

КОМИТЕТ ПО ЗДРАВООХРАНЕНИЮ ЛЕНИНГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ
ЛЕНИНГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ
«КИРОВСКАЯ МЕЖРАЙОННАЯ БОЛЬНИЦА»

ПРИКАЗ

«01» декабря 2025 г.

№ 960

Об утверждении Положения о наставничестве
ГБУЗ ЛО «Кировская КМБ»

Руководствуясь ст. 351.8 Трудового кодекса РФ, Федеральным законом РФ от 09.11.2024 № 381-ФЗ, с целью практической подготовки молодых специалистов и студентов учреждений медицинского профиля

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение о наставничестве в государственном бюджетном учреждении здравоохранения Ленинградской области «Кировская клиническая межрайонная больница» (ГБУЗ ЛО «Кировская КМБ»).
2. Утвердить форму плана наставничества (Приложение №1).
3. Заместителям главного врача, главной медицинской сестре в срок не позднее даты трудоустройства молодого специалиста представлять кандидатуры наставников на утверждение главному врачу (Ф.И.О., должность, подразделение), согласие наставника, план наставничества.
4. Заместителю главного врача по экономическим вопросам, главному бухгалтеру производить выплату надбавки за наставничество в соответствии утвержденному положению.
5. Контроль исполнения настоящего приказа оставляю за собой.

Главный врач



С.С. Шостак-Крицкий

ПОЛОЖЕНИЕ О НАСТАВНИЧЕСТВЕ **ГБУЗ ЛО «Кировская клиническая межрайонная больница»**

1. Общие положения

Настоящее Положение разработано с целью регулирования отношений между новым сотрудником и квалифицированным специалистом по передаче профессиональных знаний, умений и навыков.

1.1. Наставничество - общественное явление, направленное на совершенствование качества индивидуального обучения молодых специалистов. Наставничество - профессиональное обучение нового сотрудника (назначенного на новую должность) на рабочем месте путем его закрепления за квалифицированным специалистом (наставником) с целью овладения знаниями, умениями и навыками, необходимыми для выполнения поставленных организационных задач. Наставничество является неотъемлемым элементом кадровой политики, системы адаптации персонала, средством воспитания и обучения медицинских работников, впервые принятых на работу после окончания образовательного учреждения.

1.2. Целями наставничества являются подготовка молодых специалистов/лиц, в отношении которых осуществляется наставничество к самостоятельному выполнению должностных обязанностей, минимизация периода их адаптации к замещаемой должности, помощь в их профессиональном становлении, приобретении профессиональных знаний и навыков выполнения служебных обязанностей.

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, привлечению к участию в общественной жизни МО.

2.2. Воспитание их на примерах работы лучших работников МО. Обеспечение взаимосвязи и преемственности профессиональной деятельности разных поколений сотрудников

2.3. Погружение молодого специалиста в профессиональную среду, ознакомление с условиями труда, режимом работы, кругом обязанностей, зоной ответственности и требованиями к служебному поведению, предъявляемыми к сотрудникам медицинских организаций;

2.4. Ускорение процесса профессиональной и должностной адаптации молодого специалиста;

2.5. Формирование индивидуальной образовательной траектории молодого специалиста в системе непрерывного профессионального образования медицинских работников;

2.6. Развитие у молодого специалиста мотивации к эффективной профессиональной деятельности, способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него задачи по занимаемой должности и повышать свой профессиональный уровень;

2.7. Формирование у молодого специалиста сознательности, добросовестности, дисциплинированности, чувства ответственности за свои поступки, гражданской и правовой активности, доброжелательного и уважительного отношения к коллегам и гражданам, корпоративной культуры, приверженности к неукоснительному следованию правилам и нормам медицинской этики и деонтологии;

2.8. Содействие усвоению молодым специалистом теоретических знаний, практических навыков и опыта наставника, приобретенных им в процессе профессиональной деятельности;

2.9. Проверка наличия у молодого специалиста теоретических знаний и практических навыков по выполнению функциональных обязанностей, самостоятельному проведению молодым специалистом диагностических, лечебных и профилактических мероприятий в соответствии с трудовыми функциями профессионального стандарта по специальности/должности, на основе утвержденных порядков оказания медицинской помощи и действующих клинических рекомендаций;

2.10. определение профессионального потенциала молодого специалиста.

