

2023年乡镇卫生院公共卫生绩效考核方案细则(大全5篇)

为保证事情或工作高起点、高质量、高水平开展，常常需要提前准备一份具体、详细、针对性强的方案，方案是书面计划，是具体行动实施办法细则，步骤等。通过制定方案，我们可以有计划地推进工作，逐步实现目标，提高工作效率和质量。下面是小编精心整理的方案策划范文，欢迎阅读与收藏。

乡镇卫生院公共卫生绩效考核方案细则篇一

坚持社会效益优先原则。突出村卫生室的公益性质，坚持绩效考核与绩效工资挂钩。坚持公平、公正、公开的原则。根据村卫生室的体制性质与功能定位，科学合理地确定考核资料和方法，综合评价，合理量化。坚持质量与效率并重的原则。以服务数量、服务质量和群众满意度等为主要指标，同时，加强对规定指标完成状况的考核。坚持以考核结果落实补助的原则。考核结果作为财政补助及村卫生室人员收入待遇的重要依据，建立健全科学有效的激励约束机制。

本方案涉及资金为基本药物制度财政配套补助经费，考核对象为全乡执行基本药物制度的村卫生室聘用人员。

村卫生室绩效考核资料主要包括基本公共卫生服务、基本医疗服务、村卫生室一体化管理、岗位职责、出勤率、医德医风、群众满意度等；考核依据是《小水乡村卫生室基本药物制度考核标准》、《小水乡村卫生室一体化考核标准》。

(一) 考核程序

遵循“绩效考核、优绩优筹、兼顾公平”的考核原则，在保障基本的基础上，合理拉开分配档次，提高各室聘用人员的

工作用心性。乡村一体化管理领导小组负责辖区内村卫生室绩效考核管理和组织领导。乡卫生室对照《小水乡村卫生室绩效考核细则》进行日常监管抽查、季度督查、半年和年终考核，年终考核邀请财政所共同参与。抽查、季度督查考核得分占全年考核得分的15%，半年考核得分占全年考核得分的15%，年终考核得分占全年考核得分的60%。各卫生室每季度进行卫生室考核。

（二）考核形式

- 1、查阅台账：查阅统计报表、工作台账、资料、病历及处方等。
- 2、现场检查：相关信息、医改政策宣传、药品价格公示、药房管理等。
- 3、召开座谈会：召开患者及家属座谈会，了解相关状况。
- 4、走访、电话调查：走访、电话调查每室每人不少于10个服务对象，进行问卷调查和满意度测评。
- 5、要掌握本辖区内重点人群的具体数字，走访5—10个管理对象

乡卫生院参照县制定村卫生室基本药物考核标准制定本乡考核办法，明确其工作资料、要求、指标及考核评分办法，卫生室每半年考核评估一次，考核结果跟年终绩效考核分配挂钩。实施国家基本药物制度后，村卫生室收入主要由以下几个方面构成：包干使用的一般诊疗费（不再收取挂号费、诊查费、注射费、一次性注射器输液器的材料费等）、基本公共卫生服务项目补助、实施国家基本药物制度财政补助等。基药补助分配由基础性绩效工资及奖励性绩效工资组成。

- 1、根据村卫生室全年的基药及一体化管理考核得分状况，居

前三名的村卫生室评为“小水乡xx村卫生室基本药物实施和一体化管理先进群众”，依次分别奖励800元、500元和300元。

2、在年底将评选我乡基本药物实施和一体化管理先进个人一名，奖励500元，以资鼓励。

3、违反请假制度扣50元/天。全年累计超过2次的扣100元，含2次。

5、违反会议制度，无故缺席者扣20元/次。

6、不执行基本药物制度，违规使用2011版国家基本药物目录以外任何药物，在室外发现采购或使用非统一配备的基本药物，扣当事人1000元/次。若在室内发现采购或使用非统一配备的基本药物，全站人员均扣1000元/次。涉及的村卫生室不得评为先进群众；一年累计违规使用非基药达三次的当事人将被解除聘用合同，清出乡村医生队伍。

