

**دستورالعمل پرداخت کارانه گروه پرستاری شاغل در بیمارستان‌های وابسته به
دانشگاه/دانشکده‌های علوم پزشکی و خدمات بهداشتی و درمانی وزارت بهداشت، درمان و
آموزش پزشکی**

فصل اول: سهم گروه پرستاری

ماده ۱: سهم کارانه گروه پرستاری مطابق با ماده (۱۵) فصل پنجم ضوابط اجرایی دستورالعمل‌های پرداخت کارانه پزشکان درمانی و اعضای هیات علمی و کارکنان غیر پزشک شاغل در بیمارستان‌های وابسته به دانشگاه/دانشکده‌های علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی محاسبه می‌گردد.

تبصره ۱: کارکنان گروه‌های پرستاری یا واحدهایی که خارج از زیر مجموعه مدیریت پرستاری که در سایر واحدها یا بخش‌های مرکز ارائه خدمت می‌نمایند مشمول دستورالعمل نمی‌باشند.

تبصره ۲: کارانه کارکنان گروه پرستاری شاغل در مرکز براساس شاخص‌های فصل دوم به نحوی توزیع می‌گردد که دریافتی افراد از ۲/۵ برابر میانگین دریافتی سایر مشمولین هم رده (جایگاه شغلی) بالاتر نباشد.

فصل دوم: شاخص‌های فردی در محاسبه کارانه گروه پرستاری

ماده ۲: درآمد قابل توزیع کارانه کارکنان گروه پرستاری بیمارستان موضوع فصل اول این دستورالعمل بر اساس شاخص‌های غیر عملکردی و عملکردی (کارکنان گروه پرستاری با عملکرد مستقیم و غیر مستقیم) برای هر فرد بر اساس مواد ذیل محاسبه می‌گردد:

الف) امتیازهای غیر عملکردی:

۱) امتیاز نوع شغل

۲) امتیاز سابقه خدمت

۳) امتیاز مدرک تحصیلی (بر اساس حکم کارگزینی)

۴) امتیاز بخش

ب) امتیازهای عملکردی:

۱) امتیاز کیفی عملکرد فرد

۲) امتیاز عملکرد فرد:

- الف) امتیاز عملکرد کارکنان گروه پرستاری با عملکرد مستقیم
ب) امتیاز عملکرد کارکنان گروه پرستاری با عملکرد غیر مستقیم
ج) امتیاز عملکرد کارکنان گروه پرستاری با عملکرد مستقیم و غیر مستقیم

۳) امتیاز حضور

الف) امتیازهای غیر عملکردی:

۱) امتیاز نوع شغل

ملاک امتیاز شغل برای هر فرد بر اساس جدول ذیل، شغل فعلی فرد می‌باشد و براساس جدول شماره (۱) محاسبه می‌گردد.

تبصره ۱: ملاک امتیاز شغل برای هر فرد بر اساس جدول شماره (۱) شغل فعلی فرد می‌باشد و پست یا ردیف سازمانی ملاک تعیین امتیاز نخواهد بود.

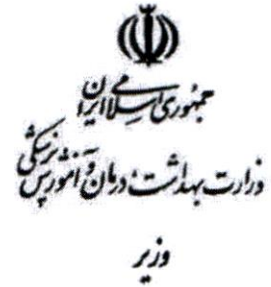
تبصره ۲: بر حسب ضرورت و شرایط خاص، ضریب امتیاز جایگاه شغلی کارکنان گروه پرستاری با عملکرد غیرمستقیم تا سقف ۱۰٪ با پیشنهاد هیات و تصویب کارگروه قابل افزایش خواهد بود.

جدول شماره (۱): امتیاز شغل کارکنان گروه پرستاری شاغل در مرکز

ردیف	عنوان شغلی	امتیاز نوع شغل
۱	مدیر خدمات پرستاری (مترون)	۶۰
۲	جانشین مدیر خدمات پرستاری (مترون)	۵۵
۳	سوپروایزر	۵۰
۴	سرپرستار	۴۵
۵	جانشین سرپرستار	۴۰
۶	پرستار، ماما، هوشبر، اتاق عمل، فوریتهای پزشکی**	۳۵
۷	بهیار	۲۵
۸	کمک پرستار یا کمک بهیار	۲۰



بسم تعالی



شماره شماره
تاریخ تاریخ
پست پست

* مامای شاغل در بخش های مجاز که صرفاً بر اساس مصوبات و بخشنامه های ابلاغی وزارت در مشاغل پرستاری ارائه خدمت می نمایند.

