МИНИСТЕРСТВО ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное учреждение
«Национальный медицинский исследовательский центр трансплантологии
и искусственных органов имени академика В.И. Шумакова»
(ФГБУ «НМИЦ ТИО им. ак. В.И. Шумакова» Минздрава России)

ПРИКАЗ

«20» 04 2026 г. г. Москва №150/77

«Об утверждении Положения о наставничестве
в ФГБУ «НМИЦ ТИО им. ак. В.И. Шумакова» Минздрава России»

В соответствии с приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 05 марта 2026 года № 167н «Об утверждении Положения о наставничестве в сфере здравоохранения», в целях внедрения системы наставничества в ФГБУ «НМИЦ ТИО им. ак. В.И. Шумакова» Минздрава России

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить и ввести в действие Положение о наставничестве в федеральном государственном бюджетном учреждении «Национальный медицинский исследовательский центр трансплантологии и искусственных органов имени академика В.И. Шумакова» Министерства здравоохранения Российской Федерации (приложение к настоящему приказу).
2. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Руководитель С.В. Готье

Приложение к приказу
ФГБУ «НМИЦ ТИО
им. ак. В.И. Шумакова»
Минздрава России
от «20» 04 2026 г. № 150/1

ПОЛОЖЕНИЕ
о наставничестве в федеральном государственном бюджетном учреждении «Национальный медицинский исследовательский центр трансплантологии и искусственных органов имени академика В.И. Шумакова» Министерства здравоохранения Российской Федерации

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о наставничестве в федеральном государственном бюджетном учреждении «Национальный медицинский исследовательский центр трансплантологии и искусственных органов имени академика В.И. Шумакова» Министерства здравоохранения Российской Федерации (далее по тексту – Положение, Учреждение) вводится для совершенствования качества индивидуального обучения молодых медицинских специалистов.

1.2. Наставничество представляет собой форму профессионального становления и развития молодых медицинских специалистов под наблюдением наставника, направленную на совершенствование качества профессиональной подготовки, знаний, умений и практических навыков, надлежащее исполнение должностных обязанностей, адаптацию в трудовом коллективе, ознакомления с особенностями работы в Учреждении.

1.3. Целями наставничества являются подготовка молодых медицинских 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.

1.4. Задачами наставничества являются:

– организация и проведение работы по оказанию помощи молодым медицинским специалистам в становлении индивидуальных профессиональных навыков, овладении нормами медицинской этики и деонтологии, повышении общеобразовательного и культурного уровня, привлечению к участию в

общественной жизни Учреждения;

– воспитание молодых медицинских специалистов на примерах работы лучших работников Учреждения, использование личного примера наставника в воспитании молодых медицинских специалистов;

– ознакомление с историей Учреждения, этапами ее деятельности, задачами по оказанию медицинской помощи населению;

– вовлечение молодых медицинских специалистов в выполнение научно-практической работы;

– формирование у молодых медицинских специалистов высокой ответственности за выполняемую работу, стремления к постоянному совершенствованию, изучению и внедрению в практику новых современных методов профилактики, диагностики и лечения.

1.5. Участниками наставничества являются:

Молодой медицинский специалист – лицо, в отношении которого осуществляется наставничество (далее – наставляемый);

наставник – высококвалифицированный сотрудник Учреждения, назначаемый ответственным за профессиональную и должностную адаптацию, и проводящий в индивидуальном порядке работу по подготовке к профессиональной деятельности молодого специалиста, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, практическими знаниями и опытом (далее – наставник).

1.6. Положение регулирует наставничество в отношении лиц, получивших медицинское образование по основным профессиональным образовательным программам по специальностям (направлениям подготовки) согласно перечню специальностей (направлений подготовки), после завершения обучения по которым должно осуществляться наставничество в отношении наставляемых, и впервые прошедших первичную аккредитацию специалиста, первичную специализированную аккредитацию специалиста по соответствующей специальности.

1.7. Наставничество в Учреждении может осуществляться с использованием дистанционных технологий.

1.8. Руководителем Учреждения определяется лицо, ответственное за организацию наставничества в Учреждении.

2. Наставник

2.1. Наставником может быть специалист, имеющий соответствующую специальность (направление подготовки) и стаж медицинской деятельности не менее 5 лет, или руководитель (заместитель руководителя) Учреждения (клинического подразделения Учреждения), имеющий стаж медицинской деятельности не менее 5 лет), пользующийся уважением в коллективе.

2.2. Кандидатуры наставников предлагаются руководителю Учреждения заместителем директора по медицинской помощи, ответственным за организацию наставничества в Учреждении.

2.3. Наставник назначается приказом руководителя Учреждения не позднее двух недель со дня трудоустройства молодого медицинского специалиста в Учреждение на основании добровольного согласия сторон. Основанием для издания приказа о наставничестве является письменное согласие наставника (приложение № 1 к настоящему Положению).

2.4. Назначение наставника осуществляется на добровольной основе с его письменного согласия путем составления дополнительного соглашения к трудовому договору.

