

# 2023年公卫人员绩效考核方案(优秀5篇)

为了确保事情或工作有序有效开展，通常需要提前准备好一份方案，方案属于计划类文书的一种。写方案的时候需要注意什么呢？有哪些格式需要注意呢？下面是小编帮大家整理的方案范文，仅供参考，大家一起来看看吧。

## 公卫人员绩效考核方案篇一

随着社会进步和人民生活水平的提高，公共卫生事业的重要性也日益凸显。公卫部长作为公共卫生事业的领导者，其工作的质量和效率直接关系到人民群众的健康和生活质量。因此，建立一套科学合理的公卫部长绩效考核方案，对于推动公共卫生事业的发展具有重要意义。

公卫部长绩效考核方案的目标是通过对公卫部长在公共卫生事业中的工作表现进行全面、客观、科学的评估，以激励公卫部长不断提高工作质量和效率，促进公共卫生事业的发展。

### （一）政策制定能力

公卫部长作为公共卫生事业的领导者，其政策制定能力是其工作的核心能力之一。因此，考核公卫部长的政策制定能力，是公卫部长绩效考核的重要内容之一。

考核指标：

- 1、政策制定的针对性和实效性；
- 2、政策制定的科学性和前瞻性；
- 3、政策制定的可操作性和可行性。

### （二）组织协调能力

公卫部长需要具备组织协调能力，能够有效地组织和协调各个部门、各个机构之间的工作，确保公共卫生事业的顺利开展。

考核指标：

- 1、组织协调工作的能力和水平；
- 2、组织协调工作的效果和成果；
- 3、组织协调工作的团队合作能力。

### （三）工作业绩

公卫部长的工作业绩是考核公卫部长绩效的重要内容之一。公卫部长需要具备丰富的工作经验和深厚的专业知识，能够有效地推动公共卫生事业的发展。

考核指标：

- 1、工作业绩的数量和质量；
- 2、工作业绩的影响力和影响范围；
- 3、工作业绩的创新性和实用性。

### （四）职业道德

公卫部长作为公共卫生事业的领导者，其职业道德和职业操守是其工作的重要保障。因此，考核公卫部长的职业道德和职业操守，是公卫部长绩效考核的重要内容之一。

考核指标：

- 1、职业道德的廉洁性和正直性；

2、职业操守的严谨性和规范性；

3、职业道德和职业操守的影响力和表率作用。

公卫部长绩效考核的方法应该既客观又科学，能够反映公卫部长在公共卫生事业中的真实表现。

### （一）问卷调查法

问卷调查法是一种常用的考核方法，通过向公卫部长的下属、同事、上级、业务合作伙伴等相关人员发放问卷，了解公卫部长在工作中的表现和评价，从而得出科学客观的考核结果。

### （二）工作报告法

工作报告法是一种直接观察和评价公卫部长工作表现的方法。公卫部长应该定期向上级汇报工作情况和成果，上级可以通过对工作报告的评价，来评估公卫部长的工作表现。

### （三）综合评价法

综合评价法是一种将多种考核方法相结合，综合评价公卫部长工作表现的方法。通过将问卷调查法、工作报告法、实地考察法等多种考核方法相结合，得出综合评价结果，从而更加客观和科学地评估公卫部长的工作表现。

公卫部长绩效考核的结果应该得到充分的利用，促进公共卫生事业的发展。

### （一）激励机制

公卫部长绩效考核的结果应该与激励机制相结合，通过给予公卫部长适当的奖励或晋升，来激励公卫部长不断提高工作质量和效率，促进公共卫生事业的发展。

## （二）改进措施

公卫部长绩效考核的结果应该为公卫部长提供改进措施和建议，帮助公卫部长发现自身存在的问题和不足，及时采取措施加以改进，提高工作质量和效率。

## （三）经验总结

公卫部长绩效考核的结果应该为公共卫生事业的发展提供经验总结和借鉴，帮助公共卫生事业吸取成功经验和教训，推动公共卫生事业的发展。

建立一套科学合理的公卫部长绩效考核方案，对于促进公共卫生事业的发展具有重要意义。公卫部长绩效考核应该既客观又科学，反映公卫部长在公共卫生事业中的真实表现。公卫部长绩效考核的结果应该得到充分的利用，促进公共卫生事业的发展。

