

Бюджетное учреждение здравоохранения Омской области
«Центр по профилактике и борьбе со СПИД
И инфекционными заболеваниями»
(БУЗОО «ЦПБСИЗ»)

ПРИКАЗ

« 12 » января 2026 года

№ 02/1

г. Омск

Об утверждении Положения о наставничестве в БУЗОО «ЦПБСИЗ»

С целью улучшения качества оказания медицинской помощи, приобретении профессиональных знаний и навыков, формировании чувства долга, ответственности и уважения профессии, в целях снижения текучести кадров.

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение о наставничестве в БУЗОО «ЦПБСИЗ» (приложение № 1 к настоящему приказу).
2. Назначить ответственных за наставничество: заместителя главного врача по лечебно-диагностической работе Фурсевич Л.Н. и специалиста отдела кадров Альбинович Т.Н.
3. Утвердить Соглашения о трудовом сотрудничестве между наставником и молодым специалистом БУЗОО «ЦПБСИЗ» (приложение № 2 к настоящему приказу).
4. Утвердить План мероприятий по наставничеству БУЗОО «ЦПБСИЗ» (приложение № 3 к настоящему приказу).
5. Утвердить индивидуальный план прохождения наставничества БУЗОО «ЦПБСИЗ» (приложение № 4 к настоящему приказу).
6. Утвердить Отчет наставника о результатах работы молодого специалиста БУЗОО «ЦПБСИЗ» (приложение № 5 к настоящему приказу).
6. Утвердить Отчет молодого специалиста, в отношении которого осуществляется наставничество БУЗОО «ЦПБСИЗ» (приложение № 6 к настоящему приказу).
7. Утвердить перечень медицинских работников, привлекаемых в качестве наставников молодых специалистов врачебного и среднего звена (Приложение 7).
8. Заведующим структурными подразделениями БУЗОО «ЦПБСИЗ» внедрить и развивать наставничество в подведомственном подразделении.
9. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить заместителя главного врача по лечебно-диагностической работе Фурсевич Л.Н.

Главный врач



О.И. Назарова

Приложение № 1

к приказу № 02/1

от « 12 » 01 2026 г

**Положение о наставничестве
в бюджетном учреждении здравоохранения Омской области
«Центр по профилактике борьбе со СПИД и инфекционными заболеваниями»
(далее БУЗОО-«ЦПБСИЗ»)**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение о наставничестве (далее по тексту – Положение) разработано в целях организации и проведения профессионального обучения в отношении лиц, получивших медицинское образование по основным профессиональным образовательным программам по специальностям (направлениям подготовки) согласно перечню, утвержденному Министерством здравоохранения Российской Федерации в соответствии с частью 34 статьи 69 Федерального закона от 21 ноября 2011 г. № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» по договору о целевом обучении и иных лиц, трудоустроенных в БУЗОО «Центр по профилактике борьбе со СПИД и инфекционными заболеваниями» (далее БУЗОО-«ЦПБСИЗ») по основному месту работы, в том числе врачей-стажеров и молодых специалистов, не имеющих договора о целевом обучении, впервые прошедших первичную специализированную аккредитацию по соответствующей специальности.

1.2. В настоящем Положении используются следующие понятия:

Наставничество - общественное явление, направленное на совершенствование качества индивидуального обучения молодых специалистов или сотрудников, проходящих адаптацию к новой работе. Это школа профессионального воспитания, являющаяся одним из основных разделов воспитательной деятельности трудового коллектива.

Наставничество - выполнение работником на основании его письменного согласия по поручению работодателя работы по оказанию другому работнику помощи в овладении навыками работы в учреждении и (или) рабочем месте по полученной (получаемой) другим работником профессии (специальности).

Настоящее положение применяется в отношении медицинских работников (врачей и среднего медицинского персонала), относящихся к категории молодых специалистов.