** منظور کارکنان فوریت های پزشکی شاغل در بخش اورژانس و تیم اعزام و انتقال مرکز می باشد.

(۲) امتیاز سابقه خدمت فرد

برای محاسبه امتیاز سابقه خدمت به ازای هر ۵ سال، ۱ امتیاز سابقه خدمت براساس جدول شماره (۲) محاسبه می گردد.

جدول شماره (۲): امتیاز سابقه خدمت کارکنان گروه پرستاری شاغل در مرکز

رتبف	سابقه خدمت	امتیاز سابقه خدمت فرد
۱	سابقه خدمتی ۲۵ سال به بالا	۶
۲	سابقه خدمتی ۲۰ تا ۲۵ سال	۵
۳	سابقه خدمتی ۱۵ تا ۲۰ سال	۴
۴	سابقه خدمتی ۱۰ تا ۱۵ سال	۳
۵	سابقه خدمتی ۵ تا ۱۰ سال	۲
۶	سابقه خدمتی کمتر از ۵ سال	۱

تبصره: ملاک محاسبه سابقه خدمت دولتی، حکم کارگزینی و ملاک محاسبه سابقه خدمت قراردادی، غیر رسمی و بخش خصوصی، سوابق پرداخت حق بیمه و کسورات بازنشستگی می باشد. اعمال سوابق خدمت مرتبط یا غیرمرتبط بر اساس تصمیم گیری کارگروه خواهد بود.

شماره شماره
تاریخ تاریخ
پست پست

۳) امتیاز مدرک تحصیلی

مدرک تحصیلی قابل اعمال در محاسبات پرداخت کارانه، مدرک تحصیلی مرتبط با گروه پرستاری خواهد بود که ملاک پرداخت حقوق و مزایا در حکم کارگزینی است و براساس جدول شماره (۳) محاسبه می‌گردد.

جدول (۳): امتیاز مدرک تحصیلی کارکنان گروه پرستاری شاغل در مرکز

ردیف	مدرک تحصیلی	امتیاز مدرک تحصیلی
۱	دکترای بالاتر	۶
۲	کارشناس ارشد	۵
۳	کارشناس	۴
۴	کاردان	۳
۵	دیپلم	۲
۶	کمتر از دیپلم	۱

تبصره ۱: مدرک تحصیلی قابل اعمال در محاسبات پرداخت کارانه، مدرک تحصیلی خواهد بود که ملاک پرداخت حقوق و مزایا در حکم کارگزینی است.

تبصره ۲: مدرک تحصیلی قابل اعمال در محاسبات پرداخت کارانه برای ایشارگران براساس بند (۶) قسمت (ث) ماده ۸۸ قانون برنامه ششم توسعه و بخشنامه‌های ابلاغی مرتبط با آن می‌باشد.

۴۹

(۴) امتیاز بخش

امتیاز «بخش» براساس جدول شماره (۴) در کلیه مراکز با صندوق متمرکز بر اساس جدول ذیل تعیین می گردد:

جدول (۴): امتیاز بخش کارکنان گروه پرستاری شاغل در مرکز

امتیاز بخش	واحد / بخش	ردیف
۳۰	تک تخصصی	۱
۲۰	عمومی	
۳۰	تک تخصصی	۲
۱۵	عمومی	
۲۴	تک تخصصی	۳
۱۶/۵	عمومی	
۱۵	بخش درمانگاه سوختگی و اعصاب و روان	۴
۱۵	بخش های انکولوژی بزرگسال و اطفال، پیوند، عفونی و ریه	۵
۱۵	بخش های مراقبت ویژه عمومی (ICU) اطفال و بزرگسال و نوزادان (NICU)، مراقبت ویژه قلب CCU	۶
۱۵	بخش های اورژانس، اتاق عمل و دیالیز	۷
۱۳/۸	کلیه بخش های نوزادان، اطفال (با تمام بخش های تخصصی و فوق تخصصی)	۸
۱۳/۸	بخش های پشتیبان مراقبت ویژه قلبی (Post CCU) و مراقبت بینابینی (Intermediate ICU)	۹
۱۲/۶	سایر بخش های داخلی و جراحی	۱۰
۱۱/۱	بخش های آنژیوگرافی و شیمی درمانی بزرگسال	۱۱
۱۰	دفتر پرستاری	۱۲
۹/۷	مرکز استریلیزاسیون	۱۳
۷/۲	درمانگاه ها، تالاسمی و هموفیلی	۱۴
۷	بخش چشم	۱۵
۵	واحد آموزش به بیمار، پرستار پیگیر و بهبود کیفیت و ایمنی بیمار	۱۶



شماره شماره
تاریخ تاریخ
پست پست

تبصره: در مراکز تک تخصصی بر اساس مصوبه هیات، امتیاز سختی بخش های حاد و مزمن در سقف ذکر شده قابل تفکیک می باشد.