## 公卫人员绩效考核方案篇二

根据《平罗县其他事业单位设施绩效工资实施意见》（平政发【2014】号），以及《平罗县其他事业单位实施绩效工资实施意见办法》（平人社发【2014】69号）文件精神，为充分调动广大干部工作的积极性和主动性，切实发挥绩效工资的激励导向作用，结合我局实际，制定本实施方案。

### 一、指导思想

以事业单位绩效工资实施为契机，在县人事局、财政局核定的绩效工资总量内，建立符合其他事业单位的绩效考核机制、工资水平合理决定机制和有效的激励约束机制，充分发挥绩效工资的杠杆作用，真正做到干与不干不一样、干多干少不一样、干好干坏不一样，激励广大干部爱岗敬业，扎实工作，开拓进取，积极主动地完成各项工作任务，努力推动各项工

作持续健康快速发展。

## 二、分配原则

1、坚持“按劳分配、效率优先、兼顾公平”的原则。奖励性绩效考核工资分配以个人年度工作目标责任和日常工作业绩作为主要依据，多劳多得，优绩优酬，适当拉开分配差距，向责任重大岗位、业绩突出的人员倾斜。

2、坚持“公平、公正、公开”的原则。绩效工资考核分配过程实行阳光操作，考核结果由节能检测中心张榜公布，切实做到公平、公正、公开。

3、坚持“科学合理”原则。绩效考核工资分配方案要统筹兼顾节能检测中心各类人员之间绩效工资分配关系，力求科学合理，并根据工作人员的实际情况，逐步完善分配方案。

## 三、奖励性绩效工资分配的对象、额度及构成

(一)奖励性绩效工资分配对象：节能检测中心事业编制在册、在岗工作人员(名单附后)。

(二)奖励性绩效工资分配额度：

节能检测中心现有事业编制在岗、在编工作人员6名□201x年1月至12月绩效工资总量为153086元。其中：基础性绩效工资总量107160元，奖励性绩效工资总量45926元。

(三)奖励性绩效工资发放形式：

绩效工资由基础性绩效工资和奖励性绩效工资两个部分组成，其中基础性绩效工资按标准每月发放，奖励性绩效工资按实际情况考核后予以发放。

## 四、奖励性绩效工资分配办法

奖励性绩效工资由管理岗位(责任)补贴、日常工作量(任务)补贴和年终业绩奖励补贴三个部分构成。其中管理岗位(责任)补贴、日常工作量(任务)补贴每月造册发放。

### (一)管理岗位(责任)补贴

1、管理岗位(责任)补贴总额：管理岗位(责任)补贴占奖励性绩效工资构成的5%，2014年总额为 $141516 \times 5\% = 7075.8$ 元。

2、管理岗位(责任)补贴的计算：现有股级干部9名，每月每人管理岗位(责任)补贴65元，全年总计 $65 \times 9 \times 12 = 7020$ 元。

此项余额部分( $7075.8 - 7020 = 55.8$ 元)作为年终业绩奖励补贴。

### (二)日常工作量(任务)补贴发放办法

1、日常工作量(任务)补贴总额：日常工作量(任务)补贴占奖励性绩效工资构成的85%，2014年日常工作量(任务)补贴总额为 $141516 \times 85\% = 120288.6$ 元。

2、日常工作量(任务)补贴构成：包括出勤情况、正常工作量、超时工作量(加班)，考核按《东街街道干部管理办法》实施。

3、日常工作量(任务)补贴发放计算：对遵守考勤制度、按时完成工作任务、无纪律处分的人，每月发放个人奖励性绩效工资的85%；对受街道通报批评的人，扣除当月奖励性绩效50元；对受区级以上通报批评的人，扣除当月全部奖励性绩效工资。

