

**Государственное бюджетное учреждение здравоохранения
«Кузбасская клиническая станция скорой медицинской помощи
имени Годлевской Надежды Михайловны»
(ГБУЗ ККССМП им. Годлевской Н.М.)**

Номер документа	Дата
172	08.06.2026

ПРИКАЗ

**Об утверждении Положения об осуществлении наставничества
в целях реализации Федерального закона
от 17 ноября 2025 года № 424-ФЗ «О внесении изменений в отдельные
законодательные акты Российской Федерации»
в Государственном бюджетном учреждении здравоохранения
«Кузбасская клиническая станция скорой медицинской помощи
имени Годлевской Надежды Михайловны»**

В соответствии с Приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 05.03.2026г. № 166н «Об утверждении перечня специальностей (направлений подготовки), после завершения обучения по которым в отношении лиц, получивших медицинской образование по основным профессиональным образовательным программам по специальностям (направлениям подготовки) и впервые прошедших первичную аккредитацию специалиста, первичную специализированную аккредитацию специалиста по соответствующей специальности, осуществляется наставничество в сфере здравоохранения, сроки, в течение которых осуществляется наставничество в сфере здравоохранения в зависимости от специальности (направления подготовки) и (или) места нахождения организации, в которой осуществляется медицинская деятельность», Приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 05.03.2026г. № 167н «Об утверждении Положения о наставничестве в сфере здравоохранения, на основании Рекомендаций по организации наставничества в сфере здравоохранения в целях реализации Федерального закона от 17 ноября 2025 года № 424-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации», в целях сопровождения наставляемого в профессиональном становлении, в оттачивании профессиональных навыков и умений

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение об осуществлении наставничества и организовать его реализацию в Государственном бюджетном учреждении здравоохранения «Кузбасская клиническая станция скорой медицинской помощи имени Годлевской Надежды Михайловны» (Приложение №1).
2. Назначить ответственными за организацию наставничества в Государственном бюджетном учреждении здравоохранения «Кузбасская клиническая станция скорой медицинской помощи имени Годлевской Надежды Михайловны»:
 - Заместителя главного врача по организационно-методической работе Шадчиневу Татьяну Эдуардовну;
 - Главного фельшера Истомину Ирину Христьяновну;
 - Заведующего Правобережной подстанцией Сикорскую Татьяну Сергеевну;
 - Заведующего Центральной подстанцией Буймова Сергея Андриановича;
 - Заведующего Беловской подстанцией Гурова Якова Владимировича;

- Заведующего Юргинской подстанцией Мартемьянову Оксану Васильевну;
 - старшего фельдшера Березовского поста Кених Татьяну Михайловну;
 - старшего фельдшера Ленинск-Кузнецкой подстанцией Роговицкую Татьяну Геннадьевну;
 - старшего фельдшера Тайгинского поста Лузину Светлану Анатольевну;
 - старшего фельдшера Яшкинского поста Болтовскую Татьяну Павловну.
3. Отделу кадров обеспечить документационное сопровождение реализации наставничества.
4. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Главный врач



С.Н. Киреев

Утверждаю:
Главный врач ГБУЗ ККССМП
им. Годлевской Н.М.
С.Н. Киреев
08.06.2026



**ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ НАСТАВНИЧЕСТВА
В ГОСУДАРСТВЕННОМ БЮДЖЕТНОМ УЧРЕЖДЕНИИ
ЗДРАВООХРАНЕНИЯ**

**«КУЗБАССКАЯ КЛИНИЧЕСКАЯ СТАНЦИЯ СКОРОЙ МЕДИЦИНСКОЙ
ПОМОЩИ ИМЕНИ ГОДЛЕВСКОЙ НАДЕЖДЫ МИХАЙЛОВНЫ»**

в целях реализации Федерального закона от 17 ноября 2025 года № 424-ФЗ
«О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет порядок организации и осуществления наставничества в Государственном бюджетном учреждении здравоохранения «Кузбасская клиническая станция скорой медицинской помощи имени Годлевской Надежды Михайловны» (далее – Организация) в целях реализации Федерального закона от 17 ноября 2025 года № 424-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации», создания условий для профессиональной адаптации и развития наставляемых, повышения качества кадрового потенциала.

