

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель профкома
СПб ГБУЗ «Городская больница № 20»
Семенова С.И.



«УТВЕРЖДАЮ»

Главный врач
СПб ГБУЗ «Городская больница № 20»
Монашенико Д.Н.



Положение об организации наставничества

СПб ГБУЗ «Городская больница №20»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет цель, задачи и порядок реализации института наставничества в СПб ГБУЗ «Городская больница №20» (далее - учреждения), с учетом оценки результативности их деятельности.

1.2. Настоящее Положение определяет обязанность и ответственность должностных лиц, наставников и молодых специалистов в реализации института наставничества в СПб ГБУЗ «Городская больница №20».

2. Задачи наставничества

2.1. Задачами наставничества являются:

2.1.1. Повышение информированности работника, в отношении которого осуществляется наставничество, о направлениях и целях деятельности учреждения, стоящих перед ним задачах, а также ускорение процесса адаптации работника к условиям осуществления трудовой деятельности.

2.1.2. Развитие у работника, в отношении которого осуществляется наставничество, умений самостоятельно, качественно и своевременно исполнять возложенные на него должностные обязанности и поддерживать профессиональный уровень, необходимый для их надлежащего исполнения.

2.1.3. Воспитание профессионально значимых качеств личности сотрудников, ознакомление с правилами и традициями учреждения и своего подразделения.

2.1.4. Содействие выработке навыков профессионального поведения сотрудников, соответствующего профессионально-этическим стандартам и правилам.

2.1.5. Формирование и развитие ответственного и сознательного отношения к работе.

2.1.6. Изучение с сотрудниками требований нормативных правовых актов, регламентирующих исполнение должностных обязанностей.

2.1.7. Оказание моральной и психологической поддержки сотрудникам в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении трудовых обязанностей.

2.1.8. Развитие у сотрудников интереса к трудовой деятельности, повышение мотивации сотрудников, в отношении которых осуществляется наставничество, к надлежащему исполнению должностных обязанностей, эффективной и долгосрочной профессиональной трудовой деятельности.

2.2. Задачи наставничества реализуются во взаимодействии руководителя учреждения, руководителей структурных подразделений учреждения, наставников и сотрудников, в отношении

которых осуществляется наставничество в организации и проведении воспитательной работы, психологического обеспечения и профессиональной подготовки.

3. Организация наставничества

3.1. Наставничество устанавливается в отношении следующих категорий сотрудников:

- Наставничество в сфере здравоохранения (далее - наставничество) осуществляется в отношении лиц, получивших медицинское образование по основным профессиональным образовательным программам по специальностям (направлениям подготовки) согласно перечню специальностей (направлений подготовки), после завершения обучения по которым должно осуществляться наставничество в отношении наставляемых и впервые прошедших первичную аккредитацию специалиста, первичную специализированную аккредитацию специалиста по соответствующей специальности (далее - наставляемые).
- В период наставничества лица, получившие медицинское образование по договору о целевом обучении в соответствии со статьей 71.1 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", осуществляют медицинскую деятельность по основному месту работы в организациях, в которые указанные лица трудоустроены в соответствии с таким договором, иные лица осуществляют медицинскую деятельность по основному месту работы в медицинских организациях, участвующих в реализации программы.
- впервые принятых на работу в учреждение на должности специалистов, а также выпускников образовательных учреждений;
- перемещенных на вышестоящую должность либо на вышестоящую (равнозначную) должность в другое подразделение, если исполнение новых должностных обязанностей требует дополнительных знаний и практических навыков.

3.2. Перечень утвержденных специальностей (направлений подготовки), а также сроки осуществления наставничества, применимых в учреждении – приложение 1.

3.3. Наставник назначается из числа сотрудников структурного подразделения учреждения, имеющих соответствующую специальность (направление подготовки) и стаж медицинской деятельности не менее 5 лет, или руководителем (заместителем руководителя) организации (структурного подразделения), имеющим стаж медицинской деятельности не менее 5 лет (далее - наставник), а также имеющих высокие показатели, обладающих значительным профессиональным опытом, проявляющих способности к воспитательной работе и пользующихся авторитетом в коллективе.

3.4. Наставник осуществляет мероприятия наставнической деятельности в отношении одного или нескольких сотрудников одновременно, в зависимости от специфики трудовой деятельности.

3.5. Закрепление наставника и молодого специалиста производится приказом главного врача не позднее двух недель со дня начала работы молодого специалиста. Списочный состав наставников утверждается приказом главного врача ежегодно.

3.6. Замену наставника проводят в соответствии с приказом главного врача:

- при прекращении наставником трудовых отношений;
- переводе (назначении) молодого специалиста, в отношении которого проводится наставническая работа, в другое подразделение медицинской организации или на иную должность;
- привлечении наставника к дисциплинарной ответственности;
- длительном (более 1 мес.) отсутствии наставника по причине нетрудоспособности или командировки;
- наличии обстоятельств, препятствующих процессу профессионального становления молодого специалиста, в отношении которого осуществляется наставническая работа (например, жалоба/жалобы от молодого специалиста на наставника с указанием обстоятельств, препятствующих наставнической работе, например, невозможность установить межличностные отношения).

