

МИНИСТЕРСТВО ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТИ
Государственное бюджетное учреждение Ростовской области
«Бюро судебно-медицинской экспертизы»
(ГБУ РО «БСМЭ»)

П Р И К А З

20.03.2026г

№ 28-адм

г.Ростов-на-Дону

Об утверждении Положения
о наставничестве в ГБУ
РО «БСМЭ»

В целях реализации ч. 3' - 36 ст. 69, п. 17 ч. 1 ст. 79 Федерального закона от 21.11.2011 № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» и оказания практической помощи в профессиональном становлении, в приобретении профессиональных знаний и навыков молодыми специалистами медицинского профиля, впервые поступивших на работу в ГБУ РО «БСМЭ», а также определения порядка проведения работы по наставничеству,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение о наставничестве в ГБУ РО «БСМЭ».
2. Назначить заместителя начальника по общим вопросам Погосяна Ашота Паганеловича ответственным за организацию наставничества в ГБУ РО «БСМЭ».
3. Отделу кадров осуществлять документальное сопровождение процесса наставничества, подготовку приказов ГБУ РО «БСМЭ» и иных документов сопровождающих процесс наставничества.
4. Разместить на официальном сайте ГБУ РО «БСМЭ»:
 - Положение о наставничестве и иную информацию по организации наставничества в ГБУ РО «БСМЭ»;
 - Перечни вакантных должностей медицинских работников, имеющих в ГБУ РО «БСМЭ», и поддерживать данные перечни в актуальном состоянии.
5. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Начальник



Д.В.Шатов

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ РОСТОВСКОЙ
ОБЛАСТИ «БЮРО СУДЕБНО-МЕДИЦИНСКОЙ ЭКСПЕРТИЗЫ»**

СОГЛАСОВАНО
Министр здравоохранения
Ростовской области



Н.Б.Варданян

мп

УТВЕРЖДАЮ
Начальник



Д.В.Шатов

« 20 » 2026 г.

мп

**ПОЛОЖЕНИЕ
о наставничестве в ГБУ РО "БСМЭ"**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет цели, задачи, формы и механизм осуществления наставничества в ГБУ РО «БСМЭ», находящейся в ведении министерства здравоохранения Ростовской области.

1.2. В настоящем Положении используются следующие понятия:

наставничество - форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к самостоятельному квалифицированному исполнению работниками должностных обязанностей;

молодой специалист - лицо, получившее медицинское образование по основным профессиональным образовательным программам и впервые прошедшее первичную аккредитацию специалиста, первичную специализированную аккредитацию специалиста по соответствующей специальности трудоустроившееся в медицинскую организацию на должность врача-специалиста впервые по данной специальности или на должность врача-стажера в отношении которого осуществляется наставничество;

наставник - высококвалифицированный сотрудник ГБУ РО "БСМЭ" профессионально компетентный медицинский работник со стажем работы не менее пяти лет, обладающий высокими профессиональными качествами, имеющий стабильные показатели в работе, способность и готовность делиться своим опытом, имеющий системное представление о своем участке работы и работе медицинской организации, преданный своему делу, поддерживающий стандарты и правила работы, обладающий коммуникативными навыками и гибкостью в общении, назначенный ответственным за профессиональную и должностную адаптацию молодого специалиста.

1.3. Наставничество в сфере здравоохранения осуществляется в отношении лиц, получивших медицинское образование по основным профессиональным образовательным программам по специальностям (направлениям подготовки), в том числе на основании договора о целевом обучении в соответствии со статьей



71.1 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», впервые прошедших первичную аккредитацию специалиста, первичную специализированную аккредитацию специалиста по соответствующей специальности (далее — наставляемые) и осуществляющих медицинскую деятельность по основному месту работы в ГБУ РО «БСМЭ», в том числе в соответствии с договором о целевом обучении, реализующих программу государственных гарантий бесплатного оказания гражданам медицинской помощи, и в иных организациях в соответствии с договором о целевом обучении.

1.4. Наставничество осуществляется по основному месту работы наставляемого в ГБУ РО «БСМЭ», участвующих в реализации программы государственных гарантий бесплатного оказания гражданам медицинской помощи.

