

چک لیست پایش برنامه نیروی انسانی در مرکز بهداشت شهرستان

ردیف	سوال	استاندارد	امتیاز	
			معیار	مکتسبه
۱	آیا نحوه چیدمان نیروی انسانی به درستی صورت گرفته است؟	<p>۱- بر اساس تشکیلات مصوب اقدام گردد.</p> <p>۲- نیاز شهرستان بر اساس پست های بلا تصدی و به تفکیک رشته، مدرک تحصیلی موجود باشد.</p> <p>۳- تشکیلات شهرستان بر اساس آخرین تغییرات به روز و با تشکیلات استان ، مطابقت داشته باشد.</p> <p>۴- استقرار نیرو بر اساس ردیف سازمانی صورت گرفته باشد.</p>	۴	
۲	آیا قرار داد منعقد شده جهت جذب نیروی پزشک خانواده مطابق با ضوابط صورت گرفته است؟	<p>۱- برآورد نیروی انسانی مورد نیاز با توجه به آخرین دستورالعمل برنامه صورت گرفته باشد.</p> <p>۲- معرفی نیروهای واجد شرایط بر اساس فرآیند استاندارد استانی صورت گرفته باشد.</p> <p>۳- ثبت نام و جذب افراد واجد شرایط طبق آئین نامه اجرایی (جذب و پذیرش نیروهای قراردادی) صورت گرفته باشد.</p> <p>۴- استقرار نیروها در محل مورد نیاز و تایید شده صورت گرفته باشد.</p> <p>۵- جدول اطلاعات پزشکان عمومی شاغل در مراکز مشمول طرح پزشک خانواده و اولویت نیاز تا بیستم هر ماه به معاونت بهداشتی اعلام گردد.</p>	۵	
۳	آیا برآورد، درخواست، استقرار و توزیع نیروهای مشمول طرح و پیام آوران بهداشت طبق ضوابط و فرایندهای موجود بدرستی صورت می گیرد؟	<p>۱- نسبت به فرایند برآورد، تامین و توزیع نیروی انسانی اشراف کامل داشته باشند.</p> <p>۲- برآورد و اعلام نیاز نیروهای مشمول در موعد مقرر (پایان دومین ماه هر فصل) اعلام گردد.</p> <p>۳- برآورد نیروهای مورد نیاز بر اساس پست های بلا تصدی صورت گیرد.</p> <p>۴- نیروهای مشمول طرح و پیام آور در واحدهای محیطی و متناسب با نیاز مستقر و بکار گیری شود.</p> <p>۵- رونوشت شروع بکار افراد حداکثر یک هفته پس از استقرار به معاونت بهداشتی اعلام گردد.</p> <p>۶- اطلاعات مشمولین (اسامی، رشته شغلی، تاریخ شروع بکار و پایان کار، محل خدمت) در واحد موجود و در آخر هر فصل به معاونت بهداشتی اعلام گردد.</p> <p>۷- مدت طرح با توجه به ضرایب محل خدمت به طور صحیح برآورد و اعلام گردد.</p> <p>۸- نیروهای اعزامی در بخش بهداشت بکار گرفته شده باشد..</p>	۸	

<p>۴</p>	<p>آیا برآورد، درخواست، استقرار و توزیع نیروهای استخدامی طبق ضوابط و فرایندهای موجود بدرستی صورت می گیرد؟</p>	<p>۱- برآورد نیروهای مورد نیاز استخدام بر اساس پست های بلا تصدی صورت گیرد. ۲- با توجه به تعداد سهمیه شهرستان اولویت بندی استخدام بر اساس نیاز واقعی و نسبتهای اعلام شده رعایت گردیده است. ۳- جابجایی لازم نیرو قبل از اعلام سهمیه استخدام جهت بلاتصدی نمودن پست های مورد نیاز در مناطق محروم صورت گرفته است. ۴- در جابجایی نیرو ها به سوابق و مدت اشتغال متقاضیان با توجه به دستورالعملهای صادره توجه شده است.</p>	<p>۴</p>
<p>۵</p>	<p>آیا دوره آموزشی برای پرسنل جدیدالورود به سیستم در بدو خدمت پیش بینی و اجرا میگردد؟</p>	<p>۱- پکیج آموزشی با هماهنگی واحدهای فنی تهیه و در واحد وجود داشته باشد. ۲- حداکثر پس از یک ماه پس از استقرار و شروع به کار پرسنل دوره آموزش بدو خدمت برگزار گردد. ۳- مدت زمان آموزش بین ۴ تا ۶ روز باشد. ۴- کار عملی در برنامه آموزشی پیش بینی شده باشد. ۵- مستندات لازم شامل لیست حضور و غیاب و pretest و post test وجود داشته باشد. ۶- دوره های آموزش بدو خدمت برای هر رده بطور جداگانه برگزار گردد.</p>	<p>۶</p>
<p>۶</p>	<p>آیا تمهیدات لازم در خصوص مدیریت برنامه نیروی انسانی بدرستی اندیشیده شده است؟</p>	<p>۱- لیست مشکلات مربوط به نیروی انسانی در واحد وجود داشته باشد. ۲- لیست متقاضیان جابجایی، انتقال، جایگزینی استخدام در واحد وجود داشته باشد. ۳- اولویت بندی نیروهای مذکور بر اساس ضوابط و امتیازات مکتسبه موجود باشد. ۴- بکار گیری نیروها در سطح ستاد بدرستی صورت گرفته و متناسب با محیط باشد.</p>	<p>۴</p>
<p>جمع کل امتیاز</p>		<p>۳۱</p>	