ب) امتیازهای عملکردی:

۱) امتیاز کیفی عملکرد فرد

امتیاز « امتیاز کیفی فرد » براساس جدول شماره (۵) تعیین می گردد:

جدول (۵): امتیاز کیفی کارکنان گروه پرستاری شاغل در مرکز

ردیف	شاخص های کیفیت	شاخص	امتیاز
۱	کیفیت عملکرد در ساعات حضور	ورود و خروج به موقع در شیفت کاری	۰/۱
		استفاده از پوشش مناسب مطابق با منشور اخلاقی کارکنان	۰/۱
		پاسخگو بودن به بیمار / همراهان در ارائه مراقبت و درمان	۰/۱
۲	رضایتمندی بیماران و همراهان	معرفی خود به مددجو و الصاق کارت شناسایی	۰/۱
		توجه به حریم خصوصی بیماران	۰/۱
		ارائه آموزش مؤثر به بیمار و همراهان	۰/۱
۳	مسئولیت پذیری	عملکرد مناسب و به موقع در مراقبت و درمان بیمار	۰/۱
		ثبت مستندات پرونده پزشکی طبق استاندارد	۰/۱
۴	مشارکت در برنامه های نظام سلامت اعم از اعتبار بخشی، بحران، کنترل عفونت، آموزش و ...	مشارکت فعال در خصوص موازین ایمنی بیمار نظیر شناسایی فعال و ترخیص ایمن و ...	۰/۱
		ارتقاء میزان آگاهی و مهارت بالینی در راستای سنجه های اعتبار بخشی	۰/۱
۵	رضایتمندی مسئولین / همکاران	تبعیت از دستورالعمل های ابلاغی مافوق (وزارت متبوع، مدیر پرستاری دانشگاه، مدیر پرستاری بیمارستان، سوپروایزر، سرپرستار)	۰/۱
		تعامل مؤثر با همکاران هم رده در بخش	۰/۱
	مجموع	۱/۲ امتیاز	۱/۲



تبصره: ضریب کیفی به طور ماهیانه براساس کیفیت عملکرد فرد و مشارکت وی در ارائه بسته‌های مراقبتی با رعایت موارد ذیل سنجیده می‌شود:

- ۱) ضریب کیفی کادر پرستاری هر بخش توسط سرپرستار همان بخش تعیین می‌گردد.
 - ۲) ضریب کیفی سرپرستاران و سوپروایزرهای مراکز توسط مدیر خدمات پرستاری (مترون) مرکز تعیین می‌گردد.
 - ۳) ضریب کیفی مدیر خدمات پرستاری (مترون) مرکز براساس میانگین نمره کیفی مکتسبه از سوی رئیس مرکز و مدیر پرستاری دانشگاه تعیین می‌گردد.
- نحوه اعمال ضریب کیفی: بر اساس امتیاز مکتسبه به شرح جدول ذیل، ضرایب در عملکرد فرد اعمال می‌گردد. شایان ذکر است در صورتیکه فرد بین صفر تا پنجاه درصد امتیاز را کسب نماید؛ ۵۰٪ امتیاز عملکرد خود را خواهد داشت.

جدول شماره (۶): امتیاز ضریب کیفی

ضریب کیفی عملکرد	تا امتیاز	از امتیاز
۵۰٪ عملکرد فردی محاسبه می‌شود.	۰/۵	۰
۴۰٪ الی ۱۰٪ ضریب کاهشی به عملکرد فردی اعمال می‌شود.	۰/۹	۰/۶
۱۰۰٪ عملکرد فردی محاسبه می‌شود.		۱
۱۰٪ الی ۲۰٪ ضریب افزایشی به عملکرد فردی اضافه می‌شود.	۱/۲	۱/۱



(۲) امتیاز عملکرد فرد:

الف) امتیاز عملکرد کارکنان گروه پرستاری با عملکرد مستقیم
عملکرد کارکنان گروه پرستاری که بطور مستقیم به بیماران ارائه خدمت می نمایند از ضرب تعداد بیماران / جلسات / ساعات / خدمات ارائه شده هر فرد در امتیاز مربوطه (سطح مراقبتی، تریاژ و ...) بر اساس جدول شماره (۷) محاسبه می گردد:

جدول شماره (۷): امتیاز عملکرد

رتبه	ردیف	نوع بخش	نوع خدمات گروه پرستاری	امتیاز
۱	۱	بستری و بستری فوریتهای پزشکی (اورژانس)	به ازای هر بیمار سطح * ۵	۷/۵
	۲		به ازای هر بیمار سطح ۴	۵
	۳		به ازای هر بیمار سطح ۳	۳/۵
	۴		به ازای هر بیمار سطح ۲	۲
	۵		به ازای هر بیمار سطح ۱	۱
۲	۶	اورژانس سرپایی	به ازای هر بیمار سطح ۵	۰/۰۶
	۷		به ازای هر بیمار سطح ۴	۰/۲۵
	۸		به ازای هر بیمار سطح ۳	۱
	۹		به ازای هر بیمار سطح ۲	۳
	۱۰		به ازای هر بیمار سطح ۱	۶
۳	۱۱	اتاق عمل	اسکراب، دستیار پزشکی (Aid) - به ازای هر ساعت	۲/۵
	۱۲		سرکولار - به ازای هر ساعت	۱/۵
	۱۳		هوشبر - به ازای هر ساعت	۱/۸
	۱۴		ریکاوری / آماده سازی - به ازای هر بیمار	۰/۵
	۱۵		تکنولوژیست گردش خون برون پیکری (پمپیست)، کمک جراح قلب (وینیست) - به ازای هر ساعت	۲
۴	۱۶	کت لب و الکتروفیزیولوژی قلب	اتاق عمل سرپایی - به ازای هر خدمت	۰/۵
	۱۷		دستیار پزشک (Aid) - به ازای هر ساعت	۲
	۱۸		ریکاوری / آماده سازی - به ازای هر بیمار	۰/۵
۵	۱۹	درمانگاه و پاراکلینیک	به ازای هر خدمت اسکویی	۰/۴
	۲۰		به ازای هر پروسیجر سرپایی	۰/۲

ردیف	نوع بخش	نوع خدمات گروه پرستاری	امتیاز
۲۱	تالاسمی و هموفیلی	به ازای هر جلسه تالاسمی یا هموفیلی	۰/۵
۲۲	دیالیز	به ازای هر قطع یا وصل دیالیز حاد	۱/۵
۲۳		به ازای هر قطع یا وصل دیالیز مزمن	۱
۲۴	شیمی درمانی	به ازای هر جلسه شیمی درمانی	۲
۲۵	الکتروشوک درمانی	به ازای هر جلسه الکتروشوک درمانی (ECT)	۲

* سطوح مراقبتی بیماران در پیوست یک توضیح داده شده است.

تبصره ۱: سطوح مراقبتی بیماران در کلیه بخش های بستری داخلی، جراحی و روانپزشکی برابر با سطح ۲، در بخش مراقبت های ویژه قلبی برابر با سطح ۳ و در بخش های ICU و NICU برابر با سطوح ۳ و ۴ می باشد مگر در مواردی که بیمار خارج از سطح بندی های ذکر شده در بخش بستری باشد.

تبصره ۲: توزیع و ثبت سطوح مراقبتی بیماران بر عهده سرپرستار می باشد.

تبصره ۳: در صورتیکه سطح مراقبتی بیمار در شیفت های عصر، شب و ایام تعطیل تغییر کند؛ ویرایش آن صرفاً توسط سرپرستار امکان پذیر می باشد و در موارد اورژانسی که پرونده بیمار میبایست محاسبه و ترخیص گردد این امکان در اختیار مسئول شیفت با اطلاع سوپروایزر مرکز است.

تبصره ۴: ثبت نام پرستار در سیستم HIS برای بیماران جدید، طی شیفتهای عصر، شب و ایام تعطیل توسط مسئول شیفت انجام می شود.

تبصره ۵: عملکرد گروه پرستاری در شیفت های شب، بدلیل طولانی تر بودن مدت زمان ارائه خدمت به بیماران، با ضریب ۱/۲ محاسبه می گردد.

تبصره ۶: ضریب عملکرد برای پرستار شاغل واحد تریاژ و واحد تزریقات مستقل تا سقف ۸۰٪ میانگین عملکرد گروه پرستاری مربوطه بخش اورژانس و با اعمال ضریب نمره کیفی محاسبه می گردد.

(ب) امتیاز عملکرد کارکنان گروه پرستاری با عملکرد غیر مستقیم

امتیاز عملکرد کارکنان گروه پرستاری با عملکرد غیر مستقیم به شرح ذیل محاسبه می گردد:

۱- در صورتیکه بخش دارای جانشین سرپرستار ثابت باشد ضریب عملکرد آن برابر با ۱/۱ میانگین عملکرد پرستاران بخش و با اعمال ضریب نمره کیفی محاسبه می گردد.



شماره شماره
تاریخ تاریخ
پست پست

تبصره ۱: در صورتیکه بخش جانشین سرپرستار ثابتی نداشته باشد و صرفاً در روزهای عدم حضور سرپرستار، یک نفر از پرسنل بخش بعنوان جانشین سرپرستار ارائه خدمت نماید؛ عملکرد فرد در شیفتهای مربوطه برابر با ۱/۱ میانگین عملکرد پرستاران بخش و در سایر شیفت ها بصورت عملکردی با اعمال ضریب نمره کیفی محاسبه می گردد.

