

к Приказу главного врача №121-ОД от 17.07.2018 года

ПОЛОЖЕНИЕ О НАСТАВНИЧЕСТВЕ

В ОБУЗ «КГССМП»

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Настоящее положение о наставничестве в ОБУЗ «КГССМП» определяет цели, задачи, формы и порядок осуществления наставничества в учреждении.
- 1.2. Наставничество представляет собой форму обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению работниками должностных обязанностей.
- 1.3. Наставничество является неотъемлемым элементом кадровой политики, средством воспитания и обучения медицинских работников уже работающих в учреждении, впервые принятых на работу в медицинскую организацию после окончания образовательного учреждения.
- 1.4. Наставничество является кадровой технологией, предполагающей передачу знаний и навыков от квалифицированных специалистов выпускникам высших и средних медицинских заведений, имеющим свидетельство об аттестации (аккредитации), а также содействие обеспечению их профессионального становления и развития.
- 1.5. Участниками наставничества являются:
 - Наставник – опытный сотрудник учреждения, принимающий на себя функции по обучению уже работающих работников и новых сотрудников в период прохождения ими периода адаптации.
 - Молодой специалист – новый сотрудник учреждения, прикрепляемый за наставником на период адаптации.
 - Уже работающий сотрудник учреждения, требующий совершенствования профессиональных навыков.

II. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ НАСТАВНИЧЕСТВА

- 2.1 Целью наставничества является приобретение работниками, 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, овладение нормами медицинской этики и деонтологии, повышение культурного уровня, привлечение к участию в общественной жизни учреждения, минимизация периода их адаптации к занимаемой

должности, подготовка аккредитованных специалистов к самостоятельному выполнению должностных обязанностей.

2.2 Задачами наставничества является:

- оказание помощи в профессиональной и должностной адаптации аттестованных (аккредитованных) специалистов к условиям осуществления профессиональной деятельности, а также в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей;
- организация и проведение работы по оказанию помощи молодым специалистам, уже работающим специалистам в становлении индивидуальных профессиональных навыков, овладении нормами медицинской этики и деонтологии, повышении общеобразовательного и культурного уровня, привлечению к участию в общественной жизни медицинской организации;
- воспитание молодых специалистов на примерах работы лучших работников медицинской организации. Использование личного примера наставника в воспитании молодых специалистов;
- знакомство с историей учреждения, этапами ее деятельности, задачами по оказанию медицинской помощи населению;
- знакомство с условиями быта и оказание моральной поддержки молодому специалисту в решении сложных для него проблем;
- вовлечение молодых специалистов в выполнение научно-практической работы;
- 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;
- привлечение молодых специалистов к организации и проведению праздников (день медицинского работника, юбилейная дата учреждения или подразделений учреждения, чествование передовиков и ветеранов здравоохранения);
- постоянное совершенствование форм и методов наставничества.
- изучение и внедрение передового опыта наставничества других организаций здравоохранения;
- подведение итогов работы по наставничеству.

III. ОРГАНИЗАЦИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА

- 3.1 Наставничество устанавливается в отношении лиц, исполнение должностных обязанностей которых требует обеспечение профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей сотрудника, в том числе расширение или освоение профессиональных знаний, овладения новыми практическими навыками.

