СОГЛАСОВАНО
Министр здравоохранения
Ростовской области

_____ Н.Б. Варданян

УТВЕРЖДАЮ
И.о. главного врача
ГБУ РО «ГП № 1»
в г. Ростове-на-Дону

_____ Н.И. Дикова

ПОЛОЖЕНИЕ
по организации наставничества в ГБУ РО «ГП № 1» в г. Ростове-на-Дону

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет цели, задачи, формы и механизм осуществления наставничества в ГБУ РО «ГП № 1» в г. Ростове-на-Дону (далее по тексту – медицинская организация), находящейся в ведении министерства здравоохранения Ростовской области.

1.2. В настоящем Положении используются следующие понятия:

наставничество - форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к самостоятельному квалифицированному исполнению работниками должностных обязанностей;

молодой специалист - лицо, получившее медицинское образование по основным профессиональным образовательным программам и впервые прошедшее первичную аккредитацию специалиста, первичную специализированную аккредитацию специалиста по соответствующей специальности трудоустроившееся в медицинскую организацию на должность врача-специалиста впервые по данной специальности или на должность врача-стажера в отношении которого осуществляется наставничество;

наставник - профессионально компетентный медицинский работник медицинской организации со стажем работы не менее пяти лет, обладающий высокими профессиональными качествам, имеющий стабильные показатели в работе, способность и готовность делиться своим опытом, имеющий системное представление о своем участке работы и работе медицинской организации, преданный своему делу, поддерживающий стандарты и правила работы, обладающий коммуникативными навыками и гибкостью в общении, назначенный ответственным за профессиональную и должностную адаптацию молодого специалиста.

1.3. Наставничество в сфере здравоохранения осуществляется в отношении лиц, получивших медицинское образование по основным профессиональным образовательным программам по специальностям (направлениям подготовки), в том числе на основании договора о целевом обучении в соответствии со статьей 71.1 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», впервые прошедших первичную аккредитацию специалиста,

первичную специализированную аккредитацию специалиста по соответствующей специальности (далее - наставляемые) и осуществляющих медицинскую деятельность по основному месту работы в медицинских организациях, в том числе в соответствии с договором о целевом обучении, реализующих программу государственных гарантий бесплатного оказания гражданам медицинской помощи, и в иных организациях в соответствии с договором о целевом обучении.

1.4. Наставничество осуществляется по основному месту работы наставляемого в медицинских организациях, участвующих в реализации программы государственных гарантий бесплатного оказания гражданам медицинской помощи.

1.5. Наставничество не заменяет обучение или стажировку, а является дополняющим механизмом, который может способствовать успешной адаптации специалистов на рабочем месте, совершенствованию практических умений и навыков работы по полученной специальности, обеспечивая индивидуальный подход к профессиональному становлению и развитию кадрового состава.

2, Цель и задачи наставничества

2.1. Целью наставничества в сфере здравоохранения является:

помощь в профессиональном становлении молодых специалистов, приобретении ими профессиональных знаний и навыков, самостоятельном выполнении должностных обязанностей;

развитие кадрового потенциала и личности наставляемого, формирование ответственного отношения к труду и его результатам и долгосрочных трудовых отношений.

2.2. Основные задачи наставничества:

оказание помощи в профессиональной и должностной адаптации молодых специалистов к условиям осуществления профессиональной деятельности, а также в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей;

совершенствование профессиональных компетенций наставляемого (оказание помощи наставляемому в ведении медицинской документации, в работе согласно клиническим рекомендациям, в работе в информационных системах, в навыках общения с пациентами и т.д.);

развитие у наставляемого умений самостоятельно, качественно и своевременно исполнять должностные обязанности, поддерживать профессиональный уровень, необходимый для их надлежащего исполнения;

развитие у наставляемого трудолюбия, чувства личной ответственности за выполнение должностных обязанностей и мотивации в отношении эффективной и долгосрочной профессиональной деятельности;

непрерывная поддержка наставляемого в процессе получения им новых компетенций и выявление препятствий, затрудняющих профессиональную реализацию наставляемого;

ознакомление наставляемого с принципами и нормами организационной

традиции;

помощь в формировании индивидуальной траектории профессионального развития наставляемого;

формирование командного духа и повышение мотивации сотрудников; обеспечение преемственности кадров посредством установления длительных трудовых отношений с медицинскими работниками.

