

УТВЕРЖДЕНО
приказом ФГБОУ ВО СтГМУ
Минздрава России
от 25.12.2025 № 1197-ОД

ПРИНЯТО
решением ученого совета
от 24.12.2025, протокол № 5

ПОЛОЖЕНИЕ
о наставничестве в структурных клинических подразделениях
ФГБОУ ВО СтГМУ Минздрава России

1. Общие положения

1.1. Положение о наставничестве в структурных клинических подразделениях ФГБОУ ВО СтГМУ Минздрава России (далее – соответственно Положение, университет) определяет цели, задачи, направления, регламентирует порядок организации наставнической деятельности (далее – наставничество), назначения наставников и лиц, в отношении которых осуществляется наставничество, порядок прохождения и завершения наставничества в структурных клинических подразделениях университета.

1.2. Наставничество – целенаправленная деятельность наиболее опытных специалистов подразделений по оказанию помощи лицам, в отношении которых осуществляется наставничество в профессиональном становлении, развитии и адаптации к самостоятельному выполнению служебных обязанностей, повышению заинтересованности в высокой результативности профессиональной деятельности.

1.2.1 Форма наставничества – способ обеспечения адаптации, профессионального становления и развития лиц, в отношении которых осуществляется наставничество.

1.3. Участники наставничества:

главный врач структурного клинического подразделения университета – лицо, курирующее вопросы наставничества, управляющий процессом наставничества в структурном клиническом подразделении университета, в котором врач-стажер осуществляет свои должностные обязанности;

заведующий отделением, врач-специалист - высококвалифицированный работник структурного клинического подразделения университета, осуществляющий наставничество (далее – наставник), имеющий стаж работы по данной специальности (направлении подготовки) не менее 5 лет, обладающий высокими профессиональными качествами и стабильными показателями в работе;

врач-стажер, лицо в отношении которого осуществляется

наставничество - работник, окончивший образовательное учреждение высшего профессионального образования, прошедший процедуру первичной аккредитации специалиста, промежуточную аттестацию после одного года освоения программы ординатуры, поступивший на работу в структурное клиническое подразделение университета.

1.4. Наставники в структурном клиническом подразделении университета утверждаются приказом ректора университета.

1.5. Возложение обязанностей на заведующего отделением, врача-специалиста по осуществлению наставничества в отношении врача-стажера осуществляется не позднее 7 рабочих дней со дня назначения на должность врача-стажера.

1.6. Настоящее Положение разработано на основании:

Конституции Российской Федерации;

Трудового кодекса Российской Федерации;

Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Федерального закона от 21.11.2011 № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации»;

Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»;

приказа Министерства здравоохранения Российской Федерации от 02.05.2023 № 206н «Об утверждении Квалификационных требований к медицинским и фармацевтическим работникам с высшим образованием» (далее – приказ Минздрава РФ от 02.05.2023 № 206н);

Устава университета и иных локальных нормативных актов университета, принятыми в установленном порядке.

2. Цели и задачи наставничества

2.1. Целями наставничества являются оказание помощи врачам-стажерам в их профессиональном становлении, приобретении ими необходимых профессиональных навыков и опыта работы, повышении профессионального мастерства и уровня компетенции, овладении нормами медицинской этики и деонтологии, а также воспитание у них требовательности к себе и заинтересованности в результатах труда, повышении культурного уровня, а также привлечению к участию в общественной жизни структурного клинического подразделения университета.

2.2. Основными задачами наставничества являются:

организация и проведение работы по оказанию помощи врачам-стажерам в становлении индивидуальных профессиональных навыков, овладения нормами медицинской этики и деонтологии, повышение общеобразовательного и культурного уровня;

формирование у врачей-стажеров высокой ответственности за выполняемую работу, стремления к постоянному совершенствованию, изучению и внедрению в практику новых современных методов профилактики, диагностики и лечения;

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

постоянное совершенствование форм и методов наставничества;

изучение и внедрение передового опыта наставничества других организаций здравоохранения.

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 программам специалитета, прошедших первичную аккредитацию специалиста и прошедших промежуточную аттестацию после одного года освоения программы ординатуры;

б) лиц, получивших высшее профессиональное образование по программам ординатуры и прошедших первичную аккредитацию.

3.2. Лицо, в отношении которого осуществляется наставничество, приобретает статус врача-стажера - совокупность прав и обязанностей, возникающих у работника со дня заключения трудового договора с университетом, издания приказа ректора университета о присвоении статуса врача-стажера.

3.3. Статус врача-стажера может быть продлен в случае:

призыва на военную службу или направления на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;

направления по основному месту работы на стажировку или обучение с отрывом от производства;

длительного, более 3 месяцев, периода нетрудоспособности, в том числе по причине беременности и родов;

предоставления отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет.

3.4. Статус врача-стажера не может быть присвоен или продлен работнику, принявшему решение о прохождении военной службы по контракту.

3.5. Статус врача-стажера утрачивается в случае расторжения трудового договора.

3.6. Продолжительность наставничества определяется уровнем профессиональной подготовки врача-стажера, его индивидуальными способностями к накоплению и обновлению профессионального опыта, в срок наставничества не включается период временной нетрудоспособности и другие

периоды отсутствия молодого специалиста по уважительным причинам.

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

перехода врача-стажера на иную должность, исполнение должностных обязанностей по которой не требует осуществления наставничества;

переход врача-стажера на работу в другую медицинскую организацию;

увольнение врача-стажера.

3.8. К выполнению работы по наставничеству привлекаются заведующие отделениями, врачи-специалисты имеющие профессиональную компетенцию и высокие результаты профессиональной деятельности, а также практические навыки осуществления должностных обязанностей по должности, замещаемой врачом-стажером, в отношении которого осуществляется работа по наставничеству.

3.9. Назначение наставников осуществляется на добровольной основе, наряду с исполнением основных должностных обязанностей работником, осуществляющим работу по наставничеству, с обязательным письменным согласием лица, назначаемого наставником.

Выполнение функций наставника осуществляется на основании трудового договора или дополнительного соглашения к трудовому договору, заключенного в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.10. Максимальное число врачей-стажеров, в отношении которых одним работником осуществляется работа по наставничеству, не может превышать трех человек.

3.11. В случае, если наставничество в отношении наставляемых не осуществлялось или осуществлялось менее установленного срока, наставничество осуществляется до достижения установленного суммарного срока наставничества.

4. Руководство наставничеством

4.1. Руководство наставничеством в структурном клиническом подразделении университета осуществляет главный врач, который:

определяет кандидатуру наставника, осуществляет контроль его деятельности и деятельности закрепленного за ним врача-стажера, вносит необходимые изменения и дополнения в процесс по наставничеству;

устанавливает количество врачей-стажеров, в отношении которых наставник осуществляет наставничество в зависимости от уровня его профессиональной подготовки и объема выполняемой работы;

создает необходимые условия для совместной работы наставника и врача-стажера;

проводит по окончании периода наставничества индивидуальное собеседование с врачом-стажером.

4.2. Замена наставника осуществляется на основании приказа ректора университета согласно служебной записки главного врача структурного клинического подразделения университета, в случаях:

прекращения работником, осуществляющим наставническую

деятельность трудовых отношений с университетом;

продолжительной болезни наставника;

перевода (назначения) врача-стажера, в отношении которого осуществляется наставническая деятельность, в другое отделение структурного клинического подразделения университета или на иную должность;

наличия иных обстоятельств, препятствующих осуществлению процесса профессионального становления врача-стажера, в отношении которого осуществляется наставничество.

4.3. Наставник разрабатывает индивидуальную программу наставничества по форме (рекомендуемый образец в приложении к настоящему Положению).

4.4. Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение врачом-стажером индивидуальной программы наставничества.

4.5. Главный врач структурного клинического подразделения университета координирует работу, осуществляет организационное и документационное сопровождение наставничества:

готовит проекты локальных нормативных актов;

оказывает организационно-методическую и практическую помощь наставникам в планировании их работы, консультационную помощь в обучении, профессиональной и должностной адаптации лиц, в отношении которых осуществляется наставничество;

анализирует, обобщает и распространяет позитивный опыт наставничества.

5. Права и обязанности наставника

5.1. Наставник обязан:

передавать накопленный опыт профессионального мастерства, обучать наиболее рациональным и передовым методам исполнения должностных обязанностей;

оказывать врачу-стажеру индивидуальную помощь в овладении избранной профессией, должностным функционалом, совершенствовании практических приемов, способов качественного выполнения работы, возложенных задач и поручений, связанных с его служебной деятельностью, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;

разработать совместно с врачом-стажером индивидуальную программу наставничества и оценивать ее эффективность с последующей регистрацией результатов в дневнике;

оказывать помощь врачу-стажеру при решении проблемных для него вопросов;

докладывать главному врачу структурного клинического подразделения университета о процессе адаптации врача-стажера, его дисциплине, результатах его профессионального становления;

составлять заключение об итогах выполнения врачом-стажером индивидуальной программы наставничества.

