

بسمه تعالی

دستورالعمل پرداخت جبران خدمات درمانی سازمان بهداشت و درمان صنعت نفت
(فوقالعاده کارانه پزشکان)

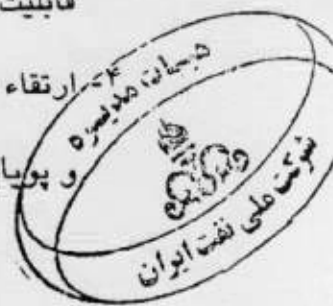
الف - مقدمه

این دستورالعمل به منظور جبران هزینه خدمات درمانی و با عنایت به جایگاه کادر پزشکی در زنجیره ارزش آفرینی بهداشت و درمان و سلامت کارکنان صنعت نفت و برطرف شدن چالش‌ها و موانع پیش رو برای جبران خدمت پزشکانی که بطور تمام وقت در خدمت شرکت جهت درمان و حفظ و نگهداری سرمایه انسانی صنعت نفت مشارکت و اهتمام دارند و در جهت امکان ممیزی بهینه عملکرد پزشکان، در قالب پرداخت فوقالعاده کارانه تنظیم گردیده است.

ب - اهداف

- ۱- ارائه خدمات مطلوب به بیماران و افزایش رضایتمندی جمعیت تحت پوشش و افراد ذینفع.
- ۲- تقویت انگیزه برای فعالیت بیشتر گروه‌های مختلف درمانی و در نتیجه دریافت مبتنی بر عملکرد.
- ۳- افزایش علاقه و انگیزه پزشکان برای انجام اقدامات درمانی پیچیده، استفاده از قابلیت‌ها و توانمندی‌های بالقوه آنان.

۴- ارتقاء سطح بهره‌وری سازمان و نظارت مستمر بر عملکرد پزشکان به منظور حفظ و پویایی توانمندی آنان.



ج - مشمولین

کلینک پزشکان رسمی و پیمانی شاغل دارای مدارک تحصیلی پزشکی عمومی، متخصص و فوق تخصص پزشکی، دکترای داروسازی، دکترای علوم آزمایشگاهی، دندانپزشکی، دکترای تغذیه، فیزیوتراپی و روانشناسی/روانپزشکی که حسب مقررات اداری و استخدامی کارمندان صنعت نفت در سازمان بهداشت و درمان مشغول به کار می باشند و سمت آنها جزء مشاغل گروه پزشکی بوده و مدرک تحصیلی ایشان مرتبط با شرایط احراز سمت مربوط باشد.

د- نحوه محاسبه کارانه

عوامل موثر در محاسبه کارانه پزشکان مشمول به شرح زیر می باشد:

۱- عملکرد کمی

عبارت است از مجموع فعالیت های انجام شده در هر ماه شامل تعداد بیماران ویزیت شده در هر یک از مراکز درمانی، ویزیت یا مشاوره در بخش های بستری، پروسیجرها و اعمال جراحی حسب نرخها و ضرایب K (تعرفه وزارت بهداشت).

۱-۱- ضریب و معادل ریالی (K) عیناً براساس تعرفه های ابلاغی وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی (به نرخ دولتی) به صورت سالانه توسط هیأت مدیره سازمان بهداشت و درمان ابلاغ می گردد.

۱-۲- تعدیل ضرایب و معادل ریالی (K) در رشته های مختلف پزشکی، اعمال جراحی ویژه و شرایط خاص هر منطقه بهداشت و درمان، با رعایت ضوابط مربوط توسط هیأت ارزیاب منطقه ذی ربط پیشنهاد و پس از تأیید هیأت عالی نظارت (موضوع بخش "و" دستورالعمل) با تصویب هیأت مدیره شرکت ملی نفت ایران اعمال می گردد.

تبصره- تعرفه ریالی آن دسته از خدمات پزشکی که فاقد ضریب (K) هستند و به صورت ریالی و یا کلی ارزش گذاری شده اند، حسب تعرفه های ابلاغی وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی (در بخش دولتی) و لحاظ نمودن شرایط خاص هر منطقه بهداشت و درمان توسط هیأت ارزیاب منطقه مربوط پیشنهاد و پس از تأیید هیأت عالی نظارت با تصویب هیأت مدیره شرکت ملی نفت ایران منظور می شود.

۲۰

رئیس هیأت مدیره

شرکت ملی نفت ایران

۱-۳- عملکرد پزشکان خانواده و طب صنعتی حسب ضوابط پزشکی خانواده و مراکز سلامت کار سازمان پس از ابلاغ این دستورالعمل به تصویب هیأت مدیره سازمان می‌رسد، محاسبه خواهد شد.

