

2023年体检科奖金分配方案 医院绩效奖金分配方案(通用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。大家想知道怎么样才能写一篇比较优质的方案吗？以下是小编精心整理的方案策划范文，仅供参考，欢迎大家阅读。

体检科奖金分配方案篇一

1、坚持社会效益第一，增加业务收入而不加重病人经济负担的原则：医院的宗旨是为人民服务，医院要把社会效益放在前位，充分体现医院的公益性，不是以营利为目的。

2、质量、效率、效益优先的原则：医院的使命是治病救人，为患者解除病痛。它的特殊性(公益性)决定了医院的工作，是以医疗质量安全效率为重点工作。以科室的工作质量、服务质量、工作数量、创新能力等综合目标考核的基础上，通过对科室收入、支出的核算，考核科室效益，计算奖金的发放。要充分体现医疗质量、安全、效率、效益优先；同时也体现蒙医医药特色优势和提高蒙医医药临床疗效优先。

3、国有资产保值、增值、节能降耗的原则：医院的经营要以资本保值、增值，确保发展为核心，要注重投入产出效率。规范成本核算，加强成本管理，提高培养职工节约的意识，有效控制支出，节能降耗，提高效益。

4、坚持多劳多得、按劳分配、兼顾公平的原则：奖金分配是激励职工工作积极性，体现医务人员技术劳动价值，最大限度的发挥人、财、物的作用。因此，奖金分配本着按职工贡献大小，区别发放，使多劳多得，按劳分配的原则得到体现，由于医疗工作是一个团队合作的工作，每个人发挥的作用各

不相同，体现的效益也有一定的差异，所以在奖金的数额上要体现兼顾公平的原则。

1、蒙药使用率达到85%以上，补贴奖5%。按照蒙药纯利润计算。注：蒙药纯利润为20%。蒙药使用率按每月处方数计算。

2、医生收一名住院患者奖励10元。

3、医生每月按时完成1份合格出院病例，奖励20元。

4、每开展1例手术，补贴奖为50元。

5、药浴室工作人员每人每次奖励三元。

6、科室奖金计算公式：

$(\text{科室收入} - \text{科室支出}) \times \text{科室提成比例}$ 。

7、科室收入组成：包括直接收入和间接收入。

(1) 直接收入。

包括：挂号费、体检费、治疗费、注射费、诊查费、会诊费、往诊费、针灸费、放血费、拔罐费、封闭费、理疗费、药物熏蒸费、手法复位费、牵引费、整骨费、按摩费、监护费、麻醉费、手术费、抢救费、处置费、床位费、护理费、仪器费、陪护费、氧气费、吸入费等。科室直接收入100%记入本科室。

(2) 间接收入。包括：医技检查收入、其他收入，核算时按一定比例分别记到各科室。检验、b超、彩超、心电、胃镜、放射费的30%计入开单科室，材料成本计入操作科室。蒙药费15%计入开单科室。

