

附件二：

## 五华区公立医疗卫生机构薪酬制度改革工作方案

为贯彻落实《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《关于推进紧密型县域医疗卫生共同体建设的通知》（国卫基层函〔2019〕121号）、云南省人力资源和社会保障厅、云南省财政厅、云南省卫生健康委员会关于印发《云南省改革完善公立医院绩效工资总量核定办法（试行）》的通知（云人社发〔2019〕35号）文件精神，结合五华区实际，制定本工作方案。

### 一、总体目标

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，积极稳妥开展国家紧密型医疗卫生共同体试点工作，建立激励相容、灵活高效、符合辖区医疗行业特点的公立医疗卫生机构薪酬制度，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，调动医务人员积极性，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，增强公立机构公益性，不断提高医疗服务质量和水平。

### 二、基本原则

（一）坚持激励与约束相结合。适应公立医院综合改革要求，与公立医院管理体制、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工作相衔接，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。

（二）坚持按劳分配与按生产要素分配相结合。适应行业特点的要求，坚持中西医并重，区别不同岗位职责，优化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。

（三）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、医疗服务水平提高的基础上，动态调整薪酬水平，促使职工收入稳步增长。

### **三、实施范围**

本方案适用于五华区區管公立医疗卫生机构，含五华区人民医院、五华区疾病预防控制中心、五华区妇幼保健服务中心、五华区黑林铺街道卫生院、五华区西翥街道厂口卫生院、五华区西翥街道沙朗卫生院、五华区公办社区卫生服务中心（站）等。

### **四、主要内容**

### （一）优化公立医院薪酬结构，建立符合公立医院特点的薪酬制度

1. 结合公立医院公益性定位、工作特点和本地实际，以及不同公立医院的功能定位和医、护、技、药、管、工等不同岗位职责要求，建立符合公立医院特点的薪酬分配制度。

2. 公立医院薪酬结构包括保障和激励两大部分。在制度模式上，以现行的岗位绩效工资制为基础，将基本工资（岗位工资和薪级工资）、国家统一规定的津贴补贴（特殊岗位津贴等）作为保障部分，继续执行国家统一的政策和标准；绩效工资（含基础性绩效、奖励性绩效、其他各类津贴补贴和奖励项目）作为激励部分，可根据实际情况和需要设置不同的项目。有条件的医院可以对主要负责人、引进的特殊高层次人才探索实行年薪制、协议工资制等多种分配模式。今后国家另有规定的，按国家规定执行。

### （二）实行总量调控，合理确定绩效工资水平

3. 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，结合实际，合理确定公立医院薪酬水平，逐步提高人员经费支出占业务支出的比例，建立符合医疗行业特点的人事薪酬制度。根据医院发展情况，在现有绩效工资水平基础上，将各公立医院绩效工资水平控制在当地事业单位绩效工资调控水平的4倍以内。

区医共体管理委员会依据医院年度绩效考核评价结果及经费预算情况，动态调整医院职工薪酬总量。公立医院的绩效考核分为优秀、良好、合格和不合格。对上一年度绩效考核评价结果为“优秀”的公立医院，上一年度医疗服务收入扣除成本并按规定提取各项基金及预留发展资金后结余数（以下简称上一年度结余数）中用于人员奖励的比例可达到100%；对考核评价结果为“良好”的公立医院，上一年度结余数中用于人员奖励的比例可达到90%；对考核评价结果为“合格”的公立医院，上一年度结余数中用于人员奖励的比例可达到80%；对考核评价结果为“不合格”的公立医院，上一年度结余数中用于人员奖励的比例不得高于60%。

### （三）注重长期激励，提升公立医院管理水平

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，主要负责人薪酬水平原则上不高于本单位职工平均薪酬水平的2.5倍，并与本院领导班子和职工薪酬水平保持合理关系。

### （四）赋予公立医院分配自主权，分类分岗确定薪酬

1. 公立医院职工薪酬由每月固定的基本工资和经考核后发放的绩效工资（奖金）等组成，基本工资保基本，绩效工资（奖金）活的部分按考核结果发放。医院可自主确定基础性绩效工资和奖励性绩效工资比例，将基础性绩效工资纳入奖励性绩效工资中一并考核发放，加大绩效工资考核力度。

2. 公立医院职工薪酬由医院在核定的薪酬总量内根据岗位绩效考核结果按照规范的程序和要求进行自主分配。薪酬分配不得突破核定的总量。

3. 公立医院要结合医院实际，根据不同岗位特点建立本院卫生专业技术人员、管理人员、工勤人员等的绩效考核机制，突出岗位工作量、服务质量、行为规范、技术能力、医德医风和患者满意度，重点考核职工的工作绩效，突出岗位职责履行，考核结果作为职工薪酬发放的依据。

4. 公立医院制定绩效考核分配办法要充分发扬民主，广泛征求职工意见，并报主管部门备案后实施。

5. 公立医院对职工考核时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。

6. 统筹考虑编制内外人员薪酬水平，推动公立医院编制内外人员同岗同薪同待遇。

## **五、医共体方面**

将基本公共卫生服务经费和家庭医生签约服务费拨付医共体统筹分配，主要用于医防融合，做实健康管理，强化疾病防控、妇幼保健。

根据年度责任目标完成情况，辖区内公共卫生专业机构原相关经费保障渠道及金额不变。公共卫生机构对医共体内成员单位提供技术支持。医共体通过购买服务方式，根据公共卫生

机构提供服务的类别、数量和服务质量，进行绩效管理，相关结余可用于公共卫生机构人员奖励，公共卫生机构人员奖励原则上不超过医共体平均水平。

卫生院相关薪酬制度改革参照公立医院执行，人员薪酬原则上达到医共体平均水平

## **六、经费保障**

公立医疗卫生机构薪酬制度改革工作所需经费，通过原渠道解决。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，推行公立医院全面预算和精细化管理，加强成本核算，通过节约成本、提供优质服务增加医院的合理收入。

## **七、工作要求**

（一）在区医共体管理委员会的统一领导下，由区人力资源社会保障局牵头负责，区财政局、区卫生健康局配合，共同做好公立医疗卫生机构薪酬制度改革工作，加强对该项工作的政策指导和监督检查。

（二）区人力资源社会保障局、区财政局、区卫生健康局密切配合，将公立医疗卫生机构薪酬制度改革和推进五华区医共体建设有效结合起来，明确责任分工，及时研究和妥善解决改革中遇到的新情况、新问题，务求取得实效。

（三）建立工作报告制度。公立医疗卫生机构要及时向区人力资源社会保障局、区财政局、区卫生健康局报告工作中存在的问题及进展情况。公立医院应于次年初将上年公立医院收

入分配情况和主要负责人薪酬水平报区人力资源社会保障局、区财政局、区卫生健康局备案。

（四）区人力资源社会保障局、区财政局、区卫生健康局要做好政策解释和思想政治工作，及时制定应急预案，密切关注社会舆情，确保工作平稳顺利进行。

（五）公立医疗卫生机构要严格执行国家工资政策，严肃分配纪律，严格按照核定总量为职工发放薪酬，不得再在总量范围外直接或变相发放津贴、补贴和奖金，对医务人员收受红包、回扣等违规违纪行为要按照有关规定严肃查处。

（六）国家对上述标准另有规定的，从其规定。