ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТИ «ПАТОЛОГО-АНАТОМИЧЕСКОЕ БЮРО» /ГБУ РО «ПАБ»/

ПРИКАЗ № 89

«20» ноября 2024 г. г. Ростов-на-Дону

«Об организации наставничества в ГБУ РО «ПАБ»»

В целях адаптации в коллективах, практического обучения молодых специалистов (работников), овладения ими в полном объеме трудовыми навыками, приобретения необходимых компетенций, а также формирования у молодых специалистов (работников) профессиональных знаний и умений, направленных на повышение качества и производительности труда,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение о наставничестве в ГБУ РО «ПАБ» согласно приложению.
2. Руководителям структурных подразделений организовать работу по обеспечению наставничества в подчиненных подразделениях.
3. Заместителям главного врача ГБУ РО «ПАБ», в отношении подчиненных (курируемых) подразделений в предусмотренных случаях определять молодых специалистов (работников), в отношении которых необходимо осуществление наставничества, готовить предложения по закреплению наставников, их поощрению по результатам работы, участвовать в контроле и оценке результатов работы.
4. Отделу кадров обеспечить контроль, анализ, сбор и хранение материалов по осуществлению наставничества в ГБУ РО «ПАБ».
5. Общий контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Главный врач **О.В. Воронова**

Приложение к приказу
от «20» 11 2024 г. № 89

ПОЛОЖЕНИЕ
О НАСТАВНИЧЕСТВЕ В ГОСУДАРСТВЕННОМ БЮДЖЕТНОМ УЧРЕЖДЕНИИ РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТИ «ПАТОЛОГО-АНАТОМИЧЕСКОЕ БЮРО»

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Наставничество - общественное явление, направленное на совершенствование качества индивидуального обучения молодых специалистов, студентов образовательных учреждений медицинского и иного профиля (далее по тексту - молодых специалистов). 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 (под наблюдением наставника) молодых специалистов (работников), впервые принятых на работу в Государственное бюджетное учреждение Ростовской области «Патолого-анатомическое бюро» (далее – ГБУ РО «ПАБ»), как после окончания образовательного учреждения, так и в период обучения в образовательном учреждении, при прохождении производственной практики.

Настоящее положение предназначено для внутреннего использования сотрудниками ГБУ РО «ПАБ», принимающими участие в реализации программы наставничества.

Правовой основой организации наставничества в ГБУ РО «ПАБ» являются Трудовой кодекс Российской Федерации, иные нормативные правовые акты федерального и регионального уровня, настоящее Положение, а также локальные нормативно правовые акты учреждения.

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 (врачей, медицинских лабораторных техников, медицинских регистраторов, санитаров, работников АХЧ) в ГБУ РО «ПАБ», овладение нормами медицинской этики и деонтологии (медицинский персонал), повышение профессионального и культурного уровня, привлечение к участию в общественной жизни ГБУ РО «ПАБ», адаптация в трудовом коллективе.

3. Адаптация персонала – процесс ознакомления, приспособления молодых специалистов к содержанию и условиям трудовой деятельности, а также к социальной среде организации.

4. Стажировка - производственное обучение для овладения какой-либо специальностью или повышение квалификации перед вступлением в должность. Стажировка также используется для повышения профессионального уровня и деловых качеств сотрудника, претендующего на вакантную (новую для него) должность или повышение категории, разряда.

5. Лицо, в отношении которого осуществляется наставничество - специалист, впервые поступивший на работу в ГБУ РО «ПАБ» (в том числе с

испытательным сроком); специалист, назначенный на иную должность в ГБУ РО «ПАБ»; специалист, изменение и/или выполнение новых должностных обязанностей которого требует назначения наставника; специалист, изъявивший желание в назначении наставника (по согласованию с главным врачом ГБУ РО «ПАБ»); стажер/студент, заключивший договор об обучении с обязательством последующего трудоустройства в ГБУ РО «ПАБ»; иное лицо по решению главного врача ГБУ РО «ПАБ», осуществляющее свою деятельность под наблюдением наставника в течение определенного срока (для овладения какой-либо специальностью или повышения квалификации перед вступлением в должность), отведенного для оценки способностей.

