

《广州 XX 医院各岗位职级薪酬升降的具体规定》

全体员工薪酬晋级降级通用标准

一 晋级标准

- 1 三年内未调整工资，三年院龄期满后直接调一级
- 2 非协议类的新员工转正后，次月在原职级上调一级
- 3 被董事长提议或者总经理和分管副总（总监）同时提议晋薪者，直接上调一级
- 4 本序列中，每季度积分制的积分排序在前 5%以内者，直接调一级
- 5 一年内从无请假（正常休假除外、调休假在 15 天内）、迟到早退现象者，上调一级
- 6 任何情况下，半年内只能上调一次。如多重条件均合乎晋级者，半年内只能择一晋升一次

二 降级规定

- 1 因为个人失误给医院造成 5 万元以上经济损失者（由医院认定），降一级
- 2 触犯《员工手册》中 **☒☒☒** 条款者，降一级

3 一个月内被顾客或者内部员工有效投诉 2 次，或者一季度累计 3 次者，降一级

三 取消晋级资格的规定

1 旷工 2 天者，半年内无晋级资格

2 一个月内触犯《员工手册》中 **☒☒** 2 次者，或者 **☒** 条款 3 次者，半年内无晋级资格

3 5 人以上的部门绩效考核中，连续三个月位居本部门最末者，半年内无晋级资格

四 特别规定

对于工资已经上调到本职级最高上限的员工，可以用晋级奖金形式替代跳级。奖金额度为该职级现有级差的 10 倍。
获得晋级奖金的员工，间隔期必须满一年。奖金在年度一次性发放。

(如：张三最高职级工资为五档工资 2500/月，与四档级差为 300，则其晋级奖金为 3000 元。)

除以上通用标准外，各岗位可以按下列具体规定对照执行。（红色标记的岗位，为协议工资，不在本规定中）

职 系	岗 位		晋 级 降 级 具 体 规 定		备 注
			晋 级 规 定	降 级 规 定	
行 政 服 务 系 列	行 政 总 务 部	行政总监			
		行政助理	1 连续 2 个季度被评为优秀员工，调一级 2 本部门工作计划绩效考核分值 90 分以上，累计到 10 个月，调一级	1 一年内，医院公开下发和上送的各类文书，出现处理错误达 5 次，降一级 2 把领导交办的重大事情，造成严重失误，被总经理或者大会公开点名批评的，降一级	
		网络管理员	1 连续 2 个季度被评为优秀员工，调一级 2 对医院的 PC、监控、有线电视、LED 屏、会议室所有设施、电话等设备，每季度普修维保一次，且 1 年内返修率（设施总件数套/返修件套）低于 5%，调一级 3 配合医院重特大营销活动，独立完成终端音效任务且无差错累计 10 次，调一级 4 通过学习，同时胜任 3 种本部门其他岗位的，并服从工作安排的，调一级（认定标准以取得国家相关执业证书，或者总监裁定合格为准，一次性）	在配合医院重特大营销活动中，因为终端音效出现无法使用、断网、效果质量差等重大失误 1 次，降一级	

		<p>总务/宿舍管理</p>	<p>1 连续 2 个季度被评为优秀员工，调一级</p> <p>2 食堂、宿舍总费用按前 6 个月人均数为基数，连续 6 个月控制在基数范围内，调一级</p> <p>3 宿舍管理科学有效，服务周到及时，一年内员工满意度有 10 个月超过 90%，且成本在预算内，调一级</p>	<p>1 食堂、宿舍总费用按前 6 个月人均数为基数，6 个月内超过额定指标 5 万元，降一级。6 个月后再归零计算</p> <p>2 对员工专家入住不做事前准备，导致出现房源安排不及时影响正常入住 3 次，降一级。</p> <p>3 每周一次的宿舍安检维护不到位，导致出现员工宿舍被盗、起火、煤气泄漏、电器损毁等事故并造成 2000 元以上经济损失或者人员伤亡，出现 1 次降一级</p>	
		<p>电工/维修</p>	<p>1 连续 3 个季度被评为优秀员工，调一级</p> <p>2 通过学习，同时胜任 3 种本部门其他岗位的，并服从工作安排的，调一级（认定标准为取得国家相关执业证书，或者总监裁定合格）</p>	<p>1 因为工作失误，导致无法供电，一线临床设备不能使用并造成重大损失的（具体指使用等待时长超过 30 分钟，或者直接经济损失 5 万元以上），降一级</p> <p>2 维修响应时间滞后 30 分钟，一年内累计达到 10 次的，降一级</p>	

