

宁波市卫生行业薪酬改革 医院实行绩效年薪制 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/229/2021_2022__E5_AE_81_E6_B3_A2_E5_B8_82_E5_c108_229107.htm 医学博士、骨科主任医师颜昌义来到开发区中心医院刚刚两个月，就开展了近60台手术。这位48岁的医生在北京空军总医院等三级甲等医院工作20年，在人工关节、骨肿瘤的保肢治疗上有着较深造诣。昨天，该院院长叶溱开心地告诉记者，在以颜昌义为首的骨科医疗组努力下，现在骨科病房住得满满的，医院打算将床位数再翻一番。这是年初医院实行全员绩效年薪制带来的新气象。 转贴于 学生大求职站 <http://job.studa.com> 这一做法彻底端掉了全院250多名医务人员的大锅饭，具有示范意义。因为它使我市卫生行业里薪酬分配改革首度破冰。据介绍，该院的效益年薪最高达30万元，最低也有3万元。年薪包括工资、奖金以及现金发放的各种福利费三块。职工的工资与岗位、职称挂钩；奖金与效益、贡献挂钩；福利与服务年限、岗位、职称及贡献等综合因素挂钩。为此，医院制定了10多条考核细则来调整奖金的发放，拉开年薪差距。医疗成本是否下降，药品占比是否有效控制，平均处方是否下降，医疗质量是否有效提高，红包、回扣是否有效杜绝，病人满意度是否提高等都以具体的分值得以量化。这些也与医务人员的年薪高低直接挂上了钩。一批有着真才实学的医学专家、中层干部、护士长按自己的劳动质量论价，拿到了较高的效绩年薪。同时，也有两名医生因工作纰漏考核不合格，被降级处理，最后自动辞职。绩效年薪制的推出，改变了人浮于事，干好干坏一个样的现象，使医务人员的自身价值得到

具体体现，极大地推动了医院发展。现在，医院里副主任医师职称以上人员就有35人，其中医学博士5人。绩效年薪制对顶级的医学专家采取灵活政策。博导严以群在上海工作，是国内著名肝科专家，每月来坐诊10天。他的加盟带动了该院肝胆外科的快速发展，吸引众多病人慕名而来。绩效年薪制的实施使医务人员以病人为中心开展诊疗服务。这带来的直接效果是：人均医疗费用的直线下降和业务量的总体上升。昨天，来自医院的报表提示：7月份平均处方值为77.14元，药品占比下降到58

100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 www.100test.com