تبصره ۲: در صورتیکه جانشین سرپرستار در ارائه خدمات به بیماران بخش بالینی مربوطه مشارکت داشته باشد؛ عملکرد فردی ایشان نیز به عملکرد حاصل از محل شغل نامبرده (میانگین عملکردی پرسنل بخش) اضافه می شود.

۲- ضریب عملکرد برای سرپرستار از میانگین عملکرد پرستاران بخش مربوطه با ضریب ۱/۳ و با اعمال ضریب نمره کیفی محاسبه می گردد.

۳- عملکرد سوپروایزرها برابر ۱/۶ میانگین پرستاران کل مرکز و با اعمال ضریب نمره کیفی محاسبه می گردد.

۴- عملکرد مدیر خدمات پرستاری (مترون) برابر ۱/۹ میانگین پرستاران کل مرکز و با اعمال ضریب نمره کیفی محاسبه می گردد.

تبصره: ضریب امتیاز عملکرد جانشین سرپرستار، سرپرستار و سوپروایزر تا سقف ۱۵٪ (به پیشنهاد هیات و تصویب کارگروه) قابل افزایش می باشد.

۵- عملکرد گروه پرستاری شاغل در واحدهای استریلیزاسیون، غربالگری، واکسیناسیون، کلینیک خواب و ترک اعتیاد معادل ۶۰ درصد میانگین عملکرد عنوان شغلی مربوطه خود که در مرکز محاسبه می گردد.

۶- عملکرد گروه پرستاری شاغل در واحدهای زخم، دیابت، آموزش به بیمار، پرستار پیگیر و بهبود کیفیت و ایمنی بیمار مشروط بر آنکه در زیر مجموعه مدیریت پرستاری (مترون) مرکز ارائه خدمت نمایند، تا سقف ۷۵ درصد (بر اساس مصوبه هیات) میانگین عملکرد کارکنان گروه پرستاری بخش های بالینی مرکز و با اعمال ضریب نمره کیفی قابل محاسبه می باشد.

تبصره: در صورتیکه کارکنان گروه پرستاری شاغل در واحد بهبود کیفیت و ایمنی بیمار جهت ارائه خدمات، هماهنگی با مدیریت پرستاری (مترون) نداشته باشد از سهم سایر کارکنان مرکز مشمول دریافت کارانه می باشند.

۷- عملکرد گروه پرستاری شاغل در واحدهای اعزام و انتقال بیماران و احیای قلبی و ریوی مشروط بر آنکه بعنوان واحدی مستقل در زیر مجموعه مدیریت پرستاری (مترون) مرکز ارائه خدمت نمایند، برابر با تا سقف ۸۰ درصد (بر اساس مصوبه هیات) میانگین عملکرد کارکنان گروه پرستاری مرکز و با اعمال ضریب نمره کیفی قابل محاسبه می باشد.



تبصره: در مراکزی که واحد مستقل جهت احیای قلبی و ریوی بیماران وجود ندارد و احیای بیماران توسط تیم کد مرکز (با حضور اعضاء گروه پرستاری از بخش های متفاوت) صورت می پذیرد؛ در ازای هر احیاء، ۲/۵ امتیاز به افراد تعلق می گیرد.

۸- کای عملکرد کمک پرستار یا کمک بهیار، با ضریب یک سوم (۰.۳۳/۳) بر اساس میانگین عملکرد پرستاران بخش مربوطه و با اعمال ضریب نمره کیفی محاسبه می گردد.

ج) امتیاز عملکرد کارکنان گروه پرستاری با عملکرد مستقیم و غیر مستقیم

۱- در صورتیکه فردی در شیفت های عصر و شب و ایام تعطیل، مسئولیت شیفت را نیز بر عهده داشته باشد؛ در ازای هر مسئول شیفتی، تا ۷/۵ امتیاز به سرجمع امتیاز عملکردی فرد، با نظر سرپرستار بخش مربوطه اضافه می شود.

۲- افرادی که در اعزام یا ارجاع بیماران مرکز با سایر مراکز حضور داشته باشند؛ در ازای هر اعزام یا ارجاع خارج شهری تا سقف ۱۰ امتیاز و در ازای هر اعزام یا ارجاع داخل شهری ۵ امتیاز با نظر سرپرستار و یا سوپروایزر به سرجمع امتیاز عملکردی فرد اضافه می شود.

