ОБЛАСТНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ

«КОСТРОМСКОЙ ПРОТИВОТУБЕРКУЛЕЗНЫЙ ДИСПАНСЕР»

(ОГБУЗ «Костромской противотуберкулезный диспансер»)

ПРИКАЗ № 57

г. Кострома «15» мая 2026г.

Об организации наставничества

В рамках исполнения приказа Департамента здравоохранения Костромской области № 630 от 14.05.2026 г. «Об организации наставничества в областных государственных медицинских организациях, подведомственных департаменту здравоохранения Костромской области»

ПРИКАЗЫВАЮ

1. Утвердить Положение о наставничестве в ОГБУЗ «Костромской противотуберкулезный диспансер» (Приложение № 1).

Врио главного врача _____ Е.В.Борисова



УТВЕРЖДАЮ
ВРИО главного врача
_____ Борисова Е.В.
от «15» мая 2026 года № 57

Положение
о наставничестве в ОГБУЗ «Костромской противотуберкулезный диспансер»

I. Общие положения

1. Наставничество в медицинской организации, подведомственной департаменту здравоохранения Костромской области (далее - наставничество) вводится в медицинской организации для совершенствования качества индивидуального обучения молодых специалистов медицинского профиля: врачей (далее - молодых специалистов) создание условий для профессиональной адаптации и развития наставляемых, повышения качества кадрового потенциала.
2. Целью наставничества является развитие кадрового потенциала и личности наставляемого, формирование ответственного отношения к труду и его результатам. 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. Задачей наставничества является:
   - адаптация наставляемого на рабочем месте (профессиональная адаптация к должностным обязанностям), социально-психологическая (к коллективу), правовая адаптация (к правовым нормам организации).
   - организация и проведение работы по оказанию помощи молодым специалистам в становлении индивидуальных профессиональных навыков, совершенствованию профессиональных компетенций (оказание помощи наставляемому в оформлении медицинской документации), в работе в соответствие с клиническими рекомендациями и утвержденными порядками. Овладение нормами медицинской этики и деонтологии, повышении общеобразовательного и культурного уровня, привлечению к участию в общественной жизни медицинской организации;
   - 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, мотивации в отношении долгосрочной профессиональной деятельности; воспитание молодых специалистов на примерах работы лучших работников медицинской организации, использование личного примера наставника в воспитании молодых специалистов; воспитание стремления к постоянному совершенствованию, изучению и внедрению в практику новых современных методов профилактики, диагностики и лечения
   - ознакомление с историей медицинской организации, этапами ее деятельности, задачами по оказанию медицинской помощи населению;
   - вовлечение молодых специалистов в выполнение научно-практической работы;

4. 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 Участники наставничества, их функции, права и обязанности

5. Участниками наставничества являются: наставляемый, наставник, руководитель структурного подразделения, руководитель организации, кадровая служба. Ответственный организатор.
6. Наставляемый – лицо, получившее медицинское образование по основным профессиональным образовательным программам по специальностям, в том числе на основе договора о целевом обучении, впервые прошедшее первичную аккредитацию специалиста, первичную специализированную аккредитацию специалиста по соответствующей специальности и осуществляющее медицинскую деятельность по основному месту работы

Наставником может быть сотрудник, имеющий высокий уровень теоретических и практических знаний, умений и навыков (как правило, подтвержденных высшей либо первой квалификационной категорией) и стаж работы по данной специальности (в данной должности) не менее пяти лет. Наставник - главный внештатный специалист – главный внештатный специалист, назначенный приказом департамента здравоохранения Костромской области. Одной из задач главного внештатного специалиста является проведение консультаций коллегам-молодым специалистам по вопросам, касающимся его специализации.

7. Функции, права и обязанности наставника:

Профессиональное сопровождение

- утверждать индивидуальный план работы наставника с молодым специалистом;
- ежеквартально контролировать работу наставников;
- ежеквартально проводить круглые столы с наставниками и молодыми специалистами, принимая активное участие в обсуждении вопросов, связанных со служебной деятельностью и процессом наставничества.

2.3. Наставник-главный внештатный специалист имеет право:

- подавать предложения при решении вопросов о перемещении, определении соответствия занимаемой должности молодого специалиста;
- вносить предложения руководителю медицинской организации о поощрении наставника;
- принимать участие в обсуждении вопросов, связанных со служебной деятельностью, вносить предложения о поощрении молодого специалиста, применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия, а также по другим вопросам, требующим решения руководителей

III. Наставник

3.1. Наставник для врача-специалиста – заведующий отделением, в котором трудоустроен молодой специалист, и (или) специалист, имеющий высшую категории по данной специальности, главный внештатный специалист по данной специальности.

3.2. Списочный состав наставников утверждается руководителем медицинской организации.

3.3. Наставник назначается приказом главного врача медицинской организации не позднее одного месяца со дня трудоустройства молодого специалиста в медицинскую организацию. Сроки наставничества устанавливаются индивидуально от 6 месяцев до 1 года.

3.4. 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; служить положительной моделью в профессии и общении.

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

3.6. Наставник обязан:

- максимально индивидуализировать процесс воспитания молодого специалиста;
- составлять индивидуальный план работы с молодым специалистом, передавать его на утверждение наставнику-главному внештатному специалисту, и оценивать его эффективность с регистрацией результатов;
- 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;
- ежеквартально докладывать наставнику-главному внештатному специалисту о процессе адаптации молодого специалиста, его дисциплине и поведении, результатах его профессионального становления;
- составлять отчет по итогам наставнической работы.

3.8. 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 о поощрении молодого специалиста, применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия, а также по другим вопросам, требующим решения руководителей.

3.9. 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;
- по иным основаниям при наличии обстоятельств, препятствующих осуществлению процесса профессионального становления молодого специалиста, в отношении которого осуществляется наставническая работа.

IV. Молодой специалист

4.1. 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.

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

- пользоваться имеющейся в медицинской организации профессиональной, нормативной, учебно-методической документацией по вопросам профессиональной деятельности;
- в индивидуальном порядке обращаться к наставнику за советом, помощью по вопросам, связанным с профессиональной деятельностью.

V. Наставническая работа

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

5.2. В течение одного месяца 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 заместителем главного врача по медицинской части и наставником-главным внештатным специалистом, представляет руководителю медицинской организации.

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

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

5.4. 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.

5.5. Выплата за наставничество в отношении молодого специалиста устанавливается только по основной должности в размере 5000 рублей в мес.