Согласовано
Председатель первичной
профсоюзной организации
_____Ф.Р. Капацина
«16» 03 2026г.
М.П.

Утверждаю
Главный врач
ГБУЗ РБ Краснокамская ЦРБ
_____Ф.А. Бадертдинов
«16» 03 2026г.
М.П.

**Положение о наставничестве в ГБУЗ РБ Краснокамская ЦРБ**

## I. Общие положения

1.1 Наставничество вводится в ГБУЗ РБ Краснокамская ЦРБ для совершенствования качества индивидуального обучения молодых специалистов медицинского профиля: врачей, медицинских сестер (далее - молодых специалистов).

1.2. 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.

1.3. Задачей наставничества является:

- 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, привлечению к участию в общественной жизни медицинской организации;
- воспитание молодых специалистов на примерах работы лучших работников медицинской организации, использование личного примера наставника в воспитании молодых специалистов;
- ознакомление с историей медицинской организации, этапами ее деятельности, задачами по оказанию медицинской помощи населению;
- вовлечение молодых специалистов в выполнение научно-практической работы;
- 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.

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

## II. Наставник

2.1. Наставником может быть специалист, имеющий стаж работы по данной специальности не менее 5 лет, первую или высшую квалификационную категорию, пользующийся уважением в коллективе.

2.2. Кандидатуры наставников предлагаются заместителем главного врача по медицинской части, главной медицинской сестрой по согласованию с заведующими отделений 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.

2.3. Списочный состав наставников утверждаются руководителем медицинской организации.

2.4. Наставник назначается приказом главного врача медицинской организации не позднее двух недель со дня трудоустройства молодого специалиста в медицинскую организацию на основании добровольного согласия сторон, вследствие доверия руководства. Сроки наставничества устанавливаются индивидуально согласно приказу Минздрава России от 05.03.2026 № 167н "Об утверждении Положения о наставничестве в сфере здравоохранения".

2.5. За наставником закрепляется не более двух молодых специалистов, в отношении которых осуществляется наставническая работа.

2.6. Критериями соответствия роли наставника следует считать:

- готовность оказать помощь и поддержку в адаптации к производственной среде;
- умение выявить и оценить качества личности наставляемого, которые нуждаются в развитии;
- способность применять современные подходы к обучению;
- служить положительной моделью в профессии и общении.

2.7. Сотрудники, имеющие дисциплинарные взыскания, к наставнической работе на период действия данного взыскания не привлекаются.

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

2.9. Наставник обязан:

- максимально индивидуализировать процесс воспитания молодого специалиста;
- составлять план работы с молодым специалистом и оценивать его эффективность с регистрацией результатов в дневнике;
- поддерживать, осуществлять помощь в утверждении профессионального мастерства;
- 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 в медицинской организации;

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

- периодически докладывать заведующему отделением о процессе адаптации молодого специалиста, его дисциплине и поведении, результатах его профессионального становления;

- составлять отчет по итогам наставнической работы.

2.10. Наставник имеет право:

- подавать предложения при решении вопросов о перемещении, определении соответствия занимаемой должности молодого специалиста;

- принимать участие в обсуждении вопросов, связанных со служебной деятельностью, вносить предложения заведующему отделением о поощрении молодого специалиста, применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия, а также по другим вопросам, требующим решения руководителей.

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

2.12. Замена наставника производится в соответствии с приказом главного врача медицинской организации:

- при прекращении наставником трудовых отношений;

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

- при привлечении наставника к дисциплинарной ответственности;

- по иным основаниям при наличии обстоятельств, препятствующих осуществлению процесса профессионального становления молодого специалиста, в отношении которого осуществляется наставническая работа.

2.13. Оплачивать ежемесячную выплату за наставничество в размере 15 % от должностного оклада на весь период прохождения наставничества.

## III. Молодой специалист

3.1. Молодой специалист, в отношении которого осуществляется наставническая работа, 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.

3.2. 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 соответствующим отделением медицинской организации.

## IV. Наставническая работа

4.1. Наставник составляет план по форме согласно приложению 1 к настоящему Положению и проводит оценку эффективности работы молодого специалиста.

4.2. В течение десяти календарных дней по окончании срока наставничества, установленного приказом главного врача медицинской организации, наставник составляет отчет об итогах наставничества по форме согласно приложению 2 к настоящему Положению и, согласовав его с заведующим отделением, представляет руководителю медицинской организации.

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

4.3. Отчет об итогах наставничества после его рассмотрения руководителем медицинской организации приобщается к личному делу молодого специалиста, в отношении которого осуществлялось наставничество.

4.4. 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 при выполнении распоряжений и указаний, связанных с профессиональной деятельностью.

**Приложение N 1**
**положению о наставничестве**
**ГБУЗ РБ Краснокамская ЦРБ**

**План**

Фамилия, имя, отчество молодого специалиста, в отношении которого осуществляется наставничество_____
_____должность_____

Период наставничества с_____20___года по_____20___года.

| N п/п | Мероприятия по наставничеству | Сроки исполнения | Отметка об исполнении |
|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| **1. Социально-психологическая адаптация** | | | |
| 1.1. | Представление молодого специалиста, в отношении которого осуществляется наставничество, с коллективом, ознакомление с организационной структурой медицинской организации | | |
| 1.2. | Ознакомление с должностной инструкцией и правилами внутреннего распорядка медицинской организации, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, трудовой дисциплиной в коллективе | | |
| 1.3. | Иные мероприятия | | |
| **2. Профессиональная адаптация** | | | |
| 2.1. | Изучение действующих нормативных документов по: лечебному процессу, санитарно-противоэпидемическому режиму; охране труда и технике безопасности; проблемам организации здравоохранения. Изучение иных приказов, инструкций, методических рекомендаций по организации и выполнению должностных обязанностей данным молодым специалистом (указываются конкретные мероприятия) | | |
| 2.2. | Освоение и совершенствование практических навыков в работе специалиста (указываются конкретные мероприятия) | | |
| 2.3. | Изучение порядка оформления документации (указываются конкретные мероприятия) | | |
| 2.4. | Изучение вопросов медицинской этики и деонтологии | | |
| 2.5. | Оказание консультативной помощи в работе по специальности | | |

| | | | |
|---|---|---|---|
| 2.6. | Изучение медицинской литературы | | |
| 2.7. | Выполнение самостоятельных практических заданий (указываются конкретные мероприятия) | | |
| 2.8. | Ознакомление с положением о санитарном просвещении, формами пропаганды здорового образа жизни | | |
| 2.9. | Проверка навыков, знаний и умений, приобретенных молодым специалистом, в отношении которого осуществляется наставничество | | |
| 2.10. | Представление лицом, в отношении которого осуществляется наставничество, отчета о профессиональной служебной деятельности | | |
| 2.11. | Иные мероприятия | | |

Наставник_____
_____

(должность, Ф.И.О., подпись)

____ _____20____года

Молодой специалист, в отношении которого осуществлялось наставничество
_____
_____

(должность, Ф.И.О., подпись)
____ _____20____года

**Приложение N 2**
**к положению о наставничестве**
**ГБУЗ РБ Краснокамская ЦРБ**

**Отчет об итогах наставничества**

Молодой специалист_____

Наставник_____

Период наставничества с_____20___года по_____20___года

Проведенные мероприятия:_____

Выводы по итогам наставничества:_____

Рекомендации по итогам
наставничества:_____

Наставник_____

(должность, Ф.И.О., подпись)

____ _____20___года

Ознакомлен: _____
_____

(должность, Ф.И.О., подпись лица, в отношении которого осуществлялось наставничество)

____ _____20___года