

翼城县人民政府办公室文件

翼政办发〔2022〕74号

翼城县人民政府办公室 关于印发《翼城县深化公立医院薪酬制度改革实施办法》的通知

各相关单位：

《翼城县深化公立医院薪酬制度改革实施办法》经县政府研究同意，现印发给你们，请结合各自工作实际，认真抓好贯彻落实。

翼城县人民政府办公室
2022年12月9日



（此件公开发布）

翼城县深化公立医院薪酬制度改革 实施办法

为进一步巩固和推广公立医院薪酬制度改革试点成果，全面深化公立医院薪酬制度改革，根据《临汾市人社局 市财政局 市卫健委 市医疗保障局关于印发〈临汾市深化公立医院薪酬制度改革实施办法〉的通知》（临人社发〔2022〕11号）文件精神，结合我县实际，特制定本实施办法。

一、总体要求

以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，全面贯彻党的二十大精神，按照深化医药卫生体制改革和收入分配制度改革的总体部署，与医疗、医保、医药联动改革相衔接，落实“允许医疗卫生机构突破现行事业单位工资调控水平，允许医疗服务收入扣除成本并按规定提取各项基金后主要用于人员奖励”（以下简称“两个允许”）要求，遵循“坚持公益导向，健全激励与约束机制，坚持按劳分配，完善按生产要素分配；坚持统筹兼顾，注重协调发展；坚持动态调整，合理引导预期”基本原则，逐步实现公立医院收入分配的科学化和规范化，增强公立医院公益性，调动医务人员积极性，不断提高医疗服务质量和水平。

二、合理确定薪酬水平，规范薪酬总量管理

（一）完善薪酬水平决定机制。人社、财政等部门会同公立医院主管部门，综合考虑当地经济发展、医疗行业特点和医院财

务状况、功能定位、工作量、服务质量、公益目标完成情况、成本控制、绩效考核结果、人才市场薪酬水平等因素，根据“两个允许”要求，按照国家关于医疗服务收入内涵与薪酬制度衔接的有关办法，合理确定并动态调整公立医院薪酬水平。

(二) 规范薪酬总量管理。公立医院薪酬总量由基础薪酬、绩效薪酬、奖励薪酬和单列薪酬构成。

1. **基础薪酬。**基础薪酬包括基本工资、国家统一规定的津贴补贴、改革性补贴等，按照国家和省政策规定执行，随基本工资和津贴补贴标准调整、公立医院人员和岗位变动等因素动态调整。

2. **绩效薪酬。**绩效薪酬为绩效工资。绩效工资总量以当地公益一类事业单位绩效工资总量核定参考标准为基础，综合考虑公立医院考核结果、考核年度收支结余并按规定提取各项基金、人员支出占业务支出的比重、医院资产负债率等因素，由人社、财政等部门会同公立医院主管部门合理确定。对高层次医疗人才聚集、公益目标任务繁重，绩效考核评价结果优秀的公立医院，以及中医药特色优势突出的中医医院，予以适当倾斜，最高不得超过公益一类事业单位绩效工资总量的5倍。

3. **奖励薪酬。**奖励薪酬为奖励性补贴和增加的薪酬总量等部分。奖励性补贴按照国家、省及当地政策规定执行。根据当年医疗服务收入扣除成本并按规定提取各项基金后，按照不同层级不同性质医院，根据“两个允许”要求，由人社、财政等部门会

同公立医院主管部门追加薪酬总量，不作为下一年度薪酬总量核定基数。对参加重大疫情等突发事件医学救援和公共卫生应急处置的医院，根据承担任务的工作量、风险程度，由人社、财政等部门会同公立医院主管部门核增一次性奖励薪酬，不作为下一年度薪酬总量核定基数。

4. 单列薪酬。单列薪酬为公立医院参考人才市场价格，全职或柔性引进的高层次和急需紧缺人才薪酬，以及职务科技成果转化现金奖励部分，计入单位薪酬总量，不作为下一年度薪酬总量核定基数。

医务人员多点执行报酬、医联体内卫生技术人员到下级医疗机构服务获得的报酬等，按现行有关规定执行，列入公立医院人员支出，不计入单位薪酬总量。公立医院根据事业发展和实际需要，长期聘用编外人员的薪酬，列入公立医院人员支出，不列入、不占用医院薪酬总量。

