Приложение № 1

Положение
о наставничестве в СПб ГБУЗ «ДПС «Комарово» для врачебного и среднего медицинского персонала

1. Общие положения

1. Наставничество – выполнение работником на основании его письменного согласия по поручению работодателя работы по оказанию другому работнику помощи в овладении навыками работы на рабочем месте по полученной другим работником профессии (специальности). 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, принятых на работу в после окончания образовательного учреждения.

1.2. Наставник – специалист, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для молодого специалиста. Наставником может быть специалист, имеющий стаж работы по данной специальности не менее 7 лет, первую или высшую квалификационную категорию, пользующийся уважением в коллективе.

1.3. Молодой специалист

1.4. Кандидатуры наставников предлагают заместитель главного врача по медицинской части, заведующий, главная медсестра, старшие сестры.

1.5. Наставники подбираются из наиболее подготовленных работников, работающих в Учреждении более пяти лет, имеющих стабильные показатели в работе, богатый жизненный опыт, склонность к воспитательной работе и пользующихся авторитетом в коллективе.

1.6. Критериями работы наставника являются: понимание воспитательного процесса, умение проводить необходимое теоретическое и практическое обучение молодого специалиста, мотивировать и планировать его обучение и в установленные сроки.

1.7. Списочный состав наставников утверждает главный врач СПб ГБУЗ «ДПС «Комарово» (далее Учреждение) (Приложение №2)

1.8. За наставником закрепляется не более двух молодых специалистов, в отношении которых осуществляется наставническая работа. С наставником заключается дополнительное соглашение к трудовому договору, на основании которого работодатель поручает работу по наставничеству, указывает её содержание, срок и форму выполнения.

1.9. Наставничество устанавливается над следующими категориями работников:

a) врачебный персонал
b) средний медицинский персонал
c) работниками, перемещенными по службе на вышестоящую либо равнозначную должность, на другую работу, если выполнение ими функциональных обязанностей требует расширения и углубления профессиональных знаний и новых практических навыков.

1.9. Замену наставника проводят в соответствии с приказом главного врача Учреждения:

- при прекращении наставником трудовых отношений;
- переводе (назначении) молодого специалиста, в отношении которого проводится наставническая работа, в другое подразделение медицинской организации или на иную должность;
- привлечении наставника к дисциплинарной ответственности;
- длительном (более 1 мес.) отсутствии наставника по причине нетрудоспособности или командировки;
- наличии обстоятельств, препятствующих процессу профессионального становления молодого специалиста, в отношении которого осуществляется наставническая работа (например, жалоба/жалобы от молодого специалиста на наставника с указанием обстоятельств, препятствующих наставнической работе, например, невозможность установить межличностные отношения).

2. Цели наставничества.

2.1 Успешное вхождение молодого специалиста в должность.
2.2 Достижение молодым специалистом целевого уровня квалификации.

3. Задачи наставничества

3.1 Ознакомление с историей Учреждения этапами его деятельности, основными задачами по оказанию медицинской помощи населению.
3.2 Формирование у молодых специалистов высокой ответственности за выполняемую работу, стремления к совершенствованию, изучению и внедрению в практику новых методов оказания скорой медицинской помощи
3.3 Ознакомление с условиями рабочего процесса и оказание моральной поддержки молодому специалисту по его просьбе в решении сложных для него проблем.
3.4 Использование личного примера наставника в воспитании молодых специалистов, в отношении которых осуществляется наставничество.
3.5 Ведение установленной документации (план работы, отчет наставника).
3.6 Подведение итогов работы по наставничеству

4. Организация наставничества

4.1 Утверждение работника в качестве наставника производится приказом Главного врача Учреждения с момента назначения работника на определенную должность не позднее двух недель со дня начала работы молодого специалиста. Основанием для издания приказа является служебная записка заместителя главного врача по медицинской части для врачебного персонала и главной медсестрой для среднего медицинского персонала при обоюдном согласии предполагаемого наставника и работника, за которым он будет закреплен.

4.2 Наставник составляет индивидуальный план по работе с молодым специалистом (Приложение № 3) и утверждает его у заместителя главного врача по медицинской части/главной медсестрой в течении двух недель с момента утверждении его в качестве наставника.