۲- امتیاز کیفی:

امتیازات کیفی کارانه گروه های پزشکی طبق جدول زیر:

رتبه	مردم ارزیابی	نصف امتیاز
۱	حضور فیزیکی	۴۰
۲	آموزش و پژوهش	۱۰
۳	نظر مسئول مستقیم	۱۰
۴	سابقه کار مرتبط	۲۰
۵	کیفیت کار	۲۰
	جمع امتیازات	۱۰۰

تبصره- مصادیق "عدم رعایت صرفه جویی" و "عدم کسب رضایت مشتری" که به ازای هریک از مصادیق حداکثر ۲۰ (بیست) نمره منفی منظور و از جمع امتیاز کیفی کسب شده پزشک ذی ربط طبق جدول فوق، کسر می شود، از سوی هیات عالی نظارت ابلاغ خواهد شد.

۲-۱- حضور فیزیکی: امتیاز متعلق به حضور در محل خدمت براساس مقررات جاری

(مشت ساعت کار روزانه با رعایت مقررات ساعات هفتگی) به نسبت ساعات

حضور ماهانه محاسبه خواهد گردید. در واقع (۴۰) امتیاز ردیف ۱-

جدول به کسی تعلق می‌گیرد که بدون تأخیر ورود و تعجیل خروج

در طی ماه در محل خدمت حضور داشته باشد.

۲-۲- آموزش و پژوهش: به کلیه فعالیت های آموزشی و پژوهشی هرپزشک در دوره

زمانی سه ماهه براساس محورهای مندرج در جدول ذیل امتیاز

تخصیص می‌یابد.

ن
ای
ب
ب
ب



میزان	شرح امتیاز
۲	نگارش مقالات
۲	ترجمه و تألیف کتاب و جزوات آموزشی
۲	مشارکت در طرحهای پژوهشی و تحقیقاتی
۲	شرکت در سمینارها، کنفرانس ها و کارگاههای آموزشی
۲	شرکت در دوره های آموزشی مستمر
۱۰	جمع امتیاز

۲-۳- نظر مسئول مستقیم: امتیاز مربوط بابت حضور مؤثر پزشک بر بالین بیمار در ساعات کار و ساعات آماده به کار (oncall) و همکاری مناسب پزشکان در بخشهای تخصصی توسط مقام مافوق مستقیم در پایان هر ماه در نظر گرفته میشود. عواملی که رؤسای بخشها و مسئولان بلافصل پزشکان باید مدنظر قرار دهند، به شرح ذیل است:

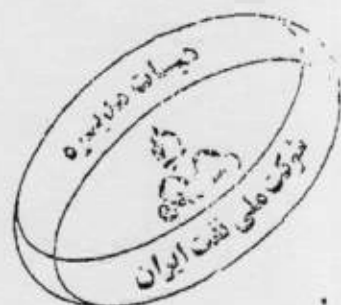
میزان	شرح امتیاز
۲	همکاری مؤثر در امور محوله
۲	ارتباط مناسب با همکاران
۲	همکاری در ساعات غیر موظف
۲	رعایت پوشش مصوب، نصب اتیکت و آراستگی ظاهری
۲	ارایه پیشنهادها، ابتکار، خلاقیت و مشارکت در امور
۱۰	جمع امتیاز

۲-۴- سابقه کار: بابت سوابق شرکتی و سوابق قابل قبول غیرشرکتی پزشکان که در شورای تعیین سوابق کارکنان مورد تائید قرار گرفته است. به ازای هر سال خدمت معتبر یک امتیاز و حداکثر ۲۰ امتیاز تعلق می گیرد.

۲-۵- کیفیت کار: کیفیت کار ناظر بر چگونگی موارد تشخیص، روند بهبودی بیمار و ارایه خدمات مطلوب می باشد که افزایش سطح آن موجب ارایه خدمات درمانی مطلوب تر می گردد، شاخص های کیفیت به شرح جدول ذیل برای هر پزشک در هر ماه تعیین می شود.

رئیس کارگاه

(۱۳۹۲/ت/۱۰۱-۱۰۲۰)



تف امتیاز	عنوان
۲	طرح ریزی درمانی
۲	نداشتن عوارض منفی بعد از درمان
۲	شیوه مناسب برخورد با بیمار
۲	سرعت حضور پزشک بر بالین بیمار
۲	انجام خدمات پیچیده در حوزه وظایف پزشک
۲	نداشتن under treatment, over treatment
۲	حفظ استاندارد و طول مدت بستری بیمار
۲	ثبت واقعی درمانهای انجام شده در پرونده
۲	رعایت اولویت پیگیری درمان - بردباری در فرایند درمان
۲	رعایت موازین کنترل عفونت
۲۰	جمع امتیاز

۳- جدول پزشکان واجد شرایط منصوب به سمتهای مدیریتی:

رتب	عنوان	ضریب کیفی
۱	مدیرعامل	۱/۱
۲	مدیران سلامت و برنامه ریزی ستاد سازمان و روسای مناطق بهداشت و درمان تهران و اهواز	۱
۳	رؤسای بهداشت و درمان دارای بیمارستان شامل آبادان، ماهشهر، بوشهر، مسجد سلیمان، آغاچاری، گچساران و خارک و نیز رؤسای بیمارستانها و روسای نظارت بر درمان تهران و اهواز و همچنین معاونین رؤسای مناطق تهران و اهواز به علاوه مسئولین طب صنعتی و دارو و درمان ستاد	۱
۴	رؤسای مناطق بهداشت و درمان اصفهان، شیراز، مشهد، تبریز، کرج، اراک، بندرعباس، کرمانشاه، گیلان، مازندران و قم به علاوه رؤسای درمان مستقیم و غیرمستقیم، امور بیمه و اعزام، طب صنعتی و بهداشت ستاد و مناطق تهران و اهواز، معاونین بیمارستان های تهران و اهواز و نیز رؤسای آموزش و پژوهش ستاد سازمان	۱
۵	مسئولین فنی مراکز بیمارستانی و رؤسای آموزش و پژوهش مناطق	۰/۹
۶	معاونین سایر بیمارستانها و رؤسای درمانگاه ها همچنین مسئولین ارشد درمانی / فنی درمانگاه ها، و نیز داروخانه ها و مراکز پارکلینیک	۰/۹

تبصره: میزان اعمال ضریب کیفی جدول فوق حسب نظر و صلاحدید مدیر/رئیس مافوق ناظر بر عملکرد کیفی مربوطه تا سقف ارقام متناظر هر ردیف قابل اقدام است.

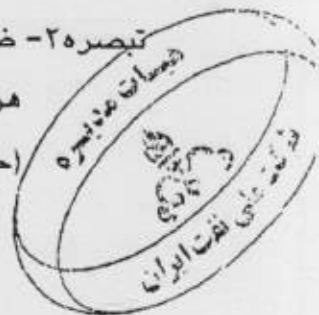
۴- فرمول محاسبه کارانه

$$[\text{عملکرد کمی} \times (0.6) \times \text{ضریب کیفی}] = \text{مبلغ کارانه}$$

تبصره ۱- در هر شرایطی ۶۰ درصد عملکرد کمی (ضریب ۰/۶ فرمول) برای پزشکان مشمول که مستقیماً در امر درمان مشارکت دارند مورد محاسبه قرار میگیرد.

تبصره ۲- ضریب کیفی پزشکان مشمول کارانه از حاصل تقسیم مجموع امتیازات کیفی هریک از آنان به شرح جدول ذیل بند (۲) فوق و تبصره ذیل آن (حسب مورد) بر عدد ۱۰۰ (صد) بدست می آید.

۱۳۹۲/۵/۱-۱۰۲۰



۵۰

هـ- شرایط پرداخت فوق العاده کارانه:

۱- پزشکان مشمول به سه گروه (به شرح ذیل) تقسیم می‌شوند:

۱-۱- پزشکان گروه جراحی

۲-۱- پزشکان گروه غیر جراحی

۳-۱- پزشکان شاغل سمتهای مدیریتی

(۱)- از کارانه محاسبه شده پزشکان گروه جراحی (حاصل فرمول بند "۳") قبل از پرداخت، به میزان مجموع ناخالص حقوق اصلی و فوق العاده‌های: "ویژه، کارگاهی، جذب عمومی (۸٪)، حق مقام و متمم مناطق گرمسیر جنوب" (حسب مورد) کسر و مابه‌التفاوت حاصله تحت عنوان "فوق العاده کارانه" در هر ماه قابل پرداخت خواهد بود.

(۲)- کارانه پزشکان گروه غیر جراحی حاصل فرمول موضوع بند (۴) پس از کسر معادل ریالی ناخالص فوق العاده حق مقام قابل پرداخت است.

تبصره: به پزشکان گروه جراحی و غیر جراحی فوق العاده اضافه کار تعلق نمی‌گیرد.

(۳)- فوق العاده کارانه پزشکان شاغل سمتهای مدیریتی معادل متوسط کارکرد کمی ماهانه فوق العاده کارانه پزشکان هم گروه (هم رشته پزشکی) در هر یک از مراکز درمانی متبوع و اعمال ضریب ثابت (۰/۷۶) شش دهم از فرمول ذیل بند ۴- و همچنین ملحوظ نمودن ضریب عملکرد کیفی مهناظر از جدول پزشکان واجد شرایط منصوب به سمتهای مدیریتی، پس از کسر فوق العاده حق مقام محاسبه و پرداخت می‌گردد.

تبصره ۱- حقوق و فوق العاده‌های متعلقه هر یک از گروه‌های ۳ گانه فوق حسب مقررات موضوعه (به استثنای فوق العاده اضافه کاری مشمولین فروع ۱ و ۲ فوق) به حساب آنان منظور می‌گردد.

تبصره ۲- در هر شرایطی که حاصل فرمول محاسبه کارانه (پس از کسر حقوق و فوق العاده‌های مربوط) منفی شود، پرداخت فوق العاده کارانه در ماه مورد محاسبه موضوعیت ندارد.

تبصره ۳- فهرست تخصص های پزشکی مشمول فروع (۱) و (۲) که دارای شرایط مشابه شیوه محاسبه کارانه می‌باشند توسط هیأت عالی نظارت تهیه و ابلاغ می‌گردد.



