



Галоўнае ўпраўленне па ахове здароўя
Магілёўскага аблвыканкама
Установа аховы здароўя
«Магілёўская абласная клінічная бальніца»
(Магілёўская АКБ)

Главное управление по здравоохранению
Могилёвского облисполкома
Учреждение здравоохранения
«Могилёвская областная клиническая больница»
(Могилёвская ОКБ)

ЗАГАД

ПРИКАЗ

16.02.2023 № 104

г. Магілёў

г. Могилёв

Об организации наставничества

На основании Указа Президента Республики Беларусь от 18 июля 2001 года № 399 «Об утверждении Концепции государственной кадровой политики Республики Беларусь», части третьей статьи 18-1 Закона Республики Беларусь от 7 декабря 2009 года № 65-3 «Об основах государственной молодежной политики», Соглашения между Министерством здравоохранения Республики Беларусь и Белорусским профсоюзом работников здравоохранения на 2022-2024 годы, руководствуясь приказом Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 26 декабря 2022 года №1864 «О наставничестве в отрасли здравоохранения», в целях профессионального становления молодых работников и их адаптации в трудовом коллективе

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение об организации наставничества (далее – Положение) (приложение 1).

2. Заместителям главного врача (согласно курации), главной медицинской сестре Ю.В.Реентович, начальнику отдела кадров И.В.Зайцевой организовать процесс профессионального становления и воспитания врачей и средних медицинских работников (молодых специалистов) в учреждении здравоохранения «Могилевская областная клиническая больница» (далее – учреждение) в соответствии с Положением.

3. Заместителю главного врача по медицинской части (для работы по гражданской обороне) А.Д.Жилину ежегодно выносить вопросы совершенствования наставничества на рассмотрение медицинского Совета учреждения.

4. Контроль за выполнением настоящего приказа возложить на заместителей главного врача (согласно курации) и главную медицинскую сестру Ю.В.Реентович.

5. Признать утратившим силу приказ от 13.11.2017 №498 «Об организации наставничества».

Главный врач

А.С.Кулик

ПОЛОЖЕНИЕ
о наставничестве

ГЛАВА 1
ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Положение определяет порядок и условия организации наставничества в учреждении здравоохранения «Могилевская областная клиническая больница» (далее - Положение).

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-ХП «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, адаптации в трудовом коллективе молодых работников, посредством наблюдения, консультирования, взаимного общения между молодым работником и наставником, основанных на доверии и партнерстве;

наставник - опытный специалист учреждения здравоохранения «Могилевская областная клиническая больница» (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.

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

наставничества.

3. Наставничество является неотъемлемым элементом кадровой политики отрасли здравоохранения, средством профессионального становления и карьерного развития молодых работников, который представляет слаженную систему взаимоотношений между молодым работником и наставником с возложением на последних 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. Главный врач совместно с профсоюзным комитетом организации организует наставничество и реализует меры по стимулированию наставников.

ГЛАВА 2

ЦЕЛИ, ЗАДАЧИ И ЭТАПЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

6. Целью наставничества является 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 организации;

оказание методической помощи молодым работникам организации 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, сознательного отношения 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 - контрольнооценочный: 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 главного врача на основании представления:

заместителя главного врача 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 указывается продолжительность и условия наставничества, должность, фамилия, имя, отчество наставника и молодого работника, меры материального стимулирования.

Приказ согласовывается с профсоюзным комитетом 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 завершению наставничества и выполнения совместной программы наставничества, а также предоставлять 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 главного врача 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 организации.

23. Показателем оценки эффективности работы наставника является выполнение совместной программы наставничества, соглашения о трудовом сотрудничестве, полной адаптации молодого работника в коллективе и достижения 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 потенциалов);

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. Главный врач 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;

Начальник отдела кадров



И.В.Зайцева

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета Могилевской ОКБ

_____ Е.С.Борzych

_____.____.2023 года

Приложение 1
к Положению о наставничестве

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 уровень, 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, главный врач, _____
(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

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.

№	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.