

ПРИКАЗ МИНИСТЕРСТВА ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

26 декабря 2022 г. № 1864

О наставничестве в отрасли здравоохранения

На основании [части третьей](#) статьи 18¹ Закона Республики Беларусь от 7 декабря 2009 г. № 65-З «Об основах государственной молодежной политики», [подпункта 9.1](#) пункта 9 Положения о Министерстве здравоохранения Республики Беларусь, утвержденного постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 28 октября 2011 г. № 1446, Соглашения между Министерством здравоохранения Республики Беларусь и Белорусским профсоюзом работников здравоохранения на 2022-2024 годы, а также в целях профессионального становления молодых работников и их адаптации в трудовом коллективе

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить [Положение](#) о наставничестве в организациях отрасли здравоохранения (далее - Положение) (прилагается).

2. Координацию деятельности главных управлений по здравоохранению облисполкомов, комитета по здравоохранению Мингорисполкома, государственных организаций, подчиненных Министерству здравоохранения, центров гигиены и эпидемиологии, медико-реабилитационных экспертных комиссий по реализации системы наставничества осуществляют управление кадровой политики, учреждений образования Министерства здравоохранения и Белорусский профсоюз работников здравоохранения.

3. Начальникам главных управлений по здравоохранению облисполкомов, председателю комитета по здравоохранению Мингорисполкома, руководителям государственных организаций, подчиненных Министерству здравоохранения, главным врачам центров гигиены и эпидемиологии, главным врачам медико-реабилитационных экспертных комиссий:

на основе настоящего [Положения](#) разработать и утвердить Положение о наставничестве в подчиненных организациях;

организовать работу подчиненных организаций в соответствии с [Положением](#);

принять иные меры по исполнению настоящего приказа.

4. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на первого заместителя Министра здравоохранения Кроткову Е.Н.

Министр

Д.Л.Пиневич

СОГЛАСОВАНО

Председатель

Белорусского профсоюза

работников здравоохранения

В.Д.Шило

26.12.2022

УТВЕРЖДЕНО

Приказ

Министерства здравоохранения

Республики Беларусь

26.12.2022 № 1864

ПОЛОЖЕНИЕ О НАСТАВНИЧЕСТВЕ В ОРГАНИЗАЦИЯХ ОТРАСЛИ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ

ГЛАВА 1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Положение определяет порядок и условия организации наставничества в организациях отрасли здравоохранения (далее - Положение).

Настоящее Положение распространяется на работников подчиненных Министерству здравоохранения организаций.

2. Для целей настоящего Положения используются основные термины и их определения в значениях, установленных Кодексом Республики Беларусь об образовании, Законом Республики Беларусь «Об основах государственной молодежной политики», Законом Республики Беларусь от 18 июня 1993 г. № 2435-XII «О здравоохранении», а также следующие термины и их определения:

молодой работник - лицо, впервые назначенное на должность специалиста, не имеющее трудового стажа и опыта работы по полученной в учреждении образования специальности (профессии);

наставничество - форма преемственности поколений в части передачи опыта, знаний и навыков, направленная на профессиональное становление, формирование компетенций и ценностей, адаптацию в трудовом коллективе молодых работников, посредством наблюдения, консультирования, взаимного общения между молодым работником и наставником, основанных на доверии и партнерстве;

наставник - опытный специалист организации отрасли здравоохранения (далее, если не установлено иное, - организация), обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, а также знаниями в области методики воспитания и работы с молодежью, участвующий в программе наставничества;

программа наставничества - комплекс мероприятий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и молодого работника в конкретных формах для ожидаемого результата.

3. Наставничество является неотъемлемым элементом кадровой политики отрасли здравоохранения, средством профессионального становления и карьерного развития молодых работников, которые представляют слаженную систему взаимоотношений между молодым работником и наставником с возложением на последнего обязанностей по содействию профессиональной адаптации молодых работников и передаче им опыта в рамках наставничества.

4. Система наставничества является гибкой и мобильной, позволяет избежать снижения качества работы организации в период адаптации вновь принятых на работу молодых работников, способствует формированию позитивных поведенческих моделей.

