

**Государственное бюджетное учреждение Ростовской области
«Центральная районная больница»
в Родионово-Несветайском районе**

ПРИКАЗ

« 7 » 07 2026г.

№ 146/ОС

«О внесении изменений в Положения о наставничестве»

С целью реализации ч. 3.3 – 3.6 ст. 69, п. 17 ч. 1 ст. 79 Федерального закона от 21.11.2011 № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации», приказа Министерства здравоохранения Ростовской области от 10.03.2026 №369 «Об утверждении Положения по организации наставничества в сфере здравоохранения в Ростовской области», приказа №50/ОС от 27.02.2026 «Об утверждении положения об оплате труда работников ГБУ РО «ЦРБ» в Родионово-Несветайском районе», в рамках методологического и методического руководства процессом наставничества и другими действующими нормативными правовыми актами.

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить в новой редакции Положение по организации наставничества в ГБУ РО «ЦРБ» в Родионово-Несветайском районе, согласно приложению №1 к приказу.
2. Утвердить в новой редакции Положение о порядке осуществления наставничества в ГБУ РО «ЦРБ» в Родионово-Несветайском районе, согласно приложению №2 к приказу.
3. Назначить ответственного за организацию наставничество заведующего поликлиникой Богданова П.В..
4. Назначить наставников имеющих стаж в ГБУ РО «ЦРБ» в Родионово-Несветайском районе не менее 5 лет:
Заведующий отделением врач –терапевт Богданова Л.Е.;
Заведующий отделением врач-хирург Неджафов Э.Д.;
Врач- педиатр участковый Иваненко Т.А.;
Врач-невролог Манько Т.В..
Главная медсестра –Белоусько Н.В.;
Старшая медсестра-Маленькая Е.В.;
Старшая медсестра –Родина З.И.;
Старшая медсестра –Безус О.А.;
Старший фельдшер-Гончарова А.В.
5. Приказ от 20.03.2026 №68/ОС считать утратившим силу.
6. Контроль за выполнением приказа оставляю за собой.

Главный врач



В.Е. Поплавская

Председатель профкома:



Кузнецкая В.В.
«07.07.2026» года

Утверждаю»: Главный врач ГБУ РО «ЦРБ»
в Родионово-Несветайском
районе



Поплавская В.Е.
«07.07.2026» года

ПОЛОЖЕНИЕ по организации наставничества в ГБУ РО «ЦРБ» в Родионово-Несветайском районе

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет цели, задачи, формы и механизм осуществления наставничества в медицинской организации, находящейся в ведении министерства здравоохранения Ростовской области.

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 медицинскую организацию на должность врача-специалиста впервые по данной специальности или на должность врача- стажера, среднего медицинского персонала 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 в сфере здравоохранения осуществляется в отношении лиц, получивших медицинское образование по основным профессиональным образовательным программам по специальностям (направлениям подготовки), в том числе на основании договора о целевом обучении в соответствии со статьей 71.1 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской

Федерации», впервые прошедших первичную аккредитацию специалиста, первичную специализированную аккредитацию специалиста по соответствующей специальности (далее - наставляемые) и осуществляющих медицинскую деятельность по основному месту работы в медицинской организации, в том числе в соответствии с договором о целевом обучении, реализующих программу государственных гарантий бесплатного оказания гражданам медицинской помощи, и в иных организациях в соответствии с договором о целевом обучении.

1.4. Наставничество осуществляется по основному месту работы наставляемого в медицинских организациях, 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 полученной специальности, обеспечивая индивидуальный подход к профессиональному становлению и развитию кадрового состава.

2, Цель и задачи наставничества

2.1. Целью наставничества в сфере здравоохранения является:

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. Основные задачи наставничества:

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 устанавливаются 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.

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

Наставничество может осуществляться руководителем (заместителем), главной медсестрой, старшей медсестрой, старшим фельдшером медицинской организации (структурного подразделения), имеющим стаж медицинской деятельности не менее 5 лет.

3.3. 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 руководителем медицинского учреждения.

3.4. 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.