2.5. За наставником закрепляется не более двух молодых медицинских специалистов, в отношении которых осуществляется наставническая работа.

2.6. Критериями соответствия роли наставника следует считать:

– готовность оказать помощь и поддержку в адаптации к производственной среде;

– умение выявить и оценить качества личности наставляемого, которые нуждаются в развитии;

– способность применять современные подходы к обучению;

– служить положительной моделью в профессии и общении.

2.7. Работники, имеющие дисциплинарные взыскания, к наставнической работе на период действия данного взыскания не привлекаются.

2.8. В своей работе наставник руководствуется действующим

законодательством Российской Федерации, настоящим Положением о наставничестве, должностной инструкцией.

2.9. Наставник обязан:

– максимально индивидуализировать процесс воспитания молодого медицинского специалиста;

– составлять план работы с молодым специалистом и оценивать эффективность;

– поддерживать, осуществлять помощь в утверждении профессионального мастерства;

– получить представление об отношении молодого медицинского специалиста к труду, дисциплине, самопознанию, самоконтролю и иных личностных способностях;

– содействовать ознакомлению молодого медицинского специалиста с его должностными обязанностями, основными направлениями деятельности, с организацией работы в медицинской организации;

– передавать молодому медицинскому специалисту накопленный опыт профессионального мастерства, обучать наиболее рациональным приемам и передовым методам работы;

– периодически докладывать заместителю директора по медицинской помощи о процессе адаптации молодого медицинского специалиста, его дисциплине и поведении, результатах его профессионального становления;

– составлять отчет по итогам наставнической работы.

Наставник имеет право:

– знакомиться с персональными данными сотрудника с соблюдением требований и условий, предусмотренных трудовым законодательством в целях защиты персональных данных работника;

– вносить предложения при решении вопросов о перемещении, определении соответствия занимаемой должности молодого медицинского специалиста;

– принимать участие в обсуждении вопросов, связанных со служебной деятельностью, вносить предложения о поощрении молодого медицинского специалиста, применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия, а также по другим вопросам, требующим решения руководителей;

– получать выплаты за наставничество. Размеры и условия осуществления выплат за наставничество работнику устанавливаются трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору в соответствии с действующей системой оплаты труда в Учреждении с учетом содержания и объема работы по наставничеству.

2.10. За ненадлежащее исполнение обязанностей по наставничеству наставник может быть отстранен от данной работы.

2.11. Замена наставника производится в соответствии с приказом руководителя Учреждения:

– при прекращении наставником трудовых отношений;

– при переводе наставника;

– при привлечении наставника к дисциплинарной ответственности;

– при временном отсутствии наставника по причине (болезни, отпуска, командировки);

– по иным основаниям при наличии обстоятельств, препятствующих осуществлению процесса профессионального становления молодого специалиста, в отношении которого осуществляется наставническая работа.

3. Молодой медицинский специалист

3.1. Молодой медицинский специалист, в отношении которого осуществляется наставническая работа, обязан:

– выполнять правила внутреннего трудового распорядка Учреждения и руководствоваться в работе должностной инструкцией;

– в соответствии с поставленными задачами овладеть необходимыми профессиональными навыками, изучить и использовать в работе действующее законодательство РФ и нормативные документы, регламентирующие деятельность Учреждения и конкретного специалиста;

– максимально использовать опыт и знания наставника для овладения профессией, ознакомления с особенностями работы в Учреждении;

– проявлять дисциплинированность, организованность и культуру в работе;

– дорожить честью своего коллектива, с достоинством вести себя на работе и вне работы, активно участвовать в общественной жизни коллектива.

3.2. Молодой медицинский специалист, в отношении которого осуществляется наставническая работа, имеет право:

– пользоваться имеющейся в Учреждении нормативной, учебно-методической документацией по вопросам деятельности;

– в индивидуальном порядке обращаться к наставнику за советом, помощью по вопросам, связанным со своей деятельностью;

– при невозможности установления личного контакта с наставником выходить с соответствующим ходатайством о его замене к заведующему клиническим подразделением Учреждения либо заместителю директора по медицинской помощи.

4. Наставническая работа

4.1. Наставник составляет индивидуальный план-отчет мероприятий по наставничеству (далее – план-отчет) по форме согласно приложению № 2 к настоящему Положению.

4.2. План-отчет согласовывается с заведующим клиническим подразделением, заместителем директора по медицинской помощи и утверждается руководителем Учреждения.

4.3. Наставник на протяжении всего периода наставничества проводит оценку эффективности работы молодого медицинского специалиста.

4.4. План-отчет приобщается к личному делу молодого медицинского специалиста, в отношении которого осуществлялось наставничество. При необходимости молодому медицинскому специалисту, в отношении которого осуществлялось наставничество, даются конкретные рекомендации по дальнейшему повышению профессиональных навыков и умений.