1.2. Целью наставничества является развитие кадрового потенциала и личности наставляемого, формирование ответственного отношения к труду и его результатам и долгосрочных трудовых отношений на основе индивидуального сопровождения профессионального становления медицинских работников, приобретение необходимых профессиональных навыков, опыта работы, достижение профессионального мастерства

1.3. Задачами наставничества являются:

- адаптация наставляемого на рабочем месте (профессиональная адаптация (к должностным обязанностям), социально-психологическая адаптация (к коллективу), правовая адаптация (к правовым нормам организации);
- совершенствование профессиональных компетенций наставляемого (оказание помощи наставляемому в ведении медицинской документации, в работе в соответствии с клиническими рекомендациями и утвержденными порядками оказания медицинской помощи, в работе в информационных системах, в навыках общения с пациентами и т.д.);
- развитие у наставляемого умений самостоятельно, качественно и своевременно исполнять должностные обязанности, поддерживать профессиональный уровень, необходимый для их надлежащего исполнения;
- развитие у наставляемого трудолюбия, чувства личной ответственности за выполнение должностных обязанностей и мотивации в отношении

эффективной и долгосрочной профессиональной деятельности; непрерывная поддержка наставляемого в процессе получения им новых компетенций и выявление препятствий, затрудняющих его профессиональную реализацию;

- ознакомление наставляемого с принципами и нормами организационной культуры организации, вовлечение в организационную культуру и ее традиции;
- помощь в формировании индивидуальной траектории профессионального развития наставляемого;
- формирование командного духа и повышение мотивации сотрудников;
- обеспечение преемственности кадров посредством установления длительных трудовых отношений с медицинскими работниками.

2. Участники наставничества, их функции, права и обязанности

2.1. Участниками наставничества являются: наставляемый, наставник, руководитель структурного подразделения, главный врач, кадровая служба, ответственный координатор.

2.2. Наставляемый – лицо, получившее медицинское образование по основным профессиональным образовательным программам по специальностям (направлениям подготовки), в том числе на основании договора о целевом обучении, впервые прошедшее первичную аккредитацию специалиста, первичную специализированную аккредитацию специалиста по соответствующей специальности и осуществляющее медицинскую деятельность по основному месту работы.

2.3. Функции, права и обязанности наставника:

Функции: профессиональное сопровождение и поддержка наставляемого; проведение запланированных мероприятий по наставничеству; оценка эффективности наставничества.

Права: вносить предложения по улучшению наставничества; запрашивать информацию, необходимую для работы с наставляемым.

Обязанности: адаптация и согласование Индивидуального плана мероприятий по наставничеству (План мероприятий); проведение регулярных консультаций и инструктажей; передача практического опыта.

2.4. Функции руководителя структурного подразделения: инициирование процесса наставничества; выдвижение кандидатуры наставника из числа сотрудников подразделения; участие в формировании индивидуальных планов мероприятий по наставничеству для наставляемых; создание условий для работы пары «наставник-наставляемый»; контроль процесса и при необходимости внесение в него корректив; представление предложений по поощрению наставников.

2.5. Функции главного врача: утверждение локального нормативного акта (Положение о наставничестве), регулирующего процесс наставничества; утверждение системы мотивации наставников, в том числе оплаты их труда; осуществление общего стратегического руководства за системой наставничества; утверждение ключевых документов по организации наставничества.

2.6. Функции отдела кадров: организация документационного сопровождения наставничества; разработка и внедрение системы оценки эффективности наставничества; контроль сроков прохождения наставничества и отражение соответствующих данных, в том числе с использованием технических средств Портала непрерывного медицинского и фармацевтического образования

Минздрава России <https://edu.rosminzdrav.ru/> (далее – Портал НМФО).

2.7. Функции ответственного координатора (лицо, ответственное за организацию наставничества в организации): координирование распределения наставников; обеспечение оперативного взаимодействия между всеми участниками процесса; взаимодействие с Министерством здравоохранения Кузбасса по вопросам наставничества; подготовка информационных и отчетных материалов о наставничестве для руководства.

2.8. Функции, права и обязанности наставляемого:

Функции: выполнение мероприятий в соответствии с утвержденным Планом мероприятий.

Права: обращение к наставнику за советом в индивидуальном порядке по вопросам, связанным со служебной деятельностью; в случае возникновения непреодолимых трудностей во взаимодействии с наставником информирование кадровой службы для рассмотрения вопроса о возможной замене.

