



Приложение 1 УТВЕРЖДЕНО

Приказом главного врача
ГБУЗ АО «АКПТД»
от «03» апреля 2025 г. № 115 - о

ПОЛОЖЕНИЕ О НАСТАВНИЧЕСТВЕ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА

1. Общие положения

1.1. Наставничество в ГБУЗ АО «Архангельский клинический противотуберкулезный диспансер» (далее – Учреждение), подведомственной министерству здравоохранения Архангельской области (далее - наставничество) вводится в Учреждении для совершенствования качества индивидуального обучения молодого специалиста медицинского профиля: врачей, медицинских сестер.

1.2. Настоящее Положение определяет порядок организации и проведения работы по наставничеству в Учреждении, права и обязанности наставников и молодых специалистов.

1.3. Основные термины и понятия, применяемые в настоящем Положении:

Наставничество – форма адаптации, практического обучения и воспитания новых сотрудников Учреждения в целях быстрее овладения трудовыми навыками, приобретения необходимой должностной компетенции, приобщения к корпоративной культуре организации.

Наставник – опытный сотрудник Учреждения, принимающий на себя функции по обучению молодых специалистов.

Молодой специалист – медицинский работник Учреждения, получивший высшее медицинское образование или среднее профессиональное медицинское образование и впервые приступивший к выполнению трудовых обязанностей по полученной специальности, а также работавший после окончания образовательной организации не по специальности, если период такой работы не превысил одного года.

1.4. Целью наставничества является оказание помощи сотрудникам в их профессиональном становлении, приобретение молодыми специалистами необходимых профессиональных навыков и опыта работы, а также воспитание у них требовательности к себе и заинтересованности в результатах труда, приобретение профессионального мастерства и уровня компетенции молодых специалистов в Учреждении, овладение нормами медицинской этики и деонтологии, повышение культурного уровня, привлечение к участию в общественной жизни Учреждения.

1.5. Основными задачами наставничества являются:

а) ускорение процесса обучения основным навыкам профессии, развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на них задачи по занимаемой должности;

б) адаптация к корпоративной культуре, усвоение традиций и правил поведения в данном Учреждении;

в) 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, привлечению к участию в общественной жизни Учреждения;

г) воспитание молодых специалистов на примерах работы лучших работников Учреждения, использование личного примера наставника в воспитании молодых специалистов;

д) ознакомление с историей Учреждения, этапами ее деятельности, задачами по оказанию медицинской помощи населению;

е) вовлечение молодых специалистов в выполнение научно-практической работы;

ж) 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.

1.6. Права, обязанности и ответственность наставников и молодых специалистов, в отношении которых осуществляется наставническая работа, основываются на правах и ответственности сотрудников Учреждения, определенных законодательством Российской Федерации и соответствующими должностными обязанностями.

2. Организация наставничества

2.1. Наставничество устанавливается над вновь принимаемыми на работу сотрудниками (молодыми специалистами).

2.2. Наставничество устанавливается приказом руководителя Учреждения.

2.3. Наставники подбираются из наиболее подготовленных сотрудников, обладающих высокими профессиональными качествами, имеющих стабильные показатели в работе, способность и готовность делиться своим опытом, имеющих системное представление о своем участке работы и работе подразделения, преданных делу компании, поддерживающих ее стандарты и правила работы, обладающих коммуникативными навыками и гибкостью в общении.

2.4. Утверждение сотрудника (специалиста) в качестве наставника осуществляется в Приказе о назначении сотрудника на определенную должность. Основанием для закрепления наставника является представление непосредственного руководителя при обоюдном согласии предполагаемого наставника, за которым он будет закреплен.

2.5. Показателем оценки эффективности работы наставника является выполнение целей и задач молодым специалистом в период испытательного срока. Оценка производится на промежуточном и итоговом контроле.

2.6. Наставническая деятельность оценивается по ее завершении аттестационной комиссией, сотрудник оценивается с разных уровней: руководителем подразделения, наставником, коллегами, подчиненными и самим аттестуемым.

2.7. За наставничество наставнику выплачивается доплата в соответствии с положением об оплате труда в Учреждении, и устанавливается приказом руководителя Учреждения.

3. Наставник

3.1. Наставником может быть специалист, имеющий стаж работы по данной специальности не менее 7 лет, первую или высшую квалификационную категорию, пользующийся уважением в коллективе.

