

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

طرح پرداخت مبتنی بر عملکرد

پرسش از شما

پاسخ از ما



وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی
دبیرخانه اجرایی ستاد کشوری برنامه تحول نظام سلامت
تابستان ۱۳۹۴



❶ چرا پرداخت مبتنی بر عملکرد؟

در سیستم قبلی کارانه ...

- اگر در بخشی از بیمارستان کار می کردید که ضریب اشغال تخت بالا بود و از تعداد زیادی بیمار مراقبت می کردید و یا برعکس در بخشی فعالیت می کردید که بیمار کمتری داشت، آیا کارانه شما تفاوتی می کرد؟ آیا این عادلانه بود؟
- اگر در بخشی کار می کردید که به دلیل نوع بیماران و مراجعین کار دشوارتر و احتمال آسیب های شغلی برای پرسنل آن بخش بیشتر از دیگر بخش های بیمارستان بود، آیا دریافتی شما به همان نسبت بیشتر بود؟
- اگر در یک ماه بخش شما شلوغ تر می شد و تعداد بیماران افزایش می یافت، کارانه شما در آن ماه لزوماً بیشتر می شد؟
- اگر نیروی با انگیزه های بودید، آیا بین شما و سایر کارکنانی که

انگیزه کافی نداشتند و تنها برای رفع تکلیف انجام وظیفه می کردند، تفاوتی وجود داشت؟

● آیا همکاری داشتید که در کنار شما و مشابه شما کار می کردند، اما برخلاف شما به دلیل نوع رابطه استخدامی کارانه دریافت نمی کردند و یا مبلغ ناچیزی کارانه داشتند؟ آیا این رویکرد را عادلانه می دیدید؟

● در صورتی که به دلیل کمبود نیروی انسانی در بیمارستان مجبور به انجام اضافه کاری اجباری می شدید، آیا دریافتی شما، ساعات و ایامی را که از زندگی شخصی خود صرف کار در بیمارستان می کردید جبران می کرد؟

● اگر کیفیت عملکرد بخش بهتر می شد و بیماران راضی تر می شدند، آیا دریافتی شما تفاوتی می کرد؟



❶ چرا پرداخت مبتنی بر عملکرد؟

در سیستم قبلی کارانه ...

اگر سرپرستار و یا مسئول واحد هستید:

مناسبی برای جلب همکاری آن‌ها در اختیار نداشتید؟

❶ وقتی به دلیل کمبود نیروی انسانی ناچار می‌شدید برای پرسنل خود شیفت‌های متعدد اضافه‌کار اجباری بگذارید، آیا کارانه‌ای بابت این شیفت‌ها پرداخت می‌شد که آن‌ها را راضی نماید؟

❷ اگر بخش شما، بخش شلوغ و پرخطرهای مانند بخش اورژانس بود، آیا پرسنل با میل و رغبت به بخش شما می‌آمدند؟

❸ اگر تلاش زیادی می‌کردید و بخش شما از تعداد بیماران بیشتری مراقبت می‌کرد، آیا به همان نسبت دریافتی شما و کارکنانتان زیادتر می‌شد تا زحمات شما جبران شود و تشویق به فعالیت بیشتر شوید؟

❹ اگر تلاش می‌کردید تا کیفیت مراقبت بخش خود را ارتقاء دهید و رضایت بیشتر بیماران را کسب کنید، آیا تفاوتی در کارانه شما و کارکنانتان ایجاد می‌شد؟

❶ آیا همکاران باتجربه و توانمندی داشتید که نمی‌توانستید از آنها خواهش کنید زمان بیشتری در بخش شما فعالیت نمایند (به ویژه در ساعات شب و ایام تعطیل)، چون فکر می‌کردید نمی‌توانید زحمات آنها را جبران کنید و با پرداختی کارانه آنها را راضی کنید؟

❷ آیا همکارانی داشتید که چند وظیفه را به آنها می‌سپردید ولی چون نمی‌توانستید زحمات آنان را جبران کنید از شما ناراضی بودند؟
❸ آیا به عنوان مسئول بخش، ابزار موثر و کارآمدی برای تشویق و ترغیب کارکنان ممتاز و برجسته در اختیار داشتید؟

❹ آیا همکارانی در بخش داشتید که علی‌رغم تذکرات شما وظایفشان را به دقت انجام نمی‌دادند و یا در پرکردن شیفت‌های خالی بخش، شما را یاری نمی‌کردند و انعطاف لازم را نداشتند، اما شما ابزار



آیا می‌دانید؟ در طرح پرداخت مبتنی بر عملکرد ...

