

**ПОЛОЖЕНИЕ О НАСТАВНИЧЕСТВЕ
в бюджетном учреждении здравоохранения
Омской области «Городская поликлиника № 3»
(БУЗОО «ГП № 3»)**

1. Общие положения

1. Настоящее Положение о наставничестве (далее - Положение) в бюджетном учреждении здравоохранения Омской области «Городская поликлиника № 3» разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (включая ст. 351.8), Федеральным законом от 21.11.2011 № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации», Приказами Министерства здравоохранения Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Наставничество устанавливается над следующими категориями работников:

- -лицами, впервые приступившими к медицинской деятельности после окончания вуза или колледжа;
- -сотрудниками, переведенными на новую должность или в профильное отделение с иной спецификой;
- -врачами-стажерами.

1.1.Целью наставничества является оказание помощи врачам, медицинским сестрам в первые годы их работы в медицинской организации после окончания обучения (далее-молодым специалистам) в их профессиональном становлении, приобретении ими необходимых профессиональных навыков и опыта работы, повышении профессионального мастерства и уровня компетенции, овладении нормами медицинской этики и деонтологии, а также воспитание у них требовательности к себе и заинтересованности в результатах труда, повышении культурного уровня, а также привлечение к участию в общественной жизни медицинской организации.

1.2.Наставником может быть специалист, имеющий стаж работы по данной специальности не менее 5 лет, первую или высшую квалификационную категорию, обладающий высокими профессиональными качествами, имеющий стабильные показатели в работе, пользующийся уважением в коллективе.

1.3.Кандидатуры наставников предлагаются заведующими структурными подразделениями, главным медицинским братом/главной медицинской сестрой, заместителями главного врача.

1.4.Списочный состав наставников утверждается приказом главного врача БУЗОО «ГП № 3» (Приложение № 2 к Положению).

1.5.Сроки наставничества устанавливаются в соответствии с нормативными документами по специальностям, по которым сроки определены Министерством здравоохранения Российской Федерации. Для остальных специальностей - индивидуально.

1.6.Прикрепление наставника производится не позднее двух недель со дня назначения на должность молодого специалиста.

1.7.Замена наставника производится:

- -при прекращении наставником трудовых отношений с медицинской организацией;
- -при переводе (назначении) наставника или молодого специалиста, в отношении которого осуществляется наставническая работа, в другое отделение медицинской организации или на иную должность;
- -при привлечении наставника к дисциплинарной ответственности;
- -по иным основаниям при наличии обстоятельств, препятствующих осуществлению процесса профессионального становления молодого специалиста, в отношении которого осуществляется наставническая работа.

1.8. Наставник совместно с молодым специалистом разрабатывает индивидуальную программу наставничества (приложение № 3 к Положению) и в дальнейшем оценивает эффективность ее выполнения.

1.9. Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение запланированных целей и задач молодым специалистом в период наставнического срока. Оценка производится на промежуточном и итоговом контроле.

1.10. Наставническая деятельность оценивается по ее завершении руководителем подразделения, наставником, коллегами, подчиненными и самим наставляемым.

1.11. В течение 10 календарных дней по окончании срока наставничества наставник готовит заключение об итогах выполнения индивидуальной программы наставничества (приложение № 4 к Положению), которое согласовывает с заместителем главного врача по амбулаторно-поликлинической работе и представляет руководителю медицинской организации. При необходимости молодому специалисту, в отношении которого осуществлялось наставничество, даются конкретные рекомендации по дальнейшему повышению профессионального уровня.

1.12. Заключение об итогах выполнения индивидуальной программы наставничества после его рассмотрения главным врачом БУЗОО «ГП № 3» приобщается к кадровой документации, связанной с работой молодого специалиста, в отношении которого велось наставничество.

1.13. Оплата труда наставников определяется в соответствии со статьей 351.8 ТК РФ и производится работникам в размере 10% от должностного оклада, на основании приказа о назначении выплаты наставнику по итогам работы.