(3) 临床科室提成比例

8、科室支出组成：卫生材料、办公用品、试剂、低值耗品。

1、门诊、病房护士

$(\text{科室收入} - \text{科室支出}) \times \text{科室提成比例}(13\%)$

科室收入包括：注射费、输液费、皮试费、护理费、陪护费、床费、健康教育费、吸氧费、雾化吸入费、灌肠费、导尿费、抢救费、留观费等。

科室支出包括：卫生材料、办公用品、低值耗品、氧气。

2、处置室护士

$(\text{科室收入} - \text{科室支出}) \times \text{科室提成比例}(10\%)$

1、 $(\text{科室收入} - \text{科室支出}) \times \text{科室提成比例}$

科室支出包括：卫生材料、办公用品、低值耗品、试剂。

2、医技科室提成比例

$(\text{科室收入} - \text{科室支出}) \times 6\%$

科室收入：药品纯收入15%计算。

科室支出包括：卫生材料、办公用品、低值耗品。药品损耗允许在0.3%范围之内。如出现过期药品，则按金额计算从奖金中扣除。

$(\text{科室收入} - \text{科室支出}) \times 13\%$

科室收入：制剂纯收入按照20%计算。

科室支出包括：卫生材料、办公用品、低值耗品。如出现过期药品，则按金额计算从奖金中扣除。

制剂室炮制饮片每公斤奖励10元，人工包装成药每公斤奖励8元。

给外单位和个人加工药，汤剂和散剂每公斤奖励20元，丸剂每公斤收30元。其费用的70%奖给制剂室，医院收取30%。

科室收入：奖励总收入的0.40%。科室支出卫生材料、办公用品、低值耗品。

出纳员、统计员、医教科干事、医保科干事取全院平均奖，消毒供应室护理员、驾驶员取全院平均奖的50%。驾驶员出车奖，送一名患者在300公里之内每次奖励50元，300公里—500公里每次奖励100元。

1、院长和副院长提取全院平均奖的1.4倍。

2、各科主任提取法

医教科主任，护理部主任，药剂科主任提取全院平均奖的1.3倍。其他主任及护士长(门诊主任，病房主任，药房主任，制剂室主任，办公室主任，财会主任，疗术科主任，门诊护士长，病房护士长，)提取全院平均奖的1.2倍。

3、全院平均奖的计算办法：

全院平均奖是全院能单独得到奖金的人员奖金加起了除去人数所得结果。(全院能单独得到奖金的人员包括门诊医师，门诊护士，病房医师，病房护士，医技科室医师，药房工作人员，收款室工作人员，制剂室工作人员，药浴室工作人员)。

4、医院职工扣发奖金办法

根据我院职工考勤制度，结合医院实际，制定本办法。

1、无故旷工一天扣除当月全部奖金。

2、请病、事假7天以内不扣除本月奖金。8—14天扣除本月奖金的50%。14天以上扣除本月全部奖金。

3、迟到早退1—4次扣除当月奖金的50%。4次以上扣除当月全部奖金。

体检科奖金分配方案篇二

为了激励广大医护人员工作热情，遵循以病人为中心，以医院利益为目标的宗旨，体现分配公平，多劳多得的原则，促进医患关系和谐发展。

(一)考核小组：

组长□xxx

副组长□xxx

办公室□xxx

成员：院办、医教部、护理部、经营部、人力资源部、财务部、医保办、客户服务部、后勤部及各临床医技科室主任、护士长。

(二)职责：

医疗质量：主要由业务院长会同医教部、护理部、经营部监督考核，由医教部组织；

客户关系：主要由经营部、医教部、护理部、人力资源部、

客户服务部监督考核，由经营部组织。

学习培养：主要由人力资源部、医教部、经营部、护理部等部门科室监督考核，由医教部组织。

国家政府相关法规；医院各项管理制度（《深圳恒生医院规章制度汇编xx》）和会议精神；各部门岗位职责和 workflows；各部门责任目标和经营任务指标等。

以医院下达的任务为标准，按照节余和亏损给予奖励与处罚。

（一）、临床科室：

工作数量（即住院部医师每人每月完成出院人数或总床日数，门诊医师完成的日诊人次数、收入院人数），门诊和住院业务收入等内容。xx年业务收入总体目标2900万元，分解到各临床科室年度和季度目标，并按之实行考核和奖惩：

按医院给各临床科室制定的业务目标超额完成后，超额完成的收入给与经济奖励：季度目标超额收入按3%奖励给科室，年度目标超额收入按5%（超额比例5%）、6%（5%=超额比例10%）、7%（超额比例=10%）奖励给科室。急诊科不适用第一条。

1、以门诊量和收入院人次为目标，全年年门诊量目标23200人次，全年收住院目标880人次，保持门住比超过3.8%。超出门诊量季度奖按4.5元/人次奖励，年度奖按7.5元/人次奖励，超出收住院人次季度奖按110元/人次，年终奖按185元/人次奖励。门住比如果不达标季度按差额每人110元扣罚，年度按每人185元扣罚，扣罚奖励金额到零为止。