5. Руководитель организации совместно с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации организует наставничество и реализует меры по стимулированию наставников.

ГЛАВА 2 ЦЕЛИ, ЗАДАЧИ И ЭТАПЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

6. Целью наставничества являются успешное закрепление молодого работника на месте работы, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри организации, позволяющей молодому работнику реализовывать профессиональные задачи на высоком уровне.

7. Основными задачами наставничества являются:

формирование целостной эффективной системы сопровождения молодых работников организаций;

оказание методической помощи молодым работникам организаций в профессиональном становлении и карьерном развитии, овладении правилами медицинской этики и деонтологии;

развитие позитивного отношения молодого работника к профессии, способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него трудовые функции по занимаемой должности;

адаптация к корпоративной культуре, усвоение лучших традиций трудового коллектива и правил поведения в организации, сознательное отношение к выполнению своих трудовых обязанностей;

удовлетворение потребности молодых работников в непрерывном образовании, оказание им помощи в преодолении профессиональных затруднений, формировании индивидуального стиля профессиональной деятельности;

формирование у молодого работника мотивации к самосовершенствованию, саморазвитию и самореализации;

помощь молодому работнику в реализации и развитии личностных качеств, коммуникативных и управленческих умений;

привлечение молодого работника к участию в общественной жизни трудового коллектива;

формирование в организации кадрового потенциала.

8. Наставничество состоит из трех этапов:

первый этап - адаптационный: наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого работника, выявляет недостатки в его умениях и навыках для выработки программы наставничества, включающей мероприятия индивидуальной адаптации, передачи опыта, знаний и навыков, правил делового общения;

второй этап - основной: наставник разрабатывает и реализует программу наставничества, осуществляет корректировку умений и навыков молодого работника, выстраивает программу его самосовершенствования, мотивирует на закрепление на рабочем месте;

третий этап - контрольно-оценочный: наставник оценивает уровень профессиональной компетентности и личностной самореализации молодого работника в трудовом коллективе.

ГЛАВА 3

ПОРЯДОК ОРГАНИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА

9. Наставничество организуется не позднее пяти рабочих дней с даты назначения молодого работника на должность.

10. Срок наставничества устанавливается продолжительностью от 6 до 9 месяцев в зависимости от профиля медицинской, фармацевтической специальности и (или) специализации молодого работника.

В случае необходимости срок наставничества может быть продлен до полной адаптации молодого работника в коллективе и достижения им устойчивых показателей в работе, но не более 1 года.

11. Наставниками молодых работников назначаются лица, имеющие высокий уровень профессиональной подготовки, стаж работы по профилю медицинской, фармацевтической специальности и (или) специализации молодого работника не менее 5 лет, квалификационную категорию.

12. Закрепление наставника за молодым работником осуществляется приказом руководителя организации на основании представления:

заместителя руководителя по медицинской части или руководителя структурного подразделения - для молодых работников с высшим медицинским образованием;

главной медицинской сестры - для молодых работников со средним специальным медицинским образованием;

заведующего аптекой - для молодых работников с высшим и средним специальным фармацевтическим образованием;

руководителя кадровой службы - для иных молодых работников.

За наставником может быть закреплено не более двух молодых работников, трудоустроенных в одно время.

В приказе указываются продолжительность и условия наставничества, должность, фамилия, имя, отчество наставника и молодого работника, меры материального стимулирования.

Приказ согласовывается с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации.

13. При подготовке предложений по представлению кандидатуры наставника для молодого работника руководящими работниками, указанными в [пункте 11](#) настоящего Положения, также учитываются следующие качества наставника:

готовность к передаче профессионального опыта;

способность обучать и мотивировать;

умение выявить и оценить качества молодого работника, которые нуждаются в развитии;

готовность оказать помощь и поддержку молодому работнику в адаптации в коллективе;

способность служить примером в профессии;

обладать такими личностными качествами, как терпеливость, тактичность, организованность.

Организацию, руководство и контроль за осуществлением наставничества и работой наставника в структурном подразделении осуществляет руководитель структурного подразделения.

14. На весь срок наставничества между заинтересованными сторонами (наставник, молодой работник, руководитель организации, профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации) заключается соглашение о трудовом сотрудничестве согласно [приложению 1](#).