3.2. Кандидатуры наставников предлагаются заместителем главного врача по медицинской части, главной медицинской сестрой по согласованию с заведующими отделений, в соответствии со следующими личностными качествами: позитивный стиль общения и мировосприятия, педагогические навыки, умение решать проблемы, способность выделять приоритеты, особенности личного влияния и авторитет среди коллег.

3.3. Списочный состав наставников утверждаются руководителем Учреждения.

3.4. Наставник назначается приказом главного врача не позднее двух недель со дня трудоустройства молодого специалиста в Учреждение на основании добровольного согласия сторон, вследствие доверия руководства. Сроки наставничества устанавливаются

индивидуально до 1 года. При необходимости сроки наставничества могут быть продлены до 2 лет.

3.4.1. Срок наставничества изменяется в случае:

- длительного, более трех месяцев, периода временной нетрудоспособности молодого специалиста или наставника;
- предоставления молодому специалисту или наставнику отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

3.5. За наставником закрепляется не более трех молодых специалистов, в отношении которых осуществляется наставническая работа.

3.6. Критериями соответствия роли наставника следует считать:

3.6.1. готовность оказать помощь и поддержку в адаптации к производственной среде;

3.6.2. умение выявить и оценить качества личности наставляемого, которые нуждаются в развитии;

3.6.3. способность применять современные подходы к обучению; служить положительной моделью в профессии и общении.

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

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

3.9. Наставник *обязан*:

3.9.1. максимально индивидуализировать процесс воспитания молодого специалиста

3.9.2. составлять план работы с молодым специалистом и оценивать его эффективность с регистрацией результатов в дневнике;

3.9.3. поддерживать, осуществлять помощь в утверждении профессионального мастерства;

3.9.4. получить представление об отношении молодого специалиста к труду, дисциплине, самопознанию, самоконтролю и иных личностных способностях;

3.9.5. содействовать ознакомлению молодого специалиста с его должностными обязанностями, основными направлениями деятельности, с организацией работы в медицинской организации;

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

3.9.7. периодически докладывать заведующему отделением о процессе адаптации молодого специалиста, его дисциплине и поведении, результатах его профессионального становления;

3.9.8. составлять отчет по итогам наставнической работы.

3.10. Наставник *имеет право*:

3.10.1. подавать предложения при решении вопросов о перемещении, определении соответствия занимаемой должности молодого специалиста;

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

3.11. За ненадлежащее исполнение обязанностей по наставничеству наставник может быть отстранен от данной работы.

3.12. Замена наставника производится в соответствии с приказом главного врача Учреждения:

3.12.1. при прекращении наставником трудовых отношений;

3.12.2. при переводе (назначении) наставника в другое отделение;

3.12.3. при привлечении наставника к дисциплинарной ответственности;

3.12.4. по иным основаниям при наличии обстоятельств, препятствующих осуществлению процесса профессионального становления молодого специалиста, в отношении которого осуществляется наставническая работа.

4. Молодой специалист

4.1. Молодой специалист, в отношении которого осуществляется наставническая работа, *обязан*:

4.1.1. выполнять правила внутреннего трудового распорядка Учреждения и руководствоваться в работе должностной инструкцией;

4.1.2. в соответствии с поставленными задачами овладеть необходимыми профессиональными навыками, изучить и использовать в работе действующее законодательство и нормативные документы, регламентирующие деятельность Учреждения и конкретного специалиста;

4.1.3. максимально использовать опыт и знания наставника для овладения профессией, ознакомления с особенностями работы в Учреждении;

4.1.4. проявлять дисциплинированность, организованность и культуру в работе;

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

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

4.2.1. пользоваться имеющейся в Учреждении служебной, нормативной, учебно-методической документацией по вопросам служебной деятельности;

4.2.2. в индивидуальном порядке обращаться к наставнику за советом, помощью по вопросам, связанным со служебной деятельностью;

4.2.3. при невозможности установления личного контакта с наставником выходить с соответствующим ходатайством о его замене к заведующему соответствующим отделением Учреждения.

5. Наставническая работа

5.1. Наставник составляет план по форме согласно *приложению 1* к настоящему Положению и проводит оценку эффективности работы молодого специалиста.

5.2. В течение десяти календарных дней по окончании срока наставничества, установленного приказом главного врача Учреждения, наставник составляет отчет об итогах наставничества по форме согласно *приложению 2* к настоящему Положению и, согласовав его с заведующим отделением, представляет главному врачу Учреждения.

