



МИНИСТЕРСТВО ЗДРАВООХРАНЕНИЯ АЛТАЙСКОГО КРАЯ

ПРИКАЗ

05 августа 2022

г. Барнаул

№ 424

О наставничестве в краевых государственных медицинских организациях

В целях реализации статьи 5 закона Алтайского края «О регулировании отдельных отношений в сфере обеспечения кадрами медицинских организаций государственной системы здравоохранения Алтайского края» от 30.06.2022 № 45-ЗС, приказываю:

1. Утвердить положение о наставничестве в краевых государственных медицинских организациях (приложение).
2. Руководителям краевых государственных медицинских организаций на основании настоящего приказа разработать и утвердить положения о наставничестве и организовать их реализацию.
3. Признать утратившим силу приказ Министерства здравоохранения Алтайского края от 27.10.2020 № 527 «О наставничестве в краевых медицинских организациях».
4. Настоящий приказ распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 01.07.2022.

Министр

Д.В. Попов

ПРИЛОЖЕНИЕ

УТВЕРЖДЕНО

приказом Министерства здраво-
охранения Алтайского края
от 05.08.2022 № 424

ПОЛОЖЕНИЕ о наставничестве в краевых государственных медицинских организациях

I. Общие положения

1.1. Настоящее положение о наставничестве в краевых государственных медицинских организациях (далее – «положение», «медицинские организации»), определяет цель, задачи, порядок организации наставничества, размер и порядок предоставления ежемесячных выплат медицинским и фармацевтическим работникам медицинских организаций, осуществляющим наставничество (далее – «наставники»).

1.2. Целью наставничества является создание условий для успешного овладения молодыми специалистами профессиональными знаниями, умениями и навыками.

1.3. Задачами наставничества являются:

сокращение периода адаптации молодых специалистов;

ускорение процесса профессионального становления молодых специалистов;

развитие способности молодых специалистов самостоятельно, качественно, ответственно и своевременно выполнять возложенные на них функциональные обязанности;

совершенствование профессиональных знаний, навыков, умений молодых специалистов, необходимых для исполнения должностных обязанностей;

выработка у молодых специалистов добросовестности, дисциплинированности, ответственного отношения к исполнению должностных обязанностей;

развитие профессионально-значимых качеств личности молодых специалистов.

II. Организация наставничества

2.1. Наставничество осуществляется в отношении медицинских и фармацевтических работников в возрасте до 35 лет, впервые трудоустроенных после получения высшего или среднего профессионального образования и/или дополнительного профессионального образования в форме профессиональной переподготовки.

2.2. Наставник назначается из числа лиц, предложенных руководителем структурного подразделения. Наставник должен иметь стаж работы по

специальности не менее трех лет, пользоваться авторитетом в коллективе.

2.3. Списочный состав наставников и закрепленных за ними молодых специалистов утверждается приказом руководителя медицинской организации не позднее 14 календарных дней со дня назначения на должность молодого специалиста.

2.4. За каждым наставником закрепляется не более пяти молодых специалистов.

2.5. Период осуществления наставничества устанавливается на 12 месяцев со дня назначения наставника. В указанный срок не включается период временной нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, отпуска без сохранения заработной платы наставника или молодого специалиста.

2.6. Замена наставника может производиться на основании приказа руководителя организации в следующих случаях:

при расторжении трудового договора с наставником;

при наличии обстоятельств, препятствующих осуществлению процесса наставничества в отношении молодого специалиста (включая невозможность установления межличностных взаимоотношений, привлечение наставника к дисциплинарной ответственности, отсутствие на работе наставника в течение более одного месяца в связи с его временной нетрудоспособностью, перевод наставника или молодого специалиста в другое структурное подразделение медицинской организации или на другую должность).

III. Участники наставничества

3.1. В период осуществления наставничества наставник:

совместно с молодым специалистом составляет индивидуальную программу наставничества (приложение 1) и не позднее десяти рабочих дней со дня назначения наставника представляет ее на согласование руководителю структурного подразделения;

содействует в ознакомлении молодым специалистом с его должностными обязанностями, основными направлениями деятельности, последовательном и грамотном овладении приемами и методами организации работы, оказывает моральную поддержку молодому специалисту по его просьбе в решении сложных для него проблем;

вовлекает молодого специалиста в выполнение научно-практической работы, изучение и внедрение в практику новых современных методов профилактики, диагностики и лечения;

не позднее десяти рабочих дней со дня завершения периода наставничества готовит заключение об итогах выполнения молодым специалистом индивидуальной программы наставничества (приложение 2) и после ознакомления с ним молодого специалиста представляет на согласование руководителю структурного подразделения;

изучает и внедряет передовой опыт наставничества других медицинских организаций.

3.2. В период наставничества молодой специалист:

выполняет обязанности по занимаемой должности; рекомендации наставника, учится у него практическому решению поставленных задач;

обращается к наставнику за экспертной и консультационной поддержкой по вопросам, связанным с профессиональной деятельностью;

выполняет мероприятия, предусмотренные индивидуальной программой наставничества.