1.5. Наставничество не заменяет обучение или стажировку, а является дополняющим механизмом, который может способствовать успешной адаптации специалистов на рабочем месте, совершенствованию практических умений и навыков работы по специальности «судебно-медицинская экспертиза», обеспечивая индивидуальный подход к профессиональному становлению и развитию кадрового состава.

2. Цель и задачи наставничества

2.1. Целью наставничества в сфере здравоохранения является:

помощь в профессиональном становлении молодых специалистов, приобретении ими профессиональных знаний и навыков, самостоятельном выполнении должностных обязанностей;

развитие кадрового потенциала и личности наставляемого, формирование ответственного отношения к труду и его результатам и долгосрочных трудовых отношений.

1.2. Основные задачи наставничества:

оказание помощи в профессиональной и должностной адаптации молодых специалистов к условиям осуществления профессиональной деятельности, а также в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей;

совершенствование профессиональных компетенций наставляемого (погружение молодого специалиста в профессиональную среду, ознакомление с условиями труда, режимом работы, зоной ответственности и требованиями к должностному поведению, предъявляемыми к сотрудникам ГБУ РО «БСМЭ», оказание помощи наставляемому в ведении медицинской документации, согласно нормативно-правовым актам, регулирующих судебно-экспертную деятельность, в работе в информационных системах, в навыках общения в судах, с сотрудниками правоохранительных органов);

развитие у наставляемого умений самостоятельно, качественно и своевременно исполнять должностные обязанности, поддерживать профессиональный уровень, необходимый для их надлежащего исполнения;

развитие у наставляемого трудолюбия, чувства личной ответственности за выполнение должностных обязанностей и мотивации в отношении эффективной и долгосрочной профессиональной деятельности;

непрерывная поддержка наставляемого в процессе получения им новых компетенции и выявление препятствий, затрудняющих профессиональную реализацию наставляемого;

ознакомление наставляемого с принципами и нормами организационной культуры организации, вовлечение в организационную культуру организации и ее традиции;

формирование у наставляемого 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 и деонтологии;

помощь в формировании индивидуальной траектории профессионального развития наставляемого;

формирование командного духа и повышение мотивации сотрудников;

обеспечение преемственности кадров посредством установления длительных трудовых отношений с медицинскими работниками;

содействие усвоению наставляемым теоретических знаний, практических навыков и опыта наставника, приобретенных им в процессе профессиональной деятельности.

3. Организация наставничества

3.1. Срок осуществления наставничества устанавливаются приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации.

3.2. 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 специальности судебно-медицинская экспертиза.

3.3. В случае если наставничество в отношении наставляемых не осуществлялось или осуществлялось менее установленного срока, наставничество осуществляется до достижения установленного суммарного срока наставничества.

3.4. Наставничество осуществляется медицинским работником, имеющим соответствующую специальность (судебно-медицинская экспертиза) и стаж медицинской деятельности не менее 5 лет (далее — наставник).

3.5. Наставничество может осуществляться руководителем (заместителем) медицинской организации (структурного подразделения), имеющие стаж медицинской деятельности не менее 5 лет.

3.6. Назначение наставников осуществляется на добровольной основе с обязательным письменным согласием лица, назначаемого наставником.

3.7. Выполнение функций наставника осуществляется на основании трудового договора или дополнительного соглашения к трудовому договору, заключенного в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.8. Списочный состав наставников утверждается руководителем ГБУ РО «БСМЭ».

Наставничество осуществляется наряду с исполнением наставником основных обязанностей. Максимальное число молодых специалистов, в отношении которых одним наставником осуществляется наставничество, не может превышать двух человек.

3.9. Приказ о наставничестве издается не позднее 5 рабочих дней со дня приема

на работу молодого специалиста.

Наставничество приостанавливается на период временного отсутствия молодого специалиста. Приостановление наставничества и его возобновление оформляются приказами медицинской организации.

3.10. Замена наставника осуществляется на основании приказа медицинской организации:

- при увольнении наставника;
 - при переводе наставника или молодого специалиста в иное структурное подразделение медицинской организации или на другую должность;
 - при ненадлежащем исполнении наставником функций наставничества или своих должностных обязанностей;
 - по просьбе наставника или молодого специалиста в случае привлечения наставника к дисциплинарной ответственности;
 - по иным основаниям при наличии обстоятельств, препятствующих осуществлению процесса профессионального становления молодого специалиста.
- В случае замены наставника периода осуществления наставничества и их продолжительность не изменяются.

