

Утверждаю  
Главный врач ГБУЗ «ГДП №2»

  
Мазуровская Н.И.

" 31 " 07 2018 г.

М.П.



**Положение о наставничестве  
государственного бюджетного учреждения здравоохранения  
Республики Карелия  
"Городская детская поликлиника № 2"**

**1. Общие положения.**

Настоящее Положение разработано с целью регулирования отношений между студентами (молодыми специалистами) и квалифицированным специалистом по передаче профессиональных знаний, умений и навыков.

Наставничество - профессиональное обучение, форма профессионального становления и воспитания студентов и молодых специалистов на рабочем месте путем его закрепления за квалифицированным специалистом (наставником) с целью овладения знаниями, умениями и навыками, необходимыми для выполнения поставленных организационных задач.

Наставничество является важным элементом системы адаптации персонала ГБУЗ «ГДП №2» и предназначено формировать у студентов и молодых специалистов совокупность знаний об организации, умений и навыков профессиональных и социальных действий, направленных на достижение поставленных целей.

В процессе наставничества участвуют:

- наставник - квалифицированный сотрудник, имеющий достаточный опыт работы в конкретной должности (специальности);
- обучаемый – студент – практикант - молодой специалист, лицо, направленное на производственную практику и осуществляющий свою деятельность под руководством наставника в течение определенного срока.

**2. Цель и задачи наставничества.**

Целью наставничества является профессиональное становление обучаемого в новых для него условиях, оказание помощи в освоении профессии и овладении в полном объеме должностными обязанностями, за счет ознакомления с современными методами и приемами труда, передачи наставником личного опыта.

Задачи наставничества:

- создание условий для становления конкурентно-способного специалиста;
- вовлечение практиканта в трудовую деятельность и общественную жизнь учреждения;
- адаптация практиканта в трудовом коллективе;
- снижение текучести кадров и мотивация к установлению длительных трудовых отношений с работодателем;
- помощь в планировании и сопровождение профессиональной деятельности обучаемого;
- оценка уровня овладения обучаемым специфическими знаниями, умениями и навыками, необходимыми для выполнения должностных обязанностей;



- обеспечение взаимосвязи и преемственности профессиональной деятельности разных поколений сотрудников.

### **3. Механизм реализации наставничества**

3.1. Основанием для закрепления наставника является приказ главного врача ГБУЗ РК «ГДП №2». В приказе указывается продолжительность, условия наставничества, должность, ФИО наставника, оплата данного вида деятельности.

3.2. Наставником может быть сотрудник, имеющий высокий уровень теоретических и практических знаний, умений и навыков (как правило, подтвержденных высшей либо первой квалификационной категорией) и стаж работы по данной специальности (в данной должности) не менее пяти лет.

3.3. Участники процесса наставничества руководствуются в своей деятельности нормативными документами, регламентирующими деятельность ГБУЗ «ГДП №2» настоящим Положением, должностной инструкцией и др.

3.4. Источником финансирования оплаты наставничества является фонд оплаты труда. Оплата производится в виде надбавок за наставничество. Размер надбавок устанавливается Положением об оплате труда.

В процессе обучения наставник может быть заменен в случаях:

- увольнения наставника;
- перевода на другую работу обучаемого или наставника;
- неисполнения наставником своих обязанностей;
- привлечения наставника к дисциплинарной ответственности.

3.5. В учреждении могут применяться формы наставничества:

- индивидуальное – за наставником закрепляется 1 обучаемый;
- групповое - наставник руководит группой обучаемых;

3.6. В течение всего периода наставник обеспечивает качественное и своевременное обучение практиканта в соответствии с программой практики;

3.7. По завершению выполнения индивидуального плана обучения наставник составляет характеристику обучаемого.

### **4. Права и обязанности участников процесса наставничества.**

4.1. Наставник имеет право:

- запрашивать у обучаемого сведения о выполнении заданий в пределах своей компетенции;
- привлекать работников методической службы для оказания соответствующей помощи;
- осуществлять контроль и коррекцию деятельности практиканта;
- вносить предложения по совершенствованию процесса наставничества, программ, форм и методов адаптации;
- участвовать в разработке адаптационных мероприятий.

4.2. Наставник обязан:

- выполнять план обучения и Программы адаптации;
- соблюдать нормы профессиональной этики;
- качественно исполнять возложенные на него функции обучения практиканта;
- обеспечить необходимый уровень профессиональной деятельности закрепленного за ним практиканта;
- ознакомить с требованиями по обучаемой специальности, охране труда, правилами внутреннего трудового распорядка;
- подводить итоги профессиональной адаптации практиканта, составлять характеристику по итогам обучения.



#### 4.3. Обучаемый имеет право:

- участвовать в обсуждении и решении вопросов организации обучения через наставничество;
- получать всю необходимую информацию об особенностях профессиональной деятельности;
- получать своевременную квалифицированную помощь наставника в различных видах профессиональной деятельности;
- ходатайствовать о замене наставника в случае неисполнения последним своих обязанностей.

#### 4.4. Обучаемый обязан:

- выполнять план обучения и Программы адаптации согласно установленным срокам;
- соблюдать нормы профессиональной этики и правил внутреннего распорядка;
- качественно выполнять обязанности, изложенные в должностной инструкции и других нормативных документах, регламентирующих деятельность сотрудников поликлиники.

### **5. Контроль процесса наставничества.**

Контроль процесса наставничества осуществляется заместителем главного врача по медицинской части ГБУЗ «ГДП №2». Указанное лицо имеет право внести изменения в программу наставничества и заменить наставника.