6. Наставник - высококвалифицированный специалист, имеющий, как правило, стаж работы по данной специальности не менее 7 лет, проводящий в индивидуальном порядке работу с молодыми работниками по их адаптации к производственной деятельности, производственной культуре и последующему профессиональному развитию, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, практическими знаниями и опытом, пользующийся уважением в коллективе.

7. Кандидатуры наставников предлагаются заведующими и руководителями структурных подразделений, главной медицинской сестрой, по согласованию с заместителями главного врача в соответствии со следующими личностными качествами: позитивный стиль общения и мировосприятия, педагогические навыки, умение решать проблемы, способность выделять приоритеты, имеющие авторитет среди коллег. Кандидатуры наставников согласовываются с заместителями главного врача, курирующими направление деятельности.

8. Работа по организации наставничества строится на основании плана (Приложение № 1).

9. Наставник назначается приказом главного врача ГБУ РО «ПАБ» на основании добровольного согласия. Сроки наставничества устанавливаются индивидуально, до 2 лет. При необходимости сроки наставничества могут быть продлены.

10. За наставником закрепляется не более двух молодых специалистов, в отношении которых осуществляется наставническая деятельность.

11. Критериями соответствия роли наставника следует считать: умение выявить и оценить качества личности наставляемого, которые нуждаются в развитии; готовность оказать помощь и поддержку в адаптации к производственной среде; способность применять современные подходы к обучению; служить положительной моделью в профессии и общении.

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

12. Критериями работы наставника являются: владение технологией воспитательного процесса, умение осуществлять функции управления в виде целеполагания наставляемого, мотивации и планирования его обучения и достижение цели в запланированные сроки.

13. Утверждение кандидатуры наставника производится приказом главного врача ГБУ РО «ПАБ», как правило, не позднее двух недель со дня направления молодого специалиста в ГБУ РО «ПАБ». Основанием для издания приказа является служебная записка заведующего, руководителя структурным подразделением, главной медицинской сестры, согласованная с заместителем

главного врача, при обоюдном согласии наставника и молодого специалиста, в отношении которого будет осуществляться наставническая работа.

14. Замена наставника производится в соответствии с приказом главного врача ГБУ РО «ПАБ»:

- при прекращении наставником трудовых отношений;
- при переводе (назначении) наставника, в отношении которого осуществляется наставническая работа, в другое отделение медицинской организации или на иную должность;
- 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.

15. Наставник составляет план (Приложения № 2) и проводит оценку эффективности работы молодого специалиста (Приложения № 3).

Оценка эффективности работы – это определение уровня эффективности выполнения работы сотрудником (стажером), достигнутых результатов.

16. В течение десяти календарных дней по окончании срока наставничества, установленного приказом главного врача ГБУ РО «ПАБ», молодой специалист готовит отчет об итогах наставничества, который согласовывает с заведующим, начальником структурного подразделения, заместителем главного врача и представляет главному врачу ГБУ РО «ПАБ».

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

17. Отчет об итогах наставничества после его рассмотрения главным врачом ГБУ РО «ПАБ» приобщается к личному делу молодого специалиста, в отношении которого осуществлялось наставничество.

18. За работу в качестве наставника выплачивается стимулирующая надбавка к окладу в целях пополнения трудовых коллективов молодыми квалифицированными кадрами, успешного освоения вновь принятыми работниками профессиональных знаний и навыков. Порядок применения надбавки осуществляется в соответствии с Приложением № 3 настоящего Положения.

II. ЗАДАЧИ НАСТАВНИЧЕСТВА

1. Организация и проведение работы по оказанию помощи молодым специалистам в становлении индивидуальных профессиональных навыков, овладении нормами медицинской этики и деонтологии (для медицинских работников), повышении общеобразовательного и культурного уровня, привлечению к участию в общественной жизни ГБУ РО «ПАБ».

2. Воспитание их на примерах работы лучших работников ГБУ РО «ПАБ».

3. Ознакомление с историей патологической анатомии как науки и как специальности, основами ресурсного обеспечения деятельности патологоанатомических бюро (отделений), структурных подразделений, основами организации и нормативного регулирования работы патологоанатомических бюро (отделений) в Российской Федерации.

