

# 最新乡镇考核细则 乡镇抓党建考核方案(汇总5篇)

无论是身处学校还是步入社会，大家都尝试过写作吧，借助写作也可以提高我们的语言组织能力。范文书写有哪些要求呢？我们怎样才能写好一篇范文呢？下面是小编为大家收集的优秀范文，供大家参考借鉴，希望可以帮助到有需要的朋友。

## 乡镇考核细则篇一

一、考核目的 为深入学习贯彻党的十九大精神，认真落实党要管党、从严治党和党史学习教育主题活动的要求，进一步促进党支部工作的科学化、标准化，夯实党建工作基础，提升支部党建工作质量，充分发挥党支部的战斗堡垒作用和党员的先锋模范作用，以《中国xxx章程》、《国有企业党支部建设标准化手册》、《全面从严治党责任书》为依据，制定本考核方案。

### 二、考核内容 （一）

党支部 书记 党建工作述职 述职内容要紧扣年度公司和支部党建重点工作以及《党总支支部工作检查单》 ，要突出履行抓支部党建工作责任情况、支部党建工作进展情况及取得的成效、存在的突出问题、加强和改进工作的思路措施，下一步工作努力方向等。

要求撰写述职报告并制作 ppt述职时间控制在 8 分钟以内，要突出党建工作特色亮点。

### （二）

党支部党建工作开展情况

主要对党支部是否按上级组织相关要求开展党建工作。具体内容详见附件一《党支部工作目标考核细则》。

查看党支部台账是否按规范要求分类装档，台账内容是否完整。

### （三）

#### 党小组会议记录本

主要查看会议记录本记录是否规范，内容是否完整。详见附件二

《党小组会议本记录模板》。

### 三、考核对象

各党支部、各党小组。

四、考核时间 每年以半年度、年度进行两次考核，具体时间以实际工作 安排进行同志。

五、考核领导小组 党建工作考核由党总支组织考核。考核领导小组成员由书记、副书记、纪检委员、组织委员、宣传委员组成。

### 六、考核结果及运用

（一）对考核总分前三名的党支部和前六名的党小组，经党总支委员会讨论决定后进行通报表扬和奖励。

（二）对考核总分最后一名的党支部和最后三名的党小组，经党总支委员会讨论决定后进行通报批评。针对存在的问题，明确责任人，以绩效考核标准进行扣分。

## 乡镇考核细则篇二

××市国土资源局成立于××××年××月××日，是个新组建单位，现有干部职工××人，一个支部，五个党小组，××名党员。近两年来，局党支部高举xxx理论伟大旗帜，忠实践行“三个代表”，认真履行国土资源调查、规划、管理、保护与合理利用职能，不断加强党的建设、精神文明和干部队伍建设，建制度、抓监督、强队伍、树形象，与时俱进，成效显著。

### 一、以抓党的建设影响和带动队伍建设

党的建设不是某个领导或几个人的事，而是一项集体工程，民心工程，他离不开全局党员和广大干部职工的关心与支持，需要大家一起共同来参与。党建工作搞好了，党的凝聚力就加强了，全局才能形成一个拳头，人心才能拧成一根绳子，国土工作才能扎实开展、稳步推进。

××市国土资源局党支部对建党工作历来十分重视，始终把抓好党建作为搞好国土资源工作的先导和关键来看待。××××年××月按照县级机构改革要求，原地矿、土地合并为国土资源局，两家支部随限自行撤消，重组后的国土资源局开门办理的第一件事就是马上建立党组织。针对合并后存在人心不稳，矛盾多、工作浮躁等问题，新的党支部迅速展开工作，通过找人谈话、搞民意调查、召开党员民主生活会、职工代表会、发放意见卡等多种形式，稳定了队伍，化解了矛盾，夯实了工作。在随后进行的定岗定编工作中，首先着重考虑每个岗位上党员的比例，让党的机体渗透到基层股室，避免任何一处出现“真空”。杜青书记再三强调：一个支部一面旗，一个党员一盏灯，就是要充分地发挥党支部的战斗堡垒和党员的先锋模范带头作用。通过认真落实，全局干部职工对党建工作有了进一步的认识，原来对支部漠不关心的局面在悄悄发生变化，开始主动向组织靠拢，找组织交心，提建议、献言献策。同时涌现出一大批优秀xxx员、