7、恶意竞争、互相拆台、有损群众形象和利益者，发现一次扣200元。

9. 不执行新型农村合作医疗管理办法，不规范结报，私自随意收费，发现一次扣当事人及负责人各500元，涉及的村卫生室不得评为先进群众；一年累计违规收费达三次的，取消当事人当年的奖励性绩效工资。

以上处罚在月度基本工资中扣除，不足部分在年度绩效工资中扣除，严重者可停发、扣发基本工资。

1、切实提高对实施基本药物制度重要性的认识。实施基本药物制度，政府花钱买服务，就是要回归医疗机构的公益性，务必通过严格的绩效考核培养一支全心全意为医疗卫生事业做贡献、为人民群众健康服务的卫技队伍。坚持绩效考核工作的公正、公平、公开原则，是对政府负责，对百姓负责，

对管理工作负责，对职工自己负责。

2、加强培训学习。各卫生室要组织全体乡村医生认真学习县、乡制定的绩效考核方案和绩效考核细则。认真学习《国家基本药物临床应用指南》和《国家基本药物处方集》提高正确使用基本药物的技能，建立合理用药的观念，引导群众建立良好用药习惯。

4、加强宣传。利用各种途径广泛宣传基本药物制度，引导群众支持和配合基本药物制度的实施，鼓励群众对各基层单位实施基本药物制度进行监督。

乡镇卫生院公共卫生绩效考核方案细则篇二

为认真贯彻落实中央、省、市、县关于医药卫生体制改革的文件精神，结合洞口卫生工作实际，制定本方案。

以科学发展观为指导，坚持以人为本，按照构建社会主义和谐社会的要求，逐步建立科学的绩效考核体系，改变以经济收入为基础的分配模式，增强乡镇卫生院服务能力，提高服务水平和工作效率，不断提高人民群众的健康水平，促进农村经济社会和谐发展。

（一）建立“四个机制”。建立乡镇卫生院首诊责任制；岗位竞争、能上能下的用人机制；奖优罚劣、优质多酬的分配机制和社会参与、民主评议的监督机制。

（二）实现“五个转变”。由追求经济效益向注重社会效益转变，由按人员数量为主拨付补助经费向按服务质量和水平为主拨付补助费转变，由患者被动到医疗机构就诊向医务人员主动走向社会服务转变，由单一主管部门评价向多部门及社会公众共同评价转变，由人事静态管理向竞聘上岗、双向选择的动态管理转变。

（三）达到“一个目标”。为人民群众提供安全、有效、方便、价廉的基本医疗和公共卫生服务。

（一）突出社会效益原则。坚持绩效考核与社会效益挂钩，坚决制止绩效工资分配与医疗业务收入直接挂钩的做法，促进乡镇卫生院公益性的回归。

（二）分级考核原则。卫生院接受卫生局的考核，同时对职工进行考核。同一层级实行一个考核标准、一套考核办法。

（三）综合考核评价原则。坚持公平、公正、综合考核评价，以基本医疗和公共卫生服务能力为考核重点，加大对医疗质量管理和公共卫生服务效率的考核力度，鼓励节约，降低成本，控制不合理上涨的医疗费用，促进乡镇卫生院可持续发展。

（四）按绩效分配原则。考核结果与乡镇卫生院财政补助、与职工个人收入挂钩。坚持效率优先，兼顾公平，建立绩效工资与工作数量、工作质量、群众满意度等为主要考核指标的分配方法，使工作人员收入与技术水平、服务质量和劳动贡献挂钩，合理拉开分配档次，充分调动职工的工作积极性。