	司机	<ul style="list-style-type: none"> 1 安全行车 1 年内无任何交通事故,调一级 2 连续 3 个季度被评为优秀员工,调一级 3 接送客人准点率达到 98%,且累计达到 300 批次,调一级(以接送客人登记簿上客人签字为准) 	<ul style="list-style-type: none"> 1 行车违章半年内超过 2 次,降一级 2 出现安全事故 1 次,降一级 	
	厨师	<ul style="list-style-type: none"> 1 员工连续 3 个月午餐订餐率达到 80%,调一级(员工应该午餐人数以人力部当月考勤为准) 2 员工对食堂满意度调查中,满意度在 85% 及以上的,累计达到 10 个月,调一级 	<ul style="list-style-type: none"> 1 食堂从业检查 2 次未达标者,降一级 2 出现重大食物安全问题(5 人以上集体中毒、20 人以上腹泻、呕吐等),降一级 3 无故误餐超过 15 分钟,降一级 4 食品和厨具不分类存放导致食物变质、过期或掺杂异物;出现夹生饭、臭味菜肴累计 2 次,降一级 	
	厨工	<ul style="list-style-type: none"> 1 连续 2 个季度被评为优秀员工,调一级 2 食堂工作满意度在 80% 以上,连续工作满 18 个月,调一级 		
人 力 部	人力资源总监			
	招聘主管	<ul style="list-style-type: none"> 1 招聘核心员工(临床医师、现场咨询师、总监及以上管理者)累积达到 5 个,调一级 2 一年内招聘员工到岗率达到 80%,调一级(总经理签批的岗位需求与到岗数之比) 	<ul style="list-style-type: none"> 1 一年内,员工到岗率低于 50%,降一级 	

			3 连续 3 个月完成当月招聘任务的,调一级		
	人事助理		1 连续 2 个季度被评为优秀员工,调一级 2 一年内,员工考勤、保险、医护执业证件管理差错不超过 5 起,调一级 3 积极主动开发资源招聘新员工,以个人资源招聘员工每达到 20 个入职,调一级		
	财务总监				
财 务 部	会计		1 总账会计每月提供财务报表中,经营分析篇幅不少于 1000 字。被领导批转的原创医院财务经营分析文章累计达到 5 万字,调一级。 2 对于医院成本管理提出对应的合理化建议,被医院采纳的累计达到 10 条后,调一级。 3 业务水平持续提高,拿到高一级别职业资质(以国家认定的证书为准),调一级	1 出现重大财务危机,未能提出预警,从而导致医院蒙受 10 万元以上经济损失,降一级	
	出纳		1 一年内,钱、账为零差错,且服务员工文明有礼,热心周到,一年内员工对其零投诉,调一级。 2 连续 2 个季度被评为优秀员工,调一级	1 收银收到假币未及时发现,金额超过 500 元,降一级 2 钱款出现差错,金额超过 500 元,降一级 3 被点名投诉 3 次,降一级	

