Приложение № 2
к приказу № 137
от 20.04.2026

Алгоритм отбора работников медицинской организации для осуществления наставничества

1. Отбор наставников

1.1. Выдвижение кандидатур наставников (работник может самостоятельно выдвинуть свою кандидатуру на рассмотрение, написав соответствующее заявление (приложение № 1 к алгоритму)).

Ответственный: заведующий структурным подразделением/кандидат в наставники – самовыдвижение.

1.2. Отбор наставников, соответствующих установленным требованиям:

1.2.1. Общие требования:

- квалификация наставника, подтвержденная документами об образовании, стаж работы по специальности от пяти лет;
- показатели результативности профессиональной деятельности наставника, подтвержденные заведующим структурным подразделением, коллегами, пациентами;
- отсутствие нареканий и дисциплинарных взысканий за последний год.

1.2.2. Профессиональные знания и навыки:

- высокий уровень профессиональной подготовки;
- знание стандартов оказания медицинской помощи (нормативные документы Минздрава России, Минздрава РБ);
- знание внутренних локальных нормативных актов, связанных с профессиональной деятельностью;
- высокие количественно-качественные показатели эффективности профессиональной деятельности;
- высокий уровень владения профессиональными компетенциями (по специальности);
- знание Положения об адаптации в медицинской организации и локальных нормативных актов медицинской организации об адаптации и наставничестве.

1.2.3. Компетенции, необходимые для эффективного выполнения обязанностей наставника, – поведенческие индикаторы в деятельности наставника:

- способность к самостоятельному развитию;
- развитие молодых специалистов;
- формирование командного профессионально-ориентированного взаимодействия;
- управление исполнением (четко ставит задачи, обеспечивает понимание задачи молодым специалистом, эффективно делегирует задачу);
- лидерство.

1.2.4. Личностные характеристики:

- лояльность и приверженность работе;
- навык работы с возражениями и жалобами;
- способность к установлению взаимопонимания и доверительных отношений;
- желание помогать, оказывать поддержку, делиться опытом и знаниями.

Ответственные участники: заведующий структурным подразделением, начальник отдела кадров.

1.3. Утверждение реестра наставников.

Ответственные участники: главный врач по представлению начальника отдела кадров и заместителя главного врача по медицинской части.

1.4. Ведение реестра наставников.

1.4.1. По результатам проведения оценки наставники зачисляются в реестр наставников.

1.4.2. Реестр наставников консолидирует отдел кадров.

1.4.3. Утвержденный реестр наставников хранится в отделе кадров медицинской организации и копии – в структурных подразделениях.

1.4.4. Актуализация реестра наставников проводится отделом кадров по необходимости, но не реже одного раза в год и доводится до сведения заинтересованных лиц.

Ответственные участники: начальник отдела кадров по представлению заведующего структурным подразделением.

2. Закрепление наставника за молодыми специалистами

2.1. Определение должностного уровня наставника для молодого специалиста:

- для работников, принятых на руководящую должность, – наставник вышестоящего должностного уровня;
- работников, принятых на должность врача-специалиста/медицинского работника со средним профессиональным образованием структурного подразделения, – наставник равного или вышестоящего должностного уровня.

Ответственные участники:

- издание приказа на основании дополнительного соглашения к трудовому договору наставника – начальник отдела кадров;
- согласование – начальник отдела кадров и заместитель главного врача по медицинской части;
- утверждение – главный врач.

2.2. Закрепление молодых специалистов за наставником.

2.2.1. За одним наставником могут быть закреплены одновременно:

- не более трех молодых специалистов, проходящих адаптацию в виде наставничества (консультации, беседы по возникающим вопросам, лекции наставника, наблюдение за профессиональной деятельностью наставника со стороны без участия в процессе);
- не более двух молодых специалистов, проходящих адаптацию в виде стажировки на рабочем месте (вовлеченность в профессиональную деятельность с активным участием в выполнении должностных обязанностей и профессиональных компетенций).

2.2.2. При отсутствии кандидатуры наставника адаптацию в должности реализует заведующий структурным подразделением.

Ответственный: заведующий структурным подразделением.

3. Замена наставника

3.1. Замена наставника происходит в случае:

- расторжения трудового договора с наставником;
- привлечения наставников к дисциплинарной ответственности;
- длительного (свыше одного месяца) отсутствия наставника на рабочем месте (болезнь, командировка, пр.);
- психологической несовместимости с адаптируемым работником.

3.2. При смене наставника по инициативе молодых специалистов более трех раз наставник лишается статуса наставника на период не менее одного года.

Ответственный: начальник отдела кадров. Замена по алгоритму закрепления на основании приказа и т. д.

Приложение № 1
к Алгоритму

Главному врачу
ГБУЗ РБ Стоматологическая
поликлиника № 6 г. Уфа
_____
от _____
_____

Заявление

Я, _____,
даю согласие на выполнение работы по наставничеству
_____
в период с _____ по _____.
Обязуюсь выполнять функции наставника на условиях, предусмотренных Положением о наставничестве и индивидуальной программой наставничества.

«__» _____ 202__ г.
_____ /_____