五、其他需完善调整及未尽事宜，由街道党政班子会议研究决定后执行。

熟读唐诗三百首，不会做诗也会吟。为大家分享的6篇事业单位绩效工资考核分配方案6篇通知就到这里了，希望在事业单位绩效工资分配方案的写作方面给予您相应的帮助。

## 公卫人员绩效考核方案篇三

### 一、环境卫生(40分)

#### 1. 寝室布置

寝室布置为宿舍评比的必要条件，凡未进行布置的不得被评为“四星”以上，且不得评为文明宿舍。

#### 2. 卫生情况(40分)

有下列情况的按规定扣分，直至该项分数扣完：

- (1) 不叠被子，一人次扣5分；被子叠放不整齐扣2分；
- (2) 未扫地，扣10分；未倒垃圾、厕纸扣5分；
- (3) 从楼上向下扔杂物，一人次扣10分；
- (4) 将饭菜带入宿舍，一人次扣10分。

### 二、遵守纪律(30分)

有下列情况的按规定扣分，直至该项分数扣完：

- (1) 不按时起身、按时早锻，一人次扣5分；
- (2) 不按时就寝，熄灯后室内有嘈杂声，或做其他事情，每(人)次扣5分；
- (3) 擅自离宿，擅自带外人留宿，一人次扣10分；

(4)情趣低下，说粗话、脏话，看格调低下或与学习无关的书刊，一人次扣5分；

(6)在宿舍内抽烟、喝酒、赌博，一人次扣10分；

(7)在宿舍区内调兴打闹、打球，一人次扣5分；

(8)不服从舍管处管理人员及学生干部的管理和检查，一人次扣5分；

### 三、安全保卫(10分)

(1)因安全意识薄弱，造成失窃现象，扣10分；

(2)不及时关锁门窗、橱柜，每次扣5分；

(3)不按规定时间进入宿舍(履行相关手续者除外)，一人次扣5分；

(4)随便乱拿他人钱、物，一人次扣5分；

(5)发生安全事故，不及时向舍管处管理人员或老师汇报，扣10分。

### 四、爱护公物、节约水电(20分)

(1)故意损坏公物，视情节轻重扣5——20分；

(2)不节约用水，不及时关好水龙头，每次扣5分；

(3)不节约用电，不及时关灯，每次扣5分。

五、若有其他违纪行为，比照上述规定扣分。

六、有下列违纪情况的，除扣分外，取消住宿资格：



- (1)晚上擅自离宿外出的，擅自带外人留宿的；
- (2)翻越围墙、铁栅栏的；
- (3)偷窃他人钱物的；
- (4)在宿舍内点蜡烛，使用打火机等明火的；乱拉乱接电线及使用电器设备的；
- (5)故意损坏公物，造成较大损失的；
- (6)打架斗殴的；看不健康书刊的；在宿舍宣扬凶杀、迷信、淫秽色情等不健康思想的；
- (7)一般违纪累计达到三次的。

七、检查记载表由值日组长检查前到舍管处领取，检查结束交舍管处，舍管员每天第一课将前一天的汇总表(具体写明扣分原因)交政教处。

## 环卫人员绩效考核方案篇四

为积极推进客运源头服务管理机构绩效工资制度，切实提升客运站全体干部职工的工作效率，确保服务质量和管理能力得到进一步提高。根据《武隆县人民政府办公室关于印发武隆县其他事业单位绩效工资实施方案的通知》(武隆府办发[2014]132号)、《武隆县人力资源和社会保障局武隆县财政局关于印发武隆县其他事业单位实施绩效工资若干问题的处理办法的通知》(武隆人社发[2014]210号)和《重庆市交通委员会关于印发〈重庆市交通行业事业单位及工作人员绩效考核指导意见(试行)〉的通知》(渝交委人[2014]76号)等文件精神，结合我单位的实际情况(自收自支的事业单位)，科学按制定职工绩效考核实施方案，逐步建立起较完善的绩效考核体制、机制，确保绩效工资制度的顺利、平稳实施，

