



دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی
استان سمنان

دستورالعمل آموزشی پرداخت مبتنی بر عملکرد

کارکنان غیر پزشکی شاغل در بیمارستانهای وابسته به

دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی استان سمنان





تعاریف:

واحدهای های پشتیبان:

به واحدهایی اطلاق می شود که در آنها فعالیت های تشخیصی و یا درمانی و یا توانبخشی دارای تعریف های مصوب ارائه نمیگردد؛ مانند واحدهای مدیریت، حسابداری، کارگزینی و امور اداری، فناوری اطلاعات، دفتر پرستاری، تجهیزات پزشکی، کنترل عفونت، اعتباربخشی، بهبود کیفیت و سایر واحدهای مشابه. کارکنان واحدهای پشتیبان درصدی از درآمد بیمارستان را بعنوان پرداخت مبتنی بر عملکرد دریافت می کنند

بخش های تشخیصی درمانی:

به بخشهایی اطلاق می شود که در آنها فعالیت های تشخیصی و یا درمانی و یا توانبخشی دارای تعریف مصوب ارائه میگردد. کلیه بخش های بستری عادی و ویژه، اتاق های عمل، بخش های سرپایی (مانند درمانگاه یا بخش های تشخیصی)، بخش های پاراکلینیک (شامل داروخانه، آزمایشگاه تشخیص طبی، پاتولوژی، ژنتیک، تصویربرداری پزشکی، پزشکی هسته ای، رادیوتراپی و سایر موارد)، بخش های پیراپزشکی (شامل فیزیوتراپی، کاردرمانی، بینایی سنجی، گفتاردرمانی، شنوایی شناسی، ارتوپدی فنی و سایر موارد) و سایر واحدهای دارای پروانه فعالیت (مانند واحد روانشناسی بالینی، تغذیه و سایر موارد) بخش های تشخیصی و درمانی محسوب میشوند. کارکنان بخش های تشخیصی درمانی درصدی از درآمد بخش محل فعالیتشان را بعنوان پرداخت مبتنی بر عملکرد دریافت می کنند

پرداخت به بخش های تشخیصی درمانی

مرحله اول: تعیین درصد سهم کارکنان هر بخش تشخیصی و درمانی

این مرحله تنها یک بار و قبل از انعقاد تفاهیم نامه صورت می گیرد.

مرحله دوم: تعیین درآمد قابل توزیع ماهیانه هر بخش تشخیصی و درمانی

این مرحله به طور ماهیانه به منظور پرداخت عملکردی کارکنان بخش صورت می گیرد.

مرحله اول: تعیین درصد سهم کارکنان هر بخش تشخیصی و درمانی



گام ۱: ساماندهی و تفکیک بخش های تشخیصی درمانی متناسب با ساختار بیمارستان

گام ۲: محاسبه میانگین کارانه تعدیل شده کارکنان هر بخش

گام ۳: محاسبه میانگین اضافه کار کارکنان هر بخش

گام ۴: محاسبه درآمد مینای هر بخش

گام ۵: محاسبه درصد سهم کارکنان هر بخش

مرحله دوم: تعیین درآمد قابل توزیع ماهیانه هر بخش تشخیصی و درمانی

گام ۱: محاسبه درآمد مینای هر بخش در پایان هر ماه

گام ۲: محاسبه ضریب کیفی عملکرد هر بخش

گام ۳: محاسبه درآمد قابل توزیع هر بخش

مرحله اول: تعیین درصد سهم کارکنان هر بخش تشخیصی و درمانی

گام ۱: ساماندهی و تفکیک بخش های تشخیصی درمانی متناسب با ساختار بیمارستان



عنوان بخشی	نام و نام خانوادگی	شغل	کارانه												میانگین کل سال
			فروردین ۹۲	اردیبهشت ۹۲	خرداد ۹۲	تیر ۹۲	مرداد ۹۲	شهریور ۹۲	مهر ۹۲	آبان ۹۲	آذر ۹۲	دی ۹۲	بهمن ۹۲	اسفند ۹۲	
در مانگاه															
در مانگاه A	مهندس	مهندس	۲۲۹۲۰۰۰	۲۰۰۰۰۰۰	۱۸۰۰۰۰۰	۱۰۰۰۰۰۰	۱۰۰۰۰۰۰	۱۰۰۰۰۰۰	۱۰۰۰۰۰۰	۲۲۰۰۰۰۰	۲۰۰۰۰۰۰	۲۰۰۰۰۰۰	۲۰۰۰۰۰۰	۱۸۰۰۰۰۰	
			۳۰۰۰۰۰۰	۲۰۰۰۰۰۰	۲۰۰۰۰۰۰	۲۰۰۰۰۰۰	۲۰۰۰۰۰۰	۲۰۰۰۰۰۰	۲۰۰۰۰۰۰	۲۰۰۰۰۰۰	۲۰۰۰۰۰۰	۲۰۰۰۰۰۰	۲۰۰۰۰۰۰	۲۰۰۰۰۰۰	
در مانگاه B	پرستار	پرستار	۲۰۰۰۰۰۰	۲۰۰۰۰۰۰	۲۰۰۰۰۰۰	۲۰۰۰۰۰۰	۲۰۰۰۰۰۰	۲۰۰۰۰۰۰	۲۰۰۰۰۰۰	۲۰۰۰۰۰۰	۲۰۰۰۰۰۰	۲۰۰۰۰۰۰	۲۰۰۰۰۰۰	۲۰۰۰۰۰۰	
			۲۰۰۰۰۰۰	۲۰۰۰۰۰۰	۲۰۰۰۰۰۰	۲۰۰۰۰۰۰	۲۰۰۰۰۰۰	۲۰۰۰۰۰۰	۲۰۰۰۰۰۰	۲۰۰۰۰۰۰	۲۰۰۰۰۰۰	۲۰۰۰۰۰۰	۲۰۰۰۰۰۰	۲۰۰۰۰۰۰	
در مانگاه C	مدیر	مدیر	۲۰۰۰۰۰۰	۲۰۰۰۰۰۰	۲۰۰۰۰۰۰	۲۰۰۰۰۰۰	۲۰۰۰۰۰۰	۲۰۰۰۰۰۰	۲۰۰۰۰۰۰	۲۰۰۰۰۰۰	۲۰۰۰۰۰۰	۲۰۰۰۰۰۰	۲۰۰۰۰۰۰	۲۰۰۰۰۰۰	
			۲۰۰۰۰۰۰	۲۰۰۰۰۰۰	۲۰۰۰۰۰۰	۲۰۰۰۰۰۰	۲۰۰۰۰۰۰	۲۰۰۰۰۰۰	۲۰۰۰۰۰۰	۲۰۰۰۰۰۰	۲۰۰۰۰۰۰	۲۰۰۰۰۰۰	۲۰۰۰۰۰۰	۲۰۰۰۰۰۰	
در مانگاه D	مدیر	مدیر	۲۰۰۰۰۰۰	۲۰۰۰۰۰۰	۲۰۰۰۰۰۰	۲۰۰۰۰۰۰	۲۰۰۰۰۰۰	۲۰۰۰۰۰۰	۲۰۰۰۰۰۰	۲۰۰۰۰۰۰	۲۰۰۰۰۰۰	۲۰۰۰۰۰۰	۲۰۰۰۰۰۰	۲۰۰۰۰۰۰	
			۲۰۰۰۰۰۰	۲۰۰۰۰۰۰	۲۰۰۰۰۰۰	۲۰۰۰۰۰۰	۲۰۰۰۰۰۰	۲۰۰۰۰۰۰	۲۰۰۰۰۰۰	۲۰۰۰۰۰۰	۲۰۰۰۰۰۰	۲۰۰۰۰۰۰	۲۰۰۰۰۰۰	۲۰۰۰۰۰۰	
در مانگاه E	مدیر	مدیر	۲۰۰۰۰۰۰	۲۰۰۰۰۰۰	۲۰۰۰۰۰۰	۲۰۰۰۰۰۰	۲۰۰۰۰۰۰	۲۰۰۰۰۰۰	۲۰۰۰۰۰۰	۲۰۰۰۰۰۰	۲۰۰۰۰۰۰	۲۰۰۰۰۰۰	۲۰۰۰۰۰۰	۲۰۰۰۰۰۰	
			۲۰۰۰۰۰۰	۲۰۰۰۰۰۰	۲۰۰۰۰۰۰	۲۰۰۰۰۰۰	۲۰۰۰۰۰۰	۲۰۰۰۰۰۰	۲۰۰۰۰۰۰	۲۰۰۰۰۰۰	۲۰۰۰۰۰۰	۲۰۰۰۰۰۰	۲۰۰۰۰۰۰	۲۰۰۰۰۰۰	
در مانگاه F	پرستار	پرستار	۲۰۰۰۰۰۰	۲۰۰۰۰۰۰	۲۰۰۰۰۰۰	۲۰۰۰۰۰۰	۲۰۰۰۰۰۰	۲۰۰۰۰۰۰	۲۰۰۰۰۰۰	۲۰۰۰۰۰۰	۲۰۰۰۰۰۰	۲۰۰۰۰۰۰	۲۰۰۰۰۰۰	۲۰۰۰۰۰۰	
			۲۰۰۰۰۰۰	۲۰۰۰۰۰۰	۲۰۰۰۰۰۰	۲۰۰۰۰۰۰	۲۰۰۰۰۰۰	۲۰۰۰۰۰۰	۲۰۰۰۰۰۰	۲۰۰۰۰۰۰	۲۰۰۰۰۰۰	۲۰۰۰۰۰۰	۲۰۰۰۰۰۰	۲۰۰۰۰۰۰	
در مانگاه G	پرستار	پرستار	۲۰۰۰۰۰۰	۲۰۰۰۰۰۰	۲۰۰۰۰۰۰	۲۰۰۰۰۰۰	۲۰۰۰۰۰۰	۲۰۰۰۰۰۰	۲۰۰۰۰۰۰	۲۰۰۰۰۰۰	۲۰۰۰۰۰۰	۲۰۰۰۰۰۰	۲۰۰۰۰۰۰	۲۰۰۰۰۰۰	
			۲۰۰۰۰۰۰	۲۰۰۰۰۰۰	۲۰۰۰۰۰۰	۲۰۰۰۰۰۰	۲۰۰۰۰۰۰	۲۰۰۰۰۰۰	۲۰۰۰۰۰۰	۲۰۰۰۰۰۰	۲۰۰۰۰۰۰	۲۰۰۰۰۰۰	۲۰۰۰۰۰۰	۲۰۰۰۰۰۰	
میانگین وزنی تعداد پرسنل			۷	۷	۶	۵	۶	۶	۶	۷	۷	۶	۶	۶,۲۵	

