

Тамбовское областное государственное бюджетное
учреждение здравоохранения
ТОГБУЗ «Ржаксинская ЦРБ»

Приказ

От 20.11.2018 г.

р.п. Ржакса

№ 232 л/р

В целях обеспечения организации, координации и повышения качества воспитательной работы с молодыми специалистами в ТОГБУЗ «Ржаксинской ЦРБ» .

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение о Совете наставников молодых специалистов в ТОГБУЗ "Ржаксинская ЦРБ"(приложение №1)

2. Утвердить состав Совета наставников в составе:

-председатель Совета:

Борисова В.М.-зам.глав.врача по лечебной части

-члены Совета:

- Вдовиченко Т.В. -зам.главного врача по поликлинической работе

- Громакова С.Б. - гл.медицинская сестра

- Пирожкова И.С.- ст.медицинская сестра

- Шпагина И.В. -ст.медицинская сестра

- Фомина Д.А. - ст.фельдшер СМП

- Десяк Ж.А. - нач.отдела кадров

- Ермакова Ю.С.-юрисконсульт

4. Совету наставников руководствоваться данным Положением.

5. Нач.отдела кадров Десяк Ж.А. разместить утвержденное Положение на сайте ТОГБУЗ«Ржаксинская ЦРБ».

6. Контроль за исполнением данного приказа оставляю за собой .

Главный врач

ТОГБУЗ«Ржаксинская ЦРБ»



Ашурбеков Р.С.

С приказом № 232 л/р от 20.11.2018 г. Сотрудники ознакомлены:

Борисова В.М. _____

Вдовиченко Т.В. _____

Громакова С.Б. _____

Пирожкова И.С. _____

Шпагина И.В. _____

Фомина Д.А. _____

Десяк Ж.А. _____

Ермакова Ю.С. _____

Утверждаю :
Главный врач ТОГБУЗ «Ржаксинская ЦРБ»
Ашурбеков Р.С.
«20 » ноября 2018г.

Положение о Совете наставников ТОГБУЗ "Ржаксинская ЦРБ"

1. Общие положения

1. Совет по наставничеству образуется в целях методического обеспечения организации, процесса прохождения и контроля результатов наставничества, обмена опытом между наставниками и оказания помощи руководителям структурных подразделений в подборе и координации деятельности наставников, а также повышения эффективности профессиональной и должностной адаптации лиц, в отношении которых осуществляется наставничество (далее – молодых специалистов).

2. В совет по наставничеству входят действующие наставники, работники, обладающие опытом проведения наставничества, представители кадровой службы организации, а также руководитель (заместитель руководителя) организации, юрисконсульт.

2.1. Совет принимает участие в подготовке предложений по совершенствованию организации обмена практическим опытом.

2.2. Совет создается, реорганизуется и ликвидируется приказом главного врача.

2.3. На первом заседании совета по наставничеству избираются председатель и его заместитель, а также секретарь совета, распределяются обязанности между членами совета.

2.4. Руководство Советом осуществляет председатель Совета.

2.5. Общий контроль за деятельностью Совета осуществляется главным врачом.

2.6. Периодичность заседаний совета по наставничеству устанавливается решением совета по наставничеству, но не реже одного раза в квартал. Для участия в его заседаниях могут приглашаться руководители структурных подразделений ТОГБУЗ "Ржаксинская ЦРБ", в которых осуществляется наставничество.

2. Полномочия совета.

Совет имеет право:

2.1. Вносить на рассмотрение инициативные документы по подготовке приказов главного врача в области воспитательной работы с молодыми специалистами.

2.2. Заслушивать на своих заседаниях вопросы о деятельности наставников.

2.3. Принимать участие в разработке планов наставников молодых специалистов.

2.4. Вносить предложения по кадровому обеспечению воспитательного процесса в медицинской организации, материальному стимулированию наставников молодых специалистов.

