



АДМИНИСТРАЦИЯ АЛТАЙСКОГО КРАЯ

ГЛАВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ АЛТАЙСКОГО КРАЯ  
ПО ЗДРАВООХРАНЕНИЮ И ФАРМАЦЕВТИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

## П Р И К А З

11 февраля 2015

г. Барнаул

№ 218

« Об утверждении Положения о  
наставничестве в медицинских  
организациях, подведомственных  
Главному управлению Алтайского  
края по здравоохранению и фарма-  
цевтической деятельности

В целях внедрения института наставничества в краевых медицинских организациях приказываю:

1. Утвердить прилагаемое Положение о наставничестве в медицинских организациях, подведомственных Главному управлению Алтайского края по здравоохранению и фармацевтической деятельности.
2. Заместителям начальника Главного управления при организации наставничества руководствоваться указанным Положением.
3. Контроль исполнения настоящего приказа оставляю за собой.

Начальник Главного управления

И.В. Долгова

УТВЕРЖДЕНО  
приказом Главного управления  
от 11.08 2016 года № 218

## ПОЛОЖЕНИЕ

о наставничестве в медицинских организациях, подведомственных  
Главному управлению Алтайского края по здравоохранению и  
фармацевтической деятельности

### I. Общие положения

1. Настоящее Положение о наставничестве в медицинских организациях, подведомственных Главному управлению Алтайского края по здравоохранению и фармацевтической деятельности, (далее – Положение) определяет цель, задачи и порядок организации наставничества в медицинских организациях, подведомственных Главному управлению Алтайского края по здравоохранению и фармацевтической деятельности (далее – Главное управление).

2. Целью внедрения института наставничества является оказание практической помощи лицам, впервые назначенным на должности руководителей медицинских организаций, подведомственных Главному управлению (далее – медицинские организации), в приобретении и развитии их профессиональных знаний, навыков, умений, способствующих качественному исполнению должностных обязанностей, а также воспитание у них требовательности к себе и заинтересованности в результатах трудовой деятельности.

3. Задачами наставничества являются:

- 1) сокращение периода адаптации лиц, назначенных на должности руководителей медицинских организаций (далее – обучаемые лица);
- 2) ускорение процесса профессионального становления обучаемых лиц;
- 3) развитие способности обучаемых лиц самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные на них функциональные обязанности;
- 4) совершенствование профессиональных знаний, навыков, умений обучаемых лиц, необходимых для исполнения должностных обязанностей;
- 5) выработка у обучаемых лиц добросовестности, дисциплинированности, ответственного отношения к исполнению должностных обязанностей.

### II. Организация наставничества

4. Наставничество осуществляется в отношении лиц, впервые назначенных на должности руководителей медицинских организаций.

5. Наставник назначается из числа лиц, занимающих должности

руководителей медицинских организаций, имеющих стаж работы в указанных должностях не менее пяти лет, показывающих высокие результаты профессиональной деятельности, пользующихся авторитетом в коллективе.

6. Наставник определяется начальником Главного управления по представлению курирующего заместителя начальника Главного управления не позднее десяти рабочих дней со дня назначения обучаемого лица на должность руководителя медицинской организации.

Максимальное число закрепленных за одним наставником обучаемых лиц одновременно – два человека.

7. Период осуществления наставничества устанавливается от трех до шести месяцев либо в пределах испытательного срока, в зависимости от уровня профессиональной подготовки обучаемого, его индивидуальных способностей.

В указанный срок не включается период временной нетрудоспособности обучаемого лица и другие периоды, когда он фактически не исполнял должностные обязанности.

В случае быстрого и успешного освоения обучаемым лицом необходимых навыков, наставничество по согласованию с начальником Главного управления и наставником может быть завершено досрочно.

8. Замена наставника может производиться в следующих случаях:

- 1) при расторжении трудового договора с наставником;
- 2) при наличии обстоятельств, препятствующих осуществлению процесса наставничества в отношении обучаемого лица (включая невозможность установления межличностных взаимоотношений, привлечение наставника к дисциплинарной ответственности, отсутствие на работе наставника в течение более одного месяца в связи с его временной нетрудоспособностью).

