

Федеральное государственное бюджетное учреждение
«Федеральный научно-клинический центр
детей и подростков
Федерального медико-биологического агентства»
(ФГБУ «ФНКЦ детей и подростков ФМБА России»)

П Р И К А З

28.04.2025

№ 135

Москва

**Об утверждении Положения
о наставничестве
ФГБУ «ФНКЦ детей и подростков ФМБА России»**

В целях развития наставнической деятельности в ФГБУ «ФНКЦ детей и подростков ФМБА России» и повышения эффективности работы молодых специалистов,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение о наставничестве ФГБУ «ФНКЦ детей и подростков ФМБА России», приложение к настоящему приказу.
2. Положение о наставничестве вступает в действие с 01.05.2025 года.
3. Начальнику финансово-экономического отдела Луневой И.Ю. внести изменения в Положение об оплате труда работников ФГБУ «ФНКЦ детей и подростков» ФМБА России.
4. Заместителю директора по кадрам Асаевой Я.Л. руководствоваться данным положением при дальнейшей работе.
5. Контроль исполнения приказа оставляю за собой.

Директор



И.В. Зябкин

**Мотивированное мнение
первичной профсоюзной
организации учтено**

УТВЕРЖДАЮ

Председатель ППО работников ФГБУ
«ФНКЦ детей и подростков ФМБА
России» РПРАЭП ФМБА России

Директор
ФГБУ «ФНКЦ детей и подростков
ФМБА России»


О.И. Опалихина
«28» апреля 2025г.
М.П.


И.В. Зябкин
«28» апреля 2025г.
М.П.

**ПОЛОЖЕНИЕ
о наставничестве в ФГБУ «ФНКЦ детей и подростков ФМБА России»**

I. Общие положения

1. Настоящее Положение разработано с целью регулирования отношений между новым сотрудником и квалифицированным специалистом по передаче профессиональных знаний, умений и навыков в ФГБУ «ФНКЦ детей и подростков ФМБА России» (далее – Центр).

2. Наставничество представляет собой форму профессионального становления и развития 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 Центре.

3. Наставничество представляет собой целенаправленную деятельность руководителей структурных подразделений Центра, наиболее опытных специалистов этих подразделений по оказанию помощи молодым специалистам или лицам, в отношении которых осуществляется наставничество, в профессиональном становлении, развитии и адаптации к самостоятельному выполнению должностных обязанностей, повышению заинтересованности в высокой результативности профессиональной деятельности.

4. Участниками наставничества являются:

молодой специалист – лицо, в отношении которого осуществляется наставничество (работник, окончивший образовательное учреждение высшего профессионального образования и/или дополнительного профессионального образования, прошедший процедуру первичной аккредитации специалиста,

промежуточную аттестацию после одного года освоения программы ординатуры (для врача-стажера), поступивший на работу в Центр и осуществляющий свою профессиональную деятельность под наблюдением наставника в течение установленного срока (далее – молодой специалист));

наставник – высококвалифицированный сотрудник Центра, 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).

II. Цели и задачи наставничества

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

2.2. Задачами наставничества являются:

- погружение молодого специалиста в профессиональную среду, ознакомление с условиями труда, режимом работы, кругом обязанностей, зоной ответственности и требованиями к должностному поведению, предъявляемыми к сотрудникам Центра;
- ускорение процесса профессиональной и должностной адаптации молодого специалиста;
- формирование индивидуальной образовательной траектории молодого специалиста в системе непрерывного профессионального образования медицинских работников;
- развитие у молодого специалиста мотивации к эффективной профессиональной деятельности, способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него задачи по занимаемой должности и повышать свой профессиональный уровень;
- формирование у молодого специалиста 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;
- содействие усвоению молодым специалистом теоретических знаний, практических навыков и опыта наставника, приобретенных им в процессе профессиональной деятельности;
- определение профессионального потенциала молодого специалиста.

III. 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 специалитет и прошедших первичную аккредитацию специалиста;

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

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

Лицо, в отношении которого осуществляется наставничество, приобретает статус молодого специалиста – совокупность прав и обязанностей, возникающих у работника со дня заключения трудового договора с Центром, издания приказа директора Центра о присвоении статуса молодого специалиста.

В случае перемещения молодого специалиста, в порядке, установленном в Центре, из одного структурного подразделения в другое, этот статус за ним сохраняется, период его действия не прерывается.

Статус молодого специалиста 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 обучения 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.

Статус молодого специалиста не может быть присвоен или продлен работнику, принявшему решение о прохождении военной службы по контракту.

Статус молодого специалиста утрачивается в случае расторжения трудового договора с молодым специалистом.

Обязательным требованием для присвоения статуса молодого специалиста является трудоустройство в Центр.

Центр ведет учет молодых специалистов, наставников, потенциальных наставников.

3.2. Период наставничества составляет не более 1 года. Продолжительность наставничества определяется уровнем профессиональной подготовки молодого специалиста, его индивидуальными способностями к накоплению и обновлению профессионального опыта. В срок наставничества не включается период временной нетрудоспособности и другие периоды отсутствия по уважительным причинам молодого специалиста.

