

最新正规民营医院 民营医院工作计划(优秀10篇)

每个人都曾试图在平淡的学习、工作和生活中写一篇文章。写作是培养人的观察、联想、想象、思维和记忆的重要手段。写范文的时候需要注意什么呢？有哪些格式需要注意呢？这里我整理了一些优秀的范文，希望对大家有所帮助，下面我们就来了解一下吧。

正规民营医院篇一

民营医院管理制度汇编, 20__版, 第一章行政管理部门工作职责与各级人员岗位职责第一节院级领导岗位职责一、总经理岗位职责1、在医院董事会和董事长领导下, 全面负责医院管理工作。主管医院运营部, 含, 经营部、企划部、市场部, 工作, 与执行院长、业务院长共同管理医院院务部, 含, 院办公室、人力资源部、总务部, 、业务部, 含, 医务部、护理部, 工作。

2、主持制定医院营销战略, 确定经营方针、策略, 负责审核医院中长期发展规划、年度计划, 主持年度考核、总结、表彰, 并定期向董事会报告工作。

3、主持制定医院经费收支预算和年度决算, 审查各类经费收入和支出, 监督各部门合理使用经费。按时向董事会报告医院财务收支状况, 分析经营形势, 提出改进措施与执行院长共同组织领导医院员工的招聘、续聘、解聘工作, 制定员工薪酬、福利、社保管理办法, 切实保障员工合法权益, 充分调动全院员工的积极性。

5、领导医院形象工程建设和公共关系工作, 努力培育良好的医院文化, 建立融洽的内外关系, 提高医院的知名度和美誉度。

6、定期组织医院工作的监督、检查, 参加行政查房和现场办

公,不断完善各项管理工作,提高医疗管理和经营管理水平。

7、完成医院董事会交办的其它工作。

二、执行院长岗位职责1、在医院董事会和总经理的领导下,全面负责医院的行政管理、人力资源管理和后勤保障工作,协助总经理做好医院的经营和经济管理工作。2、组织医院建设发展规划和各项工作计划的制定、实施、检查和总结,定期向总经理及董事会报告工作。

3、领导医院实行科学管理,统筹安排各项工作,定期分析医疗工作数量、质量情况,及时发现问题并提出改进措施负责全院行政管理、后勤保障、质量认证和公共关系工作,确保工作规范有序,防止各类事故发生。

5、协助总经理组织医院的员工招聘、续聘、解聘工作。对员工的综合素质、能力及工作态度进行考核,并提出使用意见。

6、审查有关业务支出计划和支出项目,经总经理批准后执行。

7、组织指导全体员工参加继续医学教育和各种培训,刻苦学习、与时俱进、开拓进取,积极开展“学习型医院”活动。

8、教育全体员工牢固树立全心全意为病人服务的思想,不断改进服务态度、服务质量和医疗作风。加强职业道德建设,杜绝不正之风。9、完成医院董事会和总经理交办的其它工作。

三、业务院长岗位职责1、在医院董事会和总经理的领导下,分管医院的医疗、预防、教学、科研和医政管理工作。

2、根据董事会和总经理的要求,组织制定并落实医院医疗工作年度计划和阶段安排,组织年度、月度医疗质量检查和总结,及时提出改进措施。

3、负责医院重点专科的确定和全面建设,参与医务人员的选聘、引进,组织对医务人员的考察、考核,对人员任用调配提出意见定期深入科室检查医疗质量,领导每月医疗查房,组织科室间协作,指导科室主要业务活动,组织重大手术、急危重症、疑难病例的会诊、抢救和急救演练,以及院前医疗救护工作。

7、负责组织开展医、护、技人员的“三基”、“三严”训练、各专业人才梯队建设和技术操作考核工作。

8、督促医务人员履行岗位职责,严格执行医疗常规和技术操作规范,妥善化解和处理医疗纠纷,严防医疗事故。

9、负责组织医院的病案管理和卫生统计工作,按时审查统计报表并提出分析意见和改进措施。

10、完成医院董事会和总经理交办的其它工作。

第二节院务部工作职能与工作人员岗位职责一、院务部工作职能1、在总经理、执行院长的领导下,负责全院的行政管理、人力资源管理和后勤保障工作。

2、承担院办公室的行政职能。负责医院各种日常行政性事务,包括,安排会议,起草并打印各种文件,文档的整理、分发和保存,负责安排医院接待、信访、外事活动,负责制定医院总值班表,承担医院通讯联络、安排车辆和治安保卫工作。

、辞职手续承担医院后勤保障及事务性管理的职能。负责全院基础设施、后勤设备和室内外环境的管理,保证临床一线科室的需求。具体承担医院房屋及其附属设施、家具、水电暖、中央空调机、通讯等后勤设施、设备的日常管理、维修,负责员工伙食供应以及保洁、洗涤、室内外绿化、净化工作,承担污水处理、垃圾外运和消防工作,负责员工集体宿舍的租用、水电管理,定期办理外地员工的“暂住证”等事务。

二、院务部主任,兼院办主任,岗位职责1、在总经理、执行院长的领导下,负责全院的行政管理、人力资源管理和后勤保障工作。特别是总经理办公室和院长办公室的日常工作以及行政事务性工作。

2、负责起草医院的发展规划、年度工作计划、工作总结,并协助院领导组织、督促其实施,参与组织、编辑并修订医院《岗位职责规章制度汇编》的工作,协助企划部做好医院《简报》和《大事记》的编辑工作。

安排医院领导计划内的重要工作和活动,负责总经理、院长行政查房的计划、组织、记录及现场决定事项的督促和落实。

5、负责医院iso质量认证体系工作的策划、组织、督导、检查。6、负责安排各种行政会议,做好会议记录,并做好相关决策事宜的督促、检查和落实。

7、负责各种上下联络、内外协调、迎来送往等事宜,协助做好医院党、团、工会组织的工作。

8、负责组织、协调人力资源部、总务部负责的各项工作。

9、负责医院印章的使用和管理,指导医院档案室、图书室的工作,负责相关工作。

10、完成医院领导交办的其它工作[]a[]院办公室工作职责与工作人员岗位职责一、院办公室工作职责1、在总经理和执行院长的直接领导下,做好院长的参谋和助手。协助院长了解情况、调查研究,做好“三服务”,院领导、科室、全院员工,。

2、根据院长指示,安排各种行政会议,如,院务会、院长办公会、院周会等,,负责会议记录,做好会议纪要、决议的整理、印发,并督促、检查执行情况,及时向院长汇报。

3、负责组织起草全院综合性行政工作的规划、计划、总结、报告、决议等文件,组织拟定有关全院性规章制度,发布有关行政事项的布告、通告、通知等负责协助院长处理日常行政事务工作,安排医院领导行政查房、现场办公活动。对院领导提出的决定和改进措施及时做好记录,并督促落实。协调并沟通院领导与职能部门的联系。

5、受理院内各职能部门的请示、报告,及时呈送有关领导的批示和转交有关部门处理。负责全院行政公文、公函的收发、登记、编号、传阅、转送、催办、归档及相关工作,负责督促检查各部门公文利用保管情况。

6、负责接待上级领导机关或来访、参观人员的接待工作,做到安排周密、妥当、热情。

7、做好全院文书档案的收集、整理、归档、保管工作,负责管理综合档案室,严格执行保密制度。

8、负责医院行政信息收集和反馈工作。及时处理院内外群众来信、来访事宜,并根据来信、来访内容,转交有关部门处理。

9、协助院长管理医院印信工作,掌握院印及正、副院长印章使用。负责审定全院印章的刻制,开具对外行政介绍信或证明。

10、完成总经理和院领导交办的其它工作。第7页二、院办公室秘书岗位职责1、在院办主任的领导下,具体安排每周会议活动表,负责会议的组织工作,做好开会前的各种会务准备,做好会议记录,整理会议纪要。

2、负责医院各种文件的起草、登记、编号、印发及行政文件的收发登记、转递传阅、整理归档、保管借阅等文秘工作。请示院办主任后,需转其他单位或退回的文件要及时处理,一般应在两日内完成,急件当日完成。

3、负责上情下达、下情上达,承办各部门的请示报告,根据领导的批示及时处理催办。负责记录工作日志及医院大事记负责办公室的各种接待、信访及相关分流工作,并做好记录。

5、负责办公室设施、用品的保管、请领工作。6、完成领导交办的其它工作。

三、专兼职档案员岗位职责1、综合档案室专兼职档案员在总经理、执行院长和院办主任领导下工作,直接对总经理负责。

正规民营医院篇二

一年来,在区委、区卫生局党组的正确领导下,我与班子成员以及全院职工一道,坚持以“__”重要思想为指导,认真贯彻落实党的__精神,强化“以病人为中心,以质量为核心”的服务理念,建立健全质量控制体系,深入开展卫生诚信建设和医疗人性化服务,优化医疗环境,提高服务质量和水平,端正办院方向,牢固树立为人民服务的宗旨,把社会效益放在首位,遵循社会主义市场经济和医疗卫生事业发展的内在规律,提高医院管理水平,把持续改进医疗质量和保障医疗安全作为医院管理的核心内容,为人民群众提供优质、高效、安全、便捷、和经济的医疗服务.不断满足人民群众日益增长的医疗卫生需求,认真履行职责,圆满完成上级党组安排的各项工作任务。