2.5. Вносить предложения главному врачу о привлечении к ответственности сотрудников в случаях невыполнения ими функциональных обязанностей.

3. Задачи и направление деятельности

3.1. Организация воспитательной работы в учреждении.

3.2. Совет осуществляет свою деятельность:

- разрабатывает регламентирующие документы по организации и проведению воспитательной работы;

- организует работу наставников молодых специалистов;

- организует конкурсы и соревнования;

- осуществляет анализ эффективности наставничества;

Совет по наставничеству:

- рекомендует руководителю структурного подразделения кандидатуры наставников из числа наиболее профессионально подготовленных работников;
- обеспечивает систематическое рассмотрение на заседаниях вопросов организации наставничества;
- оказывает методическую и практическую помощь наставникам в планировании их работы, обучении, профессиональной и должностной адаптации молодых специалистов;
- изучает, обобщает и распространяет положительный опыт работы наставников;
- вносит предложения руководителю организации о мерах поощрения наставников;
- вносит предложения руководителю организации об отстранении от наставничества работников, недобросовестно относящихся к работе по наставничеству.

4. Состав совета и порядок его формирования

4.1. Председателя Совета назначает главный врач, который осуществляет руководство деятельностью Совета.

4.2. Состав Совета наставников утверждается решением главного врача и председателем Совета. Формирование производится один раз в год.

5. Организационное и документационное обеспечение работы совета по наставничеству осуществляется секретарем совета. Секретарь обеспечивает учет и ведение следующих документов:

- протоколов заседаний совета по наставничеству;
- списка членов совета по наставничеству;
- годовых отчетов о проделанной работе.

6. Учетные документы совета по наставничеству хранятся в течение пяти лет, после чего уничтожаются по акту.

Тамбовское областное государственное бюджетное
учреждение здравоохранения
ТОГБУЗ «Ржаксинская ЦРБ»

Приказ

От 21.11.2018 г.

р.п. Ржакса

№ 234 л/р

Об обеспечении условий для функционирования школы наставничества в
ТОГБУЗ "Ржаксинская ЦРБ" на 2018-2019 гг.

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить План работы "Школы молодого специалиста" на 2018-2019 гг.
в ТОГБУЗ "Ржаксинская ЦРБ" (приложение №1)
2. Утвердить форму соглашения о трудовом сотрудничестве между
наставником и молодым специалистом (приложение №2)
3. Утвердить анкету молодого специалиста (приложение №3)
4. Утвердить индивидуальный план наставника по работе с молодым
специалистом (приложение №4)
5. Утвердить форму отчетности о наставничестве (приложение №5)
6. Разместить настоящий приказ с приложениями на официальном сайте
ТОГБУЗ "Ржаксинская ЦРБ"
7. Контроль за исполнением данного приказа оставляю за собой .

Главный врач
ТОГБУЗ «Ржаксинская ЦРБ»



Ашурбеков Р.С

Приложение №1
Утверждаю:
Гл.врач ТОГБУЗ «Ржаксинская ЦРБ»
Ашурбеков Р.С.

ПЛАН
работы по наставничеству в ТОГБУЗ «Ржаксинская ЦРБ» на 2018 - 2019 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.	Обсуждение работы совместно с заведующим структурным подразделениями.			
3.	Ознакомление с правилами внутреннего распорядка ТОГБУЗ «Ржаксинская ЦРБ»			
4.	Ознакомление с должностными обязанностями.			
5.	Беседы по этике, деонтологии.			
6.	Изучение нормативных правовых актов по лечебному процессу, санитарно-противоэпидемическому режиму.			
7.	Непрерывный процесс обучения (чтение медицинской литературы, изучение новых технологий, посещение и участие в работе конференций, прослушивание и чтение лекций и др.)			
8.	Профессиональное мастерство; отработка технических навыков в соответствии с порядками, стандартами оказания медицинской помощи.			

9.	Контроль за работой наставников: оценка выполнения полученных практических навыков, оформления документации.			
10.	Совместные беседы наставляемых и наставников: а) о трудностях в работе; б) о повышении профессионального мастерства в практической деятельности; в) обмен опытом работы;			
11.	Повышение квалификации, освоение смежных профессий.			
12.	Санитарное просвещение. Документация. Профилактическая работа по основам здорового образа жизни.			
13.	Подведение итогов работы за год.			
14.	Оформление протоколов собраний по наставничеству.			
15.	Составление плана работы на следующий год.			
16.	Охрана труда, техника безопасности.			

Приложение №2
Утверждаю:
Гл.врач ТОГБУЗ «Республиканская ЦРБ»
Ашурбеков Р.С.

СОГЛАШЕНИЕ
о трудовом сотрудничестве
между наставником и молодым специалистом

Я, наставник, _____ беру в ученики
_____ и обязуюсь оказывать помощь в процессе овладения
профессией, нормами медицинской этики и деонтологии, в повышении образовательного
и культурного уровня, адаптации в коллективе.

Дата _____

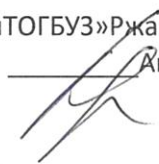
подпись наставника

Я, молодой специалист, _____ обязуюсь владеть
необходимыми профессиональными навыками, изучить цели и задачи стационара,
максимально использовать опыт и знания наставника для овладения профессией.

Дата _____

подпись молодого специалиста

Анкета адаптации молодого специалиста



1. Как долго Вы работаете в нашем учреждении? _____

2. Как долго продолжалось Ваше освоение в условиях нового места работы? (нужное подчеркнуть):

до 1 месяца

до 2 месяцев

до 3 месяцев

еще не закончено

3. Что Вам показалось наиболее сложным в течение этого периода? (нужное подчеркнуть)

профессиональные обязанности

вхождение в коллектив

рабочая нагрузка

другое _____

4. Что, как Вам кажется, помогло бы Вам в период адаптации? _____

5. Бывают ли у Вас конфликты?

время от времени
руководителем
кем-либо из коллег

Редко

Не бывают

6. Оцените, пожалуйста, Ваш интерес к дальнейшему продвижению внутри учреждения, профессиональному росту (нужное подчеркнуть):

очень интересно

пока трудно оценить

не очень интересно

7. В какой мере Вы удовлетворены следующими факторами в Вашем учреждении?

наименование производственного фактора

Удовлетворен

Затрудняюсь ответить

Характер труда

Занимаемая должность

Наличие перспектив должностного продвижения

Возможность повышения квалификации

Информированность о делах коллектива и учреждения

Помощь и поддержка руководителя

Отношения с коллегами

Отношение с непосредственным руководителем

8. Испытываете ли Вы удовлетворение от профессии медицинского работника? (нужное подчеркнуть):

да

да, но работать сложно

в определенной степени

нет

другое _____

9. Укажите, пожалуйста, занимаемую Вами должность

План

наставника (ФИО) _____
 по работе с молодым специалистом (ФИО) _____
 на 2018 -2019 гг.

№ п/п	Мероприятия	Сроки исполнения	Ответственный	Отметка об исполнении
1	2	3	4	5
1.	Ознакомление с должностной инструкцией и правилами внутреннего распорядка ТОГБУЗ "Ржаксинская ЦРБ", локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, трудовой дисциплиной в коллективе.			
2.	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 специалистом.			
3.	Освоение и совершенствование практических навыков в работе специалиста.			
4.	Специальные навыки по профилю учреждения. Порядок предоставления отчетов.			
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, формах пропаганды здорового образа жизни.			
10.	Контроль за своевременным прохождением наставляемыми медицинских осмотров.			
11.	Участие в конкурсах, других общественных мероприятиях (праздники, торжественные даты).			
12.	Ведение документации по наставничеству.			
13.	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 ТОГБУЗ"Ржаксинская ЦРБ"			

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

Молодой специалист _____
Специальность _____
Наставник _____
Дата _____ приема _____ на работу _____

№ п/п	Мероприятия по плану	Дата проведения	Оценка

Итоговая оценка и рекомендации по дальнейшему трудоустройству:

- 1.
- 2.

