

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**О НАСТАВНИЧЕСТВЕ В ОБЛАСТНОМ ГОСУДАРСТВЕННОМ БЮДЖЕТНОМ**  
**УЧРЕЖДЕНИИ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ «ЧЕРНЯНСКАЯ ЦЕНТРАЛЬНАЯ**  
**РАЙОННАЯ БОЛЬНИЦА ИМ. П.В. ГАПОТЧЕНКО»**

**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 ОГБУЗ «Чернянская ЦРБ им. П.В. Гапотченко» (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 2 лет.
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 направления 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, лица в отношении которого осуществляется наставническая работа, в другое отделение Учреждения 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. Наставник составляет план и проводит оценку эффективности работы молодого специалиста (Приложения № 2).

13. В течение десяти календарных дней по окончании срока наставничества, установленного приказом главного врача Учреждения, наставник готовит заключение об итогах индивидуальной подготовки молодого специалиста, в отношении которого осуществлялось наставничество (приложение №3 к Положению), согласовывает с заведующим отделением, заместителем главного врача по медицинской части и представляет главному врачу медицинской организации.

При необходимости молодому специалисту, в отношении которого осуществлялось наставничество, даются конкретные рекомендации по дальнейшему повышению профессиональных навыков и умений.

14. Отчет об итогах наставничества после его рассмотрения главным врачом Учреждения приобщается к личному делу молодого специалиста, в отношении которого осуществлялось наставничество.

15. За наставничество выплачивается стимулирующая надбавка к окладу в целях пополнения трудовых коллективов молодыми квалифицированными кадрами, успешного освоения вновь принятыми работниками профессиональных знаний и навыков. Порядок применения стимулирующей надбавки за наставничество осуществляется в соответствии с приложением №4 к Положению.

## **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 или структурных подразделений 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. Ведение установленной документации (планы, дневник наставника и др.).
12. 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;
  - составлять план работы с молодым специалистом и оценивать ее эффективность с регистрацией результатов в дневнике;
  - 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;
- составлять отчет по итогам наставнической работы.

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.

Приложение № 1 к Положению о наставничестве в ОГБУЗ  
«Чернянская ЦРБ им. П.В. Гапотченко»

ПЛАН  
работы по наставничеству в ОГБУЗ «Чернянская ЦРБ им. П.В. Гапотченко» на 2020 - 2022  
годы

№ п/п	Наименование	Дата проведения	Ответственное лицо	Отметка о выполнении
1	2	3	4	5
1.	Методические рекомендации по наставничеству: составление планов, ведение документации, функции, задачи и роль наставника.	25.12.2019 г.	Самарский С.Н.	
2.	Обсуждение работы совместно с заместителем главного врача, главной медицинской сестрой.	15.01.2020 г.	Самарский С.Н.	
3.	Ознакомление с правилами внутреннего распорядка ОГБУЗ «Чернянская ЦРБ им. П.В. Гапотченко»	По мере необходимости	Самарский С.Н.	
4.	Ознакомление с должностными обязанностями.	По мере необходимости	Самарский С.Н.	
5.	Беседы по этике, деонтологии.	Не реже 1 раза в квартал	Николаенко Г.А. Андреева М.А. Самарский С.Н.	
6.	Изучение нормативных правовых актов по лечебному процессу, санитарно-противоэпидемическому режиму.	Не реже 1 раза в месяц	Николаенко Г.А. Андреева М.А. Полуянова Е.И.	
7.	Непрерывный процесс обучения (чтение медицинской литературы, изучение новых технологий, посещение и участие в работе конференций, прослушивание и чтение лекций и др.)	Не реже 1 раза в квартал	Николаенко Г.А. Андреева М.А. Наставники	
8.	Профессиональное мастерство; отработка технических навыков в соответствии с порядками, стандартами оказания медицинской помощи.	Постоянно	Николаенко Г.А. Андреева М.А. Наставники	
9.	Контроль за работой наставников: оценка выполнения полученных практических навыков, оформления документации.	Постоянно	Николаенко Г.А. Андреева М.А. Самарский С.Н.	
10.	Совместные беседы наставляемых и наставников: а) о трудностях в работе; б) о повышении профессионального	Не реже 1 раз в неделю	Николаенко Г.А. Андреева М.А. Самарский С.Н. Наставники	

	мастерства в практической деятельности; в) обмен опытом работы;			
11.	Повышение квалификации, освоение смежных профессий.	Постоянно	Николаенко Г.А. Андреева М.А. Самарский С.Н. Наставники	
12.	Санитарное просвещение. Документация. Профилактическая работа по основам здорового образа жизни.	Не реже 1 раза в месяц	Полуянова Е.И.	
13.	Подведение итогов работы за год.	15.01. следующего за отчетным года	Николаенко Г.А. Андреева М.А. Самарский С.Н.	
14.	Оформление протоколов собраний по наставничеству.	По мере проведения	Самарский С.Н.	
15.	Составление плана работы на следующий период.	25.12. текущего года	Самарский С.Н.	
16.	Охрана труда, техника безопасности.	Не реже 1 раза в месяц	Шевченко И.В.	

