



МИНИСТЕРСТВО ЗДРАВООХРАНЕНИЯ ПРИМОРСКОГО КРАЯ

П Р И К А З

12.05.2026

г. Владивосток

№ 18/пр/322

Об утверждении Положения о наставничестве в сфере здравоохранения

В целях развития системы наставничества в сфере здравоохранения Приморского края, повышения профессионального уровня и адаптации молодых специалистов, а также обеспечения передачи опыта и повышения качества медицинской помощи,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение о наставничестве в сфере здравоохранения согласно приложению к настоящему приказу.
2. Ведущему консультанту управления проектной деятельности Жиленковой А.Ю. обеспечить соблюдение мероприятий, связанных с официальным опубликованием настоящего приказа, предусмотренных Постановлением Губернатора Приморского края от 20.04.2020 № 43-пг «Об обеспечении официального опубликования законов Приморского края, правовых актов Губернатора Приморского края, Правительства Приморского края, органов исполнительной власти Приморского края».
3. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Министр

Е.Ю. Шестопапов

Приложение № 1
к приказу министерства
здравоохранения
Приморского края
от 12.05.2026 № 18/пр/322

**Положение
о наставничестве в сфере здравоохранения**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Наставничество в сфере здравоохранения осуществляется в отношении лиц, получивших медицинское образование по основным профессиональным образовательным программам по специальностям (направлениям подготовки) согласно перечню, утвержденному Приказом Минздрава России от 05.03.2026 № 166н, и впервые прошедших первичную аккредитацию специалиста, первичную специализированную аккредитацию специалиста по соответствующей специальности.

2. В период наставничества лица, получившие медицинское образование по договору о целевом обучении в соответствии со статьей 71.1 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», осуществляют медицинскую деятельность по основному месту работы в организациях, в которые указанные лица трудоустроены в соответствии с таким договором, иные лица осуществляют медицинскую деятельность по основному месту работы в медицинских организациях, участвующих в реализации программы государственных гарантий бесплатного оказания гражданам медицинской помощи.

3. Перечень специальностей (направлений подготовки), после завершения обучения по которым должно осуществляться наставничество в отношении наставляемых, а также сроки осуществления наставничества утверждаются уполномоченным федеральным органом исполнительной власти.

2. ОРГАНИЗАЦИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА

1. Наставничество в медицинских организациях Приморского края осуществляется в формате 3-ех уровневой организационной системы:

1 уровень - специалист, осуществляющий функцию наставничества в рамках медицинской организации;

2 уровень - специалисты межрайонных центров (по согласованию с министерством здравоохранения Приморского края);

3 уровень - главные внештатные специалисты министерства здравоохранения Приморского края по специальности (направлению подготовки).

2. Наставничество осуществляется работником, имеющим соответствующую специальность (направление подготовки) и стаж медицинской деятельности не менее 5 лет, или руководителем (заместителем руководителя) организации (структурного подразделения), имеющим стаж медицинской деятельности не менее 5 лет.

3. Наставником назначается лицо, обладающие высокими профессиональными и моральными качествами, проявляющие способности к воспитательной работе, имеющие развитые коммуникативные навыки.

4. Определение наставников осуществляется с их письменного согласия.

5. Наставник назначается локальным нормативным актом руководителя медицинской организации, в которую принят наставляемый специалист, в том числе при осуществлении дистанционного наставничества.

6. Наставник назначается за наставляемым специалистом на срок, соответствующий перечню, утвержденному Приказом Минздрава России от 05.03.2026 № 166н, в медицинской организации в который наставляемый специалист приступил к работе по должности, в отношении которой осуществляется сопровождение профессиональной деятельности наставником.

7. За одним наставником одновременно может быть закреплено не более пяти наставляемых.

3. ОБЯЗАННОСТИ, ПРАВА И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

1. Наставник имеет право:

участвовать в обсуждении вопросов, связанных с деятельностью лица, в отношении которого осуществляется наставничество, представлять заключение о неисполнении (ненадлежащем исполнении) им обязанностей, руководителю медицинской организации;

направлять руководителю медицинской организации служебную записку по вопросу сложения с него обязанностей наставника лица, в отношении которого осуществляется наставничество.

2. Наставник обязан:

разработать индивидуальный план адаптации наставляемого специалиста по форме, установленной министерством, который утверждается руководителем медицинской организации не позднее шести рабочих дней со дня принятия решения (в форме приказа) о назначении наставника (Приложение № 2);

представлять ежеквартально руководителю медицинской организации промежуточные отчеты о процессе адаптации наставляемого специалиста;

подготовить отчет наставника о результатах адаптации наставляемого специалиста, в отношении которого осуществляется наставничество (Приложение № 3);

оказывать методическую и практическую помощь лицу, в отношении которого осуществляется наставничество, в приобретении знаний и умений.

3. Наставляемый специалист имеет право:

в индивидуальном порядке обращаться к наставнику за помощью;

при невозможности установить межличностные взаимоотношения с наставником направлять руководителю медицинской организации служебную записку по вопросу замены наставника.

4. Наставляемый специалист обязан

выполнять индивидуальный план адаптации наставляемого специалиста;
повышать уровень профессиональных знаний и умений;

подготовить отчет наставляемого специалиста о прохождении наставничества и работе наставника (Приложение № 4).

5. По окончании установленного приказом о назначении наставника срока наставничества в течение семи рабочих дней руководителю медицинской организации представляются подписанные соответственно наставником и наставляемым специалистом, в отношении которого осуществлялось наставничество, отчеты наставника и отчет наставляемого специалиста.

6. В отчете наставника даются конкретные рекомендации по дальнейшему повышению профессионального уровня наставляемого специалиста.

7. По общему правилу наставничество прекращается, когда истекает его срок, установленный в трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору работника, осуществляющего наставничество.

