

ГБУЗ ВО «Суздальская районная больница»

УТВЕРЖДАЮ
Главный врач
ГБУЗ ВО «Суздальская районная больница»

А.А. Корнилов
(подпись) (фамилия, инициалы)

«30» апреля 2026 года

**ПОЛОЖЕНИЕ
О НАСТАВНИЧЕСТВЕ
ГБУЗ ВО «СУЗДАЛЬСКАЯ РАЙОННАЯ БОЛЬНИЦА»**

1. Положение о наставничестве (далее - Положение) является локальным нормативным актом ГБУЗ ВО «Суздальская РБ» (далее Учреждение или Работодатель), разработанным и принятым в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации (ч. 1 ст. 8, ч. 1 ст. 22, ст. 351.8 ТК РФ).

2. Наставничество в ГБУЗ ВО «Суздальская районная больница» осуществляется в отношении лиц, получивших медицинское образование по основным профессиональным образовательным программам по специальностям (направлениям подготовки) согласно перечню, утвержденному Министерством здравоохранения Российской Федерации в соответствии с частью 3 статьи 69 Федерального закона от 21 ноября 2011 г. № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан Российской Федерации», и впервые прошедших первичную аккредитацию специалиста, первичную специфицированную аккредитацию специалиста по соответствующей специальности (далее соответственно - наставничество, наставляемый).

Наставничество осуществляется в отношении лиц, получивших медицинское образование по договору о целевом обучении и осуществляющих медицинскую деятельность по основному месту работы в ГБУЗ ВО «Суздальская РБ», в которые они трудоустроены в соответствии с таким договором.

4. Наставничество осуществляется в ГБУЗ ВО «Суздальская РБ»:

- являющимися заказчиками целевого обучения в соответствии со статьей 71 Федерального закона от 29 декабря 2012г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и в которые трудоустроены лица, получившие медицинское образование по договору о целевом обучении и осуществляющие медицинскую деятельность по основному месту работы в соответствии с таким договором;
- участвующими в реализации программы государственных гарантий оказания гражданам бесплатной медицинской помощи.

5. Настоящее Положение о наставничестве в ГБУЗ ВО «Суздальская РБ» с приложениями (далее-Положение) определяет порядок осуществления наставничества в сфере здравоохранения в ГБУЗ ВО «Суздальская РБ».

6. Руководствуясь настоящим Положением ГБУЗ ВО «Суздальская РБ» по согласованию с Министерством здравоохранения Владимирской области (далее - Министерство) разрабатывают и утверждают положение о порядке осуществления наставничества в учреждении с учетом специфики, профессионального профиля и деятельности учреждения, индивидуальный план наставничества, отзыв о результатах наставничества ведет реестр наставников и поддерживают его в актуальном состоянии, ведет реестр организации наставничества и поддерживают его в актуальном состоянии.

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

8. Наставничество осуществляется работником, имеющим соответствующую специальность и стаж медицинской деятельности не менее 5 лет. У наставника не должно быть дисциплинарного взыскания, а также в отношении него не должна проводиться служебная проверка (служебное расследование).

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

10. Организация наставничества в отношении конкретного наставляемого, назначение, замена и освобождение наставника осуществляется на основании приказа руководителя ГБУЗ ВО «Суздальская РБ». При этом наставники и наставляемые, в отношении которых издан приказ, должны быть ознакомлены с ним лично под роспись.

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

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

13. Размеры и условия осуществления выплат за наставничество устанавливаются трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору в соответствии с действующей у работодателя Положением оплаты труда с учетом содержания и (или) объема работы по наставничеству.

14. Деятельность работника в качестве наставника учитывается при решении вопросов, связанных с поощрением или награждением работника за безупречную и эффективную работу.

15. Задачами наставничества являются:

- повышение информированности работника, в отношении которого осуществляется наставничество, о направлениях и целях деятельности ГБУЗ ВО «Суздальская РБ», стоящих перед ним задачах, а также ускорение процесса адаптации работника, трудоустроившегося впервые в ГБУЗ ВО «Суздальская РБ»;

- развитие у работника, в отношении которого осуществляется наставничество, умений самостоятельно, качественно и своевременно исполнять возложенные на него должностные обязанности и поддерживать профессиональный уровень, необходимый для их надлежащего исполнения;
- повышение мотивации работника, в отношении которого осуществляется наставничество, к надлежащему исполнению должностных обязанностей, эффективной и долгосрочной профессиональной деятельности.

16. Срок осуществления наставничества устанавливается Министерством Здравоохранения Российской Федерации в соответствии с частью 3 статьи 69 Федерального закона « Об основах охраны здоровья граждан Российской Федерации».