$$۲۵,۶ = \frac{(7+7+6+5+6+6+7+7+6+6+6+6)}{12}$$

۲: محاسبه میانگین کارانه تعدیل شده کارکنان هر بخش

تعیین درجه سختی مراقبت بخش های مختلف بر اساس جدول تعدیل تعیین درجه سختی مراقبت در بخش های تشخیصی و درمانی



ردیف	نام بخش	سطح سختی بخش	ضریب تعدیل
۱	درمانگاه، بخش سرپایی و بستری اعتیاد (MMT)	سطح یک	$1 \times N$
۲	بخش سرپایی هموفیلی و تالاسمی، خدمات تخصصی تشخیصی (EEG)، اکوکاردیوگرافی و ...، داروخانه و واحدهای پیراپزشکی (کلیژوترایی، کاردرمائی، شتوایی شناسی، بینایی سنجی، تغذیه، روانشناسی و سایر موارد مشابه)	سطح دو	$\times N$ ۱،۱۰
۳	بخش سرپایی پزشکی هسته‌ای، بخش سرپایی رادیوترایی-آنکولوژی، بخش تصویربرداری پزشکی، آزمایشگاه پزشکی و بخش‌های اسکوپ	سطح سه	$\times N$ ۱،۱۵
۴	PostCCU، بخش‌های جراحی بزرگسالان به جزء موارد بند ۵ و بخش مراقبت‌های پس از زایمان (Post Partum)	سطح چهار	$\times N$ ۱،۲۰
۵	انواع بخش‌های داخلی (بزرگسالان، اطفال و نوزادان)، عفونی، Intermediate ICU، روانپزشکی، جراحی پیوند، جراحی قلب اطفال و CCU، بخش‌های جراحی توراکی، جراحی اطفال و نوزادان، جراحی قلب بزرگسالان، جراحی مغز و اعصاب	سطح پنج	$\times N$ ۱،۲۵
۶	بخش‌های سوختگی، مسمومیت، دیالیز، خون و هماتولوژی، شیمی درمانی و آنکولوژی، بخش بستری پزشکی هسته‌ای، بخش بستری رادیوترایی، بلوک زایمان سطح ۱ و ۲، اتاق عمل و آنژیوگرافی، آزمایشگاه تخصصی کشت و آنتی بیوگرام سل	سطح شش	$\times N$ ۱،۳۰
۷	انواع بخش ICU شامل ICU بزرگسالان، ICU کودکان و ICU نوزادان (به جز موارد اشاره شده در بند ۸)، BMT، بخش یارداری پرخطر و بلوک زایمان سطح ۳	سطح هفت	$\times N$ ۱،۴۰
۸	اورژانس، ICU جراحی قلب اطفال و ICU پیوند	سطح هشت	$\times N$ ۱،۶۰

در خصوص بخش‌های دارای تخت‌های مصوب متنوع



در مواردی که در یک بخش، دو یا چند نوع تخت مصوب مطابق نظام سطح‌بندی وجود دارد که ضرایب سختی مراقبت متفاوتی براساس جدول دارند، ملاک تعیین ضریب سختی مراقبت بخش، میانگین وزنی ضرایب جدول بر حسب تعداد تخت می‌باشد.

گام ۲: محاسبه میانگین کارانه تعدیل شده کارکنان هر بخش

نام بخش بالیستی	میانگین وزنی تعداد افراد واقعی بخش در سال	میانگین وزنی کارانه گروه پرستاری بخش در ماه (۱)	ضریب سختی بخش	کارانه تعدیل شده (۲)	کارانه انتخابی (بالاترین کارانه از میان دو ستون (۱) و (۲))	مستوی تعدیلی یا ضریب سختی بخش
درماتولوژی	۶,۲۵	۲,۹۱۵,۸۷۶	۱	۲,۷۱۱,۲۸۱ (۸)	۲,۹۱۵,۸۷۶	۲۰۳,۳۴۶,۰۳۸
جراحی کلیه و کولون	۱۲,۰۸	۲,۷۱۷,۶۸۸	۱,۲	۳,۲۵۳,۵۳۷	۳,۲۵۳,۵۳۷	۳۷۱,۶۳۲,۶۶۶
اطفال	۱۳,۰۰	۲,۷۳۶,۶۸۰	۱,۲۵	۳,۳۸۹,۱۰۱	۳,۳۸۹,۱۰۱	۴۴,۰۵۸,۳۱۳
داخلی	۵,۷۵	۲,۴۷۴,۸۷۸	۱,۲۵	۳,۳۸۹,۱۰۱	۳,۳۸۹,۱۰۱	۱۹,۴۸۷,۳۳۰

(۸) میانگین وزنی کارانه گروه پرستاری تمامی بخش‌های تشخیصی درمانی

این گروه شامل سرپرستار، پرستار، بهیار، کمک بهیار، تکنسین/کارردان/کارشناس اتاق عمل، تکنسین/کارردان/کارشناس بیهوشی، پمپیست و ماما می‌باشد.