15. Работа наставника с молодым работником начинается с вводного анкетирования или собеседования, при котором молодой работник информирует о сложностях в работе, на основании которых определяются цели совместной работы, желаемый результат и формируется совместная программа наставничества по примерной форме согласно [приложению 2](#).

16. Программа наставничества включает два направления: внутри организации и за ее пределами.

Внутри организации наставник дает советы и рекомендации на рабочем месте, применяет индивидуальный способ обучения, передачи опыта и наблюдения, использует наиболее эффективные формы взаимодействия: деловые и ролевые игры, работа в малых группах, анализ ситуации, самоактуализация, разбор компетенций и др.

За пределами организации молодой работник совместно с наставником участвует в тренингах, семинарах, мастер-классах, конференциях, спортивных и культурно-массовых мероприятиях и др.

17. Наставник обязан:

ознакомить молодого работника с основными направлениями деятельности, полномочиями и организацией работы организации и структурного подразделения;

разработать совместную программу наставничества, обеспечить ее реализацию с оценкой эффективности;

акцентировать внимание молодого работника на проблемных вопросах и своевременно их устранять, поддерживать, оказывать помощь в овладении профессиональным мастерством, уметь выслушать;

передавать молодому работнику накопленный опыт профессионального мастерства, обучать наиболее рациональным приемам и передовым методам работы;

всесторонне изучать профессиональные и личностные качества молодого работника, его способности и отношение к работе, помогать в поддержании деловых взаимоотношений с коллегами и руководителями разных уровней;

выявлять ошибки, допущенные молодым работником при осуществлении им профессиональной деятельности, и содействовать в их устранении;

личным примером и убеждением развивать положительные качества молодого работника, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;

докладывать руководителю структурного подразделения о процессе адаптации молодого работника, его дисциплине, результатах его профессионального становления;

составлять отчет по завершении наставничества и выполнении совместной программы наставничества, а также представлять руководителю структурного подразделения характеристику на молодого работника с указанием достигнутых результатов.

18. Наставник имеет право:

принимать участие в обсуждении вопросов, связанных с исполнением трудовых обязанностей молодым работником, с руководителем структурного подразделения, вносить предложения о поощрении молодого работника, применении к нему мер воспитательного и дисциплинарного воздействия, а также других вопросов, требующих решения руководителя структурного подразделения;

ходатайствовать перед руководителем структурного подразделения о создании условий, необходимых для нормальной трудовой деятельности закрепленного за ним молодого работника;

ходатайствовать о прекращении наставничества по причине полной адаптации молодого работника в коллективе и достижения им устойчивых показателей в работе;

на повышение своей собственной квалификации и обучение как наставника.

19. Молодой работник обязан:

учитывать рекомендации наставника, выполнять мероприятия совместной программы наставничества, соблюдать соглашение о трудовом сотрудничестве;

в соответствии с поставленными задачами максимально использовать опыт и знания наставника для овладения профессией, ознакомления с особенностями работы в организации;

проявлять дисциплинированность, организованность и культуру в работе;

дорожить уважением своего коллектива, с достоинством вести себя на работе, активно участвовать в общественной жизни коллектива;

всесторонне анализировать допущенные ошибки, стремиться не допускать их в дальнейшем.

20. Молодой работник имеет право:

обращаться по мере необходимости к наставнику за профессиональным советом для надлежащего исполнения своих трудовых обязанностей;

принимать участие в обсуждении вопросов, связанных с наставничеством, с непосредственным руководителем и наставником;

участвовать в подведении итогов, знакомиться с отзывами и другими материалами, содержащими оценку его работы;

при невозможности установления личного контакта с наставником выходить с соответствующим ходатайством о его замене к руководителю структурного подразделения.

21. Руководитель структурного подразделения:

рассматривает и согласовывает совместную программу наставничества;

создает необходимые условия для совместной работы молодого работника с закрепленным за ним наставником;

осуществляет контроль за работой наставника и проводит оценку результативности его деятельности;

вносит предложения о смене наставника, прекращении наставничества;

ходатайствует о дополнительном поощрении наставников.