3.5. Замена наставника осуществляется на основании приказа медицинской организации:

- при увольнении наставника;
- при переводе наставника или молодого специалиста в иное структурное подразделение медицинской организации или на другую 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 случае замены наставника периоды осуществления наставничества и их продолжительность не изменяются.

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

3.7. Наставнику могут производиться выплаты, вид, размер и условия осуществления которых определяются в соответствии с действующим

законодательством Российской Федерации и устанавливаются нормативными правовыми актами, регулирующими оплату труда работников ГБУ РО «ЦРБ» в Родионово-Несветайском районе, и/или локальным нормативным актом ГБУ РО «ЦРБ» в Родионово-Несветайском районе.

3.8. ГБУ РО «ЦРБ» в Родионово-Несветайском районе может устанавливать меры нематериального стимулирования наставников.

3.9. ГБУ РО «ЦРБ» в Родионово-Несветайском районе по согласованию с министерством здравоохранения Ростовской области утверждается положение о порядке осуществления наставничества в медицинской организации с учетом специфики, профессионального профиля и деятельности организации, включающее критерии оценки эффективности работы наставника, критерии оценки выполнения наставляемым индивидуального плана.

3.10. Министерство здравоохранения Ростовской области в целях организации наставничества и создания условий для его реализации осуществляют методологическое и методическое руководство процессом наставничества в подведомственных медицинских организациях.

3.11. Наставничество может осуществляться с использованием дистанционных технологий, специализированной платформы Портала непрерывного медицинского и фармацевтического образования (НМФО).

3.12. Главный врач ГБУ РО «ЦРБ» в Родионово-Несветайском районе определяет лицо ответственное за организацию наставничества в ГБУ РО «ЦРБ» в Родионово-Несветайском районе.

3.13. Кадровая служба ГБУ РО «ЦРБ» в Родионово-Несветайском районе осуществляет документационное сопровождение процесса наставничества, подготовку проектов приказов ГБУ РО «ЦРБ» в Родионово-Несветайском районе и иных документов, сопровождающих процесс наставничества, в том числе дополнительных соглашений к трудовым договорам.

3.14. В течение 7 календарных дней после истечения срока прохождения наставничества, наставник направляет главному врачу ГБУ РО «ЦРБ» в Родионово-Несветайском районе 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 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 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 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 согласно критериям утвержденным положением о наставничестве медицинской организации;

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 «ЦРБ» в Родионово-Несветайском районе.

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 в ГБУ РО «ЦРБ» в Родионово-Несветайском районе, (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 ГБУ РО «ЦРБ» в Родионово-Несветайском районе и ее структурных подразделений;

обеспечить изучение молодым специалистом нормативных правовых актов, организационно-распорядительных документов ГБУ РО «ЦРБ» в Родионово-Несветайском районе, 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 главному врачу ГБУ РО «ЦРБ» в Родионово-Несветайском районе 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 специалиста, вносить предложения главному врачу ГБУ РО «ЦРБ» в Родионово-Несветайском районе о поощрении молодого специалиста, применении к нему мер дисциплинарного характера, а также по другим вопросам, требующим решения главного врача ГБУ РО «ЦРБ» в Родионово-Несветайском районе;

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 ГБУ РО «ЦРБ» в Родионово-Несветайском районе, регламентирующие вопросы его профессиональной деятельности;

подробно ознакомиться со своими должностными обязанностями, основными направлениями деятельности ГБУ РО «ЦРБ» в Родионово-Несветайском районе;

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 главным врачом, коллегами по работе, гражданами, проявлять внимание, уважение и терпение (в том числе, соблюдать принципы медицинской этики и деонтологии), дорожить репутацией ГБУ РО

«ЦРБ» в Родионово-Несветайском районе, 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).

Приложение № 1 к Положению
по организации наставничества
в ГБУ РО «ЦРБ» в Родионово-Несветайском районе

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
1				
2				
...				

Приложение № 2 к Положению по
организации наставничества ГБУ РО
«ЦРБ» в Родионово-Несветайском
районе

Отчет о прохождении наставничества в медицинской организации

« » _____ 20 _ г.

