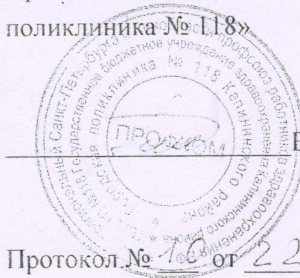


СОГЛАСОВАНО

Председатель ПК СПб ГБУЗ «Городская
поликлиника №118»



Е.С. Потокина

Протокол № 10 от 22.04 2026 г.

УТВЕРЖДАЮ

ВРИО главного врача СПб ГБУЗ «Городская
поликлиника №118»



Т.Ю. Кожуховская

« 28 » апреля 2026 г.

**Положение о наставничестве
в СПб ГБУЗ «Городская поликлиника №118»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение предназначено для внутреннего использования сотрудниками СПб ГБУЗ «Городская поликлиника №118», которые участвуют в программе наставничества для определения индивидуального плана стажировки.

1.2. Работники, для профессий которых разработаны отдельные нормативно-правовые акты, регламентирующие прохождение ими стажировок, проходят стажировку согласно этим актам (водители транспортных средств и другие).

1.3. Данное положение определяет и устанавливает:

- основные понятия, используемые при проведении наставничества в медицинской организации;
- цели и задачи системы наставничества;
- требования к организации наставничества;
- профессионально-квалификационные требования, предъявляемые к наставнику;
- порядок назначения наставника;
- формы работы наставника с сотрудником;
- порядок отчетности и контроля программы наставничества;
- права и обязанности всех участников программы наставничества.

2. Понятия, определения

2.1. Наставничество – форма профессионального становления и воспитания вновь принятых на работу работников (специалистов) под наблюдением наставника. Оно направлено на совершенствование персональной подготовки и практических навыков, надлежащее выполнение профессиональных функций, адаптацию в трудовом коллективе.

2.2. Стажер – лицо, поступившее на работу в медицинскую организацию, осуществляющее свою деятельность под наблюдением наставника в течение определенного срока (для овладения какой-либо специальностью или повышения квалификации перед вступлением в должность), отведенного для оценки его способностей.

2.3. Наставник – высококвалифицированный сотрудник, проводящий в индивидуальном порядке работу с молодыми работниками по их адаптации к производственной деятельности, производственной культуре и последующему профессиональному развитию, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, практическими знаниями и опытом.

2.4. Оценка – это определение уровня эффективности выполнения работы сотрудником (стажером), измерение его достижений.

3. Цели, задачи

3.1. Цель наставничества в медицинской организации — оказание помощи работникам в их профессиональном становлении, а также формирование в структурных подразделениях медицинской организации кадрового ядра.

3.2. Основными задачами наставничества являются:

- адаптация к работе и закрепление работников в соответствующих подразделениях, ускорение процесса профессионального становления работника и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него задачи по занимаемой должности;
- привитие работникам интереса к медицинской деятельности и порученному делу, добросовестности, дисциплинированности, законопослушности, бдительности, гражданской и правовой активности, сознательного и творческого отношения к выполнению возложенных обязанностей;
- практическое освоение (обучение) стажером непосредственно на новом рабочем месте теоретических знаний и практических навыков, приобретенных работником при профессиональной подготовке, по старому месту работы, при прохождении инструктажей по охране труда по новому месту работы по безопасному выполнению своих функциональных обязанностей;
- проверка наличия у работника теоретических знаний и практических навыков по самостоятельному безопасному выполнению своих функциональных обязанностей на новом рабочем месте.

4. Организация наставничества

4.1. Наставничество устанавливается над следующими категориями работников:

- лицами, впервые принятыми на работу в медицинскую организацию;
- врачами- стажерами, окончившими 1-ый год ординатуры;
- работниками, перемещенными на другое рабочее место, если выполнение ими функциональных обязанностей требует расширения или углубления профессиональных знаний и новых практических навыков;
- выпускниками высших и средних специальных учебных заведений, профессиональных училищ, колледжей, окончившими учебные (учебно-производственные) центры.