Обязанности:

- при трудоустройстве регистрация на портале непрерывного медицинского образования;
- соблюдение правил внутреннего трудового распорядка и должностной инструкции;
- формирование сведений о периоде прохождении наставничества в учреждении;
- повышение уровня профессионализма

3. Сроки, формы и содержание наставничества. Требования к наставникам

3.1. Срок наставничества устанавливается с момента издания приказа об определении наставника на период, определенный в соответствии с приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 5 марта 2026 года № 166н «Об утверждении перечня специальностей (направлений подготовки), после завершения обучения по которым в отношении лиц, получивших медицинское образование по основным профессиональным образовательным программам по специальностям (направлениям подготовки) и впервые прошедших первичную аккредитацию специалиста, первичную специализированную аккредитацию специалиста по соответствующей специальности, осуществляется наставничество в сфере здравоохранения, сроки, в течение которых осуществляется наставничество в сфере здравоохранения в зависимости от специальности (направления подготовки) и (или) места нахождения организации, в которой осуществляется медицинская деятельность».

Специальность	Срок наставничества
Скорая медицинская помощь (ординатура)	2 года
Анестезиология-реаниматология (ординатура)	2 года
Лечебное дело (специалитет)	3 года
Педиатрия (специалитет)	2 года
Лечебное дело (СПО)	2 года
Сестринское дело (СПО)	2 года
Скорая и неотложная помощь (переподготовка на базе СПО)	2 года

3.2. Формы выполнения работ по наставничеству при очном взаимодействии наставника и наставляемого:

совместные выезды на вызов (при работе в одной бригаде СМП) и отработка практических навыков у постели больного;

обсуждение клинических рекомендаций, порядков оказания медицинской помощи, ведения пациентов;

анализ сложных случаев;

оттачивание коммуникативных навыков при работе с пациентами, их родственниками;

совершенствование навыков работы с документацией, в том числе в электронном виде;

корректировка индивидуальной образовательной и карьерной траектории наставляемого.

3.3. Формы выполнения работ по наставничеству при дистанционном взаимодействии: обмен электронными медицинскими документами (с соблюдением требований Федерального закона от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных»); совместный анализ клинических ситуаций в режиме реального времени с использованием информационно-коммуникационных систем; дистанционное наблюдение за проведением медицинских манипуляций с использованием средств видео-конференц-связи, использование специализированных платформ для построения образовательной траектории; совершенствование навыков работы с документацией, в том числе в электронном виде; корректировка индивидуальной образовательной и карьерной траектории наставляемого.

3.4. Максимальное число наставляемых: за одним наставником одновременно может быть закреплено не более 3 (трех) наставляемых. По решению главного врача количество может быть увеличено с учетом формы взаимодействия наставника и наставляемого.

3.5. Требования к квалификации и компетенциям наставника:

Базовые требования: наличие соответствующей специальности (направления подготовки) и стаж медицинской деятельности не менее 5 лет; для руководителя

(заместителя руководителя) организации (структурного подразделения) – стаж медицинской деятельности не менее 5 лет.

Дополнительные критерии: высокий профессиональный уровень и коммуникативные качества; положительная характеристика (рекомендация) наставника со стороны руководителя (заместителя руководителя) организации (структурного подразделения); положительные отзывы пациентов; отсутствие дисциплинарных взысканий за последние 1-2 года; желание обучаться и проявление инициативы к профессиональному развитию. Работа для наставника должна являться основной, на полную ставку.

К числу дополнительных требований, предъявляемым к наставнику относятся: для выездного персонала:

- знание принципов этики и дионтологии;
- работа с оборудованием;
- практические навыки сердечно-легочной реанимации;
- знание клинических рекомендаций;

- вопросы по тактике лечения;
- работа в нестандартных условиях;

для невыездного персонала:

- знание принципов этики и дионтологии;
- сердечно-легочная реанимация;
- конфликтный пациент;
- правила и алгоритм приема вызовов;
- алгоритм направления на вызов бригады скорой медицинской помощи.

4. Порядок оформления, учет и поддержка наставников

4.1. Порядок оформления и присвоения статуса:

1. Руководитель (заместитель руководителя) организации (структурного подразделения) представляет кандидатуру наставника посредством служебной записки или медицинский работник может самостоятельно выдвинуть свою кандидатуру на рассмотрение, написав соответствующее заявление на имя руководителя организации (Приложение 1).

2. Главный врач утверждает приказ об определении наставника (Приложение 2).

3. Наставник и наставляемый знакомятся с настоящим Положением и индивидуальным Планом мероприятий (Приложение 3) (План мероприятий формируется с учетом специальности наставляемого согласно приказам Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации (по специальностям) или в соответствии с утвержденными порядками оказания медицинской помощи).

