

МИНИСТЕРСТВО ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РЕСПУБЛИКИ БУРЯТИЯ  
ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ  
«РЕСПУБЛИКАНСКИЙ КОЖНО-ВЕНЕРОЛОГИЧЕСКИЙ ДИСПАНСЕР»

**ПРИКАЗ**

30 декабря 2022г.

№203-ОД

г. Улан-Удэ

**«Об утверждении Положения о наставничестве  
в ГАУЗ «Республиканский кожно-венерологический диспансер»**

С целью регулирования отношений между новым сотрудником и квалифицированным специалистом по передаче профессиональных знаний, умений и навыков.

**п р и к а з ы в а ю:**

1. Утвердить «Положение о наставничестве в ГАУЗ «Республиканский кожно-венерологический диспансер» (Приложение).

2. Специалисту по кадрам:

2.1. Обеспечить ознакомление руководителей подразделений с настоящим приказом;

2.2. Разместить настоящий приказ, «Положение о наставничестве в ГАУЗ «Республиканский кожно-венерологический диспансер» на сайте ГАУЗ «Республиканский кожно-венерологический диспансер»;

2.3. При приеме на работу новых сотрудников проводить ознакомление.

3. Руководителям структурных подразделений (заведующим, главной и старшей медсестрам) провести ознакомление сотрудников в подразделениях.

4. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Главный врач



Н.Н. Ермолаев

С приказом (распоряжением)  
Работник ознакомлен

\_\_\_\_\_ «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.  
(подпись)

## **ПОЛОЖЕНИЕ О НАСТАВНИЧЕСТВЕ ГАУЗ «РЕСПУБЛИКАНСКИЙ КОЖНО-ВЕНЕРОЛОГИЧЕСКИЙ ДИСПАНСЕР»**

### **1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.**

Настоящее Положение разработано с целью регулирования отношений между новым сотрудником и квалифицированным специалистом по передаче профессиональных знаний, умений и навыков.

Наставничество - профессиональное обучение нового сотрудника (назначенного на новую должность) 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 ГАУЗ «Республиканский кожно-венерологический диспансер» и предназначено формировать у новых сотрудников совокупность знаний об организации, умений и навыков профессиональных и социальных действий, направленных на достижение поставленных целей.

В процессе наставничества участвуют:

- заведующий отделением - непосредственный руководитель наставника и адаптанта (обучаемого);

- наставник - квалифицированный сотрудник, имеющий достаточный опыт работы в конкретной должности (специальности);

- обучаемый - сотрудник, впервые приступивший или осваивающий особенности новой для него профессиональной деятельности.

Настоящее Положение распространяется на всех сотрудников ГАУЗ «Республиканский кожно-венерологический диспансер».

### **2. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ НАСТАВНИЧЕСТВА.**

Целью наставничества является профессиональное становление сотрудника в новых для него условиях, способствующее успешной деятельности соответствующего подразделения и ГАУЗ «Республиканский кожно-венерологический диспансер» в целом.

Задачи наставничества:

- 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. ОРГАНИЗАЦИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА.**

3.1. Основанием для закрепления наставника является приказ главного врача ГАУЗ «Республиканский кожно-венерологический диспансер», изданный на основании заявления о приеме на работу, подписанной непосредственным руководителем обучаемого (резолуция руководителя подразделения):

- главный врач, заместитель главного врача по медицинской части - для руководящих работников;

- заведующий поликлиникой, заведующие отделениями - для врачей;

- главная медицинская сестра – для старших медицинских сестер;

- старшие медицинские сестры подразделений - для медицинских сестер.

Период наставничества от одного месяца до шести месяцев.

Наставником может быть сотрудник, имеющий высокий уровень теоретических и практических знаний, умений и навыков и стаж работы по данной специальности (в данной должности) не менее пяти лет. За наставником может быть закреплено не более двух новых сотрудников одновременно.

На период наставничества заведующим отделением определяются перечень знаний, умений и навыков, которыми должен овладеть обучаемый с помощью наставника, продолжительность обучения и план работы с новым сотрудником.

Участники процесса наставничества руководствуются в своей деятельности нормативными документами, регламентирующими деятельность ГАУЗ «Республиканский кожно-венерологический диспансер», настоящим Положением, Положением о подразделении, Алгоритмами деятельности структурного подразделения, должностной инструкцией и др.

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.

#### **4. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ УЧАСТНИКОВ ПРОЦЕССА НАСТАВНИЧЕСТВА.**

4.1. Наставник имеет право:

- запрашивать у адаптанта сведения о выполнении заданий в пределах своей компетенции;
- привлекать заведующего ОМК для предоставления ими соответствующей методической помощи;
- осуществлять контроль и коррекцию деятельности адаптанта;
- вносить предложения по совершенствованию процесса наставничества, программ, форм и методов адаптации;
- участвовать в разработке адаптационных мероприятий.

4.2. Наставник несет ответственность за:

- выполнение плана обучения и адаптации;
- соблюдение норм профессиональной этики;
- качественное исполнение возложенных на него функций обучения нового работника;
- обеспечение необходимого уровня профессиональной деятельности закрепленного за ним сотрудника.

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 несет ответственность за:

- выполнение плана обучения и адаптации согласно установленным срокам;
- соблюдение норм профессиональной этики и правил внутреннего распорядка;

- качественное выполнение обязанностей, изложенных в должностной инструкции и других нормативных документах, регламентирующих деятельность сотрудников ЛПУ.

## **5. КОНТРОЛЬ ПРОЦЕССА НАСТАВНИЧЕСТВА.**

Контроль процесса наставничества осуществляется лицами указанными в п. 3.1 настоящего Положения. Указанные лица имеют право продлить (не более 6 месяцев) или сократить срок обучения, внести изменения в его план и заменить наставника.

Основной формой контроля является проведение руководством круглых столов с участием наставников и обучаемых, с последующим составлением протокола.

Заседание комиссии для оценки эффективности наставничества проводить согласно плана-графика – 1 раз в квартал.

## **6. МОРАЛЬНОЕ И МАТЕРИАЛЬНОЕ ПОощРЕНИЕ НАСТАВНИКОВ.**

6.1. Моральное и материальное поощрение наставнику учитывать при подведении экспертных комиссий.

Разработал: Специалист по кадрам Жамьянова С.В. Жамьянова