ПРОЕКТ

**ГУБЕРНАТОР УЛЬЯНОВСКОЙ ОБЛАСТИ**

**У К А З**

**Об утверждении Положения об организации наставничества**

**в Правительстве Ульяновской области и агентствах**

**Ульяновской области (в части их руководителей)**

Всоответствии с Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012
№ 601 «Об основных направлениях совершенствования системы государственного управления», Законом Ульяновской области от 28.05.2018 № 44-ЗО
«О наставничестве на государственной гражданской службе Ульяновской области»постановляю:

Утвердить прилагаемое [Положение](#Par34) об организации наставничества
в Правительстве Ульяновской области и агентствах Ульяновской области (в части их руководителей).

Губернатор области С.И.Морозов

|  |  |
| --- | --- |
|  | УТВЕРЖДЕНОуказом Губернатора Ульяновской области |

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**об организации наставничествав Правительстве**

**Ульяновской области и агентствах Ульяновской области**

**(в части их руководителей)**

1. Настоящее Положение определяет порядок организации наставничества
в Правительстве Ульяновской области и агентствах Ульяновской области (в части их руководителей).

2. Действие настоящего Положения распространяется на:

1) государственных гражданских служащих Ульяновской области, замещающих должности руководителей агентств Ульяновской области (далее –агентства);

2) государственных гражданских служащих, замещающих должности государственной гражданской службы в Правительстве Ульяновской области
(далее также – гражданские служащие, Правительство соответственно);

3) лиц, замещающих должности, не относящиеся к должностям государственной гражданской службы в Правительстве(далее – работники).

Указанные в настоящем пункте лица далее именуются также «наставляемые лица».

3. Наставник назначается распоряжением Губернатора Ульяновской области.

4. Распоряжение о назначении наставника издаётся не позднее семи рабочих дней со дня назначения наставляемых лицна соответствующие должности.

5. Наставничество осуществляется в пределах срока испытания, установленного для наставляемых лицпри назначении на соответствующие должности. В случае если испытание не устанавливалось, наставничество осуществляется в следующие сроки:

1) для вновь принятыхнаставляемых лицпродолжительность осуществления наставничества составляет три месяца;

2) для лиц, указанных в пункте 2 настоящего Положения, назначенных
на вышестоящие или равнозначные должностигосударственной гражданской службы или должности, не относящиеся к должностям государственной гражданской службы, внутри Правительства либо в другоеагентство, продолжительность осуществления наставничества составляет один месяц.

В указанные сроки не включаются периоды временной нетрудоспособности наставляемого лица и (или) наставника и другие периоды, когда наставляемое лицо и (или) наставник фактически не исполняли должностные обязанности.

Срок осуществления наставничества продлевается на срок, равный продолжительности периодов временной нетрудоспособности наставляемого лица
и (или) наставника и других периодов, когда наставляемое лицо и (или) наставник фактически не исполняли должностных обязанностей.

6. Наставник:

разрабатываетпрограмму адаптации по форме, установленной приложением№ 1 к настоящему Положению,не позднее пяти рабочих дней со дня издания распоряжения о назначении наставника;

согласовывает программу адаптации с первым заместителем Председателя Правительства Ульяновской области или заместителем Председателя Правительства Ульяновской области в соответствии с распределением обязанностей между ними
в отношении руководителей агентств, с Первым заместителем Губернатора Ульяновской области – руководителем администрации Губернатора Ульяновской области в отношении руководителей подразделений, образуемых в Правительстве,
с непосредственным руководителем в отношении гражданских служащих
и работников;

представляет программу адаптации лицам, указанным в пунктах 1 и 2 постановленияГубернатора Ульяновской области от 18.01.2017 № 5 «О возложении обязанностей по осуществлению отдельных полномочий нанимателя (работодателя) в отношении государственных гражданских служащих (работников) Правительства Ульяновской области» (далее – представитель нанимателя (работодателя)
для утверждения;

знакомит наставляемое лицо с программой адаптации;

подготавливает [отзыв](#Par723) о результатах выполнения наставляемым лицом программы адаптации по форме, установленной приложением№ 2 к настоящему Положению (далее – отзыв);

представляет отзывпредставителю нанимателя (работодателя).

