

ПОЛОЖЕНИЕ
о наставничестве в государственном бюджетном учреждении
здравоохранения Республики Карелия
«Городская поликлиника №2»

I. Общие положения

1. Наставничество - это форма профессиональной адаптации и индивидуального обучения молодых специалистов, направленное на совершенствование качества индивидуального обучения молодых специалистов медицинского профиля: врачей, фельдшеров, медицинских сестер и других специалистов с медицинским образованием в медицинских организациях, подведомственных Министерству здравоохранения Республики Карелия (далее - медицинские организации, молодые специалисты).

Наставничество представляет собой школу профессионального воспитания, являющегося одним из основных разделов воспитательной деятельности трудового коллектива, и является неотъемлемым элементом кадровой политики, средством воспитания и обучения медицинских работников, впервые принятых на работу в медицинскую организацию после окончания образовательного учреждения.

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 в медицинской организации, овладение нормами медицинской этики и деонтологии, повышение культурного уровня, привлечение к участию в общественной жизни медицинской организации.
3. Задачами наставничества являются:
 - адаптация наставляемого на рабочем месте (профессиональная адаптация к должностным обязанностям), социально-психологическая адаптация (к коллективу), правовая адаптация (к правовым нормам организации);
 - совершенствование профессиональных компетенций наставляемого (оказание помощи наставляемому в ведении медицинской документации, в работе в соответствии с клиническими рекомендациями и утвержденными порядками оказания медицинской помощи, 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 его профессиональную реализацию;
 - 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 ГБУЗ «Городская поликлиника №2»;
 - воспитание молодых специалистов на примерах работы лучших работников ГБУЗ «Городская поликлиника №2». Использование личного примера наставника в воспитании молодых специалистов;
 - ознакомление с историей ГБУЗ «Городская поликлиника №2», этапами ее деятельности, задачами по оказанию медицинской помощи населению;
 - ознакомление с условиями быта и оказание моральной поддержки молодому специалисту в решении сложных для него проблем;
 - 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;
 - привлечение молодых специалистов к организации и проведению праздников (день медицинского работника, юбилейная дата ГБУЗ «Городская поликлиника №2» или его подразделений, чествование передовиков и ветеранов здравоохранения);
 - 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.
4. Наставляемый – лицо, получившее медицинское образование по основным профессиональным образовательным программам по специальностям (направлениям подготовки), в том числе на основании договора о целевом обучении, впервые прошедшее первичную аккредитацию специалиста, первичную специализированную аккредитацию специалиста по соответствующей специальности и осуществляющее медицинскую деятельность по основному месту работы.
5. 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.

6. Кандидатуры наставников предлагаются заместителями главного врача, заведующими отделениями, главной медицинской сестрой по согласованию с заведующими отделений, старшими медицинскими сестрами по согласованию с главной медицинской сестрой, или непосредственно работниками, претендующими на роль наставника, в соответствии со следующими личностными качествами:

- высокий профессиональный уровень и коммуникативные качества;
- позитивный стиль общения и мировосприятия;
- педагогические навыки;
- умение решать проблемы;
- способность выделять приоритеты;
- особенности личного влияния и авторитет среди коллег.

7. Наставничество может осуществляться как в очном, так и дистанционном формате.

8. Критериями соответствия роли наставника следует считать: готовность оказать помощь и поддержку в адаптации к производственной среде; умение выявить и оценить качества личности наставляемого, которые нуждаются в развитии; способность применять современные подходы к обучению; быть положительным примером.

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.

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

9. Наставник назначается приказом главного врача ГБУЗ «Городская поликлиника №2» не позднее 3 рабочих дней со дня трудоустройства молодого специалиста.

Основанием для издания приказа является служебная записка (Приложение №1 к настоящему Положению) заместителя главного врача, заведующего отделением, главной медицинской сестры, или заявление (Приложение №2 к настоящему Положению) работника о выдвижении кандидатуры для определения в качестве наставника, при обоюдном согласии наставника и молодого специалиста, в отношении которого будет осуществляться наставническая работа, с учетом требований действующего федерального и регионального трудового законодательства и законодательства в сфере наставничества.