2、科室奖励分配原则：

a]单人科室全额奖励给个人，出勤不满按出勤比例发放；

b]大科室：科主任30%，护士长10%，其他60%由科主任和护士长根据考勤和工作表现来分配给科室员工，如果科主任和护士长出勤不满奖励周期，按实际出勤发放部分奖金，其余转入科室员工分配。员工分配最好按个人系数，个人系数即是按个人职称职务而确定的分配基数。

3、各科室年度目标：妇产科878万元，外科475万元，内科290万元，儿科160万元，康复科145万元，五官科150万元，皮肤科40万元，口腔科35万元，肝病科30万元，体检中心200万元，泌尿男性科400万元，急诊科门诊量23200人次，收住院880人次。

4、各科室季度目标：

说明：

a)门诊收入以门诊收费室实收金额计算；

c)结算单以当月25日前到帐的金额计算。

(二)、医技、行政后勤、职能部门的绩效工资分配系数为临床科室人均分配额的0.8。此类部门人员绩效工资=临床科室人均分配额 $0.8x$ 个人系数+质量考核结果。

质量考核总配分100分。当绩效考核结果100分时，绩效工资=财务指标 x 个人系数；当绩效考核结果大于或小于100分时，则会影响绩效工资分配，则绩效工资=财务指标 x 个人系数+质量考核结果。

《深圳恒生医院规章制度汇编xx]和本方案的奖惩相同，即1分=10元(或对应业绩所得100%，每扣1分即扣罚1%)；而《深圳恒生医院规章制度汇编xx]仅有奖罚款的条款除了实际奖罚款外，在绩效考核里不再奖罚分数。

当考核扣分超过该项配分额的，扣至当项配分额全完为止，不再涉及其他项。

(一)行政执行：配分：100分

1、坚决服从上级指示，服从领导安排，忠于职守。配分25分，否则扣25分；

2、遵守医院各项制度，遵循各项管理流程。配分25分，否则扣25分；

3、遵守行政纪律，按时上传下达，令行禁止。配分25分，否则扣25分；

4、及时圆满完成各项任务指标及临时任务。配分25分，否则扣25分。

5、对于执行中的先进部门科室或个人，另外给与奖励。

(二)医疗质量：基本配分：100分

按医院现有的医疗质量考核方案(细分科室)执行！

在医疗质量方面出现严重问题的，将根据客观事实和情节，除扣分外还可追究其它责任。

(三)、科室管理：配分：100分

(2)登记制度：清晰可查，可追溯，保存完好。否则每次扣10分；

(3)会议活动：遵守晨会、周会等各种会议制度，并有记录可查。否则每次扣20分；

(4)安全管理：科室及楼道的消防等应急设备设施完好，并能

熟练操作。否则每次扣10分。

(5) 团结合作：科室内外关系融洽，协作良好，团队意识强。否则扣20分。

(6) 卫生秩序：整齐清洁，规范有序。否则扣10分

(7) 劳动纪律：遵守上班时间，遵守请假制度，遵守工作流程，按时完成各项工作任务。否则按相关制度处理，并每次加扣20分。

(四)、客户关系：基本配分：100分

客户关系一是指医疗临床医技科室对病人服务全过程的质量，二是指行政后勤管理部门对医疗一线科室的支持与服务全过程的质量，也包括医院部门科室之间以及医院与外界的各种关系的融洽程度及状态。

