

هو الشافى



آشنایی با قوانین و مقررات حرفه ای در مطب

دکتر خلیل امیرزاده

متخصص بیهوشی و کارشناس حقوق قضائی



کلیات

1. مقدمات افتتاح مطب
2. استخدام کادر و قراردادها
3. موضوعات حقوقی - مدنی در مطب
4. موضوعات کیفری در مطب
5. موضوعات انتظامی طب

ارکان ارتکاب خلاف مقررات



مقدمات افتتاح مطب

- داشتن پروانه مطب
- محل یا مکان مناسب
- نصب تابلو و تبلیغات

مجازات بدون پروانه کارکردن

- قانون تعزیرات حکومتی امور بهداشتی و درمانی
- فصل اول - تعزیرات حکومتی خدمات تشخیصی و درمانی
- ماده ۱- ایجاد مؤسسات پزشکی غیر مجاز توسط اشخاص فاقد صلاحیت از نظر تخصصی جرم بوده و متخلف به مجازاتهای مقرر محکوم می گردد.
- ماده ۲- ایجاد موسسه پزشکی توسط افراد متخصص بدون پروانه کار جرم بوده و متخلف به مجازاتهای مقرر محکوم می گردد.
- ماده ۵- به کارگیری کلیه متخصصین و صاحبان حرفه های پزشکی و پیراپزشکی که فاقد مجوز قانونی کار ، صادره از وزارت بهداشت و درمان و آموزش پزشکی باشند ، در مؤسسات پزشکی جرم محسوب شده و متخلف به مجازاتهای مقرر محکوم می شود .
- ماده ۶- صاحبان حرفه های پزشکی و پیراپزشکی فاقد مجوزهای قانونی کار مندرج در ماده ۵ که در محل غیرمجاز به کار مشغول شده اند به مجازاتهای مقرر محکوم خواهند شد.
- ماده ۷- به کارگیری افراد فاقد صلاحیت حرفه ای در مؤسسات پزشکی جرم محسوب شده و متخلف به مجازاتهای مقرر محکوم خواهد شد :

