

最新基层卫生院绩效考核方案内容(优质8篇)

游戏策划需要与其他团队成员密切合作，包括美术、程序和音效等，以打造出完整的游戏作品。以下是一些整改措施的参考范文，供大家学习和借鉴。

基层卫生院绩效考核方案内容篇一

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。

基层卫生院绩效考核方案内容篇二

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、服务质量和服务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。综合思考服务数量、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，将定性与定量考核相结合。

(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。

基层卫生院绩效考核方案内容篇三

乡镇卫生院和村卫生室是为农村居民提供基本医疗卫生服务的重要载体。为维护乡镇卫生院和村卫生室的公益性质，有效调动农村基层医疗卫生人员积极性，提高服务质量和效率，根据《中国共产党中央 国务院关于深化医药卫生体制改革的意见》（中发〔xx〕6号）和人力资源社会保障部、

财政部、卫生部联合印发的《关于公共卫生与基层医疗卫生事业单位实施绩效工资指导意见》（人社部发〔xx〕182号）以及卫生部《关于卫生事业单位实施绩效考核指导意见》（卫人发〔xx〕98号）等文件精神，制定本意见。

本意见所称绩效考核，是指卫生行政部门对乡镇卫生院和村卫生室的考核。乡镇卫生院和村卫生室对内部工作人员的考核由乡镇卫生院和村卫生室自行组织实施。

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、服务质量及服务对象满意度为主要内容的乡镇卫生院和村卫生室绩效考核办法，推进乡、村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，确保考核结果的公平、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的财政补助政策，促进乡、村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，将定性考核与定量考核相结合。

（五）坚持奖优罚劣原则。将绩效考核结果与政府补助和乡、村医疗卫生机构负责人的奖惩以及医务人员收入水平挂钩，

做到奖优罚劣。

根据乡镇卫生院和村卫生室承担的工作职能确定考核内容。对乡镇卫生院和村卫生室的考核内容主要包括综合管理、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。具体考核内容和指标见乡镇卫生院和村卫生室绩效考核参考指标（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，由省级卫生行政部门结合实际情况确定本省（区、市）的指标值；对于以省（区、市）为单位难以确定的指标值，则由县（市、区）确定当地考核指标值。鉴于各地村卫生室在举办主体、机构规模、硬件设施和人员配置等方面存在较大差异，对村卫生室的考核要紧紧密结合其承担的职责任务和工作能力筛选具体考核指标。

（一）成立考核小组。在县级政府的领导和上级卫生行政部门的指导下，由县级卫生行政部门牵头成立县级考核小组，负责组织对乡镇卫生院和村卫生室统一进行考核。乡镇卫生院可以受县级考核小组的委托，负责对村卫生室进行考核。

（二）制订实施方案。各地根据本意见要求，结合当地实际情况制订具体实施方案，并定期组织相关部门研究解决实施过程中的问题。

（三）建立考核专家库。根据绩效考核涉及的专业，聘请相关业务技术与管理专家参加绩效考核，要注意吸收县级医院（含中医院）、疾病预防控制、妇幼保健和卫生监督等相关机构的人员参加。

（四）考核方法与周期。通过查阅文件资料、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法进行考核，原则上每年一次。考核以千分制进行量化，一般

分为优秀、合格、不合格三个等次，各地根据实际情况确定各个等次的绩效分值，其中考核优秀的比例不超过 20%。

（五）公示与复核。考核结果要在乡镇卫生院和村卫生室所在地进行公示，公示时间不少于 5 个工作日。乡镇卫生院对考核结果有异议的，可由县级或地（市）级卫生行政部门组织复核一次。村卫生室对考核结果有异议的，可由县级考核小组复核一次，复核结果为最终结果。

（六）结果上报与反馈。县级考核小组要于每年初将考核结果汇总，逐级报至地（市）、省级卫生行政部门，并及时反馈给乡镇卫生院和村卫生室。

绩效考核结果要与乡镇卫生院绩效工资总量核定和村卫生室相关财政补助挂钩，也应当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、合格的乡镇卫生院和村卫生室，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，要按照规定进行扣减，扣减部分全部用于奖励考核优秀的乡镇卫生院和村卫生室。乡镇卫生院和村卫生室要根据县级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。