ادامه گام ۲: محاسبه میانگین کارانه تعدیل شده کارکنان هر بخش



ردیف	سرفصل خدمت	میانگین درآمد شش ماهه اول سال ۱۳۹۳	درصد جزء حرقه ای از کل	مبلغ جزء حرقه ای قبل از اجرای کتاب (۱)	میانگین مبلغ جزء حرقه ای در ماه های اجرای کتاب سال ۱۳۹۳ (۲)
۱	جراحی	A	%۱۰۰	$\%100 \times A$	
۲	بیهوشی	B	%۱۰۰	$\%100 \times B$	
۳	داخلی	C	%۱۰۰	$\%100 \times C$	
۴	کمک جراح	D	%۱۰۰	$\%100 \times D$	
۵	آزمایشگاه	E	%۵۰	$\%50 \times E$	
۶	پاتولوژی	F	%۵۰	$\%50 \times F$	
۷	رادیوگرافی	G	%۱۰	$\%10 \times G$	
۸	سی تی اسکن	H	%۱۰	$\%10 \times H$	
۹	سونوگرافی	I	%۲۵	$\%25 \times I$	
۱۰	MRI	J	%۱۰	$\%10 \times J$	
۱۱	پزشکی هسته ای	K	%۳۰	$\%30 \times K$	
۱۲	رادیوتراپی	L	%۱۰	$\%10 \times L$	
مجموع		Σ(۱)	Σ(۲)		
متوسط رشد ناشی از کتاب در بخش های تشخیصی و درمانی (R)		$R = \Sigma(۲) / \Sigma(۱)$			

کام ۳: محاسبه میانگین اضافه کار کارکنان هر بخش



عنوان بخشی	نام و نام خانوادگی	شغل	فروردین ۹۴	اردیبهشت ۹۴	خرداد ۹۴	تیر ۹۴	مرداد ۹۴	شهریور ۹۴	مهر ۹۴	آبان ۹۴	آذر ۹۴	دی ۹۴	بهمن ۹۴	اسفند ۹۴
در حال کار			۲,۳۶۰,۰۰۰	۲,۳۶۰,۰۰۰	۲,۳۶۰,۰۰۰	۲,۳۶۰,۰۰۰	۲,۳۶۰,۰۰۰	۲,۳۶۰,۰۰۰	۲,۳۶۰,۰۰۰	۲,۳۶۰,۰۰۰	۲,۳۶۰,۰۰۰	۲,۳۶۰,۰۰۰	۲,۳۶۰,۰۰۰	۲,۳۶۰,۰۰۰
در حال کار	A	سرپرست	۲,۳۶۰,۰۰۰	۲,۳۶۰,۰۰۰	۲,۳۶۰,۰۰۰	۲,۳۶۰,۰۰۰	۲,۳۶۰,۰۰۰	۲,۳۶۰,۰۰۰	۲,۳۶۰,۰۰۰	۲,۳۶۰,۰۰۰	۲,۳۶۰,۰۰۰	۲,۳۶۰,۰۰۰	۲,۳۶۰,۰۰۰	۲,۳۶۰,۰۰۰
در حال کار	B	پرستار	۲,۳۶۰,۰۰۰	۲,۳۶۰,۰۰۰	۲,۳۶۰,۰۰۰	۲,۳۶۰,۰۰۰	۲,۳۶۰,۰۰۰	۲,۳۶۰,۰۰۰	۲,۳۶۰,۰۰۰	۲,۳۶۰,۰۰۰	۲,۳۶۰,۰۰۰	۲,۳۶۰,۰۰۰	۲,۳۶۰,۰۰۰	۲,۳۶۰,۰۰۰
در حال کار	C	هیست	۲,۳۶۰,۰۰۰	۲,۳۶۰,۰۰۰	۲,۳۶۰,۰۰۰	۲,۳۶۰,۰۰۰	۲,۳۶۰,۰۰۰	۲,۳۶۰,۰۰۰	۲,۳۶۰,۰۰۰	۲,۳۶۰,۰۰۰	۲,۳۶۰,۰۰۰	۲,۳۶۰,۰۰۰	۲,۳۶۰,۰۰۰	۲,۳۶۰,۰۰۰
در حال کار	D	هیست	۲,۳۶۰,۰۰۰	۲,۳۶۰,۰۰۰	۲,۳۶۰,۰۰۰	۲,۳۶۰,۰۰۰	۲,۳۶۰,۰۰۰	۲,۳۶۰,۰۰۰	۲,۳۶۰,۰۰۰	۲,۳۶۰,۰۰۰	۲,۳۶۰,۰۰۰	۲,۳۶۰,۰۰۰	۲,۳۶۰,۰۰۰	۲,۳۶۰,۰۰۰
در حال کار	E	هیست	۲,۳۶۰,۰۰۰	۲,۳۶۰,۰۰۰	۲,۳۶۰,۰۰۰	۲,۳۶۰,۰۰۰	۲,۳۶۰,۰۰۰	۲,۳۶۰,۰۰۰	۲,۳۶۰,۰۰۰	۲,۳۶۰,۰۰۰	۲,۳۶۰,۰۰۰	۲,۳۶۰,۰۰۰	۲,۳۶۰,۰۰۰	۲,۳۶۰,۰۰۰
در حال کار	F	پرستار	۲,۳۶۰,۰۰۰	۲,۳۶۰,۰۰۰	۲,۳۶۰,۰۰۰	۲,۳۶۰,۰۰۰	۲,۳۶۰,۰۰۰	۲,۳۶۰,۰۰۰	۲,۳۶۰,۰۰۰	۲,۳۶۰,۰۰۰	۲,۳۶۰,۰۰۰	۲,۳۶۰,۰۰۰	۲,۳۶۰,۰۰۰	۲,۳۶۰,۰۰۰
در حال کار	G	پرستار	۲,۳۶۰,۰۰۰	۲,۳۶۰,۰۰۰	۲,۳۶۰,۰۰۰	۲,۳۶۰,۰۰۰	۲,۳۶۰,۰۰۰	۲,۳۶۰,۰۰۰	۲,۳۶۰,۰۰۰	۲,۳۶۰,۰۰۰	۲,۳۶۰,۰۰۰	۲,۳۶۰,۰۰۰	۲,۳۶۰,۰۰۰	۲,۳۶۰,۰۰۰

گام ۴: محاسبه میانگین ماهیانه در آمد مبنای هر بخش

در آمد دارو و تجهیزات + کسورات بیمه ای - در آمد ناخالص بخش = در آمد مبنای بخش
در آمد مبنای با فرمول فوق برای ماه های اجرای کتاب محاسبه شده و میانگین
ماهیانه آن در نهایت محاسبه می گردد.

به طور مثال در صورتی که کتاب در ماه های مهر تا دی ماه ۱۳۹۳ در بیمارستان اجرا گردیده
است، میانگین ۵ ماهه در آمد مبنای خروجی گام ۴ خواهد بود.

اخذ اطلاعات بخش ها (درآمد ناخالص، درآمد دارو و تجهیزات مصرفی و کسورات بیمه ای) از سیستم
HIS بیمارستان صورت می پذیرد.

