«Утверждаю»
И.о. главного врача ГБУЗ «Старицкая ЦРБ»
Морданова Т.В.
«28» 06 2026г.

ПОЛОЖЕНИЕ
О НАСТАВНИЧЕСТВЕ В ГОСУДАРСТВЕННОМ БЮДЖЕТНОМ УЧРЕЖДЕНИИ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ ТВЕРСКОЙ ОБЛАСТИ «СТАРИЦКАЯ ЦЕНТРАЛЬНАЯ РАЙОННАЯ БОЛЬНИЦА» (ГБУЗ «СТАРИЦКАЯ ЦРБ»)

1. Общие положения

1.1. Наставничество - общественное явление, направленное на совершенствование качества индивидуального обучения молодых специалистов, студентов образовательных учреждений медицинского профиля (далее по тексту - 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 после окончания образовательного учреждения, так и в период обучения в образовательном учреждении при прохождении производственной практики в медицинской организации.

1.2. 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 (медицинских работников) в медицинской организации, овладение нормами медицинской этики и деонтологии, повышение культурного уровня, привлечение к участию в общественной жизни медицинской организации.

1.3. Наставником может быть специалист, имеющий стаж работы по данной специальности не менее 5 лет, первую или высшую квалификационную категорию, пользующийся уважением в коллективе.

1.4. Наставник назначается приказом главного врача и на основании добровольного согласия сторон, вследствие доверия руководства. Сроки наставничества устанавливаются индивидуально до 6 месяцев. При необходимости сроки наставничества могут быть продлены до 2 лет.

1.5. За наставником закрепляется не более двух молодых специалистов, в отношении которых осуществляется наставническая работа.

1.6. 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.

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

1.7. 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.

1.8. Утверждение кандидатуры наставника производится приказом главного врача не позднее двух недель со дня направления молодого специалиста в медицинскую организацию. Основанием для издания приказа является служебная записка заведующего структурным подразделением, главной медицинской сестры, заместителя главного врача, при обоюдном согласии наставника и молодого специалиста, в отношении которого будет осуществляться наставническая работа.

1.9. Замена наставника производится в соответствии с приказом главного врача:
- 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.
1.10. Наставник составляет план и проводит оценку эффективности работы молодого специалиста (Приложения № 2).
1.11. В течение десяти календарных дней по окончании срока наставничества, установленного приказом главного врача, молодой специалист готовит отчет об итогах наставничества, который согласовывает заведующий отделением, утверждает у соответствующего заместителя главного врача и представляет главному врачу. При необходимости молодому специалисту, в отношении которого осуществлялось наставничество, даются конкретные рекомендации по дальнейшему повышению профессиональных навыков и умений.
1.12. Отчет об итогах наставничества после его рассмотрения главным врачом приобщается к личному делу молодого специалиста, в отношении которого осуществлялось наставничество.

П. 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 медицинской организации.
2.2. Воспитание их на примерах работы лучших работников медицинской организации.
2.3. Ознакомление с историей медицинской организации, этапами его деятельности, задачами по оказанию медицинской помощи населению.
2.4. Организация и проведение праздников (день медицинского работника, юбилейная дата учреждения, чествование ветеранов здравоохранения).
2.5. Использование личного примера наставника в воспитании молодых специалистов, в отношении которых осуществляется наставничество.
2.6. Ознакомление с условиями быта и оказание моральной поддержки молодому специалисту по его просьбе в решении сложных для него проблем.
2.7. Вовлечение молодых специалистов в выполнение научно-практической работы.
2.8. 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.
2.9. Постоянное совершенствование форм и методов наставничества.
2.10. Изучение и внедрение передового опыта наставничества других организаций здравоохранения.
2.11. Ведение установленной документации (планы, дневник наставника и др.).
2.12. Подведение итогов работы по наставничеству за год.

Ш. Обязанности сторон

3.1. В своей работе наставник руководствуется действующим законодательством Российской Федерации, настоящим Положением о наставничестве, должностной инструкцией.
3.2. 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 обращать 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 иных личностных способностях;
- содействовать ознакомлению молодого специалиста его должностным обязанностям, основным направлениям деятельности, полномочиям и организации работы в учреждении в выполнении распоряжений и указаний, связанных с его служебной деятельностью;
- передавать молодому специалисту накопленный опыт профессионального мастерства, обучать наиболее рациональным приемам и передовым методам работы;
- периодически сообщать главному врачу о процессе адаптации молодого специалиста, его дисциплине, результатах его профессионального становления;
- составлять отчет по итогам наставнической работы.

