

# 乡镇执法绩效考评方案 乡镇卫生绩效考核方案(汇总5篇)

确定目标是置顶工作方案的重要环节。在公司计划开展某项工作的时候，我们需要为领导提供多种工作方案。写方案的时候需要注意什么呢？有哪些格式需要注意呢？以下是小编帮大家收集的方案范文，欢迎大家分享阅读。

## 乡镇执法绩效考评方案篇一

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。通过考核，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，通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。

## 乡镇执法绩效考评方案篇二

按岗取酬，能者多得。

基础工资+岗位工资+奖金+工龄工资+教学效益奖+年终奖励

（一）基础工资：800元。

（二）月岗位工资：根据需要确定岗位，依据个人申请和 年终考核结果竞争上岗, 班主任500元， 教师300元。

（三）奖金

a□职业道德奖：100元

1、对幼儿要有耐心、爱心，不得用语言侮辱、体罚和变相体罚幼儿。

2、对家长要热心、真心、服务周到，不得向家长索要物品或与家长争吵，要妥善处理与家长的矛盾，不得因个人原因影响园里声誉。

3、杜绝侵占幼儿食品和物品。

4、敬岗爱业，有积极的进取精神，团结协作。

违反上述规定，扣除当月职业道德奖；如有家长投诉，经核实老师确实存在过错，造成不良影响，视情节轻重给予扣取。教师不得与家长无故发生争吵，或有难以解决的问题争执可移交幼儿园或学校负责人处理，否则扣除职业道德奖金20元，若因此影响幼儿园正常的教育教学工作秩序造成恶劣影响的，应予辞退。

□b□出勤奖100元。月全勤奖100元，迟到或早退一次扣10元，请事假或病假一天扣30元，两天扣60元，超过三天全扣，超过四天以上扣40元/天，不请假按旷工处理，扣70元/天。

□c□安全奖、100元

1、缝针、骨折、烫伤等以上的事故，责任事故则全扣；非责任事故扣一半。且医药费由责任人全部支付。

2、班级中多次出现摔伤等事故，家长有很大意见的，一次扣10元。

3、体罚与变相体罚，造成影响的或有家长意见的全扣。

□d□幼儿出勤的奖励各班幼儿出勤率超过奖

出勤人数平均平均每日可达95% 奖励50元/月，90%以上奖励20元/月。

(e)超额奖：超额人数按本园规定每增加一人奖给当班老师30元，当月增加人数按下月开始计算。（每班基数为30人，一人执教）

（四）工龄工资：从签订合同开始算起，教龄满一年，加100元/月，满二年再加100元/月，满三年每年递增20元/年。

### （五）教学效益奖

根据听课备课，课堂教学，理论知识，测查成绩等四项内容确定

### （六）年终奖励（200元~1000元）

1. 工作一贯勤勤恳恳，任劳任怨，服从领导，听从分配，一心为幼儿着想，模范遵守我园各项规章制度。
2. 努力学习本职业务，刻苦钻研，大胆创新，积极进取能创造性的开展工作。
3. 热爱幼儿，关心幼儿，积极为幼儿和家长服务，做出一定的成绩和贡献，多次受到家长好评。
4. 能认真贯彻勤俭节约，节约开支。 5. 遇到意外事情的发生，不仅能发现还能挺身，采取措施制止，避免事故发生和造成损失。

### （七）发放方式

1. 每月的15号发放上月工资。
2. 年终奖寒假之前发放。

## 乡镇执法绩效考评方案篇三

- 2、为浮动工资及奖金的发放带给依据。透过考核准确衡量员工工作的“质”和“量”，借以确定浮动工资和奖金的发放标准。

3、透过考核，奖优罚劣，对员工起到鞭策、促进作用。

绩效考核标准的制订要本着“规范化、程序化、标准化”原则。

学期考核：每学期末进行考核

从工作量、工作表现、工作成效方面考核

360度绩效考评法

360° 绩效反馈是一种较为全面的绩效考评方法，它是指帮忙一个组织的员工（主要是管理人员）从与自己发生工作关系的所有主体那里获得关于本人绩效信息反馈的过程。

我们利用多渠道收集信息的方式，全方位、多角度的反馈我们教师的工作。（可插图。就是首先，自我评价的过程也是一个自我分析、自我提高的过程。其次，系主任熟悉教师的岗位职责，他提出的意见常常具有建设性和指导好处。第三，学生与教师持续着最经常、最直接的接触，他们的具体推荐和意见有助于教师改善教学态度、组织管理等具体环节。第四，同行具有和评价对象相同或相近的知识和背景，从事相同或者相近的教学和科研活动，他们能够提出中肯的意见。

