



**МИНИСТЕРСТВО ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РЕСПУБЛИКИ ТЫВА
(Минздрав РТ)**

П Р И К А З

от 04.02.2020
№ 100пр/20

г. Кызыл

**Об утверждении Положения
о наставничестве в медицинских организациях Республики Тыва**

В соответствии с Положением о Министерстве здравоохранения Республики Тыва, утвержденного Постановлением Правительства Республики Тыва от 18 апреля 2013 г. № 228, в целях повышения профессионального мастерства и уровня компетенций молодых специалистов (врачей, медицинских сестер) в первые годы их работы в медицинских организациях, и практической подготовки молодых специалистов, окончивших учебные заведения медицинского профиля в 2020 году,
ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение о наставничестве в медицинских организациях Республики Тыва (приложение).

2. Руководителя медицинских организаций республики в срок до 7 февраля 2020 года:

2.1. Представить утвержденные положения о наставничестве внутри медицинской организации;

2.2. Направить в отдел организационно-правового обеспечения и кадровой политики Министерства здравоохранения Республики Тыва утвержденные списки наставников и ответственных лиц, за молодыми специалистами, оканчивающих учебные заведения медицинского профиля в 2020 году.

3. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на заместителя министра здравоохранения Республики Тыва Монгушем А.А.

4. Отделу организационно-правового обеспечения и кадровой политики Министерства здравоохранения Республики Тыва (Тюлюш) направить копию настоящего приказа в медицинские организации республики.

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат: 4A07F79EA48F8D0B15564EB534ACFD5E9E24F
Владелец: Сат Артыш Михайлович
Действителен с 27.12.2019 до 27.03.2021

Министр

А.М. Сат

ПОЛОЖЕНИЕ

о наставничестве в медицинских организациях Республики Тыва

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Наставничество представляет собой школу профессионального обучения, являющегося одним из основных разделов воспитательной деятельности трудового коллектива, направленное на совершенствование качества индивидуального обучения молодых специалистов и сотрудников, проходящих адаптацию к особенностям нового вида профессиональной деятельности в медицинских организациях Республики Тыва (далее - МО).

Наставничество является неотъемлемым элементом кадровой политики здравоохранения Республики Тыва, средством воспитания и обучения медицинских работников, впервые назначенных на соответствующую должность.

1.2. Цель наставничества – повышение профессионального мастерства и уровня компетенций молодых специалистов (врачей, медицинских сестер) в первые годы их работы в медицинских организациях, овладение нормами медицинской этики и деонтологии, повышение культурного уровня, привлечение к участию в общественной жизни медицинской организации.

1.3. С целью изучения специфики новой работы и адаптации в коллективе к наставничеству должны быть привлечены опытные специалисты МО, имеющие первую или высшую квалификационную категорию, специалисты со стажем работы не менее 5 лет.

1.4. Списочный состав и Совет наставников утверждаются главным врачом по представлению заместителя главного врача по медицинской части и главной медицинской сестры.

1.5. При выборе кандидатур наставников руководствоваться следующими характеристиками:

- глубокие профессиональные знания;
- большой практический опыт;
- общепризнанные личные производственные достижения;
- продолжительный стаж работы – от пяти и более лет;
- авторитет среди коллег.

1.6. Наставник назначается главным врачом, на основании добровольного согласия сторон. Сроки наставничества устанавливаются индивидуально, но не менее 1 года. При необходимости сроки наставничества могут быть продлены.

1.7. Критериями соответствия роли наставника следует считать:

- способность обучать и мотивировать;
- умение, выявить и оценить качества личности наставляемого, которые нуждаются в развитии;

- готовность оказать помощь и поддержку в адаптации к производственной среде;
- способность применять современные подходы к обучению;
- способность служить положительной моделью в профессии и общении.

Не рекомендуется привлекать к наставнической работе сотрудников МО, имеющих дисциплинарные взыскания.

1.8. Критериями работы наставника являются: владение технологией воспитательного процесса, умение осуществлять функции управления в виде целеполагания наставляемого, мотивации и планирования его обучения, а также достижение цели в запланированные сроки.

1.9. Утверждение кандидатуры наставника производится приказом руководителя МО не позднее двух недель со дня назначения на должность молодого специалиста. Основанием для издания приказа является заявление заведующего отделением при обоюдном согласии наставника и молодого специалиста, в отношении которого будет осуществляться наставническая работа.

