



ФГБОУ СПО

Санкт-Петербургский медико-технический колледж  
Федерального медико-биологического агентства

## Эффективный контракт медицинской сестры через призму модели сестринского дела

*Валерий Валерьевич Самойленко*

*Петрозаводск январь 2016*

# Нормативное регулирование



Указ Президента РФ от  
07.05.2012 № 597

"О мероприятиях по  
реализации государственной  
социальной политики"

**РЕАЛЬНАЯ ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА**  
заработная плата, исчисленная,  
определяемая **в виде количества благ,**  
потребительских товаров и услуг,  
**которые можно на нее приобрести.**  
Реальная заработная плата **определяется**  
как **размером номинальной заработной**  
**платы,** так и **уровнем цен на**  
потребительские товары и услуги, а  
также налогов, выплачиваемых из  
заработной платы. Реальная заработная  
плата **уменьшается при наличии**  
**инфляции,** если инфляция не  
компенсируется увеличением;  
индексацией заработной платы.

# Расчетный размер заработной платы

Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по городу Санкт-Петербургу и Ленинградской области  
Федеральная служба государственной статистики

Войти | Контакты специалистов | Aa

Главная | О Петростате | Новости | **Официальная статистика** | Муниципальная статистика | Отчетность | Публикации | Услуги

Индекс потребительских цен в сентябре 2014 года по сравнению с предыдущим месяцем составил как по Санкт-Петербургу, так и по Ленинградской области...

Средний размер назначенной месячной пенсии составил на 1 сентября 2014 года 12404 рубля в Санкт-Петербурге и 11170 рублей - в Ленинградской области.

Реальная заработная плата одного работника в августе 2014 года по сравнению с предыдущим месяцем составила 92,2% в Санкт-Петербурге и 90,7% в Ленинградской области.

Сдавайте статистическую отчетность не выходя из офиса!

Уведомление о кодах по общероссийским классификаторам

Респондентам, сдающим статистические отчеты через специализированных операторов...

[Заработная плата отдельных категорий работников социальной сферы и науки в Санкт-Петербурге](#)

[Заработная плата отдельных категорий работников социальной сферы и науки в Ленинградской области](#)

### Официальная статистика

Санкт-Петербург | Ленинградская область | Официальная статистика ФО

- Валовой региональный продукт
- Финансы
- Уровень жизни
- Макроэкономика
- Жилищные условия
- Базы данных
- Население
- Рынок труда и занятость населения
- Социальная сфера
- Предприятия и организации
- Государство, общественные организации
- Внешнеэкономическая деятельность
- Цены и тарифы
- Учет хозяйствующих субъектов
- Окружающая среда
- Предпринимательство
- Индикаторы

### Основные статистические показатели

Средние потребительские цены (тарифы) на товары и услуги

### Новостная лента

- 27.10.2014  
[О проведении микропереписи населения в 2015 году](#)
- 20.10.2014  
[Выпущен бюллетень "Потребление продуктов питания в домашних хозяйствах Санкт-Петербурга" \(по итогам выборочного обследования бюджетов домашних хозяйств\)](#)
- 20.10.2014  
[Выпущен бюллетень "Потребление продуктов питания в домашних хозяйствах Ленинградской области" \(по итогам выборочного обследования бюджетов домашних хозяйств\)](#)
- 20.10.2014  
[Выпущен комплексный доклад "Социально-экономическое положение Санкт-Петербурга и Ленинградской области в январе-сентябре 2014 года"](#)

все новости | все публикации

### Росстат в регионах

# Расчетный размер заработной платы

## САНКТ-ПЕТЕРБУРГ

Средняя номинальная заработная плата, начисленная за октябрь 2015 года, составила 43215 рублей. Реальная начисленная заработная плата, рассчитанная с учетом индекса потребительских цен, в октябре 2015 года составила 102,8% к уровню сентября 2015 года и 91,3% – к уровню октября 2014 года.

### Динамика номинальной и реальной средней заработной платы

	Номинальная начисленная заработная плата в % к		Реальная начисленная заработная плата в % к	
	предыду- щему месяцу	соответст- ствующему месяцу предыдущего год		
2014				
январь	71,2	111,8	70,5	105,1
февраль	100,4	111,3	99,6	104,3

**43 215  
рублей**

#### Уровень жизни

- 24.10.2014 [Денежные доходы и расходы населения](#)
- 24.10.2014 [Средняя номинальная заработная плата](#)
- 24.10.2014 [Задолженность организаций по заработной плате](#)



- 24.10.2014 [Индексы цен и тарифов](#)
- 24.10.2014 [Потребительские цены](#)
- 24.10.2014 [Цены на рынке жилья](#)

