

Оглавление

I. Круг лиц, на которых распространяется наставничество.....	2
II. Организации, в которых можно проходить наставничество.....	6
III. Целевое обучение	11
IV. Дистанционное наставничество	13
V. Срок наставничества и его исчисление.....	16
VI. Аккредитация и подтверждение периода	19
VII. Оплата труда наставника.....	22
VIII. Локальные акты и кадровое оформление.....	25
IX. Портал НМФО и цифровой учет	28
X. Подготовка наставников	30
XI. Региональное управление и контроль.....	31

I. Круг лиц, на которых распространяется наставничество

1. Вопрос: На какие категории медицинских работников распространяется наставничество по Федеральному закону № 424-ФЗ?

Ответ:

Наставничество, предусмотренное Федеральным законом № 424-ФЗ, распространяется на лиц, вступающих в трудовые отношения с работодателем, одновременно при наличии трех условий: 1. лицо получило медицинское образование по основной профессиональной образовательной программе; 2. образовательная специальность (направление подготовки) включена в перечень приказа Минздрава России № 166н; 3. лицо впервые прошло первичную или первичную специализированную аккредитацию по соответствующей специальности. Наставничество не распространяется автоматически на любого вновь принятого медицинского работника, любого работника после ДПО или любого работника со стажем менее пяти лет.

2. Вопрос: Имеет ли значение дата окончания образовательной программы и дата аккредитации?

Ответ:

Да. Законодательством исключается организация наставничества в отношении лица, которое до 1 марта 2026 г. либо завершило обучение по основной профессиональной образовательной программе, либо впервые прошло первичную / первичную специализированную аккредитацию. Достаточно любого одного из этих фактов до указанной даты. Поэтому наставничество по части 3.3 статьи 69 Федерального закона № 323-ФЗ применяется только к лицам, не подпадающим под данное исключение.

3. Вопрос: Нужно ли назначать наставника выпускнику, окончившему основную образовательную программу до 1 марта 2026 г., но впервые прошедшему аккредитацию после этой даты?

Ответ:

Нет, наставничество по части 3.3 статьи 69 Федерального закона № 323-ФЗ на него не распространяется, поскольку обучение по основной

профессиональной образовательной программе завершено до 1 марта 2026 г. Организация вправе установить наставничество в отношении указанного лица своим локальным нормативным актом, но это будет наставничество, которое организация устанавливает самостоятельно, не в рамках Федерального закона № 323-ФЗ, то есть, такое наставничество не является обязательным для последующего допуска к периодической аккредитации.

4. Вопрос: Нужно ли назначать наставника выпускнику, который завершил обучение и впервые прошел аккредитацию после 1 марта 2026 г., но трудоустроился через несколько лет?

Ответ:

Да, если к моменту трудоустройства сохраняется действующий допуск и выполнены остальные условия части 3.3 статьи 69 Федерального закона № 323-ФЗ. Нормы не устанавливают предельный срок между выпуском из образовательной организации и трудоустройством. Фактический период наставничества начинается не с даты получения диплома или прохождения первичной / первичной специализированной аккредитации, а после трудоустройства по основному месту работы и оформления наставничества приказом работодателя. Если до истечения срока первичной / первичной специализированной аккредитации полный период наставничества не набран, проводится повторная первичная или первичная специализированная аккредитация с последующим продолжением наставничества до достижения общего суммарного срока, установленного приказом Минздрава № 166н.

5. Вопрос: Распространяется ли наставничество на работника, который много лет назад получил СПО, а в 2026 г. прошел профессиональную переподготовку и первичную специализированную аккредитацию?

Ответ:

Нет, если основная профессиональная образовательная программа была завершена до 1 марта 2026 г. Профессиональная переподготовка является дополнительной профессиональной программой и не отменяет исключение, связанное с датой завершения основной программы. При необходимости

адаптации работодатель может установить наставничество в отношении указанного лица своим локальным нормативным актом, но это будет наставничество, которое организация устанавливает самостоятельно, не в рамках Федерального закона № 424-ФЗ, т.е. такое наставничество не является обязательным для последующего допуска к периодической аккредитации.

6. Вопрос: Распространяется ли наставничество на работников после длительного перерыва, перевода или назначения на другую должность?

Ответ:

Само по себе – нет. Такие лица не включаются в круг части 3.3 статьи 69 Федерального закона № 323-ФЗ только по причине перерыва в работе, перевода или назначения на другую должность. Рекомендации по организации наставничества в сфере здравоохранения в целях реализации № 424-ФЗ предлагают организовывать для лиц, не относящихся к категориям, указанным в части 3.3 статьи 69 Федерального закона № 323-ФЗ, наставничество по локальному акту работодателя. Работодатель вправе установить наставничество в отношении указанных лиц своим локальным нормативным актом, но это будет наставничество, которое организация устанавливает самостоятельно, не в рамках Федерального закона № 424-ФЗ.

7. Вопрос: Относится ли врач-стажер – ординатор второго года – к наставляемым по Федеральному закону № 424-ФЗ?