3.7. Ответственность за организацию наставничества несет руководитель структурного подразделения, куда принят на работу сотрудник.

3.8. В ходе реализации наставничества оформляются отчеты наставника и молодого специалиста, оценочные листы наставника и специалиста, которые рассматриваются на заседании членов совета наставников и приобщается к личному делу молодого специалиста, в отношении которого осуществлялось наставничество – приложение 2. Состав членов совета наставников утверждается приказом главного врача ежегодно.

По результатам заседания совета формируются Сведения о периоде прохождения наставничества в организации – приложение 3.

3.9. Непосредственное руководство и контроль за организацией наставничества осуществляет начальник отдела кадров.

3.10. Начальник отдела кадров обязан:

- оказать организационно-методическую помощь наставникам в планировании и реализации учебно-воспитательных мероприятий с сотрудником;
- заслушивать отчеты наставников о проделанной работе, характеристики на лиц, в отношении которых осуществлялось наставничество, стимулировать положительные результаты наставничества;
- анализировать, обобщать и распространять позитивный опыт наставничества;
- обеспечить систематическое рассмотрение вопросов организации наставнической работы.

4. Права и обязанности наставника

4.1. Наставник обязан:

4.1.1. Знать трудовое законодательство.

4.1.2. Изучать личностные качества сотрудника, его интересы и увлечения, образ жизни и поведение. Принимать участие в разработке и реализации комплексной программы изучения личности сотрудника.

4.1.3. Предоставлять сотруднику рекомендаций по вопросам, связанным с исполнением его должностных обязанностей, передавать накопленный опыт, профессиональное мастерство, демонстрировать и разъяснять наиболее рациональные методы исполнения должностных обязанностей.

4.1.4. Оказывать всестороннюю помощь сотруднику в овладении профессиональными навыками, своевременно выявлять и устранять ошибки в трудовой деятельности наставника.

4.1.5. Воспитывать у сотрудника дисциплинированность и исполнительность, проявлять требовательность и принципиальность в вопросах соблюдения законности и норм профессиональной этики.

4.1.6. Разрабатывать индивидуальный план мероприятий по наставничеству – приложение 4.

4.1.7. В течение пяти календарных дней после окончания срока наставничества, установленного приказом главного врача, наставник предоставляет «Отчет наставника по индивидуальной подготовке молодого специалиста, в отношении которого осуществлялось наставничество».

4.2. Наставник имеет право:

4.2.1. Знакомиться с персональными данными сотрудника с соблюдением требований и условий, предусмотренных трудовым законодательством в целях защиты персональных данных работника.

4.2.2. Принимать участие в обсуждении вопросов, связанных с исполнением должностных обязанностей сотрудником, в отношении которого осуществляется наставничество, с его непосредственным руководителем.

4.2.3. Вносить предложения руководителю структурного подразделения, в котором работает сотрудник, о создании необходимых условий для выполнения трудовых обязанностей.

4.2.4. Давать сотруднику рекомендации, способствующие выработке практических умений по исполнению должностных обязанностей.

4.2.5. Контролировать своевременность исполнения сотрудником должностных обязанностей.

4.2.6. Вносить предложения руководителю структурного подразделения, в котором работает сотрудник, о его поощрении, наложении на него дисциплинарного взыскания, перемещении по службе.

4.2.7. Получать выплаты за наставничество. Размеры и условия осуществления выплат за наставничество работнику устанавливаются дополнительным соглашением к трудовому договору в соответствии с «Положением об оплате труда», действующими в учреждении – приложение 5.

4.3. Наставнику запрещается требовать от сотрудника, в отношении которого осуществляется наставничество, исполнения должностных обязанностей, не установленных трудовым договором и иными локальными актами работодателя.

5. Права и обязанности сотрудника, в отношении которого осуществляется наставничество

5.1. Сотрудник, в отношении которого осуществляется наставничество, обязан:

5.1.1. Самостоятельно выполнять задания непосредственного руководителя с учетом рекомендаций наставника.

5.1.2. Усваивать опыт, переданный наставником, обучаться практическому решению поставленных задач.

5.1.3. Учитывать рекомендации наставника, выполнять индивидуальный план мероприятий по наставничеству.

5.2.4. Предоставить по истечении срока наставничества «Отчет молодого специалиста, в отношении которого осуществлялось наставничество» - приложение 6.

5.2. Сотрудник, в отношении которого осуществляется наставничество, вправе:

5.2.1. Обращаться по мере необходимости к наставнику за профессиональным советом для надлежащего исполнения своих должностных обязанностей.

5.2.2. Принимать участие в обсуждении вопросов, связанных с наставничеством, с непосредственным руководителем и наставником.

5.2.3. Представлять непосредственному руководителю обоснованное ходатайство о замене наставника.

6. Планирование работы наставника

6.1. Планирование работы наставника по подготовке сотрудника к самостоятельной трудовой деятельности осуществляется на весь период организации наставничества для каждого сотрудника.

6.2. Индивидуальный план обучения и подготовки сотрудника под руководством наставника составляется совместно с руководителем структурного подразделения, в котором работает сотрудник, на основе типовой программы организации наставничества по специальности и утверждается руководителем учреждения.

