БАШҠОРТОСТАН РЕСПУБЛИКАҺЫНЫҢ
РАЕВКА ҮҘӘК РАЙОН ДАУАХАНАҺЫ
ҺАУЛЫҠ ҺАҠЛАУ ДӘҮЛӘТ
БЮДЖЕТ УЧРЕЖДЕНИЕҺЫ

452121, Башҡортостан Республикаһы,
Әлшәй районы, Раевка ауылы,
Космонавтар урамы, 1
тел./факс +7 (34754) 2-39-64
Email: raevsk.crb@doctorrb.ru

alshcrb.bashmed.ru

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ
РЕСПУБЛИКИ БАШКОРТОСТАН
РАЕВСКАЯ
ЦЕНТРАЛЬНАЯ РАЙОННАЯ БОЛЬНИЦА

452121, Республика Башкортостан,
Альшеевский район, с. Раевский,
ул. Космонавтов, д. 1
тел./факс +7 (34754) 2-39-64
Email: raevsk.crb@doctorrb.ru

ПРИКАЗ

от 01.07.2026 № 310/1-Д

Об организации наставничества в ГБУЗ РБ Раевская центральная районная больница

В соответствии с частями 3.3-3.6 статьи 69 Федерального закона от 21 ноября 2011 г. № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации», приказами 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» и от 5 марта 2026 г № 167н «Об утверждении Положения о наставничестве в сфере здравоохранения», п р и к а з ы в а ю:

1. Определить ответственным лицом за организацию и документационное сопровождение процесса наставничества в сфере здравоохранения в ГБУЗ РБ Раевская ЦРБ начальника отдела кадров А.И. Муртазину.
2. Утвердить Положение об организации наставничества в сфере здравоохранения в ГБУЗ РБ Раевская ЦРБ согласно приложению № 1 к данному приказу.
3. Утвердить Типовое положение о наставничестве в ГБУЗ РБ Раевская ЦРБ согласно приложению № 2 к данному приказу.
4. Начальнику отдела кадров А. И. Муртазиной обеспечить внесение в Единую информационно-аналитическую систему РКЦ https://tsmkrb.ru/ данных по наставникам и наставляемым ГБУЗ РБ Раевская ЦРБ.
5. Начальнику отдела кадров А. И. Муртазиной публиковать информацию о вакантных должностях на Единой цифровой платформе в сфере занятости и

трудовых отношений «Работа в России», при этом перечни вакантных должностей следует регулярно обновлять (актуализировать).

6. Ответственность за руководство наставничества в сфере здравоохранения в ГБУЗ РБ Раевская ЦРБ возлагаю на себя.

7. Контроль за исполнением настоящего приказа возлагаю на себя.

Главный врач
ГБУЗ РБ Раевская ЦРБ Г. В. Шакуров

Приложение № 1 к приказу
ГБУЗ РБ Раевская ЦРБ
от 01.07.2026 года № 310/1-Д

Положение об организации наставничества в сфере здравоохранения в ГБУЗ РБ Раевская центральная районная больница

I. Общие положения

Наставничество в сфере здравоохранения является важным инструментом развития кадрового потенциала, повышения качества медицинской помощи, обеспечения преемственности знаний, умений и навыков, совершенствования профессиональных компетенций.

Настоящее Положение об организации наставничества в ГБУЗ РБ Раевская центральная районная больница (далее – Положение) определяет цели, задачи, формы и порядок осуществления наставничества.

Наставничество представляет собой форму обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей молодых специалистов/лиц, в отношении которых осуществляется наставничество.

Наставничество представляет собой целенаправленную деятельность руководителей структурных подразделений ГБУЗ РБ Раевская центральная районная больница, наиболее опытных специалистов этих подразделений по оказанию помощи молодым специалистам/лицам, в отношении которых осуществляется наставничество в профессиональном становлении, развитии и адаптации к самостоятельному выполнению служебных обязанностей, повышению заинтересованности в высокой результативности профессиональной деятельности.

Участниками наставничества являются:

– молодой специалист/лицо, получившие медицинское образование по основным профессиональным образовательным программам по специальностям (направлениям подготовки) и впервые прошедших первичную аккредитацию специалиста, первичную специализированную аккредитацию специалиста по соответствующей специальности, в отношении которого осуществляется наставничество;

– наставник;

– заведующий структурного подразделения;

– главный врач (заместитель главного врача по медицинской части);

– начальник отдела кадров, осуществляющий организационное и документационное сопровождение процесса наставничества.

