

濮政[2017]47号

濮阳市人民政府
关于印发濮阳市市级公立医院薪酬制度
改革方案(试行)的通知

各县(区)人民政府, 开发区、工业园区、示范区管委会, 市人民政府有关部门:

《濮阳市市级公立医院薪酬制度改革方案(试行)》已经8月2日市全面深化改革领导小组第十一次会议审议通过, 现印发给你们, 请结合实际, 认真贯彻落实。

2017年9月26日

濮阳市市级公立医院薪酬制度改革方案(试行)

为进一步推进我市市级公立医院薪酬制度改革,充分调动医务人员工作积极性,根据《人力资源社会保障部、财政部、国家卫生计生委、国家中医药管理局关于开展公立医院薪酬制度改革试点工作的指导意见》(人社部发[2017]10号)和《河南省人力资源社会保障厅、财政厅、卫生计生委、中医管理局深化医药卫生体制改革领导小组办公室关于开展公立医院薪酬制度改革试点工作的指导意见》(豫人社[2017]27号)精神,结合我市实际,制定本方案。

一、重要意义

公立医院一直执行事业单位统一的工资制度和工资标准,对调动医务人员积极性发挥了积极作用。随着深化医药卫生体制改革和事业单位分类改革的推进,公立医院现行工资制度已不能完全适应改革发展形势的要求。医疗行业人才培养周期长、职业风险高、技术难度大、责任担当重,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,是深化医药卫生体制改革和事业单位收入分配制度改革的重要内容,对确立公立医院激励导向和增强公立医院公益性,调动医务人员的积极性、主动性、创造性,推动公立医院事业健康发展具有重要意义。

二、指导思想和基本原则

（一）指导思想

贯彻落实党的十八大和十八届三中、四中、五中、六中全会精神，按照国家、省关于深化医药卫生体制改革和收入分配制度改革的总体部署，结合我市实际，与医疗、医保、医药联动改革相衔接，探索建立适应医疗行业特点的公立医院薪酬制度，完善正常调整机制，健全激励约束机制，以增加知识价值为导向进行分配，着力体现医务人员技术劳务价值，规范收入分配秩序，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）基本原则

——坚持激励与约束相结合。适应市级公立医院综合改革要求，与市级公立医院管理体制、运行机制、服务价格调整、医保支付、人事管理、控制不合理医疗费用以及推进分级诊疗、家庭医生签约服务等改革相衔接，健全与岗位职责、工作业绩、实际贡献紧密联系的分配激励机制，加强宏观调控和有效监管，规范医务人员收入分配秩序。

——坚持按劳分配与按生产要素分配相结合。适应行业特点要求，坚持中西医并重，完善市级公立医院内部分配制度和分配机制，合理体现医务人员技术劳务价值。

——坚持动态调整与合理预期相结合。在确保医疗机构良性运行、基本医保支出可承受、群众整体负担不增加、提高医疗服务水平的基础上，动态调整市级公立医院薪酬水平，与经济发展相

协调、与社会进步相适应。妥善处理不同等级、不同类型市级公立医院之间收入分配关系。

三、主要内容

在市编委会确定的各市级公立医院人员总额内，根据医疗卫生行业特点，完善适应行业特点的公立医院薪酬制度。

(一)优化公立医院薪酬结构

1. 完善岗位绩效工资制度。市级公立医院按照国家统一规定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。基本工资和津贴补贴按照国家统一规定执行。绩效工资根据我市经济发展水平、市级公立医院特点等因素合理确定，基础性绩效工资和奖励性绩效工资的比例由各市级公立医院自行确定。

2. 探索建立适应行业特点的薪酬制度。要结合我市市级公立医院公益性定位、工作特点和本地实际，根据不同市级公立医院的功能定位和医、护、技、药、管等不同岗位职责要求，进一步优化公立医院薪酬结构，注重医务人员长期激励。允许市级公立医院根据实际实行年薪制、协议工资制等多种模式，探索按劳分配与按生产要素分配相结合、以增加知识、技术、劳务、管理等要素价值为导向进行分配的多种分配形式。

(二)合理确定市级公立医院薪酬水平

1. 合理确定市级公立医院绩效工资总量调控水平。市人力资源社会保障部门、财政部门会同市级公立医院主管部门，根据我

市经济发展、财政状况、工作量、服务质量、公益目标完成情况、成本控制、绩效考核结果等，在现有水平基础上合理确定公立医院薪酬水平和绩效工资总量，逐步提高诊疗费、护理费、手术费等医疗服务收入在医院总收入中的比例。根据医疗卫生行业特点，市级公立医院绩效工资总量允许突破当地现行事业单位绩效工资调控水平。对于现收入高于事业单位绩效工资调控线的，可暂按现合理合规收入不降低的原则进行核定，并对其以后年度的绩效工资增量予以适当调控。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。

2. 合理确定不同公立医院薪酬水平。市级公立医院主管部门要综合考虑不同市级公立医院的工作量、服务质量、公益目标完成情况、成本控制、绩效考核结果等因素，在市人力资源社会保障和财政部门核定的薪酬水平内，合理确定不同市级公立医院的薪酬水平，合理拉开收入差距。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或绩效考核评价结果优秀的公立医院，适当提高薪酬水平。

3. 建立医务人员薪酬动态调整机制。医务人员基本工资和津贴补贴的动态调整，按照国家和省统一规定执行。绩效工资的动态调整由市级公立医院主管部门根据市级公立医院年度考核评价结果，动态核定其绩效工资总量。