Под молодым специалистом понимается гражданин Российской Федерации в возрасте до 35 лет включительно, завершивший обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, впервые устраивающийся на работу в соответствии с полученной квалификацией, в том числе имеющий трудовой стаж,

полученный в период обучения по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения.

Врач-стажер - лицо, обучающееся по программам ординатуры по одной из специальностей укрупненной группы специальностей "Клиническая медицина" (далее соответственно - допуск, ординаторы, программы ординатуры) и прошедшее промежуточную аттестацию после одного года освоения программы ординатуры, а также осуществляющий свою деятельность под руководством наставника (врача-специалиста имеющего аккредитацию/сертификат специалиста по соответствующей специальности, отвечая наравне с ним за свои действия).

1.3. Участниками наставничества являются:

наставляемый (молодой специалист) – лицо, в отношении которого осуществляется наставничество (работник, окончивший образовательное учреждение высшего профессионального образования и/или дополнительного профессионального образования, прошедший процедуру первичной аккредитации специалиста, поступивший на работу в медицинскую организацию и осуществляющий свою профессиональную деятельность под наблюдением наставника в течение установленного срока) (далее – молодой специалист);

наставник – высококвалифицированный сотрудник медицинской организации, назначаемый ответственным за профессиональную и должностную адаптацию и проводящий в индивидуальном порядке работу по подготовке к самостоятельной профессиональной деятельности молодого специалиста, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, практическими знаниями и опытом (далее – наставник); Наставником может быть опытный профессиональный медицинский работник БУЗОО «ЦПБСИЗ» по соответствующей специальности со стажем профессиональной деятельности не менее 3 лет.

заведующий структурного подразделения медицинской организации – лицо, управляющее процессом наставничества в структурном подразделении, в котором молодой специалист осуществляет свои должностные обязанности;

представитель кадровой службы медицинской организации - лицо, осуществляющее организационное и документационное сопровождение процесса наставничества.

2. Цели наставничества

2.1. Повышение профессионального мастерства и уровня компетенций наставляемого сотрудника в период работы в БУЗОО «ЦПБСИЗ», овладение нормами медицинской этики и деонтологии, повышение культурного уровня, привлечение к участию в общественной жизни медицинской организации. Воспитание их на примерах работы лучших работников БУЗОО «ЦПБСИЗ», достигших высоких производственных показателей.

- 2.2. Сохранить преемственность между поколениями медицинских работников, передачу опыта, традиций, взаимную поддержку и стабильность кадрового потенциала в коллективе.
- 2.3. Ознакомление с историей медицинской организации, этапами его деятельности, задачами по оказанию медицинской помощи населению.
- 2.4. Организация и проведение праздников (первый рабочий день, чествование передовиков и ветеранов здравоохранения).
- 2.5. Использование личного примера наставника в воспитании сотрудников, в отношении которых осуществляется наставничество.
- 2.6. Ознакомление с условиями быта и оказание моральной поддержки, предоставление совета сотруднику по его просьбе в решении сложных для него проблем.
- 2.7. Вовлечение наставляемых сотрудников в выполнение научно-практической работы.
- 2.8. Постановка практических задач, совместное выполнение служебных заданий, осуществление консультаций, контроль и оценка результатов.
- 2.9. Формирование у наставляемых сотрудников высокой ответственности за выполняемую работу, стремления к постоянному совершенствованию. Постоянное совершенствование форм и методов наставничества.
- 2.10. Ведение установленной документации (планы, дневники и др.).
- 2.11. Подведение итогов работы по наставничеству за период наставничества.

3. Задачи и направления работы

3.1. Помощь молодым специалистам в овладении профессией, адаптации в коллективе, овладении нормами медицинской этики и деонтологии, повышении общеобразовательного и культурного уровня, участии в общественной жизни организации, приобретении индивидуальных знаний, умений и навыков.

3.2. Воспитание молодых специалистов на примерах работы лучших работников организации, достигших высоких производственных показателей. Ознакомление с историей учреждения, этапами его деятельности, задачами по оказанию медицинской помощи населению.