	收银员	<p>1 连续 2 个季度被评为优秀员工，调一级</p> <p>2 一年内顾客零投诉，且个人在部门绩效中每月保持在 85 分以上，调一级</p> <p>3 严格按财务规定办事，发现违纪现象及时报告，为医院挽回经济损失 5 万元以上，调一级</p>	<p>1 收到假币 2 次，或者累计达到 500 元，下调一级</p> <p>2 未能唱收唱付，引发顾客纠纷 2 次，或者被有效投诉 3 次，降一级</p>	
	统计	<p>1 连续 2 个季度被评为优秀员工，调一级</p> <p>2. 数据每月 5 日 前按规定报出，全年累积差错不超过 4 处，调一级</p>	出现重大数据统计失真，导致医院决策错误的，降一级	
	采购员	<p>1. 物资保障性高，未雨绸缪，部门需求按总经理签批日期在指定时间内得到有效满足，全年无一起拖延，全年投诉不超过 1 次，调一级</p> <p>2 连续 2 个季度被评为优秀员工，调一级</p>	与供应商关系清白友好，发现 1 起吃拿卡要现象，无论金额大小，降一级。	
	仓管	<p>1 连续 2 个季度被评为优秀员工，调一级</p> <p>2 仓库产品一年内无霉烂，无过期，账物相符，专项检查合乎 A 类库管整理标准，调一级</p>	出现霉烂、过期、人为损毁物品，金额达到 1 万元的，降一级	
总 经 办	总经理			
	院长			
	副院长			
	整形经营总监			

		无创经营总监				
		总经理秘书	<p>1 围绕医院月度重点工作，自觉运用工具抓督办，受到总经理表扬累计 5 次的，调一级</p> <p>2 下发或者上送前，复核总经理签署的重要文件（即以医院名义发出的文件），发现明显错误并及时改正，累计 3 次的，调一级（以留存的纸质版本为依据）</p>			
运营系列	经营中心	总监				
		皮肤经营主任				
		无创经营主任				
		牙科经营主任				
		数据统计	<p>1 数据每月 5 日前按规定报出，全年累积差错不超过 4 处，调一级</p> <p>2</p>	出现重大数据统计失真，导致经营中心决策错误的，降一级		
	信息管理员					
	企划部	营销中心总监				
		企划部经理				
		平面设计师	<p>1 全年作品二稿通过率达到 70 %，调一级（以部门总监认可为准）</p> <p>2 累计作品达到 600 件（以医院公开使用的为准），调一级</p>			
		文案策划	1 原创文案达到 120 篇，且字数不少于 10 万字，（1 副图片折合字数 200），调一级			

			2 全院范围的大型活动策划创意案（指 50 人以上的活动）能一稿、二稿通过，累计在 8 次的，调一级 （以部门总监认可为准）		
		影视编辑	1 全年影视作品二稿通过率达到 70 %，调一级 （以部门总监认可为准） 2 公开的影视作品累计达到 30 件（个别包含多个视频拍摄及制作），调一级		
市 场 部		经理			
		专员	1 一年内，完成业绩超过目标任务 100%，调一级 2 一年内，开发新诊顾客消费达到 400 万（指当年开发的顾客在一年内消费的总额度），或者累计达到 200 个新诊，调一级	连续 2 个季度，无法完成业绩目标任务的，降一级	
电 子 商 务 部		总监			
		副总监			
		项目主管 （由总监、副总监兼任）	1 网络策划		
		经理	技术组负面处理合乎“及时有效节约”的规定，累计 12 次，调一级		
		设计			
		网页前端制作 程序			

		竞价主管		
		竞价员		
		网络编辑		
		策划		
		优化专员		
新 媒 体	新媒体主管	<ul style="list-style-type: none"> 1、 新媒体年度总业绩超过计划基本任务目标的 50%，调一级 2、 官微粉丝总量以目前基数为准，每年绝对增量达到 1.5 万人，调一级 	年度只完成基础目标任务的 50%以下，降一级	
	第三方渠道推广	<ul style="list-style-type: none"> 1、 合作渠道的年度总业绩超过年度基础目标的 50%，调一级 		
	新媒体文案编辑	<ul style="list-style-type: none"> 1、 订阅号发文量每天不低于 3 篇 ，其中原创不低于 1 篇， 一年内人均原创累计达到 300 篇（以直接上级签发的文章为准），调一级 2、订阅号总量增加的基础上，咨询量每月递增 5%，满一年调一级 3、阅读量持续提升，全年总阅读量同比增长 50%，调一级 		