- 3.2 Наставником может быть специалист, имеющий стаж работы по данной специальности не менее 5 лет, первую или высшую квалификационную категорию, пользующийся уважением в коллективе.
- 3.3 Кандидатуры наставников предлагаются заместителем главного врача по медицинской части, заместителем главного врача по оперативной работе, руководителями структурных подразделений.
- 3.4 Назначение наставником осуществляется на добровольной основе с обязательным письменным согласием лица, назначенного наставником.
- 3.5 Список наставников утверждаются главным врачом учреждения.
- 3.6 Сроки наставничества - индивидуально до 6 месяцев. При необходимости сроки наставничества могут быть продлены до 1 года.
- 3.7 Наставником для вновь трудоустроенного специалиста является руководитель структурного подразделения, в котором будет работать новый сотрудник или иное лицо по решению руководителя структурного подразделения. За наставником закрепляется не более четырех молодых специалистов, в отношении которых осуществляется наставническая работа.
- 3.8 Критериями соответствия роли наставника следует считать: профессиональные навыки, квалификацию, стаж работы, готовность оказать помощь и поддержку в адаптации к производственной среде; умение выявить и оценить качества личности наставляемого, которые нуждаются в развитии; способность применять современные подходы к обучению; служить положительной моделью в профессии и общении.
- 3.9 Наставник должен составлять план по форме согласно приложению 1 к настоящему Положению и проводит оценку эффективности работы молодого специалиста.
- 3.10 В течение десяти календарных дней по окончании срока наставничества, установленного приказом главного учреждения, наставник должен составлять отчет об итогах наставничества по форме согласно приложению 2 к настоящему Положению и, согласовав его с заместителем главного врача по медицинской части, предоставляет главному врачу учреждения. При необходимости молодому специалисту, в отношении которого осуществлялось наставничество, даются конкретные рекомендации по дальнейшему повышению профессиональных навыков и умений.
- 3.11 Отчет об итогах наставничества после его рассмотрения главным врачом учреждения приобщается к личному делу молодого специалиста, в отношении которого осуществлялось наставничество.
- 3.12 Замена наставника производится в соответствии с приказом главного врача учреждения по следующим причинам:
- продолжительного отсутствия наставника;
 - изменения должности или региона работы наставника;
 - изменения должности специалиста (стажера);
 - увольнения наставника из организации;
 - отказа наставника от работы с специалистом (стажером);
 - отказа молодого специалиста (стажера) от работы с назначенным наставником;

- по иным основаниям при наличии обстоятельств, препятствующих осуществлению процесса профессионального становления специалиста.

IV. РУКОВОДСТВО НАСТАВНИЧЕСТВА

- 4.1. Руководство и контроль за организацией наставничества осуществляет заместитель главного врача по медицинской части, который обеспечивает систематическое рассмотрение вопросов организации наставничества на оперативных совещаниях, предлагает меры поощрения наставников.
- 4.2. Организацию наставничества в конкретном структурном подразделении осуществляет руководитель данного структурного подразделения, который:
 - определяет количество аккредитованных специалистов, в отношении которых наставник одновременно осуществляет наставничество, в зависимости от уровня его профессиональной подготовки, а также объема выполняемой работы;
 - определяет срок наставничества в зависимости от уровня профессиональной подготовки аккредитованного специалиста;
 - определяет кандидатуру наставника, осуществляет контроль его деятельности и деятельности закрепленного за ним аккредитованного специалиста, вносит необходимые изменения и дополнения в процесс работы по наставничеству;
 - создает необходимые условия для совместной работы наставника и аккредитованного специалиста;
 - анализирует и обобщает опыт наставничества.
- 4.3. При наличии в медицинской организации десяти и более наставников в учреждении может быть создан Совет по наставничеству, который будет осуществлять свою деятельность по координации наставничества в учреждении, в том числе:
 - разрабатывать мероприятия по совершенствованию механизма наставничества;
 - рекомендовать руководителю структурного подразделения кандидатуры наставников из числа наиболее профессионально подготовленных сотрудников;
 - оказывать методическую и практическую помощь наставникам в планировании их работы, обучении и воспитании аккредитованных специалистов;
 - изучать, обобщать и распространять положительный опыт работы наставников.

V. ОБЯЗАННОСТИ, ПРАВА И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

- 5.1. В своей работе наставник руководствуется действующим законодательством Российской Федерации, настоящим Положением о наставничестве, должностной инструкцией.
- 5.2. 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 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, с организацией работы в учреждении;
- обеспечить изучение аккредитованным специалистом нормативных правовых актов, организационно-распорядительных документов учреждения, регламентирующих его трудовую деятельность;
- передавать молодому специалисту накопленный опыт профессионального мастерства, обучать наиболее рациональным приемам и передовым методам работы;
- периодически докладывать заведующему подстанции о процессе адаптации молодого специалиста, его дисциплине и поведении, результатах его профессионального становления;
- составлять отчет по итогам наставнической работы.