3. Организация наставничества

3.1. Срок осуществления наставничества устанавливаются приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации.

В случае если наставничество в отношении наставляемых не осуществлялось или осуществлялось менее установленного срока, наставничество осуществляется до достижения установленного суммарного срока наставничества.

3.2. Наставничество осуществляется медицинским работником, имеющим соответствующую специальность (направление подготовки) и стаж медицинской деятельности не менее 5 лет (далее - наставник).

Наставничество мажет осуществляться руководителем (заместителем) медицинской организации (структурного подразделения), имеющим стаж медицинской деятельности не менее 5 лет.

3.3. Назначение наставников осуществляется на добровольной основе с обязательным письменным согласием лица, назначаемого наставником.

Выполнение функций наставника осуществляется на основании дополнительного соглашения к трудовому договору, заключенного в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Списочный состав наставников утверждается руководителем медицинского учреждения.

3.4. Приказ о наставничестве издается не позднее 5 рабочих дней со дня приема на работу молодого специалиста.

Наставничество приостанавливается на период временного отсутствия молодого специалиста (отпуск без сохранения заработной платы более 14 календарных дней, отпуск по уходу за ребенком). Приостановление наставничества и его возобновление оформляются приказами медицинской организации.

3.5. Замена наставника осуществляется на основании приказа медицинской организации:

при увольнении наставника;

при переводе наставника или молодого специалиста в иное структурное подразделение медицинской организации или на другую должность;

при ненадлежащем исполнении наставником функций наставничества или своих должностных обязанностей;

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

В случае замены наставника периоды осуществления наставничества и их продолжительность не изменяются.

3.6. Назначение, замена и освобождение наставника осуществляется на основании приказа руководителя медицинской организации. При этом наставники и наставляемые в отношении которых издан приказ, должны быть ознакомлены с ним в письменной форме.

3.7. В целях стимулирования и поощрения к достижению целей наставнику устанавливается выплата к должностному окладу в соответствии с настоящим положением и дополнительным соглашением к трудовому договору.

В размере 5000 руб. за наставничество над одним работником с учетом отработанного времени.

Выплата устанавливается в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на финансовый год.

Затраты на выплаты медицинским работникам за дополнительную работу, связанную с наставничеством в отношении молодых специалистов, завершивших обучение и находящихся в штате медицинской организации, распределяются за счет средств обязательного медицинского страхования.

3.8. Медицинской организацией по согласованию с министерством здравоохранения Ростовской области утверждается положение о порядке осуществления наставничества в медицинской организации с учетом специфики, профессионального профиля и деятельности организации, включающее критерии оценки эффективности работы наставника, критерии оценки выполнения наставляемым индивидуального плана.

3.9. Наставничество может осуществляться с использованием дистанционных технологий, специализированной платформы Портала непрерывного медицинского и фармацевтического образования (НМФО).

3.10. Руководителем, медицинской организации определяется лицо ответственное за организацию наставничества в медицинской организации.

3.11. Кадровая служба медицинской организации осуществляет документационное сопровождение процесса наставничества, подготовку проектов приказов медицинской организации и иных документов, сопровождающих процесс наставничества, в том числе дополнительных соглашений к трудовым договорам.

3.12. В течение 7 календарных дней после истечения срока прохождения наставничества, наставник направляет руководителю медицинской организации отчет об итогах прохождения наставничества, который после утверждения руководителем приобщается к личному делу наставляемого. После утверждения отчета об итогах прохождения наставничества издается приказ о завершении наставничества в отношении наставляемого.

4. Права и обязанности ответственного за организацию наставничества в медицинской организации

4.1. Ответственный за наставничество обязан:

осуществлять систематическое рассмотрение вопросов организации наставничества, изучать лучшие практики реализации наставничества и способствовать их внедрению;

вносить предложения руководителю медицинской организации об отстранении наставников, недобросовестно относящихся к работе по наставничеству;

осуществлять контроль за деятельностью наставника и деятельностью закрепленного за ним молодого специалиста, вносить необходимые изменения и дополнения в процесс работы по наставничеству;

создавать необходимые условия для совместной работы наставника и молодого специалиста (при наличии возможности - организовать рабочее место молодого специалиста в одном кабинете с наставником).

