


«СОГЛАСОВАНО»

Министр
здравоохранения
Ростовской области


Н.Б. Варданян
« 12 » 03 2026 г.



«УТВЕРЖДАЮ»

главный врач ГБУ РО «ГБ № 1»
г. Каменск - Шахтинском


А.Е. Некрасов
« 03 » 2026 г.



ПОЛОЖЕНИЕ
по организации наставничества
в ГБУ РО «Городская больница № 1» в г. Каменск-Шахтинском

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение по организации наставничества в ГБУ РО «Городская больница № 1» в г. Каменск-Шахтинском (далее – положение) определяет цели, задачи, формы и порядок осуществления наставничества в организации.

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 ГБУ РО «ГБ № 1» в г. Каменск – Шахтинском на должность врача – специалиста впервые по данной специальности или на должность врача – специалиста в отношении которого осуществляется наставничество;
- наставник – 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, 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 осуществляется в отношении лиц, получивших медицинское образование по основным профессиональным образовательным программам по специальности (направлениям подготовки), 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 «ГБ № 1» в г. Каменск – Шахтинском.

1.4. Наставничество осуществляется по основному месту работы наставляемого, 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 получению

специальности, обеспечивая индивидуальный подход к профессиональному становлению и развитию кадрового состава ГБУ РО «ГБ № 1» в г. Каменск – Шахтинском.

2. Цели и задачи наставничества

2.1. Целью наставничества является:

подготовка молодых специалистов к самостоятельному выполнению должностных обязанностей, минимизация периода их адаптации к замещаемой должности, помощь в их профессиональном становлении, приобретении профессиональных знаний и навыков выполнения должностных обязанностей.

2.2. Задачами наставничества являются:

- 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;
- обеспечение формирования и развития профессиональных знаний и навыков молодых специалистов, передачи наставником личного опыта;
- ускорение процесса профессионального становления и развития молодых специалистов, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности в соответствии с замещаемой должностью;
- содействие в выработке навыков служебного поведения молодых специалистов соответствующего профессионально-этическим принципам и правилам служебного поведения, а также требованиям, установленным законодательством;
- ознакомление молодых специалистов с эффективными формами и методами индивидуальной работы и работы в коллективе, направленное на развитие их способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на них должностные обязанности, повышать свой профессиональный уровень.

3. Организация наставничества

3.1. Наставничество осуществляется медицинским работником, имеющим соответствующую специальность (направление подготовки) и стаж в медицинской деятельности не менее 5 лет (далее - наставник).

Наставничество может осуществляться руководителем (заместителем, заведующим) ГБУ РО «ГБ № 1» в г. Каменск – Шахтинском, имеющим стаж в медицинской деятельности не менее 5 лет.

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

Выполнение функций наставника осуществляется на основании трудового договора или дополнительного соглашения к трудовому договору, заключенного в соответствии с законодательством Российской Федерации. Списочный состав наставников утверждается главным врачом ГБУ РО «ГБ № 1» в г. Каменск – Шахтинском.

3.3. Приказ о наставничестве издается не позднее 5 рабочих дней со дня приема на работу молодого специалиста.

3.4. Замена наставника осуществляется приказом руководителя организации по письменному обращению соответствующего наставника или молодого специалиста:

- при увольнении наставника;
- при переводе наставника или молодого специалиста в другое структурное подразделение организации или на другую должность;

- при ненадлежащем исполнении наставником функций наставничества или своих должностных обязанностей;
- по просьбе наставника или молодого специалиста;
- по иным основаниям при наличии обстоятельств, препятствующих осуществлению процесса профессионального становления молодого специалиста.

3.5. В случаях увольнения наставника, перевода на другую работу наставника или молодого специалиста, продолжительной болезни или длительной командировки наставника, замена наставника оформляется соответствующим приказом руководителя организации. При этом период осуществления наставничества не изменяется.

