|  |  |
| --- | --- |
| Галоўнае ўпраўленне аховы здароўя Гродзенскага абласнога  выканаўчага камітэта  **Дзяржаўная ўстанова**  **аховы здароўя**  **“Гарадская паліклініка № 4**  **г.Гродна”** | Главное управление здравоохранения Гродненского областного  исполнительного комитета  **Государственное учреждение**  **здравоохранения**  **“Городская поликлиника № 4 г.Гродно”** |
| **ЗАГАД** | **ПРИКАЗ** |
| 26.07.2024 № \_354\_\_ |  |
| г. Гродна | г. Гродно |

Об организации системы наставничества в Городской поликлинике № 4 г. Гродно в

2024-2025

Во исполнение приказа МЗ РБ от 26.12.2022 № 1864 «О наставничестве в отрасли здравоохранения», приказа Главного управления здравоохранения от 21.03.2023г. № 289 «О наставничестве в организациях, подчиненных главному управлению», в целях организации и проведения профессионального обучения молодых специалистов, в связи с кадровыми изменениями

ПРИКАЗЫВАЮ:

1.Утвердить Положение о наставничестве в государственном учреждении здравоохранения «Городская поликлиника №4 г. Гродно» (приложение 1).

2. Утвердить соглашение о трудовом сотрудничестве (приложение 2).

3. Утвердить совместную программу наставничества (приложение 3).

4. Утвердить список молодых специалистов с высшим медицинским образованием и наставников на 2024-2025 (приложение 4).

5. Утвердить список молодых специалистов со средним медицинским образованием и наставников на 2024-2025 (приложение 5).

6. Утвердить план организации и проведения наставничества в государственном учреждении здравоохранения «Городская поликлиника № 4 г. Гродно» (приложение 6).

7. Назначить ответственными за организацию работы по учреждению по наставничеству молодых специалистов с высшим медицинским образованием заместителя главного врача по медицинской части Емельянчик Т.И., со средним специальным медицинским образованием главную медицинскую сестру Квач Т.И.

8. Заместителю главного врача по медицинской части Емельянчик Т.И., главной медицинской сестре Квач Т.И. обеспечить контроль:

8.1. по закреплению за молодыми специалистами опытных наставников;

8.2. выполнения плана организации и проведения наставничества.

9. Назначить ответственным за наставничество молодых специалистов в ГУЗ «Городская поликлиника №4 г. Гродно» ВОП (заведующий) ООП № 1 Бакач Т.Н.

10. Ответственному за наставничество ВОП(заведующий) ООП №1 Бакач Т.Н., главной медицинской сестре Квач Т.И.:

10.1. составлять ежеквартально план учебы молодых специалистов;

10.2. обеспечить оказание методической и практической помощи наставникам в планировании их работы, обучении и воспитании молодых специалистов;

10.3. предоставлять отчет о проделанной работе на производственные совещания государственного учреждения здравоохранения «Городская поликлиника №4 г. Гродно» не реже 1 раза в год.

11. Возложить ответственность за организацию работы наставников в структурных подразделениях на заведующих и старших медицинских сестер.

12. Наставникам:

12.1. заключить соглашение о трудовом сотрудничестве между наставником, молодым специалистом, руководителем организации, председателем профсоюзного комитета сроком на 6 месяцев

Срок исполнения-до 05.08.2024

12.2. руководствоваться в своей деятельности Положением о наставничестве;

12.3. разработать совместную программу наставничества;

Срок исполнения-до 05.08.2024

12.4. докладывать руководителю структурного подразделения о процессе адаптации молодого работника, его дисциплине, результатах его профессионального становления;

12.5. составлять отчет по завершению наставничества и выполнения совместной программы наставничества, предоставлять характеристику на молодого работника с указанием достигнутых результатов руководителю структурного подразделения.

13. Назначить ответственных за проведение занятий в «Школе наставничества»:

13.1. с молодыми специалистами со средним специальным медицинским образованием – медицинскую сестру (старший) отделения общей практики № 1 Смирнову А.К.;

13.2. с молодыми специалистами с высшим медицинским образованием – врача общей практики (заведующий) отделения общей практики №1 Бакач Т.Н.

