

ИЗМЕНЕНИЯ
в Коллективный договор

Государственного бюджетного учреждения здравоохранения
Республики Карелия «Сегежская центральная районная
больница»

на 2020 – 2026 год

Зарегистрировано в Управлении труда и занятости
Республики Карелия

Регистрационный № _____ от «___» ____ 2026 года



15 июня 2026 г.
Председатель Профсоюзного комитета



1. п. 5.2 раздела 5 «Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера» Положения об оплате труда работников Государственного бюджетного учреждения здравоохранения Республики Карелия «Сегежская центральная районная больница» изложить в следующей редакции:

«5.2 В ГБУЗ «Сегежская ЦРБ» устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за качество выполняемых работ:
 - а) за наличие квалификационной категории;
 - б) выплата, устанавливаемая с учётом выполнения показателей и критериев оценки эффективности работников;
- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за продолжительность непрерывной работы в отделении скорой медицинской помощи ГБУЗ «Сегежская ЦРБ»;
- премиальные выплаты по итогам работы:
 - а) премии по итогам работы за отчётный период;
 - б) премии от оказания платных медицинских услуг

2. п. 5.8 раздела 5 «Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера» Положения об оплате труда работников Государственного бюджетного учреждения здравоохранения Республики Карелия «Сегежская центральная районная больница» исключить

3. Раздел 6 «Другие вопросы оплаты труда» Положения об оплате труда работников Государственного бюджетного учреждения здравоохранения Республики Карелия «Сегежская центральная районная больница» дополнить п. 6.5 следующего содержания:

6.5. В соответствии со статьёй 351.8. Трудового кодекса Российской Федерации, пунктом 3 Положения о наставничестве в сфере здравоохранения, утвержденного приложением к приказу Министерства здравоохранения Российской Федерации от 5 марта 2026 года № 167н, работнику устанавливается выплата за наставничество.

Размеры и условия осуществления выплат за наставничество работнику устанавливаются трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору в соответствии с действующими у работодателя системами оплаты труда с учетом содержания и (или) объема работы по наставничеству.

Размер ежемесячной выплаты за наставничество составляет:

- 10% от оклада – при осуществлении наставником в один и тот же период времени наставничества в отношении 1-2 человек;
- 15% от оклада - при осуществлении наставником в один и тот же период времени наставничества в отношении 3 человек и более.

Расходы на выплаты за наставничество медицинским работникам (за дополнительную работу, связанную с наставничеством в отношении молодых специалистов, завершивших обучение и находящихся в штате медицинской организации), включаются в фонд оплаты труда учреждения.

Финансирование расходов осуществляется за счёт средств бюджета Республики Карелия, предоставляемых бюджетным и автономным учреждениям в форме субсидий на финансовое обеспечение выполнения государственного задания, средств обязательного медицинского страхования в зависимости от источника финансирования, определенного Территориальной программой государственных гарантий бесплатного оказания гражданам Российской Федерации медицинской помощи в Республике Карелия для вида медицинской помощи, которую оказывает работник, в отношении которого осуществляется наставничество»

4. Приложение № 4 к коллективному договору «Положение о наставничестве в Государственном бюджетном учреждении здравоохранения Республики Карелия «Сегежская центральная районная больница» изложить в прилагаемой редакции:

ПОЛОЖЕНИЕ
о наставничестве в Государственном бюджетном учреждении
здравоохранения Республики Карелия
«Сегежская центральная районная больница»

I. Общие положения

1. Наставничество — это форма профессиональной адаптации и индивидуального обучения молодых специалистов, направленное на совершенствование качества индивидуального обучения молодых специалистов медицинского профиля: врачей, фельдшеров, медицинских сестер и других специалистов с медицинским образованием в государственном бюджетном учреждении здравоохранения Республики Карелия «Сегежская центральная районная больница» (далее - медицинская организация, молодые специалисты). Наставничество представляет собой школу профессионального воспитания, являющегося одним из основных разделов воспитательной деятельности трудового коллектива, и является неотъемлемым элементом кадровой политики, средством воспитания и обучения медицинских работников, впервые принятых на работу в медицинскую организацию после окончания образовательного учреждения.
 2. Целью наставничества является приобретение молодыми специалистами необходимых профессиональных навыков и опыта работы, а также воспитание у них требовательности к себе и заинтересованности в результатах труда, приобретение профессионального мастерства и уровня компетенции молодых специалистов в медицинской организации, овладение нормами медицинской этики и деонтологии, повышение культурного уровня, привлечение к участию в общественной жизни медицинской организации.
 3. 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.
 4. Кандидатуры наставников предлагаются работникам в соответствии со следующими личностными качествами:
 - позитивный стиль общения и мировосприятия;
 - педагогические навыки;
 - умение решать проблемы;
 - способность выделять приоритеты;
 - особенности личного влияния и авторитет среди коллег.
 5. Наставничество может осуществляться как в очном, так и дистанционном формате.
 6. Наставник назначается приказом ГБУЗ «Сегежская ЦРБ» не позднее 3 рабочих дней со дня трудоустройства молодого специалиста в медицинскую организацию на основании добровольного согласия сторон с учетом требований действующего федерального и регионального трудового законодательства.
- Локальными нормативными актами медицинской организации наставнику предусматриваются выплаты за наставничество в соответствии с законодательством Российской Федерации.
- Сроки наставничества устанавливаются в соответствии со сроками установленными Перечнем 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, утвержденными Министерством здравоохранения Российской Федерации от 05.03.2026 № 166н.

7. 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;

быть положительным примером.

8. Критериями работы наставника являются: владение технологией воспитательного процесса, умение осуществлять функции управления в виде целеполагания наставляемого, мотивации и планирования его обучения и достижение цели в запланированные сроки.