۳- در ازای هر خدمت کارکنان هوشبری در خدمات زایمان بی درد، ۵ امتیاز به سرجمع امتیاز عملکردی آنها اضافه می شود.

۴- در صورتی که هر یک از کارکنان گروه پرستاری در بیش از یک بخش / واحد فعالیت نمایند (بعنوان مثال: فردی سرپرستار بخش درمانگاه و در شیفت های عصر و شب سوپروایزر مرکز است) یا سرپرستار و جانشین سرپرستاری در شیفتهای عصر و شب بعنوان پرستار ارائه خدمت نمایند؛ عملکرد فرد با احتساب ضرایب بخش ها و نوع عملکرد مستقیم یا غیر مستقیم، محاسبه و پرداخت می گردد.

تبصره: در صورتی که یک فرد در چند بخش ارائه خدمت نماید در شاخص های غیر عملکردی بخش دوم، صرفاً امتیاز بخش ثبت می گردد و سایر امتیازها اعم از (امتیاز نوع شغل، سابقه خدمت و مدرک تحصیلی) مجدداً ثبت و محاسبه نمی شود.

۳) امتیاز حضور

دریافت کارانه کارکنان گروه پرستاری با عملکرد غیر مستقیم مشروط به تکمیل ساعت موظفی فرد با احتساب قانون ارتقاء بهره وری می باشد و در صورت عدم پوشش موظفی به تناسب، مشمول تعدیل می شود. بطور مثال سرپرستاری ۱۵ روز از ماه مرخصی بوده است (صرفاً ۵۰٪ از موظفی فرد با حضور ایشان پوشش داده شده است)



لذا عملکرد فرد بر اساس ضرایب ذکر شده در بندهای فوق احصاء و در نهایت با ضریب ۵۰٪ محاسبه می‌شود امتیاز حضور هر فرد به روش زیر محاسبه می‌گردد:

ساعت موظفی براساس قانون ارتقا بهره وری (ماموریت + حضور واقعی فرد (مطابق تایمکس)) = امتیاز حضور

فصل سوم: محاسبه کارانه گروه پرستاری

ماده ۳: مبلغ کارانه هر یک از کارکنان گروه پرستاری شاغل در بیمارستان، براساس امتیازات هر فرد و به روش ذیل تعیین می‌گردد:

۱- مبلغ کارانه هر یک از کارکنان گروه پرستاری با عملکرد مستقیم در مرکز، براساس امتیازات هر فرد و به روش ذیل تعیین می‌گردد:

امتیاز کارانه فرد = [(امتیاز عملکرد × امتیاز کیفی) + امتیاز بخش + امتیاز سابقه خدمت + امتیاز مدرک تحصیلی + امتیاز نوع شغل]

۲) مبلغ کارانه هر یک از کارکنان گروه پرستاری با عملکرد غیر مستقیم در مرکز، براساس امتیازات هر فرد و به روش ذیل تعیین می‌گردد:

امتیاز کارانه فرد = [(امتیاز عملکرد × امتیاز کیفی × امتیاز حضور) + امتیاز بخش + امتیاز سابقه خدمت + امتیاز مدرک تحصیلی + امتیاز نوع شغل]

مجموع امتیاز کارانه مرکز = (امتیاز کارانه هر فرد در بخش‌ها یا واحدهای مرکز) ∑

$$\text{ضریب امتیاز کارانه هر فرد} = \frac{\text{امتیاز هر فرد}}{\text{مجموع امتیاز کارانه مرکز}}$$

مبلغ کارانه فرد = ضریب امتیاز کارانه هر فرد × مبلغ درآمد حاصل از تعرفه خدمات و مراقبت‌های پرستاری مرکز

تبصره ۱: هیات اجرایی مکلف است فیش پرداختی شامل کلیه امتیازها را در اختیار هر یک از کارکنان گروه پرستاری قرار دهد. این کارنامه همراه هر پرداخت کارانه (اعم از قطعی یا علی‌الحساب) از طریق مدیریت مرکز در اختیار همه کارکنان مشمول قرار گیرد.



مثال ۱: پرستاری با مدرک لیسانس و ۱۵ سال سابقه کاری و نمره کیفی ۱، در بخش ICU، در طول یک ماه ۴۰ بیمار به شرح ذیل داشته است و در چهار شیفت نیز مسئول شیفت بوده و در یک اعزام مرکز حضور داشته است. کای عملکردی و امتیاز فردی به شرح محاسبه می گردد:

۱۰ بیمار سطح پنج در شیفت شب: $10 \times 1/2$ (ضریب شب) = ۱۲ (تعداد بیماران) $\leftarrow 12 \times 7/5 = 90$ امتیاز