14. Занятия с молодыми специалистами в «Школе наставничества» проводить по следующему графику:

14.1. со специалистами со средним специальным медицинским образованием – первая пятница месяца в 14-00 (согласно плана занятий);

14.2. с врачами – первый понедельник месяца в 13-00 (согласно плана занятий).

15. Определить продолжительность наставничества сроком на 6 месяцев с момента издания приказа о наставничестве.

16.Ведущему экономисту Кушель И.Е., главному бухгалтеру Бабаковой А.Н.:

16.1. обеспечить контроль выплат материального стимулирования реализации наставничества наставникам согласно законодательству.

17. Считать утратившим силу приказы главного врача от 20.07.2023 №285 «Об организации системы наставничества в Городской поликлинике № 4 г.Гродно в 2023-2024», от 08.08.2023 №314 «О внесении изменений в приказ от 20.07.2023 № 285».

18. В случае отсутствия основного работника его обязанности выполняет исполняющий обязанности.

19. Контроль за исполнением приказа возложить на заместителя главного врача (по медицинской части) Емельянчик Т.И., главную медицинскую сестру Квач Т.И.

|  |  |
| --- | --- |
| Главный врач | Л.И. Кучук |

Заместитель главного врача (по медицинской части)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

«\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_ г.

Юрисконсульт

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Ю.А. Зарубина

«\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_ г.

1 – дело

1 – Бакач

1 – Емельянчик

1 – экономисты

1 – бухгалтерия

1 – Квач

6 – ООП, СВА

|  |  |
| --- | --- |
| СОГЛАСОВАНО  Протокол заседания профсоюзного комитета  Государственное учреждения  здравоохранения «Городская  поликлиника № 4 г. Гродно»  «\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2024 № \_\_ | УТВЕРЖДЕНО  Главный врач Государственного  учреждения здравоохранения  «Городская поликлиника № 4  г. Гродно»  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Л.И. Кучук  «\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2024 |

ПОЛОЖЕНИЕ

о наставничестве в Городской поликлинике №4 г.Гродно

**ГЛАВА 1**

**ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1. Настоящее Положение определяет порядок и условия организации наставничества в организациях отрасли здравоохранения (далее - Положение).

Настоящее Положение распространяется на работников подчиненных Министерству здравоохранения организаций.

2. Для целей настоящего Положения используются основные термины и их определения в значениях, установленных Кодексом Республики Беларусь об образовании, Законом Республики Беларусь "Об основах государственной молодежной политики", Законом Республики Беларусь от 18 июня 1993 г. N 2435-XII "О здравоохранении", а также следующие термины и их определения:

молодой работник - лицо, впервые назначенное на должность специалиста, не имеющее трудового стажа и опыта работы по полученной в учреждении образования специальности (профессии);

наставничество - форма преемственности поколений в части передачи опыта, знаний и навыков, направленная на профессиональное становление, формирование компетенций и ценностей, адаптацию в трудовом коллективе молодых работников, посредством наблюдения, консультирования, взаимного общения между молодым работником и наставником, основанных на доверии и партнерстве;

наставник - опытный специалист организации отрасли здравоохранения (далее, если не установлено иное, - организация), обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, а также знаниями в области методики воспитания и работы с молодежью, участвующий в программе наставничества;

программа наставничества - комплекс мероприятий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и молодого работника в конкретных формах для ожидаемого результата.

3. Наставничество является неотъемлемым элементом кадровой политики отрасли здравоохранения, средством профессионального становления и карьерного развития молодых работников, которые представляют слаженную систему взаимоотношений между молодым работником и наставником с возложением на последнего обязанностей по содействию профессиональной адаптации молодых работников и передаче им опыта в рамках наставничества.

4. Система наставничества является гибкой и мобильной, позволяет избежать снижения качества работы организации в период адаптации вновь принятых на работу молодых работников, способствует формированию позитивных поведенческих моделей.

5. Руководитель организации совместно с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации организует наставничество и реализует меры по стимулированию наставников.

**ГЛАВА 2**

**ЦЕЛИ, ЗАДАЧИ И ЭТАПЫ НАСТАВНИЧЕСТВА**

6. Целью наставничества являются успешное закрепление молодого работника на месте работы, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри организации, позволяющей молодому работнику реализовывать профессиональные задачи на высоком уровне.