#### Социальная сфера

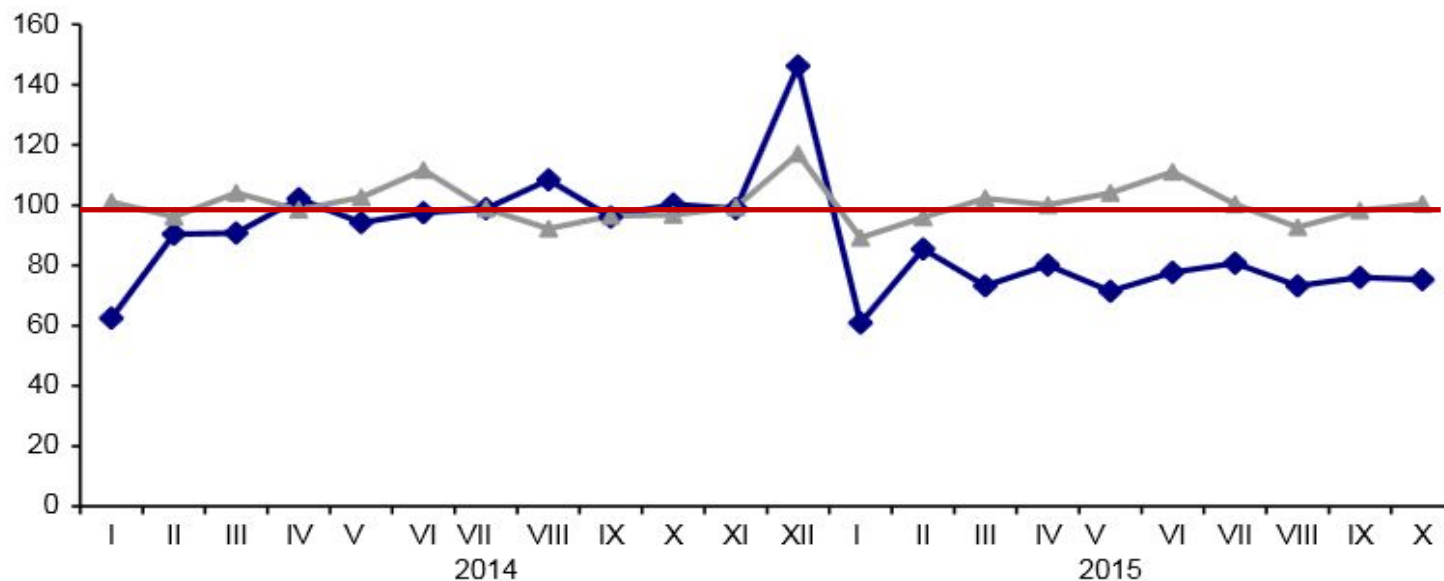
#### Ростат в регионах



#### Контакты

# Петрозаводск

**ДИНАМИКА ОСНОВНЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ  
РЕАЛЬНЫХ ДОХОДОВ НАСЕЛЕНИЯ**  
(процентов к среднемесячному значению 2013 года)



◆ Реальные денежные доходы населения  
▲ Реальная среднемесячная заработная плата

Январь	27 000,0	99,0
Февраль	26918,3	96,7

**30 278  
рублей**



# Нормативное регулирование



Указ Президента РФ от  
07.05.2012 № 597

"О мероприятиях по  
реализации  
государственной  
социальной политики"

I. Правительству Российской Федерации:  
а) обеспечить:

**повышение** к 2018 году средней **заработной платы** социальных работников, включая социальных работников медицинских организаций, **младшего медицинского персонала** (персонала, обеспечивающего условия для предоставления медицинских услуг), **среднего медицинского (фармацевтического) персонала** (персонала, обеспечивающего условия для предоставления медицинских услуг) - **до 100 процентов** от средней заработной платы в соответствующем регионе,

**работников** медицинских организаций, **имеющих высшее** медицинское (фармацевтическое) или иное высшее **образование**, предоставляющих медицинские услуги (обеспечивающих предоставление медицинских услуг), - **до 200 процентов** от средней заработной платы в соответствующем регионе;

# Нормативное регулирование



Распоряжение Правительства  
РФ от 28.12.2012 N 2599-р  
(ред. от 30.04.2014)  
Об утверждении плана  
мероприятий ("дорожной  
карты") "Изменения в отраслях  
социальной сферы,  
направленные на повышение  
эффективности  
здравоохранения"

Под эффективным контрактом в настоящем документе понимается **трудовой договор** с работником, в котором **конкретизированы** его **должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности** для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки.

# Для перехода на ЭК необходимо наличие

1. **государственного** (муниципального) **задания** и целевых показателей эффективности работы, утвержденных учредителем;
2. **системы оценки эффективности деятельности работников** учреждений (совокупности показателей и критериев, позволяющих оценить количество затраченного труда и его качество);
3. **системы оплаты труда**, учитывающей различия в сложности выполняемой работы, а также количество и качество затраченного труда;
4. **системы нормирования труда** работников учреждения;
5. **подробной конкретизации** с учетом отраслевой специфики в трудовых договорах **должностных обязанностей** работников, показателей и критериев оценки труда, условий оплаты труда.