4.2. Замену наставника и освобождение от исполняемых им функций работодатель может инициировать при необходимости, в том числе в следующих случаях:

- расторжение трудового договора с наставником;
- собственного желания наставника;
- выполнения наставником срочных работ по основной трудовой функции;
- изменения графика работы наставника или наставляемого;
- перевода наставника или наставляемого в другое структурное подразделение, наставника – на другую должность;
- длительного (свыше 1 месяца) отсутствия наставника на рабочем месте (болезнь, командировка, пр.);

Как правило, в случае досрочного прекращения наставничества выплата за него пропорциональна фактически отработанному в качестве наставника времени.

При досрочном отказе от наставничества или при досрочной отмене наставничества оформление дополнительного соглашения обязательным не является.

5. Оценка результатов и мотивация

5.1. Мониторинг наставничества проводится ежеквартально путем собеседования участников процесса с комиссией по наставничеству, в которую входят:

- заместитель главного врача по медицинской части;

- заместитель главного врача по организационно-методической работе;
- специалист по охране труда.

5.2. Оценка результатов наставничества проводится по итогам установленного срока на основе итогов выполнения Плана мероприятий по наставничеству в течение семи календарных дней после истечения срока прохождения наставничества (Приложение 5).

5.3. К критериям оценки наставничества относятся:

- соблюдение наставляемого в практической деятельности нормативных правовых актов, регламентирующих исполнение должностных обязанностей, и клинических рекомендаций, умение применять полученные теоретические знания в профессиональной деятельности;
- мотивация к профессиональной деятельности и профессиональному развитию, инициативность;
- самостоятельность наставляемого при принятии решений и выполнении им должностных и профессиональных обязанностей;
- правильность выполнения наставляемым своих должностных обязанностей, низкое количество ошибок;
- участие наставляемого в научно-практической работе, во внедрении в практику современных методов профилактики, диагностики и лечения;
- дисциплинированность и исполнительность наставляемого при выполнении распоряжений и указаний, связанных со служебной деятельностью.

5.4. По итогам выполнения Плана мероприятий по наставничеству, наставляемый формирует сведения о периоде прохождении наставничества в организации в двух экземплярах (Приложение 4).

5.5. Стимулирование работы наставников:

5.5.1. Работнику, выполняющему функции наставника, производится выплата компенсационного характера за выполнение дополнительной работы по поручению работодателя. Размер выплаты за наставничество установлен в Положении об оплате труда работников ГБУЗ ККССМП им. Годлевской Н.М.

5.5.2. В качестве иного варианта материальной мотивации по итогам года предоставляются подарочные сертификаты.

5.5.3. Наставники, показавшие высокие результаты, могут быть представлены решением главного врача к следующим видам поощрений:

- объявление благодарности, награждение почетной грамотой, вручение ценного подарка;
- размещение информации о наставниках, достижениях их наставляемых на сайте и в социальных сетях учреждения («виртуальная доска почёта»);
- предоставление лучшим наставникам возможности принимать участие в разработке решений, касающихся развития учреждения;
- предоставление дополнительных возможностей для профессионального развития наставника;
- представление к ведомственной награде: медаль «За наставничество в здравоохранении» в соответствии с приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 9 июля 2025 года № 401н;
- представление к награждению знаком отличия «За наставничество» в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 2 марта 2018 года № 94;
- внесение предложения о рекомендации к включению наставника в кадровый резерв для замещения вакантной должности в организации в порядке

должностного роста;

- присвоение почетного звания «Лучший наставник» и награждение нагрудным знаком «Лучший наставник» при наличии соответствующих мер мотивирования работников в субъекте Российской Федерации или в организации.

6. Заключительные положения

6.1. Настоящее Положение вступает в силу с даты утверждения Главным врачом.

Главному врачу
ГБУЗ ККССМП
им. Годлевской Н.М.
Кирееву С.Н.

От _____
(должность, ФИО руководителя/заместителя, выдвигающего кандидата)

СЛУЖЕБНАЯ ЗАПИСКА
о выдвижении кандидатуры наставника

В соответствии с Положением об осуществлении наставничества в целях реализации Федерального закона от 17 ноября 2025 года № 424-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации», утвержденным приказом от «__» _____ № _____, и на основании оценки профессиональных и личностных качеств выдвигаю кандидатуру медицинского работника для определения в качестве наставника.

