МИНИСТЕРСТВО ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТИ
Государственное бюджетное учреждение Ростовской области
«Перинатальный центр»
(ГБУ РО «ПЦ»)

ПРИКАЗ

15.06.2026 № 311

г. Ростов-на-Дону

Об утверждении Положения
о наставничестве в ГБУ РО «ПЦ».

В целях реализации ч. 3.3-3.6 ст. 69, п.17 ч.1 ст.79 Федерального закона от 21.11.2011 № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации», в соответствие с приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 05.03.2026 № 167н «Об утверждении Положения о наставничестве в сфере здравоохранения»,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение о наставничестве в ГБУ РО «ПЦ» (Приложение № 1).
2. Назначить заместителей главного врача по профилям ответственными за организацию наставничества в ГБУ РО «ПЦ».
3. Начальнику отдела кадров Белик Ю.В.:

- в срок до 15.06.2026 предоставить на согласование в министерство здравоохранения Ростовской области Положения о наставничестве;
- осуществлять документальное сопровождение процессов наставничества, подготовку проектов приказов ГБУ РО «ПЦ» и иных документов, связанных с наставничеством, в том числе дополнительных соглашений к трудовым договорам;
- разместить на официальном сайте ГБУ РО «ПЦ» Положения о наставничестве в ГБУ РО «ПЦ».

4. Приказ ГБУ РО «ПЦ» от 16.03.2026 № 147 «Об утверждении Положения о наставничестве в ГБУ РО «ПЦ» считать утратившим силу.
4. Секретарю руководителя Гордеевой Е.В. настоящий приказ довести до сведения всех заинтересованных лиц.
5. Контроль исполнения настоящего приказа оставляю за собой.

Главный врач М.Н.Уманский

Приложение № 1
к Приказу ГБУ РО «ПЦ» № 311 от 15.06.2026.

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТИ «ПЕРИНАТАЛЬНЫЙ ЦЕНТР»

СОГЛАСОВАНО
Министр здравоохранения Ростовской области
_____ Н.Б.Варданян
м.п.

УТВЕРЖДАЮ
Главный врач
_____ И.Н.Уманский
«___» 2026 г.
м.п.

ПОЛОЖЕНИЕ
о наставничестве в ГБУ РО «ПЦ»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет цели, задачи, формы и механизм осуществления наставничества в ГБУ РО «ПЦ».

1.2. В настоящем Положении используются следующие понятия:

наставничество – форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к самостоятельному квалифицированному исполнению работниками должностных обязанностей;

молодой специалист - лицо, получившее медицинское образование о основным образовательным программам и впервые прошедшие первичную аккредитацию специалиста, первичную специализированную аккредитацию специалиста по соответствующей специальности трудоустроившееся в ГБУ РО «ПЦ» на должность врача-специалиста впервые по данной специальности или на должность врача-стажера в отношении которого осуществляется наставничество;

наставник – профессионально компетентный медицинский работник ГБУ РО «ПЦ» со стажем работы не менее пяти лет, обладающий высокими профессиональными качествами, имеющий стабильные показатели а работе, способность и готовность делиться своим опытом, имеющий системное представление о совеем участке работы и работе медицинской организации, преданный своему делу, поддерживающий стандарты и правила работы, обладающий коммуникативными навыками и гибкостью в общении, назначенный ответственным за профессиональную и должностную адаптацию молодого специалиста.

1.3. Наставничество в сфере здравоохранения осуществляется в отношении лиц, получивших медицинское образование по основным профессиональным образовательным программам по специальностям(направлениям подготовки), в том числе на основании договора о целевом обучении в соответствии со статьей 71.1 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», впервые прошедших первичную аккредитацию специалиста, первичную специализированную аккредитацию специалиста по соответствующей специальности (далее – наставляемые) и осуществляющих медицинскую деятельность по основному

месту работы в медицинских организациях», в том числе в соответствии с договором о целевом обучении, реализующих программу государственных гарантий бесплатного оказания гражданам медицинской помощи, и в иных организациях в соответствии с договором о целевом обучении.