* منظور از درآمد ناخالص بخش، کلیه سرفصلهای درآمدی ثبت شده در پرونده بیماران شامل: هتلینگ،
حق العلاج، خدمات پاراکلینیک (آزمایشگاه، رادیولوژی و...)، ویزیت، مشاوره و... به استثنای دارو و
تجهیزات می باشد



نام بخش بالینی	درآمد ناخالص بخش (کل سال ۹۲)	کسورات بخش (کل سال ۹۲)	درآمد دارو و تجهیزات بخش (کل سال ۹۲)	درآمد مبنای بخش (یک ماهه)	مجموع اضافه کار و کارانه تعدیل شده نهایی بخش (یک ماهه)	درصد سهم کارکنان بخش
درمانگاه	۶۴۴,۳۳۶,۰۰۰	.	.	۵۳,۶۹۴,۶۶۷	۴۸,۴۹۳,۷۹۹	٪۹۰,۱۳
جراحی عمومی	۴,۴۷۶,۰۰۴,۵۵۵	۵۴,۷۵۲,۰۰۰	۱,۰۰۷,۹۸۵,۴۷۴	۲۸۴,۴۳۸,۱۲۳	۱۰۷,۳۴۹,۱۹۵	٪۳۷,۷۴
اطفال	۵,۶۸۷,۱۳۴,۶۵۰	۳۸,۷۶۲,۰۰۰	۹۳۶,۱۹۳,۳۰۷	۳۹۲,۶۸۱,۶۱۲	۳۷,۲۳۲,۲۰۱	٪۹,۲۸
داخلی	۵,۸۷۶,۲۹۱,۳۶۹	۵۴,۳۵۷,۰۰۰	۱,۹۵۳,۶۹۱,۶۱۲	۳۲۲,۳۵۳,۵۶۳	۱۸,۶۴۲,۰۱۸	٪۵,۷۸

در موارد خاص، در صورتی که



سقف درصد سهم کارکنان از درآمد بخش (گام ۵) معادل ۱۰۰٪ درآمد مبنای بخش خواهد بود و مابقی از محل سهم مدیریت جبران می‌گردد.

مرحله دوم: تعیین درآمد قابل توزیع ماهیانه هر بخش تشخیصی و درمانی

این مرحله به طور ماهیانه به منظور پرداخت عملکردی کارکنان بخش صورت می‌گیرد.

گام ۱: محاسبه درآمد مبنای هر بخش در پایان هر ماه

درآمد مبنای هر بخش، ماهانه توسط واحد حسابداری یا همکاری واحد فناوری اطلاعات محاسبه می‌شود.



اخذ اطلاعات بخش ها (درآمد ناخالص، درآمد دارو و تجهیزات مصرفی و کسورات بیمه ای) از سیستم HIS بیمارستان صورت می پذیرد.

* منظور از درآمد ناخالص بخش، کلیه سرفصلهای درآمدی ثبت شده در پرونده بیماران شامل: هتلینگ، حق العلاج، خدمات پاراکلینیک (آزمایشگاه، رادیولوژی و...)، ویزیت، مشاوره و... به استثنای دارو و تجهیزات می باشد.

(درآمد دارو و تجهیزات + کسورات بیمه ای) - درآمد ناخالص بخش = درآمد مبنای بخش

گام ۲: محاسبه ضریب کیفی عملکرد هر بخش

ضریب کیفی عملکرد بخش ها با استفاده از فرم ارزشیابی ۵۵۰ امتیازی (پیوست شماره ۲ دستورالعمل پرداخت عملکردی کارکنان) و بصورت هر ۳ ماه یکبار سنجیده خواهد شد. امتیاز به دست آمده در هر سه ماه برای محاسبات درآمد قابل توزیع بخش اعمال می شود.

ضریب کیفی عملکرد بخش ضریبی با حداقل ۸/۰ و حداکثر ۱/۱ می باشد.

! توجه

حداکثر ۳۰٪ تعداد بخش های تشخیصی درمانی می توانند امتیازی بالاتر از ۵۰۰ کسب نمایند، و در صورتی که بخش های بیشتری امتیازی بالاتر از ۵۰۰ کسب نمایند، به بخشی که بالاترین امتیاز را کسب نموده است، ضریب کیفی عملکرد ۱ داده خواهد شد و ضریب کیفی عملکرد برای سایر بخش ها متناسب با آن، تنظیم می گردد.

حداقل ضریب کیفی عملکرد بخش ۸/۰ است و در صورتی که بخشی کمتر از ۸۰٪ امتیازات ارزشیابی را کسب نموده باشد، ضریب کیفی عملکرد برای آن بخش، معادل ۸/۰ در نظر گرفته می شود.



ردیف	نام واحد ارزیابی کننده	عنوان شاخص
۱	دفتر پرستاری	شاخص های پرستاری
۲		آموزش و توانمندسازی کارکنان
۳		شاخص های کنترل عفونت
۴	واحد بهداشت بهداشت محیط و حرفه ای	شاخص های بهداشت محیط و حرفه ای بخش
۵	دفتر اعتباربخشی و بهبود کیفیت	شاخص های اعتباربخشی
۶		رضایتمندی بیماران
۷	واحد فناوری اطلاعات	شاخص های فناوری اطلاعات
۸	واحد پذیرش و مدارک پزشکی	شاخص های مدارک پزشکی
۹	واحد حسابداری و امور مالی	شاخص های مالی بخش
۱۰	واحد مهندسی تجهیزات پزشکی	مدیریت تجهیزات پزشکی



در شرایط خاص، در صورتی که درآمد قابل توزیع در هر یک از ماههای سال در هر یک از بخشهای بیمارستان، از رقم اضافه کاری بخش کمتر باشد، هیات مکلف است حداقل مبلغ قابل توزیع را معادل رقم ریالی اضافه کاری بخش تعیین و پرداخت نماید؛ به گونه‌ای که هر یک از کارکنان بخش حداقل معادل اضافه کاری خود دریافت داشته باشند.



تعاریف:

واحدهای های پشتیبان:

به واحدهایی اطلاق می‌شود که در آنها فعالیت‌های تشخیصی و یا درمانی و یا توانبخشی دارای تعرفه‌های مصوب ارائه نمی‌گردد؛ مانند واحدهای مدیریت، حسابداری، کارگزینی و امور اداری، فناوری اطلاعات، دفتر پرستاری، تجهیزات پزشکی، کنترل عفونت، اعتباربخشی، بهبود کیفیت و سایر واحدهای مشابه. کارکنان واحدهای پشتیبان درصدی از درآمد بیمارستان را بعنوان پرداخت مبتنی بر عملکرد دریافت می‌کند

نحوه پرداخت به واحد های پشتیبان

مرحله اول: تعیین درصد سهم کارکنان هر واحد پشتیبان

این مرحله تنها یک بار و قبل از عقد تفاهم نامه صورت می‌گیرد.