Данные выдвигаемого сотрудника:

ФИО: _____

Должность: _____

Структурное подразделение: _____

Общий медицинский стаж, стаж работы в организации: _____

Обоснование выдвижения: _____

(кратко опишите причины выдвижения: высокий профессиональный уровень, коммуникативные навыки, стабильные результаты работы, желание делиться опытом, положительная репутация в коллективе и т.д.)

На основании изложенного, прошу рассмотреть кандидатуру и определить

(ФИО сотрудника)
в качестве наставника.

(должность) (ФИО)
____ 20__ г.

Главному врачу
ГБУЗ ККССМП
им. Годлевской Н.М.
Кирееву С.Н.

От _____
(должность, ФИО руководителя/заместителя, выдвигающего кандидата)

ЗАЯВЛЕНИЕ
о рассмотрении кандидатуры наставника

Я, _____
(ФИО работника, должность)

В _____,
(структурное подразделение)

в соответствии с Положением об осуществлении наставничества в целях реализации
Федерального закона от 17 ноября 2025 года № 424-ФЗ «О внесении изменений в отдельные
законодательные акты Российской Федерации», утвержденным приказом от ____ № _____,
самостоятельно выдвигаю свою кандидатуру для определения в качестве наставника.

Мои данные:

Общий медицинский стаж, стаж работы в организации:

Обоснование выдвижения:

(кратко опишите причины выдвижения и ключевые компетенции: высокий
профессиональный уровень, стабильные результаты работы, желание делиться опытом, положительная репутация в
коллективе и т.д.)

Я заинтересован(а) в профессиональном развитии коллег и повышении качества работы
нашего подразделения. Готов(а) делиться своим профессиональным опытом, знаниями и
практическими навыками с новыми сотрудниками или коллегами, нуждающимися в адаптации и
совершенствовании профессиональных навыков.

Готов(а) приступить к обязанностям наставника после прохождения необходимого
инструктажа (обучения) и утверждения моей кандидатуры.

Прошу рассмотреть мою кандидатуру и определить меня в качестве наставника.

С уважением,

(должность)
____ 20__ г.

(ФИО)

**Государственное бюджетное учреждение здравоохранения
«Кузбасская клиническая станция скорой медицинской помощи
имени Годлевской Надежды Михайловны»**

ПРИКАЗ

Номер документа	Дата

Об определении наставника
(варианты: «О замене наставника»,
«Об освобождении от обязанностей наставника»)

В целях обеспечения профессиональной адаптации и в соответствии с Положением об осуществлении наставничества в целях реализации Федерального закона от 17 ноября 2025 года № 424-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации», утвержденным приказом от ____ № _____,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Определить наставником

_____ (наставник: ФИО полностью, должность, структурное подразделение)
для _____ (наставляемый: ФИО полностью, должность, структурное подразделение)

2. Установить срок наставничества: с ____ 20__ г. по ____ 20__ г.
3. Установить ежемесячную доплату наставнику (ФИО) в размере (сумма/процент от должностного оклада) за выполнение функций наставника на период, указанный в п.2 настоящего приказа.
4. Наставнику (ФИО) совместно с наставляемым (ФИО) в срок до (дата) разработать и согласовать с руководителем (название подразделения) Индивидуальный план мероприятий по наставничеству.
5. Возложить контроль за исполнением настоящего приказа на ответственное лицо за организацию наставничества (название подразделения) (ФИО).

(Вариант формулировок для замены/освобождения наставника от исполняемых функций)

1. В связи с (указать причину: расторжение трудового договора, собственное желание наставника, длительное отсутствие на рабочем месте и др.) освободить (ФИО наставника) от обязанностей наставника для (ФИО наставляемого) с ____ 20__ г.
2. Назначить новым наставником для (ФИО наставляемого) (ФИО нового наставника, должность).

Срок наставничества продлить до (дата).

Главный врач

(ФИО)

С приказом ознакомлены:

Наставник _____ / (ФИО) / ____ 20__ г.

Наставляемый _____ / (ФИО) / ____ 20__ г.

Индивидуальный план мероприятий по наставничеству
Государственное бюджетное учреждение здравоохранения
«Кузбасская клиническая станция скорой медицинской помощи
имени Годлевской Надежды Михайловны»

(ФИО лица, в отношении которого осуществляется наставничество)

(должность лица, в отношении которого осуществляется наставничество)

(ФИО наставника)

(должность наставника)

Период наставничества: с ____ 20__ г. по ____ 20__ г.