一、强化服务意识,热衷公益事业。

继续发挥党员的先锋模范作用,以点带面,服务于患者,构建和协医患关系,不定期的发放住院病人意见征询卡,采用病人的合理化建议,对病人提出的问题给予答复或解决,通过调查走访,病人满意度大大增加。作为__委员,我深知自己肩上的重任,时刻牢记为人民服务的宗旨,在×区卫生局的正确领导下,我院争取到与中国初级卫生保健基金会健康扶贫工程的资助,共同开展历时一年的免费“____区妇女病

普查”工作，关爱妇女健康，本着“妇女健康，普查普治把关”的原则，预计参检为5. _____人次，免费检查项目包括：1、一般妇科检查。2、乳腺检查：红外乳透仪。3、盆腔脏器检查：阴式b超检查。4、宫颈检查：数码电子阴道镜。5、阴道分泌物检查：常规化验检查。6、病理检查，费用约20_____，真真正正的为×区的广大妇女健康带来福音。

二、执行国家有关法律、法规和规章制度，健全医院各项工作制度，不断提高医疗服务质量，促进医院健康、可持续发展。

在医疗质量方面，着重抓好三级医师查房、典型疑难病例讨论、术前术后病例讨论等基本制度的落实，确保安全行医。缩短平均住院日，加快病床周转。推行整体化系统护理服务制度，病人一入院即知晓自己的主治医生、责任护士，加强对病人的心理护理和健康教育，让病人了解自己的病情，主动配合治疗。对出院病人实行回访制度，如妇科、内科进行电话回访，了解治疗效果及病人对医院的意见。在检查、用药方面，规定各科室都要严格按照病情合理实施检查，必要的检查一项不能缺，不合理的检查一项也不能查，既要保证检查质量、又要减轻病人负担。用药要贯彻有效、质优、价廉，先国产、后进口，先一线、后二线三线的原则，合理用药，切实为病人减轻负担。

三、狠抓行业不正之风，将反“商业贿赂”进行到底。

1、成立组织机构，制定实施方案。我院在此次治理商业贿赂专项工作中成立了相关部门负责人组成的专项治理工作领导小组，下设办公室，负责日常事务。研究制定了《哈市第九医院治理医药购销领域商业贿赂专项工作实施方案》，并打印下发到各科室。

2、加强舆论宣传，完善监督制约机制。我院在门诊大厅悬挂活动宣传条幅，营造良好的活动氛围。向全院职工公布了区

卫生局党委设立的举报电话和区卫生局的详细地址、邮政编码，以及省卫生厅设立的“治理商业贿赂指定银行账户”；在门诊大厅向患者公布了院内举报电话；医院与各科室签订了《医疗药品购销不正之风责任状》，与各医药公司签订了《药品购销质量协议书》、《要上代表行为约束合同》；各病房均设有“严禁医药代表和器械商入内”的标志，坚决杜绝要上与医生直接接触，从而形成科较为广泛的监督制约机制。

3、加强职工学习与教育，杜绝腐蚀思想入侵。组织职工深入学习贯彻市卫生局下发的《医疗卫生人员职业道德规范读本》，坚决以科室集中组织学习和个人业余时间自学相结合；利用各种方式，有计划地对相关人员进行《职业医师法》、《药品管理法》等等相关法律法规的培训学习；组织全院职工分两次收看了2月27日中央电视台播出的以医药界存在的商业贿赂问题为内容的焦点访谈节目录像。×江门新惠区人民医院和×平江县医院的两个典型案例，一组组触目惊心的数字，使职工受到了震撼，也起到了很好的教育警示作用。

四、从一点一滴做起，提高医院收入。

除了做好医院正常诊疗外，针对自身二级医院的定位，我与院领导班子商量，我们不能“守株待兔”，积极寻找创收之路，在全院的职工大会上积极动员，全院职工热情很高，把各项体检列为创收的基础，同时我们积极发动周边企事业单位来我院进行健康体检，我们打出了“质优、价廉”的王牌，真正做到了双方互惠的目的，由于我院的优质服务、诚信，让对方非常满意，现在已经有好多院校与机关主动要求来我院进行健康体检。我院除圆满完成了____区高考体检、兵检的任务外，还进行了其他各项体检为____次，总收入约为____元，占医院总收入的____。

展望新的一年，我院党委将牢牢把握发展这一第一要务，进一步解放思想，深化改革，带领卫生系统全体干部职工团结一致，奋力拼搏，为我县卫生事业更快更好发展再作新的贡

献。展望新的一年，我院党委将牢牢把握发展这一第一要务，进一步解放思想，深化改革，带领卫生系统全体干部职工团结一致，奋力拼搏，为我县卫生事业更快更好发展再作新的贡献。展望新的一年，我和院领导班子将牢牢把握发展这一第一要务，进一步解放思想，深化改革，带领全体干部职工团结一致，奋力拼搏，为我院更快更好的发展再作新的贡献。

正规民营医院篇三

一、做好服务这篇大文章,要在我院广泛推行人性化、个性化、亲情化服务。在人员上我们增加导医,语言上增加服务用语,行动上落实到每个细节,尽力做到医疗有水平,服务有特色。威民医发,20__ ,36号签发人,刘永二、要坚持狠抓医疗质量和医疗安全,强化全员质量意识,认真落实“十七”项医疗核心制度和操作规范,保障医疗质量和安全是社会对医院的要求,更是医院自身发展的需要。

第16页

三、全体职工要进一步转变观念,增强主人翁意识,一方面开源节流,控制成本,倡导节约型医院。另一方面大胆探索,提高全员营销意识,实现医院在新的一年里经济效益与社会效益的双丰收。

四、要进一步优化绩效方案。经过近几年绩效方案的运行,下一步将对绩效方案进行适当的调整并增加考核的力度,细化考核方案,加入医疗质量考核、业务指标考核、医疗安全考核、抗菌素使用考核、综合指标考核等,以进一步优化方案并逐步提高职工待遇。

五、内部结构优化调整,要增加添路设施设备,切实做好“双费”控制,进一步降低药品比率,控制住院均次费用,控制医用材料比例增加。要进一步探索精细化管理,节能降耗,降低成

本,增加效益。

六、进一步加强和规范制度管理。重点从办公后勤管理、药房及药库管理、医疗设备和耗材管理入手,在保证非业务的职能科室,监督服务职能的同时作好自身管理工作。

正规民营医院篇四

2020年度,在集团公司和院党政的正确领导下,医德医风工作圆满完成了全年工作任务,年初,我院根据集团公司__在医卫系统加强医德医风建设的指示精神,牢固树立“救死扶伤、爱心奉献”理念。切实解决老百姓反映强烈的“看病难、看兵贵”问题。医德医风工作又取得了喜人成绩,现将我院的医德医风情况介绍如下。

一、主要工作及成效

2020年__卫生局进一步加大对民营医疗机构的监管,强化了民营医院依法执业行为,提高了医疗服务质量,增强了民营医院的工作责任心、服务意识,质量意识、竞争意识,促进了民营医院管理水平迈向新的台阶。

(一)各民营医院完善了组织机构建设和制度建设。制定了2021年度工作计划,对2021年的工作进行总体部署,建立长效发展机制。

(二)指导全县民营医院坚持为人民健康服务的办医方向,提高医疗服务质量。按照核定的执业科目开展诊疗活动,遵守诊疗技术规范各项规章制度,规范医疗服务行为,加强医德医风教育,树立依法诚信服务观念。

(三)规范了民营医院依法执业行为。严禁民营医疗机构聘(使)用非卫生技术人员(包括不具备执业医师、执业护士资格的人员和非卫生技术人员执业),各民营医院要严格按照执

业地点、诊疗科目开展诊疗活动，禁止了发布非法、虚假医疗广告行为。

(四) 卫生局每季度召开一次全县民营医院监管工作会议、通报对民营医院的阶段检查情况。各医院针对管理检查中发现的问题，制定出切实可行的整改措施，保证整改落实到位，并建立合理的自律机制。

(五) 给足政策，大力扶持，保障了民营医院在科研立项，职称评定，继续教育，医保定点和双向转诊等方面与公立医院享受同等待遇，对其在服务准入，监督管理等方面一视同仁，确保民营医院健康发展。

