

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ
«Кузбасский клинический фтизиопульмонологический медицинский центр имени
И.Ф. Копыловой

ПРИКАЗ

от «22» августа 2024 г.

№ 63

г. Кемерово

О наставничестве молодых специалистов
со средним мед. образованием в ГБУЗ ККФПМЦ

В целях оказания практической помощи в профессиональном становлении и приобретении профессиональных знаний и навыков молодыми специалистами со средним медицинским образованием, впервые поступившим на работу в ГБУЗ ККФПМЦ, и определения порядка проведения работы по наставничеству

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить и ввести в действие:
 - 1.1. «Положение о наставничестве молодых специалистов со средним медицинским образованием в ГБУЗ ККФПМЦ» (Приложение №1).
 - 1.2. Форму «Перечень наставников и молодых специалистов, в отношении которых осуществляется наставничество» (Приложение №2).
 - 1.3. «Соглашение о сотрудничестве между наставником и молодым специалистом» (Приложение №3).
 - 1.4. Форму индивидуального плана мероприятий по наставничеству (Приложение №4).
 - 1.5. Форму «Отчет наставника о результатах работы молодого специалиста, в отношении которого осуществляется наставничество» (Приложение №5).
 - 1.6. Форму «Итоги выполнения молодым специалистом индивидуального плана по наставничеству» (Приложение №6).
 - 1.7. «Лист оценки адаптации молодого специалиста» (Приложение №7).

1.8. «Рекомендации наставнику» (Приложение №8).

1.9. «Рекомендации лицу, в отношении которого осуществляется наставничество» (Приложение №9).

Считать утратившим силу Приказ №1161-к от 04.09.2018 г. «Об утверждении Положения о наставничестве в государственном казенном учреждении здравоохранения Кемеровской области «Новокузнецкий клинический противотуберкулезный диспансер». Приказ ГБУЗ НКПД №166 от 06.07.2023г. «О наставничестве молодых специалистов со средним медицинским образованием в Государственном бюджетном учреждении здравоохранения» Новокузнецкий клинический противотуберкулёзный диспансер»»

2. Установить, что, организация, руководство и координация наставничества молодых специалистов со средним медицинским образованием В ГБУЗ ККФПМЦ осуществляется руководителями согласно (Приложение №10).
3. Заместителю главного врача по кадрам и правовой работе А.М. Чуркиной обеспечивать документальное сопровождение наставничества и передачу документов в МЗК для оформления мер социальной поддержки.
4. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Главный врач к.м.н.

К.В. Сибиль

**Положение о наставничестве молодых специалистов
со средним медицинским образованием в государственном
бюджетном учреждении здравоохранения «Кузбасский клинический
фтизиопульмонологический медицинский центр имени И.Ф.
Копыловой»**

I. Основные понятия и определения.

Наставничество – форма профессионального становления и развития молодых специалистов под наблюдением наставника, направленная на совершенствование качества профессиональной подготовки, знаний умений и практических навыков, надлежащее исполнение должностных обязанностей, адаптацию в трудовом коллективе, ознакомления с особенностями работы в медицинской организации.

Наставник – высококвалифицированный сотрудник медицинской организации, назначаемый ответственным за профессиональную и должностную адаптацию и проводящий в индивидуальном порядке работу по подготовке к профессиональной деятельности молодого специалиста, обладающий высокими и нравственными качествами, практическими знаниями и опытом.

Молодой специалист, в отношении которого осуществляется наставничество – работник, окончивший образовательное учреждение среднего профессионального образования, прошедший процедуру первичной аккредитации специалиста, поступивший на работу в медицинскую организацию и осуществляющий свою профессиональную деятельность под наблюдением наставника в течение установленного срока.

Профессиональная адаптация – процесс овладения молодым специалистом системой профессиональных знаний и навыков, способностью эффективного применения их на практике.

Должностная адаптация – процесс адаптации молодого специалиста к замещаемой должности, приспособление к условиям и режиму служебной деятельности, приобретение навыков качественного исполнения должностных обязанностей.

Статус молодого специалиста – совокупность прав и обязанностей, возникающих у работника, окончившего образовательное учреждение среднего специального образования и/или дополнительного профессионального образования, прошедшего процедуру первичной аккредитации специалиста со дня заключения им трудового договора с медицинской организацией.