Ответ:

Как правило, нет. Допуск ординатора второго года к должности врача-стажера регулируется отдельным приказом Минздрава России № 716н и возникает до завершения программы ординатуры. До завершения основной программы ординатуры и первичной специализированной аккредитации отсутствует совокупность условий части 3.3 статьи 69 Федерального закона № 323-ФЗ. Контроль деятельности врача-стажера и его трудовое сопровождение могут оформляться локальным нормативным актом, но не следует автоматически применять к нему срок приказа № 166н или считать его наставляемым по Федеральному закону № 424-ФЗ.

8. Вопрос: Является ли наставничество обязательным или добровольным?

Ответ:

Для медицинской организации обязанность осуществлять наставничество в отношении лиц части 3.3 статьи 69 Федерального закона № 323-ФЗ закреплена законодательно. Для наставника требуется письменное согласие в соответствии со ст. 351.8 Трудового кодекса Российской Федерации, поэтому принуждение конкретного работника к выполнению функции наставника недопустимо. Для наставляемого Федеральный закон 424-ФЗ и приказ № 167н не устанавливают отдельной процедуры письменного согласия или нормативного права отказаться от уже применимого режима. Принцип добровольности наставляемого сформулирован в Рекомендациях по организации наставничества в сфере здравоохранения в целях реализации № 424-ФЗ, но не подкреплён специальной нормой Федерального закона 424-ФЗ, приказов № 166н или № 167н и потому должен рассматриваться именно как рекомендация. Отказ пройти полный период наставничества влечёт последствия части 3.5 статьи 69 Федерального закона № 323-ФЗ.

9. Вопрос: Что происходит, если наставляемый фактически отказывается проходить наставничество?

Ответ:

Специальной процедуры отказа для наставляемого нормативные акты не устанавливают. Если период не осуществлялся или набран не полностью, по окончании действия первичной/первичной специализированной аккредитации проводится повторная первичная или первичная специализированная аккредитация с последующим продолжением наставничества до достижения общего суммарного срока, установленного приказом Минздрава от 05.03.2026 № 166н. Право сразу перейти к периодической аккредитации без полного периода прохождения наставничества для лица части 3.3 статьи 69 Федерального закона № 323-ФЗ законом не предусмотрено.

II. Организации, в которых можно проходить наставничество

10. Вопрос: Какие условия подтверждают участие медицинской организации в программе государственных гарантий?

Ответ:

Для лица, получившего медицинское образование **не** по договору о целевом обучении, решающим является участие медицинской организации в территориальной программе государственных гарантий бесплатного оказания гражданам медицинской помощи (далее – ТПГГ). ТПГГ должна содержать перечень участвующих медицинских организаций. Участие в ТПГГ определено для медицинских организаций, которые оказывают медицинскую помощь, финансируемую как за счет бюджета, так и за счет средств ОМС. Поэтому отсутствие договора ОМС само по себе не исключает наставничество, если организация официально включена в перечень участников ТПГГ и оказывает помощь за счет иного предусмотренного программой источника финансирования.

11. Вопрос: Можно ли проходить наставничество в частной медицинской организации?

Ответ:

Форма собственности значения не имеет. Для трудоустройства лица, получившего медицинское образование **не** по договору о целевом обучении, частная медицинская организация должна быть участником ТПГГ. Для лица, получившего медицинское образование **по договору** о целевом обучении, закон предусматривает отдельное правило: наставничество реализуется по основному месту работы в организации, куда лицо трудоустроено **по договору** о целевом обучении. В этой норме требование участия целевого работодателя в ТПГГ прямо не установлено.

12. Вопрос: Может ли целевик пройти наставничество в частной организации, не участвующей в ТПГГ?

Ответ:

Да, если эта организация является работодателем по действующему договору о целевом обучении выпускника и законно осуществляет медицинскую деятельность. Для целевиков часть 3.3 статьи 69 Федерального закона № 323-ФЗ устанавливает место наставничества по договору о целевом обучении отдельно от правила о медицинских организациях – участниках ТПГГ для «иных лиц». Информационный перечень по пункту 7 приказа № 167н предназначен для организаций – участников ТПГГ и не отменяет специальное правило для целевиков.

13. Вопрос: Могут ли учреждения социального обслуживания, имеющие медицинскую лицензию, участвовать в наставничестве?

Ответ:

Положения Федерального закона № 323-ФЗ о медицинских организациях распространяются и на юридические лица, которые наряду с основной деятельностью осуществляют лицензированную медицинскую деятельность, но только в части этой деятельности. Для лица, трудоустроенного **не** по договору о целевом обучении, дополнительно необходимо, чтобы учреждение участвовало в ТПГГ. Для целевика место работы определяется в соответствии с договором о целевом обучении. Наличие одной лишь медицинской лицензии без участия организации в ТПГГ для лица, трудоустроенного **не** по договору о целевом обучении, недостаточна.

14. Вопрос: Можно ли проходить наставничество в федеральных и ведомственных медицинских организациях?

Ответ:

Да, если лицо трудоустраивается **не** по договору о целевом обучении в организацию, участвующую в ТПГГ, или если лицо трудоустроено туда по договору о целевом обучении. Ведомственная принадлежность и уровень подчинения сами по себе не исключают наставничество. Необходимо основание: участие в ТПГГ либо трудоустройство по договору о целевом обучении.

15. Вопрос: Как быть выпускнику, заключившему контракт с Минобороны или проходящему службу в военном госпитале, не включенном в ТПГГ?