(六) 在民营医院开展了平安医院创建活动。__所民营医院通过市卫生局验收合格的有__所，达标率50%。2020年民营医院工作存在的不足：只重视硬件建设，不重视软件管理，普遍存在着资料不完整等问题；特别是安全生产、行风建设、文化建设等方面，资料不全或没有资料；疾病控制工作中门诊日志登记不规范，未落实传染病报告制度；医务人员学习氛围仍不够浓厚。在今后的工作中努力整改。

二、明年工作打算

(一) 加大民营医院管理工作力度。加强医德医风建设，规范职业道德行为，着力提升医疗服务水平和质量，为群众提供安全、有效、方便的医疗卫生服务。

(二) 加强业务技能学习，以医学会为平台，在民营医疗机构中营造浓厚的学术氛围，并保证培训、交流、学习的经常化、制度化。

正规民营医院篇五

2.1 国家有关政策

2000年2月，国务院《关于城镇医疗卫生体制改革的指导意见》提出：“鼓励各类医疗机构合作、合并，共建医疗服务集团。盈利性医疗机构医疗服务价格放开，依法经营，照章纳税”。2002年卫生部召开的“全国农村卫生工作会议”提出：“对符合条件的民办医疗机构应一视同仁，并按机构性质给予税收减免等鼓励”。

2009年中共中央国务院《关于深化医药卫生体制改革的意见》指出：“注重发挥市场机制作用，动员社会力量参与，促进有序竞争机制形成”，鼓励和引导社会资本发展医疗卫生事业。积极促进非公医疗卫生机构发展，形成投资主体多元化、投资方式多样化的办医体制。抓紧制订和完善有关政策法规，规范社会资本包括境外资本办医疗机构的准入条件，完善公平公正的行业管理政策。鼓励社会资本依法兴办非营利性医疗机构。国家制定公立医院改制的指导性意见，积极引导社会资本以多种方式参与包括国有企业所办医院在内的部分公立医院改制重组。适度降低公立医疗机构比重，形成公立医院与非公立医院相互促进、共同发展的格局。支持有资质人员依法开业，方便群众就医。完善医疗机构分类管理政策和税收优惠政策。依法加强对社会力量办医的监管”。

2.2 地方政府鼓励发展民营医院

不允许民营医院承担医保的坚冰开始打破。部分地区的政府和主管部门开始解决这一问题。北京市有37家、上海市有43家、杭州市40家、哈尔滨市17家等民营医疗机构被批准纳入医保定点医院。

2004年浙江省人民政府在《关于进一步深化医药卫生体制改革的若干意见》中规定：积极鼓励社会资本到医疗资源相对薄弱的地区投资兴办医疗机构。民办医院纳入区域卫生发展规划和卫生行业管理范围，享有与公立医院同等的法律地位。民办医院的设置由各级卫生行政部门审查批准，设立条件、资质审核、审批程序等与公立医院相同。民办医院在征用土

地和减免建设配套等规费方面，享有与公立医院同样的优惠政策。在人才引进、技术职称评定、参加学术组织及学术活动、政策知情等方面，享有与公立医院同等待遇。无论是营利性或非营利性民办医院，均可根据规定申请城镇职工基本医疗保险定点医疗机构资格。营利性民办医院可根据服务成本，自主确定医疗服务价格。其收入直接用于改善自身医疗卫生条件的，还可按国家有关规定享受税收优惠政策。将部分资源配置不合理、经营管理不好、服务效率低下、区域同类性重复明显的公立医院，改制为多种形式的民办医院。部分省市已将民营医院纳入三甲二甲医院的评审范围。

医院优势是指在一定的区域或市场内，本医院与竞争对手比较，在某些方面具有其他医院不可相比、不可模仿的独特能力与效益。

3.1 产权制度与体制上的优势

民营医院的医院所有者（投资者）与管理者关系明晰，利益清楚。运行机制灵活，自主权比较大。闻名全国的“河北现象”，就是河北许多民营中医医院欣欣向荣、车水马龙，而一些国有医院却冷冷清清、门可罗雀。2003 年该省公立中医院人均业务收入不足3 万的已占到了1/ 3，有的中医院发工资都很困难。全省有3个国家投资四五百万元的重大中医攻关课题，国有中医院没有一个中标的，反而是大型民营中医院全部包揽。国有中医院人才流失严重，仅省中医院就有数十位骨干辞职去了民营医院。与此同时，民营医院却迅速崛起，欲与国有医院一决高下。

3.2 服务上的优势

据世界卫生组织、联合国开发计划署和中国政府合作开展的《中国民营医疗服务作用和范围研究》报告：城市居民中有69.9 %的人选择去公立医院；而农村52.8 %的居民就诊选择民营诊所。研究人员对两类机构21 项服务的满意度进行调

查，结果发现，居民对民营诊所总体评价比较高（只有环境舒适、技术水平和病人选医生的可能性三方面，公立诊所高于民营诊所）。

浙江省卫生厅2001 年进行调查：随机询问不少病人，几乎每位病人都对民营医院医务人员的服务态度感到满意。

3.3 经营管理与成本控制上的优势

民营医院摒弃了公立医院那种严重超编、人浮于事、效率低下的体制，在公立医院无法解决的人事与分配制度改革上创建了自己的体制与模式。人员全部采取聘用制，打破了“铁饭碗”和“终身制”。按绩效或工作量发薪酬，甩掉了“大锅饭养懒汉”与“国家工资”的旧制。这样，其成本低，效率高，同等条件下竞争力就强。

4.1 政策方面（1）医院的属性问题。在我国的医院分类与注册称谓中，一般将公立医院定为非营利性医院，将民营医院定为营利性医院（近年少数民营医院也注册成非营利性医院）。一些老百姓认为营利性医院是要挣钱的，经常坑蒙拐骗的，无形中给营利性医院戴上了一顶“坏分子”的帽子。多数国家是按产权和所有制形式定性定位的，分为公立医院和私立医院。况且，现实中中国的公立医院就不盈利，民营医院就一定盈利吗？浙江省温州市卫生经济学会的研究报告称：“营利性医院与非营利性医院的划分，不尽符合我国的国情。政府对公立医院的经济补贴占医院总收入的比例逐年缩小，公立医院为了维持自身的生存与发展，努力追求利润的最大化。本次调查的结果显示，公立医院的年人均收益比民营医院高出5.57 万元（公立医院人均年业务收入39.8 万元，民营医院为34.23 万元），如以收支结余作标准，真正营利的是公立医院。温州市的民营医院只是实行了企业化管理，与公立医院只存在经营性与非经营性的区别，不存在营利性与非营利性的区别”。我国著名卫生经济学家杜乐勋说这种分类根本就不合理。民营医院虽然可以自己定医疗服务项目收

费标准，但如果它的收费标准高于公立医院，它的规模、设备、专家本来就不如公立医院强大，病人就跑到公立医院去了，实际上民营医院不敢提高收费标准。笔者认为分为公立医院和非公立医院比较合理。

(3) 民营医院在医院等级评审、卫生技术人员职称晋升、银行贷款、征用土地等方面还存在着较多限制或问题。医院竞争终结是人才的竞争，为了留住人才他们要付出高于公立医院的高额优厚的薪酬福利，人才的引进与流失是民营医院心中的一个痛。

(4) 交税是民营医院发展的一个重要问题。是根据盈利多少交税还是根据总收入交税？是否参照企业执行？如何比照服务性企业征税？3年税收优惠，怎么个优惠法？济南华夏医院负责人说，根据卫生部门的规定，营利性医院在分类管理登记后的前3年是免税的，但地方税务部门却说从分类登记之日起就要交税。还有的地方要医院从成立之日起交税。一个医院建成并形成规模和一定技术水平需要5至8年，不少医院取得执业资格3年时，医院正处在建设、起步和创业阶段，沉重的税收会使他们难以发展，或前功尽弃，关门倒闭。

浙江省温州市卫生经济学会的研究报告指出：“由于目前相关税法中尚无医疗机构税费的专项规定，营利性医院免税期限届满后，税务部门将比照服务性企业向营利性医院征税。由此，营利性医院将面对营业税、企业所得税、城市建设税、教育附加费、义务兵优抚费、水利水电建设基金、地方养老基金、房产税、城镇土地使用税、车船使用税、印花税和超960元工资部分的企业所得税等十多项税费负担。我们仅对其中6项主要税费的发生额进行了预测，结果显示，6项税费的平均总负担已占营利性医院全年业务总收入的10.11%，而民营综合医院的年结余只占总收入的14%，平均为7.66%，税收比例远远超过了结余的比例。”如此高额的税费，会使很多民营医院窒息，或是停滞不能发展，也会使公立医院