II. Цели и задачи наставничества

Целями наставничества являются развитие кадрового потенциала и личности наставляемого, подготовка молодых специалистов/лиц, в отношении которых осуществляется наставничество к самостоятельному выполнению должностных обязанностей, минимизация периода их адаптации к замещаемой должности, помощь в их профессиональном становлении, приобретении профессиональных знаний и навыков выполнения служебных обязанностей, формирование ответственного отношения к труду и его результатам и долгосрочных трудовых отношений на основе индивидуального сопровождения профессионального становления медицинских работников.

Задачами наставничества являются:

– погружение молодого специалиста в профессиональную среду, ознакомление с условиями труда, режимом работы, кругом обязанностей, зоной ответственности и требованиями к служебному поведению, предъявляемыми к сотрудникам медицинских организаций;

– ускорение процесса профессиональной и должностной адаптации молодого специалиста;

– формирование индивидуальной образовательной траектории молодого специалиста в системе непрерывного профессионального образования медицинских и фармацевтических работников;

– развитие у наставляемого мотивации к эффективной профессиональной деятельности, способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него задачи по занимаемой должности и повышать свой профессиональный уровень;

– формирование у наставляемого сознательности, добросовестности, дисциплинированности, чувства ответственности за свои поступки, гражданской и правовой активности, доброжелательного и уважительного отношения к коллегам и гражданам, корпоративной культуры, приверженности к неукоснительному следованию правилам и нормам медицинской этики и деонтологии;

– содействие усвоению наставляемым теоретических знаний, практических навыков и опыта наставника, приобретенных им в процессе профессиональной деятельности;

– формирование командного духа и повышение мотивации сотрудников;

– определение профессионального потенциала наставляемого;

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

III. Организация наставничества

Наставничество осуществляется в отношении лиц, получивших

медицинское образование по основным профессиональным образовательным программам по специальностям (направлениям подготовки) согласно приложению № 2 к Приказу Министерства здравоохранения Российской Федерации (далее – Минздрав России) 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» и впервые прошедших первичную аккредитацию специалиста, первичную специализированную аккредитацию специалиста по соответствующей специальности (далее – наставляемые).

В период наставничества лица, получившие медицинское образование по договору о целевом обучении в соответствии со статьей 71.1 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ (в ред. от 8 марта 2026 г. № 45-ФЗ) «Об образовании в Российской Федерации», осуществляют медицинскую деятельность по основному месту работы в ГБУЗ РБ Раевская ЦРБ, в которую указанные лица трудоустроены в соответствии с таким договором, иные лица осуществляют медицинскую деятельность по основному месту работы в ГБУЗ РБ Раевская ЦРБ, участвующей в реализации программы государственных гарантий бесплатного оказания гражданам медицинской помощи.

Главному врачу ГБУЗ РБ Раевская ЦРБ рекомендуется трудоустраивать выпускников, в отношении которых должно осуществляться наставничество, по основному месту работы на условиях полного рабочего времени.

Наставничество осуществляется работником, имеющим соответствующую специальность (направление подготовки) и стаж медицинской деятельности не менее 5 лет, или руководителем (заместителем руководителя) ГБУЗ РБ Раевская ЦРБ (структурного подразделения), имеющим стаж медицинской деятельности не менее 5 лет (далее – наставник).

Определение наставников осуществляется с письменного согласия работника, оформленного в виде дополнительного соглашения к трудовому договору или отдельного трудового договора, в соответствии со статьей 351.8 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

Максимальное число молодых специалистов, в отношении которых одним наставником осуществляется наставничество, не может превышать 3 человек.

Организация наставничества в отношении конкретного наставляемого осуществляется на основании приказа главного врача ГБУЗ РБ Раевская ЦРБ.

Замена наставника осуществляется приказом главного врача ГБУЗ РБ Раевская ЦРБ по письменному обращению соответствующего руководителя структурного подразделения, наставника или наставляемого:

– при прекращении наставником трудовых отношении с ГБУЗ РБ Раевская ЦРБ;

– при переводе (назначении) наставника или наставляемого в другое подразделение ГБУЗ РБ Раевская ЦРБ или на иную должность;

– при неисполнении наставником функций наставничества или своих должностных обязанностей;

– по просьбе наставника или наставляемого;

– по иным основаниям при наличии обстоятельств, препятствующих осуществлению процесса профессионального становления молодого специалиста, в отношении которого осуществляется наставничество.