(наименование организации)

Наставляемый:

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

Период в течение которого осуществлялось 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:

:-
- 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 вопросу о соответствии должности и т.п.).

6) Предложение наставника по улучшению системы наставничества в медицинской организации: _____

7) Заключение ответственного за организацию наставничества.

Председатель профкома:



Степановская В.В.
« 7 » 07 2020 года

«Утверждаю»:
Главный врач ГБУ РО «ЦРБ»
в Родионово-Несветайском
районе



Поплавекая В.Е.
« 7 » 07 2020 года

Положение
о порядке осуществления наставничества
в ГБУ РО «ЦРБ» в Родионово-Несветайском районе

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение определяет цели, задачи и порядок осуществления наставничества в ГБУ РО «ЦРБ» в Родионово-Несветайском районе (далее — наставничество).

Наставничество - форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к самостоятельному квалифицированному исполнению работниками должностных обязанностей.

Наставничество представляет собой школу профессионального воспитания, являющегося одним из основных разделов воспитательной деятельности трудового коллектива. Наставничество является неотъемлемым элементом кадровой политики, средством воспитания и обучения молодых специалистов.

1.2. Участниками наставничества являются:

молодой специалист - лицо, 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.

Лицо ответственное за наставничество - Заведующий поликлиникой;

Лицо, осуществляющее наставничество в структурном подразделении, в котором наставляемый осуществляет свои должностные обязанности - заведующий отделением, главной медсестрой, старшей медсестрой, старший фельдшер;

Лицо, осуществляющее наставничество имеющее соответствующую специальность (направление подготовки) и стаж медицинской деятельности не менее 5 лет (далее - наставник).

Лицо, осуществляющее организационное и документационное сопровождение процесса наставничества -представитель кадровой службы.

1.3. Целью наставничества является:

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.

1.4. 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.

2. Порядок организации наставнической деятельности

2.1. Срок осуществления наставничества устанавливаются 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.

Наставничество устанавливается над сотрудниками, впервые принятыми на работу и не имеющими необходимых умений и навыков выполнения должностных обязанностей.

2.2. Наставничество осуществляется медицинским работником ГБУ РО «ЦРБ» в Родионово-Несветайском районе, имеющим соответствующую специальность (направление подготовки) и стаж медицинской деятельности не менее 5 лет (далее - наставник).

Наставничество может осуществляться руководителем (заместителем), главной медсестрой, старшей медсестрой, старшим фельдшером медицинской 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, заключенного в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Списочный состав наставников утверждается главным врачом ГБУ РО «ЦРБ» в Родионово-Несветайском районе.

2.3. 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 главного врача.

2.4. Замена наставника осуществляется на основании приказа главного врача:

- при увольнении наставника;

- при переводе наставника или молодого специалиста в иное структурное подразделение медицинской организации или на другую 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 случае замены наставника периоды осуществления наставничества и их продолжительность не изменяются.

2.5. Назначение, замена и освобождение наставника осуществляется на основании приказа главного врача. При этом наставники и наставляемые в отношении которых издан приказ, должны быть ознакомлены с ним в письменной форме.

2.6. В целях надбавки к заработной плате наставнику за осуществление наставничества главный врач устанавливает выплату от 1% до 10% от должностного оклада, за работу по наставничеству, размер которой определяется с учетом содержания и (или) объема работы по наставничеству в соответствии с локальными нормативными актами медицинской организации по вопросам оплаты труда.

2.8. Кандидатуры наставников являются:

заведующий отделением врач-терапевт(или лицо исполняющее его обязанности);

заведующий отделением врач-хирург (или лицо исполняющее его обязанности);

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.

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

3. Права и обязанности наставника

3.1. 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).

3.1. 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 согласно критериям утвержденным положением о наставничестве медицинской организации;

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 «ЦРБ» в Родионово-Несветайском районе.