Ответ:

Специального исключения для военной службы Федеральный закон № 424-ФЗ не содержит. Период медицинской деятельности в госпитале может учитываться, если госпиталь является организацией, которая трудоустраивает выпускника по договору о целевом обучении либо участвует в ТПГГ. В иных случаях специальный период наставничества в соответствии с частью 3.3 статьи 69 Федерального закона № 424-ФЗ не применяется.

16. Вопрос: Засчитывается ли наставничество в ООО, которое пока не участвует в ТПГГ, но планирует войти в ОМС?

Ответ:

Для лица, трудоустроенного **не** по договору о целевом обучении, – нет, за период до фактического возникновения участия в ТПГГ. Намерение, заявление, лицензия или будущий договор не заменяют установленного законом статуса. После официального включения организации в ТПГГ может начаться учитываемый период наставничества. Для лица, получившего медицинское образование по договору о целевом обучении, закон предусматривает отдельное правило: наставничество реализуется по

основному месту работы в организации, куда лицо трудоустроено по договору о целевом обучении.

17. Вопрос: Обязаны ли все организации, участвующие в ТПГГ, реализовывать наставничество?

Ответ:

Если медицинская организация, участвующая в ТПГГ, принимает на работу лицо, указанное в части 3.3 статьи 69 Федерального закона № 323-ФЗ, она обязана осуществлять наставничество. Однако закон не обязывает каждую организацию создавать вакансии или принимать всех желающих выпускников. Обязанность возникает в отношении конкретного трудоустроенного лица.

18. Вопрос: Может ли федеральная или коммерческая организация – участник ТПГГ отказаться от наставничества после приема молодого специалиста?

Ответ:

Нет, если принятый работник относится к части 3.3 статьи 69 Федерального закона № 323-ФЗ. Организация должна определить ответственного, оформить наставничество приказом и подобрать наставника, отвечающего пункту 3 приказа № 167н. Организация может не иметь обязанности принимать работника, но после трудоустройства не вправе игнорировать установленную законом обязанность.

19. Вопрос: Обязан ли регион обеспечить каждому выпускнику рабочее место для наставничества?

Ответ:

Нет, индивидуальная гарантия создания вакансии законом не установлена. На субъект Российской Федерации возложено создание условий для трудоустройства таких лиц, включая возможность дополнительных мер поддержки. Это организационная компетенция, а не безусловное право каждого выпускника требовать создания новой штатной единицы. Размещение

перечня организаций и организация «горячей линии» в приказе № 167н сформулированы как рекомендации.

20. Вопрос: Обязан ли регион создавать рабочие места для выпускников, обучавшихся на платной основе для частной медицинской организации?

Ответ:

Нет. Закон не связывает факт бюджетного или внебюджетного обучения с обязанностью субъекта создать персональное рабочее место. Регион создает условия для трудоустройства и информирует об организациях, но решение о заключении трудового договора принимают работодатель и выпускник. Для лица, трудоустраивающегося **не** по договору о целевом обучении, место работы должно отвечать условию участия в ТППГ, если он хочет, чтобы в отношении него осуществлялось наставничество для учета в дальнейшем при прохождении периодической аккредитации.

Ш. Целевое обучение

21. Вопрос: Что имеет приоритет: целевой договор или требование об участии организации в ТПГГ?

Ответ:

Для лица, получившего образование по договору о целевом обучении, применяются правила части 3.3 статьи 69 Федерального закона № 323-ФЗ: медицинская деятельность в период наставничества осуществляется по основному месту работы в организации, куда лицо трудоустроено по договору о целевом обучении. Требование ТПГГ сформулировано для «иных лиц». Поэтому при действующем договоре о целевом обучении место работы определяется договором о целевом обучении, а не перечнем организаций, участвующих в ТПГГ.

22. Вопрос: Какие документы подтверждают право целевика проходить наставничество у конкретного работодателя?

Ответ:

Минимально необходимы договор о целевом обучении, документы о трудоустройстве по основному месту работы в указанную договором о целевом обучении организацию, документы об образовании и первичной / первичной специализированной аккредитации, приказ о наставничестве и по окончании каждого периода наставничества – сведения, подписанные руководителем организации. Точный состав документов для периодической аккредитации определяется действующим Положением об аккредитации; приказ № 167н прямо регулирует формирование сведений о периоде прохождения наставничества.

23. Вопрос: Что делать, если целевая организация не может подобрать наставника?

Ответ:

Договор о целевом обучении не отменяет требований к наставнику. Работодатель обязан назначить наставником лицо, соответствующее пункту 3 приказа № 167н, в том числе руководителя (заместителя руководителя) организации (структурного подразделения) со стажем медицинской деятельности не менее 5 лет. Рекомендации по организации наставничества в сфере здравоохранения в целях реализации № 424-ФЗ допускают назначение наставника из другого подразделения или филиала той же организации и осуществление наставничества с помощью дистанционных технологий. Межорганизационный механизм наставничества приказ № 167н не устанавливает. Если внутри юридического лица подходящего работника нет, готового добровольно выполнять функцию наставника, это является фактической невозможностью исполнения положений законодательства и требует организационного решения со стороны работодателя и заказчика целевого обучения. Учет периода наставничества без наставника является недопустимым.