IV. Сопровождение наставничества с использованием технических средств Портала НМФО

Использование технических средств Портала непрерывного медицинского и фармацевтического образования Минздрава России https://edu.rosminzdrav.ru/ (далее – Портал НМФО) расширяет возможности организации, наставника и наставляемого для взаимодействия в рамках наставничества, а также мониторинга всего процесса.

Организация с использованием технических средств Портала НМФО может формировать отчетные формы по реализации наставничества и осуществлять мониторинг наставничества, для обеспечения которых рекомендуется:

– сформировать личный кабинет на Портале НМФО (далее – ЛК работодателя). Порядок необходимых действий по регистрации ЛК работодателя представлен в инструкции, которая размещена в разделе «Организациям» на странице «Медицинским организациям – Подача заявки на формирование личного кабинета работодателя» Портала НМФО;

– ответственным сотрудникам за работу в ЛК работодателя отражать в нём факт назначения наставника для наставляемого с указанием периода наставничества, специальности, в рамках которой назначается наставник, основания для наставничества. Также необходимо вносить изменения в случаях увольнения наставляемого (наставника), смены наставника для наставляемого, приостановления наставничества по различным причинам.

Наставник после отображения соответствующей информации в ЛК работодателя получает доступ в свой личный кабинет наставника на Портале НМФО (далее – ЛК наставника). Для формирования индивидуальной образовательной траектории наставляемого с использованием технических средств Портала НМФО наставник может:

– рекомендовать для освоения интерактивные образовательные модули;

– рекомендовать участие в образовательных мероприятиях, организуемых профессиональными сообществами;

– формировать заявки на обучение наставляемого по дополнительным профессиональным программам повышения квалификации (с последующим подтверждением руководителем организации);

– осуществлять мониторинг освоения рекомендованных образовательных элементов непрерывного образования, в том числе им рекомендованных.

Наставляемый, зарегистрировавшись на Портале НМФО, имеет возможность получать рекомендации от наставника в части формирования образовательной траектории в личном кабинете специалиста (далее – ЛК специалиста). Для эффективной реализации наставничества наставляемому рекомендуется в своем ЛК специалиста в настройках профиля давать согласие показывать портфолио работодателю по специальности, в рамках которой осуществляется наставничество.

V. Организация дистанционного наставничества

Дистанционное наставничество – это технология профессиональной подготовки сотрудников, осуществляемая их более опытными коллегами в удаленном формате посредством цифровых инструментов.

Целью дистанционного наставничества является удаленное взаимодействие его субъектов с целью передачи опыта наставника из других медицинских организаций по его специальности.

В случае отсутствия в ГБУЗ РБ Раевская ЦРБ наставника, соответствующего базовым требованиям (в том числе по специальности наставляемого), обеспечить организацию наставничества в следующем порядке:

- в первоочередном порядке – путем заключения договоров о сотрудничестве (договоров оказания дистанционных услуг по наставничеству) с межмуниципальными медицинскими центрами второго уровня, имеющими в своем штате соответствующих наставников;
- при отсутствии наставника соответствующей специальности в межмуниципальных центрах второго уровня – обратиться в медицинские организации третьего уровня (региональные специализированные центры,

республиканские больницы, клиники медицинских университетов), имеющие в штате таких специалистов, и заключить с ними договоры возмездного оказания дистанционных услуг по наставничеству;

К работе наставников с использованием дистанционных технологий привлекаются главные внештатные специалисты Минздрава РБ.

Кандидатуры наставников предлагаются главными внештатными специалистами Минздрава РБ, по согласованию с руководителями медицинских организаций, где трудоустроен наставник.

В период наставничества наставник обязан:

– обеспечить доступность для удаленного взаимодействия с наставляемым;

– оказывать методическую и практическую помощь наставляемому в приобретении знаний и умений;

– передавать молодому специалисту накопленный опыт профессионального мастерства, обучать наиболее рациональным приемам и передовым методам работы;

– организовать выезд для очного контроля наставляемого на рабочем месте (при необходимости).

VI. Завершение наставничества

В соответствии с частью 3.3 статьи 69 Федерального закона от 21 ноября 2011 г. № 323-ФЗ (в ред. 29 декабря 2025 г. № 550-ФЗ) «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» по окончании периода наставничества в сфере здравоохранения лица, в отношении которых осуществлялось данное наставничество, подлежат периодической аккредитации специалиста.