3.11. Назначение, замена и освобождение наставника осуществляется на основании приказа руководителя медицинской организации. При этом наставника и наставляемые в отношении которых издан приказ, должны быть ознакомлены с ним в письменной форме.

3.12. Наставнику будет производиться выплата согласно положению об оплате труда, условия осуществления которых устанавливаются нормативными правовыми актами, регулирующими оплату труда работников ГБУ РО «БСМЭ».

3.13. 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 собственных средств ГБУ РО «БСМЭ».

3.14. ГБУ РО «БСМЭ» по согласованию с министерством здравоохранения Ростовской области утверждается положение о порядке осуществления наставничества в медицинской организации с учетом специфики, профессионального профиля и деятельности организации.

3.15. Министерство здравоохранения Ростовской области в целях организации наставничества и создания условий для его реализации осуществляют методологическое и методическое руководство процессом наставничества в подведомственных медицинских организациях.

3.16. Наставничество может осуществляться с использованием дистанционных технологий, специализированной платформы Портала непрерывного медицинского и фармацевтического образования (НМФО).

3.17. Руководителем ГБУ РО «БСМЭ» определяется лицо ответственное за организацию наставничества в медицинской организации.

3.18. Кадровая служба ГБУ РО «БСМЭ» осуществляет документационное сопровождение процесса наставничества:

подготовку проектов приказов и иных документов, сопровождающих процесс наставничества, в том числе дополнительных соглашений к трудовым договорам;

обеспечивает систематическое рассмотрение вопросов организации наставничества на оперативных совещаниях;

предлагает меры поощрения наставников;

организационное сопровождение наставничества заключается в информационном обеспечении наставников, анализе и обобщении опыта работы наставников;

поддержании контакта с наставником и молодым специалистом для оказания необходимой помощи в рамках своей компетенции.

3.19. В течение 7 календарных дней после истечения срока прохождения наставничества, наставник направляет руководителю медицинской организации отчет об итогах прохождения наставничества, который после утверждения руководителем приобщается к личному делу наставляемого. После утверждения отчета об итогах прохождения наставничества издается приказ о завершении наставничества в отношении наставляемого.

4. Права и обязанности ответственного за организацию наставничества

4.1. Ответственный за наставничество обязан:

осуществлять систематическое рассмотрение вопросов организации наставничества, изучать лучшие практики реализации наставничества и способствовать их внедрению;

вносить предложения руководителю медицинской организации об отстранении наставников, недобросовестно относящихся к работе по наставничеству;

осуществлять контроль за деятельностью наставника и деятельностью закрепленного за ним молодого специалиста, вносить необходимые изменения и дополнения в процесс работы по наставничеству;

создавать необходимые условия для совместной работы наставника и молодого специалиста.

4.2. Ответственный за наставничество имеет право:

участвовать в разработке положения о наставничестве, инициировать внесение изменений в положение о наставничестве в целях повышения эффективности системы наставничества в медицинской организации;

участвовать в методическом и методологическом руководстве процесса наставничества;

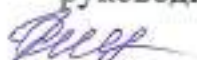
предлагать кандидатуры наставников из числа наиболее профессионально подготовленных работников согласно критериям утвержденным положением о наставничестве медицинской организации;

оказывать методическую и практическую помощь наставникам в планировании их работы, обучении, профессиональной и должностной адаптации молодых специалистов и давать рекомендации по совершенствованию порядка наставничества в медицинской организации.

5. Права и обязанности наставника

5.1. Наставник обязан:

не позднее 5 рабочих дней со дня установления наставничества разработать план мероприятий по наставничеству над специалистом, трудоустроившимся на должность врача в медицинскую организацию, (далее - план мероприятий) и утвердить его руководителем структурного подразделения (заместителем руководителя медицинской организации), оформив согласно приложению № 1 к



настоящему Положению;

ознакомить молодого специалиста с основными направлениями деятельности, задачами и функциями медицинской организации и ее структурных подразделений;

обеспечить изучения молодым специалистом нормативных правовых актов, организационно-распорядительных документов медицинской организации, регламентирующих его трудовую деятельность;

