

**МИНИСТЕРСТВО ЗДРАВООХРАНЕНИЯ ПРИМОРСКОГО КРАЯ
КРАЕВОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ЗДРАВООХРАНЕНИЯ «СТАНЦИЯ СКОРОЙ МЕДИЦИНСКОЙ ПОМОЩИ
г. УССУРИЙСКА (КГБУЗ «ССМП г. УССУРИЙСКА»)**

ПРИКАЗ

14.05.2026 г

№ 95/1

г. Уссурийск

**Об утверждении Положения о наставничестве
в КГБУЗ «ССМП г. Уссурийска»**

Во исполнение приказа министерства здравоохранения Приморского края от 12.05.2026 № 18/пр/322 «Об утверждении Положения о наставничестве в сфере здравоохранения», в целях оказания практической помощи в профессиональном становлении, приобретении профессиональных знаний и навыков молодыми специалистами с высшим и средним медицинским образованием, впервые принятыми на работу в КГБУЗ «ССМП г. Уссурийска», и определения порядка проведения работы по наставничеству

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить:

1.1. «Положение о наставничестве в КГБУЗ «ССМП г. Уссурийска» (приложение № 1).

1.2. Список наставников КГБУЗ «ССМП г. Уссурийска» (приложение № 2).

1.3. Форму индивидуального плана адаптации молодого специалиста (приложение № 3).

1.4. Форму отчета наставника о результатах адаптации молодого специалиста (приложение № 4)

1.5. Форму отчета молодого специалиста о прохождении адаптации (приложение № 5).

2. Старшему фельдшеру Гирийчук Е. В. ознакомить причастных лиц с настоящим приказом под роспись.

3. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Главный врач
КГБУЗ «ССМП г. Уссурийска»



А. Н. Федейкин

ПОЛОЖЕНИЕ О НАСТАВНИЧЕСТВЕ КГБУЗ «ССМП Г. УССУРИЙСКА»

I. Общие положения

1. Настоящее положение определяет цели, задачи, формы и порядок осуществления наставничества в КГБУЗ «ССМП г. Уссурийска».

2. Наставничество представляет собой форму обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к самостоятельному квалифицированному исполнению работниками должностных обязанностей.

3. Наставничество является неотъемлемым элементом кадровой политики, средством воспитания и обучения медицинских работников, впервые принятых на работу в медицинское учреждение после окончания образовательного учреждения.

4. Целью наставничества является оказание помощи в приобретении и развитии молодыми специалистами необходимых профессиональных знаний, навыков, умений, способствующих качественному исполнению должностных обязанностей, воспитание у них требовательности к себе и заинтересованности в результатах трудовой деятельности, повышение профессионального мастерства и уровня компетенции в первый год работы в медицинской организации, овладение нормами медицинской этики и деонтологии, повышение культурного уровня, привлечение к участию в общественной жизни медицинской организации, реализации задач медицинской организации по оказанию медицинской помощи населению.

5. Задачами наставничества являются:

- сокращение периода адаптации молодых специалистов;
- ускорение процесса профессионального становления молодых специалистов;
- развитие способности молодых специалистов самостоятельно, качественно, ответственно и своевременно выполнять возложенные на них функциональные обязанности;
- совершенствование профессиональных знаний, навыков, умений молодых специалистов, необходимых для исполнения должностных обязанностей;
- выработка у молодых специалистов добросовестности, дисциплинированности, ответственного отношения к исполнению должностных обязанностей;
- овладение молодыми специалистами нормами медицинской этики и деонтологии, ознакомление с традициями медицинской организации.

II. Организация наставничества

1. Наставничество устанавливается в отношении лиц, исполнение должностных обязанностей которых требует обеспечения профессионального становления, развития и адаптации, в том числе расширения или освоения новых профессиональных знаний, овладения новыми практическими навыками.

2. К работе в качестве наставников привлекаются высококвалифицированные медицинские работники, способные к передаче накопленных знаний и опыта, имеющий практические навыки осуществления трудовых обязанностей по специальности, замещаемой лицом, в отношении которого осуществляется наставничество.

