

**ПОЛОЖЕНИЕ
О НАСТАВНИЧЕСТВЕ В САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКОМ ГОСУДАРСТВЕННОМ
БЮДЖЕТНОМ УЧРЕЖДЕНИИ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ
«ПСИХОНЕВРОЛОГИЧЕСКИЙ ДИСПАНСЕР № 5»**

I. Общие положения

1. Настоящее Положение о наставничестве в Санкт-Петербургском государственном бюджетном учреждении здравоохранения «Психоневрологический диспансер № 5» (далее - Положение) определяет цели, задачи, формы и порядок осуществления наставничества в Санкт-Петербургского государственного бюджетного учреждения здравоохранения «Психоневрологический диспансер № 5» (далее – СПб ГБУЗ ПНД № 5).

2. Наставничество представляет собой форму профессионального становления и развития специалистов под наблюдением наставника, направленную на совершенствование качества профессиональной подготовки, знаний, умений и практических навыков, надлежащее исполнение должностных обязанностей, адаптацию в трудовом коллективе, ознакомления с особенностями работы в медицинской организации.

3. Наставничество представляет собой целенаправленную деятельность руководителей структурных подразделений медицинской организации, наиболее опытных специалистов этих подразделений по оказанию помощи молодым специалистам **или лицам, в отношении которых осуществляется наставничество**, в профессиональном становлении, развитии и адаптации к самостоятельному выполнению должностных обязанностей, повышению заинтересованности в высокой результативности профессиональной деятельности.

4. Участниками наставничества являются:

молодой специалист - лицо, в отношении которого осуществляется наставничество (работник, окончивший образовательное учреждение высшего, среднего 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 профессиональной деятельности молодого специалиста, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, практическими знаниями и опытом (далее - наставник);

руководитель медицинской организации;

заместитель руководителя медицинской организации, курирующий вопросы наставничества (далее - заместитель руководителя медицинской организации);

руководитель структурного подразделения медицинской организации - лицо, управляющее процессом наставничества в структурном подразделении, в котором молодой специалист осуществляет свои должностные обязанности (далее - руководитель структурного подразделения);

II. Цели и задачи наставничества

5. Целями наставничества являются **подготовка молодых специалистов** к самостоятельному выполнению должностных обязанностей, минимизация периода их адаптации к замещаемой должности, помощь в их профессиональном становлении, приобретении профессиональных знаний и навыков выполнения должностных обязанностей.

6. Задачами наставничества являются:

погружение **молодого специалиста** в профессиональную среду, ознакомление с условиями труда, режимом работы, кругом обязанностей, зоной ответственности и требованиями к должностному поведению, предъявляемыми к сотрудникам медицинской организации;

ускорение процесса профессиональной и должностной адаптации молодого специалиста;

формирование индивидуальной образовательной траектории молодого специалиста в системе непрерывного профессионального образования медицинских работников;

развитие у молодого специалиста мотивации к эффективной профессиональной деятельности, способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него задачи по занимаемой должности и повышать свой профессиональный уровень;

формирование у молодого специалиста сознательности, добросовестности, дисциплинированности, чувства ответственности за свои поступки, гражданской и правовой активности, доброжелательного и уважительного отношения к коллегам и гражданам, корпоративной культуры, приверженности к неукоснительному следованию правилам и нормам медицинской этики и деонтологии;

содействие усвоению молодым специалистом теоретических знаний, практических навыков и опыта наставника, приобретенных им в процессе профессиональной деятельности;

определение профессионального потенциала молодого специалиста.

III. Организация наставничества

7. Наставничество устанавливается в отношении лиц, исполнение должностных обязанностей которых требует обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей, в том числе расширения или освоения новых профессиональных знаний, овладения новыми практическими навыками, а также для лиц, не имеющих опыта практической деятельности по соответствующей специальности, в том числе:

а) лиц, получивших высшее профессиональное образование по программе специалитета и прошедших первичную аккредитацию специалиста;

б) лиц, получивших высшее профессиональное образование по программе ординатуры и прошедших первичную специализированную аккредитацию;

в) лиц, получивших дополнительное профессиональное образование по программе профессиональной переподготовки и прошедших первичную специализированную аккредитацию;

г) лиц, получивших среднее профессиональное образование в сфере здравоохранения и прошедших первичную аккредитацию специалиста;

д) лиц, получивших дополнительное среднее профессиональное образование по программе профессиональной переподготовки и прошедших первичную специализированную аккредитацию.

Лицо, в отношении которого осуществляется наставничество, приобретает статус **молодого специалиста** - совокупность прав и обязанностей, возникающих у работника со дня заключения трудового договора с медицинской организацией, издания приказа **руководителя медицинской организации** о присвоении статуса молодого специалиста.

