

2023年河北省乡镇卫生院绩效工资方案 乡镇卫生院防保科绩效工资考核方案(汇 总5篇)

无论是在个人生活中还是在组织管理中，方案都是一种重要的工具和方法，可以帮助我们更好地应对各种挑战和问题，实现个人和组织的发展目标。通过制定方案，我们可以有条不紊地进行问题的分析和解决，避免盲目行动和无效努力。下面是小编精心整理的方案策划范文，欢迎阅读与收藏。

河北省乡镇卫生院绩效工资方案篇一

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，向关键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 and 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，每月按下列顺序安排，如不能实现当月收支平衡，应后向前依次调减分配项目。分配安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：安排固定工资支出。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。

河北省乡镇卫生院绩效工资方案篇二

1. 公司派驻ibm工作和ibm的正式员工待遇方面有什么区别?
2. 乡镇卫生院防保科绩效工资考核方案
3. 三甲医院绩效工资分配方案
4. 公立医院绩效工资分配方案
5. 医生签约绩效考核方案
6. 奖励性绩效工资分配方案
7. 绩效工资制度方案
8. 2016教师绩效工资分配方案
9. 电信绩效工资分配方案

河北省乡镇卫生院绩效工资方案篇三

为了加强内部管理，不断增强员工的业务素质与本事，提高服务水平和服务质量。健全完善内部奖惩激励机制，促进员工认真履行工作职责，促进部门整体管理水平的提升，制定本办法。

一、考核目的：

提高员工工作技能业务水平，满足企业快速发展需求，为奖惩绩效供给重要依据。

二、考核范围：

本部门工作人员

三、考核原则：

公平、公正、公开、实事求是原则；全方位考核原则；定量与定性相结合原则；责、权、利相结合原则。

四、考核资料：

1、职责履行(40分)：按照本岗职责要求，在实际工作中职责履行的表现及程度，确定员工的履责到位状况和履责的缺陷情景。

2、工作效率及计划任务完成质量(20分)：对上级交办的事务，本人承担的日常工作，能否做到按时或提前，不推卸、不拖拉、一丝不苟、认真负责、确定工作任务完成的主动性，及时性和有效性。员工绩效考核办法3、工作本事(10分)：主要考评被考核人员对本岗位业务知识掌握的深度和广度，履行本岗位职责情景以及根据部门主管领导安排独立开展相关工作的本事。

4、工作态度(10分)：主要考评被考核人员责任心、进取性、主人翁意识和维护公司利益、荣誉感情景以及坚守工作岗位，体现主动服务意识，按时出勤等情景。

5、沟通协调本事(10分)：主要考评被考核人员与本部门其他人员、其他部门相关人员、以及与各项目部的人员之间的沟通本事以及协助项目部解决生产过程中实际问题的本事。

6、遵章守纪(10分)：严格遵守、认真执行企业各项规章制度，进取参与各项组织活动，维护企业利益形象。不迟到、不早退、不无故缺勤，确定员工的组织纪律性、团队意识和遵章守纪情景。

五、考核办法

- 1、部门员工的考核，由部门经理具体负责，从考核资料的六个方面按季进行综合评定。
- 2、季度考核应先由员工对照工作职责，以及综合表现进行自评，并作为部门负责人进行考核时的参考依据。
- 3、考核由部门所有人员共同评定。被考核人员评定分数为：部门经理评定分数值的30%+部门分管副经理评定分数值的20%+本部门其它人员评定分数平均值的50%。
- 4、部门员工的考核评定分为优、好、一般、较差四个等级，评定为优者应在基数绩效的基础上增加10——20%的绩效不变，评定为一般者应减发基数绩效的10-20%的绩效工资，评定为差者应扣发基数绩效的50%及其以上绩效工资。

安全管理人员岗位职责：

- 1、安全管理资料按规定要求分类明细，资料无缺失，收集齐全，保存完好，并按时建档归档。
- 2、各种安全上报资料、数据表格及时准确，事故台账明细完整、清晰、员工工伤认定、伤残等级鉴定、以及工伤补偿，能在有效规定期内完成。
- 3、对各施工现场进行定期或不定期的安全检查、巡视，对发现的安全隐患要求项目部及时整改，并作好记录。
- 4、对项目安全员，以及其他相关人员进行经常性的安全教育、培训。

河北省乡镇卫生院绩效工资方案篇四

为落实教师绩效工资分配政策，维护广大教职工利益，规范学校内部分配办法，以教职工绩效工资实施为契机，探索建立科学规范的教师收入分配机制，充分发挥绩效工资的杠杆作用，真正做到干与不干不一样、干多干少不一样、干好干坏不一样，激励广大教职工爱岗敬业，扎实工作，开拓进取，用心主动地完成各项工作任务，努力推进我校教育事业持续健康快速发展。