(1) 仪表仪态：仪表端庄、服饰整洁，上班必须穿工作服并佩带工牌。否则每次扣10分。

(2) 服务态度：说话和蔼、举止文明，待人热情大方，努力为客户着想，尽量使客户满意。否则扣10分。

(3) 服务技能：有良好的专业技能，能顺利地解决客户的需求。否则扣10分。

(4) 服务及时：对上级、客户的需求凡是当时能解决的必须当时解决，不能当时解决的必须及时地解释清楚。对于有时间限制(约定)的，必须在限制(约定)的时间内完成。对于上级、客户没有明确时间概念的，可以在三个工作日内完成；比较复杂的事情可延至七个工作日完成，特别复杂的必须在15个工作日完成。在完成的过程中，有特殊原因不能按时完成的，要跟上级、客户说明。否则每次扣30分，情况严重的另外追

究责任。

(5)对于得到病人的感谢信、锦旗或其他形式表彰的，按规定另外给予奖励。

(6)客户满意度调查合格率必须在85%以上。不足85%者每下降百分点按照绩效百分点相应扣除。若是接受病人红包礼请或者遭到病人、外界、内部投诉甚至医患纠纷的，将根据客观事实和情节，除扣分外还将追究其它责任。

1、绩效工资=业绩指标提成x个人系数+质量考核奖惩结果

2、如果医疗质量和客户关系项目中出现严重问题的，可以一票否决，即扣除全部绩效工资，并追究其他责任。

3、本考核方案一般针对科室，科室再行二级考核分配。各科室可在一定的原则下制定更细致的考核细则，但需要通过医院批准备案。

4、考核的形式主要是上级对下级、主管部门科室对从属部门科室。

6、年终考核则是在季考核的基础上全面综合，年终考核中的先进单位和个人另外给予奖励。

体检科奖金分配方案篇三

第一条为了进一步调动广大教师工作的积极性、主动性和创造性，根据《国务院关于加强教师队伍建设的意见》（国发〔20xx〕41号）及《陕西省贯彻国家中长期改革和发展规划纲要(20xx-20xx)实施意见》精神，结合我县实际，修订本办法。

第二条绩效工资实施范围为全县中小学、幼儿园在编在岗(包括符合条件的助理岗教师)的一线教职工。

第三条从20xx年秋季学期起实施，每学期按5个月进行核算。

第四条绩效工资经费主要由县财政投入，财政局每年以全县在编在岗一线教职工人数为基数，按照县城学校、幼儿园和乡镇学校、幼儿园学年人均分别2万元和2.2万元的标准进行列支。高级中学外聘教师县财政按学年人均0.5万元列支，并从年薪中每年提取1.5万元纳入绩效考核，通过校内考核兑现。

第五条各学校、幼儿园视经费情况投入配套资金，用于绩效工资，各学校和幼儿园用于绩效工资部分不得低于财政拨付经费的40%。

第六条县政府和上级有关部门对中小学、幼儿园的各类奖励资金及教职工(含高级中学外聘教师)个人工资中奖励津贴部分(每人每月800元)全部纳入绩效工资范围。

第七条县财政部门在每学期初将绩效工资拨付到各中小学、幼儿园帐户，其中80%由各学校和幼儿园依据考核结果适时发放，剩余20%根据学年考核结果进行兑现。

第八条绩效考核由工作量、工作质量和教育教学质量三部分构成，采用百分制考核。中小学按照工作量、工作质量、教育教学质量3:3:4的比例进行考核，幼儿园按照工作量和工作质量5:5的比例进行考核。

第九条各学校和幼儿园结合实际，自行制定具体的考核办法和细则，进行考核兑现。

第十条县政府成立以主管领导任组长、教育局局长及分管局长任副组长的工作领导小组，具体负责指导和监督绩效考核的'落实;财政部门负责绩效工资年度预算，并及时足额拨付到位。

第十一条各学校、幼儿园制定具体考核办法和细则时，要坚

持多劳多得、优教优酬的原则，向教育教学一线倾斜，统筹兼顾教辅、行政、后勤等岗位工作实际，力求做到公平合理。

第十二条各学校、幼儿园要将考核办法和结果及时上报教育部门备案；县财政、审计、监察部门要加强资金投入、使用等环节的监督管理，对不按照规定程序和要求实施绩效工资，将严格按照有关规定追究责任。