IV. Дистанционное наставничество

24. Вопрос: Допускается ли дистанционное наставничество?

Ответ:

Да. Приказ № 167н прямо допускает использование дистанционных технологий. Формат не отменяет требования к наставнику, основному месту работы, приказу руководителя и формированию сведений о периоде прохождения наставничества. Рекомендации по организации наставничества в сфере здравоохранения в целях реализации № 424-ФЗ раскрывают возможные способы реализации наставничества в дистанционном формате: видеосвязь, дистанционный разбор клинических ситуаций и документов, электронные образовательные ресурсы, контрольные точки и журнал дистанционного взаимодействия.

25. Вопрос: Могут ли наставник и наставляемый работать в разных юридических лицах?

Ответ:

Федеральный закон № 424-ФЗ и приказ № 167н не устанавливают межорганизационную модель взаимодействия наставника и наставляемого. Организация наставничества оформляется приказом руководителя организации, а сведения о периоде прохождения наставничества подписывает руководитель каждой организации, где оно осуществлялось. Рекомендации по организации наставничества в сфере здравоохранения в целях реализации № 424-ФЗ предусматривают возможность осуществления наставничества из другого подразделения или филиала той же организации. Поэтому назначение наставника из другого юридического лица не имеет достаточного нормативного механизма и не должно считаться гарантированно соответствующим приказу № 167н.

26. Вопрос: Можно ли назначить наставника из государственного учреждения наставляемому в частной клинике?

Ответ:

Для разных юридических лиц – нет. Такой специалист может проводить консультации или участвовать в иных формах профессиональной поддержки наставляемого по отдельному договору. Наставничество – это поручение работодателем работы по оказанию другому работнику помощи в овладении навыками работы на рабочем месте по специальности, которое оформляется допсоглашением к трудовому договору или отдельным трудовым договором.

27. Вопрос: Можно ли осуществлять дистанционное наставничество между филиалами одной медицинской организации?

Ответ:

Да. Приказ № 167н допускает использование дистанционных технологий, а Рекомендации по организации наставничества в сфере здравоохранения в целях реализации № 424-ФЗ предусматривают привлечение наставника из другого подразделения или филиала той же организации. Все отношения оформляет один работодатель: получает письменное согласие, заключает дополнительное соглашение при необходимости, издает приказ и формирует сведения о периоде прохождения наставничества.

28. Вопрос: Как организовать наставничество в сельской больнице без другого подразделения или филиала, где наставляемый является единственным работником по своей специальности?

Ответ:

Наставничество возможно обеспечить при назначении наставником руководителя (заместителя руководителя) организации (структурного подразделения) со стажем медицинской деятельности не менее 5 лет.

29. Вопрос: Кто издает приказ и кто оплачивает дистанционного наставника?

Ответ:

Приказ издает руководитель организации, в которой организовано наставничество для конкретного работника. Трудовые отношения с наставником оформляет его работодатель: в трудовом договоре или дополнительном соглашении к нему фиксируются содержание, срок, форма и выплаты. Выбор и назначение наставника может производиться из другого подразделения или филиала той же организации, в этом случае это одно юридическое лицо и один работодатель. Межорганизационный механизм наставничества приказ № 167н не устанавливает. Для разных юридических лиц специальный порядок распределения оплаты не установлен.

30. Вопрос: Какие требования к защите данных действуют при дистанционном наставничестве?

Ответ:

Использование дистанционных технологий не освобождает от соблюдения врачебной тайны и законодательства о персональных данных. Передача медицинских документов и разбор клинических случаев должны осуществляться через защищенные каналы, с минимизацией и обезличиванием данных, если идентификация пациента не требуется.

V. Срок наставничества и его исчисление

31. Вопрос: С какого момента исчисляется срок наставничества?

Ответ:

Приказ № 167н требует оформить наставничество конкретного лица приказом руководителя. Рекомендации по организации наставничества в сфере здравоохранения в целях реализации № 424-ФЗ предлагают считать срок с момента издания приказа об определении наставника. Поэтому дата трудоустройства без приказа о назначении наставника сама по себе не должна включаться в сведения о периоде прохождения наставничества. В сведениях о периоде прохождения наставничества необходимо отражать фактические даты начала и окончания наставничества, оформленные соответствующими документами.

32. Вопрос: Нужно ли работать на полную ставку?

Ответ:

Федеральные нормы не устанавливают минимальную долю ставки. Обязательное условие – основное место работы. Рекомендации по организации наставничества в сфере здравоохранения в целях реализации № 424-ФЗ советуют трудоустройство на условиях полного рабочего времени, но это рекомендация, а не обязательное требование. Работа на 0,5 или 0,25 ставки по основному месту формально не исключает наставничество. При выполнении работы на неполную ставку и желании выполнять работу по совместительству нужно учитывать требования постановления Минтруда России от 30 июня 2003 г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

33. Вопрос: Увеличивается ли срок наставничества пропорционально неполному рабочему времени?

Ответ:

Нет, действующие акты не содержат правила перерасчета календарного срока пропорционально ставке. Приказ № 166н устанавливает сроки в годах, а

рекомендуемая форма № 167н фиксирует период, но не долю ставки. Следовательно, работодатель не вправе самовольно удваивать или учетверять срок. Рекомендация о полной ставке должна учитываться организационно, но не заменяет отсутствующую норму о пропорциональном расчете.

