

**Государственное бюджетное учреждение здравоохранения
Пермского края «Суксунская центральная районная больница»**

ПРИКАЗ

« 17 » 07 2026 г

№ 176

п.Суксун

Об утверждении документов

В соответствии со статьей 351.8 Трудового кодекса Российской Федерации, приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 05.03.2026 г № 167н «Об утверждении Положения о наставничестве в сфере здравоохранения», приказом Министе́рва здравоохранения Пермского края от 08.07.2026 г № 34-01-03-792 «О внесении изменений в Положение о наставничестве в государственных учреждениях здравоохранения Пермского края, утвержденное приказом Министерства здравоохранения Пермского края от 06.10.2025 г № 34-01-03-999», Положением об оплате труда работников Государственного бюджетного учреждения здравоохранения Пермского края «Суксунская центральная районная больница» утвержденного Приказом главного врача от 29 ноября 2016 года № 114 (с изменениями от 30 мая 2017 г. № 35, от 9 января 2018 г. № 9, от 11 мая 2018 г. № 239, от 27 декабря 2019 г. № 331, от 8 октября 2021 г. № 215, от 6 мая 2022 г. № 197/1, от 6 июля 2022 г. № 229, от 16 сентября 2022 г. № 261, от 21 апреля 2023 г. № 131, от 30 июля 2023 г. № 169, от 29 сентября 2023 г. № 203, от 22 апреля 2024 г. № 127, от 30 июля 2024 г. № 181, от 27 декабря 2024 г. № 257, от 28 января 2025 г. № 83, от 06.11.2025 № 294), а также с целью адаптации на рабочем месте вновь принятых медицинских работников

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение о наставничестве в Государственном бюджетном учреждении здравоохранения Пермского края «Суксунская центральная районная больница» (приложение 1).
2. Признать утратившим силу Приказ главного врача от 06.11.2025 г № 294/1 «Об утверждении документов».

Главный врач



С.М.Дубовик

ПОЛОЖЕНИЕ

о наставничестве в Государственном учреждении здравоохранения Пермского края «Суксунская центральная районная больница»

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о наставничестве в Государственном бюджетном учреждении здравоохранения Пермского края «Суксунская центральная районная больница» (далее – Положение) определяет цели, задачи и порядок осуществления наставничества в Государственном бюджетном учреждении здравоохранения Пермского края «Суксунская центральная районная больница» (далее — учреждение).

1.2. Наставничество осуществляется в отношении следующих лиц:

1.2.1. лица, получившие медицинское образование по основным профессиональным образовательным программам по специальностям (направлениям подготовки) согласно перечню, предусмотренному пунктом 2.3 настоящего Положения, и впервые прошедших первичную аккредитацию специалиста, первичную специализированную аккредитацию специалиста по соответствующей специальности;

1.2.2. лица, впервые трудоустраивающиеся в учреждение;

1.2.3. студенты, проходящие практику в учреждении.

1.3. Целью наставничества является приобретение лицами, в отношении которых осуществляется наставничество в соответствии с пунктом 1.2 настоящего Положения (далее – наставляемые), необходимых профессиональных навыков и опыта работы, а также воспитание у них требовательности к себе и заинтересованности в результатах труда, повышение профессионального мастерства и уровня компетенций, овладение нормами медицинской этики и деонтологии, повышение культурного уровня, привлечение к участию в общественной жизни медицинской организации.

1.4. Задачами наставничества являются:

оказание помощи в профессиональной и должностной адаптации лица, в отношении которого осуществляется наставничество, к условиям осуществления профессиональной деятельности, а также в преодолении трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей;

оптимизация процесса формирования и развития профессиональных знаний и навыков лица, в отношении которого осуществляется наставничество;

ускорение процесса профессионального становления и развития лиц, в отношении которых осуществляется наставничество, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности в соответствии с занимаемой должностью;

содействие в выработке навыков должностного поведения лиц, в отношении которых осуществляется наставничество, соответствующего профессионально — этическим принципам, правилам поведения, а также требованиям, установленным законодательством;

обучение лиц, в отношении которых осуществляется наставничество, эффективным формам и методам индивидуальной работы и работы в коллективе, развитие их способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на них должностные обязанности, повышать свой профессиональный уровень, изучать и внедрять в свою практическую деятельность новые современные методы профилактики, диагностики и лечения;

развитие кадрового резерва учреждения здравоохранения и отрасли в целом;

развитие у наставляемых интереса к профессиональной деятельности, содействие их закреплению в учреждении.