（一）综合管理：主要考核思想政治工作与行风建设、行政管理、人事财务管理、新型农合管理、社会评价、院内环境与卫生宣传、村卫生室管理、完成上级下达的指令性任务情况。

（二）基本医疗服务：服务质量、服务数量、医疗费用控制、执行基本药物制度情况。

（三）公共卫生服务：居民健康档案建档率和质量、健康教育开展、免疫规划执行、传染病防控、老年人保健、慢性疾病管理、重性精神病患者管理、妇幼保健、重大公共卫生服

务项目、应急处理和卫生监督。

1、县卫生局设立乡镇卫生院绩效考核办公室，对乡镇卫生院的工作进行统一考核管理。卫生院由院务会负责对职工进行考核。

2、绩效考核中心根据卫生局每年年初确定各卫生院的年度工作目标任务和完成时间以及临时性、阶段性工作任务，跟踪管理、定期考核各乡镇卫生院的工作，并指导乡镇卫生院对职工的考核。卫生院根据工作岗位的性质和特点，确定岗位系数和工作项目标准服务量折合值。

3、走访群众。包括对预防接种对象、保健对象、建档对象和患者及其家属等接受服务的情况，测评满意度。

4、召开座谈会。随机抽取30%的职工和患者进行座谈，征求意见。

对乡镇卫生院绩效考核结果实行xx分制，按分数高低依次确定，分为四个等级：分值90分（含90分）以上为优秀，75-90分（不含90分）为合格，65-75分（不含75分）为基本合格□xx分（不含65分）以下为不合格。

乡镇卫生院公共卫生绩效考核方案细则篇三

本实施方案所称绩效考核，是指县卫生局对乡镇卫生院实施的具体考核。乡卫生院对内部工作人员的考核由乡镇卫生院自行组织实施。

按照深化医药卫生体制改革和实施绩效工资制度的总体要求和部署，以科学发展观为指导，着眼于人人享有基本医疗卫生服务的目标，建立和完善以服务数量、服务质量和对象满意度为主要资料的乡镇卫生院绩效考核方案，推进乡镇医疗卫生机构转变运行机制，确保农村居民获得安全、有效、

方便、价廉的基本医疗卫生服务。

(一)坚持公益性质原则。坚持保障广大农村居民的健康权益,维护基本医疗卫生的公益性质,有效提高农村居民的健康水平。

(二)坚持客观公正原则。科学制定绩效考核办法,规范考核程序,坚持实事求是,考核过程民主公开,确保考核结果的公开、公正。

(三)坚持可持续发展原则。遵循医疗卫生事业发展规律,加强和完善内部管理及政府补助政策,促进乡镇医疗卫生机构的可持续发展。

(四)坚持综合考核原则。综合考虑服务数量、服务质量和服务对象满意度等因素,将日常性监督检查、定期抽查和群众参与评价相结合,将定性定量考核相结合。

(五)坚持奖优罚劣原则。将绩效考核结果与政府补助和乡镇医疗机构负责人的奖惩以及医务人员的收入水平挂钩,做到奖优罚劣。

根据乡镇卫生院承担的工作职能确定具体考核资料。乡镇卫生院的具体考核资料主要包括综合管理、公共卫生服务、基本医疗服务和满意度评价,其中公共卫生服务职能具体考核国家基本公共卫生服务项目开展的数量和质量等,基本医疗服务职能具体考核医疗工作效率、医疗质量、规范用药和医疗费用控制等,医疗服务收入具体考核县财政制定的收入任务完成状况。具体考核资料和指标见《乡镇卫生院绩效考核指标》(附件)。其中,对于现阶段国家已有明确要求的考核指标,按照相应指标值进行考核;对于国家尚未明确阶段性目标的,按照湖南省卫生厅确定的指标值进行考核;国家和省卫生厅没有确定指标值的,则按市卫生局确定的指标值进行考核;国家、省、市都没有确定指标值的,则按县卫生局确定

的指标值进行考核。

(一)成立考核小组。在县人民政府的正确领导和上级卫生行政部门的指导下，由县卫生局成立通道侗族自治县乡镇卫生院绩效考核小组。考核小组由柏文忠同志任组长，王永平同志任副组长，杨爱群、吴大祥、李通辉、袁刚、杨建群、陆午后、粟泽民、周会军、曾晓雄、李文贵、吴俊华等同志为成员，负责组织对全县乡镇卫生院统一进行考核，并定期组织相关部门研究解决实施过程中出现的新状况、新问题，保证乡镇卫生院的正常运行和可持续发展。