- بیشتری خواهید داشت.
- فارغ از اینکه چه نوع رابطه‌ی استخدامی دارید ... دریافت عملکردی متناسب با عملکرد خود خواهید داشت.
- با ارتقاء کمیت و کیفیت عملکرد خود ... دریافتی بیشتری خواهید داشت.
- با افزایش ساعات غیرموظف خود ... دریافت مضاعفی خواهید داشت.
- اگر چند وظیفه مختلف در بیمارستان به شما سپرده شده است، ... متناسب با عملکرد، افزایش دریافتی خواهید داشت.
- اگر سرپرستار یا مسئول واحد هستید، می‌توانید با استفاده از پرداخت مبتنی بر عملکرد، بخش خود را مدیریت کنید و بین دریافتی کارکنانی که عملکرد بهتری دارند با کارکنانی که عملکرد ضعیف‌تری دارند، تفاوت ایجاد کنید. این امر به رشد و شکوفایی بخش شما کمک می‌کند.

- اگر در بخش فعالی کار می‌کنید که باید از بیماران بیشتری مراقبت کنید ... دریافتی بیشتری خواهید داشت.
- اگر در بخشی فعالیت می‌کنید که مراقبت‌ها دشوارتر و احتمال مخاطرات بیشتر است ... دریافتی بیشتری خواهید داشت.
- اگر در بخشی کار می‌کنید که خدمات ارائه شده به دقت در پرونده بیماران ثبت می‌شود ... دریافتی بیشتری خواهید داشت.
- اگر اضافه‌تر از ساعت موظفی خود در بیمارستان فعالیت می‌کنید علاوه بر مبلغ اضافه‌کار، ... کارانه‌ای بابت حضور در ساعات غیرموظف دریافت خواهید کرد.
- اگر در بخش تشخیصی و درمانی شاغل هستید و عملکرد بخش افزایش پیدا کند و تعداد بیماران بخش زیادتر شود ... دریافتی بیشتری خواهید داشت.
- اگر در واحد پشتیبانی شاغل هستید اگر عملکرد بیمارستان ارتقا پیدا کند و تعداد بیماران بیمارستان زیادتر شود ... دریافتی



آیا باید در بخش پر درآمد کار کنم تا دریافتی بیشتری داشته باشم؟

خیبر

در شروع این طرح، دریافتی شما تنها به درجه سختی مراقبت بخش بستگی دارد. در صورتی که در بخش‌هایی با **درجه سختی بیشتر** مثل اورژانس و ICU فعالیت می‌کنید، دریافتی بیشتری از بخش‌های با **درجه سختی کمتر** مثل درمانگاه خواهید داشت و در طی مراحل بعدی طرح، هر چقدر عملکرد بخش افزایش پیدا کند به همان نسبت دریافتی کارکنان زیادتر می‌شود. پس اگر بخش شما به دلیل ماهیت و نوع بیماران کم‌درآمد است، نباید نگران شوید که دریافتی شما به دلیل درآمد پایین کمتر از سایر بخش‌ها شود.

البته برای ارتقاء عملکرد بخش خود با همه توان تلاش کنید.

مثال: پرستار با ده سال سابقه حضور با امتیاز کیفی ۱۰۰ و با ۱۷۶ ساعت کار موظف و ۷۰ ساعت حضور غیر موظف شاغل در بخش روانپزشکی است. امتیاز کیفی بخش ۹۰ است. پرستار دیگری در همان بیمارستان در بخش جراحی عمومی با همین سابقه کار، همین امتیاز کیفی، همین حضور موظف و حضور غیر

موظف کار می‌کند و امتیاز کیفی هر دو بخش هم یکسان است. پرستار شاغل در بخش روانپزشکی دریافت بیشتری از پرستار بخش جراحی عمومی خواهد داشت، در حالیکه درآمد بخش روانپزشکی به مراتب کمتر از بخش جراحی عمومی است. علت این امر تفاوت سختی کار در این دو بخش است.