7. Наставляемое лицо:

1) в период адаптацииподготавливает [отчёт](#Par1384) о результатах выполнения программы адаптации по форме, установленной приложением№3 к настоящему Положению (далее – отчёт), и по его завершении представляет отчёт наставнику;

2) по окончании периода адаптации заполняет анкетупо форме, установленной приложением № 4 к настоящему Положению.

8. В случае невыполнения или ненадлежащего выполнения наставляемым лицом программы адаптации наставником должен быть документально зафиксирован каждый факт невыполнения или ненадлежащего выполнения программы адаптации. По каждому факту невыполнения или ненадлежащего выполнения программы адаптации у наставляемого лица наставником должно быть истребовано письменное объяснение в произвольной форме. В случае отказа наставляемого лица дать такое объяснение составляется акт о непредставлении письменного объяснения по форме, установленной приложением № 5 к настоящему Положению.

О каждом факте неисполнения или ненадлежащего выполнения программы адаптации наставникв течение трёх рабочих дней со дня выявления указанных фактов информирует первого заместителя Председателя Правительства Ульяновской области или заместителя Председателя Правительства Ульяновской области в соответствии с распределением обязанностей между ними в отношении руководителей агентств, Первого заместителя Губернатора Ульяновской области – руководителя администрации Губернатора Ульяновской области в отношении руководителей подразделений, образуемых вПравительстве, непосредственного руководителя в отношении гражданских служащих и работников посредством направления служебной записки с предложениями о применении к наставляемому лицу дисциплинарного взыскания, по результатам рассмотрения которой представитель нанимателя принимает решение о проведении служебной проверки.

9. В случае изменения структуры подразделений, образуемых
в Правительстве, либо агентства, а также случае изменения должностных обязанностей наставляемого лица наставник информирует об этом первого заместителя Председателя Правительства Ульяновской области или заместителя Председателя Правительства Ульяновской области в соответствии с распределением обязанностей между ними в отношении руководителей агентств, Первого заместителя Губернатора Ульяновской области – руководителя администрации Губернатора Ульяновской области в отношении руководителей подразделений, образуемых в Правительстве, непосредственного руководителя в отношении гражданских служащих и работников посредством направления служебной записки с предложениями о корректировке программы адаптации, по результатам рассмотрения которой представитель нанимателя принимает решение о внесении изменений в программу адаптации.

10. В течение трёх рабочих дней со дня завершения периода адаптации
на основании отзыва первым заместителем Председателя Правительства Ульяновской области или заместителем Председателя Правительства Ульяновской области в соответствии с распределением обязанностей между ними в отношении руководителей агентств, Первым заместителем Губернатора Ульяновской области – руководителем администрации Губернатора Ульяновской области в отношении руководителей подразделений, образуемых в Правительстве, непосредственным руководителем в отношении гражданских служащих и работников готовиться заключение об итогах выполнения программы адаптации по форме, установленной приложением № 6 к настоящему Положению (далее – заключение).

Заключение используется при определении результатов испытания в случае, если такое испытание было установлено, а также для определения эффективных методов обучения и выявления наиболее типичных трудностей, с которыми сталкиваются наставляемые лица на новом месте работы (службы).

11. В течение семи рабочих дней со дня истечения срока осуществления наставничества документы, указанные в приложениях № 1-6 к настоящему Положению, представляются наставником в кадровую службу Правительства.

12. Председатель нанимателя (работодателя) вправе поощрить наставника
по итогам выполнения программы адаптациив соответствии с имеющимися у него полномочиями.

13. Кадровая служба Правительства ежегодно в период с 1 по 20 декабря подводит итоги наставничества за истекший год и определяет лучшего наставника.

Лучший наставник определяется из числа наставников, завершивших наставничество в отношении хотя бы одного наставляемого лица в течение
12 месяцев, предшествовавших началу подведения итогов наставничества.

Для определения лучшего наставника кадровая служба Правительства суммирует баллы, указанные в пункте 14анкеты, форма которой установлена приложением №4 к настоящему Положению. Если за наставником было закреплено несколько наставляемых лиц, то рассчитывается среднеарифметическая сумма баллов.

Лучшим наставником признается наставник, получивший наибольшую сумму баллов. В случае равенства количества баллов у нескольких наставников лучшим признается тот, за которым было закреплено больше наставляемых лиц.