第十三条本办法自20xx年8月1日起执行，有效期至20xx年7月31日止。

体检科奖金分配方案篇四

根据《福州市属学校教师年度奖励性绩效考核方案（试行）》（榕教人〔20xx〕11号）和《关于调整事业单位奖励性绩效工资水平的通知》（侯人社〔20xx〕19号）文件精神，闽侯县中小学（幼儿园）教职工年度奖励性绩效总量人均调整提高4000元。现将提高部分绩效的考核和分配办法通知如下：

1. 县公立学校编内人员
2. 县待入编教师
3. 县聘编外合同教师

我县现行学年度教职工绩效考核内容与《福州市属学校教师年度奖励性绩效考核方案（试行）》大致相同，是对教职工的职业道德、出勤、工作量、业务能力、专业发展、工作成效等方面进行考核。为减轻学校、教师工作负担，不做重复考核，直接运用现行学年度教职工绩效考核结果，按考核结果分档奖励。

1. 县财政按每学年人均4000元安排年度奖励性绩效经费，县教育局按人均4000元核拨到学校，学校按教职工学年度绩效

考核结果分档发放。考核优秀的教职工发放4800元，考核合格的教职工发放3800元。

2. 因个人原因不参加年度奖励性绩效考核或考核未合格的人员均不参加年度奖励性绩效工资分配。

3. 全县优秀人数控制不超过参加考核总人数的20%。

4. 新招聘人员当年考核不定等次，按合格等级、实际在岗月份计发。

5. 减少人员按学年度实际在岗月份计发。

6. 根据学年度教职工绩效考核结果一次性发放。

按学年度发放，从20xx年9月起执行。

县人民政府教育督导室、县成人教育服务中心、县电化教育馆等执行中小学工资制度的县属教育事业单位也参照本办法执行。

体检科奖金分配方案篇五

根据国家人事部、财政部和教育部《关于贯彻《事业单位工作人员收入分配制度改革方案》的实施意见》和省教育厅[]号《省教育厅关于印发教育系统绩效工资实施暂行办法的通知》精神，为进一步优化和提升学校管理效率和工作质量，充分调动教职工积极性，全面履行职业教育职责，结合工作实际，特制定本实施方案。

建立科学规范的学校内部考核分配机制，坚持“不劳不得，多劳多得，优绩优酬”与“公正、公平、公开”的原则，充分发挥岗位绩效工资的调节杠杆作用，真正做到做与不做不一样，干多干少不一样，激励全校广大教职工爱岗敬业，扎实

工作，开拓进取，积极主动地完成各项工作任务，不断推进我校事业持续、健康、和谐发展。

(一) “不劳不得,多劳多得,优绩优酬”原则

岗位绩效工资以岗位绩效考核结果作为分配的主要依据。除了有法规规定的以外，凡没有岗位绩效考核结果，不能参与岗位绩效工资分配发放。

(二) “公正、公平、公开”的原则

岗位绩效工资考核分配的全过程公开，切实做到公平、公正。

(一) 满工作量的规定

教师聘课12个标准课时为满工作量。

(二) 标准课时系数

按省教体厅文件规定,政治、计算机课时系数为1;语文、英语、数学课时系数为1.25;体育课时系数为0.9;音乐、美术、健康教育、劳动技能课时系数为0.83;专业理论课、实习指导课时系数为1.25(各科均包括备课、讲课、自习辅导、批改作业、命题证卷,实验实习指导等所有的教育环节,体育包括早操、课间操和课外活动,礼仪、美术、音乐、书法含课外辅导和学校活动服务工作。)

(三) 考核绩效工资

1、考勤标准。按照《xx省中职学校教职工考勤制度》进行考核。教职工应坚守工作岗位,认真履行岗位职责,自觉遵守各种规章制度,认真做好本职工作,对教职工实行平时月考核及学期考核相结合的岗位考核及管理体制。

