



«Утверждено»

Главный врач ГБУ «РДРЦ»

Ж.И. Дохшукаева

» 2025

## ПОЛОЖЕНИЕ

### о наставничестве ГБУ

### «Республиканский детский реабилитационный центр» г. Грозного

#### 1. Общие положения

1.1. Целью наставничества является оказание помощи врачам, медицинским сестрам в первые два года их работы в медицинской организации после окончания обучения (далее – молодым специалистам) в их профессиональном становлении, приобретении ими необходимых профессиональных навыков и опыта работы, повышении профессионального мастерства и уровня компетенций, овладении нормами медицинской этики и деонтологии, а также воспитание у них требовательности к себе и заинтересованности в результатах труда, повышение культурного уровня, а также привлечение к участию в общественной жизни медицинской организации.

1.2. Наставником может быть специалист, имеющий стаж работы по данной специальности не менее семи лет, первую или высшую квалификационную категорию, обладающий высокими профессиональными качествами, имеющий стабильные показатели в работе, пользующийся уважением в коллективе.

1.3. Кандидатуры наставников предлагаются заведующими структурными подразделениями, главной медицинской сестрой, заместителями главного врача.

1.4. Списочный состав наставников утверждается приказом главного врача.

1.5. Сроки наставничества устанавливаются индивидуально до одного года.

При необходимости сроки наставничества могут быть продлены до двух лет.

1.6. Прикрепление наставника производится не позднее двух недель со дня назначения на должность молодого специалиста.

1.7. Замена наставника производится:

- при прекращении наставником трудовых отношений с медицинской организацией;
- при переводе (назначении) наставника или молодого специалиста, в отношении которого осуществляется наставническая работа, в другое отделение медицинской организации или на иную должность;

- 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.

1.8. Наставник совместно с молодым специалистом разрабатывает индивидуальную программу наставничества и в дальнейшем оценивает эффективность ее выполнения.

1.9. Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение запланированных целей и задач молодым специалистом в период наставнического срока. Оценка производится на промежуточном и итоговом контроле.

1.10. Наставническая деятельность оценивается по ее завершении Советом по качеству медицинской организации, молодой специалист оценивается с разных уровней: руководителем подразделения, наставником, коллегами, подчиненными и самим наставляемым.

1.11. В течение 10 календарных дней по окончании срока наставничества наставник готовит заключение об итогах выполнения индивидуальной программы наставничества, которое согласовывает с заместителем главного врача (заместитель директора) и представляет руководителю медицинской организации. При необходимости молодому специалисту, в отношении которого осуществлялось наставничество, даются конкретные рекомендации по дальнейшему повышению профессионального уровня.

1.12. Заключение об итогах выполнения индивидуальной программы наставничества после его рассмотрения главным врачом Дохшукаевой Ж.И. приобщается к кадровой документации, связанной с работой молодого специалиста, в отношении которого осуществлялось наставничество.

1.13. В целях стимулирования и поощрения к достижению целей наставнику устанавливается персональный повышающий коэффициент к должностному окладу в соответствии с Положением об оплате труда и трудовым договором.

Персональный повышающий коэффициент устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента:

- - 0,10 должностного оклада – при одном наставляемом специалисте;
  - 0,15 должностного оклада – при двух и более наставляемых.

Выплата персонального повышающего коэффициента устанавливается в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на финансовый год за счет всех источников финансирования.

## 1. Задачи наставничества

2.1. 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.

2.2. Воспитание молодых специалистов на примерах работы лучших работников медицинской организации.

2.3. Ознакомление с историей медицинской организации, этапами ее деятельности, задачами по оказанию медицинской помощи населению.

2.4. Использование личного примера наставника в воспитании молодых специалистов, в отношении которых осуществляется наставничество.

2.5. Ознакомление с условиями быта и оказание моральной поддержки молодому специалисту по его просьбе в решении сложных для него проблем.

2.6. Вовлечение молодых специалистов в выполнение научно-практической работы.

2.7. 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.

2.8. Постоянное совершенствование форм и методов наставничества.

2.9. Изучение и внедрение передового опыта наставничества других организаций здравоохранения.

2.10. Ведение установленной документации (индивидуальная программа наставничества, дневник наставника и др.).

2.11. Подведение итогов работы по наставничеству за год.

1. Обязанности сторон

3.1. В своей работе наставник руководствуется действующим законодательством Российской Федерации, положением о наставничестве, должностной инструкцией.

Наставник обязан:

- - максимально индивидуализировать процесс воспитания молодого специалиста;
  - разработать совместно с молодым специалистом индивидуальную программу наставничества 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 помощь в утверждении профессионального мастерства, уметь 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, полномочиями и организацией работы в медицинской организации, в выполнении распоряжений и указаний, связанных с его служебной деятельностью;
- передавать молодому специалисту накопленный опыт профессионального мастерства, обучать наиболее рациональным приемам и передовым методам работы;
- периодически сообщать заведующему отделением о процессе адаптации молодого специалиста, его дисциплине, результатах его профессионального становления;
- составлять заключение об итогах выполнения молодым специалистом индивидуальной программы наставничества.

Наставник имеет право:

- 
- участвовать при решении вопросов о выдвижении, 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.

3.2. Молодой специалист обязан:

- выполнять Правила внутреннего трудового распорядка медицинской организации и руководствоваться в работе должностной инструкцией;
- в соответствии с поставленными задачами овладеть необходимыми профессиональными навыками, изучить Устав медицинской организации, получить и использовать в работе необходимую информацию о действующих законодательных и нормативных документах, регламентирующих деятельность организации и конкретного специалиста;
- максимально использовать опыт и знания наставника для овладения профессией, ознакомления с особенностями работы в 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.

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 структурным подразделением.

Права и ответственность наставников и молодых специалистов основываются на правах и ответственности сотрудников медицинской организации, определенных законодательством Российской Федерации и соответствующими должностными обязанностями.