Лучшему наставнику в срок до 30 декабря выдаётся свидетельство «Лучший наставник», которое является основанием выдвижения его для участия в ежегодном областном конкурсе «Лучший наставник в Ульяновской области».

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

|  |  |
| --- | --- |
|  | ПРИЛОЖЕНИЕ № 1к Положению |

|  |  |
| --- | --- |
|  | УТВЕРЖДАЮ |
|  |  |
|  | (наименование должности |
|  |  |
|  | (Ф.И.О.) |
|  |  |

**ПРОГРАММА АДАПТАЦИИ\***

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(наименование должности)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(Ф.И.О.)

Продолжительность программы адаптации

с «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_ г. по «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование раздела плана (содержание мероприятия) | Дата (период)выполнения | Примечание |

| 1 | 2 | 3 | 4 |
| --- | --- | --- | --- |
| 1. | **СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ АДАПТАЦИЯ** |
| **Блок наставника** |
| 1.1. | Представление наставляемого лицаслужащим (работникам) Правительства Ульяновской области либо агентства Ульяновской области (далее также – Правительство, агентство) | Первый день  |  |
| 1.2. | Ознакомление наставляемого лица со структурой Правительства либо агентства,его историей, традициями. Представление справочной информации | Первый день |  |
| 1.3. | Информирование о служебном распорядке (правилах внутреннего трудового распорядка) | Первый день |  |
| 1.4. | Ознакомление наставляемого лица с локальными нормативными актами по вопросам социального обеспечения  | Первые три дня |  |
| 1.5. | Привлечение наставляемого лица к подготовке и участию в корпоративных мероприятиях | Постоянно |  |
| 1.6. | Ознакомление с результатами прохождения наставляемым лицом экспресс – диагностики профессиональных и личностных качеств | По итогу прохождения наставляемым лицом диагностики |  |
| **Блок наставляемого лица** |
| 1.7. | Ознакомление со служебным (рабочим) местом, его дооборудование (дооснащение) | Первый день |  |
| 1.8. | Ознакомление с правилами пользования компьютерной и другой организационной техникой | Первый день |  |
| 1.9. | Ознакомление с локальными нормативными актами, определяющими порядок организации государственной гражданской службы (работы) в Правительстве либо агентстве | Первые три дня |  |
| 1.10. | Зачисление в Клуб молодых государственных гражданских служащих Ульяновской области (в отношении государственных гражданских служащих Правительства) | В течение первого месяца |  |
| 1.11. | Прохождение теста самооценки(приложение к программе адаптации) | По итогам первой недели |  |
| 1.12. | Прохождение анкетирования в целях изучения особенностей прохождения адаптации (приложение к Положению об организации наставничества) | Последний месяц адаптации |  |
| 1.13. | Прохождение экспресс – диагностики профессиональных и личностных качеств с последующей беседой | По отдельному плану-графику |  |
| 2. | **ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ АДАПТАЦИЯ** |
| **Блок наставника** |
| 2.1. | Ознакомление наставляемого лица с основными нормативными правовымиактами, регламентирующими профессиональную служебную (трудовую) деятельность (должностной регламент либо должностная инструкция, положение о структурном подразделении и т.п.) | Первая неделя |  |
| 2.2. | Ознакомление наставляемого лица с деятельностью учреждений, подведомственных Правительству либо агентству (при наличии) | Первая неделя |  |
| 2.3. | Консультирование наставляемого лица и оказание практической помощи по вопросам исполнения должностных (трудовых) обязанностей | Постоянно |  |
| **Блок наставляемого лица** |
| 2.4. | Изучение законодательства Российской Федерации, определяющего порядок прохождения государственной гражданской службы, а такжерегулирующего вопросы противодействия коррупции | Первый месяц |  |
| 2.5. | Изучение законодательства Ульяновской области, регулирующего вопросы организации системы органов государственной власти Ульяновской области (в том числе правовые акты, регулирующие деятельность Губернатора Ульяновской области, Правительства и агентств), порядка прохождения государственной гражданской службы, противодействия коррупции | Первый месяц |  |
| 2.6. | Изучение правовых актов Ульяновской области, необходимых для исполнения должностных (трудовых) обязанностей, в том числе должностной регламент (должностная инструкция), положение о подразделении, образуемом в Правительстве, положение об агентстве | Первая неделя |  |
| 2.7. | Регистрация на корпоративном портале государственных гражданских служащих Правительства, исполнительных органов и муниципальных служащих. Получение индивидуального логина и пароля | Первая неделя |  |
| 2.8. | Самостоятельная теоретическая подготовка к обучению на адаптационных курсах | В течение первого месяца  |  |
| 2.9. | Обучение на адаптационныхкурсах | По отдельному плану-графику |  |
| 2.10. | Разработка индивидуального плана профессионального развития (в отношении государственных гражданских служащих) | Последняя неделя адаптационного периода |  |
| 2.11. | Заполнение электронной карты профессионального развития | В течение адаптационного периода |  |
| 2.12. | Участие в краткосрочном обучении (семинарах, тренингах), направленном на развитие управленческих компетенций, согласно утверждённому плану мероприятий по профессиональному развитию  | По отдельному графику |  |
| 2.13. | Исполнение должностных (трудовых) обязанностей в соответствии с должностным регламентом (должностной инструкцией) и выполнение практических заданий наставника | Постоянно  |  |
| 3. | **ОТЧЁТЫ ПО РЕЗУЛЬТАТАМ АДАПТАЦИИ** |
| **Блок наставника** |
| 3.1. | Проверка знаний и умений, приобретённых наставляемых лицом за адаптационный период | Предпоследняя неделя адаптационного периода |  |
| 3.2. | Проверка отчёта о результатах выполнения программы адаптации, анализ причин возникшихв адаптационный периодтрудностей | Последняя неделя адаптационного периода |  |
| 3.3 | Подготовка отзыва о результатах выполнения наставляемым лицом программы адаптации | Последняя неделя адаптационного периода |  |
| **Блок наставляемого лица** |
| 3.4 | Подготовка отчёта о результатах выполнения программы адаптации | Последняя неделя адаптационного периода |  |