22. Замена наставника производится на основании приказа руководителя организации в случаях:

увольнения наставника;

перевода наставника на другую работу;

привлечения наставника к дисциплинарной ответственности;

возникновения непреодолимых психологических барьеров во взаимодействии наставника и молодого работника.

Приказ о замене наставника согласовывается с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации.

23. Показателем оценки эффективности работы наставника являются выполнение совместной программы наставничества, соглашения о трудовом сотрудничестве, полная адаптация молодого работника в коллективе и достижение им устойчивых показателей в работе.

Результативность работы наставника оценивает руководитель структурного подразделения на основании:

анализа работы наставника (эффективность и своевременность оказания профессиональной и социально-психологической поддержки);

установления уровня профессионального становления молодого работника в результате наставничества (укрепление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и профессионального потенциала);

получения обратной связи от молодого работника по качеству и эффективности работы наставника.

Результаты оценки доводятся до наставника не реже 1 раза в месяц и учитываются при назначении стимулирующих выплат наставнику.

24. Руководитель бюджетной организации в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда, а также средств, получаемых от осуществления приносящей доходы деятельности, предусматривает в положении по оплате труда, являющемся приложением к коллективному договору организации, нормы о материальном стимулировании реализации наставничества в зависимости от результативности в размере от 40 до 60 процентов оклада путем:

установления (увеличения) надбавки за сложность и напряженность работы;

дополнительного премирования.

Конкретный размер и порядок стимулирующих выплат определяются руководителями бюджетных организаций в соответствии с законодательством.

25. В коллективный договор организации могут быть внесены положения о дополнительном стимулировании наставников:

учреждение грамоты «Лучший наставник организации» (с соответствующим материальным поощрением);

занесение на Доску почета организации;

продление контракта на максимальный срок;

дополнительные дни к отпуску;

единовременное вознаграждение в случае закрепления молодого работника в организации;

поощрение путем предоставления наставнику путевки в санатории УП «Белпрофсоюзкурорт», оплаченной за счет средств профсоюзов и нанимателя в равных долях.

*Приложение 1
к [Положению](#) о наставничестве
в организациях отрасли здравоохранения*

Форма

СОГЛАШЕНИЕ о трудовом сотрудничестве

Я, наставник, _____
(фамилия, имя, отчество наставника)

беру наставничество над _____
(фамилия, имя, отчество молодого работника)

и обязуюсь помочь в профессиональном становлении, повысить образовательный и культурный уровни, способствовать скорейшей адаптации в коллективе.

(дата) (подпись наставника)

Я, молодой работник, _____
(фамилия, имя, отчество, должность)

обязуюсь овладеть необходимыми профессиональными компетенциями, добросовестно выполнять поставленные цели и задачи, максимально использовать полученный от наставника опыт и знания для овладения профессией и адаптации в коллективе.

(дата) (подпись молодого
 работника)

Я, руководитель организации, _____
(фамилия, имя, отчество, должность)

обязуюсь выступать гарантом исполнения взятых наставником и молодым работником обязательств.

_____ (дата)

_____ (подпись руководителя организации)

Я, председатель профсоюзного комитета, _____ (фамилия, имя, отчество, должность)

обязуюсь оказывать помощь в исполнении взятых наставником и молодым работником обязательств.

_____ (дата)

_____ (подпись председателя)

*Приложение 2
к [Положению](#) о наставничестве
в организациях отрасли здравоохранения*

Форма

СОВМЕСТНАЯ ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

Ф.И.О. и должность молодого работника: _____

Ф.И.О. и должность наставника: _____

Срок осуществления программы: с «__» _____ 20__ г. по «__» _____ 20__ г.

№ п/п	Проект, задание	Срок	Планируемый результат	Фактический результат	Оценка наставника
Раздел 1. Анализ профессиональных трудностей и способы их преодоления					
1.1					
1.2					
1.3					
Раздел 2. Адаптация в трудовом коллективе					
2.1					

2.2					
2.3					
Раздел 3. Направления профессионального становления					
3.1					
3.2					
3.3					

Подпись наставника _____

Подпись молодого работника _____

«__» _____ 20__ г.

«__» _____ 20__ г.