В случае перемещения молодого специалиста, в порядке, установленном в медицинской организации, из одного структурного подразделения в другое, этот статус за ним сохраняется, период его действия не прерывается.

Статус молодого специалиста может быть продлен в случае:

направления по основному месту работы на стажировку или обучения с отрывом от производства;

длительного, более 3 месяцев, периода нетрудоспособности, в том числе по причине беременности и родов;

предоставления отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет.

Статус молодого специалиста утрачивается в случае расторжения трудового договора с молодым специалистом.

8. Период наставничества составляет **не более 2 лет** и устанавливается приказом **руководителя медицинской организации** в соответствии с приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации 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».

Наставничество прекращается до истечения установленного срока в следующих случаях:

переход молодого специалиста на иную должность, исполнение должностных обязанностей по которой не требует осуществления наставничества;

переход молодого специалиста на работу в другое медицинское учреждение;

увольнение молодого специалиста.

9. Наставник назначается из числа лиц, предложенных на утверждение руководителю медицинской организации, заместителем руководителя медицинской организации, руководителем структурного подразделения, **главной медицинской сестрой**.

К работе в качестве наставников привлекаются профессионально компетентные специалисты медицинской организации, показавшие высокие результаты профессиональной деятельности, пользующиеся авторитетом в коллективе, имеющие практические навыки осуществления должностных обязанностей по должности, замещаемой молодым специалистом, в отношении которого осуществляется наставничество.

Наставником может быть лицо, прошедшее аккредитацию специалиста, а также стаж работы **не менее пяти лет** по специальности с учетом замещаемой молодым специалистом должности.

Перечень специальностей (направлений подготовки), по которым должно осуществляться наставничество в отношении наставляемых, определяется в соответствии с приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации 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».

10. Назначение наставника осуществляется на добровольной основе с его письменного согласия путем составления дополнительного **соглашения** к трудовому договору.

11. Кандидатура наставника утверждается приказом руководителя медицинской организации \Основанием для издания приказа о наставничестве является служебная записка руководителя структурного подразделения и согласие наставника.

Наставничество осуществляется наряду с исполнением наставником основных должностных обязанностей. Максимальное число молодых специалистов, в отношении которых одним наставником осуществляется наставничество, не может превышать трех человек.

Наставнику в период осуществления обязанностей наставника производится ежемесячная выплата стимулирующего характера в соответствии с приказом руководителя медицинской организации.

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.

12. Замена наставника осуществляется приказом руководителя медицинской организации по письменному обращению руководителя структурного подразделения, в

котором молодой специалист осуществляет свои должностные обязанности, наставника или молодого специалиста:

в случае прекращения наставником трудовых отношений с медицинской организацией;

в случае продолжительной (более 1 месяца) болезни, отпуска или длительной служебной командировки наставника;

при переводе (назначении) наставника или молодого специалиста в другое структурное подразделение медицинской организации или на иную должность;

при неисполнении наставником функций наставника или своих должностных обязанностей;

по просьбе наставника или молодого специалиста;

в случае привлечения наставника к дисциплинарной ответственности.

IV. Руководство наставничеством

13. Организацию и руководство наставничеством в конкретном структурном подразделении осуществляет руководитель данного структурного подразделения, который:

определяет количество молодых специалистов, в отношении которых наставник одновременно осуществляет наставничество, в зависимости от уровня профессиональной подготовки, а также от объема выполняемой работы;

определяет срок наставничества в зависимости от уровня профессиональной подготовки молодого специалиста;

определяет кандидатуру наставника, осуществляет контроль его деятельности и деятельности закрепленного за ним молодого специалиста, вносит необходимые изменения и дополнения в процесс работы по наставничеству;

создает необходимые условия для совместной работы наставника и молодого специалиста;

проводит по окончании периода наставничества **индивидуальное собеседование** с молодым специалистом, обеспечивает своевременное представление надлежаще оформленных документов по итогам наставничества заместителю главного врача по медицинской части.

V. Обязанности наставника

14. Наставник обязан:

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 развития медицинских работников;

содействовать ознакомлению молодого специалиста с условиями профессиональной деятельности;

давать рекомендации молодому специалисту по вопросам, связанным с исполнением им должностных обязанностей;

передавать свой 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;

оказывать помощь молодому специалисту при его обращении за профессиональным советом;

информировать руководителя медицинской организации, заместителя руководителя медицинской организации, руководителя структурного подразделения, главную медицинскую сестру о ходе и результатах наставнической деятельности, профессиональной адаптации и совершенствовании молодого специалиста;

составить **программу** наставничества **по форме согласно приложению 1 к настоящему Положению**;

составить **отчет** наставника о результатах работы молодого специалиста **по форме согласно приложению 2 к настоящему Положению (далее - отчет наставника)**.