6.3. Непосредственный руководитель сотрудника, в отношении которого осуществляется наставничество, в случае временной нетрудоспособности наставника в течение длительного срока или его длительной служебной командировки, а также возникновения иных обстоятельств, препятствующих осуществлению наставничества, в течение одного рабочего дня с момента возникновения указанных обстоятельств направляет предложения начальнику отдела кадров для принятия решения о назначении другого наставника. Срок наставничества при этом не изменяется.

7. Завершение наставничества

7.1. Наставничество завершается отчетом наставника и его характеристикой на сотрудника, в отношении которого осуществляется наставничество, которые должны содержать сведения о деловых качествах сотрудника, результатах освоения полученных знаний, умений и навыков и готовности сотрудника самостоятельно осуществлять трудовые обязанности. Отчет и

характеристика наставника предоставляются руководителю структурного подразделения, в котором работает сотрудник.

7.2. Деятельность наставника оценивается руководителем структурного подразделения по следующим критериям:

- результативность выполнения сотрудником должностных обязанностей;
- уровень профессиональных знаний, развития навыков и умений сотрудника;
- способность сотрудника самостоятельно выполнять должностные обязанности.

7.3. Отчет и характеристика наставника приобщается к личному делу сотрудника.

7.4. На основании предложения руководителя структурного подразделения главный врач рассматривает в установленном порядке вопрос о дополнительном поощрении наставника.

7.5. Наставник за ненадлежащее выполнение своих обязанностей может быть отстранен от наставничества, а также привлечен в установленном порядке к дисциплинарной ответственности.

7.6. Наставничество прекращается до истечения установленного срока в случае назначения сотрудника, в отношении которого осуществляется наставничество, на иную должность или его увольнения.

7.7. Работник имеет право досрочно отказаться от осуществления им наставничества, а работодатель - досрочно отменить поручение об осуществлении наставничества, предупредив об этом работника не менее чем за три рабочих дня –приложение 7.

1. Перечень специальностей (направлений подготовки), после завершения обучения по которым в отношении лиц, получивших медицинское образование по основным профессиональным образовательным программам по специальностям (направлениям подготовки) и впервые прошедших первичную аккредитацию специалиста по соответствующей, первичную специализированную аккредитацию специалиста, первичную специализированную аккредитацию специалиста по соответствующей специальности, осуществляется наставничество наставничество в следующие сроки:

1. Специальности среднего профессионального образования

N п/п	Наименования специальностей, по которым получено медицинское образование по основным профессиональным образовательным программам, и код специальности	Срок наставничества после прохождения первичной аккредитации специалиста, первичной специализированной аккредитации специалиста в соответствии с квалификационными требованиями к медицинским и фармацевтическим работникам
1.	31.02.01 Лечебное дело	2 года
2.	31.02.02 Акушерское дело	2 года
3.	31.02.03 Лабораторная диагностика	1,5 года
4.	31.02.05 Стоматология ортопедическая	1,5 года
5.	31.02.06 Стоматология профилактическая	1,5 года
6.	31.02.07 Стоматологическое дело	2 года
7.	32.02.01 Медико-профилактическое дело	2 года
8.	34.02.01 Сестринское дело	2 года
9.	34.02.02 Медицинский массаж (для лиц с ограниченными возможностями здоровья по зрению)	1,5 года

2. Направления подготовки высшего образования - бакалавриат

N п/п	Наименования специальностей, по которым получено медицинское образование по основным профессиональным образовательным программам, и код специальности	Срок наставничества после прохождения первичной аккредитации специалиста, первичной специализированной аккредитации специалиста в соответствии с квалификационными требованиями к медицинским и фармацевтическим работникам
	34.03.01 Сестринское дело	2 года

3. Специальности высшего образования - специалитет

N п/п	Наименования специальностей, по которым получено медицинское образование по основным профессиональным образовательным программам, и код специальности	Срок наставничества после прохождения первичной аккредитации специалиста, первичной специализированной аккредитации специалиста в соответствии с квалификационными требованиями к медицинским и фармацевтическим работникам
1.	30.05.01 Медицинская биохимия	1,5 года
2.	30.05.02 Медицинская биофизика	1,5 года
3.	30.05.03 Медицинская кибернетика	1,5 года
4.	31.05.01 Лечебное дело	3 года
5.	31.05.02 Педиатрия	2 года
6.	31.05.03 Стоматология	1,5 года
7.	31.05.04 Остеопатия	1,5 года

8.	32.05.01 Медико-профилактическое дело	1,5 года
----	---------------------------------------	----------

4. Специальности высшего образования подготовки кадров высшей квалификации по программам ординатуры

