

**ГБУЗ НО ГОРОДСКАЯ КЛИНИЧЕСКАЯ БОЛЬНИЦА № 3
(Нижегородский гериатрический центр)**

П Р И К А З

от 10 марта 2026 года

№ 122/об

«О наставничестве в
ГБУЗ НО «Городская клиническая больница № 3» (НГЦ)»

В соответствии с ФЗ от 17.11.2025г №424 «О внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ», приказом министерства здравоохранения Нижегородской области от 20.09.2023 № 990-л «Об утверждении положения о наставничестве в государственных учреждениях здравоохранения, подведомственных министерству здравоохранения Нижегородской области» и в целях оказания практической помощи в профессиональном становлении, в приобретении профессиональных знаний и навыков молодыми специалистами с высшим и средним медицинским и фармацевтическим образованием и определения порядка проведения работы по наставничеству,

П Р И К А З Ы В А Ю:

1. Назначить ответственным за организацию наставничества в ГБУЗ НО «ГКБ № 3» (НГЦ), заместителя главного врача по клинико-экспертной работе, Гаязову Е.В.
2. Назначить ответственным за документарное сопровождение наставничества, начальника отдела кадров, Заднепровскую З.В.
3. Назначить ответственными лицами за организацию наставничества в структурных подразделениях больницы - заведующих подразделениями.
4. Утвердить Положение о наставничестве в ГБУЗ НО «ГКБ № 3» (НГЦ) (Приложение №1).
5. Список наставников (Приложение № 2)
6. Утвердить Индивидуальную программу наставничества (Приложение № 3) и Заключение об итогах выполнения индивидуальной программы наставничества (Приложение № 4).
7. Считать утратившим силу приказ от 07.12.2023 г. № 528/об.
8. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Главный врач



Д.Н. Шакурова

Положение о наставничестве в ГБУЗ НО «Городская клиническая больница № 3» (НГЦ)

1. Общие положения.

1.1. Наставничество в медицинской организации (далее - наставничество) вводится для совершенствования качества индивидуального обучения молодых специалистов медицинского профиля: врачей, медицинских сестер (далее - молодых специалистов).

2. Цели и задачи наставничества

2.1. 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.

2.2. Задачами наставничества являются:

- 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;
- развитие у молодого специалиста умений самостоятельно, качественно, своевременно исполнять возложенные на него должностные обязанности и поддерживать профессиональный уровень, необходимый для их надлежащего исполнения;
- 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.

3. Организация наставничества.

3.1. Наставничество осуществляется по решению руководителя.

3.2. Предложение об осуществлении наставничества направляются главному врачу больницы руководителем структурного подразделения в срок до 2 х

рабочих дней в виде служебной записки, содержащей фамилию, имя, отчество наставника и наставляемого, срок наставничества, письменное согласие наставника и наставляемого.

3.3. Сроки наставничества устанавливаются в соответствии с нормативными документами по специальностям, по которым сроки определены Минздравом. Для остальных специальностей – индивидуально. В указанный срок не включаются периоды листка нетрудоспособности свыше 3 месяцев, отпуска по уходу за ребенком и отпуска без сохранения заработной платы свыше 14 календарных дней.

3.4. По результатам наставничества составляется заключение об итогах выполнения лицом, в отношении которого осуществляется наставничество индивидуальной программы наставничества.

4. Руководство наставничеством.

4.1. Ответственный за организацию наставничества назначается приказом главного врача

4.2. Основные задачи ответственного за организацию наставничества:

- систематическое рассмотрение вопросов организации наставничества; анализ и обобщение опыта работы наставников; распространение позитивного опыта наставничества;
- консультативная помощь наставникам в разработке индивидуального плана наставничества;
- поддержание контакта с наставником и лицом, в отношении которого осуществляется наставничество, для оказания необходимой помощи в рамках своей компетенции.

4.3. Ответственный за документарное сопровождение наставничества назначается главным врачом.

4.4. Основные задачи ответственного за документарное сопровождение наставничества:

- содействие в вопросах подбора наставников;
- подготовка проектов приказов, сопровождающих процесс наставничества, приказов о закреплении наставников за лицами, в отношении которых осуществляется наставничество;
- приобщение отчета об итогах наставничества к личному делу наставляемого.

4.5. Ответственным за организацию наставничества в конкретном структурном подразделении является руководитель структурного подразделения.

4.6. Основные задачи руководителя структурного подразделения:

- определение лиц, в отношении которых осуществляется наставничество;
- определение кандидатур наставников;
- контроль за процессом наставничества;
- создание комфортных условий для проведения наставничества.

5. Наставник

5.1. Наставник – сотрудник, имеющий значительный опыт работы в определённой специальности, обладающий высокими профессиональными качествами, имеющие стабильные показатели в работе, пользующиеся авторитетом и уважением в коллективе.

5.2. Наставник назначается приказом главного врача медицинской организации не позднее 3-х рабочих дней со дня трудоустройства молодого специалиста в медицинскую организацию.

5.3. Назначение наставника осуществляется на добровольной основе с обязательным письменным согласием лица, назначаемого наставником.

5.4. Замена наставника осуществляется приказом главного врача.

5.5. Непосредственный руководитель лица, в отношении которого осуществляется наставничество, не может являться наставником.

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

5.7. 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.