3. Наставничество осуществляется в отношении лиц (далее - молодые специалисты):

1) врачей-специалистов, заключивший с медицинской организацией трудовой договор по основному месту работы в течение одного года после:

а) окончания обучения в образовательной организации высшего образования;

б) увольнения с военной службы по призыву (для лиц, призванных на военную службу в год окончания обучения в образовательной организации высшего образования);

в) истечения, досрочного прекращения отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет (для лиц, которым отпуск по уходу за ребенком предоставлен в период получения образования в образовательной организации высшего образования либо в течение девяти месяцев после окончания обучения в образовательной организации высшего образования);

г) окончания периода фактического осуществления ухода за ребенком, не достигшим возраста трех лет (для лиц, ребенок которых был рожден в период получения образования в образовательной организации высшего образования либо в течение девяти месяцев после окончания обучения в образовательной организации высшего образования);

д) окончания интернатуры, ординатуры либо аспирантуры (для лиц, поступивших в интернатуру, ординатуру, аспирантуру в год окончания обучения в образовательной организации высшего образования);

2) специалистов со средним профессиональным медицинским образованием, заключивший с медицинской организацией трудовой договор по основному месту работы в течение одного года после:

а) окончания обучения в профессиональной образовательной организации;

б) увольнения с военной службы по призыву (для лиц, призванных на военную службу в год окончания обучения в профессиональной образовательной организации);

в) истечения, досрочного прекращения отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет (для лиц, которым отпуск по уходу за ребенком предоставлен в период получения образования в профессиональной образовательной организации либо в течение девяти месяцев после окончания обучения в профессиональной образовательной организации);

г) окончания периода фактического осуществления ухода за ребенком, не достигшим возраста трех лет (для лиц, ребенок которых был рожден в период получения образования в профессиональной образовательной организации либо в

течение девяти месяцев после окончания обучения в профессиональной образовательной организации).

4.Кандидатуры наставников предлагаются заведующими структурных подразделений, главной медицинской сестрой, заместителями главного врача.

5.Руководитель медицинской организации принимает решение (в форме приказа) о назначении наставника не позднее трех рабочих дней со дня заключения молодым специалистом трудового договора с медицинской организацией.

6.Наставник назначается для сопровождения профессиональной деятельности молодого специалиста сроком на один год.

7.Замена наставника осуществляется на основании приказа руководителя медицинского учреждения по письменному заявлению наставника или молодого специалиста:

- при увольнении наставника до истечения одного года наставничества;
- при переводе наставника или молодого специалиста в другое структурное подразделение медицинского учреждения или на другую должность;
- 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).

8. В случаях замены наставника по вышеперечисленным причинам продолжительность наставничества не изменяются.

9. При замене наставника:

- план адаптации молодого специалиста, в отношении которого осуществляется наставничество, изменению не подлежит;
- молодой специалист, в отношении которого осуществляется наставничество, при подготовке отчета по результатам наставничества указывает информацию о работе наставников, участвовавших в его адаптации.

III. Обязанности, права и ответственность сторон

1.В своей работе наставник и молодой специалист руководствуются действующим законодательством Российской Федерации, данным Положением о наставничестве, должностными инструкциями.

2.В период адаптации наставник обязан:

- разработать и утвердить руководителем медицинской организации не позднее шести рабочих дней со дня принятия решения (в форме приказа) о назначении наставника индивидуальный план адаптации молодого специалиста в соответствии с утвержденной формой (Приложение № 3);
- оказывать методическую и практическую помощь лицу, в отношении которого осуществляется наставничество, в приобретении знаний и умений;
- максимально индивидуализировать процесс адаптации молодого специалиста;
- ознакомить молодого специалиста с основными направлениями деятельности, задачами и функциями медицинского учреждения и его структурных подразделений;