N п/п	Наименования специальностей, по которым получено медицинское образование по основным профессиональным образовательным программам, и код специальности	Срок наставничества после прохождения первичной аккредитации специалиста, первичной специализированной аккредитации специалиста в соответствии с квалификационными требованиями к медицинским и фармацевтическим работникам
1.	31.08.01 Акушерство и гинекология	2 года
2.	31.08.02 Анестезиология-реаниматология	2 года
3.	31.08.03 Токсикология	2 года
4.	31.08.04 Трансфузиология	2 года
5.	31.08.05 Клиническая лабораторная диагностика	2 года
6.	31.08.06 Лабораторная генетика	1,5 года
7.	31.08.07 Патологическая анатомия	2 года
8.	31.08.08 Радиология	1,5 года
9.	31.08.09 Рентгенология	1,5 года
10.	31.08.10 Судебно-медицинская экспертиза	2 года
11.	31.08.11 Ультразвуковая диагностика	2 года
12.	31.08.12 Функциональная диагностика	2 года
13.	31.08.13 Детская кардиология	2 года
14.	31.08.14 Детская онкология	3 года
15.	31.08.15 Детская урология-андрология	3 года
16.	31.08.16 Детская хирургия	3 года
17.	31.08.17 Детская эндокринология	2 года
18.	31.08.18 Неонатология	3 года
19.	31.08.19 Педиатрия	2 года
20.	31.08.20 Психиатрия	2 года
21.	31.08.21 Психиатрия-наркология	2 года
22.	31.08.22 Психотерапия	2 года
23.	31.08.23 Сексология	1,5 года
24.	31.08.24 Судебно-психиатрическая экспертиза	2 года
25.	31.08.26 Аллергология и иммунология	2 года
26.	31.08.28 Гастроэнтерология	2 года
27.	31.08.29 Гематология	2 года
28.	31.08.30 Генетика	2 года
29.	31.08.31 Гериатрия	2 года
30.	31.08.32 Дерматовенерология	1,5 года
31.	31.08.33 Диабетология	2 года
32.	31.08.34 Диетология	2 года
33.	31.08.35 Инфекционные болезни	2 года
34.	31.08.36 Кардиология	2 года
35.	31.08.37 Клиническая фармакология	2 года

36.	31.08.38 Косметология	1,5 года
37.	31.08.39 Лечебная физкультура и спортивная медицина	2 года
38.	31.08.40 Мануальная терапия	2 года
39.	31.08.42 Неврология	2 года
40.	31.08.43 Нефрология	2 года
41.	31.08.44 Профпатология	2 года
42.	31.08.45 Пульмонология	2 года
43.	31.08.46 Ревматология	2 года
44.	31.08.47 Рефлексотерапия	2 года
45.	31.08.48 Скорая медицинская помощь	2 года
46.	31.08.49 Терапия	1,5 года
47.	31.08.50 Физиотерапия	2 года
48.	31.08.51 Фтизиатрия	1,5 года
49.	31.08.52 Остеопатия	2 года
50.	31.08.53 Эндокринология	2 года
51.	31.08.54 Общая врачебная практика (семейная медицина)	2 года
52.	31.08.55 Колопроктология	3 года
53.	31.08.56 Нейрохирургия	3 года
54.	31.08.57 Онкология	2 года
55.	31.08.58 Оториноларингология	2 года
56.	31.08.59 Офтальмология	3 года
57.	31.08.60 Пластическая хирургия	2 года
58.	31.08.61 Радиотерапия	2 года
59.	31.08.62 Рентгенэндоваскулярные диагностика и лечение	3 года
60.	31.08.63 Сердечно-сосудистая хирургия	2 года
61.	31.08.64 Сурдология-оториноларингология	3 года
62.	31.08.65 Торакальная хирургия	2 года
63.	31.08.66 Травматология и ортопедия	2 года
64.	31.08.67 Хирургия	2 года
65.	31.08.68 Урология	2 года
66.	31.08.69 Челюстно-лицевая хирургия	2 года
67.	31.08.70 Эндоскопия	2 года
68.	31.08.71 Организация здравоохранения и общественное здоровье	1,5 года
69.	31.08.72 Стоматология общей практики	1,5 года
70.	31.08.73 Стоматология терапевтическая	1,5 года
71.	31.08.74 Стоматология хирургическая	1,5 года
72.	31.08.75 Стоматология ортопедическая	1,5 года
73.	31.08.76 Стоматология детская	1,5 года
74.	31.08.77 Ортодонтия	2 года
75.	31.08.78 Физическая и реабилитационная медицина	1,5 года
76.	32.08.01 Гигиена детей и подростков	1,5 года
77.	32.08.05 Дезинфектология	1,5 года
78.	32.08.08 Паразитология	1,5 года
79.	32.08.12 Эпидемиология	1,5 года
80.	32.08.13 Вирусология	1,5 года
81.	32.08.14 Бактериология	1,5 года
82.	32.08.15 Медицинская микробиология	1,5 года

2. В остальных случаях (кроме пункта 1) срок наставничества устанавливается от 6 месяцев до года и определяется индивидуально, исходя из уровня образования, опыта работы в здравоохранении, эффективности прохождения практики во время обучения и наличия практических навыков.

Приложение 2
к Положению о наставничестве в СПб ГБУЗ «Городская больница № 20»

Типовая форма отчета-заключения наставника
по итогам прохождения адаптации молодым специалистом структурного подразделения,
(направляется заведующему структурного подразделения, передается в отдел кадров)
по должности "Врач "

1. Ф.И.О.: _____
 Отделение _____
 Должность _____
 Наставник _____
 Период наставничества с _____ 20__ г. по _____ 20__ г.