بیمارستان ما کم‌درآمد است و قبلاً هم کارانه ما از سایر بیمارستان‌ها کمتر بوده است، در این طرح دریافتی ما چگونه خواهد بود؟

در این طرح، به بیمارستان‌های کم‌درآمد توجه شده است. تا ۵۰ درصد از سهم در اختیار رئیس محترم دانشگاه، به بیمارستان‌های کم درآمد مثل بیمارستان تک‌تخصصی سوختگی، روانپزشکی و بیمارستان‌های کوچک مناطق محروم کمک خواهد شد و این بیمارستان‌ها در واقع از دانشگاه کمک دریافت خواهند کرد.



❶ من در یکی از واحدهای پشتیبان بیمارستان کار می‌کنم و واحد من درآمد ندارد، پرداخت به من چگونه صورت می‌گیرد؟

شما از محل درآمد کل بیمارستان سهم خواهید برد. پس اگر عملکرد کل بیمارستان افزایش پیدا کند، سهم شما نیز افزایش می‌یابد و اگر عملکرد کلی بیمارستان کاهش پیدا کند، سهم شما نیز کاهش می‌یابد.



❷ ما چگونه می‌توانیم عملکرد بخشمان را ارتقاء دهیم؟

با اقدامات زیر می‌توانید عملکرد بخش خود را افزایش دهید و در نتیجه دریافتی بهتری داشته باشید:

- ثبت دقیق خدمات ارائه شده در بخش
- مراقبت از تعداد بیماران بیشتر
- بهبود شاخص‌های کیفیت عملکرد بخش

فرم ارزیابی عملکرد بخش را از واحد بهبود کیفیت بیمارستان دریافت و سعی کنید بخش خود را در شاخص‌های مربوطه ارتقاء دهید.



● مقایسه عملکرد شما با همکارانتان

شاخص اول: امتیاز حضور

- شما براساس تایمکس، چند ساعت حضور موظف در بخش داشته‌اید؟
- شما براساس تایمکس، چند ساعت حضور غیرموظف در بخش داشته‌اید؟

نکته:

هر یک ساعت حضور غیرموظف با ضریب ۲.۵ در محاسبات پرداخت عملکردی محاسبه می‌شود.

● عملکرد من چگونه با همکارانم

که در یک بخش کار می‌کنیم، مقایسه می‌شود؟

عملکرد شما با پنج ملاک زیر سنجیده می‌شود:

- شاخص اول: امتیاز حضور
- شاخص دوم: امتیاز کیفی عملکرد
- شاخص سوم: امتیاز شغل
- شاخص چهارم: امتیاز مدرک تحصیلی
- شاخص پنجم: امتیاز سابقه خدمت



آیا قانون ارتقاء بهره‌وری مثل قبل اجرا خواهد شد؟

بله

حضور شما در شیفت‌های شب و در روزهای تعطیل مشابه قبل و با ضرایب مربوطه محاسبه خواهد شد و براساس میزان سابقه کار و صعوبت کار، ساعات کار شما در هفته کاهش خواهد یافت. تا هر زمان که مطابق قانون ارتقاء بهره‌وری، یا سایر قوانین مشابه (مثلاً قانون حق اشعه برای کارکنان بخش رادیولوژی، پزشکی هسته‌ای و آنژیوگرافی) موظف به ارائه خدمت هستید، برای شما زمان موظف و بیش از آن به عنوان حضور غیرموظف، محاسبه می‌شود.



چرا برای حضور غیرموظف ضرب ۲.۵ استفاده می‌شود؟

این ضرب در واقع امتیاز حضور غیرموظف شما را بیشتر می‌کند. زیرا اولاً دریافتی شیفت غیرموظف شما شامل اضافه کار و کارانه است و دریافتی شیفت موظف فقط شامل کارانه است و ثانیاً به عنوان مثال اگر یک نفر دو برابر ساعات موظف در بیمارستان فعالیت کند در واقع به اندازه دو نفر در عملکرد بیمارستان نقش دارد، پس باید دریافتی معادل دو نفر داشته باشد. یعنی کارانه ۲ برابر همراه با اضافه کاری.

آیا این به عدالت نزدیک تر نیست؟



❗ من در طول ماه ماموریت می‌روم، آیا ساعت‌هایی که ماموریت هستم و در بیمارستان حضور ندارم، جزء ساعات حضور من محاسبه می‌شود؟

بله

ماموریت (ساعتی یا روزانه) جزء ساعات حضور محسوب می‌شود. هر روز ماموریت (روزانه) معادل یک روز کاری محسوب و علاوه بر آن، حق ماموریت نیز به طور جداگانه پرداخت می‌شود. یعنی شما می‌توانید بدون نگرانی به ماموریت بروید.



