

***Положение о наставничестве
в бюджетном учреждении здравоохранения Омской области
«Городская поликлиника № 11»***

Основные понятия и определения, используемые при осуществлении наставничества

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

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

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

Представитель кадровой службы – лицо, координирующее процесс реализации наставничества, осуществляющее организационное и документационное сопровождение процесса наставничества.

Руководитель структурного подразделения медицинской организации – лицо, управляющее процессом наставничества.

Совет наставников – коллегиальный орган, создаваемый в медицинской организации при наличии десяти и более наставников, осуществляющий свою деятельность в целях распространения положительного опыта и оказания методической и практической помощи наставникам в планировании их работы, обучении и воспитании молодых специалистов.

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

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

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

I. Общие положения

1.1. Настоящие методические рекомендации об организации наставничества в БУЗОО «ГП № 11» (далее – методические рекомендации) определяют цели, задачи, формы и порядок осуществления наставничества.

1.2. Наставничество представляет собой форму обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей молодых специалистов/лиц, в отношении которых осуществляется наставничество.

1.3. Наставничество является технологией, предполагающей передачу знаний и навыков от более квалифицированных лиц менее квалифицированным, а также содействие обеспечению их профессионального становления и развития.

1.4. Наставничество представляет собой целенаправленную деятельность руководителей структурных подразделений медицинской организации, наиболее опытных специалистов этих подразделений по оказанию помощи молодым специалистам/лицам, в отношении которых осуществляется наставничество в профессиональном становлении, развитии и адаптации к самостоятельному выполнению служебных обязанностей, повышению заинтересованности в высокой результативности профессиональной деятельности.

1.5. Наставничество осуществляется в медицинских организациях:

- о соответствующих требованиям Приказа Минздрава России от 11.03.2013 № 121н (ред. от 25.03.2019) «Об утверждении Требований к организации и выполнению работ (услуг) при оказании первичной медико-санитарной, специализированной (в том числе высокотехнологичной), скорой (в том числе скорой специализированной), паллиативной медицинской помощи, оказании медицинской помощи при санаторно-курортном лечении, при проведении медицинских экспертиз, медицинских осмотров, медицинских освидетельствований и санитарно-противоэпидемических (профилактических) мероприятий в рамках оказания медицинской помощи, при трансплантации (пересадке) органов и (или) тканей, обращении донорской крови и (или) ее компонентов в медицинских целях»;

1.6. Нормативной правовой основой организации наставничества в медицинских организациях являются:

- Конституция Российской Федерации;
- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- Юристы (для определения правовых актов и нормативных документов);
- Положение о наставничестве медицинских и фармацевтических работников Российской Федерации;
- Настоящие методические рекомендации.

1.7. Участниками наставничества являются:

- молодой специалист/лицо, в отношении которого осуществляется наставничество;
- наставник;
- главный врач подразделения;
- руководитель (заместитель главного врача) организации;
- представитель кадровой службы медицинской организации, осуществляющий организационное и документационное сопровождение процесса наставничества.

II. Цели и задачи наставничества

2.1. Целями наставничества являются подготовка молодых специалистов/лиц,

в отношении которых осуществляется наставничество к самостоятельному выполнению должностных обязанностей, минимизация периода их адаптации к замещаемой должности, помощь в их профессиональном становлении, приобретении профессиональных знаний и навыков выполнения служебных обязанностей.

2.2. Задачами наставничества являются:

- погружение молодого специалиста в профессиональную среду, ознакомление с условиями труда, режимом работы, кругом обязанностей, зоной ответственности и требованиями к служебному поведению, предъявляемыми к сотрудникам медицинских организаций;

- ускорение процесса профессиональной и должностной адаптации молодого специалиста;

- формирование индивидуальной образовательной траектории молодого специалиста в системе непрерывного профессионального образования медицинских и фармацевтических работников;

- развитие у молодого специалиста мотивации к эффективной профессиональной деятельности, способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него задачи по занимаемой должности и повышать свой профессиональный уровень;

- формирование у молодого специалиста сознательности, добросовестности, дисциплинированности, чувства ответственности за свои поступки, гражданской и правовой активности, доброжелательного и уважительного отношения к коллегам и гражданам, корпоративной культуры, приверженности к неукоснительному следованию правилам и нормам медицинской этики и деонтологии;

- содействие усвоению молодым специалистом теоретических знаний, практических навыков и опыта наставника, приобретенных им в процессе профессиональной деятельности;

- проверка наличия у молодого специалиста теоретических знаний и практических навыков по выполнению функциональных обязанностей, самостоятельному проведению молодым специалистом диагностических, лечебных и профилактических мероприятий в соответствии с трудовыми функциями

- профессионального стандарта по специальности/должности, на основе утвержденных порядков оказания медицинской помощи и действующих клинических рекомендаций;

- определение профессионального потенциала молодого специалиста.