对改制（产权制度改革）毛骨悚然，望而生畏。

4.2 管理方面

（1）医疗技术水平有待于提高。除了一些规模大、技术高端的医院如北京的“三博复兴脑科医院”、武汉的“亚洲心脏血管病医院”、河北的“以岭医院”等之外，总体来说，多数民营医院的医疗技术水平与公立医院比较还有一定距离，民营医院与公立医院要并驾齐驱还有很长的路要走。

（2）依法执业有待严格执行。超范围行医或在执业许可证上打擦边球：有的医院超执业范围搞美容、整形、性病等，牟取不当利益。有的执业许可证批准的是内科，但开了一大批二级科室，如糖尿病专科、肝病专科、胃肠病专科、肾病专科等，其实并无符合资质的专科医生。

（3）人才招聘有待规范。与招聘的员工不签劳动合同。有的民营医院为了减少成本，在聘用人员时常用一老一小的，即医生聘老的退休的，不用支付各种社会保险费用。护士则聘外地的年轻的，以试用期为名，不与他们签订劳动合同，试用期到了就辞退人家，这样就不交医保社保的保险费了。

（4）服务质量有待提高。少数民营医院门诊病历不写或不认真写，住院病历很不规范，三级医师查房质量不能保证。对医疗安全不重视舍不得投入。特别是在传染病的登记和上报、肠道门诊病人采样送检、慢性咳嗽病人结核菌痰检等疾控和院感方面比较薄弱，在输入性传染病漏报扩散方面存在隐患。

（5）医院信誉有待改善。个别民营医院大做虚假广告招揽病人，严重失实，弄得一些人不敢相信民营医院。个别医院开大处方，滥做检查，牟取钱财。如上海长江医院“将怀孕女诊断为不孕症，牟取暴利”，5天收了3.7万元。媒体经常曝光民营医院此类事情，一粒老鼠屎坏了一锅汤，民营医院的形象和信誉严重受损，使很多病人不来民营医院。

建议

(1) 政府和行业主管部门要重视并关注民营医院，当前迫切要解决有关政策问题，如市场准入、医保定点、医院评审、职称晋升、税收政策等。总的原则建议是合法地位、平等对待、公平竞争、发展与监管并重。

(2) 民营医院要强化法制观念，依法执业。在执业科目、人员资质、质量控制、诊疗规范、客观宣传、规范收费等方面要下功夫，动真格，自强自律，将害群之马赶出队伍，恢复在患者心目中的信誉，再塑形象，在医疗市场竞争中破冰前行。

(作者：中国医学科学院望京医院 陈珞珈等)

医院管理谈群第四期论坛移师杭州，就“新时期民营医院的生存与发展”进行了激烈探讨。九鼎医院管理机构黄总及全国百愈名医院管理研究者、从业者参加了此次活动。

主要内容记录如下：

群友：（以下代以问）

想请教黄总，您认为医院的名称要根据哪几块来确定？

黄总：（以下代以答）

第一，要根据你的医院的定位；第二，要避免民营医院通常采用的一些名称；第三，从公众就医心理的角度去想；第四，最好有一定的文化含量；第五，易于传播。

问：

目前民营医院大部分都遇到信任危机，如何重新建立老百姓对民营医院的信任？

答：

这是目前的一个根本性的重大问题，也是一个重大机会。眼光要长远一点。首先要明确诚信是任何交易和合作的基础，要建立诚信的医院文化理念，这是核心；其次，要立足于长远的战略安排；第三，在医患关系和医疗服务中要体现出诚信的措施；第四，要通过服务承诺、公共关系活动等来打造诚信品牌，建立品牌优势。

问：

新的医疗政策出台后，对民营医院有哪些影响？

答：

目前只了解一些简单情况，预计有如下影响：第一，基础医疗会由政府买单，基层医疗机构会得到加强，如社区医疗、乡镇卫生；第二，医保、新农合将会逐步全面覆盖；第三，公立医院的价格收费水平将会得到强有力的控制；第四，疾病预防将得到高度重视；第五，政策尚未明晰，对民营医院的发展影响现在尚不清楚，但应该不会改变鼓励民营医院发展的政策。

问：

民营医院如何增强医院员工的凝聚力？

答：

首先还是要建立以人为本的医院文化，其次是要建立人力资源管理体系。其中尤其要考虑到员工的个人发展问题，当然薪酬和激励要合理，最后要靠领导人的个人魅力，把员工与医院形成一个和谐的长期关系，形成利益共同体，这是必须要做到的。而中层骨干是关键。

问：

我们应如何调整医院内部员工的工作默契度和团队精神呢？

答：

这是医院文化建设的重点，团队建设一是要有具有吸引力的、可预期的发展前景；第二是医院的发展要同员工个人的福祉建立关联；三是要有统一的医院文化价值观；第四要倡导团队协作型医院文化，开展有关团队建设的活动；第五，考核要体现团队合作指标。

问：

您认为医院文化具体从哪几个方面入手？

答：

目前民营医院的现状是大环境的问题，也是医院文化从根本上需要加以调整，就员工关系而言，就是要建立以人为本的管理理念，重视人的素质提升和个体的发展，把个人发展与医院发展相连接。

问：

答：

具体情况不了解，只能大致回答一下。首先，价格是必须要予以重视的因素，建议以扶贫、慈善的方式为主要手段，建立品牌和开发市场。至于竞争，不可避免，最好的竞争是不竞争，重在考虑顾客需求、医患关系、差异化等来对付同质化竞争，创新是永恒的主题。价格战不是首选，但在贫困地区可作为一种策略。

问：

生殖专科医院前期应从哪几个方面来宣传快速提高知名度？

答：

生殖专科的品牌应该还是要从专科名医、诊疗特色、科普宣传、学术营销、品牌广告等多方面考虑，因不了解具体情况，只能大致说说。

问：

专科医院应该怎么做才能达到最高境界？

答：

成为某一专科的首选品牌，并且具有可持续性，这是就经营而言；就管理而言，员工以医院为自豪，具有优良的医院文化，并具有核心竞争力。

问：

皮肤科什么样才能提高复查率

答：

要建立档案，开展跟踪服务以及体检优惠或赠送，或者健康教育等一对一医患关系营销活动。

问：

一个市级的专科医院如何与高校的专科医院同时生存？

答：

无非就是竞争与合作。竞争而言，无非就是差异化、医患关系、品牌定位，但注意不要“为竞争而竞争”，而要立足于

顾客需求，寻求差异，而品牌的差异是最终的目的。应尽量走向“竞合”关系。

问：

在公立医院开科室还有前途吗？

答：

最终要靠自己建立品牌，所以不建议在公立医院开科室，因为这受政策影响大。

问：

据您所知目前有哪几家民营医院在品牌运作上比较成功（除深圳地区外）？他们具有哪些方面可以值得我们借鉴？ 答：

武汉亚心、爱尔眼科、凤凰医疗等应该算比较成功吧，但基本上我认为专科医院比较容易取得成功。成功的民营医院具有如下特征：第一、多半是专科医院，或说定位符合市场环境；第二、有战略眼光和战略规划；第三，有优良的医院文化；第四、有良好的管理体制、组织与人力资源，有具有竞争力的人才结构，管理科学、严谨；第五，质量、专科特色、服务、收费等能够形成良好的医患关系和口碑品牌；第六，有一套科学的品牌营销体系。个人认为，对于医院“道”的理解，以及领导人的素质是决定性的。

问：

中小民营医院应靠什么做大市场呢？

答：

首先是定位，要合理地确定专科与综合的关系，技术、服务、价格三要素的关系，尤其重要的是确定重点专科； 然后是以

人力资源为中心的资源整合；再就是质量以及医患关系的基础要打好，最后是品牌营销。

问：

请黄总谈谈医院专家的聘用与管理要点；

答：

从根本上来说，就是要把专家个人的短期与长期利益同他所负责部分的短期与长期利益挂钩。

问：

民营医院该如何做好执行力呢？

答：

个人认为，总体上民营医院的问题首先是环境的问题，其次就是管理的问题，而后再才是经营的问题。因此，执行力对于民营医院很重要。还是先要从医院文化入手，然后是要有良好的计划管理体系以及绩效管理体系，团队的素质也是很重要的，总之，医院文化、计划管理、人力资源三者是主要的。

问：

答：

这确实是民营医院一个很重要的根本问题，要予以最大的重视！要从源头理起，也就是从家族人员的关系、所有权与经营权的关系、股东关系与公司治理、以及管理职业化方面系统考虑改进。

问：

家族是根深地固，如果要是一次性改进的话会产生混乱？

答：

对，这是一个重大的敏感问题。通过外部力量来推动是一个办法。当然家族里的老大素质与观念是决定性的，总之，谋定而后动，小不忍则乱大谋。家族人员一个封闭性的思维方式绝对会阻碍他事业的发展。如果不能改变，那你就自己做出改变。

