

輔仁大學醫務室醫師聘任與敘薪辦法

114.12.4. 114學年度第4次行政會議通過

115.3.26.董事會第21屆第6次會議通過

115.5.7. 114學年度第8次行政會議修正通過

115.07.23.董事會第21屆第7次會議修正通過

- 第一條 為強化本校教職員工生健康照護服務品質，並建立醫務室醫師聘任與薪資給付制度，特訂定本辦法。本辦法適用本校醫務室聘僱之專任及兼任醫師。
- 第二條 醫師聘任規劃應兼顧醫療專業、校園健康業務需求及財務自給原則，必要時得安排夜間及週六門診服務。
- 第三條 專任醫師除辦理門診診療，並負責本校校園健康促進、個案追蹤、緊急醫療支援、醫療品質管理與行政協作等事項。
專任醫師辭職，應於離職日一個月前提出辭呈，經向醫務室主任辦理職務移交後，始得發給離職證明書。
- 第四條 兼任醫師以門診診療為主，得配合必要之校園醫療服務業務。兼任醫師之聘期為一年一聘，聘期屆滿前，將視本校校務需求與其績效決定續聘與否。
兼任醫師辭職，應於離職日一個月前提出辭呈，經向醫務室主任辦理職務移交後，始得發給離職證明書。
- 第五條 醫務室以「收支平衡」為基本原則，採穩健開診、逐步評估之方式推動。醫師薪資採保障期制度與診療酬金制併行，並依實際診療量及績效調整：
- 一、醫務室執業登記醫師，每月執業登記費視科別以新臺幣三萬元至五萬元整，報請校長核定後發給。
 - 二、門診次數：
 - (一)專任醫師每週看診至少四診。
 - (二)醫務室兼任主管醫師每週看診至少三診。
 - (三)特殊門診聘任醫師，其門診次數及執業登記費用，得視實際業務需要專案簽請校長核准後辦理，不受前

款及本款前兩目之限制。

三、保障期制度：

(一)醫師自報到日起，前六個月為「保障期」。

(二)保障期內每診固定給付如下：

1.講師級以上醫師（未滿八年資歷者）：每診新臺幣四千元整。

2.講師級以上醫師（具八年以上資歷或主治醫師級以上者）：每診新臺幣六千元整。

四、保障期屆滿後之報酬機制：

(一)保障期屆滿後，改採「診療酬金制」給付，每診酬金以就診人次及健保支付點數計算，每人新臺幣一百八十元，依個人診療量及績效核給。

(二)為銜接保障期與診療酬金制之轉換，報酬於保障期屆滿後依下列原則逐步調整：

1.第七至第八個月：依原固定給付金額之百分之八十計算。

2.第九至第十個月：依原固定給付金額之百分之六十計算。

3.第十一至第十二個月：依原固定給付金額之百分之四十計算。

4.滿一年後，全面採「診療酬金制」核給。

五、看診績效加給：依醫師所得提成項目上限一覽表發給(附表一)。

六、為鼓勵醫師穩定服務與提升診療效能，醫務室得視收支狀況及績效結果，另訂獎勵辦法，報校長核定後實施。

第六條 醫師每學期進行一次績效考核。考核項目包括：診療量與出勤率、病人滿意度與醫療品質、行政配合度（含病歷、回報及校內健康推廣配合）、團隊合作與校務參與度。

考核未通過者，應啟動改善輔導機制；經二次輔導並再次考

核仍未通過者，視為不適任，得提報醫務室經營管理委員會審議後，簽請校長核定，不予續聘。

前項輔導及評估過程應留存書面紀錄，作為聘期屆滿是否續聘之重要評估依據。

第七條 醫師應依醫療法、健保法、專業倫理與本校規章辦理；涉及學生安全、感染、精神健康或性別事件者，應依規定即時通報並保護個人資料。

第八條 本辦法未盡事宜，依相關法令及本校規章辦理。

第九條 本辦法經行政會議通過，報董事會審議後施行。修正時亦同。

附表一

醫師所得提成項目上限一覽表		
項目		提成上限
門診診察費	看診人次超過三十人次以上	每人次100元
	駕照體檢人次(含門診人次累計)超過三十人次以上	每人次50元
復健治療	開立復健治療單，每次健保支付點值	10%
	玻尿酸(自費)注射加給，每人次	10%
	PRP/PLT(自費)技術加給，每人次	10%
	超音波導引注射技術費，每人次	35%
檢查及治療處置費	侵入性(由醫師親自執行)	35%
	非侵入性(由醫師親自執行)	25%
	非侵入性(技術員操作，由醫師判讀及報告)	13%
糖尿病及初期慢性腎臟病(DM、CKD及DKD)整合照護方案	醫師	37%
家庭醫師整合性照護計畫	業務收入扣除相關成本支出，結餘部分參與醫師分配	60%
健檢判讀報告	眼底鏡檢查報告醫師判讀	每份80元
	胸部 XRAY 檢查報告醫師判讀	每份40元
	抹片報告檢查及人類乳突病毒篩檢報告醫師判讀	每份50元
	自費健檢報告醫師判讀	每份50元
社區篩檢醫師	社區篩檢理學檢查/抹片/疫苗	4,000元/節
	社區抹片檢查，超過30人次以上	每人次30元
	社區理學檢查，超過100人次以上	每人次30元
	社區疫苗接種，超過100人次以上	每人次20元
	公費疫苗接種(流感及肺鏈)院內醫師	每人次25元
註：		
1.健保收入計算方式:健保點值*0.85*提成比例/數額。		
2.疫苗接種不計入門診人次計算。		
3.社區支援費一節為3小時，若超過則依比例計算		