4.3 В течение пяти календарных дней после окончания срока наставничества, установленного приказом главного врача Учреждения, наставник готовит Отчет наставника по индивидуальной подготовке молодого специалиста, в отношении которого осуществлялось наставничество (Приложение № 4), а также молодой специалист готовит Отчет молодого специалиста, в отношении которого осуществлялось наставничество (Приложение № 5). Отчеты рассматривают на заседании комиссии по наставничеству с оценкой итогов индивидуального подготовки молодого специалиста, по итогу рассмотрения комиссия составляет Протокол заседания (Приложение № 6).

4.4 Отчет об итогах наставничества после его рассмотрения на заседании комиссии по наставничеству приобщается к личному делу наставника и молодого специалиста, в отношении которого осуществлялось наставничество.

4.5 Наставническая деятельность оценивается по итогу заседаний комиссии по наставничеству.

Дополнительно комиссия по наставничеству оценивают аттестуемого работника по правильности ответов на основные вопросы.

Оценка 5 — ответ уверенный, полный, без ошибок или с небольшими погрешностями.
Оценка 4 — ответ полный или с незначительными погрешностями. Ответил на все вопросы. Дополнял ответ, отвечая на наводящие вопросы и (или) дополнительные вопросы.
Оценка 3 — ответ неполный, ответил не на все вопросы. Частичные ответы на наводящие и (или) дополнительные вопросы.
Оценка 2 — ответ неуверенный, ответил на более чем половину основных вопросов. Нет ответов на наводящие и (или) дополнительные вопросы.
Оценка 1 — не ответил ни на один вопрос.
Далее подсчитывается среднее значение, по полученной итоговой оценке можно определить мотивацию наставника согласно шкале мотивации. (Федеральный закон от 09.11.2024 № 381-ФЗ).

Балл	Размер вознаграждения (руб.)
4,6—5	5000
4,0—4,5	4000
3,6—3,9	3000
3—3,5	2000
2,6—2,9	0

4.6 Администрация Учреждения имеют право поощрять наставников за проводимую ими успешную работу с молодыми специалистами.

5. Обязанности сторон

5.1 В своей работе наставник руководствуется действующим законодательством Российской Федерации, настоящим Положением, должностной инструкцией, акты, приказы, регулирующие деятельность Учреждения

5.2 Наставник обязан:

1) сформировать представление об отношении молодого специалиста к труду, дисциплине, самопознанию, самоконтролю и иных личностных способностях
2) предоставлять необходимую документацию в установленный, данным положением, срок.

3) всесторонне изучать волевые, деловые и нравственные качества работника, его отношение к работе, коллективу, гражданам, бытовые условия, увлечения, наклонности, круг досугового общения.
4) оказывать работнику индивидуальную помощь в овладении избранной профессией, практическими приемами и способами качественного выполнения работы, возложенных задач и поручений, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки.
5) личным примером развивать положительные качества работника, корректировать его поведение на работе и в быту, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, формировать здоровый образ жизни, общественно значимые интересы, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора.
6) участвовать в обсуждении вопросов, связанных со служебной, общественной деятельностью, поведением вне работы работника, вносить предложения заместителю главного врача по медицинской части Учреждения о его поощрении, применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия, удовлетворении разумных потребностей и запросов

5.3 Наставник имеет право:

1) давать молодому специалисту теоретические и практические задания, способствующие выработке навыков исполнения должностных обязанностей;
2) принимать участие в обсуждении вопросов, связанных со служебной деятельностью, вносить предложения заведующему подстанцией и старшему фельдшеру о поощрении молодого специалиста, применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия, а также по другим вопросам, требующим решения руководителей

5.4 Молодой специалист обязан:

1) выполнить индивидуальный план мероприятий по наставничеству, подготовленный наставником;
2) в соответствии с поставленными задачами овладеть необходимыми теоретическими знаниями и практическими навыками, получить и использовать в работе действующие законодательные и нормативные документы, регламентирующие деятельность всей организации и конкретного специалиста;
3) максимально использовать опыт и знания наставника для овладения профессией, ознакомления с особенностями работы в организации;
4) проявлять дисциплинированность, организованность и деонтологию в работе;
5) составить отчет по итогам наставнической работы, представить его комиссии по наставничеству.

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

1) пользоваться имеющейся в Учреждении нормативной, учебно-методической документацией по вопросам профессиональной деятельности;
2) в индивидуальном порядке обращаться к наставнику за советом, помощью по вопросам, связанным с профессиональной деятельностью; при невозможности установить личный контакт с наставником выходить с ходатайством о его замене к заместителю главного врача по медицинской части/заведующему/главной медсестре.