

Государственное бюджетное учреждение

здравоохранения

Гайский

противотуберкулезный диспансер

П Р И К А З

от 08.06.2022г. № 075

«О наставничестве»

На основании Распоряжения № 1949 от 07.09.2017г. «Об утверждении Положения о наставничестве в медицинских организациях государственной системы здравоохранения Оренбургской области»

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение о наставничестве в ГБУЗ «ГПТД» (Приложение);
2. Определить следующий список наставников в ГБУЗ «ГПТД»:
 - поликлиника – Божко К.Р. (врач фтизиатр участковый);
 - стационар – Грачев А.В. (и.о.главного врача), Кузнецова Т.А. (главная медицинская сестра);
 - рентген.отделение – Гельвих А.А. (заведующий рентген.отд.);
 - поликлиника Кувандыкский филиал – Размалодина И.В. (врач фтизиатр участковый), Кузнецова И.Н. (старшая медицинская сестра);
3. Наставникам при организации наставничества руководствоваться данным Положением;
4. Медицинскому статисту Мельниковой Н.С. разместить утверждённое Положение на сайте ГБУЗ «ГПТД» и на информационных стендах;
5. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

И.о.главного врача ГБУЗ «ГПТД»

А.В.Грачев

УТВЕРЖДАЮ

И.о.глав.врача ГБУЗ «ГПТД»

А.В.Грачев_____

«08» июня 2022 год

ПОЛОЖЕНИЕ

«О наставничестве в ГБУЗ «ГПТД»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Целью наставничества является оказание помощи врачам, медицинским сёстрам в первые два года их работы в ГБУЗ «ГПТД» после окончания обучения (далее молодым специалистам) в их профессиональном становлении, приобретении ими необходимых профессиональных навыков и опыта работы, повышении профессионального мастерства и уровня компетенции, овладении нормами медицинской этики и деонтологии, а также воспитание у них требовательности к себе и заинтересованности в результатах труда, повышении культурного уровня, а также привлечение к участию в общественной жизни ГБУЗ «ГПТД»;
- 1.2. Наставником может быть специалист, имеющий стаж работы по данной специальности не менее 7 лет, первую или высшую квалификационную категорию, обладающий высокими профессиональными качествами, имеющий стабильные показатели в работе, пользующийся уважением в коллективе;
- 1.3. Кандидатуры наставников предлагаются заведующими структурных подразделений, главной медицинской сестрой, заместителями главного врача;
- 1.4. Списочный состав наставников утверждаются приказом главного врача ГБУЗ «ГПТД»;
- 1.5. Сроки наставничества устанавливаются индивидуально до 1 года. При необходимости сроки наставничества могут быть продлены до 2 лет;
- 1.6. Прикрепление наставника производится не позднее двух недель со дня назначения на должность молодого специалиста;
- 1.7. Замена наставника производится:
 - при прекращении наставником трудовых отношений с ГБУЗ «ГПТД»;
 - при переводе (назначении) наставника или молодого специалиста, в отношении которого осуществляется

наставническая работа, в другое отделение ГБУЗ «ГПТД» 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.

- 1.8. Наставник совместно с молодым специалистом разрабатывает индивидуальную программу наставничества (приложение № 1 к положению), и в дальнейшем оценивает эффективность её выполнения;
- 1.9. Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение запланированных целей и задач молодым специалистом в период наставнического срока. Оценка производится на промежуточном и итогом контроле;
- 1.10. Наставническая деятельность оценивается по завершению Советом по качеству ГБУЗ «ГПТД», молодой специалист оценивается с разных уровней: руководителем подразделения, наставником, коллегами, подчинёнными и самим наставляемым;
- 1.11. В течении десяти календарных дней по окончании срока наставничества, наставник готовит заключение об итогах выполнения индивидуальной программы наставничества (приложение № 2), которое согласовывает с заместителем главного врача и представляет главному врачу. При необходимости молодому специалисту, в отношении которого осуществлялось наставничество, даются конкретные рекомендации по дальнейшему повышению профессионального уровня;
- 1.12. Заключение об итогах выполнения индивидуальной программы наставничества после его рассмотрения главным врачом приобщается к кадровой документации, связанной с работой молодого специалиста, в отношении которого осуществлялось наставничество;
- 1.13. В целях стимулирования и поощрения к достижению целей наставнику устанавливается персональный повышающий коэффициент к должностному окладу в соответствии с Положением об оплате труда и трудовым договором; Персональный повышающий коэффициент устанавливается на определённый период времени в течении соответствующего календарного года
Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента:
0,10 должностного оклада – при 1 наставляемом специалисте;
0,15 должностного оклада – при 2 и более наставляемых.