Качество медицинской помощи – совокупность характеристик, отражающих своевременность оказания медицинской помощи, правильность выбора методов профилактики, диагностики, лечения и реабилитации при оказании медицинской помощи, степень достижения запланированного результата.

II. Общие положения

1. Настоящее положение определяет цели, задачи, и порядок осуществления наставничества молодых специалистов со средним медицинским образованием в ГБУЗ ККФПМЦ.
2. Наставничество представляет собой форму обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей молодых специалистов, в отношении которых осуществляется наставничество.
3. Наставничество является неотъемлемым элементом кадровой политики, структуры повышения качества оказываемой учреждением медицинской помощи, технологией, предполагающей передачу знаний и навыков от более квалифицированных лиц менее квалифицированным, а также содействие обеспечению их профессионального становления и развития.
4. Участниками наставничества являются
 - Молодой специалист, в отношении которого осуществляется наставничество;
 - Наставник;
 - Руководитель структурного подразделения;
 - Руководитель ответственный за организацию, руководство и координацию процесса наставничества;
 - Представитель кадровой службы, осуществляющий документационное сопровождение процесса наставничества.

III. Цели и задачи наставничества.

1. Целями наставничества являются:

- Подготовка молодых специалистов, в отношении которых осуществляется наставничество к самостоятельному выполнению должностных обязанностей;
- Минимизация периода их адаптации;
- Помощь в их профессиональном становлении, приобретении профессиональных знаний и навыков выполнения служебных обязанностей.

2. Задачами наставничества являются:

- Погружение молодого специалиста в профессиональную среду, ознакомление с условиями труда, режимом работы, кругом обязанностей, зоной ответственности и требованиями, предъявляемыми к сотрудникам медицинской организации;
-

- Ускорение процесса профессиональной и должностной адаптации молодого специалиста;
- Формирование индивидуальной образовательной траектории молодого специалиста в системе непрерывного профессионального образования медицинских и фармацевтических работников;
- Развитие у молодого специалиста мотивации к эффективной профессиональной деятельности, способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него задачи по занимаемой должности и повышать свой профессиональный уровень;
- Формирование у молодого специалиста сознательности, добросовестности, дисциплинированности, чувства ответственности за свои поступки, гражданской и правовой активности, доброжелательности и уважительного отношения к коллегам и гражданам, корпоративной культуры, приверженности к неукоснительному следованию правилам и нормам медицинской этики и деонтологии;
- Содействие усвоения молодым специалистом теоретических знаний, практических навыков и опыта наставника, приобретенных им в процессе профессиональной деятельности;
- Проверка наличия у молодого специалиста теоретических знаний и практических навыков по выполнению функциональных обязанностей, самостоятельному выполнению молодым специалистом технологий выполнения простых медицинских услуг, мероприятий в соответствии с трудовыми функциями профессионального стандарта по специальности/должности, на основе утвержденных порядков оказания медицинской помощи и действующих клинических рекомендаций;
- Определение трудового потенциала молодого специалиста.

IV. Организация наставничества.

Наставничество устанавливается в отношении лиц, завершивших обучение в профессиональных образовательных организациях, впервые поступивших на работу, исполнение должностных обязанностей которых требует обеспечение профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей, в том числе расширения или освоения новых профессиональных знаний, овладения новыми практическими навыками.

Лицо, в отношении которого осуществляется наставничество, приобретает статус молодого специалиста.

На молодого специалиста распространяются все требования трудового законодательства Российской Федерации, правила внутреннего трудового распорядка и иных локальных нормативных актов ГБУЗ ККФПМЦ.

Статус молодого специалиста действует в течение всего периода наставничества.

Статус молодого специалиста утрачивается в случае расторжения трудового договора по инициативе молодого специалиста или по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным статьями 80 и 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

Молодой специалист принимается на работу в ГБУЗ ККФПМЦ с учетом уровня образования, специальности и квалификации по образованию в соответствии с квалификационными требованиями к медицинским и фармацевтическим работникам или соответствующими положениями профессиональных стандартов.

Трудоустройство молодого специалиста осуществляется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации. В случаях, предусмотренных федеральными законами, Трудовым кодексом и иными актами, организация вправе сформулировать обоснованный отказ в приеме на работу, в том числе на основании несоответствия деловых качеств соискателя требованиям к должности, выявленным в ходе собеседования с кандидатом.