۲۰ بیمار سطح پنج در شیفت صبح: $20 \times 7/5 = 150$ امتیاز

۱۰ بیمار سطح چهار در شیفت صبح: $10 \times 5 = 50$ امتیاز

چهار مسئول شیفت: ۳۰ امتیاز

یک اعزام: ۱۰ امتیاز

امتیاز کای عملکرد فردی: $90 + 150 + 50 + 30 + 10 = 330$

امتیاز فردی: $(1 \times 330) + 15$ (بخش) + ۳ (سابقه) + ۴ (مدرک) + ۳۵ (نوع شغل) = ۳۸۷

مثال ۲: کمک بهیاری با مدرک زیر دیپلم و ۱۵ سال سابقه کاری، ۲۲۰ ساعت کارکرد ماهانه و نمره کیفی ۱، در بخش ICU، با میانگین عملکرد پرستاران آن بخش برابر با ۳۳۰ امتیاز ارائه خدمت داشته است. کای عملکردی و امتیاز فردی به شرح ذیل محاسبه می گردد:

کای اولیه عملکرد فردی: $110 = 330 \div 3$

ضریب حضور فردی: $1/25 = 220 \div 176$

امتیاز عملکرد فردی: $137/5 = 110 \times 1/25$

امتیاز فردی: $(1 \times 137/5) + 15$ (بخش) + ۳ (سابقه) + ۱ (مدرک) + ۱۵ (نوع شغل) = ۱۷۱/۵

، با مدرک فوق لیسانس و ۱۵ سال سابقه کاری، ۷۰ ساعت کارکرد ماهانه و ۷۰ **مثال ۳:** سرپرستار بخش ساعت استعلاجی (موظفی ماهانه ۱۴۰ ساعت می باشد)، نمره کیفی ۱، با میانگین عملکرد پرستاران آن بخش برابر با ۳۳۰ امتیاز ارائه خدمت داشته است. کای عملکردی و امتیاز فردی به شرح ذیل محاسبه می گردد:

امتیاز کای عملکرد فردی: $429 = 1/3 \times 330$

ضریب حضور فردی: $214/5 = 429 \times 50\%$ (حضور)

امتیاز فردی: $(1 \times 214/5) + 15$ (بخش) + ۳ (سابقه) + ۵ (مدرک) + ۴۵ (نوع شغل) = ۲۸۲/۵

فصل چهارم: سایر مقررات مربوطه

ماده ۴: در خصوص کارکنان گروه پرستاری که از طریق شرکتهای خدماتی بکارگیری شدهاند، در صورتی که واحد/بخش به طور کامل برون سپاری شده است، نیروهایی که از طریق شرکت به کارگیری شدهاند از شمول دستورالعمل خارج می باشد؛ ولی پرسنلی که از مرکز حقوق دریافت می کنند در شمول دستورالعمل خواهند بود و برای پرداخت کارانه به ایشان مطابق لیست تنظیمی بخش محل فعالیت، در صورت نیاز قرارداد شرکت اصلاح می گردد.

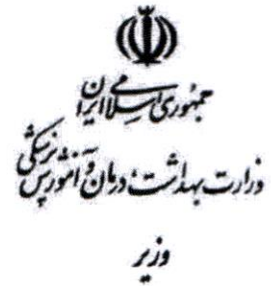
ماده ۵: در صورتی که واحد/بخش مربوطه توسط مرکز اداره می شود و بخشی از نیروی انسانی توسط شرکت تامین می گردد (در قالب شرکتهای خدمات پیمان کاری و تامین نیروی انسانی و تعاونی های خدمات نیروی انسانی)، از مزایای این دستورالعمل بهره مند خواهند شد و قرارداد شرکت با مرکز باید به نحوی اصلاح گردد که پرداخت لازم به شرکت جهت جبران خدمات نیروی انسانی مربوطه صورت گیرد و شرکت متعهد گردد پرداخت کارانه نیروی انسانی خود را در واحدهای مجری، متناسب با پرداخت کارانه سایر کارکنان مشابه با رعایت قانون، همزمان با سایر کارکنان و در چارچوب این دستورالعمل پرداخت نماید. بدیهی است بخش هایی که درون سپاری شده اند، از مزایای این دستورالعمل بهره مند می گردند.

ماده ۶: اضافه کار کارکنان شاغل در هر بیمارستان به صورت ماهیانه بر اساس حضور غیرموظف واقعی هر فرد و به صورت جداگانه از کارانه و بر اساس قوانین بالادستی مربوط به اضافه کار محاسبه و پرداخت می گردد. اعمال اضافه کار غیرواقعی و تشویقی تحت هر عنوان در محاسبه پرداخت فاقد وجاهت قانونی می باشد.