### III. Участники наставничества

9. Наставник:

- 1) совместно с обучаемым лицом составляет индивидуальную программу адаптации по форме согласно приложению 1 к настоящему Положению;
- 2) содействует обучаемому лицу в ознакомлении с его должностными обязанностями, основными направлениями деятельности, последовательном и грамотном овладении приемами и методами организации работы;
- 3) информирует курирующего заместителя начальника Главного управления о ходе осуществления наставничества;
- 4) по окончании периода осуществления наставничества готовит заключение об итогах выполнения обучаемым лицом индивидуальной программы адаптации согласно приложению 2 к настоящему Положению;

10. В период адаптации обучаемое лицо:

- 1) выполняет обязанности по занимаемой должности;
- 2) обращается к наставнику за экспертной и консультационной поддержкой по вопросам, связанным с профессиональной деятельностью;
- 3) выполняет мероприятия, предусмотренные индивидуальной

программой адаптации.

11. Курирующий заместитель начальника Главного управления:

1) утверждает индивидуальную программу адаптации;

2) осуществляет контроль за наставничеством.

12. Не позднее пяти рабочих дней со дня завершения периода осуществления наставничества документы, указанные в приложениях 1, 2 к настоящему Положению, представляются наставником в отдел по вопросам государственной службы и кадров Главного управления.

13. Не позднее десяти рабочих дней со дня завершения периода осуществления наставничества курирующий заместитель начальника Главного управления:

1) рассматривает отчеты наставников;

2) анализирует результаты работы наставников по достижению задач, установленных пунктом 3 настоящего Положения;

3) определяет меры поощрения наставников в случае признания наставничества успешным.

#### IV. Критерии оценки эффективности наставничества

14. К критериям оценки эффективности наставничества относятся:

1) правильность выполнения обучаемым лицом своих должностных обязанностей;

2) самостоятельность обучаемого лица при выполнении им должностных обязанностей и принятии решений в пределах своих полномочий;

3) участие обучаемого лица в разработке проектов правовых актов, проектов управленческих и иных решений в соответствии с должностными обязанностями;

4) соблюдение обучаемым лицом локальных нормативных актов Главного управления и медицинской организации;

5) соблюдение обучаемым лицом в связи с исполнением им должностных обязанностей порядка взаимодействия с иными руководителями медицинских организаций, гражданами и организациями.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1  
к Положению о наставничестве  
в медицинских организациях,  
подведомственных Главному  
управлению Алтайского края  
по здравоохранению и  
фармацевтической деятельности

УТВЕРЖДАЮ  
Заместитель начальника Главного  
управления Алтайского края по  
здравоохранению и  
фармацевтической деятельности

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Индивидуальная программа адаптации

Фамилия, имя, отчество обучаемого лица

Медицинская  
организация \_\_\_\_\_

Должность \_\_\_\_\_

Период адаптации: с «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. по «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

№ п/п	Мероприятия по адаптации	Сроки выполнения	Отметка о выполнении мероприятий по адаптации
1			

Индивидуальную программу адаптации разработали:

Наставник \_\_\_\_\_ «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.  
(должность, Ф.И.О., подпись)

Обучаемое лицо \_\_\_\_\_ «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.  
(должность, Ф.И.О., подпись)

**ПРИЛОЖЕНИЕ 2**  
к Положению о наставничестве  
в медицинских организациях,  
подведомственных Главному  
управлению Алтайского края  
по здравоохранению и  
фармацевтической деятельности

**Заключение**  
об итогах выполнения обучаемым лицом  
индивидуальной программы адаптации

\_\_\_\_\_  
(Ф.И.О. и должность обучаемого лица)

Период осуществления наставничества: с \_\_\_\_\_ по \_\_\_\_\_  
Краткая характеристика выполнения обучаемым лицом индивидуальной  
программы адаптации

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**Вывод**

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**Рекомендации обучаемому лицу по результатам осуществления наставничества**

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**Наставник** \_\_\_\_\_  
(должность, Ф.И.О., подпись)

« \_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

**С выводом ознакомлен(а)**

\_\_\_\_\_  
(должность, Ф.И.О., подпись)

« \_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.