5.2. Наставник имеет право:

контролировать исполнение врачом-стажером должностных обязанностей;

участвовать при решении вопросов о выдвижении, перемещении, определении соответствия занимаемой должности врача-стажера;

участвовать в обсуждении вопросов, связанных с профессиональной деятельностью врача-стажера, вносить предложения главному врачу структурного клинического подразделения университета о его поощрении или применении мер дисциплинарного воздействия.

6. Права и обязанности врача-стажера

6.1. Врач-стажер обязан:

соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка университета и положения должностной инструкции;

выполнять рекомендации наставника по вопросам, связанным с исполнением должностных обязанностей;

выполнять задания наставника, способствующие выработке практических навыков исполнения должностных обязанностей;

предоставлять отчеты о проделанной работе;

усваивать профессиональный опыт наставника, обучаться практическому решению поставленных задач;

информировать наставника о трудностях, возникших в связи с исполнением должностных обязанностей;

получить и использовать в работе необходимую информацию о действующих законодательных и нормативных документах, регламентирующих деятельность структурного клинического подразделения университета;

максимально использовать опыт и знания наставника для овладения профессией, ознакомления с особенностями работы в структурном клиническом подразделении университета;

проявлять дисциплинированность и организованность в работе;

стремиться к повышению уровня своей профессиональной компетенции, развитию навыков и способностей, получению знаний.

6.2. Врач-стажер имеет право:

пользоваться имеющейся в структурном клиническом подразделении университета служебной, нормативной, учебно-методической документацией по вопросам служебной деятельности;

вносить предложения по улучшению процесса наставничества.

7. Завершение наставничества, стимулирование работы наставника

7.1. В течение 7 календарных дней после истечения срока прохождения наставничества, наставник направляет руководителю структурного клинического подразделения университета отчет об итогах прохождения наставничества, который после утверждения руководителем приобщается к личному делу наставляемого. После утверждения отчета об итогах

прохождения наставничества издается приказ о завершении наставничества в отношении наставляемого.

7.2. Результатами эффективной работы наставника считаются:

освоение и использование врачом-стажером в практической деятельности нормативных 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 врача-стажера при принятии решений и выполнении им должностных и профессиональных обязанностей;

дисциплинированность и исполнительность врача-стажера при выполнении распоряжений, указаний, связанных с профессиональной деятельностью.

7.3. Наставнику могут производиться выплаты, вид, размер и условия осуществления которых определяются в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и устанавливаются нормативными правовыми актами, регулирующими оплату труда работников структурных клинических подразделений университета.

8. Ответственность

8.1. Ответственность наставников и врачей-стажеров за ненадлежащее и несвоевременное выполнение задач и функций наставничества несет главный врач структурного клинического подразделения университета в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

8.2. Наставники и врачи-стажеры могут быть привлечены к дисциплинарной, материальной, административной, уголовной ответственности в случае и в порядке, предусмотренных законодательством Российской Федерации и в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка университета.

9. Заключительные положения

9.1. Изменения и дополнения в настоящее Положение принимаются решением ученого совета университета и утверждаются приказом ректора.

Приложение

к Положению о наставничестве в структурных клинических подразделениях ФГБОУ ВО СтГМУ Минздрава России

Рекомендуемый образец

ИНДИВИДУАЛЬНАЯ ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

Фамилия, имя, отчество врача-стажера				
Структурное клиническое подразделение университета				
Должность				
Период адаптации		с "___" ____ 202__ года по "___" ____		
Срок наставничества		202__ года		
N п/п	Мероприятия	Сроки исполнен ия	Ответственн ый	Отметка об исполнении
1	2	3	4	5
1.	Ознакомление с должностной инструкцией и Правилами внутреннего распорядка организации, трудовой дисциплиной			
2.	Изучение действующих локальных нормативных актов инструкций, методических рекомендаций			
3.	Освоение и совершенствование практических навыков в работе специалиста			
4.	Специальные навыки по профилю структурного клинического подразделения университета. Порядок предоставления отчетов			
6.	Оказание консультативной помощи в работе по специальности			
7.	Изучение медицинской литературы			
8.	Посещение конференций и семинаров (лекций)			
9.	Ведение документации по наставничеству			
10.	Организация работы по оказанию врачам-стажерам помощи в овладении профессией, нормами медицинской этики и деонтологии, в повышении общеобразовательного и культурного уровня, привлечение к участию в общественной жизни медицинской организации			

Индивидуальную программу наставничества разработали:

_____ "___" _____ 20__ года

(должность, Ф.И.О., подпись)

_____ "___" _____ 20__ года

(должность, Ф.И.О., подпись)