# Основные характеристики ЭК

1. **конкретность** (в т.ч. недопустимость двойного толкования),
2. наличие **целевых показателей** эффективности профессиональной деятельности,
3. минимальный набор **объективных оценочных критериев** результативной работы сотрудника ,
4. **учёт различий в сложности** выполняемых трудовых функций,
5. **сопряжение** оптимальных **объёмно-количественных и наилучших качественных** параметров выполнения служебных обязанностей,
6. **стимулирующая оплата труда** (установление взаимосвязи между повышением зарплаты и достижением конкретизированных количественных и качественных трудовых показателей),
7. **устранение субъективизма**,
8. **исключение избыточных контрольных функций** администрации,
9. ярко выраженное дополнительное **мотивирование на профессиональный успех**

*По материалам Совета Ассоциации профсоюзов работников непроеизводственной сферы Российской Федерации*

# Цели реформы




- сохранение status quo или
- изменение существующего положения дел для достижения стратегических целей
  - повышение качества помощи,
  - внедрение новых технологий,
  - занятие доминирующего положения на рынке,
  - повышение эффективности организации




Помним о неизбежной реорганизации неэффективных организаций



Наименование целевого показателя	Единица измерения	2013 год	2014 год	2015 год	2016 год	2017 год	2018 год
----------------------------------	-------------------	----------	----------	----------	----------	----------	----------

Показатели структурных преобразований системы оказания медицинской помощи

1.	Доля расходов на оказание скорой медицинской помощи вне медицинских организаций от всех расходов на программу государственных гарантий бесплатного оказания гражданам медицинской помощи (далее – программа государственных гарантий)	процентов	6	6,4	5,9	5,7	5,6	5,5
								
2.	Доля расходов на оказание медицинской помощи в амбулаторных условиях от всех расходов на программу государственных гарантий	–"	25,3	30,6	30,7	30,8	31,5	32,2
								
3.	Доля расходов на оказание медицинской помощи в амбулаторных условиях в неотложной форме от всех расходов на программу государственных гарантий	процентов	1,4	2,1	2,2	2,4	2,5	2,6
								

Наименование целевого показателя	Единица измерения	2013 год	2014 год	2015 год	2016 год	2017 год	2018 год
Показатели структурных преобразований системы оказания медицинской помощи							
4. Доля расходов на оказание медицинской помощи в условиях <b>дневных стационаров</b> от всех расходов на программу государственных гарантий	--	7	5,1	6,4	7,9	8	8,1
							
5. Доля расходов на оказание медицинской помощи в <b>стационарных условиях</b> от всех расходов на программу государственных гарантий	--	60,3	55,8	54,6	53,2	52,4	51,6
							
6. Доля медицинских и фармацевтических работников, обучавшихся в рамках целевой подготовки для нужд соответствующего субъекта Российской Федерации, трудоустроившихся после завершения обучения в медицинские или фармацевтические организации государственной и муниципальной систем здравоохранения соответствующего субъекта Российской Федерации	--	75	78	80	83	86	90
							

Наименование целевого показателя	Единица измерения	2013 год	2014 год	2015 год	2016 год	2017 год	2018 год
----------------------------------	-------------------	----------	----------	----------	----------	----------	----------

Показатели структурных преобразований системы оказания медицинской помощи

7.	Доля аккредитованных специалистов	-"	-	-	-	20	40
8.	Количество разработанных профессиональных стандартов	единиц	20	11	65	-	8
9.	Соотношение средней заработной платы врачей и иных работников медицинских организаций, имеющих высшее медицинское (фармацевтическое) или иное высшее профессиональное образование, предоставляющих медицинские услуги (обеспечивающих предоставление медицинских услуг), и средней заработной платы в субъектах Российской Федерации в 2012 - 2018 годах (агрегированные значения)	процентов	129,7	130,7	137	159,6	200

СПб 43215\*1,1596=50112

Петр. 43215\*1,1596=35110



Наименование целевого показателя	Единица измерения	2013 год	2014 год	2015 год	2016 год	2017 год	2018 год
----------------------------------	-------------------	----------	----------	----------	----------	----------	----------

Показатели структурных преобразований системы оказания медицинской помощи

10.	Соотношение средней заработной платы среднего медицинского персонала (фармацевтического персонала, обеспечивающего предоставление медицинских услуг) и средней заработной платы в субъектах Российской Федерации в 2012 - 2018 годах (агрегированные значения)	процентов	75,6	76,2	79,3	86,3	100	100
						<b>СПб</b>	<b>43215*0,863=37295</b>	
						<b>Петр.</b>	<b>30278*0,863=26130</b>	
11.	Соотношение средней заработной платы младшего медицинского персонала (персонала, обеспечивающего предоставление медицинских услуг) и средней заработной платы в субъектах Российской Федерации в 2012 - 2018 годах (агрегированные значения)	-"-	50,1	51	52,4	70,5	100	100
						<b>СПб</b>	<b>43215*0,705=30467</b>	
						<b>Петр.</b>	<b>30278*0,705=21346</b>	

Наименование целевого показателя	Единица измерения	2013 год	2014 год	2015 год	2016 год	2017 год	2018 год
Показатели структурных преобразований системы оказания медицинской помощи							
12. Число дней работы койки в году	дней	324,5	329	331	332	332	333
13. Средняя длительность лечения больного в стационаре	"-"	12,2	12	11,7	11,6	11,6	11,5
Основные показатели здоровья населения							
14. Ожидаемая продолжительность жизни при рождении	лет	70,8	71,41	72,02	72,64	73,27	74
15. Смертность от всех причин	на 1000 населения	13	12,8	12,5	12,3	12,1	11,8
16. Материнская смертность	случаев на 100 тыс. родившихся живыми	16,1	16	15,9	15,9	15,8	15,7
17. Младенческая смертность	случаев на 1000 родившихся живыми	8,2	8,1	8	7,8	7,5	7,5
18. Смертность детей в возрасте 0 - 17 лет	случаев на 100 тыс. населения соответствующего возраста	9,2	97	96	95	94	93
....							
24. Доля выездов бригад скорой медицинской помощи со временем доезда до больного менее 20 минут	процентов	84,7	85,5	86,4	87,2	88,1	89

# Оплата труда

В структуру заработной платы при этом включаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера:

## **Выплаты компенсационного характера**

**устанавливаются к окладам (должностным окладам)**, ставкам заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам или в абсолютных размерах.