\* Содержательная часть адаптационной программы может корректироваться
(с учётом замещаемой должности, перечня должностных (трудовых) обязанностей
и т.п.)

|  |  |
| --- | --- |
| согласовано |  |
|  |  |
| (наименование должности |  |
|  |  |
| (Ф.И.О.) |  |
|  |  |

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

|  |  |
| --- | --- |
|  | ПРИЛОЖЕНИЕк программе адаптации |

**ТЕСТ САМООЦЕНКИ**

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(Ф.И.О., наименование должности наставляемого лица)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| N п/п | Оцениваемый показатель | Оценка (в баллах) |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 |
| Первая группа показателей |
| 1. | Стажгосударственной службы (работы) |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 2. | Знание разговорного иностранного языка |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 3. | Навыки работы на персональном компьютере |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 4. | Навыки пользования необходимым программным обеспечением |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 5. | Стажгосударственной службы (работы)по профилю |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 6. | Дополнительное профессиональное образование |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 7. | Навыкивладения компьютерной и другой организационной техникой |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 8. | Владение необходимыми информационными технологиями |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 9. | Владение методами руководства |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 10. | Наличие специальных знаний |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 11. | Наличие водительского удостоверения |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| А | Всего по первой группе, баллов |  |
| Вторая группа показателей |
| 1. | Организаторские способности |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 2. | Представительная внешность |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 3. | Пунктуальность |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 4. | Владение навыками деловой коммуникации |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 5. | Знание правил профессионального этикета |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 6. | Стрессоустойчивость |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 7. | Работоспособность |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 8. | Умение разрешать конфликтные ситуации |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 9. | Исполнительность |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 10. | Умение работать в команде |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 11. | Ответственность |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 12. | Уровень интеллектуального развития |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 13. | Лидерство |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 14. | Обучаемость |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 15. | Настойчивость |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 16. | Оптимизм |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 17. | Целеустремленность |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Б | Всего по второй группе, баллов |  |
| В | Итого (в [сумме А](#Par490) + [Б](#Par698)), баллов |  |

|  |  |
| --- | --- |
|  | ПРИЛОЖЕНИЕ № 2к Положению |

**ОТЗЫВ**

**о результатах выполнения наставляемым лицом**

**программы адаптации**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | 1. | Фамилия, имя, отчество (при наличии) |  |
|  | 2. | Замещаемая должность и дата назначения на должность |  |
|  |
|  | 3. | Сведения обосновных задачах (документах), в решении (подготовке) |
| которыхнаставляемое лицо принимало участие, в том числе информация о  |
| конкретныхдокументах,которые не исполнены или исполнены с нарушением  |
| сроков |  |
|  |  |
|  |
|  | 4. | Оценка эффективности и результативности профессиональной служебной |
| (трудовой )деятельности[[1]](#footnote-2): |