10. Наставнику предусматриваются выплаты за наставничество в соответствии с законодательством Российской Федерации и Коллективным договором ГБУЗ «Городская поликлиника №2».

11. Сроки наставничества устанавливаются в соответствии со сроками установленными Перечнем специальностей (направлений подготовки), после завершения обучения по которым в отношении лиц, получивших медицинское образование по основным профессиональным образовательным программам по специальностям (направлениям подготовки) и впервые прошедших первичную аккредитацию специалиста, первичную специализированную аккредитацию специалиста по соответствующей специальности, осуществляется наставничество в сфере здравоохранения, сроки, в течение которых осуществляется наставничество в сфере здравоохранения в зависимости от специальности

(направления подготовки) и (или) места нахождения организации, в которой осуществляется медицинская деятельность, утвержденными Министерством здравоохранения Российской Федерации от 05.03.2026 № 166н.

12. За одним наставником одновременно может быть закреплено не более 3 (трех) наставляемых. По решению главного врача количество наставляемых может быть увеличено с учетом формы взаимодействия наставника и наставляемого.
13. Замена наставника производится в соответствии с приказом главного врача ГБУЗ «Городская поликлиника №2» в следующих случаях:
 - при прекращении наставником трудовых отношений;
 - при переводе (назначении) наставника в другое отделение;
 - при длительном (свыше 2 месяцев) отсутствии наставника на рабочем месте (болезнь, командировка, и прочее);
 - по собственному желанию наставника;
 - по иным основаниям при наличии обстоятельств, препятствующих осуществлению процесса профессионального становления молодого специалиста, в отношении которого осуществляется наставничество.

В случае досрочного прекращения наставничества выплата за него производится пропорционально фактически отработанному в качестве наставника времени.

14. Наставник составляет план по форме согласно Приложению №3 к настоящему Положению и проводит оценку эффективности работы молодого специалиста.
15. В течение 7 рабочих дней после истечения срока прохождения наставничества наставник предоставляет главному врачу ГБУЗ «Городская поликлиника №2» сведения об итогах прохождения наставничества по форме согласно Приложению №4 к настоящему Положению (далее Сведения).

В течение 3 рабочих дней со дня утверждения Сведений главным врачом, издается приказ о завершении наставничества в отношении наставляемого.

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

Сведения об итогах наставничества приобщаются к личному делу молодого специалиста, в отношении которого осуществлялось наставничество.

16. В течение 10 рабочих дней после истечения срока прохождения наставничества, наставляемый готовит отчет об итогах наставничества, который согласовывает с наставником, утверждает у заместителя главного врача по медицинской части и представляет главному врачу ГБУЗ «Городская поликлиника №2», по форме согласно Приложению №5 к настоящему Положению.
17. Отчет об итогах наставничества после его рассмотрения главным врачом ГБУЗ «Городская поликлиника №2» приобщается к личному делу молодого специалиста, в отношении которого осуществлялось наставничество.
18. На весь период наставничества между наставником и молодым специалистом заключается устное соглашение о безусловном выполнении обязанностей обеими сторонами и соглашение в письменной форме «О трудовом сотрудничестве между наставником и молодым специалистом» согласно Приложению № 6.
19. 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.

II. Обязанности, права и ответственность сторон

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

21. 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 заострять внимание молодого специалиста на проблемных для него вопросах и своевременно их устранять, ненавязчиво поддерживать, осуществлять помощи в утверждении профессионального мастерства, быть готовым выслушать;
- 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 заместителю главного врача по медицинской части о процессе адаптации молодого специалиста, его дисциплине и поведении, результатах его профессионального становления;
- по окончании срока прохождения наставничества составлять Сведения по итогам наставничества,
- согласовать молодому специалисту отчет об итогах наставничества по форме согласно Приложению №5 к настоящему Положению, в случае положительных результатов и правильности составления.

22. Наставник имеет право:

- вносить предложения при решении вопросов о переводе, определении соответствии 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;
- вносить предложения главному врачу по улучшению наставничества;
- запрашивать информацию, необходимую для работы с наставляемым.

