



# 关于推进市直公立医院薪酬制度改革 的实施办法

池人社秘〔2018〕11号

市直有关公立医院：

根据《安徽省人力资源和社会保障厅 安徽省财政厅 安徽省卫生和计划生育委员会 安徽省中医药管理局关于推进我省公立医院薪酬制度改革的实施意见》（皖人社发〔2017〕55号）精神，现就推进市直公立医院薪酬制度改革工作，提出如下实施意见：

## 一、总体要求

全面贯彻党的十八届三中、四中、五中、六中、七中全会和十九大精神，按照深化医药卫生体制改革和收入分配度改革的总体部署，坚持“激励与约束相结合、按劳分配与按生产要素分配相结合、动态调整与合理预期相结合”的原则，通过完善岗位绩效工资制度，合理确定薪酬水平，落实公立医院分配自主权，建立与医疗、医保、医药联动改革相互衔接，符合我市医疗行业特点、体现以知识价值为导向的公立医院薪酬制度，实现收入分配科学化和规范化，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、主要内容

（一）继续实行岗位绩效工资制度。岗位绩效工资由基本工资（岗位工资、薪级工资）、绩效工资和津贴补贴三部分组成，其中，基本工资和津贴补贴按照国家统一政策执行和调整；绩效工资立足我市实际，结合公立医院的不同功能定位和医、护、技、药、管等不同岗位职责要求等确定，并注重对医务人员长期激励。

（二）合理确定公立医院薪酬水平。市人力资源和社会保障局、市财政局根据经济发展、财政状况等因素，按照“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”的要求，坚持“以收定支”，在保障正常运行和合理发展需要基础上，通过与服务质量、数量挂钩，与医疗服务收入（不含药品、耗材收入和大型设备检查收入）占医院总收入的比重挂钩，与控制基本医保费用增长挂钩，与控制医院资产负债率挂钩，合理确定公立医院薪酬水平和总量。各公立医院以上一年度人员经费支出占业务支出实际比例为基数，提出下一年度单位薪酬水平和总量的申请，经市卫生和计划生育委员会审核后，报市人力资源和社会保障局、市财政局核定。

市卫生和计划生育委员会审核时，要综合考虑不同公立医院的功能定位、公益目标完成情况等因素，提出各公立医院薪酬水平和总量的审核意见，合理拉开收入差距。其中，



对高层次人才聚集、公益目标任务繁重，承担科研、教学任务以及需要重点发展的公立医院，适当提高薪酬水平。

（三）建立薪酬水平动态调整机制。从 2018 年起，市人力资源和社会保障局、市财政局依据公立医院的绩效考核评价结果，综合考虑上一年度人员经费支出占业务支出实际比例、经费收支情况等因素，每年对公立医院薪酬水平和总量进行核定。根据绩效考核评价结果等次，合理确定绩效工资增长幅度，稳步提高医务人员薪酬水平。

（四）深化公立医院院长薪酬改革。实行公立医院院长年薪制。薪酬结构由基本年薪、绩效年薪和任期激励三部分构成，其中，基本年薪根据院长的岗位职责和管理难度等因素确定，按月发放；绩效年薪根据年度绩效考核结果确定，按年度发放；任期激励收入根据任期考核评价结果并结合本人在院长岗位实际任职时间及目标任务完成情况确定，任期结束后一次性发放。公立医院院长薪酬水平应高于本院平均薪酬水平，并与本院职工薪酬水平保持合理关系，具体由市卫生和计划生育委员会根据公立医院绩效考核评价结果、个人履职情况、职工满意度等因素确定，院长年薪所需经费由市财政局安排落实。

（五）落实公立医院分配自主权。公立医院在核定薪酬总量内进行自主分配。自主分配办法要充分发扬民主，广泛征求意见，体现不同岗位之间的差异，兼顾不同学科之间的平衡，注重向关键和紧缺岗位、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，向人民群众急需且专业人才短缺的专业倾斜，体现知识、技术、劳务、管理等要素的价值。适当提高低年资医生薪酬水平，统筹考虑编制内外人员薪酬待遇，推动公立医院编制内外人员同岗同薪同待遇。严禁向科室和医务人员下达创收指标，医务人员个人薪酬不得与药品、卫生材料、检查、化验等业务收入挂钩。

（六）健全以公益性为导向的考核评价机制。市卫生和计划生育委员会按照全省公立医院考核评价指标体系的实施意见，结合我市实际，会同人社、财政部门制定池州市市级公立医院绩效考核评价指标体系的实施办法。市卫生和计划生育委员会要综合考虑职责履行、工作量、服务质量、费用控制、运行绩效、成本控制、医保政策执行情况等因素，会同人社、财政部门定期组织实施市级公立医院考核工作，考核结果与医院薪酬总量挂钩。

市卫生和计划生育委员会按照省卫生计生委制定的省公立医院主要负责人绩效考核评价的实施意见要求，结合我市实际，会同人社、财政部门制定市级公立医院主要负责人绩效考核评价的实施办法，市卫生和计划生育委员会要综合考虑工作责任、医院管理的实际情况、医院考核评价结果和任期目标任务完成情况等因素，会同人社、财政部门定期组织考核，考核结果与公立医院主要负责人薪酬挂钩。

市公立医院要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因素，考核结果与医务人员薪酬挂钩。

（七）完善高层次人才分配激励政策。对公立医院引进的部分紧缺或急需的高层次人才，可采取特殊人才分配激励政策，探索实行协议工资、项目工资、年薪制等灵活多样的分配形式和办法，其工资计入单位工资总额，但不作为单位工资总额基数，具体额度由公立医院自主确定，并报市人力资源和社会保障局、市财政局备案。

（八）经费来源。公立医院薪酬制度改革工作所需经费，通过原渠道解决。健全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。

（九）实施范围和时间。市直纳入综合改革范围的公立医院均列入实施范围，从发文之日起执行。

### 三、保障措施

（一）加强工作领导。市人力资源和社会保障局、市财政局、市卫生和计划生育委员会负责改革工作的政策指导和监督检查工作，建立工作通报制度。在市政府领导下，成立改革工作领导小组，市人力资源和社会保障局牵头负责，各部门密切配合，推进公立医院管理体制、运行机制、价格调整、医保支付、人事管理改革稳步开展，要明确责任分工和进度安排，抓好任务分解，务求取得实效。

（二）精心组织实施。市直各相关单位根据本实施办法的精神和要求，精心组织实施。市直公立医院要将进展情况





按月报至市卫生和计划生育委员会，由市卫生和计划生育委员会汇总后报市人社局、财政局。2018年3月底前各县（区）人力资源和社会保障局要将工作总结报至市人力资源和社会保障局，由市人力资源和社会保障局统一将我市相关工作汇总上报省人力资源和社会保障厅。

（三）加强监督管理。市人力资源和社会保障局、市财政局、市卫生和计划生育委员会要加强对公立医院薪酬分配的监督管理。市级公立医院要严格执行国家工资政策，严肃分配纪律，按照有关规定严肃查处医务人员收受红包、回扣等违规违纪行为。市卫生和计划生育委员会于每年2月底将上年公立医院收入分配情况和负责人薪酬水平报市人力资源和社会保障局、市财政局和市医改办备案。

（四）注重舆论引导。市人力资源和社会保障局、市财政局、市卫生和计划生育委员会共同做好政策解释和思想政治工作，制定应急预案，密切关注社会舆情，确保改革工作平稳顺利进行。

池州市人力资源和社会保障局      池州市财政局

池州市卫生和计划生育委员会

2018年1月10日

（此件公开发布）