3. Организация наставничества

3.1. Наставничество устанавливается в отношении лиц, исполнение должностных обязанностей которых требует обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей, в том числе расширения или освоения новых профессиональных знаний, овладения новыми практическими навыками, а также для лиц и не имеющих опыта практической деятельности по соответствующей специальности/должности, в том числе:

- а) лиц, получивших высшее профессиональное образование – специалитет и прошедших первичную аккредитацию специалиста;
- б) лиц, получивших высшее профессиональное образование – ординатуру и прошедших первичную специализированную аккредитацию;
- в) лиц, получивших среднее профессиональное образование и прошедших первичную аккредитацию специалиста;
- г) лиц, получивших дополнительное профессиональное образование по программе профессиональной переподготовки и прошедших первичную специализированную аккредитацию.

3.2. Лицо, в отношении которого осуществляется наставничество приобретает статус молодого специалиста – совокупность прав и обязанностей, возникающих у работника со дня заключения трудового договора с медицинской организацией на основании приказа о присвоении статуса молодого специалиста.

Если работник не имел возможности трудоустроиться в медицинскую организацию по причине призыва на военную службу (или направления на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу) или беременности и рождения ребенка, то статус молодого специалиста присваивается при условии трудоустройства в медицинскую организацию в течение 3 месяцев по окончании службы и не позднее 3 месяцев после достижения ребенком возраста 3 лет соответственно.

На молодого специалиста распространяются все требования трудового законодательства Российской Федерации, Правил внутреннего трудового распорядка и иных локальных нормативных актов медицинской организации.

В случае перевода в установленном в медицинской организации порядке молодого специалиста из одного подразделения в другое этот статус за ним сохраняется, период его действия не прерывается.

Статус молодого специалиста может быть продлен в случае:

- призыва на военную службу или направления на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- направления по основному месту работы на стажировку или обучение с отрывом от производства;
- длительного, более 3 месяцев, периода нетрудоспособности, в том числе по причине беременности и родов;
- предоставления отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет.

Статус молодого специалиста не может быть присвоен или продлен работнику, принявшему решение о прохождении военной службы по контракту.

Статус молодого специалиста утрачивается в случае расторжения трудового договора по инициативе молодого специалиста или по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным статьями 80 и 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

Обязательным требованием для присвоения статуса молодого специалиста является трудоустройство в медицинскую организацию:

- в течение 6 месяцев после окончания обучения в образовательной организации, в том числе на основе договора о целевом обучении.

3.3. Молодой специалист принимается на работу в медицинскую организацию с учетом уровня образования, специальности и квалификации по образованию в соответствии с квалификационными характеристиками должностей или соответствующими положениями профессиональных стандартов.

Для лиц, получивших высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня, в соответствии со статьей 70 Трудового кодекса Российской Федерации испытание при приеме на работу не устанавливается.

3.4. Основанием для закрепления наставника является приказ главного врача ГБУЗ ЛО «Кировская КМБ».

3.5. Срок наставничества составляет до шести месяцев, который может быть продлён до 1 года. Продолжительность наставничества определяется исходным уровнем профессиональной подготовки обучаемого, его индивидуальными способностями к накоплению и обновлению профессионального опыта. В срок наставничества не включается период временной нетрудоспособности и другие периоды отсутствия по уважительным причинам лица, в отношении которого осуществляется наставничество. В случае быстрого и успешного освоения молодым специалистом необходимых навыков, наставничество по согласованию с руководителем структурного подразделения и наставником может быть завершено досрочно.

3.6. Наставником может быть специалист, имеющий стаж работы по данной специальности не менее 3 лет. К работе в качестве наставников привлекаются профессионально компетентные медицинские специалисты, показавшие высокие результаты профессиональной деятельности, проявившие способности к воспитательной работе, пользующиеся авторитетом в коллективе, имеющие практические навыки осуществления служебных обязанностей по должности, замещаемой молодым специалистом, в отношении которого осуществляется наставничество.

3.8. Кандидатуры наставников предлагаются заместителями главного врача, главной медицинской сестрой 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. Критериями соответствия роли наставника следует считать: умение выявить и оценить качества личности наставляемого, которые нуждаются в развитии; готовность оказать помощь и поддержку в адаптации к производственной среде; способность применять современные подходы к обучению; служить положительной моделью в профессии и общении.

3.9. Замена наставника производится в соответствии с приказом главного врача МО:

- при прекращении наставником трудовых отношений;
- при переводе (назначении) наставника, в отношении которого осуществляется наставническая работа, в другое отделение медицинской организации 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.

3.10. Наставник составляет план и проводит оценку эффективности работы молодого специалиста (Приложения № 1).

3.11. В течение десяти календарных дней по окончании срока наставничества, установленного приказом главного врача, молодой специалист готовит отчет об итогах наставничества, который согласовывает наставник.

