
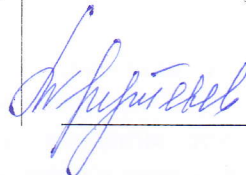


**Государственное бюджетное учреждение здравоохранения
Пермского края
«Медико-санитарная часть № 11 им. Симхи Нафтолиевича Гринберга»**

Представитель работников
Государственного бюджетного
учреждения здравоохранения
Пермского края
«Медико-санитарная часть
№ 11 им. Симхи Нафтолиевича Гринберга»
Председатель первичной профсоюзной
организации

 А.Н. Аликин

Главный врач Государственного
бюджетного учреждения здравоохранения
Пермского края
«Медико-санитарная часть
№ 11 им. Симхи Нафтолиевича Гринберга»

 А.В. Крутень

**ПОЛОЖЕНИЕ
О НАСТАВНИЧЕСТВЕ**

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Наставничество - общественное явление, направленное на совершенствование качества индивидуального обучения молодых специалистов, студентов образовательных учреждений медицинского профиля (далее по тексту - молодых специалистов). Наставничество представляет собой школу профессионального воспитания, являющегося одним из основных разделов воспитательной деятельности трудового коллектива. Наставничество является неотъемлемым элементом кадровой политики, средством воспитания и обучения медицинских работников, впервые принятых на работу в Учреждение после окончания образовательного учреждения, так и в период обучения в образовательном учреждении при прохождении производственной практики в Учреждении.
2. Целью наставничества является приобретение молодыми специалистами необходимых профессиональных навыков и опыта работы, а также воспитание у них требовательности к себе и заинтересованности в результатах труда, приобретение профессионального мастерства и уровня компетенции молодых специалистов (врачей, медицинских сестер) в медицинском Учреждении (далее - Учреждение), овладение нормами медицинской этики и деонтологии, повышение культурного уровня, привлечение к участию в общественной жизни Учреждения.
3. Наставником может быть специалист, имеющий стаж работы по данной специальности не менее 7 лет, первую или высшую квалификационную категорию, пользующийся уважением в коллективе.
4. Кандидатуры наставников предлагаются заместителями главного врача, главной медицинской сестрой по согласованию с заведующими отделений, старшими медицинскими сестрами в соответствии со следующими личностными качествами: позитивный стиль общения и мировосприятия, педагогические навыки, умение решать проблемы, способность выделять приоритеты, особенности личного влияния и авторитет среди коллег.

5. Списочный состав наставников утверждаются главным врачом Учреждения.
6. Наставник назначается приказом главного врача Учреждения и на основании добровольного согласия сторон, вследствие доверия руководства. Сроки наставничества устанавливаются индивидуально до 6 месяцев. При необходимости сроки наставничества могут быть продлены до 1 года.
7. За наставником закрепляется не более двух молодых специалистов, в отношении которых осуществляется наставническая работа.
8. Критериями соответствия роли наставника следует считать: умение выявить и оценить качества личности наставляемого, которые нуждаются в развитии; готовность оказать помощь и поддержку в адаптации к производственной среде; способность применять современные подходы к обучению; служить положительной моделью в профессии и общении.
- Сотрудники, имеющие дисциплинарные взыскания, к наставнической работе на период действия данного взыскания не привлекаются.
9. Критериями работы наставника являются: владение технологией воспитательного процесса, умение осуществлять функции управления в виде целеполагания наставляемого, мотивации и планирования его обучения и достижение цели в запланированные сроки.
10. Утверждение кандидатуры наставника производится приказом главного врача Учреждения не позднее двух недель со дня приема молодого специалиста в Учреждение. Основанием для издания приказа является служебная записка заведующего структурным подразделением, главной медицинской сестры, заместителя главного врача, при обоюдном согласии наставника и молодого специалиста, в отношении которого будет осуществляться наставническая работа.
11. Замена наставника производится в соответствии с приказом главного врача Учреждения:
- при прекращении наставником трудовых отношений;
 - при переводе (назначении) наставника, в отношении которого осуществляется наставническая работа, в другое отделение медицинской организации или на иную должность;
 - при привлечении наставника к дисциплинарной ответственности;
 - по иным основаниям при наличии обстоятельств, препятствующих осуществлению процесса профессионального становления молодого специалиста, в отношении которого осуществляется наставническая работа.
12. В течение десяти календарных дней по окончании срока наставничества, установленного приказом главного врача Учреждения, молодой специалист готовит отчет об итогах наставничества в свободной форме, и представляет заведующему структурным подразделением, заместителю главного врача, главному врачу Учреждения.
- При необходимости молодому специалисту, в отношении которого осуществлялось наставничество, даются конкретные рекомендации по дальнейшему повышению профессиональных навыков и умений.
13. Отчет об итогах наставничества после его рассмотрения главным врачом Учреждения приобщается к личному делу молодого специалиста, в отношении которого осуществлялось наставничество.

