Приложение 2
к Приказу ГБУ РО «РБ» в Азовском районе
№ 97 от «16»03. 2026г.

СОГЛАСОВАНО:

Министр Здравоохранения
Ростовской области

_____ Н.Б. Варданян

«___» _____ 2026 год

М.п.

УТВЕРЖДАЮ:

И.о. главного врача
ГБУ РО «РБ» в Азовском районе

_____А.А. Апостолов

«16» марта 2026 год

М.п.

ПОЛОЖЕНИЕ
по организации наставничества в государственном бюджетном учреждении Ростовской области «Районная больница» в Азовском районе

Разработано в соответствии с:	Приказом Министерства здравоохранения Ростовской области от 10.03.2026 №369 «Об утверждении Положения по организации наставничества в сфере здравоохранения в Ростовской области»
Введено:	Приказом от 16.03.2026 № 97 «Об утверждении Положения по организации наставничества в ГБУ РО «РБ» в Азовском районе
УЧЕТ МНЕНИЯ	-
ИСПОЛНИТЕЛЬ	И.о. заместителя главного врача по АХЧ Клименко А.Н.
ВЗАМЕН	-

с. Самарское
2026 год

ПОЛОЖЕНИЕ
по организации наставничества в Государственном бюджетном учреждении Ростовской области «Районная больница» в Азовском районе

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет цели, задачи, формы и механизм осуществления наставничества в государственном бюджетном учреждении Ростовской области «Районная больница» в Азовском районе (далее - ГБУ РО «РБ» в Азовском 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 трудоустроившееся в медицинскую организацию на должность врача-специалиста впервые по данной специальности;

- **наставник** - профессионально компетентный медицинский работник ГБУ РО «РБ» в Азовском районе со стажем работы не менее пяти лет, обладающий высокими профессиональными качествам, имеющий стабильные показатели в работе, способность и готовность делиться своим опытом, имеющий системное представление о своем участке работы и работе медицинской организации, 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 (направлениях 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 медицинских организациях, в том числе в соответствии с договором о целевом обучении, реализующих программу государственных гарантий бесплатного оказания гражданам медицинской помощи, и в иных организациях в соответствии с договором о целевом обучении.

1.4. Наставничество осуществляется по основному месту работы наставляемого в ГБУ РО «РБ» в Азовском районе, участвующей в реализации программы государственных гарантий бесплатного оказания гражданам медицинской помощи.

1.5. 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.

2. Цель и задачи наставничества

2.1. Целью наставничества в сфере здравоохранения 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.

2.2. 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.

3. Организация наставничества

3.1. Срок осуществления наставничества устанавливаются приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации.

3.2. В случае если наставничество в отношении наставляемых не осуществлялось или осуществлялось менее установленного срока, наставничество осуществляется до достижения установленного суммарного срока наставничества.

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

3.4. Наставничество может осуществляться руководителем (заместителем) ГБУ РО «РБ» в Азовском районе (структурного подразделения), имеющие стаж медицинской деятельности не менее 5 лет.

3.5. Назначение наставников осуществляется на добровольной основе с обязательным письменным согласием лица, назначаемого наставником.

3.6. Выполнение функций наставника осуществляется на основании трудового договора или дополнительного соглашения к трудовому договору, заключенного в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.7. Списочный состав наставников утверждается главным врачом ГБУ РО «РБ» в Азовском районе.

3.8. Приказ о наставничестве издается не позднее 5 рабочих дней со дня приема на работу молодого специалиста.

3.9. Наставничество приостанавливается на период временного отсутствия молодого специалиста. Приостановление наставничества и его возобновление оформляются приказами ГБУ РО «РБ» в Азовском районе.

3.10. Замена наставника осуществляется на основании приказа ГБУ РО «РБ» в Азовском районе:

– при увольнении наставника;

– при переводе наставника или молодого специалиста в иное структурное

– подразделение ГБУ РО «РБ» в Азовском 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.

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

3.12. Назначение, замена и освобождение наставника осуществляется на основании приказа главного врача ГБУ РО «РБ» в Азовском районе. При этом наставник и наставляемые, в отношении которых издан приказ, должны быть ознакомлены с ним в письменной форме.

3.13. За выполнение работы по наставничеству работнику, назначенному наставником устанавливается доплата в размере 10% должностного оклада. Оплата производится пропорционально отработанному времени.

3.14. ГБУ РО «РБ» в Азовском районе может устанавливать меры нематериального стимулирования наставников.

3.15. ГБУ РО «РБ» в Азовском районе согласовывает положение о наставничестве с Министерством здравоохранения Ростовской области.