ساماندهی مطب

1. تعیین کادر
2. فراخوان کادر
3. انتخاب افراد واجد شرایط
4. عقد قرار داد

چارچوب و اصول کلی قراردادها

مبانی قانونی عقد قراردادها

طرفین قرارداد

تعهدات طرفین

مدت زمان

شرح وظیفه

حقوق و مزایا

نحوه اختتام

نحوه رفع اختلاف

حقوق قانونی - عمومی

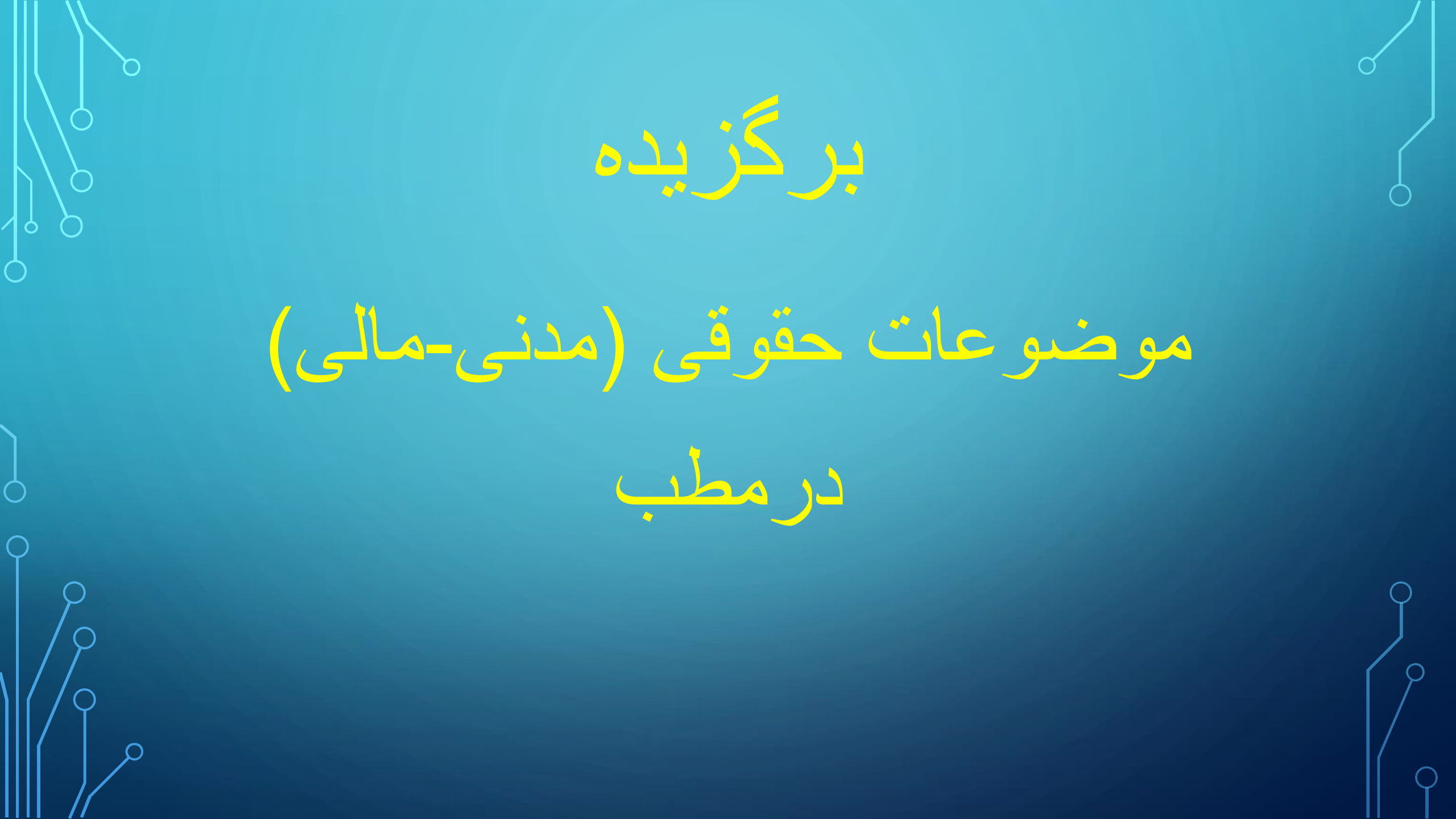
تحلیف و رازداری

یک اصل برگزیده از قانون اساسی در رابطه با حفاظت و حراست
در مطب ها

اصل بیست و پنجم

۱۵۰۲ در اصل بیست و پنجم

بازرسی و نرساندن نامه‌ها ، ضبط و فاش کردن مکالمات تلفنی
افشای مخابرات تلگرافی و تلکس ، سانسور ، عدم مخابره و نرساندن
آنها ، استراق سمع و هرگونه تجسس ممنوع است مگر به حکم قانون .

The background is a blue gradient with decorative white circuit-like lines in the corners. The text is centered and written in a yellow, stylized Persian font.

برگزیده

موضوعات حقوقی (مدنی-مالی)

درمطرب

اتلاف

مبحث دوم - در اتلاف

ماده ۳۲۸ هر کس مال غیر را تلف کند ضامن آن است و باید مثل یا قیمت آن را بدهد اعم از اینکه از روی عمد تلف کرده باشد یا بدون عمد و اعم از اینکه عین باشد یا منفعت و اگر آن را ناقص یا معیوب کند ضامن نقص قیمت آن مال است.

تسبیب

مبحث سوم - در تسبیب

ماده ۳۳۱ هرکس سبب تلف مالی بشود باید مثل یا قیمت آن را بدهد و اگر سبب نقص یا عیب آن شده باشد باید از عهده نقص قیمت آن برآید.

مسئول خسارت

ماده ۳۳۳ صاحب دیوار یا عمارت یا کارخانه مسئول خساراتی است که از خراب شدن آن وارد می شود مشروط بر اینکه خرابی در نتیجه عیبی حاصل گردد که مالک مطلع بر آن بوده یا از عدم

مواظبت او تولید شده است

برگزیده موضوعات کیفی

مورد ابتلا در مطب ها

تقصیر

ماده ۱۴۵ تحقق جرائم غیر عمدی، منوط به احراز تقصیر مرتکب است. در جنایات غیر عمدی اعم از شبه عمدی و خطای محض مقررات کتاب قصاص و دیات اعمال می شود. تبصره تقصیر اعم از بی احتیاطی و بی مبالاتی است. مسامحه، غفلت، عدم مهارت و عدم رعایت نظامات دولتی و مانند آنها، حسب مورد، از مصادیق بی احتیاطی یا بی مبالاتی محسوب می شود.