问：

答：

还是要逐步引进职业化管理团队。家族人员作为股东、享受所有者权益，而经营权尤其是关键部位的经营权一定要保证经营和管理水平，当然家族人员也不是一概不能用，但管理素质必须要得到保证。首先要让家族人员去学习管理，提升管理素质，改变观念，调整心态，制度安排则要打消顾虑。

问：

答：

股东是股东，经营者是经营者，还是股东的素质需要提高。股东和经营者的关系如果处理不好是大问题，因此股东的素质、董事会、董事会与经营层的关系是民营医院的战略问题。是一个重大瓶颈问题，一定要高度重视，有耐心地逐步解决。如果家族模式管理的阻碍不能突破，将会带来重大的不利影响。

问：

黄总，你好！你觉得将来民营医院的走势如何？

答：

现在政策仍然不明朗，但考虑到公立医院庞大的低效率资源需要重组，以及高速成长的医疗市场，民营医院走势总体上一片光明。现在是要做好准备，待时而动。

问：

黄总你好，怎样才算是一个合格的医院管理整合营销？

答：

整合营销应该取代单一的广告手段，成为医院营销的发展趋势。首先，要确定一个品牌定位和业务传播重点，以及目标市场；其次，要确定整合营销的主题和策略，然后再考虑整合各种营销手段。第一是内部营销，即对员工的营销、培训、激励；然后才是外部营销，外部营销首先是院内宣传、医患关系营销，然后是社区营销，然后是渠道建设与维护，然后是整合各种传播手段进行传播。

问：

面对恶性挖人才，随意提高工资，我们应该如何应对？如何稳定人才？

答：

人力资源管理是医院管理的重点，需要高度重视，要尽量做好；凝聚力以及发展前途也很重要；而关键是要稳住骨干人才。对骨干人才要有长期激励机制，要充分理解人才的需要，把人才的物质追求与精神追求、短期利益追求与长期利益追求与医院的人力资源管理、医院文化建设结合起来，形成利益共同体。

问：

激励机制唯一的办法就是经济激励吗？

答：

从短期利益、长期利益、个人尊严到团队氛围、职业生涯、培训成长等都有关，总之要从员工的需求出发。

问：

请问如何管理好原有医院的在职（事业编制）改编人员？

答：

职业不能动，档案工资不能全动，但绩效工资一定要好好考核。其次，一定要处理好上级关系、有关政府部门关系；再就是要稳住骨干、搞定刺头，无非一手软，一手硬嘛。

问：

医院如何进行危机公关？

答：

最好的危机公关是没有危机，也就是说危机预防的预案是首先要重视并且加以提前预防的，这是最重要的。其次是当危机发生时，把它消灭在萌芽状态，那么，基层员工的危机意识，危机处理机制、程序，以及基层的危机处理权限是要予以重视的。要有常设的危机管理委员会，处理策略上要舍小而得大、舍眼前而得未来、舍局部而得全局，品牌影响是绝对不能轻易受损的。最后是对危机进行总结，调整危机预防处理机制。

问：

答：

无论何种医院预算是很重要的，具有预算管理机制本身就是必须的，有利于资金的合理运用与投入产出效率的控制。预算管理的基础工作是前提。

问：

能请黄总谈谈民营医院一些失败的案例吗？

答：

就我了解的情况而言，民营医院的失败就内部而言主要有以下方面的原因：第一，最根本的是老板对于民营医院之“道”，也就是规律的理解还有限，老板的素质是决定性的，这些是一切的根本；第二，理念上短期利益与长期利益，诚信、人力资源、核心竞争力等方面认识不足，职业管理是主要局限；第三，定位需要重新考虑，是目前整个民营医院战略转型的重要问题；第四，股东关系、股东素质对于医院形成毁灭性打击；第五，人才的稳定性、人才的结构以及人力资源管理制约了民营医院的整体竞争力和品牌发展。

问：

最后请黄总为我们作总结发言？

答：

民营医院前途是光明的，道路是曲折的，目前只不过是民营医院发展的一个初步成长期，未来将会有有一个更大的发展，目前的局面是暂时的。但民营医院整体上需要进行二次创业，战略转型。

医院管理群第四期——“新时期民营医院的生存与发展”论

坛活动圆满结束，感谢各位群友的参与及配合！

医院人才队伍现状分享及对策

(2) 人才结构不合理的现象仍然存在；缺乏科学的考核评定办法；

(3) 人才政策和人才管理机制还不够完善，人才进出的体制性障碍还未从根本上打破，人才环境还不尽如人意，聚集高层次人才的能力还不强；(4) 人才作用未能得到充分发挥，人才短缺与人才浪费现象同时存在。探索综合性医院人才队伍建设的新思路与新对策

(1) 围绕医院学科发展的需要，优化高层次人才队伍建设

1) 创立高层次人才引进政策优势，增强人才吸引力。要借鉴先进单位的人才引进经验，进一步完善高层次人才引进政策。为高层次人才的引进尽可能地制定优惠政策，以政策吸引人。

2) 优化软硬环境，做到“事业留人，待遇留人，感情留人”。一要放手让高层次人才干事业，将他们安排到适合他们发挥才能的岗位上，在科研经费、设施等条件方面尽量满足他们的需求；二要从政治上关心他们。对贡献突出的高层次人才要予以提拔重用，给他们压担子，尽最大可能发挥他们的创业积极性；三要落实好福利待遇。以优厚的福利待遇回报他们的突出贡献；四是坚持用人不疑的原则，对选中的高层次人才，工作上要关心、支持他们，让他们放心大胆地施展才华；五是加大感情投入，使他们愿意来，留得住。

3) 完善高层次人才培养机制，增加高层次人才总量，建立起一支能够实现我院学科高速高效发展的高层次人才队伍。

(2) 坚持以人为本，努力搭建人才成长平台。

1) 用环境凝聚人才。良好的环境是实现人才辈出、人才荟萃和人尽其才必不可少的条件。近年来，为适应我院学科发展的需要，医院陆续招录了许多硕士生、博士生，及时为各临床学科输送了新鲜血液。要从思想上、工作上多关心，从学习上、精神上多支持，用良好的环境凝聚人才，真正使人才为院所留、为院所用，竭尽所能，发挥其聪明才智。

2) 用实践造就人才。人才素质与能力提高并非与生俱来，而是依靠在实际工作中的磨练和持续培养，使

之得到全面、协调发展,最终成为医院发展的有用人才。应该立足于现有人员,进一步挖掘潜力,强化培训,提供合适的学习锻炼场所和机会;要给优秀的年富力强的专业技术人员压担子、加任务,全面提升其综合素质。3)用机制激励人才。建立以业绩为核心,品德、知识、能力要素构成的人才考评机制和综合体现工作职责、能力、业绩等因素的收入分配机制。真正使想干事者有舞台,会干事者有位子,能干事者有奔头,确保人才成长和价值实现的有机统一,推动人才队伍建设健康发展、兴旺发达。(3)搞好统筹兼顾,促进人才全面协调持续发展。

抓好医院的人才队伍建设,既要从维护和稳定大局出发,又要从医院学科建设长远发展谋划,不仅要考虑培养专业技术型人才、领导管理型人才,还要不拘一格选拔、培养与医院发展密切相关的各类人才,逐步形成一个结构合理,层次分明,素质优良的人才队伍链条。与此同时,还要按照医疗改革和医院发展的总体思路,在人才队伍建设中不断创新人才工作机制,激发各类人才创造活力和创业热情,不断开创基层央行人人才辈出、人尽其才的新局面。

(4)优化政策激励和管理机制,建立行之有效的专业技术人员使用和考核办法

1)平时考核与集中考核相结合,靠实践识才。要把平时考核与集中考核结合起来,把对专业技术人员的全面考核渗透到经常性工作中,完善现有的人才考核档案,把平时的检查、考核成绩全面记录在案,作为提升职称评审、岗位聘任、人才培养和使用的主要依据。注重平时对人才考核成绩的积累,全面历史地考核评价人才。在坚持平时考核的基础上,注重搞好集中考核,突击考核和随机考核。无论是平时考核还是集中考核,都要坚持从实践出发,以实绩为主。2)定性分析与定量分析相结合,靠数据量才。唯物辩证法告诉我们,任何事物都具有质和量的规定性,都是质与量的统一。人才考核也一样。要建立科学的考核评价指标体系,细化量化人才考核内容,运

用数学模型和计算机技术,科学量化标准和条件,同时,要引入现代人才测评技术,搞好能力测验、兴趣测验及心理测验,为人才评价提供数据参考,逐步走考核与考试相结合选拔人才的路子。

(5)以岗位设置工作为契机,定岗定编,按需设岗。

1)为适应医院学科发展对专业技术人才结构层次的要求,建立专业职务能上能下、待遇能高能低,形成公开平等、竞争择优的选人用人机制,为医院学科发展提供强有力的智力保障和人才支持。