(二)建立考核专家库。根据绩效考核所涉及的专业，聘请相关业务技术和管理专家参加绩效考核。县卫生局将建立乡镇卫生院绩效考核专家库，专家库从县卫生局、县农医办、县第一人民医院、县民族中医院、县疾控中心、县妇幼保健院和县卫生监督所抽调相关人员组成，将另行文通知。

(三)考核方式与周期。透过查阅文件资料、现场检查、问卷调查、机构负责人述职、内部员工和群众访谈等多种方式进行考核，原则上每年一次。考核以千分制进行量化，分为优秀、合格、不合格三个等次，考核优秀的比例不超过20%。

(四)公示与复核。考核结果在乡镇卫生院所在地进行公示，公示的时间为五个工作日。乡镇卫生院对考核结果有异议的，可由县级或市级卫生行政部门组织复核一次。复核结果为最终结果。

(五)结果上报与反馈。考核小组要于次年初将考核结果汇总，逐级上报到怀化市卫生局和湖南省卫生厅，并及时反馈给乡镇卫生院。

五、考核结果运用

绩效考核结果与乡镇卫生院绩效工资总量核定和相关财政补

助挂钩，作为机构表彰奖励及其负责人考核任用的重要依据。对考核优秀、合格的乡镇卫生院，按照规定全额拨付绩效工资和相关财政补助；对考核不合格的，要按照规定扣减，扣减部分全部用于奖励考核优秀的乡镇卫生院。乡镇卫生院要根据考核小组反馈的考核结果，不断完善内部管理，转变运行机制。

乡镇卫生院公共卫生绩效考核方案细则篇四

切实加强我县乡镇卫生院的管理，提高乡镇卫生院的工作和服务效率，根据《xx市乡镇卫生院绩效考核指导意见（试行）》的精神，结合我县实际，特制定本实施方案。

（二）公平公正原则。坚持工作总量与服务质量相结合、岗位风险与分配系数相统一，实行因事设岗、以岗定责、以责定分、以分取酬；（三）合理分配原则。坚持成本核算、保底封顶、总量控制、确保结余，加强成本费用控制，摒弃短期行为，增强发展后劲。

（四）分级考核原则。卫生院理解卫生局的考核，同时对职工进行考核。同一层级实行一个考核标准、一套考核办法。

（一）乡镇卫生院的考核资料由见附件1；

（二）医务人员的考核资料见附件2。

1、县（区）卫生局设立两个中心，即乡镇卫生院会计核算中心和乡镇卫生院业务管理中心，分别对乡镇卫生院的财务和业务进行统一管理。卫生院由院委会负责对职工进行考核。

2、业务管理中心于每年年初分别确定各卫生院的年度工作目标任务和完成时间。卫生院根据工作岗位的性质和特点，确定岗位系数和工作项目标准服务量折合值。

3、会计核算中心于每年年初综合各卫生院的财政补助、上年业务收入、业务支出和收支结余等因素，确定卫生院当年岗位绩效工资总额。会计核算中心对财政补助的资金分月预拨到卫生院，年终考核统一进行结算。

乡镇卫生院岗位绩效工资由岗位工资、薪级工资、绩效工资和津贴补贴四部分组成，其中岗位工资和薪级工资为基本工资。国家规定的职工基本工资、津贴补贴和护士的基本工资提高xx%的部分作为收入分配中的固定部分按月发放，绩效工资为业务收入结余的可分配部分（为剔除以下6项之后的结余：预留事业基金、计提修购基金、社会保障支出、固定工资支出、专项补贴支出、公用经费用支出。提足以上六项之后的结余方可作为绩效工资进行分配，如当月不能实现收支平衡，应从绩效工资开始从后向前依次调减分配项目），但总额不得超过卫生院职工基本工资总额的120%。个人绩效工资不得超过本院职工平均基本工资的xx%（兼职人员每另兼一职绩效工资最高限额可提高5-8个百分点）。

4、业务管理中心对卫生院考核每年年底或次年年初进行一次，确定考核等次并经局长办公会研究同意后，提交会计核算中心兑付财政补助资金。卫生院院委会对职工的绩效考核按月进行，考核结果进行公示并上报业务管理中心备案，按考核结果兑付绩效工资。

（一）对卫生院的考核

1、查阅资料。包括查阅财务报表、各种统计报表、病历、处方、诊疗登记、疫情报告等；

3、走方群众。包括对预防接种对象、保健对象、建档对象和患者及其家属等理解服务的状况，测评满意度。

1、计算工作量。对每个职工的工作量进行核算（标准服务量折合值*工作数量=折算后工作数量）。

2、评价服务质量。对每个职工的服务质量采取不定期巡查和定期检查相结合的方式评价，结果作为评价服务质量的依据。

3、评估满意度。对不遵守医院规章制度和工作纪律等要按次、按性质予以扣分。

（一）对乡镇卫生院的考核

1、实行千分制考核。考核结果分为4个等次，分值在xx分以上的优秀□xx分为良好□xx分以为合格xx分以下的为不合格。考核优秀的比例分别不得超过xx%□按分数高低依次确定。

2、对考核结果为不合格的，扣减其当年xx%的财政补助经费，且其绩效工资总额不得超过卫生院职工基本工资的xx%□连续2年考核不合格的，应免去（解聘）院长职务；考核结果为合格的，全额拨付财政补助经费，其绩效工资总额不得超过卫生院职工基本工资的xx%□考核结果为良好和优秀的，全额拨付财政补助经费。其中考核为优秀的，对院长予以适当的绩效工资奖励。

（二）对卫生院职工的考核

1、对服务质量和满意度实行百分制考核。考核结果分为4个等次，分值在85分以上的为优秀□xx分为良好□xx分以为合格，60分以下的为不合格。考核优秀的比例不得超过xx%□按分数高低依次确定。

2、按考核结果确定考核系数，不合格的为0.8、合格的为1.0、良好的为1.2，优秀的为1.5。

3、结合岗位系数和考核系数对绩效工资进行分配。即个人绩效工资=卫生院当月绩效工资总额*个人考核工作量/全院职工考核工作总量。

个人考核工作量=个人岗位系数*个人折算后工作量*个人考核系数六、监督管理

（一）每年年初要制定乡镇卫生院绩效考核实施方案，明确考核资料及评价标准，并上报市卫生局备案。乡镇卫生院对职工的绩效考核实施办法报县（区）卫生局审核、备案。

（二）财务核算中心要加强对卫生院预算安排和费用支出的管理，不得随意扩大成本费用开支范围、乱挤乱摊费用，对计提的发展基金使用要计划、有监管。

业务管理中心要加大对乡镇卫生院业务工作的指导力度，确保绩效考核工作的顺利、高效进行。

（三）各乡镇卫生院要增加工作的透明度，对绩效考核方案、结果、大额费用支出等进行公示，理解职工的监督。

（四）卫生局将定期对各乡镇卫生院的绩效考核工作进行督查、指导，及时发现和解决问题，总结经验，不断完善。

乡镇卫生院公共卫生绩效考核方案细则篇五

xx乡卫生院20xx年村卫生室绩效考核方案 为有效实施国家基本药物制度，用好政府财政补助资金，强化基本药物制度和一体化管理的考核机制，优化村卫生室绩效考核流程，充分调动村卫生室医务人员工作积极性和工作热情，根据上级文件精神及我院的有关规定，结合本乡实际，特制定本方案。

坚持社会效益优先原则。突出村卫生室的公益性质，坚持绩效考核与绩效工资挂钩。坚持公平、公正、公开的原则。根据村卫生室的体制性质与功能定位，科学合理地确定考核内容和方法，综合评价，合理量化。坚持质量与效率并重的原则。以服务数量、服务质量和群众满意度等为主要指标，同时，加强对规定指标完成情况的考核。坚持以考核结果落实

补助的原则。考核结果作为财政补助及村卫生室人员收入待遇的重要依据，建立健全科学有效的激励约束机制。

本方案涉及资金为基本药物制度财政配套补助经费，考核对象为全乡执行基本药物制度的村卫生室聘用人员。

村卫生室绩效考核内容主要包括基本公共卫生服务、基本医疗服务、村卫生室一体化管理、岗位职责、出勤率、医德医风、群众满意度等；考核依据是《xx乡村卫生室基本药物制度考核标准》《xx乡村卫生室一体化考核标准》。

（一）考核程序

遵循“绩效考核、优绩优筹、兼顾公平”的考核原则，在保障基本的基础上，合理拉开分配档次，提高各室聘用人员的工作积极性。乡村一体化管理领导小组负责辖区内村卫生室绩效考核管理和组织领导。乡卫生室对照《xx乡村卫生室绩效考核细则》进行日常监管抽查、季度督查、半年和年终考核，年终考核邀请财政所共同参与。抽查、季度督查考核得分占全年考核得分的15%，半年考核得分占全年考核得分的15%，年终考核得分占全年考核得分的60%。各卫生室每季度进行卫生室考核。

（二）考核形式

- 1、查阅台账：查阅统计报表、工作台账、资料、病历及处方等。
- 2、现场检查：相关信息、医改政策宣传、药品价格公示、药房管理等。
- 3、召开座谈会：召开患者及家属座谈会，了解相关情况。
- 4、走访、电话调查：走访、电话调查每室每人不少于10个服

务对象，进行问卷调查和满意度测评。

5、要掌握本辖区内重点人群的具体数字，走访5—10个管理对象

半年考核评估一次，考核结果跟年终绩效考核分配挂钩。实施国家基本药物制度后，村卫生室收入主要由以下几个方面构成：包干使用的一般诊疗费（不再收取挂号费、诊查费、注射费、一次性注射器输液器的材料费等）、基本公共卫生服务项目补助、实施国家基本药物制度财政补助等。基药补助分配由基础性绩效工资及奖励性绩效工资组成。

1、根据村卫生室全年的基药及一体化管理考核得分情况，居前三名的村卫生室评为“xx乡xx村卫生室基本药物实施和一体化管理先进集体”，依次分别奖励xx元、xx元。

2、在年底将评选我乡基本药物实施和一体化管理先进个人一名，奖励xx元，以资鼓励。

3、违反请假制度扣xx元/天。全年累计超过2次的扣100元，含2次。

5、违反会议制度，无故缺席者扣20元/次。

6、不执行基本药物制度，在室外发现采购或使用非统一配备的基本药物，扣当事人xx元/次。若在室内发现采购或使用非统一配备的基本药物，全站人员均扣xx元/次。涉及的村卫生室不得评为先进集体；一年累计违规使用非基药达三次的当事人将被解除聘用合同，清出乡村医生队伍。

7、恶意竞争、互相拆台、有损集体形象和利益者，发现一次扣xx□

9. 不执行新型农村合作医疗管理办法，不规范结报，私自随

意收费，发现一次扣当事人及负责人各xx元，涉及的村卫生室不得评为先进集体；一年累计违规收费达三次的，取消当事人当年的奖励性绩效工资。

以上处罚在月度基本工资中扣除，不足部分在年度绩效工资中扣除，严重者可停发、扣发基本工资。

1、切实提高对实施基本药物制度重要性的认识。实施基本药物制度，政府花钱买服务，就是要回归医疗机构的公益性，必须通过严格的绩效考核培养一支全心全意为医疗卫生事业做贡献、为人民群众健康服务的卫技队伍。坚持绩效考核工作的公正、公平、公开原则，是对政府负责，对百姓负责，对管理工作负责，对职工自己负责。

2、加强培训学习。各卫生室要组织全体乡村医生认真学习县、乡制定的绩效考核方案和绩效考核细则。认真学习《国家基本药物临床应用指南》和《国家基本药物处方集》提高正确使用基本药物的技能，建立合理用药的观念，引导群众建立良好用药习惯。

4、加强宣传。利用各种途径广泛宣传基本药物制度，引导群众支持和配合基本药物制度的实施，鼓励群众对各基层单位实施基本药物制度进行监督。