二、领导机构

学校成立绩效工资分配及实施工作领导小组，小组成员由校领导、工会、教师代表组成，负责对教师绩效工资的考核及绩效工资的分配、发放、解释等方面的工作，确保绩效工资公平、公正地发放。

（一）绩效工资考核工作领导小组

组长：陈龙焯

副组长：游珍长

成员：姚有武、游诗专、管辉钟、曾则武、陈艳琴、吴增美、黎宝玉

三、实施范围和时间

列入我校2008年底调整中小学教师津贴补贴范围的中小学校正式工作人员，从2009年1月1日起实施绩效工资。

四、绩效工资的项目

生活补贴、岗位津贴、农村学校教师补贴、管理岗位津贴、

工作量津贴、业绩奖励津贴。

五、考核分配原则

1. 不做平均发放原则。坚持多劳多得、优绩优酬，向一线教师、骨干教师和做出突出成绩的其他工作人员倾斜，同时，统筹兼顾理顺学校内部各类岗位人员之间奖励性绩效工资分配关系。考核分配与岗位、任务、业绩、职责紧密结合，重点考核教职工师德表现与工作业绩。

2. 实行动态管理原则。绩效工资以工作绩效考核结果作为分配的主要依据，实行动态管理。考核工作原则上以月为单位进行，业绩考核以学期和学年为单位进行。若教职工岗位工作量等有变动时，应按教职工代表大会透过的方案程序给予调整。

3. 公开、公平、公正原则。绩效工资管理考核方案要充分征求广大教师的意见，做到统筹兼顾，理解广大教职工的监督。

六、绩效工资具体实施办法

（一）农村学校教师补贴（由教育局统一发放）。

农村学校教师补贴，主要是鼓励教师安心农村教育，鼓励城市教师向农村学校流动，统筹奖励性绩效工资总量的5%作为农村学校教师补贴，按离城的远近，分为三个等级发放。我校属于次偏远学校，月人均农村学校教师补贴30元。

农村学校交流到城区的不享受农村学校教师补贴，城区教师支教、交流到农村的享受农村学校教师补贴。农村学校教师补贴属基础性绩效工资每月随工资发放。

（二）校长、书记的奖励性绩效工资

校长、书记的奖励性绩效工资由教育局在同级政府人事、财政部门核定的奖励性绩效工资的总额内，单独安排资金，由教育局考核、发放。

（三）学校奖励性绩效工资

1、实施对象

包括学校副职、学校中层干部、教师及其他专业技术人员、一般管理人员。

2、主要构成

学校奖励性绩效工资由管理岗位津贴、工作量津贴、业绩奖励津贴三部分构成。

（1）管理岗位津贴

根据市教育局相关文件精神，我校管理岗位津贴发放标准如下（按10个月发放）：

a□班主任（初小负责人、生管教师、食堂管理员）每人每月80元，

b□副校长及校长助理每人每月112元。

c□学校中层干部（含完小校长）每人每月96元。

d□中心校教研组长：每人每月30元。

e□各室（图书室、仪器室、电脑室、体育器材室）保管员每人每月15元。

以上各项职务如有兼职人员，则岗位津贴的发放就高不就低，

不重复累计。

(2) 工作量津贴（每月180元）

a□正常出勤工作量：严格执行教师上班签到制和坐班制。迟到、早退一次扣3元，病假（附乡卫生院以上医院证明）、事假（法定假日除外）每一天分别扣5元、10元，旷课每节扣30元；学校规定的活动（政治、业务学习，教研组会议、教研活动及其它群众活动等），迟到、早退一次扣3元，病假、事假一次分别扣5元、10元，缺席1次扣20元（公假需经校长审批）。凡事假的课程由原任课教师自行调课，报教务处备案。

b□寄宿生管理教师值班期间要尽到安全监护的'职责。迟到或早退一次扣10元，缺岗一次扣20元，并负当天该岗的一切职责。

c□超工作量（超课时）及补贴标准：提倡教师之间的互助精神，前五节代课不计课时，之后每代1节补贴5元，由教务处安排。按上级有关规定超工作量的教师（经学校确认）按实际超过的节数以代课补贴每节5元计算（代课补贴：从2009年9月1日起计算）。每学年末如果未完成五节义务代课的老师每节扣5元。

d□加班补贴：由于学校有临时性事务需老师加班的，由分管领导提出，校长同意，每人每一天发放加班补贴40元。以上c□d项津贴控制在本校奖励性绩效工资总额的4%以内。

(3) 业绩奖励津贴

a□教育教学质量奖。每学年从学校绩效工资总额中预留5000元作为教学质量奖，预留2000元作为安全奖。具体根据《洪田中心小学教学质量考核方案》及《洪田中心小学安全考核方案》考核发放。（此次不预留，学年末预留。）