3.4. Использование личного примера наставника в воспитании молодых специалистов.

3.5. Обучение молодых специалистов навыкам работы, определенных должностной инструкцией, трудовым договором и другими нормативными актами.

3.6. Оказание моральной поддержки, помощь молодому специалисту по его просьбе в решении сложных для него непроизводственных проблем.

3.7. Формирование у молодых специалистов высокой ответственности за выполняемую работу, стремления к постоянному совершенствованию, изучению и внедрению в практику новых современных методов лечения, диагностики.

- 3.8. Постоянное совершенствование форм и методов наставничества.
- 3.9. Ведение установленной документации (планы, дневник профессиональной деятельности и др.).
- 3.10. Подведение итогов работы по наставничеству, анализ работы.

4. Порядок организации и оформления наставничества

- 4.1. Наставничество устанавливается над сотрудниками, впервые принятыми на работу и не имеющими необходимых умений и навыков выполнения должностных обязанностей.
- 4.2. Наставничество осуществляется работником только на основании его письменного согласия. Работник выражает его путем подачи Работодателю соответствующего заявления.
- 4.3. Кандидатуры наставников предлагаются заместителями главного врача по согласованию с заведующими отделений из наиболее подготовленных работников, обладающих высокими профессиональными и моральными качествами, проявляющих способности к воспитательной работе и пользующихся авторитетом в коллективе. Он должен иметь развитые коммуникативные навыки и быть гибким в общении. Кандидат в наставники должен иметь стаж работы в медицинской организации не менее трех лет, а также не иметь дисциплинарных взысканий, не снятых и (или) не погашенных на момент назначения его наставником.
- 4.4. Списочный состав наставников на период наставничества утверждается приказом главного врача на основании служебной записки заместителя главного врача по лечебно-диагностической работе.
- 4.5. Кандидатура наставника утверждается приказом главного врача не позднее одной недели со дня назначения на должность лица, в отношении которого будет осуществляться наставничество. Наставничество осуществляется наряду с исполнением наставником основных должностных обязанностей.
- 4.6. 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. Оценка деятельности сторон осуществляется в соответствии с критериями оценки качества работы, утвержденными главным врачом.
- 4.7. Заведующий структурного подразделения утверждает индивидуальный план наставничества (приложение № 4), проводит инструктаж наставников и молодых специалистов, создает необходимые условия для совместной работы молодого специалиста с закрепленным за ним наставником, осуществляет систематический контроль за ходом непрерывного профессионального обучения.

4.8. Сроки наставничества определяются планом мероприятий по наставничеству (приложение № 3).

4.9. За наставником закрепляется не более двух молодых специалистов (либо врачей-стажеров), в отношении которых осуществляется наставническая работа.

4.10. Период наставничества составляет не более 1 года и устанавливается приказом главного врача. Продолжительность наставничества определяется уровнем профессиональной подготовки молодого специалиста, его индивидуальными способностями к накоплению и обновлению профессионального опыта.

В срок наставничества не включается период временной нетрудоспособности и другие периоды отсутствия по уважительным причинам молодого специалиста.

4.11. Замена наставника производится согласно приказу главного врача БУЗОО «ЦПБСИЗ», на основании служебной записки заместителя главного врача по лечебно-диагностической работе.

- при прекращении наставником трудовых отношений с БУЗОО «ЦПБСИЗ»;

- увольнение молодого специалиста;

- при переводе (назначении) наставника или молодого специалиста (либо врача-стажера), в отношении которого осуществляется наставническая работа, в другое отделение медицинской организации или на иную должность;

- при привлечении наставника к дисциплинарной ответственности;

- при психологической несовместимости наставника и молодого специалиста (либо врача-стажера), в отношении которого осуществляется наставническая работа. В данном случае, при наличии уважительных причин, признанных руководителем структурного подразделения, в котором осуществляется наставничество, инициатором замены может выступить либо наставник, либо молодой специалист (либо врач-стажер), в отношении которого осуществляется наставническая работа;

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

- в случае быстрого и успешного освоения молодым специалистом необходимых навыков по инициативе наставника (по согласованию с руководителем структурного подразделения).

