Государственное бюджетное учреждение здравоохранения Кемеровской области

«Топкинская районная больница»

ПРИКАЗ

**«\_08\_» \_февраля\_\_\_\_\_\_\_\_\_**2019г. № 59\_\_

г.Топки

Об утверждении типового положения о наставничестве

в Государственном бюджетном учреждении здравоохранения Кемеровской области

«Топкинская районная больница»

В целях оказания практической помощи в профессиональном становлении, в приобретении профессиональных знаний и навыков молодыми специалистами медицинского профиля, впервые поступившими на работу в ГБУЗ КО «Топкинская районная больница» и определения порядка проведения работы по наставничеству:

1. Утвердить прилагаемое [Типовое положение](#P31) о наставничестве в ГБУЗ КО «Топкинская районная больница»

2. Руководителям структурных подразделений ГБУЗ КО «Топкинская районная больница» ознакомиться с Типовым положением о наставничестве и организовать реализацию и применение утвержденного [Типового положения](#P31).

3. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой

Главный врач А.Л.Смирнов

Утверждено

Приказом ГБУЗ КО «Топкинская районная больница»

 от 08.02.2019 N 59

ТИПОВОЕ ПОЛОЖЕНИЕ

О наставничестве в ГБУЗ КО «Топкинская районная больница»

I. Общие положения

1. Настоящее Типовое положение о наставничестве в ГБУЗ КО «Топкинская районная больница» определяет цели, задачи, формы и порядок осуществления наставничества в медицинских организациях.

2. Наставничество представляет собой форму обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению работниками должностных обязанностей.

3. Наставничество является кадровой технологией, предполагающей передачу знаний и навыков от квалифицированных специалистов выпускникам медицинских вузов, имеющим свидетельство об аккредитации, а также содействие обеспечению их профессионального становления и развития.

4. Наставничество представляет собой целенаправленную деятельность руководителей структурных подразделений медицинской организации, наиболее опытных сотрудников этих подразделений по оказанию помощи лицам, в отношении которых осуществляется наставничество, в профессиональном становлении и развитии, по адаптации к исполнению должностных обязанностей, по самостоятельному выполнению должностных обязанностей, по повышению заинтересованности в высокой результативности профессиональной деятельности.

5. Участниками наставничества являются:

1) лицо, в отношении которого осуществляется наставничество (далее - аккредитованный специалист) - врач, имеющий свидетельство об аккредитации специалиста, впервые поступивший на работу ;

2) наставник - сотрудник, назначенный ответственным за профессиональную и должностную адаптацию аккредитованного специалиста;

3) руководитель структурного подразделения организации;

4) заместитель руководителя (руководитель) медицинской организации;

5) представитель кадровой службы медицинской организации, осуществляющий организационное и документационное сопровождение процесса наставничества.

II. Цели и задачи наставничества

6. Целями наставничества являются подготовка аккредитованных специалистов к самостоятельному выполнению должностных обязанностей, минимизация периода их адаптации к занимаемой должности, помощь в их профессиональном становлении, приобретении профессиональных знаний и навыков выполнения должностных обязанностей.

7. Задачами наставничества являются:

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

2) обеспечение формирования и развития профессиональных знаний, навыков и компетенций аккредитованных специалистов;

3) ускорение процесса профессионального становления и развития аккредитованных специалистов, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности в соответствии с занимаемой должностью;

4) содействие в выработке навыков служебного поведения аккредитованных специалистов соответствующего профессионально-этическим принципам и правилам служебного поведения, а также требованиям, установленным законодательством;

5) ознакомление аккредитованных специалистов с эффективными формами и методами индивидуальной работы и работы в коллективе, направленное на развитие их способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на них должностные обязанности, повышать свой профессиональный уровень.

III. Организация наставничества

8. Наставничество устанавливается в отношении лиц, исполнение должностных обязанностей которых требует обеспечение профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей сотрудника, в том числе расширение или освоение профессиональных знаний, овладения новыми практическими навыками.

9. Наставничество устанавливается продолжительностью от 6 месяцев до 1 года. Срок наставничества предлагается руководителем структурного подразделения в зависимости от степени профессиональной и должностной подготовки, аккредитованного специалиста и устанавливается приказом руководителя медицинской организации. В указанный срок не включается период временной нетрудоспособности и другие периоды отсутствия по уважительным причинам аккредитованного специалиста. В случае быстрого и успешного освоения аккредитованным специалистом необходимыми навыками, наставничество по согласованию с руководителем структурного подразделения и наставником может быть завершено досрочно.

