

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ЗДРАВООХРАНЕНИЯ АСТРАХАНСКОЙ ОБЛАСТИ  
«ДЕТСКАЯ ГОРОДСКАЯ ПОЛИКЛИНИКА № 3»

от 19 марта 2026

ПРИКАЗ

№ 63

О внедрении наставничества  
в ГБУЗ АО «ДГП №3»

В соответствии с приказами министерства здравоохранения Российской Федерации от 05.03.2026 №167н «Об утверждении Положения о наставничестве в сфере здравоохранения», от 05.03.2026 «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», распоряжением министерства здравоохранения Астраханской области от 12.08.2013 №677р «О наставничестве» и в целях оказания практической помощи в профессиональном становлении, в приобретении профессиональных знаний и навыков молодыми специалистами медицинского профиля, впервые поступившими на работу в государственное бюджетное учреждение здравоохранения Астраханской области «Детская городская поликлиника № 3» (далее – ГБУЗ АО «ДГП №3»)

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить прилагаемые:
  - 1.1. Положение о наставничестве в ГБУЗ АО «ДГП №3» (далее - Положение).
  - 1.2. Аттестационную комиссию результата подготовки молодого специалиста (далее – Комиссия).
2. Внедрить и развивать наставничество в коллективе ГБУЗ АО «ДГП №3».
3. Назначить ответственными лицами за организацию наставничества в ГБУЗ АО «ДГП №3»:
  - врачей – заместителя главного врача по медицинской части Лютикову Л.В. и заместителя главного врача по организационно-методической работе Ляшенко Р.М.;

- средних медицинских работников – главную медицинскую сестру Шипилову Г.А.

В случае их отсутствия – лиц, их замещающих.

4. Считать утратившим силу приказы ГБУЗ АО «ДГП №3» от 11.01.2021 №08 «О внедрении наставничества в ГБУЗ АО «ДГП №3», от 17.09.2024 №141 «О внесении изменений в приказ ГБУЗ АО «ДГП №3» от 11.01.2021 №08».

5. Секретарю ознакомить с данным приказом всех задействованных в нем лиц и разместить настоящий приказ в локальной сети ГБУЗ АО «ДГП №3» в течение трех дней со дня его подписания.

6. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Главный врач



Г.М. Минакова


СОГЛАСОВАНО:

Заместитель главного врача  
по медицинской части



Л.В. Лютикова

Заместитель главного  
врача по организационно-  
методической работе



Р.М. Ляшенко

Начальник отдела кадров

М.В. Грищенко

Рассылка к приказу «Об организации наставничества в  
ГБУЗ АО «ДТП №3»

1. Грищенко М.В.
2. Казинская Т.С.
3. Вовнякова А.А.
4. Шипилова Г.А.
5. Калюжная И.В.
6. Александрова У.Н.
7. Ярославцева М.А.
8. Спандерашвили В.В.
9. Ивлева Л.В.

Проект приказа  
готовила: Ляшенко Р.М.

Приложение к приказу

ГБУЗ АО «ДГП №3»

от 19 марта № 63

Положение о наставничестве в государственном бюджетном учреждении здравоохранения Астраханской области «Детская городская поликлиника № 3» (далее – ГБУЗ АО «ДГП №3»)

## 1. Общие положения

1.1. Наставничество – форма профессионального становления и воспитания молодых специалистов (работников), впервые принятых на работу в медицинскую организацию (далее – МО) после окончания образовательного учреждения, направленная на совершенствование качества персональной подготовки и практических навыков, надлежащее выполнение профессиональных функций, адаптацию в трудовом коллективе.

Перечень специальностей (направлений подготовки), после завершения обучения, по которым должно осуществляться наставничество в отношении направляемых и сроки осуществления наставничества утверждены в приложении к приказу министерства здравоохранения Российской Федерации от 05.03.2026 №166н.

1.2. Кандидатуры наставников предлагаются заместителем главного врача по медицинской части, главной медицинской сестрой по согласованию с заведующими детскими поликлиническими отделениями, старшими медицинскими сестрами.

1.3. Списочный состав наставников утверждается главным врачом ГБУЗ АО «ДГП №3».

## 2. Цели и задачи наставничества

### 2.1. Цели и задачи:

- оказание помощи молодому специалисту (работнику) в освоении профессии и овладении в полном объеме должностными обязанностями за счет ознакомления с современными методами, передачи наставником личного опыта;

- создание условий для становления квалифицированного и технически грамотного специалиста (работника);

- вовлечение молодого специалиста (работника) в трудовой процесс и общественную жизнь учреждения с учетом его индивидуальных склонностей, закрепление его в МО;

- адаптация молодого специалиста (работника) в трудовом коллективе, освоение им корпоративной культуры, принятие традиций МО;

- повышения качества подготовки и квалификации молодого специалиста (работника), постоянное совершенствование форм и методов наставничества;

- снижение текучести кадров и мотивация к установлению длительных трудовых отношений;
- создание в коллективе благоприятного социально-психологического климата.

### 3. Механизм реализации наставничества.

3.1. Наставничество устанавливается не позднее семи дней с момента принятия молодого специалиста (работника) на работу и вводится на срок не менее 1 года. Утверждается локальным актом МО.

3.2. В локальном акте о назначении наставничества указываются продолжительность и условия наставничества, должность, фамилия, имя, отчество наставника и молодого специалиста (работника), размер доплаты за наставничество.

Между наставником и молодым специалистом (работником) заключается соглашение о трудовом сотрудничестве в соответствии с приложением к настоящему приказу.

3.3. Организация работы наставников и контроль их деятельности возлагается на начальника отдела кадров, руководителей структурных подразделений.

3.4. Начальник отдела кадров:

- совместно с руководителями структурных подразделений, профсоюзным комитетом готовит список наставников по МО и проект локального акта для его утверждения;
- рассматривает и утверждает план организации и проведения наставничества в соответствии с приложением к настоящему приказу;
- оказывает методическую и практическую помощь наставникам в составлении планов работы;
- совершенствует формы наставничества в соответствии с изменяющимися потребностями МО;
- вносит предложения о поощрении наставников по результатам работы с молодыми специалистами.

3.5. Ответственность за наставничество в структурном подразделении несет руководитель структурного подразделения.

3.6. Руководитель структурного подразделения:

- рассматривает и утверждает индивидуальный план наставничества;
- проводит инструктаж наставников и молодых специалистов (работников);
- создает необходимые условия для совместной работы молодого специалиста (работника) с закрепленным за ним наставником;
- осуществляет систематический контроль над ходом обучения;
- совместно с другими лицами участвует в аттестации условия для совместной работы молодого специалиста (работника).

3.7. В МО следующие формы наставничества:

- индивидуальное наставничество – за наставником закрепляется один молодой специалист (работник);

- групповое наставничество – наставник руководит группой молодых специалистов (работников).

3.8. Наставник в течение десяти дней с момента начала обучения совместно с молодым работником разрабатывает индивидуальный план наставничества (приложение).

3.9. В течение всего периода обучения наставник обеспечивает качественное и своевременное обучение молодого специалиста (работника) в соответствии с индивидуальным планом наставничества;

3.10. По завершении выполнения индивидуального плана обучения наставник составляет характеристику на молодого специалиста (работника), указывает достигнутые результаты и представляет ее руководителю структурного подразделения.

3.11. Результаты обучения молодых специалистов (работников) оценивает аттестационная комиссия, утвержденная настоящим приказом.

3.12. Молодого специалиста (работника) уведомляют о решении (рекомендациях), вынесенной комиссией.

3.13. Сведения о периоде прохождения наставничества формируются в каждой МО, где в отношении молодого специалиста (работника) осуществлялось наставничество в соответствии с приложением к Положению о наставничестве в сфере здравоохранения, утвержденному приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 05.03.2026 №167н. (приложение).

#### 4. Деятельность наставника

4.1. Наставником, с письменного согласия назначается наиболее опытный, высококвалифицированный специалист, который:

- имеет высокий уровень теоритической подготовки и практических навыков по специальности молодого специалиста (работника);
- имеет продолжительный стаж работы (не менее 5 лет) по специальности в МО.