34. Вопрос: Как считать срок при переходе из сельской местности или города до 50 тыс. жителей в крупный город и обратно?

Ответ:

Приказ № 166н устанавливает разные сроки в зависимости от места нахождения организации, но не содержит формулы перерасчета при смене категории территории. Часть 3.5 статьи 69 Федерального закона № 323-ФЗ говорит о суммарном сроке, а рекомендации – о продлении до достижения установленной продолжительности, однако не определяют, какой из двух сроков становится итоговым после переезда. Поэтому устное правило «всегда считать по максимуму» на данный момент нормативно не закреплено. Необходимо фиксировать каждый период и его территориальные условия.

35. Вопрос: Можно ли суммировать периоды наставничества в разных организациях?

Ответ:

Да. Часть 3.5 статьи 69 Федерального закона № 323-ФЗ прямо использует категорию установленного суммарного срока, а пункт 6 приказа № 167н требует формировать сведения в каждой организации, где осуществлялось наставничество. Работник должен сохранить сведения из всех организаций, где осуществлялось наставничество; новый работодатель учитывает документально предыдущие сведения о периоде прохождения наставничества и организует наставничество на оставшийся в соответствии с законодательством срок.

36. Вопрос: Начинается ли срок наставничества заново при смене работодателя?

Ответ:

Нет, при наличии надлежаще оформленных и подписанных сведений о периоде прохождения наставничества уже пройденный период входит в суммарный срок наставничества. Новый работодатель издает новый приказ и формирует сведения о периоде прохождения наставничества только за период, пройденный в его организации.

37. Вопрос: Начинается ли срок наставничества заново при замене наставника?

Ответ:

Нет. Замена наставника не меняет установленный индивидуальный суммарный срок прохождения наставничества наставляемым. Рекомендации по организации наставничества в сфере здравоохранении в целях реализации № 424-ФЗ предусматривают возможные причины замены наставника. Работодатель издает приказ о замене, вносит изменения в соответствующие документы и продолжает мероприятия по реализации наставничества.

38. Вопрос: Засчитывается ли работа по совместительству?

Ответ:

Для наставничества в рамках Федерального закона № 424-ФЗ – нет, поскольку часть 3.3 статьи 69 Федерального закона № 424-ФЗ требует осуществления медицинской деятельности по основному месту работы.

VI. Аккредитация и подтверждение периода

39. Вопрос: Что дает завершение наставничества?

Ответ:

По окончании установленного периода наставничества лицо, на которое распространяется часть 3.3 статьи 69 Федерального закона № 323-ФЗ, подлежит периодической аккредитации. Для лиц, на которых наставничество не распространяется, периодическая аккредитация проводится в срок, установленный частью 3 статьи 69 Федерального закона № 323-ФЗ – не реже одного раза в пять лет. Если до истечения срока первичной / первичной специализированной аккредитации полный период наставничества не набран, проводится повторная первичная или первичная специализированная аккредитация с последующим продолжением наставничества до достижения общего суммарного срока, установленного приказом Минздрава от 05.03.2026 № 166н.

40. Вопрос: Каким документом подтверждается период наставничества?

Ответ:

Сведения о периоде прохождения наставничества формируются наставляемым в каждой организации и подписываются руководителем организации в двух экземплярах (для наставляемого и кадровой службы организации для включения в личное дело наставляемого). Приказ № 167н содержит рекомендуемый образец. Обязательны сам факт формирования сведений о периоде прохождения наставничества и подпись руководителя.

41. Вопрос: Какие дополнительные документы по наставничеству следует хранить?

Ответ:

Нормативный минимум включает приказы руководителя, письменное согласие наставника, трудовой договор / дополнительное соглашение с условиями организации наставничества и выплат, а также сведения о периоде прохождения наставничества. Индивидуальный план, журнал взаимодействия, промежуточные оценки и итоговая характеристика

предусмотрены Рекомендации по организации наставничества в сфере здравоохранения в целях реализации № 424-ФЗ и полезны для доказательства фактического осуществления наставничества, но не указаны в приказе № 167н в качестве обязательных элементов.

42. Вопрос: Обязательно ли включать сведения о периоде прохождения наставничества в портфолио периодической аккредитации?

Ответ:

Федеральный закон № 424-ФЗ устанавливает зависимость вида аккредитации от факта завершения периода прохождения наставничества, но не перечисляет состав документов, необходимых для включения в портфолио. Состав документов определяется действующим приказом № 709н. Приказ № 167н отдельно обязывает формировать подписанные сведения о периоде прохождения наставничества. До официального включения специального требования о наличии соответствующего документа в перечень, установленный приказом 709н, не следует подменять установленные требования устными суждениями, однако работнику необходимо сохранять и при необходимости представлять сведения о периоде прохождения наставничества в качестве основного документа, подтверждающего завершение периода наставничества.

43. Вопрос: Что делать, если сведения о периоде прохождения наставничества на Портале НМФО отсутствуют или внесены с ошибкой?

