Памятка по организации системы наставничества

ГКУЗ «МИАЦ» РЕГИОНАЛЬНЫЙ КАДРОВЫЙ ЦЕНТР

С 1 марта 2026 года наставничество в медицине регулируется приказами Минздрава РФ от 5 марта 2026 г. №167н «Об утверждении Положения о наставничестве в сфере здравоохранения», от 5 марта 2026 № 166н «Об утверждении перечня специальностей (направлений 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 специалиста, первичную специализированную аккредитацию специалиста по соответствующей специальности, осуществляется наставничество 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».

Нормативная база и категории участников

1. Создание нормативной базы

Организация разрабатывает и утверждает внутренние документы (положение о наставничестве, приказ руководителя об организации наставничества в отношении конкретного сотрудника), где чётко прописаны цели, задачи, сроки, критерии выбора наставников и порядок взаимодействия всех участников (приказами Минздрава РФ от 5 марта 2026 г. №167н «Об утверждении Положения о наставничестве в сфере здравоохранения»).

2. Для кого наставничество

Выпускники медицинского колледжа, специалитета или ординатуры. Оно обязательно для тех, кто получил медицинское образование (по определённым специальностям из специального перечня приказ Минздрава от 5.03.2026 № 166н) и впервые прошёл первичную или первичную специализированную аккредитацию после 1 марта 2026 года., независимо от формы обучения.

Место работы и требования к наставнику

3. Где работать в период наставничества

Если человек учился по целевому договору — по месту, прописанному в этом договоре. Если нет — в медицинской организации, которая участвует в программе государственных гарантий бесплатного оказания гражданам медицинской помощи.

4. Кто может быть наставником

Это работник со стажем медицинской деятельности не менее 5 лет. Медицинская специальность сотрудника должна соответствовать направлению наставляемого, а для руководителя (или заместителя руководителя) это требование не действует. Может являться одновременно наставником у 3 (трех) наставляемых (по решению руководителя организации количество может быть увеличено). Важное условие: наставник назначается только с его письменного согласия.

Оформление и сроки наставничества

5. Как оформляется наставничество

- Назначение наставника оформляется приказом руководителя медицинской организации;
- Заключается дополнительное соглашение к трудовому договору наставника;
- Наставник разрабатывает индивидуальный план мероприятий наставничества.

6. Сроки наставничества

Они устанавливаются в зависимости от специальности и места работы. В целом срок может составлять от 1 до 3 лет (конкретный перечень специальностей и сроки прохождения утверждены Приказом Минздрава России от 05.03.2026 № 166н). Для категорий медицинского персонала, если срок наставничества по специальности не определен перечнем, период устанавливается самостоятельно, исходя из ЛНА медицинской организации (части 3.3-3.4 статья 69 от 21 ноября 2011 года №323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации»).

7. Досрочное прекращение наставничества

Согласно части шестой статьи 351.8 ТК РФ работодатель имеет право досрочно отменить поручение об осуществлении наставничества, предупредив об этом работника не менее чем за три рабочих дня, а работник – досрочно отказаться от осуществления наставничества. Срок предупреждения для работника законом прямо не установлен — он может быть закреплён в трудовом договоре или дополнительном соглашении. Решение о досрочном прекращении оформляется приказом руководителя организации. После прекращения наставничества наставляемый, при возникновении необходимости, может выбрать нового наставника как самостоятельно, так и выбрав из предложенных кандидатур, ответственным за наставничество лицом организации.

8. Оплата за наставничество

Материальная мотивация

Устанавливается дополнительная выплата за наставничество ежемесячно в размере 5 000 рублей за 1 (одного) наставляемого (Постановление Правительства Тверской области от 23.06.2026 № 361-пп). Если наставничество прекращено досрочно, выплата за него производится пропорционально фактически отработанному времени в качестве наставника. В качестве иных вариантов материальной мотивации может использоваться: расширенный социальный пакет, материальная помощь, предоставление дополнительных дней оплачиваемого отпуска и т. п.

Нематериальное стимулирование

Организация может устанавливать меры нематериального стимулирования наставников, такие как: объявление благодарности, награждение почетной грамотой, вручение ценного подарка, размещение информации о наставниках, достижениях их наставляемых на сайте и в социальных сетях организации («виртуальная доска почёта»), в других средствах информации, предоставление лучшим наставникам возможности принимать участие в разработке решений, касающихся развития организации, предоставление дополнительных возможностей для профессионального развития наставника, представление к ведомственной награде и т.п.

9. Реализация программы наставничества

Использование возможностей Портала НМФО

Организация с использованием технических средств Портала НМФО может формировать отчетные формы по реализации наставничества и осуществлять мониторинг наставничества. Ответственный сотрудник за работу в личном кабинете работодателя на Портале НМФО (далее - ЛК работодателя):

- **Формирует ЛК** работника, назначенного наставником;
- **Отражает** факт **назначения** наставника для наставляемого с указанием периода наставничества, специальности, в рамках которой назначается наставник, основания для наставничества.
- **Вносит изменения** в случаях увольнения наставляемого (наставника), смены наставника для наставляемого, приостановления наставничества по различным причинам;
- **Проводит** промежуточный **мониторинг** наставничества.

Публикация информации о вакантных должностях

Организация публикует вакантные должности на Единой цифровой платформе в сфере занятости и трудовых отношений «Работа в России». Перечни вакантных должностей следует регулярно обновлять.

10. Оценка эффективности наставничества

Оценка результатов наставничества проводится по итогам установленного срока на основе итогов выполнения Плана мероприятий по наставничеству в течение 7 (семи) календарных дней после истечения срока прохождения наставничества. Оценку проводят коллегиально — обычно на заседании специальной комиссии по наставничеству. Для оценки эффективности определяют вклад специалиста в решение поставленной задачи (задач) именно наставничества.

В процессе анализируют несколько направлений:

- анализ динамики показателей до и после введения системы наставничества;
- сопоставление данных групп, осваивающих навыки работы по полученной (получаемой) специальности при помощи наставника и без него;
- опрос наставляемых и их руководителей о вкладе наставничества и иных факторов в результат.

При оценке эффективности осуществления наставничества в организации учитывают:

- прогресс наставляемого в рамках плана мероприятий, определенных на период наставничества;
- количество ошибок при выполнении должностных обязанностей наставляемым;
- удовлетворенность пациентов (количество положительных отзывов пациентов об оказании медицинской помощи наставляемым);
- деятельность наставника в рамках определенных полномочий, включая его саморазвитие;
- обеспечение условий осуществления наставничества в организации;
- уменьшение доли уволившихся по собственному желанию в первый год работы.

11. Окончание периода прохождения наставничества

В течение 5 (пяти) рабочих дней наставник представляет руководителю организации индивидуальный план мероприятий по наставничеству с отметками о выполнении плана и итогами выполнения, в том числе характеристикой профессионального роста наставляемого, рекомендаций по дальнейшему профессиональному развитию специалиста. Формируются сведения о периоде прохождении наставничества в организации, которые подписываются руководителем организации в 2 (двух) экземплярах – для наставляемого и кадровой службы организации для включения в личное дело наставляемого.

«Горячая линия» по вопросам наставничества Регионального кадрового центра здравоохранения телефон 8 (4822) 32-88-20