# （文字解读）关于印发《嵊泗县公立医院薪酬制度改革实施意见》的通知

一、政策背景

认真贯彻落实党的十八大、十九大精神和习近平新时代中国特色社会主义思想，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“三医联动”和“六医统筹”改革相衔接，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，根据人社部、财政部、国家卫计委、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）和浙江省人社厅、财政厅、卫计委《浙江省公立医院薪酬制度改革指导意见》（浙人社发〔2018〕93号）文件精神，结合我县实际，制定本实施意见。

二、政策内容

（一）优化公立医院薪酬结构

结合公立医院公益属性、行业特点和本地实际，合理确定保障部分和激励部分比重，建立符合公立医院特点的薪酬结构。公立医院职工薪酬包括基本工资、特殊岗位津贴、绩效薪酬等工资性收入。公立医院可结合本院实际自主设置绩效薪酬项目以及结构，注重医务人员长期激励，取消原薪酬结中基础性绩效与奖励性绩效比例限制。有条件的医院可探索实行目标年薪制、协议工资制等多种分配模式。

（二）关于公立医院绩效薪酬水平和总量

绩效薪酬总量核定与医疗技术服务收入、医院年度绩效考核、医保政策执行挂钩，与药品、耗材和检查检验等收入脱钩，具体核定办法由人力社保、财政、卫计部门共同负责制定实施。建立公立医院绩效薪酬总量正常调整机制，在实现收支平衡基础上，保持合理增长水平。

（三）公立医院主要负责人薪酬改草

公立医院主要负责人薪酬水平应与本院职工薪酬水平保持合理关系。按照激励与约束相结合的原则，在推行任期制、年度目标责任制基础上，实施公立医院主要负责人年薪制。公立医院主要负责人年薪在医院绩效薪酬总量内实行单列，与所在公立医院绩效、个人履职情况、职工满意度等因素挂钩，具体由公立医院主管部门组织实施。鼓励公立医院主要负责人专职从事医院管理，确保主要精力和时间用于医院管理工作。

（四）落实公立医院分配自主权

公立医院在核定的绩效薪酬总量内自主分配，取消原收入结构中基础性绩效与奖励性绩效比例限制，由公立医院自主设置绩效项目以及结构，有条件的可探索实行年薪制，协议工资制等多种分配模式。

（五）健全以公益性为导向的考核评价机制

公立医院要结合实际，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等因素，根据不同岗位特点制定本院医技、管理、工勤等人员的内部考核奖惩机制，引导医务人员不断提高社会公益服务水平，考核结果与医务人员绩效薪酬挂钩。

（六）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，通过逐步理顺医疗服务价格、完善政府补助政策、改革医保支付方式以及医院加强核算、节约成本和提供优质服务收入等渠道解决。

三、其他事项

公立医院薪酬制度改革需要做好相关保障措施：（一）落实政府投入；（二）强化医院管理。

同时注意相关工作要求：（一）加强工作领导；（二）精心组织实施；（三）强化监督管理；（四）注重舆论引导。

嵊泗县人力社保局2022-01-25