Приложение №1
к Приказу ОГБУЗ «КОБСМЭ»
№ от 20.08.2026

# Положение о наставничестве в ОГБУЗ «Костромское областное бюро судебно-медицинской экспертизы»

## I. Общие положения

1.1. Наставничество - общественное явление, направленное на совершенствование качества индивидуального обучения молодых специалистов медицинского профиля. Наставничество является неотъемлемым элементом кадровой политики, средством воспитания и обучения медицинских работников, впервые принятых на работу в медицинскую организацию после окончания образовательного учреждения.

1.2. Наставничество является технологией, предполагающей передачу знаний и навыков от более квалифицированных лиц менее квалифицированным, а также содействие обеспечению их профессионального становления и развития.

1.3. Наставничество в ОГБУЗ «Костромское областное бюро судебно-медицинской экспертизы» организуется для совершенствования качества индивидуального обучения молодых специалистов медицинского профиля: врачей, лаборантов (далее - молодых специалистов).

## II. Цели и задачи

1.4. Целями наставничества являются подготовка молодых специалистов (лиц, в отношении которых осуществляется наставничество) к самостоятельному выполнению должностных обязанностей, минимизации периода их адаптации к замещаемой должности, помощь в их профессиональном становлении, приобретении профессиональных знаний и навыков выполнения служебных обязанностей, а также воспитание у них требовательности к себе и заинтересованности в результатах труда, приобретение профессионального мастерства и уровня компетенции молодых специалистов в медицинской организации, повышение культурного уровня, привлечение к участию в общественной жизни медицинской организации.

1.3. Задачами наставничества являются:

- погружение молодого специалиста в профессиональную среду, ознакомление с условиями труда, режимом работы, кругом обязанностей, зоной ответственности и требованиями к служебному поведению, предъявляемыми к сотрудникам медицинских организаций;
- 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 и практических навыков по выполнению функциональных обязанностей,

самостоятельному проведению молодым специалистом диагностических, лечебных и профилактических мероприятий в соответствии с трудовыми функциями профессионального стандарта по специальности/ должности, на основе утвержденных порядков оказания медицинской помощи и действующих клинических рекомендаций;

- определение профессионального потенциала молодого специалиста.

## III. Организация наставничества

3.1 Наставником назначается работник ОГБУЗ КОБСМЭ, имеющий практический опыт и высокий профессионализм, четко понимающий свою роль, коммуникабельный, умеющий передавать смысл своих идей, имеющий авторитет среди коллег, эмоционально уравновешенный, имеющий волевой ресурс и организаторские способности, относящийся к делу с творческим подходом и позитивным настроем. Наставник должен иметь готовность и желание передать свой опыт молодым специалистам. Списочный состав наставников утверждается начальником бюро. Максимальное число молодых специалистов, в отношении которых одним наставником осуществляется наставничество, не может превышать двух человек.

3.2. Наставником для врача-специалиста является заведующий отделением или ответственное лицо в отделении, в котором трудоустроен молодой специалист. Наставником лаборанта является главная медицинская сестра.

3.3. Специалисту, являющемуся наставником, в период осуществления обязанностей наставника, производится ежемесячная выплата стимулирующего характера за наставничество. Выплата устанавливается не более, чем на 12 (двенадцать) календарных месяцев с даты ее назначения. Конкретный размер выплаты и срок ее назначения устанавливается приказом руководителя.

3.4. Приказ начальника бюро о назначении наставника издается не позднее одного месяца со дня трудоустройства молодого специалиста организацию. Сроки наставничества устанавливаются индивидуально до 1 года.

3.5. 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.

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

3.7. Наставник обязан:

- максимально индивидуализировать процесс воспитания молодого специалиста;
- составлять индивидуальный план работы с молодым специалистом, передавать его на утверждение наставнику-главному внештатному специалисту, и оценивать его эффективность с регистрацией результатов;
- 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;

- ежеквартально докладывать наставнику-главному внештатному специалисту о процессе адаптации молодого специалиста, его дисциплине и поведении, результатах его профессионального становления;
- составлять отчет по итогам наставнической работы.

3.8. 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 о поощрении молодого специалиста, применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия, а также по другим вопросам, требующим решения руководителей.

3.9. Замена наставника производится в соответствии с приказом начальника бюро:

- при прекращении наставником трудовых отношений;
- при переводе наставника в другое отделение организации;
- по иным основаниям при наличии обстоятельств, препятствующих осуществлению процесса профессионального становления молодого специалиста.

## IV. Молодой специалист

4.1 Молодой специалист – работник в возрасте до 35 лет включительно, окончивший образовательное учреждение высшего и среднего специального профессионального образования и /или дополнительного профессионального образования, прошедший процедуру первичной аккредитации специалиста, поступивший на работу в ОГБУЗ КОБСМЭ впервые в год окончания им учебного заведения.

4.2. Молодой специалист 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.

4.3. Молодой специалист имеет право:

- пользоваться имеющейся в медицинской организации профессиональной, нормативной, учебно-методической документацией по вопросам профессиональной деятельности;
- в индивидуальном порядке обращаться к наставнику за советом, помощью по вопросам, связанным с профессиональной деятельностью.

## V. Наставническая работа

5.1. Наставник составляет индивидуальный план работы по форме согласно Приложению 1 к настоящему Положению и проводит оценку эффективности работы молодого специалиста.

5.2. В течение одного месяца 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 заместителем главного врача по медицинской части и наставником-главным внештатным специалистом, представляет руководителю медицинской организации.

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

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

5.4. 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.

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

Приложение № 2
к Положению о наставничестве

УТВЕРЖДАЮ:
Начальник бюро
_____ А.В. Шаранов

**План**

Фамилия, имя, отчество молодого специалиста _____
должность _____
Период наставничества с _____ 20___ года по _____ 20___ года.

| N п/п | Мероприятия по наставничеству | Сроки исполнения | Отметка об исполнении |
|---|---|---|---|
| 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. | Иные мероприятия | | |
| | **2. Профессиональная адаптация** | | |
| 2.1. | Изучение действующих нормативных документов по: проведению судебно-медицинских экспертиз, 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 _____
(должность, Ф.И.О., подпись)
___ _____ 20___ года