1.4. Наставничество осуществляется по основному месту работы наставляемого на условиях полной продолжительности рабочего дня в ГБУ РО «ПЦ», участвующем в реализации программы государственных гарантий бесплатного оказания гражданам медицинской помощи.

1.5. 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. Цель и задачи наставничества

2.1. Целью наставничества в сфере здравоохранения является:

помощь в профессиональном становлении молодых специалистов, приобретении ими профессиональных знаний и навыков, самостоятельном выполнении должностных обязанностей;

развитие кадрового потенциала и личности наставляемого, формирование ответственного отношения к труду и его результатам и долгосрочных трудовых отношений.

2.2. Основные задачи наставничества:

оказание помощи в профессиональной и должностной адаптации молодых специалистов к условиям осуществления профессиональной деятельности, а также в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей;

совершенствование профессиональных компетенций наставляемого (оказание помощи наставляемому в ведении медицинской документации, в работе согласно клинических рекомендациям, в работе в информационных системах, в навыках общения с пациентами и т.д.);

развитие у наставляемого умений самостоятельно, качественно и своевременно исполнять должностные обязанности, поддерживать профессиональный уровень, необходимый для их надлежащего исполнения;

развитие у наставляемого трудолюбия, чувства личной ответственности за выполнение должностных обязанностей и мотивации в отношении эффективной и долгосрочной профессиональной ответственности;

непрерывная поддержка наставляемого в процессе получения им новых компетенций и выявление препятствий, затрудняющих профессиональную реализацию наставляемого;

ознакомление наставляемого с принципами и нормами организационной культуры организации, вовлечение в организационную культуру организации и ее традиции;

помощь в формировании индивидуальной траектории профессионального развития наставляемого;

формирование командного духа и повышение мотивации сотрудников;

обеспечение преемственности кадров посредством установления длительных трудовых отношений с медицинскими работниками.

3. Организация наставничества

3.1. Срок осуществления наставничества устанавливается приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 05.03.2026 № 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 (направления подготовки) и впервые прошедших первичную аккредитацию специалиста, первичную специализированную аккредитацию специалиста по соответствующей специальности, осуществляется наставничество в сфере здравоохранения, сроки, в течении которых осуществляется наставничество в сфере здравоохранения в зависимости от специальности (направления подготовки) и (или) места нахождения организации, в которой осуществляется деятельность.

3.2. Наставничество осуществляется медицинским работником, имеющим соответствующую специальность (направление подготовки) и стаж медицинской деятельности не менее 5 лет (далее-наставник).

Наставничество может осуществляться руководителем (заместителем) медицинской организации (структурного подразделения), имеющим стаж медицинской деятельности не менее 5 лет.

3.3. 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, заключенного в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Списочный состав наставников утверждается главным врачом ГБУ РО «ПЦ».

3.4. Приказ о наставничестве издается не позднее 5 рабочих дней со дня приема на работу молодого специалиста.

Наставничество приостанавливается на период временного отсутствия молодого специалиста. Приостановление и его возобновление оформляются приказами ГБУ РО «ПЦ».

3.5. Замена наставника осуществляется на основании приказа ГБУ РО «ПЦ»:

- при увольнении наставника;
- при переводе наставника или молодого специалиста в иное структурное подразделение ГБУ РО «ПЦ» или на другую должность;
- при ненадлежащем исполнении наставником функций наставничества или своих должностных обязанностей;
- по иным основаниям при наличии обстоятельств, препятствующих осуществлению процесса профессионального становления молодого специалиста.

В случае замены наставника периоды осуществления наставничества и их продолжительность не изменяются.

3.6. Назначение, замена и освобождение наставника осуществляется на основании приказа главного врача ГБУ РО «ПЦ». При этом наставники и наставляемые в отношении которых издан приказ, должны быть ознакомлены с ним в письменной форме.

3.7. Наставнику производятся выплаты, вид, размер и условия осуществления которых определяются в соответствии с Положением об оплате труда и материальном стимулировании работников ГБУ РО «ПЦ».