先进干部和模范职工。他们爱局如家、视局为家、扎根基层，为取得一手资料，走乡串镇，上矿下坑，跋山涉水，实地测量，克服重重困难，不言一声苦，不叫一声累，孜孜不倦地忘我工作。他们的事迹鼓舞和激励着新一代国土人。

## 二、以抓制度落实加强和规范队伍建设

制度是管理的基础，一流的工作业绩必须有健全的制度作保障。只有把正确的思想教育与严格的规范化管理结合起来，既注重个人的道德修养，又辅以公共的制度约束，才能帮助党员干部职工树立正确的世界观、人生观和价值观，才能激励大家发奋学习、恪尽职守、追求进步、自觉抵制歪风邪气的侵蚀，提高拒腐防变的能力。

××市国土资源局把建立健全各项规章制度作为业务开展的基础来抓。先后制定了有利于规范日常行为的学习制度、考勤制度、廉政制度等；有利于规范内务的财务、微机、档案、办公楼、车辆、印章管理制度和来客招待、费用报销制度等。为了使各项制度不折不扣地执行下去，又制定了与之相匹配的年度考核办法、行政奖惩办法、政务督查办法，使内部管理纳入规范化轨道，真正实现了用制度来管理，靠制度约束，从而最大限度地避免了工作的人为性、随意性。制度的完善与管理的到位，一个各负其责、团结协作、紧张有序、朝气蓬勃的新格局初步形成。

## 三、以抓思想作风整顿促进和推动队伍建设

基层支部肩负着贯彻“三个代表”重要思想组织者、推动者、实践者的崇高职责，是实现全面建设小康社会的关键所在。要真正履行这一崇高职责，充分发挥党组织的战斗堡垒作用，必须不断改进作风，改进服务，解放思想，与时俱进。

今年月份，××市国土资源局党支部一班人根据实际工作情况和工作中出现的具体问题，分别在党员内部和机关全体干

部职工中开展了一场思想作风纪律大整顿活动。整顿活动中，采取了集中组织学习、分步进行讨论，召开党员民主生活会、全体人员剖析会、个别人员座谈会等形式，紧紧围绕组织纪律、工作纪律、政治纪律三大方面，每个人都深刻进行了自我剖析，并拿出了具体的改进措施。通过整顿，思想认识有了新的提高，统一了思想，振奋了精神，明确了方向，纪律意识增强了，上班迟到、早退行为没有了，打扑克、下象棋、干私活、讲闲话的现象消失了，取而代之的是争先恐后、加班加点干工作的多了；工作作风大为改观，“门难进、脸难看、事难办”、“吃拿卡要”等有损国土部门形象的衙门陋习不见了，代之而来的是真诚的笑脸、热情的服务、实际的行动，赢得了社会的普遍赞誉。“权力就是责任、管理就是服务、公仆就是奉献”的意识在增强，良好的国土执法新形象在树立。面对用地单位和矿山企业送来的锦旗和表扬信，他们没有居功自傲，而是牢记“两个务必”，工作更投入，干劲更足。

### 乡镇考核细则篇三

为加强对全区乡镇卫生院管理，充分发挥乡镇卫生院在农村三级卫生服务网络中的枢纽作用，引入竞争机制，深化乡镇卫生院人事分配制度改革，调动基层医疗卫生人员的用心性，更好地为农牧民群众带给便捷、高效、价廉的公共卫生和基本医疗服务，实现人人享有基本医疗卫生服务的目标，特制定本实施意见。

以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，深入贯彻落实科学发展观和党的十七届三中全会精神，充分发挥乡镇卫生院公共卫生和基本医疗服务等综合职能，不断提高农牧民群众的健康水平和生活质量。

