

Комитет по здравоохранению Ленинградской области
Государственное бюджетное учреждение здравоохранения
Ленинградской области

**ЦЕНТР ПО ПРОФИЛАКТИКЕ И БОРЬБЕ СО СПИД
И ИНФЕКЦИОННЫМИ ЗАБОЛЕВАНИЯМИ**

ОКПО: 96801176
ОГРН: 5067847466803

ПРИКАЗ

от «07» мая 2026 г.

№ 1-4/ *dd*

г. Санкт-Петербург

«Об утверждении Положения о наставничестве
и назначении ответственного лица»

В соответствии с приказом Минздрава России от 05.03.2026 № 167н «Об утверждении Положения о наставничестве в сфере здравоохранения»

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение о наставничестве в ГБУЗ ЛО "Центр по профилактике и борьбе со СПИД и инфекционными заболеваниями"(Приложение 1)
2. Утвердить Перечень 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.
3. Назначить ответственным лицом за организацию наставничества в ГБУЗ ЛО Центр СПИД Заместителя главного врача по организационно-методической работе Ришняк Оксану Юрьевну.
4. Внести изменения в Положение об оплате труда в части установления выплат за наставничество.
5. Контроль за исполнением данного Приказа оставляю за собой.

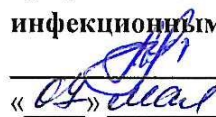
Главный врач



А.Ю. Ковеленов

ГБУЗ ЛО «Центр по
профилактике и борьбе со СПИД и
инфекционными заболеваниями»

Главный врач ГБУЗ ЛО «Центр по
профилактике и борьбе со СПИД и
инфекционными заболеваниями»


А.Ю. Ковеленов



Положение о наставничестве в медицинской организации, оказывающей первичную медико-санитарную помощь

ГБУЗ ЛО «Центр по профилактике и борьбе со СПИД и инфекционными заболеваниями»

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", приказа Министерства здравоохранения Российской Федерации от 5 марта 2026 г. № 167н "Об утверждении Положения о наставничестве в сфере здравоохранения" и определяет порядок организации наставничества в ГБУЗ ЛО «Центр по профилактике и борьбе со СПИД и инфекционными заболеваниями» (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.

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).

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 (далее - Перечень специальностей).

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).

2. Цели и задачи 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.

2.2. Основные задачи наставничества включают:

- адаптацию наставляемого: быстрое погружение молодого специалиста в работу, знакомство с коллективом и правилами медицинской организации;
- профессиональное развитие наставляемого: развитие практических навыков, разбор сложных клинических случаев (случаев из практики), обучение принятию самостоятельных решений;
- 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.

3. Организация наставничества

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

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

3.2. Определение наставников осуществляется с их письменного согласия.

3.3. На основании служебной записки руководителя кадрового подразделения 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.

3.4. За одним наставником допускается закрепление одновременно не более одного наставляемых.

3.5. Руководитель кадрового подразделения 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.

3.6. 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; отказ наставляемого от работы с назначенным наставником.

3.7. Период 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, но не более чем на три месяца.

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

3.9. Непосредственный руководитель:

- 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.

3.10. Наставничество в медицинской организации может осуществляться с использованием дистанционных технологий.

3.11. Отчет о результатах наставничества, подготовленный и подписанный наставником, после ознакомления с ним непосредственного руководителя наставляемого направляется в кадровое подразделение не позднее 5 рабочих 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 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. Результатами эффективной работы наставника считаются:

- освоение и использование наставляемым теоретических знаний в практической 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.

6.2. Непосредственный руководитель наставляемого в течение 2 рабочих дней проводит оценку результативности деятельности наставника на основе результатов деятельности наставника и профессиональной деятельности наставляемого.

6.3. Результативность деятельности наставника по решению руководителя медицинской организации учитывается при начислении ему выплат стимулирующего характера за

осуществление наставничества в пределах средств фонда оплаты труда, выплаты производятся из средств приносящей доход деятельности в размере не менее 10 % от оклада 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 и стимулировании работников

Заключительные положения

6.4. Настоящее положение вступает в силу с даты его утверждения.

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

6.6. Изменения и дополнения к настоящему положению вступают в силу с даты их утверждения в установленном порядке.

6.7. 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