县级卫生行政部门要结合绩效考核的结果，定期对人才队伍、设备设施、财政补助等影响乡、村医疗卫生机构正常运行的相关因素进行综合分析，及时发现和协调解决问题，保障其正常运行和可持续发展。

地方各级卫生行政部门要充分认识乡镇卫生院和村卫生室绩效考核的重要意义，加强对绩效考核工作的组织领导。省级卫生行政部门要结合本地实际，制订乡镇卫生院和村卫生室的绩效考核实施办法，并根据工作重点和发展方向进行适时调整；负责组织对地（市）级和县级卫生行政部门管理人员、乡镇卫生院、村卫生室负责人员进行绩效考核政策、内容及方法等方面的培训，保障绩效考核工作的顺利开展。县级卫

生行政部门要建立社会监督和民主评议机制，保障绩效考核工作的公开、民主。省、地（市）级卫生行政部门对各县（市、区）乡镇卫生院和村卫生室绩效考核情况进行不定期抽查，保证绩效考核工作的客观、公正及考核结果的科学运用。

基层卫生院绩效考核方案内容篇四

第一章：总则

为加大医院分配制度改革力度，进一步调动职工工作用心性，根据卫生部和省、市、区人事和卫生行政部门关于分配制度改革有关文件精神，结合本院实际状况，制定我院绩效工资分配方案。

一、指导思想

医院经济治理坚持按照市场经济规律，同时吸取现代企业治理的成功经验运行，分配制度改革在推行准全成本核算的基础上，建立“按岗取酬，按工作量取酬，按服务质量取酬，按工作绩效取酬”的分配机制，主要体现“三个衡量”的原则：

- 1、以“按劳分配、效率优先、兼顾公平”作为衡量绩效工资的基础。
- 2、以“技术含量高低、风险程度大小、工作负荷强弱、治理职责重轻”作为衡量绩效工资的导向。
- 3、以“工作量和效率、治理效能、服务质量、劳动纪律”四个方面的各项重要指标进行全方位考核，考核结果作为衡量绩效工资的依据。

划小核算单位，实行实际工资与档案工资相分离，体现向第

一线和特殊岗位适度倾斜，努力激发全体员工的用心性、主动性和创造性，激发医院的内部活力，提高职工的主人翁意识，塑造以质量为核心，以绩效规范治理的运行机制，切实促进医院全面建设和可持续快速发展。

二、组织机构

为加强对绩效考核工作的领导，保障绩效考核制度的成功实施和顺利推进，进一步充分调动员工用心性，提高员工的质量、效益意识，促进工作质量持续改善，推动医院健康可持续发展，经研究，成立医院绩效考核工作领导小组。