2、教工一个月内旷工累计2天以上，或事假累计3天以上，或病假累计7天以上者不得当月绩效工资；教工在一个学期内内旷工累计10天以上，或事假累计1个月，或病假累计3个月以上不得当期绩效工资，且目标考核分为0分，并取消年度评先及年度考核“先进”资格以及年终考核奖。

3、以上凡属旷工旷课的’扣分每月累计后按追究责任的办法通报,学期结束从个人目标考核分中扣除。考核以科部为单位,每月统计汇总一次,按考核分数推出科部顺序.扣款由各科室负责实施。全校考勤工作由考核人员负责,扣分的追究由主管领导负责追究计扣至责任人。

2、工作量不饱满者，按照所缺百分比扣除工作量工资；

3、缺勤者，根据考核制度规定，从工作量工资中足额扣除；

4、每学期末按规定核算扣除后，发给剩余部分。

5、层级、单位领导与工作人员的比例，原则上控制在1.53倍

1、担任三年级课程的教师按期末考试成绩或教考分离成绩计算绩效津贴;超额完成对口升学本、专科任务的专业部教师加分计算，获得大于100%的绩效工资；完成对口升学本、专科基本任务的专业部教师应获得100%的绩效工资；完不成对口升学本、专科任务的专业部教师根据完成任务的比例减分计算获得相应比例的绩效工资。

2、担任一、二年级课程教师，参加省、市统调考的科目，按统调考成绩，加计考核成绩获得绩效工资；凡是没有参加统考调考的科目，按参加学校教考分离成绩，加计考核成绩获得绩效工资。既有对口升学成绩又有统调考成绩及教考分离成绩者，按照就高不就底原则加计考核分计算绩效工资。无法进行教考分离的学科教师按考核分获得绩效工资。统调考考试：参加统考调考及格率达80%以上，优秀率达20%（数学、

英语10%) 以上的专业部教师获得100%的绩效工资；达不到的教师减考核分后获得相应比例的绩效工资。在登封同类学校没有相同专业的学科统调考及格率达80%以上, 优秀率达到20%以上者获得100%的绩效工资；及格率小于80%优秀率小于20%的学科教师减考核分后获得相应比例的绩效工资。凡是没有参加统考调考的学科必须参加学校组织的教考分离考试, 及格率达80%以上, 优秀率20%以上获得100%的绩效工资, 两项都达不到者减考核分、只能获得第三等次的绩效工资。

3、毕业生技能鉴定获证率达96%以上者、完成短期培训260人, 学员安置到国内知名企业就业, 签有劳动就业合同者、毕业生当年就业率达99%以上(对口升入高校除外), 有就业安置合同者、完成招生任务750人以上者, 负责招生、就业、培训、鉴定工作的教师加计考核成绩获得100%的绩效工资, 完不成任务者减考核分按完成任务比例得相应比例的绩效工资。

4、没有任课的管理人员、工勤岗按目标考核分(100分制)计算绩效工资。

5、各项任务完不成的个人或单位, 主任扣总额的5%, 主管科长扣3%, 主管副校长扣2%。

6、每学年第一学期, 若没有上级教育部门组织的统一考试成绩, 可按学校期末考试教考分离成绩(管理人员按目标考核分数)计算绩效津贴。

3、利用职务之便谋取私利的;

4、向学生推销、代销教辅资料或向家长索要财物的;

5、出现重大安全事故且负有直接责任的;

6、违反法律法规被追究责任的。

岗位绩效工资按月考核和学期考核相结合，具体由各科室联合计算。办公室汇总，经校长审核，公示3天以上无异议，最后由财务室按月以学期发放月岗位绩效工资，学期结束后发放学期绩效工资。

本实施方案经过教代会讨论通过，报省人力资源和社会保障厅审核后，从20xx年x月起执行。学校之前出台的其他相关规定若与本办法相悖，一律以本《办法》为准。