Ответ:

Юридически ключевым документом по приказу № 167н являются подписанные руководителем сведения о периоде прохождения наставничества. Портал НМФО предусмотрен Рекомендациями по организации наставничества в сфере здравоохранения в целях реализации № 424-ФЗ как технический инструмент сопровождения наставничества. Ошибка на портале НМФО должна быть исправлена работодателем, но сама по себе не должна уничтожать документально подтвержденный период прохождения

наставничества. Следует хранить приказы, соглашения и подписанные сведения о прохождении наставничества.

44. Вопрос: Как поступить специалисту, которому нужны две аккредитации по разным специальностям?

Ответ:

Для каждой заявляемой специальности должны быть выполнены требования к образованию, должности, стажу и виду аккредитации. Обязательный период прохождения наставничества по Федеральному закону № 424-ФЗ нельзя автоматически перенести с одной специальности на другую. Федеральный закон № 424-ФЗ содержит требование: трудоустройстве по основному месту работы только по одной специальности. В этом случае период прохождения наставничества при трудоустройстве на работу по совместительству не формируется. Допуск к прохождению периодической аккредитации определяется приказом № 709н и квалификационными требованиями.

VII. Оплата труда наставника

45. Вопрос: Обязательна ли оплата работы наставника?

Ответ:

Если работнику поручается дополнительная работа по наставничеству, условия и размеры выплат должны быть установлены трудовым договором или дополнительным соглашением в соответствии с системой оплаты труда. Если наставничество включено в основную трудовую функцию руководителя или иного работника и учтено в окладе, отдельная компенсационная выплата федеральными нормами автоматически не гарантируется. Работникам могут устанавливаться стимулирующие выплаты. В любом случае письменное оформление содержания, срока и формы работы обязательно.

46. Вопрос: Каким документом устанавливается доплата за наставничество?

Ответ:

Общие размеры и условия могут закрепляться федеральными, региональными или муниципальными НПА для соответствующих учреждений; для иных организаций – коллективным договором, соглашением или локальным актом. Индивидуальный размер и условия конкретному работнику за выполнение дополнительной работы по наставничеству фиксируются в трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору. При назначении стимулирующей выплаты издается приказ работодателя в соответствии с действующей системой оплаты труда в организации.

47. Вопрос: Можно ли оплачивать наставничество за счет средств ОМС?

Ответ:

Автоматического права расходовать средства ОМС на наставничество приказы № 166н и № 167н не создают. Тариф ОМС включает расходы на заработную плату и иные выплаты, но конкретное использование должно соответствовать территориальной программе ОМС, тарифному соглашению, системе оплаты труда и целевому назначению средств. Поэтому выплата

возможна только при наличии надлежащего финансово-правового основания, при его отсутствии сохраняется риск нецелевого использования.

48. Вопрос: Что делать, если медицинская организация участвует в реализации программы государственных гарантий бесплатного оказания гражданам медицинской помощи наставничество, а конкретное подразделение, в котором специалист проходит наставничество, оказывает только платные услуги населению?

Ответ:

Наставничество проводится в полном объеме в соответствии с Приказами Минздрава России № 166н и № 167н, но финансовое обеспечение этого процесса должно осуществляться не за счет средств ОМС, а из других источников.

49. Вопрос: Можно ли оплачивать работу наставника по специальности или категории, отсутствующей в приказе № 166н?

Ответ:

Да, такое наставничество реализуется не в рамках Федерального закона № 424-ФЗ и оно должно быть регламентировано в локальном нормативном акте, поручено, оформлено и предусмотрено системой оплаты труда медицинской организации. Такую выплату нельзя обосновывать как реализацию мероприятий в соответствии с Федеральным законом № 424-ФЗ, если лицо не относится к части 3.3 статьи 69 Федерального закона № 323-ФЗ. Источник финансирования должен соответствовать назначению расходов.

50. Вопрос: Как оплачивать наставничество врача-стажера?

Ответ:

Работа врача-стажера регулируется приказом Минздрава России № 716н и не входит в реализацию мероприятий в соответствии с Федеральным законом № 424-ФЗ. Если работодатель поручает опытному работнику наставничество в отношении врача-стажера, оно оформляется и оплачивается в соответствии со статьей 351.8 ТК РФ и локальной системой оплаты труда. Сроки приказа

№ 166н и реализация мероприятий в соответствии с Федеральным законом № 424-ФЗ не применяются.

51. Вопрос: Как оплачивать дистанционного наставника?

Ответ:

Форма взаимодействия не изменяет трудовую природу поручения. В соглашении следует определить дистанционные мероприятия, объем, периодичность, отчетность и выплату.

VIII. Локальные акты и кадровое оформление

52. Вопрос: Обязательно ли медицинской организации принимать положение о наставничестве?

Ответ:

Приказ № 167н прямо требует определить ответственного, издать приказы по конкретным наставляемым, получить письменное согласие наставника и формировать сведения о периоде прохождения наставничества. Универсальная фраза об обязательности отдельного положения о наставничестве в приказе отсутствует. Вместе с тем статья 351.8 ТК РФ требует оформить условия труда и выплат, а Рекомендации по организации наставничества в сфере здравоохранения в целях реализации № 424-ФЗ предлагают утвердить локальное положение о наставничестве. Практически отдельный ЛНА необходим, если организация устанавливает единый порядок, реестр наставников, лимит наставляемых, планы, контроль и систему выплат.

53. Вопрос: Какие документы обязательны по каждому наставляемому?