- обеспечить изучение молодым специалистом нормативных правовых актов, организационно-распорядительных документов медицинского учреждения, регламентирующих его трудовую деятельность;
- выявлять и совместно устранять допущенные молодым специалистом ошибки в профессиональной деятельности;
- передавать молодому специалисту, накопленный опыт профессионального мастерства, обучать наиболее рациональным приемам и передовым методам работы;
- предоставлять ежеквартально руководителю медицинской организации промежуточные отчеты о процессе адаптации молодого специалиста в соответствии с утвержденной формой (Приложение № 4);
- изучать и внедрять передовой опыт наставничества других медицинских организаций;
- подготовить и предоставить руководителю учреждения в течение семи рабочих дней по окончании установленного приказом срока наставничества, отчет о результатах адаптации молодого специалиста (далее - отчет наставника), дать конкретные рекомендации по дальнейшему повышению профессиональных навыков и умений молодому специалисту, в отношении которого осуществлялось наставничество в соответствии с утвержденной формой (Приложение № 4);

Отчет наставника после его рассмотрения руководителем медицинского учреждения приобщается к личному делу молодого специалиста, в отношении которого осуществлялось наставничество.

3. Наставник имеет право:

- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с деятельностью лица, в отношении которого осуществляется наставничество, представлять заключение о неисполнении (ненадлежащем исполнении) им обязанностей, выносить предложения заведующему отделением о поощрении молодого специалиста, применении мер дисциплинарного воздействия, а также по другим вопросам, требующим решения руководителя;
- требовать выполнения молодым специалистом плана мероприятий по наставничеству;
- подавать предложения при решении вопросов о перемещении, определении соответствия занимаемой должности молодого специалиста;
- направлять руководителю медицинской организации служебную записку по вопросу сложения с него обязанностей наставника лица, в отношении которого осуществляется наставничество, в случаях, предусмотренных [7](#) раздела II настоящего Положения.

4. Молодой специалист, в отношении которого осуществляется наставничество, обязан:

- в соответствии с поставленными задачами овладеть необходимым уровнем профессиональных знаний и умений, изучать и использовать в работе действующее законодательство и нормативные документы, регламентирующие деятельность медицинского учреждения и конкретного специалиста;
- выполнять индивидуальный план адаптации молодого специалиста;
- выполнять правила внутреннего трудового распорядка медицинского учреждения и руководствоваться в работе должностной инструкцией;
- совместно с наставником устранять допущенные ошибки;

- проявлять дисциплинированность, организованность и культуру в работе;
- дорожить честью своего коллектива, с достоинством вести себя на работе и вне работы, участвовать в общественной жизни коллектива;
- подготовить в течение семи рабочих дней после окончания срока наставничества и предоставить руководителю учреждения отчет о прохождении адаптации и работе наставника в соответствии с утвержденной формой (далее - отчет молодого специалиста) (Приложение № 5).

5. Молодой специалист имеет право:

- пользоваться имеющейся в медицинской организации служебной, нормативной, учебно-методической документацией по вопросам служебной деятельности;
- в индивидуальном порядке обращаться к наставнику за советом, помощью по вопросам, связанным со служебной деятельностью;
- при невозможности установления личного контакта с наставником выходить с соответствующим ходатайством о его замене к руководителю структурного подразделения.

6. Права и ответственность наставников и молодых специалистов основываются на правах и ответственности сотрудников медицинского учреждения, определенных законодательством Российской Федерации и соответствующими должностными обязанностями.

IV. Руководство наставничеством

1. Руководство и контроль за организацией наставничества осуществляет руководитель медицинского учреждения.

2. Организацию наставничества в конкретном структурном подразделении определяет руководитель данного структурного подразделения, который:

- определяет количество молодых специалистов, в отношении которых наставник осуществляет наставничество, в зависимости от уровня его профессиональной подготовки, а также от объема выполняемой работы;
- предлагает кандидатуру наставника, осуществляет контроль его деятельностью 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 (при наличии возможности – организует рабочие место молодого специалиста в одном кабинете с наставником);
- осуществляет контроль за процессом наставничества в данном структурном подразделении.