کام ۱: ساماندهی و تفکیک واحدهای پشتیبان متناسب با ساختار بیمارستان

کام ۲: تعیین ضریب تعدیل کارانه بر اساس نوع کار واحدهای مختلف بر اساس جدول تعدیل ضریب تعدیل

کارانه بر اساس نوع کار در واحد های پشتیبان



ردیف	نام واحد	سطح نوع کار واحد	هریب تعدیل نسبت به مبلغ کارانه ملایف تعدیل
۱	واحدهای مخابرات، نگهداری فضای سبز و باغبانی، دبیرخانه و بایگانی اداری، خیاطخانه و تایپ	سطح یک	$1 \times L$
۲	واحدهای مهدکودک، سمعی و بصری، سردخانه (Morgue)، واحد تیروهای خدماتی شاغل در واحدهای پشتیبان	سطح دو	$1,10 \times L$
۳	واحدهای اتاق کنترل، امور اعتبارها، جمع‌داری اموال (امین اموال)، آشپزخانه، روابط عمومی، کتابخانه و خدمات آموزشی	سطح سه	$1,20 \times L$
۴	واحدهای مددکاری اجتماعی، بهداشت محیط، بهداشت حرفه‌ای و طب کار، آمبولانس، احیا، زباله، تنظیف بیمارستان، دفتر فنی (ساختمان و آتش‌نشانی)، تأسیسات، تحقیق و توسعه، برنامه‌ریزی، نگهداری و انتظامات، کارگزینی و امور اداری، کارپردازی و تدارکات، امور قراردادهای، امور حقوقی و رختشوی‌خانه (لندری)	سطح چهار	$1,30 \times L$
۵	واحدهای استریلیزاسیون مرکزی (CSR)، آمار و مدارک پزشکی، حراست، صندوق، پذیرش، فناوری اطلاعات و تجهیزات پزشکی	سطح پنج	$1,50 \times L$
۶	واحدهای ارزشیابی عملکرد (اعتباربخشی و بهبود کیفیت)، حسابداری، درآمد و بیمه‌گری، ترخیص و اقتصاد درمان	سطح شش	$2,50 \times L$
۷	دفتر پرستاری، واحد کنترل عفونت (به صورت واحد مستقل از دفتر پرستاری)	سطح هفت	$3 \times L$
۸	حوزه مدیریت بیمارستان (شامل رئیس یا مدیرعامل بیمارستان، مدیر پرستاری (مترون)، مدیر مالی، مدیر یا معاون پشتیبانی و سایر معاونین غیرپزشک بیمارستان)	سطح هشت	$4 \times L$

تغییر سطح واحدها در ۱۵٪ از واحدهای پشتیبان بیمارستان امکان پذیر می باشد.

مرحله اول: تعیین درصد سهم کارکنان هر واحد پشتیبان

گام ۱: ساماندهی و تفکیک واحدهای پشتیبان متناسب با ساختار بیمارستان

گام ۲: محاسبه میانگین کارانه تعدیل شده کارکنان هر واحد پشتیبان

گام ۳: محاسبه میانگین اضافه کار کارکنان هر واحد پشتیبان

گام ۴: محاسبه درآمد مبنای بیمارستان



گام ۵: محاسبه درصد سهم واحدهای پشتیبان از درآمد مبنای بیمارستان

گام ۶: محاسبه درصد سهم هر واحد پشتیبان از کل واحدهای پشتیبان بیمارستان

مرحله دوم: تعیین درآمد قابل توزیع ماهیانه هر واحد پشتیبان

این مرحله به طور ماهیانه به منظور پرداخت عملکردی کارکنان واحد صورت می‌گیرد

گام ۱: محاسبه درآمد مبنای بیمارستان در پایان هر ماه

گام ۲: محاسبه سهم ریالی هر واحد پشتیبان از درآمد مبنای بیمارستان

گام ۳: محاسبه ضریب کیفی عملکرد هر واحد

گام ۴: محاسبه درآمد قابل توزیع هر واحد

مرحله اول: تعیین درصد سهم کارکنان هر واحد پشتیبان

در محاسبه کارانه و اضافه‌کار واحدها، در صورتی که فردی بین دو یا چند واحد به طور مشترک فعالیت نماید، کارانه و اضافه‌کار وی متناسب با میزان فعالیت در هر یک از واحدها، تقسیم می‌شود

در محاسبه میاتگین وزنی تعداد افراد هر بخش، کارکنانی که به طور مشترک در چند واحد فعالیت می‌کنند، برای هر واحد یک نفر کامل محسوب نمی‌شوند و کمتر از یک نفر می‌باشند.

به طور مثال: در صورتی که فردی در دو واحد فعالیت کند، در هر واحد معادل ۰.۵ نفر محسوب خواهد شد

گام ۲: تعیین ضرایب تعدیل کارانه براساس نوع کار در واحدهای

پشتیبان



ردیف	نام واحد	سطح نوع کار واحد	ضریب تعدیل نسبت به مبلغ کارانه ملاک تعدیل
۱	واحدهای مخابرات، نگهداری فضای سبز و باغبانی، دبیرخانه و بایگانی اداری، خیاطخانه و تایپ	سطح یک	$1 \times L$
۲	واحدهای مهدکودک، سمعی و بصری، سردخانه (Morgue)، واحد نیروهای خدماتی شاغل در واحدهای پشتیبان	سطح دو	$1,10 \times L$
۳	واحدهای اتاق کنترل، امور انبارها، جمع‌داری اموال (امین اموال)، آشپزخانه، روابط عمومی، کتابخانه و خدمات آموزشی	سطح سه	$1,20 \times L$
۴	واحدهای مددکاری اجتماعی، بهداشت محیط، بهداشت حرفه‌ای و طب کار، آمبولانس، امحاء زیاده، تغذیه بیمارستان، دفتر فنی (ساختمان و آتش‌نشانی)، تأسیسات، تحقیق و توسعه، برنامه‌ریزی، نگهداری و انتظامات، کارگزینی و امور اداری، کارپردازی و تدارکات، امور قراردادهای، امور حقوقی و رختشوی‌خانه (لندری)	سطح چهار	$1,30 \times L$
۵	واحدهای استرلیزاسیون مرکزی (CSR)، آمار و مدارک پزشکی، حراست، صندوق، پذیرش، فناوری اطلاعات و تجهیزات پزشکی	سطح پنج	$1,50 \times L$
۶	واحدهای ارزشیابی عملکرد (اعتباربخشی و بهبود کیفیت)، حسابداری، درآمد و بیمه‌گری، ترخیص و اقتصاد درمان	سطح شش	$2,50 \times L$
۷	دفتر پرستاری، واحد کنترل عفونت (به‌صورت واحد مستقل از دفتر پرستاری)	سطح هفت	$3 \times L$
۸	حوزه مدیریت بیمارستان (شامل رئیس یا مدیرعامل بیمارستان، مدیر پرستاری (مترون)، مدیر مالی، مدیر یا معاون پشتیبانی و سایر معاونین غیرپزشک بیمارستان)	سطح هشت	$4 \times L$

م‌عادل ۳ برابر متوسط کارانه تعدیل شده نهایی و اضافه‌کار هر یک از اعضای حوزه مدیریت،

به عنوان کارانه و اضافه‌کار رئیس یا مدیرعامل بیمارستان و معادل ۲ برابر متوسط کارانه

تعدیل شده نهایی و اضافه‌کار هر یک از اعضای حوزه مدیریت به عنوان کارانه و اضافه‌کار



معاون درمان، معاون آموزشی و معاون پشتیبانی در مواردی که پزشک باشند، به مجموع

مبالغ مندرج در صورت کسر حوزه مدیریت بیمارستان، اضافه می‌گردد.

گام ۳: محاسبه میانگین کارانه تعدیل شده کارکنان هر واحد



گام ۳: محاسبه میانگین کارانه تعدیل شده کارکنان هر واحد

۱. محاسبه میانگین کارانه کارکنان واحدهای سطح یک بیمارستان براساس

جدول تعدیل (براساس ماه های مهر ۱۳۹۲ تا شهریور ۱۳۹۳)

(براساس جدول تفکیکی واحدها که در گام ۱ ایجاد شده است و با در نظر گرفتن وزنی تعداد نیروی انسانی) این عدد، مبنای تعدیل کارانه برای واحدهای پشتیبان می باشد که در دستورالعمل یا حرف L نشان داده شده است.