Размеры и условия осуществления **выплат стимулирующего характера** устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников.



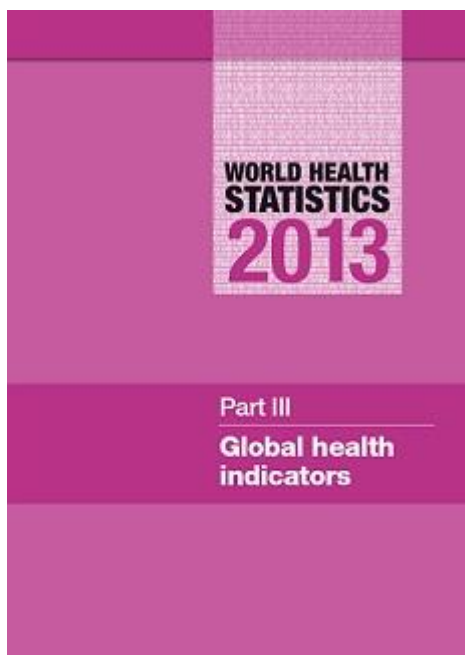
1 : 4 (6-8)



1 : 2

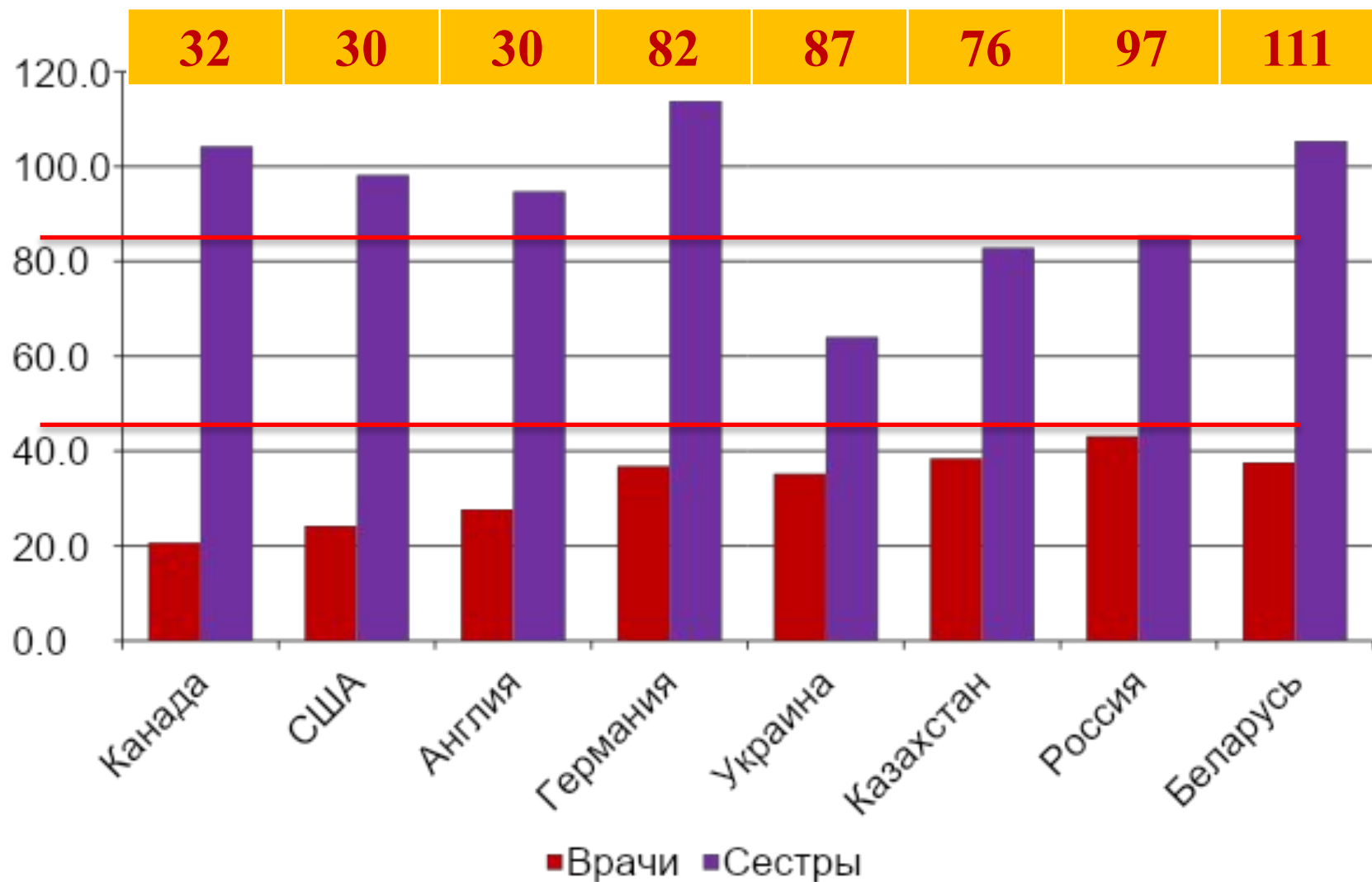
---

614 183 : 1 214 292



1 : 1,98

# Больничных коек На 10 000 населения (2013 г.)





# Выплаты компенсационного характера

Приложение N 1  
к Приказу  
Минздравсоцразвития России  
от 29 декабря 2007 г. N 822

## **ПЕРЕЧЕНЬ ВИДОВ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА В ФЕДЕРАЛЬНЫХ БЮДЖЕТНЫХ, АВТОНОМНЫХ, КАЗЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ**

(в ред. [Приказа Минздравсоцразвития России](#)  
от 17.09.2010 N 810н)

1. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.
2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.
3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).
4. Надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

# Выплаты стимулирующего характера

Приказ Минздравсоцразвития

РФ от 29.12.2007 N 812

Приложение N 1

**ПЕРЕЧЕНЬ  
ВИДОВ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА  
В ФЕДЕРАЛЬНЫХ БЮДЖЕТНЫХ, АВТОНОМНЫХ, КАЗЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ**

(в ред. [Приказа Минздравсоцразвития РФ от 17.09.2010 N 810н](#))

1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.
2. Выплаты за качество выполняемых работ.
3. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет.
4. Премияльные выплаты по итогам работы.

этих учреждениях"

# Проблема оплаты административного аппарата

Распоряжение 2190-р:

«Обеспечение дифференциации оплаты труда основного и прочего персонала, оптимизация расходов на административно-управленческий и вспомогательный персонал с учетом предельной доли расходов на оплату их труда в фонде оплаты труда учреждения – не более 40%»

# Трудовой Кодекс

## Статья 57. Содержание трудового договора

... **трудовая функция** (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; **конкретный вид поручаемой работнику работы**).

Если в соответствии с настоящим Кодексом... с выполнением работ по определенным должностям... связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то

...**квалификационные требования** к ним **должны соответствовать** наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках... или соответствующим положениям **профессиональных стандартов**

