УТВЕРЖДАЮ
Главный врач ГБУЗ РБ СПБ
С.В. Бойков
«___» _____ 2026 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о наставничестве в ГБУЗ РБ Стерлитамакская психиатрическая больница

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Положение (далее – Положение) определяет порядок организации и проведения работы по наставничеству в ГБУЗ РБ Стерлитамакская психиатрическая больница, права и обязанности наставника и закрепленного за ним специалиста, в отношении которого осуществляется наставничество.
2. Наставничество - форма адаптации, практического обучения и воспитания, направленное на совершенствование качества индивидуального обучения в целях быстрейшего овладения трудовыми навыками, приобретения необходимой должностной компетенции, приобщения к корпоративной культуре, формирования высоких нравственных идеалов, чувства долга и ответственности, позитивного отношения к труду, гордости за выбранную профессию молодых специалистов или иных работников, вновь принятых в организацию.
3. Цель наставничества – повышение профессионального мастерства молодых специалистов и иных работников, вновь принятых в организацию, помощь в овладении нормами медицинской этики и деонтологии, корпоративной культуры, привлечение к участию в общественной жизни медицинской организации, содействие в приобретении или совершенствовании профессиональных теоретических и практических знаний и умений.
4. При необходимости наставничеством могут быть охвачены принятые на работу, уже имеющие опыт работы специалисты с целью изучения специфики новой работы и адаптации в коллективе.
5. План организации и проведения наставничества утверждается главным врачом организации Приложение № 1
6. Наставником может быть руководитель структурного подразделения, старшая медицинская сестра отделения, опытный, имеющий квалификационную категорию специалист соответствующего профиля со стажем работы не менее 5 лет. Наставник несет ответственность за организацию наставничества в структурном подразделении.
7. Кандидатура наставников определяется главным врачом в соответствии с уровнем профессионализма, высокой квалификацией и особыми личностными качествами: позитивным стилем общения и мировосприятия,

педагогическими навыками, умением решать проблемы, способностью выделять приоритеты, с личными влиянием и авторитетом среди коллег.
8. Списочный состав наставников и Совета наставников утверждаются приказом главного врача и оформляются приложением к Коллективному договору, как и само положение о наставничестве.
9. План работы по наставничеству разрабатывается Советом наставников и утверждается приказом главного врача Приложение № 2
10. Организация наставничества производится на основании служебной записки руководителя структурного подразделения Приложение № 3.
11. Назначение наставника и сроки проведения работ по наставничеству оформляется приказом главного врача организации с письменного согласия наставника в соответствии с приказом Министерства здравоохранения Республики Башкортостан от 05.03.2026 № 166н «Об утверждении перечня 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», Приложение № 4
11. Критериями соответствия роли наставника следует считать: передачу знаний и опыта в профессиональной деятельности; умение выявить и оценить качества личности наставляемого, которые нуждаются в развитии; готовность оказать помощь и поддержку в адаптации к производственной среде; способность применять современные подходы и новые формы обучения; служить положительным примером в профессии и общении.
12. За наставником закрепляют не более трех молодых специалистов.
13. Руководитель структурного подразделения утверждает индивидуальный план наставничества (Приложение №5), старшая медицинская сестра проводит инструктаж наставников и молодых специалистов, создает необходимые условия для совместной работы молодого специалиста с закрепленным за ним наставником, осуществляет систематический контроль над ходом непрерывного профессионального обучения.
14. Замена наставника производится в соответствии с приказом главного врача:
- при прекращении наставником трудовых отношений;
- при переводе (назначении) наставника в другое подразделение медицинской организации;
- по иным основаниям при наличии обстоятельств, препятствующих осуществлению процесса профессионального становления молодого специалиста, в отношении которого осуществляется наставническая работа.

15. В течение десяти календарных дней по окончании срока наставничества, установленного приказом главного врача, наставник составляет отчет об итогах наставничества по форме согласно Приложению № 7 к настоящему Положению, согласовав его с заведующим отделением, представляет главному врачу организации.

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

16. Отчет об итогах наставничества после его рассмотрения главным врачом организации приобщается к личному делу молодого специалиста, в отношении которого осуществлялось наставничество.

17. 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.

18. Совет наставников работает в соответствии с Регламентом, утвержденным в организации.

19. Администрация ГБУЗ РБ СПБ имеет право поощрять наставников за проводимую ими успешную наставническую работу с молодыми специалистами.

20. Профсоюзная организация содействует всеми средствами в повышении профессионального уровня специалиста, мотивирует его к вступлению в Профсоюз и направляет усилия на профессиональное и общественное продвижение работника.

2. ЦЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА

1. Подготовить молодых специалистов к самостоятельной работе по специальности и профессии.
2. Повысить профессиональный уровень специалистов, их теоретических знаний и практических навыков.
3. Воспитать настоящего врача, специалиста сестринского дела, как человека, верного своей профессии.
4. Сохранить преемственность между поколениями медицинских работников, передачу опыта, традиций, взаимную поддержку и стабильность кадрового потенциала в коллективах.

4. ЗАДАЧИ НАСТАВНИЧЕСТВА

1. Четкая организация и систематическое проведение работы по оказанию помощи молодым специалистам в овладении профессией, нормами медицинской этики и деонтологии, повышении общеобразовательного и культурного уровня, привлечению к участию в профсоюзном движении и общественной жизни организации, приобретении индивидуальных знаний, умений и навыков.
2. Воспитание на примерах работы лучших работников организации, приобретении индивидуальных знаний, умений и навыков.
3. Ознакомление с историей организации, спецификой работы по специальности, этапами его деятельности, задачами по оказанию медицинской помощи населению.
4. Организация и проведение трудовых праздников (посвящение в профессию, первый рабочий день, чествование передовиков и ветеранов здравоохранения).
5. Использование личного примера наставника в труде и воспитании молодых специалистов.
6. Общение во внерабочее время, ознакомление с условиями быта и оказание моральной поддержки и содействия молодому специалисту в решении сложных для него непроизводственных проблем.
7. Вовлечение молодых специалистов в выполнение научно-практической работы и в члены научных сообществ.
8. Формирование у молодых специалистов высокой ответственности за выполняемую работу, стремления к постоянному совершенствованию, изучению и внедрению в практику новых современных методов лечения, диагностики и профилактики.
9. Постоянное совершенствование форм и методов наставничества.
10. Изучение и внедрение передового опыта наставничества других организаций здравоохранения.
11. Ведение установленной документации по наставничеству.
12. Подведение итогов работы по наставничеству ежеквартально и за соответствующий год.
13. Материальное и моральное стимулирование и поощрение наставничества.

4. ОБЯЗАННОСТИ

1. В своей работе наставник руководствуется действующим законодательством Российской Федерации, настоящим Положением о наставничестве, решениями Совета наставников, локальными актами организации, Коллективным договором.

Наставник обязан:

- максимально индивидуализировать процесс обучения и воспитания молодого специалиста;
- знакомить молодого специалиста с целями и задачами деятельности организации, производственными и социально – бытовыми условиями подразделения, основами корпоративной культуры, традициями в коллективе;
- составлять индивидуальный план работы с молодым специалистом и оценивать ее эффективность с оформлением утвержденной документации;
- просто и доступно заострять внимание молодого специалиста на проблемных для него вопросах и своевременно их устранять, поддерживать, помогать утвердиться в профессиональном мастерстве;
- получить представление об отношении молодого специалиста к труду, дисциплине, самопознанию, самоконтролю и иных личностных особенностях;
- содействовать ознакомлению молодого специалиста с его должностными обязанностями, основным направлением деятельности, с организацией работы в медицинской организации;
- передавать молодому специалисту накопленный опыт профессионального мастерства, обучать наиболее рациональным приемам и передовым методам работы;
- периодически докладывать руководителю структурного подразделения, о процессе адаптации молодого специалиста, его дисциплине и поведении, результатах его профессионального становления;
- представлять отчет о работе наставника ежеквартально и по итогам года заведующему структурным подразделением в Совет наставников.

Молодой специалист обязан:
- выполнять правила внутреннего трудового распорядка организации и руководствоваться в работе должностной инструкцией, трудовым договором, Коллективным договором, локальными актами организации и указаниями наставника;
- в соответствии с поставленными задачами овладеть необходимыми профессиональными навыками, изучить положения Устава организации, получить и использовать в работе необходимую информацию о действующих законодательных и нормативных документах регламентирующих деятельность организации и конкретного специалиста;
- постоянно взаимодействовать со своим наставником, максимально использовать опыт и знания наставника для овладения профессией, ознакомления с особенностями работы в организации, уточнения неясных для себя вопросов производственной деятельности;
- стремиться приобрести навыки и умения в профессиональном труде;
- выступать с инициативами и занимать активную общественную позицию.

5. ПРАВА

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.

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

Молодой специалист имеет право:
- пользоваться имеющейся в ГБУ РБ СПБ 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 отделением, заместителю главного врача по медицинской части.

6. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ.

Права и ответственность наставников и молодых специалистов основываются на правах и ответственности работников медицинских организаций, определенных законодательством Российской Федерации, а также локальными актами организации и соответствующими должностными обязанностями.

Заместитель главного врача
по медицинской части  И.Я. Байгубаков