7. Основными задачами наставничества являются:

формирование целостной эффективной системы сопровождения молодых работников организаций;

оказание методической помощи молодым работникам организаций в профессиональном становлении и карьерном развитии, овладении правилами медицинской этики и деонтологии;

развитие позитивного отношения молодого работника к профессии, способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него трудовые функции по занимаемой должности;

адаптация к корпоративной культуре, усвоение лучших традиций трудового коллектива и правил поведения в организации, сознательное отношение к выполнению своих трудовых обязанностей;

удовлетворение потребности молодых работников в непрерывном образовании, оказание им помощи в преодолении профессиональных затруднений, формировании индивидуального стиля профессиональной деятельности;

формирование у молодого работника мотивации к самосовершенствованию, саморазвитию и самореализации;

помощь молодому работнику в реализации и развитии личностных качеств, коммуникативных и управленческих умений;

привлечение молодого работника к участию в общественной жизни трудового коллектива;

формирование в организации кадрового потенциала.

8. Наставничество состоит из трех этапов:

первый этап - адаптационный: наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого работника, выявляет недостатки в его умениях и навыках для выработки программы наставничества, включающей мероприятия индивидуальной адаптации, передачи опыта, знаний и навыков, правил делового общения;

второй этап - основной: наставник разрабатывает и реализует программу наставничества, осуществляет корректировку умений и навыков молодого работника, выстраивает программу его самосовершенствования, мотивирует на закрепление на рабочем месте;

третий этап - контрольно-оценочный: наставник оценивает уровень профессиональной компетентности и личностной самореализации молодого работника в трудовом коллективе.

**ГЛАВА 3**

**ПОРЯДОК ОРГАНИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА**

9. Наставничество организуется не позднее пяти рабочих дней с даты назначения молодого работника на должность.

10. Срок наставничества устанавливается продолжительностью от 6 до 9 месяцев в зависимости от профиля медицинской, фармацевтической специальности и (или) специализации молодого работника.

В случае необходимости срок наставничества может быть продлен до полной адаптации молодого работника в коллективе и достижения им устойчивых показателей в работе, но не более 1 года.

11. Наставниками молодых работников назначаются лица, имеющие высокий уровень профессиональной подготовки, стаж работы по профилю медицинской, фармацевтической специальности и (или) специализации молодого работника не менее 5 лет, квалификационную категорию.

12. Закрепление наставника за молодым работником осуществляется приказом руководителя организации на основании представления:

заместителя руководителя по медицинской части или руководителя структурного подразделения - для молодых работников с высшим медицинским образованием;

главной медицинской сестры - для молодых работников со средним специальным медицинским образованием;

заведующего аптекой - для молодых работников с высшим и средним специальным фармацевтическим образованием;

руководителя кадровой службы - для иных молодых работников.

За наставником может быть закреплено не более двух молодых работников, трудоустроенных в одно время.

В приказе указываются продолжительность и условия наставничества, должность, фамилия, имя, отчество наставника и молодого работника, меры материального стимулирования.

Приказ согласовывается с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации.

13. При подготовке предложений по представлению кандидатуры наставника для молодого работника руководящими работниками, указанными в пункте 11 настоящего Положения, также учитываются следующие качества наставника:

готовность к передаче профессионального опыта;

способность обучать и мотивировать;

умение выявить и оценить качества молодого работника, которые нуждаются в развитии;

готовность оказать помощь и поддержку молодому работнику в адаптации в коллективе;

способность служить примером в профессии;

обладать такими личностными качествами, как терпеливость, тактичность, организованность.

Организацию, руководство и контроль за осуществлением наставничества и работой наставника в структурном подразделении осуществляет руководитель структурного подразделения.

14. На весь срок наставничества между заинтересованными сторонами (наставник, молодой работник, руководитель организации, профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации) заключается соглашение о трудовом сотрудничестве согласно приложению 1.

15. Работа наставника с молодым работником начинается с вводного анкетирования или собеседования, при котором молодой работник информирует о сложностях в работе, на основании которых определяются цели совместной работы, желаемый результат и формируется совместная программа наставничества по примерной форме согласно приложению 2.

16. Программа наставничества включает два направления: внутри организации и за ее пределами.

Внутри организации наставник дает советы и рекомендации на рабочем месте, применяет индивидуальный способ обучения, передачи опыта и наблюдения, использует наиболее эффективные формы взаимодействия: деловые и ролевые игры, работа в малых группах, анализ ситуации, самоактуализация, разбор компетенций и др.