三、基本思路

2、以科室为基本核算单元；

3、质量考核和治理目标考核与科室效益挂钩；

4、档案工资与实际工资分离。即国家规定的职工工资作为档案工资保留，并按规定报批后记录在职工的档案中，作为缴纳养老保险、医疗保险和计发退休费的依据。

5、科室主持工作的主任、副主任、护士长分别享受科室人均奖金系数的0.3，0.2由医院支付。

6、临床（内、外、妇、手术）、医技绩效分配比例为1:0.9，临床医护绩效分配比例为1:0.9。

四、绩效工资范围

绩效工资范围包括：医生个人技术绩效、科室效益绩效等。

1、个人技术绩效：具有高技术、高风险、高强度、职责重的项目，按其实现的综合效益按比例计入个人绩效部分。

2、科室效益绩效:以医疗组、科室为核算单位，透过经济效益核算结果，结合工作质量，按比例计入科室的部分，即奖金。

五、医院核算单位

内科、外科、妇产科、放射科、检验科、手术室□b超室、心脑电、理疗科等

新建科室根据医院业务发展规划进行具体核算。

第二章、医生个人绩效核算办法及科室效益核算办法

（一）门诊个人绩效计算办法

1、门诊医生个人绩效，按照门诊诊疗人数（以挂号票为准）每人每次提0.5元计算到医生个人。

2、门诊医生介绍一例住院病人，奖励10元。

3、本院职工、乡村医生介绍一例外乡镇病人内科病人每例奖励30元，外科手术病人每例奖励50元。

4、完成工作量×有关控制考核指标系数

5、按照门诊辅助检查收入（包括放射□b超、心脑电）、化验收入2%，手术收入2.5%计算到医生个人。

（二）医技科室人员核算办法

科室绩效计算办法：（收入-支出）×提取比=结余

人员绩效=科室结余/科室人员×工作量比率×有关考核指标收入：全部实现的收入，**%计入科室收入。

支出：

（三）临床科室人员核算办法

科室绩效计算办法：收入-支出=结余

收入：全部实现的收入，100%计入科室收入，包括检查、治疗、手术、化验、药品收入等。

不计算科室收入的项目：救护车收入

支出：

药品支出：西药按收入97%，成药按收入95%，草药按收入92%计算支出；

化验费支出：内科按检查收入的62%，按化验收入的70%计算支出；

院外会诊费支出：按会诊收入的70%计算支出；

手术费支出：内科按检查收入的15%，外、妇按手术收入的30%计算支出；

医疗垃圾处理费支出：科室实际开放床位日数×2元×40%

四、手术麻醉科核算办法

科室绩效计算办法：收入-支出=结余

收入：实现的全部收入100%计入科室收入，包括治疗、手术、麻醉、药品等。

支出：

药品支出：西药按收入97%，成药按收入95%，草药按收入92%计算支出；

院内会诊费支出：按会诊收入的70%计算支出；

手术费支出：按手术收入的15%计算支出；

第三章：临床医技科室质量考核体系

（见附件）

第四章：扣发、停发绩效工资的规定

一、遇有重大事件（如：急、危、重病患者的抢救，新开展的手术及治疗项目，由于某种原因可能导致出现的突发性事件等）不及时逐级向科室、有关治理科室、分管院长直到院长报告，造成不良后果者，对直接职责科室扣罚一个月绩效工资，对职责人视情节按有关规定另行处罚。

经营活动者，对职责人扣发一个月绩效工资，视情节也可给予下岗待业的处理。

三、医院除财务科及所属收款处、住院处收取现金外，其他科室和个人均不得私自收取现金。违者经举报查实后，给当事人按收取现金数额的10倍罚款。

四、以医谋私或以各种借口私自漏收、免收、少收各种辅助检查费（如x光诊断、化验、彩超、心电、脑电等）经举报查实后，扣职责人一个月绩效工资。

五、对破坏医院荣誉，造成不良后果，或受各种党内、行政记过以上处分者，扣罚当事人三个月绩效工资。

六、科室或个人责任心不强，造成固定资产、医疗器械丢失

或被窃者，因违反操作规程造成医疗器械损坏，由所在科室或职责人按价值的2倍赔偿。

七、造成医疗差错、事故者，按医院规定处理。

第五章：附则

1、根据以上核算和分配方法，计算出各科室、医生个人绩效应发数，再根据质量考核成绩确定实发数，每月兑现一次。年终将对突出贡献者再行奖励（办法另行制定）。

2、对于新购设备、设备维修等原因造成支出较大时，能够申请成本分期扣除，或延长折旧期。

3、凡是因材料、器材等非固定成本请领过多造成收不抵支时，成本经申请批准后能够延续到以后分期扣除。

4、科室材料等支出务必与收入相互配比，不得人为多领或少领材料，造成结余过高或过低；如果出现人为因素而造成不配比的，医院将根据成本率计算当月成本，并对科室或职责人作出必须的经济处罚；或全年通算该科室成本。

5、科室如果收入季节性较强或月收入变动较大者，能够进行全年通算调整。

6、进修人员绩效工资按本科平均数60%的标准发放。

7、新分配学生和新调入职工六个月内不享受绩效工资，满六个月后享受所在科室绩效工资；病假、事假、产假、探亲假、工休假、婚假不享受奖金。

8、为保证各项数字的准确及时，各有关科室如：各临床及辅助检查科室、药剂科、总务科等务必于每月10日前将分类统计数据上报绩效核算。

9、以往有关考核分配政策、规定如与本方案相冲突，以本方案为准；本方案若与国家法律、法规或上级有关政策相抵触，以国家法律、法规、上级有关政策为准。

10、本方案执行过程中，需完善调整及未尽事宜，由院委会研究，院长批准后执行。

基层卫生院绩效考核方案内容篇五

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、恶性竞争、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。

