

ПРИНЯТО

Решением Ученого совета
ФГБОУ ВО Тверской ГМУ
Минздрава России
Протокол № 4
от «24 » апреля 2026 года

УТВЕРЖДЕНО

Приказом ФГБОУ ВО
Тверской ГМУ Минздрава России
от 24.04.2026 года № 339

ПОЛОЖЕНИЕ

**о наставничестве в сфере здравоохранения
федерального государственного бюджетного
образовательного учреждения высшего образования
«Тверской государственной медицинской академии»
Министерства здравоохранения Российской Федерации
(ФГБОУ ВО Тверской ГМУ Минздрава России)**

Тверь, 2026

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о наставничестве в ФГБОУ ВО Тверской ГМУ Минздрава России (далее — Университет) разработано в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 5 марта 2026 г. № 167н «Об утверждении положения о наставничестве в сфере здравоохранения» и Приказом 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».

1.2. Наставничество в сфере здравоохранения (далее — наставничество) в Университете осуществляется в отношении работников, 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 (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:

- **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 Клинику или Поликлинику Университета и осуществляющий свою профессиональную деятельность под наблюдением наставника в течение установленного срока);
- **наставник** — высококвалифицированный сотрудник Клиники или Поликлиники Университета, имеющий соответствующую специальность и стаж медицинской деятельности не менее 5 лет, или заместители главного врача, заведующие структурными отделениями, имеющие стаж медицинской деятельности не менее 5 лет.

1.4. Ответственным за организацию наставничества в Университете - проректор по лечебной работе - директор института профессионального образования.

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 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 специалитета и прошедших первичную аккредитацию специалиста;
- б) лиц, получивших высшее профессиональное образование по программе ординатуры и прошедших первичную специализированную аккредитацию;
- в) лиц, получивших дополнительное профессиональное образование по программе профессиональной переподготовки и прошедших первичную специализированную аккредитацию.

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. Основанием для организации наставничества является заявление о приеме на работу молодого специалиста, в котором руководитель структурного подразделения указал информацию о наставнике (ФИО, должность).

3.3. Период наставничества составляет от 1,5 до 3 лет согласно перечню специальностей, утверждаемому уполномоченным федеральным органом исполнительной власти.

3.4. 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).

3.5. Наставник назначается из числа лиц, предложенных на утверждение главному врачу, заместителями главного врача, заведующими структурными подразделениями.

3.6. К работе в качестве наставников привлекаются профессионально компетентные работники Клиники или Поликлиники Университета, показавшие высокие результаты профессиональной деятельности, пользующиеся авторитетом в коллективе, имеющие практические навыки осуществления должностных обязанностей по должности, замещаемой наставляемым, в отношении которого осуществляется наставничество.

3.7. Наставник должен иметь соответствующую специальность и стаж медицинской деятельности не менее 5 лет (либо заместители главного врача, заведующие структурными отделениями, имеющие стаж медицинской деятельности не менее 5 лет).

3.8. Наставничество осуществляется с письменного согласия наставника. Наставник выражает свое согласие в заявлении о приеме молодого специалиста.

3.9. Кандидатура наставника утверждается приказом ректора Университета не позднее одной недели 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.

3.10. Замена наставника осуществляется приказом ректора Университета 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, препятствующих осуществлению процесса профессионального становления наставляемого, в отношении которого осуществляется наставничество.

3.11. С наставником заключается соответствующее дополнительное соглашение к трудовому договору, в котором прописываются содержание, сроки, формы наставничества, а также размер и условия выплат.

3.12. Наставничество осуществляется наряду с исполнением наставником основных должностных обязанностей. Максимальное число сотрудников, в отношении которых наставником одновременно осуществляется наставничество, не может превышать трех человек.

4. Обязанности и права наставника

4.1. Наставник обязан:

- знать требования нормативных правовых актов, регламентирующих исполнение должностных обязанностей, регулирующих деятельность Университета;
- знать должностные инструкции и акты, определяющие права и обязанности молодого специалиста;
- владеть передовыми методами диагностики, лечения и профилактики заболеваний, 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, инструментальных лечебно-диагностических навыков и практических приемов, 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 руководителя структурного подразделения о профессиональной адаптации и совершенствовании молодого специалиста;

4.2. Наставник имеет право:

- контролировать исполнение наставляемым его должностных обязанностей;
- принимать участие в обсуждении вопросов, связанных с исполнением должностных обязанностей наставляемым;
- давать наставляемому задания, способствующие выработке практических навыков исполнения должностных обязанностей;
- с согласия главного врача 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.

4.3. 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.

5. Обязанности и права наставляемого

5.1. Наставляемый 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 диагностики, лечения и профилактики заболеваний;
- осуществлять профессиональную деятельность в соответствии с трудовыми функциями профессионального стандарта по специальности на основе утвержденных порядков оказания медицинской помощи и действующих клинических рекомендаций.

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

6. Стимулирование работы наставника

6.1. Стимулирование и поощрение наставника регулируется положением о порядке и условиях установления стимулирующих выплат работникам Университета и трудовым договором, в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в Университете на финансовый год за счет всех источников финансирования.

6.2. Наставники, показавшие высокие результаты, могут быть представлены решением руководства Университета также к следующим видам поощрений:

- объявление благодарности;
- награждение почетной грамотой;
- награждение медалью «За наставничество в сфере здравоохранения».