При необходимости молодому специалисту, в отношении которого осуществлялось наставничество, даются конкретные рекомендации по дальнейшему повышению профессиональных навыков и умений.

5.3. Отчет об итогах наставничества после его рассмотрения главным врачом Учреждения приобщается к личному делу молодого специалиста, в отношении которого осуществлялось наставничество.

5.4. Результатами эффективной работы наставника считаются:

5.4.1. освоение и использование молодым специалистом, в отношении которого осуществлялось наставничество, теоретических знаний в практической деятельности;

5.4.2. положительная мотивация к профессиональной деятельности и профессиональному развитию, самостоятельность и инициативность в служебной деятельности;

5.4.3. самостоятельность молодого специалиста, в отношении которого осуществлялось наставничество, при принятии решений и выполнении им должностных обязанностей;

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

5.5. Руководство Учреждения имеет право поощрять наставников за проводимую ими успешную наставническую работу с молодыми специалистами.

6. Прочие положения

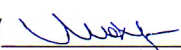
6.1. Настоящее Положение вступает в действие с момента его утверждения соответствующим Приказом и действует до его отмены либо до момента введения в действия нового Положения.

6.2. Все изменения и дополнения к настоящему Положению должны быть внесены соответствующим Приказом.

Начальник отдела кадровой и правовой работы

03.04.2025 /  /Ширшова С.С./

Юрисконсульт

03.04.2025 /  /Махинова Л.Ю./

**ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН
наставничества**

Фамилия, имя, отчество (при наличии) молодого специалиста, в отношении которого осуществляется наставничество _____
_____ должность _____

Срок наставничества с _____ 20__ года по _____ 20__ года.

N п/п	Мероприятия по наставничеству	Сроки исполнения	Отметка об исполнении
1	2	3	4
1. Социально-психологическая адаптация			
1.1	Представление молодого специалиста, в отношении которого осуществляется наставничество, трудовому коллективу государственной медицинской организации Архангельской области, ознакомление с организационной структурой государственной медицинской организации Архангельской области		
1.2	Разъяснение локальных нормативных актов, регулирующих исполнение трудовых обязанностей молодого специалиста		
1.3	Иные мероприятия		
2. Профессиональная адаптация			
2.1	Изучение нормативных документов по лечебному процессу, санитарно-противоэпидемическому режиму, охране труда и технике безопасности, проблемам организации здравоохранения		
2.2	Освоение и совершенствование практических навыков в работе специалиста (указываются конкретные мероприятия)		
2.3	Работа в медицинских информационных системах		
2.4	Изучение вопросов медицинской этики и деонтологии. Общение с пациентами		
2.5	Изучение порядка оформления документации (указываются конкретные мероприятия)		

2.6	Изучение медицинской литературы		
2.7	Вовлечение в систему непрерывного медицинского образования и получение установленного количества условных единиц обучения в указанной системе в год		
2.8	Выполнение самостоятельных практических заданий (указываются конкретные мероприятия)		
2.9	Проверка навыков, знаний и умений, приобретенных молодым специалистом, в отношении которого осуществляется наставничество		
2.10	Представление лицом, в отношении которого осуществляется наставничество, отчета о профессиональной служебной деятельности		
2.11	Иные мероприятия		

Наставник _____
(должность, фамилия, имя, отчество (при наличии), подпись)

_____ 20 ____ г.

Молодой специалист _____
(должность, фамилия, имя, отчество (при наличии), подпись)

_____ 20 ____ г.

Приложение 2
к Положению о наставничестве
молодого специалиста

СОГЛАСОВАНО
Руководитель структурного подразделения
ГБУЗ АО «АКПТД»

УТВЕРЖДЕНО
Главный врач ГБУЗ АО «АКПТД»

(Ф.И.О.)
____ 20 ____ г. _____
(подпись)

(Ф.И.О.)
____ 20 ____ г. _____
(подпись)

ОТЧЕТ
об итогах наставничества

Молодой специалист _____

Наставник _____

Срок наставничества с _____ 20 ____ года по _____ 20 ____ года

Проведенные мероприятия: _____

Выводы по итогам наставничества: _____

Рекомендации по итогам наставничества: _____

Наставник _____
(должность, фамилия, имя, отчество (при наличии) (подпись))

____ 20 ____ г.

Ознакомлен: _____
(должность, фамилия, имя, отчество (при наличии), подпись лица, в отношении которого осуществлялось наставничество)

____ 20 ____ г. ";