

Краевое государственное бюджетное профессиональное образовательное
учреждение «Владивостокский базовый медицинский колледж»
(Артемовская стоматологическая поликлиника КГБПОУ «ВБМК»)

ПРИКАЗ

11.06.2026

№ 52А-0

г. Артем

О внесении изменений в Положение
о наставничестве молодых специалистов

В целях оказания практической помощи в профессиональном становлении, в приобретении профессиональных знаний и навыков молодыми специалистами медицинского профиля, впервые поступившими на работу в Артемовскую стоматологическую поликлинику КГБПОУ «ВБМК» и определения порядка проведения работы по наставничеству

ПРИКАЗЫВАЮ:

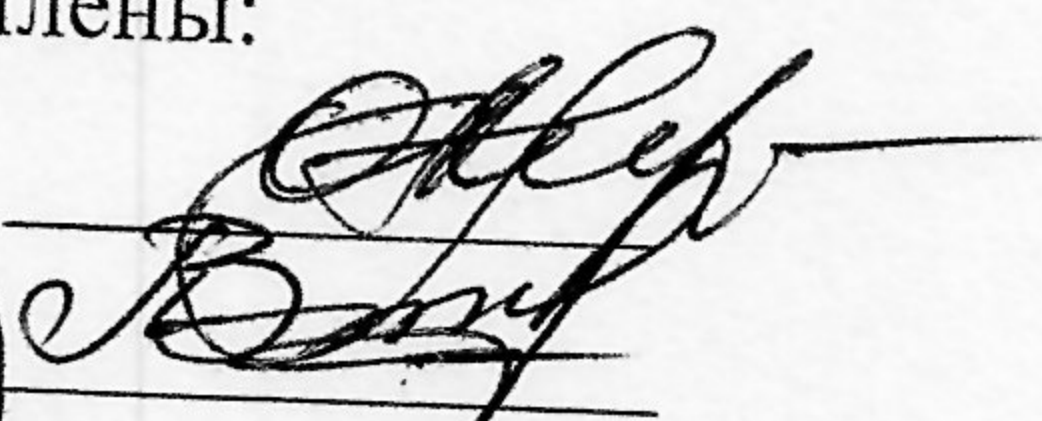
1. Внести изменение в Положение о наставничестве молодых специалистов в учреждении Артемовской стоматологической поликлиники КГБПОУ «ВБМК» изложив его в новой редакции (Приложение № 1).
3. Приказ вступает в силу с 11 июня 2026 года.
4. Делопроизводителю Хмеловской И.В. ознакомить с приказом руководителей структурных подразделений.
5. Контроль за исполнением данного приказа оставляю за собой.