1. 教师个人自评

2. 组织民主测评

3. 考核小组考核

4. 公示考核结果

1. 教师工作实绩考核量表

2. 平级互评

### 3. 学生评价

部门： 参评职工姓名： 职位： 日期：

1. 在全校范围内公布每年度本科教学业绩考核成绩优秀的教师名单。
2. 凡申报校园教学科研岗位、专职教学岗位聘任的教师，聘前考核期本科教学业绩须到达有关岗位聘任要求。
3. 凡申报高一级职称的教师，其教学业绩成绩须到达校园有关要求。破格晋升职称者，近三年教学业绩考核务必有一年为a□对于科研成果、社会贡献个性突出者，教学工作业绩考核也须连续为b以上；近五年来教学工作业绩考核累计三年为a者，优先晋升高一级职称；在最近三年中，其中二年教师教学工作业绩考核为d者，或最近一年教师教学业绩考核为e者，不得申报高一级职称。教授、副教授教学业绩考核为e者，降低一级聘用，直至合格为止。
4. 在省级各类针对教师开展的评先、评优项目中，在项目实施周期内教学业绩考核成绩务必有一年为a□
5. 教学业绩考核成绩为d者，由学院与校园职能部门共同向教师本人发出通知，提出改善要求。
6. 对教学业绩考核结果连续两年为e者，停止其教师资格，不得聘为教师。

### 乡镇执法绩效考评方案篇四

根据县委县政府印发□20xx年度县对各乡镇绩效管理实施方案》（杭委[20xx]89号）文件精神，结合我乡实际，制定我乡20xx年度绩效管理工作方案如下：

以落实科学发展观为指导，按照中央、省、市、县关于推行政府绩效管理制度的要求，围绕推进服务政府、责任政府、法治政府、廉洁政府为主线，促进各村、各部门牢固树立绩效意识，改进管理方式，提升工作实效，不断提高履职力、执行力和公信力，为我乡科学发展、跨越发展发挥积极作用。

工作的主要内容是：进一步健全绩效管理制度，完善评估指标体系，强化绩效运行监控，用好绩效评估结果，围绕绩效目标、绩效责任、绩效运行、绩效评估、绩效提升等基本环节，建立内容科学、程序严密、配套完备、有效管用的政府绩效管理制度。具体步骤如下：

（一）制定方案。各村和乡直办各单位要根据乡里的绩效管理工作方案，结合实际制定本村、本部门、本单位绩效管理实施方案。

方案的制定：一要明确领导机构。各村和乡直办单位要成立绩效管理小组；二要明确工作目标。突出反映市委、市政府和县委、县政府决策部署、乡里的法定职责和当年的中心工作；三要明确绩效责任。细化绩效目标，落实到具体的责任股室和责任人；四要明确绩效运行监控的措施和途径。制定具体落实措施和考核办法；五要明确绩效考评结果的运用。制定绩效奖惩措施，奖优罚劣。各村、单位的绩效管理方案，于10月10日前报送一份到乡效能办备案。

（二）责任分解。组织力量对绩效管理工作目标进行细化分解，提出明确的质量和进度要求，建立责任分解制度、责任公示制度、责任追究制度等责任分解落实体系，促进工作目标的落实。各村和乡直办单位要结合实际将责任分解到相关责任人。

（三）运行监控。要进一步构建富有效率的行政运行机制，改善行政管理，优化行政服务，不断搞行政效能。要严格落实定期分析制度，每半年进行一次绩效运行情况分析，并形



成材料备查。

（四）绩效自评。每年年终，开展自评，并形成绩效工作自评报告，供年度联合评估时使用。

#### （五）评估（抽查）计分办法

1、对绩效管理实行千分制综合评估，其中绩效评估指标考核得分占40%（400分）（见附件1），目标管理指标考核得分占45%（450分）（见附件2），公众评议得分占15%，各项的得分须按所占权重比例折算后计入千分制汇总。察访核验根据督查部门平时督查情况进行扣分，最多扣200分，其中效能明察暗访及基础性工作检查评议可扣50分，县委督查室评议最多可扣20分，县政府督查室评议最多可扣20分，县人大相关委室评议最多可扣20分，县政协相关委室评议最多可扣20分，县监效办（重点项目督察组）评议最多可扣50分，县行政服务中心评议最多可扣20分。