2.3. К совершенствованию механизмов наставничества могут привлекаться советы наставников, представители общественных советов, а также иных организаций.

III. Организация наставничества

3.1. Наставничество устанавливается в отношении лиц, исполнение должностных обязанностей которых требует обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей, в том числе расширения или освоения новых профессиональных знаний, овладения новыми практическими навыками, а также для лиц и не имеющих опыта практической деятельности по соответствующей специальности/должности, в том числе:

- а) лиц, получивших высшее профессиональное образование – специалитет и прошедших первичную аккредитацию специалиста;

б) лиц, получивших высшее профессиональное образование – ординатуру и прошедших первичную специализированную аккредитацию;

в) лиц, получивших дополнительное профессиональное образование по программе профессиональной переподготовки и прошедших первичную специализированную аккредитацию.

Лицо, в отношении которого осуществляется наставничество, приобретает статус молодого специалиста – совокупность прав и обязанностей, возникающих у работника со дня заключения трудового договора и на основании приказа о присвоении статуса молодого специалиста.

На молодого специалиста распространяются все требования трудового законодательства Российской Федерации, Правил внутреннего трудового распорядка и иных локальных нормативных актов медицинской организации.

Статус молодого специалиста действует в течение всего периода наставничества.

В случае перевода молодого специалиста из одного подразделения в другое этот статус за ним сохраняется, период его действия не прерывается.

Статус молодого специалиста может быть продлен в случае:

- призыва на военную службу или направления на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;

- направления по основному месту работы на стажировку или обучение с отрывом от производства;

- длительного, более 3 месяцев, периода нетрудоспособности, в том числе по причине беременности и родов;

- предоставления отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет.

Статус молодого специалиста не может быть присвоен или продлен работнику, принявшему решение о прохождении военной службы по контракту.

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

Обязательным требованием для присвоения статуса молодого специалиста является трудоустройство в медицинскую организацию:

- в течение 3 месяцев после окончания обучения в образовательной организации на основе договора о целевом обучении.

- в течение 3 месяцев после окончания обучения на основании направления на работу, выданного образовательной организацией по заявке медицинской организации (распределение).

Молодой специалист принимается на работу с учетом уровня образования, специальности и квалификации по образованию в соответствии с квалификационными характеристиками должностей или соответствующими положениями профессиональных стандартов.

Для лиц, получивших высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня, в соответствии со статьей 70 Трудового кодекса Российской Федерации испытание при приеме на работу не устанавливается.

Медицинская организация ведет учет молодых специалистов, действующих наставников и потенциальных наставников, *организует личный кабинет наставника и молодого специалиста.*

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

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

3.2. Период наставничества составляет от 6 месяцев до 1 года и устанавливается приказом главного врача. Продолжительность наставничества определяется исходным уровнем профессиональной подготовки обучаемого, его индивидуальными способностями к накоплению и обновлению профессионального опыта. В срок наставничества не включается период временной нетрудоспособности и другие периоды отсутствия по уважительным причинам лица, в отношении которого осуществляется наставничество. В случае быстрого и успешного освоения молодым специалистом необходимых навыков, наставничество по согласованию с главным врачом подразделения и наставником может быть завершено досрочно.

При необходимости срок наставничества может быть продлен до двух лет.

Наставничество прекращается до истечения установленного срока в следующих случаях:

- переход молодого специалиста на иную должность, исполнение должностных обязанностей по которой не требует осуществления наставничества;
- переход молодого специалиста на работу в другое медицинское учреждение;
- увольнение молодого специалиста.

Переезд молодого специалиста на другое место жительства сопровождается расторжением трудового договора с медицинской организацией, в которой в отношении молодого специалиста осуществлялось наставничество, и, следовательно, прекращением наставничества.

Молодому специалисту может быть предоставлена возможность прохождения наставничества в медицинской организации по месту жительства в случаях, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации (опека, попечительство, инвалидность).