На весь период наставничества между наставником и молодым специалистом (либо врачом-стажером) заключается устное соглашение о безусловном выполнении обязанностей обеими сторонами и соглашение в письменной форме «Соглашение о трудовом сотрудничестве» между наставником и сотрудником, в отношении которого осуществляется наставническая работа (приложение № 2).

4.12. Наставник составляет план и проводит оценку эффективности работы сотрудника, в отношении которого осуществляется наставническая работа

4.13. В течение десяти календарных дней по окончании срока наставничества, установленного приказом главного врача БУЗОО «ЦПБСИЗ», наставник готовит отчет наставника о результатах работы молодого специалиста (приложение № 5), наставляемый сотрудник готовит отчет об итогах наставничества (приложение № 6), который согласовывает с руководителем структурного подразделения, утверждает у соответствующего заместителя главного врача по лечебно-диагностической работе и представляет главному врачу БУЗОО «ЦПБСИЗ». При необходимости сотруднику, в отношении которого осуществлялось наставничество, даются конкретные рекомендации по дальнейшему повышению профессионального мастерства.

4.14. Отчет об итогах наставничества после его рассмотрения главным врачом БУЗОО «ЦПБСИЗ» приобщается к личному делу сотрудника, в отношении которого осуществлялось наставничество.

5. Права, обязанности и ответственность наставника

5.1. Наставник несет персональную ответственность за качество и своевременность выполнения своих обязанностей по наставничеству, возложенных на него Положением, трудовым договором или дополнительным соглашением к нему. Работник привлекается к ответственности в порядке, установленном трудовым законодательством РФ.

5.2. Ответственность за организацию наставничества в структурном подразделении несет заведующий отделением, старшая медицинская сестра.

5.3. Наставник обязан:

- максимально индивидуализировать процесс воспитания молодого специалиста, контролировать практическую деятельность молодого специалиста;
- знать требования нормативных правовых актов, регламентирующих исполнение должностных обязанностей, регулирующих деятельность медицинской организации, должностные инструкции и акты, определяющие права и обязанности молодого специалиста;
- владеть передовыми методами диагностики, лечения и профилактики заболеваний, санитарно-просветительской работы;
- повышать свой профессиональный уровень в системе непрерывного профессионального образования медицинских работников;
- содействовать ознакомлению молодого специалиста с условиями профессиональной деятельности;
- давать рекомендации молодому специалисту по вопросам, связанным с исполнением им должностных обязанностей;

- передавать накопленный опыт профессионального мастерства, обучать наиболее рациональным и передовым методам исполнения должностных обязанностей;
- оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении избранной профессией, совершенствовании врачебных техник, инструментальных лечебно-диагностических навыков и практических приемов, способов качественного выполнения работы, возложенных задач и поручений, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;
- развивать личностные качества молодого специалиста, содействовать повышению профессионального уровня, просто и доступно заострять внимание молодого специалиста на проблемных для него вопросах и своевременно их устранять, ненавязчиво поддерживать, помогать утвердиться в профессиональном мастерстве, уметь выслушать.
- оказывать помощь молодому специалисту при его обращении за профессиональным советом;
- информировать руководителя медицинской организации, заместителя руководителя медицинской организации, руководителя структурного подразделения, кадровую службу о ходе и результатах наставнической деятельности, профессиональной адаптации и совершенствовании молодого специалиста;
- составлять план работы с молодым специалистом и оценивать его эффективность с регистрацией результатов в дневнике профессиональной подготовки;
- личным примером развивать положительные качества молодого специалиста, корректировать его поведение, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;
- подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста, составлять отчет по итогам наставничества с отражением того, как проходит адаптация молодого специалиста в коллективе, находит ли молодой специалист взаимопонимание с пациентами, коллегами и наставником, оценка трудовой дисциплины наставляемого, его слабые стороны, наличие ошибок и грубых нарушений, а также предложения по дальнейшей совместной работе с молодым специалистом.
- анализировать проделанную в процессе наставничества работу и ее результаты.