3.3. Руководитель структурного подразделения:

предлагает список наставников для их утверждения руководителем медицинской организации;

создает необходимые условия для совместной работы наставника и молодого специалиста;

оказывает содействие в поддержании контакта наставника и молодого специалиста, оказывает необходимую помощь в рамках своей компетенции;

осуществляет контроль за организацией наставничества, вносит предложения по организации наставничества;

согласовывает индивидуальную программу наставничества и заключение об итогах ее выполнения молодым специалистом;

ведет учет времени, фактически отработанного наставником.

3.4. Руководитель медицинской организации:

утверждает список наставников и закрепленных за ними молодых специалистов, в том числе в случае замены наставников;

в течение десяти рабочих дней рассматривает отчеты наставников;

анализирует результаты наставничества;

дает молодому специалисту конкретные рекомендации по дальнейшему повышению профессионального уровня (в случае необходимости);

определяет меры поощрения наставников.

IV. Критерии оценки наставничества

4.1. К критериям оценки наставничества относятся:

правильность выполнения молодым специалистом своих должностных обязанностей;

самостоятельность молодого специалиста при выполнении им должностных обязанностей и принятии решений в пределах своих полномочий;

положительная мотивация к профессиональной деятельности и профессиональному развитию, инициативность;

участие молодого специалиста в научно-практической работе, во внедрении в практику современных методов профилактики, диагностики и лечения;

соблюдение молодым специалистом нормативных правовых актов в сфере здравоохранения.

V. Размер и порядок предоставления ежемесячной выплаты наставникам

5.1. Основанием для ежемесячной выплаты наставникам является приказ руководителя медицинской организации об утверждении списка настав-

ников и закрепленных за ними молодых специалистов.

5.2. Ежемесячная выплата наставникам устанавливается на период наставничества, указанный в пункте 2.5, в размере 1000 рублей за каждого молодого специалиста за счет средств краевого бюджета.

5.3. Ежемесячная выплата не входит в систему оплаты труда и в расчет среднего заработка, налогом на доходы физических лиц не облагается, районный коэффициент не начисляется.

5.4 Ежемесячная выплата признается объектом обложения страховыми взносами.

5.5. Ежемесячная выплата производится в установленные сроки выплаты заработной платы.

5.6. В целях реализации мероприятий краевые государственные медицинские организации представляют в Министерство здравоохранения Алтайского края:

заявку на финансирование ежемесячных выплат на текущий год в срок до 10 января текущего года. Бюджетная заявка на дополнительное финансирование представляется в течение года в срок до 10 числа текущего месяца при необходимости;

отчет о поступлении и расходовании средств на осуществление ежемесячных выплат за текущий год в срок до 10 января года, следующего за отчетным.

Формы заявки и отчета утверждаются Министерством здравоохранения Алтайского края.

5.7. Средства, не использованные на 1 января года, следующего за отчетным, подлежат возврату в краевой бюджет в установленные Министерством финансов Алтайского края сроки.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1
к положению о наставничестве в
краевых государственных меди-
цинских организациях

**РЕКОМЕНДУЕМАЯ ИНДИВИДУАЛЬНАЯ ПРОГРАММА
НАСТАВНИЧЕСТВА**

Фамилия, имя, отчество (при наличии) молодого специалиста _____

Медицинская организация _____

Должность _____

Период наставничества: с «__» _____ 20__ г. по «__» _____ 20__ г.

№ п/п	Мероприятия	Сроки выполнения	Отметка о выпол- нении мероприя- тия

Индивидуальную программу разработали:

Наставник _____ «__» _____ 20__ г.
(должность, Ф.И.О., подпись)

Молодой специалист _____ «__» _____ 20__ г.
(должность, Ф.И.О., подпись)

СОГЛАСОВАНО

Руководитель структурного подразделения _____ «__» _____ 20__ г.
(должность, Ф.И.О., подпись)

ПРИЛОЖЕНИЕ 2
к положению о наставничестве в
краевых государственных меди-
цинских организациях

РЕКОМЕНДУЕМОЕ ЗАКЛЮЧЕНИЕ
об итогах выполнения молодым специалистом
индивидуальной программы наставничества

(Ф.И.О. и должность молодого специалиста)

Период осуществления наставничества:

с «__» _____ 20__ г. по «__» _____ 20__ г.

Краткая характеристика выполнения молодым специалистом индивидуаль-
ной программы наставничества _____

Оценка итогов наставничества

№	Критерии	Оценка (да/нет)
1	правильность выполнения молодым специалистом своих должностных обязанностей	
2	самостоятельность молодого специалиста при выполне- нии им должностных обязанностей и принятии решений в пределах своих полномочий	
3	положительная мотивация к профессиональной деятель- ности и профессиональному развитию, инициативность	
4	участие молодого специалиста в научно-практической работе, во внедрении в практику современных методов профилактики, диагностики и лечения	
5	соблюдение молодым специалистом нормативно- правовых актов в сфере здравоохранения	
	Итого:	

Вывод: (выбрать вариант или указать свой)

а) профессиональная адаптация прошла успешно;

б) профессиональная адаптацию прошла удовлетворительно, молодому спе-
циалисту даны рекомендации:

Наставник _____ «__» _____ 20__ г.
(должность, Ф.И.О., подпись)

С выводом ознакомлен(а)

_____ «__» _____ 20__ г.
(должность, Ф.И.О., подпись)

СОГЛАСОВАНО

Руководитель структурного подразделения _____ «__» _____ 20__ г.
(должность, Ф.И.О., подпись)