# 卫生院岗位绩效工资分配方案

来源：网络 作者：烟雨蒙蒙 更新时间：2024-08-28

*根据《事业单位工作人员收入分配制度改革实施办法》的通知（国人部发[XX]59号）和人事部、财政部、卫生部关于印发《卫生事业单位贯彻＜事业单位工作人员收入分配制度改革方案＞的实施意见》的通知（国人部发[XX]111号）和《贵州省事业单位工作人...*

根据《事业单位工作人员收入分配制度改革实施办法》的通知（国人部发[XX]59号）和人事部、财政部、卫生部关于印发《卫生事业单位贯彻＜事业单位工作人员收入分配制度改革方案＞的实施意见》的通知（国人部发[XX]111号）和《贵州省事业单位工作人员收入分配制度改革实施意见》（黔府发[XX]45号）的精神，在开展卫生事业单位人事制度改革的基础之下，为深化医疗卫生人事制度和分配制度改革，建立以工作岗位性质，技术含量和风险程度，服务数量与质量等工作业绩为主要依据，以服务效率，服务质量，群众满意为主要内容的综合目标管理责任制考核体系，充分调动全院干部的积极性与创造性，体现优秀人才的价值，经院务会研究决定制定平庄卫生院绩效工资分配方案如下：

一、指导思想

通过进一步完善绩效工资（综合目标管理管理制）考核办法，提高卫生院的医疗服务质量和效率，提高卫生院的社会效益；通过成本核算与控制，优化资源配置，提高经济效益；通过深化卫生院分配制度改革，逐步建立按岗取酬，按工作业绩取酬机制，充分调动各种类人员的工作积极性和劳动创造性。

二、考核分配基本原则

1、坚持院组两级考核和综合目标考核、真实反映工作绩效的原则。

2、坚持确保结余的原则。个人收入增长低于卫生院收入增长，以收定支，确保结余。

3、坚持按劳分配，绩效优先，兼顾公平的分配原则，向临床一线和技术风险高的科室倾斜，重技术，重实绩，重责任，重贡献，向关健岗位培训和优秀人才倾斜。

4、坚持绩效工资分配不与药品收入挂钩，不与科室收入直接挂钩的原则。

三、考核单元

考核单元分为临床（2个岗位）、护理（2个岗位）、行政（1个岗位）、防保（2个岗位）、药剂（2个岗位）五个系列。

四、考核对象

本卫生院在编聘用人员和编外聘用人员。

五、考核内容

主要考核各考核岗位的服务量，服务质量（效率），服务行为。收支结余四个指标。

（一）、服务量考核：

从岗位工作结果角度评价工作完成情况（科室目标和任务绩效）。主要考核考核单元门诊诊疗人次，收治病人数，病房出院人次，实际占用床日，手术数，医技检查与治疗人渔翁，药剂调配处方数及行政后勤科室完成相关任务情况等。

（二）、服务质量的考核：

从工作岗位过程中展现的能力角度进行评价。主要考核医疗文件文件率，出入院诊断符合率，急危重病人抢救成功率，差错事故发生率，标本送检率，病区管理，消毒隔离管理，整体护理，基础护理，各项报表数据的准确率等。

（三）、服务行为的考核：

是员工对其所在岗位工作的认知程度和努力程度。主要考核法律法规和医院规章制度的遵守，医疗核心制度的执行，出勤情况，医疗收费与药品价格物价政策的执行，廉洁行医和各项便民惠民措施的落实情况等。

（四）、收支结余的考核：

主要考核各单元的收支结余，人均积累等指标。

（五）否决性指标考核：

否决性指标考核：医疗事故（一票否决）、医德医风（一票否决）。

五、考核办法

（一）、实行百分制考核

对服务量，服务质量（效率），服务行为，收支结余等指标实行百分考核，服务量占15%，服务质量占15%，收支结余占60%，服务行为占10%（根据实际情况调整四个考核项的比例）。

六、岗位绩效工资

（一）、薪酬构成：1、在编人员由国家规定的基本工资、岗位绩效工资两部分组成。基本工资是岗位工资和薪级工资之和，岗位绩效工资是各种浮动工资和各种津贴补贴等。岗位绩效工资分两部分；；固定部分（岗位绩效工资的40%）和绩效考核部分（岗位绩效工资的60%）。固定部分随工资按月发放，考核部分根据业绩考核情况发放。2、单位业务收入的一部分纳入绩效工资总额之中进行考核发放。3、编外聘用人员工资由固定工资和绩效工资组成。固定工资是岗位工资和薪级工资之和

（二）、卫生院分配安排顺序：

卫生院内部分配支出共分为五大项，每月按下列顺序按排，如不能实现当月收支平衡，应后向前依次调减分配项目。分配按排顺序就是确定薪酬总额。

第一：计提事业发展基金（含修购基金）。卫生院每月按业务收入的8%计提一事业发展基金。

第二：安排社会保障支出。如在岗位在编和编外聘用职工的三大保险、临时人员保险、丧葬抚恤和遗属生活补贴等。

第三：按排固定工资支出。如聘用人员岗位工资、护龄津贴、独生子女等。

第四：安排公用经费支出。根据业务工作量的多少，合理安排、严格控制。公务费（办公费、邮电费、差旅费等），业务费（印刷费、水电费、业务燃料费、材料费、交通费、培训费、会议费等）和招待费实行成本核算，或实行定额管理（院长通讯费等），卫生院三项经费的支出一般控制在业务收入的10%以下（控制在前三年的比例均数以下）。

第五：安排绩效工资支出。绩效工资实行考核发放。

七、岗位分配系数的确定

根据岗位工作性质，即知识技能要求、责任风险、贡献程度的不同，将卫生院所有工作岗位分成临床组系，护理职系，行政职系，药技职系，防保职系，为反映不同岗位的价值差异和体现公平，每个职系中，根据岗位评价的薪点分布，将同职系中不同的岗位分为不同的职等（a、b、c、d、e、f），代表岗位由高到低的相对差异。为体现相同岗位上不同能力和水平的员工个人价值差距和给员工提供合理的晋级空间，每个职等从低到高均分为六个薪级，形成卫生院的工资体系。

表一：

平庄卫生院岗位绩效分配表

岗位类型

聘用类型

职系

岗位等级

岗位

岗位系数

考核分配系数

（a、b、c、d、e、f）

专业技术岗位

在编人员

临床职系

防保职系

初级十三级

住院医师

1.1

1.1 1.05 1.0 0.95 0.9

初级十二级

住院医师

0.8

初级十一级

住院医师

0.8

中级十级

主治医师

1.1

编外人员

护理职系

四级

三级

护士

0.9

二级

护师

0.9

编外人员

药技职系

四级三级

药士

0.85

二级

药师

0.85

管理岗位

在编人员

行政职系

九级（科员级）

管理岗位（院长）

1．0

表二：

平庄卫生院编外聘用人员

基本工资标准表

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找