

**Государственное бюджетное
учреждение здравоохранения
Ярославской области «Станция
скорой медицинской помощи и Центр
медицины катастроф»**

**Утверждаю
Главный врач**

ГБУЗ ЯО «ССМП и ЦМК»

А.И.Живой

Приложение №1
к приказу № 498 от 04.05.2026

**Положение
о наставничестве
в ГБУЗ ЯО «ССМП и ЦМК»**

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Наставничество - общественное явление, направленное на совершенствование качества индивидуального обучения молодых специалистов медицинского профиля: врачей, медицинских сестер (далее - молодых специалистов). 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 медицинских работников, впервые принятых на работу в медицинскую организацию после окончания образовательного учреждения, а также и в период обучения в образовательном учреждении при прохождении производственной практики в медицинской организации.
2. Целью наставничества является 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 медицинской организации, овладение нормами медицинской этики и деонтологии, повышение культурного уровня, привлечение к участию в общественной жизни медицинской организации.
3. Наставником может быть специалист, имеющий стаж работы по данной специальности не менее 5 лет, первую или высшую квалификационную категорию, пользующийся уважением в коллективе.
4. Кандидатуры наставников предлагаются заместителями главного врача,

членами Совета наставников, Медсовета, главной медицинской сестрой, по согласованию с заведующими отделениями, 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.

5. Списочный состав Совета наставников утверждаются руководителем учреждения.

6. Наставник назначается приказом главного врача не позднее месяца со дня трудоустройства молодого специалиста в медицинскую организацию на основании добровольного согласия сторон, вследствие доверия руководства. Сроки наставничества устанавливаются индивидуально до 6 месяцев. При необходимости сроки наставничества могут быть продлены до 1 года.

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

8. Критериями соответствия роли наставника следует считать: готовность оказать помощь и поддержку в адаптации к производственной среде; умение выявить и оценить качества личности наставляемого, которые нуждаются в развитии; способность применять современные подходы к обучению; служить положительной моделью в профессии и общении. Сотрудники, имеющие дисциплинарные взыскания, к наставнической работе на период действия данного взыскания не привлекаются.

9. Критериями работы наставника являются: владение технологией воспитательного процесса, умение осуществлять функции управления в виде целеполагания наставляемого, мотивации и планирования его обучения и достижение цели в запланированные сроки.

10. Замена наставника производится в соответствии с приказом главного врача

- при прекращении наставником трудовых отношений;
- при переводе (назначении) наставника в другое отделение медицинской организации;
- 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.

11. Наставник составляет план по форме согласно приложению №2 к настоящему Положению и проводит оценку эффективности работы молодого специалиста.

12. В течение десяти календарных дней по окончании срока наставничества, установленного приказом главного врача , наставник составляет отчет об итогах наставничества по форме согласно приложению № 3 к настоящему Положению и, согласовав его с заведующим отделением, представляет руководителю медицинской организации.

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

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

14. Результатами эффективной работы наставника считаются:
- освоение и использование молодым специалистом, в отношении которого осуществлялось наставничество, теоретических знаний в практической деятельности;

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

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

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

15. Администрация больницы , профсоюзный комитет имеют право поощрять наставников за проводимую ими успешную наставническую работу с молодыми специалистами.

II. ЗАДАЧИ НАСТАВНИЧЕСТВА

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, привлечению к участию в общественной жизни медицинской организации.

2. Воспитание молодых специалистов на примерах работы лучших работников. Использование личного примера наставника в воспитании молодых специалистов.

3. Ознакомление с историей ГБ , этапами ее деятельности, задачами по оказанию медицинской помощи населению.

4. Ознакомление с условиями быта и оказание моральной поддержки молодому специалисту в решении сложных для него проблем.

5. Вовлечение молодых специалистов в выполнение просветительской работы.
6. 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.
7. Привлечение молодых специалистов к организации и проведению праздников (день медицинского работника, юбилейная дата медицинской организации или подразделений медицинской организации, чествование передовиков и ветеранов здравоохранения).
8. Постоянное совершенствование форм и методов наставничества.
9. Изучение и внедрение передового опыта наставничества других организаций здравоохранения.
10. Подведение итогов работы по наставничеству.