3.8. ГБУ РО «ПЦ» по согласованию с министерством здравоохранения Ростовской области утверждает Положение о наставничестве в ГБУ РО «ПЦ»,

включающее критерии оценки эффективности работы наставника, критерии оценки выполнения наставляемым индивидуального плана.

3.9. Министерство здравоохранения Ростовской области в целях организации наставничества и созданий условия для его реализации осуществляют методологическое и методическое руководство процессом наставничества в ГБУ РО «ПЦ»

3.10. Наставничество может осуществляться с использованием платформы Портала непрерывного медицинского и фармацевтического образования (НМФО).

3.11. Лицо, ответственное за организацию наставничества в ГБУ РО «ПЦ» назначается приказом главного врача.

Кадровая служба осуществляет документальное сопровождение процесса наставничества, подготовку проектов приказов ГБУ РО «ПЦ» и иных документов, сопровождающих процесс наставничества, в том числе дополнительных соглашений к трудовым договорам.

3.12. В течение 7 календарных дней после истечения срока прохождения наставничества, наставник направляет главному врачу ГБУ РО «ПЦ» отчет об итогах прохождения наставничества, который после утверждения руководителем приобщается к личному делу наставляемого. После утверждения отчета об итогах прохождения наставничества издается приказ о завершении наставничества в отношении наставляемого.

4. Права и обязанности ответственного за организацию наставничества в ГБУ РО «ПЦ»

4.1. Ответственный за наставничество обязан:

- осуществлять систематическое рассмотрение вопросов организации наставничества, изучать лучшие практики реализации наставничества и способствовать их внедрению;
- вносить предложения руководителю об отстранении наставников, недобросовестно относящихся к работе по наставничеству;
- осуществлять контроль за деятельностью наставника и деятельностью закрепленного за ним молодого специалиста, вносить необходимые изменения и дополнения в процесс работы по наставничеству;
- создавать необходимые условия для совместной работы наставника и молодого специалиста (при наличии возможности – организовать рабочее место молодого специалиста в одном кабинете с наставником).
- на основании предоставленного наставником отчета согласно приложению № 2 к приказу заполнить сведения согласно приложению № 3 к настоящему приказу.

4.2. Ответственный за наставничество имеет право:

- участвовать в разработке положения о наставничестве, инициировать внесение изменений в положение о наставничестве в целях повышения эффективности системы наставничества в ГБУ РО «ПЦ»
- участвовать в методическом и методологическом руководстве процесса наставничества;
- предлагать кандидатуру наставников из числа наиболее профессионально подготовленных работников согласно критериям утвержденным положением о наставничестве
- оказывать методическую и практическую помощь наставникам в планировании их работы, обучении, профессиональной и должностной адаптации молодых

специалистов и давать рекомендации по совершенствованию порядка наставничества в ГБУ РО «ПЦ».

5. Права и обязанности наставника

5.1. Наставник обязан:

- в своей работе наставник руководствуется действующим законодательством Российской Федерации, положением о наставничестве, должностной инструкцией;
- не позднее 5 рабочих дней со дня установления наставничества разработать план мероприятий по наставничеству над специалистом, трудоустроившимся на должность врача в ГБУ РО «ПЦ», (далее - план мероприятий)и утвердить его заместителем руководителя по профилю, оформив согласно приложению №1 к настоящему Положению;
- ознакомить молодого специалиста с основными направлениями деятельности, задачами и функциями ГБУ РО «ПЦ» и е структурных подразделений;
- обеспечить изучение молодым специалистом нормативных правовых актов, организационно-распорядительных документов, регламентирующих работу Центра;
- содействовать молодому специалисту в разработке индивидуального плана обучения в системе непрерывного медицинского образования;
- оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении практическими приемами и способами качественного выполнения должностных обязанностей;
- выявлять и совместно устранять допущенные молодым специалистом ошибки в профессиональной деятельности;
- в качестве примера выполнять отдельные должностные обязанности совместно с молодым специалистом;
- передавать молодому специалисту накопленный опыт профессионального мастерства, обучать наиболее рациональным приемам и передовым методам работы;
- всесторонне изучать деловые и моральные качества молодого специалиста, его отношения к работе, коллективу, гражданам;
- проявлять терпение и внимание к молодому специалисту, помогать в преодолении имеющихся недостатков, в корректной форме давать оценку результатов его работы и поведении;
- личным примером развивать положительные качества молодого специалиста, привлекать к участию в общественной жизни коллектива;
- докладывать ответственному за наставничество (заместителю главного врача по профилю) о процессе адаптации молодого специалиста; его дисциплине и поведении, результатах профессионального становления;
- принимать участие в обсуждении вопросов, связанных со служебной деятельностью, вносить предложения заведующему отделением о поощрении молодого специалиста, применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия, а также по другим вопросам, требующим решения руководителей;
- в течении 7 календарных дней после истечения срока прохождения наставничества, направить главному врачу ГБУ РО «ПЦ» отчет о прохождении наставничества в медицинской организации согласно приложению № 2 к настоящему Положению.

5.2. Наставник имеет право:

- принимать участие в обсуждении вопросов, связанных с работой молодого специалиста, вносить предложения руководителю Центра о поощрении молодого

специалиста, применении к нему мер дисциплинарного характера, а также по другим вопросам, требующим решения главного врача.

- осуществлять контроль за деятельностью молодого специалиста в форме личной проверки качества выполненной работы;

- требовать выполнения молодым специалистом плана мероприятий по наставничеству.

5.3. Критериями эффективной деятельности наставника являются:

- выполнения плана мероприятий по наставничеству в полном объеме;

- качественное выполнение должностных обязанностей молодым специалистам в период наставничества;

- отсутствие замечаний по оформлению медицинской документации молодым специалистам.

6.Права и обязанности молодого специалиста

6.1. Молодой специалист обязан:

- изучать нормативные правовые акты, организационно-распорядительные документы, регламентирующие вопросы по его профессиональной деятельности;

- подробно ознакомится со своими должностными обязанностями, основными направлениями деятельности ГБУ РО «ПЦ»;

- выполнять Правила внутреннего трудового распорядка ГБУ РО «ПЦ» и руководствоваться в работе должностной инструкцией;

- выполнять указания и рекомендации наставника, связанные с изучением порядка исполнения должностных обязанностей, учиться у него практическому решению;

- совершенствовать навыки, практические приемы и способы выполнения должностных обязанностей;

- совместно с наставником устранять допущенные в работе ошибки;

- сообщать наставнику о трудностях, возникших в связи с исполнением определенных должностных обязанностей;

- быть исполнительным, дисциплинированным, организованным и старательным работником, при общении с руководителями, коллегами по работе, гражданами, проявлять внимание, уважение и терпение (в том числе соблюдать принципы медицинской этики и деонтологии), дорожить репутацией Центра, активно участвовать в общественной жизни коллектива.

6.2. Молодой специалист имеет право:

- пользоваться имеющейся в структурном подразделении служебной, нормативной документацией, учебно-методической литературой;

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

- при невозможности установления личного контакта с наставником выходить с соответствующим ходатайством о его замене к заместителю главного врача по профилю.

Приложение № 1к Положению
о наставничестве в ГБУ РО «ПЦ»

Индивидуальный план мероприятий по наставничеству.

Фамилия, имя, отчество молодого специалиста, в отношении которого осуществляется наставничество

_____

должность _____

Период наставничества с _____ 20__ г. по _____ 20__ г.

N п/п	Наименование и содержание мероприятий	Сроки выполнения	Ответственный за выполнение	Отметка о выполнении
1	2	3	4	
1. Социально-психологическая адаптация				
1.1.	Представление молодого специалиста, в отношении которого осуществляется наставничество, с коллективом, ознакомление с организационной структурой ГБУ РО «ПЦ»			
1.2.	Ознакомление с должностной инструкцией и правилами внутреннего распорядка ГБУ РО «ПЦ», локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, трудовой дисциплиной в коллективе			
1.3.	Иные мероприятия			
2. Профессиональная адаптация				
2.1.	Изучение действующих нормативных документов по: 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 молодым специалистом (указываются конкретные мероприятия)			
2.2.	Освоение и совершенствование практических навыков в работе специалиста (указываются конкретные мероприятия)			

2.3.	Изучение порядка оформления документации, в т.ч. в системе РСЕГИС (указываются конкретные мероприятия)			
2.4.	Изучение вопросов медицинской этики и деонтологии			
2.5.	Оказание консультативной помощи в работе по специальности			
2.6.	Изучение медицинской литературы			
2.7.	Выполнение самостоятельных практических заданий (указываются конкретные мероприятия)			
2.8.	Ознакомление с положением о санитарном просвещении, формами пропаганды здорового образа жизни			
2.9.	Проверка навыков, знаний и умений, приобретенных молодым специалистом, в отношении которого осуществляется наставничество			
2.10.	Представление лицом, в отношении которого осуществляется наставничество, отчета о профессиональной служебной деятельности,			
2.11.	Иные мероприятия			

Наставник _____
(должность, Ф.И.О., подпись)

_ _____ 20__ г.

Молодой специалист, в отношении которого осуществлялось наставничество

_____
(должность, Ф.И.О., подпись)

_____ 20__ г.

Приложение №2
к Положению
о наставничестве в ГБУ РО «ПЦ»

Отчет о прохождении наставничества
Государственное бюджетное учреждение Ростовской области
«Перинатальный центр»

Наставляемый _____
(фамилия, имя, отчество (при наличии), должность подразделение)
_____

_____

Период в течение которого осуществлялось наставничество в отношении наставляемого:
с _____ 20__ г. по _____ 20__ гг. (__лет___месяцев дней)

Проведенные мероприятия:

1) Выполнение индивидуального плана мероприятий:
   Общее количество запланированных мероприятий: _____
   Выполнено в полном объеме:_____
   Выполнено частично: _____
   Не выполнено: _____(указать причины) _____
   _____

2) Краткая характеристика профессиональных качеств наставляемого по критериям:
   - освоение должностных обязанностей, теоретическая подготовка:
   _____;
   - практические навыки и манипуляции:
   _____;
   - способность к самостоятельной работе и принятию решений:
   _____;
   - ответственность, дисциплинированность:
   _____;
   - коммуникабельность, работа в коллективе:
   _____;
   - стремление к профессиональному развитию:
   _____;

3) Краткая характеристика сильных сторон наставляемого:
   _____
   _____;

4) Области, требующие дальнейшего профессионального развития наставляемого, и рекомендации наставника: _____
   _____
   _____;

5) Общий вывод о результатах наставничества (поставить галочку):
   [] профессиональная адаптация прошла успешно. Наставляемый готов к самостоятельной работе.

[] профессиональная адаптация прошла удовлетворительно. Рекомендуется продолжить сопровождение по указанным выше вопросам.
[] профессиональная адаптация прошла неудовлетворительно. Требуется (указать дальнейшие действия: например, дополнительное обучение, рассмотрение вопроса о соответствии должности и т.п.)

6) Предложение наставника по улучшению системы наставничества в ГБУ РО «ПЦ»:
_____
_____.

7) Заключение ответственного за организацию наставничества

Наставник

_____)__ _____
20____ г.
(должность, Ф.И.О., подпись)

Ознакомлен:_____

(должность, Ф.И.О., подпись лица, в отношении которого осуществлялосьнаставничество)

Приложение №3
к Положению
о наставничестве в ГБУ РО «ПЦ»

Сведения о периоде прохождения наставничества в ГБУ РО «ПЦ»

"__" _____ 20__ г.

_____

(наименование организации)

_____

Наставляемый: _____

(фамилия, имя, отчество (при наличии), должность, подразделение)

_____

Период, в течение которого осуществлялось наставничество в отношении наставляемого: с «__» _____ 20__ г. по «__» _____ 20__ г. (___ лет ___ месяцев ___ дней).

Главный врач _____ / _____

(подпись) (фамилия, имя, отчество (при наличии)

Место печати организации (при наличии)