VI. Стимулирование деятельности наставника

1. За выполненную работу наставнику с момента издания приказа о назначении наставника предоставляется мера социальной поддержки в виде ежемесячной денежной выплаты в соответствии с Постановлением Правительства Приморского края от 16 апреля 2020 года № 347-пп «Об утверждении Порядка предоставления меры социальной поддержки наставника в виде ежемесячной денежной выплаты».

2. Ежемесячная денежная выплата предоставляется в следующих размерах:
5000,0 рублей для наставника молодого специалиста на должности врача-специалиста;
3000,0 рублей для наставника молодого специалиста на должности специалиста со средним профессиональным медицинским образованием.
3. В коллективный договор медицинского учреждения могут быть внесены положения о дополнительном стимулировании работы наставников.
-

**Список наставников КГБУЗ «ССМП г. Уссурийска»,
имеющие высшую или первую категорию**

1. Орлова Ольга Сергеевна - фельдшер скорой медицинской помощи
2. Кудрявцева Юлия Александровна - фельдшер скорой медицинской помощи
3. Федченко Елена Юрьевна - фельдшер скорой медицинской помощи
4. Балаховский Александр Александрович - фельдшер скорой медицинской помощи
5. Балаховская Ольга Александровна - фельдшер скорой медицинской помощи
6. Бибикова Елена Анатольевна - фельдшер скорой медицинской помощи
7. Верещагина Татьяна Робертовна - фельдшер скорой медицинской помощи
8. Волкова Анна Евгеньевна - фельдшер скорой медицинской помощи
9. Володина Наталья Адамовна - фельдшер скорой медицинской помощи
10. Даниленко Галина Ивановна - фельдшер скорой медицинской помощи
11. Казаченко Татьяна Геннадьевна - фельдшер скорой медицинской помощи
12. Каминская Наталья Александровна - фельдшер скорой медицинской помощи
13. Концерук Оксана Витальевна - фельдшер скорой медицинской помощи
14. Горных Александра Юрьевна — фельдшер скорой медицинской помощи
15. Гирийчук Елена Викторовна — старший фельдшер
16. Митюкова Альбина Акрамовна — старший врач скорой медицинской помощи
17. Дубцова Валентина Викторовна - фельдшер скорой медицинской помощи
18. Панкратова Оксана Вячеславовна - фельдшер скорой медицинской помощи
19. Павлова Татьяна Ивановна - фельдшер скорой медицинской помощи
20. Полковникова Людмила Викторовна - фельдшер скорой медицинской помощи
21. Поломошнова Галина Васильевна - фельдшер скорой медицинской помощи
22. Сальникова Ольга Дмитриевна - фельдшер скорой медицинской помощи
23. Розова Ольга Юрьевна — старший фельдшер
24. Черненко Алексей Михайлович - фельдшер скорой медицинской помощи
25. Юдаева Зоя Александровна - фельдшер скорой медицинской помощи
26. Ячменцева Наталья Анатольевна - фельдшер скорой медицинской помощи
27. Кравченко Татьяна Григорьевна - фельдшер скорой медицинской помощи
28. Куценко Татьяна Васильевна - фельдшер скорой медицинской помощи
29. Шишневa Дина Владимировна - фельдшер скорой медицинской помощи
30. Галащук Ольга Александровна - фельдшер скорой медицинской помощи
31. Фесечко Марина Александровна - фельдшер скорой медицинской помощи
32. Кравченко Сергей Владимирович - фельдшер скорой медицинской помощи
33. Пивнюк Елена Александровна - фельдшер скорой медицинской помощи

Индивидуальный план адаптации молодого специалиста
(типовая форма)

(Ф.И.О. молодого специалиста)
скорой медицинской помощи

(наименование должности молодого специалиста)

(Ф.И.О. наставника)
скорой медицинской помощи

(наименование должности наставника)