Примерные темы Индивидуального плана наставничества в зависимости от должности наставляемого.

№	Наименование и содержание мероприятий	Сроки выполнения	Ответственный за выполнение	Отметка о выполнении
1.	Знакомство с подстанцией Организация работы службы СМП в РФ, прием вызова СМП, понятие о экстренных и неотложных вызовах СМП, показания к госпитализации, социально значимые случаи			
2.	Ознакомление с правилами хранения и использование лекарственных препаратов, правила обращения с НС и ПВ			
3.	Ознакомление с правилами обращения с медицинскими отходами			
4.	Алгоритм действий бригады СМП при ЧС			
5.	Правила идентификации личности пациента, защита персональных данных			
6.	Правила использования медицинского оборудования: Дефибриллятор Редуктор кислородный Небулайзер Аппарат ЭКГ Аппарат ИВЛ			

	Тележка-каталка Щит спинальный			
7.	Занятия в симуляционном центре: Базовая СЛР взрослых и детей Расширенная СЛР Оказание СМП при травме Обеспечение проходимости дыхательных путей Остановка наружных кровотечений Обеспечение внутрикостного доступа			
8.	Изучение принципов диагностики, лечения на этапе СМП, показания к госпитализации			
9.	Информирование о важности соблюдения медицинской этики и деонтологии			
10.	Изучение диагностики неотложных состояний у пациентов различных возрастных групп			
11.	Рекомендации по применению алгоритмов оказания СМП			
12.	Ознакомление с правилами транспортировки в стационар			
13.	Рекомендации по выбору тактики оказания СМП			
14.	Формирование навыка правильного заполнения медицинской документации			
15.	Обучение правилам сбора медицинских отходов в условиях бригады СМП, мероприятия при аварийной ситуации			
16.	Формирование навыка проведения дифференциальной диагностики по ведущему синдрому и оказания симптоматической неотложной медицинской помощи, оценки ее эффективности.			
17.	Формирование навыка оценки степени тяжести и контроля динамики состояния пациентов при развитии неотложных состояний и оказания скорой медицинской помощи.			
18.	Ознакомление с используемым в профессиональной деятельности программным обеспечением			

(должность наставляемого)

(подпись, дата)

(ФИО)

(должность наставника)

(подпись, дата)

(ФИО)

(руководитель структурного подразделения)

(подпись, дата)

(ФИО)

Сведения о периоде прохождения наставничества в организации

« ____ » _____ 20 ____ г.

Государственное бюджетное учреждение здравоохранения
«Кузбасская клиническая станция скорой медицинской помощи
имени Годлевской Надежды Михайловны»

Наставляемый:

(фамилия, имя, отчество (при наличии), должность, подразделение)

Период, в течение которого осуществлялось наставничество в отношении наставляемого: с
« ____ » _____ 20 ____ г. по « ____ » _____ 20 ____ г. (____ лет ____ месяцев ____ дней).

Главный врач _____ / _____
(подпись) (фамилия, имя, отчество (при наличии))

МП

**Государственное бюджетное учреждение здравоохранения «Кузбасская
клиническая станция скорой медицинской помощи имени Годлевской
Надежды Михайловны»**

ОТЧЕТ

О выполнении индивидуального плана мероприятий по наставничеству

ФИО (полностью) наставляемого, должность

ФИО (полностью) наставника, должность

Период прохождения наставничества с _____ по _____

Запланированные мероприятия выполнены в полном объеме: _____

Выполнены частично: _____

Не выполнены: _____ (указать причину)

Оценка профессиональных качеств наставляемого	Освоение/комментарии
Освоение должностных обязанностей, теоретическая подготовка	
Практические навыки и манипуляции	
Способность к самостоятельной работе и принятию решений	
Ответственность, дисциплинированность	
Коммуникабельность, работа в коллективе	
Стремление к профессиональному развитию	

Области, требующие дальнейшего профессионального развития наставляемого:

Резюме о работе наставника:

Заключение о результатах наставничества:

Наставничество прошло успешно (да/нет) _____

Предложения наставника по улучшению системы наставничества:

Наставник _____/(ФИО)/ _____
подпись дата

С итогами выполнения плана ознакомлен(а), с выводами согласен(на):

Наставляемый _____/(ФИО)/ _____
подпись дата

Заключение руководителя структурного подразделения:

Руководитель структурного подразделения _____
ФИО, подпись, дата