3.3. К работе в качестве наставников привлекаются профессионально компетентные медицинские специалисты, показавшие высокие результаты профессиональной деятельности, проявившие способности к воспитательной работе, пользующиеся авторитетом в коллективе, имеющие практические навыки осуществления служебных обязанностей по должности, замещаемой молодым специалистом, в отношении которого осуществляется наставничество.

Наставником может быть специалист, имеющий стаж работы по данной специальности не менее 5 лет, первую или высшую квалификационную категорию.

Профессиональная подготовка и дополнительное профессиональное образование врача-наставника проводится в государственных образовательных

организациях, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным профессиональным программам. Наставник, прошедший обучение по очным, очно-заочным (с элементами дистанционного обучения) программам дополнительного профессионального образования и/или освоивший интерактивный образовательный модуль системы непрерывного медицинского образования подтверждает освоение учебного курса сдачей итогового тестового экзамена.

Перечень должностей врача – наставника определяется в соответствии с Приказом Минздрава России от 08.10.2015 № 707 н «Об утверждении Квалификационных требований к медицинским и фармацевтическим работникам с высшим образованием по направлению подготовки Здравоохранение и медицинские науки» (Зарегистрировано в Минюсте России 23.10.2015 № 39438).

3.4. Назначение наставников осуществляется на добровольной основе с обязательным письменным согласием лица, назначаемого наставником. Кроме того, выполнение функций наставника может осуществляться на основе гражданско – правового договора в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.5. Утверждение кандидатуры наставника осуществляется приказом руководителя медицинской организации не позднее двух недель со дня назначения лица, в отношении которого осуществляется наставничество. Основанием для издания приказа о наставничестве является служебная записка руководителя структурного подразделения, в котором осуществляется наставничество, при обоюдном согласии наставника и лица, в отношении которого будет осуществляться наставничество.

Наставничество осуществляется наряду с исполнением наставником прочих должностных обязанностей.

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

Специалисту, являющемуся наставником, в период осуществления обязанностей наставника производятся выплаты стимулирующего характера.

Размер и кратность стимулирующих выплат определяется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

3.6. В случаях увольнения наставника, перевода на другую работу наставника или лица, в отношении которого осуществляется наставничество, продолжительной болезни или длительной командировки наставника, замена наставника оформляется соответствующим актом руководителя медицинской организации. При этом период осуществления наставничества не изменяется.

3.7. Замена наставника осуществляется приказом руководителя медицинской организации по письменному обращению руководителя структурного подразделения, наставника или лица, в отношении которого осуществляется наставничество:

- при прекращении наставником трудовых отношений с медицинской организацией;

- при переводе (назначении) наставника или лица, в отношении которого осуществляется наставничество, в другое подразделение медицинской организации или на иную должность;

- при неисполнении наставником функций наставничества или своих должностных обязанностей;

- по просьбе наставника или лица, в отношении которого осуществляется наставничество;

- по иным основаниям при наличии обстоятельств, препятствующих осуществлению процесса профессионального становления молодого специалиста, в отношении которого осуществляется наставничество.

IV. Руководство наставничеством

4.1. Организацию и руководство наставничеством в БУЗОО «ГП № 11» осуществляет главный врач, который:

- определяет число лиц, в отношении которых наставник одновременно осуществляет наставничество, в зависимости от уровня его профессиональной подготовки, а также от объема выполняемой работы;

- определяет (предлагает) срок наставничества в зависимости от уровня профессиональной подготовки лица, в отношении которого осуществляется наставничество;

- определяет (предлагает) кандидатуру наставника, осуществляет контроль его деятельности и деятельности закрепленного за ним лица, в отношении которого осуществляется наставничество, вносит необходимые изменения и дополнения в процесс работы по наставничеству;

- создает необходимые условия для совместной работы наставника и лица, в отношении которого осуществляется наставничество;

- проводит по окончании периода наставничества индивидуальное собеседование с лицом, в отношении которого осуществлялось наставничество, обеспечивает своевременное представление надлежаще оформленных документов по итогам наставничества.

4.2. Контроль за организацией наставничества осуществляет руководитель кадровой службы медицинской организации, который:

- обеспечивает систематическое рассмотрение вопросов организации наставничества на оперативных совещаниях;

- предлагает меры поощрения наставников.

