ПРИЛОЖЕНИЕ

к приказу от 20.04.2026 г. № 113-Д

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома

_____ В.В. Хисамутдинова

УТВЕЖДАЮ

Начальник ГБУЗ БСМЭ МЗ РБ

_____А.В. Орловская

ПОЛОЖЕНИЕ О НАСТАВНИЧЕСТВЕ

в Государственном бюджетном учреждении здравоохранения
Бюро судебно-медицинской экспертизы
Министерства здравоохранения Республики Башкортостан

1. Общие положения

1. Настоящее положение о наставничестве в ГБУЗ БСМЭ МЗ РБ разработано в соответствии с Приказом министерства здравоохранения Российской Федерации от 5 марта 2026г. №167н «Об утверждении положения о наставничестве в сфере здравоохранения» и Приказом министерства здравоохранения Российской Федерации от 5 марта 2026г. №166 «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 течении которых осуществляется наставничество в сфере здравоохранения в зависимости от специальности (направления подготовки) и (или) места нахождения организации, в которой осуществляется медицинская деятельность», ч. 1 ст. 8, ч. 1 ст. 22, ст. 351.8 Трудового Кодекса Российской Федерации.

1.2. Наставничество в сфере здравоохранения (далее наставничество) осуществляется 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, после продолжительного перерыва в работе (далее- наставляемые). Наставничество - это период работы молодого специалиста под руководством опытного коллеги (наставника) для освоения практических навыков. Обучение происходит непосредственно на рабочем месте — в реальных условиях профессиональной деятельности.

1.3. Участниками наставничества являются:

- лицо, ответственное за организацию наставничества в учреждении, назначаемое руководителем (начальником бюро) медицинской организации;

-наставляемый - лицо, в отношении которого осуществляется наставничество (работник, окончивший образовательное учреждение высшего профессионального образования и/или дополнительного профессионального образования, прошедший процедуру первичной аккредитации специалиста, поступивший на работу в медицинскую организацию и осуществляющий свою профессиональную деятельность под наблюдением наставника в течение установленного срока) или работники, принятые на работу с продолжительным перерывом или не работающие по данной специальности;

наставник - высококвалифицированный сотрудник ГБУЗ БСМЭ МЗ РБ, имеющий соответствующую специальность и стаж медицинской деятельности не менее 5 лет, заведующие структурными отделениями, имеющие стаж медицинской деятельности не менее 5 лет.

2. Цели и задачи наставничества.

2.1. Целями наставничества являются подготовка молодых специалистов к самостоятельному выполнению должностных обязанностей, минимизация периода их адаптации к замещаемой должности, помощь в их профессиональном становлении, приобретении профессиональных знаний и навыков выполнения должностных обязанностей.

2.2. Задачами наставничества являются: погружение наставляемого в профессиональную среду, ознакомление с условиями труда, режимом работы, кругом обязанностей, зоной ответственности и требованиями к должностному поведению, предъявляемыми к сотрудникам медицинской организации; ускорение процесса профессиональной и должностной адаптации наставляемого; формирование индивидуальной образовательной траектории наставляемого в системе непрерывного профессионального образования медицинских 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; определение профессионального потенциала наставляемого.

3. Организация наставничества

3.1. Наставничество устанавливается в отношении лиц, исполнение должностных обязанностей которых требует обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей, в том числе расширения или освоения новых профессиональных знаний, овладения новыми практическими навыками, а также для лиц, не имеющих опыта практической деятельности по соответствующей специальности, в том числе:

а) лиц, получивших высшее профессиональное образование по программе ординатура и прошедших первичную специализированную аккредитацию;

б) лиц, получивших дополнительное профессиональное образование по программе профессиональной переподготовки и прошедших первичную специализированную аккредитацию;

в) лиц, получивших среднее профессиональное образование и прошедших первичную аккредитацию;

г) лиц, принятых на работу с продолжительным перерывом или не работающих по данной специальности.

В случае перемещения наставляемого, в порядке, установленном в медицинской организации, из одного структурного подразделения в другое, этот статус за ним сохраняется, период его действия не прерывается.

3.2. Период наставничества составляет:

3.2.1. от 1 года до 2 лет, согласно перечня специальностей (Приложение №1) на основании приказа МЗ РФ от 05.03.2026 № 166н.

3.2.2. от 1 месяца до 1 года, для принятых на работу с продолжительным перерывом или не работающих по данной специальности.