Трудоустройство молодого специалиста фиксируется в базе данных территориального органа управления здравоохранением, информация заносится в Единую государственную систему в сфере здравоохранения (ЕГИСЗ).

Период наставничества составляет 1 год.

В период наставничества не включается период временной нетрудоспособности и другие периоды отсутствия по уважительным причинам лица, в отношении которого осуществляется наставничество.

Наставничество прекращается до истечения установленного срока при увольнении молодого специалиста.

К работе в качестве наставника привлекаются профессионально компетентные специалисты среднего медицинского персонала, показавшие высокие результаты профессиональной деятельности, проявившие способности к воспитательной работе, пользующиеся авторитетом в коллективе, имеющие практические навыки осуществления должностных обязанностей.

Наставником может быть специалист, имеющий стаж работы по данной специальности не менее 10 лет, первую или высшую квалификационную категорию.

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

Утверждение кандидатуры наставника осуществляется приказом руководителя ГБУЗ ККФПМЦ не позднее двух недель со дня утверждения лица, в отношении которого осуществляется наставничество. Основанием для издания приказа о наставничестве является служебная записка руководителя согласно Приложению №10, при обоюдном согласии наставника и лица, в отношении которого будет осуществляться наставничество.

Наставничество осуществляется наряду с выполнением наставником своих должностных обязанностей.

Максимальное число молодых специалистов, в отношении которых одним наставником осуществляется наставничество, не может превышать трех человек.

Специалисту, являющемуся наставником в период осуществления обязанностей наставника, проводятся выплаты стимулирующего характера согласно Постановления Правительства Кемеровской области-Кузбасса от 30.07.2020 г № 460

«Об утверждении порядка назначения и выплаты ежемесячной денежной выплаты, дополнительной выплаты наставнику».

В случае увольнения наставника, перевода на другую работу, продолжительной болезни, замена наставника оформляется соответствующим актом руководителя ГБУЗ НКПТД на основании служебной записки заместителя главного врача по работе с сестринским персоналом. При этом период наставничества не изменяется.

V. Руководство наставничеством.

Организацию, руководство и координацию наставничеством в ГБУЗ ККФПМЦ осуществляет руководитель, согласно Приложению №10, который:

- Определяет число лиц, в отношении которых наставник одновременно осуществляет наставничество, в зависимости от уровня его профессиональной подготовки, объема выполняемой работы;
- Определяет (предлагает) кандидатуру наставника, осуществляет контроль его деятельности и деятельности закрепленного за ним лица, в отношении которого осуществляется наставничество, вносит необходимые изменения и дополнения в процессе работы по наставничеству;
- Создает необходимые условия для совместной работы наставника и молодого специалиста;
- Проводит по окончании периода наставничества индивидуальное собеседование с лицом, в отношении которого осуществлялось наставничество.

Организационное сопровождение наставничества заключается в:

- Информационном обеспечении подбора наставников;
- Анализе, обобщении опыта работы наставников;
- Поддержании контакта с наставником и лицом, в отношении которого осуществляется наставничество для оказания необходимой помощи в рамках своей компетенции;
- Оказание консультативной помощи в разработке индивидуального плана наставничества.

Кадровая служба осуществляет документационное сопровождение процесса наставничества.

Документационное сопровождение процесса заключается в:

- Подготовке проектов нормативных актов, сопровождающих процесс наставничества, в частности приказа «О назначении наставника»;
- Осуществлении контроля за завершением периода наставничества;
- Предоставление в Министерство здравоохранения Кузбасса ежемесячно документов согласно ПП Кемеровской области-Кузбасса № 460 от 30.07.2020 г.

VI. Завершение наставничества.

В течение десяти календарных дней по окончании установленного срока наставничества:

- Молодой специалист, в отношении которого осуществляется наставничество, оформляет отчет молодого специалиста о прохождении наставничества и работе наставника и представляет его заместителю главного врача по работе с сестринским персоналом.
- Наставник подготавливает отчет о результатах наставничества, который предоставляет заместителю главного врача по работе с сестринским персоналом. При необходимости молодому специалисту даются конкретные рекомендации по дальнейшему повышению профессионального мастерства.
- Руководитель согласно приложению №10, проводит по окончании периода наставничества индивидуальное собеседование с молодым специалистом.
- Кадровая служба ГБУЗ ККФПМЦ подготавливает пакет документов согласно ПП Кемеровской области-Кузбасса № 460 от 30.07.2020 г.