2、绩效管理考评结果汇总的公式为：绩效管理考评得分=绩效评估指标考核得分×40%+目标管理指标考核得分×45%+公众评议得分×15%-察访核验扣分（扣分不超过200分）。

#### （六）实施绩效评估

1、指标联合评估。对我乡指标联合评估由乡经委和统计站负责，乡责任部门配合。责任部门在翌年2月底前，将采集的绩效指标数据报送有关责任单位和考评牵头单位。

2、公众评议。公众评议于第四季度组织开展，乡效能办配合国家统计局上杭调查队负责实施，公众评议结果须报经乡党委（扩大）会议审定后报送至县效能办汇总公开。

3、察访核验。察访核验工作由各责任单位配合效能办、监效办（重点项目督察组）、县委督查室、县政府督查室、县行政

服务中心，县人大相关委室、县政协相关委室，察访贯彻落实县委、县人大、县政府、县政协重大决策部署情况，完成各套班子安排的各项任务工作情况，以及机关工作效率与作风纪律等方面情况。并将平时的检查情况记入绩效台帐，统一在年度绩效汇总时进行奖分扣分。

（七）综合汇总。根据县委、县政府的发文通告，落实责任部门、责任领导、责任人的奖惩情况。

绩效管理工作在乡党委、政府的领导下，由乡机关效能建设工作领导小组负责组织协调，乡政府乡长任乡绩效管理工作领导小组组长，乡纪委书记任副组长，日常工作由乡效能办牵头，会同党政办、统计站等组成乡绩效管理工作小组及其办公室具体实施。各责任部门、责任领导和责任人要明确责任，确保绩效管理工作顺利开展，取得实效。

1、对各责任部门、责任领导、责任人绩效管理评估结果按得分高低的排名顺序，设一等奖1名，二等奖2名，三等奖3名进行奖励。

2、绩效奖金的分配。根据我乡实际情况及各村各单位工作人员的绩效考评情况，制定具体的分配方法。

1、提高认识。推行绩效管理是深化行政管理体制改革的重要内容，是全面贯彻落实科学发展观的重要举措，是促进我乡“五大战役”建设的重要保障，是推进政府管理创新的有益探索。各责任部门、责任领导、责任人要树立正确的绩效价值观，指把绩效管理作为行政管理的一项基本制度，增强责任意识，认真抓好落实。

2、认真实施。要建立健全绩效管理工作机构，按照绩效管理的工作步骤和绩效评估方案的安排，围绕自身职能和年度工作任务，加强日常的管理与运作，精心组织，认真抓好制度的落实，确保各项绩效目标的顺利实现和指标数据的真实、