乡镇卫生院绩效考核坚持公平、公正、综合评价考核、注重社会效益的原则。具体目标是：

(一)建立四个机制。逐步建立稳定的政府投入补偿机制，岗位竞争、能上能下的用人机制，奖优罚劣、优劳优酬的分配机制和社会监督、民主评议的评价机制。

(二)实现四个转变。乡镇卫生院的工作重点由单纯医疗服务向公共卫生和基本医疗服务职能转变，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。

(三)到达一个目的。以维护农牧民健康权益为中心，到达提高人民群众健康水平的目的，为农牧民带给安全、有效、方便、价廉的公共卫生服务和基本医疗服务。

(一)财务管理。包括乡镇卫生院经费支出实行预算制，做到收支平衡，略有节余。严格执行国家财政政策、财经纪律和会计核算制度等。

(二)人员结构与岗位设置。包括乡镇卫生院卫生技术人员持证上岗率，总人数中卫生技术人员比例，卫生技术人员中中专以上各层次学历所占比例，卫生技术人员中理解在职培训所占比例，预防保健人员比例，带给公共卫生服务和基本医疗服务的科室设置和岗位职责等。

(三)基础设施建设与医疗设备使用。包括乡镇卫生院的基础设施建设维修、管理和使用，设备的建档管理率、使用率和维修记录，设备完好率，专人使用等管护制度。

(四)公共卫生服务与效率。包括疾病预防控制、妇幼保健、健康教育、计划生育技术服务、突发公共卫生事件的处理、卫生监督与管理，纳入国家扩大免疫规划各种疫苗的全程接种率和及时接种率，结核病新涂阳病人发现率、治愈率，居民户加碘盐覆盖率，重点传染病、地方病的预防与控制，法定传染病报告率，突发公共卫生事件及时、有效处理率，孕产妇和儿童系统管理率，孕产妇住院分娩率，生殖保健知识

普及率等。

(五)基本医疗与规范用药。包括乡镇卫生院成立医疗质量管理小组，健全医疗质量管理制度，定期开展卫生服务质量检查，制定医疗质量改善措施；院内感染控制机构、药事管理机构及工作状况，医疗文书书写合格率，医疗安全性，出入院诊断贴合率，影像及检验报告阳性率，带给中医、民族医药服务的比例，护理工作相关制度规范操作，医用垃圾处理合格率。抗生素使用合理率，激素控制率，药品收入占业务收入的百分比，门诊处方平均费用，住院平均费用等。

(六)新型农牧区合作医疗信息收集与报告。包括对参合就诊病人医疗费用初审和补偿费用垫付，做好在本院就诊参合农牧民的门诊和住院及在村级门诊就诊病人信息的收集、统计、整理和上报，资料、数据统计上报合格率等。

(七)乡村卫生服务一体化管理。指乡村卫生服务一体化管理率，即：

- 1、机构统一设置：原则上一个行政村设立一所村卫生室。
- 2、行政统一管理：对村卫生室行使行政管理职责，实行综合目标考核，建立和落实责任制。按照精简、高效的原则，对村卫生室实行定编、定岗，并定期对乡村医生进行培训和考核。
- 3、业务统一管理：乡镇卫生院对村卫生室的房屋布局，诊疗条件，医疗、预防、保健业务行为实施统一的规范管理，并定期检查指导村卫生室的工作。
- 4、财务统一管理：对村卫生室财务实行“三管一统”（即：管账册、管药品、管药价，统一财务核算），乡镇卫生院设立兼职会计，对其收费标准、药品价格、票据及财务收支进行定期审核。

5、药品统一管理：村卫生室的药品按照基本用药目录用药，由乡镇卫生院统一计划和审批。

(八)院内精神礼貌建设。乡镇卫生院冠名务必规范，标识明显，院容院貌干净整洁，无污水，无痰迹，无丢弃垃圾。工作环境及病员休息环境干净舒适，健康宣传标语、专栏醒目规范，医务人员精神饱满，服务态度和蔼，职责心强。