b□业绩奖励津贴：此项按市核拨总额扣除以上各项支出总额后的余额，按照当年教师年度考核结果划分优秀和合格两个等次。每个等次之间每月相差10元。（每个年度的1-6月以本年度7月份的年度考核为准，9-12月参照7月份的年度考核。）

c□校级领导因考核资料不同，以一等计算。

（四）其他具体事项

a□关于受处分人员、请假人员奖励性绩效工资和其他人员的有关规定。

1受处分人员的奖励性绩效工资按下列办法执行：

(1)受党、团内严重警告、行政记大过及以上处分的，处分期未满或虽未规定处分期但处分期未满一年的，按实际奖励性绩效工资减半发放。

(2)受党、团内警告、行政记过处分的，按实际奖励性绩效工资的75%发放。

2. 请假人员的奖励性绩效工资按下列办法执行：

(1) 当月病假累计到达15天（含节假日）的当月奖励性绩效工资不发放；本学期病假累计到达40天（含节假日）的不参与本学期奖励性绩效工资分配。

(2) 当月事假累计到达5天（含节假日）的当月奖励性绩效工资不发放；本学期事假累计到达15天（含节假日）的不参与本学期奖励性绩效工资分配。

(3) 当月旷工累计达2个工作日，当月奖励性绩效工资不发放。本学期累计旷工达5个工作日，不参与本学期奖励性绩效工资分配。

(4) 婚丧嫁娶产等假期按国家有关规定执行。

3、其他

学校教职工除享受国家规定的各种假期外，以下人员按下列规定管理：

(1) 凡教职工单位变动从批准使用新单位编制的下月起由新单位按绩效工资管理考核的具体实施方案执行绩效工资。

(2) 凡新招录（聘）教职工从批准使用单位编制的下月起执行绩效工资。

(3) 凡到达退休年龄的教职工，自办理退休的下月起不再列入执行绩效工资管理。提前退休、自动离职、终止或解除聘用合同的教职工等从办理有关手续的下月起不再列入执行绩效工资管理。

(4) 凡无承担学校（单位）任何工作的教职工不执行绩效工资管理。

b□对迟到、早退、不参加群众活动或无故旷课、旷工的，无正当理由不服从单位分配工作的，根据相关规定，结合实际制定量化考核办法，适当扣发当月奖励性绩效津贴。对故意不完成教育教学任务、违反师德规范，造成不良社会影响的，实行一票否决，取消当月奖励性绩效工资。

c□借用警务室、司法所、社区、三明外国语学校及外系统其他单位人员，由工资关系所在学校按本校教师平均数发放绩效工资。本系统单位之间交流人员，由用人单位带给考核结果，由工资关系所在学校按本校教师平均数发放绩效工资，若有担任班主任，可享受班主任津贴。

d□7□8月份的奖励性绩效工资按扣除学校安排各类值班费和

加班费后按平均数发放。

六、绩效工资发放形式

依据中央、省、市出台的绩效管理辦法和中小学教育教学工作特点，中小学教職工绩效工资在7月和12月月末每半年集中发放一次。

七、本方案于二00九年十二月18日教代会票透过，公示时间为2009年12月日至2009年12月19日-23日。本方案由洪田中心小学绩效工资考核领导小组负责解释。

八、本方案未尽事宜，由绩效工资考核领导小组研究决定。

河北省乡镇卫生院绩效工资方案篇五

为不断完善和规范乡镇卫生院绩效工资分配，有很多的乡镇卫生院都会实行绩效工资分配的方案。下面为您精心推荐了卫生院绩效工资分配制度，希望对您有所帮助。

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，向关键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 and 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，每月按下列顺序安排，如不能实现当月收支平衡，应后向前依次调减分配项目。分配安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：安排固定工资支出。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。

为了充分发挥我院医务人员工作积极性，推动我院迅速发展，根据《延吉市公共卫生与基层医疗卫生事业单位绩效工资的实施意见的通知》精神，结合我院当前现状与发展目标，特制订本方案。

一、指导思想

以科学发展观为指导，按照有利于调动人员工作积极性，有利于卫生事业发展，有利于解决群众“看病难，看病贵”的思路，改变基层医疗卫生单位提供医疗服务所得收入与医务人员个人收入挂钩的做法，真正切断医务人员个人经济利益与业务收入之间的联系，实施以工作数量，工作质量和群众满意度取酬的激励性分配机制，促进公共卫生与基层医疗卫生单位的工作重点，重视公共卫生服务职能转变；由被动服务向主动服务转变，由单一部门评价向多部门及社会公众共同评价转变；由追求经济效益向注重社会效益转变；由按人头补助向按工作绩效补助转变，更好地体现公共卫生与基层医疗卫生单位的公益特性，使广大农民群众享受到安全，有效，方便，价廉的公共卫生和基本医疗服务。