تبصره ۴- شرایط محاسبه اعمال کسور بازنشستگی، پس انداز و سایر موارد که بر مبنای حقوق اصلی و فوق العاده‌های مربوط مورد محاسبه قرار می‌گیرد، کماکان به قوت خود باقی است.

۲- ده درصد معادل ریالی (عملکردی) کارانه پرداختی به پزشکان هر منطقه/مرکز درمانی در اختیار مدیریت هر منطقه قرار می‌گیرد تا به دیگر کارکنان (موضوع بخش "ج") در آن منطقه تا سقف ۷۰٪ حقوق و فوق العاده‌های ویژه، کارگاهی، جذب عمومی (۸٪)، حق مقام و متمم مناطق گرمسیر (حسب مورد) با اعمال درصدهای مشروحه ذیل پرداخت گردد:

(۱)- از (۱۰) درصد بودجه اختصاصی فوق، به گروه درمانی (پیراپزشکی) شاغل سمتهای نوبتکاری معادل (۴۰) درصد، گروه درمانی غیر نوبتکار/روزکار (۲۰) درصد، گروه غیر درمانی شاغل سمتهای نوبتکار (۲۰) درصد و سایر گروههای روزکار (۱۰) درصد سهم بودجه اختصاص می‌یابد.
(۲)- در محاسبه مقایسه‌ای پرداخت به گروههای چهارگانه فوق لازم است به ترتیب اولویت به هر یک از کارکنان گروههای بالاتر حسب مورد سهم پرداختی بیشتری از گروههای پائین‌تر مورد توجه مدیران/سرپرستان قرار گیرد.

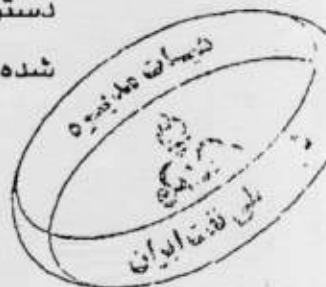
۳- برای کارانه های محاسبه شده بیش از ۱۵۰ میلیون (یکصد و پنجاه میلیون) ریال (در یک ماه) پس از پیشنهاد منطقه ذی ربط، با تائید هیأت ارزیاب همان منطقه و تصویب هیأت عالی نظارت سازمان قابل پرداخت می باشد.

۴- پزشکان مشمول ردیفهای (۱ تا ۴) مندرج در جدول عناوین مدیران (ذیل بند ۳)، بایستی حداقل چهار روز کامل در اوقات اداری در هفته به وظایف اصلی مرتبط با سمت مدیریتی خود اشتغال داشته باشند.

۵- پزشکان مشمول ردیفهای (۵ و ۶) مندرج در جدول عناوین مدیران (ذیل بند ۳) به منظور برخورداری از کارانه متعلقه باید حداقل یک "شیفت روز" کامل در هفته از روزهای موظف خود را در بخش درمان انجام وظیفه نمایند.

تبصره- کارکرد کمی پزشکان گروه های مندرج در جدول مربوط به مدیران (ذیل بند ۳) در ساعاتی که بکار درمان مشغول باشند بطور جداگانه براساس مفاد دستورالعمل همانند سایر پزشکان محاسبه می شود و به مجموع کارانه محاسبه شده آنها اضافه می‌گردد.

ب
ل
ل



۶- با درخواست رئیس مستقیم / رئیس بلافصل / رئیس بهداشت و درمان (حسب مورد) و پس از تصویب هیأت ارزیاب منطقه ذی ربط در مواردی که مشمولین خدمات قابل توجهی انجام دهند و شایسته تشویق باشند (به شرح فرع ۶-۱ ذیل) و یا در ارائه خدمات تخصصی درحوزه فعالیت خود کوتاهی نمایند و سزاوار اعمال اختیارات بازدارنده منفی باشند (به شرح فرع ۶-۲ ذیل)، مبلغ ریالی کارانه آنها به ترتیب حداکثر تا ۱۰٪ افزایش و تا ۲۰٪ کاهش می‌یابد.

۶-۱- برخی دلایل افزایش کارانه می‌تواند به شرح ذیل باشد:

(۱)- همکاری همه جانبه فرد با مدیریت جهت خدمت در مراکز بهداشتی درمانی سازمان و یا پوشش کامل کشیک ها و نوبت های کاری به ویژه در مناسبت های خاص.

(۲)- تقبل انجام اعمال درمانی پیچیده و پیگیری درمان بیماران صعب العلاج.

(۳)- رعایت اصول اخلاق پزشکی در برخورد با بیماران و مراجعین.

(۴)- حضور داوطلبانه در فرآیند خدمت رسانی در زمان وقوع حوادث غیرمترقبه.

(۵)- تکمیل مناسب فرم ارجاع و بازخورد نتیجه معاینه و اقدامات درمانی انجام شده به پزشکان عمومی خانواده و صنعتی.

۶-۲- دلایل کاهش کارانه ممکن است به علل ذیل باشد:

(۱)- داشتن بیش درمانی (Over treatment) اعم از تجویز غیرمنطقی دارو، درخواست مشاوره های غیر ضروری، بستری طولانی مدت و درمان غیرضروری بیماران و...