4. Ознакомление с историей ГБУ РО «ПАБ», этапами его деятельности,

действующими порядками оказания медицинской помощи, клиническими рекомендациями (протоколы лечения) по вопросам оказания медицинской помощи, с учетом стандартов медицинской помощи, правил проведения патологоанатомических исследований.

5. Организация и проведение праздников (день медицинского работника, юбилейная дата ГБУ РО «ПАБ» или подразделений ГБУ РО «ПАБ», чествование передовиков и ветеранов здравоохранения).

6. Использование личного примера наставника в воспитании молодых специалистов, в отношении которых осуществляется наставничество.

7. Ознакомление с условиями быта и оказание моральной поддержки молодому специалисту по его просьбе в решении сложных для него проблем.

8. Вовлечение молодых специалистов в выполнение научно-практической работы.

9. 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.

10. Постоянное совершенствование форм и методов наставничества.

11. Изучение и внедрение передового опыта наставничества других организаций здравоохранения.

12. Ведение установленной документации (планы, дневник наставника и др.).

13. Подведение итогов работы по наставничеству за год.

III. ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН

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

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 обращать 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 его должностным обязанностям, основным направлениям деятельности, полномочиям и организации 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 заведующему (руководителю) структурного подразделения о процессе адаптации молодого специалиста, его дисциплине, результатах его профессионального становления;

- составлять отчет по итогам наставнической работы.

3. Наставник имеет право:

- принимать участие в обсуждении вопросов, связанных со служебной деятельностью, вносить предложения заведующему (руководителю) структурного подразделения о поощрении молодого специалиста, применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия, а также по другим вопросам, требующим решения руководителей.

4. Молодой специалист обязан:

- выполнять правила внутреннего трудового распорядка ГБУ РО «ПАБ» и руководствоваться в работе должностной инструкцией;
- в соответствии с поставленными задачами, овладеть необходимыми профессиональными навыками, получить и использовать в работе необходимую информацию о действующих законодательных и нормативных документах, регламентирующих деятельность организации 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.

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

- пользоваться имеющейся в ГБУ РО «ПАБ» 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 (руководителю) структурным подразделением.

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

Приложение № 1
к Положению о наставничестве в ГБУ РО «ПАБ»

УТВЕРЖДАЮ
Главный врач ГБУ РО «ПАБ»
О.В. Воронова

«___» _____ 20__ года

ПЛАН
работы с наставниками в ГБУ РО «ПАБ» на 20___ - 20___ годы

№ п/п	Наименование	Дата проведения	Ответственное лицо	Отметка о выполнении
1	2	3	4	5
1.	Методические рекомендации по наставничеству: составление планов, ведение документации, функции, задачи и роль наставника.			
2.	Ознакомление с правилами внутреннего распорядка ГБУ РО «ПАБ».			
3.	Ознакомление с должностными обязанностями.			
4.	Беседы по этике, деонтологии (для медицинских работников).			
5.	Изучение нормативных правовых актов по основам организации и нормативному регулированию работы патологоанатомических бюро (отделений) в Российской Федерации, санитарно-противоэпидемическому режиму, работы структурных подразделений.			
6.	Непрерывный процесс обучения (чтение медицинской и иной профессиональной литературы, изучение новых технологий, посещение и участие в работе конференций, прослушивание и чтение лекций и др.)			
	Профессиональное мастерство: отработка технических навыков в соответствии с действующими порядками оказания медицинской помощи, клиническими рекомендациями (протоколы лечения) по вопросам оказания медицинской помощи, с учетом стандартов медицинской помощи, правил проведения патологоанатомических исследований (для медицинских работников).			
8.	Контроль за работой наставников: оценка выполнения полученных практических			

	навыков, оформления документации.			
9.	Совместные беседы наставляемых и наставников: а) о трудностях в работе; б) о повышении профессионального мастерства в практической деятельности; в) о смене опытом работы;			
10.	Повышение квалификации, освоение смежных профессий.			
11.	Санитарное просвещение. Документация. Профилактическая работа по основам здорового образа жизни.			
12.	Подведение итогов работы за год.			
13.	Охрана труда, техника безопасности.			