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

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

5.10. Наставник обязан:

- максимально индивидуализировать процесс адаптации молодого специалиста;

- вести типовую индивидуальную программу наставничества, оценивать ее эффективность;

- передавать лицу, в отношении которого осуществляется наставничество, накопленный опыт профессионального мастерства, обучать наиболее рациональным приемам и передовым методам работы;

- сообщать руководителю структурного подразделения о промежуточных итогах процесса адаптации молодого специалиста, его дисциплине, результатах профессионального становления;

- составлять заключение об итогах выполнения лицом, в отношении которого осуществляется наставничество индивидуальной программы наставничества.

5.11. Наставник имеет право:

- осуществлять контроль деятельности молодого специалиста в форме личной проверки выполнения заданий, поручений, проверки качества подготавливаемых документов;

- вносить 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.

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

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.

6. Лицо, в отношении которого осуществляется наставничество.

6.1. Лицо, в отношении которого осуществляется наставничество, обязано:

- соблюдать и исполнять индивидуальную программу наставничества, оценивать ее эффективность;
- 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;

6.2. Лицо, в отношении которого осуществляется наставничество (молодой специалист) 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.

7. Завершение наставничества.

7.1. Наставник проводит оценку эффективности работы молодого специалиста.

7.2. В течение двух недель по окончании срока наставничества, установленного приказом главного врача медицинской организации, наставник составляет заключение по итогам выполнения лицом, в отношении которого осуществлялось наставничество, индивидуальной программы наставничества, которое согласовывается с руководителем структурного подразделения и предоставляется руководителю медицинской организации.

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

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

7.3. 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.

Список наставников

| Должность | Ф. И. О. |
|--------------------------------|------------------|
| врач-невролог | Денисова Т.Н. |
| врач-гастроэнтеролог | Окунева Г.В. |
| врач-эндокринолог | Шамова С.А. |
| врач-реабилитолог | Гундерчук О.Н. |
| врач-невролог | Макарова А.Е. |
| врач-невролог | Окенчиц Т.В. |
| врач-невролог | Мочалов А.Д. |
| врач-невролог | Балясников М.В. |
| врач-невролог | Агапычева С.А. |
| врач-гериатр, терапевт | Калинникова Л.А. |
| врач-гериатр, терапевт | Мамедова О.А. |
| врач-гериатр, терапевт | Смирнова Н.В. |
| врач-гериатр, кардиолог | Мидонова Н.Н. |
| врач-гериатр, кардиолог | Шиповалова Т.Н. |
| врач-анестезиолог-реаниматолог | Борисов А.П. |
| врач-анестезиолог-реаниматолог | Окатова М.Г. |
| врач-анестезиолог-реаниматолог | Седова О.В. |

| | |
|---------------------------------|-----------------|
| Врач ультразвуковой диагностики | Сафонова Н.Ф. |
| врач-рентгенолог | Мухин В.В. |
| врач-физиотерапевт | Куликова О.Ю. |
| врач функциональной диагностики | Аратская Г.В. |
| врач КЛД | Смирнова М.П. |
| врач-эндоскопист | Скуднякова И.М. |
| врач-офтальмолог | Витушкина Е.В. |
| врач-офтальмолог | Волкова И.Е. |
| врач-офтальмолог | Морева Н.В. |
| врач-невролог | Гузанова Е.В. |

Индивидуальная программа наставничества

Фамилия, _____ имя, _____ отчество _____
наставника _____
Структурное _____
подразделени _____

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

Образование _____

Структурное _____
подразделение _____

Должность _____

Период наставничества с _____ 20__ года
по _____ 20__ года.

| № п/п | Мероприятия по наставничеству | Сроки исполнения | Отметка об исполнении и наставником | Отметка об исполнении наставляемым |
|-----------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|-------------------------------------|------------------------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | |
| 1. Социально-психологическая адаптация | | | | |
| 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. | Ознакомление с рабочим местом | | | |
| 1.4. | Ознакомление с целями, задачами и планами организации и структурного подразделения | | | |
| 1.5. | Участие в проводимых в организации общественных мероприятиях | | | |
| 2. Профессиональная адаптация | | | | |
| 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 | | | |
| 2.2. | Освоение и совершенствование практических навыков в работе специалиста | | | |
| 2.3. | Изучение порядка оформления документации | | | |
| 2.4. | Изучение вопросов медицинской этики и деонтологии | | | |
| 2.5. | Оказание консультативной помощи в работе по специальности | | | |
| 2.6. | Изучение медицинской литературы, | | | |

| | | | | |
|------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|
| | посещение конференций, семинаров, лекций. | | | |
| 2.7. | Выполнение самостоятельных практических заданий (указываются конкретные мероприятия) | | | |
| 2.8. | Ознакомление с формами пропаганды здорового образа жизни | | | |
| 2.9. | Проверка навыков, знаний и умений, приобретенных молодым специалистом, в отношении которого осуществляется наставничество | | | |
| 2.10 | | | | |
| 2.11 | | | | |

Наставник _____
(должность, Ф.И.О., подпись)

_____ 20__ года

Лицо, в отношении которого осуществлялось наставничество

(должность, Ф.И.О., подпись)

_____ 20__ года

Примечание: В индивидуальную программу наставничества могут вноситься дополнения.

**Заключение по итогам выполнения индивидуальной программы
наставничества**

Фамилия, имя, отчество лица, в отношении которого осуществлялось наставничество:

Образование

Структурное

подразделение

Период наставничества с _____ 20__ года
по _____ 20__ года

Краткая

характеристика

Выводы, рекомендации по результатам осуществления наставничества:

Наставник _____

(должность, Ф.И.О., подпись)

Ознакомлены:

Лицо, в отношении которого осуществлялось наставничество

(подпись, расшифровка)

Руководитель структурного подразделения

(подпись, расшифровка)

Главный врач

Д.Н. Шакурова