4. Права и обязанности наставника

4.1. Наставник обязан:

не позднее 5 рабочих дней со дня установления наставничества разработать

план мероприятий по наставничеству над специалистом, трудоустроившимся на должность врача в ГБУ РО «ЦРБ» в Родионово-Несветайском районе, (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 ГБУ РО «ЦРБ» в Родионово-Несветайском районе и ее структурных подразделений;

обеспечить изучение молодым специалистом нормативных правовых актов, организационно-распорядительных документов ГБУ РО «ЦРБ» в Родионово-Несветайском районе, 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 главному врачу ГБУ РО «ЦРБ» в Родионово-Несветайском районе отчет о прохождении наставничества в медицинской организации согласно приложению № 2 к настоящему Положению.

4.2. Наставник имеет право:

принимать участие в обсуждении вопросов, связанных с работой молодого специалиста, вносить предложения главному врачу ГБУ РО «ЦРБ» в Родионово-Несветайском районе о поощрении молодого специалиста, применении к нему мер дисциплинарного характера, а также по другим вопросам, требующим решения главного врача ГБУ РО «ЦРБ» в Родионово-Несветайском районе;

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

требовать выполнения молодым специалистом плана мероприятий по

наставничеству.

4.3.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.

5.Права и обязанности молодого специалиста

5.1.Молодой специалист обязан:

изучать нормативные правовые акты, организационно-распорядительные документы ГБУ РО «ЦРБ» в Родионово-Несветайском районе, регламентирующие вопросы его профессиональной деятельности;

подробно ознакомиться со своими должностными обязанностями, основными направлениями деятельности ГБУ РО «ЦРБ» в Родионово-Несветайском районе;

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 главным врачом, коллегами по работе, гражданами, проявлять внимание, уважение и терпение (в том числе, соблюдать принципы медицинской этики и деонтологии), дорожить репутацией ГБУ РО «ЦРБ» в Родионово-Несветайском районе, активно участвовать в общественной жизни коллектива.

5.2.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).

6.Завершение наставничества, стимулирование работы наставника

6.1. В течение 7 календарных дней по окончании установленного приказом руководителя медицинской организации срока наставничества:

молодой специалист оформляет отчет о прохождении наставничества, представляет его наставнику и руководителю структурного подразделения для согласования;

наставник проверяет, оформляет отчет и направляет главному врачу согласно

приложению №2 к настоящему положению.

После утверждения отчета главным врачом ГБУ РО «ЦРБ» в Родионово-Несветайском районе, отчет об итогах прохождения наставничества, приобщается к личному делу наставляемого. После утверждения отчета об итогах прохождения наставничества издается приказ о завершении наставничества в отношении настав

6.2 Результатами эффективной работы наставника считаются:

освоение и использование молодым специалистом в практической деятельности правовых актов, регламентирующих исполнение должностных обязанностей, умение применять полученные теоретические знания в профессиональной деятельности;

положительная мотивация к профессиональной деятельности и профессиональному развитию, самостоятельность и инициативность;

самостоятельность молодого специалиста при принятии решений и выполнении им должностных обязанностей;

дисциплинированность и исполнительность молодого специалиста при выполнении распоряжений и указаний, связанных с профессиональной деятельностью.

6.3.

Приложение № 1 к Положению

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
1				
2				
...				

Отчет о прохождении наставничества в медицинской организации

« » _____ 20 __ г.

(наименование организации)

Наставляемый:

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

Период в течение которого осуществлялось наставничество в отношении наставляемого: с « » _____ 20 __ г. по _____ 20 ____ г.
(__ лет __ месяцев __ дней).

8) Выполнение индивидуального плана мероприятий:

Общее количество запланированных мероприятий: ____

Выполнено в полном объеме: ____

Выполнено частично: ____

Не выполнено: ____ (указать причины) _____

9) 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:

10) Краткая характеристика сильных сторон наставляемого:

11) Области, требующие дальнейшего профессионального развития наставляемого, и рекомендации наставника: _____

12) 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.).

13) Предложение наставника по улучшению системы наставничества в медицинской организации: _____

14) Заключение ответственного за организацию наставничества.