

СОГЛАСОВАНО:

Министр здравоохранения
Ростовской области


Н.Б. Варданын

« » _____ 2026 г.

УТВЕРЖДАЮ:

И.О. Главного врача
ГБУ РО «ГКБСМП» в г. Таганроге


Д.В. Сафонов

«10» 03 _____ 2026 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке осуществления наставничества в ГБУ РО «ГКБСМП» в г. Таганроге

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение о порядке осуществления наставничества в ГБУ РО «ГКБСМП» в г. Таганроге (далее – Положение) разработано в целях реализации частей 3³ - 3⁶ статьи 69, пункта 17 части 1 статьи 79 Федерального закона от 21.11.2011 № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» в соответствии с Положением по организации наставничества в сфере здравоохранения в Ростовской области, утвержденного приказом министерства здравоохранения Ростовской области от 10.03.2026 № 369 и определяет цели, задачи, формы и порядок осуществления наставничества в ГБУ РО «ГКБСМП» в г. Таганроге (далее – медицинская организация).

1.2. Целью наставничества является оказание помощи в профессиональном становлении молодых специалистов, приобретении ими профессиональных знаний и навыков, самостоятельном выполнении должностных обязанностей, повышении профессионального мастерства и уровня компетенции, овладении нормами медицинской этики и деонтологии, а также воспитание у них требовательности к себе и заинтересованности в результатах труда, повышении культурного уровня, а также привлечение к участию в общественной жизни медицинской организации.

1.3. Наставником может быть специалист, имеющий стаж работы по соответствующей специальности не менее пяти лет. Наставничество может осуществляться главным врачом (заместителем главного врача), заведующим отделением, имеющим стаж медицинской деятельности не менее пяти лет.

1.4. Наставник назначается из числа лиц, предложенных на утверждение руководителю медицинской организации, заместителем руководителя медицинской организации, руководителем структурного подразделения, кадровой службой.

1.5. Списочный состав наставников утверждается приказом главного врача.

1.6. Срок осуществления наставничества устанавливается приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации. В случае если наставничество в отношении наставляемых не осуществлялось или осуществлялось менее установленного срока, наставничество осуществляется до достижения установленного суммарного срока наставничества.



1.7. Приказ о наставничестве издается не позднее пяти рабочих дней со дня назначения на должность молодого специалиста. Приостановление наставничества и его возобновление оформляются приказами по медицинской организации.

1.8. Замена наставника производится:

- при прекращении наставником трудовых отношений с медицинской организацией;
- при переводе (назначении) наставника или молодого специалиста, в отношении которого осуществляется наставническая работа, в другое отделение медицинской организации или на иную должность;
- при ненадлежащем исполнении наставником функций наставничества или своих должностных обязанностей;
- по иным основаниям при наличии обстоятельств, препятствующих осуществлению процесса профессионального становления молодого специалиста, в отношении которого осуществляется наставническая работа.

В случае замены наставника периоды осуществления наставничества и их продолжительность не изменяются.

1.9. Наставник совместно с молодым специалистом разрабатывает индивидуальный план наставничества (приложение № 1 к Положению) и в дальнейшем оценивает эффективность ее выполнения.

1.10. Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение запланированных целей и задач молодым специалистом в период наставнического срока. Оценка производится на промежуточном и итоговом контроле.

1.11. В течение семи календарных дней по окончании срока наставничества наставник готовит отчет о прохождении наставничества (приложение № 2 к Положению), которое согласовывает с заместителем главного врача по медицинской части и представляет главному врачу. При необходимости молодому специалисту, в отношении которого осуществлялось наставничество, даются конкретные рекомендации по дальнейшему повышению профессионального уровня.

1.12. Отчет о прохождении наставничества после его рассмотрения главным врачом приобщается к кадровой документации, связанной с работой молодого специалиста, в отношении которого осуществлялось наставничество. После утверждения отчета о прохождении наставничества издается приказ о завершении наставничества в отношении наставляемого.

1.13. В целях стимулирования и поощрения к достижению целей наставнику устанавливается доплата в соответствии с Положением об оплате труда медицинской организации.

1.14. Наставничество выполняется работником на основании его письменного согласия по поручению главного врача.