3.3. Наставник имеет право:
- 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.

3.4. Молодой специалист обязан:
- выполнять правила внутреннего трудового распорядка медицинской организации 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;
- максимально использовать опыт и знания наставника для овладения профессией, ознакомления с особенностями работы в 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.

3.5. Молодой специалист, в отношении которого осуществляется наставническая работа, имеет право:
- пользоваться имеющейся в медицинской организации 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 структурным подразделением.

3.6. Права и ответственность наставников и молодых специалистов основываются на правах и ответственности сотрудников учреждения, определенных законодательством Российской Федерации и соответствующими должностными обязанностями.

Приложение № 1
к Положению о наставничестве

ПЛАН
работы по наставничеству в учреждении на 2026 год

№ п/п	Наименование	Дата Проведения	Ответственное лицо	Отметка о выполнении
1	2	3	4	5
1.	Методические рекомендации по наставничеству: составление планов, ведение документации, функции, задачи и роль наставника.	В течение года	Председатель Совета	
2.	Обсуждение работы совместно с главным врачом, главной медицинской сестрой.	В течение года	Совет наставников	
3.	Ознакомление с правилами внутреннего распорядка ГБУЗ «Старицкая ЦРБ».	При приеме на работу или практику	Начальник ОК	
4.	Ознакомление с должностными обязанностями.	При приеме на работу	Начальник ОК Иванова Н.В.	
5.	Беседы по этике, деонтологии.	В течение года	Главная мед.сестра Комушкина М.В.	
6.	Ознакомление с приказом о выдаче листков нетрудоспособности	17.08.2026г.	Зав.поликлиникой Михайлова Л.П.	
7.	Нормативные акты, регулирующие оказание первичной врачебной медицинской помощи.	7.09.2026г.	И.о. главного врача Морданова Т.В.	
8.	Алгоритм оказания медицинской помощи. Маршрутизация пациентов с ОКС и ОНМК	12.10.2026г.	Зав. терап. отделением Никитина С.Э.	
9.	Алгоритм оказания медицинской помощи пациентам, заболевшим гриппом. Внебольничная пневмония. Алгоритм оказания помощи	09.11.2026г.	Зав. терап. отделением Никитина С.Э.	
10.	Встреча молодых специалистов с представителями Министерства здравоохранения Тверской области, главой Старицкого муниципального округа. Перечень вопросов: личные обращения молодых специалистов; отчет о наставничестве за 6 месяцев.	14.12.2026г.	И.о. главного врача Морданова Т.В.	

Приложение № 1
к Положению о наставничестве

План

наставника (ФИО)_____

по работе с молодым специалистом (ФИО)_____

на 20__-20___ гг.

№ п/п	Мероприятия	Сроки испол-нения	Ответ-ствен-ный	Отметка об испол-нении
1	2	3	4	5
1.	Ознакомление с должностной инструкцией и правилами внутреннего распорядка ГБУЗ «Старицкая ЦРБ», локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, трудовой дисциплиной в коллективе.			
2.	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 специалистом.			
3.	Освоение и совершенствование практических навыков в работе специалиста.			
4.	Специальные навыки по профилю учреждения. Порядок предоставления отчетов.			
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 пропаганды здорового образа жизни.			
10.	Контроль за своевременным прохождением наставляемыми медицинских осмотров.			
11.	Участие в конкурсах, других общественных мероприятиях (праздники, торжественные даты).			
12.	Ведение документации по наставничеству.			
13.	Организация работы по оказанию молодым специалистам помощи в овладении профессией, нормами медицинской этики и деонтологии, в повышении общеобразовательного и культурного уровня, привлечение к участию в общественной жизни МО.			

Приложение № 3
к Положению о наставничестве

Итоги индивидуальной подготовки молодого специалиста, в отношении которого осуществлялось наставничество:

Молодой специалист_____

Специальность_____

Наставник_____

Дата приема на работу_____

№ п/п	Мероприятия по плану	Дата проведения	Оценка

Итоговая оценка и рекомендации по дальнейшему трудоустройству:

1.

2.

Подписи членов комиссии