Приложение № 2 к Положению о наставничестве в ОГБУЗ  
«Чернянская ЦРБ им. П.В. Гапотченко»

План

наставника (ФИО) \_\_\_\_\_  
по работе с молодым специалистом (ФИО) \_\_\_\_\_  
на 201\_\_-201\_\_ гг.

№ п/п	Мероприятия	Сроки исполнения	Ответственный	Отметка об исполнении
1	2	3	4	5
1.	Ознакомление с должностной инструкцией и правилами внутреннего распорядка ОГБУЗ «Чернянская ЦРБ им. П.В. Гапотченко», локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, трудовой дисциплиной в коллективе.			
2.	Изучение действующих нормативных документов по: • лечебному процессу, санитарно-противоэпидемическому режиму; • охране труда и технике безопасности; • проблемам организации здравоохранения. Изучение иных приказов, инструкций, методических рекомендаций по организации и выполнению должностных обязанностей данным специалистом.			
3.	Освоение и совершенствование практических навыков в работе специалиста.			
4.	Специальные навыки по профилю структурного подразделения. Порядок предоставления отчетов.			
5.	Изучение вопросов медицинской этики и деонтологии.			
6.	Оказание консультативной помощи в работе по специальности.			
7.	Изучение медицинской литературы.			
8.	Посещение конференций и семинаров (лекций).			
9.	Ознакомление с положением о санитарном просвещении, формами пропаганды здорового образа жизни.			

10.	Контроль за своевременным прохождением наставляемыми медицинских осмотров.			
11.	Участие в проводимых в МО конкурсах, других общественных мероприятиях (праздники, торжественные даты, спортивные соревнования).			
12.	Ведение документации по наставничеству.			
13.	Оформление стенда по наставничеству.			
14.	Участие в заседаниях совета наставников для координации работы.			
15.	Организация работы по оказанию молодым специалистам помощи в овладении профессией, нормами медицинской этики и деонтологии, в повышении общеобразовательного и культурного уровня, привлечение к участию в общественной жизни МО.			



Приложение № 3 к Положению о наставничестве в ОГБУЗ  
«Чернянская ЦРБ им. П.В. Гапотченко»

Итоги индивидуальной подготовки молодого специалиста, в отношении которого осуществлялась наставничество:

Молодой специалист \_\_\_\_\_

Специальность \_\_\_\_\_

Наставник \_\_\_\_\_

Дата приема на работу \_\_\_\_\_

№ п/п	Мероприятия по плану	Дата проведения	Оценка

Итоговая оценка и рекомендации по дальнейшему трудоустройству:

- 1.
- 2.

Подписи членов комиссии

**ПОРЯДОК  
ПРИМЕНЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ НАДБАВКИ  
ЗА НАСТАВНИЧЕСТВО**

Надбавка за наставничество.

1.1. Надбавка за наставничество применяется в целях стимулирования пополнения трудовых коллективов молодыми квалифицированными кадрами, успешного освоения вновь принятыми медицинскими работниками профессиональных знаний и навыков.

1.2. В соответствии с пунктом 4.5 Положения об оплате труда работников государственных учреждений здравоохранения Белгородской области, утвержденного постановлением Правительства Белгородской области от 5 февраля 2018 года № 37-пп медицинскому работнику медицинской организации за работу по непосредственному руководству профессиональной деятельностью молодого специалиста может устанавливаться персональная надбавка в размере до 5% от должностного оклада за каждого

молодого специалиста в течении всего периода наставничества в пределах утвержденного фонда оплаты труда за счет всех источников финансирования.

Персональная надбавка за наставничество устанавливается по основному месту работы, оплата производится ежемесячно согласно графику работы пропорционально отработанному времени.

1.3. Начисление и отмена персональной надбавки за наставничество производятся в соответствии с приказом главного врача медицинской организации по представлению заместителя главного врача по медицинской части, главной медицинской сестры.