III. ОБЯЗАННОСТИ, ПРАВА И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

1. В своей работе наставник руководствуется действующим законодательством Российской Федерации, настоящим Положением о наставничестве, должностной инструкцией. Наставник обязан:
 - максимально индивидуализировать процесс воспитания молодого специалиста;
 - составлять план работы с молодым специалистом и оценивать ее эффективность с регистрацией результатов в дневнике;
 - 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 иным личностным способностям;
 - содействовать ознакомлению молодого специалиста с его должностными обязанностями, основными направлениями деятельности, с организацией работы в медицинской организации;
 - передавать молодому специалисту накопленный опыт профессионального мастерства, обучать наиболее рациональным приемам и передовым методам работы;
 - периодически докладывать заведующему отделением о процессе адаптации молодого специалиста, его дисциплине и поведении, результатах его профессионального становления;
 - составлять отчет по итогам наставнической работы.

Наставник имеет право:

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

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

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

- выполнять правила внутреннего трудового распорядка медицинской организации и руководствоваться в работе должностной инструкцией;
- в соответствии с поставленными задачами овладеть необходимыми профессиональными навыками, изучить и использовать в работе действующее законодательство и нормативные документы, регламентирующие деятельность медицинской организации и конкретного специалиста;
- максимально использовать опыт и знания наставника для овладения профессией, ознакомления с особенностями работы в медицинской 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.

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

- пользоваться имеющейся в учреждении 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 соответствующим отделением медицинской организации.

3. Права и ответственность наставников и молодых специалистов, в отношении которых осуществляется наставническая работа,

основываются на правах и ответственности сотрудников медицинской организации, определенных законодательством Российской Федерации и соответствующими должностными обязанностями.

Государственное бюджетное
учреждение здравоохранения
Ярославской области «Станция
скорой медицинской помощи и Центр
медицины катастроф»

Утверждаю
Главный врач ГБУЗ ЯО «ССМП и
ЦМК»



А.И.Живой

Приложение 2

План

Фамилия, имя, отчество молодого специалиста, в отношении которого осуществляется наставничество _____

должность _____

Период наставничества с _____ 20__ г. по _____ 20__ г.

№ 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, с коллективом, ознакомление с организационной структурой медицинской организации		
1.2.	Ознакомление с должностной инструкцией и правилами внутреннего распорядка медицинской организации, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, трудовой дисциплиной в коллективе		
1.3.	Иные мероприятия		
2. Профессиональная адаптация			
2.1.	Изучение действующих нормативных документов по: лечебному процессу, санитарно-противоэпидемическому режиму; охране труда и технике безопасности; проблемам организации здравоохранения. Изучение иных приказов, инструкций,		

	методических рекомендаций по организации и выполнению должностных обязанностей данным молодым специалистом (указываются конкретные мероприятия)		
2.2.	Освоение и совершенствование практических навыков в работе специалиста (указываются конкретные мероприятия)		
2.3.	Изучение порядка оформления документации (указываются конкретные мероприятия)		
2.4.	Изучение вопросов медицинской этики и деонтологии		
2.5.	Оказание консультативной помощи в работе по специальности		
2.6.	Изучение медицинской литературы		
2.7.	Выполнение самостоятельных практических заданий (указываются конкретные мероприятия)		
2.8.	Ознакомление с положением о санитарном просвещении, формах пропаганды здорового образа жизни		
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, Ф.И.О., подпись)
 Молодой специалист, в отношении которого осуществлялось наставничество _____
 (должность, _____ Ф.И.О., _____ подпись)

Государственное бюджетное
учреждение здравоохранения
Ярославской области «Станция
скорой медицинской помощи и Центр
медицины катастроф»

Утверждаю
Главный врач ГБУЗ ЯО «ССМП и
ЦМК»

А.И.Живой

Приложение N 3

к положению о наставничестве

Отчет об итогах наставничества

Молодой специалист _____

Наставник _____

Период наставничества с _____ 20__ г. по _____ 20__ гг.

Проведенные мероприятия

Выводы по итогам наставничества

Рекомендации по итогам наставничества

Наставник _____

(должность, Ф.И.О., подпись)

_____ 20__
г. ознакомлен: _____

(должность, Ф.И.О., подпись лица, в отношении которого осуществлялось наставничество)

«__» _____ 20__ г.