2. Оценка профессиональных компетенций согласно таблице (навыки, умения, знания):

Навыки	Разработка плана лечения болезней и состояний пациента	Профессиональные компетенции (средний балл)	Комментарии и рекомендации наставника
	Назначение медикаментозной терапии		
	Назначение немедикаментозной терапии		
	Назначение диетотерапии		
	Выполнение рекомендаций по назначению медикаментозной и немедикаментозной терапии, назначенной врачами-специалистами		
	Оказание медицинской помощи при внезапных острых заболеваниях, состояниях, обострении хронических заболеваний с явными признаками угрозы жизни пациента (проведение мероприятий для восстановления дыхания и сердечной деятельности)		
	Оказание медицинской помощи при внезапных острых заболеваниях, состояниях, обострении хронических заболеваний без явных признаков угрозы жизни пациента		
	Оценка эффективности и безопасности медикаментозной и немедикаментозной терапии		
Умения	Составлять план лечения болезней и состояний с учетом диагноза и клинической картины заболевания и в соответствии с действующими клиническими рекомендациями (протоколами лечения), порядками оказания медицинской помощи и с учетом стандартов медицинской помощи		
	Назначать медикаментозную терапию с учетом диагноза и клинической картины болезни в соответствии с действующими клиническими рекомендациями (протоколами лечения), порядками оказания медицинской помощи и с учетом стандартов медицинской помощи		
	Назначать немедикаментозную терапию с учетом , диагноза и клинической картины болезни в соответствии с действующими клиническими рекомендациями (протоколами лечения), порядками оказания медицинской помощи и с учетом стандартов медицинской помощи		
	Назначать диетотерапию с учетом диагноза и клинической картины болезни в соответствии с клиническими рекомендациями (протоколами лечения), порядками оказания медицинской помощи и с учетом стандартов медицинской помощи		
	Разъяснять пациентам (законным представителям) необходимость и правила приема медикаментозных средств, проведения немедикаментозной терапии и применения диетотерапии		
	Выполнять рекомендации по назначению медикаментозной и немедикаментозной терапии, назначенной врачами-специалистами		
	Оказывать медицинскую помощь при внезапных острых заболеваниях, состояниях, обострении хронических заболеваний с явными признаками угрозы жизни пациента, в том числе проводить мероприятия для восстановления дыхания и сердечной деятельности в соответствии с действующими клиническими рекомендациями (протоколами лечения), порядками оказания медицинской помощи и с учетом стандартов медицинской помощи		
	Оказывать медицинскую помощь при внезапных острых заболеваниях, состояниях, обострении хронических заболеваний без явных признаков угрозы жизни пациента в соответствии с действующими клиническими рекомендациями (протоколами лечения), порядками оказания медицинской помощи и с учетом стандартов медицинской помощи		
	Анализировать действие лекарственных препаратов по совокупности их фармакологического воздействия на организм		
	Правила получения добровольного информированного согласия пациента (законных представителей) на проведение лечения		
Знания	Современные методы медикаментозной терапии болезней и состояний в соответствии с действующими клиническими рекомендациями (протоколами лечения), порядками оказания медицинской помощи и с учетом стандартов медицинской помощи		
	Механизм действия лекарственных препаратов; медицинские показания и		

	противопоказания к их применению; осложнения, вызванные их применением		
	Современные методы немедикаментозной терапии основных болезней и состояний в соответствии с действующими клиническими рекомендациями (протоколами лечения), порядками оказания медицинской помощи и с учетом стандартов медицинской помощи		
	Механизм действия немедикаментозной терапии; медицинские показания и противопоказания к ее назначению; осложнения, вызванные ее применением		
	Принципы назначения лечебного питания с учетом диагноза и клинической картины болезни и состояния в соответствии с действующими клиническими рекомендациями (протоколами лечения), порядками оказания медицинской помощи и с учетом стандартов оказания медицинской помощи		
	Методы проведения санитарно-просветительной работы с пациентами по вопросам использования медикаментозной и немедикаментозной терапии		
	Принципы и правила проведения мероприятий при оказании медицинской помощи пациентам при внезапных острых заболеваниях, состояниях, обострении хронических заболеваний с явными признаками угрозы жизни пациента в соответствии с действующими клиническими рекомендациями (протоколами лечения), порядками оказания медицинской помощи и с учетом стандартов медицинской помощи (проведение мероприятий для восстановления дыхания и сердечной деятельности)		
	Принципы и правила проведения мероприятий при оказании медицинской помощи при внезапных острых заболеваниях, состояниях, обострении хронических заболеваний без явных признаков угрозы жизни пациента в соответствии с действующими клиническими рекомендациями (протоколами лечения), порядками оказания медицинской помощи и с учетом стандартов оказания медицинской помощи		
Компетенции, принятые в родильном доме	Соблюдение норм этики и деонтологии		
	Подчинение личных сиюминутных интересов задачам коллектива		
	Умение не превращать деловые разногласия с коллегами в личную неприязнь		
	Хорошие отношения с коллегами не препятствуют деловой критике		

3. Заключение в свободной форме

Оценочный балл проставляется исходя из субъективного мнения наставника по шкале оценки системы единых требований организации, где: 3 – превосходит ожидания; 2 – соответствует ожиданиям; 1 – требуются улучшения; 0 – не соответствует ожиданиям. При этом возможны промежуточные значения исходя из мнения наставника (например: 2,5 или 1,7 и т.д.).