准确、客观。

3、积极探索。推行政府及其部门绩效管理是一项创新性的工作，各责任部门、责任领导、责任人要以改革创新的精神积极探索，认真总结，积累经验，不断完善绩效考评体系。

## 乡镇执法绩效考评方案篇五

### (一)道德守则

1、牢记全心全意为人民服务宗旨，树立正确的人生观、价值观，热爱中国共产党，热爱祖国，热爱人民，热爱医疗卫生事业。

2、崇尚科学，开拓进取，团结合作，勇于奉献，自觉承担为人民健康服务的社会义务和职责。

3、遵守诊疗技术操作规范，合理检查，合理用药，科学施治。

4、恪守职业道德，一视同仁，全心全意为患者服务。

5、礼貌行医，不以职业牟利，不向患者索要馈赠，不开搭车药，搭车检查，拒收“红包”，自觉抵制各种商业贿赂行为。

6、注重医患沟通，保护患者知情权和保密权，关心、爱护、理解、尊重患者。

7、遵纪守法，遵守执业范围和类别，客观、真实、及时书写医疗文书，依法出具有关医学证明，依法开展诊疗活动。

8、勤奋学习，钻研业务，不断提高专业技术水平和服务水平。

9、履行职责，随时理解应对突发事件医疗救治的指令和义务。

10、履行社会义务，用心参与社会公益活动，宣传和普及卫生保健知识。

## (二)行为守则

1、在医疗场所或诊疗活动中应着装工作装，佩戴胸卡(标明姓名、科室、职务或职称等)。

2、仪表端庄，衣帽整洁。男医务人员不留胡须、长发，不穿背心、短裤、拖鞋等；女医务人员不浓妆艳抹，不留长指甲，着装忌薄、露、透。

3、提倡讲普通话，语言温和、清晰、亲切、通俗，使用尊称。

4、使用礼貌用语。

5、工作期间不进行非医疗性活动，不大声喧哗、聚众聊天，不在医疗场所及公共场所吸烟。禁止酒后从事医疗活动。

6、诊查患者时态度和蔼、神态自然，亲切耐心，举止优雅。

7、诊疗行为体现人文关怀，注意保护患者保密，检查前、后规范洗手，冬天要先暖手后检查。

8、严格落实医疗质量、医疗安全和医疗护理核心制度。

9、客观、真实、准确、及时、完整书写医疗文书，不得涂改、伪造、隐匿、销毁医疗文书及有关资料。

10、进行试验性临床医疗，需经医院批准并征得患者或家属同意，并签署知情同意书。

11、在医疗活动中发生医疗争议时，医务人员须立即向科室负责人报告，同时依法按程序处理，并向患者耐心解释说明，防止矛盾激化。

12、严格执行《医疗废物管理条例》、《医疗卫生机构医疗废物管理办法》。医疗废物须分类弃置，废弃的针头、刀片等锐器弃置于专用利器盒内，敷料、棉球、棉签等弃置于内衬黄色塑料袋的密闭容器内；易患感染性疾病患者使用后的敷料、棉球等弃置于双层黄色塑料袋内并加以警示标识。

医院实行定时考勤不定时抽查相结合。早8：30分，12点下班，下午2：30分上班，4：30点下班。点名不到者为迟到，每发现一次扣当事人5分。每月6天休班，经科主任同意。院委会成员向院办公室交休班条。在班人员抽查二十分钟不在岗，按休班处理，如累计旷班3次扣除当事人当月绩效工资。

如：打扑克牌、玩麻将，如发现一次扣当事人10分。上班期间不得干私活，如发现扣当事人10分。本院职工因工作或其他原因发生争吵，听从劝解者不追究，若不听劝阻，逐步升级有院内外人员参与者，不问谁是谁非，双方一律停班，凡在院内打架斗殴，闹事的，扣除当事人当月绩效工资。对不服从管理的报镇政府，区卫生局处理，后果自负。

发现其他科收款为私收款，发现一次扣除当事人当月绩效工资。停职检查者上报镇纪委，卫生局纪委处理，严重予以除名。收款室应严格按省物价局的规定收款，收款后开发票，项目务必填全填清，杜绝开假票，谁违反规定，所引起的一切后果自己承担。各科室每一天对帐，一日一清。

1、医务人员应树立讲礼貌、讲卫生的风尚，做到勤打扫、勤整理，持续室内外清洁。

2、用心维护公共财物及办公室卫生，做到不乱扔纸屑、果皮、不随地吐痰，室内及走廊不随意放置杂物。

3、院内卫生实行分区管理制度，卫生区由院办公室统一划分到各科，并职责到人，各卫生区域应持续洁净。

4、每周一或周六，院办公室将组织卫生检查小组成员逐科检查，当月如发现三次清扫不彻底，扣除该科室职责人的当月绩效工资50%，扣除该科室人员当月绩效工资的10%。

非本科室人员不得随便出入。药品应分类摆放，持续清洁，同类药品先进的先卖，近期失效的及时登记，报药库负责人，同时报告院长办。药库微机化管理，不定期抽查药品，发现药品短缺，扣该科室所有人员当月绩效工资。

所有开支报销均有院长签字即可报销，无院长签字任何人不得随便支取现金。否则，扣除财务科人员的当月绩效工资。

病假、意外伤害由对方赔偿的，休班期间一律没有工资。经调查核实，确为病假，工资照发，无奖金、无点名费，病假工资为区财政每月对每人的拨款数额。凡弄虚作假，开假病历者，一经发现核实，除停发工资，并交区卫生局处理。事假期间无工资，每月总工资除26天，休几天扣除几天。