

СОГЛАСОВАНО:

УТВЕРЖДАЮ:

Министр здравоохранения  
Ростовской области



  
Н.Б. Варданян

2026 г.

Главный врач  
ГБУ РО «Первая ГБ» в г. Таганроге



  
А.Г. Рабийчук

2026 г.

## ПОЛОЖЕНИЕ

по организации наставничества в ГБУ РО «Первая ГБ» в г. Таганроге

### 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение о порядке осуществления наставничества в ГБУ РО «Первая ГБ» в г. Таганроге (далее – Положение) разработано в целях реализации частей 3<sup>3</sup> - 3<sup>6</sup> статьи 69, пункта 17 части 1 статьи 79 Федерального закона от 21.11.2011 № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» в соответствии с Положением по организации наставничества в сфере здравоохранения в Ростовской области, утвержденного приказом министерства здравоохранения Ростовской области от 10.03.2026 № 369 и определяет цели, задачи, формы и порядок осуществления наставничества в ГБУ РО «Первая ГБ» в г. Таганроге (далее – медицинская организация).

1.2. Целью наставничества является оказание помощи в профессиональном становлении молодых специалистов, приобретении ими профессиональных знаний и навыков, самостоятельном выполнении должностных обязанностей, повышении профессионального мастерства и уровня компетенции, овладении нормами медицинской этики и деонтологии, а также воспитание у них требовательности к себе и заинтересованности в результатах труда, повышении культурного уровня, а также привлечение к участию в общественной жизни медицинской организации.

1.3. Наставником может быть специалист, имеющий стаж работы по данной специальности не менее пяти лет, обладающий высокими профессиональными качествами, имеющий стабильные показатели в работе, пользующийся уважением в коллективе. Наставничество может осуществляться главным врачом (заместителем главного врача), имеющим стаж медицинской деятельности не менее пяти лет.

1.4. Наставник назначается из числа лиц, предложенных на утверждение руководителю медицинской организации, заместителем руководителя медицинской организации, руководителем структурного подразделения, кадровой службой.

1.5. Списочный состав наставников утверждается приказом главного врача. Наставничество выполняется работником на основании его письменного согласия по поручению главного врача.



1.6. 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.

1.7. Приказ о наставничестве издается не позднее пяти рабочих дней со дня назначения на должность молодого специалиста. Приостановление наставничества и его возобновление оформляются приказами по больнице.

1.8. Замена наставника производится:

- при прекращении наставником трудовых отношений с медицинской организацией;
- при переводе (назначении) наставника или молодого специалиста, в отношении которого осуществляется наставническая работа, в другое отделение ГБУ РО «Первая ГБ» в г. Таганроге или на иную должность;
- 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.

В случае замены наставника периоды осуществления наставничества и их продолжительность не изменяются. 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.

1.9. Главным врачом определяется лицо ответственное за организацию наставничества в учреждении.

1.10. Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение запланированных целей и задач молодым специалистом в период наставнического срока.

1.11. В течение семи календарных дней по окончании срока наставничества наставник готовит отчет о прохождении наставничества (приложение № 2), который согласовывает с заместителем главного врача по клинично-экспертной работе (главной медицинской сестрой) и представляет главному врачу. При необходимости молодому специалисту, в отношении которого осуществлялось наставничество, даются конкретные рекомендации по дальнейшему повышению профессионального уровня.

1.12. Отчет о прохождении наставничества после его рассмотрения главным врачом приобщается к кадровой документации, связанной с работой молодого специалиста, в отношении которого осуществлялось наставничество. После утверждения отчета о прохождении наставничества издается приказ о завершении наставничества в отношении наставляемого.

1.13. Кадровая служба осуществляет документационное сопровождение процесса наставничества, подготовку проектов приказов и иных документов, сопровождающих процесс наставничества, в том числе дополнительных соглашений к трудовым договорам.



1.14. В целях стимулирования и поощрения к достижению целей наставнику устанавливается персональный повышающий коэффициент к должностному окладу в соответствии с Положением об оплате труда и трудовым договором.

Персональный повышающий коэффициент устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Установленный размер персонального повышающего коэффициента:

- 0,15 должностного оклада – при одном наставляемом специалисте;
- 0,20 должностного оклада – при двух наставляемых специалистов.

Выплата персонального повышающего коэффициента устанавливается в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в ГБУ РО «Первая ГБ» в г. Таганроге на финансовый год за счет всех источников финансирования.

1.15. 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.

## 2. ЗАДАЧИ НАСТАВНИЧЕСТВА

2.1. 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.

2.2. Воспитание молодых специалистов на примерах работы лучших работников ГБУ РО «Первая ГБ» в г. Таганроге.

2.3. Ознакомление с историей медицинской организации, этапами ее деятельности, задачами по оказанию медицинской помощи населению.

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

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

2.6. Вовлечение молодых специалистов в выполнение научно-практической работы.

2.7. 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.

2.8. Постоянное совершенствование форм и методов наставничества.

2.9. Изучение и внедрение передового опыта наставничества других организаций здравоохранения.

2.10. Ведение установленной документации.

2.11. Подведение итогов работы по наставничеству за год.

### **3. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ ОТВЕТСТВЕННОГО ЗА ОРГАНИЗАЦИЮ НАСТАВНИЧЕСТВА**

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 от отстранения 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;

3.2. Ответственный за наставничество имеет право:

участвовать в разработке положения о наставничестве, инициировать внесение изменений в положение о наставничестве в целях повышения эффективности системы наставничества;

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.

### **4. ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН**

4.1. В своей работе наставник руководствуется действующим законодательством Российской Федерации, положением о наставничестве, должностной инструкцией.