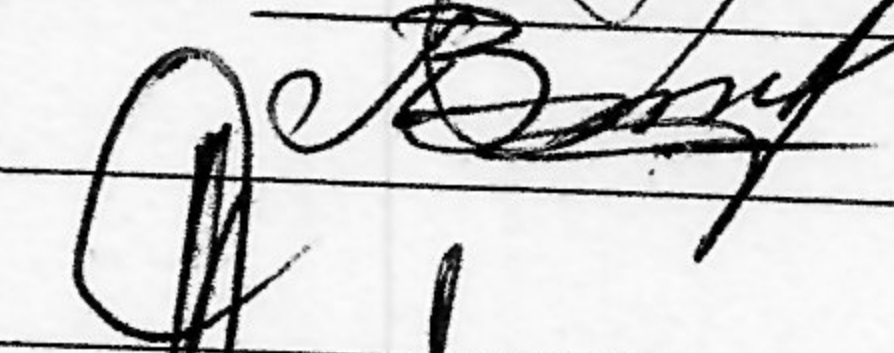
Главный врач

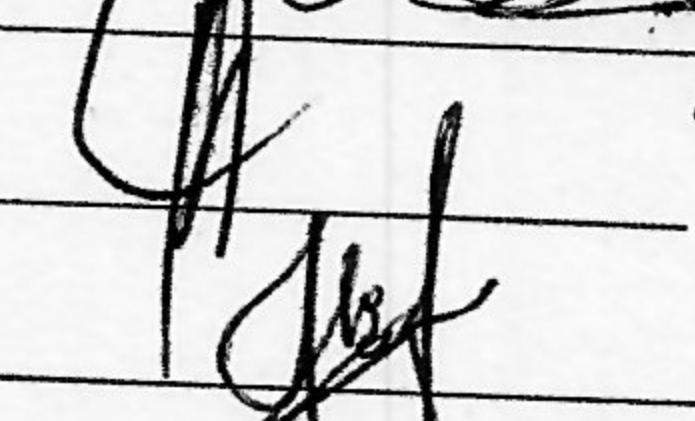


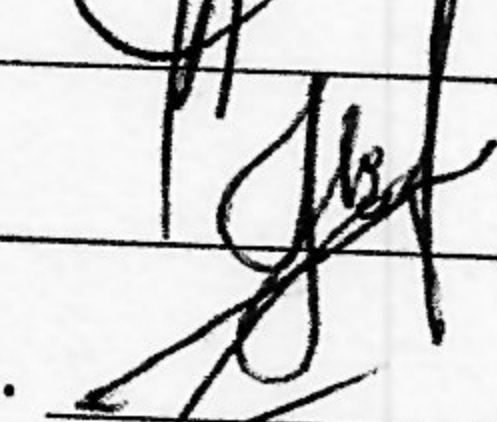
М.В. Шарафутдинова

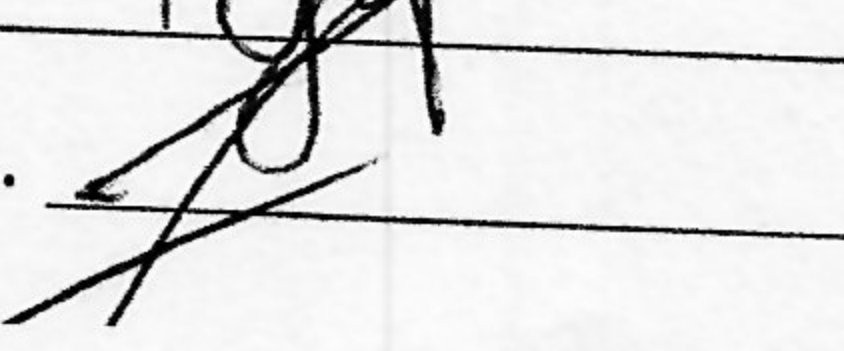
С приказом ознакомлены:

Монастырская О.В. 

Лихачева А.В. 

Ряжко С.В. 

Еловец М.Б. 

Герасимов Д.Е. 

**положение о наставничестве молодых специалистов
в Артемовской стоматологической поликлинике КГБПОУ «ВБМК»**

I. Общие положения

1. Настоящее положение определяет цели, задачи, формы и порядок осуществления наставничества в Артемовской стоматологической поликлинике КГБПОУ «ВБМК» (далее – учреждение).
2. Наставничество представляет собой форму обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к самостоятельному квалифицированному исполнению работниками должностных обязанностей.
3. Наставничество является неотъемлемым элементом кадровой политики, средством воспитания и обучения медицинских работников, впервые принятых на работу в учреждение после окончания образовательного учреждения.
4. Целью наставничества является оказание помощи в приобретении и развитии молодыми специалистами необходимых профессиональных знаний, навыков, умений, способствующих качественному исполнению должностных обязанностей, воспитание у них требовательности к себе и заинтересованности в результатах трудовой деятельности, повышение профессионального мастерства и уровня компетенции в первый год работы в медицинской организации, овладение нормами медицинской этики и деонтологии, повышение культурного уровня, привлечение к участию в общественной жизни учреждения, реализации задач учреждения по оказанию медицинской помощи населению.
5. Задачами наставничества являются:
 - сокращение периода адаптации молодых специалистов;
 - ускорение процесса профессионального становления молодых специалистов;
 - развитие способности молодых специалистов самостоятельно, качественно, ответственно и своевременно выполнять возложенные на них функциональные обязанности;
 - совершенствование профессиональных знаний, навыков, умений молодых специалистов, необходимых для исполнения должностных обязанностей;
 - выработка у молодых специалистов добросовестности, дисциплинированности, ответственного отношения к исполнению должностных обязанностей;

- овладение молодыми специалистами нормами медицинской этики и деонтологии, ознакомление с традициями учреждения.

II. Организация наставничества

1. Наставничество устанавливается в отношении лиц, исполнение должностных обязанностей которых требует обеспечения профессионального становления, развития и адаптации, в том числе расширения или освоения новых профессиональных знаний, овладения новыми практическими навыками.

2. Наставничество осуществляется в отношении лиц (далее - молодые специалисты):

1) врачей-специалистов, заключивший с учреждением трудовой договор по основному месту работы в течение одного года после:

а) окончания обучения в образовательной организации высшего образования;

б) увольнения с военной службы по призыву (для лиц, призванных на военную службу в год окончания обучения в образовательной организации высшего образования);

в) истечения, досрочного прекращения отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет (для лиц, которым отпуск по уходу за ребенком предоставлен в период получения образования в образовательной организации высшего образования либо в течение девяти месяцев после окончания обучения в образовательной организации высшего образования);

г) окончания периода фактического осуществления ухода за ребенком, не достигшим возраста трех лет (для лиц, ребенок которых был рожден в период получения образования в образовательной организации высшего образования либо в течение девяти месяцев после окончания обучения в образовательной организации высшего образования);

д) окончания интернатуры, ординатуры либо аспирантуры (для лиц, поступивших в интернатуру, ординатуру, аспирантуру в год окончания обучения в образовательной организации высшего образования);

2) специалистов со средним профессиональным медицинским образованием, заключивший с учреждением трудовой договор по основному месту работы в течение одного года после:

а) окончания обучения в профессиональной образовательной организации;

б) увольнения с военной службы по призыву (для лиц, призванных на военную службу в год окончания обучения в профессиональной образовательной организации);

в) истечения, досрочного прекращения отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет (для лиц, которым отпуск по уходу за ребенком предоставлен в период получения образования в профессиональной образовательной организации либо в течение девяти месяцев после окончания обучения в профессиональной образовательной организации);

г) окончания периода фактического осуществления ухода за ребенком, не достигшим возраста трех лет (для лиц, ребенок которых был рожден в период получения образования в профессиональной образовательной организации либо в течение девяти месяцев после окончания обучения в профессиональной образовательной организации).

3. Наставником может быть специалист, имеющий стаж работы по данной специальности не менее 5 лет.

3.1. Критерии выбора наставник (Приложение № 5).

4. Кандидатуры наставников предлагаются заведующими структурных подразделений, главной медицинской сестрой в соответствии со следующими личностными качествами: позитивный стиль общения и мировосприятия, педагогические навыки, умение решать проблемы, способность выделять приоритеты, особенности личного влияния и авторитет среди коллег.

5. Списочный состав наставников утверждается приказом руководителя.

6. Наставник назначается приказом руководителя учреждения не позднее трех рабочих дней со дня заключения молодым специалистом трудового договора с медицинской организацией. Сроки наставничества устанавливаются согласно приказу министерства здравоохранения Российской Федерации от 05.03.2026 № 166н «Об утверждении перечня специальностей (направление 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 специалистов по соответствующей специальности, осуществляется 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».

7. Замена наставника осуществляется на основании приказа руководителя учреждения по письменному заявлению наставника или молодого специалиста:

- при увольнении наставника до истечения срока наставничества;
- при переводе наставника или молодого специалиста в другое структурное подразделение медицинского учреждения или на другую должность;
- по иным основаниям при наличии обстоятельств, препятствующих осуществлению процесса наставничества (невозможность установления межличностных взаимоотношений, привлечение наставника к дисциплинарной ответственности, отсутствие наставника по причине временной нетрудоспособности более 30 календарных дней).

8. В случаях замены наставника по вышеперечисленным причинам продолжительность наставничества не изменяются.

9. При замене наставника:

- план адаптации молодого специалиста, в отношении которого осуществляется наставничество, изменению не подлежит;
- молодой специалист, в отношении которого осуществляется наставничество, при подготовке отчета по результатам наставничества указывает информацию о работе наставников, участвовавших в его адаптации.

III. Обязанности, права и ответственность сторон

1. В своей работе наставник и молодой специалист руководствуются действующим законодательством Российской Федерации, данным Положением о наставничестве, должностными инструкциями.

2. В период адаптации наставник обязан:

- разработать и утвердить руководителем учреждения не позднее шести рабочих дней со дня принятия решения о назначении наставника индивидуальный план адаптации молодого специалиста в соответствии с утвержденной формой (Приложение № 2);
- оказывать методическую и практическую помощь лицу, в отношении которого осуществляется наставничество, в приобретении знаний и умений;
- максимально индивидуализировать процесс адаптации молодого специалиста;
- ознакомить молодого специалиста с основными направлениями деятельности, задачами и функциями учреждения и его структурных подразделений;
- обеспечить изучение молодым специалистом нормативных правовых актов, организационно-распорядительных документов учреждения, регламентирующих его трудовую деятельность;
- выявлять и совместно устранять допущенные молодым специалистом ошибки в профессиональной деятельности;
- передавать молодому специалисту, накопленный опыт профессионального мастерства, обучать наиболее рациональным приемам и передовым методам работы;
- предоставлять руководителю учреждения промежуточные отчеты о процессе адаптации молодого специалиста в соответствии с утвержденной формой (Приложение № 3);
- подготовить и предоставить руководителю учреждения в течение семи рабочих дней по окончании установленного приказом срока наставничества, отчет о результатах адаптации молодого специалиста (далее - отчет наставника), дать конкретные рекомендации по дальнейшему повышению профессиональных навыков и умений молодому специалисту, в отношении которого осуществлялось наставничество в соответствии с утвержденной формой (Приложение № 3);

Отчет наставника после его рассмотрения руководителем учреждения приобщается к личному делу молодого специалиста, в отношении которого осуществлялось наставничество.