ماده ۷: این دستورالعمل جایگزین دستورالعمل نظام نوین اداره بیمارستان ها، موضوع بخشنامه شماره ۱۳۲۵۱ مورخ ۱۳۷۸/۱۰/۱۲ و دستورالعمل پرداخت مبتنی بر عملکرد موضوع بخشنامه شماره ۱۰۰/۱۵۲۵ مورخ ۱۳۹۳/۱۱/۲۶ و اصلاحیه های بعدی آنها می گردد. با توجه به لزوم اجرای هماهنگ این دستورالعمل در کلیه موسسات، هر گونه تغییر در مواد و تبصره های این دستورالعمل، تنها با کسب مجوز مکتوب از دبیرخانه شورا امکان پذیر است.

ماده ۸: بار مالی اجرای این دستورالعمل در بودجه تفصیلی موسسه از محل اعتبارات و درآمد اختصاصی بخش درمان در سال مربوطه، پیش بینی می شود.

بسمتعالی



شماره شماره
تاریخ تاریخ
پست پست

این دستورالعمل در ۴ فصل، ۸ ماده و ۲۲ تبصره مورد تصویب قرار گرفت و از تاریخ ۱۴۰۱/۰۱/۰۱ در کلیه بیمارستان‌ها، مراکز آموزشی و درمانی، کلینیک‌های ویژه وابسته دانشگاه‌ها و دانشکده‌های علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی لازم‌الاجرا و در سایر مراکز تشخیصی و درمانی مانند آزمایشگاه مرجع سلامت، مراکز بیماری‌های خاص و مراکز دندانپزشکی و سایر موارد مشابه که به تصویب کارگروه می‌رسد قابل اجرا می‌باشد و کلیه بخشنامه‌ها، آیین‌نامه‌ها و دستورالعمل‌های مغایر با آن کان‌لم‌یکن تلقی می‌گردند.

دکتر بهرام عین‌اللهی
وزیر بهداشت، درمان و آموزش پزشکی

پیوست شماره یک: تعریف سطوح مراقبتی

سطح مراقبت: میزان نیاز بیمار به مراقبت های پرستاری براساس وضعیت بیمار طی یک نوبت کاری است که در این دستورالعمل در پنج سطح شامل خود مراقبتی^۱، مراقبت جزئی^۲، مراقبت نسبی^۳، مراقبت کامل^۲ و ویژه^۳ در نظر گرفته شده است.

سطح یک (خود مراقبتی): بیمار بدون کمک دیگران قادر به انجام فعالیت های روزانه خود (خوردن و آشامیدن، نظافت و آراستگی، دفع و حرکت) می باشد. غالباً نیاز به درمان دارویی خاصی ندارند و عمده اقدام مراقبتی آنها برقراری راه وریدی و کنترل هر ۶ ساعت علائم حیاتی می باشد.

سطح دو (مراقبت جزئی): بیمار با حداقل کمک قادر به انجام فعالیت های روزمره خود می باشد. در طول یک نوبت کاری نیازمند سطح محدودی از مراقبت که نهایتاً شامل کنترل علائم حیاتی (هر ۶ ساعت)، برقراری راه وریدی، دادن دارو و بررسی اثر دارو می باشد.

سطح سه (مراقبت نسبی): بیمار برای انجام فعالیت های روزانه به کمک احتیاج داشته و نیازمند سطح بالاتری از مراقبت ها مانند مشاهده و ارزیابی دوره ای وضعیت فیزیولوژیک در هر نوبت کاری، کنترل دقیق علائم حیاتی، برقراری راه وریدی و مانیتورینگ آن، درمان دارویی و بررسی اثرات درمانی و جانبی درمان ها می باشد.

سطح چهار (مراقبت کامل): بیمار به طور کامل وابسته است و قادر به انجام هیچ یک از فعالیت های روزمره خود نیست. در این سطح بیمار از نظر فیزیولوژیک به شدت بدحال و دارای علائم حاد مانند خونریزی، حملات حاد تنفسی و... دریافت کننده داروهای متعدد، نیازمند دریافت مراقبت بیشتر از متوسط شامل مشاهده و ارزیابی مکرر وضعیت فیزیولوژیک، شناختی و روانی، کنترل هر ۲ تا ۴ ساعت علائم حیاتی، بررسی و اقدامات ویژه تغذیه ای می باشد.

سطح پنج (مراقبت ویژه): بیمار نیازمند حداکثر مراقبت، مشاهدات و مانیتورینگ مداوم، کنترل هر یک ساعت علائم حیاتی و دریافت کننده درمان های پیچیده و مداخلات پیشرفته پرستاری مثل مراقبت از بیمار تحت ونتیلاتور می باشد.

^۱- Self-care

^۲-Total care

^۳-Intensive care