4.2. Ответственный за наставничество имеет право:

участвовать в разработке положения о наставничестве, инициировать внесение изменений в положение о наставничестве в целях повышения эффективности системы наставничества в медицинской организации;

участвовать в методическом и методологическом руководстве процесса наставничества;

предлагать кандидатуры наставников из числа наиболее профессионально подготовленных работников согласно критериям, утвержденным положением о наставничестве медицинской организации;

оказывать методическую и практическую помощь наставникам в планировании их работы, обучении, профессиональной и должностной адаптации молодых специалистов и давать рекомендации по совершенствованию порядка наставничества в медицинской организации.

5. Права и обязанности наставника

5.1. Наставник обязан:

не позднее 5 рабочих дней со дня установления наставничества разработать план мероприятий по наставничеству над специалистом, трудоустроившимся на должность врача в медицинскую организацию, (далее - план мероприятий) и утвердить его руководителем структурного подразделения (заместителем руководителя медицинской организации), оформив согласно приложению № 1 к настоящему Положению;

ознакомить молодого специалиста с основными направлениями деятельности, задачами и функциями медицинской организации и ее структурных подразделений;

обеспечить изучение молодым специалистом нормативных правовых актов, организационно-распорядительных документов медицинской организации, регламентирующих его трудовую деятельность;

содействовать молодому специалисту в разработке индивидуального плана обучения в системе непрерывного медицинского образования;

оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении

практическими приемами и способами качественного выполнения должностных обязанностей;

выявлять и совместно устранять допущенные молодым специалистом ошибки в профессиональной деятельности;

в качестве примера выполнять отдельные должностные обязанности совместно с молодым специалистом;

передавать молодому специалисту накопленный опыт профессионального мастерства, обучать наиболее рациональным приемам и передовым методам работы;

всесторонне изучать деловые и моральные качества молодого специалиста, его отношение к работе, коллективу, гражданам;

проявлять терпение и внимание к молодому специалисту, помогать в преодолении имеющихся недостатков, в корректной форме давать оценку результатам его работы и поведении;

личным примером развивать положительные качества молодого специалиста, привлекать к участию в общественной жизни коллектива;

докладывать ответственному за наставничество (заместителю руководителя медицинской организации) о процессе адаптации молодого специалиста, его дисциплине и поведении, результатах профессионального становления.

в течение 7 календарных дней после истечения срока прохождения наставничества, направить руководителю медицинской организации отчет о прохождении наставничества в медицинской организации согласно приложению № 2 к настоящему Положению.

5.2. Наставник имеет право:

принимать участие в обсуждении вопросов, связанных с работой молодого специалиста, вносить предложения руководителю медицинской организации о поощрении молодого специалиста, применении к нему мер дисциплинарного характера, а также по другим вопросам, требующим решения руководителя медицинской организации;

осуществлять контроль за деятельностью молодого специалиста в форме личной проверки качества выполненной работы;

требовать выполнения молодым специалистом плана мероприятий по наставничеству.

5.3. Критериями эффективной деятельности наставника являются:

выполнение плана мероприятий по наставничеству в полном объеме;

качественное выполнение профессиональных обязанностей молодым специалистом в период наставничества;

отсутствие замечаний по оформлению медицинской документации молодым специалистом.

6. Права и обязанности молодого специалиста

6.1. Молодой специалист обязан:

6.2. изучать нормативные правовые акты, организационно-распорядительные документы медицинской организации, регламентирующие вопросы его профессиональной деятельности;

6.3. подробно ознакомиться со своими должностными обязанностями, основными направлениями деятельности медицинской организации;

6.4. выполнять указания; и рекомендации наставника, связанные с изучением порядка исполнения должностных обязанностей, учиться у него практическому решению поставленных задач;

6.5. совершенствовать профессиональные навыки, практические приемы и способы качественного выполнения должностных обязанностей;

6.6. совместно с наставником устранять допущенные в работе ошибки;

6.7. сообщать наставнику о трудностях, возникших в связи с исполнением определенных должностных обязанностей;

6.8. быть исполнительным, дисциплинированным, организованным и старательным работником, при общении с руководителями, коллегами по работе, гражданами, проявлять внимание, уважение и терпение (в том числе, соблюдать принципы медицинской этики и деонтологии), дорожить репутацией медицинской организации, активно участвовать в общественной жизни коллектива.