VI. Права наставника

15. 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 данной медицинской организации, с их письменного согласия, для дополнительного обучения молодого специалиста;

требовать у молодого специалиста предоставления 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.

VII. Обязанности и права молодого специалиста

16. Молодой специалист, в отношении которого осуществляется наставничество, 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 **по форме согласно приложению 3 к настоящему Положению (далее - отчет молодого специалиста).**

17. Молодой специалист имеет право в индивидуальном порядке обращаться к наставнику за профессиональным советом, вносить предложения по улучшению процесса наставничества.

VIII. Завершение наставничества, стимулирование работы наставника

18. В течение 10 рабочих дней по окончании установленного приказом руководителя медицинской организации срока наставничества:

молодой специалист оформляет отчет молодого специалиста, представляет его наставнику и руководителю структурного подразделения для согласования;

наставник оформляет отчет наставника и согласовывает его с руководителем структурного подразделения.

19. Отчет наставника и отчет молодого специалиста о прохождении и результатах наставничества, согласованный с руководителем структурного подразделения предоставляются заместителю главного врача по медицинской части.

20. 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.

21. Результаты работы наставника учитываются при проведении аттестации наставника, при рассмотрении вопроса о назначении на более высокую должность, его премировании по итогам года.

Приложение 1
к Положению о наставничестве
в Санкт-Петербургском государственном бюджетном
учреждении здравоохранения «Психоневрологический диспансер № 5»

Форма

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

Фамилия, имя, отчество молодого специалиста, лица, в отношении которого осуществляется наставничество (далее - молодой специалист) _____

должность _____

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

№ п/п	Проект, задание, мероприятие	Сроки исполнения	Отчет/фактический результат
1	2	3	4
1.	Социально-психологическая адаптация		
1.1.	Ознакомление молодого специалиста с учреждением, его уставом, структурой, задачами и особенностями работы структурного подразделения, в котором молодой специалист осуществляет свои должностные обязанности		
1.2.	Ознакомление молодого специалиста с должностными обязанностями и порядком их исполнения, правилами внутреннего трудового распорядка медицинской организации, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, нормы охраны труда и трудовой дисциплины в коллективе		
1.3.	Иные мероприятия социально-психологической адаптации молодого специалиста		
2.	Профессиональная адаптация		
2.1.	Изучение молодым специалистом нормативных документов по лечебному процессу, охране труда и технике безопасности, проблемам организации здравоохранения, санитарно-противоэпидемическому режиму. Изучение приказов, инструкций, методических рекомендаций по организации и выполнению должностных обязанностей молодого специалиста (указываются конкретные мероприятия)		
2.2.	Освоение и поэтапное совершенствование практических навыков в работе молодого специалиста (указываются конкретные мероприятия)		
2.3.	Изучение молодым специалистом порядка оформления медицинской документации		

	(указываются конкретные мероприятия)		
2.4.	Изучение молодым специалистом вопросов медицинской этики и деонтологии		
2.5.	Оказание наставником молодому специалисту помощи в процессе адаптации к трудовой деятельности (указываются конкретные мероприятия)		
2.6.	Изучение молодым специалистом медицинской литературы		
2.7.	Выполнение молодым специалистом самостоятельных практических заданий (указываются конкретные мероприятия)		
2.8.	Выполнение молодым специалистом обязанностей, поручений, индивидуальных заданий по занимаемой им должности		
2.9.	Контрольные мероприятия по проверке готовности молодого специалиста к самостоятельному выполнению должностных обязанностей		
2.10.	Представление молодым специалистом отчета о профессиональной деятельности		
2.11.	Иные мероприятия, определяемые наставником		
(должность, ФИО (полностью), подпись наставника)			

___ 20__ г.

(должность, ФИО (полностью), подпись молодого специалиста)

___ 20__ г.

Приложение 2
к Положению о наставничестве
в Санкт-Петербургском государственном бюджетном
учреждении здравоохранения «Психоневрологический диспансер № 5»

Форма

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 3
к Положению о наставничестве
в Санкт-Петербургском государственном бюджетном
учреждении здравоохранения «Психоневрологический диспансер № 5»

Форма

ОТЧЕТ
молодого специалиста о процессе прохождения наставничества
и работе наставника

(наименование медицинской организации)

(ФИО (полностью) молодого специалиста, должность)

(ФИО (полностью) наставника, должность)

Период наставничества с _____ по _____ результаты:

Основные направления выполненной работы	Освоение/комментарии

Резюме о работе наставника _____

(должность молодого
специалиста) / _____ / _____
(ФИО (полностью) молодого
специалиста) (подпись)

"__" _____ 20__ г.