۲. محاسبه میانگین کارانه کارکنان هر واحد

۳. ضرب L در ضریب تعدیل هر واحد (که بر اساس گام ۲ تعیین شده است)

۴. مقایسه کارانه ای که براساس جدول تعدیل برای هر واحد محاسبه شده با میانگین کارانه کارکنان هر واحد و انتخاب عدد بزرگتر

۵. ضرب عدد انتخاب شده در میانگین وزنی تعداد نیروهای بخش

در پایان این قسمت: کارانه تعدیل شده بر اساس جدول تعدیل برای هر واحد محاسبه شده است.

$$\text{مبلغ کارانه ملاک تعدیل} = \frac{\sum (\text{مجموع سطح واحدهای کارکنان کارانه مبلغ})}{\text{سطح واحدهای کارکنان میانگین}}$$



مهم!

کارانه‌های طرح تحول سلامت در هیچ کدام از محاسبات آورده نمی‌شوند. این محاسبات تنها براساس کاراته‌های بیمارستانی می‌باشد.

ردیف	سرفصل خدمت	میانگین درآمد شش ماهه اول سال ۱۳۹۳	درصد جزء حرقه ای از کل	مبلغ جزء حرقه ای قبل از اجرای کتاب (۱)	میانگین مبلغ جزء حرقه ای در ماه های اجرای کتاب سال ۱۳۹۳ (۲)
۱	جراحی	A	٪۱۰۰	$٪۱۰۰ \times A$	
۲	بیهوشی	B	٪۱۰۰	$٪۱۰۰ \times B$	
۳	داخلی	C	٪۱۰۰	$٪۱۰۰ \times C$	
۴	کمک جراح	D	٪۱۰۰	$٪۱۰۰ \times D$	
۵	آزمایشگاه	E	٪۵	$٪۵ \times E$	
۶	پاتولوژی	F	٪۵۰	$٪۵۰ \times F$	
۷	رادیوگرافی	G	٪۱۰	$٪۱۰ \times G$	
۸	سی تی اسکن	H	٪۱۰	$٪۱۰ \times H$	
۹	سونوگرافی	I	٪۲۵	$٪۲۵ \times I$	
۱۰	MRI	J	٪۱۰	$٪۱۰ \times J$	
۱۱	پزشکی هسته ای	K	٪۳۰	$٪۳۰ \times K$	
۱۲	رادیوتراپی	L	٪۱۰	$٪۱۰ \times L$	
۱۳	داروخانه	M	٪۱	$٪۱ \times M$	
مجموع				$\Sigma(۱)$	$\Sigma(۲)$
متوسط رشد ناشی از بخش های تشخیصی و درمانی (R)			$R = \Sigma(۲)/\Sigma(۱)$		
متوسط رشد ناشی از کتاب در واحدهای پشتیبان			$۷۵\% R$		

نام ۴: محاسبه میانگین اضافه کار کارکنان هر واحد



در این گام براساس تفکیک کارکنان هر واحد که در گام ۱ انجام شده است، متوسط ماهیانه اضافه کاری ماه های اردیبهشت تا شهریور ۱۳۹۳، به ازای هر واحد، محاسبه می شود

گام ۵: محاسبه میانگین ماهیانه درآمد مبتای بیمارستان

(درآمد دارو و تجهیزات + کسورات بیمه ای) - درآمد ناخالص بیمارستان = درآمد مبتای بیمارستان
درآمد مبتا با فرمول فوق برای ماه های اجرای کتاب محاسبه شده و میانگین ماهانه آن در نهایت محاسبه می گردد.

به طور مثال در صورتی که کتاب در ماه های مهر تا دی ماه ۱۳۹۳ در بیمارستان اجرا گردیده است، میانگین ۵ ماهه درآمد مبتا، خروجی گام ۵ خواهد بود.

(درآمد دارو و تجهیزات + کسورات بیمه ای) - درآمد ناخالص بیمارستان = درآمد مبتای بیمارستان

میانگین درآمد مبتای بیمارستان تنها بر اساس میانگین ماه های اجرای کتاب ارزش نسبی ۱۳۹۳، محاسبه می گردد.

اخت اطلاعات (درآمد ناخالص، درآمد دارو و تجهیزات مصرفی و کسورات بیمه ای) از سیستم HIS بیمارستان صورت می پذیرد.

* منظور از درآمد ناخالص بیمارستان، کلیه سرفصل های درآمدی ثبت شده در پرونده بیماران شامل: هتلینگ، حق العلاج، خدمات پاراکلینیک (آزمایشگاه، رادیولوژی و...)، ویزیت، مشاوره و... به استثنای دارو و تجهیزات می باشد.

گام ۴: محاسبه میانگین اضافه کار کارکنان هر واحد

در این گام براساس تفکیک کارکنان هر واحد که در گام ۱ انجام شده است، متوسط ماهیانه اضافه کاری ماه های اردیبهشت تا شهریور ۱۳۹۳، به ازای هر واحد، محاسبه می شود.

گام ۵: محاسبه میانگین ماهیانه درآمد مبتای بیمارستان

میانگین درآمد مبتای بیمارستان تنها بر اساس میانگین ماه های اجرای کتاب ارزش نسبی ۱۳۹۳، محاسبه می گردد.



اخت اطلاعات (درآمد ناخالص، درآمد دارو و تجهیزات مصرفی و کسورات بیمه ای) از سیستم HIS بیمارستان صورت می پذیرد.

• منظور از درآمد ناخالص بیمارستان، کلیه سرفصل های درآمدی ثبت شده در پرونده بیماران شامل: هتلینگ، حق العلاج، خدمات پاراکلینیک (آزمایشگاه، رادیولوژی و...)، ویزیت، مشاوره و... به استثنای دارو و تجهیزات می باشد.

(درآمد دارو و تجهیزات + کسورات بیمه ای) - درآمد ناخالص بیمارستان = درآمد مبنای بیمارستان
درآمد دارو و تجهیزات + کسورات بیمه ای) - درآمد ناخالص بیمارستان = درآمد مبنای بیمارستان
درآمد مینا با فرمول فوق برای ماه های اجرای کتاب محاسبه شده و میانگین ماهانه آن در نهایت محاسبه می گردد.

به طور مثال در صورتی که کتاب در ماه های مهر تا دی ماه ۱۳۹۳ در بیمارستان اجرا گردیده است، میانگین ۵ ماهه درآمد مینا، خروجی گام ۵ خواهد بود.

گام ۶: محاسبه درصد سهم واحدهای پشتیبان از درآمد مبنای بیمارستان



گام ۷: محاسبه درصد سهم هر واحد پشتیبان از کل واحدهای پشتیبان بیمارستان



مرحله دوم: تعیین درآمد قابل توزیع ماهیانه هر واحد پشتیبان

گام ۱: محاسبه درآمد مبنای بیمارستان در پایان هر ماه

درآمد مبنای بیمارستان، ماهانه توسط واحد حسابداری با همکاری واحد فناوری اطلاعات محاسبه می شود.

اخته اطلاعات (درآمد ناخالص، درآمد دارو و تجهیزات مصرفی و کسورات بیمه ای) از سیستم HIS بیمارستان صورت می پذیرد.

(درآمد دارو و تجهیزات + کسورات بیمه ای) - درآمد ناخالص بخش = درآمد مبنای بیمارستان

گام ۲: محاسبه سهم ریالی واحدهای پشتیبان از درآمد مبنای بیمارستان



گام ۳: محاسبه ضریب کیفی عملکرد هر واحد

ضریب کیفی عملکرد بخش ها یا استفاده از فرم ارزشیابی ۱۱۰ امتیازی (پیوست شماره ۴ دستورالعمل پرداخت عملکردی کارکنان) و بصورت هر ۳ ماه یکبار سنجیده خواهد شد. امتیاز به دست آمده در هر سه ماه برای محاسبات درآمد قابل توزیع بخش اعمال می شود.