三、落实公立医院内部分配自主权

(三) 自主确定分配模式。在核定的薪酬总量内，公立医院可继续完善岗位绩效工资制度，可借鉴福建“三明”做法探索实行年薪，也可结合本单位实际，自主确定其它更加有效的分配模式。可根据不同岗位职责要求，自主设立体现医疗行业特点、劳动特点和岗位价值的薪酬项目，充分发挥各项目的保障和激励作用。逐步建立主要体现岗位职责的薪酬体系，实行以岗定责、以岗定薪、责薪相适、考核兑现。合理确定内部薪酬结构，注重医

务人员的稳定收入和有效激励，适度提高固定薪酬占比，进一步发挥薪酬制度的保障功能，充分体现公立医院的公益属性。

(四)优化内部薪酬分配。公立医院内部分配应充分体现医、护、技、药、管等岗位差异，兼顾不同科室之间的平衡，向关键和紧缺岗位、高风险和高强度岗位、高层次人才、业务骨干和作出突出成绩的医务人员倾斜，各公立医院结合实际向人民群众急需且专业人才短缺的专业倾斜，努力使综合性医院(含中医医院)儿科、产科、急诊科、感染科等紧缺专业医师的薪酬水平不低于医院医师薪酬平均水平。内部分配要充分体现知识、技术、管理等要素的价值，合理拉开收入差距，避免平均主义。公立中医医院内部分配要鼓励使用中医药技术方法。适当提高低年资医生的薪酬水平。推动公立医院编制内外人员同岗同薪同待遇。鼓励公立医院直接核定临床科室负责人的绩效工资，不再参与医院绩效工资二次分配。

(五)规范薪酬分配方案制定流程。公立医院要建立科学合理的薪酬分配方案，薪酬分配方案要充分发扬民主，坚持公开公正、过程透明、员工参与的原则，广泛听取职工意见，经职工代表大会讨论、领导班子集体研究，在本单位内部公布后，报公立医院主管部门备案。

四、健全医院负责人薪酬分配激励约束机制

(六)建立薪酬核定办法。公立医院主管部门会同人社、财政、医保等部门，制定公立医院主要负责人薪酬核定办法。符合

单位高层次和急需紧缺人才范围的医院负责人可按单列薪酬政策执行。

(七) 合理确定薪酬水平。公立医院主要负责人薪酬水平要综合考虑当地经济社会发展、相当条件人员收入水平、公立医院考核评价结果、个人履职情况、职工满意度等因素合理确定。主要负责人年度薪酬水平原则上不高于本单位职工年度平均薪酬水平的3倍，副职人员按主要负责人年薪酬的80%左右确定。鼓励对主要负责人实行年薪制。

(八) 坚持激励与约束并重。公立医院主管部门要制定公立医院负责人的绩效考核评价办法，定期组织考核。内容包括：贯彻党和国家对公立医院综合改革要求的落实情况、医疗服务质量和安全、医疗费用控制、医德医风建设和党的建设、工作责任落实、医院考核评价结果和年度目标、任期目标完成情况等方面，考核结果与公立医院主要负责人薪酬挂钩。建立健全医院主要负责人薪酬分配激励约束机制，将短期激励与中长期激励相结合，注重对主要负责人的长期激励。

自《人力资源社会保障部财政部国家卫生健康委国家医保局国家中医药局关于深化公立医院薪酬制度改革的指导意见》（人社部发〔2021〕52号）印发之日起，对于仍违规新增举借长期债务的公立医院，在该新增长期债务偿还完毕前，严格控制医院领导班子成员薪酬水平增长。

五、建立健全以公益性为导向的考核评价机制

(九) 完善考核评价机制。各公立医院要根据国家有关公立医院考核及《山西省人民政府办公厅关于开展全省三级公立医院绩效考核工作的通知》(晋政办发〔2019〕51号)、《山西省卫生健康委员会办公室关于印发山西省加强二级公立医院绩效考核工作实施方案(试行)的通知》(晋卫办医发〔2020〕4号)等文件精神,制定科学的公立医院绩效考核评价体系,将医疗质量、运营效率、持续发展、满意度评价等内容纳入考核指标。综合考虑职责履行、工作量、服务质量、费用控制、运行绩效、成本控制、长期债务、医保政策执行情况等,定期组织考核,考核结果与公立医院薪酬总量挂钩。对考核不合格的,要适当核减薪酬总量。