Дата:

Подпись:

Оценочный лист деятельности наставника молодого специалиста заведующим структурным подразделением, проходящего наставничество

В СПб ГБУЗ «Городская больница №20» в настоящее время уделяется большое внимание развитию института наставничества. Предлагаем Вам заполнить оценочный лист, с помощью которого можно оценить, насколько выражены профессиональные компетенции и качества у наставника, необходимые для успешной передачи профессионального опыта молодым специалистам, проходящим адаптацию в должности.

Ф.И.О. заведующего структурным подразделением –

Ф.И.О. и должность наставника

Оценка профессиональных компетенций и качества наставника

Оцените, пожалуйста, насколько у наставника проявляются следующие поведенческие индикаторы (по 10-балльной системе), для этого обведите соответствующую цифру, расположенную напротив каждого поведенческого индикатора

N	Поведенческие индикаторы	Степень проявления									
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.	Обладает необходимыми профессиональными компетенциями (по специальности)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2.	Проявляет дисциплинированность	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3.	Владеет в совершенстве знанием нормативов и стандартов оказания медицинской помощи, утвержденных приказами Министерства здравоохранения Российской Федерации; приказов и распоряжений Комитета по здравоохранению Санкт-Петербурга, связанных с профессиональной деятельностью медицинских работников	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4.	Соблюдает инструкции по охране труда	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5.	Демонстрирует приверженность профессии	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6.	С готовностью инвестирует личное время в развитие молодого специалиста и делится с ним накопленным опытом и знаниями	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7.	Конструктивно обсуждает с молодым специалистом результаты его деятельности и перспективы дальнейшего развития	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8.	Коммуникабелен, стремится к установлению благоприятной психологической атмосферы в коллективе	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9.	Соблюдает этические принципы, установленные Кодексом этики и служебного поведения, и требует их выполнения от коллег	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10.	Ставит четкие цели и задачи перед молодым специалистом, определяет сроки их выполнения и меру ответственности	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11.	Мотивирует молодого специалиста на достижение значимых результатов в освоении профессии	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12.	В нужном объеме оказывает молодому специалисту поддержку, необходимую для достижения количественно-качественных показателей эффективности профессиональной деятельности	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
13.	Эффективно организует и регламентирует деятельность работника при взаимодействии и принятии общих решений: по ведению пациента; назначению лечения и др.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Анкета оценки деятельности наставника молодым специалистом, проходящим наставничество

В СПб ГБУЗ «Городская больница №20» в настоящее время уделяется большое внимание развитию института наставничества. Предлагаем Вам заполнить эту анкету, которая позволит оценить степень выраженности профессиональных компетенций у Вашего наставника.

Ф.И.О. и должность молодого специалиста

Ф.И.О. и должность наставника

Оценка профессиональных компетенций и качеств наставника

Оцените, пожалуйста, насколько у Вашего наставника проявлялись за время наставничества следующие индикаторы поведения (по 10-балльной системе), для этого обведите соответствующую цифру, расположенную напротив каждого поведенческого индикатора

N	Поведенческие индикаторы	Степень проявления									
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.	Обладает необходимыми профессиональными компетенциями (по специальности)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2.	Проявляет дисциплинированность, пунктуальность	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3.	Владеет в совершенстве знанием нормативов и стандартов оказания медицинской помощи, утвержденных приказами Министерства здравоохранения Российской Федерации; приказов и распоряжений Комитета по здравоохранению Санкт-Петербурга, связанных с профессиональной деятельностью медицинских работников	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4.	Соблюдает инструкции по охране труда, инструкции по обеспечению безопасности профессиональной деятельности	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5.	Демонстрирует приверженность профессии	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6.	С готовностью инвестирует личное время в развитие молодого специалиста и делится с ним накопленным опытом и знаниями	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7.	Конструктивно обсуждает с молодым специалистом результаты его деятельности и перспективы дальнейшего развития	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8.	Коммуникабелен, стремится к установлению благоприятной психологической атмосферы в коллективе	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9.	Соблюдает этические принципы, установленные Кодексом этики и служебного поведения, и требует их выполнения от коллег	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10.	Ставит четкие цели и задачи перед молодым специалистом, определяет сроки их выполнения и меру ответственности	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11.	Мотивирует молодого специалиста на достижение значимых результатов в освоении профессии	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12.	В нужном объеме оказывает молодому специалисту поддержку, необходимую для достижения количественно-качественных показателей эффективности профессиональной деятельности	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
13.	Эффективно организует и регламентирует деятельность работника при взаимодействии и принятии общих решений: по ведению пациента; назначению лечения и др.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Анкета самооценки наставника

В СПб ГБУЗ «Городская больница №20» в настоящее время уделяется большое внимание развитию института наставничества. Предлагаем Вам заполнить эту анкету, которая позволит оценить, насколько у Вас как у наставника выражены профессиональные компетенции и качества, необходимые для успешной передачи профессионального опыта работникам, проходящим наставничество.

