требовать от наставляемого выполнения указаний по вопросам, связанным с его профессиональной деятельностью;
- запрашивать рабочие отчеты у наставляемого в устной и письменной формах.

4.3. Наставник несет персональную ответственность за качество и своевременность выполнения функциональных обязанностей, возложенных на него настоящим Положением.

5. Права и обязанности наставляемого

5.1. В обязанности наставляемого входит:

- выполнение мероприятий в соответствии с утвержденным Планом мероприятий;
- выполнение правил внутреннего трудового распорядка медицинской организации и руководство в работе должностной инструкцией;
- самостоятельное выполнение заданий непосредственного руководителя с учетом рекомендаций наставника;
- усвоение опыта, переданного наставником, обучение практическому решению поставленных задач;
- учет рекомендаций наставника, выполнение индивидуального плана мероприятий по наставничеству;
- формирование сведений о периоде прохождения наставничества в медицинской

организации.

5.2. Наставляемый вправе:

- обращаться по мере необходимости к наставнику за профессиональным советом для надлежащего исполнения своих должностных обязанностей;
- принимать участие в обсуждении вопросов, связанных с наставничеством, с непосредственным руководителем и наставником;
- представлять непосредственному руководителю обоснованное ходатайство о замене наставника.

6. Оценка эффективности наставничества

6.1. Мониторинг наставничества проводится руководителем подразделения ежеквартально (по мере необходимости) путем собеседования с участниками процесса.

6.2. Оценка результатов наставничества проводится по итогам установленного срока на основе итогов выполнения Плана мероприятий по наставничеству в течение пяти рабочих дней после истечения срока прохождения наставничества.

6.3. Результатами эффективной работы наставника считаются:

- освоение и использование наставляемым теоретических знаний в практической деятельности; нормативных правовых актов, регламентирующих исполнение должностных обязанностей, и клинических рекомендаций, умение применять полученные теоретические знания в профессиональной деятельности;
- положительная мотивация к профессиональной деятельности и профессиональному развитию, самостоятельность и инициативность в служебной деятельности;
- самостоятельность наставляемого при принятии решений и выполнении им должностных обязанностей;
- дисциплинированность и исполнительность при выполнении распоряжений и указаний, связанных с профессиональной деятельностью.

6.4. Непосредственный руководитель наставляемого в течение 5-ти дней проводит оценку результативности деятельности наставника на основе результатов деятельности наставника и профессиональной деятельности наставляемого.

По итогам выполнения Плана мероприятий по наставничеству, наставляемый формирует сведения о периоде прохождении наставничества в организации в двух экземплярах.

6.5. Результативность деятельности наставника по решению руководителя медицинской организации учитывается при начислении ему выплат стимулирующего характера за осуществление наставничества в пределах средств фонда оплаты труда, в размере и порядке, установленном Положением об оплате труда работников ОГБУЗ «Стоматологическая поликлиника», трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) за каждый месяц наставничества.

В случае если период осуществления наставничества составляет менее одного месяца, оплата производится пропорционально отработанному времени.

Конкретные размеры и условия применения выплат стимулирующего характера устанавливаются Положением об оплате труда работников ОГБУЗ «Стоматологическая поликлиника» и трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору).

Размер вознаграждения за наставничество может быть определен в абсолютной сумме или в относительной (в виде доли от оклада).

6.6. Наставники, показавшие высокие результаты, могут быть представлены решением руководителя организации к следующим видам поощрений:

- объявление благодарности, награждение почетной грамотой, вручение ценного подарка;
- размещение информации о наставниках, достижениях, их наставляемых на сайте и в социальных сетях организации ("виртуальная доска почёта"), в других средствах информации;
- предоставление лучшим наставникам возможности принимать участие в разработке решений, касающихся развития организации;
- предоставление дополнительных возможностей для профессионального развития наставника;
- представление к ведомственной награде: медаль "За наставничество в здравоохранении" в соответствии с приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 9 июля 2025 года № 401н;
- представление к награждению знаком отличия "За наставничество" в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 2 марта 2018 года № 94;
- внесение предложения о рекомендации к включению наставника в кадровый резерв для замещения вакантной должности в организации в порядке должностного роста;
- присвоение почетного звания "Лучший наставник" и награждение нагрудным знаком "Лучший наставник" при наличии соответствующих мер мотивирования работников в субъекте Российской Федерации или в организации.

7. Заключительные положения

7.1. Настоящее Положение вступает в силу с даты его утверждения.

7.2. Настоящее Положение может быть изменено и (или) дополнено, в том числе в случае изменения законодательства Российской Федерации.

7.3. Изменения и дополнения к настоящему Положению вступают в силу с даты их утверждения в установленном порядке.

7.4. Настоящее Положение доводится до сведения всех работников, участвующих в осуществлении наставничества, персонально под подпись.

С положением ознакомлены:

№ п/п	Ф. И. О. работника	Дата	Подпись
1	2	3	4