8. Руководитель медицинской организации принимает решение оформленное локальным нормативно-правовым актом учреждения о замене наставника в следующих случаях:

при увольнении наставника;

при переводе наставника или наставляемого специалиста в другое структурное подразделение медицинской организации или на другую должность;

на основании письменного обращения наставляемого специалиста;

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).

9. В случае если в период наставничества происходит замена наставника:

план адаптации наставляемого специалиста, в отношении которого осуществляется наставничество, изменению не подлежит;

наставляемый специалист, в отношении которого осуществляется наставничество, при подготовке отчета по результатам наставничества указывает информацию о работе наставников, участвовавших в его адаптации.

4. СТИМУЛИРОВАНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НАСТАВНИКА

1. Наставнику с момента издания приказа о назначении наставника за выполненную работу предоставляется денежная выплата.
 2. Наставнику 1 уровня: специалисту, осуществляющему функцию наставничества в рамках медицинской организации, в течение 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 медицинской организации.
 3. Наставнику 2 уровня: специалисту межрайонного центра, осуществляющему дистанционное наставничество (вне медицинской организации), на весь период наставничества 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).
 4. Наставнику 3 уровня: главному внештатному специалисту министерства здравоохранения Приморского края по специальности (направлению подготовки) на весь период наставничества 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).
-

Приложение № 2
к приказу министерства
здравоохранения
Приморского края

от 12.05.2026 № 18/пр/322

Индивидуальный план адаптации молодого специалиста*
(типовая форма)

(Ф.И.О. молодого специалиста)

(наименование должности молодого специалиста)

(Ф.И.О. наставника)

(наименование должности наставника)

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

№ п/п	Наименование и содержание мероприятий	Срок исполнения	Отметка о выполнении
1.	Представление молодого специалиста коллективу, ознакомление с организационной структурой медицинского учреждения		
2.	Ознакомление молодого специалиста с рабочим местом		
3.	Ознакомление со структурным подразделением, его полномочиями и задачами		
4.	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)		
5.	Ознакомление с порядком и особенностями ведения рабочей документации (указывается конкретная документация)		
6.	Ознакомление с используемой компьютерной техникой и программным обеспечением		
7.	Составление индивидуального плана обучения в системе непрерывного медицинского образования		
8.	Ведение совместных амбулаторных приемов		

	наставником и молодым специалистом (для специалистов амбулаторной службы)		
9.	Организация изучения нормативной правовой базы и литературы по профессиональной деятельности		
10.	Оказание консультативной помощи в работе по специальности		
11.	Ознакомление с положением о санитарном просвещении, формами пропаганды здорового образа жизни		
12.	Изучение вопросов медицинской этики и деонтологии		
13.	Ознакомление с ограничениями, налагаемыми на работников при осуществлении ими профессиональной деятельности, в соответствии с антикоррупционным законодательством		
14.	Проверка навыков, знаний и умений, приобретенных за месяц		
15.	Представление отчета о профессиональной деятельности		
16.	Иные мероприятия		

Наставник, _____

(должность, Ф.И.О.)

_____ (дата)

_____ (подпись наставника)

Молодой специалист, _____

(должность, Ф.И.О.)

_____ (дата)

_____ (подпись молодого специалиста)

* план мероприятий и сроки их выполнения могут меняться в зависимости от замещаемой молодым специалистом должности, перечня должностных обязанностей, сложности заданий, других факторов.

от 12.05.2026 № 18/пр/322

**Отчет наставника
о результатах адаптации молодого специалиста
(типовая форма)**

1. Наставник _____
(Ф. И.О., замещаемая должность)

2. Молодой специалист _____
(фамилия, имя, отчество)

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

4. Отчетный период с _____ 20__ г. по _____ 20__ г.

5. Информация об исполнении мероприятий, предусмотренных индивидуальным
планом адаптации

6. Выводы по итогам наставничества

7. Рекомендации по итогам наставничества _____

Наставник, _____
(должность, Ф.И.О.)

_____ (дата)

_____ (подпись наставника)

Ознакомлен, _____
(должность, Ф.И.О. молодого специалиста)

_____ (дата)

_____ (подпись молодого специалиста)

от 12.05.2026 № 18/пр/322

ОТЧЕТ
молодого специалиста о прохождении адаптации
(типовая форма)

1. Молодой специалист _____
(фамилия, имя, отчество)
2. Наставник _____
(Ф. И.О., замещаемая должность)
3. Период наставничества с _____ 20__ г. по _____ 20__ г.
4. Используя шкалу от 1 до 10 (где 10 - максимальная оценка, 1 -минимальная оценка), проведите оценку по нижеследующим параметрам.

№	Вопрос	Оценка в баллах
1.	Достаточно ли было времени, проведенного с Вами наставником, для получения необходимых знаний и навыков?	
2.	Как бы Вы оценили требовательность наставника?	
3.	Насколько полезными оказались полученные в ходе наставничества теоретические знания по Вашей специальности?	
4.	Насколько полезными оказались полученные в ходе наставничества практические навыки для выполнения индивидуального плана адаптации?	
5.	Насколько быстро Вам позволили освоиться знания об истории, культуре общения, принятых нормах и формах работы внутри учреждения?	
6.	Являются ли полученные в ходе наставничества знания, навыки и умения достаточными для самостоятельного выполнения индивидуального плана адаптации?	
Итого в баллах:		

5. Информация об исполнении мероприятий, предусмотренных индивидуальным планом адаптации

6. Какие наиболее важные, на Ваш взгляд, знания и умения для успешного выполнения должностных обязанностей Вам удалось освоить благодаря прохождению наставничества?

Молодой специалист _____

(должность, Ф.И.О.)

(дата)

(подпись молодого специалиста)