



**МИНИСТЕРСТВО ЗДРАВООХРАНЕНИЯ  
САРАТОВСКОЙ ОБЛАСТИ**

**ПРИКАЗ**

от «05» 02 2018 года

№ 22-12

**Об утверждении типового положения о наставничестве в медицинской организации, подведомственной министерству здравоохранения Саратовской области**

В целях оказания практической помощи в профессиональном становлении, в приобретении профессиональных знаний и навыков молодыми специалистами с высшим и средним медицинским и фармацевтическим образованием, впервые поступившими на работу в медицинские организации, подведомственные министерству здравоохранения Саратовской области, и определения порядка проведения работы по наставничеству

**ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Утвердить типовое положение о наставничестве в медицинской организации, подведомственной министерству здравоохранения Саратовской области, согласно приложению.

2. Рекомендовать руководителям медицинских организаций, подведомственных министерству здравоохранения Саратовской области, при разработке Положения о наставничестве в медицинской организации руководствоваться типовым положением о наставничестве в медицинской организации, подведомственной министерству здравоохранения Саратовской, утвержденным настоящим приказом.

3. Настоящий приказ подлежит официальному опубликованию в средствах массовой информации.

4. Настоящий приказ вступает в силу со дня его официального опубликования.

5. Контроль исполнения настоящего приказа возложить на первого заместителя министра здравоохранения области Н.В. Мазину.

Министр

**В.А. Шульдяков**

**Типовое положение  
о наставничестве в медицинской организации, подведомственной  
министерству здравоохранения Саратовской области**

**I. Общие положения**

1.1. Наставничество в медицинской организации, подведомственной министерству здравоохранения Саратовской области (далее – наставничество) вводится в медицинской организации для совершенствования качества индивидуального обучения молодых специалистов медицинского профиля: врачей, медицинских сестер (далее – молодых специалистов).

1.2. 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.

1.3. Задачей наставничества является:

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 медицинской организации;

воспитание молодых специалистов на примерах работы лучших работников медицинской организации, использование личного примера наставника в воспитании молодых специалистов;

ознакомление с историей медицинской организации, этапами ее деятельности, задачами по оказанию медицинской помощи населению;

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.

1.4. 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. Наставник

2.1. Наставником может быть специалист, имеющий стаж работы по данной специальности не менее 7 лет, первую или высшую квалификационную категорию, пользующийся уважением в коллективе.

2.2. Кандидатуры наставников предлагаются заместителями главного врача, главной медицинской сестрой по согласованию с заведующими отделений в соответствии со следующими личностными качествами: позитивный стиль общения и мировосприятия, педагогические навыки, умение решать проблемы, способность выделять приоритеты, особенности личного влияния и авторитет среди коллег.

2.3. Списочный состав наставников утверждается руководителем медицинской организации.

2.4. Наставник назначается приказом главного врача медицинской организации не позднее двух недель со дня трудоустройства молодого специалиста в медицинскую организацию на основании добровольного согласия сторон, вследствие доверия руководства. Сроки наставничества устанавливаются индивидуально до 1 года. При необходимости сроки наставничества могут быть продлены до 2 лет.

2.5. За наставником закрепляется не более двух молодых специалистов, в отношении которых осуществляется наставническая работа.

2.6. 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.

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

2.8. В своей работе наставник руководствуется действующим законодательством Российской Федерации, настоящим типовым положением о наставничестве в медицинской организации, подведомственной министерству здравоохранения Саратовской области (далее - Положение), должностной инструкцией.

2.9. Наставник обязан:  
максимально индивидуализировать процесс воспитания молодого специалиста;  
составлять план работы с молодым специалистом и оценивать его эффективность с регистрацией результатов в дневнике;  
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;

периодически докладывать заведующему отделением о процессе адаптации молодого специалиста, его дисциплине и поведении, результатах его профессионального становления;

составлять отчет по итогам наставнической работы.

2.10. 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.

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

2.12. 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;

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.