	新媒体咨询	1 来诊转化率持续增长,并且个人年度业绩不低于 万元,一年后调一级		
电 网 部	电网部经理			
	网络咨询			
	电话销售			
	夜班网络咨询			
现 场 咨 询 部	现场咨询主任			
	现场咨询师			
	现场咨询助理			
	二部科室咨询			
客 服 部	主任			
	纠纷处理员	1 挽留退款客户金额累计达到 50 万,可上调一个档。 2 纠纷客户二次开发累计达到 80 万可上调一个档。(只算当天开发的项目、跟单时期 3 个月内)		退 款 客 户 包 括： 1、未做治疗：未消费的客户。 2、所有已治疗完毕或正在治疗的客户：在接触客户投诉时，客户有强烈意愿要求退款，并在投诉单据上明确注明自己退款诉求的。 纠 纷 客 户 包 括： 接到不满意客户时，该项目修复另外增加项目、或开发其他项目。
	满意度调查专员	1 个人根据顾客满意度调查结果,提出建设性改进意见,并被医院采纳累计 10 项,可上调一个档。	连续 3 个月不能完成 100 个规定任务的,降一级	除了每月规定 100 个, 额外增加数量计入考核指标。

			<p>2 电话满意度调查在完成规定的每月 100 个基础任务之上，每月另外增加完成 30 个，持续满半年，调一级（跳级后基数再行协商）</p> <p>3 4 大科室满意度调查总数增加 30 份每个月，持续半年，可上调一个档</p>		
		会员服务专员			
		会员活动管理			
	导医部	主管	<p>1 开展创新服务，一年内推出 3 种以上医院认可的创新服务并实施成功，调一级</p> <p>2 团队稳定，年度流失率控制在 30%以内（调岗不在之列），调一级</p> <p>3 带领导医积极学习，输送导医进网电咨询、现场咨询助理团队累积达 3 名时，调一级</p>	<p>1 一月内导医被客户投诉超过 3 起，降一级</p>	
		导医	连续 3 个月获得“微笑之星”，调一级	<p>1 一年内本人被点名投诉累计达 3 次及以上，直接降一级。一年后记录清零</p> <p>2</p>	
护理序列	护理部	护理部主任			<p>护理职系晋级的准入条件： （含各部门中的护理岗位）</p>
		手术室护士长	<p>1 本护理单元综合考试分数第一，调一级</p> <p>2 顾客表扬累积达到 30 次，调一级</p> <p>3 考试分数列入部门晋级分配指标之中的，</p>		<p>1 本季度内被有效投诉不超过 2 次</p> <p>2 职级晋升考试分数不低于 90 分</p>

			调一级		3 本季度考勤缺陷不超过 5 次，累积缺勤时间不超过 3 天。 4 按准入后 30%的比例指标，分值从高到低 取名次
		手术室护士	1 顾客表扬累积达到 30 次，调一级 2 考试分数列入部门晋级分配指标之中的，调一级		
		手术室副护士长	1 本护理单元综合考试分数 2 次蝉联第一，调一级 2 顾客表扬累积达到 30 次，调一级 3 考试分数列入部门晋级分配指标之中的，调一级		
		供应室护士	1 顾客表扬累积达到 30 次，调一级 2 考试分数列入部门晋级分配指标之中的，调一级		
		住院部护士长	1 本护理单元综合考试分数第一，调一级 2 顾客表扬累积达到 30 次，调一级 3 考试分数列入部门晋级分配指标之中的，调一级		
		住院部护士	1 顾客表扬累积达到 30 次，调一级 2 考试分数列入部门晋级分配指标之中的，调一级		
		护工	累积工作日满 360 天，调一级		
临床医疗序列	医 务 医 技 医 科	医务科科长			
		医务干事	一年内医护证照变更、注册及时率达到 95%，调一级		
		病案管理员	1 集团病案检查 10 次零差错通过，或者政		