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

3.13. За наставничество выплачивается стимулирующая надбавка к окладу в следующем размере:

- первый - шестой месяц наставничества – 30% размера должностного оклада.

В случае продолжения наставничества по истечению шести месяцев надбавка не выплачивается.

3.14. Результатами эффективной работы наставника считаются:

- освоение и использование молодым специалистом в практической деятельности нормативных правовых актов, регламентирующих исполнение должностных обязанностей, умение применять полученные теоретические знания в профессиональной деятельности;

- положительная мотивация к профессиональной деятельности и профессиональному развитию, самостоятельность и инициативность;
- самостоятельность молодого специалиста при принятии решений и выполнении им должностных и профессиональных обязанностей;
- дисциплинированность и исполнительность молодого специалиста при выполнении распоряжений и указаний, связанных со служебной деятельностью.

4. Права и обязанности Наставника

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

4.2. Наставник обязан:

- Знать требования законодательства и нормативные документы, регулирующие деятельность медицинской организации, должностные инструкции и акты, определяющие права и обязанности молодого специалиста.
- Владеть передовыми методами диагностики, лечения и профилактики заболеваний, санитарно-просветительской работы, приверженности здоровому образу жизни;
- Повышать свой профессиональный уровень в системе непрерывного профессионального развития медицинских и фармацевтических работников;
- Содействовать ознакомлению молодого специалиста с условиями профессиональной деятельности;
- Представлять рекомендации молодому специалисту по вопросам, связанным с исполнением должностных обязанностей;
- Передавать накопленный опыт профессионального мастерства, обучать наиболее рациональным и передовым методам исполнения должностных обязанностей;
- Оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении избранной профессией, совершенствовании врачебных техник, мануальных и инструментальных лечебно-диагностических навыков и практических приемов, способов качественного выполнения работы, возложенных задач и поручений, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки.
- Развивать личностные качества молодого специалиста, содействовать повышению общекультурного уровня и профессионального кругозора.
- Оказывать помощь молодому специалисту при его обращении за профессиональным советом.
- Содействовать выстраиванию оптимальной образовательной траектории молодого специалиста в системе непрерывного профессионального развития медицинских и фармацевтических работников.
- Информировать руководителя медицинской организации о ходе и результатах наставнической деятельности, профессиональной адаптации и совершенствованию молодого специалиста.
- Составлять отчет по итогам наставничества.

4.3. Наставник имеет право:

- контролировать исполнение молодым специалистом должностных обязанностей;
- принимать участие в обсуждении вопросов, связанных с исполнением должностных обязанностей молодым специалистом, в отношении которого осуществляется наставничество;
- давать молодому специалисту задания, способствующие выработке практических навыков исполнения должностных обязанностей;
- с согласия руководителя медицинской организации привлекать других работников для дополнительного обучения молодого специалиста;
- требовать у молодого специалиста предоставления отчетов о выполненной работе как в устной, так и в письменной форме;
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с профессиональной деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер дисциплинарного воздействия.

4.4. За ненадлежащее исполнение функций по наставничеству наставник может быть отстранен от осуществления наставничества

5. Права и обязанности Молодого специалиста

5.1. Молодой специалист обязан:

- выполнять правила внутреннего трудового распорядка и руководствоваться в работе должностной инструкцией;
- в соответствии с поставленными задачами, овладеть необходимыми профессиональными навыками, получить и использовать в работе необходимую информацию о действующих законодательных и нормативных документах, регламентирующих деятельность организации и конкретного специалиста, выполнять план обучения и адаптации согласно установленным срокам;
- максимально использовать опыт и знания наставника для овладения профессией, ознакомления с особенностями работы в организации;
- проявлять дисциплинированность, организованность и культуру в работе;
- активно участвовать в общественной жизни коллектива.
- выполнять рекомендации наставника по вопросам, связанным с исполнением должностных обязанностей;
- информировать наставника о трудностях, возникших в связи с исполнением должностных обязанностей;
- выполнять задания наставника, способствующие выработке практических навыков исполнения должностных обязанностей;
- представлять отчеты о проделанной работе, как в устной, так и в письменной форме;
- стремиться к повышению уровня своей профессиональной компетенции, развитию навыков и способностей, получению знаний;
- овладевать современными методами диагностики, лечения и профилактики заболеваний;
- осуществлять профессиональную деятельность в соответствии с трудовыми функциями профессионального стандарта по специальности/должности, на основе утвержденных порядков оказания медицинской помощи и действующих клинических рекомендаций.