# Трудовой Кодекс

Статья 195.1. Понятия квалификации работника, профессионального стандарта

*(введена Федеральным законом от 03.12.2012 N 236-ФЗ)*

**Квалификация работника** - уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника.

**Профессиональный стандарт** - характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности.



# Порядок применения профессиональных стандартов

25. Профессиональные стандарты применяются:

- а) работодателями при формировании кадровой политики и в управлении персоналом, при организации обучения и аттестации работников, разработке должностных инструкций, тарификации работ, присвоении тарифных разрядов работникам и установлении систем оплаты труда с учетом особенностей организации производства, труда и управления;
- б) образовательными организациями профессионального образования при разработке профессиональных образовательных программ;
- в) при разработке в установленном порядке федеральных государственных образовательных стандартов профессионального образования.

# Проект

## ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СТАНДАРТ:

### Медицинская сестра.

(наименование профессионального стандарта)

Регистрационный номер

#### 1. Общие сведения

Здравоохранение Сестринское дело.	N.85.1
(наименование вида профессиональной деятельности) Код	
Основная цель вида профессиональной деятельности:	
<i>«Сестринское дело охватывает самостоятельное и совместное оказание доврачебной медицинской помощи людям всех возрастов, семьям и сообществам людей, больным и здоровым и во всех условиях для поддержания долговременной активной жизни. Сестринское дело исключает укрепление здоровья, профилактику болезней, медицинский уход за больными, инвалидами и умирающими, поддержание безопасности окружающей среды».</i>	
Группа занятий:	
3	Специалисты среднего уровня квалификации
3231 (код ОКЗ)	Медицинский персонал по уходу (наименование)
Отнесение к видам экономической деятельности:	
N.85.1	Деятельность в области здравоохранения
N.85.11	Деятельность лечебных учреждений
N.85.11.1	Деятельность больничных учреждений широкого профиля и специализированных
N.85.11.2	Деятельность санаторно-курортных учреждений
N.85.14.1	Деятельность среднего медицинского персонала
(код ОКВЭД) (наименование вида экономической деятельности)	

## ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СТАНДАРТ

### Специалист в области лечебного дела (фельдшер)

Регистрационный номер

#### I. Общие сведения

Лечебно-профилактическая деятельность фельдшера			
(наименование вида профессиональной деятельности) Код			
Основная цель вида профессиональной деятельности:			
Оказание населению первичной медико-санитарной помощи, скорой и паллиативной медицинской помощи пациентам и пострадавшим вне медицинской организации и/или амбулаторно для сохранения и поддержания здоровья, улучшения качества жизни.			
Группа занятий:			
222	Специалисты в здравоохранении	2225	Фельдшер-бакалавр
322	Средний медицинский персонал	3221	Фельдшер
(код ОКЗ)	(наименование)	(код ОКЗ)	(наименование)
Отнесение к видам экономической деятельности:			
85	Здравоохранение и предоставление социальных услуг		
85.1	Деятельность в области здравоохранения		
85.11	Деятельность лечебных учреждений		
85.11.1	Деятельность больничных учреждений широкого профиля и специализированных		
85.11.2	Деятельность санаторно-курортных учреждений		
85.14	Прочая деятельность по охране здоровья		
85.14.1	Деятельность среднего медицинского персонала		
85.14.4	Деятельность учреждений скорой медицинской помощи		
(код ОКВЭД) (наименование вида экономической деятельности)			

**2. Описание трудовых функций, входящих в профессиональный стандарт  
(функциональная карта вида профессиональной деятельности)**

Квалификация работника			Обобщённая трудовая функция	Трудовая функция		
код	Наименование	уровень квалификации	Наименование	Наименование	код	уровень (подуровень) квалификации
В	Медицинская сестра	5	Укрепление здоровья, профилактика болезни, специальный медицинский уход за больными, инвалидами и умирающими пациентами	Медико-санитарное просвещение населения и формирование здорового образа жизни.	В/01.5	5
				Проведение диспансеризации населения в составе междисциплинарной команды.	В/02.5	5
				Выполнение лечебно-диагностических исследований и процедур.	В/10.5	5
				Специальный медицинский уход при заболеваниях, отравлениях, травмах.	В/09.5	5
				Обучение пациентов и/или семьи процедурам общего медицинского ухода.	В/17.5	5
				Медико-социальный патронаж.	В/15.5	5



## 1.1. Описание трудовых функций.

### 1.1.1. Трудовая функция.

Наименование	Медико-санитарное просвещение населения и формирование здорового образа жизни.		Код	V/01.5	Уровень (подуровень) квалификации	5
Происхождение трудовой функции	Оригинал	X	Зачиновано из оригинала		Код оригинала	Регистрационный номер профессионального стандарта
Трудовые действия	Пропаганда факторов, способствующих сохранению здоровья Распространение санитарных знаний ...					
Необходимые умения	Проводить подбор информационных материалов для медико-санитарного просвещения Обеспечивать необходимой медико-санитарной информацией о здоровом образе жизни и мерах профилактики предотвратимых болезней все социальные и возрастные группы населения ...					
Необходимые знания	<u>Факторы, способствующие сохранению здоровья (гигиена труда и отдыха, рациональное питание, оптимальный двигательный режим, умение справляться со стрессом, закаливание, здоровая сексуальность, личная гигиена, планирование семьи, гигиена окружающей среды)</u> ...					
Другие характеристики	<u>Широта полномочий и ответственность</u> самостоятельная деятельность в составе междисциплинарной команды и участие в управлении выполнением поставленных задач ответственность за результат выполнения работ на уровне подразделения медицинской организации					
	<u>Профессиональные риски</u> - 1 класс (вредные и опасные производственные факторы и работы) <sup>1</sup> <u>Средства труда</u> - документация по виду деятельности, оборудование и материально-техническое оснащение кабинета медицинской профилактики, технические средства визуализации информации, информационные материалы для медико-санитарного просвещения в соответствии с местными условиями, объемом и видом работ.					





### 1.1.1. Трудовая функция.

Наименование	Проведение диспансеризации населения в составе междисциплинарной команды.		Код	B/02.5	Уровень (подуровень) квалификации	5
Происхождение трудовой функции	Оригинал	X	Заимствовано из оригинала			
				Код оригинала	Регистрационный номер профессионального стандарта	

Трудовые действия	<p>Проведение доврачебного обследования на профилактических и диспансерных приемах населения</p> <p>Динамичное наблюдение за состоянием здоровья населения на прикрепленном участке совместно с врачом</p> <p>...</p>
Необходимые умения	<p><b>Проводить доврачебное обследование по скрининг программе диспансеризации: анкетирование населения, предварительную оценку физического и нервно-психического развития, антропометрические измерения....</b></p> <p><b>Выявлять факторы риска и ранние стадии предотвратимых заболеваний</b></p> <p><b>Получать данные о прохождении пациентом назначенных исследований</b></p> <p><b>Давать рекомендации по режиму труда, питания, отдыха, рекомендовать профилактические и физкультурно-оздоровительные мероприятия</b></p>

Трудовая функция.						
Наименование	Доврачебная неотложная медицинская помощь пострадавшим при ЧС (чрезвычайных ситуациях).		Код	В/08.5	Уровень (подуровень) квалификации	5
Происхождение трудовой функции	Оригинал	X	Заемствовано из оригинала	Код оригинала	Регистрационный номер профессионального стандарта	
Трудовые Действия	Оказание первой и доврачебной медицинской помощи при неотложных состояниях и несчастных случаях пациентам и пострадавшим					
Необходимые Умения	По алгоритму <b>самостоятельно</b> и в медицинской бригаде проводить мероприятия по восстановлению и поддержанию жизнедеятельности организма Оказывать <b>доврачебную медицинскую помощь пациентам при неотложных состояниях самостоятельно</b> и в медицинской бригаде ...					
Необходимые Знания	<b>Стандарты</b> (алгоритмы) оказания неотложной помощи при угрожающих жизни состояниях					