|  |  |
| --- | --- |
| Оценка | Описание |
| 1 | 2 |
| А (очень высокий уровень) | Наставляемым лицом на очень высоком профессиональном уровне решены задачи и подготовлены документы |
| Б (высокий уровень) | Наставляемым лицом на высоком профессиональном уровне решены задачи и подготовлены документы |
| В (достаточный уровень) | Наставляемым лицом на хорошем профессиональном уровне решены задачи и подготовлены документы |
| Г (недостаточный уровень) | Наставляемым лицом на низком профессиональном уровне решён ряд задач и подготовлены некоторые документы. Эффективность и результативность нестабильные |
| Д (неудовлетворительный уровень) | Наставляемым лицом не решены задачи и не подготовлены документы или на очень низком профессиональном уровне решены задачи и подготовлены документы |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | 5. | Оценка квалификации[[2]](#footnote-3): |

|  |  |
| --- | --- |
| Оценка | Описание |
| 1 | 2 |
| А (очень высокий уровень) | При решении задач и подготовке документов наставляемое лицо продемонстрировало глубокие профессиональные знания и владение в совершенстве профессиональными навыками сверх объёма профессиональных знаний и умений, предусмотренного должностным регламентом (инструкцией) |
| Б (высокий уровень) | При решении задач и подготовке документов наставляемое лицо продемонстрировало глубокие профессиональные знания и высокий уровень владения профессиональными умениями, предусмотренными должностным регламентом (инструкцией) |
| В (достаточный уровень) | При решении задач и подготовке документов наставляемое лицо продемонстрировало хорошие профессиональные знания и хороший уровень владения умениями, предусмотренными должностным регламентом (инструкцией) |
| Г (недостаточный уровень) | При решении отдельных задач и подготовке ряда документов наставляемое лицо продемонстрировалонизкие профессиональные знания и низкий уровень владения профессиональными умениями, предусмотренными должностным регламентом (инструкцией) |
| Д (неудовлетворительный уровень) | При решении задач и подготовке документов наставляемое лицо не продемонстрировало или продемонстрировало очень низкие профессиональные знания и очень низкий уровень владения профессиональными умениями, предусмотренными должностным регламентом (инструкцией) |

6) оценка профессиональных и личностных качеств (компетенций)[[3]](#footnote-4):

|  |  |
| --- | --- |
| Оценка | Описание |

| 1 | 2 |
| --- | --- |
| А (очень высокий уровень) | Наставляемое лицо:продемонстрировало нацеленность на результат и заинтересованность в достижении поставленных целей в высокой степени;продемонстрировало эффективную работу в команде;проявил организованность на высоком уровне;проявило очень высокий уровень работоспособности.Наставляемое лицо, осуществляющее руководство и управление подчинёнными, ставило перед подчинёнными ясные и чёткие цели, а также реальные сроки их достижения, осуществляло эффективный контроль зарешением задач, решило возникшие проблемы |
| Б (высокий уровень) | Наставляемое лицо:продемонстрировало нацеленность на результат;хорошо работало в команде;проявило организованность на высоком уровне;проявило высокий уровень работоспособности.Наставляемое лицо, осуществляющее руководство и управление подчинёнными, ставило перед подчинёнными ясные и чёткие цели, а также реальные сроки их достижения, осуществлялоконтроль зарешением задач, решило возникшие проблемы |
| В (достаточный уровень) | Наставляемое лицо:продемонстрировало нацеленность на результат;нормально работало в команде;проявило организованность на хорошем уровне;проявило работоспособность.Наставляемое лицо, осуществляющее руководство и управление подчинёнными, ставило перед подчинёнными цели, а также реальные сроки их достижения, осуществлялоконтроль зарешением задач, решило большинство возникших проблем |
| Г (недостаточный уровень) | Наставляемое лицо:продемонстрировало нацеленность на процесс и низкую степень заинтересованности в достижении целей;не всегда эффективно работало в команде;зачастую проявляло организованность на низком уровне;зачастую перекладывало ответственность на других;не всегда было исполнительным, в связи с чем требовал постоянного контроля;показало недостаточный уровень умения планировать свою деятельность;проявило низкий уровень работоспособности.Наставляемое лицо, осуществляющее руководство и управление подчинёнными, ставил перед подчинёнными нечёткие цели, не указывало сроки их достижения, осуществляло фрагментарный контроль |
| Д (неудовлетворительный уровень) | Наставляемое лицо:продемонстрировало отсутствие нацеленности на результат и процесс;не взаимодействовало с коллегами, когда это было необходимо, при выполнении задач и подготовке документов;проявило очень низкий уровень работоспособности;проявило необдуманность в действиях;проявило безответственность и было неисполнительным;проявило полное отсутствие самостоятельности при решении проблем, по каждому вопросу прибегал к помощи непосредственного руководителя.Наставляемое лицо, осуществляющее руководство и управление подчинёнными, не ставило перед подчинёнными цели, не контролировало их достижение, не давало ясных ответов на вопросы подчинённых, проявило неспособность решить возникшие проблемы |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | 7. | Перечислите личностные, деловые и профессиональные качества |
| наставляемого лица, которые необходимо улучшить |  |
|  |
|  |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | 8. | всесторонняя оценка[[4]](#footnote-5): |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| А | Б | В | Г | Д |