۱۰۰ ÷ امتیاز کسب شده توسط بخش = ضریب کیفی عملکرد بخش

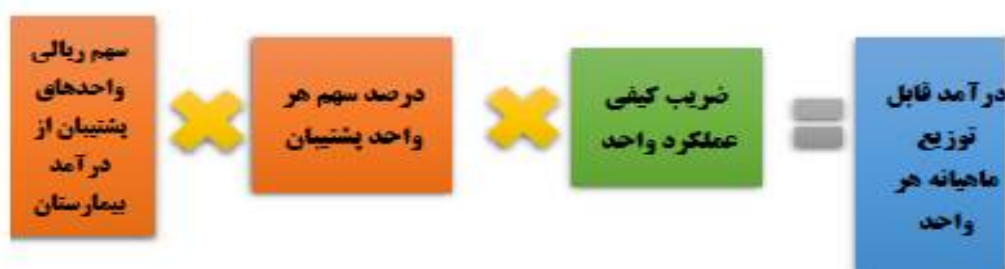


حداقل ضریب کیفی عملکرد واحد ۸/۰ است و در صورتی که واحدی کمتر از ۸۰٪ امتیازات ارزشیابی را کسب نموده باشد، ضریب کیفی عملکرد برای آن واحد، معادل ۸/۰ در نظر گرفته می‌شود

ضریب کیفی عملکرد بخش ضریبی با حداقل ۸/۰ و حداکثر ۱/۱ می باشد

! توجه

حداکثر ۳۰٪ تعداد واحدهای پشتیبان می توانند امتیازی بالاتر از ۱۰۰ کسب نمایند، و در صورتی که واحدهای بیشتری امتیازی بالاتر از ۱۰۰ کسب نمایند، به واحدی که بالاترین امتیاز را کسب نموده است، ضریب کیفی عملکرد ۱ داده خواهد شد و ضریب کیفی عملکرد برای سایر واحدها متناسب با آن، تنظیم می‌گردد.





اطلاعات فردی کارانه واحد مخابرات (پشتیبان)

[illegible]

$$92,3 = \frac{(5+5+4+4+4+4+4+4+4+4+3+3+3)}{12}$$



محاسبه کارانه تعدیل شده واحدهای پشتیبان

نام بخش بالینی	جمع کل مبلغ کارانه کارکنان (سال ۹۲)	میانگین وزنی تعداد افراد واقعی بخش در سال ۹۲	میانگین وزنی صندوق ضریب سختی بخش	کارانه تعدیل شده (۲)	کارانه انتخابی (بالاترین کارانه از میان دو ستون (۱) و (۲))	صندوق تعدیلی با ضریب سختی بخش
مخابرات	۲۸,۶۴۴,۱۵۰	۳,۹۲	۶۰۹,۴۵۰	۱	۱۰۴۱,۳۰۵	۴,۰۸۱,۹۱۶
واحد نیروهای خدماتی	۴۱,۹۱۷,۳۰۰	۲,۰۰	۱,۷۴۶,۵۵۴	۱	۱,۷۴۶,۵۵۴	۳,۴۹۳,۱۰۸
نگهداری فضای سبز و باغبانی	۱۹,۶۲۲,۴۰۰	۲,۰۰	۸۱۷,۶۰۰	۱	۱,۰۴۱,۳۰۵	۲,۰۸۲,۶۱۰
دفترخانه	۲۱,۴۵۳,۱۰۰	۱,۰۰	۱,۷۷۱,۰۹۲	۱	۱,۷۷۱,۰۹۲	۱,۷۷۱,۰۹۲
فوریت های پزشکی	۳۹,۷۶۲,۰۰۰	۲,۲۳	۱,۴۲۰,۰۷۱	۱,۳	۱,۴۲۰,۰۷۱	۳,۳۰۸,۷۶۵

= میانگین وزنی کارانه کارکنان واحدهای سطح ۱ پشتیبان

محاسبه کارانه تعدیل شده با کتاب ارزش نسبی هر واحد

واحد پشتیبان	جمع کل مبلغ استاندارد کارکنان (سال ۹۲) (۱)	صندوق تعدیلی با ضریب سختی بخش	کارانه نهایی تعدیل شده با کتاب ارزش نسبی (۲)	مبلغ نهایی
مخابرات	۲۸,۶۴۴,۱۵۰	۶۰۹,۴۵۰	۶,۱۲۲,۸۷۳	۵۵,۰۰۵,۴۰۱
واحد نیروهای خدماتی	۵۵,۲۵۶,۰۰۰	۳,۴۹۳,۱۰۸	۵,۴۲۹,۶۶۲	۶۰,۵۲۵,۶۶۲
نگهداری فضای سبز و باغبانی	۲۵,۵۶۳,۴۳۰	۲,۰۸۲,۶۱۰	۳,۱۲۲,۱۱۵	۲۸,۶۸۸,۲۵۵
دفترخانه	۲,۷۲۷,۷۳۰	۱,۷۷۱,۰۹۲	۲,۶۵۶,۶۲۸	۱۳,۴۵۴,۳۷۸
فوریت های پزشکی	۱۷,۴۰۵,۰۰۰	۳,۳۰۸,۷۶۵	۳,۶۲۲,۱۲۸	۲۲,۰۲۷,۱۲۸



(واحد هر کارکنان شده تعدیل کارانه میانگین + واحد هر کارکنان کار اضافه میانگین) Σ
= پشیمان های واحد از هر واحد سهم درصد
مبلغ ریالی مجموع اضافه کار و کارانه تعدیل شده واحد های پشیمان

واحد پشیمان	درآمد ناخالص بیمارستان (کل سال ۹۲)	کسورات بیمارستان (کل سال ۹۲)	درآمد دارو و تجهیزات بیمارستان (کل سال ۹۲)	درآمد مبنای بیمارستان (یک ماهه)	مجموع اضافه کار و کارانه تعدیل شده نهایی (یک ماهه)	درصد سهم کل واحد های پشیمان از درآمد مبنای بیمارستان	درصد سهم کارکنان هر واحد
مخابرات					۴,۵۸۳,۵۱۷		٪۳۰,۷۴
واحد نیروی های خدماتی					۵,۰۴۹,۶۳۹		٪۳۳,۸۷
تکedarق فضای سبز و باغبانی دبیرخانه	۷۶,۷۹۰,۹۵۰,۶۴۰	۳۴۸,۷۴۸,۶۴۱	۱۳,۲۳۰,۴۵۸,۲۷۷	۵,۲۶۷,۶۴۵,۳۱۰	۲,۳۹۰,۰۶۶	٪۰,۲۸	٪۱۶,۰۳
فوریت های پزشکی					۱,۰۳۷,۸۶۵		٪۶,۹۶
					۱,۸۴۷,۴۴۶		٪۱۲,۳۹

توزیع درون بخشی (سهم هر فرد)

گام ۱: گردآوری اطلاعات کارکنان هر بخش/واحد (نوع شغل، میزان تحصیلات، ساعات حضور و...)