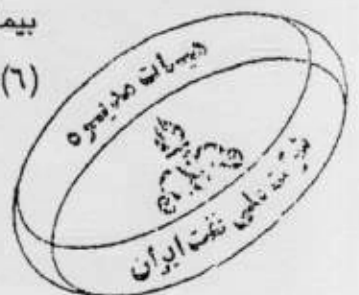
(۲)- عدم رعایت موازین شرعی، اخلاقی و اخلاق پزشکی.

(۳)- هدایت بیماران از مراکز درمانی سازمان به مطب و یا مراکز شخصی و درمانی دیگر.

(۴)- داشتن قصور درمانی به هر میزان بنا به تأیید کمیته مورتالیتی و موردبیدیتی منطقه و یا سایر مراجع قضایی ذیصلاح (under treatment).

(۵)- عدم دقت در نگهداری تجهیزات پزشکی و رعایت نکردن صرفه و صلاح بیماران و سازمان در استفاده از ملزومات اداری و پزشکی.

(۶)- عدم حضور موظف در محل کار طبق مقررات و تکرار تخلف.



تبصره - تکرار موارد بند (۲-۶) در ارزیابی عملکرد (شایستگی) / ترفیعی سالانه کارمند تأثیر تعیین کننده دارد. ساعات عدم حضور از مرخصی سالیانه کارمند کسر می گردد و عدم حضور غیر موجه مشمول مقررات انضباطی خواهد بود.

۷- در موارد عدم حضور فیزیکی اعم از مرخصی های بدون حقوق، آماده به خدمت، در حالت تعلیق و انفصال از خدمت محاسبه و پرداخت فوق العاده کارانه موضوع این دستورالعمل، موضوعیت ندارد.

۸- پرداخت کارانه برای مأمورین به سازمان و از سازمان به بیرون سازمان در هر شرایطی ممنوع می باشد. (موارد استثناء با تصویب هیات مدیره شرکت ملی نفت قابل اقدام است)

و- هیات های ممیزی و دبیرخانه:

مسئولیت نظارت بر روند اجرای دستورالعمل، تعریف، بررسی و تأیید کارانه پزشکان در محورهای کیفی و کمی، تصمیم گیری در خصوص موارد خاص حسب مفاد مندرج در دستورالعمل توسط هیات عالی نظارت بر پرداخت کارانه درستاد و نیز هیات ارزیاب هر منطقه اعمال خواهد شد.

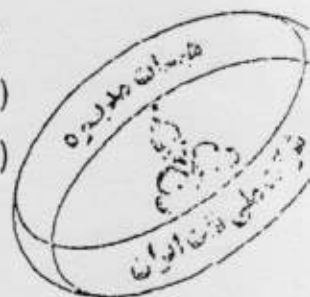
ترکیب و وظایف اختصاصی هر یک از هیات ها به شرح ذیل می باشد:

۱- اعضاء هیات عالی نظارت (مرکب از جمعا هفت نفر) شامل:

- مدیرعامل سازمان بهداشت و درمان (رئیس).
- مدیر توسعه منابع انسانی شرکت ملی نفت ایران یا نماینده تام الاختیار ایشان.
- مدیر سلامت سازمان (دبیر).
- مدیر مالی سازمان.
- رئیس بهداشت و درمان نفت تهران.
- رئیس بهداشت و درمان نفت اهواز.
- رئیس بهداشت و درمان نفت بوشهر.

۱-۱- اهم وظایف هیات عالی نظارت:

- (۱) - نظارت عالی بر روند اجرای دستورالعمل.
- (۲) - بررسی شکایات واصله از کارفرمایان (به عنوان مشتریان) و پزشکان ذینفع.
- (۳) - تصمیم گیری و نظارت در خصوص شفاف سازی موارد خاص در روند اجرا.
- (۴) - کنترل بر عملکرد هیات های ارزیابی مناطق و دبیرخانه های مربوط.
- (۵) - ایجاد هماهنگی بین هیات های ارزیاب مناطق.



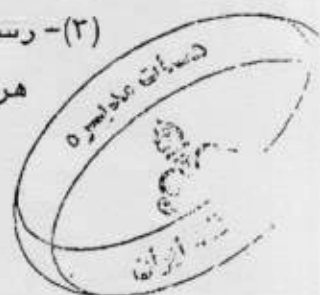
- (۶) - تدوین فرآیندهای لازم مرتبط با پرداخت کارانه.
- (۷) - اتخاذ تصمیم در رابطه با پرداخت کارانه محاسبه شده بیش از مبلغ موضوع بند ۳- بخش "ه".
- (۸) - اخذ مجوز هیأت مدیره شرکت ملی نفت ایران در مورد ضرایب (k) و نرخ تعرفه مربوط با توجه به بند (۱) بخش "د" دستورالعمل.
- (۹) - بررسی سالانه دستورالعمل و در صورت لزوم تجدید نظر در جداول و ارائه پیشنهاد به هیأت مدیره شرکت ملی نفت ایران از طریق تدوین و هماهنگی مقررات اداری و استخدامی.
- تبصره - به تشخیص هیأت عالی نظارت در شرایطی که مبلغ موضوع فرع (۷) فوق نیاز به تعدیل داشته باشد، معادل متوسط بودجه (درصد) اضافه حقوق عمومی سالانه کارمندان قابل افزایش خواهد بود.