Период наставничества с _ по

№ п/п	Наименование и содержание мероприятий	Срок исполнения	Отметка о выполнении
6.	Работа молодого специалиста с трудовой дисциплиной в коллективе, с должностной инструкцией и правилами внутреннего распорядка организации. Работа с нормативными документами и иными приказами, регулирующими деятельность медицинской организации.		
7.	Отработка навыков работы молодого специалиста с рабочим местом: оснащением санитарного автомобиля, освоение навыков работы с аппаратурой, медицинской укладкой, методами диагностики и лечения, а так же совершенствование практических навыков в работе специалиста.		
3.	Дальнейшее 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. (Ознакомление с приказом МЗ РФ от 20.06.2013г. №388н (редакция от 21.03.2020г.); Ознакомление и освоение работы с документами: 1. Журнал учёта рабочего времени; 2. Карта вызова скорой медицинской помощи (учётная форма №110/у, утверждённая приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 02.12.2009г.№942); 3. Сопроводительный лист и талон к сопроводительному листу (медицинская документация форма №114/у, утвержденная		

	приказом МЗ и СР РФ от 02.12.2009г. приказ №942); 4. Сигнальный лист к карте вызова СМП утвержден приказом Министерством РФ от 20.06.2013г. приказ №388н.; 5. Протокол Сердечно-легочной реанимации (утвержден приказом КГБУЗ «ССМП г. Уссурийска» №124 от 14.05.2015год); 6. Бланк учета расхода лекарственных средств и изделий медицинского назначения выездными бригадами за смену; 7. Лист интенсивной терапии, утвержденный приказом КГБУЗ «ССМП г. Уссурийска» от 05.11.2014 №230; 8. Экстренное извещение о случае острого отравления химической этиологии (учетная форма 58-1 у); 9. «Журнал регистрации операций, связанных с оборотом наркотических средств и психотропных веществ»; 10. «Журнал передачи ключей, пломбира, наркотических средств, психотропных веществ, при смене медицинского персонала»; 11. Протокол установления смерти человека; 12. Журнал аварийных ситуаций при работе с кровью и другими биологическими жидкостями; 14. Лист назначений наркотических средств, психотропных веществ, лекарственных препаратов, стоящих на предметно-количественном учете утвержденный приказом КГБУЗ «ССМП г. Уссурийска» 15. Лист проведения и отчета по проведению тромботической терапии на догоспитальном этапе.)		
4.	Работа с порядком и особенностями ведения рабочей документации (журнал учета рабочего времени, заполнение карт вызова, сигнального и сопроводительного листов, заполнение протокола об установлении смерти человека, заполнение экстренных сообщений в результате отравлений).		
5.	Работа с программным обеспечением «Исток», «Удар»		
6.	Принятие и сдача смены по ЧЕК-ЛИСТАМ в режиме тестирования.		
7.	Консультирование и контроль над качеством оказания медицинской помощи в работе молодого специалиста		
9.	Ознакомление с положением о санитарном просвещении, формами пропаганды здорового образа жизни		
10.	Изучение и применение вопросов медицинской этики и деонтологии в работе с пациентами и их родственниками.		

11.	Помощь молодому специалисту в работе на сайте НМО		
12.	Проверка и контроль навыков, знаний и умений, приобретаемых за период наставничества		
13.	Представление отчета о профессиональной деятельности		

Наставник:

фельдшер скорой медицинской помощи

(должность, Ф.И.О.)

(дата)

(подпись наставника)

Молодой специалист:

фельдшер (медицинская сестра) скорой медицинской помощи

(должность, Ф.И.О.)

(дата)

(подпись молодого специалиста)

**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)

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__ гг.

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)

Перечень
наставников и молодых специалистов/лиц, в отношении которых
осуществляется наставничество

№	Молодой специалист/лицо, в отношении которого осуществляется наставничество		Ознакомление и согласие с назначением наставника	Наставник		Согласие с назначением в качестве наставника	Период наставничества		Руководитель структурного подразделения наставника
	Ф.И.О.	Должность	Подпись	Ф.И.О.	Должность	Подпись	Дата начала наставничества	Дата окончания наставничества	Подпись