# 绍兴市政府办关于印发绍兴市公立医院薪酬制度改革实施方案的通知

各区、县（市）人民政府，市政府各部门、各单位：

《绍兴市公立医院薪酬制度改革实施方案》已经市政府同意，现印发给你们，请认真贯彻实施。

绍兴市人民政府办公室

2018年12月28日

（此件公开发布）

绍兴市公立医院薪酬制度改革实施方案

为扎实推进公立医院薪酬制度改革工作，建立适应行业特点的公立医院薪酬制度，根据《浙江省公立医院薪酬制度改革指导意见》（浙人社发〔2018〕93号）精神，结合我市实际，制定本实施方案。

一、指导思想

认真贯彻落实党的十九大精神，按照深化医药卫生体制改革和收入分配制度改革总体部署，按照“两个允许”（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）要求，与医疗、医保、医药联动改革相衔接，探索建立适应我市特点的公立医院薪酬制度和符合县域医共体发展要求的薪酬制度，健全完善正常调整和激励约束机制，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

（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县域医共体建设、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。

（二）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、综合与专科医院并重，优化公立医院薪酬结构，合理确定医务人员薪酬水平，完善公立医院内部分配机制和业绩考评办法，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、提高医疗服务水平的基础上，动态调整公立医院薪酬水平，与国民经济发展相协调、与社会进步相适应。

三、主要任务

（一）合理确定公立医院薪酬水平总量。按照“两个允许”要求，在现有薪酬水平基础上合理确定公立医院薪酬水平和总量，并建立动态调整机制。薪酬水平和总量的核定要结合我市经济社会发展现状和社会平均工资情况，统筹评价公立医院服务数量、服务质量、工作目标完成情况，与医疗技术服务收入、绩效考核和医保支付方式改革等因素挂钩，与药品、耗材和检查检验收入脱钩，充分考虑公立医院不同等级、不同类型、收入结构等适当体现差异。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特别优秀的公立医院，适当提高薪酬总量。薪酬总量增长率应与在岗职工平均工资增长率保持合理的比例关系，不得在亏损情况下（政策性亏损、有历年结余及比上年度缩小亏损到一定程度的情况除外，具体政策另行制订）提高人均薪酬水平。薪酬水平总量由人力社保部门会同财政、卫生健康部门在现有水平基础上合理确定，不再征收公立医院绩效工资调节金。

（二）落实公立医院分配自主权。公立医院在核定的薪酬总量内进行自主分配。调整保障和激励的比重，取消基础性绩效与奖励性绩效比例限制，或由公立医院自主设置薪酬项目以及结构，有条件的可探索实行协议工资制等多种分配模式。医院制定绩效分配办法要充分发扬民主，广泛征求职工意见，充分体现医、护、技、药、管等不同岗位差异，兼顾不同学科之间的平衡性，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，不唯资历、不唯职称，避免平均主义。医共体单位应以岗位为基础，以绩效为核心，打破单位、层级和身份区别，建立多劳多得、优绩优酬的内部分配机制。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，合理确定公立医院编外人员收入水平。医院内部分配激励导向要与综合医改的要求相结合，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、耗材、检查检验等业务收入挂钩。

（三）推进公立医院主要负责人薪酬改革。鼓励公立医院主要负责人实行目标年薪制，鼓励医共体负责人和成员单位负责人实施年薪制。年薪与医院绩效考核结果挂钩，并根据医院规模等级、管理难度、服务能力等因素合理确定。公立医院主要负责人目标年薪应高于本单位平均薪酬水平，并与本单位平均薪酬水平保持合理关系。对于在聘期内对医院发展作出重大贡献且连续综合考核优秀的主要负责人，经卫生健康、人力社保、财政部门审定后可再给予一次性业绩考核奖励。公立医院主要负责人所获得的按国家、省、市政策规定的奖励、补助及津贴等不计入年薪范围，按原渠道列支。

（四）健全以公益性为导向的考核评价机制。公立医院主管部门要建立科学的公立医院考核评价指标体系，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。公立医院主管部门要制定公立医院主要负责人绩效考核评价办法，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，定期组织考核，考核结果与公立医院主要负责人薪酬挂钩。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。

（五）经费来源。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。公立医院薪酬制度改革所需经费，通过理顺医疗服务价格、改革医保支付方式以及医院加强管理、节约运行和服务成本等渠道解决。

四、实施步骤

（一）启动阶段（2018年3月底至12月底）。拟定开展公立医院薪酬改革工作实施方案和市级公立医院薪酬总量、院长年薪制等改革实施意见，召开动员部署会。

（二）实施阶段（2019年1月至2019年10月）。各有关部门要出台相关配套政策，协同指导改革工作，抓好监督管理。各区、县（市）同步实施改革工作。开展指导和督查，做好向上对接汇报工作。

（三）总结阶段（2019年11月至2019年12月）。总结公立医院薪酬制度改革工作经验。

五、保障措施

（一）加强组织领导。成立公立医院薪酬制度改革实施工作领导小组，在推进公立医院管理体制、运行机制、价格调整、医保支付、人事管理改革的同时开展薪酬制度改革，明确责任分工和进度安排，抓好任务分解，务求取得实效。各区、县（市）要根据县域医共体建设要求，结合本地实际制订薪酬制度，加大推动力度，积极总结经验。

（二）加强政策保障。强化政府办医责任，落实符合规划的公立医院基本建设、设备购置、重点学科发展、人才培养、符合国家规定的离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、援建和城乡医院对口支援等公共服务经费。落实对中医院、传染病医院、精神病院、妇产医院、儿童医院以及康复医院等专科医院的投入倾斜政策。加强改革联动，坚持“控总量、腾空间、调结构、保衔接、强监管”改革路径，通过调整医疗服务价格、改革医保支付方式、规范药品耗材采购使用、加强行业综合监管等，为薪酬制度改革创造条件。

（三）加强监督指导。人力社保、财政、卫生健康、医疗保障、审计等部门做好监督指导工作，全面规范公立医院及主要负责人的收入分配秩序，督促公立医院严格执行工资政策，严格在新的薪酬形成机制下和相关政策内进行分配，一律不得在规定的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。对违反纪律规定的，依法追究直接责任人、分管负责人和主要负责人责任。

（四）加强宣传引导。广泛开展政策宣传和解释工作，认真宣传党中央、国务院和省委、省政府有关改革政策要求，引导公立医院和广大医务人员正确看待改革，合理确定预期，积极支持改革。密切注意各方反应，及时收集社会评价，积极回应社会关切，主动引导社会舆论，制定应急工作预案，及时妥善处理改革工作中遇到的重大问题或突发事件，确保改革实施工作平稳、顺利进行。

绍兴市政府办2019-01-10