В течение десяти календарных дней по окончании установленного приказом ГБУЗ РБ Раевская ЦРБ срока наставничества наставник представляет формализованный отчет о результатах наставничества, который согласовывает с руководителем структурного подразделения. При необходимости лицу, в отношении которого осуществлялось наставничество, даются конкретные рекомендации по дальнейшему повышению профессионального мастерства.

В случае, если наставничество не осуществлялось либо осуществлялось менее установленного срока, по окончании срока действия первичной аккредитации специалиста, первичной специализированной аккредитации специалиста в отношении лиц, которые должны пройти наставничество, повторно проводятся первичная аккредитация специалиста, первичная специализированная аккредитация специалиста, особенности которых могут устанавливаться положением об аккредитации специалистов. В отношении указанных лиц осуществляется также наставничество до достижения установленного суммарного срока наставничества.

VII. Оплата труда и поощрение наставников

Оплата труда наставника зависит от того, является ли наставничество частью его трудовой функции или отдельным поручением работодателя (дополнительной работой).

Наставничество как часть трудовой функции работника чаще всего характерно для руководителей и иных специалистов, выполняющих руководящие функции. В этом случае оплата учитывается в окладе и, кроме того, дополнительно, могут быть установлены стимулирующие выплаты по результатам эффективной работы по наставничеству (например, снижение количества ошибок наставляемого, увеличение положительных отзывов пациентов на работу наставляемого и др.).

В случае, когда наставничество является дополнительным поручением работодателя, размеры и условия осуществления выплат устанавливаются трудовым договором или дополнительным соглашением к нему в соответствии с Положением об оплате труда работников ГБУЗ РБ Раевская центральная районная больница, Раздел 4. Порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера, п.п. 4.2.12. Врачам-специалистам, специалистам из числа среднего медицинского персонала и специалистам из числа прочего персонала независимо от наименования должности за оказание практической помощи работнику учреждения, впервые принятому на должность специалиста с высшим и средним профессиональным образованием, в приобретении и развитии его профессиональных знаний, навыков, умений, способствующих качественному исполнению должностных обязанностей (наставничество), на период наставничества устанавливается надбавка в размере 15 процентов должностного оклада.

В качестве иных вариантов материальной мотивации могут использоваться:

- расширенный социальный пакет;
- материальная помощь;
- предоставление дополнительных дней оплачиваемого отпуска.

Результатами эффективной работы наставника считаются:

- освоение и использование наставляемым в практической деятельности нормативных правовых актов, регламентирующих исполнение должностных обязанностей, умение применять полученные теоретические знания в служебной деятельности;
- положительная мотивация наставляемого к профессиональной деятельности и профессиональному развитию, самостоятельность и инициативность в служебной деятельности;
- самостоятельность лица, в отношении которого осуществлялось наставничество, при принятии решений и выполнении им должностных обязанностей;

– дисциплинированность и исполнительность наставляемого при выполнении распоряжений и указаний, связанных со служебной деятельностью.

Результаты работы наставника учитываются при проведении аттестации наставника, продвижении его по службе, материальном и нематериальном стимулировании.

Наставники, показавшие высокие результаты, могут быть представлены решением главного врача ГБУЗ РБ Раевская ЦРБ к следующим видам поощрений:

– в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 2 марта 2018 г. № 94 «Об учреждении знака отличия "За наставничество"» – знак отличия «За наставничество»;

– в соответствии с приказом Минздрава России от 9 июля 2025 г. № 401н «О ведомственных наградах Министерства здравоохранения Российской Федерации» – медаль «За наставничество в здравоохранении»;

– в соответствии с приказом Минздрава РБ от 5 февраля 2019 г. № 185-Д «О наградной политике Министерства здравоохранения Республики Башкортостан» – знак «Почетный наставник» Минздрава РБ.

Приложение № 2 к приказу
ГБУЗ РБ Раевская ЦРБ
от 01.07.2026 года № 310/1-Д

Положение о наставничестве
в ГБУЗ РБ Раевская центральная районная больница

Настоящее Положение определяет порядок организации и осуществления наставничества в ГБУЗ РБ Раевская центральная районная больница.

Наставничество представляет собой форму обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, получивших медицинское образование и впервые прошедших первичную или первичную специализированную аккредитацию специалиста (далее — наставляемые). Наставничество осуществляется по специальностям, включенным в перечень, утвержденный Приказом Министерства здравоохранение 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) мета нахождения организации, в которой осуществляется медицинская деятельность» (далее соответственно – Минздрав России, Приказ Минздрава России № 166н).