За пределами организации молодой работник совместно с наставником участвует в тренингах, семинарах, мастер-классах, конференциях, спортивных и культурно-массовых мероприятиях и др.

17. Наставник обязан:

ознакомить молодого работника с основными направлениями деятельности, полномочиями и организацией работы организации и структурного подразделения;

разработать совместную программу наставничества, обеспечить ее реализацию с оценкой эффективности;

акцентировать внимание молодого работника на проблемных вопросах и своевременно их устранять, поддерживать, оказывать помощь в овладении профессиональным мастерством, уметь выслушать;

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

всесторонне изучать профессиональные и личностные качества молодого работника, его способности и отношение к работе, помогать в поддержании деловых взаимоотношений с коллегами и руководителями разных уровней;

выявлять ошибки, допущенные молодым работником при осуществлении им профессиональной деятельности, и содействовать в их устранении;

личным примером и убеждением развивать положительные качества молодого работника, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;

докладывать руководителю структурного подразделения о процессе адаптации молодого работника, его дисциплине, результатах его профессионального становления;

составлять отчет по завершении наставничества и выполнении совместной программы наставничества, а также представлять руководителю структурного подразделения характеристику на молодого работника с указанием достигнутых результатов.

18. Наставник имеет право:

принимать участие в обсуждении вопросов, связанных с исполнением трудовых обязанностей молодым работником, с руководителем структурного подразделения, вносить предложения о поощрении молодого работника, применении к нему мер воспитательного и дисциплинарного воздействия, а также других вопросов, требующих решения руководителя структурного подразделения;

ходатайствовать перед руководителем структурного подразделения о создании условий, необходимых для нормальной трудовой деятельности закрепленного за ним молодого работника;

ходатайствовать о прекращении наставничества по причине полной адаптации молодого работника в коллективе и достижения им устойчивых показателей в работе;

на повышение своей собственной квалификации и обучение как наставника.

19. Молодой работник обязан:

учитывать рекомендации наставника, выполнять мероприятия совместной программы наставничества, соблюдать соглашение о трудовом сотрудничестве;

в соответствии с поставленными задачами максимально использовать опыт и знания наставника для овладения профессией, ознакомления с особенностями работы в организации;

проявлять дисциплинированность, организованность и культуру в работе;

дорожить уважением своего коллектива, с достоинством вести себя на работе, активно участвовать в общественной жизни коллектива;

всесторонне анализировать допущенные ошибки, стремиться не допускать их в дальнейшем.

20. Молодой работник имеет право:

обращаться по мере необходимости к наставнику за профессиональным советом для надлежащего исполнения своих трудовых обязанностей;

принимать участие в обсуждении вопросов, связанных с наставничеством, с непосредственным руководителем и наставником;

участвовать в подведении итогов, знакомиться с отзывами и другими материалами, содержащими оценку его работы;

при невозможности установления личного контакта с наставником выходить с соответствующим ходатайством о его замене к руководителю структурного подразделения.

21. Руководитель структурного подразделения:

рассматривает и согласовывает совместную программу наставничества;

создает необходимые условия для совместной работы молодого работника с закрепленным за ним наставником;

осуществляет контроль за работой наставника и проводит оценку результативности его деятельности;

вносит предложения о смене наставника, прекращении наставничества;

ходатайствует о дополнительном поощрении наставников.

22. Замена наставника производится на основании приказа руководителя организации в случаях:

увольнения наставника;

перевода наставника на другую работу;

привлечения наставника к дисциплинарной ответственности;

возникновения непреодолимых психологических барьеров во взаимодействии наставника и молодого работника.

Приказ о замене наставника согласовывается с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации.

23. Показателем оценки эффективности работы наставника являются выполнение совместной программы наставничества, соглашения о трудовом сотрудничестве, полная адаптация молодого работника в коллективе и достижение им устойчивых показателей в работе.

Результативность работы наставника оценивает руководитель структурного подразделения на основании:

анализа работы наставника (эффективность и своевременность оказания профессиональной и социально-психологической поддержки);

установления уровня профессионального становления молодого работника в результате наставничества (укрепление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и профессионального потенциала);

получения обратной связи от молодого работника по качеству и эффективности работы наставника.

Результаты оценки доводятся до наставника не реже 1 раза в месяц и учитываются при назначении стимулирующих выплат наставнику.