قسم و شهادت و افشاء سر

فصل بیستم - قسم و شهادت دروغ و افشاء سر

ماده ۸۷۴ اطباء و جراحان و ماماها و داروفروشان و کلیه کسانی که به مناسبت شغل یا حرفه خود محرم اسرار می شوند هرگاه در غیر از موارد قانونی، اسرار مردم را افشا کنند به سه ماه و یک روز تا یک سال حبس و یا به یک میلیون و پانصد هزار تا شش میلیون ریال جزای نقدی محکوم می شوند.

ماده ۸۷۵ هر کس در دعوای حقوقی یا جزائی که قسم متوجه او شده باشد سوگند دروغ یاد نماید به شش ماه تا دو سال حبس محکوم خواهد شد.

جعل گواهی

ماده ۷۶۹ هرکس شخصاً یا توسط دیگری برای معافیت خود یا شخص دیگری از خدمت دولت یا نظام وظیفه یا برای تقدیم به دادگاه گواهی پزشکی به اسم طبیب جعل کند به حبس از شش ماه تا یک سال یا به

دخالت در سقط جنین

ماده ۸۵۴ هر کس به واسطه دادن ادویه یا وسایل دیگری موجب سقط جنین زن گردد به شش ماه تا یک سال حبس محکوم می شود و اگر عالماً و عامداً زن حامله ای را دلالت به استعمال ادویه یا وسایل دیگری نماید که جنین وی سقط گردد به حبس از سه تا شش ماه محکوم خواهد شد مگر این که ثابت شود این اقدام برای حفظ حیات مادر می باشد و در هر مورد حکم به پرداخت دیه مطابق مقررات مربوط داده خواهد شد.

اهم موضوعات انتظامی در مطب

1. .تابلو و عناوین مورد استناد

2. .تبلیغات

3. .تخلفات



به امید بهروزی و تشکر از
توجه شما عزیزان

بسم الله الرحمن الرحيم

تحریریں انیمہ شب

بسم الله الرحمن الرحيم

ہست کلید درنج یکسم

بعد از رجعت از سفر باکو در نور دہم مہر ماہ

۱۲۷۵

مشیر مظاہر

مدیریت منابع انسانی در مطب



مدیریت:

هنر انجام کار توسط دیگران

نگرش سیستمی در مدیریت: مطب به عنوان سیستم



درون داده‌های سیستم مطب:

● امکانات و تجهیزات

● فضای فیزیکی

● نیروی انسانی (پزشک، منشی، دستیار، کادر خدماتی و...)

● منابع مالی

● قوانین و ضوابط ماکه بر کار

● مجموعه اطلاعات

● ارزش های اجتماعی



فرایند اداره مطب



● برنامه ریزی

● سازماندهی

● هدایت و رهبری

● کنترل

برون داده‌ها

- ارتقاء سطح سلامت مراجعین و رضایتمندی آنان
- دستیابی کارکنان مطب به اهدافشان
- دستیابی پزشک به اهداف فردی





منابع انسانی

مهمترین درون داد سازمان

مدیریت منابع انسانی:

به کارگیری و هدایت نیروی
انسانی در جهت رسیدن به اهداف
سازمانی به نحوی که بهترین
بازدهی را داشته باشند.

- ۱ – انتخاب بهترین فرد برای احراز شغل
- ۲ – فراهم نمودن شرایط کاری برای بهترین عملکرد

فرایند جذب نیروی انسانی

هدف : انتخاب بهترین گزینه برای احراز شغل



۱- بر آورد نیاز پرسنلی

● **تعریف شغل:** برای احراز چه شغلی به کارمند نیازمندیم؟

● **تعداد پرسنل مورد نیاز؟**

● **تعریف ویژگی پرسنل مورد نیاز:**

۱ – سطح دانش و مهارت در زمینه :

➤ اطلاعات عمومی پزشکی

➤ فوریت های پزشکی

➤ اصول پیشگیری از عفونت ، بهداشت فردی و بهداشت محیط

➤ تجهیزات پزشکی، نحوه استفاده و نگهداری صحیح آنها

➤ مسئولیت های حرفه ای و حوزه اختیارات

➤ ثبت و مدارک پزشکی

➤ زبان انگلیسی (در سطح مقدماتی)

