

СОГЛАСОВАНО:

Министр
здравоохранения
Ростовской области


И.Б. Варданян
" " марта 2026 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Главный врач
ГБУ РО "ЦРБ" в
Красносулинском районе
И.Г. Мартынова
" " марта 2026 г.



ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке осуществления наставничества в ГБУ РО "ЦРБ" в Красносулинском районе

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет цели, задачи, формы и механизм осуществления наставничества в ГБУ РО «ЦРБ» в Красносулинском районе 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 трудоустроившегося в ГБУ РО "ЦРБ" в Красносулинском районе на должность врача-специалиста впервые по данной специальности или на должность врача-стажера в отношении которого осуществляется наставничество;

наставник - профессионально компетентный медицинский работник ГБУ РО «ЦРБ» в Красносулинском районе 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 ГБУ РО «ЦРБ» в Красносулинском районе, 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 ГБУ РО "ЦРБ" в Красносулинском



районе, в том числе в соответствии с договором о целевом обучении.

1.4. 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.

1. Цель и задачи наставничества

1.1. 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.

1.2. 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.

1. Организация наставничества

1.1. 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.

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

Наставничество может осуществляться главным врачом, заместителем, руководителем структурного подразделения ГБУ РО "ЦРБ" в Красносулинском районе, имеющим стаж медицинской деятельности не менее 5 лет.

1.3. 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 главным врачом ГБУ РО "ЦРБ" в Красносулинском районе.

1.4. 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 главного врача ГБУ РО «ЦРБ» в Красносулинском районе.

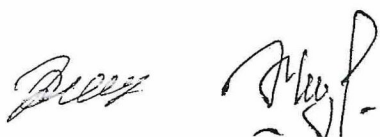
1.5. Замена наставника осуществляется на основании приказа главного врача ГБУ РО «ЦРБ» в Красносулинском районе:

- при увольнении наставника;
- при переводе наставника или молодого специалиста в иное структурное подразделение ГБУ РО «ЦРБ» в Красносулинском районе 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.

1.6. Назначение, замена и освобождение наставника осуществляется на основании приказа руководителя ГБУ РО «ЦРБ» в Красносулинском районе. При этом наставники и наставляемые в отношении которых издан приказ, должны быть ознакомлены с ним в письменной форме.

1.7. 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 медицинских организаций, и/или локальным нормативным актом ГБУ РО «ЦРБ» в



Красносулинском районе.

1.8. ГБУ РО "ЦРБ" в Красносулинском районе может устанавливать меры нематериального стимулирования наставников.

1.9. ГБУ РО "ЦРБ" в Красносулинском районе по согласованию с министерством здравоохранения Ростовской области утверждается положение о порядке осуществления наставничества в ГБУ РО «ЦРБ» в Красносулинском районе, включающее критерии оценки эффективности работы наставника, критерии оценки выполнения наставляемым индивидуального плана.

1.10. 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.

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

1.12. Главным врачом ГБУ РО «ЦРБ» в Красносулинском районе определяется лицо ответственное за организацию наставничества.

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

1.14. В течение 7 календарных дней после истечения срока прохождения наставничества, наставник направляет руководителю ГБУ РО «ЦРБ» в Красносулинском 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.

2. Права и обязанности ответственного за организацию наставничества в ГБУ РО «ЦРБ» в Красносулинском районе

2.1. Ответственный за наставничество обязан:

- осуществлять систематическое рассмотрение вопросов организации наставничества, изучать лучшие практики реализации наставничества и способствовать их внедрению;
- вносить предложения главному врачу ГБУ РО «ЦРБ» в Красносулинском районе 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).

2.2. 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 ГБУ РО «ЦРБ» в Красносулинском районе;

- участвовать в методическом и методологическом руководстве процесса наставничества;
- предлагать кандидатуры наставников из числа наиболее профессионально подготовленных работников согласно критериям утвержденным положением о наставничестве ГБУ РО «ЦРБ» в Красносулинском районе;
- 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 Красносулинском районе.

3. Права и обязанности наставника

3.1. Наставник обязан:

- не позднее 5 рабочих дней со дня установления наставничества разработать план мероприятий по наставничеству над специалистом, трудоустроившимся на должность врача в медицинскую организацию, (далее - план мероприятий) и утвердить его главным врачом (заместителем главного врача по медицинской части), оформив согласно приложению № 1 к настоящему Положению;
- ознакомить молодого специалиста с основными направлениями деятельности, задачами и функциями ГБУ РО «ЦРБ» в Красносулинском районе и ее структурных подразделений;
- обеспечить изучение молодым специалистом нормативных правовых актов, организационно-распорядительных документов ГБУ РО «ЦРБ» в Красносулинском 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 о процессе адаптации молодого специалиста, его дисциплине и поведении, результатах профессионального становления.

- в течение 7 календарных дней после истечения срока прохождения наставничества, направить руководителю ГБУ РО «ЦРБ» в Красносулинском районе отчет о прохождении наставничества в ГБУ РО «ЦРБ» в Красносулинском районе согласно приложению № 2 к настоящему Положению.

3.2. Наставник имеет право:

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

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

- требовать выполнения молодым специалистом плана мероприятий по наставничеству.

3.3. 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.

4. Права и обязанности молодого специалиста

4.1. Молодой специалист обязан:

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

- подробно ознакомиться со своими должностными обязанностями, основными направлениями деятельности ГБУ РО «ЦРБ» в Красносулинском 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 руководителями, коллегами по работе, гражданами, проявлять внимание, уважение и терпение (в том числе, соблюдать принципы медицинской этики и деонтологии), дорожить репутацией ГБУ РО «ЦРБ» в Красносулинском районе, активно участвовать в общественной



жизни коллектива.

4.2. 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 главному врачу ГБУ РО «ЦРБ» в Красносулинском районе.



Приложение № 1 к Положению
о порядке осуществления
наставничества в ГБУ РО "ЦРБ"
в Красносулинском 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
о порядке осуществления
наставничества в ГБУ РО "ЦРБ"
в Красносулинском районе

Отчет
о прохождении наставничества в ГБУ РО «ЦРБ» в Красносулинском районе

« » _____ 20 ____ г.

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

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. Рекомендуется.
продолжить сопровождение по указанным выше вопросам

☐ профессиональная адаптация прошла неудовлетворительно. Требуется:

(указать дальнейшие действия: дополнительное обучение, рассмотрение вопросу о соответствии должности и т.п.)

6. Предложение наставника по улучшению системы наставничества
в ГБУ РО «ЦРБ» в Красносулинском районе: _____

7. Заключение ответственного за организацию наставничества.