5.4. Наставник имеет право:

- контролировать исполнение молодым специалистом его должностных обязанностей;
- принимать участие в обсуждении вопросов, связанных с исполнением должностных обязанностей молодым специалистом, в отношении которого осуществляется наставничество;

- давать молодому специалисту задания, способствующие выработке практических навыков исполнения должностных обязанностей;
- с согласия руководителя медицинской организации привлекать на безвозмездной основе других работников для дополнительного обучения молодого специалиста;
- требовать у молодого специалиста предоставление отчетов о выполненной работе, как в устной, так и в письменной форме;
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с профессиональной деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении к нему мер дисциплинарного воздействия.

6. Права, обязанности и ответственность наставляемого

6.1. Наставляемый несет персональную ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение своих обязанностей, установленных настоящим Положением, а также условиями трудового договора или дополнительного соглашения к нему. Наставляемый привлекается к ответственности в порядке, установленном трудовым законодательством РФ.

Наставляемый (молодой специалист) обязан:

- выполнять рекомендации наставника по вопросам, связанным с исполнением его должностных обязанностей;
- обучаться практическому решению поставленных задач;
- информировать наставника о трудностях, возникших в связи с исполнением должностных обязанностей;
- выполнять задания наставника, способствующие выработке практических навыков исполнения его должностных обязанностей;
- представлять отчеты о проделанной работе, как в устной, так и в письменной форме руководителю структурного подразделения;
- стремиться к повышению уровня своей профессиональной компетенции, развитию навыков и способностей, получению знаний;
- овладевать современными методами диагностики, лечения и профилактики заболеваний;
- осуществлять профессиональную деятельность в соответствии с трудовыми функциями профессионального стандарта по специальности на основе утвержденных порядков оказания медицинской помощи и действующих клинических рекомендаций;
- составлять отчет молодого специалиста о процессе прохождения наставничества и работе наставника

- выполнять правила внутреннего трудового распорядка, руководствоваться в работе должностной инструкцией, трудовым договором, нормативными документами по своей специальности, а также другими локальными документами медицинской организации.

- максимально использовать опыт и знания наставника для овладения профессией, ознакомления с особенностями работы в медицинской организации,

6.2 Наставляемый (молодой специалист)

- имеет право в индивидуальном порядке обращаться к наставнику за профессиональным советом,

- вносить предложения по улучшению процесса наставничества;

- знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения, защищать свою честь и достоинство.

7. Завершение наставничества

Результатами эффективной работы наставника считаются:

- освоение и использование молодым специалистом в практической деятельности правовых актов, регламентирующих исполнение должностных обязанностей, умение применять полученные теоретические знания в профессиональной деятельности;

- положительная мотивация к профессиональной деятельности и профессиональному развитию, самостоятельность и инициативность;

- самостоятельность молодого специалиста при принятии решений и выполнении им должностных обязанностей;

- дисциплинированность и исполнительность молодого специалиста при выполнении распоряжений и указаний, связанных с профессиональной деятельностью.

Результаты работы наставника могут учитываться при проведении аттестации наставника, при рассмотрении вопроса о назначении на более высокую должность, материальном и нематериальном стимулировании.

Заместитель главного врача ежемесячно оценивает работу наставника по следующим критериям:

- отсутствие у молодого специалиста ошибок при ведении медицинской документации - 5;

- полнота и своевременность занесения данных молодым специалистом в специализированные медицинские программы - 5;

- выполнение молодым специалистом плановых показателей - 5;

- отсутствие жалоб и нареканий на молодого специалиста со стороны пациентов - 5;

- применение в практической деятельности теоретических знаний, умений и навыков, передаваемых наставником - 5.