Ф.И.О. и должность наставника

Оценка профессиональных компетенций и качеств наставника

Оцените, пожалуйста, насколько у Вас проявляются следующие поведенческие индикаторы (по 10-балльной системе), для этого обведите соответствующую цифру, расположенную напротив каждого поведенческого индикатора

N	Поведенческие индикаторы	Степень проявления									
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.	Обладает необходимыми профессиональными компетенциями (по специальности)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2.	Проявляет дисциплинированность, пунктуальность	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3.	Владеет в совершенстве знанием нормативов и стандартов оказания медицинской помощи, утвержденных приказами Министерства здравоохранения Российской Федерации; приказов и распоряжений Комитета по здравоохранению Санкт-Петербурга, связанных с профессиональной деятельностью медицинских работников	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4.	Соблюдает инструкции по охране труда, инструкции по обеспечению безопасности профессиональной деятельности	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5.	Демонстрирует приверженность профессии	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6.	С готовностью инвестирует личное время в развитие молодого специалиста и делится с ним накопленным опытом и знаниями	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7.	Конструктивно обсуждает с молодым специалистом результаты его деятельности и перспективы дальнейшего развития	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8.	Коммуникабелен, стремится к установлению благоприятной психологической атмосферы в коллективе	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9.	Соблюдает этические принципы, установленные Кодексом этики и служебного поведения, и требует их выполнения от коллег	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10.	Ставит четкие цели и задачи перед молодым специалистом, определяет сроки их выполнения и меру ответственности	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11.	Мотивирует молодого специалиста на достижение значимых результатов в освоении профессии	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12.	В нужном объеме оказывает молодому специалисту поддержку, необходимую для достижения количественно-качественных показателей эффективности профессиональной деятельности	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
13.	Эффективно организует и регламентирует деятельность работника при взаимодействии и принятии общих решений: по ведению пациента; назначению лечения и др.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10



**АДМИНИСТРАЦИЯ МОСКОВСКОГО РАЙОНА
САНКТ-ПЕТЕРБУРГА**

**САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ
БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ
«ГОРОДСКАЯ БОЛЬНИЦА № 20»**

ул. Гастелло, д. 21, Санкт-Петербург, 196135
ОГРН 1037821024834
ИНН/КПП 7810247601/781001001
тел.: 8 (812) 373-30-31
e-mail: info@hospital20.spb.ru
<https://hospital20.spb.ru>

Исх. № _____ от _____

На № _____ от _____

Сведения о периоде прохождения наставничества в организации

"__" ____ 20__ г.

СПб ГБУЗ "Городская больница №20"

Наставляемый:

(фамилия, имя, отчество (при наличии), должность, подразделение)

Период, в течение которого осуществлялось наставничество в отношении
наставляемого: с "__" ____ 20__ г. по "__" ____ 20__ г. (____ лет ____
месяцев ____ дней).

Главный врач

Монашенко Д.Н.

Место печати организации (при наличии)

ПЛАН прохождения наставничества в должности

(Ф.И.О., должность, наименование структурного подразделения молодого специалиста, проходящего наставничество)

(Ф.И.О., должность наставника)

Планируемый период наставничества:

с "___" _____ 20__ г. по "___" _____ 20__ г.

Обязательные мероприятия:

N п/п	Наименование мероприятия	Описание мероприятия	Дата выпол нения	Ответственный	Отметк а о выполн ении	Комме нтарий
		уточнения заполняются ответственным за проведение мероприятия			заполняется ответственным за проведение мероприятия	
1.	Установочная встреча с заведующим структурным подразделением/ наставником	Постановка целей на период прохождения наставничества: 1. _____ 2. _____ 3. _____		Заведующий структурным подразделением		
2.	Установочная встреча с заведующим структурным подразделением/ наставником	Постановка задач на период прохождения наставничества: 1. _____ 2. _____		Заведующий структурным подразделением		
3.	Ознакомление с профильными для должности регламентами, порядками, стандартами, инструкциями; изучение методического материала	Темы: 1. _____ 2. _____ 3. _____ 4. _____ 5. _____ 6. _____ 7. _____		Наставник		

4.	Совместное выполнение профессиональной деятельности с наставником	Мероприятия: - прием пациента; - сбор анамнеза; - постановка диагноза; - назначение лечения и т.д.		Наставник и специалист		
5.	Самостоятельное выполнение должностных обязанностей под контролем наставника	Мероприятия: 1. _____ 2. _____		Специалист		
6.	Промежуточные встречи с заведующим структурным подразделением (по мере необходимости, но не реже одного раза в месяц)	Беседа по прошедшему периоду наставничества; получение ответов на возникшие вопросы		Заведующий структурным подразделением		
7.	Направление на: - стажировку; - повышение квалификации	- включение в программу непрерывного обучения - повышение квалификации согласно графику обучения.		Специалист по кадрам по согласованию с заведующим структурным подразделением		
9.	Итоговая встреча после прохождения наставничества с заведующим структурным подразделением и начальником отдела кадров	- получение и предоставление обратной связи по итогам прохождения наставничества; - определение и постановка целей и задач на ближайший период		Заведующий структурным подразделением		
10.	Отчет руководителю	Отчет о проведенных мероприятиях по наставничеству		Начальник отдела кадров		

