

Положение о наставничестве в СПб ГБУЗ «Городская поликлиника № 76»

I. Общие положения

1.1. Наставничество в СПб ГБУЗ «Городская поликлиника № 76» (далее - наставничество) осуществляется в отношении лиц, получивших медицинское образование по основным профессиональным образовательным программам по специальностям (направлениям подготовки) согласно перечню, согласно приложению к приказу Минздрава России от 05.03.2026 г. № 166н, первичную специализированную аккредитацию специалиста по соответствующей специальности (далее - наставляемые).

В период наставничества лица, получившие медицинское образование по договору о целевом обучении в соответствии со статьей 71.1 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», осуществляют медицинскую деятельность по основному месту работы в организациях, в которые указанные лица трудоустроены в соответствии с таким договором, иные лица осуществляют медицинскую деятельность по основному месту работы в медицинских организациях, участвующих в реализации программы государственных гарантий бесплатного оказания гражданам медицинской помощи (далее - организации).

1.2. Перечень специальностей (направлений подготовки), после завершения обучения, по которым должно осуществляться наставничество в отношении наставляемых, а также сроки осуществления наставничества утверждены рекомендованы к исполнению приказа Минздрава России от 05.03.2026г. № 166н.

1.3. Наставничество осуществляется работником, имеющим соответствующую специальность (направление подготовки) и стаж медицинской деятельности не менее 5 лет, или руководителем (заместителем руководителя) организации (структурного подразделения), имеющим стаж медицинской деятельности не менее 5 лет (далее - наставник).

1.4. Целью наставничества является приобретение молодыми и новыми 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 и новых специалистов в медицинской организации, овладение нормами медицинской этики и деонтологии, повышение культурного уровня, привлечение к участию в общественной жизни медицинской организации.

1.5. Задачей наставничества является:

1.5.1. организация и проведение работы по оказанию помощи стажёрам молодым и новым 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;

1.5.2. воспитание молодых и новых специалистов на примерах работы лучших работников медицинской организации, использование личного примера наставника в воспитании молодых и новых специалистов;

1.5.3. ознакомление с историей медицинской организации, этапами ее деятельности, задачами по оказанию медицинской помощи населению;

1.5.4. вовлечение молодых и новых специалистов в выполнение научно-практической работы;

1.5.5. формирование у молодых и новых специалистов высокой ответственности за выполняемую работу, стремления к постоянному совершенствованию, изучению и внедрению в практику новых современных методов профилактики, диагностики и лечения.

1.5.6. вовлечение молодых и новых специалистов в общественно-политическую работу.

1.6. Определение наставников осуществляется с их письменного согласия.

1.7. Локальными нормативными актами организации наставнику могут предусматриваться выплаты за наставничество в соответствии с законодательством Российской Федерации.

1.8. Наставничество в организации может осуществляться с использованием дистанционных технологий.

1.9. Руководителем организации определяется лицо, ответственное за организацию наставничества в организации.

1.10. Организация наставничества в отношении конкретного наставляемого осуществляется на основании приказов руководителя организации.

1.11. Сведения о периоде прохождения наставничества в организации (рекомендуемый образец которых приведен **в приложении 1 к настоящему Положению**) формируются наставляемым в каждой организации, где в отношении него осуществлялось наставничество, и подписываются руководителем организации.

1.12. Одновременно с размещением на официальном сайте Поликлиники в сети «Интернет» территориальной программы обязательного медицинского страхования рекомендуется размещать следующие сведения о Поликлинике, в которой реализуется наставничество:

- полное и сокращенное (при наличии) наименование в соответствии со сведениями единого государственного реестра юридических лиц;
- идентификационный номер налогоплательщика;
- сведения об учредителе (учредителях);
- адрес в пределах места нахождения, адрес электронной почты, номер телефона;
- контактные данные (телефон и (или) адрес электронной почты) лица, ответственного за организацию наставничества в Поликлинике.

II. Наставник

2.1. Кандидатуры наставников предлагаются из потенциального перечня заместителями главного врача, главной медицинской сестрой по согласованию с руководителями поликлиники/отделений 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.

2.2. Наставник назначается приказом главного врача медицинской организации не позднее двух недель со дня трудоустройства молодого и нового специалиста в медицинскую организацию на основании добровольного согласия сторон, вследствие доверия руководства. Сроки наставничества устанавливаются индивидуально в соответствии с приложением к приказу Минздрава России от 05.03.2026 г. № 166н.

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

2.4. Критериями соответствия роли наставника следует считать:

- 2.4.1. готовность оказать помощь и поддержку в адаптации к производственной среде;
- 2.4.2. умение выявить и оценить качества личности наставляемого, которые нуждаются в развитии;
- 2.4.3. способность применять современные подходы к обучению; служить положительной моделью в профессии и общении.

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

2.6. В своей работе наставник руководствуется действующим законодательством Российской Федерации, настоящим Положением о наставничестве, локальным приказом главного врача о назначении.

2.7. Наставник обязан:

2.7.1. максимально индивидуализировать процесс воспитания молодого специалиста;

2.7.2. составлять план наставнической работы с молодым и новым специалистом и оценивать его эффективность с регистрацией результатов в дневнике;

2.7.3. поддерживать, осуществлять помощь в утверждении профессионального мастерства;

2.7.4. получить и довести до главного врача представление об отношении молодого и нового специалиста к труду, дисциплине, самопознанию, самоконтролю и иных личностных способностях;

2.7.5. содействовать ознакомлению молодого и нового специалиста с его должностными обязанностями, основными направлениями деятельности, с организацией работы в медицинской организации;

2.7.6. передавать молодому и новому специалисту накопленный опыт профессионального мастерства, обучать наиболее рациональным приемам и передовым методам работы;

2.7.7. периодически докладывать непосредственному руководителю о процессе адаптации молодого и нового специалиста, его дисциплине и поведении, результатах его профессионального становления;

2.7.8. составлять отчет по итогам наставнической работы.