制订本绩效工资分配及考核办法。

特此通知

## 公卫人员绩效考核方案篇五

随着医疗卫生事业的不断发展，公共卫生科作为一门重要的学科，日益受到人们的关注。公卫科的工作涉及到卫生教育、疾病预防、健康管理等多个方面，其工作的重要性和复杂性不容小觑。为了更好地评估公卫科的工作效果，提高工作质量和效率，制定一套科学合理的绩效考核及分配方案显得尤为重要。

### 1、绩效考核指标的制定

绩效考核指标是绩效考核的核心，其制定应该考虑到科室工作的特点和实际情况。公卫科的工作内容比较多样化，应该根据不同的工作内容制定不同的指标。例如，对于卫生教育工作，可以制定“宣传教育覆盖人数”、“宣传教育效果”等指标；对于疾病预防工作，可以制定“疫苗接种率”、“疾病监测报告及时率”等指标；对于健康管理方面的工作，可以制定“健康检查率”、“健康档案建立率”等指标。通过科学、合理的指标制定，可以更好地反映出公卫科的工作效果，为绩效考核提供有效的依据。

### 2、绩效考核指标的权重设定

在制定绩效考核指标时，需要给各个指标设定不同的权重，以反映出各个指标的重要性。权重设定的原则是根据指标的重要性的科室的实际情况来确定。例如，对于公卫科的工作来说，卫生教育、疾病预防和健康管理三个方面的工作都很重要，但在具体实施中，可能会存在某些方面的工作难度较大，或者某些方面的工作对科室的贡献度较高，因此需要适当调整各项指标的权重。

### 3、绩效考核指标的评价方法

绩效考核指标的评价方法是衡量绩效考核指标的重要手段。评价方法应当具有科学性、客观性和可操作性。例如，对于“宣传教育效果”这一指标，可以采用问卷调查的方式进行评价；对于“疫苗接种率”这一指标，可以通过医疗记录进行评价；对于“健康检查率”这一指标，可以通过统计医疗检查记录进行评价。通过科学、合理的评价方法，可以更好地反映出公卫科的工作效果，为绩效考核提供有效的依据。

### 4、绩效考核结果的统计和分析

绩效考核结果的统计和分析是绩效考核的最终环节。通过对绩效考核结果的统计和分析，可以了解公卫科的工作效果，为科室的管理和改进提供重要的参考依据。例如，可以通过对各项指标的得分情况进行比较，找出工作中存在的不足之处，制定相应的改进措施；可以通过对各项指标得分的综合分析，制定出相应的绩效奖励和惩罚措施。

#### 1、分配方案的制定原则

分配方案的制定应当遵循公平、公正、公开、有效的原则。公卫科是以团队协作为基础的科室，因此在分配方案的制定中，应当充分考虑到团队的整体贡献和个人的贡献。同时，应当根据绩效考核结果，合理分配奖励和惩罚，激发工作积极性和创造性。

#### 2、分配方案的实施方式

分配方案的实施方式可以采用多种形式，如资金奖励、荣誉称号、职务晋升等。具体的实施方式应当根据公卫科的实际情况进行选择。例如，对于绩效考核表现优秀的团队和个人，可以给予适当的资金奖励；对于表现不佳的团队和个人，可以采取适当的惩罚措施。同时，可以通过荣誉称号和职务晋

升，激励团队和个人的工作积极性和创造性。

### 3、分配方案的监督和评估

分配方案的监督和评估是分配方案的重要环节。通过对分配方案的监督和评估，可以及时发现和纠正工作中存在的不足之处，确保分配方案的公平性和有效性。例如，可以通过对分配方案的执行情况进行定期检查和评估，发现存在的问题，并及时进行纠正和改进。

总之，制定一套科学合理的公卫科绩效考核及分配方案，对于提高公卫科的工作效率和质量，促进公共卫生事业的发展具有重要的意义。希望公卫科的管理者能够认真制定和执行绩效考核及分配方案，为公卫科的发展注入新的活力。