

Согласовано
Министр здравоохранения
Ростовской области



Н.Б.Варданян

« » 2026 г.

Утверждаю
Главный врач
государственного бюджетного
учреждения Ростовской области
"Стоматологическая поликлиника"
в г.Ростове-на-Дону



А.С. Иванов

« » 2026 г.

Положение о наставничестве в ГБУ РО "СП" в г.Ростове-на-Дону

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о наставничестве в ГБУ РО "СП" в г.Ростове-на-Дону (далее - Положение) определяет цели, задачи, формы и порядок осуществления наставничества.

1.2. Основные понятия и определения, используемые в настоящем Положении:

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 по перечню специальностей, установленных уполномоченным федеральным органом исполнительной власти в соответствии с ч. 3.4. ст. 69 Федерального закона от 21.11.2011 N 323-ФЗ "Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации" и впервые прошедшее первичную аккредитацию специалиста, первичную специализированную аккредитацию специалиста по соответствующей специальности и трудоустроившееся в медицинскую организацию на должность впервые и в отношении которого осуществляется наставничество;

наставник — профессионально компетентный медицинский работник медицинской организации 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 и работе медицинской организации, 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 специальностям (направлениям подготовки) согласно перечню, установленному уполномоченным федеральным органом исполнительной власти в соответствии с ч. 3.4. ст. 69 Федерального закона от 21.11.2011 N 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации», в том числе на основании договора о целевом обучении (ст.71.1 от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации») и впервые прошедших первичную аккредитацию специалиста, первичную специализированную аккредитацию специалиста по соответствующей специальности.

1.4. Наставничество осуществляется по основному месту работы.

Handwritten signatures and initials at the bottom left of the page.

Handwritten signature and initials at the bottom right of the page.

2. Цели и задачи наставничества

2.1. Целями наставничества являются:

- помощь в профессиональном становлении молодых специалистов, приобретении ими профессиональных знаний и навыков, самостоятельном выполнении должностных обязанностей.
- развитие кадрового потенциала и личности наставляемого, формирование ответственного отношения к труду и его результатам и долгосрочных трудовых отношений.

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;
- совершенствование профессиональных компетенций наставляемого (оказание помощи наставляемому в ведении медицинской документации, в работе согласно клиническим рекомендациям, в работе в информационных системах, в навыках общения с пациентами и т.д.);
- развитие у наставляемого умений самостоятельно, качественно и своевременно исполнять должностные обязанности, поддерживать профессиональный уровень, необходимый для их надлежащего исполнения;
- развитие у наставляемого трудолюбия, чувства личной ответственности за выполнение должностных обязанностей и мотивации в отношении эффективной и долгосрочной профессиональной деятельности;
- непрерывная поддержка наставляемого в процессе получения им новых компетенций и выявление препятствий, затрудняющих профессиональную реализацию наставляемого;
- ознакомление наставляемого с принципами и нормами организационной культуры организации, вовлечение в организационную культуру организации и ее традиции;
- помощь в формировании индивидуальной траектории профессионального развития наставляемого;
- формирование командного духа и повышение мотивации сотрудников;
- обеспечение преемственности кадров посредством установления длительных трудовых отношений с медицинскими работниками.

3. Организация наставничества

3.1. Срок осуществления наставничества устанавливается в соответствии со сроком, определенным уполномоченным федеральным органом исполнительной власти в соответствии с ч. 3.4. ст. 69 Федерального закона от 21.11.2011 N 323-ФЗ "Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации" и отражается в приказе об установлении наставничества. Приказ о наставничестве издается не позднее 5 рабочих дней со дня приема на работу молодого специалиста.

Наставничество приостанавливается на период временного отсутствия молодого специалиста. Приостановление наставничества и его возобновление оформляются приказами медицинской организации.

3.2. Наставничество осуществляется работником, имеющим соответствующую специальность (направление подготовки) и стаж медицинской деятельности не менее 5

Росг
Ксф

лет, или руководителем (заместителем руководителя) организации (структурного подразделения), имеющим стаж медицинской деятельности не менее 5 лет.

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.

Максимальное число молодых специалистов, в отношении которых одним наставником осуществляется наставничество, не может превышать пяти человек.

3.3. Замена наставника осуществляется приказом руководителя:

- при увольнении наставника;
- при переводе наставника или молодого специалиста в другое структурное подразделение медицинской организации или другую должность;
- при неисполнении наставником функций наставничества или своих должностных обязанностей;
- по просьбе наставника или аккредитованного специалиста;
- по иным основаниям при наличии обстоятельств, препятствующих осуществлению процесса профессионального становления аккредитованного специалиста.

3.4. Назначение, замена и освобождение наставника осуществляется на основании приказа руководителя медицинской организации. Наставник и наставляемые в отношении которых издан приказ, должны быть ознакомлены с ним в письменной форме.

3.5. Наставничество может осуществляться с использованием дистанционных технологий.