➤ آشنایی با کامپیوتر

۲ - ویژگی های شخصیتی

جنسیت

توان مندی در برقراری ارتباط

رازداری

قابلیت اعتماد

وظیفه شناسی

نظم داشتن در امور

صداقت

۳ - بهره مندی از هوش

توانایی درک سریع

تشخیص موقعیت ها

توانایی تجزیه و تحلیل

قدرت یادگیری بالا





۲ - کارمند یابی

● کارمند یابی از منابع داخلی : از سایر مطب ها

● کارمند یابی از منابع بیرونی:

- درج آگهی در جرائد و رسانه ها
- چاپ و توزیع اطلاعیه، بروشور در سطح عموم
- نصب پلاکارد یا اطلاعیه در محل کار
- اطلاع رسانی به گروه های خاص (دانشجویان،
کانون بازنشستگان، پرسنل بیمارستانی ، ستادهای
اشتغال، مراکز کاریابی و ...)

۳ - گزینش



۱ - مصاحبه مقدماتی

● **توجیه نمودن فرد داوطلب در مورد ماهیت شغل:**

- اهداف شغل
- حیطه اختیارات و مسئولیت ها
- انتظارات شما از فرد
- قوانین مطب
- ساعت کاری
- حقوق و مزایا: (میزان حقوق، اضافه کاری، پاداش ها، کارانه، عیدی، پرداخت بیمه، حق ایاب و ذهاب و سایر دریافتی ها)

۲ - تکمیل فرم درخواست

- مشخصات فردی (نام و نام فامیل، ، شماره شناسنامه و کد ملی، سال تولد، وضعیت تأهل و تعداد فرزندان، آدرس)
- سوابق تحصیلی (آخرین مدرک تحصیلی، رشته های تحصیلی، محل تحصیل، معدل درسی)
- سوابق شغلی (شغل فعلی، مشاغل قبلی و سابقه هر کدام، علت ترک مشاغل قبلی، سوابق پرداخت بیمه)
- مهارت ها و توانائی های فردی (تجربیات کاری، دوره های گذرانده، علائق کاری)
- نام معرف
- امضاء

برای کلیه کارکنان مطب یک پرونده استخدامی تشکیل دهید.

۳ - آزمون استخدای

علمی

شخصیتی

بهره هوشی

۴ - مصاحبه استخدامی

● علمی

● شخصیتی

● بهره هوشی

۵ – تحقیقات

● محل تحصیل

● محل اشتغال قبلی

● محل سکونت

۶ - بررسی وضعیت سلامت

- بررسی توانمندی جسمی و روانی برای احراز شغل
- تعیین وضعیت سلامت فرد در بدو استخدام

۷ - ارزیابی و انتخاب

● انتخاب بهترین گزینه از بین داوطلبان

هدایت نیروی انسانی

هدف: فراهم نمودن شرایط کاری برای بهترین عملکرد



P=M.A.E

Performance

Motivation

Ability

Environment

انگیزش



انگیزش (Motivation)؟

— چراهای رفتار

-- میل و رغبت درونی که محرک رفتاری خاص می گردد.