Координацию работы по наставничеству осуществляют в пределах компетенции заместитель главного врача по лечебно-диагностической работе.

Наставники, показавшие высокие результаты, по стечению срока наставничества, дополнительно могут быть представлены решением главного врача учреждения к мерам нематериального поощрения следующего вида:

объявление благодарности, награждение почетной грамотой, награждение иными ведомственными наградами.

7. Оплата наставничества

7.1. В целях материального поощрения наставнику начисляется надбавка к окладу в размере, указанном в приказе о назначении наставника, но не менее 10 процентов от оклада ежемесячно.

7.2. При начислении ежемесячной выплаты стимулирующего характера в период осуществления обязанностей наставника не включается период временной нетрудоспособности и другие периоды отсутствия по уважительным причинам наставника или молодого специалиста. Выплата производится по фактически отработанному времени наставника за счет собственных средств медицинской организации.

от « 12 » 01 2026 г.

Я, наставник, _____
(должность, Ф.И.О. наставника)

дата

ПОДПИСЬ НАСТАВНИКА

Я, молодой специалист (работник), _____
(должность, Ф.И.О.)

_____ дата _____ (подпись молодого специалиста)

Приложение № 3

к приказу № 02/1

от « 12 » 01 2026 г

**ПЛАН
МЕРОПРИЯТИЙ ПО НАСТАВНИЧЕСТВУ**

(Ф.И.О. молодого специалиста)

(наименование должности молодого специалиста)

(Ф.И.О. наставника)

(наименование должности наставника)

Период наставничества: с « ____ » _____ 20__ г. по « ____ » _____ 20__ г.,

(количество недель)

№ п/п	Наименование и содержание мероприятий	Период выполнения	Ответственный за выполнение	Отметка о выполнении
1.	Представление молодого специалиста коллективу	Первый день	Руководитель структурного подразделения	
2.	Ознакомление молодого специалиста с рабочим местом, его дооборудование (дооснащение)	Первый день	Наставник	
3.	Ознакомление со структурным подразделением, его полномочиями, задачами, особенностями службы	Первый день	Наставник	
4.	Ознакомление с историей, организации, ее традициями	Первый день	Наставник	
5.	Представление справочной информации	Первый день	Наставник	
6.	Ознакомление с правилами трудового распорядка, должностными обязанностями, другой документацией организации	Первый день	Отдел кадров	
7.	Ознакомление с используемой компьютерной техникой и программным обеспечением	Первая неделя	Наставник	

№ п/п	Наименование и содержание мероприятий	Период выполнения	Ответственный за выполнение	Отметка о выполнении
8.	Ознакомление с планами, целями и задачами организации и структурного подразделения	Первая неделя	Наставник	
9.	Составление индивидуального перечня рекомендуемой к ознакомлению литературы исходя из профессиональной области и уровня подготовки молодого специалиста	Первая неделя	Наставник	
10.	Ознакомление с ограничениями, налагаемыми на работников при осуществлении ими профессиональной деятельности, с антикоррупционным законодательством	Первая- вторая недели	Отдел кадров	
11.	Ознакомление с нормами медицинской этики и деонтологии (для медицинских и фармацевтических работников)	Первая- вторая недели	Отдел кадров	
12.	Беседы по вопросам медицинской этики и деонтологии (для медицинских и фармацевтических работников)	Третья- шестая неделя	Наставник	
12.	Организация изучения нормативной правовой базы и учебной литературы по профессиональной деятельности	Вторая- двенадцатая неделя	Наставник	
	Вовлечение в непрерывный процесс обучения (чтение учебной литературы, изучение новых технологий, посещение и участие в работе конференций, семинаров, лекций и др.)	Весь период наставничест ва	Наставник	
13.	Ознакомление с порядком и особенностями ведения рабочей документации	Вторая- третья неделя	Наставник	
14	Поручение практических заданий, контроль их исполнения, анализ выполненной работы	Вторая- двенадцатая недели	Наставник	
15.	Совместное выполнение практических заданий	Третья- двенадцатая недели	Наставник	