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

23. Молодой специалист, в отношении которого осуществляется наставничество (наставляемый), 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;
- в течение 10 рабочих дней после истечения срока прохождения наставничества, подготовить отчет об итогах наставничества, который согласовывает с наставником, утверждает у заместителя главного врача по медицинской части и представляет главному врачу ГБУЗ «Городская поликлиника №2», по форме согласно Приложению №5 к настоящему Положению.

24. Молодой специалист, в отношении которого осуществляется наставничество, имеет право:

- пользоваться имеющейся в ГБУЗ «Городская поликлиника №2» служебной, нормативной, учебно-методической документацией по вопросам служебной деятельности;
- в индивидуальном порядке обращаться к наставнику за советом и помощью;
- 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.

25. Права и ответственность наставников и молодых специалистов, в отношении которых осуществляется наставничество, основываются на правах и ответственности сотрудников ГБУЗ «Городская поликлиника №2», определенных законодательством Российской Федерации и соответствующими должностными обязанностями.

План (примерная форма)

(ФИО молодого специалиста, в отношении которого осуществляется наставничество)

Период наставничества с _____ 20__ г. по _____ 20__ г.

№. п/п	Мероприятия по наставничеству	Сроки исполнения	Отметка об исполнении
1	2	3	4
1. Социально-психологическая адаптация			
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		
2. Профессиональная адаптация			

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 учений, 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:

(ФИО, должность, подпись, дата)

Утверждаю
Главному врачу ГБУЗ «Городская поликлиника №2»

_____ (фамилия, инициалы)

Сведения о периоде прохождения наставничества в организации

«__» _____ 20__ г.

(наименование организации)

Наставляемый:

Период, в течение которого осуществлялось наставничество в отношении
наставляемого: с «__» _____ 20__ г. по «__» _____ 20__ г.
(__ лет __ месяцев __ дней).

Руководитель
организации _____ / _____

(подпись)

(ФИО)

Место печати организации

ОБРАЗЕЦ

Главному врачу ГБУЗ «Городская поликлиника №2»

_____ (фамилия, инициалы)

От _____
(должность, ФИО руководителя/заместителя, выдвигающего кандидата)

СЛУЖЕБНАЯ ЗАПИСКА
о выдвижении кандидатуры наставника

В соответствии с Положением о наставничестве ГБУЗ «Городская поликлиника №2», утвержденным приказом от 04.06.2026 № 79 и на основании оценки профессиональных и личностных качеств выдвигаю кандидатуру медицинского работника для определения в качестве наставника.

Данные выдвигаемого сотрудника:

ФИО: _____

Должность: _____

Структурное подразделение: _____

Общий медицинский стаж, стаж работы в организации: _____

Обоснование выдвижения: _____

(кратко опишите причины выдвижения: высокий профессиональный уровень, коммуникативные навыки, стабильные результаты работы, желание делиться опытом, положительная репутация в коллективе и т.д.)

На основании изложенного, прошу рассмотреть кандидатуру и определить

_____ (ФИО сотрудника)

в качестве наставника.

_____ (должность)

_____ (ФИО)

_____ 20__ г.

ОБРАЗЕЦ

Главному врачу ГБУЗ «Городская поликлиника №2»

_____ (фамилия, инициалы)

От _____
(должность, ФИО работника)

ЗАЯВЛЕНИЕ
о рассмотрении кандидатуры наставника

Я, _____
(ФИО работника, должность)

в _____,
(структурное подразделение)

в соответствии с Положением о наставничестве ГБУЗ «Городская поликлиника №2», утвержденным приказом от 04.06.2026 № 79 самостоятельно выдвигаю свою кандидатуру для определения в качестве наставника.

Мои данные:

Общий медицинский стаж, стаж работы в организации: _____

Обоснование выдвижения: _____
(кратко опишите причины выдвижения и ключевые компетенции: высокий профессиональный уровень, стабильные результаты работы, желание делиться опытом, положительная репутация в коллективе и т.д.)

Я заинтересован(а) в профессиональном развитии коллег и повышении качества работы нашего подразделения. Готов(а) делиться своим профессиональным опытом, знаниями и практическими навыками с новыми сотрудниками или коллегами, нуждающимися в адаптации и совершенствовании профессиональных навыков.