3.3. Наставничество прекращается до истечения установленного срока в следующих случаях:

- переход наставляемого на иную должность, исполнение должностных обязанностей по которой не требует осуществления наставничества;
- переход наставляемого на работу в другое медицинское учреждение;
- увольнение наставляемого;
- по инициативе наставника в случае быстрого и успешного освоения наставляемым необходимых навыков ((*по согласованию с руководителем структурного подразделения) для п.3.2.2.)*.

3.4. Наставник назначается из числа лиц, предложенных на утверждение начальнику ГБУЗ БСМЭ МЗ РБ, заведующими структурными подразделениями.

3.5. К работе в качестве наставников привлекаются профессионально компетентные специалисты ГБУЗ БСМЭ МЗ РБ, показавшие высокие результаты профессиональной деятельности, пользующиеся авторитетом в коллективе, имеющие практические навыки осуществления должностных

обязанностей по должности, замещаемой наставляемым, в отношении которого осуществляется наставничество.

3.6. Наставник должен иметь соответствующую специальность и стаж медицинской деятельности не менее 5 лет, или, заведующие структурными отделениями, имеющие стаж медицинской деятельности не менее 5 лет.

3.7. Определение наставников осуществляется с их письменного согласия.

3.8. Кандидатура наставника утверждается приказом начальника ГБУЗ БСМЭ МЗ РБ не позднее трех рабочих дней со дня назначения на должность лица, в отношении которого будет осуществляться наставничество. Основанием для издания приказа о наставничестве является служебная записка руководителя структурного подразделения и согласие наставника. Наставничество осуществляется наряду с исполнением наставником основных должностных обязанностей.

3.9. 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).

В целях стимулирования и поощрения к достижению целей, наставнику устанавливается доплата к должностному окладу в соответствии с Коллективным договором. Доплата устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года на основании приказа начальника бюро. Размер доплаты не менее 15 % должностного оклада.

3.10. Замена наставника осуществляется приказом начальника ГБУЗ БСМЭ МЗ РБ по письменному обращению руководителя структурного подразделения, в котором наставляемый осуществляет свои должностные обязанности, наставника или наставляемого: при прекращении наставником трудовых отношений с медицинской организацией; при продолжительной болезни наставника; при длительной командировке наставника; при переводе (назначении) наставника или наставляемого в другое структурное подразделение медицинской организации или на иную должность; при неисполнении наставником функций наставника или своих должностных обязанностей; по просьбе наставника или наставляемого; по иным основаниям при наличии обстоятельств, препятствующим осуществлению процесса профессионального становления наставляемого, в отношении которого осуществляется наставничество.

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

4. Обязанности и права наставника

4.1. Наставник обязан: знать требования нормативных правовых актов, регламентирующих исполнение должностных обязанностей, регулирующих деятельность ГБУЗ БСМЭ МЗ РБ должностные инструкции и акты, определяющие права и обязанности молодого специалиста; владеть передовыми методами, санитарно-просветительской работы; повышать свой профессиональный уровень в системе непрерывного профессионального развития медицинских работников; содействовать ознакомлению наставляемого с условиями профессиональной деятельности; давать рекомендации наставляемому по вопросам, связанным с исполнением им должностных обязанностей; передавать свой накопленный опыт профессионального мастерства, обучать наиболее рациональным и передовым методам исполнения должностных обязанностей; оказывать наставляемому индивидуальную помощь в овладении избранной профессией, совершенствовании врачебных техник, способов качественного выполнения работы, возложенных задач и поручений, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки; развивать личностные качества наставляемого, содействовать повышению профессионального уровня; оказывать помощь наставляемому при его обращении за профессиональным советом; информировать начальника ГБУЗ БСМЭ МЗ РБ, заместителя начальника, руководителя структурного подразделения, кадровую службу о ходе и результатах наставнической деятельности, профессиональной адаптации и совершенствовании молодого специалиста; составить программу наставничества (Приложение №2); составить заключение об итогах выполнения индивидуальной программы наставничества (Приложение №3).

4.2. Наставник имеет право: контролировать исполнение наставляемым его должностных обязанностей; принимать участие в обсуждении вопросов, связанных с исполнением должностных обязанностей наставляемым, в отношении которого осуществляется наставничество; давать наставляемому задания, способствующие выработке практических навыков исполнения должностных обязанностей; с согласия начальника бюро привлекать на безвозмездной основе других работников для дополнительного обучения молодого специалиста; участвовать в обсуждении вопросов, связанных с профессиональной деятельностью наставляемого, вносить предложения о его поощрении или применении к нему мер дисциплинарного воздействия.