Выплата персонального повышающего коэффициента устанавливается в пределах фонда оплаты труда, утвержденного ГБУЗ «ГПТД» на финансовый год за счёт всех источников финансирования.

1.14. С целью координации процессов наставничества, контроля за ходом его исполнения в ГБУЗ «ГПТД», создаётся общественный Совет по наставничеству, утверждённый локальным нормативным актом как консультативный орган при руководителе.

2. ЗАДАЧИ НАСТАВНИЧЕСТВА

- 2.1. 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;
- 2.2. Воспитание молодых специалистов на примерах работы лучших работников ГБУЗ «ГПТД»;
- 2.3. Ознакомление с историей ГБУЗ «ГПТД», этапами её деятельности, задачами по оказанию медицинской помощи населению;
- 2.4. Использование личного примера наставника в воспитании молодых специалистов, в отношении которых осуществляется наставничество;
- 2.5. Ознакомление с условиями быта и оказание моральной поддержки молодому специалисту по его просьбе в решении сложных для него проблем;
- 2.6. Вовлечение молодых специалистов в выполнение научно-практической работы;
- 2.7. 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;
- 2.8. Постоянное совершенствование форм и методов наставничества;
- 2.9. Изучение и внедрение передового опыта наставничества других организаций здравоохранения;
- 2.10. Ведение установленной документации (индивидуальная программа наставничества, дневник наставника и др.);
- 2.11. Подведение итогов работы по наставничеству за год.

3. ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН

- 3.1. В своей работе наставник руководствуется действующим законодательством Российской Федерации, Положением о наставничестве, должностной инструкцией.

Наставник обязан:

- максимально индивидуализировать процесс воспитания молодого специалиста;
- разработать совместно с молодым специалистом индивидуальную программу наставничества и оценивать её эффективность с регистрацией результатов в дневнике;
- просто и доступно заострять 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 с его должностными обязанностями, основными направлениями деятельности, полномочиями и организацией работы в ГБУЗ «ГПТД», 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;
- составлять заключение об итогах выполнения молодым специалистом индивидуальной программы наставничества.

Наставник имеет право:

- участвовать при решении вопросов о выдвижении, перемещении, определении соответствия занимаемой должности молодого специалиста;
- принимать участие в обсуждении вопросов, связанных со служебной деятельностью, вносить предложения заведующему отделением о поощрении молодого специалиста, применение мер воспитательного и дисциплинарного воздействия, а также по другим вопросам, требующим решения главного врача;

3.2. Молодой специалист обязан:

- выполнять правила внутреннего трудового распорядка ГБУЗ «ГПТД» и руководствоваться в работе должностной инструкцией;
- в соответствии с поставленными задачами овладеть необходимыми профессиональными навыками, изучив Устав ГБУЗ «ГПТД», получить и использовать в работе необходимую информацию о действующих

законодательных и нормативных документах, регламентирующих деятельность ГБУЗ «ГПТД» и конкретного специалиста;

- максимально использовать опыт и знания наставника для овладения профессией, ознакомления с особенностями работы 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.

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

- пользоваться имеющейся в медицинской организации служебной, 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.

Права и обязанности наставников и молодых специалистов основываются на правах и ответственности сотрудников ГБУЗ «ГПТД», определённых законодательством Российской Федерации и соответствующими должностными обязанностями.