4.2. Наставничество устанавливается продолжительностью:

- для врачебного персонала — от 3 мес до 1 года;
- для среднего медицинского персонала — от 14 дней до одного месяца;

4.3. Наставники подбираются из наиболее квалифицированных работников, обладающих высокими профессиональными качествами, имеющих стабильные показатели в работе, способных обучать и пользующихся авторитетом в коллективе.

4.4. Руководитель медицинской организации определяет количество людей, которых наставник одновременно курирует, в зависимости от его личностных качеств и объема выполняемой в соответствии с должностными обязанностями работы.

4.5. Для проведения стажировки, издается приказ главного врача с указанием руководителя стажировки, стажера и сроков проведения стажировки. Руководитель стажировки и стажер должны быть ознакомлены с приказом о проведении стажировки под подпись.

4.6. Основанием для издания приказа является служебная записка руководителя структурного подразделения при обоюдном согласии предполагаемого наставника и работника, за которым он будет закреплен.

4.7. Наставник совместно с руководителем (заведующим, начальником отдела, старшей медсестрой, старшей акушеркой) выбирает план стажировки для работника (стажера) из числа утвержденных планов.

4.8. Наставникам определяется дополнительное материальное поощрение в размере до 50% процентов от должностного оклада на основании предоставленных служебных записок от руководителей структурных подразделений.

5. Права и обязанности наставника

Права:

5.1. С согласия непосредственного руководителя подключать других работников для дополнительного обучения стажера.

5.2. Требовать отчеты о выполненной работе у нового работника как в устной, так и в письменной форме.

5.3. Участвовать в обсуждении вопросов, связанных со служебной, общественной деятельностью работника (стажера), вносить предложения непосредственному руководителю (заведующему отделению, начальнику отдела, старшей медсестре, старшей акушерке) о его поощрении, применять меры дисциплинарного воздействия.

Обязанности:

5.4. Знать требования законодательства, инструкции, регулирующие деятельность медицинской организации, акты, определяющие права и обязанности работника (стажера) по занимаемой должности.

5.5. Всесторонне изучать волевые, деловые и нравственные качества работника, его отношение к работе, коллективу, гражданам, бытовые условия, увлечения.

5.6. Оказывать работнику (стажеру) индивидуальную помощь в овладении избранной профессией, практическими приемами и способами качественного выполнения работы, возложенных задач и поручений, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки.

5.7. Личным примером развивать положительные качества работника, корректировать его поведение на работе, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, формировать здоровый образ жизни.

5.8. Участвовать в обсуждении вопросов, связанных со служебной, общественной деятельностью, вносить предложения начальнику структурного подразделения, руководству медицинской организации о его поощрении, применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия.

5.9. Периодически докладывать руководителю структурного подразделения (заведующему отделением, старшей медсестре, старшей акушерке) о процессе адаптации работника, его дисциплине и поведении, результатах своего личного влияния на его становление.

5.10. Нести материальную ответственность за действия стажера в период прохождения им периода наставничества.

6. Права и обязанности работника (стажера)

Права:

6.1. Обращаться за помощью к своему наставнику.

6.2. Вносить предложения по улучшению процесса наставничества.

6.3. Совмещать на 0,5 ставки и брать дежурства в выходные дни только по письменному согласию работника (стажера).

Обязанности:

6.4. Стремиться к повышению уровня своей профессиональной компетенции, развитию навыков и способностей, получению знаний.

6.5. Представлять отчеты о проделанной работе как в устной, так и в письменной форме.

7. Стимулирование работника (стажера)

7.1. Предоставление служебного жилья специалистам, в которых медицинское учреждение нуждается для выполнения своих непосредственных функций.

7.2. Распределение вакантного ФОТ, при его наличии, с первого месяца работы.

8. Руководство наставничеством

8.1. Непосредственное руководство наставничеством осуществляют руководители структурных подразделений.

8.2. Руководитель структурного подразделения обязан:

- представить вновь принятого работника личному составу структурного подразделения, объявить приказ о закреплении за ним наставника;
- создать необходимые условия для совместной работы стажера с закрепленным за ним наставником, выполнения ими возложенных задач;
- организовать планомерное обучение наставников передовым формам и методам работы;
- оказывать им методическую и практическую помощь в составлении планов работы и разрешении их профессиональных нужд и потребностей;
- изучать, обобщать и распространять положительный опыт организации наставничества.