1.5. К совершенствованию механизма наставничества могут привлекаться советы наставников, представители Пермской краевой общественной организации «Профессиональное медицинское сообщество Пермского края», общественных советов, а также иных общественных организаций.

II. Организация наставничества

2.1. Участниками наставничества являются:

2.1.1. наставляемый;

2.1.2. наставник — работник учреждения, имеющий соответствующую специальность (направление подготовки) и стаж медицинской деятельности не менее 5 лет, или руководитель (заместитель руководителя) учреждения (структурного подразделения), имеющий стаж медицинской деятельности не менее 5 лет;

2.1.3. документовед, ответственный за осуществление организационного и документационного сопровождения процесса наставничества, координацию работы по наставничеству в учреждении (далее - специалист).

2.2. Наставничество устанавливается на срок:

2.2.1. определенный приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации – для лиц, указанных в пункте 1.2.1 настоящего Положения;

2.2.2. не более трех месяцев – для лиц указанных в пункте 1.2.2 настоящего Положения;

2.2.3. указанный в договоре на прохождение практики — для лиц, указанных в пункте 1.2.3 настоящего Положения.

2.3. Перечень специальностей (направлений подготовки), после завершения обучения по которым должно осуществляться наставничество в отношении лиц, указанных в пункте 1.2.1 настоящего Положения, утверждается приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации.

2.4. Организация наставничества в отношении конкретного наставляемого осуществляется на основании приказа учреждения с обязательным письменным согласием лица, назначаемого наставником. Выполнение функций наставника устанавливается дополнительным соглашением к трудовому договору наставника.

За наставником одновременно не может быть закреплено более пяти наставляемых.

2.5. Сведения о периоде прохождения наставничества в учреждении формируются наставляемым в каждом учреждении, где в отношении него осуществлялось наставничество, и подписываются руководителем учреждения.

Рекомендуемый образец сведений определяется приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации.

2.6. Замена наставника осуществляется приказом учреждения в следующих случаях:

расторжение трудового договора наставника;
неисполнение наставником своих обязанностей;
наложение на наставника дисциплинарного взыскания;
отказ наставника от осуществления наставничества;
наличие иных обстоятельств, препятствующих осуществлению наставничества.

При замене наставника установленный срок наставничества не изменяется.

2.7. Наставничество осуществляется на основании индивидуального плана наставничества (далее — Индивидуальный план).

Индивидуальный план разрабатывается наставником совместно с наставляемым, в течение трех рабочих дней с момента установления наставничества в соответствии с формой согласно приложению 1 к настоящему Положению и утверждается руководителем учреждения.

2.8. В течение десяти календарных дней по окончании установленного

срока наставничества наставник готовит отчет о результатах работы наставляемого, составленный по форме согласно приложению 2 к настоящему Положению (далее — Отчет), в котором дается оценка деятельности наставляемого, его исполнительской и трудовой дисциплины, профессиональных и личностных качеств. Отчет подлежит согласованию с руководителем учреждения.

III. Права и обязанности наставника

3.1. Наставник обязан:

3.1.1. совместно с наставляемым разработать Индивидуальный план и представить его на утверждение главному врачу;

3.1.2. содействовать ознакомлению наставляемого с его должностными обязанностями, основными направлениями деятельности, полномочиями и организацией работы учреждения, с порядком исполнения распоряжений и указаний, связанных с профессиональной деятельностью;

3.1.3. обеспечить изучение наставляемым требований нормативных правовых актов, регламентирующих исполнение должностных обязанностей, овладение нормами медицинской этики и деонтологии;

3.1.4. выявлять и совместно устранять допущенные ошибки в профессиональной деятельности наставляемого;

3.1.5. в качестве примера выполнять отдельные поручения и должностные обязанности совместно с наставляемым;

3.1.6. передавать накопленный опыт профессионального мастерства, обучать наиболее рациональным приемам и передовым методам работы;

3.1.7. периодически информировать руководителя учреждения о ходе осуществления наставничества, дисциплине и поведении наставляемого;

3.1.8. по окончании срока наставничества подготовить Отчет и представить его на согласование руководителю учреждения;

3.2. Наставник имеет право:

3.2.1. принимать участие в обсуждении вопросов, связанных с профессиональной деятельностью наставляемого;

3.2.2. осуществлять контроль за профессиональной деятельностью наставляемого в форме личной проверки выполнения заданий, поручений, качества подготавливаемых документов;

3.2.3. контролировать обеспечение наставляемого соответствующим рабочим местом и техническим оборудованием, оказывать содействие в создании необходимых условий профессиональной деятельности.