(九)群众评价与监督。院内设有群众意见箱和举报电话，定期召开病员及群众座谈会，开展问卷调查，有群众及病员评价结果等。

全区乡镇卫生院具体考核指标见《新疆维吾尔自治区乡镇卫生院绩效考核评分表》(附件1)。

(一)考核程序。县(市)卫生行政部门在乡镇卫生院内部考核的基础上，对其进行逐项考核，并将考核结果上报地(州、市)卫生行政部门，理解地(州、市)卫生行政部门的抽查验收。地(州、市)卫生行政部门要将年度考核结果上报自治区卫生厅备案，自治区卫生厅实施不定期的督查。

(二)考核方法。

1、查阅文件资料。查阅乡镇卫生院的统计报表、工作记录、处方、病历等相关文件和医疗文书。

2、现场检查。查看乡镇卫生院的内部设置、设备、服务流程和就医环境。

3、走访调查。走访10个农户，并进行问卷调查。

4、召开座谈会。随机抽5-10名医务人员和5-10名患者召开座谈会征求意见。



5、计算绩效值。对乡镇卫生院完成指标状况进行定量和定性分析，按照统一方法计算绩效值。

(三)考核时间。县(市)卫生行政部门对乡镇卫生院每年考核1次，时间为次年1月份。

考核结果分为四个等次：绩效分值90分以上的为优秀，89—75分为良好，74—60分为合格，小于60分为不合格。考核优秀比例不超过20%。县(市)卫生行政部门要将考核结果进行公示，公示时间为7天。如对考核结果有异议者，可向地(州、市)卫生行政部门提出复核申请，地(州、市)卫生行政部门接到复核申请后，于15个工作日内完成复核工作，并将复核结果反馈至县(市)卫生行政部门，县(市)卫生行政部门根据复核结果和无异议初评结果最终确定所辖乡镇卫生院考核等次。

县(市)卫生行政部门建立乡镇卫生院绩效考核奖惩制度，奖金按本县(市)所辖乡镇卫生院年业务收入(不含财政补助)的2-3%提取。对考核结果确定为优秀、良好、合格等次的要拉开档次给予奖励，优秀的还要在全县范围内给予通报表彰。对考核结果为不合格的要予以通报批评，连续两年考核不合格的解除乡镇卫生院院长职务。考核的奖惩办法由各县(市)自定。

自治区、地(州、市)卫生行政部门成立农牧区卫生工作绩效考核领导小组，各县(市)应成立由政府主管领导任组长的乡镇卫生院绩效考核领导小组，加强对此项工作的组织领导，具体考核工作由县(市)卫生行政部门组织实施。

## 乡镇考核细则篇四

指标名称和主要内容 分值 评分细则 一、思想建设。推进基层党组织和广大党员、干部深入学习贯彻xxx新时代中国特色社会主义思想，认真落实xxxxxx重要指示批示精神和xxx重大

决策部署，把不忘初心、牢记使命作为全体党员、干部的终身课题，增强“四个意识”、坚定“四个自信”、做到“两个维护”等情况。

10 1. 把xxx新时代中国特色社会主义思想□xxxxxx考察广西时的重要讲话和重要指示精神，列入党委（党组、党工委）会学习内容，纳入所属基层党组织“三会一课”、主题党日活动进行学习（2分）。每发现1例不按要求开展学习的扣分。

2. 推动所辖基层党组织扎实开展党史学习教育（2分）。每发现一个党组织不按要求开展扣 分。

3. 建立并落实“不忘初心、牢记使命”工作制度（2分）。每发现一个党组织不按要求落实扣 分。

4. 贯彻落实《2019—2023年全国党员教育培训工作规划》（4分）。年内全面完成党员全覆盖培训、所辖基层党组织书记和党务干部全员轮训，10月底前完成两新组织“关注党员成长·激发组织活力”大培训等。每有一项不落实扣1分，每发现1例不按照要求完成培训任务的扣1分，每发现1名基层党组织书记年内未参加过县处级以上（含县处级）地方、部门、单位党委举办的专题培训的扣1分。

二、责任落实。党委（党总支、党支部）书记履行抓基层党建和全面从严治党工作第一责任人职责，推动党委（党总支、党支部）履行抓基层党建工作主体责任、班子其他成员履行分管领域基层党建工作责任等情况。

