

УТВЕРЖДЕНО  
приказом  
ГАУЗ ТО «Областной кожно – венерологический диспансер»  
от 23.08.2017 г. № 135

**Положение**  
**об организации системы непрерывного профессионального развития**  
**медицинских и фармацевтических работников**  
**ГАУЗ ТО «Областной кожно – венерологический диспансер»**

**I. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано в целях сохранения высокого уровня знаний и умений, а также организации непрерывного профессионального развития медицинских и фармацевтических работников, для решения поставленных задач в сфере постоянного совершенствования профессиональной деятельности медицинских и фармацевтических работников ГАУЗ ТО «Областной кожно – венерологический диспансер», улучшения качества оказания медицинской помощи и создания оптимальных условий для выполнения медицинскими работниками индивидуальных планов профессионального развития.

1.2. Непрерывное профессиональное развитие медицинских и фармацевтических работников - динамичная система последипломной подготовки и повышения квалификации специалистов с широким использованием современных образовательных форм и технологий, предусматривающая учет образовательной активности специалистов в рамках системы начисления баллов по видам образовательных мероприятий и формам деятельности.

1.3. Непрерывное профессиональное развитие медицинских и фармацевтических работников включает в себя комплекс мероприятий по обновлению, развитию и улучшению знаний, навыков и компетенции специалистов, требуемых в их практической деятельности.

1.4. Настоящее Положение определяет порядок реализации системы Непрерывного профессионального развития медицинских и фармацевтических работников.

1.5. Непрерывное профессиональное развитие медицинских и фармацевтических работников организуется на основе принципов персонифицированности, непрерывности, доступности, партнерства с профессиональными обществами.

1.6. Непрерывное профессиональное развитие медицинских и фармацевтических работников является:

частью этической ответственности медицинского или

фармацевтического специалиста;

необходимым условием процесса приобретения теоретической подготовки и практических навыков специалистов, использования современных методов диагностики, профилактики, лечения, реабилитации, овладения лечебно-диагностической техникой, ориентированием в современной научно-технической информации;

необходимым условием для повышения качества оказания медицинской помощи;

неотъемлемой частью профессиональной деятельности специалистов.

## **II. Порядок реализации системы Непрерывного профессионального развития медицинских и фармацевтических работников**

2.1. Участниками реализации Непрерывного профессионального развития медицинских и фармацевтических работников являются Департамент здравоохранения Тюменской области (далее – ДЗ ТО), главные внештатные специалисты ДЗ ТО, ГАУЗ ТО «Областной кожно – венерологический диспансер», Отдел управления персоналом, медицинские и фармацевтические работники диспансера.

2.2. ДЗ ТО в целях реализации Непрерывного профессионального развития медицинских и фармацевтических работников:

- Предоставляет Региональный План профессионального развития медицинских и фармацевтических работников на календарный год:

1 этап - с 01.09.2017 по 01.09.2018 гг.

2 этап - с 01.09.2018 по 01.09.2019 г. и т.д.

-Участвует в оказании консультации по внедрению Непрерывного профессионального развития медицинских и фармацевтических работников.

- Способствует осуществлению обязательных видов обучения, в том числе с предоставлением оборудования, таких как вебинары, видеоуроки, видеокурсы и т.д. ;

- Сектор кадровой политики в здравоохранении и медицинского образования ДЗ ТО вправе не чаще 1 раза в полугодие осуществлять аудит системы непрерывного профессионального развития медицинских работников учреждения здравоохранения.

По итогу аудита специалистами сектора подготавливается аналитическая записка на заместителя директора ДЗ ТО для вынесения тех или иных управленческих решений

2.3. Главные внештатные специалисты ДЗ ТО:

- осуществляют подготовку программы образовательных мероприятий;

- участвуют в образовательных мероприятиях.

2.4. ГАУЗ ТО «Областной кожно – венерологический диспансер»:

- обеспечивает оптимальные условия для выполнения Общебольничного Плана профессионального развития медицинских и фармацевтических работников учреждения, согласно приложения 1, который является неотъемлемой частью настоящего Положения;

Общебольничный план утверждается на основании Регионального Плана профессионального развития медицинских работников, доведенного до медицинских организаций ДЗ ГО.

При формировании общебольничного плана медицинской организацией используются информационные ресурсы для развития медицинских работников согласно приложению 2.

- обеспечивает осуществление обязательных видов обучения таких, как:

- вебинары;
- видеоуроки и видеокурсы;
- доклады;
- дистанционные циклы повышения квалификации и переподготовки по профессиональной компетенции;
- очные циклы повышения квалификации и переподготовки;
- инструктаж;
- исследовательские работы, разработка рекомендаций;
- использование «базы знаний» (учебные модули, информационные ресурсы, тесты, опросы и задания);
- кейс- обучение (рассмотрение практических ситуаций и задач), клинические разборы, консулиумы;
- конгрессы, симпозиумы, саммиты, научно-практические форумы;
- конкурсы профессионального мастерства;
- конференции, круглые столы, мастер-классы, обмен опытом между сотрудниками;
- наставничество;
- обзор изменения законодательства в сфере здравоохранения (в том числе централизованное);
- обзор профессиональных журналов, подписка на профессиональную библиотеку (в т.ч. виртуальные), чтение специализированной литературы;
- программированное и компьютерное обучение;
- ротация кадров (в том числе временная);
- самообучение;
- семинары главных внештатных специалистов;
- совещания, собрания;
- стажировка, обучение на рабочем месте;

- тренинги, ситуационные игры, отработка практических навыков.