基层卫生院绩效考核方案内容篇六

乡镇卫生院和村卫生室是为农村居民提供基本医疗卫生服务的重要载体。为维护乡镇卫生院和村卫生室的公益性质，有效调动农村基层医疗卫生人员积极性，提高服务质量和效率，根据《中国共产党中央国务院关于深化医药卫生体制改革的意见》（中发〔**〕6号）和人力资源社会保障部、财政部、卫生部联合印发的《关于公共卫生与基层医疗卫生事业单位实施绩效工资指导意见》（人社部发〔**〕182号）以及卫生部《关于卫生事业单位实施绩效考核指导意见》（卫人发〔**〕98号）等文件精神，制定本意见。

本意见所称绩效考核，是指卫生行政部门对乡镇卫生院和村卫生室的考核。乡镇卫生院和村卫生室对内部工作人员的考核由乡镇卫生院和村卫生室自行组织实施。

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、服务质量及服务对象满意度为主要内容的乡镇卫生院和村卫生室绩效考核办法，推进乡、村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，确保考核结果的公平、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财政补助政策，促进乡、村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、村医疗卫生机构负责人的奖惩以及医务人员收入水平挂钩，做到奖优罚劣。

根据乡镇卫生院和村卫生室承担的工作职能确定考核内容。对乡镇卫生院和村卫生室的考核内容主要包括综合管理、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。具体考核内容和指标见乡镇卫生院和村卫生室绩效考核参考指标（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，由省级卫生行政部门结合实际情况确定本省（区、市）的指标值；对于以省（区、市）为单位难以确定的指标值，则由县（市、区）确定当地考核指标值。鉴于各地村卫生室在举办主体、机构规模、硬件设施和人员配置等方面存在较大差异，对村卫生室的考核要紧紧密结合其承担的职责任务和工作能力筛选具体考核指标。

（一）成立考核小组。在县级政府的领导和上级卫生行政部门的指导下，由县级卫生行政部门牵头成立县级考核小组，

负责组织对乡镇卫生院和村卫生室统一进行考核。乡镇卫生院可以受县级考核小组的委托，负责对村卫生室进行考核。

（二）制订实施方案。各地根据本意见要求，结合当地实际情况制订具体实施方案，并定期组织相关部门研究解决实施过程中的问题。

（三）建立考核专家库。根据绩效考核涉及的专业，聘请相关业务技术与管理专家参加绩效考核，要注意吸收县级医院（含中医院）、疾病预防控制、妇幼保健和卫生监督等相关机构的人员参加。

（四）考核方法与周期。通过查阅文件资料、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法进行考核，原则上每年一次。考核以千分制进行量化，一般分为优秀、合格、不合格三个等次，各地根据实际情况确定各个等次的绩效分值，其中考核优秀的比例不超过20%。

（五）公示与复核。考核结果要在乡镇卫生院和村卫生室所在地进行公示，公示时间不少于5个工作日。乡镇卫生院对考核结果有异议的，可由县级或地（市）级卫生行政部门组织复核一次。村卫生室对考核结果有异议的，可由县级考核小组复核一次，复核结果为最终结果。

（六）结果上报与反馈。县级考核小组要于每年初将考核结果汇总，逐级报至地（市）、省级卫生行政部门，并及时反馈给乡镇卫生院和村卫生室。

绩效考核结果要与乡镇卫生院绩效工资总量核定和村卫生室相关财政补助挂钩，也应当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、合格的乡镇卫生院和村卫生室，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，要按照规定进行扣减，扣减部分全部用于奖励考核优秀的乡镇卫生院和村卫生室。乡镇卫生院和村卫生室要

根据县级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。

县级卫生行政部门要结合绩效考核的结果，定期对人才队伍、设备设施、财政补助等影响乡、村医疗卫生机构正常运行的相关因素进行综合分析，及时发现和协调解决问题，保障其正常运行和可持续发展。

基层卫生院绩效考核方案内容篇七

（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。

基层卫生院绩效考核方案内容篇八

小水乡卫生院2015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。

一、考核原则

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。

二、资金来源及考核对象

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。

三、考核内容及考核依据

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《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》。

四、考核办法

(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《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

四、考核结果的运用

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。

六、奖惩措施

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“小水乡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。

九、加强收入分配和绩效考核工作的组织领导

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。