5. Обязанности и права наставляемого

5.1. Наставляемый, в отношении которого осуществляется наставничество, обязан: выполнять рекомендации наставника по вопросам, связанным с исполнением его должностных обязанностей; обучаться практическому решению поставленных задач; информировать наставника о трудностях, возникших в связи с исполнением должностных обязанностей; выполнять задания наставника, способствующие выработке практических навыков исполнения его должностных обязанностей; стремиться к повышению уровня

своей профессиональной компетенции, развитию навыков и способностей, получению знаний; овладевать современными методами при производстве судебно-медицинских экспертиз, осуществлять профессиональную деятельность в соответствии с трудовыми функциями профессионального стандарта по специальности на основе утвержденных порядков;

5.2. Наставляемый имеет право в индивидуальном порядке обращаться к наставнику за профессиональным советом, вносить предложения по улучшению процесса наставничества.

5.3. Наставляемый подает сведения о периоде прохождения наставничества в ГБУЗ БСМЭ МЗ РБ согласно Приложения №4. Результатами эффективной работы наставника считаются: освоение и использование молодым специалистом в практической деятельности правовых актов, регламентирующих исполнение должностных обязанностей, умение применять полученные теоретические знания в профессиональной деятельности; положительная мотивация к профессиональной деятельности и профессиональному развитию, самостоятельность и инициативность; самостоятельность наставляемого при принятии решений и выполнении им должностных обязанностей; дисциплинированность и исполнительность наставляемого при выполнении распоряжений и указаний, связанных с профессиональной деятельностью.

Приложение № 1
к положению о наставничестве

1. Специальности высшего образования подготовки кадров высшей квалификации по программам ординатуры:

№ п/п	Наименование специальностей, по которым получено медицинское образование по основным образовательным программам, и код специальности	Срок наставничества после прохождения первичной аккредитации специалиста
1	31.08.10 «Судебно-медицинская экспертиза»	2 года
2	31.08.10 «Судебно-медицинская экспертиза»	1 год (трудоустроившихся в обособленные подразделения ГБУЗ БСМЭ МЗ РБ расположенные в сельских населенных пунктах, рабочих поселках, поселках городского типа, в городах с населением до 50 тыс. человек)

Приложение №2
к приказу от 20 апреля 2026 г. №113-Д

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН
наставника **Ф.И.О.** по работе с наставляемыми работниками

Фамилия, имя, отчество специалиста-лица в отношении которого осуществляется наставничество (далее – наставляемый) _____
должность
_____

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

№ п/п	Проект, задание, мероприятие	Участники	Сроки исполнения	Отчет/фактический результат
1.	Освоение и совершенствование практических навыков в работе специалиста (указываются конкретные мероприятия)	Наставник, наставляемый		
2.	Изучение порядка оформления документации (указываются конкретные документы)	Наставник, наставляемый		
3.	Совместное выполнение практических заданий	Наставник, наставляемый		
4.	Поручение практических заданий, контроль их исполнения, анализ выполненной работы	Наставник, наставляемый		
5.	Ведение документов по наставничеству (указываются конкретные документы)	Наставник, наставляемый		
6.	Составление отчета об итогах наставничества за квартал(месяц)	Наставник	Ежеквартально (ежемесячно)	
7.	Составление отчета об итогах наставничества	Наставник, наставляемый		
8.	Проверка знаний и навыков, приобретенных за период наставничества	Комиссия		

Приложение № 3
к положению о наставничестве

Заключение об итогах выполнения индивидуальной программы наставничества

_____
(Ф. И. О., должность работника)

Период осуществления наставничества: с _____по_____

Краткая характеристика:

_____
_____
_____
_____

Вывод:

_____
_____
_____

Рекомендации работнику по результатам осуществления наставничества:

_____
_____
_____

Наставник
Должность _____
ФИО
«___ » _____20__года

Заведующий отделением _____ _____
«___ » _____ 20__года

С выводом ознакомлен(а) _____
Должность
«___ » _____ 20__года

_____ (подпись)

_____ (подпись)

_____ (подпись)

Приложение № 4
к положению о наставничестве

Сведения
о периоде прохождения наставничества в организации
«____ » _____ 20 г.
(наименование организации)

Наставляемый:

_____
(ФИО (при наличии),

_____
(должность, подразделение)

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

Руководитель организации _____ / (подпись)

М.П.