24. Руководитель бюджетной организации в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда, а также средств, получаемых от осуществления приносящей доходы деятельности, предусматривает в положении по оплате труда, являющемся приложением к коллективному договору организации, нормы о материальном стимулировании реализации наставничества в зависимости от результативности в размере от 40 до 60 процентов оклада путем:

установления (увеличения) надбавки за сложность и напряженность работы;

дополнительного премирования.

Конкретный размер и порядок стимулирующих выплат определяются руководителями бюджетных организаций в соответствии с законодательством.

25. В коллективный договор организации могут быть внесены положения о дополнительном стимулировании наставников:

учреждение грамоты "Лучший наставник организации" (с соответствующим материальным поощрением);

занесение на Доску почета организации;

продление контракта на максимальный срок;

дополнительные дни к отпуску;

единовременное вознаграждение в случае закрепления молодого работника в организации;

поощрение путем предоставления наставнику путевки в санатории УП "Белпрофсоюзкурорт", оплаченной за счет средств профсоюзов и нанимателя в равных долях.

Приложение 2

к приказу

\_\_\_\_\_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_\_

**СОГЛАШЕНИЕ**

**о трудовом сотрудничестве**

Я, наставник\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(фамилия, имя, отчество наставника)

беру наставничество над\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(фамилия, имя, отчество молодого работника)

и обязуюсь помочь в профессиональном становлении, повысить образовательный и культурный уровень, способствовать скорейшей адаптации в коллективе.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(дата) (подпись наставника)

Я, молодой работник,\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(фамилия, имя, отчество, должность)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_обязуюсь овладеть необходимыми профессиональными компетенциями, добросовестно выполнять поставленные цели и задачи, максимально использовать полученный от наставника опыт и знания для овладения профессией и адаптации в коллективе.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(дата) (подпись молодого специалиста)

Я, руководитель организации,\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(фамилия, имя, отчество, должность)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Обязуюсь выступать гарантом исполнения взятых наставником и молодым работником обязательств.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(дата) (подпись руководителя организации)

Я, председатель профсоюзного комитета,\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(фамилия, имя, отчество, должность)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Обязуюсь оказывать помощь в исполнении взятых наставником и молодым работником обязательств.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(дата) (подпись председателя)

Приложение 3

к приказу

\_\_\_\_\_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_\_

**СОВМЕСТНАЯ ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА**

Ф.И.О. и должность молодого работника: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Ф.И.О. и должность наставника: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Срок осуществления программы: с "\_\_\_" \_\_\_\_\_\_ 20\_\_ г. по "\_\_\_" \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **N** **п/п** | **Проект, задание** | **Срок** | **Планируемый результат** | **Фактический результат** | **Оценка наставника** |
| **Раздел 1. Анализ профессиональных трудностей и способы их преодоления** | | | | | |
| 1.1 |  |  |  |  |  |
| 1.2 |  |  |  |  |  |
| 1.3 |  |  |  |  |  |
| **Раздел 2. Адаптация в трудовом коллективе** | | | | | |
| 2.1 |  |  |  |  |  |
| 2.2 |  |  |  |  |  |
| 2.3 |  |  |  |  |  |
| **Раздел 3. Направления профессионального становления** | | | | | |
| 3.1 |  |  |  |  |  |
| 3.2 |  |  |  |  |  |
| 3.3 |  |  |  |  |  |

Подпись наставника \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Подпись молодого работника \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

"\_\_" \_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_ г. "\_\_" \_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Приложение 4

к приказу

\_\_\_\_\_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_\_

**Список**

**молодых специалистов с высшим образованием и наставников в 2024-2025 году по государственному учреждению здравоохранения «Городская поликлиника №4 г. Гродно**

|  |  |
| --- | --- |
| Ф.И.О. молодого специалиста, занимаемая должность | Ф.И.О., занимаемая должность наставника,дублер |
| 1.Калинина Анастасия Юрьевна  врач общей практики отделения общей практики № 3 | ВОП(заведующий) ООП №3 Лейко А.В.,дублер: врач-терапевт кабинета паллиативной помощи Шостак Н.П. |
| 2.Рожко Яна Викторовна  врач акушер-гинеколог женской консультации | Врач акушер-гинеколог (заведующий) Головня М.В., дублер:врач акушер-гинеколог Мельничек О.В. |
| 3.Самойлович Елизавета Александровна  врач-невролог неврологического кабинета отделения общей практики № 1 | Врач-невролог Контор А.С.,дублер:ВОП(заведующий) ООП №1 Бакач Т.Н. |

