

**Государственное бюджетное учреждение здравоохранения Ярославской области
Даниловская центральная районная больница
(ГБУЗ ЯО Даниловская ЦРБ)**

ПРИКАЗ

от 06.02.2026 года № 114/А

«Об утверждении Положения о наставничестве»

С целью приобретения молодыми специалистами (врачами, в том числе врачами-стажёрами, фельдшерами, медсестрами, медбратьями), принятыми на работу в ГБУЗ ЯО Даниловскую ЦРБ, необходимых профессиональных навыков

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение о наставничестве в ГБУЗ ЯО Даниловской ЦРБ (Приложение № 1 к настоящему приказу).
2. Определить лиц, ответственных за организацию наставничества в ГБУЗ ЯО Даниловской ЦРБ:
 - Красильникова А.И., заместителя главного врача по лечебной работе – за организацию наставничества врачебного медицинского персонала;
 - Пушкову Т.А., главную медицинскую сестру – за организацию наставничества среднего медицинского персонала.
3. Контроль за исполнением данного приказа оставляю за собой.

Главный врач



М.С. Коверова

Исп.: ведущий юрисконсульт
Быстрова Ю.В.
Отпечатано в 2 экз.:
1 – секретарь
2 – специалисты по кадрам

ПОЛОЖЕНИЕ
о наставничестве в ГБУЗ ЯО Даниловской ЦРБ

I. Общие положения

1. Наставничество – выполнение работником на основании его письменного согласия по поручению работодателя работы по оказанию другому работнику помощи в овладении навыками работы на рабочем месте по полученной другим работником профессии (специальности).

2. Целью наставничества является оказание помощи врачам, в том числе врачам-стажёрам, фельдшерам, медицинским сёстрам/братьям (молодые специалисты) в первые три года их работы в ГБУЗ ЯО Даниловской ЦРБ в их профессиональном становлении, приобретении необходимых профессиональных навыков, повышении профессионального мастерства и уровня компетенции, овладении медицинской этикой и деонтологией, а также воспитание у них требовательности к себе и заинтересованности в результатах труда.

3. Наставник – специалист, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для молодого специалиста. Наставником может быть специалист, имеющий стаж работы по данной специальности не менее пяти лет, первую или высшую квалификационную категорию.

4. Кандидатуры наставников должны обладать следующими личностными качествами: высокий уровень теоретических знаний и практических навыков, позитивный стиль общения и мировосприятия, педагогические навыки, умение отвечать на вопросы, способность выделять приоритеты, высокий авторитет среди коллег.

5. Критериями соответствия роли наставника следует считать: умение выявить и оценить качества личности молодого специалиста, которые нуждаются в развитии; готовность оказать помощь и поддержку в адаптации к работе; умение применять современные подходы к обучению; служить положительной моделью в профессии и общении.

6. Наставник назначается приказом главного врача на основании добровольного согласия сторон. Сроки наставничества устанавливаются индивидуально. При необходимости сроки наставничества могут быть продлены.

7. 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.

8. Критериями работы наставника являются: понимание воспитательного процесса, умение проводить необходимое теоретическое и практическое обучение молодого специалиста, мотивировать и планировать его обучение и в установленные сроки.

9. Закрепление наставника и молодого специалиста производится приказом главного врача не позднее двух недель со дня начала работы молодого специалиста. Основанием для издания приказа служит служебная записка заведующего отделением, при обоюдном письменном согласии наставника и молодого специалиста, в отношении которого будет проводиться наставническая работа.

10. Наставник составляет индивидуальный план по работе с молодым специалистом (Приложение № 1).

11. В течение пяти календарных дней после окончания срока наставничества, установленного приказом главного врача, наставник готовит Отчет наставника по индивидуальной подготовке молодого специалиста, в отношении которого осуществлялось наставничество (Приложение № 2), а также молодой специалист готовит Отчет молодого

специалиста, в отношении которого осуществлялось наставничество (Приложение № 3). Отчеты предоставляются главному врачу. При необходимости молодому специалисту, в отношении которого осуществлялось наставничество, даются конкретные рекомендации по дальнейшему повышению профессиональных навыков и умений.

12. Замену наставника проводят в соответствии с приказом главного врача:

- при прекращении наставником трудовых отношений;
- переводе (назначении) молодого специалиста, в отношении которого проводится наставническая работа, в другое подразделение медицинской организации или на иную должность;
- привлечении наставника к дисциплинарной ответственности;
- длительном (более 1 месяца) отсутствии наставника по причине нетрудоспособности или командировки;
- наличии обстоятельств, препятствующих процессу профессионального становления молодого специалиста, в отношении которого осуществляется наставническая работа (например, жалоба/жалобы от молодого специалиста на наставника с указанием обстоятельств, препятствующих наставнической работе, например, невозможность установить межличностные отношения).

13. Размеры и условия осуществления выплат за наставничество устанавливаются трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору в соответствии с действующими в ГБУЗ ЯО Даниловской ЦРБ системами оплаты труда с учетом содержания и объема работы по наставничеству.