4.2. Наставник имеет право:

- осуществлять обучение молодого специалиста (работника) в оговоренные сроки;
- ходатайствовать перед руководством о создании условий, необходимых для нормальной трудовой деятельности своего подопечного.

4.3. Наставник обязан:

- разработать совместно с молодым работником индивидуальный план наставничества;
- ознакомить молодого специалиста (работника) с целями и задачами деятельности МО, производственными условиями подразделения, основами корпоративной культуры;
- ознакомить с требованиями по обучаемой специальности, охране труда и правилами внутреннего трудового распорядка;

- проводить необходимое обучение и контролировать выполняемую работу молодого специалиста (работника), оказывая помощь, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;

- способствовать совершенствованию освоения навыков по специальности в соответствии с квалификационными требованиями по занимаемой должности молодого специалиста (работника), эффективному использованию нового оборудования;

- подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста (работника), составлять характеристику по итогам обучения, давать заключение о результатах прохождения адаптации с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста (работника).

4.4. Наставник несет ответственность за качество обучения молодого специалиста (работника) и за его действия в период прохождения наставничества.

4.5. Показателем оценки эффективности работы наставника является освоение специальности в соответствии с квалификационными требованиями молодым специалистом (работником) за период обучения.

## 5. Правила и обязанности молодого специалиста (работника)

5.1. Молодой специалист (работник) имеет право:

- обращаться за помощью к своему наставнику;
- вносить предложения по совершенствованию работы, связанной с обучением;

- участвовать в обсуждении результатов наставничества.

5.2. Молодой работник обязан:

- освоить навыки по специальности в соответствии с квалификационными требованиями по занимаемой должности, знать нормативные акты, определяющие его трудовую деятельность, функциональные обязанности по занимаемой должности;

- постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками;

- исполнять обязанности, возложенные на него трудовым договором и правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией;

- соблюдать соглашение о трудовом сотрудничестве между наставником и молодым работником, индивидуальный план наставничества.

## 6. Система морального и материального стимулирования наставников

6.1. Локальным нормативным актом МО наставнику в целях материального поощрения могут предусматриваться выплаты в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.2. Размер доплаты может понижаться приказом руководителем МО на основании ходатайства начальника отдела кадров или руководителя структурного подразделения в связи с недобросовестным отношением наставника к выполнению обязанностей по обучению и воспитанию закрепленного за ним молодого специалиста (работника).

Приложение к приказу  
ГБУЗ АО «ДГП №3»  
от 19 марта № 63

Аттестационная комиссия результата подготовки молодого специалиста

Председатель комиссии:

Лютикова Л.В.

заместитель главного врача по  
медицинской части

Заместитель председателя:

Грищенко М.В.

Начальник отдела кадров

Секретарь:

Кутуева С.В.

Специалист отдела кадров

Члены комиссии:

Спандерашвили В.В.

Заведующая консультативно-  
диагностическим отделением

Александрова У.Н.

Заведующая лечебно-  
профилактическим отделением

Зайченко А.М.

(далее – ЛПО) ДПО базовое

Заведующая ЛПО ДПО №1

Анисимова О.А.

Заведующая ЛПО ДПО №2

Ярославцева М.А.

Заведующая ЛПО ДПО №3

Шипилова Г.А.

Главная медицинская сестра

Ивлева Л.В.

Председатель профсоюза

Приложение  
к Положению о наставничестве

Списочный состав наставников ГБУЗ АО «ДПП №3»

Детское поликлиническое отделение (базовое)

№ п/п	ФИО	Должность
1.	Александрова У.Н.	Заведующая ЛПО ДПО (базовое)
2.	Давыдова О.В.	Врач педиатр участковый
3.	Сыкеева В.В.	Медицинская сестра врача-педиатра участкового

Детское поликлиническое отделение №1

№ п/п	ФИО	Должность
1.	Зайченко А.М.	Заведующая ЛПО ДПО №1
2.	Макалатия И.Б.	Врач педиатр участковый
3.	Лялюхина И.А.	Старшая медицинская сестра

Детское поликлиническое отделение №2

№ п/п	ФИО	Должность
1.	Анисимова О.А.	Заведующая ЛПО ДПО №2
2.	Беломойкина Т.А.	Врач педиатр участковый
3.	Пидурова Е.В.	Старшая медицинская сестра

Детское поликлиническое отделение №3

№ п/п	ФИО	Должность
1.	Ярославцева М.А.	Заведующая ЛПО ДПО №3
2.	Шубина М.А.	Врач педиатр участковый
3.	Заикина И.А.	Старшая медицинская сестра

Врачи – специалисты

№ п/п	ФИО	Должность
1.	Спандерашвили В.В.	Заведующая КДО
2.	Подлепенская Т.С.	Старшая медицинская сестра КДО

Приложение  
к Положению о наставничестве

Соглашение  
о трудовом сотрудничестве  
между наставником и молодым специалистом (работником)

Я, наставник, \_\_\_\_\_  
(профессия (должность), Ф.И.О.наставника)

беру на обучение \_\_\_\_\_  
(профессия (должность), Ф.И.О.молодого работника)

и обязуюсь помочь овладеть профессией, повысить образовательный и культурный уровень, способствовать скорейшей адаптации в коллективе.

\_\_\_\_\_  
(дата)

\_\_\_\_\_  
(подпись наставника)

Я молодой специалист (работник), \_\_\_\_\_  
(профессия (должность), Ф.И.О)

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

\_\_\_\_\_  
(дата)

\_\_\_\_\_  
(подпись молодого специалиста (работника))

Приложение  
к Положению о наставничестве

План  
работы по наставничеству в ГБУЗ АО «ДГП №3»

№ п/п	Наименование	Дата проведения	Ответственное лицо	Выполнение (дата, подпись)
1.	Отбор группы наставников		Начальник ОК, руководители структурных подразделений	
2.	Подготовка наставников и их резерва		Начальник ОК	
3.	Определение сроков наставничества		Начальник ОК, руководители структурных подразделений	
4.	Закрепление наставников за молодыми работниками		Начальник ОК, руководители структурных подразделений	
5.	Утверждение индивидуальных планов наставничества		Руководители структурных подразделений	
6.	Организация участия наставников в мероприятиях по обмену опытом		Начальник ОК	
7.	Информационная поддержка развития наставничества		Начальник ОК	

Приложение  
к Положению о наставничестве

План

наставника \_\_\_\_\_  
по работе с молодым специалистом \_\_\_\_\_  
на 20\_\_\_\_ - \_\_\_\_\_ гг.

№ п/п	Мероприятия	Сроки исполнения	Ответственный	Отметка об исполнении
1.	Ознакомление с должностной инструкцией и правила внутреннего распорядка ГБУЗ АО «ДГП №3»			
2.	Изучение действующих нормативных документов: <ul style="list-style-type: none"> <li>• лечебному процессу, санитарно-противоэпидемическому режиму;</li> <li>• охране труда и технике безопасности;</li> <li>• проблемам организации здравоохранения.</li> </ul> Изучение иных приказов, инструкций, методических рекомендаций по организации и выполнению должностных обязанностей специалистом.			
3.	Освоение и совершенствование практических навыков в работе специалиста.			
4.	Порядок предоставления отчетов.			
5.	Изучение вопросов медицинской этики и деонтологии.			
6.	Оказание консультативной помощи в работе по специальности.			
7.	Изучение медицинской литературы.			
8.	Посещение конференций и семинаров (лекций).			
9.	Контроль за своевременным прохождением, наставляемым медицинского осмотра.			
10.	Участие в проводимых в МО конкурсах, других общественных мероприятиях.			
11.	Организация работы по оказанию молодым специалистам помощи в овладении профессией, нормами медицинской этики и деонтологии.			

Приложение  
к Положению о наставничестве

Сведения о периоде прохождения наставничества в организации  
" \_\_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

\_\_\_\_\_  
(наименование организации)

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).

Руководитель организации \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_  
(подпись) (фамилия, имя, отчество (при наличии))

Место печати организации (при наличии)