گام ۲: محاسبه امتیاز حضور موظف و غیر موظف هر فرد

گام ۳: محاسبه امتیاز شغل هر فرد

گام ۴: محاسبه ضریب کیفی عملکرد فرد

گام ۵: محاسبه مجموع امتیاز هر فرد



گام ۶: محاسبه سهم هر فرد

گام ۷: محاسبه درآمد قابل توزیع هر بخش / واحد

گام ۸: محاسبه پرداخت عملکردی هر فرد به تفکیک ساعت موظف و غیر موظف و صدور فیش پرداخت

گام ۱: گردآوری اطلاعات کارکنان به تفکیک بخش / واحد محل فعالیت

ساعات حضور

نوع شغل

تحصیلات

بخش محل فعالیت

گام ۲: محاسبه امتیاز حضور موظف و غیر موظف هر فرد

گام ۳: محاسبه امتیاز شغل هر فرد:

مدرک تحصیلی × نوع شغل = امتیاز شغل

گام ۴: محاسبه ضریب کیفی عملکرد فرد

امتیاز کیفی عملکرد برای کلیه کارکنان غیرپزشک، امتیازی بین ۰ تا ۱۱۰ است؛ این ضریب برای هر فرد، هر سه ماه یک بار تعیین می‌گردد:

در گروه تشخیصی درمانی:

برای کارکنان شاغل در بخش‌های تشخیصی درمانی امتیاز عملکرد کیفی توسط سرپرستار و رئیس بخش تعیین می‌شود.



امتیاز عملکرد کیفی سرپرستار بخش توسط مترون و رئیس بخش تعیین می شود.

در گروه پشتیبان:

برای کارکنان شاغل در واحدهای پشتیبان امتیاز عملکرد کیفی توسط رئیس واحد و مدیر بیمارستان/معاون پشتیبانی واحد ارزیابی می شود.

امتیاز عملکرد کیفی رئیس واحد توسط مدیر و رئیس بیمارستان تعیین می شود.

کام ۵: محاسبه مجموع امتیاز هر فرد

(امتیاز خدمت + امتیاز حضور) × امتیاز شغل × امتیاز عملکرد کیفی فرد
- امتیاز هر فرد

کام ۶: محاسبه سهم هر فرد

مجموع امتیاز کارمند آخر + ... + مجموع امتیاز کارمند ۲ + مجموع امتیاز کارمند ۱ = مجموع امتیاز کل بخش

کام ۷: محاسبه درآمد قابل توزیع هر بخش / واحد

$$\boxed{\text{رقم ریالی برای یک امتیاز}} = \boxed{\text{درآمد قابل توزیع بخش}} \div \boxed{\text{رقم ریالی برای یک امتیاز}}$$

توزیع بین فردی (میان افراد درون یک بخش)



نام خانوادگی - نام	بخش	نوع شغل	امتیاز نوع شغل	مدرک تحصیلی	امتیاز مدرک تحصیلی	امتیاز کیفی	مجموع امتیاز حضور موظف (ضریدر ۲.۸)	مجموع امتیاز حضور غیرموظف
۱	اطفال	سرپرستار	۷.۰	کارشناس	۱.۷	۱.۰	۱۳۸	۸۴.۰
۲	اطفال	پرستار	۴.۰	کارشناس	۱.۷	۱.۰	۱۱۷	۲۹۶.۸
۳	اطفال	پرستار	۴.۰	کارشناس	۱.۷	۱.۰	۱۱۶	۱۸۴.۸
۴	اطفال	پرستار	۴.۰	کارشناس	۱.۷	۱.۰	۱۳۲	۲۲۶.۸
۵	اطفال	پرستار	۴.۰	کارشناس	۱.۷	۱.۰	۱۲۷	۱۶۲.۴
۶	اطفال	پرستار	۴.۰	کارشناس	۱.۷	۱.۰	۱۴۰	۱۷۹.۲
۷	اطفال	پرستار	۴.۰	کارشناس	۱.۷	۱.۰	۱۸۵	۱۰۰.۸
۸	اطفال	پرستار	۴.۰	کارشناس	۱.۷	۱.۰	۱۲۱	۲۳۲.۴
۹	اطفال	ماما	۴.۰	کارشناس	۱.۷	۱.۰	۱۲۱	۱۶۲.۴
۱۰	اطفال	پرستار	۴.۰	کارشناس	۱.۷	۱.۰	۱۱۳	۲۲۴.۰
۱۱	اطفال	بیهیار	۳.۵	دیپلم	۱.۲	۱.۰	۱۵۲	۹۸.۰
۱۲	اطفال	کمک بیهیار	۲.۸	دیپلم	۱.۲	۱.۰	۱۵۲	۱۰۶.۴
۱۳	اطفال	خدمات	۲.۵	زیر دیپلم	۱.۱	۱.۰	۲۲۹	۵.۶

مجموع کل امتیاز کارکنان بخش/واحد ÷ درآمد قابل توزیع بخش صیقل هر امتیاز



پرداخت عملکردی ساعات غیرموظف کرد	پرداخت عملکردی ساعات موظف کرد	ارزش ریالی هر امتیاز	درآمد قابل توزیع بخش	مجموع امتیاز هر کرد	امتیاز غیرموظف فردی امتیاز حضور غیرموظف امتیاز شغل امتیاز مسئوردستی فرد	امتیاز موظف فردی امتیاز حضور موظف امتیاز شغل امتیاز مسئوردستی فرد
۲,۹۱۸,۳۷۵	۴,۷۹۴,۴۷۳	۲,۹۳۰	۷۳,۰۹۸,۳۷۵	۲۶۴۱,۸۰	۹۹۹,۶۰	۱۶۴۲,۲۰
۵,۸۹۲,۳۳۸	۲,۳۲۲,۷۸۸			۲۸۱۳,۸۴	۲۰۱۸,۲۴	۷۹۵,۶۰
۳,۶۶۸,۸۱۴	۲,۳۰۲,۹۳۵			۲۰۴۵,۴۴	۱۲۵۶,۶۴	۷۸۸,۸۰
۴,۵۰۲,۶۳۵	۲,۶۲۰,۵۸۱			۲۴۳۹,۸۴	۱۵۴۲,۲۴	۸۹۷,۶۰
۳,۲۲۴,۱۰۹	۲,۵۲۱,۳۱۷			۱۹۶۷,۹۲	۱۱۰۴,۳۲	۸۶۳,۶۰
۳,۵۵۷,۶۳۸	۲,۷۷۹,۴۰۵			۲۱۷۰,۵۶	۱۲۱۸,۵۶	۹۵۲,۰۰
۲,۰۰۱,۱۷۱	۳,۶۷۲,۷۸۵			۱۹۴۳,۴۴	۶۸۵,۴۴	۱۲۵۸,۰۰
۴,۶۱۳,۸۱۲	۲,۴۰۲,۲۰۰			۲۴۰۳,۱۲	۱۵۸۰,۳۲	۸۲۲,۸۰
۳,۲۲۴,۱۰۹	۲,۴۰۲,۲۰۰			۱۹۲۷,۱۲	۱۱۰۴,۳۲	۸۲۲,۸۰
۴,۴۴۷,۰۴۷	۲,۲۴۲,۳۷۷			۲۲۹۱,۶۰	۱۵۲۳,۲۰	۷۶۸,۴۰
۱,۲۰۱,۶۸۴	۱,۸۶۳,۸۳۶			۱۰۵۰,۰۰	۴۱۱,۶۰	۶۳۸,۴۰
۹۳۱,۹۱۸	۱,۳۳۱,۳۱۱			۷۷۵,۲۰	۳۱۹,۲۰	۴۵۶,۰۰
۳۹,۵۶۶	۱,۶۱۷,۹۵۲			۵۶۷,۷۳	۱۳,۵۵	۵۵۴,۱۸

گام ۸: محاسبه پرداخت عملکردی هر فرد به تفکیک ساعت موظف و غیر موظف و صدور

فیش پرداخت

با اجرای روش جدید پرداخت مبتنی بر عملکرد، به هر یک از کارکنان تنها دو نوع پرداخت صورت می گیرد:

الف) پرداخت عملکردی ساعات موظف (کارانه)

ب) پرداخت عملکردی ساعات غیرموظف (اضافه کاری و کارانه)

توزیع بین فردی (میان افراد درون یک بخش)

امتیاز حضور موظف و غیرموظف