

Министерство здравоохранения Белгородской области
ОБЛАСТНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ
«ОБЛАСТНОЙ НАРКОЛОГИЧЕСКИЙ ДИСПАНСЕР»

ПРИКАЗ

«12» сентябрь 2025 года

№ 41

г. Белгород

**Об организации наставничества
в ОГБУЗ «Обнаркодиспансер»**

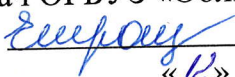
Во исполнения приказа Министерства здравоохранения Белгородской области от 03.04.2023 № 267-л «Об утверждении Положения о наставничестве в медицинских организациях, подведомственных министерству здравоохранения Белгородской области», в целях оказания постоянной и эффективной помощи молодым специалистам в овладении ими практическими знаниями, навыками и умениями их профессиональном становлении, **п р и к а з ы в а ю:**

1. Утвердить Положение о наставничестве в ОГБУЗ «Обнаркодиспансер» на 2025-2027 гг. (приложение).
2. Заместителя главного врача по медицинской части назначить ответственным лицом за организацию наставничества в ОГБУЗ «Обнаркодиспансер».
3. Заместителю главного врача по медицинской части, главной медицинской сестре по согласованию с заведующими отделений и начальниками структурных подразделений и старшим медицинским сестрам согласовать состав наставников в структурных подразделениях ОГБУЗ «Обнаркодиспансер», имеющих стаж по специальности не менее 7 лет, первую и высшую квалификационную категорию. Список предоставить главному врачу на утверждение.
4. Наставникам составить план работы с молодыми специалистами и провести оценку ее эффективности (приложение № 1 к Положению).
5. Утвердить порядок применения стимулирующей надбавки за наставничество (приложение № 2 к Положению)
5. Специалисту отдела кадров довести настоящий приказ до сведения медицинского и немедицинского персонала, подготовить листы ознакомления.
6. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Главный врач



Е.Г. Тращенко

Утверждаю:
Главный врач ОГБУЗ «Облнаркодиспансер»
 Н.Г. Тращенко
«12» сентября 2025 г.

Приложение к приказу главного врача
№ 41 от «12» сентября 2025 г.

Положение о наставничестве в ОГБУЗ «Облнаркодиспансер» на 2025-2027 годы

І. Общие положения

1. Наставничество - совокупность мероприятий, направленных на совершенствование в медицинских организациях Белгородской области качества индивидуального обучения молодых специалистов. Наставничество представляет собой школу профессионального воспитания, являющегося одним из основных разделов воспитательной деятельности трудового коллектива. Наставничество является неотъемлемым элементом кадровой политики, средством воспитания и обучения медицинских работников, впервые принятых на работу в медицинскую организацию после окончания образовательного учреждения.
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 (врачей, средних медицинских работников) в медицинской организации, овладение нормами медицинской этики и деонтологии, повышение культурного уровня, привлечение к участию в общественной жизни медицинской организации.
3. Наставником может быть специалист, имеющий стаж работы по специальности не менее 7 лет, первую или высшую квалификационную категорию, пользующийся уважением в коллективе.
4. Кандидатуры наставников предлагаются заместителями главного врача по медицинской части, главной медицинской сестрой по согласованию с заведующими отделений и начальниками структурных подразделений, старшими медицинскими сестрами 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.