10. К работе в качестве наставников привлекаются профессионально компетентные сотрудники медицинской организации, показывающие высокие результаты трудовой деятельности, проявившие способности к воспитательной работе, пользующиеся авторитетом в коллективе, имеющие стаж работы по данной специальности не менее 5 лет, первую или высшую квалификационную категорию.

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

12. Утверждение кандидатуры наставника осуществляется приказом руководителя медицинской организации не позднее двух недель с момента приема на работу аккредитованного специалиста. Основанием для издания приказа о наставничестве является служебная записка руководителя структурного подразделения, в котором осуществляется наставничество, при обоюдном согласии наставника и аккредитованного специалиста.

13. В случаях увольнения наставника, перевода на другую работу наставника или аккредитованного специалиста, продолжительной болезни или длительной командировки наставника, замена наставника оформляется соответствующим приказом руководителя медицинской организации. При этом период осуществления наставничества не изменяется.

14. Замена наставника осуществляется приказом руководителя медицинской организации по письменному обращению соответствующего руководителя структурного подразделения, наставника или аккредитованного специалиста:

- при увольнении наставника;

- при переводе наставника или аккредитованного специалиста в другое структурное подразделение медицинской организации;

- при переводе наставника на другую должность;

- при неисполнении наставником функций наставничества или своих должностных обязанностей;

- по просьбе наставника или аккредитованного специалиста;

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

IV. Руководство наставничеством

15. Руководство и контроль за организацией наставничества осуществляет начльник отдела кадров медицинской организации, который обеспечивает систематическое рассмотрение вопросов организации наставничества на оперативных совещаниях, предлагает меры поощрения наставников.

16. Организацию наставничества в конкретном структурном подразделении осуществляет руководитель данного структурного подразделения, который:

1) определяет количество аккредитованных специалистов, в отношении которых наставник одновременно осуществляет наставничество, в зависимости от уровня его профессиональной подготовки, а также объема выполняемой работы;

2) определяет срок наставничества в зависимости от уровня профессиональной подготовки аккредитованного специалиста;

3) определяет кандидатуру наставника, осуществляет контроль его деятельности и деятельности закрепленного за ним аккредитованного специалиста, вносит необходимые изменения и дополнения в процесс работы по наставничеству;

4) создает необходимые условия для совместной работы наставника и аккредитованного специалиста (при наличии возможности - организует рабочее место аккредитованного специалиста в одном кабинете с наставником).

17. Кадровая служба медицинской организации осуществляет организационное и документационное сопровождение процесса наставничества и координацию работы по наставничеству.

1) Организационное сопровождение наставничества заключается:

- в оказании содействия руководителю структурного подразделения в вопросах подбора наставников;

- в анализе, обобщении опыта работы наставников;

- в поддержании контакта с наставником и аккредитованным специалистом для оказания необходимой помощи в рамках своей компетенции.

2) Документационное сопровождение процесса наставничества заключается:

- в подготовке проектов локальных нормативных актов медицинской организации, сопровождающих процесс наставничества, в том числе приказов о закреплении наставников за аккредитованными специалистами;

- в оказании консультативной помощи наставникам в разработке индивидуального плана наставничества;

- в приобщении отчета об итогах наставничества к личному делу аккредитованного специалиста.

3) Координация работы по наставничеству заключается:

- в ликвидации выявленных трудностей в процессе адаптации аккредитованных специалистов;

- в анализе, обобщении и распространении позитивного опыта наставничества.

18. При наличии в медицинской организации десяти и более наставников создается Совет по наставничеству, который осуществляет свою деятельность по координации наставничества во взаимодействии с кадровой службой медицинской организации, в том числе:

- разрабатывает мероприятия по совершенствованию механизма наставничества;

- рекомендует руководителю структурного подразделения кандидатуры наставников из числа наиболее профессионально подготовленных сотрудников;

- оказывает методическую и практическую помощь наставникам в планировании их работы, обучении и воспитании аккредитованных специалистов;

- изучает, обобщает и распространяет положительный опыт работы наставников.