14. Наставнику рекомендуется:

- постоянно работать над повышением своего профессионального уровня;
- быть примером: всё, что наставник требует от молодого специалиста, он должен знать и уметь сам;
- не забывать, что наставник является руководителем процесса обучения, а не руководителем молодого специалиста;
- вести диалог с молодым специалистом на равных, быть дипломатичным;
- не говорить негативно об организации и руководстве;
- не обсуждать с молодым специалистом личные качества и недостатки коллег и руководителей;
- не обсуждать со своими коллегами личные качества и недостатки подопечных;
- четко и понятно формулировать задачи, правильно распределять время работы;
- комбинировать различные способы обучения, уделять больше внимания практике;
- всегда давать обратную связь, как положительную, так и отрицательную;
- оценивать не личность молодого специалиста, а проделанную им работу;
- хвалить молодого специалиста, если проделанная им работа заслуживает одобрения;
- уважать мнение молодого специалиста;
- не бояться признавать свои ошибки;
- помогать молодому специалисту преодолевать возникающие трудности.

II. Задачи наставничества

Задачами наставничества является:

1. Помощь молодым специалистам в их профессиональном становлении, приобретении необходимых профессиональных навыков, повышении профессионального мастерства и уровня компетенции, овладении медицинской этикой и деонтологией, воспитание у них требовательности к себе и заинтересованности в результатах труда.

2. Ознакомление с основными задачами по оказанию медицинской помощи населению.

3. Ознакомление с условиями быта и оказание моральной поддержки молодому специалисту по его просьбе в решении сложных для него проблем.

4. Воспитание молодых специалистов на примерах работы лучших работников.

5. Участие молодых специалистов в организации и проведении культурно-массовых (День медицинского работника, участие в конкурсах профессионального мастерства, спортивных мероприятиях).

6. Использование личного примера наставника в воспитании молодых специалистов, в отношении которых осуществляется наставничество.

7. Формирование у молодых специалистов высокой ответственности за выполняемую работу, стремления к совершенствованию, изучению и внедрению в практику новых методов оказания медицинской помощи.

8. Ведение установленной документации.

III. Права и обязанности сторон

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

2. Наставник обязан:

- сформировать представление об отношении молодого специалиста к труду, дисциплине, самопознанию, самоконтролю и иных личностных способностях;

- уметь выслушать молодого специалиста максимально индивидуализировать процесс его подготовки;

- составить план работы с молодым специалистом и оценивать ее эффективность с регистрацией результатов;

- просто и доступно обращать внимание молодого специалиста на проблемные для него вопросы и своевременно их устранять, ненавязчиво поддерживать, оказывать помощь в профессиональной подготовке;

- обеспечить ознакомление молодого специалиста с его должностными обязанностями, основными направлениями деятельности, полномочиями и организации работы в учреждении в выполнении распоряжений и указаний, связанных с его служебной деятельностью;

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

- составить отчет по итогам наставнической работы, представить его комиссии по наставничеству.

3. Наставник имеет право:

- давать молодому специалисту теоретические и практические задания, способствующие выработке навыков исполнения должностных обязанностей;

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

4. Молодой специалист обязан:

- выполнять правила внутреннего трудового распорядка ГБУЗ ЯО Даниловской ЦРБ и руководствоваться в работе должностной инструкцией и другими документами;

- выполнить индивидуальный план мероприятий по наставничеству, подготовленный наставником;

- в соответствии с поставленными задачами овладеть необходимыми теоретическими знаниями и практическими навыками, получить и использовать в работе действующие законодательные и нормативные документы, регламентирующие деятельность всей организации и конкретного специалиста;

- максимально использовать опыт и знания наставника для овладения профессией, ознакомления с особенностями работы в организации;

- проявлять дисциплинированность, организованность в работе;

- дорожить честью своего коллектива, с достоинством вести себя на работе и вне работы, активно участвовать в общественной жизни коллектива;

- составить отчет по итогам наставнической работы.

5. Молодой специалист, в отношении которого осуществляется наставническая работа, имеет право:

- пользоваться имеющейся в ГБУЗ ЯО Даниловской ЦРБ нормативной, учебно-методической документацией по вопросам профессиональной деятельности;

- в индивидуальном порядке обращаться к наставнику за советом, помощью по вопросам, связанным с профессиональной деятельностью; при невозможности установить личный контакт с наставником выходить с ходатайством о его замене.

**План наставника
по работе с молодым специалистом**

Ф. И. О. наставника _____

Ф. И. О. молодого специалиста _____

Специальность (должность): _____

№ п/п	Мероприятия	Срок исполнения	Отметка об исполнении
1.	Ознакомление с должностной инструкцией и правилами внутреннего распорядка, профессиональным стандартом, и другими нормативными актами, содержащими нормы трудового права, трудовой дисциплиной в коллективе		
2.	Изучение действующих нормативных документов по: - санитарно-противоэпидемическому режиму; - охране труда и технике безопасности; - организации работы. Изучение иных приказов, инструкций, методических рекомендаций по организации и выполнению специалистом должностных обязанностей		
3	Изучение трудовых функции по профилю работы в соответствии с профстандартом.		
4.	Освоение и совершенствование практических навыков в соответствии с профстандартом.		
5.	Изучение вопросов медицинской этики и деонтологии. Понятие о профессиональном выгорании, возможностях решения конфликтов с пациентами при выполнении своей работы		
6.	Изучение медицинской литературы: 1. 2. 3.		
7.	Посещение конференций, лекций, практических занятий.		
8.	Участие в культурно-массовых и спортивных мероприятиях (праздники, торжественные даты, спортивные соревнования)		
9.	Ведение документации по наставничеству		

Дата:

Подпись:

**Отчет наставника
по индивидуальной подготовке молодого специалиста, в отношении которого
осуществлялось наставничество**

Молодой специалист _____
Специальность (должность) _____
Наставник _____
Дата приема на работу _____

№ п/п	Мероприятия по плану	Дата проведения	Оценка	Рекомендации

Дата:
Подпись:

**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 прохождению 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: