

最新基层卫生院绩效考核方案(汇总5篇)

无论是个人还是组织，都需要设定明确的目标，并制定相应的方案来实现这些目标。方案对于我们的帮助很大，所以我们要好好写一篇方案。接下来小编就给大家介绍一下方案应该怎么写，我们一起来了解一下吧。

基层卫生院绩效考核方案篇一

为进一步贯彻落实深化医药卫生体制改革有关文件精神，确保公共卫生服务项目全面实施，推进公共卫生服务逐步均等化，切实提高全镇公共卫生服务水平根据国家、省、市要求和区卫生局相关规定，制定本方案。

强化基层医疗卫生机构的职责意识，正确评价各卫生室、相关科室的工作实绩，激励督促其认真履行职责；提高公卫人员政治业务素质、公共卫生服务质量和工作效率，保护和调动其工作用心性、主动性和创造性，保证城乡居民享有公共卫生服务，促进公共卫生服务均等化。透过考核，加强资金管理，充分发挥资金使用效益，建立和完善分工明确、密切协作的工作机制。

（一）科学、合理原则。根据公共卫生服务资料，依据各级考核办法，结合实际，以加强科学指导和贴合工作实际。

（二）客观、真实、公平、公正原则。明确考核程序、资料、标准，所有按照规定承担公共卫生服务的村卫生室、相关科室均要纳入考核范围，考核过程要坚持实事求是，考核结果要客观反映出公共卫生服务任务实施和进展状况，考核结果以适当方式向社会公开。

（三）日常考核与全面考核相结合原则。建立和完善相关制度，加强日常考核，透过全面考核促进机构服务潜力的不断

提高。坚持日常考核与定期考核相结合，单项考核与综合考核相结合，重点考核与全面考核相结合。

（一）国家基本公共卫生服务项目。城乡居民健康档案管理、健康教育、预防接种、0~6岁儿童健康管理、孕产妇健康管理、老年人健康管理、高血压患者健康管理、2型糖尿病患者健康管理、重性精神疾病患者管理、传染病及突发公共卫生事件报告和处理以及卫生监督协管服务规范。

（二）重大公共卫生服务项目。15岁以下人群补种乙肝疫苗，农村孕产妇住院分娩补助，农村妇女孕前和孕早期补服叶酸，贫困白内障患者复明，农村改厕及饮水安全集中供水工程水质监测。

（四）项目组织管理、资金管理、目标任务完成状况。包括体系建设、组织协调力度、管理制度制定和落实状况；资金分配、使用和财务管理状况；各项工作任务完成的数量和质量状况等。

（五）项目实施效果评价。辖区内居民对基本公共卫生服务项目的知晓率、利用率和满意度考核。

承担公共卫生服务项目工作的卫生院相关科室、村卫生室。

（一）每季度对辖区内村卫生室基本公共卫生服务项目组织状况进行一次考核。

（三）考核采取听取汇报、查阅资料、现场考核、实地查看、问卷调查、座谈或电话访谈等多种形式，逐步实现网络考核和信息化管理。

（六）考核采取量化赋分制，满分为100分，根据工作数量、质量和实施效果等状况，对应考核标准和方法计分。

（一）绩效考核综合得分90分（含90分）以上的为优秀，80分（含80分）-90分为良好，60分（含60分）-80分为合格，60分以下为不合格。考核分数与划拨经费挂钩；考核等级与奖惩挂钩。根据考核分数和考核等级，从人均基本公共卫生服务补助经费中按不超过30%的比例统筹安排。

（二）考核成绩连续3次前三名的卫生室，全年综合成绩加5分；考核成绩连续3次后三名的卫生室，全年综合成绩扣5分；考核成绩连续2个月位于全镇末位的卫生室，给予卫生室室长黄牌警告；考核成绩连续3个月位于全镇末位的卫生室，全院通报批评。

（三）实行督办制。对同样问题连续出现两次未改正的，对卫生室和项目执行科室负责人实行问责。对违规违纪的单位和个人，按照有关法律法规严肃处理。

基层卫生院绩效考核方案篇二

为建立健全基层医疗卫生机构工作人员内部绩效考核和分配激励机制，充分调动基层卫生工作人员的工作用心性，结合我院实际，特制定本方案。具体如下：

建立以岗位职责为依据，以工作绩效为重点，以服务对象满意度为基础的绩效考核机制，实行人员收入与岗位职责、工作业绩和实际贡献相挂钩的激励分配制度，推进基层医疗卫生机构人员绩效考核和收入分配改革，逐步构建合理有序、激励有效、保障有力的收入分配新格局，充分保护和调动广大基层医疗卫生机构工作人员的用心性、主动性和创造性，促进基层医疗卫生事业全面、协调、可持续发展。

（五）坚持公开、公平、公正考核，注重考核过程的透明度和考核结果的公信力，逐步实现以网络信息化手段考核。

卫生院正式在岗在编工作人员。

（一）工作人员

工作人员考核资料实行百分制，主要包括公共考核项目和岗位考核项目两部分，其中公共考核项目35分，岗位考核项目65分。公共考核项目主要考核医德医风、工作态度、组织纪律、服务对象满意度等；岗位绩效考核结合医、护、药、技、管理、工勤岗位的不同特点和要求，主要考核其工作数量、工作质量、工作效率和服务成效等状况。

（一）工作人员绩效考核得分计算。工作人员绩效考核要实行综合评价，在科学计算个人公共考核项目、岗位考核项目得分的基础上，综合思考岗位系数、满意度系数，按以下公式计算工作人员绩效考核最终得分：

个人绩效考核得分=（个人公共考核项目得分+岗位考核项目考核得分）×岗位系数×满意度系数。

岗位系数要体现技术、风险和工作量等因素，一般为0.8—1.2；满意度系数测评要根据不同岗位的工作性质确定测评对象，一般以日常考核测评结果为主。

（一）绩效考核等次。机构负责人绩效考核的结果可分为优秀、称职、基本称职、不称职四个等次。机构负责人绩效考核结果与机构绩效考核结果相衔接，原则上机构考核达不到良好及以上等次的，机构负责人绩效考核结果不能确定为优秀。

工作人员绩效考核结果按绩效考核得分划分为优秀、合格、基本合格、不合格四个等次，得分90分（含）以上的为优秀，75（含）—90分为合格，60（含）—75分为基本合格，60分以下为不合格。原则上，工作人员绩效考核优秀的人数不超过本单位参加考核人数的15%。本单位当年绩效考核获得优秀等次的，其工作人员考核优秀的比例可提高到20%。绩效考核结果要与工作人员年度考核结果挂钩。

有下列情形之一的，当事人绩效考核结果确定为不合格等次；

- 1、触犯国家法律法规并受到相关处罚的；
- 3、工作中发生医疗事故或造成单位重大经济、名誉损失的；
- 4、经常迟到、早退、旷工或请假超过国家规定天数的；
- 5、县级卫生行政部门规定的其他情形。

（二）考核结果使用。绩效考核结果是机构主要负责人、工作人员绩效工资发放的主要依据。奖励性绩效工资的发放应当根据绩效考核结果拉开档次，对考核等次或分值较低的人员扣减发放。具体发放办法、标准、扣减比例由各单位根据实际状况确定。

机构主要负责人的绩效工资根据绩效考核结果确定，由县卫生行政部门审核后发放，其绩效工资水平要与单位工作人员的绩效工资水平相衔接。

个人绩效考核结果要作为领导干部考核任用、工作人员岗位聘任、职称晋升、表彰奖励、进修培训的重要依据。绩效考核结果记入工作人员绩效考核档案。

基层医疗卫生机构内部人员绩效考核是深化综合改革、实施绩效工资的重要环节，政策性强，涉及面广，事关基层卫生工作者的切身利益。各单位要高度重视，切实加强领导，因地制宜。根据本意见，抓紧研究制定本单位工作人员考核标准和办法。精心部署，严肃考核纪律，不断增强考核的科学性和公信力，切实调动和保护广大基层卫生人员的用心性。

基层卫生院绩效考核方案篇三

不管是咨询顾问给医院做绩效咨询项目，还是医院绩效办有

关人员规划医院绩效考核体系，在完成医院绩效考核方案初步设计后，听取了医院有关各方的意见，则需要对绩效考核方法进一步优化。医院绩效考核方案的持续优化一般主要从以下三个方面着手：

在对医院绩效考核初步方案进行评估时，我们经常发现，某些科室考核的分数远远脱离了正常的区间，时常超过130分，或低于70分。这时，首先要做的第一件是，核实考核指标实际数据的真实性和准确性。只有在实际数据真实、准确的基础上，再做进一步的优化才是有意义的。对于考核分数高分的情况，往往可能是指标目标值设置出现了问题，需要进行调整。在医院、科室业务发展迅猛的阶段，参考历史值设定的目标值，与实际值相比往往都偏低，需要在对医院、科室业务发展预测的基础上，来重新调整目标值。对于考核分数低分的情况，需要判断周期上是否属于个别月份，还是在较长的一段时间内都是这种情况？如果属于个别月份，则可不进行调整指标目标值。

如果属于较长时间的情况，需要分析科室业务萎缩的原因，是外部因素造成的，如疾病谱的变化，还是内部原因造成的，如管理不善造成患者流失的。经过缜密的分析后，判断可是科室业务萎缩是外部原因造成的，可适当调整目标值；判断是科室业务萎缩内部原因造成的，可维持原指标目标不变。

在对医院绩效考核初步方案进行评估时，有时候会发现，科室绩效考核分数的大幅偏离，是由于个别指标的考核分数出现异常造成的。个别指标的考核分数出现异常的原因，排除指标目标值设置的合理性之后，很可能是由于指标权重设置不合理引起的。指标权重的设计一般是根据医院关注重点，按照经验或采取指标对比法、层次分析法等方法来实施的。如果指标权重的设计结果在指标间不均衡，很容易造成单个指标对整体指标考核结果影响较大的情况。在管理实践中，对于数据比较稳定、可靠的指标，通常可以给予较高的权重；对于数据波动比较大、不太可靠的指标，通常可以给予较低

的权重。

判断医院绩效考核方案科学性、合理性、具备可操作性的一个重要依据是医院、科室、员工的绩效工资发放额度是否符合医院管理层、职工的预期。绩效工资发放额度常见的计算模式都是绩效工资发放基数乘以（百分制绩效考核分数/100分）。如果绩效考核分数能够准确、客观反映医院、科室、员工的业绩，那么调整绩效工资基数肯定是势在必行了。如果医院、科室、员工的绩效工资基数核算以医师费模式为主，那就需要对医师费提取费率进行重新测算了。如果医院科室、员工的绩效工资基数核算以岗位价值为主，那就需要对岗位价值的要素重新审视，必要时组织专家再次进行岗位价值评估。

医院绩效考核方案在上述三个方面完成优化后，其科学性、合理性、可操作性将大大提高，完全可以在医院大胆推行。

基层卫生院绩效考核方案篇四

为贯彻实施人力资源和社会保障部、财政部、卫生部《关于公共卫生与基层医疗卫生事业单位实施绩效工资的指导意见》（人社部发[20xx]182号）及《宁乡县基层医疗卫生机构绩效工资实施办法》（宁卫政发[20xx]53号）、宁卫政发[20xx]73号文件等文件精神，根据20xx年收支预算目标，结合20xx年度绩效考核和经济运行情况，规定。结合我院实际，按照“政府统筹、一院一策、超收提奖、亏欠不发”的原则，结合我院岗位实际情况，按照卫计委加强医疗卫生行风建设“九不准”的要求，特制定我院20xx年绩效考核实施办法。

绩效考核的实施范围：全院干职工、临聘人员，共分为临床、护理、行政、药剂、公共卫生（防疫、妇幼保健等）、医技、后勤七个系列。实施时间为20xx年元月1日至20xx年12月31

日。

建立绩效工资以工作数量、工作质量、群众满意度等为主要考核指标的分配办法，不断提高我院的医疗服务质量和效率，向社会提供优质、高效、安全的医疗保健服务，促进卫生院和谐发展。真正实现“老百姓满意、医务人员满意、政府满意”的新医改目标。

坚持确保结余的原则。个人收入增长幅度低于卫生院收入增长幅度，以收定支，确保结余，亏欠不发。

2、坚持按劳分配，奖勤罚懒，坚持效率优先，兼顾公平的分配原则，重技术，重责任，重实绩，重贡献，向临床一线和技术风险高的岗位倾斜，向关键岗位和贡献大的优秀人才倾斜。

3、坚持绩效工资分配不与药品收入直接挂钩，不与科室收入直接挂钩的原则。

4、根据相关文件精神，结合医院实际收支情况，结合20xx年度经济预算目标，按照开源节流的原则，力争20xx年度全院职工平均绩效较20xx年度基础上增长8-10%。

（一）成立考核领导小组机构，明确考核小组人员以及职责分工；

1、经干职大会民主选举推荐以院长为组长，院委成员、业务骨干、职工代表为成员的9人绩效考核管理领导小组：

大成桥镇卫生院绩效考核管理领导小组：

组长：谢文龙

成员：曾建光、杨继承、杨建明、唐波、徐伟、欧润伏、周太

明、许爱辉。

具体分工：

谢文龙：负责绩效考核管理全面工作；

唐波：负责药房药库的工作质量、劳动纪律、医德医风、服务满意度等方面的考核工作；

徐伟：负责公卫办各项工作任务落实，参加全院绩效管理考核总评；

（二）职工的工资性收入分为基本工资（岗位工资+薪级工资）和绩效工资组成，绩效工资严格按照绩效考核分值计算。

（三）绩效分具体计算办法：各科室每月完成相应的服务数量后得100分，加当月超额完成服务数量的奖励分合计数乘以对应的个人岗位系数，减去服务质量考核扣分和满意度考核扣分后即为该职工本月的考核得分。核算工资总额时基本工资按档案工资的60%核算，剩余部分纳入绩效工资总额中按考核得分分配。

重要规定：全院各科室分为主动性岗位及被动性岗位。门诊医师、住院医师、肛肠专科及理疗科属于主动性岗位，具有开具药品处方及功能检查的处方权利，必须严格按照上级下发的费用指标控制目标开具相关医嘱，即住院日均费用控制在170元/日之内，住院次均费用控制在1050元/次之内，药品比例控制在总费用的30%之内。并且严格杜绝挂床住院；凡超出规定比例及费用控制目标的，均实行扣分，按照每项每超过1%扣3分，核算到个人，主动性岗位的数量核定按照当月收治的住院病人和门诊病人总人数所产生的除药品收入、材料收入及其他收入之外医疗收入总和计算绩效考核得分。

其他科室包括护理部、功能检查科室及药品调剂属于被动性

科室，被动性科室完成好各主动性科室开具的医嘱护理、检查、化验及调剂任务，其数量核定按照对应科室所治疗病人总人数所产生的相关医疗收入总和核定，药剂科除外，药剂科按照当月所完成的中药处方调剂次数总和核定。

基层卫生院绩效考核方案篇五

一、定义

绩效定义为在用心履行社会职责的过程中，在追求内部管理与外部效应、数量与质量、经济因素与伦理政治因素、刚性规范与柔性机制相统一的基础上，获得产出服务)的最大化。

二、指导思想

以科学发展观为指导，按照深化医药卫生体制改革的总体要求，建立健全乡镇卫生院工作激励和约束机制，充分发挥乡镇卫生院预防保健和公共卫生服务等方面的综合职能，提高为农牧民群众健康服务的水平。

三、基本原则

(一) 坚持一致性的原则

在全县范围内，考核的资料和标准基本一致，考核方法一致。

(二) 坚持客观公正、公平透明的原则

客观地反映卫生院的实际状况，同一发展水平的卫生院采取相同的考核标准，公开考核结果。

(三) 坚持制度建设与潜力建设并重的原则

透过考核，进一步完善乡镇卫生院各项管理制度，提高基层

卫生人员工作用心性，促进乡镇卫生院和谐发展。

四、目标

(一)总体目标：

1、建立四个机制。逐步建立良好的政府投入补助机制，岗位竞争、能上能下的用人机制，奖优罚劣、多劳多得的分配机制和社会民主监督机制。质量与效率统一、协调的工作评价机制，促进乡镇卫生院工作目标的完成，增强职工的事业成就感和群众荣誉感。

2、实现五个转变。乡镇卫生院的工作重点由医疗服务向公共卫生服务转变，由被动服务向主动服务转变，由单一部门评价向多部门和群众共同评价转变，由追求经济效益向注重社会效益转变，由按人员补助向按服务结果付费转变。

3、到达一个目的。以维护农民健康权益为中心，为农民带给安全、有效、方便、价廉的公共卫生和基本医疗服务，提高人民群众的健康水平。

(二)具体目标

按照乡镇卫生院服务资料和卫生服务功能确定绩效考核指标框架，建立以服务数量、服务质量和居民满意度为主要二级指标的个人绩效考核方案，在此框架内选取适宜三级指标，制定一套科学合理、简便易行的院内个人绩效考核指标体系。其中，对于个人绩效考核方面，强调按照服务资料、劳动强度和技术特性等因素确定不同的考核指标，并突出服务数量、服务质量和居民患者)满意度为主要指标进行定期和不定期地考核。引入标准服务量的概念，以核定个人服务量。

五、基本状况

乐都县位于青海省东北部的湟水中游，总面积3050平方公里，最低海拔1850米，最高海拔在3400米，全县分脑山、浅山、沟岔、川水四种地形。全县辖7镇12乡，354个行政村；总人口28.8万人，其中农村人口23.9万人。

全县共有各类卫生机构438个，其中：县级医疗卫生机构6个，乡镇卫生院21个，村卫生室359个，民营医院4所，非政府办社区卫生服务站9所，个体诊所39所。截止5月底共有正式职工226人，其中卫生专业技术人员共207人，乡镇卫生院共有正规病床124张，每千人拥有床位数0.52张，每千人拥有卫技人员数0.87人。

六、实施步骤

(一) 成立组织

按方案要求，成立了乐都县乡镇卫生院卫生工作绩效考核领导小组、乐都县乡镇卫生院卫生工作绩效考核专家组，负责督导、检查乡镇卫生院绩效考核工作。

(二) 制定考核细则

制定乐都县乡镇卫生院外部绩效考核评价细则，明确绩效指标与考核奖惩办法，确定乡镇卫生院具体的绩效考核指标，并与年度工作相结合，严格检查考核，确保考核结果的真实性和可靠性，做到公开透明、公正公平，到达促进工作，提高效能，改善服务的目的。

(三) 培训

为进一步做好乐都县农村卫生发展项目乡镇卫生院绩效考核工作，切实提高乡镇卫生院的业务水平及服务带给潜力，举办乡镇卫生院绩效考核培训班，培训对象为所有乡镇卫生院院长，第二领域项目专家，县医院、县中医院、县新农合办

公室、县疾控中心、县妇幼保健站相关人员，部分卫生院职工代表，详细讲解乡镇卫生院绩效考核外部考核与乡镇卫生院内部考核的程序及方法，征求意见，完善考核方案。

(四) 实行乡镇卫生院内部绩效管理

10月县医改办审核确定乡镇卫生院内部绩效考核办法，以卫生服务质量建设和管理为重点，用心开展合理用药干预、使用临床诊疗规范、技术操作规范、处方书写规范、病历书写规范、基本药物目录、院内感染控制措施等，加强卫生院医疗服务质量控制，制定质量控制措施，保障医疗安全，透过内部绩效管理活动的开展，提高卫生院卫生服务带给潜力。

(五) 开展日常督导

根据《乐都县乡镇卫生院绩效考核实施方案》的要求和安排，县医改办组织乐都县乡镇卫生院绩效考核评价专家组，在县卫生局的领导下，于月5—17日分两个组，对我县21个乡镇卫生院开展督导工作。乡镇卫生院绩效考核由县级卫生行政部门组成考核工作领导小组，统一组织安排，每半年进行一次考核，考核工作完成后统一评定绩效考核结果。