II. ЗАДАЧИ НАСТАВНИЧЕСТВА

1. Организация и проведение работы по оказанию помощи молодым специалистам в становлении индивидуальных профессиональных навыков, овладении нормами медицинской этики и деонтологии, повышении общеобразовательного и культурного уровня, привлечению к участию в общественной жизни Учреждения.
2. Воспитание их на примерах работы лучших работников Учреждения.
3. Ознакомление с историей Учреждения, этапами его деятельности, задачами по оказанию медицинской помощи населению.
4. Организация и проведение праздников (день медицинского работника, юбилейная дата Учреждения, чествование передовиков и ветеранов здравоохранения).
5. Использование личного примера наставника в воспитании молодых специалистов, в отношении которых осуществляется наставничество.
6. Ознакомление с условиями быта и оказание моральной поддержки молодому специалисту по его просьбе в решении сложных для него проблем.
7. Вовлечение молодых специалистов в выполнение научно-практической работы.
8. Формирование у молодых специалистов высокой ответственности за выполняемую работу, стремления к постоянному совершенствованию, изучению и внедрению в практику новых современных методов профилактики, диагностики и лечения.
9. Постоянное совершенствование форм и методов наставничества.
10. Изучение и внедрение передового опыта наставничества других организаций здравоохранения.
11. Подведение итогов работы по наставничеству за год.

III. ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН

1. В своей работе наставник руководствуется действующим законодательством Российской Федерации, настоящим Положением о наставничестве, должностной инструкцией.
2. Наставник обязан:
 - максимально индивидуализировать процесс воспитания молодого специалиста;
 - просто и доступно обращать внимание молодого специалиста на проблемных для него вопросах и своевременно их устранять, ненавязчиво поддерживать, осуществлять помощь в утверждении профессионального мастерства, уметь выслушать;
 - получить представление об отношении молодого специалиста к труду, дисциплине, самопознанию, самоконтролю и иных личностных способностях;
 - содействовать ознакомлению молодого специалиста его должностным обязанностям, основным направлениям деятельности, полномочиям и организации работы в учреждении в выполнении распоряжений и указаний, связанных с его служебной деятельностью;
 - передавать молодому специалисту накопленный опыт профессионального мастерства, обучать наиболее рациональным приемам и передовым методам работы;
 - периодически сообщать заведующему отделением о процессе адаптации молодого специалиста, его дисциплине, результатах его профессионального становления.

3. Наставник имеет право:

- принимать участие в обсуждении вопросов, связанных со служебной деятельностью, вносить предложения заведующему отделением о поощрении молодого специалиста, применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия, а также по другим вопросам, требующим решения руководителей.

4. Молодой специалист обязан:

- выполнять правила внутреннего трудового распорядка Учреждения и руководствоваться в работе должностной инструкцией;
- в соответствии с поставленными задачами, овладеть необходимыми профессиональными навыками, получить и использовать в работе необходимую информацию о действующих законодательных и нормативных документах, регламентирующих деятельность организации и конкретного специалиста;
- максимально использовать опыт и знания наставника для овладения профессией, ознакомления с особенностями работы в 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.

5. Молодой специалист, в отношении которого осуществляется наставническая работа, имеет право:

- пользоваться имеющейся в Учреждении нормативной, учебно-методической документацией по вопросам служебной деятельности;
- в индивидуальном порядке обращаться к наставнику за советом, помощью по вопросам, связанным со служебной деятельностью; при невозможности установления личного контакта с наставником выходить с соответствующим ходатайством о его замене к заведующему структурным подразделением.

6. Права и ответственность наставников и молодых специалистов основываются на правах и ответственности сотрудников Учреждения, определенных законодательством Российской Федерации и соответствующими должностными обязанностями.