❗ اگر مرخصی بروم، متضرر نمی‌شوم؟

خیر

اگر مرخصی بروید ضرر نمی‌کنید.

واضح است که ساعات مرخصی جزء حضور محسوب نمی‌شود؛ اما در صورتی که با احتساب مرخصی ساعات شما بیشتر از ساعات موظف شود، به عنوان ساعت غیرموظف برایتان منظور می‌شود.

برای توضیح بیشتر بهتر است یک مثال بزنیم:

اگر در طول ماه از مرخصی استفاده کنید، ابتدا میزان ساعات مرخصی شما از ساعت کار موظف آن ماه کسر و اختلاف عدد حاصله با تایمکس شما، ساعت غیرموظف محاسبه می‌شود.

یعنی اگر در یک ماه ۲۰۰ ساعت تایمکس و ۳۲ ساعت مرخصی داشته باشید و فرضاً ساعت کاری موظف آن ماه ۱۷۶ ساعت باشد:

$$۱۷۶ - ۳۲ = ۱۴۴ \text{ ساعت موظف شما}$$

$$۲۰۰ - ۱۴۴ = ۵۴ \text{ ساعت غیر موظف شما}$$

یادآوری: در صورتی که مشمول قانون ارتقاء بهره‌وری و یا دیگر قوانین مشابه باشید، از مزایای آن نیز بهره‌مند می‌شوید.



🗳️ مقایسه عملکرد شما با همکارانتان

شاخص دوم: امتیاز کیفی عملکرد

امتیاز کیفی عملکرد شما چند است؟

امتیاز هر فرد عددی بین ۷۰ تا ۱۱۰ می باشد و برای هر فرد یک فرم ارزشیابی به طور ماهیانه تکمیل می شود. فرم ارزیابی عملکرد را از بیمارستان خود دریافت کنید و براساس شاخص ها و ملاک های آن، سعی در بهبود عملکرد خود داشته باشید.



🗳️ من فرزند شیرخوار دارم و از پاس شیر استفاده می کنم، آیا ساعت های پاس من از حضور من کم می شود؟

خیر

ساعات پاس شیر به عنوان ماموریت ساعتی و جزء حضور مادران کارمند محسوب می شود. پس شما می توانید در حدود مقرر بدون نگرانی به کودک خود برسید.



🗣️ مقایسه عملکرد شما با همکارانتان

شاخص سوم: امتیاز شغل

شما در بخش تشخیصی یا درمانی چه سمتی دارید؟

- من سرپرستار بخش هستم.
- من جانشین سرپرستار بخش هستم.
- من پرستار بخش هستم.
- من بهیار بخش هستم.
- من کمک بهیار بخش هستم.
- من منشی بخش هستم.
- من نگهبان بخش هستم.
- من نیروی خدماتی بخش هستم.

شما در واحدهای پشتیبان چه سمتی دارید؟

- من مسئول واحد هستم.
- من کارمند واحد هستم.

با توجه به اینکه چه سمتی در بخش یا واحد دارید، امتیاز متفاوتی کسب می کنید.

🗣️ چه کسی مرا ارزیابی می کند؟

شما توسط **مسئول مستقیم خود** ارزیابی می شوید. مثلاً اگر پرستار هستید، توسط سرپرستار بخش و اگر کارمند یکی از واحدهای پشتیبانی هستید، توسط مسئول مستقیم واحد خود ارزیابی می شوید.
مترون و مدیر بیمارستان نیز بر همه ارزیابی‌ها نظارت دارند.



❖ مقایسه عملکرد شما با همکارانتان

شاخص چهارم: مدرک تحصیلی

مدرک تحصیلی شما چیست؟

- دکترای تخصصی
- پزشکی عمومی
- کارشناس ارشد
- کارشناس
- کاردان
- دیپلم
- مدرک پایین‌تر از دیپلم

با توجه به سطح مدرک تحصیلی، امتیاز متفاوتی کسب می‌کنید.