Результатами эффективной работы наставника считаются:

- Освоение и использование молодым специалистом в практической деятельности нормативных правовых документов, регламентирующих исполнение должностных обязанностей, умение применять полученные теоретические знания в профессиональной деятельности;
- Положительная мотивация к профессиональной деятельности и профессиональному развитию, инициативность;
- Самостоятельность молодого специалиста при принятии решений и выполнении им должностных обязанностей;
- Дисциплинированность и исполнительность молодого специалиста при выполнении распоряжений и указаний, связанных со служебной деятельностью.

Наставники, показавшие высокие результаты, могут быть представлены решением руководителя ГБУЗ ККФПМЦ к награждению: объявление благодарности, награждение почетной грамотой; по ходатайству руководства ГБУЗ ККФПМЦ представить наставника на награждение знаком отличия «Почетный

наставник Кузбасса» (Постановление Правительства Кемеровской области-Кузбасса № 698 от 20.10.2022 г.).

VII. Заключительные положения.

1. Настоящее положение вступает в силу с момента утверждения руководителем ГБУЗ ККФПМЦ, сохраняет свое действие в случае изменения состава, структуры, наименования органа управления учреждением или самого учреждения.
2. В настоящее Положение могут быть внесены изменения и дополнения в соответствии с вновь принятыми законодательными и иными нормативными актами Российской Федерации, Кемеровской области-Кузбасса.

Приложение №2.
к приказу № от 2024 г.

**Перечень наставников и молодых специалистов,
в отношении которых осуществляется наставничество**

[illegible]

Соглашение о сотрудничестве между наставником и молодым специалистом

Я, наставник, _____
(должность, ФИО наставника)

беру на обучение _____
(должность, ФИО молодого специалиста)

и обязуюсь помочь в профессиональном становлении, приобретении профессиональных знаний и навыков, способствовать скорейшей адаптации в коллективе.

(дата)

(подпись наставника)

Я, молодой специалист, _____
(должность, ФИО молодого специалиста)

обязуюсь овладеть необходимыми профессиональными знаниями и навыками, добросовестно выполнять поставленные цели и задачи, максимально использовать полученный от наставника опыт и знания для овладения профессией.

(дата)

(подпись наставника)

Индивидуальный план мероприятий по наставничеству

Структурное подразделение _____

Ф.И.О. молодого специалиста _____

Должность _____

Ф.И.О. наставника _____

Должность _____

Период наставничества: с « ____ » _____ 202_ г. по « ____ » _____ 202_ г.

№ п/п	Наименование и содержание мероприятий	Сроки выполнения	Отметка о выполнении (дата, подпись наставника)
1. Социально-психологическая адаптация			
1.1	Представление молодого специалиста коллективу, знакомство с организационной структурой ГБУЗ НКПТД, целями, задачами учреждения, локальными нормативными актами, регулирующими его работу, ПВТР.		
1.2	Ознакомление молодого специалиста с подразделением, рабочим местом, должностной инструкцией, документацией на рабочем месте.		
2. Профессиональная адаптация			
2.1	Изучение действующих нормативных документов по лечебному процессу, санитарно-противоэпидемическому режиму, фармацевтическому порядку, охране труда и технике безопасности, стандартным операционным процедурам, иным приказам, инструкциям, методическим рекомендациям по организации и выполнению должностных обязанностей.		
2.2	Ознакомление с порядком и особенностями ведения медицинской документации, в т.ч. в виде электронного документооборота.		
2.3	Освоение и совершенствование теоретических знаний и практических навыков в работе специалиста.		
2.4	Освоение специальных теоретических знаний и практических навыков по профилю фтизиатрия.		
2.5	Изучение вопросов медицинской этики и деонтологии.		

2.6	Формирование индивидуальной образовательной траектории молодого специалиста в системе непрерывного профессионального образования медицинских и фармацевтических работников.		
2.7	Оказание консультативной помощи в работе специалиста.		
2.8	Посещение конференций, семинаров, лекций, мастер-классов.		
2.9	Ознакомление с методами и видами санитарно-просветительной работы, формами пропаганды здорового образа жизни.		
2.10	Анализ совместно с молодым специалистом его работы, при необходимости корректировка его индивидуального плана.		
2.11	Знакомство молодого специалиста с деятельностью КРОО ПАМСК, КРОО «Ассоциация медсестер Кузбасса».		
2.12	Ведение документации по наставничеству.		
2.13	Проверка знаний и навыков, приобретенных за период наставничества.		
2.14	Выполнение самостоятельных практических знаний (указываются конкретные мероприятия)		
2.15	Знакомство молодого специалиста с деятельностью ППО ККФПМЦ		
2.16	Представление лицом, в отношении которого осуществляется наставничество, отчета о профессиональной деятельности		

(должность наставника)

(подпись)

(Ф.И.О.)