۲- اعضاء هیأت‌های ارزیاب مناطق (مرکب از جمعاً پنج نفر) شامل:

- رئیس بهداری و بهداشت منطقه (رئیس).
 - نماینده مدیر توسعه منابع انسانی شرکت ملی نفت ایران.
 - رئیس بیمارستان / رئیس پلی کلینیک / رئیس طب صنعتی (حسب مورد).
 - رئیس گروه یا بخش / واحد (حسب رشته مربوط).
 - معاون دارو و درمان منطقه ذی ربط.
- تبصره ۱- دبیر جلسه به تشخیص رئیس هیأت تعیین می‌گردد.
- تبصره ۲- در تهران نیز هیأت ارزیاب با ترکیبی که هیأت عالی نظارت تعیین می‌نماید تشکیل می‌گردد.
- تبصره ۳- در شرکت‌های فرعی تابعه سایر شرکت‌های اصلی (غیر از شرکت ملی نفت) که ترجیحاً جمعیت طبی بیشتری در منطقه مربوط دارند نماینده حوزه منابع انسانی توسط مدیر توسعه منابع انسانی شرکت اصلی متبوع و با هماهنگی مدیر توسعه شرکت ملی نفت ایران تعیین می‌گردد.

۲-۲- اهم وظایف هیأت‌های ارزیاب مناطق:

- (۱) - بررسی و تأیید امتیازات کارانه پزشکان به صورت ماهانه.
- (۲) - ارائه گزارش کلی عملکرد منطقه به رئیس هیأت عالی نظارت.
- (۳) - رسیدگی به شکایات مدیران منطقه (به عنوان مشتری) و پزشکان ذینفع و سایر افراد در هر منطقه در مورد اجرای دستورالعمل.



(۴) - تعیین افراد ذی نقش و سهم پرداختی هر یک از محل سهم کارمندان در هر ماه با کسب نظر از سرپرست، رئیس / مدیر مافوق.

(۵) - ارائه پیشنهادات اصلاحی دستورالعمل و یا فرآیندهای اجرایی به هیأت عالی نظارت.

۳-۲- وظایف دبیرخانه هیأت ارزیاب منطقه:

(۱) - ثبت اطلاعات مورد نیاز اجرای دستورالعمل در سیستم‌های نرم‌افزاری طراحی شده.

(۲) - تهیه گزارش عملکرد ماهانه هر پزشک برای طرح در هیأت ارزیاب.

(۳) - تنظیم دستور کار جلسات هیأت ارزیاب.

(۴) - ثبت مصوبات و گزارشات جلسات هیأت جهت دسترسی و استناد در موارد ضروری.

(۵) - ارسال جداول تصویبی مربوط به کارانه پزشکان به معاونت / رئیس خدمات پشتیبانی جهت اجراء.

(۶) - ارسال گزارش ماهانه تصمیمات هیأت منطقه به دبیرخانه هیأت عالی نظارت.

ز- سایر موارد:

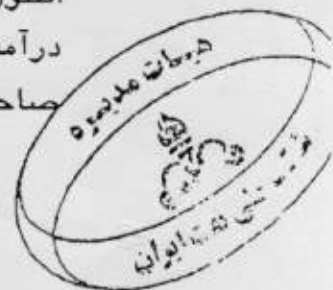
۱- اعتبار مالی اجرای دستورالعمل از محل بودجه جاری سازمان بهداشت و درمان و همچنین درآمد حاصل از فروش خدمات در موارد خاص (منوط به وجود ظرفیت خالی مراکز درمانی) و صرفه جویی ناشی از عدم اعزام بیمار به مراکز درمانی غیر شرکتی با رعایت تناسب منطقی درصد بودجه حقوق و مزایا نسبت به سایر هزینه‌های سازمان، تأمین می‌گردد.

۲- فروش خدمات مراکز درمانی متعلق به صنعت نفت به افراد متقاضی غیر واجد شرایط در صورتی امکان‌پذیر است که میزان و مدت ظرفیت خالی مراکز مذکور در بخشهای مختلف به تایید شورای عالی نظارت و تصویب هیأت مدیره سازمان بهداشت و درمان رسیده باشد.

۱-۲- در مواردیکه فروش خدمات در ارائه خدمات بهداشتی و درمانی به کارکنان واجد شرایط صنعت نفت خللی ایجاد نماید اعم از اینکه مستقیماً برای شورای عالی نظارت و یا در رسیدگی به شکایات مدیران عملیاتی در منطقه مربوط محرز شود، اجرای این شیوه براساس تشخیص هیأت عالی نظارت در آن منطقه متوقف می‌گردد.