содействовать молодому специалисту в разработке индивидуального плана обучения в системе непрерывного медицинского образования;

оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении практическими приемами и способами качественного выполнения должностных обязанностей;

выявлять и совместно устранять допущенные молодым специалистом ошибки в профессиональной деятельности;

в качестве примера выполнять отдельные должностные обязанности совместно с молодым специалистом;

передавать молодому специалисту накопленный опыт профессионального мастерства, обучать наиболее рациональным приемам и передовым методам работы;

всесторонне изучать деловые и моральные качества молодого специалиста, его отношение к работе, коллективу, гражданам;

проявлять терпение и внимание к молодому специалисту, помогать в преодолении имеющихся недостатков, в корректной форме давать оценку результатам его работы и поведению;

личным примером развивать положительные качества молодого специалиста, привлекать к участию в общественной жизни коллектива;

критериями соответствия роли наставника следует считать: готовность оказать помощь и поддержку в адаптации к производственной среде; умение выявить и оценить качество личности наставляемого, которые нуждаются в развитии, способность применять современные подходы к обучению; служить положительной моделью в профессии и общении. Методы работы наставников: инструктаж, наблюдение, объяснение, беседа. Формы работы наставников: «Я расскажу, а ты послушай»; «Я покажу, ты посмотри»; «Сделаем вместе»; «Сделай сам я подскажу»; «Сделай сам, расскажи, что сделал»;

докладывать ответственному за наставничество (заместителю начальника по общим вопросам) о процессе адаптации молодого специалиста, его дисциплине и поведении, результатах профессионального становления;

в течение 7 календарных дней после истечения срока прохождения наставничества, направить руководителю медицинской организации отчет о прохождении наставничества в медицинской организации согласно приложению № 2 к настоящему Положению.

5.2. Наставник имеет право:

принимать участие в обсуждении вопросов, связанных с работой молодого специалиста, вносить предложения руководителю медицинской организации о поощрении молодого специалиста, применении к нему мер дисциплинарного характера, а также по другим вопросам, требующим решения руководителя медицинской организации;

осуществлять контроль за деятельностью молодого специалиста в форме личной проверки качества выполненной работы;

требовать выполнения молодым специалистом плана мероприятий

по наставничеству.

5.3. Критериями эффективной деятельности наставника являются:

выполнение плана мероприятий по наставничеству в полном объеме; качественное выполнение профессиональных обязанностей молодым специалистом в период наставничества;

отсутствие замечание по оформлению медицинской документации молодым специалистом.

6. Права и обязанности молодого специалиста

6.1. Молодой специалист обязан:

изучать нормативные правовые акты, организационно-распорядительные документы медицинской организации, регламентирующие вопросы его профессиональной деятельности;

подробно ознакомиться со своими должностными обязанностями, основными направлениями деятельности медицинской организации;

выполнять указания и рекомендации наставника, связанные с изучением порядка исполнения должностных обязанностей, учиться у него практическому решению поставленных задач;

совершенствовать профессиональные навыки, практические приемы и способы качественного выполнения должностных обязанностей;

совместно с наставником устранять допущенные в работе ошибки;

сообщать наставнику о трудностях, возникших в связи с исполнением определенных должностных обязанностей;

быть исполнительным, дисциплинированным, организованным и старательным работником, при общении с руководителями, коллегами по работе, гражданами, проявлять внимание, уважение и терпение (в том числе, соблюдать принципы медицинской этики и деонтологии), дорожить репутацией медицинской организации, активно участвовать в общественной жизни коллектива.

6.2. Молодой специалист имеет право:

пользоваться имеющейся в структурном подразделении служебной, нормативной документацией, учебно-методической литературой;

в индивидуальном порядке обращаться к наставнику за советом, помощью;

по вопросам, связанным с трудовой деятельностью;

при невозможности установления личного контакта с наставником выходить с соответствующим ходатайством о его замене к руководителю структурного подразделения (заместителю руководителя медицинской организации).

Приложение № 1 к Положению по
организации наставничества
в ГБУ РО «БСМЭ»

Индивидуальный план мероприятий по наставничеству

(фамилия, имя, отчество наставляемого)

Должность _____

Период наставничества: с «__» _____ 20__ г. по «__» _____ 20__ г.

