

汕头博德眼科医院  
SHANTOU BALDER EYE HOSPITAL

## 汕头博德眼科医院后勤保障科管理制度

为进一步提升后勤保障服务质量，做好临床服务工作，切实满足医院建设和发展需要，结合科室情况，特制定本制度。

一、本制度适用于后勤保障科全体员工。

二、后勤保障科人员职业行为规范。

1、严格遵守医院各项规章制度，服从上级的指示、命令和工作调整。

2、树立良好的服务临床一线意识，保证后勤服务工作的有序性和高效性。

3、充分理解自己的工作责任与义务，不回避责任，在规定期限之内按质按量完成上级交付的工作，主动以主人翁的态度落实、执行和完成各项工作任务。

4、主动学习，熟悉掌握从事本职岗位的专业知识（基础知识、业务知识、关联知识）。

5、按时上下班，上班时间坚守工作岗位，不迟到、早退、脱岗、旷工，中途外出需报备科室负责人。

6、诚实正直、以身作则、克己奉公、乐于助人。

7、廉洁守法，不酗酒肇事，爱护公务，不拿公物做人

情，杜绝“吃拿卡要”不正之风。

8、讲文明礼貌，保持工作区清洁，严禁在医院吸烟，创造良好的办公环境。

9、团结同事，发扬团队协作精神，在本部门内和关联部门间与同事要有相互配合及协作的态度。建立良好正当的人际关系，创造和谐的工作环境。

10、建立良好的个人工作支持系统，处理问题既坚持原则又有足够的灵活性。

11、认真完成领导交办的其他有关工作。

### 三、绩效奖励与处罚管理规定。

后勤保障科绩效奖励与处罚管理规定参考《后勤保障科月度考核评分表》，考核项目基础总分为 100 分，额外加分项目分值为 20 分，额外扣分项目分值为 20 分。考核等级与考核分值：(1) 优秀等级：90-120 分；(2) 良好等级：70-89 分；(3) 合格等级：60-69 分；(4) 不合格等级：<60 分。

(一)有下列情形之一的给予加分，当月最多可加 20 分。

- 1、服务之星、微笑之星：每次加 10 分；
- 2、创新建议（被采纳）：每项加 5 分；
- 3、参与公益扶贫活动：每次加 5 分。

(二)有下列情形的给予相应扣分。

1、工作量。本考核项目分值为 10 分，参考相关工作报表数据进行扣分。参考评分标准，结合实际酌情评分，当月最多可扣 10 分；当月考核评分分值 <6 分，取消当月优秀等级资格；当月累计扣分  $\geq 8$  分，取消当月绩效考核奖励。

**2、工作执行力、工作质量。**本考核项目分值为 30 分，考核内容包括：是否胜任工作要求（业务综合能力、专业技能/技术、沟通协调能力等）；是否按时按质完成各项工作任务；是否认真落实执行工作，积极跟进并及时反馈工作情况；是否出现工作差错或失误并造成不良或严重影响，或给医院造成重大损害、损失；工作报表等相关数据报表完成情况（质量、时效）等。当月考核评分分值 < 18 分，取消当月优秀等级资格；当月累计扣分  $\geq 20$  分，取消当月绩效考核奖励。

**3、行风表现。**本考核项目分值为 50 分，参考评分标准，结合实际酌情评分，除遇本制度第三条第（二）款第 7 项规定的扣罚情况外，当月最多可扣 50 分；当月评分分值 < 30 分，取消当月优秀等级资格；当月累计扣分  $\geq 35$  分，取消当月绩效考核奖励。

**4、服务意识。**本考核项目属“行风表现”项目子项目，占比分值为 10 分。考核内容包括：是否具备行政服务临床、后勤保障支持的服务意识，以及服务表现等。参考评分标准，结合实际酌情评分，每次扣分  $\geq 2$  分，当月最多可扣 10 分。

**5、考勤、出勤率。**本考核项目分值为 10 分，迟到、早退、缺卡（均属考勤异常）：每次扣 2 分，

(1) 3 次  $\leq$  当月考勤异常次数 < 6 次，取消当月优秀等级资格；

(2) 当月考勤异常次数  $\geq 6$  次，取消当月绩效考核奖

励。

（参考评分标准，依据医院考勤请假管理制度、查岗管理制度，结合实际酌情评分，当月最多可扣 10 分。）

**6、工作投诉事件。**本考核项目属额外扣分项目，分值为 20 分，每宗投诉事件，根据事件严重性及影响程度酌情评分，当月最多可扣 20 分；当月累计扣分 > 10 分，取消当月绩效考核奖励。

**7、工作态度与纪律，团队协作精神、工作配合度。**工作态度是否端正、积极、有责任心；是否遵守工作纪律，遵循工作流程；是否服从工作安排及服从度；是否具备团队协作精神；是否积极配合工作及配合情况等。凡不服从科室整体工作安排且无正当理由，工作不积极主动，存在工作推诿、工作不配合等不良现象，影响医院工作进度和质量的，造成科室管理工作被动的，实行“一票否决”，扣罚 100 分，取消当月绩效奖金。

**8、连续两个月考核不合格的，取消当月绩效奖金及浮动工资。**

**9、连续三个月考核不合格的（一个考核周期考核不合格，业务综合能力、专业技能/技术能力等无法胜任工作岗位要求的），按照法律法规解除劳动合同。**

**本制度自 2022 年 4 月 1 日起执行。**