Наставничество прекращается до истечения установленного срока в следующих случаях:

переход молодого специалиста на иную должность, исполнение должностных обязанностей по которой не требует осуществления наставничества;

переход молодого специалиста на работу в другое медицинское учреждение;
увольнение молодого специалиста;

по инициативе наставника в случае быстрого и успешного освоения молодым специалистом необходимых навыков (по согласованию с руководителем структурного подразделения).

3.3. Наставник назначается из числа лиц, предложенных на утверждение директору Центра, главным врачом и руководителем структурного подразделения.

К работе в качестве наставников привлекаются профессионально компетентные специалисты Центра, показавшие высокие результаты профессиональной деятельности, пользующиеся авторитетом в коллективе, имеющие практические навыки осуществления должностных обязанностей по должности, замещаемой молодым специалистом, в отношении которого осуществляется наставничество.

Наставник должен иметь стаж работы по данной специальности не менее 5 лет, первую или высшую квалификационную категорию по занимаемой должности.

Перечень должностей наставника (врача-специалиста) определяется в соответствии с приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 08.10.2015 № 707н «Об утверждении квалификационных требований к медицинским и фармацевтическим работникам с высшим образованием по направлению подготовки «Здравоохранение и медицинские науки».

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

3.5. Кандидатура наставника утверждается приказом директора Центра 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.

Наставничество осуществляется наряду с исполнением наставником основных должностных обязанностей. Максимальное число молодых специалистов, в

отношении которых одним наставником осуществляется наставничество, не может превышать трех человек.

Наставнику в период осуществления обязанностей наставника производится ежемесячная выплата стимулирующего характера в соответствии с приказом директора Центра в размере 30% от должностного оклада (за одного молодого специалиста).

При начислении ежемесячной выплаты стимулирующего характера в период осуществления обязанностей наставника не включается период временной нетрудоспособности и другие периоды отсутствия по уважительным причинам наставника или молодого специалиста. Выплата производится по фактически отработанному времени наставника за счет средств по приносящей доход деятельности Центра.

3.6. Замена наставника осуществляется приказом директора Центра по письменному обращению руководителя структурного подразделения, в котором молодой специалист осуществляет свои должностные обязанности, наставника или молодого специалиста:

- при прекращении наставником трудовых отношений с Центром;
- при продолжительной болезни наставника;
- при длительной командировке наставника;
- при переводе (назначении) наставника или молодого специалиста в другое структурное подразделение Центра или на иную должность;
- при неисполнении наставником функций наставника или своих должностных обязанностей;
- по просьбе наставника или молодого специалиста;
- по иным основаниям при наличии обстоятельств, препятствующих осуществлению процесса профессионального становления молодого специалиста, в отношении которого осуществляется наставничество.

IV. Руководство наставничеством

4.1. Организацию и руководство наставничеством в конкретном структурном подразделении осуществляет руководитель данного структурного подразделения, который:

- определяет количество молодых специалистов, в отношении которых наставник одновременно осуществляет наставничество, в зависимости от уровня профессиональной подготовки, а также от объема выполняемой работы;
- определяет срок наставничества в зависимости от уровня профессиональной подготовки молодого специалиста;

- определяет кандидатуру наставника, осуществляет контроль его деятельности и деятельности 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;

- проводит по окончании периода наставничества индивидуальное собеседование с молодым специалистом, обеспечивает своевременное представление надлежаще оформленных документов по итогам наставничества в отдел кадров Центра.

4.2. Контроль за организацией наставничества в Центре осуществляет главный врач, который:

- обеспечивает систематическое рассмотрение вопросов организации наставничества;

- предлагает меры поощрения наставников.

4.3. Главный врач осуществляет организационное и документационное сопровождение процесса наставничества и координацию работы по наставничеству.

4.3.1. Организационное сопровождение наставничества заключается в:

- информационном обеспечении наставников;
- анализе, обобщении опыта работы наставников;
- поддержании контакта с наставником и молодым специалистом для оказания необходимой помощи в рамках своей компетенции.

4.3.2. Документационное сопровождение процесса наставничества заключается:

- в подготовке проектов нормативных актов, сопровождающих процесс наставничества;

- в оказании консультационной помощи в разработке индивидуального плана наставничества;

- в осуществлении контроля за завершением периода наставничества и внесении в личные дела сотрудников записей о наставничестве и соответствующих документов.

4.3.3. Координация работы по наставничеству заключается в:

- проведении анкетирования молодых специалистов с целью выявления эффективности работы с ними наставников;

- ликвидации выявленных трудностей в процессе адаптации молодого специалиста в медицинской организации;

- анализе, обобщении и распространении позитивного опыта наставничества.

Главный врач может проводить выборочное тестирование молодых специалистов с целью проверки приобретенных ими знаний и навыков.

