**ПОЛОЖЕНИЕ О НАСТАВНИЧЕСТВЕ**

**В БУЗ ВО «КАДУЙСКАЯ ЦРБ»**

**I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящее положение о наставничестве в БУЗ ВО «Кадуйская ЦРБ» (далее – Приложение) определяет порядок организации работы по наставничеству в бюджетном учреждении здравоохранения Вологодской области «Кадуйская центральная районная больница» (далее – учреждение здравоохранения).

1.2. Настоящее Положение:

- определяет основные понятия, используемые для реализации наставничества в учреждениях здравоохранения;

- определяет цели и задачи наставничества;

- устанавливает требования в организации наставничества;

- определяет профессионально квалификационные требования, предъявляемые к наставнику;

- определяет формы работы наставника и молодого специалиста;

- устанавливает порядок отчетности и контроля в системе наставничества;

- определяет права и обязанности всех участников системы наставничества.

1.3. Наставничество – это разновидность индивидуальных работы с медицинскими работниками, впервые принятыми в учреждении здравоохранения и не имеющие стажа работы, или вновь назначенными (переведенными) на другую должность в учреждении здравоохранения, если выполнение должностных обязанностей требует расширения (освоении) новых профессиональных знаний и овладения новыми практическими навыками.

Наставничество является неотъемлемым элементом кадровой политики, средством воспитания и обучения медицинских работников, впервые принятых на работу в учреждение здравоохранения после окончания образовательного учреждения.

1.4. Молодой специалист – это медицинский работник учреждения здравоохранения, впервые принятый в учреждения здравоохранения и не имеющий стажа работы, или вновь назначенный (переведенный) на другую должность в учреждение здравоохранения.

**II. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ НАСТАВНИЧЕСТВА**

2.1. Целью наставничества является оказание помощи молодым специалистам в их профессиональном становлении, приобретении молодыми специалистами необходимых профессиональных навыков и опыта работы, а также воспитание у них требований к себе и заинтересованности в результатах труда, повышение профессионального мастерства и уровня компетенции молодых специалистов (врачей, медицинских сестер, акушерок, фельдшеров, зубных врачей и другие медицинские работники), овладение нормами медицинской этики и деонтологии, повышение культурного уровня, привлечение к участию в общественной жизни учреждения.

2.2. основными задачами наставничества является:

а) ускорение процесса профессиональной и социальной адаптации в учреждении здравоохранения молодых специалистов;

б) привитие молодым специалистам навыков самостоятельности и инициативности в работе, способности адекватно и быстро реагировать на изменение окружающей обстановки, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности в соответствии с занимаемой должность;

в) формирование у молодого специалиста интереса к работе порученному делу, уважение к коллективу, выработка высоких профессиональных и моральных качеств, добросовестности, ответственности, дисциплинированности, инициативности, сознательного отношения к выполнении работы;

г) формирование квалификационного кадрового состава БУЗ ВО «Кадуйская ЦРБ» и его стабилизация.

**III. ТРЕБОВАНИЯ К ПОДБОРУ НАСТАВНИКУ**

3.1. Наставником может быть назначен любой профессионально компетентный медицинский работник учреждения здравоохранения, имеющий опыт работы в должности не менее одного года, высокие стабильные показатели деятельности, пользующий авторитетом в коллективе.

3.2. Кандидатуры наставников предлагаются заместителем главного врача по лечебной работе (врачи) и главной медицинской сестрой (средний медицинский персонал) в соответствии со следующими личностными качествами:

- позитивный стиль общения и мировосприятия;

- педагогические навыки; умение решать проблемы;

- способность выделять приоритеты; особенности личного влияния и авторитет коллег;

- оригинальность мышления; инициативность;

- склонность к творчеству;

- уверенность в себе;

- самостоятельность;

- обязательность;

- энергичность;

- надежность;

- работоспособность;

- умение заручаться поддержкой;

- умение сотрудничать;

- умение выражать мысли, такт и дипломатичность;- умение брать на себя риск ответственности;

- умение организовывать других людей.