1.15. За наставником закрепляется не более двух молодых специалистов, в отношении которых осуществляется наставническая работа. С наставником заключается дополнительное соглашение к трудовому договору, на основании которого работодатель поручает работу по наставничеству, указывает её содержание, срок и форму выполнения.



2. ЗАДАЧИ НАСТАВНИЧЕСТВА

- 2.1. Организация и проведение работы по оказанию помощи молодым специалистам в становлении индивидуальных профессиональных навыков, овладении нормами медицинской этики и деонтологии, повышении общеобразовательного и культурного уровня.
- 2.2. Воспитание молодых специалистов на примерах работы лучших работников медицинской организации.
- 2.3. Ознакомление с историей медицинской организации, этапами ее деятельности, задачами по оказанию медицинской помощи населению.
- 2.4. Использование личного примера наставника в воспитании молодых специалистов, в отношении которых осуществляется наставничество.
- 2.5. Ознакомление с условиями быта и оказание моральной поддержки молодому специалисту по его просьбе в решении сложных для него проблем.
- 2.6. Вовлечение молодых специалистов в выполнение научно-практической работы.
- 2.7. 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.
- 2.8. Постоянное совершенствование форм и методов наставничества.
- 2.9. Изучение и внедрение передового опыта наставничества других организаций здравоохранения.
- 2.10. Ведение установленной документации (индивидуальная программа наставничества, дневник наставника).
- 2.11. Подведение итогов работы по наставничеству за год.

3. ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН

3.1. В своей работе наставник руководствуется действующим законодательством Российской Федерации, положением о наставничестве, должностной инструкцией.

Наставник обязан:

- максимально индивидуализировать процесс воспитания молодого специалиста;
- не позднее 5 рабочих дней со дня установления наставничества разработать план мероприятий по наставничеству над специалистом и утвердить его руководителем структурного подразделения (заместителем главного врача по медицинской части), оформив согласно приложения № 1 к настоящему Положению;
- ознакомить молодого специалиста с основными направлениями деятельности, задачами и функциями ГБУ РО «ГКБСМП» в г. Таганроге;
- обеспечить изучение молодым специалистом нормативных правовых актов, организационно – распорядительных документов учреждения, регламентирующих его трудовую деятельность;



- просто и доступно заострять внимание молодого специалиста на проблемных для него вопросах и своевременно их устранять, ненавязчиво поддерживать, осуществлять помощь в утверждении профессионального мастерства, уметь выслушать;
- получить представление об отношении молодого специалиста к труду, дисциплине, самопознанию, самоконтролю и иных личностных способностях;
- содействовать ознакомлению молодого специалиста с его должностными обязанностями;
- 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;
- периодически сообщать заведующему отделением о процессе адаптации молодого специалиста, его дисциплине, результатах его профессионального становления;
- в течении 7 календарных дней после истечения срока прохождения наставничества, направить главному врачу отчет о прохождении наставничества согласно приложению № 2 к настоящему Положению.

Наставник имеет право:

- участвовать при решении вопросов о выдвижении, перемещении, определении соответствия занимаемой должности молодого специалиста;
- принимать участие в обсуждении вопросов, связанных со служебной деятельностью, вносить предложения главному врачу о поощрении молодого специалиста, применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия, а также по другим вопросам, требующим решения главного врача;
- осуществлять контроль за деятельностью молодого специалиста в форме личной проверки качества выполненной работы;
- требовать выполнения молодым специалистом плана мероприятий по наставничеству.

3.2. Молодой специалист обязан:

- выполнять Правила внутреннего трудового распорядка медицинской организации и руководствоваться в работе должностной инструкцией;
- в соответствии с поставленными задачами овладеть необходимыми профессиональными навыками, изучить Устав медицинской организации, получить и использовать в работе необходимую информацию о действующих законодательных и нормативных документах, регламентирующих деятельность организации и конкретного специалиста;
- выполнять указания и рекомендации наставника, связанные с изучением порядка исполнения должностных обязанностей, учиться у него практическому решению поставленных задач;
- совместно с наставником устранять допущенные в работе ошибки;
- сообщать наставнику о трудностях, возникших в связи с исполнением определенных должностных обязанностей;
- максимально использовать опыт и знания наставника для овладения профессией, ознакомления с особенностями работы в 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.