6.9. Молодой специалист имеет право:

6.10. пользоваться имеющейся в структурном подразделении служебной, нормативной документацией, учебно-методической литературой;

6.11. в индивидуальном порядке обращаться к наставнику за советом, помощью по вопросам, связанным с трудовой деятельностью;

6.12. при невозможности установления личного контакта с наставником выходить с соответствующим ходатайством о его замене к руководителю структурного подразделения (заместителю руководителя медицинской организации).

Приложение № 1

УТВЕРЖДАЮ

Куратор _____

_____Подпись

Наставник _____

_____ Подпись

«____»_____ 202____

Индивидуальный план наставничества

_____

_____

Период наставничества: с «____» _____ 202_г. по «____» _____202_г

N п/п	Наименование мероприятия	Срок выполнения	Подпись молодого специалиста	Отметка о выполнении
1	Представление молодого специалиста коллективу. Ознакомление с историей государственного бюджетного учреждения Ростовской области «Городская поликлиника № 1» в г. Ростове-на-Дону, ее традициями, особенностями становления и развития уровней, видов и объемов медицинской помощи. Цели, задачи организации и структурных подразделений. Изучение правил трудового распорядка, должностных обязанностей, возможностей компьютерной техники и программного обеспечения. Требования к условиям труда и охране труда. Обсуждение и составление индивидуального плана наставничества, определение функций, задач, роли наставника для молодого специалиста, знакомство с правами и обязанностями участников наставничества согласно практическим рекомендациям министерства здравоохранения Ростовской области. Составление перечня литературы, рекомендуемой к изучению.			
2	Изучение основ законодательства о здравоохранении и нормативно-правовых документов, определяющих деятельность органов и учреждений здравоохранения. Нормативно-правовые документы, регламентирующие порядок проведения медицинских осмотров. Законодательство в сфере охраны здоровья и защиты персональных данных, нормативные правовые акты, определяющие деятельность медицинских кадров и медицинских организаций. Изучение порядков			

	оказания и стандартов медицинской помощи, применяемых в терапии			
3	Осуществление сбора анамнеза заболевания, анализ полученной информации от пациентов (их родственников, законных представителей, окружающих их лиц) с заболеваниями и (или) состояниями, в том числе, требующими оказания неотложной или экстренной медицинской помощи. Проведение физикального обследования пациентов и интерпретация результатов. Интерпретация результатов первичного или повторного осмотра пациентов Обоснование необходимости и объема лабораторного и инструментального обследования, необходимости направления на консультацию к врачам – специалистам. Анализ полученных результатов обследования, при необходимости обоснование и планирование объема дополнительных исследований. Интерпретация результатов сбора информации о заболевании, данных, полученных при лабораторном или инструментальном обследовании пациентов, а также консультации пациентов врачами-специалистами. Выполнение предварительной диагностики злокачественных новообразований по ранним клиническим синдромам. Организация обследования при выявлении у больного клинических признаков злокачественного новообразования и проведение дифференциальной диагностики с привлечением врача-специалиста для верификации диагноза и определения лечебной тактики. Осуществление ранней диагностики заболеваний внутренних органов по клиническим синдромам. Проведение дифференциальной диагностики заболеваний в клинике внутренних болезней. Выявление клинических признаков внезапного прекращения кровообращения и дыхания. Определение экстренности и очередности объема, содержания и последовательности диагностических мероприятий. Определение показаний к вызову бригад скорой медицинской помощи, в том числе специализированных. Использование медицинской аппаратуры, которая входит в перечень оснащения кабинета участкового терапевта, в соответствии с порядком оказания медицинской помощи.			
4	В соответствии с действующими порядками оказания медицинской помощи и стандартами медицинской помощи составление плана лечения болезней и состояний, с учетом возраста пациента, диагноза и клинической картины заболевания. Назначение медикаментозного лечения лекарственными препаратами для медицинского применения с учетом перечня жизненно необходимых и важнейших лекарственных препаратов, программ дополнительного лекарственного обеспечения, а также с учетом возраста, диагноза и клинической картины болезни. Назначение немедикаментозного лечения с учетом возраста, диагноза и клинической картины болезни. Выполнение мероприятий базовой сердечно-легочной реанимации в сочетании с электроимпульсной терапией (дефибрилляцией). Анализ действия лекарственных средств с учетом фармакологических взаимодействий,			