15 1. 党组织书记党建业务能力强（1分）。党组织书记未能带头发挥先锋模范作用的，扣1分。

2. 学校班子政治、思想、组织、纪律等制度健全(3分)。落实党委理论学习中心组学习制度，每季度至少开展1次中心

组学习；严格落实党建工作责任制和党风廉政建设“一岗双责”。每发现有一项不落实扣 分。

3. 定期研究党建工作（3 分）。党委（党总支、党支部）每半年至少研究一次党支部标准化规范化建设及党支部联系点工作，每半年至少研究一次本单位全面从严治党工作。每少一次扣 1 分。

4. 开展基层党建述职评议考核（4 分）。党委（党总支）制定考核指标、召开述职会议、印发结果通报、贯彻落实提拔任用干部征求党建履职情况意见、所辖基层党组织书记全部参加述职评议考核。每有一项不落实扣 1 分。

5. 制定有关清单（4 分）。7 月底前制定党委（党总支、党支部）落实全面从严治党主体责任 2021 年度重点任务清单，年底前向市委教育工委报送一次落实全面从严治党主体责任工作总结。党委（党总支、党支部）制定本单位抓基层党建的任务清单、责任清单和整改清单。每少一项扣 1 分。

三、基层党建重点任务。落实基层党建工作重点任务，推进基层党组织建设，加强党支部建设和党员队伍建设，联系服务群众等情况。

（一）庆祝建党 100 周年系列活动 7 1. 按要求开展“党旗在基层一线高高飘扬”活动（2 分）。每发现一个基层党组织不按要求开展的扣 分。

2. 扎实开展建党百年党员教育系列活动（5 分）。深化“党课开讲啦”活动，到革命纪念馆、革命旧址、烈士陵园等红色教育基地开展打卡活动，开展xxx员入党宣誓活动。每少一项不落实扣 1 分。

三、基层党建重点任务。落实基层党建工作重点任务，推进基层党组织建设，加强党支部建设和党员队伍建设，联系服

务群众等情况。

（二）党支部标准化规范化建设 18 1. 各基层党组织（含离退休党组织）全部开展标准化规范化建设和达标创优活动（6分）。其中，8月、9月、10月底前党支部全部达标并验收的分别得6分、3分、1分。每发现一个基层党组织不按要求开展自查、整顿、验收的，扣分。

2. 各基层党组织（含离退休党组织）规范整理标准化规范化建设和达标创优活动的相关台账（3分）。每发现有一项不落实扣分。

3. 各基层党组织和党员开展年度评星定级（1分）。每发现一个党组织不按要求开展的扣1分。

4. 落实党员领导干部党支部工作联系点制度（2分）。党委（党总支）成员全部建立党支部工作联系点，“七一”前到联系点讲对党忠诚等党课，年内到联系点开展联系活动和调研不少于2次。每发现有一项不落实扣分。

5. 基层党组织按期换届（1分）。每发现一个基层党组织未经上级党组织批准不按期换届的扣分。

6. 整顿软弱涣散党组织（2分）。各基层党组织按照应列尽列要求倒排确定软弱涣散党组织，建立整顿台账，基层党组织书记走遍本单位软弱涣散党组织。每发现1个应列未列为软弱涣散党组织的扣1分，每发现一个未整顿到位的党组织扣1分；未落实遍访制度的每发现一例扣1分。

7. 党建带团建、队建工作扎实开展（3分）。未将少先队工作纳入学校党建工作规范化建设的，扣1分；每学期专题研究少先队工作少于2次的，扣分；没有在团员中发展党员，落实“推优入党”程序的，扣分。“双随机”调研指导每发现一个单位没落实《贵港市推进新时代党建带群建“提质增

效”九条措施》的扣分，扣完 1 分为止。

三、基层党建重点任务。落实基层党建工作重点任务，推进基层党组织建设，加强党支部建设和党员队伍建设，联系服务群众等情况。

### （三）党员队伍建设 15

1. 加强和改进发展党员工作（6 分）。4 月底前没有完成中央巡视广西反馈有关发展党员问题整改工作扣 1 分；年内未完成发展党员计划的扣 3 分；发展党员程序不规范的，每发现一个支部扣 1 分；中央巡视广西反馈发展党员方面问题整改销号后，每发现一例十九大以后新发展党员入党志愿书未体现xxx新时代中国特色社会主义思想的扣 1 分。

2. 积极稳妥解决党员占全体在岗干部职工总数比例偏低问题（3 分）。党员占比低于 30%的扣 1 分，党员占比低于 40%的该项不得分，连续 2 年不发展党员的，每发现一例扣 1 分；入党积极分子、入党申请人数量比上年增加低于 40%的，扣分；发展党员数量比上年增加低于 20%的，扣分。

3. 加强“双培养”机制工作的落实（2 分）。重视发展优秀青年教师、学科带头人入党，健全把骨干教师培养成党员、把党员教师培养成教学管理骨干的“双培养”机制。不落实的该项不得分。

3. 每季度对涉嫌违纪违法党员信息进行通报和及时处理、对不合格党员进行及时处置（2 分）。每发现 1 起不按要求通报处理的扣 1 分。

4. 党员教育培训（2 分）。党组织书记和班子成员每年学习培训不少于 56 学时；教职工党员每年学习培训不少于 32 学时。学校党组织书记和班子成员任期内至少参加 1 次市级以上党组织举办的集中轮训，每期培训不少于 3 天。每发现 1

起不按要求开展的扣 1 分。

（四）党费管理 10 1. 规范使用党建活动经费（2 分）。党建活动经费没有按照要求纳入本年度单位预算扣 1 分；未规范使用党建经费的扣 分。

2. 党员按时缴纳党费（2 分）。党员未按月足额缴纳党费的，每发现一人扣 分；未向党员公示党费收支使用情况扣 分；有留存党费的党委未制定年度党费收支预算方案扣 分，党费支出未履行请示审批程序扣 分。

3. 规范执行党费制度（4 分）。严格落实党费管理专人负责、专账管理，业务管理和财务管理分开、会计出纳分设，落实监督检查和公开公示等制度，每年至少对下辖党组织开展 2 次专项检查，年内开展一次党费专项审计，每年年初制定本年度本级党费使用计划和支出预算并经集体研究决定，每半年在党（工）委会上对党费的收缴、使用和管理情况进行专题研究。每有一项不规范的扣 分。

4. 加强对党费管理工作人员的培训（2 分），每年开展一次以上党费收缴使用管理专项业务培训，党费管理人员，必须先培训，后上岗。党费管理人员变动时，要严格按照党费管理的有关规定和财务制度办好交接手续。每有一项不规范的扣 分。

（五）基础保障、制度建设及其他 10 1. 落实基层党建基础保障（4 分）。公办学校，设党委一般每年不低于 3 万元，设党总支的一般每年不低于 2 万元，设党支部的一般每年不低于 1 万元；落实党员活动经费，一般按照教职工党员年人均不低于 200 元、学生党员年人均不低于 100 元的标准核定，党建工作经费和党员活动经费列入学校年度财政预算，由同级财政安排，学校党组织统一按规定要求管理使用。民办学校根据《关于加强非公有制企业党组织工作经费保障的通知》（桂组通字〔2016〕24 号）和xxx贵港市非公有制经

济组织和社会组织工作委员会的通知要求，给予新建党组织万/个的启动经费，给予已建并正常运转党组织万/年/个的工作经费，给予党组织书记万/年/人的工作津贴，给予2万元用于民办学校党建示范点建设。不落实的该项不得分。

2. 机构人员保障（4分）。中小学校要根据办学规模、党员数量等，设立党组织工作机构，学校本级设立党总支或党委的，应明确党务工作机构，适当配备专兼职党务工作人员。未设立工作机构的，配备至少1名专兼职组织员，负责学校党务工作。把党务工作岗位作为培养干部的重要平台，注重选拔优秀党务工作人员担任学校行政领导，注重选拔教学业务骨干充实党务工作队伍。专职党务工作人员在岗位等级确定、职称评定、考核奖励、待遇落实等方面与同级行政管理人員同等对待；兼职从事党务工作的教职工，将党务工作纳入工作量计算范围。

## 乡镇考核细则篇五

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。