### **III. Молодой специалист**

3.2. 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.

3.3. 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 соответствующим отделением медицинской организации.

#### **IV. Наставническая работа**

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

4.2. В течение десяти календарных дней 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 заведующим отделением, представляет руководителю медицинской организации.

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

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

4.5. 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.

4.6. Администрация медицинской организации имеет право поощрять наставников за проводимую ими успешную наставническую работу с молодыми специалистами.

Приложение № 1  
к Типовому положению о наставничестве в  
медицинской организации, подведомственной  
министерству здравоохранения Саратовской области

## ПЛАН

Фамилия, имя, отчество молодого специалиста, в отношении которого  
осуществляется наставничество

\_\_\_\_\_

должность

\_\_\_\_\_

Период наставничества с \_\_\_\_\_ 20\_\_ года по \_\_\_\_\_ 20\_\_ года.

№ п/п	Мероприятия по наставничеству	Сроки исполнения	Отметка об исполнении
1	2	3	4
<b>1. Социально-психологическая адаптация</b>			
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		
<b>2. Профессиональная адаптация</b>			
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 умений, 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**

\_\_\_\_\_ (должность, Ф.И.О., подпись)  
 \_\_\_\_\_ 20\_\_ года

**Молодой специалист,  
 в отношении которого осуществлялось наставничество**

\_\_\_\_\_ (должность, Ф.И.О., подпись)  
 \_\_\_\_\_ 20\_\_ года

Приложение № 2  
к Типовому положению о наставничестве в  
медицинской организации, подведомственной  
министерству здравоохранения Саратовской области

## ОТЧЕТ ОБ ИТОГАХ НАСТАВНИЧЕСТВА

Молодой специалист

---

Наставник

---

Период наставничества с \_\_\_\_\_ 20\_\_ года по \_\_\_\_\_ 20\_\_ года

Проведенные мероприятия: \_\_\_\_\_

Выводы по итогам наставничества: \_\_\_\_\_

Рекомендации по итогам наставничества: \_\_\_\_\_

Наставник

---

(должность, Ф.И.О., подпись)

\_\_\_\_\_ 20\_\_ года

Ознакомлен:

---

(должность, Ф.И.О., подпись лица, в отношении которого осуществлялось наставничество)

\_\_\_\_\_ 20\_\_ года



Опубликовано (<http://www.sarprok.ru>)

проект приказа министерства здравоохранения саратовской области "Об утверждении типового положения о наставничестве в медицинской организации, подведомственной министерству здравоохранения Саратовской области"

Заключение от 29.01.2018 № 22/1-ворг-1641-18/

на исх. № 03-34/437 от 17.01.2018

По результатам изучения проекта положений, противоречащих Конституции РФ, федеральному, региональному законодательству не выявлено.

По результатам антикоррупционной экспертизы в соответствии с Методикой проведения антикоррупционной экспертизы нормативных правовых актов и проектов нормативных правовых актов, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 26 февраля 2010 г. № 96, в проекте положений, устанавливающих для правоприменителя необоснованно широкие пределы усмотрения или возможность необоснованного применения исключений из общих правил, а также положений, содержащих неопределенные, трудновыполнимые и (или) обременительные требования к гражданам и организациям и тем самым создающих условия для коррупции, не выявлено.

Старший помощник прокурора области по взаимодействию с представительными (законодательными) и исполнительными органами области, органами местного самоуправления

юрист I класса

И.А. Гусев

© 2005—2017 Прокуратура Саратовской области. Все права защищены и охраняются законом.

При полном или частичном использовании материалов ссылка обязательна (в интернете — гиперссылка).

Адрес электронной почты: [official@sarprok.ru](mailto:official@sarprok.ru) Наш адрес: 410002, г. Саратов, ул. им. Е.Ф. Григорьева, 33/39

**Source URL:** <http://www.sarprok.ru/content/proekt-prikaza-ministerstva-zdravoohraneniya-saratovskoy-oblasti-ob-utverzhdenii-tipovogo>