



**МИНИСТЕРСТВО ЗДРАВООХРАНЕНИЯ
МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ**

РАСПОРЯЖЕНИЕ

25.05.2022 № 133-Р

г. Красногорск

Об утверждении Положения о наставничестве в медицинских организациях государственной системы здравоохранения Московской области

В целях оказания помощи молодым специалистам в их профессиональном становлении, приобретении профессиональных знаний и навыков выполнения должностных обязанностей, адаптации в коллективе медицинских организаций государственной системы здравоохранения Московской области (далее - медицинские организации):

1. Утвердить прилагаемое Положение о наставничестве в медицинских организациях государственной системы здравоохранения Московской области (далее - Положение).

2. Руководителям медицинских организаций:

1) обеспечить соблюдение требований Положения, утвержденного пунктом 1 настоящего распоряжения;

2) с 01.07.2022 предусмотреть ежемесячную выплату стимулирующего характера наставнику в размере 5 (пяти) тысяч рублей (за одного молодого специалиста) за счет собственных средств медицинской организации и обеспечить ее выплату в порядке, определенном Положением, утвержденным пунктом 1 настоящего распоряжения;

3) с 01.07.2022 осуществлять наставничество молодых специалистов медицинской организации.

3. Признать утратившим силу распоряжение Министерства здравоохранения Московской области от 17.12.2017 № 304-Р «Об утверждении Типового Положения о наставничестве в медицинских организациях, подведомственных Министерству здравоохранения Московской области».

4. Управлению организационной и документационной работы Министерства здравоохранения Московской области обеспечить:

1) официальное опубликование настоящего распоряжения в газете «Ежедневные новости. Подмосковье» и размещение (опубликование) на сайте Правительства Московской области в Интернет-портале Правительства Московской области;

2) размещение настоящего распоряжения на официальном сайте Министерства здравоохранения Московской области в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»;

3) направление копии настоящего распоряжения в Прокуратуру Московской области в течение 5 рабочих дней со дня его регистрации;

4) направление копии настоящего распоряжения вместе со сведениями об источниках его официального опубликования в Управление Министерства юстиции Российской Федерации по Московской области в 7-дневный срок после дня первого его официального опубликования для включения в федеральный регистр нормативных правовых актов субъектов Российской Федерации.

5. Контроль за выполнением настоящего распоряжения возложить на заместителя министра здравоохранения Московской области Штукину Е.С.

Министр здравоохранения
Московской области



А.И. Сапанюк

УТВЕРЖДЕНО
распоряжением
Министерства здравоохранения
Московской области
от 25.05.2022 № 133-Р

ПОЛОЖЕНИЕ
о наставничестве в медицинских организациях
государственной системы здравоохранения Московской области

I. Общие положения

1. Настоящее Положение о наставничестве в медицинских организациях государственной системы здравоохранения Московской области (далее – Положение) определяет цели, задачи, формы и порядок осуществления наставничества в медицинских организациях государственной системы здравоохранения Московской области (далее – медицинская организация).

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 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);

руководитель кадровой службы медицинской организации – лицо, координирующее процесс реализации наставничества в медицинской организации, осуществляющее организационное и документационное сопровождение процесса наставничества (далее – кадровая служба).

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 специалитет и прошедших первичную аккредитацию специалиста;

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

в) лиц, получивших дополнительное 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:

призыва на военную службу или направления на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;

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 не может быть присвоен или продлен работнику, принявшему решение о прохождении военной службы по контракту.

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

Обязательным требованием для присвоения статуса молодого специалиста является трудоустройство в медицинскую организацию:

в год окончания обучения на основе договора о целевом обучении;

в год окончания обучения на основании направления на работу, выданного образовательной организацией по заявке медицинской организации (распределение).

Медицинская организация ведет учет молодых специалистов, наставников, потенциальных наставников.

8. Период наставничества составляет не более 1 года и устанавливается приказом руководителя медицинской организации. 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.

