

**Приложение № 11  
к коллективному договору  
ГАУЗ «Атнинская ЦРБ»  
на 2022-2025 гг.**

Председатель первичной организации  
профсоюза работников  
здравоохранения РФ  
ГАУЗ «Атнинская ЦРБ»

 /Садикова Э.Ф./  
«25» мая 2022 г.

Главный врач  
ГАУЗ «Атнинская ЦРБ»

 /Э.Ш.Яруллин/  
«25» мая 2022 г.

### ПОЛОЖЕНИЕ

#### о наставничестве в ГАУЗ «Атнинская ЦРБ»

##### 1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение разработано с целью регулирования отношений между студентами, а также молодыми работниками, и квалифицированным специалистом ГАУЗ «Атнинская ЦРБ» по передаче профессиональных знаний, умений и навыков.

1.2. Для защиты социально-экономических и трудовых прав молодых работников и обучающихся, в ГАУЗ «Атнинская ЦРБ» осуществляется:

- организация работы по формированию и обучению резерва из числа молодежи на руководящие должности;
- закреплению наставников за молодыми работниками в первый год их работы в учреждениях здравоохранения, установлению наставникам доплаты за работу с ними на условиях, определяемых коллективными договорами.

1.3. Наставничество вводится в медицинской организации для совершенствования качества индивидуального обучения молодых работников медицинского профиля: врачей, медицинских сестер (далее - молодых работников),

1.4. Целью наставничества является приобретение молодыми работниками 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 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:

- 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;
- воспитание молодых специалистов на примерах работы лучших работников медицинской организации, использование личного примера наставника в воспитании молодых специалистов;
- ознакомление с историей медицинской организации, этапами ее деятельности, задачами по оказанию медицинской помощи населению;
- вовлечение молодых специалистов в выполнение научно-практической работы;
- 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.

1.6. Права, обязанности и ответственность наставников и молодых специалистов, в отношении которых осуществляется наставническая работа, основываются на правах и ответственности сотрудников медицинской организации, определенных законодательством Российской Федерации и соответствующими должностными обязанностями.

## **II. Наставник**

2.1. Наставники подбираются из наиболее подготовленных сотрудников, имеющих стаж работы по данной специальности не менее 7 лет, обладающих высокими профессиональными качествами, имеющих стабильные показатели в работе, способность и готовность делиться своим опытом, имеющие системное представление о своем участке работы и работе подразделения, поддерживающие ее стандарты и правила работы, обладающие коммуникативными навыками и гибкостью в общении.

2.2. Кандидатуры наставников предлагаются заместителями главного врача, главной медицинской сестрой по согласованию с заведующими 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.

2.3. Списочный состав наставников утверждается руководителем медицинской организации.

2.4. Наставник назначается приказом главного врача медицинской организации не позднее двух недель со дня трудоустройства молодого специалиста в медицинскую организацию на основании добровольного согласия сторон, вследствие доверия руководства. Сроки наставничества устанавливаются индивидуально до 1 года. При необходимости сроки наставничества могут быть продлены до 2 лет.

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

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

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

2.8. Наставник обязан:

- максимально индивидуализировать процесс воспитания молодого специалиста;
- составлять план работы с молодым специалистом и оценивать его эффективность с регистрацией результатов в дневнике;
- поддерживать, осуществлять помощь в утверждении профессионального мастерства;
- получить представление об отношении молодого специалиста к труду, дисциплине, самопознанию, самоконтролю и иных личностных способностях;
- содействовать ознакомлению молодого специалиста с его должностными обязанностями, основными направлениями деятельности, с организацией работы в медицинской организации;
- передавать молодому специалисту накопленный опыт профессионального мастерства, обучать наиболее рациональным приемам и передовым методам работы;
- периодически докладывать заведующему отделением о процессе адаптации молодого специалиста, его дисциплине и поведении, результатах его профессионального становления;
- составлять отчет по итогам наставнической работы.

2.9. Наставник имеет право:

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

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

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

- при прекращении наставником трудовых отношений;
- при переводе (назначении) наставника в другое отделение медицинской организации;
- 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.

### **III. Молодой специалист**

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

- выполнять правила внутреннего трудового распорядка медицинской организации и руководствоваться в работе должностной инструкцией;
- 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;
- максимально использовать опыт и знания наставника для овладения профессией, ознакомления с особенностями работы в медицинской 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.

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

- пользоваться имеющейся в медицинской организации служебной, 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 соответствующим отделением медицинской организации.

#### **IV. Наставническая работа**

4.1. Наставник составляет план по форме согласно приложению 1 к настоящему Положению и проводит оценку эффективности работы молодого специалиста.

4.2. В течение десяти календарных дней по окончании срока наставничества, установленного приказом главного врача медицинской организации, наставник составляет отчет об итогах наставничества по форме согласно приложению 2 к настоящему Положению и, согласовав его с заведующим отделением, представляет руководителю медицинской организации.

При необходимости молодому 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 специалиста, в отношении которого осуществлялось наставничество.

4.5. Результатами эффективной работы наставника считаются:

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

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

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

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

4.6. В ГАУЗ «Атнинская ЦРБ» устанавливается надбавка за наставничество. Размер надбавки за наставничество в каждом конкретном случае определяется с учетом количества прикрепленных к наставнику работников и уровня их профессиональной подготовки и устанавливается в процентах от оклада работника-наставника.

Конкретные размеры надбавки за наставничество определяются Приказом главного врача и устанавливаются в пределах утвержденного фонда оплаты труда

государственного учреждения здравоохранения на соответствующий финансовый год, но в любом случае не может быть менее 20% от оклада.

## Приложение N 1 к Положению.

## План

Фамилия, имя, отчество молодого специалиста, в отношении которого осуществляется наставничество \_\_\_\_\_

должность \_\_\_\_\_

Период наставничества с \_\_\_\_\_ 20\_\_ года по \_\_\_\_\_ 20\_\_ года.

N п/п	Мероприятия по наставничеству	Сроки исполнения	Отметка об исполнении
1	2	3	4
<b>1. Социально-психологическая адаптация</b>			
1.1.	Представление молодого 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		
<b>2. Профессиональная адаптация</b>			
2.1.	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 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 медицинской литературы		
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 молодым специалистом, в отношении которого осуществляется наставничество		
2.10.	Представление лицом, в отношении которого осуществляется наставничество, отчета о профессиональной служебной деятельности		
2.11.	Иные мероприятия		

Наставник:

---

(должность, Ф.И.О., подпись)

\_\_\_\_\_ 20\_\_ года

Молодой специалист, в отношении которого осуществлялось наставничество:

---

(должность, Ф.И.О., подпись)

\_\_\_\_\_ 20\_\_ года

## Приложение N 2 к Положению.

## Отчет об итогах наставничества

Молодой специалист \_\_\_\_\_

Наставник \_\_\_\_\_  
Период наставничества с \_\_\_\_\_ 20\_\_ года по \_\_\_\_\_ 20\_\_ годаПроведенные мероприятия: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_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