Ответ:

Необходимы документы, подтверждающие применение наставничества в отношении наставляемого; письменное согласие наставника; трудовой договор или дополнительное соглашение наставника; приказ руководителя об организации наставничества; сведения о периоде прохождения наставничества, подписанные руководителем. При наличии выплат – положение об оплате труда и приказ о выплате. Индивидуальный план и журналы рекомендуются, но их конкретная форма определяется локально.

54. Вопрос: Нужно ли письменное согласие наставляемого?

Ответ:

НПА требуют письменного согласия наставника, но не устанавливают обязательную форму согласия наставляемого. Рекомендации по организации наставничества в сфере здравоохранения в целях реализации № 424-ФЗ провозглашают добровольность участия обеих сторон, однако это не подкреплено отдельной нормой Федерального закона № 424-ФЗ или приказа № 167н. Организация может предусмотреть ознакомление и согласие наставляемого в ЛНА как дополнительную гарантию, но не должна представлять это как федеральное обязательное условие.

55. Вопрос: Кто составляет и утверждает индивидуальный план?

Ответ:

Приказ № 167н прямо индивидуальный план мероприятий по наставничеству (ИПМ) не регулирует. Рекомендации по организации наставничества в сфере здравоохранения в целях реализации № 424-ФЗ предлагают формировать ИПМ с учетом рабочего места, утверждать его руководителем структурного подразделения или организации и по окончании отмечать выполнение его пунктов. Конкретных федеральных обязательных форм и состава плана нет.

56. Вопрос: Можно ли локальным актом расширить категории наставляемых?

Ответ:

Да, работодатель может организовать наставничество для врачей-стажеров, работников после перерыва, перевода на другую должность, ДПО и пр. Но локальный акт не вправе изменять круг лиц и сроки обязательного наставничества по части 3.3 статьи 69 Федерального закона № 323-ФЗ и приказа № 166н. Расширенные категории должны быть прямо отделены от категорий лиц, определенных частью 3.3 статьи 69 Федерального закона № 323-ФЗ и не порождать автоматически последствия для аккредитации.

57. Вопрос: Как оформить замену, приостановление и возобновление наставничества?

Ответ:

Руководитель издает приказ с датой и основанием, кадровая служба сохраняет сведения о фактически пройденном периоде наставничества, с новым наставником оформляются письменное согласие и трудовые условия. Рекомендации по организации наставничества в сфере здравоохранении в целях реализации № 424-ФЗ предлагают отражать изменения и приостановления на Портале НМФО. Нормативно значимыми являются приказы и итоговые сведения о периоде прохождения наставничества, а портал НМФО является рекомендованным инструментом.

IX. Портал НМФО и цифровой учет

58. Вопрос: Обязательна ли регистрация наставника и наставляемого на Портале НМФО?

Ответ:

Нет, Федеральный закон № 424-ФЗ и приказы № 166н и № 167н не устанавливают регистрацию на Портале НМФО как юридическое условие действительности наставничества. Использование портала предусмотрено Рекомендациями по организации наставничества в сфере здравоохранения в целях реализации № 424-ФЗ для мониторинга, назначения пары «наставник-наставляемый» и формирования образовательной траектории. Обязательным документальным основанием остаются приказ руководителя и подписанные сведения о периоде прохождения наставничества.

59. Вопрос: Кто создает пару «наставник – наставляемый» на Портале НМФО?

Ответ:

Согласно Рекомендациям по организации наставничества в сфере здравоохранения в целях реализации № 424-ФЗ это делает ответственный сотрудник работодателя через личный кабинет организации, указывая период, специальность и основание. Изменения при увольнении, смене наставника или приостановлении также вносит работодатель. Это цифровое сопровождение, а не замена приказа.

60. Вопрос: Нужна ли отдельная роль работника регионального кадрового центра на Портале НМФО?

Ответ:

Федеральные НПА такую роль не устанавливают. Рекомендации по организации наставничества в сфере здравоохранения в целях реализации № 424-ФЗ предлагают региону координировать и мониторить систему и допускают использование кадрового центра как базы горячей линии, но конкретный функционал учетной записи портала зависит от технических решений оператора. Требовать его как федеральную обязанность нельзя.

61. Вопрос: Можно ли считать данные Портала НМФО единственным доказательством периода прохождения наставничества?

Ответ:

Нет. Приказ № 167н прямо называет сведения о периоде прохождения наставничества, сформированные наставляемым и подписанные руководителем каждой организации. Использование Портала НМФО рекомендуется как технический инструмент сопровождения наставничества. Поэтому организация не должна отказываться от бумажного или электронно подписанного документа только из-за отсутствия записи на Портале НМФО.

Х. Подготовка наставников

62. Вопрос: Обязательно ли наставнику проходить повышение квалификации?

Ответ:

Нет. Пункт 3 приказа № 167н устанавливает только требования к специальности, пятилетнему стажу и письменному согласию. Рекомендации по организации наставничества в сфере здравоохранения в целях реализации № 424-ФЗ предлагают специализированное обучение, в том числе программы повышения квалификации, но не превращают его в условие допуска к наставничеству.

63. Вопрос: Достаточно ли семинара или вебинара вместо программы повышения квалификации?