Руководитель ответственный за наставничество _____

(подпись)

(Ф.И.О.)

« ____ » _____ 202__ г.

Ознакомлен(а)

(должность молодого специалиста)

(подпись)

(Ф.И.О.)

« ____ » _____ 202__ г.

Отчет наставника о результатах работы молодого специалиста, в отношении которого осуществлялось наставничество.

Ф.И.О. наставника _____

Должность наставника _____

Ф.И.О. молодого специалиста _____

Должность молодого специалиста _____

Период наставничества: с «__» _____ 202__ г. по «__» _____ 202__ г.

Информация об исполнении индивидуального плана мероприятий по наставничеству _____

Выводы по итогам наставничества _____

Рекомендации по итогам наставничества _____

_____/_____/_____
(должность наставника) (подпись) (Ф.И.О.)

Руководитель ответственный за наставничество _____/
(подпись) (Ф.И.О.)

«__» _____ 202__ г.

Ознакомлен(а)

_____/_____/_____
(должность молодого специалиста) (подпись) (Ф.И.О.)

«__» _____ 202__ г.

**Итоги выполнения молодым специалистом
индивидуального плана по наставничеству**

Ф.И.О молодого специалиста _____

Должность _____

Период наставничества: с «__» _____ 202_ г. по «__» _____ 202_ г.

Краткая характеристика выполнения молодым специалистом индивидуального
плана по наставничеству _____

Оценка итогов наставничества:

(критерии: 1 – существенно ниже требуемых стандартов, 5 – превышение ожиданий)

№	Критерии	Оценка
1	Обучаемость (способность усвоить и применить на практике максимум знаний в минимальные сроки)	
2	Планирование работы (расстановка приоритетов в работе, порядок в документах, внимание к деталям)	
3	Объем работы (количество завершенной и текущей работы, независимо от качества)	
4	Качество (тщательность и аккуратность в выполнении работы, независимо от количества)	
5	Ответственность (исполнение обязанностей в срок с минимум контроля)	
6	Инициативность (говоря о проблемах, предлагает варианты решения)	
7	Самостоятельность (не нуждается в жестком контроле руководителя)	
8	Конфликтность (конструктивное восприятие критики, способность тактично обсуждать неприятный вопрос)	
9	Дисциплина (соблюдение ПВТР, сроков выполнения работы)	
10	Взаимоотношения с окружающими (легко идет на контакт, умеет налаживать горизонтальные и вертикальные связи)	
11	Интерес к работе (видит перспективы, возможности реализации, нравится содержание работы)	

(должность наставника)

(подпись)

(Ф.И.О.)

(заведующий структурным подразделением)

(подпись)

(Ф.И.О.)

«__» _____ 202_ г.

Ознакомлен(а)

(должность молодого специалиста)

(подпись)

(Ф.И.О.)

«__» _____ 202_ г.

Лист оценки адаптации молодого специалиста

Ф.И.О. молодого специалиста _____

Должность _____

Ф.И.О. наставника _____

Должность _____

Период наставничества: с «__» _____ 202_ г. по «__» _____ 202_ г.

Используя шкалу от 1 до 5 (где 5 - максимальная оценка, 1 – минимальная) проведите оценку по нижеследующим критериям:

№	Критерии	Оценка в баллах
1	Достаточно ли было времени, проведенного с Вами наставником, для получения необходимых знаний и навыков?	
2	Насколько полезными оказались полученные в ходе наставничества теоретические знания по Вашей специальности?	
3	Насколько полезными оказались полученные Вами в ходе наставничества практические навыки?	
4	Являются ли полученные в ходе наставничества знания, навыки и умения достаточными для самостоятельного выполнения Вами должностных обязанностей?	