3.3. Критериями соответствия роли наставника следует считать:

- умение выявлять и оценивать качества личности наставляемого, которые нуждаются в развитии;

- готовность оказать помощь и поддержку в адаптации к производственной среде;

- способность применять современные подходы к обучению;

- служить положительной моделью профессии и общении.

3.4. Сотрудников, имеющих дисциплинарные взыскания, привлекать к наставнической работе на период действия данного взыскания не рекомендуется.

**IV. ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ ОСНОВЫ НАСТАВНИЧЕСТВА**

4.1. Координацию и организацию деятельности наставников осуществляет заместитель главного врача по лечебной работе (врачи) и главная медицинская сестра (средний медицинский персонал).

4.2. Прикрепление наставника осуществляется не позднее двух недель со дня принятия молодого специалиста на соответствующую должность при обоюдном согласии наставника и молодого специалиста.

4.3. Наставничество устанавливается продолжительностью от трех месяцев до одного года в зависимости от уровня профессиональной переподготовки молодого специалиста, его индивидуальных способностей, способностей к накоплению и обновлению профессионального опыта, а также установленного испытательного срока.

4.4. Наставник может иметь одновременно не более двух молодых специалистов.

4.5. Наставник в своей деятельности руководствуется:

- действующим законодательством Российской Федерации;

- нормативно – правовыми актами Вологодской области;

- настоящим Положением.

4.6. Закрепление медицинского работника в качестве наставника осуществляется приказом главного врача БУЗ ВО «Кадуйская ЦРБ» (далее по тексту – главный врач учреждения здравоохранения). Основанием для закрепления наставника является представление непосредственного руководителя структурного подразделения учреждения здравоохранения при обоюдном согласии предполагаемого наставника и молодого специалиста, за которым он будет закреплен в отдел кадров.

4.7. Замена наставника может производиться на основании служебной записки руководителя структурного подразделения учреждения здравоохранения, представленной на имя главного врача учреждения здравоохранения, приказом последнего в следующих случаях:

а) при расторжение служебного контракта с наставником;

б) при переводе наставника или молодого специалиста на иную должность или другое структурное подразделение учреждения здравоохранения;

в) при психологической несовместимости наставника и молодого специалиста;

г) по иным основаниям или при наличии обстоятельств, препятствующих осуществлению процесса профессионального становления молодого специалиста.

4.8. В течении 10 (десяти) календарных дней по окончании сроканаставничества, установленного организационно-распорядительным документом за подписью руководителя учреждения, молодой специалист готовит отчет об итогах наставничества, который составляет с заведующим структурного подразделения, утверждает у соответствующего заместителя главного врача и представляет главному врачу учреждения здравоохранения. При необходимости молодому специалисту, в отношении которого осуществлялось наставничество, даются конкретные рекомендации по дальнейшему повышению профессионального мастерства.

4.9. Отчет об итогах наставничества после его рассмотрении главным врачом учреждения здравоохранения приобщается к личному делу молодого специалиста, в отношении которого осуществлялось наставничество.

4.10. Наставничество прекращается до истечения срока, установленного приказом главного врача учреждения здравоохранения в следующих случаях:

- прекращение трудового договора с сотрудником, в отношении которого осуществляется наставническая деятельность;

- прекращение трудового договора с сотрудником, осуществляющим наставническую деятельность;

- невыполнение наставником обязанностей, установленных настоящим Приложением;

- в иных случаях, исключающих осуществление наставничества в соответствии с настоящим Положением.

4.11. По представлению руководителя структурного подразделения учреждения здравоохранения наставник может быть поощрен в случае признания наставничества успешным. Критериями оценки наставничества являются результаты деятельности молодого специалиста.

4.12. Результаты работы наставника при расчете показателей эффективности и качества деятельности.

**V. ОБЯЗАННОСТИ НАСТАВНИКА**

5.1. Передавать накопительный опят профессионального мастерства, обучать наиболее рациональным и передовым методам работы.

5.2. Знать и знакомить молодого специалиста с требованиями, действующими законодательства Российской Федерации, нормативно - правовых актов, определяющих его правила и обязанности.