2. Задачи наставничества

2.1. Организация и проведение работы по оказанию помощи молодым специалистам в становлении индивидуальных профессиональных навыков, овладении нормами медицинской этики и деонтологии, повышении общеобразовательного и культурного уровня.

2.2. Воспитание молодых специалистов на примерах работы лучших работников медицинской организации.

2.3. Ознакомление с историей медицинской организации, этапами ее деятельности, задачами по оказанию медицинской помощи населению.

2.4. Использование личного примера наставника в воспитании молодых специалистов, в отношении которых осуществляется наставничество.

2.5. Ознакомление с условиями быта и оказание моральной поддержки молодому специалисту по его просьбе в решении сложных для него проблем.

2.6.Формирование у молодых специалистов высокой ответственности за выполняемую работу, стремления к постоянному совершенствованию, изучению и внедрению в практику новых современных методов профилактики, диагностики и лечения.

2.7.Постоянное совершенствование форм и методов наставничества.

2.8.Изучение и внедрение передового опыта наставничества других организаций здравоохранения.

2.9.Ведение установленной документации (индивидуальная программа наставничества, дневник наставника и др.).

2.10.Подведение итогов работы.

3. Обязанности сторон

3.1.В своей работе наставник руководствуется действующим законодательством Российской Федерации, положением о наставничестве, должностной инструкцией.

Наставник обязан:

- -максимально индивидуализировать процесс воспитания молодого специалиста;
- -разработать совместно с молодым специалистом индивидуальную программу наставничества и оценивать ее эффективность с регистрацией результатов в дневнике;
- -просто и доступно заострять внимание молодого специалиста на проблемных для него вопросах и своевременно их устранять, ненавязчиво поддерживать, осуществлять помощь в утверждении профессионального мастерства, уметь выслушать;
- -получить представление об отношении молодого специалиста к труду, дисциплине, самопознанию, самоконтролю и иных личностных способностях;
- -содействовать ознакомлению молодого специалиста с его должностными обязанностями, основными направлениями деятельности, полномочиями и организацией работы в медицинской организации, в выполнении распоряжений и указаний, связанных с его служебной деятельностью;
- -передавать молодому специалисту накопленный опыт профессионального мастерства, обучать наиболее рациональным приемам и передовым методам работы;
- -периодически сообщать заведующему отделением о процессе адаптации молодого специалиста, его дисциплине, результатах его профессионального становления;
- -составлять заключение об итогах выполнения молодым специалистом индивидуальной программы наставничества.

Наставник имеет право:

- -участвовать при решении вопросов о выдвижении, перемещении, определении соответствия занимаемой должности молодого специалиста;
- -принимать участие в обсуждении вопросов, связанных со служебной деятельностью, вносить предложения заведующему отделением о поощрении молодого специалиста, применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия, а также по другим вопросам, требующим решения руководителей.

3.2. Молодой специалист обязан:

- -выполнять Правила внутреннего трудового распорядка медицинской организации и руководствоваться в работе должностной инструкцией;

- -в соответствии с поставленными задачами овладеть необходимыми профессиональными навыками, изучить Устав медицинской организации, получить и использовать в работе необходимую информацию о действующих законодательных и нормативных документах, регламентирующих деятельность организации и конкретного специалиста;
- -максимально использовать опыт и знания наставника для овладения профессией, ознакомления с особенностями работы в организации;
- -проявлять дисциплинированность, организованность и культуру в работе;
- -дородить честью своего коллектива, с достоинством вести себя на работе и вне работы, активно участвовать в общественной жизни коллектива.

Молодой специалист, в отношении которого ведется наставническая работа, имеет право:

- -пользоваться имеющейся в медицинской организации служебной, нормативной, учебно-методической документацией по вопросам служебной деятельности;
- -в индивидуальном порядке обращаться к наставнику за советом, помощью по вопросам, связанным со служебной деятельностью; при невозможности установления личного контакта с наставником выходить с соответствующим ходатайством о его замене к заведующему структурным подразделением.

Права и ответственность наставников и молодых специалистов основываются на правах и ответственности сотрудников медицинской организации, определенных законодательством Российской Федерации и соответствующими должностными обязанностями.