2)以科学设岗为先导。在设岗工作中坚持“因事设岗、岗职对应”、“竞争激励”、“结构合理、群体优化”等原则。根据上级批准的“岗位职数”,结合医院的实际情况,下达各临床学科各级岗位职数。让全院的专业技术人员都了解各级各岗的设置,通过调整和竞争,使各学科的专业梯队结构趋向合理。

正规民营医院篇六

(一)在发生自然灾害、传染病流行、重大伤亡事故以及其他严重威胁人民身体健康的紧急情况时,能服从命令,忠于职守,临危不惧,救死扶伤,做出贡献的,给予院内通报表扬,评为院内本年度医德医风先进个人,并发给一次性奖励金xx元。

(二)坚持优质服务,尊重服务对象,乐于助人,甘于奉献,深受患者赞扬的,给予院内通报表扬,评为院内本年度医德医风先进个人,并于本年度结束时发给一次性奖励金500元。

(三)开展社会评选活动中,被评为最满意工作人员的,给予院内通报表扬,并发给一次性奖励金300元。

（四）在工作中，遇到服务对象无理刁难，致使身心受到伤害，为顾全大局，忍受委屈，并能及时采取应变措施使事端得到妥善处理的，给予院内通报表扬，并奖励英雄钢笔一支。

（五）遇到重大事件时，挺身而出，机智勇敢，为单位挽回或避免重大损失的，给予院内通报表扬，视情况发给一次性奖励金500~1000元不等。

（六）敢于同违纪违法行为作斗争，在维护正常工作秩序中事迹突出的，给予院内通报表扬，并发给一次性奖励金200元。

（七）具有无私奉献精神，积极参与各种社会公益事业，在扶贫助残等各项医疗卫生活动中表现突出的，给予院内通报表扬，并奖励英雄钢笔一支。

（八）在改善服务或管理方面为单位献计献策被采纳，为单位创造效益的，给予院内通报表扬，视情况发给一次性奖励金100~500元不等。

（九）在工作中积极开展新技术、新项目，填补单位空白或为单位创造效益的，给予院内通报表扬，视情况发给一次性奖励金500~1000元不等。

（一）无故脱岗，造成不良影响的，给予院内通报批评，取消当年评优资格，扣除当月奖金。

（二）集体观念不强，以个人利益为重，与同事闹不团结，不能密切配合共同完成工作任务的，给予院内通报批评，取消当年评优资格，扣除当月奖金。

（三）服务态度差，对服务对象有“生、冷、硬、顶、推”以及“吃、拿、卡、要”等现象的，给予院内通报批评，取消当年评优资格，扣除全年奖金，对情节较严重的给予系统通报批评。

（四）不尊重患者就医权力引发医疗纠纷的，给予院内通报批评，取消当年评优资格。

（五）利用工作之便，向服务对象兜售卫生材料、药品、器械、保健食品、美容化妆品等谋取私利的，给予院内通报批评，取消当年评优资格，扣除全年奖金。

（六）违反医疗规范，私自转诊服务对象或以介绍服务对象就诊为由，收取“好处费”、“介绍费”的，给予院内通报批评，取消当年评优资格，扣除全年奖金。

（七）不遵守医疗原则，开不合理处方，做不合理检查，给服务对象造成不必要负担或造成医疗卫生资源浪费的，给予院内通报批评，取消当年评优资格，扣除全年奖金。

（八）徇私舞弊，给他人出具假医疗证明或假查体报告的，给予停止执业活动吊销执业证书的处理，情节严重的移交司法机关处理。

（九）利用工作之便，假借服务对象名义为自己或他人开药、作检查的，给予院内通报批评，取消当年评优资格，扣除全年奖金。

（十）不按规定项目收费，擅自改变收费范围或收费标准，或非财务部门、非财务人员擅自直接向服务对象收费的，给予暂定执业行为的处理。

（十一）不服从工作调遣或临危退缩，造成不良后果的，给予停止执业活动吊销执业证书的处理。

（十二）按有关规定应该上报或请示的重大事项，未及使上报、知情不报或有意隐瞒的，给予停止执业活动吊销执业证书的处理。

(十三) 索要、暗示、收受服务对象“红包”及贵重物品的，给予暂定执业行为的处理。

(十四) 在基建、维修、引进设备、物资、药品、医用耗材采购的业务往来活动中，利用工作之便，收受或索要“回扣”的，给予停止执业活动吊销执业证书的处理。

正规民营医院篇七

乙方：（以下简称乙方）身份证号：_____

甲方因工作需要聘用乙方为聘用协议制（医务人员、管理人员、业务人员）。聘用双方达成协议如下：

(一) 聘用协议有效期：自____年____月____日至____年____月____日共____月。

(二) 协议到期，甲方可根据乙方的工作表现、业务能力、身体状况及有关政策规定决定是否与乙方继续签订聘用协议。乙方可根据自己的实际情况，决定是否继续受聘。如需续聘，双方应重新签约。

(一) 甲方安排乙方在_____工作。甲方如因工作需要，可以调换乙方的工作岗位。

(三) 乙方需遵守国家的法律、法令和法规，爱护国家及医院财产、遵守劳动纪律及甲方各项规章制度。

(四) 乙方应具备良好的思想品德和敬业精神，热爱本职工作，有事业心和工作责任心。

(五) 乙方须按照甲方确定的岗位职责自觉接受甲方管理，服从工作安排，按时按质完成工作任务。

（七）聘用协议期内，在未经甲方同意或选送的情况下，乙方不得擅自占用工作时间参加各类专业或学历学习。

（一）工资：

3、次月15日为发薪日，如遇节假日或公休日顺延或提前；

4、医院根据国家规定从乙方工资中代扣代缴个人所得税；

5、员工工资为医院机密，任何人不得询问对方工资，也不允许向外透露，否则将按《员工手册》相关规定对当事人进行处罚。

（二）福利待遇：

1、协议期内乙方可享受国家规定的各项休假。每年国家法定休假：元旦节一天、清明节一天、劳动节一天、端午节一天、中秋节一天、国庆节三天、春节三天，每月休假（4，2天），其它婚假3天、双方父母及配偶子女死亡3天按事假处理。按甲乙双方约定休假日办理。因为医疗行业的特殊性，甲方可以根据医疗行业的特点灵活安排乙方的休假时间，以不违反国家关于劳动保护的强制性法规为准。

2、食宿医院的有关规定执行。

3、其它事项参照医院《员工手册》。

（一）乙方在协议期间违犯法律、法规及甲方的相关规章制度，甲方可根据有关法律、法规及《员工手册》的规定，视情节轻重，给予批评教育、经济处罚或行政处分，直至解除本协议。

（二）保密制度：在协议期内及解除本协议后乙方都必须保守甲方的商业秘密。

1、乙方在甲方供职期间所完成的公文编辑以及录入的其它与企业相关的文档归甲方所有，乙方无权占有或私自拷贝。

2、乙方在甲方任职期间，不得以医院名义对外开展与医院相似或相关的业务。乙方应保守医院的商业秘密，对于涉及到商业机密的电脑文档不得泄漏给第三方或未授权方。

3、乙方在离职时，应在甲方相关人员的监督下整理电脑文档和交接工作，不得以任何形式和理由，删除和拷贝与医院相关的文档。

4、乙方离职之后（无论以何种原因离职）仍对其在甲方任职期间获悉的资料信息和商业秘密承担保密义务，不得泄漏给其它单位或个人。

5、如有违约，将根据对甲方造成损失的大小，追究相应的经济责任。

（一）聘用协议的终止

1、聘用协议期满的；

2、双方约定的协议终止条件出现的；

3、本医院被撤消、或解散的；

4、受聘人员退休、辞职、死亡的。

（二）聘用协议的解除

1、聘用协议有效期内，发生协议解除条款情况时，双方均应在协议所规定的期限内以书面形式提出解除聘用协议。

2、乙方有下列情形之一的，甲方可以随时解除聘用协议：

- 1) 在试用期内被证明不符合岗位要求又不同意单位调整其工作岗位的；
- 2) 连续旷工超过2个工作日或者3个月内累计旷工超过5个工作日的；
- 3) 未经单位同意，擅自离岗培训、学习或者培训结束后逾期不归的；
- 4) 违反工作规定或操作规程，发生责任事故，或者失职、渎职，造成严重后果的；
- 5) 严重扰乱工作秩序，致使本科室、其它科室工作不能正常进行的；
- 6) 被判处有期徒刑以上刑罚收监执行或者被劳动教养的；
- 7) 伪造个人履历、隐瞒个人劣迹及违法行为的；
- 8) 法律、法规和规章规定的其他情形。