5. Списочный состав наставников утверждаются главным врачом медицинской организации.
6. Наставники назначаются приказом главного врача медицинской организации и на основании добровольного согласия сторон, вследствие доверия руководства. Сроки наставничества устанавливаются индивидуально на срок до 6 месяцев до 2 лет.
7. За наставником закрепляется не более двух молодых специалистов, в отношении которых осуществляется наставническая работа.
8. Критериями соответствия роли наставника следует считать: 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 к обучению; служить положительной моделью в профессии и общении.
9. Критериями работы наставника являются: владение технологией воспитательного процесса, умение осуществлять функции управления в виде целеполагания наставляемого, мотивации и планирования его обучения и достижение цели в запланированные сроки.
10. Утверждение кандидатуры наставника производится приказом главного врача медицинской организации. Основанием для издания приказа является служебная записка заведующего структурным подразделением или начальника структурного подразделения и личного заявления сотрудника медицинской организации на имя руководителя медицинской организации.
11. Отказ в осуществлении функций наставника производится при наличии у сотрудника, дисциплинарного взыскания. Сотрудники, имеющие дисциплинарные взыскания, к наставнической работе на период действия данного взыскания не привлекаются.
12. Замена наставника производится в соответствии с приказом главного врача медицинской организации:
 - при прекращении наставником трудовых отношений;
 - при переводе (назначении) наставника, в отношении которого осуществляется наставническая работа, в другое отделение медицинской организации или на иную должность;
 - при привлечении наставника к дисциплинарному взысканию.
13. Наставник при определении ему молодых специалистов формирует индивидуальные Планы работы наставника по организации работы с молодым специалистом в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению.

14. За наставничество выплачивается стимулирующая надбавка к окладу в целях пополнения трудовых коллективов молодыми квалифицированными кадрами, успешного освоения вновь принятыми работниками профессиональных знаний и навыков. Порядок применения надбавки осуществляется в соответствии с приложением № 2 к Положению.

II. Задачи наставничества:

1. 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.
2. Воспитание молодых специалистов на примерах работы лучших работников медицинской организации.
3. Ознакомление с историей медицинской организации, этапами ее деятельности, задачами по оказанию медицинской помощи населению.
4. Использование личного примера наставника в воспитании молодых специалистов, в отношении которых осуществляется наставничество.
5. Оказание моральной поддержки молодому специалисту по его просьбе в решении сложных для него проблем.
6. Вовлечение молодых специалистов в выполнение научно- практической работы.
7. 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.
8. Постоянное совершенствование форм и методов наставничества.
9. Изучение и внедрение передового опыта наставничества в других организациях здравоохранения.

III. Обязанности сторон

1. В своей работе наставник руководствуется действующим законодательством Российской Федерации, настоящим Положением о наставничестве, должностной инструкцией.
2. Наставник обязан:
 - максимально индивидуализировать процесс воспитания молодого специалиста;

- составлять план работы с молодым специалистом и оценивать ее эффективность с регистрацией результатов в дневнике;
- просто и доступно обращать внимание молодого специалиста на проблемных для него вопросах и своевременно их устранять, ненавязчиво поддерживать, осуществлять помощь в утверждении профессионального мастерства, уметь выслушать;
- 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, полномочиям и организации работы в учреждении в выполнении распоряжений и указаний, связанных с его служебной деятельностью;
- передавать молодому специалисту накопленный опыт профессионального мастерства, обучать наиболее рациональным приемам и передовым методам работы;
- периодически сообщать заведующему отделением или начальнику структурного подразделения о процессе адаптации молодого специалиста, его дисциплине, результатах его профессионального становления;
- составлять отчет по итогам наставнической работы;
- вести установленную документацию (планы, дневник наставника и др.);
- подводить итоги работы по наставничеству за установленный период наставничества.

3. Наставник имеет право:

- принимать участие в обсуждении вопросов, связанных с организацией процесса наставничества;
- вносить предложения о поощрении молодого специалиста, применении мер дисциплинарного воздействия, а также по другим вопросам, требующим решения вышестоящих руководителей.⁵

4. Молодой специалист, в отношении которого осуществляется наставническая работа обязан:

- выполнять правила внутреннего трудового распорядка медицинской организации и руководствоваться в работе должностной инструкцией;
- овладеть необходимыми профессиональными навыками, знаниями и умениями;
- владеть и использовать в работе нормы действующих законодательных и распорядительных документов, регламентирующих деятельность медицинской организации и должности, функции которой он осуществляет;

- перенять опыт и знания наставника для овладения профессией;
- проявлять дисциплинированность и организованность в работе;
- дорожить честью коллектива медицинской организации и участвовать в его общественной жизни.

5. Молодой специалист имеет право:

- пользоваться имеющейся в медицинской организации 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 структурным подразделением.