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

18. Наставничество прекращается до истечения установленного срока в случае перевода работника, в отношении которого осуществляется наставничество, на иную профессию (должность), другую работу, по которой не требуется наставничество в том же или в другой государственной организации, или его увольнения.

19. Непосредственный руководитель работника, в отношении которого осуществляется наставничество, не может являться наставником.

20. Наставник одновременно может осуществлять наставничество в отношении не более чем двух работников.

21. Функции наставника осуществляются работником, являющимся наставником, наряду с исполнением его должностных обязанностей (работой), определенных трудовым договором в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены).

23. В функции наставника входят:

- содействие в ознакомлении работника, в отношении которого осуществляется наставничество, с условиями и особенностями работы;
- представление работнику рекомендаций по вопросам, связанным с исполнением его должностных обязанностей;
- выявление ошибок, допущенных работником при осуществлении им должностных обязанностей, и содействие в их устранении;
- передача накопленного опыта, профессионального мастерства, демонстрация и разъяснение наиболее рациональных методов исполнения должностных обязанностей;
- оказание работнику консультативно-методической помощи при его обращении за профессиональным советом.

24. Наставник имеет право:

- принимать участие в обсуждении вопросов, связанных с исполнением должностных обязанностей работником, в отношении которого осуществляется наставничество, с его непосредственным руководителем;
- давать работнику рекомендации, способствующие выработке практических

умений по исполнению должностных обязанностей;

- разрабатывать индивидуальный план мероприятий по наставничеству;
- контролировать своевременность должностных обязанностей.

25. Наставнику запрещается требовать от работника, в отношении которого осуществляется наставничество, исполнения должностных обязанностей, не определенных его трудовым договором или должностной инструкцией.

26. В обязанности работника, в отношении которого осуществляется наставничество, входят:

- самостоятельное выполнение заданий непосредственного руководителя с учетом рекомендаций наставника;
- усвоение опыта, переданного наставником, обучение практическому решению поставленных задач;
- учет рекомендаций наставника, выполнение индивидуального плана мероприятий по наставничеству (при его наличии).

27. Работник, в отношении которого осуществляется наставничество, имеет право:

- обращаться по мере необходимости к наставнику за профессиональным советом для надлежащего исполнения своих должностных обязанностей;
- принимать участие в обсуждении вопросов, связанных с наставничеством, с непосредственным руководителем и наставником;
- представлять непосредственному руководителю обоснованное ходатайство о замене наставника.

28. Наставник представляет непосредственному руководителю работника, в отношении которого осуществлялось наставничество, отзыв о результатах наставничества не позднее 5 рабочих дней со дня завершения срока наставничества.

29. Непосредственный руководитель работника, в отношении которого осуществляется наставничество, проводит индивидуальное собеседование с таким работником в целях подведения итогов осуществления наставничества.

30. Непосредственный руководитель работника, в отношении которого осуществляется наставничество, в течение 2 рабочих дней со дня направления отзыва о результатах наставничества проводит оценку результативности деятельности наставника на основе результатов деятельности наставника и профессиональной деятельности работника, в отношении которого осуществлялось наставничество.

31. Оценка проводится с учетом:

- содействия работнику, в отношении которого осуществлялось наставничество, в успешном овладении им профессиональными знаниями, навыками и умениями, в его профессиональном становлении;
- содействия в приобретении работником, в отношении которого осуществлялось наставничество, опыта работы по специальности, направлению подготовки, формирования у него практических знаний и навыков в области профессиональной деятельности;
- оказания работнику, в отношении которого осуществлялось наставничество, постоянной и эффективной помощи в совершенствовании форм и методов

работы;

- проведения действенной работы по воспитанию у работника, в отношении которого осуществлялось наставничество, добросовестного отношения к исполнению его должностных обязанностей.

32. В течение 3 рабочих дней со дня утверждения отзыва о результатах наставничества руководителем, в учреждении издается локальный нормативный акт о завершении наставничества в отношении наставляемого.

33. Результатом эффективности работы наставника являются:

- освоение и использование специалистом, в отношении которого осуществлялось наставничество, теоретических знаний и практической деятельности;
- положительная мотивация к профессиональной деятельности и профессиональному развитию, служебной деятельности;
- самостоятельность специалиста, в отношении которого осуществлялось наставничество, при принятии решений и выполнении им должностных обязанностей;
- дисциплинированность и исполнительность.

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

34. Отзыв о результатах наставничества, подготовленный и подписанный наставником, после ознакомления с ним непосредственного руководителя работника, в отношении которого осуществлялось наставничество, направляется в кадровое подразделение не позднее 3 рабочих дней со дня завершения срока наставничества для приобщения в личное дело.