Наставничество является неотъемлемой частью кадровой политики, предполагающей передачу знаний и навыков от более квалифицированных лиц менее квалифицированным, содействие их профессиональному становлению, развитию и получению права на прохождение периодической аккредитации специалиста.

Наставничество представляет собой целенаправленную деятельность руководителей структурных подразделений, наиболее опытных сотрудников по оказанию помощи наставляемым в профессиональном становлении, адаптации и самостоятельном выполнении должностных обязанностей.

Участниками наставничества являются:

– лицо, ответственное за организацию наставничества в учреждении, назначаемое руководителем (главным врачом) медицинской организации;

– высококвалифицированный сотрудник, имеющий опыт работы не менее 5 лет в конкретной должности (специальности), обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, практическими знаниями и

опытом, или руководитель (заместитель руководителя) организации либо структурного подразделения со стажем медицинской деятельности не менее 5 лет, назначенный с его письменного согласия (далее – наставник);
- лица, получившие медицинское образование и впервые прошедшие первичную или первичную специализированную аккредитацию специалиста, трудоустроенные в данную медицинскую организацию (далее — наставляемые).

Настоящее Положение распространяется на всех сотрудников, участвующих в процессе наставничества.

Цель и задачи наставничества

Цель - развитие кадрового потенциала, формирование профессиональных и личностных качеств молодых специалистов, закрепление их в профессии.

Задачи:

– передача профессиональных знаний, навыков и опыта;
– социокультурная и профессиональная адаптация наставляемого в коллективе;
– формирование компетентного, мотивированного и лояльного персонала.

Порядок организации наставничества

Наставники назначаются из числа:

– работников, имеющих соответствующую специальность (направление подготовки) и стаж медицинской деятельности не менее 5 лет;
– руководителей (заместителей руководителя) организации или структурного подразделения, имеющих стаж медицинской деятельности не менее 5 лет.

Назначение наставника осуществляется только при наличии его письменного согласия.

За одним наставником может быть закреплено не более 3 наставляемых одновременно. Наставничество осуществляется наряду с исполнением основных должностных обязанностей.

Наставничество устанавливается в обязательном порядке в отношении всех лиц, получивших медицинское образование и впервые прошедших первичную или первичную специализированную аккредитацию специалиста и трудоустраивающихся в учреждение на должности, соответствующие перечню, утвержденному Приказом Минздрава России № 166н.

Заведующий структурного подразделения представляет кандидатуру наставника посредством служебной записки или медицинский работник может самостоятельно выдвинуть свою кандидатуру на рассмотрение, написав соответствующее заявление на имя главного врача ГБУЗ РБ Раевская ЦРБ.

Назначение наставника оформляется приказом главного врача. Приказ должен быть издан в течение 3 (трех) рабочих дней с даты трудоустройства

наставляемого.

На основании приказа о назначении наставник разрабатывает Индивидуальный план мероприятий по наставничеству согласно приложении № 1 к данному Положению.

Срок наставничества устанавливается строго в соответствии с перечнем, утвержденным Приказом Минздрава России № 166н, в зависимости от специальности и места нахождения организации.

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

Оценка результатов наставничества проводится по итогам установленного срока на основе итогов выполнения Индивидуального плана мероприятий по наставничеству в течение семи календарных дней после истечения срока прохождения наставничества. Отчет о выполнении Индивидуального плана мероприятий по наставничеству представляется наставником согласно приложению № 2 к данному Положению.

В случае досрочного прекращения наставничества по объективным причинам (расторжение трудового договора, перевод и т.п.), не позволившим набрать необходимый суммарный срок, при последующем трудоустройстве в медицинскую организацию наставничество возобновляется до достижения установленного суммарного срока.

Работнику, выполняющему функции наставника, производится выплата за наставничество, вид, размеры и условия осуществления которой устанавливаются трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору в соответствии с действующими у работодателя системами оплаты труда с учетом содержания и (или) объема работы по наставничеству.

Выплаты за наставничество могут быть установлены в виде стимулирующих выплат, если наставничество является частью трудовой функции наставника, или компенсационных выплат, если наставничество является отдельным поручением работодателя (дополнительной работой).

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

Заключительные положения

Настоящее Положение вступает в силу с даты утверждения главным врачом ГБУЗ РБ Раевская ЦРБ.

Главный врач ГБУЗ РБ Раевская ЦРБ

_____/ (Г. В. Шакуров)

01 июля 2026 года