3.6. Документационное сопровождение процесса наставничества, подготовку проектов приказов медицинской организации и иных документов, сопровождающих процесс наставничества, в том числе дополнительных соглашений к трудовым договорам осуществляет отдел кадров.

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

4. Права и обязанности ответственного за организацию наставничества в медицинской организации

4.1. Ответственный за наставничество обязан:

- осуществлять систематическое рассмотрение вопросов организации наставничества, изучать лучшие практики реализации наставничества и способствовать их внедрению;
- вносить предложения руководителю медицинской организации 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 внесение изменений в положение о наставничестве в целях повышения эффективности системы наставничества в медицинской организации;
- участвовать в методическом и методологическом руководстве процесса наставничества;
- предлагать кандидатуры наставников из числа наиболее профессионально подготовленных работников;
- 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 медицинской организации.

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 в медицинскую организацию (далее - план мероприятий), и утвердить его руководителем структурного подразделения (заместителем руководителя медицинской организации), оформив согласно приложению №1 к настоящему Положению;
- ознакомить молодого специалиста с основными направлениями деятельности, задачами и функциями медицинской организации и ее структурных подразделений;
- обеспечить изучения молодым специалистом нормативных правовых актов, организационно-распорядительных документов медицинской организации, регламентирующих его трудовую деятельность;
- содействовать молодому специалисту в разработке индивидуального плана обучения в системе непрерывного медицинского образования;
- оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении 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;
- проявлять терпение и внимание к молодому специалисту, помогать в преодолении имеющихся недостатков, в корректной форме давать оценку результатам его работы и поведению;
- личным примером развивать положительные качества молодого специалиста, привлекать к участию в общественной жизни коллектива;
- докладывать ответственному за наставничество (заместителю руководителя медицинской организации) о процессе адаптации молодого специалиста, его дисциплине и поведении, результатах профессионального становления;
- в течение 7 календарных дней после истечения срока прохождения наставничества, направить руководителю медицинской организации отчет о прохождении наставничества в медицинской организации согласно приложению № 2 к настоящему Положению.

5.2. Наставник имеет право:

- принимать участие в обсуждении вопросов, связанных с работой молодого

Всех *КС*

Смирнов

специалиста, вносить предложения руководителю медицинской организации о поощрении молодого специалиста, применении к нему мер дисциплинарного характера, а также по другим вопросам, требующим решения руководителя медицинской организации;

- осуществлять контроль за деятельностью молодого специалиста в форме личной проверки качества выполненной работы;

- требовать выполнения молодым специалистом плана мероприятий по наставничеству.

5.3 Критериями эффективной 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 медицинской 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 в работе 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 том числе, соблюдать принципы медицинской этики и деонтологии), дорожить репутацией медицинской организации, активно участвовать в общественной жизни коллектива.

6.2. Молодой специалист имеет право:

- пользоваться имеющейся в структурном подразделении служебной, 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 (заместителю руководителя медицинской организации).

7. Завершение наставничества

Всер
КФ

Смирнов

7.1. Кадровая служба медицинской организации оформляет приказ о завершении прохождения срока наставничества, на основании утвержденного главным врачом отчета наставника о завершении наставничества в отношении наставляемого.

7.2. Наставники, показавшие высокие результаты, могут быть представлены решением главного врача к следующим видам поощрений:

- объявление благодарности, награждение почетной грамотой;
- внесение предложения о рекомендации по результатам аттестации к включению в кадровый резерв для замещения вакантной должности в медицинской организации в порядке должностного роста.

Решение
кф

Решение

УТВЕРЖДАЮ

_____/_____
должность; фамилия, инициалы; подпись
«__» _____ 202_ г.

Индивидуальный план мероприятий по наставничеству

ФИО молодого специалиста:

Должность:

Период наставничества:

№ п/ п	Наименование мероприятия	Срок выполнен ия	Подпись молодого специалист а
1.			
2.			
....			

Наставник:

_____/_____
должность; фамилия, инициалы; подпись

Ознакомлен:

_____/_____
должность наставляемого; фамилия, инициалы; подпись

УТВЕРЖДАЮ

должность; фамилия, инициалы; подпись
«__» _____ 202__ г.

Отчет о прохождении наставничества в медицинской организации
"____" _____ 202__ г.

ГБУ РО "СП" в г. Ростове-на-Дону

Наставляемый:

ФИО _____
должность, структурное подразделение _____

Период в течение которого осуществлялось наставничество в отношении наставляемого: с
"____" _____ 202__ г. по "____" _____ 202__ 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:

_____;

- 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) Общий вывод о результатах наставничества (поставить галочку):

- ☐ профессиональная адаптация прошла успешно. Наставляемый готов к самостоятельной работе.
- ☐ профессиональная адаптация прошла удовлетворительно. Рекомендуются 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 медицинской организации _____

7) Заключение ответственного за организацию наставничества _____

_____.

Наставник:

_____/_____
должность; фамилия, инициалы; подпись

Ответственный за организацию наставничества:

_____/_____
должность; фамилия, инициалы; подпись



Пронумеровано, прош
и скреплено печатью н
двигать ли