5.3. Содействовать молодому специалисту в изучении нормативно – правовых и иных документов, регламентирующих его деятельность (должностные обязанности, основные направления деятельности, организация работы структурного подразделения и т.д.).

5.4. Оказывать методическую, практическую помощь молодому специалисту в приобретении навыков для успешного выполнения должностных обязанностей, осуществлять постоянный контроль его деятельности, своевременно выявлять допущенные ошибки и недостатки в работе и совместно применять меры к их устранению.

5.5. Ознакомить с историей и структурой учреждения здравоохранения и конкретного подразделения, традициями, расположением помещений.

5.6. Личным примером развивать положительные качества молодого специалиста, корректировать его поведение на работе, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора, формировать ответственное отношение к работе, а также внимательное отношение к коллегам.

5.7. Всесторонне изучить личные и деловые качества молодого специалиста, его отношение к выполнению должностных обязанностей, к коллегам по работе.

5.8. Разработать индивидуальный план обучения для молодого специалиста.

5.8.1. Индивидуальный план обучения молодого специалиста разрабатывается наставником, согласовывается с руководителем структурного подразделения, в котором работает наставник в течении 7 (семи) рабочих дней со дня изменения приказа главного врача учреждения здравоохранения о назначении наставника.

5.8.2. Наставник ежемесячно письменно в произвольной форме составляет отчет руководителю структурного подразделения, в котором работает наставник, по результатам наставнической работы с молодым специалистом, в том числе, о результатах выполнения индивидуального плана молодого специалиста.

5.9. По итогам наставничества представить для учреждения руководителю структурного подразделения учреждения здравоохранения отзыв, в котором должна содержаться информация о выполнении плана вступления в должность, о о деловых и профессиональных качествах молодого специалиста и его готовности к самостоятельному выполнению должностных обязанностей.

**VI. ПРАВА НАСТАВНИКА**

Наставник имеет право:

6.1. Участвовать в обсуждении вопросов, связанных с наставничеством.

6.2. Подключать для дополнительного обучения молодого специалиста других сотрудников структурных подразделений учреждения здравоохранения.

6.3. Участвовать в обсуждении вопросов, связанных со служебной, общественной деятельностью молодого специалиста, вносить предложения непосредственному руководителю структурного подразделения учреждения здравоохранения и его поощрении, применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия.

6.4. Обращаться с мотивированным заявлением о сложением с него обязанностей наставника в отношении молодого специалиста по причинам личного характера или успешного овладения обучаемым необходимыми профессиональными знаниями, умениями и навыками.

**VII. ОБЯЗАННОСТИ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА**

В период наставничества молодой специалист обязан:

7.1. Изучать законодательство, нормативно – правовые акты, определяющие его деятельность, структуру, особенности работы учреждения здравоохранения и структурного подразделения, должностные обязанности по должности.

7.2. Выполнять индивидуальный план обучения в установленные сроки.

7.3. Повышать уровень профессиональной подготовки, необходимой для выполнения должностных обязанностей в полном объеме.

7.4. Учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения со специалистами структурных подразделений учреждения здравоохранения.

7.5. Повышать свой общеобразовательный и культурный уровень.

7.6. Периодически отчитываться о своей работе перед наставником и руководителем структурного подразделения учреждения здравоохранения.

**VIII. ПРАВА МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА**

8.1. Пользоваться имеющейся в структурном подразделении учреждения здравоохранения нормативно – правовой, учебно-методической и другой документации по вопросам деятельности.

8.2. В индивидуальном порядке обращаться к наставнику за советом, помощью, по вопросам профессиональной деятельности.

8.3. вносить на рассмотрение руководителя структурного подразделения учреждения здравоохранения предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.

8.4. При безуспешных попытках установления личного контакта с наставником выходить с сообщением о смене наставника.

**IX. РУКОВОДСТВО РАБОТОЙ НАСТАВНИКА**

9.1. Организация работы наставника и контроль его деятельности возлагается на руководителей структурных подразделений учреждения здравоохранения.

