# 《福建省深化公立医院薪酬制度改革实施方案》政策解读

近日，经省政府同意，省人社厅、省财政厅、省卫健委、省医保局联合印发了《福建省深化公立医院薪酬制度改革实施方案》（以下简称《实施方案》）。现对《实施方案》出台背景和主要内容等相关情况进行解读：

相关公告：关于印发《福建省深化公立医院薪酬制度改革实施方案》的通知

一、出台背景

党中央、国务院高度重视深化公立医院薪酬制度改革工作。新一轮医改以来，在国家部委关心指导下，我省坚持“三医”联动改革路径，探索推动公立医院薪酬制度改革试点，取得积极成效，我省三明市薪酬制度改革经验尤为突出，“全员目标年薪制、年薪计算工分制”等做法得到充分肯定。今年7月6日，国家人社部、财政部、国家卫生健康委、国家医保局、国家中医药局等五部门印发了《关于深化公立医院薪酬制度改革的指导意见》（人社部发〔2021〕52号，以下简称《指导意见》）。为深入贯彻国家指导意见精神，持续深化我省公立医院薪酬制度改革工作，结合我省实际，出台了《实施方案》。

二、总体要求

以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，深入贯彻落实党的十九大和十九届二中、三中、四中、五中全会及习近平总书记来闽考察重要讲话精神，坚持以人民为中心的发展理念，适应现代医院管理制度需要，与“三医联动”改革相衔接，落实“两个允许”要求，遵循“突出公益导向，坚持按劳分配，注重统筹兼顾，合理动态调整”原则，实施以增加知识价值为导向的分配政策，完善我省公立医院薪酬制度改革政策措施，建立健全适应医疗行业特点的公立医院薪酬制度，强化公立医院公益属性，调动医院和医务人员积极性，不断提高医疗服务质量和水平，更好地满足人民群众的医疗服务需要，更有效缓解人民群众看病难、看病贵问题。

三、主要内容及措施

《实施方案》全面贯彻落实国家《指导意见》精神，立足我省实际，充实相关政策措施，并给各地留有空间，以增强政策举措的灵活性、协同性，共有7个部分、21条。

第一部分，总体要求。

第二部分，完善薪酬总量管理。包括完善水平决定机制、健全倾斜支持措施、落实人才激励政策、建立动态追加机制四个方面内容。强调在试点基础上，改进薪酬总量核定办法，健全分级分类调控机制，推动薪酬水平、总量确定更加科学合理。

第三部分，健全内部薪酬体系。包括扩大内部分配自主权、优化薪酬分配办法、合理兼顾差异平衡、完善内部分配流程四个方面内容。赋予公立医院更大的内部分配自主权，将薪酬结构调整、项目设置等分配权限都交由医院自主决定，因地制宜借鉴三明改革经验，突出岗位责任，真正实现以岗定薪，按贡献分配。

第四部分，规范负责人薪酬管理。包括合理确定薪酬水平、坚持激励约束并举两个方面内容。全面推行党委书记、院长和总会计师任期目标年薪制，健全负责人薪酬分配激励约束机制，发挥公立医院负责人代表政府履行办医责任的“龙头”作用。

第五部分，健全考核评价体系。包括完善公立医院考核评价办法、完善公立医院主要负责人绩效考核评价办法、完善公立医院内部考核评价办法三个方面内容。从医院、负责人、医务人员三个维度推动构建系统全面的考核评价体系，考核结果与薪酬总量、负责人年薪、医务人员薪酬相挂钩，切实调动医院和医务人员工作积极性。

第六部分，提升投入保障及管理能力。包括完善长效投入机制、拓宽经费渠道、提升精细化管理水平三个方面内容。从落实政府办医责任、优化收入结构、强化预算管理等方面，为深化公立医院薪酬制度改革提供政策及资金保障。

第七部分，强化组织保障。包括切实加强组织领导、扎实推进实施工作、严肃收入分配纪律、做好舆论引导工作四个方面内容。继续发挥各级医管委的牵头抓总优势，强调要坚持以设区市为单位整体推进改革，以县级政府为责任主体抓改革落实，确保各项政策落到实处。

医学教育网2021-10-26