IV. Права и обязанности наставляемого

4.1. Наставляемый обязан:

- 4.1.1. совместно с наставником разработать Индивидуальный план;
- 4.1.2. выполнять Индивидуальный план в установленные сроки;
- 4.1.3. изучать требования законодательных, иных нормативных правовых актов Российской Федерации и Пермского края, правовые акты Министерства здравоохранения Пермского края и учреждения;
- 4.1.4. изучать свои должностные обязанности, основные направления деятельности отдела, функции учреждения и организацию работы в учреждении;
- 4.1.5. выполнять указания и рекомендации наставника, связанные с изучением порядка исполнения должностных обязанностей;
- 4.1.6. ответственно относиться к своим должностным обязанностям;

4.2. Наставляемый имеет право:

- 4.2.1. пользоваться имеющейся в учреждении нормативной, учебно-методической литературой;
- 4.2.2. в индивидуальном порядке обращаться к наставнику за советом, помощью по вопросам, связанным с профессиональной деятельностью;
- 4.2.3. при невозможности установления личного контакта с наставником выходить с соответствующим ходатайством о его замене к руководителю учреждения.

V.Руководство и контроль наставничества

5.1. Руководство и контроль организации наставничества осуществляет руководитель учреждения, который:

- 5.1.1. обеспечивает рассмотрение вопросов организации наставничества;
- 5.1.2. вносит предложения по кандидатуре наставника, осуществляет контроль за его деятельностью и деятельностью закрепленного за ним наставляемого, вносит необходимые изменения и дополнения в процесс работы по наставничеству;
- 5.1.3. утверждает Индивидуальный план;
- 5.1.4. создает необходимые условия для совместной работы наставника и наставляемого;
- 5.1.5. по окончании наставничества согласовывает Отчет, проводит индивидуальное собеседование с наставляемым;
- 5.1.6. принимает решение о назначении наставнику выплат стимулирующего характера за наставничество и размере выплат.

Размер выплаты за наставничество устанавливается с учетом фактической отработки времени и составляет 4 000,0 рублей за каждого

наставляемого. За одним наставником могут быть закреплены не более двух наставляемых.

Выплата за наставничество наставнику назначается и выплачивается ежемесячно в течение первых трех месяцев наставничества. По истечении шести месяцев самостоятельной работы наставляемого, с учетом результатов его работы (например: отсутствие замечаний, правильность постановки диагноза, выбранная тактика лечения соответствует поставленному диагнозу и другое), наставнику назначается и выплачивается однократно с учетом фактической отработки времени 8 000,0 рублей за каждого наставляемого.

В тех случаях, когда наставляемый по истечении 12 месяцев с даты трудоустройства в учреждение продолжает свою трудовую деятельность в учреждении, наставнику однократно с учетом фактической отработки времени назначается и выплачивается выплата за наставничество в размере 8 000,0 рублей за каждого наставляемого.

В случаях, когда наставляемый по объективным причинам (например: отсутствие взаимопонимания между наставником и наставляемым, некорректно составленный индивидуальный план обучения и другое) решил сменить наставника, выплата за наставничество наставнику не производится.

В случаях, когда в период работы с наставником наставляемым принимается решение о расторжении трудового договора с учреждением, выплата за наставничество наставнику производится за весь период наставничества до даты прекращения действия трудового договора наставляемого с учетом фактически отработанного времени.

5.1.7. принимает решение о поощрении или награждении наставника ведомственными наградами Министерства здравоохранения Пермского края и Министерства здравоохранения Российской Федерации.

5.2. Специалист осуществляет организационное и документационное сопровождение процесса наставничества и координацию работы по наставничеству в учреждении;

5.2.1. Организационное сопровождение наставничества заключается в: информационном обеспечении подбора наставников; анализе, обобщении опыта работы наставников; поддержании контакта с наставником и наставляемым для оказания необходимой помощи в рамках своей компетенции.

5.2.2. Документационное сопровождение процесса наставничества заключается в:

оформлении дополнительного соглашения к трудовому договору лица, назначенным наставником;

подготовке проектов нормативных актов, сопровождающих процесс наставничества;

оказании консультационной помощи в разработке Индивидуального плана; осуществлении контроля за завершением периода наставничества и внесения в личные дела медицинских работников соответствующих записей и документов;

5.2.3. Координация работы по наставничеству заключается в:

ликвидации выявленных трудностей в процессе адаптации наставляемых; анализе, обобщении и распространении позитивного опыта наставничества.