Подписи членов комиссии

Приложение №5
Утверждаю:
Гл.врач ТОГБУЗ «Ржаксинская ЦРБ»
Ашурбеков Р.С.

ОТЧЕТ ОБ ИТОГАХ НАСТАВНИЧЕСТВА

Молодой специалист _____

Наставник _____

Период наставничества с _____ 20__ г. по _____ 20__ гг.

Проведенные мероприятия

Выводы по итогам наставничества

Рекомендации по итогам наставничества

Наставник

(должность, Ф.И.О., подпись)

_____ 20__ г.

Ознакомлен:

(должность, Ф.И.О., подпись лица, в отношении которого осуществлялось

наставничество)

_____ 20__ г.

Тамбовское областное государственное бюджетное
учреждение здравоохранения
ТОГБУЗ «Ржаксинская ЦРБ»

Приказ

От 20.11.2018 г. р.п. Ржакса № 231 л/р

В целях обеспечения процесса профессионального становления,
развития и адаптации молодых специалистов в ТОГБУЗ «Ржаксинской ЦРБ»

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Назначить ответственным лицом за организацию наставничества в ТОГБУЗ «Ржаксинской ЦРБ» зам.главного врача по медицинской части Борисову Веру Михайловну
2. Утвердить Положение о наставничестве в ТОГБУЗ «Ржаксинская ЦРБ» (Приложение №1)
3. Определить следующий список наставников :
 - поликлиника – - Паламарчук Т.В. (врач педиатр участковый)
 - Шпагина Н.В. (медицинская сестра)
 - Дубовицкая Е.А. (медицинская сестра)
 - стационар – Васько С.А. (фельдшер СМП)
4. Наставникам при организации наставничества руководствоваться данным Положением
5. Нач.отдела кадров Десяк Ж.А. разместить утвержденное Положение на сайте ТОГБУЗ «Ржаксинская ЦРБ».
6. Контроль за исполнением данного приказа оставляю за собой .

Главный врач

ТОГБУЗ «Ржаксинская ЦРБ»

 Ашурбеков Р.С.

С приказом № 231 л/р от 20.11.2018 г. Сотрудники ознакомлены:

Паламарчук Т.В. _____

Шпагина Н.В. _____

Васько С.А. _____

Утверждаю

Главный врач ТОГБУЗ «Ржаксинская ЦРБ»

 Ашурбеков Р.С.

ПОЛОЖЕНИЕ

« О наставничестве в ТОГБУЗ «Ржаксинская ЦРБ»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Наставничество - общественное явление, направленное на совершенствование качества индивидуального обучения молодых специалистов. Наставничество представляет собой школу профессионального воспитания, являющегося одним из основных разделов воспитательной деятельности трудового коллектива.
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 сестер) в ТОГБУЗ «Ржаксинская ЦРБ» овладение нормами медицинской этики и деонтологии, повышение культурного уровня, привлечение к участию в общественной жизни. А также помощь не только молодым специалистам, но и помощь при переводе на другую должность или испытывающих трудности в определенных областях .
3. Наставником может быть специалист, имеющий стаж работы по данной специальности не менее 4 лет, пользующийся уважением в коллективе, обладающий высокими профессиональными качествами, имеющий стабильные показатели в работе .
4. Кандидатуры наставников предлагаются заведующим структурных подразделений, главной медицинской сестрой, заместителями главного врача, 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.
5. Списочный состав наставников утверждаются приказом главного врача ТОГБУЗ «Ржаксинской ЦРБ».

6. Наставник назначается приказом главного врача и на основании добровольного согласия сторон, вследствие доверия руководства. Сроки наставничества устанавливаются индивидуально до 6 месяцев. При необходимости сроки наставничества могут быть продлены до 2 лет.