Ф.И.О. заведующего структурным подразделением _____

"__" _____ 20__ года

Подпись

Начальник отдела кадров _____

"__" _____ 20__ года

Подпись

Ф.И.О. специалиста, проходящего наставничество _____

"__" _____ 20__ года

Подпись

Дополнительное соглашение к трудовому договору о наставничестве

Санкт-Петербург

[число, месяц, год]

СПб ГБУЗ "Городская больница №20", ИНН 7810247601 в лице Главного врача Монашенко Дмитрия Николаевича, действующего на основании Устава, именуемое в дальнейшем «Работодатель» с одной стороны, и гражданин (ка) [Ф. И. О. работника], в дальнейшем именуемый "Работник", с другой стороны, а совместно именуемые "Стороны", заключили настоящее соглашение о нижеследующем:

1. С согласия Работника, в соответствии со ст. 60.2, 151, 351.8. Трудового кодекса Российской Федерации Работнику поручается выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной Трудовым договором N [значение] от [число, месяц, год], дополнительной функции наставника [должность] [Ф. И. О.] за дополнительную оплату.

2. Работник обязуется осуществлять следующие обязанности по наставничеству:

2.1. оказывать [должность] [Ф. И. О.] консультативную и методическую помощь в овладении избранной профессией;

2.2. оказывать практическую помощь в приобретении знаний и навыков;

2.3. осуществлять контроль выполняемой работы;

2.4. выявлять ошибки в работе [должность] [Ф. И. О.] и принимать меры по их устранению;

3. По результатам наставничества Работник предоставляет отчет о реализации наставничества на [должность] [Ф. И. О.], содержащую сведения о деловых качествах [должность] [Ф. И. О.], результатах освоения полученных знаний, умений и навыков и готовности [должность] [Ф. И. О.] самостоятельно осуществлять трудовые обязанности.

4. Поручаемые Работнику дополнительные функции будут осуществляться без освобождения от основной работы, предусмотренной трудовым договором.

5. Наставничество устанавливается на период с [число, месяц, год] по [число, месяц, год].

6. За наставничество, в период наставничества, Работнику устанавливается выплата в размере [сумма цифрами и прописью] руб. ежемесячно дополнительно к должностному окладу и иным стимулирующим выплатам, установленным трудовым договором N [значение] от [число, месяц, год].

7. Работник имеет право досрочно отказаться от осуществления им наставничества, а работодатель - досрочно отменить поручение об осуществлении наставничества, предупредив об этом другую сторону не менее чем за три рабочих дня.

8. Настоящее дополнительное соглашение вступает в силу с [число, месяц, год] и является неотъемлемой частью трудового договора N [значение] от [число, месяц, год].

9. Настоящее дополнительное соглашение составлено в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, по одному для каждой из Сторон.

10. Во всем остальном, что не предусмотрено настоящим дополнительным соглашением, остаются в силе и действуют условия трудового договора N [значение] от [число, месяц, год].

Работодатель

Работник

СПб ГБУЗ "Городская больница №20"

ИНН 7810247601

[вписать нужное]

Адрес: 196135, Город Санкт-Петербург,

муниципальный округ Звездное вн.тер.г., Гастелло ул, д. [подпись, инициалы, фамилия]
21, литера А

Главный врач

_____ Монашенко Д.Н.

М. П.

Экземпляр дополнительного соглашения
к трудовому договору работником получен

« _____ » _____ г.

_____ [подпись, инициалы, фамилия работника].

Отчет молодого специалиста, в отношении которого осуществлялось наставничество

Молодой специалист _____

Специальность (должность) _____

Наставник _____

Дата приема на работу _____

За период наставничества я приобрел(а) следующие знания и умения	Оценка или комментарий

1. Какие наиболее важные, на Ваш взгляд, знания и умения для успешного выполнения должностных обязанностей Вам удалось освоить благодаря прохождению наставничества?
2. Что показалось Вам наиболее сложным в первые месяцы работы?
3. Насколько быстро прохождение наставничества позволило Вам освоиться на новом месте работы и в коллективе?
4. Достаточно ли было времени, проведенного с Вами наставником, для получения необходимых знаний и навыков?
5. Кто из коллег Вашего подразделения, кроме наставника, особенно помог Вам в первые месяцы работы? В чем заключалась их помощь?
6. Опишите Ваши впечатления от работы с наставником.
7. Ваши предложения для улучшения работы по наставничеству

Дата:

Подпись:

Главному врачу
СПб ГБУЗ «Городская больница №20
Монашенко Д.Н.

От [должность (профессия) с указанием структурного подразделения, Ф. И. О.
работника]

Отказ от осуществления наставничества

Руководствуясь ч. 6 ст. 351.8 ТК РФ, в связи с [указать причину отказа от выполнения работы по наставничеству] досрочно отказываюсь от работы по наставничеству в отношении [должность, Ф. И. О. работника], выполняемой мною на основании дополнительного соглашения от [число, месяц, год] N [значение] к трудовому договору от [число, месяц, год] N [значение].

[должность, подпись, инициалы, фамилия работника-наставника]

[число, месяц, год]