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;

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

9. Наставник назначается из числа лиц, предложенных на утверждение руководителю медицинской организации, заместителем руководителя медицинской организации, руководителем структурного подразделения, кадровой службой.

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.

Наставник должен иметь стаж работы по данной специальности не менее 7 лет, первую или высшую квалификационную категорию по занимаемой должности.

Перечень должностей наставника (врача-специалиста) определяется в соответствии с приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 08.10.2015 № 707н «Об утверждении Квалификационных требований к медицинским и фармацевтическим работникам с высшим образованием по направлению подготовки «Здравоохранение и медицинские науки».

10. Назначение наставника осуществляется на добровольной основе с его письменного согласия путем составления дополнительного соглашения к трудовому договору по форме согласно приложению 1 к настоящему Положению.

11. Кандидатура наставника утверждается приказом руководителя медицинской организации не позднее одной недели со дня назначения на должность лица, в отношении которого будет осуществляться наставничество. 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 в размере 5 тысяч рублей (за одного молодого специалиста).

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.

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 в кадровую службу медицинской организации.

14. Контроль за организацией наставничества в медицинской организации осуществляет руководитель кадровой службы, который:

обеспечивает систематическое рассмотрение вопросов организации наставничества на оперативных совещаниях;

предлагает меры поощрения наставников.

15. Кадровая служба осуществляет организационное и документационное сопровождение процесса наставничества и координацию работы по наставничеству.

Организационное сопровождение наставничества заключается в:

информационном обеспечении наставников;

анализе, обобщении опыта работы наставников;

поддержании контакта с наставником и молодым специалистом для оказания необходимой помощи в рамках своей компетенции.

Документационное сопровождение процесса наставничества заключается:

в подготовке проектов нормативных актов, сопровождающих процесс наставничества;

в оказании консультационной помощи в разработке индивидуального плана наставничества;

в осуществлении контроля за завершением периода наставничества и внесении в личные дела сотрудников записей о наставничестве и соответствующих документов.

Координация работы по наставничеству заключается в:

проведении анкетирования молодых специалистов с целью выявления эффективности работы с ними наставников;

ликвидации выявленных трудностей в процессе адаптации молодого специалиста в медицинской организации;

анализе, обобщении и распространении позитивного опыта наставничества.

Кадровая служба может проводить выборочное тестирование молодых специалистов с целью проверки приобретенных ими знаний и навыков.

16. В целях методического обеспечения и организации процесса прохождения наставничества, контроля результатов наставничества, обмена опытом между наставниками и оказания помощи руководителю медицинской организации в подборе и координации деятельности наставников, а также повышения эффективности профессиональной и должностной адаптации лиц, в отношении которых осуществляется наставничество, в медицинской организации может быть создан совет наставников, который будет осуществлять свою деятельность по координации наставничества по соответствующему профилю оказания медицинской помощи.

V. Обязанности наставника

17. 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, кадровую службу о ходе и результатах наставнической деятельности, профессиональной адаптации и совершенствовании молодого специалиста;

составить программу наставничества по форме согласно приложению 2 к настоящему Положению;

составить отчет наставника о результатах работы молодого специалиста по форме согласно приложению 3 к настоящему Положению (далее – отчет наставника).

VI. Права наставника

18. 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

19. 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;

овладеть 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 4 к настоящему Положению (далее – отчет молодого специалиста).

20. 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

21. В течение 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.

22. Отчет наставника и отчет молодого специалиста, в течение пяти рабочих дней со дня согласования с руководителем структурного подразделения, предоставляются в кадровую службу.

23. Кадровая служба подготавливает отчет о прохождении и результатах наставничества и направляет его для ознакомления заместителю руководителя медицинской организации и руководителю медицинской организации.

24. Итоговый отчет за первое полугодие и годовой отчет о прохождении и результатах наставничества, согласованный руководителем медицинской организации, с приложением копий отчетов наставников и молодых специалистов кадровая служба ежегодно направляет в Министерство здравоохранения Московской области в срок до 15 числа месяца, следующего за отчетным.

25. 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.