	коморбидной патологии и возраста пациента. Оценка эффективности и безопасности лекарственных средств.			
5	Составление плана работы и отчета о работе. Анализ данных официальной и целевой статистической отчетности. Владение методами работы с общими и специальными персональными данными пациентов для обеспечения конфиденциальности. Представление медико-статистических показателей заболеваемости, инвалидности и смертности для оценки здоровья прикрепленного населения. Предоставление статистических показателей, характеризующих деятельность врача - терапевта участкового. Заполнение медицинской учетно-отчетной документации и контроль качества ее ведения. Оформление документов при направлении на госпитализацию, на санаторно-курортное лечение, на медико-социальную экспертизу, на посещение образовательных учреждений, при временной утрате трудоспособности. Контроль выполнения функциональных обязанностей медицинской сестры на участке. Работа в информационно-аналитических системах (Единой государственной информационной системе в сфере здравоохранения).			
6	Соблюдение принципов врачебной этики и деонтологии, врачебной тайны, Клятвы врача. Оформление отчета о наставничестве.			

Приложение № 2

ОТЧЕТ НАСТАВНИКА О РЕЗУЛЬТАТАХ РАБОТЫ
МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА/ЛИЦА,
В ОТНОШНИИ КОТОРОГО ОСУЩЕСТВЛЯЛОСЬ НАСТАВНИЧЕСТВО

ГБУ РО «ГП №1» в г. Ростове-на-Дону

(наименование подразделения)

Молодой специалист:_____

Ф.И.О. _____

Наставник: _____

Ф.И.О. _____

За период прохождения наставничества - с "___" _____ по "___" _____202__года, согласно приказа № _____- л/с Молодой специалист приобрел следующие знания и навыки:

Трудовые действия	Выполнение/ освоение
Ознакомление с организационной структурой медицинской организации.	освоено
С должностной инструкцией и правилами внутреннего распорядка, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, трудовой дисциплиной в коллективе, коллективным договором.	освоено
Освоение и совершенствование практических навыков в работе специалиста (СОПы; алгоритмы).	освоено
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)	освоено
Освоение и совершенствование практических навыков в работе специалиста (указываются конкретные мероприятия)	освоено
Изучение порядка оформления документации (указываются конкретные мероприятия)	освоено
Изучение вопросов медицинской этики и деонтологии	освоено
Оказание консультативной помощи в работе по специальности	освоено
Выполнение самостоятельных практических заданий (указываются конкретные мероприятия)	освоено

Проверка навыков, знаний и умений, приобретенных молодым специалистом, в отношении которого осуществляется наставничество	освоено

РЕЗЮМЕ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА, В ОТНОШЕНИИ КОТОРОГО ОСУЩЕСТВЛЯЛОСЬ НАСТАВНИЧЕСТВО

(примерная характеристика)

ФИО принята на работу_____ ГБУ РО «ГП № 1» в г. Ростове-на-Дону, с по прошел(а) период адаптации, как вновь принятый сотрудник. Имеет аккредитацию специалиста по специальности _____, имеет базовый уровень подготовки.

За время работы зарекомендовала себя с положительной стороны. Успешно освоил(а) практические знания по своей специальности, что позволяет ей(ему) достойно справляться с работой. К выполнению служебных обязанностей относится ответственно и добросовестно, проявляет четкость, исполнительность, инициативу. В трудных ситуациях сохраняет спокойствие и проявляет способность к быстрому принятию верных решений. В общении с больными вежлива и тактична. Отлично понимает значимость своей работы и получает удовлетворение от достигнутых в ней успехов.

Требовательна к себе в работе. В отношении с коллегами и пациентами соблюдает все правила медицинской этики и деонтологии. Соответствует занимаемой должности, коллектив принял ее как отзывчивого и трудолюбивого сотрудника.

РЕКОМЕНДАЦИИ:

- продолжать непрерывное профессиональное образование,
- продолжить освоение оформление основ экспертизы временной нетрудоспособности и медико-социальной экспертизы документов.

Заведующий отделением _____ _____

Занимаемая должность подпись ФИО

Врач- _____ _____

Занимаемая должность подпись ФИО

«____» _____ 202_ г.