Готов(а) приступить к обязанностям наставника после прохождения необходимого инструктажа (обучения) и утверждения моей кандидатуры. Прошу рассмотреть мою кандидатуру и определить меня в качестве наставника.

С уважением,

(должность)

(ФИО)

_____ 20__ г.

«УТВЕРЖДАЮ»
Заместитель главного врача
по медицинской части
Д.Э. Торнева

« ____ » _____ 20__ г.

ОТЧЕТ

Об итоги индивидуальной подготовки молодого специалиста,
в отношении которого осуществлялась наставничество

Молодой специалист _____
Специальность _____
Наставник _____
Дата приема на работу _____

№ п/п	Мероприятия по плану	Дата проведения	Оценка
1			
2			

« ____ » _____ 20__ год _____ (_____)
(ФИО молодого специалиста)

Итоговая оценка и рекомендации по дальнейшему трудоустройству:

1. _____
2. _____

«СОГЛАСОВАНО»

Наставник

« ____ » _____ 20__ год _____ (_____)

СОГЛАШЕНИЕ
о трудовом сотрудничестве
между наставником и молодым специалистом

Я, наставник _____
беру в ученики _____ и
обязуюсь оказывать помощь в процессе овладения профессией, нормами медицинской
этики и деонтологии, в повышении образовательного и культурного уровня, адаптации в
коллективе.

« ____ » _____ 20__ год _____ (_____)

Я, молодой специалист _____
обязуюсь владеть необходимыми профессиональными навыками, изучить цели и задачи
поликлиники, максимально использовать опыт и знания наставника для овладения
профессией.

« ____ » _____ 20__ год _____ (_____)

Заведующий отделением

« ____ » _____ 20__ год _____ (_____)

Главная медсестра

« ____ » _____ 20__ год _____ (_____)

Реестр наставников
Государственного бюджетного учреждения здравоохранения
Республики Карелия «Городская поликлиника №2»

№	ФИО наставника	Должность	Стаж
1.	Вакантная ставка	заведующий отделением - врач-терапевт (терапевтическим отделением №1)	-
2.	Виноградова Т.Н.	заведующий отделением - врач-терапевт (терапевтическим отделением №2)	10
3.	Вавилин Д.Э.	заведующий отделением - врач-терапевт (терапевтическим отделением №3)	22
4.	Ермолаева А.А.	Исполняющий обязанности заведующего лабораторией - врача клинической лабораторной диагностики; биолог	25
5.	Терентьева Г.В.	заведующий кабинетом - врач статистик	31
6.	Меткалева М.Н.	заведующий отделением - врач-хирург (хирургическое отделение)	31
7.	Дмитриева И.В.	заведующий отделением - врач физической и реабилитационной медицины (отделение восстановительного лечения)	16
8.	Бортник Г.А.	заведующий отделением - врач-терапевт (отделение профилактики)	46
9.	Асалия С.С.	заведующий отделением - врач-рентгенолог (отделение рентгенодиагностики)	23
10.	Акишина С.Б.	заведующий отделением - врач-терапевт (центр здоровья)	32
11.	Ухлинова Т.Н.	заведующий отделением - врач функциональной диагностики (отделение функциональной диагностики)	46
12.	Сюндаева Е.В.	старшая медицинская сестра (терапевтическое отделение №1)	41
13.	Мудрак А.Н.	старшая медицинская сестра (терапевтическое отделение №2)	13
14.	Уткина Е.С.	старшая медицинская сестра (терапевтическое отделение №3)	25
15.	Власова Е.Ю.	старшая медицинская сестра (хирургическое отделение)	38
16.	Селина А.А.	главная медицинская сестра	23
17.	Степенко В.П.	старшая медицинская сестра (отделение восстановительного лечения)	39
18.	Горупич В.В.	фельдшер отделения профилактики	21
19.	Добранова О.В.	старшая медицинская сестра (отделение функциональной диагностики)	30
20.	Аникина Н.В.	Рентгенолаборант (отделение рентгенодиагностики)	35
21.	Тимофеева Н.Е.	старшая медицинская сестра регистратуры	49

На период отсутствия основного наставника, полномочия переходят лицу, исполняющему его обязанности.