2.8. Наставник имеет право:

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

2.8.2. принимать участие в обсуждении вопросов, связанных со служебной деятельностью, вносить предложения непосредственному руководителю о поощрении молодого и нового специалиста, применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия, а также по другим вопросам, требующим решения руководителей.

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

2.10. Замена наставника производится в соответствии с приказом главного врача медицинской организации:

2.10.1. при прекращении наставником трудовых отношений;

2.10.2. при переводе (назначении) наставника в другое отделение медицинской организации;

2.10.3. при привлечении наставника к дисциплинарной ответственности;

2.10.4. по иным основаниям при наличии обстоятельств, препятствующих осуществлению процесса профессионального становления молодого специалиста, в отношении которого осуществляется наставническая работа.

III. Молодой и новый специалист, стажер

3.1. Молодой и новый специалист, стажер, в отношении которого осуществляется наставническая работа, обязан:

3.1.1. выполнять правила внутреннего трудового распорядка медицинской организации и руководствоваться в работе должностной инструкцией;

3.1.2. 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;

3.1.3. максимально использовать опыт и знания наставника для овладения профессией, ознакомления с особенностями работы в медицинской организации;

3.1.4. проявлять дисциплинированность, организованность и культуру в работе;

3.1.5. дорожить честью своего коллектива, с достоинством вести себя на работе и вне работы, активно участвовать в общественной жизни коллектива.

3.2. Молодой и новый специалист, стажер, в отношении которого осуществляется наставническая работа, имеет право:

3.2.1. пользоваться имеющейся в медицинской организации служебной, нормативной, учебно-методической документацией по вопросам служебной деятельности; в том числе в электронном виде - Папкой Обмена.

3.2.2. в индивидуальном порядке обращаться к наставнику за советом, помощью по вопросам, связанным со служебной деятельностью;

3.2.3. при невозможности установления личного контакта с наставником выходить с соответствующим ходатайством о его замене к заведующему соответствующим отделением медицинской организации.

IV. Наставническая работа

4.1. Наставник составляет план наставнической работы по рекомендованной форме согласно приложению 2 к настоящему Положению и проводит оценку эффективности работы молодого и нового специалиста.

4.2. В течение 10 (десяти) календарных дней по окончании срока наставничества, установленного приказом главного врача медицинской организации, 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 и новому специалисту, в отношении которого осуществлялось наставничество, даются конкретные рекомендации по дальнейшему повышению профессиональных навыков и умений.

4.3. Отчет об итогах наставничества после его рассмотрения руководителем медицинской организации приобщается к личному делу молодого и нового специалиста, в отношении которого осуществлялось наставничество.

4.4. Результатами эффективной работы наставника считаются:

4.4.1. освоение и использование молодым и новым специалистом, в отношении которого осуществлялось наставничество, теоретических знаний в практической деятельности;

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

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

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

Приложение № 1
к Положению о наставничестве
в СПб ГБУЗ «Городская поликлиника № 76»

Рекомендуемый образец

Сведения о периоде прохождения наставничества в организации

«___» _____ 20 ____ г.

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).

Руководитель организации / _____ / _____
(подпись) (фамилия, имя, отчество (при наличии))

Место печати организации (при наличии)

Приложение № 2
к Положению о наставничестве
в СПб ГБУЗ «Городская поликлиника № 76»

План наставнической работы (рекомендованный)

Фамилия, имя, отчество молодого и нового специалиста, стажера, в отношении которого осуществляется

наставничество _____
_____ должность _____

Период наставничества с _____ 20 ____ года по _____ 20 ____ года.

№ п/п	Мероприятия по наставничеству	Сроки исполнения	Отметка об исполнении
1	2	3	4
1. Социально-психологическая адаптация			
1.1.	Представление 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: лечебно-диагностическому 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 учебных материалов медицинского профиля		
2.7.	Выполнение самостоятельных практических заданий (указываются конкретные мероприятия)		
2.8.	Ознакомление с положением о санитарном просвещении, формами пропаганды здорового образа жизни		
2.9.	Проверка навыков, знаний и умений, приобретенных специалистом, в отношении которого осуществляется наставничество		
2.10.	Представление лицом, в отношении которого осуществляется наставничество, отчета о профессиональной служебной деятельности		
2.11.	Ознакомление с общественно-политической деятельностью		
2.12.	Иные мероприятия		

Наставник

(должность, Ф.И.О., подпись)

_____ 20 ____ года

Стажер, молодой и новый специалист, в отношении которого осуществлялось наставничество

(должность, Ф.И.О., подпись)

_____ 20 ____ года

Приложение № 3
к Положению о наставничестве
в СПб ГБУЗ «Городская поликлиника № 76»

Отчет об итогах наставничества

Специалист (стажер, молодой и новый) _____

Наставник _____

Период наставничества с _____ 20__ года по _____ 20__ года

Проведенные мероприятия (согласно плана: _____

Выводы по итогам наставничества: _____

Рекомендации по итогам наставничества: _____

Наставник _____
(должность, Ф.И.О., подпись)

_____ 20__ года

Ознакомлен:

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

_____ 20__ года