Наставник обязан:

- максимально индивидуализировать процесс воспитания молодого специалиста;
- не позднее 5 рабочих дней со дня установления наставничества разработать план мероприятий по наставничеству над специалистом и утвердить его руководителем структурного подразделения (заместителем главного врача по КЭР, главной медицинской сестрой), оформив согласно приложения №1 к настоящему Положению;
- ознакомить молодого специалиста с основными направлениями деятельности, задачами и функциями ГБУ РО «Первая ГБ» в г. Таганроге;
- обеспечить изучение молодым специалистом нормативных правовых актов, организационно – распорядительных документов учреждения, регламентирующих его трудовую деятельность;

- просто и доступно заострять внимание молодого специалиста на проблемных для него вопросах и своевременно их устранять, ненавязчиво поддерживать, осуществлять помощь в утверждении профессионального мастерства, уметь выслушать;
- получить представление об отношении молодого специалиста к труду, дисциплине, самопознанию, самоконтролю и иных личностных способностях;
- содействовать ознакомлению молодого специалиста с его должностными обязанностями;
- 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;
- периодически сообщать заведующему отделением (заместителю главного врача по КЭР, главной медицинской сестре) о процессе адаптации молодого специалиста, его дисциплине, результатах его профессионального становления;
- в течении 7 календарных дней после истечения срока прохождения наставничества, направить главному врачу отчет о прохождении наставничества согласно приложению № 2 к настоящему Положению.

Наставник имеет право:

- участвовать при решении вопросов о выдвижении, перемещении, определении соответствия занимаемой должности молодого специалиста;
- принимать участие в обсуждении вопросов, связанных со служебной деятельностью, вносить предложения главному врачу о поощрении молодого специалиста, применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия, а также по другим вопросам, требующим решения главного врача;
- осуществлять контроль за деятельностью молодого специалиста в форме личной проверки качества выполненной работы;
- требовать выполнения молодым специалистом плана мероприятий по наставничеству.

4.2. Молодой специалист обязан:

- выполнять Правила внутреннего трудового распорядка медицинской организации и руководствоваться в работе должностной инструкцией;
- в соответствии с поставленными задачами овладеть необходимыми профессиональными навыками, изучить Устав медицинской организации, получить и использовать в работе необходимую информацию о действующих законодательных и нормативных документах, регламентирующих деятельность организации и конкретного специалиста;
- выполнять указания и рекомендации наставника, связанные с изучением порядка исполнения должностных обязанностей, учиться у него практическому решению поставленных задач;
- совместно с наставником устранять допущенные в работе ошибки;
- сообщать наставнику о трудностях, возникших в связи с исполнением определенных должностных обязанностей;
- максимально использовать опыт и знания наставника для овладения профессией, ознакомления с особенностями работы в 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.

*Ассц*      *Мур*

- в течении 7 календарных дней после истечения срока прохождения наставничества, направить главному врачу отчёт молодого специалиста, в отношении которого осуществлялось наставничество согласно приложения № 3 к настоящему Положению.

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 структурным подразделением (заместителю главного врача по КЭР, главной медицинской сестре).

Права и ответственность наставников и молодых специалистов основываются на правах и ответственности сотрудников медицинской организации, определенных законодательством Российской Федерации и соответствующими должностными обязанностями.



**Индивидуальный план мероприятий по наставничеству**

Фамилия, имя, отчество работника \_\_\_\_\_

Структурное подразделение \_\_\_\_\_

Должность \_\_\_\_\_

Период наставничества с «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_\_ года по «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_\_ года

№ п/п	Наименование и содержание мероприятий	Сроки выполнения	Ответственный за выполнение	Отметка о выполнении
1.	Ознакомление с должностной инструкцией и Правилами внутреннего распорядка больницы, трудовой дисциплиной в коллективе			
2.	Изучение действующих нормативных документов по санитарно-противоэпидемическому режиму, охране труда, проблемам организации здравоохранения. Изучение иных приказов, инструкций, методических рекомендаций по организации и выполнению должностных обязанностей данным специалистом			
3.	Освоение и совершенствование практических навыков в работе специалиста			
4.	Специальные навыки по профилю больницы.			
5.	Изучение вопросов медицинской этики и деонтологии			
6.	Оказание консультативной помощи в работе по специальности			
7.	Изучение медицинской литературы			
8.	Посещение конференций и семинаров (лекций)			
9.	Ознакомление с Положением о санитарном просвещении, формах пропаганды здорового образа жизни			
10.	Контроль за своевременным прохождением наставляемыми медицинских осмотров			

11.	Ведение документации по наставничеству			
12.	Организация работы по оказанию молодым специалистам помощи в овладении профессией, нормами медицинской этики и деонтологии, в повышении общеобразовательного и культурного уровня, привлечение к участию в общественной жизни больницы			
	.....			

Индивидуальный план мероприятий по наставничеству разработали:

Наставник \_\_\_\_\_ « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г

(должность, Ф. И. О., подпись)

С индивидуальным планом по наставничеству ознакомлен

Работник \_\_\_\_\_ « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г

(должность, Ф. И. О., подпись)

**Отчет о прохождении наставничества**

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г

---

(наименование организации)

Наставляемый: \_\_\_\_\_

(Ф. И. О., должность работника, подразделение)

Период в течение которого осуществлялось наставничество в отношении наставляемого: с «

\_\_\_\_\_ «\_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г. по «\_\_\_\_\_ «\_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

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, теоритическая 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 : например, дополнительное обучение, рассмотрение вопроса о соответствии должности и.т.п.)

6. Предложение наставника по улучшению системы наставничества в больницы:

7. Заключение ответственного за организацию наставничества.

Наставник \_\_\_\_\_ « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_\_ г

(должность, Ф. И. О., 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 прохождение 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: