Приложение № 14

 к приказу главного врача

КГБУЗ "Владивостокская поликлиника № 9"

 № 01-01/1пр от 10 января 2023г.

**Стандарты и процедуры**

**направленные на добросовестную работу медицинского работника**

**КГБУЗ «Владивостокская поликлиника № 9»**

 **1. Область применения.**

Профессиональный стандарт медицинского работника может применяться:

1.1. при приеме на работу в учреждение здравоохранения;

1.2. при проведении аттестации медицинских работников учреждений здравоохранения органами, осуществляющими управление в сфере здравоохранения**;**

1.3. при проведении аттестации медицинских работников самими учреждениями здравоохранения, в случае предоставления им соответствующих полномочий.

**2. Цель применения**

2.1. Определять необходимую квалификацию медицинского работника, которая влияет на результаты оказания медицинской помощи.

2.2. Обеспечить необходимую подготовку медицинского работника для получения высоких результатов его труда.

2.3. Обеспечить необходимую осведомленность медицинского работника о предъявляемых к нему требованиях.

2.4. Содействовать вовлечению медицинского работника в решение задачи повышения качества медицинского обслуживания.

**3. Термины и определения применительно к медицинскому работнику (врача, среднего медицинского персонала)**

**3.1. Квалификация медицинского работника** – отражает уровень профессиональной подготовки медицинского работника и его готовность к труду в сфере здравоохранения. Квалификация медицинского работника складывается из его профессиональных компетенций.

**3.2. Профессиональная компетенция** – способность успешно действовать на основе практического опыта, умения и знаний при решении профессиональных задач.

**3.3. Профессиональный стандарт медицинского работника**: документ, включающий перечень профессиональных требований к медицинскому работнику, действующий на всей территории Российской Федерации.

**3.4. Аудит**: систематический, независимый и документируемый процесс получения свидетельств аудита и их объективного оценивания в целях установления степени выполнения требований.

**3.5. Внутренний аудит:** аудит, осуществляемый самой организацией или другой организацией от ее имени для внутренних целей. Например, внутренний аудит может быть проведен для подтверждения результативности системы или оценки квалификации работников, а также оценки соответствия предъявляемым к ним профессиональным требованиям.

**3.6. Внешний аудит**: аудит, проводимый независимой от учреждения здравоохранения стороной. Внешний аудит может быть осуществлен надзорными органами или организациями, представляющими интересы потребителей.

**4. Содержание профессионального стандарта медицинского работника**

Под медицинским работником понимаются специалисты, имеющие высшее и (или) среднее специальное медицинское образование, принимающие участие в оказании медико-профилактической помощи, как в государственных, муниципальных, так и в частных организациях и учреждениях здравоохранения РФ.

**4.1. Часть первая: обучение**

**Медицинский работник должен:**

**Иметь** соответствующее должности образование. Медицинским работникам, работающим в настоящее время в учреждении здравоохранения, должны быть созданы условия для повышения уровня своего профессионального образования.

**Знать** основы законодательства РФ о здравоохранении; нормативно-правовые документы, регламентирующие деятельность учреждений здравоохранения; современные методы профилактики, диагностики, лечения и реабилитации

**Уметь** применять теоретические основы, принципы и методы лечения.

**Владеть** основами организации лечебно-профилактической помощи в амбулаторно-поликлинических учреждениях, скорой и неотложной медицинской помощи, санитарно-эпидемиологической службы, лекарственного обеспечения населения и ЛПУ

**Направить** все усилия в соответствии со своей квалификацией и компетентностью на охрану здоровья населения, в том числе осуществляя просветительскую деятельность по вопросам здравоохранения.

**Совершенствовать** свои профессиональные знания и умения, навыки и эрудицию.

**Анализировать** как свои собственные ошибки, так и ошибки своих коллег, соблюдать чистоту рядов медицинского сообщества, препятствовать практике бесчестных и некомпетентных коллег, а также различного рода непрофессионалов, наносящих ущерб здоровью пациентов.

**4.2. Часть вторая:**

**Личностные качества и профессиональные компетенции медицинского работника:**

 Готовность оказать медицинскую помощь любому человеку вне зависимости от платёжеспособности и наличия страхового медицинского полиса, пола, возраста, расовой и национальной принадлежности, места проживания, его социального статуса, религиозных и политических убеждений, а также иных немедицинскихфакторов.

 Профессиональная установка на оказание помощи любому человеку.

 Готовность отказаться от сотрудничества с любым физическим или юридическим лицом, если оно требует от него действий противоречащих законодательству, этическим принципам, профессиональному долгу.

 Способность оказать адресную помощь пациенту.

 Готовность к взаимодействию с другими специалистами в рамках медицинского консилиума. Участвуя в консилиумах, комиссиях, консультациях, экспертизах и т.п., медицинский работник обязан ясно и открыто заявлять о своей позиции, отстаивать свою точку зрения, а в случаях давления на него – прибегать к общественной и юридической защите.

 Умение составлять совместно с другими специалистами программу индивидуального лечения пациента.

 Умение отслеживать динамику в лечении пациента.

  Умение использовать в практике своей работы психологические подходы.

 Умение проектировать психологически безопасную и комфортную среду в процессе лечения.

 Владение элементарными приемами психодиагностики личностных характеристик и возрастных особенностей пациентов.

**5. Методы оценки выполнения требований профессионального стандарта медицинского работника.**

5.1. Общие подходы:

Итоговая оценка профессиональной деятельности медицинского работника производится по результатам лечения пациента. Производя такую комплексную оценку, необходимо учитывать:

* своевременное диагностирование заболевания;
* правильность постановки диагноза;
* стадия заболевания;
* развития заболевания во временном промежутке;
* способности пациента придерживаться методики лечения;
* особенности возрастной группы и реальные возможности организма.

5.2. Оценивая профессиональные качества медицинского работника, необходимо обеспечить обратную связь с потребителями его деятельности. В качестве таких потребителей выступают сами пациенты. Отсюда следует, что оценка деятельности медицинского работника выходит за узкие ведомственные рамки и требует закрепления организационных форм и соответствующего им порядка проведения, обеспечивающего общественное участие в этой процедуре.

5.3. Возможными способами демонстрации медицинским работником соответствия требованиям настоящего профессионального стандарта помимо наличия сертификата соответствия, может являться анкетированный опрос пациентов.

5.4. Оценка соответствия требованиям, предъявляемым к медицинскому работнику, может быть проведена посредством внутреннего аудита, включающего анализ методов лечения. Сбор данных для оценивания может быть осуществлен посредством выслушивания пациентов, наблюдений и анализа документов, записей и данных медицинских карт.

5.5. Внутренние аудиторы учреждения здравоохранения должны назначаться из числа наиболее уважаемых и авторитетных работников данного учреждения и быть обучены принципам, процедурам и методам проведения аудитов (см. ГОСТ Р ИСО 19011 как руководство по проведению аудита). Объем и частота проведения внутреннего аудита в отношении конкретного медицинского работника устанавливаются самой организацией, исходя из ее политики в области повышения качества медицинских услуг.

5.6. Результаты внутренних аудитов должны учитываться при проведении аттестации медицинского работника и присвоении ему соответствующей категории.

**6. Заключительные положения**

Введение профессионального стандарта медицинского работника предоставляет учреждению здравоохранения дополнительные степени свободы, вместе с тем накладывая на них серьезную ответственность.

Профессиональный стандарт медицинского работника, помимо прочего, – средство отбора медицинских кадров в учреждения здравоохранения.