4.5. Результатами эффективной работы наставника считаются:

– освоение и использование молодым медицинским специалистом, в отношении которого осуществлялось наставничество, теоретических знаний в практической деятельности;

– положительная мотивация к профессиональной деятельности и профессиональному развитию, самостоятельность и инициативность в деятельности;

– самостоятельность молодого медицинского специалиста, в отношении которого осуществлялось наставничество, при принятии решений и выполнении им должностных обязанностей;

– дисциплинированность и исполнительность при выполнении распоряжений и указаний, связанных с профессиональной деятельностью.

4.6. По итогам прохождения наставничества для каждого наставляемого формируются сведения о периоде прохождения наставничества в Учреждении (приложение № 3 к настоящему положению).

5. Доплата за наставничество

5.1. Локальными нормативным актами Учреждения наставнику могут предусматриваться выплаты за наставничество в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Приложение № 1
к Положению
о наставничестве
в ФГБУ «НМИЦ ТИО
им. ак. В.И. Шумакова»
Минздрава России

Согласие наставника
на выполнение работы по наставничеству

Я _____
ФИО наставника

даю согласие на выполнение работы по наставничеству врача-стажера _____
ФИО наставляемого

Обязуюсь выполнять обязанности наставника на условиях, предусмотренных Положением о наставничестве в ФГБУ «НМИЦ ТИО им. ак. В.И. Шумакова» Минздрава России.

Должность _____/_____/
подпись ФИО

Дата_____

Приложение № 2
к Положению
о наставничестве
в ФГБУ «НМИЦ ТИО
им. ак. В.И. Шумакова»
Минздрава России

«УТВЕРЖДАЮ»
Руководитель
ФГБУ «НМИЦ ТИО
им. ак. В.И. Шумакова»
Минздрава России
академик РАН С.В. Готье

_____
«____» _____ 20__ г.

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН-ОТЧЕТ МЕРОПРИЯТИЙ ПО НАСТАВНИЧЕСТВУ

Фамилия, имя, отчество молодого медицинского специалиста, в отношении которого осуществляется наставничество:

_____

Должность: _____

Период наставничества: с «____» _____ 20___года по «___» _____ 20___года.

№ п/п	Мероприятия по наставничеству	Сроки исполнения	Отметка об исполнении
1	*2*	*3*	*4*
1. Социально-психологическая адаптация			
1.1.	Представление молодого медицинского специалиста, в отношении которого осуществляется наставничество, коллективу, ознакомление с организационной структурой Учреждения.		
1.2.	Ознакомление с должностной инструкцией и правилами внутреннего трудового распорядка, локальными нормативными актами Учреждения, содержащими нормы трудового права, трудовой дисциплины в коллективе.		
1.3.	Иные мероприятия.		
2. Профессиональная адаптация			
2.1.	Изучение действующих нормативных документов по: лечебному процессу, санитарно-противоэпидемическому режиму; охране труда и технике безопасности; проблемам организации здравоохранения. Изучение иных приказов, инструкций, методических рекомендаций по организации и выполнению должностных обязанностей данным молодым медицинским специалистом (указываются конкретные		

	мероприятия).		
2.2.	Освоение и совершенствование практических навыков в работе специалиста (указываются конкретные мероприятия).		
2.3.	Изучение порядка оформления документации (указываются конкретные мероприятия).		
2.4.	Изучение вопросов медицинской этики и деонтологии.		
2.5.	Оказание консультативной помощи в работе по специальности.		
2.6.	Изучение медицинской литературы.		
2.7.	Выполнение самостоятельных практических заданий (указываются конкретные мероприятия).		
2.8.	Проверка навыков, знаний и умений, приобретенных молодым медицинским специалистом, в отношении которого осуществляется наставничество.		
2.9.	Иные мероприятия.		

Наставник:_____

(должность, подпись, Ф.И.О.)

«____» _____ 20___года

Наставляемый:

_____

(должность, подпись, Ф.И.О.)

«____» _____ 20___года

Согласовано:

Заместитель директора по медицинской помощи:

_____

(подпись, Ф.И.О.)

«____» _____ 20___года

Заведующий клиническим подразделением:

_____

(подпись, Ф.И.О.)

«____» _____ 20___года

Приложение № 3
к Положению
о наставничестве
в ФГБУ «НМИЦ ТИО
им. ак. В.И. Шумакова»
Минздрава России

федеральное государственное бюджетное учреждение
«Национальный медицинский исследовательский центр
трансплантологии и искусственных органов имени академика В.И. Шумакова»
Министерства здравоохранения Российской Федерации
(ФГБУ «НМИЦ ТИО им. ак. В.И. Шумакова» Минздрава России)

Сведения о периоде прохождения наставничества в ФГБУ «НМИЦ ТИО им. ак. В.И. Шумакова» Минздрава России

«____» _____ 20___ г.

Наставляемый:_____
(фамилия, имя, отчество (при наличии), должность, подразделение)

_____

Период, в течение которого осуществлялось наставничество в отношении наставляемого: с «_ _» _____ 20___ г. по «____» _____ 20___г.
(_____ лет_____ месяцев_____дней).

Руководитель С.В. Готье

М.П.