۲-۲- درآمد حاصل از فروش خدمات با استفاده از روش سیستمی منطبق بر اصول حسابداری که قابل کنترل توسط حسابرسی و بازرسی قانون باشد، جزو درآمدهای سازمان محسوب و در گزارش تراز مالی سالانه که به مجمع عمومی صاحبان سهام سازمان ارائه می‌شود، منظور می‌گردد.

ایرج



۳- با توجه به تنوع جداول و عوامل امتیاز پذیر در محاسبه پرداخت کارانه، هیأت مدیره سازمان موظف است در مورد اجرای طرح با استفاده از سامانه رایانه‌ای و پیشرفته ترین برنامه اجرایی مربوط در سطح کلیه مراکز درمانی وابسته به سازمان، اقدام نماید.

۳-۱- تکمیل اطلاعات و دقت نظر در ارزیابی کمی و کیفی عملکرد مشمولین دستورالعمل و بهره‌مندی از نظرات رؤسا/مدیران مافوق و ضبط سوابق مربوط در پرداخت فوق‌العاده کارانه الزامی است.

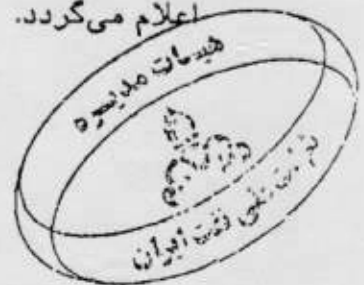
۴- سازمان بهداشت و درمان موظف است هر شش ماه گزارش عملکرد اجرای این دستورالعمل را به اداره حسابرسی داخلی شرکت ملی نفت ایران جهت استفاده در گزارش سالیانه اداره مذکور به شرکت ارائه نماید.

۵- هرگونه اصلاح، تغییر و تعدیل در مفاد این دستورالعمل با تصویب هیأت مدیره شرکت ملی نفت ایران عمل می‌گردد.

۶- در هر شرایطی که پرداخت فوق‌العاده کارانه از اهداف خود فاصله گرفته و فاقد کارایی لازم باشد مدیر توسعه منابع انسانی شرکت ملی نفت موظف است با هماهنگی تدوین و هماهنگی مقررات اداری و استخدامی نسبت به اصلاح و یا لغو طرح، پیشنهاد لازم را به مراجع تصمیم‌گیری ارائه نماید.

این دستورالعمل از تاریخ ۱۳۹۲/۵/۱ قابلیت اجرا دارد. مشکلات اجرایی حسب مورد توسط تدوین و هماهنگی مقررات اداری و استخدامی بررسی و

اعلام می‌گردد.



*** ** *

ایرین
رئیس

لق

ابلاغ مصوبه هیات مدیره



شرکت ملی نفت ایران
بستالی

تاریخ: ۱۳۹۳/۲/۸

شماره: ۱۸۵۷-۳۱۷۱۲

پیموست: ۲ برگ

بر نام خدا

جناب آقای علیرضا

باسلام لغایت اقدام

اصلاحیه

به: مدیر عامل محترم شرکت ملی نفت ایران

از: رئیس امور مجامع و دبیر هیات مدیره - روز شنبه - جناب آقایان: منی زادگان، محمدزاده، فیروزنندگیان، شیری دوست و پام

با سلام

احتراماً، بیرو هزار و هشتصد و پنجاه و هفتمین جلسه هیات مدیره روز یکشنبه مورخ ۱۳۹۳/۱۰/۱ نامه شماره م ت س ا م ۷۱۳۹۱-۹۳ مورخ ۱۳۹۳/۱۱/۱۷ معاونت توسعه سرمایه انسانی و مدیریت منظم به نامه شماره ت م ۵۸۳۵۴۵ مورخ ۱۳۹۳/۱۲/۲۷ تدوین و هماهنگی مقررات اداری و استخدامی ارجاعی از سوی مدیر عامل در مورد اصلاح مصوبه شماره ۱۸۵۷-۳۱۷۱۲ مورخ ۱۳۹۳/۱۰/۱ هیات مدیره شرکت ملی نفت ایران راجع به "دستورالعمل پرداخت فوق العاده کارانه پزشکان شاغل سازمان بهداشت و درمان صنعت نفت" در جلسه ۱۸۶۹ مورخ ۱۳۹۳/۱۱/۱۷ هیات مدیره مطرح و با انجام اصلاحات به شرح زیر در دستورالعمل فوق الذکر موافقت گردید:

الف: ردیفهای (۵ و ۶) جدول بند (۳) قسمت "د" موضوع "جدول پزشکان واجد شرایط منصوب به سمتهای مدیریتی" به شرح ذیل اصلاح گردد:
ردیف (۵): رؤسای آموزش و پژوهش مناطق.
ردیف (۶): معاونین سایر بیمارستانها و رؤسای درمانگاهها.
بدین ترتیب جدول مذکور به شرح زیر اصلاح می گردد:

۳- جدول پزشکان واجد شرایط منصوب به سمتهای مدیریتی:

ردیف	عنوان	ضریب کیفی
۱	مدیر عامل	
۲	مدیران سلامت و برنامه ریزی ستاد سازمان و رؤسای مناطق بهداشت و درمان تهران و اهواز.	۷۱
۳	رؤسای بهداشت و درمان دارای بیمارستان شامل آمل، ماهشهر، بوشهر، مسجدسلیمان، آغاچاری، گچساران و خازک و نیز رؤسای بیمارستانها و رؤسای نظارت بر درمان تهران و اهواز و همچنین معاونین رؤسای مناطق تهران و اهواز به علاوه مسئولین طب صنعتی و دارو و درمان ستاد	۱
۴	رؤسای مناطق بهداشت و درمان اصلهان، شیراز، مشهد، تبریز، کرج، لارکند، بندرعباس، کرمانشاه، گیلان، مازندران و قم به علاوه رؤسای درمان مستقیم و غیر مستقیم امور بیمه و اعزام طب صنعتی و بهداشت ستاد و متعلق تهران و اهواز، معاونین بیمارستانهای تهران و اهواز و نیز رؤسای آموزش و پژوهش ستاد سازمان.	۱
۵	رؤسای آموزش و پژوهش مناطق	۰/۹
۶	معاونین سایر بیمارستانها و رؤسای درمانگاهها	۰/۹

ب) فرع (۱) بند (۱) قسمت "ه" (شرایط پرداخت فوق العاده کارانه) به شرح زیر تغییر یابد:
شرایط پرداخت فوق العاده کارانه پزشکان گروه جراحی از نظر کسر اعدم کسر حقوق و مزایا از کارانه محاسبه شده، عیناً مشابه پزشکان گروه غیر جراحی (مصر ۲ بند مذکور) است.

ج) تبصره (۵) ذیل بند (۱) قسمت "ه" (شرایط پرداخت فوق العاده کارانه) به شرح زیر اضافه گردد:
حق مقام قابل کسر از کارانه محاسبه شده در هر یک از گروههای سه گانه جراحی، غیر جراحی و پزشکان شاغل سمتهای مدیریت ناظر به فوق العاده جذب (حق مقام) مرتبط به پایه سمت بوده و فوق العاده جذب عمومی (۸٪) از کارانه محاسبه شده کسر نمی گردد.
د) تبصره زیر فرع (۱-۱) قسمت "ه" (مهم وظایف هیات عالی نظارت) به تبصره (۱) تبدیل و تبصره (۲) به شرح زیر در ادامه درج گردد:

ستاد وزارت نفت - ستاد شرکت ملی نفت ایران
سیستم یکپارچه اتوماسیون اداری تهران
شماره نامه: ۵۳۴۴۷
تاریخ: ۹۳/۲/۸

خیابان طالقانی - صندوق پستی: ۱۸۶۳، تلفن: ۶۱۶۲۲۹۲۹ - فاکس: ۶۱۶۲۳۸۸۶



ابلاغ مصوبه هیأت مدیره

- ۲ -

تبصره ۲- اتخاذ هر گونه تصمیم در مواردی که با مبانی این دستورالعمل در تناقض بوده و یا مقررات و ضوابط اداری و استخدامی را متأثر و یا تغییر آن را ایجاد نماید پس از هماهنگی با تدوین و هماهنگی مقررات اداری و استخدامی و عنداللزوم اخذ مصوبه هیأت مدیره شرکت ملی نفت ایران مقدور خواهد بود.

ه (با توجه به مبانی و اهداف مورد نظر در رابطه با فوق‌العاده کارانه مذکور (صوریست) و از جمله مفاد بر شمرده در قسمت 'ب' شامل برخی اهداف طرح، مقرر گردید به ابتدای بند (۶) قسمت 'ز' عبارت زیر اضافه گردد:

این طرح به مدت یک سال به صورت آزمایشی اجرا تا در صورت حصول نتایج مثبت و رضایت‌مندی بیشتر جمعیت تحت پوشش و دریافت گزارش مربوط مجدداً با نظر هیأت مدیره اتخاذ تصمیم گردد علاوه بر آن ۰۰۰ بدین ترتیب مفاد بند (۶) قسمت 'ز' مذکور به شرح زیر اصلاح و تکمیل گردد:

این طرح به مدت یک سال به صورت آزمایشی اجرا تا در صورت حصول نتایج مثبت و رضایت‌مندی بیشتر جمعیت تحت پوشش و دریافت گزارش مربوط مجدداً با نظر هیأت مدیره شرکت ملی نفت ایران اتخاذ تصمیم گردد علاوه بر آن در هر شرایطی که پرداخت فوق‌العاده کارانه از اهداف خود فاصله گرفته و فاقد کارایی لازم باشد مدیر توسعه منابع انسانی شرکت ملی نفت ایران موظف است با هماهنگی تدوین و هماهنگی مقررات اداری و استخدامی نسبت به اصلاح و یا لغو طرح، پیشنهاد لازم را به مراجع تصمیم‌گیری ارائه نماید.

سیاوش پام

رونوشت: پرونده مصوبات ۱۸۵۲ ردیف ۳۱۷۱۲