

Согласовано:

Председатель профкома

Ирина А.А.



Приложение:

к приказу ОБУЗ «Курская городская  
поликлиника № 5»

от \_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_



## Положение о наставничестве в ОБУЗ «Курская городская поликлиника № 5»

### 1. Общие положения.

- 1.1. Настоящее Положение определяет порядок организации и проведения комплекса работ по наставничеству. Устанавливает источники и размеры оплаты труда врачей и др. медперсонала за выполнение функций наставничества.
- 1.2. Наставничество - разновидность индивидуальной работы с новым медицинским персоналом. Это форма адаптации и профессиональной подготовки медперсонала в поликлинике, выполнение профессиональных функций под наблюдением опытных работников (наставников) с регулярным получением конструктивной обратной связи.
- 1.3. Наставничество распространяется на вновь принятых после окончания ВУЗАа и другого медицинского учреждения молодых специалистов (врачей, медсестер), начинающих трудовую деятельность в организации.
- 1.4. Целью наставничества является организация наставниками полноценной передачи опыта работы, повышения профессионального уровня, приобретения и закрепления профессиональных навыков, знаний и умений молодым работникам.

### 2. Срок наставничества.

- 2.1. Срок закрепления наставника может составлять до 6 месяцев. Из периода обучения исключаются временные периоды, когда наставник на законных основаниях фактически не осуществлял функции наставничества (находился в отпуске, болел и др.).

### 3. Форма наставничества.

- 3.1. В поликлинике могут быть использованы следующие формы наставничества;
  - индивидуальное наставничество (закрепление за наставником одного молодого специалиста)- групповое наставничество (один наставник организует работу двух и более молодых специалистов).



#### **4. Оплата наставничества.**

4.1. Поощрение (надбавка) работнику, осуществляющему функции наставника предусмотрено стимулирующими выплатами по следующим критериям работы молодых специалистов (п.2.6. положения о выплате стимулирующих надбавок работникам ОБУЗ «Курская городская поликлиника №5»):

- анализ результатов качества медицинской помощи по вневедомственной экспертизе. Персонификация выявленных нарушений;
- консолидация информации, повышающий профессиональный уровень сотрудников, информационное обеспечение отделения;
- систематизация информационных материалов, подготовка лечебно-диагностических алгоритмов;
- предоставление сотрудникам информации о справочно-информационных ресурсах по направлению деятельности и профессиональной сфере;
- организация обучения персонала, координация работы по повышению квалификации сотрудников;
- отсутствие повторных жалоб пациентов по факту действия (бездействия) специалистов.

Данные выплаты осуществляются ежемесячно из фонда оплаты труда поликлиники и включаются в расчет среднего заработка по общему основанию и Положению по оплате труда.

#### **5. Организационные основы наставничества.**

- 5.1. Наставником может быть медицинский работник (врач, зав. отделением.....) имеющий высокий квалификационный уровень теоретических и практических знаний и стаж работы по специальности не менее 3-х лет. Решение о назначении работника наставником принимает гл.врач.
- 5.2. Молодой(ые) специалист(ы) закрепляется за наставником посредством оформления зав.отделением служебной записки на обучение с указанием ФИО и должности наставника и молодого специалиста.
- 5.3. Служебная записка подписывается наставником, молодым(и) специалистом(ами), зав. отделением, визируется гл.врачом и передается в отдел кадров.
- 5.4. Отдел кадров ведет учет работу по наставничеству в поликлинике. Оформляет проект приказа о закреплении за новыми молодыми специалистами наставников. Готовит пакет документов по итогам наставничества для принятия соответствующих решений главным врачом.
- 5.5. Ответственность за осуществление наставничества в конкретном отделении поликлиники несет зав. отделением, в части:
- подбора кандидатов в наставники из числа опытных работников медицинского персонала;
  - участия в мероприятиях по повышению его квалификационного уровня.
- 5.6. Наиболее отличившиеся наставники могут быть представлены к формам поощрения, установленным в организации нормативными актами.
- 5.7. При выявлении невыполнения наставником возложенных на него обязанностей (без уважительных причин) наставник может быть привлечен к дисциплинарному взысканию.
- 5.8. В процессе работы наставник может быть заменен в случаях:
- увольнения наставника;
  - перевода на другую работу наставника или молодого специалиста;
  - привлечения наставника к дисциплинарной ответственности;

- психологической несовместимости наставника и молодого специалиста.
- 5.9. Решение о замене наставника по основанию психологической несовместимости принимает главный врач, рассмотрев заявление наставника или молодого специалиста об отказе первого обучать данного работника или отказе второго обучаться у данного наставника с указанием причин.
- 6.0. Для дальнейшего развития наставничества в организации может быть создан Совет наставников из числа наиболее отличившихся опытных медицинских работников, положительно зарекомендовавших себя в процессе наставничества.