

ПОЛОЖЕНИЕ  
по организации наставничества в сфере здравоохранения  
в Ростовской области

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет цели, задачи, формы и механизм осуществления наставничества в медицинской организации, 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 или на должность врача-стажера в отношении которого осуществляется наставничество;

наставник - профессионально компетентный медицинский работник медицинской организации со стажем работы не менее пяти лет, обладающий высокими профессиональными качествами, 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 (направлениям 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 медицинских организациях, участвующих 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.

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

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

Наставничество может осуществляться руководителем (заместителем) медицинской организации (структурного подразделения), имеющим стаж медицинской деятельности не менее 5 лет.

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

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

Списочный состав наставников утверждается руководителем медицинского учреждения.

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

Наставничество приостанавливается на период временного отсутствия молодого специалиста. Приостановление наставничества и его возобновление оформляются приказами медицинской организации.

3.5. Замена наставника осуществляется на основании приказа медицинской организации:

при увольнении наставника;

при переводе наставника или молодого специалиста в иное структурное подразделение медицинской организации 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.

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

3.6. Назначение, замена и освобождение наставника осуществляется на основании приказа руководителя медицинской организации. При этом наставники и наставляемые в отношении которых издан приказ, должны быть ознакомлены с ним в письменной форме.

3.7. Наставнику могут производиться выплаты, вид, размер и условия осуществления которых определяются в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и устанавливаются нормативными правовыми актами, регулирующими оплату труда работников медицинских организаций, и/или локальным нормативным актом медицинской организации.

3.8. Медицинская организация может устанавливать меры нематериального стимулирования наставников.

3.9. Медицинской организацией по согласованию с министерством здравоохранения Ростовской области утверждается положение о порядке осуществления наставничества в медицинской организации с учетом специфики, профессионального профиля и деятельности организации, включающее критерии оценки эффективности работы наставника, критерии оценки выполнения

наставляемым индивидуального плана.

3.10. Министерство здравоохранения Ростовской области в целях организации наставничества и создания условий для его реализации осуществляют методологическое и методическое руководство процессом наставничества в подведомственных медицинских организациях.

3.11. Наставничество может осуществляться с использованием дистанционных технологий, специализированной платформы Портала непрерывного медицинского и фармацевтического образования (НМФО).

3.12. Руководителем медицинской организации определяется лицо ответственное за организацию наставничества в медицинской организации.

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

3.14. В течение 7 календарных дней после истечения срока прохождения наставничества, наставник направляет руководителю медицинской организации отчет об итогах прохождения наставничества, который после утверждения руководителем приобщается к личному делу наставляемого. После утверждения отчета об итогах прохождения наставничества издается приказ о завершении наставничества в отношении наставляемого.

#### 4. Права и обязанности ответственного за организацию наставничества в медицинской организации

4.1. Ответственный за наставничество обязан:

осуществлять систематическое рассмотрение вопросов организации наставничества, изучать лучшие практики реализации наставничества и способствовать их внедрению;

вносить предложения руководителю медицинской организации 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 в медицинской организации;

участвовать в методическом и методологическом руководстве процесса наставничества;

предлагать кандидатуры наставников из числа наиболее профессионально подготовленных работников согласно критериям утвержденным положением о наставничестве медицинской организации;

оказывать методическую и практическую помощь наставникам в планировании их работы, обучении, профессиональной и должностной адаптации молодых специалистов и давать рекомендации по совершенствованию порядка наставничества в медицинской организации.

## 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 медицинскую организацию, (далее - план мероприятий) и утвердить его руководителем структурного подразделения (заместителем руководителя медицинской организации), оформив согласно приложению № 1 к настоящему Положению;

ознакомить молодого специалиста с основными направлениями деятельности, задачами и функциями медицинской организации и ее структурных подразделений;

обеспечить изучение молодым специалистом нормативных правовых актов, организационно-распорядительных документов медицинской организации, 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;

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;

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 поведению;

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 руководителю медицинской организации отчет о прохождении наставничества в медицинской организации согласно приложению № 2 к настоящему Положению.

## 5.2. Наставник имеет право:

принимать участие в обсуждении вопросов, связанных с работой молодого специалиста, вносить предложения руководителю медицинской организации о поощрении молодого специалиста, применении к нему мер дисциплинарного характера, а также по другим вопросам, требующим решения руководителя медицинской организации;

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 замечаний по оформлению медицинской документации молодым специалистом.

## 6. Права и обязанности молодого специалиста

### 6.1. Молодой специалист обязан:

изучать нормативные правовые акты, организационно-распорядительные документы медицинской организации, регламентирующие вопросы его профессиональной деятельности;

подробно ознакомиться со своими должностными обязанностями, основными направлениями деятельности медицинской организации;

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, организованным 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 медицинской организации, 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  
по организации наставничества  
в сфере здравоохранения  
в Ростовской области

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				
...				

Приложение № 2 к Положению  
по организации наставничества  
в сфере здравоохранения  
в Ростовской области

Отчет о прохождении наставничества в медицинской организации

« \_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

\_\_\_\_\_  
(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 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. Рекомендуются 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.