3.16. Министерство здравоохранения Ростовской области в целях организации наставничества и создания условий для его реализации осуществляет методологическое и методическое руководство процессом наставничества в ГБУ РО «РБ» в Азовском районе.

3.17. Наставничество может осуществляться с использованием

дистанционных технологий, специализированной платформы Портала непрерывного медицинского и фармацевтического образования (НМФО).

3.18. Приказом главного врача ГБУ РО «РБ» в Азовском районе назначается лицо ответственное за организацию наставничества в медицинской организации.

3.19. Отдел кадров ГБУ РО «РБ» в Азовском районе осуществляет документационное сопровождение процесса наставничества, подготовку проектов приказов ГБУ РО «РБ» в Азовском районе и иных документов, сопровождающих процесс наставничества, в том числе дополнительных соглашений к трудовым договорам.

3.20. В течение семи календарных дней после истечения срока прохождения наставничества, наставник направляет руководителю ГБУ РО «РБ» в Азовском районе отчет об итогах прохождения наставничества, который после утверждения руководителем приобщается к личному делу наставляемого.

3.21. После утверждения отчета об итогах прохождения наставничества отделом кадров ГБУ РО «РБ» в Азовском районе готовится приказ о завершении наставничества в отношении наставляемого.

4. Права и обязанности ответственного за организацию наставничества

4.1. 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 «РБ» в Азовском 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).

4.2. Ответственный за наставничество имеет право:

- участвовать в разработке положения о наставничестве, инициировать внесение изменений в положение о наставничестве в целях повышения эффективности системы наставничества;
- участвовать в методическом и методологическом руководстве процесса наставничества;
- предлагать кандидатуры наставников из числа наиболее профессионально подготовленных работников согласно критериям утвержденным положением о наставничестве;
- оказывать методическую и практическую помощь наставникам в планировании их работы, обучении, профессиональной и должностной адаптации молодых специалистов и давать рекомендации по совершенствованию порядка наставничества.

5. Права и обязанности наставника

5.1. Наставник обязан:

- не позднее 5 рабочих дней со дня установления наставничества разработать план мероприятий по наставничеству над специалистом, трудоустроившимся на должность врача в ГБУ РО «РБ» в Азовском районе, (далее - план мероприятий) и утвердить его руководителем структурного подразделения (заместителем руководителя), оформив согласно приложению N 1 к настоящему Положению;

- ознакомить молодого специалиста с основными направлениями деятельности, задачами и функциями ГБУ РО «РБ» в Азовском районе и его структурных подразделений;

- обеспечить изучения молодым специалистом нормативных правовых актов, организационно-распорядительных документов ГБУ РО «РБ» в Азовском 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;

- влиять 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 поведении;

- личным примером развивать положительные качества молодого специалиста, привлекать к участию в общественной жизни коллектива;

- докладывать ответственному за наставничество (заместителю руководителя медицинской организации) о процессе адаптации молодого специалиста, его дисциплине и поведении, результатах профессионального становления.

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

5.2. Наставник имеет право:

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

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

- требовать выполнения молодым специалистом плана мероприятий
- по наставничеству.

5.3. Критериями эффективной деятельности наставника являются:
- выполнение плана мероприятий по наставничеству в полном объеме;
- качественное выполнение профессиональных обязанностей молодым специалистом в период наставничества;
- отсутствие замечание по оформлению медицинской документации молодым специалистом.

6. Права и обязанности молодого специалиста

6.1. Молодой специалист обязан:
- изучать нормативные правовые акты, организационно-распорядительные документы ГБУ РО «РБ» в Азовском районе, регламентирующие вопросы его профессиональной деятельности;
- подробно ознакомиться со своими должностными обязанностями, основными направлениями деятельности ГБУ РО «РБ» в Азовском 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, организованных 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 «РБ» в Азовском районе, активно участвовать в общественной жизни коллектива.

6.2. 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 руководителю структурного подразделения (заместителю руководителя медицинской организации).

Приложение №1
к Положению об организации наставничества в ГБУ РО «РБ» в Азовском 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.				
3.				

Наставник:

_____

(ФИО, подпись, дата)

Приложение №2
к Положению об организации наставничества
в ГБУ РО «РБ» в Азовском районе

Отчет о прохождении наставничества

от «___» _____20___г.

ГБУ РО «РБ» в Азовском районе

(наименование организации)

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____дней).

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 принятия 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 медицинской организации: _____

_____

7) Заключение ответственного за организацию наставничества.

_____

_____

Наставник:

_____

(ФИО, подпись, дата)