26. 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 медицинских организациях
государственной системы
здравоохранения Московской области

Форма

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ № _____
к Трудовому договору № _____ от _____

г. _____ (дата)

(наименование медицинской организации государственной системы здравоохранения Московской области)
в лице _____, действующего на основании _____
(должность, ФИО руководителя)

(указать реквизиты документа, на основании которого действует руководитель)
именуемый в дальнейшем «Работодатель», с одной стороны,
и _____, именуемый(ая) в дальнейшем «Работник»,
(ФИО работника)

с другой стороны, совместно именуемые «Стороны», заключили дополнительное соглашение к Трудовому договору № _____ от _____ (далее - Соглашение) о нижеследующем:

1. С согласия Работника, в соответствии со ст. 60.2, ст. 151 Трудового кодекса Российской Федерации и на основании приказа(ов) Работодателя Работнику поручается выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной Трудовым договором № _____ от _____, дополнительной функции наставника за дополнительную оплату.

2. Работник обязуется осуществлять наставничество молодого специалиста(молодых специалистов) и оказывать ему(им) консультативную и методическую помощь в овладении избранной профессией, практическими приемами, а также по вопросам, связанным с _____».

3. Поручаемые Работнику дополнительные функции будут осуществляться путем совмещения профессий (должностей) без освобождения от основной работы, определенной Трудовым договором № _____ от _____.

4. Сроки исполнения функции наставника, количество молодых специалистов медицинской организации, в отношении которых Работник осуществляет наставничество, определяется приказом(ами) Работодателя.

5. Работодатель обязуется ежемесячно выплачивать Работнику выплату стимулирующего характера за наставничество в размере 5000 рублей по занимаемой должности в период осуществления наставничества в порядке, определенном положением о наставничестве в медицинских организациях государственной системы здравоохранения Московской области, утвержденным Министерством здравоохранения Московской области.

6. Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, уведомив об этом Работодателя в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.

7. Работодатель имеет право досрочно отменить поручение о выполнении дополнительной работы, уведомив об этом Работника в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.

8. Дополнения в Трудовой договор № _____ от _____, определенные настоящим Соглашением, вступают в силу с _____.

9. Все другие условия Трудового договора № _____ от _____ считать неизменными и обязательными для исполнения Сторонами.

10. Настоящее Соглашение является неотъемлемой частью Трудового договора № _____ от _____, составлено в двух экземплярах, имеющих равную юридическую силу. Один экземпляр хранится у Работодателя в личном деле Работника, второй - у Работника.

Приложение: письменное согласие Работника от _____.

Реквизиты и подписи сторон:

РАБОТОДАТЕЛЬ:

ИНН

КПП
ОГРН
р/сч.

к/сч.
БИК
Индекс, адрес
Юридический адрес
Номер телефона
Должность
руководителя,
фамилия,
инициалы

Место для подписи

РАБОТНИК:

Фамилия, имя, отчество
Паспорт: серия, номер, кем и когда выдан,
код подразделения

Индекс, адрес
Адрес регистрации
Номер телефона

Фамилия,
инициалы

Место для подписи

М.П.

Второй экземпляр дополнительного соглашения к трудовому договору на руки получил(а)

« ____ » _____ 20__ г. _____ / _____
(подпись работника) (ФИО работника)

Приложение 2
к Положению о наставничестве
в медицинских организациях
государственной системы
здравоохранения Московской области

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		

№ п/п	Проект, задание, мероприятие	Сроки исполнения	Отчет/фактический результат
	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 3
к Положению о наставничестве
в медицинских организациях
государственной системы
здравоохранения Московской области

Форма

ОТЧЕТ
наставника о результатах работы молодого специалиста

_____ (наименование медицинской организации государственной системы здравоохранения Московской области)

_____ (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 4
к Положению о наставничестве
в медицинских организациях
государственной системы
здравоохранения Московской области

Форма

ОТЧЕТ

молодого специалиста о процессе прохождения наставничества и работе наставника

_____ (наименование медицинской организации государственной системы здравоохранения Московской области)

_____ (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.