Ответ:

Для выполнения федеральных требований к наставнику – да, поскольку обязательного образовательного документа вообще не установлено. В методическом плане Рекомендации по организации наставничества в сфере здравоохранения в целях реализации № 424-ФЗ допускают тренинги, курсы, программы повышения квалификации и профессиональной переподготовки; при этом предлагают объем не менее 16 академических часов и периодичность не реже одного раза в год. Эти параметры не являются обязательными требованиями.

64. Вопрос: Кто должен организовать и финансировать обучение наставников?

Ответ:

Федеральная обязанность конкретного субъекта финансирования не установлена. Рекомендации по организации наставничества в сфере здравоохранения в целях реализации № 424-ФЗ относят организационно-методическую поддержку к функциям учредителя и работодателя. Обучение может включаться в план развития персонала, финансироваться работодателем или учредителем по их актам.

XI. Региональное управление и контроль

65. Вопрос: Что обязан сделать региональный орган управления здравоохранением?

Ответ:

Обязательная норма закона – создавать условия для трудоустройства лиц части 3.3 статьи 69 Федерального закона № 323-ФЗ. Пункт 7 приказа № 167н рекомендует разместить перечень организаций ТППГ, реализующих наставничество, с реквизитами и контактами; пункт 8 рекомендует организовать горячую линию. Рекомендации по организации наставничества в сфере здравоохранения в целях реализации № 424-ФЗ предлагают определить ответственных, координировать, мониторить и методически поддерживать подведомственные организации. Последние меры не следует представлять как прямые федеральные обязанности, если они не закреплены региональным актом.

66. Вопрос: Какие сведения должны размещаться на официальном сайте региона?

Ответ:

Пункт 7 приказа № 167н рекомендует одновременно с территориальными программами обязательного медицинского страхования размещать перечень медицинских организаций, участвующих в реализации ТППГ бесплатного оказания гражданам медицинской помощи и реализующих наставничество, включая наименование, ИНН, учредителя, адрес, контактные сведения и ответственное лицо, что обеспечивает доступ выпускников к достоверной информации.

67. Вопрос: Обязательна ли региональная горячая линия?

Ответ:

Пункт 8 приказа № 167н и раздел X Рекомендаций по организации наставничества в сфере здравоохранения в целях реализации № 424-ФЗ формулируют ее создание как рекомендацию. Федеральной санкции за отсутствие отдельной горячей линии в нормативных актах нет. Регион может

реализовать функцию через кадровый центр, общий контактный центр или иной канал, если это закреплено его решением.

68. Вопрос: Можно ли установить показатель эффективности руководителей медицинских организаций по наставничеству?

Ответ:

Да, учредитель вправе включить исполнение законных обязанностей организации в показатели деятельности руководителя и условия стимулирования при соблюдении трудового законодательства, системы оплаты труда и региональных актов. Федеральные акты не устанавливают обязательную формулу такого показателя. Рекомендации по организации наставничества в сфере здравоохранения в целях реализации № 424-ФЗ предлагают мониторинг и оценку, но конкретный KPI должен быть утвержден учредителем и измеряться по данным, которые реально зависят от руководителя.

69. Вопрос: Можно ли снижать премию руководителю за неисполнение наставничества?

Ответ:

Да, если исполнение обязанности включено в трудовой договор, показатели эффективности или локальный/региональный порядок премирования, а снижение производится по заранее установленным критериям и процедуре. Нельзя вводить снижение задним числом или применять его без документально подтвержденного нарушения. Само наличие обязанности по наставничеству следует из статьи 79 Федерального закона № 323-ФЗ.

70. Вопрос: Какие показатели мониторинга целесообразны?

Ответ:

Федерального обязательного набора нет. Рекомендации по организации наставничества в сфере здравоохранения в целях реализации № 424-ФЗ предлагают учитывать выполнение индивидуального плана, ошибки, профессиональный прогресс, мотивацию, самостоятельность и дисциплину, а

также использовать уже собираемые данные. Для государственного контроля предпочтительны показатели процесса: доля охваченных обязательных наставляемых, наличие приказов, соответствие наставников требованиям, отсутствие необоснованных перерывов и выдача сведений о периоде прохождения наставничества.

71. Вопрос: Как контролировать федеральные и частные организации?

Ответ:

Обязанность медицинской организации по организации наставничества закреплена федеральным законом независимо от формы собственности. Регион вправе контролировать свои подведомственные учреждения как учредитель и координировать территориальную систему. В отношении неподведомственных организаций полномочия определяются общими нормами государственного контроля, лицензирования, трудового надзора и участием в ТППГ. Рекомендации по организации наставничества в сфере здравоохранения в целях реализации № 424-ФЗ дополнительных контрольных полномочий не создают.

72. Вопрос: Куда обращаться, если регион ошибочно включен в перечень не разместивших сведения?

Ответ:

Следует направить официальное подтверждение размещения в орган или организацию, проводившую мониторинг (ФЦПДН Минздрава России, Бурдастова Юлия Владимировна – заместитель директора, куратор по вопросам наставничества ФЦПДН Минздрава России, e-mail: burdastova_iuv@rsmu.ru) с указанием действующей ссылки и даты публикации. Если обязанность размещения закреплена региональным актом, применяется установленный им порядок служебного взаимодействия.