№ п/п	Наименование и содержание мероприятий	Период выполнения	Ответственный за выполнение	Отметка о выполнении
16.	Проверка знаний и навыков, приобретенных за месяц	Восьмая, двенадцатая недели	Наставник	
17.	Вовлечение в общественную жизнь коллектива (конкурсы, культурные мероприятия, спортивные соревнования)	Весь период наставничества	Наставник, руководитель структурного подразделения, профсоюзная организация	
18.	Составление отчета об итогах наставничества	Первая-вторая недели после окончания периода наставничества	Молодой специалист	

Приложение № 4

к приказу № 02/1

от « 12 » 01 2026 г

Индивидуальный план прохождения наставничества

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

должность _____

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

№ п/п	Мероприятия по наставничеству	Перечень тем	Рекомендуемый срок проведения
1	2	3	4
1. Социально-психологическая адаптация			
1.1.	Ознакомление наставляемого с медицинской организацией, ее уставом, структурой, задачами и особенностями работы структурного подразделения, в котором молодой специалист исполняет свои должностные обязанности		
1.2.	Ознакомление наставляемого с должностными обязанностями, порядком их исполнения, правилами внутреннего трудового распорядка медицинской организации, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, нормы охраны труда и трудовой дисциплины в коллективе	организация медицинской помощи	
		взаимодействие с медицинскими сестрами, другим персоналом (в т.ч. регистратурой)	
		особенности взаимодействия с родственниками пациентов	
		особенности работы в конфликтной ситуации, пути разрешения конфликтной ситуации	
1.3.	Иные мероприятия	прочее (перечислить)	
		профилактика проблемы внутреннего профессионального выгорания (регулярные мероприятия в течение всего периода наставничества, кратность на усмотрение наставника)	
		работа с проблемой	

		стрессоустойчивости (регулярные мероприятия в течение всего периода наставничества, кратность на усмотрение наставника)	
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 (указываются конкретные мероприятия)	работа в ЕГИСЗ работа в РИСМЕ(назначение лекарственных препаратов, выписка рецептов при необходимости) организация рабочего места врача совместная работа на приеме, проведении патронажей, выездах на дом с наставником или иным специалистом медицинской организации с длительным стажем работы	
2.2.	Освоение и совершенствование практических навыков в работе специалиста (указываются конкретные мероприятия)	патронаж пациентов наблюдение за пациентами, в том числе за пациентами с паллиативным статусом определение показаний к объему обследования, к дообследованию и перенаправлению (по необходимости) к другим специалистам внутри медицинской организации, в другие медицинские организации, вызов скорой медицинской помощи. Определение случаев необходимости проведения телемедицинских консультаций оценка степени тяжести пациента и оказание экстренной медицинской помощи наблюдение пациентов группы риска на участке (практические рекомендации) прочее (перечислить)	
2.3.	Изучение порядка оформления	ведение паспорта участка	

	документации (указываются конкретные мероприятия)	ведение медицинской документации	
		диспансерное наблюдение, диспансерный учет (учетные формы)	
		проведение диспансеризации	
		документы для МСЭ и пр.	
		прочее (перечислить)	
2.4.	Изучение тактики ведения инфекционных больных в соответствии с санитарно-эпидемиологическими правилами, нормативные документы, сроки подачи экстренного извещения, основы противоэпидемиологических мероприятий		
2.5.	Изучение вопросов медицинской этики и деонтологии		
2.6.	Оказание наставляемому помощи в процессе адаптации к трудовой деятельности (указываются конкретные мероприятия)	особенности маршрутизации, взаимодействия с другими структурными подразделениями внутри медицинской организации и с другими медицинскими организациями	
2.7.	Изучение медицинской литературы	непрерывное медицинское образование врачей (участие в конференциях, семинарах, конгрессах, круглых столах, и пр.)	
		самостоятельная работа с медицинской литературой (периодические медицинские издания и пр.)	
2.8.	Выполнение самостоятельных практических заданий (указываются конкретные мероприятия)	самостоятельное изучение порядков оказания медицинской помощи, клинических рекомендаций, стандартов оказания медицинской помощи по профилю работы (перечислить)	
		прочее (перечислить)	
2.9.	Выполнение наставляемым обязанностей, поручений, индивидуальных заданий по занимаемой им должности (перечислить)		