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

8. 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.

9. Замена наставника производится:

- при прекращении наставником трудовых отношений с ТОГБУЗ «Ржаксинская ЦРБ»;
- при переводе (назначении) наставника или молодого специалиста, в отношении которого осуществляется наставническая работа, в другое отделение 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.

10. На весь период наставничества между наставником и молодым специалистом (специалистом) заключается устное соглашение о безусловном выполнении обязанностей обеими сторонами и соглашение в письменной форме «О трудовом сотрудничестве между наставником и молодым специалистом».

11. Молодой специалист заполняет анкету.

12. Наставник совместно с молодым специалистом разрабатывает индивидуальную программу наставничества, и в дальнейшем оценивает эффективность ее исполнения.

13. Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение запланированных целей и задач молодым специалистом в период наставнического срока. Оценка производится на промежуточном и итогом контроле.

14. Наставническая деятельность оценивается по завершению Советом наставников ТОГБУЗ»Ржаксинская ЦРБ», молодой специалист оценивается с разных уровней:

главным врачом ,наставником ,коллегами ,подчиненными самим наставляемым .

15.В течении десяти календарных дней по окончании срока наставничества, наставник готовит заключение об итогах выполнения индивидуальной программы наставничества, которое согласовывает с заместителем главного врача и представляет главному врачу. При необходимости молодому специалисту ,в отношении которого осуществлялось наставничество ,даются конкретные рекомендации по дальнейшему повышению профессионального уровня.

16.Отчет об итогах наставничества после его рассмотрения главным врачом ТОГБУЗ»Ржаксинская ЦРБ» приобщается к личному делу молодого специалиста, в отношении которого осуществлялось наставничество.

17. В целях стимулирования и поощрения к достижению целей наставнику устанавливается персональный повышающий коэффициент к должностному окладу -10% должностного оклада .

18. С целью координации процессов наставничества,контроля за ходом его использования в ТОГБУЗ»Ржаксинская ЦРБ», создается Совет наставников, утвержденный приказом главного врача .

2.ЗАДАЧИ НАСТАВНИЧЕСТВА

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 уровня, привлечению к участию в общественной жизни.
2. Воспитание их на примерах работы лучших работников ТОГБУЗ»Ржаксинская ЦРБ»
3. Ознакомление с историей учреждения, этапами его деятельности, задачами по оказанию медицинской помощи населению.
4. Использование личного примера наставника в воспитании молодых специалистов, в отношении которых осуществляется наставничество.
5. Ознакомление с условиями быта и оказание моральной поддержки молодому специалисту по его просьбе в решении сложных для него проблем.
6. 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.
7. Постоянное совершенствование форм и методов наставничества.
 8. Изучение и внедрение передового опыта наставничества других организаций здравоохранения.
 9. Ведение установленной документации (планы, дневник наставника и др.).
 10. Подведение итогов работы по наставничеству за год.

3. ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН

1. В своей работе наставник руководствуется действующим законодательством Российской Федерации, положением о наставничестве, договором о трудовом сотрудничестве, должностной инструкцией.

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 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;
- - передавать молодому специалисту накопленный опыт профессионального мастерства, обучать наиболее рациональным приемам и передовым методам работы;
- периодически сообщать зам. главному врачу о процессе адаптации молодого специалиста, его дисциплине, результатах его профессионального становления;
- составлять заключение об итогах выполнения молодым специалистом индивидуальной программы наставничества

Наставник имеет право:

- 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 главного врача .

- участвовать при решении вопросов о выдвижении, перемещении, определении соответствия занимаемой должности молодого специалиста

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 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.

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

- пользоваться имеющейся в учреждении 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 структурным подразделением.

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

Нач.отдела кадров: Десяк Ж.А. /Десяк Ж.А./

Юрисконсульт _____ /Ермакова Ю.С./