3、有下列情况之一的，甲方可以解除聘用协议，但应提前一周以书面形式通知乙方：

2) 聘用协议订立时依据的客观情况发生重大变化，致使原协议无法履行，经当事人协商不能就变更协议达成一致的。

4、有下列情形之一的，乙方可以随时解除聘用协议，并书面通知甲方：

- 1) 在试用期内的；
- 2) 考入普通高等院校的；
- 3) 被录用或者选调到国家机关工作的；

4) 依法服兵役的；

5) 医院未按照聘用协议的约定支付工作报酬、提供工作条件或福利待遇的；

6) 医院以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫工作的。

6、乙方在协议期限未满，不符合本协议第五条第（二）款第4项规定的情况，又无其他特殊原因，甲方可否决乙方的解除协议要求。

六、经济补偿：

1、双方任何一方违约给对方造成经济损失的，都要承担经济责任，具体赔偿金额，应根据违约的责任大小及给对方造成的经济损失情况确定。

2、乙方由甲方出资培训，因乙方原因要求解除协议且未满培训协议所约定服务年限的，必须按照国家 and 医院的有关规定进行赔偿。

七、其他约定

1、根据甲方宣传工作的需要，如甲方需要使用乙方的肖像时，乙方应将本人肖像无偿提供给甲方用于广告宣传。如乙方不在甲方供职时，乙方同意甲方在不贬低或不诋毁乙方名誉的前提下，继续无偿使用本人肖像用于广告宣传，但甲方不得将乙方所属肖像用于宣传以外的其它用途或转让第三方使用。

2、在执行本协议过程中如发现协议有不完善的地方，经双方协商同意可签订补充协议，补充协议与本协议具同等效力。

八、甲乙双方因终止、解除本协议发生劳动争议时，经医院

办公室调解未成的，可向本协议履行地劳动争议仲裁委员会提出仲裁申请，对仲裁不服的可依法向本协议履行地的人民法院提起诉讼。

九、本协议一式二份，甲、乙双方各执一份，具有同等法律效力、。

十、本协议经甲、乙双方签字或盖章后生效。

甲方（公章）：_____乙方（公章）：_____

法定代表人（签字）：_____法定代表人（签字）：_____

_____年___月___日_____年___月___日

正规民营医院篇八

聘用单位：（以下简称甲方）： 联系电话：

受聘人：（以下简称乙方）： 身份证号码： 联系电话： 受聘岗位： 口腔医生

兹有聘用单位(甲方)：决定聘用乙方(受聘人)：从事口腔医疗工作，经甲乙双方协商一致，达成如下协议：

一. 聘用期限：自_____年___月___日至_____年___月___日止，聘用年。聘期满前___月经甲乙双方认可协商后可续签合同。

二. 工资待遇与奖惩正式聘用期月工资为： 元，月假四天。原则上不可连休。

三. 甲方的权利和义务：

1. 积极为乙方提供开展工作所需的办公场所，设施及必要用品，有具体聘用部门负责安排。
2. 及时按标准向乙方兑现工资及奖惩资金。按照口腔诊所工作要求，甲方有权要求乙方提供资格证及其他证件，乙方提供并查备，同时协助指导乙方办理具体手续。

四、乙方的权力与义务：

- 1、签署合同后，乙方办理好各种变更注册和登记手续，利于聘用期工作的开展。
- 2、严格遵守甲方的规章制度、劳动纪律、相关技术操作规程，服从甲方的工作安排。在诊所工作期间，对诊所的技术工作具有指导的义务。
- 3、乙方因事需要请假，甲方应予以批准，并不扣除乙方工资。因乙方不在诊所的情况下，甲方聘请的人员在工作中出现的医疗差错、纠纷甚至事故，乙方不承担任何医疗和民事的法律责任。

五、违约责任：此合同甲、乙双方应严格执行，如若违约，违约方按国家现行有关规定承担违约责任。

六、合同生效与终止：

- 1、本合同自双方签字之日起生效。
- 2、合同终止于聘用期满之日，双方协商愿意续签者，需在期满前____月内办理，过期补签者不计入连续聘用期限。

七、合同签署与争议：

- 1、具体程序为：

(1) 甲方提出聘用申请，

(2) 乙方同意

(3) 乙方将医师资格证书、医务人员聘用合同及身份证复印件交于甲方。

(5) 甲方和乙方签署生效。

2、未尽事宜双方协商解决。

八、本合同一式2份，甲、乙方各一份。

甲方负责人(签章)：

乙方：

年月日

正规民营医院篇九

甲方：

乙方： 身份证号：

我院根据工作需要，经甲乙双方反复协商，在平等自愿的原则下，签定用工合同：

甲方因工作需要聘用乙方为 ， 具体从事 。

一、聘用合同期限：

(一)从 年 月 日起至 年 月 日止共 年。(其中 年 月 日至 年 月 日为试用期)为有效合同期。

(二)合同到期，甲方可根据乙方的工作表现，业务能力，身体状况及有关政策规定，决定是否与乙方继续签定聘用合同。乙方可根据自己的实际情况，决定是否继续受聘，双方应重新签约。

二、岗位职责与工作要求：

(一)甲方根据工作需要，可以调换乙方的工作岗位。

(二)乙方需持有岗位要求的学历证书，专业技术资格证书，注册证书或者相应的技术等级证书，岗位培训合格证书，具有完成应聘岗位工作所必须的专业技能，文化知识和实际能力。

(三)乙方需遵守国家的法律、法令和法规，爱护集体财产，遵守劳动纪律及甲方各项规章制度。

(四)乙方应具备良好的思想品德和敬业精神，热爱本职工作，有事业性和工作责任性。

(五)乙方需按照甲方确定的岗位职责自觉接受甲方管理，服从工作安排，按时按质完成工作任务。

(六)甲方对乙方在思想上予以关心，业务上予以指导，根据工作需要，为乙方提供岗位培训，继续教育和其它进修机会。

(七)聘用合同期内，在未经甲方同意或选送的情况下，乙方不得擅自占用工作时间参加种类专业或学历学习。

(八)双方有关聘用合同的变更，终止和解除等事项，按我院的有关规定执行。

三、工作报酬、福利、职称及其它事项：

(一)工资：甲方根据甲乙双方商定的工资标准，于下月15日

一次性发放上月工资、奖金及其它补贴等。职工解除合同离院时的工资也在该时间发给。

(二) 其它待遇：

1、合同期内乙方可享受国家规定的婚丧假、休假、病事假等，工资待遇按照医院的有关规定执行。

2、乙方在聘用合同期间患病或非因公负伤，需要治疗休养的，按请事假对待。

3、在职期间，可以参加国家举行的任职资格考试及职称晋升等。

四、工作纪律、法规及甲方规章制度，或者不能胜任本职工作，甲方可根据国家法规、医院规章制度的规定，视情节轻重，给予批评教育、经济处罚或行政处分。

如：撤离职守，影响医疗工作的，发生医疗差错，服务态度恶劣引发医患矛盾的。

五、聘用合同的终止，解除及违约责任。

(一) 聘用合同的终止：

1、合同期满的；

2、双方约定的合同终止条件出现的；

3、本院被撤消或解散的；

(二) 聘用合同的解除

1、在试用期内被证明不符合岗位要求又不同意单位调整其工作岗位的。

- 2、连续旷工超过3个工作日或者一年内累计旷工超过10个工作日的；
- 3、违反医疗操作规程，发生责任事故，或者失职、渎职造成严重后果的；
- 4、严重扰乱工作秩序，致使本单位，或其它单位工作不能正常进行的；
- 5、违法乱纪，受到公安机关拘留和拘留以上处罚的；
- 6、法律、法规和规章制度的其它情形。

(三)甲方可以解除合同，但应提前30天通知乙方的

- 3、聘用合同订立时依据的客观情况发生重大变化，致使原合同无法履行，经当事人协商不能就变更合同达成一致的。

(四)有下列情形，乙方可以解除合同，并书面通知甲方；

- 1、考入普通高等院校上学的；
- 2、服兵役的；
- 3、被录用为国家相关工作人员的；
- 4、医院未被按合同的约定支付工作报酬的；
- 5、乙方如要解除合同，未经甲方同意，不得擅自离职。乙方在聘用期间受过甲方院内各种培训的，必须为甲方服务满3-5年时间，自动强行离院的，要赔付甲方5倍的培训期间有关待遇及费用。
- 6、乙方在合同期限未满，又无正当理由(指本合同内规定的条件)，甲方可否决乙方的解除合同要求。