「輔仁大學醫務室醫師聘任與敘薪辦法」修正條文對照表

修正條文	現行條文	說明
第五條 醫務室以「收支平衡」為基本原則，採穩健開診、逐步評估之方式推動。醫師薪資採保障期制度與診療酬金制併行，並依實際診療量及績效調整： 一、醫務室執業登記醫師，每月執業登記費視科別以新臺幣三萬元至五萬元整，報請校長核定後發給。 二、門診次數： (一)專任醫師每週看診至少四診。 (二)醫務室兼任主管醫師每週看診至少三診。 (三)特殊門診聘任醫師，其門診次數及執業登記費用，得視實際業務需要專案簽請校長核准	第五條 醫務室以「收支平衡」為基本原則，採穩健開診、逐步評估之方式推動。醫師薪資採保障期制度與診療酬金制併行，並依實際診療量及績效調整： 一、醫務室執業登記醫師，每月執業登記費視科別以新臺幣三萬元至五萬元整，報請校長核定後發給。 二、門診次數： (一)專任醫師每週看診至少四診。 (二)醫務室兼任主管醫師每週看診至少三診。 (三)特殊門診聘任醫師，其門診次數及執業登記費用，得視實際業務需要專案簽請校長核准	一、第一款至第四款、第六款未修正。 二、因各科別提成項目多，爰將提成項目另訂於附表一中，並就附表一之內容說明如下： (一)修正駕照體檢績效計算使其更明確。 (二)復健治療增加項目。 (三)因檢查及治療種類多，故歸類於檢查及治療處置費，分為四類：侵入性(由醫師親自執行)、非侵入性(由醫師親自執行)、非

修正條文	現行條文	說明
後辦理，不受前款及本款前兩目之限制。 三、保障期制度： (一)醫師自報到日起，前六個月為「保障期」。 (二)保障期內每診固定給付如下： 1. 講師級以上醫師（未滿八年資歷者）：每診新臺幣四千元整。 2. 講師級以上醫師（具八年以上資歷或主治醫師級以上者）：每診新臺幣六千元整。 四、保障期屆滿後之報酬機制： (一)保障期屆滿後，改採「診療酬金制」給付，每診酬金以就診人次及健保支付點數	後辦理，不受前款及本款前兩目之限制。 三、保障期制度： (一)醫師自報到日起，前六個月為「保障期」。 (二)保障期內每診固定給付如下： 1. 講師級以上醫師（未滿八年資歷者）：每診新臺幣四千元整。 2. 講師級以上醫師（具八年以上資歷或主治醫師級以上者）：每診新臺幣六千元整。 四、保障期屆滿後之報酬機制： (一)保障期屆滿後，改採「診療酬金制」給付，每診酬金以就診人次及健保支付點數	侵入性（技術員操作，由醫師判讀及報告） (四)糖尿病共照網獎勵，修正為糖尿病及初期慢性腎臟病(DM、CKD及DKD)整合照護方案，並修正提成對象。 (五)新增家庭醫師整合照護計畫提成。 (六)新增各項健檢判讀報告提成與社區篩檢醫師支援提成方式。 (七)考量醫務室成立第一年營運，健保

修正條文	現行條文	說明
計算，每人次 新臺幣一百八 十元，依個人 診療量及績效 核給。 (二)為銜接保障期 與診療酬金制 之轉換，報酬 於保障期屆滿 後依下列原則 逐步調整： 1.第七至第八 個月：依原 固定給付金 額之百分之 八十計算。 2.第九至第十 個月：依原 固定給付金 額之百分之 六十計算。 3.第十一至第 十二個月： 依原固定給 付金額之百 分之四十計 算。 4.滿一年後， 全面採「診	計算，每人次 新臺幣一百八 十元，依個人 診療量及績效 核給。 (二)為銜接保障期 與診療酬金制 之轉換，報酬 於保障期屆滿 後依下列原則 逐步調整： 1.第七至第八 個月：依原 固定給付金 額之百分之 八十計算。 2.第九至第十 個月：依原 固定給付金 額之百分之 六十計算。 3.第十一至第 十二個月： 依原固定給 付金額之百 分之四十計 算。 4.滿一年後， 全面採「診	署點值會 以 0.85 計 算，故提 成浮動點 值以 0.85 計之。

修正條文	現行條文	說明
療酬金制」 核給。 五、看診績效加給： <u>依醫師所得提成項目上限一覽表發給(附表一)。</u>	療酬金制」 核給。 五、看診績效加給： <u>(一)看診人次超過三十人以上部分，每人次給予新臺幣一百元之績效加成。</u> <u>(二)駕照體檢每人加給新臺幣五十元。</u> <u>(三)開立復健治療單獎勵：每次保支付點數 × 健保浮動點值 (0.9) × PF(10%)。</u> <u>(四)超音波檢查加給：每次健保支付點數 × 健保浮動點值 (0.9) × PF(20%)。</u> <u>(五)糖尿病共照網獎勵：每次檢查健保支付點數 × 健保浮動點值 (0.85) ×</u>	

修正條文	現行條文	說明
六、為鼓勵醫師穩定服務與提升診療效能，醫務室得視收支狀況及績效結果，另訂獎勵辦法，報校長核定後實施。	<u>PF(40 %)</u>。 六、為鼓勵醫師穩定服務與提升診療效能，醫務室得視收支狀況及績效結果，另訂獎勵辦法，報校長核定後實施。	