列		府主管部门检查 3 次零差错通过，调一级			
	药剂师	一年内司药配送零差错，调一级	在政府主管部门检查中，出现一次差错不能通过，降一级		
	检验师、B 超医师	两项累计完成 8000 人次，且无投诉，分别调一级			
	X 光医师	累计完成 ? 人次，且无投诉，调一级			
	美 容 外科	外科运营主任			
		科主任			
		主刀医生			
住院医师主管		1 科主任评价满意度达到 90%，连续 6 个月的，调一级 2 全科室病历达标率 100%，连续 6 个月，调一级（以医务科评价为准）			
住院医师		1 主刀医生评价满意度达到 90%，连续 6 个月的，调一级 2 个人病历达标率 100%，连续 6 个月，调一级（以医务科评价为准）			
麻 醉	麻醉科主任				

科	麻醉医师	<p>1 连续实施麻醉手术 500 例无安全事故与投诉，零手术纠纷，调一级</p> <p>2 累计实施麻醉手术 1000 例，直接调一级</p>		
美容 皮肤 科	皮肤科主任			
	皮肤医生	<p>1 根据客服部统计数据，每人受到顾客点名表扬达累积到 120 人次，调一级（跳级后归零）</p> <p>2 连续 3 个月下达业绩完成率达到 100%，或者连续 6 个月下达业绩完成率达到 85%，调一级</p>		
	治疗师	<p>1 治疗顾客量累积达到 8800 例（人次），调一级</p> <p>2</p>		
	美容护士长	纳入护理体系		
	美容护士			
	咨询助理主管			
	咨询助理			
	中医项目主管			
	中医师			
理疗师	1 治疗顾客量累积达到 500 例（人次），调一级			
美容师	1 治疗顾客量累积达到 800 例（人次），调一级			

		私密项目主管			
		私密医生	<p>1 根据客服部统计数据，受到点名表扬达到 100 人次，调一级</p> <p>2 连续 6 个月下达业绩完成率达到 80%，调一级</p>		
		形体项目主管			
		形体治疗师			
		纹绣师	<p>1 根据客服部统计数据，受到点名表扬达到 80 人次，调一级</p> <p>2 连续 6 个月下达业绩完成率达到 80%，调一级</p>		
		美甲师			
		健康管理师			
		前台	<p>1 全勤达 6 个月以上，且能发明一个创新服务并被医院采纳，调一级</p> <p>2 根据客服部统计数据，受到点名表扬累积达到 50 次，调一级</p> <p>参照导医的</p>		
无创中心		无创中心主任			
		注射医生			
		咨询助理主管			

		咨询助理			
		注射护士长			
		注射护士			
		前台	<p>1 全勤达 6 个月以上，且能发明一个创新服务并被医院采纳，调一级</p> <p>2 根据客服部统计数据，受到点名表扬累积达到 50 次，调一级</p>		
美容牙科		美容牙科主任			
		牙科现场咨询师			
		现场咨询助理			
		牙科网络咨询			
		牙科市场义诊	<p>1 义诊每达到 100 场次，调一级</p> <p>2 义诊转化到诊业绩每达到 100 万，调一级</p> <p>以上 2 个标准同时有效。</p>		
		牙科医生	<p>1 诊疗患者每达到 1000 例，调一级</p> <p>2 个人业绩每累积到 100 万，调一级</p> <p>3 每带教 2 个助理医师晋级为执业医师，调一级</p>		
		牙科助理医生			
		牙科护士长			
		牙科护士			
		前台			