#### 1.1.4. Трудовая функция.

Наименование	Обучение пациентов и/или семьи процедурам общего медицинского ухода.			Код	V/17.5	Уровень (подуровень) квалификации	5
Происхождение трудовой функции	Оригинал	X	Заимствовано из оригинала				
				Код оригинала		Регистрационный номер профессионального стандарта	
Трудовые действия	<p>Проведение обучения пациента и семьи процедурам общего ухода</p> <p>Проведение обучения в малых группах (группах риска, целевых группах)</p> <p>Проведение обучения пациентов в условиях отделений [кабинетов] медицинской профилактики, кабинетов участковых врачей, «школ здоровья», «школ для пациентов»...</p>						
Необходимые умения	<p>Определять организационные формы и методы обучения...</p> <p>Подбирать информационные материалы и методическое обеспечение занятий...</p> <p>Проводить индивидуальное консультирование пациентов и семьи в процессе предоставления сестринской помощи (беседы, печатная информация и др.) в медицинской организации и на дому</p> <p>Проводить обучение основным приемам самонаблюдения и принципам первой помощи при возникновении острых ситуаций</p>						

### Трудовая функция

Наименование	Проведение профилактических мероприятий первичной медико-санитарной помощи.		Код	В/01.5	Уровень (подуровень) квалификации	5
Происхождение трудовой функции	Оригинал	Займствовано из оригинала	Код оригинала		Регистрационный номер профессионального стандарта	

Необходимые умения	<p>Находить, анализировать и использовать в профессиональной деятельности актуальную информацию с высоким уровнем доказательности, используя доступные базы данных и сетевые источники, в том числе на иностранных языках</p> <p>Обеспечивать необходимой медико-санитарной информацией о здоровом образе жизни и научно-обоснованных методах медицинской профилактики все социальные и возрастные группы</p> <p>Планировать и проводить обучение пациентов в «школах здоровья», кабинетах медицинской профилактики</p> <p>Проводить оздоровительные мероприятия медикаментозной и немедикаментозной коррекции факторов риска</p> <p>Проводить диспансерное наблюдение за состоянием здоровья лиц, страдающих хроническими заболеваниями</p>
Необходимые знания	<p>Принципы клинической эпидемиологии и доказательной медицины.</p>

## 3.2.2. Трудовая функция

Наименование	Оказание лечебно-диагностической и консультативной медицинской помощи при заболеваниях, отравлениях и травмах на догоспитальном этапе	Код	В/02.5	Уровень (подуровень) квалификации	5
--------------	---	-----	--------	-----------------------------------	---

Трудовые действия	Диагностика и лечение на дому пациентов с острыми заболеваниями или обострением хронических заболеваний
Необходимые умения	Самостоятельно проводить доступные виды исследований. Назначать лабораторные, инструментальные, функциональные, радиологические и иные виды исследований; интерпретировать полученные результаты; использовать их в лечебном процессе. Назначать и проводить лечение на дому пациентов с острыми заболеваниями и обострением хронического заболевания Проводить мониторинг состояния и самочувствия пациента Предоставлять пациентам весь объем информации о лечебно-диагностических процедурах Организовывать дистанционное, в том числе телемедицинское консультирование пациента.
Необходимые знания	Принципы клинической эпидемиологии и доказательной медицины. Сайты и базы данных, концентрирующие профессиональную информацию с высоким уровнем доказательности. Локальные и/или сетевые базы справочной информации по клиническим, правовым и др вопросам, в том числе электронные фармацевтические справочники. Прикладные компьютерные программы по виду профессиональной деятельности Стандарты (клинические рекомендации, гайдлайны) медицинской помощи при заболеваниях, отравлениях и травмах.



### 3.2.15. Трудовая функция.

Б

Наименование	Проведение практических исследований	Код	C/15.6	Уровень (подуровень) квалификации	6
--------------	--------------------------------------	-----	--------	-----------------------------------	---

Происхождение трудовой функции	Оригинал	X	Заимствовано из оригинала		
				Код оригинала	Регистрационный номер профессионального стандарта

Трудовые действия	<b>Выявление проблемы</b> в теории или практике сестринского дела
	<b>Выбор темы</b> экспериментального исследования в сестринском деле
	Обоснование актуальности темы
	<b>Постановка целей и задач</b> экспериментального исследования с помощью руководителя
	Составление плана проведения сестринского исследования по поставленной проблеме
	Выбор оптимальных форм, методов и средств проведения медико-социального обследования по выбранной проблеме
	<b>Организация и проведение научного исследования</b>
	Формирование базы данных и обработка полученных результатов
	<b>Сравнительный анализ полученных данных</b>
	Формулировка тезисов по результатам работы
	Обобщение и оформление полученных научных результатов
	Составление предложений и рекомендаций для практического применения в сестринской практике
	Обсуждение полученных результатов в свете современной научной информации в сестринском деле по данному вопросу
<b>Внедрение результатов научного исследования</b> в практику СД	