Комментарии непосредственного руководителя:

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  |  |
| (наименование должности) |  | (подпись) |  | (расшифровка подписи) |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  | 20 |  | г. |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| С отзывом ознакомлен(а) |  |  |  |  |  |
|  | (фамилия, инициалы) |  | (подпись) |  | (дата ознакомления) |

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

|  |  |
| --- | --- |
|  | ПРИЛОЖЕНИЕ № 3к Положению |

**ОТЧЁТ**

**о результатах выполнения программы адаптации**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | 1. Фамилия, имя, отчество (при наличии) |  |
|  |
|  | 2. Замещаемая должность |  |
|  |
|  | 3. Период адаптации: | с \_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_201 \_\_г. по \_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_ 201\_\_г. |
|  | 4. Завремявыполненияадаптационнойпрограммы: |  |
|  | 4.1. Ознакомился: |  |
|  |  | (с информацией, материалами, документами, образцами, |
|  |
| разработками в какой-либо сфере и т.п.) |
|  | 4.2. Изучил: |  |
|  |  | (нормативные правовые акты, справочно-правовые системы, |
|  |
| систему электронного документооборота и т.п.) |
|  | 4.3. Овладел умениями: |  |
|  |
|  |
|  | 4.4. Принял участие в мероприятиях: |  |
|  |
|  |
|  | 4.5. Переченьосновных вопросов, в решении которых принимал участие: |
|  |
|  |
|  | 4.6. Переченьосновных документов, нормативных правовых актов,в |
| разработке которых принимал участие: |  |
|  |
|  | 4.7. Выполнил поручения: |  |
|  | (описание выполняемых поручений) |
|  |

Дата

Подпись

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

|  |  |
| --- | --- |
|  | ПРИЛОЖЕНИЕ № 4к Положению |

**АНКЕТА**

|  |  |
| --- | --- |
|  | Предлагаем Вам принять участие в оценке организации процесса адаптации |
|  |
| (наименование исполнительного органа государственной власти) |
|  |  |
|  | Ваши ответы помогут при выявлении наиболее типичных трудностей, с |
| которыми сталкивается наставляемое лицона новом месте работы. В результате  |
| Вашихответов на вопросы этой анкеты будут выявлены проблемы адаптации |
| наставляемое лицо,на которые следует обратить внимание, что в конечном итоге  |
| поможет быстрееосвоиться на новом месте службы (работы). |