Напишите: какие наиболее важные, на Ваш взгляд, знания и умения для успешного выполнения должностных обязанностей Вам удалось освоить благодаря прохождению наставничества _____

Вам что-то мешало освоиться на рабочем месте? _____

Испытываете ли Вы недостаток знаний и навыков для дальнейшего выполнения своих должностных обязанностей? Если да, то каких? _____

Есть ли что-либо, что не устроило Вас в период наставничества? _____

Какую оценку итогам наставничества Вы бы отметили:

- удовлетворена/удовлетворен
- не удовлетворена/не удовлетворен

(должность молодого специалиста)

(подпись)

(Ф.И.О.)

«___»_____ 202__ г.

Ознакомлены:

_____/_____/_____
(заведующий структурным подразделением) (подпись) (Ф.И.О.)

«___»_____ 202__ г.

Руководитель по наставничеству _____/
(подпись) (Ф.И.О.)

«___»_____ 202__ г.

Рекомендации наставнику.

Перед Вами стоит интересная и творческая задача – помочь новому коллеге познакомиться с организацией, профессией; включиться в рабочий процесс, создать для него комфортную и дружескую атмосферу. В этом Вам поможет ряд рекомендаций.

Рекомендации по первичной адаптации молодого специалиста:

1. Расскажите молодому специалисту, какая форма обращения принята в вашем структурном подразделении.
2. Расскажите об организации, о структурном подразделении, об особенностях работы в организации, подразделении.
3. Проявите интерес к личности молодого специалиста.
4. Пообедайте вместе с молодым специалистом в его первый рабочий день.
5. При поручении первых заданий молодому специалисту спросите, как продвигается их выполнение, и окажите помощь в случае возникновения затруднений.
6. Будьте доброжелательны к молодому специалисту и внимательны к его нуждам. Будьте готовы отвечать на все его возникающие вопросы. Проявляйте терпение и уважение.

Рекомендации для наставника по общению при осуществлении наставничества:

1. Старайтесь использовать скорее проблемно-ориентированные, чем личностно-ориентированные утверждения, т.е. обращайтесь большее внимание на поступки и старайтесь давать характеристику событиям и поступкам, а не его личности. Используйте описательные, а не оценочные высказывания. Объективно описывайте произошедшую ситуацию, а также свою реакцию на события и их последствия. Предлагайте приемлемые альтернативы.
2. При общении с молодым специалистом старайтесь подчеркнуть уважение к нему, проявлять гибкость, непредвзятость и открытость новым идеям. Стремитесь не к доминированию, а к равноправному двустороннему обмену информацией. Определите области взаимного согласия или позитивные характеристики собеседника прежде, чем говорить о возможных разногласиях или негативных характеристиках. Сформируйте у молодого специалиста позитивное отношение к работе и коллективу, поддержите его энтузиазм и уверенность в себе, найдите повод, чтобы его похвалить.
3. В ходе прохождения наставничества делайте особый акцент на сферах, подконтрольных молодому специалисту, а не на тех факторах, которые не могут быть изменены, или находятся вне зоны его компетенции.

Наставник обязан:

- Знать требования законодательства и нормативно-правовые документы, регулирующие деятельность ГБУЗ ККФПМЦ, должностные инструкции и акты, определяющие права и обязанности молодого специалиста;
- Ознакомить молодого специалиста с его должностными обязанностями, основными направлениями деятельности, задачами, функциями ГБУЗ ККФПМЦ, его структурой;
- Обеспечить изучение молодым специалистом нормативных правовых актов, организационно-распорядительных документов учреждения, регламентирующих его деятельность;
- Максимально индивидуализировать процесс адаптации молодого специалиста;
- Владеть технологиями выполнения простых медицинских услуг, медицинские манипуляции при оказании медицинской помощи, мероприятия по профилактике инфекций, связанных с оказанием медицинской помощи, методами санитарно-просветительной работы, приверженности здоровому образу жизни;
- Повышать свой профессиональный уровень в системе непрерывного профессионального образования медицинских и фармацевтических работников;
- Содействовать ознакомлению молодого специалиста с условиями профессиональной деятельности;
- Представлять рекомендации молодому специалисту по вопросам, связанным с исполнением должностных обязанностей;
- Передавать накопленный опыт профессионального мастерства, обучать наиболее рациональным и передовым методам исполнения должностных обязанностей;
- Оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении избранной профессией, совершенствовании технологии выполнения простых медицинских услуг, способов качественного выполнения работы, возложенных задач и поручений, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки.
- Развивать личностные качества молодого специалиста, содействовать повышению общекультурного уровня и профессионального кругозора.
- Оказывать молодому специалисту при его обращении за профессиональным советом;
- Проявлять терпение и внимание к молодому специалисту, в корректной форме давать оценку результатам его работы и поведения;

- Содействовать выстраиванию оптимальной образовательной траектории молодого специалиста в системе непрерывного профессионального развития медицинских и фармацевтических работников;
- Информировать заместителя главного врача по работе с сестринским персоналом о ходе и результатах наставнической деятельности, профессиональной адаптации и совершенствованию молодого специалиста;
- Составлять отчет по итогам наставничества.