ч

Приложение 5

к приказу

\_\_\_\_\_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_\_

**СПИСОК**

**молодых специалистов со средним медицинским образованием и наставников в 2024-2025 году по государственному учреждению здравоохранения «Городская поликлиника №4 г. Гродно»**

|  |  |
| --- | --- |
| Ф.И.О. молодого специалиста, занимаемая должность | Ф.И.О., занимаемая должность наставника,дублер |
| 1.Шаркова Валерия Алексеевна, медицинская сестра общей практики отделения общей практики №1 | Данисевич Анастасия Ивановна, медицинская сестра общей практики отделения общей практики №1  Дублер: Пасюк Инна Фёдоровна, медицинская сестра общей практики отделения общей практики №1 |
| 2.Пянко Артем Владимирович, медицинский брат общей практики отделения общей практики № 3 | Манцевич Тереза Сильвестровна, медицинская сестра общей практики (старшая) отделения общей практики №3  Дублер: Куклис Анастасия Викторовна, медицинская сестра общей практики отделения общей практики №3 |
| 3.Чернецкий Захар Игоревич, медицинский брат общей практики отделения общей практики № 2 | Зайко Светлана Олеговна, медицинская сестра общей практики (старшая) отделения общей практики №2  Дублер: Гребенко Кристина Александровна, медицинская сестра общей практики отделения общей практики №2 |
| 4.Мулик Майя Александровна, медицинская сестра оториноларингологического кабинета хирургического отделения | Еч Маргарита Иосифовна медицинская сестра (старшая) хирургического отделения  Дублер: Новицкая Наталья Александровна медицинская сестра хирургического отделения |
| 5.Дубицкая Анна Владимировна, медицинская сестра хирургического кабинета хирургического отделения | Еч Маргарита Иосифовна медицинская сестра (старшая) хирургического отделения  Дублер: Новицкая Наталья Александровна медицинская сестра хирургического отделения |
| 6.Лобач Юлия Александровна, медицинская сестра офтальмологического кабинета офтальмологического отделения | Манцевич Ирина Николаевна  медицинская сестра (старшая)офтальмологического отделения  Дублер: Литвинчук Виктория  Евгеньевна медицинская сестра офтальмологического отделения |
| 7.Каминская (Шейпак) Юлия Дмитриевна, помощник врача по амбулаторно-поликлинической помощи отделения общей практики № 1 | Бакач Татьяна Николаевна, врач общей практики (заведующий) отделения общей практики №1  Дублер: Терешенок Оксана Анатольевна, врач общей практики отделения общей практики №1 |
| 8.Ярмантович Полина Ивановна, помощник врача по амбулаторно-поликлинической помощи отделения общей практики № 1 | Смирнова Анна Казимировна, медицинская сестра общей практики (старшая) отделения общей практики №1  Дублер: Громыко Анна Валерьевна, врач общей практики отделения общей практики №1 |
| 9.Гавриловец Дарья Михайловна, помощник врача по амбулаторно-поликлинической помощи отделения общей практики № 1 | Смирнова Анна Казимировна, медицинская сестра общей практики (старшая) отделения общей практики №1  Дублер: Громыко Анна Валерьевна, врач общей практики отделения общей практики №1 |
| 10.Бриль Александра Сергеевна, помощник врача по амбулаторно-поликлинической помощи отделения общей практики № 3 | Манцевич Тереза Сильвестровна, медицинская сестра общей практики (старшая) отделения общей практики №3  Дублер: Бадак Елена Анатольевна, врач общей практики отделения общей практики №3 |
| 11.Ганенко Анастасия Юрьевна, помощник врача по амбулаторно-поликлинической помощи отделения общей практики № 3 | Лейко Алена Владимировна, врач общей практики (заведующий) отделения общей практики №3  Дублер: Бадак Елена Анатольевна, врач общей практики отделения общей практики №3 |
| 12.Подмаско Анна Олеговна, помощник врача по амбулаторно-поликлинической помощи Озерской больницы сестринского ухода | Мелешко Жанна Збигневна медицинская сестра (старшая) Озерской больницы сестринского ухода  Дублер: Беляева Ирина Петровна врач общей практики Озерской больницы сестринского ухода |
| 13.Чернецкая Валерия Дмитриевна, помощник врача по амбулаторно-поликлинической помощи отделения общей практики № 3 | Баркевич Елена Борисовна, помощник врача по амбулаторно-поликлинической помощи отделения общей практики № 3  Дублер: Воробей Мария Сергеевна, врач общей практики отделения общей практики №3 |
| 14.Бурчик Каролина Руслановна, акушерка женской консультации | Баширова Галина Михайловна, акушерка (старшая) ЖК №4  Дублер: Бубейко Александра Александровна, акушерка ЖК №4 |
| 15.Семак Сабина Владимировна, акушерка Гожской амбулатории | Черноокий Алексей Сергеевич, врач общей практики (заведующий) Гожской амбулатории  Дублер: Заяц Александр Владимирович, помощник врача по амбулаторно-поликлинической помощи Гожской АВОП |
| 16.Васкан Карина Дмитриевна, медицинская сестра общей практики Гожской амбулатории | Черноокий Алексей Сергеевич, врач общей практики (заведующий) Гожской амбулатории  Дублер: Заяц Александр Владимирович, помощник врача по амбулаторно-поликлинической помощи Гожской АВОП |
| 17.Махницкая Полина Владимировна, медицинская сестра общей практики Вертелишковской амбулатории | Радевич Инесса Ивановна, медицинская сестра общей практики Вертелишковской амбулатории  Дублер: Налегович Татьяна Михайловна, медицинская сестра кабинета физиотерапии Вертелишковской амбулатория |
| 18.Снарская Каролина Тадеушевна, медицинская сестра общей практики Озерской больницы сестринского ухода | Мелешко Жанна Збигневна медицинская сестра (старшая) Озерской больницы сестринского ухода  Дублер: Беляева Ирина Петровна врач общей практики Озерской больницы сестринского ухода |
| 19.Король Алеся Анатольевна, медицинская сестра общей практики Озерской больницы сестринского ухода | Мелешко Жанна Збигневна медицинская сестра (старшая) Озерской больницы сестринского ухода  Дублер: Беляева Ирина Петровна врач общей практики Озерской больницы сестринского ухода |
| 20.Врублевская Дарья Алексеевна, фельдшер-лаборант клинико-диагностической лаборатории Вертелишковской амбулатории | Якушевич Елена Ивановна, фельдшер - лаборант (старший) клинико-диагностической лаборатории  Дублер: Ластовка Анжела Станиславовна, фельдшер - лаборант клинико-диагностической лаборатории |
| 21.Левицкая Виктория Олеговна, фельдшер-лаборант клинико-диагностической лаборатории | Якушевич Елена Ивановна, фельдшер - лаборант (старший) клинико-диагностической лаборатории  Дублер: Ластовка Анжела Станиславовна, фельдшер - лаборант клинико-диагностической лаборатории |