5.3. Наставник имеет право:

- подавать предложения при решении вопросов о перемещении, определении соответствия занимаемой должности молодого специалиста;
- принимать участие в обсуждении вопросов, связанных со служебной деятельностью, вносить предложения заведующему подстанции о поощрении молодого специалиста, применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия, а также по другим вопросам, требующим решения руководителей.

За ненадлежащее исполнение обязанностей по наставничеству наставник может быть отстранен от данной работы.

5.4. Специалист, в отношении которого осуществляется наставническая работа, обязан:

- изучать законодательные и иные нормативные правовые акты, организационно-распорядительные документы учреждения, регламентирующие вопросы его профессиональной деятельности;

- подробно ознакомиться со своими должностными обязанностями, основными направлениями деятельности учреждения;
- выполнять указания и рекомендации наставника, связанные с изучением порядка исполнения должностных обязанностей, учиться у него практическому решению поставленных задач;
- выполнять правила внутреннего трудового распорядка учреждения и руководствоваться в работе должностной инструкцией;
- максимально использовать опыт и знания наставника для овладения профессией, ознакомления с особенностями работы в учреждении;
- максимально изучить лечебно-диагностическую аппаратуру;
- 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.

5.5 Специалист, в отношении которого осуществляется наставническая работа, имеет право:

- пользоваться имеющейся в учреждении служебной, нормативной, учебно-методической документацией по вопросам рабочей 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 соответствующим структурного подразделения учреждения.

5.6 Права и ответственность наставников и специалистов, в отношении которых осуществляется наставническая работа, основываются на правах и ответственности сотрудников медицинской организации, определенных законодательством Российской Федерации и соответствующими должностными обязанностями.

VI. СТИМУЛИРОВАНИЕ НАСТАВНИЧЕСТВА

6.1 Результатами эффективной работы наставника считаются:

освоение и использование специалистом, в отношении которого осуществлялось наставничество, теоретических знаний в практической деятельности, изучение имеющегося лечебно-диагностической аппаратуры, положительная мотивация к профессиональной деятельности и профессиональному развитию, самостоятельность и инициативность в работе, самостоятельность специалиста, в отношении которого осуществлялось наставничество, при принятии решений и выполнении им должностных обязанностей, дисциплинированность и исполнительность при выполнении распоряжений и указаний, связанных с профессиональной деятельностью.

- 6.2. Администрация ОБУЗ «КГССМП», Первичная профсоюзная организация ОБУЗ «КГССМП» имеют право поощрять наставников за проводимую ими успешную наставническую работу с молодыми специалистами и работниками, которым необходима помощь наставника, для повышения профессионального уровня в работе.
- 6.3. В целях стимулирования деятельности наставника к должностному окладу наставника на весь период наставничества (с момента издания приказа о назначении наставника) в учреждении может быть установлены ежемесячные выплаты стимулирующего характера, размер и условия выплат которых будут прописаны в положении об оплате труда учреждения.
- 6.4. В коллективный договор учреждения могут быть внесены положения о дополнительном стимулировании работы наставников: учредить грамоту «Лучший наставник учреждения», объявление благодарности, вручение ценного подарка, выплата премии и другое.

План

Фамилия, имя, отчество специалиста, в отношении которого _____ осуществляется _____ наставничество

должность _____

Период наставничества с _____ 20__ г. по _____ 20__ г.