4.3. Кадровая служба осуществляет организационное и документационное сопровождение процесса наставничества и координацию работы по наставничеству.

Организационное сопровождение наставничества заключается в:

- информационном обеспечении подбора наставников;
- анализе, обобщении опыта работы наставников;
- поддержании контакта с наставником и лицом, в отношении которого осуществляется наставничество, для оказания необходимой помощи в рамках своей компетенции.

Документационное сопровождение процесса наставничества заключается в:

- подготовке проектов нормативных актов, сопровождающих процесс наставничества, в частности приказа (распоряжения) «О назначении наставника»;

- оказании консультационной помощи в разработке индивидуального плана наставничества;

- осуществлении контроля за завершением периода наставничества и внесении в личные дела соответствующих записей и документов.

Координация работы по наставничеству заключается в:

- проведении анкетирования лиц, в отношении которых осуществляется наставничество, с целью выявления эффективности работы с ними наставников;

- ликвидации выявленных трудностей в процессе адаптации лиц, в отношении которых осуществляется наставничество;

- анализе, обобщении и распространении позитивного опыта наставничества.

Кадровая служба может проводить выборочное тестирование лиц, в отношении которых осуществляется наставничество, с целью проверки приобретенных ими знаний и навыков.

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

- разрабатывает мероприятия по наставничеству на основе анализа существующих процессов профессиональной деятельности медицинских работников и критериев оценки наставника и лица, в отношении которого осуществляется наставничество;
- 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 лиц, в отношении которых осуществляется наставничество;
- изучает, обобщает и распространяет положительный опыт работы наставников;
- заслушивает на своих заседаниях отчеты наставников и лиц, в отношении которых осуществляется наставничество, о проделанной работе.

V. Рекомендации наставнику

5.1. Наставник обязан:

- Знать требования законодательства и нормативные документы, регулирующие деятельность медицинской организации, должностные инструкции и акты, определяющие права и обязанности молодого специалиста.
- Владеть передовыми методами диагностики, лечения и профилактики заболеваний, санитарно – просветительской работы, приверженности здоровому образу жизни;
- Повышать свой профессиональный уровень в системе непрерывного профессионального развития медицинских и фармацевтических работников;
- Содействовать ознакомлению молодого специалиста с условиями профессиональной деятельности;
- Представлять рекомендации молодому специалисту по вопросам, связанным с исполнением должностных обязанностей;
- Передавать накопленный опыт профессионального мастерства, обучать наиболее рациональным и передовым методам исполнения должностных обязанностей;
- Оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении избранной профессией, совершенствовании врачебных техник, мануальных и инструментальных лечебно – диагностических навыков и практических приемов, способов качественного выполнения работы, возложенных задач и поручений, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки.
- Развивать личностные качества молодого специалиста, содействовать повышению общекультурного уровня и профессионального кругозора.
- Оказывать помощь молодому специалисту при его обращении за профессиональным советом.
- Содействовать выстраиванию оптимальной образовательной траектории молодого специалиста в системе непрерывного профессионального развития

медицинских и фармацевтических работников.

- Информировать главного врача поликлиники о ходе и результатах наставнической деятельности, профессиональной адаптации и совершенствованию молодого специалиста.

- Составлять отчет по итогам наставничества.

5.2. Наставник имеет право:

- контролировать исполнение молодым специалистом должностных обязанностей;

- принимать участие в обсуждении вопросов, связанных с исполнением должностных обязанностей молодым специалистом, в отношении которого осуществляется наставничество;

- давать молодому специалисту задания, способствующие выработке практических навыков исполнения должностных обязанностей;

- с согласия главного врача учреждения привлекать других работников для дополнительного обучения молодого специалиста;

- требовать у молодого специалиста предоставления отчетов о выполненной работе как в устной, так и в письменной форме;

- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с профессиональной деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер дисциплинарного воздействия.

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

VI. Рекомендации лицу, в отношении которого осуществляется наставничество

6.1. Молодой специалист, в отношении которого осуществляется наставничество, обязан:

• выполнять рекомендации наставника по вопросам, связанным с исполнением должностных обязанностей;

• усваивать профессиональный опыт наставника, обучаться практическому решению поставленных задач;

• информировать наставника о трудностях, возникших в связи с исполнением должностных обязанностей;

• выполнять задания наставника, способствующие выработке практических навыков исполнения должностных обязанностей;

• представлять отчеты о проделанной работе, как в устной, так и в письменной форме;

• стремиться к повышению уровня своей профессиональной компетенции, развитию навыков и способностей, получению знаний;

• овладевать современными методами диагностики, лечения и профилактики заболеваний;

• осуществлять профессиональную деятельность в соответствии с трудовыми функциями профессионального стандарта по специальности/должности, на основе утвержденных порядков оказания медицинской помощи и действующих клинических рекомендаций.