6. Права и ответственность наставников и молодых специалистов основываются на правах и ответственности сотрудников учреждения, определенных законодательством Российской Федерации и соответствующими должностными обязанностями.

Утверждаю:
Главный врач ОГБУЗ «Облнаркодиспансер»
 Н.Г. Тращенко

**Состав наставников в структурных
подразделениях ОГБУЗ «Облнаркодиспансер» на 2025-2027 гг.**

1. Главный врач – Тращенко Елена Геннадиевна;
2. Заместитель главного врача по медицинской части – Туренкова Наталья Сергеевна;
3. Заместитель главного врача по КЭР – Черевковская Елена Васильевна;
4. Заведующий ОН – Панасенко Виктор Николаевич;
5. Заведующий ДПО – Крылова Елена Александровна;
6. Заведующий ОМОНСО – Чурносова Ольга Игоревна;
7. Старшая медицинская сестра ДПО – Арнаутова Елена Сергеевна;
8. Старшая медицинская сестра ОМОНСО – Петренко Ирина Алексеевна;
9. Старшая медицинская сестра ОН – Киселева Оксана Павловна.

ПЛАН

работы по наставничеству в ОГБУЗ «Облнаркодиспансер» на 2025 - 2027 годы

№ п/п	Наименование	Периодичность исполнения	Ответственное лицо	Отметка о выполнении
1.	Формирование методических рекомендаций по наставничеству: составление планов, ведение документации на отчетный календарный год			
2.	Организация контроля за работой наставников: оценка выполнения полученных результатов			
3.	Ознакомление молодого специалиста с должностной инструкцией и правилами внутреннего распорядка медицинской организации, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, трудовой дисциплиной в коллективе			
4.	Изучение вопросов медицинской этики и деонтологии.			
5.	Изучение нормативных правовых актов по лечебному процессу, санитарно-противоэпидемическому режиму.			
6.	Непрерывный процесс обучения (чтение медицинской литературы, изучение новых технологий, посещение и участие в работе конференций, прослушивание и чтение лекций и др.)			
7.	Профессиональное мастерство; отработка			

	технических навыков в соответствии с порядками, стандартами оказания медицинской помощи			
8.	Контроль за работой наставников: оценка выполнения полученных практических навыков, оформления документации.			
9.	Совместные беседы наставляемых и наставников: а) о трудностях в работе; б) о повышении профессионального мастерства в практической деятельности; в) обмен опытом работы;			
10.	Совместные беседы наставляемых и наставников: а) о трудностях в работе; б) о повышении профессионального мастерства в практической деятельности; в) обмен опытом работы			
11.	Санитарное просвещение, формы пропаганды здорового образа жизни			
12.	Подведение итогов работы за отчетный период наставничества			
13.	Оформление протоколов собраний по наставничеству			
14.	Составление плана работы на следующий отчетный период наставничества			

Порядок

применения стимулирующей надбавки за наставничество

1.1. Надбавка за наставничество применяется в целях стимулирования пополнения трудовых коллективов молодыми квалифицированными кадрами, успешного освоения вновь принятыми медицинскими работниками профессиональных знаний и навыков.

1.2. В соответствии с пунктом 4.3 Положения об оплате труда работников ОГБУЗ «Облнаркодиспансер» на основании постановления Правительства Белгородской области от 9 января 2023 года № 4-пп «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных учреждений здравоохранения, подведомственных министерству здравоохранения Белгородской области» наставнику за работу по непосредственному руководству профессиональной деятельностью молодого специалиста может устанавливаться персональная надбавка в размере до 5% от должностного оклада за каждого молодого специалиста в течении всего периода наставничества в пределах утвержденного фонда оплаты труда за счет всех источников финансирования.

1.3. Персональная надбавка за наставничество устанавливается по основному месту работы, оплата производится ежемесячно согласно графику работы пропорционально отработанному времени.

1.4. Начисление и отмена персональной надбавки за наставничество производятся в соответствии с приказом главного врача медицинской организации по представлению заместителя главного врача по медицинской части, главной медицинской сестры.