№ п/п	Мероприятия по наставничеству	Сроки исполнения	Отметка об исполнении
1. Социально-психологическая адаптация			
1.1.	Представление молодого специалиста, в отношении которого осуществляется наставничество, с коллективом, ознакомление с организационной структурой учреждения		
1.2.	Ознакомление с должностной инструкцией и правилами внутреннего распорядка учреждения, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, трудовой дисциплиной в коллективе		
1.3.	Иные мероприятия		
2. Профессиональная адаптация			
2.1.	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 молодым специалистом (указываются конкретные мероприятия)		
2.2.	Освоение и совершенствование практических навыков в работе специалиста (указываются конкретные мероприятия)		
2.3.	Изучение порядка оформления документации (указываются конкретные мероприятия)		
2.4.	Изучение вопросов медицинской этики и деонтологии		
2.5.	Оказание консультативной помощи в работе по специальности		
2.6.	Изучение медицинской литературы		
2.7.	Выполнение самостоятельных практических заданий (указываются конкретные мероприятия)		

2.8.	Ознакомление с положением о санитарном просвещении, формами пропаганды здорового образа жизни		
2.9.	Проверка навыков, знаний и умений, приобретенных молодым специалистом, в отношении которого осуществляется наставничество		
2.10.	Представление лицом, в отношении которого осуществляется наставничество, отчета о профессиональной служебной деятельности (в устной или письменной форме)		
2.11.	Иные мероприятия		

Отчет об итогах наставничества

Выводы по итогам
наставничества _____

Рекомендации по итогам
наставничества _____

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

_____ 20__ г.

Специалист, в отношении которого осуществлялось наставничество

(должность, Ф.И.О., подпись)

_____ 20__ г.

Согласовано
заместитель главного врача по медицинской части

(должность, Ф.И.О., подпись)

_____ 20__ г.

к Приказу главного врача №121-ОД от 17.07.2018 года

Список наставников ОБУЗ «КГССМП»

1. Заместитель главного врача по медицинской части Т.Г.Дьякова.
2. Заместитель главного врача по оперативной работе Е.А.Остапенко.
3. Заведующие подстанциями – врачи скорой медицинской помощи:
-Музалев В. И. - зав.подстанции №1;
Шульгина Н.А. - зам. подстанции №2;
Алименко П.О. – зав. подстанции №3;
4. Заведующий оперативным отделом-врач скорой медицинской помощи -
А.В. Митрофанова.
5. Врачи скорой медицинской помощи (консультанты):
А.П. Носорев, Л.П. Стародубцева, Н.П. Салов, С.Е. Орлов, Е.К. Губарева,
С.П. Булгакова, И.М. Черных.
6. Старшие фельдшера:
Е.Г. Бережная - подстанция №1;
А.В. Володина - подстанция №2;
Т.А. Хрустова – подстанция №3.
7. Иные лица по распоряжению.

**ОБЛАСТНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ
«КУРСКАЯ ГОРОДСКАЯ СТАНЦИЯ СКОРОЙ МЕДИЦИНСКОЙ ПОМОЩИ»
КОМИТЕТА ЗДРАВООХРАНЕНИЯ КУРСКОЙ ОБЛАСТИ
(ОБУЗ «КГССМП»)**

305035, г. Курск, ул. Энгельса, 10В

тел.: (4712)72-51-00

«09» июля 2018 года

Председателю первичной организации
Профсоюза ОБУЗ «КГССМП»
С.Н. Колосовой

ОБРАЩЕНИЕ

**о даче мотивированного мнения Первичной организации Профсоюза ОБУЗ
«КГССМП» в соответствии со ст. 372 Трудового кодекса**

В связи с необходимостью адаптации молодых специалистов (стажеров) к работе в ОБУЗ «Курская городская станция скорой медицинской помощи» комитета здравоохранения Курской области, создания системы передачи опыта и воспитания, повышением квалификации работающего персонала, для скорейшего достижения молодыми специалистами необходимых показателей, снижения текучести персонала и мотивирования новых сотрудников к установлению длительных трудовых отношений, улучшения оказания скорой медицинской помощи населению города Курска, ОБУЗ «Курская городская станция скорой медицинской помощи» комитета здравоохранения Курской области направляет проект приказа «Об утверждении положения о наставничестве в ОБУЗ «КГССМП»» и Положения о наставничестве в ОБУЗ «КГССМП».

Прошу в течение пяти рабочих дней направить в письменной форме мотивированное мнение по данным проектам локальных нормативных актов.

Приложение:

1. Проект Положения о наставничестве в ОБУЗ «КГССМП».