Заместитель главного врача
по организационно-методической работе Ю.М. Макаренко

СОГЛАСОВАНО:

Заместитель главного врача
по медицинской части Л.Б. Ящинский

Начальник отдела кадров П.Н. Никишов

Приложение № 2
к Положению о наставничестве в ГБУ РО «ПАБ»

УТВЕРЖДАЮ
Заместитель главного врача
(курирующий работу наставника)

«___» _____ 20__ года

План

Наставника (ФИО)_____
по работе с молодым специалистом (ФИО)_____
на 20___ - 20____ гг.

№ п/п	Мероприятия	Сроки исполнения	Ответственный	Отметка о выполнении
1	2	3	4	5
1.	Ознакомление с должностной инструкцией и правилами внутреннего распорядка ГБУ РО ПАБ, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, трудовой дисциплиной в коллективе.			
2.	Изучение действующих нормативных документов по: • основам организации и нормативному регулированию работы патологоанатомических бюро (отделений) в Российской Федерации, структурных подразделений, санитарно-противоэпидемическому режиму; • охране труда и технике безопасности; • 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 ГБУ РО ПАБ. Порядок предоставления отчетов.			
5.	Изучение вопросов медицинской этики и деонтологии (для медицинских работников).			
6.	Оказание консультативной помощи в работе по специальности.			
7.	Изучение медицинской (для медицинских работников) и иной профессиональной литературы) литературы.			
8.	Посещение конференций и семинаров (лекций).			

9.	Ознакомление с положением о санитарном просвещении, формами пропаганды здорового образа жизни.			
10.	Контроль за своевременным прохождением наставляемыми медицинских осмотров.			
11	Ведение документации по наставничеству.			
12	Участие в заседаниях совета наставников для координации работы.			
13.	Организация работы по оказанию молодым специалистам помощи в овладении профессией, нормами медицинской этики и деонтологии (для медицинских работников), в повышении общеобразовательного и культурного уровня, привлечение к участию в общественной жизни ГБУ РО ПАБ.			

Подпись руководителя (составившего план)

Ознакомлен:

Наставник _____ _____

Лицо, в отношении которого
осуществляется наставничество _____ _____

Приложение № 3
к Положению о наставничестве в ГБУ РО ПАБ.

Итоги индивидуальной подготовки молодого специалиста, в отношении которого осуществлялась наставничество:

Молодой специалист _____

Специальность _____

Наставник _____

Дата приема на работу (закрепления наставника) _____

№ п/п	Мероприятия по плану	Дата проведения	Оценка
1	2	3	4
1.			
2.			

Итоговая оценка и рекомендации по дальнейшему трудоустройству:

1. _____

2. _____

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

«___» _____ 20___ г.

Ознакомлен: _____
(должность, Ф.И.О., подпись лица, в отношении которого осуществлялось наставничество)

«___» _____ 20___ г.

Приложение № 4
к Положению о наставничестве в ГБУ РО «ПАБ».

ПОРЯДОК
ПРИМЕНЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ НАДБАВКИ НАСТАВНИКАМ

1. Ежемесячная денежная надбавка к должностному окладу за наставничество применяется в целях стимулирования высококвалифицированных работников, передающих молодым, требующих дополнительного внимания и контроля работникам, свои знания, опыт, передовые способы и методы освоения профессиональной деятельности, с целью пополнения трудовых коллективов квалифицированными кадрами, успешного освоения вновь принятыми работниками профессиональных знаний и навыков.

2. Наставникам, назначенным приказом ГБУ РО «ПАБ» устанавливается стимулирующая выплата за интенсивность и высокие результаты работы, в размере от 5 до 15 процентов должностного оклада (в зависимости от имеющегося практического, научного, педагогического опыта, качества наставнической деятельности и других факторов).

3. Назначение и отмена выплаты надбавки за наставничество производятся в соответствии с приказом главного врача ГБУ РО «ПАБ» по представлению заведующего (начальника) структурного подразделения, главной медицинской сестры, согласованного с курирующим заместителем главного врача.