- в течении 7 календарных дней после истечения срока прохождения наставничества, направить главному врачу отчёт молодого специалиста, в отношении которого осуществлялось наставничество согласно приложению № 3 к настоящему Положению.

Молодой специалист, в отношении которого осуществляется наставническая работа, 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 заведующему структурным подразделением (заместителю главного врача по направлению деятельности).

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

Two handwritten signatures in black ink are located at the bottom left of the page. The first signature is on the left, and the second is on the right, both appearing to be cursive.

Индивидуальный план мероприятий по наставничеству

Фамилия, имя, отчество работника _____

Структурное подразделение _____

Должность _____

Период наставничества с «___» _____ 20___ года по «___» _____ 20___ года

№ п/п	Наименование и содержание мероприятий	Сроки выполнения	Ответственный за выполнение	Отметка о выполнении
1.	Ознакомление с должностной инструкцией и Правилами внутреннего распорядка больницы, трудовой дисциплиной в коллективе			
2.	Изучение действующих нормативных документов по санитарно-противоэпидемическому режиму, охране труда, проблемам организации здравоохранения. Изучение иных приказов, инструкций, методических рекомендаций по организации и выполнению должностных обязанностей данным специалистом			
3.	Освоение и совершенствование практических навыков в работе специалиста			
4.	Специальные навыки по профилю больницы.			
5.	Изучение вопросов медицинской этики и деонтологии			
6.	Оказание консультативной помощи в работе по специальности			
7.	Изучение медицинской литературы			
8.	Посещение конференций и семинаров (лекций)			
9.	Контроль за своевременным прохождением наставляемыми медицинских осмотров			

10.	Ведение документации по наставничеству			
11.	Организация работы по оказанию молодым специалистам помощи в овладении профессией, нормами медицинской этики и деонтологии, в повышении общеобразовательного и культурного уровня, привлечение к участию в общественной жизни больницы			

.Индивидуальный план мероприятий по наставничеству разработали:

Наставник _____ «___» _____ 20____ г

(должность, Ф. И. О., подпись)

С индивидуальным планом по наставничеству ознакомлен

Работник _____ «___» _____ 20____ г

(должность, Ф. И. О., подпись)

Отчет о прохождении наставничества

« ____ » _____ 20 ____ г

(наименование организации)

Наставляемый: _____

(Ф. И. О., должность работника, подразделение)

Период, в течение которого осуществлялось наставничество в отношении наставляемого: с « _____ » _____ 20 ____ г. по « _____ » _____ 20 ____ г.

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 принятию 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. Общй вывод о результатах наставничества (поставить галочку):

профессиональная адаптация прошла успешно. Наставляемый 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 больницы:

7. Заключение ответственного за организацию наставничества.

Наставник

_____ (Ф. И. О.) _____ (подпись)

«___» _____ 20__ года

Заместитель главного врача по медицинской части _____ (Ф. И. О.) _____ (подпись)

«___» _____ 20__ года

С выводом ознакомлен(а)

_____ (Ф. И. О.) _____ (подпись)

«___» _____ 20__ года

Отчет молодого специалиста, в отношении которого осуществлялось наставничество

Молодой специалист _____

Специальность (должность) _____

Наставник _____

Дата приема на работу _____

За период наставничества я приобрел(а) следующие знания и умения	Оценка или комментарий

1. Какие наиболее важные, на Ваш взгляд, знания и умения для успешного выполнения должностных обязанностей Вам удалось освоить благодаря прохождению наставничества?
2. Что показалось Вам наиболее сложным в первые месяцы работы?
3. Насколько быстро прохождение наставничества позволило Вам освоиться на новом месте работы и в коллективе?
4. Достаточно ли было времени, проведенного с Вами наставником, для получения необходимых знаний и навыков?
5. Кто из коллег Вашего подразделения, кроме наставника, особенно помог Вам в первые месяцы работы? В чем заключалась их помощь?
6. Опишите Ваши впечатления от работы с наставником.
7. Ваши предложения для улучшения работы по наставничеству

Дата:

Подпись: