

РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ
«ТБИЛИССКАЯ ЦЕНТРАЛЬНАЯ РАЙОННАЯ БОЛЬНИЦА» МИНИСТЕРСТВА
ЗДРАВООХРАНЕНИЯ КРАСНОДАРСКОГО КРАЯ

ПРИКАЗ

01 августа 2023 года

№ 310

ст-ца Тбилисская

**Об утверждении Положения
о наставничестве в государственном бюджетном учреждении здравоохранения
«Тбилисская центральная районная больница»
министерства здравоохранения Краснодарского края**

Во исполнение Указа Президента Российской Федерации от 6 июня 2019 года № 254 «О Стратегии развития здравоохранения в Российской Федерации на период до 2025 года», постановления Правительства Российской Федерации от 9 октября 2019 года № 1304 «Об утверждении принципов модернизации первичного звена здравоохранения Российской Федерации», Правил проведения экспертизы проектов региональных программ модернизации первичного звена здравоохранения, осуществления мониторинга и контроля за реализацией региональных программ модернизации первичного звена здравоохранения», руководствуясь приказом министерства здравоохранения Краснодарского края от 23 июля 2021 года № 3990 «Об утверждении Типового положения о наставничестве в государственных учреждениях здравоохранения Краснодарского края», в целях внедрения института наставничества в государственном бюджетном учреждении здравоохранения «Тбилисская центральная районная больница» министерства здравоохранения Краснодарского края и оказания практической помощи в профессиональном становлении врачей - молодых специалистов, п р и к а з ы в а ю:

1. Утвердить Положение в государственном бюджетном учреждении здравоохранения «Тбилисская центральная районная больница» министерства здравоохранения Краснодарского края, согласно приложению к настоящему приказу.
2. Начальнику отдела АСУ ГБУЗ «Тбилисская ЦРБ» МЗ КК (Еремин А.Ю.) обеспечить размещение настоящего приказа на официальном сайте ГБУЗ «Тбилисская ЦРБ» МЗ КК.
3. Контроль за выполнением настоящего приказа оставляю за собой.
4. Настоящий приказ вступает в силу со дня его подписания.

Главный врач
ГБУЗ «Тбилисская ЦРБ» МЗ КК



В.А. Головки

Положение о наставничестве в государственном бюджетном учреждении здравоохранения «Тбилисская центральная районная больница» министерства здравоохранения Краснодарского края

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о наставничестве в государственном бюджетном учреждении здравоохранения «Тбилисская центральная районная больница» министерства здравоохранения Краснодарского края (далее - Положение) определяет цели, задачи, формы и порядок осуществления наставничества в государственном бюджетном учреждении здравоохранения «Тбилисская центральная районная больница» министерства здравоохранения Краснодарского края (далее - учреждение здравоохранения).

1.2. Наставничество является кадровой технологией, обеспечивающей передачу знаний, навыков и установок от опытных квалифицированных специалистов выпускникам медицинского высшего учебного заведения, имеющим свидетельство об аккредитации, и ординаторам (далее - молодые специалисты) в целях квалифицированного выполнения молодыми специалистами своих должностных обязанностей.

1.3. Наставничество представляет собой целенаправленную деятельность руководителей структурных подразделений учреждения здравоохранения и наиболее опытных сотрудников этих подразделений по оказанию практической помощи молодым специалистам, в отношении которых осуществляется наставничество, в их профессиональном становлении, развитии и адаптации в коллективе.

1.4. Участниками наставничества являются:

- 1) наставляемый - молодой специалист, получивший медицинское образование и устроившийся на работу в течение первых трех лет после получения документа об образовании или работающий по специальности не более трех лет;
- 2) наставник - сотрудник (руководитель) структурного подразделения учреждения здравоохранения, назначенный ответственным за профессиональную и должностную адаптацию молодого специалиста;
- 3) руководитель структурного подразделения учреждения здравоохранения;
- 4) главный врач или заместитель главного врача, назначенный ответственным за наставничество в учреждении;
- 5) представитель кадровой службы учреждений здравоохранения, осуществляющий организационное и документационное сопровождение процесса наставничества.

2. Цели и задачи наставничества

2.1. Целью наставничества является подготовка молодого специалиста (наставляемого) к самостоятельному выполнению должностных обязанностей, сокращение периода его адаптации к занимаемой должности, воспитание верности профессии, сохранение преемственности между поколениями медицинских работников.

2.2. Задачами наставничества являются:

- 2.2.1. Освоение практико-ориентированных методов и форм обучения;
- 2.2.2. Формирование и оценка общих и профессиональных компетенций молодого специалиста;
- 2.2.3. Оказание помощи в профессиональной и должностной адаптации к условиям осуществления профессиональной деятельности, а также в преодолении возникающих трудностей;
- 2.2.4. Обеспечение формирования и развития профессиональных навыков и умений;
- 2.2.5. Ускорение процесса профессионального становления и развития молодых специалистов;
- 2.2.6. Овладение молодыми специалистами нормами медицинской этики и деонтологии, ознакомление с традициями медицинской организации.

3. Организация наставничества

- 3.1. Наставником может быть специалист, имеющий стаж работы по специальности не менее 7 лет и первую или высшую квалификационную категорию, пользующийся авторитетом в коллективе.
- 3.2. Наставник назначается из числа лиц, предложенных заведующим структурным подразделением или заместителем главного врача. Списочный состав наставников утверждается приказом руководителя учреждения.
- 3.3. Максимальное число закрепленных за наставником молодых специалистов одновременно не может превышать двух человек.
- 3.4. Закрепление молодого специалиста за наставником производится не позднее двух недель со дня назначения на должность молодого специалиста.
- 3.5. Период осуществления наставничества устанавливается от трех до двенадцати месяцев в зависимости от уровня профессиональной подготовки и индивидуальных способностей молодого специалиста. При необходимости срок наставничества может быть продлен до двух лет. В срок наставничества не включаются периоды временной нетрудоспособности молодого специалиста и другие периоды, когда он фактически не исполнял должностные обязанности.
- 3.6. Наставничество может быть завершено досрочно при условии быстрого и успешного освоения молодым специалистом необходимых навыков и компетенций.
- 3.7. Замена наставника производится приказом руководителя учреждения:
 - при расторжении трудового договора с наставником;
 - при наличии обстоятельств, препятствующих осуществлению процесса наставничества (невозможность установления межличностных взаимоотношений, привлечение наставника к дисциплинарной ответственности, отсутствие наставника на работе более одного месяца в связи с его временной нетрудоспособностью, перевод наставника в другое структурное подразделение учреждения).

4. Процесс наставничества

- 4.1. Наставник совместно с наставляемым в течение трех рабочих дней с даты издания приказа о списочном составе наставников составляет индивидуальную программу наставничества по форме согласно приложению 1 к настоящему Положению.
- 4.2. В период наставничества молодой специалист:
 - выполняет обязанности по занимаемой должности;
 - обращается к наставнику за экспертной и консультационной поддержкой по вопросам, связанным с профессиональной деятельностью;
 - выполняет мероприятия, предусмотренные индивидуальной программой

наставничества.

4.3. В период наставничества наставник:
содействует специалисту в ознакомлении с его должностными обязанностями,
знакомит с основными направлениями деятельности структурного подразделения,
способствует молодому специалисту в овладении приемами и методами работы с
пациентами;
вовлекает молодого специалиста в изучение и внедрение в практику новых
современных методов профилактики, диагностики и лечения;
в течение десяти дней по окончании срока наставничества, установленного приказом
руководителя учреждения, готовит заключение об итогах выполнения наставляемым
индивидуальной программы наставничества по форме согласно приложению 2 к настоящему
Положению.

4.4. Заключение согласовывается с руководителем структурного подразделения и
представляется на утверждение руководителю учреждения.

4.5. Заключение после его утверждения руководителем учреждения приобщается к
личному делу молодого специалиста, в отношении которого осуществлялось наставничество.

5. Оценка эффективности наставничества

5.1. Оценка эффективности наставничества осуществляется по следующим
критериям:

- правильность выполнения молодым специалистом своих должностных обязанностей;
- самостоятельность молодого специалиста при выполнении им должностных
обязанностей и принятии решений в пределах своих полномочий;
- участие молодого специалиста в научно-практической работе, во внедрении в
практику новых современных методов профилактики, диагностики и лечения в рамках
полномочий наставляемого;
- соблюдение молодым специалистом нормативно-правовых актов в сфере
здравоохранения;
- соблюдение молодым специалистом в связи с исполнением им должностных
обязанностей, порядка взаимодействия с гражданами организациями.

5.2. В случае признания наставничества эффективным и успешным руководитель
учреждения вправе принять решение о поощрении наставников.

Главный врач
ГБУЗ «Тбилисская ЦРБ» МЗ КК



В.А. Головки

Приложение 1
к Положению о наставничестве
в государственном бюджетном учреждении
здравоохранения «Тбилисская центральная
районная больница» министерства
здравоохранения Краснодарского края

Программа наставничества

Фамилия, имя и отчество молодого
специалиста, в отношении которого
осуществляется наставничество, должность
Фамилия, имя и отчество наставника,
должность

Период наставничества с "___" "___" 202___ г.
по "___" "___" 202___ г.

N п/п	Мероприятия по наставничеству	Сроки исполнения	Отметка об исполнении
1	2	3	4
1. Социально-психологическая адаптация			
1.1.	Представление молодого специалиста, в отношении которого осуществляется наставничество, коллективу структурного подразделения, ознакомление со структурой учреждения.		
1.2.	Ознакомление с должностной инструкцией, положением о структурном подразделении, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами учреждения.		
1.3.	Иные мероприятия (указываются конкретные мероприятия)		
2. Профессиональная адаптация			
2.1.	Изучение действующих нормативных документов по лечебному процессу, санитарно-противоэпидемическому режиму, охране труда и технике безопасности, организации здравоохранения (указываются конкретные мероприятия)		
2.2.	Освоение и совершенствование практических навыков в работе молодого специалиста (указываются конкретные мероприятия)		
2.3.	Изучение порядка оформления документации.		

2.4.	Изучение вопросов медицинской этики и деонтологии.		
2.5.	Оказание консультативной помощи в работе по специальности.		
2.6.	Изучение медицинской литературы по специальности.		
2.7.	Выполнение самостоятельных практических заданий (указываются конкретные задания).		
2.8.	Проверка навыков, знаний и умений, приобретенных молодым специалистом, в отношении которого осуществляется наставничество.		
2.9.	Представление наставником заключения об итогах выполнения наставляемым индивидуальной программы наставничества.		

Наставник:

 (должность, Ф.И.О., подпись)
 Молодой специалист, в отношении которого осуществляется наставничество:

 (должность, Ф.И.О., подпись)
 " ____ " _____ 202 ____ г.

Приложение 2
к Положению о наставничестве
в государственном бюджетном учреждении
здравоохранения «Тбилисская центральная
районная больница» министерства
здравоохранения Краснодарского края

Заключение об итогах выполнения наставляемым индивидуальной программы наставничества

Молодой специалист: _____
(Ф.И.О. и должность наставляемого лица)

Период осуществления наставничества: с " ____ " _____ 202 ____ г. по
" ____ " _____ 202 ____ г.

Краткая характеристика выполнения молодым специалистом
индивидуальной программы наставничества:

Вывод:

Рекомендации наставляемому лицу по результатам осуществления
наставничества:

Наставник _____
(должность Ф.И.О., подпись)

" ____ " _____ 202 ____ г.

С выводами ознакомлен(а):

(должность Ф.И.О., подпись)

" " _____ 202__ г.