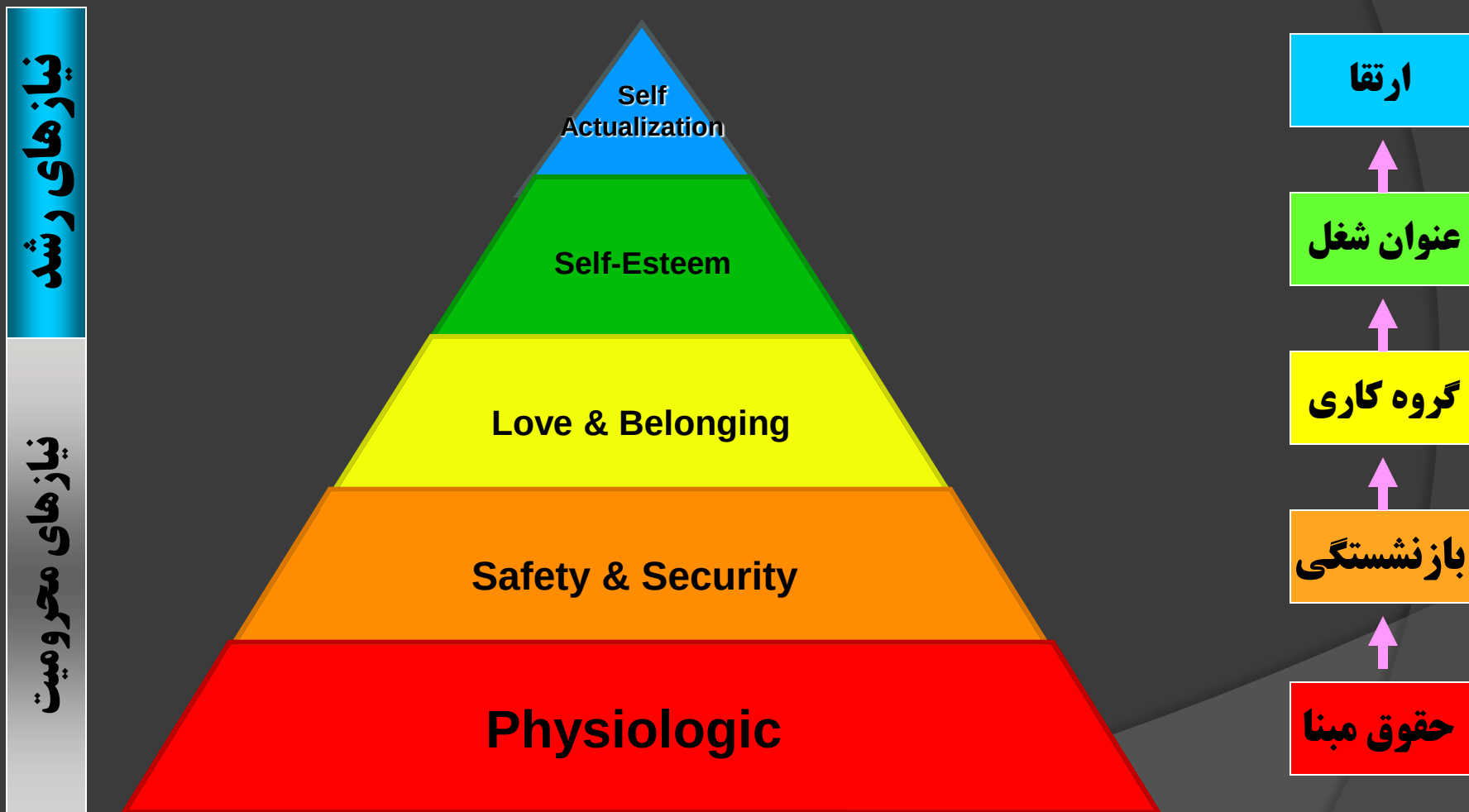


دیدگاه های انگیزش:

مدیریت علمی: کارکنان دارای انگیزه اقتصادی هستند.

مدیریت روابط انسانی: رضایت شغلی و نیازهای اجتماعی بیشتر انگیزه سازند.

دیدگاه مازلو:



دیدگاه هرزبرگ

(تئوری دو عاملی)

مسئولیت، شهرت، کسب موفقیت، پیشرفت و رشد، ماهیت کار

عوامل انگیزشی

رضایت

عدم رضایت

مقوق، ایمنی، نحوه سرپرستی، شرایط کار، روابط داخلی

عوامل بهداشت

نارضایتی

عدم نارضایتی

برخی از عوامل انگیزش ساز از دیدگاه هرزبرگ :

- **مسئولیت :** فرد نسبت به عملکرد خود، پاسخگو باشد و در تنظیم روش های کار استقلال داشته باشد.
- **شهرت:** دیگران از پاسخگویی فرد در مقابل اقدامات مربوطه آگاه باشند.
- **کسب موفقیت:** بتواند موفقیت را تجربه کند و از چگونگی مؤثر بودن وظایف، بازخورد داشته باشد.
- **پیشرفت و رشد:** فرصت یادگیری مهارت های جدید و ارتقاء در سازمان را داشته باشد.
- **ماهیت کار:** با ارزش بودن شغل ، غنی بودن و تنوع مهارت ها و داشتن نتایج ملموس را تجربه کند.

تئوری برابری: (استی سی آدامز)

مقایسه اجتماعی موقعیت خویش در عرصه موقعیت دیگران

ستاده های دیگران

ستاده های خویش

مقایسه می شود با

داده های دیگران

داده های خویش



احساس برابری یا نابرابری

عملکرد ← پاداش

حد اکثر انگیزش زمانی است که

- ۱ - عملکرد بتواند به پاداش منجر شود.
- ۲ - تحقق پاداش منوط به عملکرد باشد.



سرافراز باشید