|  |
| --- |
| 1. Как долго продолжаетсяосвоение Вами профессиональных уменийв условиях |
| нового места службы (работы)? (нужное подчеркнуть) |
| До 1 мес.До 2 мес.До 3 мес.Ещё не закончено |
| 2. Что Вам показалось наиболее сложным в течение периода адаптации? (нужное |
| подчеркнуть) |
| Должностные (трудовые) обязанностиВхождение в коллективУсловия труда |
| Другое (конкретизируйте) |  |
| 3. Как Вы думаете, почему это для Вас оказалось трудным? |  |
|  |
| 4. Вы решили возникшие проблемы? Если да, то как? Если нет, то почему? |
|  |
| 5. В каких случаях (когда) возникали сложные ситуации наиболее часто? |
|  |
| 6. КакдолгоВам нужна былапомощь коллег? (нужное подчеркнуть) |
| До 1 мес.До 2 мес.До 3 мес.Ещё потребуется после периода адаптации |
| 7. В какой период своей деятельности Вы почувствовали, что овладели |
| профессиональными знаниями и умениями (нужное подчеркнуть) |
| профессиональными навыками? До 1 мес.До 2 мес.До 3 мес.Ещё не овладел до конца |
| 8. Что, как Вам кажется, особенно помогло бы Вам в период адаптации? |
| Рекомендации наставникаКонсультации вышестоящего руководителяСоветы коллег по работе (службе)Специальная литература, методические рекомендации |
| Другое (указать) |  |
|  |
| 9. Перечислите личные качества и профессиональные знания и умения, которые |
| необходимы для замещенияВашейдолжности, выполнения своих обязанностей |
| и оцените степень развития этих знаний и умений у Вас по10-балльной шкале: |
|  |
| 10. Какими из вышеперечисленных знаний и умений Вы смогли овладеть в течение |
| периода адаптации? Какими не удалось? Каких знаний и навыков не хватает Вам |
| сейчас для эффективной работы (службы)? |
|  |
| 11. Опишите, кем Вы видите себя в перспективе? |
|  |
| 12. Оцените, пожалуйста, Ваш интерес к дальнейшему должностному росту |
| Очень интересноПока трудно оценитьНе очень интересно |
| 13. В какой мере Вы удовлетворены следующими условиями прохождения службы (работы)? |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №п/п | Наименование условия | Степень удовлетворённости |
| Совершенно удовлетворён | Удовлетворён | Затрудняюсь ответить | Не удовлетворён | Совершенно не удовлетворён |
| 1. | Содержание должностных (трудовых) обязанностей |  |  |  |  |  |
| 2. | Замещаемая должность |  |  |  |  |  |
| 3. | Соответствие содержания исполняемых должностных (трудовых) обязанностей Вашей специальности (квалификации) |  |  |  |  |  |
| 4. | Соответствие содержания исполняемых должностных (трудовых) обязанностей Вашим знаниям и умениям |  |  |  |  |  |
| 5. | Наличие перспектив должностного роста |  |  |  |  |  |
| 6. | Возможность повышения квалификации |  |  |  |  |  |
| 7. | Наличие высокой степени ответственности за результат труда |  |  |  |  |  |
| 8. | Уровень информированности о структурном подразделении (исполнительном органе государственной власти Ульяновской области), в котором вы проходите службе (работу)  |  |  |  |  |  |
| 9. | Организационно-технические условия службы (работы) |  |  |  |  |  |
| 10. | Организация труда |  |  |  |  |  |
| 11. | Режим службы (работы) |  |  |  |  |  |
| 12. | Денежное содержание (заработная плата) |  |  |  |  |  |
| 13. | Наличие системы льгот |  |  |  |  |  |
| 14. | Помощь и поддержка со стороны коллег и непосредственного руководителя |  |  |  |  |  |
| 15. | Отношение с непосредственным руководителем |  |  |  |  |  |
| 16. | Отношения с коллегами |  |  |  |  |  |

14. Оцените деятельность наставника по 10-балльной шкале:

Таблица 1

|  |  |
| --- | --- |
| Критерии оценки деятельности наставника | Степень выраженности |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Излагает материал ясно, доступно, последовательно |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Разъясняет сложные места |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Выделяет главные моменты |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Умеет вызвать и поддержать интерес к теме |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Задаёт вопросы, побуждающие к дискуссии |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Разъясняет, как использовать материал в работе (службе) |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Проявляет творческий подход к решению поставленных задач и интерес к своему делу |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Доброжелателен и тактичен |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Проявляет терпение |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Обладает большой эрудицией |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