6.2. Молодой специалист имеет право в индивидуальном порядке обращаться к наставнику за профессиональным советом, вносить предложения по улучшению процесса наставничества.

6.3. Молодой специалист имеет право на социальную поддержку в рамках

соответствующих федеральных/региональных программ:

- на единовременные, ежемесячные доплаты и денежные компенсации;
- на обеспечение корпоративным жильем или льготы при покупке жилья с использованием кредитных средств;
- на иные меры поддержки.

Размеры, характер выплат и их возврат в случаях увольнения молодого специалиста предусматриваются в дополнительном соглашении к трудовому договору. При условии, когда молодой специалист кроме основного места работы, совмещает свою деятельность, доплаты устанавливаются только по одному месту работы по выбору работника.

Завершение наставничества позволяет молодому специалисту получить: дополнительные баллы за прохождение наставничества, дополнительные баллы за досрочное завершение наставничества, направление на целевое обучение в ординатуре.

VII. Завершение наставничества, стимулирование работы наставника

7.1. В течение десяти календарных дней по окончании установленного приказом срока наставничества:

- молодой специалист, в отношении которого осуществлялось наставничество, оформляет отчет молодого специалиста о прохождении наставничества и работе наставника и представляет его непосредственному руководителю для ознакомления;
- наставник подготавливает отчет о результатах наставничества, который согласовывает с руководителем структурного подразделения. При необходимости лицу, в отношении которого осуществлялось наставничество, даются конкретные рекомендации по дальнейшему повышению профессионального мастерства.

7.2. В целях определения соответствия молодого специалиста замещаемой должности проводится аттестация молодого специалиста. Аттестация осуществляется медицинской организацией, на базе которой осуществлялось наставничество.

Для проведения аттестации молодого специалиста формируется аттестационная комиссия. Состав аттестационной комиссии, форма и содержание аттестации устанавливаются уполномоченным федеральным органом исполнительной власти.

При проведении аттестации непосредственный руководитель представляет отзыв об исполнении молодым специалистом должностных и профессиональных обязанностей за аттестационный период. Содержание отзыва о результатах наставничества учитывается при подведении аттестации молодого специалиста.

Молодой специалист вправе обжаловать результаты аттестации в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

7.3. Отчеты молодого специалиста и наставника о результатах наставничества передаются в кадровую службу медицинской организации.

7.4. Кадровая служба медицинской организации подготавливает сводный доклад главному врачу (заместителю главного врача) БУЗОО «ГП № 11» о прохождении и результатах наставничества.

7.5. Результатами эффективной работы наставника считаются:

- освоение и использование молодым специалистом в практической деятельности нормативных правовых актов, регламентирующих исполнение должностных обязанностей, умение применять полученные теоретические знания в профессиональной деятельности;
- положительная мотивация к профессиональной деятельности и

профессиональному развитию, самостоятельность и инициативность;

- самостоятельность молодого специалиста при принятии решений и выполнении им должностных и профессиональных обязанностей;

- дисциплинированность и исполнительность молодого специалиста при выполнении распоряжений и указаний, связанных со служебной деятельностью.

7.6. Результаты работы наставника могут учитываться при проведении аттестации наставника, продвижении его по службе, материальном и нематериальном стимулировании.

7.7. Наставники, показавшие высокие результаты, могут быть представлены решением главного врача поликлиники к следующим видам поощрений:

- объявление благодарности, награждение почетной грамотой, вручение ценного подарка, награждение иными ведомственными наградами;

- помещение фотографии наставника на доску почета медицинской организации;

- награждение нагрудным знаком наставника;

- внесение предложения о рекомендации по результатам аттестации к включению в кадровый резерв для замещения вакантной должности в учреждении в порядке должностного роста;

- материальное поощрение (выплата премии за выполнение особо важного и сложного задания, выплата материальной помощи);

- о присвоение почетного звания «Лучший наставник».

Главный врач

Кузакова И.С.