№ п/п	Наименование и содержание мероприятий	Сроки выполнения	Ответственный за выполнение	Отметка о выполнении
1	2	3	4	5
1. Социально-психологическая адаптация				
1.1.	Ознакомление молодого специалиста с учреждением, его уставом, структурой, задачами и особенностями работы структурного подразделения, в котором молодой специалист осуществляет свои должностные обязанности			
1.2.	Ознакомление молодого специалиста с должностными обязанностями и порядком их исполнения, правилами внутреннего трудового распорядка ГБУ РО «БСМЭ», локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, нормы охраны труда и трудовой дисциплины в коллективе			
1.3.	Иные мероприятия социально-психологической адаптации молодого специалиста			
2. Профессиональная адаптация				
2.1.	Изучение молодым специалистом нормативных документов по судебно-медицинской экспертной деятельности, охране труда и технике безопасности, проблемам организации здравоохранения, санитарно-противоэпидемическому режиму. Изучение приказов, инструкций, методических рекомендаций, по организации и выполнению должностных обязанностей специалиста (указываются конкретные мероприятия)			
2.2.	Освоение и поэтапное			

	совершенствование практических навыков в работе молодого специалиста (указываются конкретные мероприятия)			
2.3.	Изучение молодым специалистом порядка оформления медицинской документации (указываются конкретные мероприятия)			
2.4.	Изучение молодым специалистом вопросов медицинской этики			
2.5.	Оказание наставником молодому специалисту помощи в процессе адаптации к трудовой деятельности (указываются конкретные мероприятия)			
2.6.	Изучение молодым специалистом медицинской литературы			
2.7.	Выполнение молодым специалистом самостоятельных практических заданий (указываются конкретные мероприятия)			
2.8.	Выполнение молодым специалистом обязанностей, поручений, индивидуальных заданий по занимаемой им должности			
2.9.	Контрольные мероприятия по проверке готовности молодого специалиста к самостоятельному выполнению должностных обязанностей			
2.10.	Представление молодым специалистом отчета о профессиональной деятельности			
2.11.	Иные мероприятия, определяемые наставником			
(должность, ФИО (полностью), подпись наставника)				
_____ 20 ____ г.				
(должность, ФИО (полностью), подпись молодого специалиста)				
_____ 20 ____ г.				

Приложение № 2 к Положению
по организации наставничества в
ГБУ РО «БСМЭ»

ОТЧЕТ
о прохождении наставничества в ГБУ РО «БСМЭ»

_____ (наименование организации)

Наставляемый:

_____ (фамилия, имя, отчество (при наличии), должность, подразделение)

_____ (ФИО (полностью) наставника, должность)

Период в течении которого осуществлялось наставничество в отношении наставляемого: с «___» _____ 20__ г. по «___» _____ 20__ г.
(___ лет ___ месяцев ___ дней).

1) Выполнение индивидуального плана мероприятий:

Общее количество запланированных мероприятий: _____

Выполнено в полном объеме: _____

Выполнено частично: _____

Не выполнено: _____ (указать причины) _____

2) Краткая характеристика профессиональных качеств наставляемого по критериям:

- освоение должностных обязанностей, теоретическая подготовка:

- практические навыки и манипуляции:

- способность к самостоятельной работе и принятия решений:

- ответственность, дисциплинированность:

коммуникабельность, работа в коллективе:

стремление к профессиональному развитию:

3) Краткая характеристика сильных сторон наставляемого:

4) Области, требующие дальнейшего профессионального развития наставляемого, и рекомендации наставника:

5) Общий вывод о результатах наставничества (поставить галочку):

профессиональная адаптация прошла успешно. Молодой специалист готов к самостоятельной работе.

профессиональная адаптация прошла удовлетворительно. Рекомендуется продолжить сопровождение по указанным выше вопросам.

профессиональная адаптация прошла неудовлетворительно. Требуется (указать дальнейшие действия: например, дополнительное обучение, рассмотрение вопроса о соответствии должности и т.п.).

6) Предложение наставника по улучшению системы наставничества в ГБУ РО «БСМЭ»:

7) Заключение ответственного за организацию наставничества:

_____/

(должность наставника)

_____/

(ФИО (полностью) наставника)

_____/

(подпись)

« _____ » _____ 20 ____ г.