❖ امتیاز شغل من به عنوان یک پرستار با مترون بیمارستان فاصله دارد، آیا این باعث کاهش دریافتی من نخواهد شد؟

در طرح پرداخت عملکردی، دریافتی کارکنان در هر بخش، به صورت مستقل از سایر بخش‌ها صورت می‌گیرد. امتیاز شغل افراد در یک بخش هیچ تاثیری در سایر بخش‌ها ندارد. یعنی امتیاز مترون با سوپروایزرها که در دفتر پرستاری فعالیت می‌کنند، مقایسه می‌شود و امتیاز سرپرستار، پرستار، بهیار و سایر کارکنان فعال در بخش با همدیگر مقایسه می‌شود و ارتباطی به امتیاز شغل افراد شاغل در دفتر پرستاری ندارد و امتیاز شاغلین دفتر پرستاری تاثیری در دریافتی کارکنان بخش بستری ندارد. ضمناً بالاتر بودن امتیاز یک نفر در یک بخش، در مقایسه با فرد دیگر در بخش دیگر لزوماً موجب بالاتر بودن دریافتی آن فرد نمی‌شود. بلکه هر کدام از این افراد در بخش خود با همکارانشان در همان بخش مقایسه می‌شوند.



❶ مقایسه عملکرد شما با همکارانتان

شاخص پنجم: سابقه خدمت

شما چند سال سابقه خدمت دارید؟

به ازای هر سال که سابقه خدمت داشته باشید، یک و نیم درصد به همه امتیازات شما اعم از موظف و غیرموظف اضافه خواهد شد.

خبر خوب:

برای داشتن سابقه خدمت نیازی نیست حتماً رسمی یا پیمانی باشید و در موسسات دولتی خدمت کرده باشید.



❷ من ایثارگر هستم، آیا مدرک تحصیلی من یک سطح بالاتر در نظر گرفته می‌شود؟

بله

برای همه کارکنان، همان مدرک تحصیلی اعمال می‌شود که در سایر پرداختی‌ها مثل حقوق از مزایای آن بهره‌مند هستند و برای جانبازان و فرزندان شهدا نیز مطابق قانون یک مدرک تحصیلی بالاتر اعمال می‌شود.



❁ چرا دریافتی من با همکارانم متفاوت است؟

مقایسه خود با دیگر همکاران هم‌رده‌تان در سایر بخش‌ها، مثلاً پرستار بخش اورژانس با پرستار سایر بخش‌ها مقایسه درستی نیست. چون همانطور که بیان شد **سختی مراقبت بخش، ضریب کیفی عملکرد بخش، کمیت و حجم کار** بخش‌های مختلف سبب دریافتی متفاوت می‌گردد و لذا، این مقایسه نمی‌تواند درست باشد. خود را باید با همکاران هم‌رده خود در بخش خودتان مقایسه کنید. دقت کنید ملاک‌های اصلی برای مقایسه شامل (۱) ساعت موظف و ساعت غیرموظف، (۲) مدرک تحصیلی، (۳) ضریب کیفی فرد (۴) امتیاز شغل و (۵) امتیاز سابقه خدمت است. فراموش نکنید که ساعات حضور غیرموظف با امتیاز ۲.۵ برابر محاسبه می‌شود و بنابراین میزان دریافتی شما متفاوت خواهد بود.



❁ در مورد دریافتی خود سوال یا انتقادی دارم و یا می‌خواهم مطمئن شوم امتیازات من، درست محاسبه شده است! به چه کسی مراجعه کنم؟

اگر در بخش تشخیصی و درمانی یا واحد پشتیبانی کار می‌کنید به سرپرستار یا مسئول واحد خود مراجعه کنید. سرپرستار یا مسئول واحد مسئولیت یافته‌اند که امتیازات کارکنان بخش خود را محاسبه و در سیستم ثبت نمایند و در قالب تفاهم‌نامه‌ای که با رئیس بیمارستان مبادله می‌نمایند، ضمن استفاده از اختیارات خود برای مدیریت سهم بخش، پاسخگوی کارکنان شاغل در بخش خود باشند. ضمناً حسابداری بیمارستان **کارنامه پرداخت عملکردی** شما را به تفکیک ماه و شیفت‌های موظف و غیر موظف در اختیارتان قرار می‌دهد.



❶ من سرپرستار یا جانشین سرپرستار و یا مسئول واحد پشتیبانی هستم و به خاطر آن اضافه کار تشویقی دریافت می‌کردم، در طرح جدید اضافه کار تشویقی من چه می‌شود؟

با توجه به اینکه برای سمت‌های مختلف در بیمارستان، امتیاز شغل مناسب در نظر گرفته شده است این اضافه کاری‌های تشویقی با رعایت عدالت جبران می‌شود.

