

**Положение о наставничестве  
в государственном бюджетном учреждении здравоохранения  
«Станция скорой медицинской помощи» города Кувандыка**

## 1. Общие положения

1.1. Целью наставничества является оказание помощи врачам скорой медицинской помощи, фельдшерам скорой медицинской помощи в первые два года их работы в государственном бюджетном учреждении здравоохранения «Станция скорой медицинской помощи» города Кувандыка (далее по тексту – Учреждение) 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, повышение культурного уровня, а также привлечение к участию в общественной жизни Учреждения.

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 старшим врачом, старшим фельдшером.

1.4. Списочный состав утверждается приказом главного врача Учреждения.

1.5. Сроки наставничества устанавливаются индивидуально до 1 (одного) года. При необходимости сроки наставничества могут быть продлены до 2 (двух) 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 Учреждением;
- при переводе (назначении) наставника или молодого специалиста, в отношении которого осуществляется наставническая работа на иную должность;
- при привлечении 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 настоящему Положению), и в дальнейшем оценивает эффективность ее выполнения.

1.9. Показатели оценки эффективности работы наставника является выполнение запланированных целей и задач молодым специалистом в период наставнического срока. Оценка производится на промежуточном итоговом контроле.

1.10. Наставническая деятельность оценивается по завершению Советом по качеству Учреждения, молодой специалист оценивается с разных уровней: руководителем Учреждения, наставником, коллегами, подчиненными и самим наставляемым.

1.11. В течение десяти календарных дней по окончании срока наставничества, наставник готовит заключение об итогах выполнения индивидуальной программы наставничества (Приложение № 2 к настоящему Положению), которое согласовывает

со старшим врачом и представляет главному врачу Учреждения. 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 Учреждения 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 определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Размер персонального повышающего коэффициента:

0,10 должностного оклада – при 1 (одном) наставляемом специалисте;

0,15 должностного оклада – при 2 (двух) и более наставляемых.

Выплата персонального повышающего коэффициента устанавливается в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в Учреждении на финансовый год за счет всех источников финансирования.

1.14. С целью координации процессов наставничества, контроля за ходом его исполнения в Учреждении, создается общественный Совет по наставничеству, утвержденный 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 уровней.

2.2. Воспитание молодых специалистов на примерах работы лучших работников Учреждения.

2.3. Ознакомление с историей Учреждения, этапами ее деятельности, задачами по оказанию медицинской помощи населению.

2.4. Использование личного примера наставника в воспитании молодых специалистов, в отношении которых осуществлялось 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 в 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 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, полномочиями и организацией 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 главному врачу Учреждения 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 о поощрении молодого специалиста, применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия, а также по другим вопросам, требующим решения руководителей.

3.2. Молодой специалист обязан:

- выполнять правила внутреннего трудового распорядка Учреждения и руководствоваться в работе должностной инструкцией;

- в соответствии с поставленными задачами овладеть необходимыми профессиональными навыками, изучить Устав Учреждения, получить и использовать в работе необходимую информацию о действующих законодательных и нормативных документах, регламентирующих деятельность Учреждения 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.

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 главному врачу Учреждения.

Права и ответственность сторон наставников и молодых специалистов основываются на правах и ответственности сотрудников Учреждения, определенных законодательством Российской Федерации и соответствующими должностными обязанностями.

### Индивидуальная программа наставничества

Фамилия, имя, отчество работника \_\_\_\_\_  
 Структурное подразделение \_\_\_\_\_  
 Должность \_\_\_\_\_  
 Период адаптации с «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. по «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

№ п/п	Мероприятия	Сроки исполнения	Ответственный	Отметка об исполнении
1.	Ознакомление с должностной инструкцией и правилами внутреннего трудового распорядка ГБУЗ «ССМП» г.Кувандыка», трудовой дисциплиной в коллективе			
2.	Изучение действующих нормативных документов по: - санитарно-эпидемиологическому режиму; - охране труда; - 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 учреждения			
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 прохождением наставляемыми медицинских осмотров			
11.	Участие в проводимых в учреждении конкурсах, других общественных мероприятиях (вечера отдыха, 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 учреждения			
16.	Оформление альбома по истории учреждения			

Индивидуальную программу наставничества разработали:

Наставник \_\_\_\_\_ « \_\_\_\_ » \_\_\_\_ 20\_\_ года  
 (должность, Ф.И.О) (подпись)

Работник \_\_\_\_\_ « \_\_\_\_ » \_\_\_\_ 20\_\_ года  
 (должность, Ф.И.О) (подпись)

**Заключение**  
об итогах выполнения  
индивидуальной программы наставничества

\_\_\_\_\_ (Ф.И.О., должность работника)

Период осуществления наставничества с «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. по «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Краткая характеристика:

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Вывод:

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Рекомендации работнику по результатам осуществления наставничества:

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Наставник

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

Старший врач

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

« \_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

С выводом ознакомлен(а)

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

« \_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.