

БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ ВОЛОГОДСКОЙ ОБЛАСТИ
«НИКОЛЬСКАЯ ЦЕНТРАЛЬНАЯ РАЙОННАЯ БОЛЬНИЦА»

ПРИКАЗ

18.02.2025 года.

№ 46-ОД

«Об утверждении положения о наставничестве
в БУЗ ВО «Никольская ЦРБ»

В соответствии с приказом Департамента здравоохранения Вологодской области от 26 июля 2022 года № 710 «Об утверждении типового положения о наставничестве в медицинской организации, подведомственной департаменту здравоохранения Вологодской области» и с целью практической подготовки молодых специалистов и студентов образовательных учреждений медицинского профиля»

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение о наставничестве в бюджетном учреждении здравоохранения Вологодской области «Никольская центральная районная больница» (БУЗ ВО «Никольская ЦРБ») (Приложение №1).
2. Утвердить форму плана (Приложение №2).
3. Утвердить форму отчета об итогах наставничества (Приложение №3).
4. Заместителям главного врача по медицинской части (по совместительству) Чегодаевой С.А., главной медицинской сестре (по совместительству) Подольской Л.С. и фельдшеру отдела по организационно-методической работе Карачевой Н.В. в срок до 10.03.2025 года.
 - 4.1. Представить на утверждение руководителю кандидатуры наставников и ответственных за прохождение практики студентами (Ф.И.О.);
5. Отделу правовой, кадровой и архивной работы, общим вопросам обеспечить ознакомление работников с настоящим приказом.
6. Начальнику информационно-аналитического отдела (Корепину А.Н.) разместить настоящий приказ на официальном сайте БУЗ ВО «Никольская ЦРБ».
7. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Исполняющий обязанности главного врача
БУЗ ВО «Никольская ЦРБ»



В.М. Корепин

Приложение № 1 к приказу
БУЗ ВО «Никольская ЦРБ»
№ 46-ОД от 18.02.2025 года.
УТВЕРЖДАЮ:
Исполняющий обязанности главного врача
БУЗ ВО «Никольская ЦРБ»
В.М. Корепин



Положение о наставничестве в бюджетном учреждении здравоохранения Вологодской области «Никольская центральная районная больница»

I. Общие положения

1.1. Наставничество вводится в медицинском учреждении для совершенствования качества индивидуального обучения молодых специалистов медицинского профиля: врачей, медицинских сестер (далее - молодых специалистов).

1.2. 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 в медицинском учреждении, овладение нормами медицинской этики и деонтологии, повышение культурного уровня, привлечение к участию в общественной жизни учреждения.

1.3. Задачей наставничества является:

- 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 медицинской организации;
- воспитание молодых специалистов на примерах работы лучших работников медицинской организации, использование личного примера наставника в воспитании молодых специалистов;
- ознакомление с историей медицинской организации, этапами ее деятельности, задачами по оказанию медицинской помощи населению;
- 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.

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

II. Наставник

2.1. Наставником может быть специалист, имеющий стаж работы по данной специальности не менее 7 лет, первую или высшую квалификационную категорию, пользующийся уважением в коллективе.

2.2. Кандидатуры наставников предлагаются заместителями главного врача, главной медицинской сестрой по согласованию с заведующими отделений 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.

2.3. Списочный состав наставников утверждаются руководителем медицинской организации.

2.4. Наставник назначается приказом главного врача медицинской организации не позднее двух недель со дня трудоустройства молодого специалиста в медицинскую организацию на основании добровольного согласия сторон. Сроки наставничества устанавливаются индивидуально до 1 года. При необходимости сроки наставничества могут быть продлены до 2 лет.

2.5. За наставником закрепляется не более двух молодых специалистов, в отношении которых осуществляется наставническая работа.

2.6. Критериями соответствия роли наставника следует считать:

- 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.

2.7. Сотрудники, имеющие дисциплинарные взыскания, к наставнической работе на период действия данного взыскания не привлекаются.

2.8. В своей работе наставник руководствуется действующим законодательством Российской Федерации, настоящим Положением о наставничестве, должностной инструкцией.

2.9. Наставник обязан:

- максимально индивидуализировать процесс воспитания молодого специалиста;
- составлять план работы с молодым специалистом и оценивать его эффективность с регистрацией результатов в дневнике;
- поддерживать, осуществлять помощь в утверждении профессионального мастерства;
- 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 медицинской организации;
- передавать молодому специалисту накопленный опыт профессионального мастерства, обучать наиболее рациональным приемам и передовым методам работы;
- периодически докладывать заведующему отделением о процессе адаптации молодого специалиста, его дисциплине и поведении, результатах его профессионального становления;
- составлять отчет по итогам наставнической работы.

2.10. 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 отделением о поощрении молодого специалиста, применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия, а также по другим вопросам, требующим решения руководителей.

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

2.12. Замена наставника производится в соответствии с приказом главного врача медицинской организации:

- при прекращении наставником трудовых отношений;
- при переводе (назначении) наставника в другое отделение медицинской организации;
- 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.

III. Молодой специалист

3.1. Молодой специалист, в отношении которого осуществляется наставническая работа, обязан:

- выполнять правила внутреннего трудового распорядка медицинской организации и руководствоваться в работе должностной инструкцией;
- в соответствии с поставленными задачами овладеть необходимыми профессиональными навыками, изучить и использовать в работе действующее законодательство и нормативные документы, регламентирующие деятельность медицинской организации и конкретного специалиста;
- максимально использовать опыт и знания наставника для овладения профессией, ознакомления с особенностями работы в медицинской 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.

3.2. 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 заведующему соответствующим отделением медицинской организации.

IV. Наставническая работа

4.1. Наставник составляет план по форме согласно приложению №2 к настоящему Приказу и проводит оценку эффективности работы молодого специалиста.

4.2. В течение десяти календарных дней по окончании срока наставничества, установленного приказом руководителя медицинской организации, наставник составляет отчет об итогах наставничества по форме согласно приложению №3 к настоящему Приказу и, согласовав его с заведующим отделением, представляет руководителю медицинской организации.

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

4.3. Отчет об итогах наставничества после его рассмотрения руководителем медицинской организации приобщается к личному делу молодого специалиста, в отношении которого осуществлялось наставничество.

4.4. Результатами эффективной работы наставника считаются:

- освоение и использование молодым специалистом, в отношении которого осуществлялось наставничество, теоретических знаний в практической деятельности;
- положительная мотивация к профессиональной деятельности и профессиональному развитию, самостоятельность и инициативность в служебной деятельности;
- самостоятельность молодого 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.