V. Рекомендации наставнику

19. Наставнику рекомендуется:

1) разрабатывать мероприятия по наставничеству для аккредитованного специалиста с последующим их утверждением у руководителя структурного подразделения;

2) содействовать ознакомлению аккредитованного специалиста с его должностными обязанностями, основными направлениями деятельности, задачами и функциями медицинской организации и ее структурных подразделений;

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

4) оказывать аккредитованному специалисту индивидуальную помощь в овладении практическими приемами и способами качественного выполнения должностных обязанностей;

5) выявлять и совместно устранять допущенные аккредитованным специалистом недочеты в профессиональной деятельности;

6) в качестве примера выполнять отдельные должностные обязанности совместно с аккредитованным специалистом;

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

8) всесторонне изучать деловые и моральные качества аккредитованного специалиста, его отношение к работе, коллективу, гражданам;

9) проявлять терпение и внимание к аккредитованному специалисту, помогать в преодолении имеющихся недостатков, в корректной форме давать оценку результатам его работы и поведения;

10) личным примером развивать положительные качества аккредитованного специалиста, привлекать к участию в общественной жизни коллектива;

11) периодически докладывать руководителю структурного подразделения о процессе адаптации аккредитованного специалиста, его дисциплине и поведении, результатах профессионального становления.

20. Наставник имеет право:

1) принимать участие в обсуждении вопросов, связанных со служебной деятельностью, вносить предложения руководителю структурного подразделения о поощрении аккредитованного специалиста, применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия, а также по другим вопросам, требующим решения руководителя;

2) осуществлять контроль деятельности аккредитованного специалиста в форме личной проверки качества выполнения работы;

3) требовать выполнения аккредитованным специалистом предусмотренного настоящим Положением порядка работы в период наставничества.

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

VI. Рекомендации аккредитованному специалисту

22. Аккредитованному специалисту рекомендуется:

1) изучать законодательные и иные нормативные правовые акты, организационно-распорядительные документы организации, регламентирующие вопросы его профессиональной деятельности;

2) подробно ознакомиться со своими должностными обязанностями, основными направлениями деятельности медицинской организации;

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

4) совершенствовать профессиональные навыки, практические приемы и способы качественного выполнения должностных обязанностей;

5) совместно с наставником устранять допущенные недочеты;

6) сообщать наставнику о трудностях, возникших в связи с исполнением определенных должностных обязанностей;

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

23. Аккредитованный специалист имеет право:

1) пользоваться имеющейся в структурном подразделении служебной, нормативной документацией, учебно-методической литературой;

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

3) выходить с ходатайством о замене наставника к руководителю структурного подразделения.

VII. Завершение наставничества,

стимулирование деятельности наставника

24. В течение двух недель по окончании срока наставничества аккредитованный специалист готовит отчет об итогах наставничества, который согласовывается с руководителем структурного подразделения и представляется руководителю (заместителю руководителя) медицинской организации. При необходимости аккредитованному специалисту даются конкретные рекомендации по дальнейшему повышению профессионального мастерства. Отчет об итогах наставничества после его рассмотрения руководителем (заместителем руководителя) медицинской организации приобщается к личному делу аккредитованного специалиста.

25. В целях стимулирования деятельности наставника к должностному окладу наставника на весь период наставничества (с момента издания приказа о назначении наставника) рекомендовать руководителям медицинских организаций устанавливать ежемесячные выплаты стимулирующего характера в соответствии с Положением об оплате труда и отражать в коллективном договоре.

26. В коллективный договор медицинской организации могут быть внесены положения о дополнительном стимулировании работы наставников: учреждение грамоты "Лучший наставник медицинской организации", объявление благодарности, вручение ценного подарка, выплата премии и другое.

27. В отношении лучших наставников руководителем организации может быть принято решение о предоставлении их кандидатур в органы государственной власти, общественные организации для награждения ведомственными наградами, наградами общественных организаций.

28. Результатами эффективной работы наставника считаются:

1) освоение и использование в практической деятельности аккредитованным специалистом нормативно-правовых актов, регламентирующих трудовые обязанности, умение применять полученные теоретические знания в трудовой деятельности;

2) положительная мотивация аккредитованного специалиста к профессиональной деятельности и профессиональному развитию, самостоятельность и инициативность в трудовой деятельности;

3) самостоятельность аккредитованного специалиста при принятии решений и выполнении им должностных обязанностей;

4) ответственность, организованность, исполнительность при выполнении должностных обязанностей;

5) соблюдение правил медицинской этики и деонтологии.