Наставник имеет право:

- Контролировать исполнение молодым специалистом должностных обязанностей;
- Принимать участие в обсуждении вопросов, связанных с исполнением должностных обязанностей молодым специалистом, в отношении которого осуществляет наставничество;
- Давать молодому специалисту задания, способствующие выработке практических навыков исполнения должностных обязанностей;
- Требовать у молодого специалиста предоставление отчетов о выполненной работе как в устной, так и в письменной форме;
- Участвовать в обсуждении вопросов, связанных с профессиональной деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер дисциплинарного воздействия.
- Подготовить и предоставить заместителю главного врача по работе с сестринским персоналом в течение десяти календарных дней по окончании периода наставничества, отчет о результатах работы

За ненадлежащее исполнение функций по наставничеству, наставник может быть отстранен от осуществления наставничества.

**Рекомендации лицу, в отношении которого осуществляется
наставничество.**

Молодой специалист, в отношении которого осуществляется наставничество, обязан:

- Изучать законодательные и иные нормативные правовые акты, организационно-распорядительные документы ГБУЗ ККФПМЦ, регламентирующие вопросы его деятельности;
- Подробно ознакомиться со своими должностными обязанностями, основными направлениями деятельности ГБУЗ ККФПМЦ;
- Выполнять индивидуальный план мероприятий по наставничеству;
- Выполнять рекомендации наставника по вопросам, связанным с исполнением должностных обязанностей;
- Усваивать профессиональный опыт наставника, обучаться практическому решению поставленных задач;
- Информировать наставника о трудностях, возникающих в связи с исполнением должностных обязанностей;
- Выполнять задания наставника, способствующие выработке практических навыков исполнения должностных обязанностей;
- Представлять отчеты о проделанной работе, как в устной, так и в письменной форме;
- Стремиться к повышению уровня своей профессиональной компетенции, развитию навыков и способностей, получению знаний;
- Овладевать технологиями простых медицинских услуг, медицинскими манипуляциями при оказании медицинской помощи, мероприятиями по профилактике инфекций, связанных с оказанием медицинской помощи, методы санитарно-просветительной работы;
- Осуществлять профессиональную деятельность в соответствии с трудовыми функциями профессионального стандарта по специальности/должности, на основе утвержденных порядков оказания медицинской помощи и действующих клинических рекомендаций;
- Подготовить и предоставить заместителю главного врача по работе с сестринским персоналом в течение десяти календарных дней по окончании периода наставничества отчет о процессе прохождения наставничества и работе наставника.

Молодой специалист имеет право:

- Пользоваться имеющейся в структурном подразделении служебной, нормативной документацией, учебно-методической литературой;

- В индивидуальном порядке обращаться к наставнику за профессиональным советом;
- При невозможности установления личного контакта с наставником, выходить с соответствующим ходатайством о его замене к заместителю главного врача по работе с сестринским персоналом
- Вносить предложения по улучшению процесса наставничества;
- В случае возникновения различного типа проблем обращаться к заместителю главного врача по работе с сестринским персоналом;
- На социальную поддержку в рамках соответствующих региональных программ, Положения об оплате труда сотрудников ГБУЗ ККФПМЦ.

Распределение руководителей ответственных по наставничеству специалистов со средним медицинским образованием по подразделениям в городах

п\п	Ф.И.О.	должность	Подразделения в городах
1.	Шагаева Л.И.	Заместитель главного врача по сестринскому делу	г. Кемерово г. Мариинск г. Юрга г. А-Судженский г. Прокопьевск г. Белово г. Л-Кузнецкий
2.	Гаравская И.П.	Заместитель главного врача по работе с сестринским персоналом	г. Новокузнецк г. Таштагол г. Калтан г. Междуреченск