Главный врач

К.В. Хруслов

Первичная организация Профсоюза ОБУЗ «КГССМП»

«16» июля 2018 год

Главному врачу ОБУЗ КГССМП»

К.В. Хруслову

Уважаемый Константин Владимирович!

В связи с запросом от 09.07.2018 года о даче мотивированного мнения Первичной организацией Профсоюза ОБУЗ «КГССМП» сообщает о том, что «13» июля 2018 года на своем заседании при наличии кворума Первичная организация Профсоюза ОБУЗ «КГССМП» рассмотрело указанный запрос и сформировал свое мнение, мотивы которого излагаются в прилагаемой Выписке из решения.

Председатель первичной организации

Профсоюза ОБУЗ «КГССМП»

Приложение на 1 листе



С.Н. Колосова

ВЫПИСКА ИЗ РЕШЕНИЯ

Первичной организации Профсоюза ОБУЗ «КГССМП»

от «13» июля 2018 года

О мотивированном мнении по вопросу принятия работодателем локального нормативного акта: Положения о наставничестве в ОБУЗ «КГССМП»

Первичная организация профсоюза ОБУЗ «КГССМП» рассмотрела обращение работодателя ОБУЗ «КГССМП» от 09.07.2018 года по рассмотрению предложенного проекта приказа «Об утверждении Положения наставничестве в ОБУЗ «КГССМП» и Положения о наставничестве в учреждении, обосновав это необходимостью для адаптации молодых специалистов (стажеров) к работе в ОБУЗ «Курская городская станция скорой медицинской помощи» комитета здравоохранения Курской области, создания системы передачи опыта и воспитания, повышением квалификации работающего персонала, для скорейшего достижения молодыми специалистами необходимых показателей, снижения текучести персонала и мотивирования новых сотрудников к установлению длительных трудовых отношений, улучшения оказания скорой медицинской помощи населению города Курска.

На заседании Первичной организации профсоюза ОБУЗ «КГССМП» 13.07.2018 года на основании статей 371, 372 Трудового кодекса РФ проверено соблюдение работодателем при подготовке проекта приказа «Об утверждении Положения о наставничестве в ОБУЗ «КГССМП» и самого проекта «Положения о наставничестве в ОБУЗ «КГССМП» норм ТК РФ, иных нормативных правовых актов и Коллективного Договора, и утверждено следующее мотивированное мнение.

МОТИВИРОВАННОЕ МНЕНИЕ ПЕРВИЧНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОФСОЮЗА ОБУЗ «КГССМП»

по проекту приказа «Об утверждении Положения о наставничестве в
ОБУЗ «КГССМП» и проекта Положения о наставничестве в ОБУЗ
«КГССМП»

Представленный работодателем проект приказа «Об утверждении Положения о наставничестве в ОБУЗ «КГССМП» и проект Положения о наставничестве в ОБУЗ «КГССМП» работников являются нужными и важными локально нормативными документами, которые позволят лучше и быстрее адаптироваться молодым специалистам (стажерам) к работе в ОБУЗ «Курская городская станция скорой медицинской помощи» комитета здравоохранения Курской области, создать систему передачи опыта и воспитания, повышения квалификации работающего персонала, скорейшему достижению молодыми специалистами необходимых показателей, снизить текучесть персонала и мотивировать новых сотрудников к установлению длительных трудовых отношений, улучшить оказания скорой медицинской помощи населению города Курска.

На основании изложенного Первичная организация Профсоюза ОБУЗ «КГССМП» согласно с предоставленным проектом приказа «Об утверждении Положения о наставничестве в ОБУЗ «КГССМП» и проектом Положения о наставничестве в ОБУЗ «КГССМП».

Председатель Первичной организации

Профсоюза ОБУЗ «КГССМП»



С.Н. Колосова

Мотивированное мнение от ППОП

ОБУЗ «КГССМП» от «13» июля 2018г. получил

г. Курск. Хрустев К.В.



«13» июля 2018г.

(Ф.И.О. представителя работодателя)

(подпись)