五、本合同未提明事宜均按“医院的有关规章制度”执行。如合同有不完善的地方，双方协商补充。

六、甲乙双方因解除合同发生人事争议，本着友好的态度协商解决必要时可经有关部门调解解决。

七、本合同一式两份，甲、乙双方各执一份，具有同等法律效力。

八、本合同经甲、乙双方签字或盖章后生效。

甲方(公章)：_____乙方(公章)：_____

法定代表人(签字)：_____法定代表人(签字)：_____

_____年___月___日_____年___月___日

正规民营医院篇十

原标题：你会去民营医院看病吗

8月，国家卫生计生委发布《医疗机构设置规划指导原则（2016—2020年）》，取消了社会办医的多项限制。有人形容，这是民营医疗的又一春。

近年来，国家鼓励社会办医的政策密集出台，民营医院数量也在快速增加。那么，民营医院的现状究竟如何？人们对民营医院的“偏见”有没有消除？民营医院有没有冲破“玻璃门”？记者进行了采访。喜人的市场“大蛋糕”

一季度健康服务业增长17.4%，社会办医获得“大尺度”鼓励

梁女士手骨折了，属于工伤，需要长时间的康复治疗。她来

到深圳市龙城医院，和众多工伤患者们一起治疗。记者采访时，她已经治了两个多月，如此长时间的治疗，她没有出一分钱，全部由工伤保险埋单。

仍在这家民营医院内，记者上楼来到了儿童康复病区，一名孤独症男孩正在用一台先进的设备治疗。护士长贺静介绍，这是该市唯一的儿童康复住院病区，医保能报销90%费用，剩下的10%医院还会有所减免。

该院院长王玉林介绍，医院已为患者减免各类费用1389.37万元。共有11名植物人经康复治疗苏醒，康复病人的复岗率达56.3%，恢复生活自理能力率达95.6%，接近发达国家水平。今年1月，该院正式启动国际康复质量认证委员会〔carf〕康复认证工作。这些具有特色的康复模式和先进的技术设备，受到人们的欢迎。

像龙城医院这样的民营三级医院，得到深圳市的鼓励和支持，包括三级医院一次性奖励、地价优惠、床位补贴、基本医疗服务补贴、所得税奖励、医保一视同仁。不仅在深圳，全国还有很多省份对社会办医出台了“大尺度”的鼓励政策，比如取消对社会办医疗机构的具体数量、类别和地点限制，在职称评定、科研课题招标和成果评价、重点学科（重点实验室）、重点专科建设项目等方面与公立医疗机构享有同等待遇。“政策利好不断释放，现实与人民的需求有差距，这些因素让医疗健康类企业、多元综合企业及跨界投资类企业对医疗健康行业的投资热情不断高涨，并由健康服务向核心的医疗服务领域转移。”普华永道中国华北区企业并购服务部及医疗行业主管合伙人钱立强说。近日普华永道公布的中国境内医院并购活动报告显示，2012年至2015年，披露的医院并购数量每年稳步增长，其中境内医院并购活动最为活跃，并购案例总计122宗，占医疗健康行业并购案例总数的54.5%，交易金额达137.9亿元。境内医院并购活动主要集中在北京、江苏、浙江和广东等医改先行地区，四地并购数量占总数的一半以上，投资金额占总额约70%。投资二、三级综合医院的

并购交易持续增长，并购数量增至27宗，并购金额达39.8亿元。

资本的进入使中国医疗产业的“蛋糕”不断做大。国家卫计委近日公布的《2015年我国卫生和计划生育事业发展统计公报》显示，2015年全国卫生总费用预计突破4万亿元，保持两三年增长一万亿元的势头。全国医疗卫生机构总诊疗人次达77亿人次，比上年增加1亿人次。据国家统计局数据显示，今年一季度，以医疗服务为主的健康服务业营业收入同比增长17.4%。其中，妇幼保健院（所、站）等收入增速最快，增长28.2%。

一、中国经济增长的主导产业之一。”国务院医改领导小组专家委员会委员刘国恩说。愁人的资源“玻璃门”

去年民营医院诊疗人次3.7亿人次，仅占医院诊疗人次总数的12% 在医疗产业不断扩容之际，民营医院的数量也在猛增。数据显示，2015年民营医院占医院总数的52.6%，在数量上已经超过公立医院。

然而，数量增了，市场占有率却不高。在4万亿元的医疗服务市场中，公立医院仍占绝对优势。数据显示，2015年，公立医院床位占80.6%，诊疗人次27.1亿人次，占医院诊疗人次总数的88%。民营医院床位占19.4%，诊疗人次3.7亿人次，占医院诊疗人次总数的12%。人们就医仍是往公立医院，去民营医院看病的人次不到公立医院的1/7。

“尽管民营医院数量增长很快，但是公立医院仍占了市场大头，这个现象没有发生明显的变化。原因归结于中国的医疗服务体系 倒金字塔 现状，三级医院的门诊和住院量仍是最多的，而一个国家正常的医疗服务体系应该是 正金字塔 型，在基层就医的人最多。”中欧国际工商学院卫生管理与政策中心主任、经济学教授蔡江南分析，一个国家的医疗资源可以分为四大类：医院、医生、药品、检查。在我国，这些资

源往往通过行政化手段分配，塔尖的公立大医院因此在准入、规划、评级、编制、科研、医保等政策方面具有绝对的优势。因此民营医院发展的劣势也被称为“玻璃门”——看得见，进不去。记者采访过的不少民营医院医生表示，评高级职称的时候要求在核心期刊发表论文，研究的必须是国家级科研项目，民营医院往往难以争取到此类科研项目，影响到医生的职称晋升和职业发展。

在深圳，全市49%的医生已经取消编制，公立医院逐步去行政化。但是王玉林认为，光一个城市取消编制仍不能吸引人才，编制仍是公立医院医生流动的后顾之忧。

在投融资方面，仍然遭遇融资难，民营医院希望在建立之初就获得和公立医院一样的政策，比如地价优惠、奖励、补贴、融资等。由于医院投资回报周期长，大型综合医院从建设到经营上的盈亏平衡往往要8—10年时间，融资难问题成为民营医院面临的普遍性难题。恼人的人才“板结化”

让优质人才流动起来，不再是“单位人”，形成分工合理的医疗服务体系 最近，一个专门研究基因检测技术的“基因小镇”在浙江杭州开始运转。其研发成果将为精准医疗奠定基础。浙江省健康产业联合会理事长、迪安诊断董事长陈海斌告诉记者，精准医疗是医学发展的最前沿的技术，这方面人才紧缺，为此企业和美国约翰·霍普金斯大学、西雅图华盛顿大学、全球分子诊断巨头等建立了人才培养关系。

“人才太重要了，全国都应该取消编制，让聚集在北上广的专家流动起来，满足全国老百姓的需求。”龙城医院投资人杨丽怀说。

“好医生集中在金字塔塔尖，基层大量的是本科学历以下的医生，严重制约我国整个健康产业的发展，成为最大的瓶颈。”蔡江南说，我国的医生是“单位人”，决定了医生不能自由执业，其工资收入按照事业单位标准发放，远低于国外发

达国家的水平，未能体现他们的技术劳务价值。低收入、高风险的医生职业，让很多人不再对学医抱有憧憬，造成优质医生短缺加剧。而在发达国家，由于自由执业比较普遍，因此医生收入较高，比如自由执业专科医生收入达到社会平均收入的6倍。

优质人才稀缺，流动性差，但资本又是逐利的，希望快速得到回报，这让行业内“赚快钱”的心态非常普遍，影响了行业的健康发展。在一个论坛上，两名投资人坦陈，由于资本追求快速回报，而医疗行业核心资源如优质医疗人才都集中在公立医院，人们就医习惯也是在公立医院，因此资本更乐于投在公立医院，而且是有知名度的中高端医院，而不是自己重新建一所民营医院。

蔡江南认为，必须让人才流动起来，形成分工合理的医疗服务体系。具体来说，建议调整医疗服务价格，改革医生培养体制、收入、就业机制，鼓励政府和社会资本合作模式，建立公平竞争的发展环境，改善政府监管的水平和手段，实行负面清单制度，从简单控制准入转为进入后的持续监管。实际上，医生多点执业政策早已出台，但“单位人”的性质导致政策难以落地。近日，人社部表示，正在“研究制定高校、公立医院不纳入编制管理后的人事管理衔接办法。”中国健康服务业发展改革联盟执行主席田佑中认为，此举将有利于加速社会办医。他说，取消编制后，医院将根据岗位实施聘用制或合同制，在职称晋升、薪酬水平、学术地位方面实现同岗同薪同待遇。这一方面能够改善编内编外的不公平现象，极大地调动现有医务人员的积极性；另一方面，编制内职称评定、薪酬、福利待遇是制约医生走出“体制”的制约因素。编制取消后，医务人员将从“单位人”变为“职业人”，符合条件的政府办医疗机构的医务人员可以到社会办医疗机构兼职、就职或开办私人诊所，将极大地推动多点执业，促进社会办医。