3. Наставник имеет право:

- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с деятельностью лица, в отношении которого осуществляется наставничество, представлять заключение о неисполнении (ненадлежащем исполнении) им обязанностей, выносить предложения заведующему отделением о поощрении молодого специалиста, применении мер дисциплинарного воздействия, а также по другим вопросам, требующим решения руководителя;
- требовать выполнения молодым специалистом плана мероприятий по наставничеству;
- подавать предложения при решении вопросов о перемещении, определении соответствия занимаемой должности молодого специалиста;
- направлять руководителю учреждения служебную записку по вопросу сложения с него обязанностей наставника лица, в отношении которого осуществляется наставничество, в случаях, предусмотренных 7 раздела II настоящего Положения.

4. Молодой специалист, в отношении которого осуществляется наставничество, обязан:

- в соответствии с поставленными задачами овладеть необходимым уровнем профессиональных знаний и умений, изучать и использовать в работе действующее законодательство и нормативные документы, регламентирующие деятельность учреждения и конкретного специалиста;
- выполнять индивидуальный план адаптации молодого специалиста;
- выполнять правила внутреннего трудового распорядка учреждения и руководствоваться в работе должностной инструкцией;
- совместно с наставником устранять допущенные ошибки;
- проявлять дисциплинированность, организованность и культуру в работе;
- дорожить честью своего коллектива, с достоинством вести себя на работе и вне работы, участвовать в общественной жизни коллектива;
- подготовить в течение семи рабочих дней после окончания срока наставничества и предоставить руководителю учреждения отчет о прохождении адаптации и работе наставника в соответствии с утвержденной формой (далее - отчет молодого специалиста) (Приложение № 4).

5. Молодой специалист имеет право:

- пользоваться имеющейся в учреждении служебной, нормативной, учебно-методической документацией по вопросам служебной деятельности;
- в индивидуальном порядке обращаться к наставнику за советом, помощью по вопросам, связанным со служебной деятельностью;

— при невозможности установления личного контакта с наставником выходить с соответствующим ходатайством о его замене к руководителю структурного подразделения.

6. Права и ответственность наставников и молодых специалистов основываются на правах и ответственности сотрудников учреждения, определенных законодательством Российской Федерации и соответствующими должностными обязанностями.

IV. Руководство наставничеством

1. Руководство и контроль за организацией наставничества осуществляет руководитель учреждения.

2. Организацию наставничества в конкретном структурном подразделении определяет руководитель данного структурного подразделения, который:

— определяет количество молодых специалистов, в отношении которых наставник осуществляет наставничество, в зависимости от уровня его профессиональной подготовки, а также от объема выполняемой работы;

— предлагает кандидатуру наставника, осуществляет контроль его деятельностью закрепленного за ним молодого специалиста, вносит необходимые изменения и дополнения в процесс работы по наставничеству;

— создает необходимые условия для совместной работы наставника и молодого специалиста (при наличии возможности — организует рабочие место молодого специалиста в одном кабинете с наставником);

— осуществляет контроль за процессом наставничества в данном структурном подразделении.

VI. Стимулирование деятельности наставника

1. За выполненную работу наставнику с момента издания приказа о назначении наставника предоставляется ежемесячная денежная выплата в следующих размерах:

1.1 Специалисту, осуществляющему функцию наставничества над врачами-специалистами, в течении 1 года предоставляется денежная выплата в соответствии с Постановлением Правительства Приморского края от 16.04.2020 № 347-пп «Об утверждении Порядка предоставления меры социальной поддержки наставника в виде ежемесячной денежной выплаты (ред. от 19.05.2025), начиная со 2-го года стимулирующая выплата от учреждения.

1.1 Специалисту, осуществляющему функцию наставничества специалистами со средним медицинским образованием в течении 6 месяцев предоставляется денежная выплата в соответствии с Постановлением Правительства Приморского края от 16.04.2020 № 347-пп «Об утверждении Порядка предоставления меры социальной поддержки наставника в виде ежемесячной денежной выплаты (ред. от 19.05.2025), далее стимулирующая выплата от учреждения.