9.2. Ответственность за организацию наставничества в учреждении здравоохранения возлагается на главного врача учреждения здравоохранения и (или) заместителя главного врача по лечебной работе, главную медицинскую сестру, а также в соответствии с приказом учреждения здравоохранения – на сотрудников отдела кадров, руководителей структурных подразделений учреждения здравоохранения, в которых работают молодые специалисты, в отношении которых осуществляется наставничество.

9.3. Руководитель структурного подразделения учреждения здравоохранения, в котором работает молодой специалист, в отношении которого проводиться наставничество, обязан:

- представлять молодого специалиста и наставника работникам структурного подразделения;

- создавать условия для совместной работы наставника и молодого специалиста;

- осуществлять контроль за деятельностью наставника и работой закрепленного за ним молодого специалиста, вносить необходимые изменения или дополнения в процесс работы по наставничеству;

- обеспечить возможность осуществления наставником своих обязанностей в соответствии с настоящим Положением;

- осуществлять систематический контроль работы наставника;

- изучать, обобщать и распространять положительный опят организации наставничества среди иных руководителей структурных подразделений учреждения здравоохранения;

- оказывать методическую и практическую помощь наставникам, в том числе в составлении и реализации индивидуального плана обучения молодого специалиста учреждения здравоохранения, осуществлять общий контроль за его выполнением;

- учитывать результаты деятельности наставника при его поощрении.

9.4. Сотрудники отдела кадров:

- ознакамливают соответствующих работников с приказами учреждения здравоохранения и настоящим Положением;

- участвуют в организации повышения квалификации наставников;

- обеспечивают систематическое рассмотрение вопросов организации наставнической работы на совещаниях у руководителя учреждения здравоохранения.

**X. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ НАСТАВНИКА**

10.1. Наставник несет ответственность за:

- выполнение индивидуального плана обучения;

- соблюдение норм профессиональной этики;

- качественное исполнение возложенных на него функций обучения нового работника;

- обеспечение необходимого уровня профессиональной деятельности закрепленного за ним сотрудника.

**XI. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА**

11.1. Молодой специалист несет ответственность за:

- выполнение индивидуального плана обучения согласно установленным срокам;

- соблюдение норм профессиональной этики и правил внутреннего распорядка;

- качественное выполнение обязанностей, изложенных в должностной инструкции и других нормативных документах, регламентирующих деятельность сотрудников ЛПУ.

**XII. ПООЩРЕНИЕ НАСТАВНИКОВ**

12.1. По результатам работы наставника главный врач принимает решение о поощрении наставника.

12.2. Основными критериями оценки работы наставника являются:

- освоение и использование лицом, в отношении которого осуществлялось наставничество, 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 в служебной деятельности;

- самостоятельность лица, в отношении которого осуществлялось наставничество, при принятии решений и выполнении им должностных обязанностей;

- дисциплинированность и исполнительность при выполнении распоряжений и указаний, связанных с профессиональной деятельностью.

12.3. Результаты работы наставника учитываются при проведении аттестации наставника, продвижении его по службе, материальном и нематериальном стимулировании.

12.4. В отношении наставников, показавших высокие результаты, могут быть применены следующие виды поощрений:

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

- помещение фотографии наставника на доску почёта Кадуйской ЦРБ;

- назначение на вышестоящую должность;

- материальное поощрение (выплата премии за выполнение особо важного и сложного задания).

**XIII. ДОКУМЕНТЫ, РЕГЛАМЕНТИРУЮЩЕЕ НАСТАВНИЧЕСТВО**

13.1. К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

- действующее законодательство РФ;

- нормативные акты Министерства здравоохранения Российской Федерации;

- нормативные акты Департамента здравоохранения Вологодской области;

- настоящее Положение;

- приказ главного врача по организации наставничества;

- индивидуальный план обучения вновь принятого сотрудника и молодого специалиста;

- методические рекомендации и обзоры по передовому опыту проведения работы по наставничеству.

**XIV. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

14.1. Настоящее положение вступает в силу с момента его утверждения и действует до его отмены (принятия нового Положения).

14.2. Контроль за соблюдение настоящего Положения осуществляет главный врач БУЗ ВО «Кадуйская ЦРБ».