1.10. Замена наставника производится согласно приказу руководителя МО на основании заявления заведующего соответствующим отделением:

- в случае прекращения наставником трудовых отношений с МО;
- при переводе (назначении) наставника или молодого специалиста в другое отделение или на иную должность;
- при привлечении наставника к дисциплинарной ответственности;
- при психологической несовместимости наставника и молодого специалиста. В данном случае, при наличии уважительных причин, признанных заведующим отделением, в котором осуществляется наставничество. Инициатором замены может выступить либо наставник, либо молодой специалист, в отношении которого осуществляется наставническая работа;
- по иным основаниям при наличии обстоятельств, препятствующих осуществлению процесса профессионального становления молодого специалиста.

1.11. На весь период наставничества между наставником и молодым специалистом заключается устное соглашение о безусловном выполнении обязанностей обеими сторонами и соглашение в письменной форме «О трудовом сотрудничестве» между наставником и молодым специалистом.

1.12. Наставник составляет план и проводит оценку эффективности работы молодого специалиста.

1.13. В течение десяти календарных дней по окончании срока наставничества, установленного приказом руководителя МО, молодой специалист готовит отчет об итогах наставничества, который согласовывает с заведующим отделением, утверждает у заместителя главного врача и представляет главному врачу МО. При необходимости молодому специалисту, даются конкретные рекомендации по дальнейшему повышению профессионального мастерства.

1.14. Отчет об итогах наставничества после его рассмотрения главным врачом МО приобщается к личному делу молодого специалиста, в отношении которого осуществлялось наставничество.

1.15. Администрация, профсоюзный комитет имеют право поощрять наставников за проводимую ими успешную наставническую работу с молодыми специалистами.

2. ЗАДАЧИ

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, привлечению к участию в общественной жизни МО.

2.2. Воспитание молодых специалистов на примерах работы лучших работников МО, достигших высоких производственных показателей. Использование личного примера наставника в воспитании молодых специалистов.

2.3. Ознакомление с историей МО, задачами по оказанию медицинской помощи населению.

2.4. Вовлечение молодых специалистов в выполнение научно-практической работы.

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

2.6. Постоянное совершенствование форм и методов наставничества.

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

2.8. Ведение установленной документации (планы, дневник наставника)

3. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН

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

3.1. Наставник обязан:

- максимально индивидуализировать процесс воспитания молодого специалиста;
- составлять план работы с молодым специалистом и оценивать ее эффективность с регистрацией результатов в дневнике;
- просто и доступно акцентировать внимание молодого специалиста на проблемных вопросах и своевременно их устранять, ненавязчиво поддерживать, осуществлять помощь в утверждении профессионального мастерства, уметь выслушать;
- содействовать ознакомлению молодого специалиста с его должностными обязанностями;
- ознакомить с основными направлениями деятельности, полномочиями и организацией работы в МО, 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;
- докладывать заведующему отделением о процессе адаптации молодого специалиста, его дисциплине и поведении, результатах его профессионального становления;
- составлять отчет по итогам наставнической работы.

3.2. Наставник имеет право:

- подавать предложения аттестационной комиссии при проведении аттестации, 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.

За ненадлежащее исполнение обязанностей по наставничеству, наставник может быть отстранен от данной работы, а также привлечен в установленном порядке к дисциплинарной ответственности.

3.3. Молодой специалист обязан:

- выполнять правила внутреннего трудового распорядка МО и руководствоваться в работе должностной инструкцией;
- в соответствии с поставленными задачами, овладеть необходимыми профессиональными навыками, изучить основы Устава МО, получить и использовать в работе необходимую информацию о действующих законодательных и нормативных документах, регламентирующих деятельность МО и конкретного специалиста;
- максимально использовать опыт и знания наставника для овладения профессией, ознакомления с особенностями работы в МО;
- проявлять дисциплинированность, организованность и культуру в работе;
- дорожить честью своего коллектива, с достоинством вести себя на работе и вне работы, активно участвовать в общественной жизни коллектива.

3.4. Молодой специалист имеет право:

- пользоваться имеющейся в МО 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 отделением.

4. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ И КОНТРОЛЬ

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

4.2. Контроль процесса наставничества осуществляется заместителем главного врача по лечебной работе, главной медицинской сестрой и заведующими отделений МО.

Лист согласования к документу № 100пр/20 от 04.02.2020
Инициатор согласования: Ооржак Д.Э. Главный специалист
Согласование инициировано: 31.01.2020 12:59

Лист согласования

Тип согласования: **последовательное**

№	ФИО	Срок согласования	Результат согласования	Замечания
1	Сат А.М.		 Подписано 04.02.2020 - 19:40	-