3.6. Наставнику могут производиться выплаты, вид, размер и условия осуществления которых определяются в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и устанавливаются на основании Положения по оплате труда ГБУ РО «ГБ № 1» в г. Каменск – Шахтинском.

3.7. В течение 7 календарных дней после истечения срока прохождения наставничества, наставник направляет главному врачу отчет об итогах прохождения наставничества, который после утверждения главным врачом приобщается к личному делу наставляемого. После утверждения отчета об итогах прохождения наставничества издается приказ о завершении наставничества в отношении наставляемого.

4. Права, обязанности и 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 главному врачу 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 (при наличии возможности – организовать рабочее место молодого специалиста в одном кабинете с наставником).

4.2. Ответственный за наставничество имеет право:

- участвовать в разработке Положения о наставничестве, инициировать внесении изменений в Положение о наставничестве в целях повышения эффективности системы наставничества в ГБУ РО «ГБ № 1» в г. Каменск – Шахтинском;
- участвовать в методическом и методологическом руководстве процесса наставничества;
- предлагать кандидатуры наставников из числа наиболее профессионально подготовленных работников согласно критериям утвержденным положением о наставничестве в ГБУ РО «ГБ № 1» в г. Каменск – Шахтинском;
- 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 ГБУ РО «ГБ № 1» в г. Каменск – Шахтинском.

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

(далее – план мероприятий) и утвердить его главным врачом, оформив согласно приложению 1 к настоящему Положению;

- ознакомить молодого специалиста с основными направлениями деятельности, задачами и функциями организации и её структурных подразделений;

- обеспечить изучение молодым специалистом нормативных правовых актов, организационно-распорядительных документов организации, регламентирующих его трудовую деятельность;
- оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении избранной профессией (специальностью), 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;
- личным примером развивать положительные качества молодого специалиста, привлекать к участию в общественной жизни коллектива;
- периодически докладывать руководителю структурного подразделения о процессе адаптации молодого специалиста, его дисциплине и поведении, результатах профессионального становления.

В течение 7 календарных дней после истечения срока прохождения наставничества, направлять главному врачу отчет о прохождении наставничества в ГБУ РО «ГБ № 1» в г. Каменск – Шахтинском согласно приложению 2 к настоящему Положению.

5.2. Наставник имеет право:

- 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 руководителей;
- осуществлять контроль деятельности молодого специалиста в форме личной проверки качества выполненной работы;
- требовать выполнения молодым специалистом предусмотренного настоящими методическими рекомендациями порядка работы в период наставничества.

5.3. Критериями эффективности деятельности наставника являются:

- выполнение плана мероприятий по наставничеству в полном объеме;
- качественное выполнение профессиональных обязанностей молодым специалистом в период наставничества;
- отсутствие замечаний 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 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 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 т.ч. принципы медицинской этики и деонтологии – для медицинских и фармацевтических работников), дорожить репутацией организации, активно участвовать в общественной жизни коллектива.

6.2. Молодой специалист имеет право:

- пользоваться имеющейся в ГБУ РО «ГБ № 1» в г. Каменск - Шахтинском 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.

Приложение № 1 к Положению
по организации наставничества
в ГБУ РО «ГБ № 1» в г. Каменск – Шахтинском

Индивидуальный план мероприятий по наставничеству

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

№ п/п	Наименование и содержание мероприятий	Сроки выполнения	Ответственный за выполнение	Отметка о выполнении
...				

Отчет о прохождении наставничества
в ГБУ РО «ГБ № 1» в г. Каменск – Шахтинском

« » _____ 20__ г.

(наименование организации)

Наставляемый:

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

Период в течение, которого осуществляется 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:

_____;

- практически 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). Общий 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. Требуются (указать дальнейшие действия: например, дополнительное обучение, рассмотрение вопроса о соответствии должности и т.д.).

6). Предложение наставника по улучшению системы наставничества в ГБУ РО «ГБ № 1» в г. Каменск – Шахтинском: _____

7). Заключение ответственного за организацию наставничества.