Приложение № 1 к Положению

УТВЕРЖДАЮ

Главный врач ГБУЗ ПК «Суксунская ЦРБ»

(наименование учреждения)

Дубовик Сергей Михайлович

(фамилия, имя, отчества)

(подпись)

“ ” 20__ года

Индивидуальный план наставничества

(фамилия, имя, отчество лица, в отношении которого осуществляется наставничество)

(наименование должности и структурного подразделения)

Период прохождения обучения _____

№ п/п	Наименование и содержание мероприятия <*>	Период выполнения	Ответственный за выполнение	Отметка о выполнении
1	2	3	4	5
1	Представление наставляемого коллективу		Руководитель структурного подразделения	
2	Ознакомление наставляемого с рабочим местом, его дооборудование (дооснащение)		Наставник	
3	Информирование о правилах внутреннего трудового распорядка, порядка выполнения трудовых обязанностей		Специалист	
4	Ознакомление с должностной инструкцией, антикоррупционным законодательством		Специалист	
5	Ознакомление с кодексом этики и поведения медицинских работников		Специалист	
6	Ознакомление с историей создания учреждения, его традициями		Наставник	
7	Ознакомление с планами, целями и		Наставник	

1	2	3	4	5
	задачами учреждения и структурного подразделения			
8	Ознакомление с административными процедурами и системой документооборота		Наставник	
9	Ознакомление с используемыми программными продуктами		Наставник	
10	Составление индивидуального перечня рекомендуемой к ознакомлению литературы, исходя из профессиональной области и уровня подготовки наставляемого		Наставник	
11	Оказание организационно – методической помощи в работе по специальности		Наставник	
12	Совместная постановка профессиональных целей и задач, разработка планов их достижения		Наставник	
13	Организация изучения нормативной правовой базы по вопросам исполнения должностных обязанностей		Наставник	
14	Ознакомление с деятельностью подведомственных учреждений (при наличии)		Наставник	
15	Освоение и закрепление основных практических навыков, контроль выполнения практических заданий		Наставник	
16	Посещение конференций, семинаров (лекций) и т.д.		Наставник Руководитель структурного	

1	2	3	4	5
			подразделения	
17	Контроль за своевременным прохождением наставляемыми медицинских осмотров		Наставник Руководитель структурного подразделения	
18	Участие в конкурсах, других общественных мероприятиях, спортивных соревнованиях и т.д.		Наставник Руководитель структурного подразделения	
19	Ведение документации по наставничеству		Наставник Наставляемый	
20	Проверка знаний и навыков, приобретенных за период наставничества		Руководитель учреждения	
21	Подготовка отчета о результатах работы наставляемого		Наставник	

<*> Содержательная часть мероприятий может меняться (с учетом занимаемой должности, перечня должностных обязанностей и т.д.)

Индивидуальный план разработали:

Наставник:

(фамилия, имя, отчество, занимаемая должность)

(подпись) « ____ » _____ 20__ г.

Наставляемый:

(фамилия, имя, отчество, занимаемая должность)

(подпись) « ____ » _____ 20__ г.

ОТЧЕТ
о результатах работы наставляемого

(фамилия, имя, отчество наставляемого)

за период наставничества с «__» _____ 20__ г. по «__» _____ 20__ г. приобрел следующие навыки:

№ п/п	Знания, навыки	Комментарий
1	2	3
1	Теоретические знания, знания нормативной правовой базы, регламентирующей деятельность учреждения	
2	Теоретические знания, знания нормативной правовой базы по вопросам деятельности структурного подразделения	
3	Практические навыки, необходимые при исполнении должностных обязанностей: правильность выполнения своих должностных обязанностей	
4	Дисциплинированность и исполнительность при выполнении распоряжений и указаний, связанных с профессиональной деятельностью	
5	Соблюдение внутреннего трудового распорядка и иных локальных нормативных актов учреждения	
6	Взаимодействие с гражданами и организациями, отношения с коллегами	
7	Положительная мотивация к профессиональной деятельности и профессиональному развитию, самостоятельность, инициативность	
8	Другое	

Рекомендации: _____

Наставник:

(фамилия, имя, отчество, занимаемая должность)

«__» _____ 20__ г.

(подпись)

С заключением ознакомлен:

(фамилия, имя, отчество, занимаемая должность)

«__» _____ 20__ г.»