Таблица 2

|  |  |
| --- | --- |
| Критерии оценки деятельности наставника в целом | Степень выраженности |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Достаточно ли было времени, проведённого с Вами наставником, для получения необходимых знаний и умений? |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Как бы Вы оценили требовательность наставника? |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Насколько полезными в службе (работе) оказались полученные в ходе наставничества теоретические знания по Вашей специализации? |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Насколько полезными в службе (работе) оказались полученные в ходе наставничества практические навыки по Вашей должности? |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Насколько быстро Вам позволила освоиться на новом месте службе (работы)информация об исполнительном органе государственной власти Ульяновской области и организации прохождения службы (работы) в нём? |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Являются ли полученные в ходе адаптации знания и умения достаточными для самостоятельного выполнения обязанностей, предусмотренных Вашим должностным регламентом (инструкцией)? |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Оцените каждый из методов при оценке времени, потраченного наставником на различные способы обучения при работе с Вами (1 – метод почти не использовался, 10 – максимальные затраты времени): | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x |
| самостоятельное изучение материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по электронной почте |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| самостоятельное изучение материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по телефону |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| личные консультации в заранее определённое время |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| личные консультации по мере возникновения необходимости |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| поэтапный совместный разбор практических заданий |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

15. Кто из коллег Вашего подразделения, кроме наставника, помогал Вам впериод адаптации?

|  |
| --- |
|  |
|  |

16. Кто из сотрудников других подразделений помог Вам в периодадаптации?

|  |
| --- |
|  |
|  |

17. Ваши комментарии, замечания, предложения:

|  |
| --- |
|  |
|  |

18. Укажите, пожалуйста, Ваше имя, должность и структурное подразделение,
вкотором Вы в настоящее время проходите службу (работу):

|  |
| --- |
|  |
|  |

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

|  |  |
| --- | --- |
|  | ПРИЛОЖЕНИЕ № 5к Положению |

**АКТ №\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**о непредставлении письменного объяснения**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| г. Ульяновск |  |  |  |  | 20 |  | г. |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Мы, нижеподписавшиеся, |  |  |
|  |  |  |
|  |
| (Ф.И.О., должность) |
|  |
| (Ф.И.О., должность ) |
|  |
| (Ф.И.О., должность) |
|  |  |  |
| составили настоящий акт о том, что |  |
|  |
| (Ф.И.О., должность наставляемого лица) |
| не представил объяснения представителю нанимателя (работодателя) по факту |
| неисполнения (ненадлежащего исполнения) программы адаптации, должностных (трудовых) обязанностей, закреплённых в должностном регламенте (инструкции). |

Подписи лиц, составивших акт:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  |
| (подпись) |  | (расшифровка подписи) |  |
|  |  |  |  |
| (подпись) |  | (расшифровка подписи) |  |
|  |  |  |  |
| (подпись) |  | (расшифровка подписи) |  |

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

|  |  |
| --- | --- |
|  | ПРИЛОЖЕНИЕ № 6к Положению |

**ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

**об итогах выполнения адаптационной программы**

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(Ф.И.О. наставляемого лица)

За период адаптации с \_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_201 \_\_г. по \_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_ 201 \_\_г.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(должность, фамилия, имя, отчество (при наличии) наставляемого лица)

приобрёл следующие знания и умения:

|  |  |
| --- | --- |
| Знания, умения | Комментарии |
| Теоретические знания нормативных правовыхактов, регламентирующих профессиональную служебную (трудовую) деятельность |  |
| Соблюдение трудовой, исполнительской дисциплины |  |
| Отношения с коллегами по службе (работе) |  |
| Другое |  |

Рекомендации:

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (должность) (подпись)

Наставник

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (должность) (подпись)

Ознакомлен:

 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (подпись наставляемого лица)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1. Необходимо подчеркнуть выставляемую наставляемому лицу оценку эффективности
и результативности профессиональной служебной деятельности, содержащуюся в графе «Оценка» таблицы, в соответствии с её описанием, представленным в графе «Описание» таблицы. [↑](#footnote-ref-2)
2. Необходимо подчеркнуть выставляемую наставляемому лицу оценку квалификации, содержащуюся в графе «Оценка», в соответствии с описанием, представленным в графе «Описание» таблицы. [↑](#footnote-ref-3)
3. Необходимо подчеркнуть выставляемую наставляемому лицу оценку профессиональных
и личностных качеств, содержащуюся в графе «Оценка»таблицы, в соответствии с описанием, представленным в графе «Описание» таблицы. [↑](#footnote-ref-4)
4. Необходимо обвести итоговую оценку, выставляемую государственному гражданскому служащему на основе оценки эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности, оценки квалификации, оценки профессиональных и личностных качеств. [↑](#footnote-ref-5)