(三) 推进市级公立医院主要负责人薪酬改革

1. 市级公立医院主管部门根据公立医院考核评价结果、个人

履职情况、职工满意度等因素，合理确定医院主要负责人的薪酬水平。

2. 市级公立医院主要负责人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。原则上其绩效工资水平控制在本单位工作人员绩效工资平均水平 3 倍以内。

3. 鼓励市级公立医院主管部门对公立医院主要负责人探索实行年薪制。年薪的构成既要体现其岗位职责，也要体现其年度考核评价结果、任期考核评价结果，注重对主要负责人的长期激励。

(四) 落实市级公立医院分配自主权

1. 搞活内部分配。市级公立医院根据各自实际，依据绩效考核评价结果，在核定的薪酬总量内进行自主分配。内部收入分配要与工作人员的岗位职责履行、工作数量、服务质量、行为规范、技术能力、医德医风和患者满意度等内容挂钩，鼓励多劳多得、优绩优酬，避免“大锅饭”和平均主义。

2. 科学制定分配方法。医院制定绩效工资分配办法要充分发扬民主，坚持公开、公平、公正原则，通过召开职工（职工代表）大会等形式广泛征求职工意见，征得多数人同意。分配办法由单位领导班子集体研究后，报市级公立医院主管部门批准，并在本单位公开，确保职工的知情权、参与权和监督权，保障职工合法权益。

3. 适应行业特点，体现差异。充分体现医、护、技、药、管等不同岗位差异，向关键和紧缺岗位、高风险和高强度岗位、高层次

人才、业务骨干及做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。

4. 完善高层次人才薪酬分配制度。对市级公立医院选拔确定和引进的高层次人才,其薪酬待遇与岗位职责、工作业绩、实际贡献以及成果转化产生的效益等因素直接挂钩,由用人单位自主确定。对按照国家和省有关规定引进高层次人才的专项经费、对高层次人才发放的特殊薪酬(如年薪、重大项目奖励、技术要素参与分配的报酬等)、按规定由政府投入的人才基金、创业基金以及临时性科研课题、科研项目经费,按规定可列支劳务费的部分不纳入绩效工资总量管理。

5. 统筹平衡。兼顾不同学科之间的平衡,适当提高低年资医生薪酬水平,统筹考虑人员总额内人员薪酬待遇,推动公立医院人员总额内人员同岗同薪同待遇。

6. 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。

(五)健全以公益性为导向的考核评价机制

1. 对公立医院的考核评价。市级公立医院主管部门要认真落实《国家卫生计生委、人力资源社会保障部、财政部、国家中医药管理局关于加强公立医疗卫生机构绩效评价的指导意见》(国卫人发[2015]94号)和《国家卫生计生委、国家中医药管理局关于印发公立中医医院、中西医结合医院绩效评价指标体系(试行)的通

知》(国中医药人教发[2016]14号)要求,制定科学的公立医院绩效考核评价办法和指标体系,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,定期组织考核,考核结果与医院薪酬总量挂钩。对考核不合格的医院,要适当降低薪酬水平。

2. 对市级公立医院主要负责人的考核评价。市级公立医院主管部门要落实《中共中央组织部、国家卫生计生委关于印发公立医院领导人员管理暂行办法的通知》(中组发[2017]5号)要求,会同有关部门制定公立医院主要负责人的绩效考核评价办法,综合考虑工作责任、医院管理实际情况、医院考核评价结果和任期目标任务完成情况等因素,定期组织考核,考核结果与公立医院主要负责人薪酬挂钩。

3. 对医务人员的考核评价。市级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,根据专业技术、管理、工勤等岗位的不同特点,实行分类考核。考核结果与医务人员薪酬挂钩。

(六)经费来源

市级公立医院薪酬制度改革工作所需经费,通过原渠道解决。完善市级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。

(七)实施范围

实行综合改革的市级公立医院。

(八)加强监督管理

1. 严格执行国家工资政策, 严肃分配纪律。市级公立医院应按照《财政部关于印发行政事业单位工资和津贴补贴有关会计核算办法的通知》(财库[2006]48号)规定, 设立专门账簿进行核算管理, 发放给工作人员的薪酬一律纳入专门账簿核算, 不得账外列支。要建立工作人员个人工资银行账户, 工资支付应以银行卡形式发放, 不得发放现金。要严格执行国家政策规定, 一律不得在国家收入分配政策以及工资列支渠道之外, 直接或变相发放津贴、补贴和奖金。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。

2. 加强对市级公立医院薪酬分配的监督管理。各有关部门要根据各自的管理权限和职能, 加强对市级公立医院收入分配政策执行情况的监督检查, 加大对违反政策行为的查处力度, 坚决杜绝政出多门、资金渠道混乱现象, 切实维护收入分配政策的严肃性。

3. 市级公立医院主管部门应于次年初将上年市级公立医院收入分配情况和负责人薪酬水平报市人力资源社会保障部门、财政部门 and 市级公立医院主管部门备案。

四、工作要求

(一)精心组织实施

市人社、财政、卫计等部门要根据本方案要求, 研究制定具体措施, 认真组织实施。各市级公立医院要结合本单位实际研究

制定实施方案和推进台账,组织开展好各项具体工作。各有关单位要明确责任分工,抓好任务分解,实行台账推进,务求取得实效。

(二)积极稳妥推进

市级公立医院主管部门和各市级公立医院要高度重视薪酬制度改革推进过程中的思想政治工作,落实动态调整机制,及时上报研究出现的问题,制定应急预案,密切关注实施过程中引发的社会舆情,稳妥推进,确保各项改革措施顺利实施。