Приложение 6

к приказу

\_\_\_\_\_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_\_

**ПЛАН**

**организации и проведения наставничества**

**в государственном учреждении здравоохранения**

**«Городская поликлиника №4 г. Гродно»**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Мероприятия | Дата | Ответственный | Выполнение (дата, подпись) |
| 1. | Отбор группы наставников | До 25.07.2024 | Емельянчик Т.И.,  Квач Т.И. |  |
| 2. | Подготовка наставников и их резерва (повышение квалификации в области профессиональных навыков) | До 31.07.2024 | Емельянчик Т.И.,  Квач Т.И. |  |
| 3. | Определение сроков наставничества | До 31.07.2024 | Емельянчик Т.И. |  |
| 4. | Закрепление наставников за молодыми работниками | До 31.07.2024 | Емельянчик Т.И. |  |
| 5. | Разработка совместной программы наставничества | До 05.08.2024 | Наставники |  |
| 6. | Организация участия наставников в мероприятиях по обмену опытом (внутриотраслевых, региональных, местных) | 2024-2025 | Емельянчик Т.И.,  Квач Т.И. |  |
| 7. | Информационная поддержка развития наставничества (использование ведомственных и местных СМИ, радиосетей, размещение на стендах и т.д.) | 2024-2025 | Емельянчик Т.И.,  Квач Т.И. |  |