(十) 加强医院内部考核。公立医院要在主管部门的指导下按照国家有关政策制定内部考核评价办法,综合考虑岗位工作量、服务质量、行为规范、技术能力、医德医风和患者满意度等,考核结果与医务人员薪酬挂钩。严禁向科室和医务人员下达创收指标,医务人员薪酬不得与药品、卫生材料、检查、化验等业务收入挂钩。

六、加强经费保障及管理

(十一) 拓宽经费渠道。深入推进医疗、医保、医药“三医”联动改革,推进全面取消药品耗材加成、药品耗材集中带量采购、医疗服务价格优化、医保支付方式改革、药品耗材使用监管等改革,提高诊疗、中医、护理、手术等医疗服务收入在医院医疗收

入中的比例，支持深化公立医院薪酬制度改革。在确保收支平衡的前提下，公立医院支出结构以人力资源为重点，合理确定、动态调整公立医院薪酬水平，合理确定人员支出占公立医院业务支出的比重。对因规范开展药品集中采购和使用而减少医保基金支出的医院，当年度医保总额预算额度不做调减。公立医院应完善内部考核办法，根据考核结果分配医保结余留用资金，主要用于相关人员绩效。

(十二) 落实政府长效投入机制。落实政府对公立医院的经费投入政策，逐步增加对公立医院特别是基层公立医院的经费投入。各公立医院要落实符合区域卫生规划的公立医院基本建设和设备购置、重点学科发展、人才培养、符合国家规定的离退休人员费用和政策性亏损补贴等投入，对公立医院承担的公共卫生任务给予专项补助，保障政府指定的紧急救治、救灾、援外、支农、支边和城乡医院对口支援等公共服务经费。按照有关规定，督促公立医院建立分年度化解债务计划，并按时偿还到期债务本息。对公立医院参与重大疫情防控和公共卫生应急处置所需经费予以补助，对承担传染病防治任务的公立医院给予适当专项补助。

(十三) 提升经费管理水平。完善公立医院收入中可用于工作人员收入分配的资金管理政策，实行全面预算管理，强化公立医院成本管控，提高运营效率，更加注重内涵发展、技术发展、水平发展、服务发展。

七、工作要求

(十四) 切实加强组织领导。要充分认识深化公立医院薪酬制度改革，建立符合医疗行业特点、体现以知识价值为导向的公立医院薪酬制度的重要意义，高度重视，精心组织，确保各项政策落到实处。人社、财政、卫体、医保等部门要在县委、县政府领导下，密切配合、形成合力，务求取得改革实效。

(十五) 扎实推进实施工作。各公立医院要根据本实施办法的精神和要求，结合自身实际制定具体的改革实施办法。我县公立医院薪酬制度改革由人社、财政、卫体、医保等相关单位负责组织实施，并加强督促指导，对实施过程中出现的新情况、新问题，及时认真研究解决，不断完善有关政策措施，重大问题及时报告。

(十六) 严肃收入分配纪律。要加强对公立医院薪酬分配的监督管理，公立医院要严格执行国家公立医院薪酬政策，严肃分配纪律，加大对医务人员收受红包、回扣等违规违纪行为的查处力度，一经发现严格按照有关规定严肃处理。公立医院主管部门应在次年三月底之前将上年度公立医院收入分配情况和负责人薪酬水平报人社、财政部门备案。

(十七) 做好舆论引导工作。人社、财政、卫体、医保等单位要做好公立医院和医务人员的思想引导和政策解释宣传工作，引导其主动发挥改革主体作用，调动参与改革的积极性、主动性。同时，通过优化环境、规范就医秩序、落实休息休假权益等多种方式，增进和谐医患关系，营造良好氛围。要落实属地管理责任，

坚持正确的舆论导向，密切关注社会舆情，及时回应社会关切，确保改革工作平稳顺利进行。

抄送：县委办公室，县人大办公室，县政协办公室。

翼城县人民政府办公室

2022年11月27日印发