5.2. Молодой специалист имеет право:

- участвовать в обсуждении и решении вопросов организации обучения через наставничество;
- получать всю необходимую информацию об особенностях профессиональной деятельности;
- пользоваться имеющейся в МО нормативной, учебно-методической документацией по вопросам служебной деятельности;
- в индивидуальном порядке обращаться к наставнику за советом, помощью по вопросам, связанным со служебной деятельностью;
- ходатайствовать о замене наставника в случае неисполнения последним своих обязанностей.

V Контроль процесса наставничества

Контроль процесса наставничества осуществляется заместителями главного врача по направлениям. Указанные лица имеют право продлить (не более 1 года) или сократить срок обучения, внести изменения в его план и заменить наставника.

Основной формой контроля является проведение руководством круглых столов с участием наставников и обучаемых, с последующим составлением протокола.

Заседание комиссии для оценки эффективности наставничества проводить согласно плана-графика – 1 раз в квартал.

Главный врач



С.С. Шостак-Крицкий



С.С. Шостак-Крицкий
«___» 20__ г.

План

Наставника (ФИО) _____
По работе с молодым специалистом (ФИО) _____

№ п/п	Мероприятия	Сроки исполнения	Ответственный	Отметка об исполнении
1	Ознакомление с должностной инструкцией и правилами внутреннего распорядка ГБУЗ ЛО «Кировская КМБ» трудовой дисциплиной в коллективе			
2	Изучение действующих Нормативных документов по: - СЭР; - охране труда; - проблемам организации здравоохранения. Изучение иных приказов, методических рекомендаций по организации и выполнению должностных обязанностей данным специалистом			
3	Освоение и совершенствование практических навыков в работе специалиста			
4	Специальные навыки По профилю подразделения			
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, формами здорового образа жизни			
10	Контроль за прохождением наставляемыми			

	медицинских осмотров			
11	Участие в проводимых в учреждении конкурсах, мероприятиях			
12	Ведение документации по наставничеству			
13	Участие в заседаниях совета наставников для координации работы			
14	Организация работы по оказанию молодым Специалистам помощи в овладении профессией, нормами медицинской этики и деонтологии, общеобразовательного и культурного уровня, привлечение к участию в общественной жизни учреждения			

Индивидуальную программу наставничества разработали:

Наставник

_____ «___» ___ 20__ года
(должность, Ф.И.О)(подпись)

Работник

_____ «___» ___ 20__ года
(должность, Ф.И.О) (подпись)

Заключение об итогах выполнения индивидуальной программы наставничества

_____ (Ф.И.О., должность работника)

Период осуществления наставничества с «___» ___ 20__ г. по «___» ___ 20__ г.

Краткая характеристика:

Вывод:

Рекомендации работнику по результатам осуществления наставничества:

Наставник

(должность) (Ф.И.О.) (подпись)

Заместитель главного врача

(Ф.И.О.) (подпись)

Главная медицинская сестра

(Ф.И.О.) (подпись)

«__» _____ 20__ г.

С выводом ознакомлен(а)

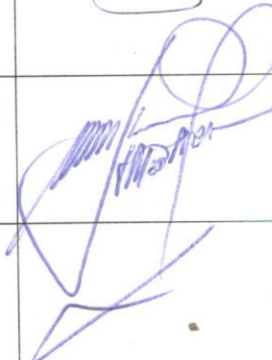
(должность) (Ф.И.О.) (подпись)

Главный врач



С.С. Шостак-Крицкий

ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ
Положения о наставничестве ГБУЗ ЛО «Кировская КМБ»
 утв. приказом от 01.12.2025 г. № 960

№ п/п	Должность согласующего лица	Фамилия, инициалы согласующего лица	Отметка о согласовании согласовано/ согласовано с примечаниями/ не согласовано	Дата согласования	Примечание, подпись
1	Заместитель главного врача по медицинской части	Попов М.В.	согласовано	28.11.25	
2	Заместитель главного врача по поликлинической работе	Ибрагимов Ш.И.	согласовано	28.11.25	
3	Заместитель главного врача по детству и родовспоможению	Федотова Ю.О.	согласовано	27.11.25	
4	Заместитель главного врача по экономическим вопросам	Карпенко М.Н.	согласовано	28.11.25	
5	Заведующий организационно- методическим отделом - врач- методист	Корин В.В.	согласовано	28.11.25	
6	Главный бухгалтер	Баженова И.Н.	согласовано	28.11.2025	
7	Начальник отдела управления персоналом	Пругова О.В.	согласовано	28.11.2025	
8	Начальник юридического отдела	Иванов М.В.			
9	Председатель первичного профессионального органа	Самойлова Н.В.	согласовано	28.11.2025	