二、基本原则

- (1) 遵循“按劳取酬、效率优先、兼顾公平”的原则。
- (2) 遵循“因事设岗、因岗选人、绩效考核、按劳取酬”的

原则。

(3) 遵循“绩效得分付酬为主、岗位补助付酬为辅”的原则。

三、绩效工资分配

绩效工资分为基础性和奖励性两部分。基础性绩效工资和奖励性绩效工资分别占绩效工资重量的70%和30%。依据工作质量和实际贡献进行考核兑现。奖励性绩效工资部分用于考核不同岗位风险、责任、兼职等情况。主要考核德、勤、绩、服务数量、服务质量、群众满意度、综合考核等。

充分发挥绩效工资分配的激励导向作用。公共卫生与基层医疗卫生单位要完善内部考核制度，依据岗位的不同特点，实行分类考核。

(1) 公共卫生与基层医疗卫生单位制定绩效工资分配办法要充分发挥民主、广泛征求职工意见。分配办法必须由单位领导集体研究，经职工大会讨论通过后报卫生局批准，并在单位公开。

(2) 公共卫生与基层医疗卫生单位主要领导的绩效工资，要与本单位工作人员的绩效工资水平保持合理的关系。

四、绩效考核

成立院长为组长，财会科长具体负责，由各科主任和职工代表为成员的考核领导小组，依据年度工作责任目标，结合岗位具体情况将工作数量、工作质量和群众满意度等核心指标量化、细化到人。并参照一下数量，质量考核主要指标，结合本单位和岗位的实际情况，制定出详尽、科学、合理、操作性强的《考核细则》。

一、在执行事业单位工资制度和工资政策的基础上，根据按

劳分配和生产要素参与分配的原则，职工工资分配应与本单位社会经济效益相挂钩，在保证正常性业务开支，并按规定缴纳社会保障缴费、提取修购基金等费用后，再决定发放职工工资报酬。乡镇卫生院应保证集体积累。

二、进一步推行职工浮动工资制。根据我区实际，在职职工的. 职务岗位工资、工资性比例津贴、10%教护龄津贴三项作为“基本保障工资”，可按国家规定的标准逐月发给，其余津补贴部分作为浮动工资。

三、列入浮动工资的部分，用于重新分配。各单位应坚持效率优先、兼顾公平，建立和完善以岗位责任制为核心的分配方式，按岗定酬、按任务定酬、按业务定酬，职工收入分配要与技术水平、服务态度、劳动贡献等挂钩，实行绩效工资制度，将技术要素、责任要素一并纳入分配因素，确定分配基数，拉开分配档次，重业绩、重贡献。同时要与职工的服务态度、岗位纪律、医疗质量、劳动出勤等相结合，向优秀人才和关键岗位倾斜，充分调动广大职工的积极性。

四、浮动工资分配改革中，应重视集体积累，增强发展后劲。当年全院职工得到的“基本保障工资”与浮动工资总额等于档案工资总额时，单位仍有结余的，可按《医院财务制度》补充规定相关内容执行。

五、职工现行的工资作为档案工资进行管理。今后遇有国家或地方规定增加职工工资的，由区卫生局办理职工个人档案工资增资手续。职工如有调动、退休、解聘的，按本人档案工资数额管理。

六、在推进工资分配制度改革中，应深入做好宣传教育工作。在制订浮动工资具体方案时，应认真征求职工意见，得到广大职工的支持。同时要切实加强健全财务制度，改进医疗卫生服务模式，扩大服务范围，坚持合理检查、合理治疗、合理收费，做好增收节支，不断提高社会效益和经济效益，提

高广大职工的工资、福利水平。

七、加强对浮动工资分配改革的监督管理。对巧立名目滥发报酬，造成单位亏损的，则浮动工资抵充弥补亏损。同时将按照该单位年度亏损数额扣发差额补助，亏损严重的，追究主要负责人的责任。

八、浮动工资分配机制改革后，离退休、离岗退养、病退人员的工资、补贴，职工遗属补贴、抚恤费、丧葬费等仍按国家规定发给。

九、各单位用于退休职工等的费用，由局按照上级相关部门有关规定给予补助。

十、本意见自二零零六年三月起实施。希各乡镇卫生院认真制订深化工资分配制度改革实施办法，并报区卫生局备案。