4.4. В целях методического обеспечения и организации процесса прохождения наставничества, контроля результатов наставничества, обмена опытом между наставниками и оказания помощи директору Центра в подборе и координации деятельности наставников, а также повышения эффективности профессиональной и должностной адаптации лиц, в отношении которых осуществляется наставничество, в Центре может быть создан совет наставников, который будет осуществлять свою деятельность по координации наставничества по соответствующему профилю оказания медицинской помощи.

V. Обязанности наставника

5. Наставник обязан:

- знать требования нормативных правовых актов, регламентирующих исполнение должностных обязанностей, регулирующих деятельность Центра, 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 молодого специалиста с условиями профессиональной деятельности;
- давать рекомендации молодому специалисту по вопросам, связанным с исполнением им должностных обязанностей;
- передавать свой накопленный опыт профессионального мастерства, обучать наиболее рациональным и передовым методам исполнения должностных обязанностей;
- оказывать молодому специалисту 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 молодого специалиста, содействовать повышению профессионального уровня;
- оказывать помощь молодому специалисту при его обращении за профессиональным советом;
- информировать Директора Центра, главного врача, руководителя структурного подразделения, отдел кадров о ходе и результатах наставнической

деятельности, профессиональной адаптации и совершенствовании молодого специалиста.

VI. Права наставника

6. Наставник имеет право:

- контролировать исполнение молодым специалистом его должностных обязанностей;
- принимать участие в обсуждении вопросов, связанных с исполнением должностных обязанностей молодым специалистом, в отношении которого осуществляется наставничество;
- давать молодому специалисту задания, способствующие выработке практических навыков исполнения должностных обязанностей;
- с согласия руководителя медицинской организации привлекать на безвозмездной основе других работников для дополнительного обучения молодого специалиста;
- требовать у молодого специалиста предоставления отчетов о выполненной работе, как в устной, так и в письменной форме;
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с профессиональной деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении к нему мер дисциплинарного воздействия.

VII. Обязанности и права молодого специалиста

7.1. Молодой специалист, 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;
- представлять отчеты о проделанной работе, как в устной, так и в письменной форме руководителю структурного подразделения;
- 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;

- составлять отчет молодого специалиста о процессе прохождения наставничества и работе наставника;

7.2. Молодой специалист имеет право в индивидуальном порядке обращаться к наставнику за профессиональным советом, вносить предложения по улучшению процесса наставничества.

VIII. Завершение наставничества.

8.1. В течение десяти календарных дней по окончании установленного приказом Директора Центра срока наставничества:

- молодой специалист оформляет отчет молодого специалиста, представляет его наставнику и руководителю структурного подразделения для согласования;

- наставник оформляет отчет наставника и согласовывает его с руководителем структурного подразделения.

8.2. Отчет наставника и отчет молодого специалиста, согласованные с руководителем структурного подразделения, предоставляются в отдел кадров Центра.

8.3. Отдел кадров подготавливает отчет о прохождении и результатах наставничества и направляет его для ознакомления главному врачу и директору Центра.

8.4. 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 молодого специалиста при принятии решений и выполнении им должностных обязанностей;

- дисциплинированность и исполнительность молодого специалиста при выполнении распоряжений и указаний, связанных с профессиональной деятельностью.

Приложение 1

к Положению о наставничестве
в ФГБУ «ФНКЦ детей и подростков
ФМБА России»

План

Фамилия, имя, отчество молодого специалиста, в отношении которого осуществляется наставничество _____
должность _____

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

№ п/п	Мероприятия по наставничеству	Сроки исполнения	Отметка об исполнении
1	2	3	4
1. Социально-психологическая адаптация			
1.1.	Представление молодого специалиста, в отношении которого осуществляется наставничество, с коллективом, ознакомление с организационной структурой медицинской организации		
1.2.	Ознакомление с должностной инструкцией и правилами внутреннего распорядка медицинской организации, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, трудовой дисциплиной 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 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.	Ознакомление с положением о санитарном просвещении, формах пропаганды здорового образа жизни		
2.9.	Проверка навыков, знаний и умений, приобретенных молодым специалистом, в отношении которого осуществляется наставничество		
2.10.	Представление лицом, в отношении которого осуществляется наставничество, отчета о профессиональной служебной деятельности		
2.11.	Иные мероприятия		

Наставник _____
 _____ (должность, Ф.И.О., подпись).

Молодой специалист, в отношении которого осуществлялось наставничество _____
 _____ (должность, Ф.И.О., подпись).

Приложение 2

к Положению о наставничестве
в ФГБУ «ФНКЦ детей и подростков
ФМБА России»

Отчет об итогах наставничества

Молодой специалист _____

Наставник _____

Период наставничества с _____ 20__ г. по _____ 20__ гг.

Проведенные мероприятия

Выводы по итогам наставничества

Рекомендации по итогам наставничества

Наставник _____

_____ (должность, Ф.И.О., подпись)

«__» _____ 20__ г.

Ознакомлен: _____

_____ (должность, Ф.И.О., подпись лица, в
отношении которого осуществлялось наставничество)

«__» _____ 20__ г.