البته اگر می‌خواهید دریافتی شما بیش از این افزایش یابد؛ لازم است ساعات غیرموظف خود را در قالب برنامه ابلاغی بیمارستان یا بخش افزایش دهید و ضمناً با بهبود امتیاز کیفی بخش و امتیاز کیفیت عملکرد خودتان می‌توانید افزایش درآمد داشته باشید. ضمناً مبلغ این اضافه کاری در محاسبه سهم بخش شما لحاظ شده است.



❷ من جزء افراد چند شغله هستم و چند وظیفه متفاوت در بیمارستان بر عهده من است و بابت آن قبلاً اضافه کار تشویقی دریافت می‌کردم، در این طرح متضرر نخواهم شد؟

در صورتی که چند شغل را در بیمارستان انجام می‌دهید، علاوه بر آن که زمان کاری شما به نسبت فعالیت بین دو یا چند واحد تقسیم می‌شود و از هر واحد، دریافتی جداگانه‌ای خواهید داشت، در عین حال اگر این دریافتی جبران کننده زحمات شما نباشد از محل سهم در اختیار رئیس بیمارستان نیز به شما پرداخت صورت خواهد گرفت.



☛ من از مضمولين قانون کار هستم، با توجه به اینکه قبلاً از اضافه کار حق بیمه کسر می شد و الان اضافه کار به صورت مستقل پرداخت نمی شود، حق بیمه بر اساس دستورالعمل جدید، چگونه محاسبه خواهد شد؟

بر اساس بخشنامه سال ۱۳۹۳ سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور، حق بیمه در حال حاضر از مبلغ اضافه کاری کسر نمی گردد. در صورت تغییر بخشنامه مذکور، پرداخت حق بیمه بر اساس مبلغ پرداخت عملکردی ساعات غیرموظف قابل محاسبه و کسر خواهد بود.



☛ صندوق من تک نفره است، پرداخت به من چگونه صورت می گیرد؟

پرداخت به شما همانند سایر واحدها صورت می گیرد. ضریب کیفیت عملکرد، شاخص موثر در پرداخت شما است. در صورتی که به تشخیص هیات اجرایی بیمارستان، واحد شما نیاز به آنکالی داشته باشد، از محل سهم در اختیار رئیس بیمارستان حق آنکالی خود را دریافت خواهید کرد.



📍 در نهایت فایده این طرح چه خواهد بود؟

- بخشی که من در آن کار می‌کنم پویاتر شده و همه با انگیزه بیشتری برای بهبود عملکرد بخش فعالیت می‌کنند.
 - از ظرفیت فیزیکی و انسانی بیمارستان من استفاده بیشتری برای خدمت به مردم می‌شود.
 - در مقابل کار بیشتر و بهتر یا کار سخت‌تری که انجام می‌دهم دریافتی بیشتری دارم و احساس می‌کنم به عدالت نزدیک‌تر شده‌ام.
 - من و همکارانم به ارتقاء عملکرد بیمارستان و کیفیت مراقبت‌ها بیش از پیش اهمیت می‌دهیم و هدف پزشکان و کارکنان با اهداف بیمارستان یکی شده است و این یعنی تضمین موفقیت ما و موفقیت ما یعنی سلامت مردم.
- به امید سلامتی و شادی کارکنان شریف و فداکار بیمارستان‌های کشور و همه مردم عزیز و دوست‌داشتنی ایران پر افتخار.

📍 ارتباط این طرح با قانون تعرفه خدمات پرستاری چیست؟

پرداخت مبتنی بر عملکرد طرحی جامع و زیر بنایی برای تمامی کارکنان اعم از پزشکان، پرستاران، کارشناسان پاراکلینیک، کارکنان اداری و خدماتی بیمارستان‌ها است و در صورتی که هر تعرفه‌ای برای مراقبت‌های گروه پرستاری اجرایی شود، در چارچوب خود قابل پرداخت است.

تعرفه پرستاری پس از تصویب دستورالعمل اجرایی آن در شورای عالی بیمه خدمات درمانی کشور در بیمارستان‌ها و مراکز درمانی اجرایی خواهد شد.