9. Замена наставника производится в соответствии с приказом ГБУЗ «Сегежская ЦРБ»:

–при прекращении наставником трудовых отношений;

–при переводе (назначении) наставника в другое отделение медицинской организации;

–по иным основаниям при наличии обстоятельств, препятствующих осуществлению процесса профессионального становления молодого специалиста, в отношении которого осуществляется наставничество.

10. Наставник составляет план по примерной форме согласно приложению №1 к настоящему Положению и проводит оценку эффективности работы молодого специалиста.

11. В течение 7 рабочих дней после истечения срока прохождения наставничества наставник предоставляет руководителю медицинской организации сведения об итогах прохождения наставничества по форме согласно приложению №2 к настоящему Положению (далее Сведения).

В течение 3 рабочих дней со дня утверждения Сведений руководителем, медицинская организация издает приказ о завершении наставничества в отношении наставляемого.

При необходимости молодому специалисту, в отношении которого осуществлялось наставничество, даются конкретные рекомендации по дальнейшему повышению профессиональных навыков.

12. Сведения об итогах наставничества после его рассмотрения руководителем медицинской организации приобщаются к личному делу молодого специалиста, в отношении которого осуществлялось наставничество.

13. Результатами эффективной работы наставника считаются:

- освоение и использование молодым специалистом, в отношении которого осуществлялось наставничество, теоретических знаний в практической деятельности;

-положительная мотивация к профессиональной деятельности и профессиональному развитию, самостоятельность и инициативность в служебной деятельности;

- самостоятельность молодого специалиста, в отношении которого осуществлялось наставничество, при принятии решений и выполнении им должностных обязанностей;

- дисциплинированность и исполнительность.

II. Задачи наставничества

14. Организация и проведение работы по оказанию помощи молодым специалистам в установлении индивидуальных профессиональных навыков, овладении нормами медицинской этики и деонтологии, повышении общеобразовательного и культурного уровня, привлечению к участию в общественной жизни медицинской организации.

15. Воспитание молодых специалистов на примерах работы лучших работников медицинской организации. Использование личного примера наставника в воспитании молодых специалистов.

16. Ознакомление с историей медицинской организации, этапами ее деятельности, задачами по оказанию медицинской помощи населению.

17. Ознакомление с условиями быта и оказание моральной поддержки молодому специалисту в решении сложных для него проблем.
18. Вовлечение молодых специалистов в выполнение научно – практической работы.
19. Формирование у молодых специалистов высокой ответственности за выполняемую работу, стремления к постоянному совершенствованию, изучению и внедрению в практику новых современных методов профилактики, диагностики и лечения.
20. Привлечение молодых специалистов к организации и проведению праздников (день медицинского работника, юбилейная дата медицинской организации или подразделений медицинской организации, чествование передовиков и ветеранов здравоохранения).
21. Постоянное совершенствование форм и методов наставничества. Изучение и внедрение передового опыта наставничества других организаций здравоохранения. Подведение итогов работы по наставничеству.

III. Обязанности, права и ответственность сторон

22. В своей работе наставник руководствуется действующим законодательством Российской Федерации, настоящим Положением о наставничестве, должностной инструкцией.

23. Наставник обязан:

- максимально индивидуализировать процесс воспитания молодого специалиста;
- составлять план работы с молодым специалистом и оценивать ее эффективность с регистрацией результатов в дневнике;
- просто и доступно заострять внимание молодого специалиста на проблемных для него вопросах и своевременно их устранять, ненавязчиво поддерживать, осуществлять помощь в утверждении профессионального мастерства, быть готовым выслушивать;
- получить представление об отношении молодого специалиста к труду, дисциплине, самопознанию, самоконтролю и иных личностных способностях;
- содействовать ознакомлению молодого специалиста с его должностными обязанностями, основными направлениями деятельности, с организацией работы медицинской организации;
- предавать молодому специалисту, накопленный опыт профессионального мастерства, обучать наиболее рациональным приемам и передовым методам работы;
- периодически докладывать руководителю (заместителю руководителя) медицинской организации о процессе адаптации молодого специалиста, его дисциплине и поведении, результатах его профессионального становления; составлять Сведения по итогам наставничества.

24. Наставник имеет право:

- подавать предложения при решении вопросов о переводе, определении соответствии занимаемой должности молодого специалиста;
- принимать участие в обсуждении вопросов, связанных со служебной деятельностью, вносить предложения руководителю (заместителю руководителя) медицинской организации о поощрении молодого специалиста, применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия, а также по другим вопросам, требующим решения руководителей.

За ненадлежащее исполнение обязанностей по наставничеству наставник может быть отстранен от данной работы.

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

- выполнять правила внутреннего трудового распорядка медицинской организации и руководствоваться в работе должностной инструкцией;
- в соответствии с поставленными задачами овладеть необходимыми профессиональными навыками, изучить и использовать в работе действующее законодательство и нормативные документы, регламентирующие деятельность медицинской организации и конкретного специалиста;
- максимально использовать опыт и знания наставника для овладения профессией, ознакомления с особенностями работы в медицинской организации;
- проявлять дисциплинированность, организованность и культуру в работе;

- дорожить честью своего коллектива, с достоинством вести себя на работе и вне работы, активно участвовать в общественной жизни коллектива.

26. Молодой специалист, в отношении которого осуществляется наставничество, имеет право:

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

27. Права и ответственность наставников и молодых специалистов, в отношении которых осуществляется наставничество, основываются на правах и ответственности сотрудников медицинской организации, определенных законодательством Российской Федерации и соответствующими должностными обязанностями.

5. Настоящие изменения вступают в силу с 1 июля 2026 г.

на 2020 – 2026 год

Зарегистрировано в Управлении труда и занятости

Республики Карелия

Регистрационный № _____ 2025 года