- в целях реализации Общебольничного Плана профессионального развития медицинских и фармацевтических работников ГАУЗ ТО «Областной кожно – венерологический диспансер» имеет право привлекать образовательные учреждения высшего и среднего профессионального образования Тюменской области, иные некоммерческие профессиональные организации;

- На основании Общебольничного Плана профессионального развития медицинских работников в учреждении утверждаются индивидуальные планы развития и повышения квалификации на каждого медицинского работника по форме утвержденной ДЗ ТО (приложение 3).

Индивидуальные планы развития и повышения квалификации утверждаются сроком на 1 год и корректируются в зависимости от региональных тенденций в сфере здравоохранения.

- На каждом мероприятии, посвященному обучению, ведется учет посещаемости (приложение 4).

- По завершению обучения специалисты предоставляют руководителям структурных подразделений отчетный документ об итогах прохождения обучения — чек-лист (приложение 5).

- Руководители структурных подразделений оценивают по 5 бальной системе качество усвоения материала медицинскими работниками по итогу обучения и применения ими полученных знаний на практике (приложение 6).

Обучение считается успешно пройденным если медицинский работник набирает по итогу оценки не менее 3 баллов

#### 2.5. Отдел управления персоналом

- Согласовывает индивидуальные планы профессионального развития и повышения квалификации сотрудников;

- Принимает и включает в еженедельный мониторинг Листы учета посещаемости мероприятий (обучений);

- Принимает и включает в еженедельный мониторинг Листы оценки качества усвоения материала медицинским работником по итогу обучения и применения им полученных знаний на практике;

- осуществляет еженедельный мониторинг по выполнению индивидуальных планов профессионального развития и повышения квалификации (приложение 7) и сводный мониторинг выполнения индивидуальных планов профессионального развития и повышения квалификации (приложение 8).

Данные заполняются только за отчетный период, без нарастающего итога. Если в отчетном периоде медицинские работники не проходили обучение, то в мониторингах ставятся нули.

Мониторинги ведутся в электронном виде и еженедельно по пятницам до 09-00 часов передается в ГАУ ТО «МИАЦ»:

- в соответствии с приложением 7 - по защищенной сети передачи данных ViPNet на адрес сетевого узла: «658 ГАУ ТО МИАЦ «Отдел актуализации регистров/Огнев В.Ю.»;

- в соответствии с приложением 8 - посредством программного модуля РС ЕГИСЗ АССОО-2.

## 2.6. Медицинские и фармацевтические работники диспансера

- выполняют Индивидуальные Планы профессионального развития и повышения квалификации в соответствии с приложением 3, разработанные на основании Общебольничного Плана профессионального развития медицинских и фармацевтических работников ГАУЗ ТО «Областной кожно – венерологический диспансер» и Региональных Планов профессионального развития медицинских и фармацевтических работников на календарный год.

- периодичность обучения каждого медицинского и фармацевтического работника в разрезе по персоналу выполняется с периодичностью

  - Врачи, средний медицинский персонал — не реже 1 раза в неделю,

  - Младший медицинский персонал — не реже 1 раза в месяц.

- Образовательная активность медицинских и фармацевтических работников учитывается в целях начисления баллов и достижения непрерывного профессионального развития специалистов, подтвержденных документально и набираемых равномерно. В целях равномерности набираемых баллов специалист должен набрать не менее 3 баллов в течение периода:

  - для врачей и среднего медицинского персонала в неделю, и соответственно, не менее 159 баллов в течение календарного года, на который утвержден индивидуальный план профессионального развития и повышения квалификации.

  - для младшего медицинского персонала в месяц, и соответственно не менее 36 баллов в течение календарного года, на который утвержден индивидуальный план профессионального развития и повышения квалификации.

Задачами начисления баллов по непрерывному развитию медицинских и фармацевтических специалистов являются:

- создание условий для формирования и расширения профессиональной компетентности, развития и саморазвития с учетом опыта работы, степени включенности в инновационные процессы, желания приобретать новые

знания, умения, навыки в рамках квалификационных характеристик;

повышение мотивации к самостоятельному углублению знаний и повышению профессиональной компетентности медицинских работников;

повышение качества оказания медицинской помощи посредством внедрения практики получения дополнительного образования в контексте рабочей среды;

повышение престижа профессии медицинского работника, высокой компетентности, профессионализме медицинской помощи;

удовлетворение потребности личности в непрерывном развитии в течение всей жизни;

совершенствование деловой квалификации, подготовка к выполнению новых задач профессиональной деятельности.

Учет баллов по результатам участия в образовательных мероприятиях ведется специалистом самостоятельно в индивидуальном плане профессионального развития и повышения квалификации с последующим представлением отчета за текущий период в целом по формам, утвержденным в приложениях к настоящему положению в отдел управления персоналом ГАУЗ ТО «Областной кожно – венерологический диспансер»

На основании индивидуального плана профессионального развития и повышения квалификации и предоставленных специалистом документов, подтверждающих его участие в образовательных мероприятиях в соответствии с приложениями к настоящему Положению, отдел управления персоналом осуществляет учет и внутренний контроль за достоверностью представленной информации.

Отдел управления персоналом в случае отклонения от исполнения Индивидуального плана профессионального развития и повышения квалификации специалиста направляет документы на производственную комиссию для решения вопроса о стимулирующих выплатах по критериям эффективности деятельности работника.