## Медицинская сестра

Должностные обязанности. Оказывает доврачебную медицинскую помощь, осуществляет забор биологических материалов для лабораторных исследований. Осуществляет уход за больными в медицинской организации и на дому. Осуществляет стерилизацию медицинских инструментов, перевязочных средств и предметов ухода за больными. Ассистирует при проведении врачом лечебно-диагностических манипуляций и малых операций в амбулаторных и стационарных условиях. Проводит подготовку пациентов к различного рода исследованиям, процедурам, операциям, к амбулаторному приему врача. Обеспечивает выполнение врачебных назначений. Осуществляет учет, хранение, использование лекарственных средств и этилового спирта. Ведет персональный учет, информационную (компьютерную) базу данных состояния здоровья обслуживаемого населения. Руководит деятельностью младшего медицинского персонала. Ведет медицинскую документацию. Проводит санитарно-просветительную работу среди больных и их родственников по укреплению здоровья и профилактике заболеваний, пропаганде здорового образа жизни. Осуществляет сбор и утилизацию медицинских отходов. Осуществляет мероприятия по соблюдению санитарно-гигиенического режима, правил асептики и антисептики, условий стерилизации инструментов и материалов, предупреждению постинъекционных осложнений, гепатита, ВИЧ-инфекции.

# Базовый алгоритм

1. Определить основные направления деятельности подчиненных в соответствии с квалификационной характеристикой.
2. Определить (авторитарно или коллегиально) удельный вес каждого направления в оценке деятельности специалистов и, соответственно, в их заработной плате.
3. Конкретизировать каждое выбранное направление деятельности до трудовых действий с учетом специфики отделений.
4. Определить и сформулировать критерии, оценка которых позволит оценить качество выполнения должностных обязанностей.



# Пример (I)

Определим направления деятельности постовых медицинских сестер следующим образом:

1. Выполнение врачебных назначений.
2. Непосредственно сестринский уход.
3. Подготовка пациентов к оперативным и диагностическим процедурам.
4. Соблюдение санэпидрежима.
5. Ведение документации.

## Пример (2)

При переходе на электронную историю болезни направление «ведение документации» может быть оценено в 30, 50 и более процентов до той поры, пока электронное ведение документации не станет привычным для всех работников.

В случае внедрения высокотехнологичных методов оперативного лечения на первое место по значимости могут выйти подготовка пациентов к операции и интенсивный сестринский уход,

а при выявленных нарушениях санэпидрежима критерий соблюдения санитарных правил и норм может занять первое место.

## Пример (3-1)

Выполнение врачебных назначений:

1. Раздача пероральных лекарственных форм и контроль их приема.
2. Парентеральное введение лекарственных препаратов.
3. Мониторинг состояния пациентов после операции в соответствии с принятым в клинике протоколом, включая контроль дренажей и повязок.
4. Подготовка к диагностическим исследованиям (включая лабораторные).
5. Сбор и транспортировка биологического материала в соответствии с назначением врача и внутрибольничным протоколом и т. д.

## Пример (3-2)

Непосредственно сестринский уход:

1. Выполнение дыхательной гимнастики и упражнений для конечностей с пациентами, перенесшими оперативное вмешательство.
2. Контроль положения в постели и смена положения пациентов с нарушенными двигательными возможностями.
3. Расширение двигательной активности послеоперационных пациентов и т. д.

## Пример (3-2)

Формулировка критерия должна четко определять оцениваемый параметр: например точность, полнота, своевременность, соответствие.

Недопустимо в качестве критерия использовать формулировку действия (например «выполнение инъекций»).

## Пример (4)

**Раздача пероральных лекарственных форм и контроль их приема** – своевременность (в соответствии с графиком), точность (в соответствии с назначениями врача), полнота контроля за приемом (там, где это необходимо).

**Парентеральное введение лекарственных препаратов** – своевременность и точность, дополнительно – соответствие протоколу (стандарту, правилам), принятым в клинике.

**Подготовка к диагностическим исследованиям** – соответствие подготовки пациента к исследованию внутрибольничному протоколу, полнота и доступность информирования пациента о характере подготовки, ходе и значении исследования.

**Расширение двигательной активности послеоперационных пациентов** – соответствие двигательной нагрузки пациента плану сестринского ухода (назначениям инструктора по ЛФК), регулярность выполнения упражнений.



## Пример (4-1)

Далее необходимо определить, в какой шкале оценок будет измеряться достижение заданных критериев.

**В большинстве случаев эталоном является отсутствие нарушений.**

Такой подход оправдан для среднего и младшего медицинского персонала и в целом – для всех случаев, когда специалист работает по указаниям руководителя или стандартам и не принимает самостоятельных решений.

## Пример (5)

Поскольку большинство показателей достигает своего максимума при надлежащем исполнении обязанностей и может корректироваться только в сторону понижения при нарушениях, необходимо предусмотреть и показатели, которые могут повысить итоговый балл, в т. ч. и более 100%.

## Пример (6)

- ✓ победа в профессиональном конкурсе;
- ✓ эффективное наставничество;
- ✓ участие в образовательных программах для коллег и пациентов;
- ✓ подготовка корпоративных стандартов и протоколов сестринской практики;
- ✓ консультирование коллег и пациентов других отделений, участие в работе школ пациентов и т. д.