БАШҡОРТОСТАН РЕСПУБЛИКАҺЫ
ҺАУЛЫҡ ҺАҡЛАУ МИНИСТРЛЫҒЫ
БЛАГОВЕЩЕН Үҙәк РАЙОН
ДАУАХАНАҺЫ
ДӘҮЛӘТ БЮДЖЕТ ҺАУЛЫҡ
ҺАҡЛАУ УЧРЕЖДЕНИЕҺЫ
Комаров урамы , 2-се , Благовещен
калаһы, һанлы йорт ,
453431, тел. 3-05-72, факс 3-04-23

ИНН
0258002080

МИНИСТЕРСТВО ЗДРАВООХРАНЕНИЯ
РЕСПУБЛИКИ БАШКОРТОСТАН
ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ
РЕСПУБЛИКИ БАШКОРТОСТАН
БЛАГОВЕЩЕНСКАЯ ЦРБ
ул. Комарова, 2г.
Благовещенск,453431
тел. 3-14-83, факс 3-04-23

Бойороҡ

Приказ

«11» 06 2026 й. № 341 «11 » 06 2026 г.

Об организации работы по наставничеству в ГБУЗ РБ Благовещенская ЦРБ

В целях реализации Федерального закона от 17 ноября 2025 года № 424-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации», в соответствии с приказами Министерства здравоохранения Российской Федерации от 5 марта 2026 года № 167н «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», № 167н «Об утверждении Положения о наставничестве в сфере здравоохранения», приказываю:

1. Назначить ответственным лицом за организацию работы по наставничеству в ГБУЗ РБ Благовещенская ЦРБ по врачебному персоналу начальника отдела кадров Сютину С.Н., по среднему медицинскому персоналу главную медицинскую сестру Шайхуллину Н.Н.
2. Назначить ответственным лицом начальника отдела кадров Сютину С.Н. за ведение реестра наставников, в том числе на официальном портале Регионального кадрового центра здравоохранения Республики Башкортостан.
3. Утвердить Положение о наставничестве в новой редакции / Приложение №1/
4. Утвердить индивидуальный план мероприятий по наставничеству /Приложение № 2/.
5. Утвердить Отчет о выполнении Индивидуального плана мероприятий по наставничеству/Приложение № 3/.
6. И.о. заместителя главного врача по амбулаторно-поликлинической работе Иванко В.А., и.о. заместителя главного врача по медицинской части Шарафутдиновой А.Ф., главной медицинской сестре Шайхуллиной Н.Н. определять состав наставников среди врачей и среднего медицинского

персонала и предоставлять служебной запиской в отдел кадров.

6. Мониторинг наставничества проводить руководителям структурных подразделений ежеквартально (по мере необходимости) путем собеседования с участниками процесса. В случае отсутствия руководителя отделения - заместителям главного врача.

7. Утвердить перечень (реестр) медицинских работников, привлекаемых в качестве наставников врачей, специалистов врачебного и среднего персонала / Приложение № 2/

8. Начальнику планово-экономического отдела Собировой З.Х. стимулировать деятельность наставников установлением повышающего коэффициента к должностному окладу (в пределах существующего фонда оплаты труда 15%).

9. Начальнику отдела кадров Сютиной С.Н., начальнику отдела по защите информации Юкчубаеву П.Л. организовать работу по размещению и наполнению информацией на официальном сайте ГБУЗ РБ Благовещенская ЦРБ в разделе «Наставничество».

10. Приказ № 242 от 11.04.2025 г. « Об организации наставничества в ГБУЗ РБ Благовещенская ЦРБ» считать недействительным.

11. Контроль за исполнением данного приказа возложить на заместителей главного врача и начальников отделов по курируемым направлениям.

Главный врач А.Н. Гайнетдинова

Приложение № 1 к приказу
ГБУЗ РБ Благовещенская ЦРБ
от 11.06. 2026 г. № 341

ПОЛОЖЕНИЕ О НАСТАВНИЧЕСТВЕ ГБУЗ РБ БЛАГОВЕЩЕНСКАЯ ЦРБ

Настоящее Положение определяет порядок организации и осуществления наставничества в ГБУЗ РБ Благовещенская ЦРБ (далее соответственно - Положение, БЦРБ).

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 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 ГБУЗ РБ Благовещенская ЦРБ (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.

Руководитель (заместитель руководителя) медицинской организации (структурного подразделения) представляет кандидатуру наставника посредством служебной записки или медицинский работник может самостоятельно выдвинуть свою кандидатуру на рассмотрение, написав соответствующее заявление на имя руководителя организации.

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 руководителем организации.

Приложение № 2 к приказу
ГБУЗ РБ Благовещенская ЦРБ
от 11.06. 2026 г. № 341

Индивидуальный план мероприятий по наставничеству

(наименование организации) (ФИО лица, в отношении которого осуществляется наставничество) (должность лица, в отношении которого осуществляется наставничество)

(ФИО наставника) (должность наставника)

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

№ п/п	Наименование и содержание мероприятий	Сроки выполнения	Ответственный за выполнение	Отметка о выполнении
1				
2				

(должность наставляемого) *(подпись)* *(ФИО)*

(должность наставника) *(подпись)* *(ФИО)*

(руководитель структурного подразделения / организации) *(подпись)* *(ФИО)*

_____ 20__ г.

Приложение № 3 к приказу
ГБУЗ РБ Благовещенская ЦРБ
от 11.06. 2026 г. № 341

Отчет о выполнении Индивидуального плана мероприятий по наставничеству

1. Фамилия, имя, отчество и замещаемая должность наставника:

2. Фамилия, имя, отчество и замещаемая должность, в отношении которого осуществлялось наставничество:

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

4. Информация о результатах наставничества:

а) наставляемый изучил следующие основные вопросы профессиональной деятельности:

б) наставляемый выполнил по рекомендациям наставника следующие основные задания:

в) наставляемый следует устранить следующие недостатки при исполнении должностных обязанностей (заполняется при необходимости):

г) наставляемый следует дополнительно изучить следующие вопросы:

5. Определение профессионального потенциала наставляемого и рекомендации по его профессиональному развитию:

6. Дополнительная информация о наставляемом, в отношении которого осуществлялось наставничество (заполнятся при необходимости):

Наставник_____ / (ФИО)/ _____ 20 __ г.
С итогами выполнения плана ознакомлен(а), согласен (на) с выводами:
Наставляемый _____ / (ФИО) _____ 20 __ г.

Заключение руководителя структурного подразделения:
Рекомендация к поощрению наставника [ ] да / [ ] нет (рекомендуемая форма поощрения наставника:_____).