2.10.	Иные мероприятия, определяемые наставником (перечислить)	формирование приверженности лечению	
2.11.	Представление наставляемым отчета о профессиональной деятельности		

Наставник

(должность, Ф.И.О., подпись)

_____ 20__ г.

Наставляемый

(должность, Ф.И.О., подпись)

_____ 20__ г.

Приложение № 3
к Положению о наставничестве
БУЗОО «ЦПБСИЗ»

Отчет об итогах наставничества

Наставляемый _____

Наставник _____

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

Проведенные мероприятия

Выводы по итогам наставничества

Рекомендации по итогам наставничества

Наставник

(должность, Ф.И.О., подпись)

_____ 20__ г.

Ознакомлен:

(должность, Ф.И.О., подпись наставляемого)

_____ 20__ г.

Приложение № 5

к приказу № 02/1

от « 12 » 01 2026 г

ОТЧЕТ
наставника о результатах работы молодого специалиста

(наименование медицинской организации)

(ФИО (полностью) молодого специалиста, должность)

(ФИО (полностью) наставника, должность)

Период прохождения наставничества с _____ по _____ результаты:

Основные направления выполненной работы	Краткая характеристика достигнутых показателей молодым специалистом

Резюме о работе молодого специалиста

Рекомендации _____

(должность наставника)

(ФИО (полностью) наставника)

(подпись)

« ____ » _____ 20__ г.

Приложение № 6

к приказу № 02/1

от « 12 » 01 2026 г

ОТЧЕТ

молодого специалиста в отношении которого осуществляется наставничество

Об итогах выполнения молодым специалистом индивидуальной программы наставничества, процессе прохождения наставничества и работе наставника

(наименование медицинской организации)

(ФИО (полностью) молодого специалиста, должность)

(ФИО (полностью) наставника, должность)

За период прохождения наставничества с _____ по _____ приобрел следующие знания и умения:

Знания и умения В соответствии с трудовыми функциями профессионального стандарта по должности/специальности	Освоение/комментарии

Резюме о работе

наставника _____

_____/_____/_____

(должность молодого специалиста)

(ФИО (полностью) наставника)

(подпись)

« ____ » _____ 20__ г.

Список медицинских работников БУЗОО «ЦПБСИЗ», привлекаемых в качестве наставников молодых специалистов врачебного и среднего медицинского персонала

1. Антипова Т. В. – заведующая амбулаторно-поликлиническим отделением №1
2. Кузнецова Г. П. – врач-инфекционист амбулаторно-поликлинического отделения №1
3. Лысак Б.К. – медицинская сестра амбулаторно-поликлинического отделения №1
4. Королева Т.Е. – заведующая амбулаторно-поликлиническим отделением №2
5. Креслинг Д.Р. – врач-инфекционист амбулаторно-поликлинического отделения
6. Гаврилова Г.Ю. – старшая медицинская сестра амбулаторно-поликлинического отделения №2
7. Скотникова Е.А. – заведующая лабораторией иммунологической диагностики
8. Кизик К.С. – старший медицинский лабораторный техник лаборатории иммунологической диагностики
9. Епанчинцева Е.Б. – заведующая лабораторией серологической диагностики
10. Стрельцова М.А. - старший медицинский лабораторный техник лаборатории серологической диагностики