# 龙里县政府办印发龙里县县级公立医院薪酬制度改革实施方案（试行）

各镇人民政府，冠山街道办事处，县政府各部门，各直属机构：

《龙里县县级公立医院薪酬制度改革实施方案（试行）》已经县人民政府同意，现印发给你们，请认真遵照执行。

龙里县人民政府办公室

2019年6月5日

龙里县县级公立医院薪酬制度

改革实施方案（试行）

为深入推进县级公立医院综合改革，科学合理配置卫生人力资源，激发医务人员工作积极性，提高医疗服务水平，根据《国务院办公厅关于全面推开县级公立医院综合改革的实施意见》（国办发〔2015〕33号）、《人社部 财政部 国家卫计委关于开展公立医院薪酬制度改革试点工作指导意见》（人社部发〔2017〕10号）及《贵州省深化医药卫生体制改革2016年重点工作任务》等文件精神，结合我县实际，制定本实施方案。

一、重要意义

公立医院一直执行事业单位统一的工资制度、工资政策和工资标准，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，推动公立医院事业的发展，都具有重要意义。

二、指导思想

深入贯彻习近平总书记在全国卫生与健康大会上提出的“两个允许”讲话精神，即“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”。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，建立适应我县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。

三、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，完善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、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。

（四）坚持整体把控与一事一议相结合。对急需紧缺的高层次人才的引进，可以在薪酬上一事一议，报县政府批准。

四、主要内容

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。结合公立医院公益性定位、工作特点以及公立医院的功能定位和医、护、技、药、管等不同岗位职责要求，合理确定公立医院薪酬结构，注重医务人员长期激励机制。财政投入渠道及标准不变，即财政补助的基数为：财政据实补助县医院审批编制内人员按照国家机关事业单位统一政策和标准计算工资总额的50%，补助单位匹配公积金50%，不补助编制内人员奖励性绩效工资；财政据实全额补助中医院编制内人员工资、保险及公积金；财政据实全额补助妇幼保健院编制内人员工资、保险、公积金及目标考核奖励。县医院和中医院年终目标考核奖励标准根据本院医务收入结余情况，参照不超过县卫生健康局享受的年终目标考核标准进行发放。县中医院、妇幼保健院根据业务发展进度，在适当时机调整财政投入的比例。

（二）合理确定公立医院薪酬水平。核定县级公立医院实有人员（包括审批编制和备案制管理人员）薪酬总量，工资总额核定期限为“一年一定”，县级公立医院工资总额的核定与公立医院上年度平均档案工资总量为基数核定，工资总量与本年度医院绩效考核得分挂钩，并按考核等次分类核定倍数，具体为本年综合考核优秀等次的，则工资总额=实有人数×平均档案工资×3倍；合格等次的，则工资总额=实有人数×平均档案工资×2.5倍；基本合格等次的，则工资总额=实有人数×平均档案工资×2倍；不合格等次的，则工资总额=实有人数×平均档案工资×1倍。允许县医院、县妇幼保健院、中医院在核定总量内进行自主分配。备案制审批人员参照审编制人员工资确定，即按国家事业单位人员工资标准，按“同工龄、同职称、同岗位”的三同原则套改编外职工的工资。

（三）县级公立医院班子成员薪酬核定。县级公立医院班子成员实行基础年薪+绩效年薪，其中：基础年薪执行个人工资标准；绩效年薪按上年度三家公立医院班子成员年平均档案工资为基数，按考核等次分类并与本年度医院绩效考核得分挂钩核定倍数。优秀等次的，则绩效年薪=上年度三家公立医院班子成员年平均档案工资×1.5倍×医院考核评价综合得分的百分比；合格等次的，则绩效年薪=上年度三家公立医院班子成员年平均档案工资×1.2倍×医院考核评价综合得分的百分比；基本合格等次的，则绩效年薪=上年度三家公立医院班子成员年平均档案工资×1倍×医院考核评价综合得分的百分比；不合格等次的，不享受年终绩效年薪。(如：本年医院考核评价综合得分为90分，评定为合格等次，领导班子的绩效年薪=上年度三家公立医院班子成员年平均档案工资×1.2倍×90%）。县级公立医院班子成员所得的绩效年薪要进行二次分配，按照院长比其他班子成员高10%的比例测算后进行二次发放。

（四）落实公立医院分配自主权。积极鼓励推行县级公立医院医生（技师）年薪制。由医院自行制定向能者倾斜、向一线倾斜、多劳多得的分配方案进行薪酬分配。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，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，避免大锅饭。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，推动公立医院编制内外人员同岗同薪同待遇。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。县公立医院管理委员会要制定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。对考核不合格的医院，要适当降低薪酬水平。县公立医院管理委员会要制定龙里县县级公立医院班子成员绩效考核实施方案，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。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。

（六）加强监督管理。县级公立医院要将《本医院绩效分配方案》呈报县公立医院管理委员会审查。经县公立医院管理委员会批准后由医院组织实施。县政府相关部门要加强对公立医院薪酬分配的监督管理，严肃分配纪律，依法严肃查处医务人员收受红包、回扣等违规违纪行为。

五、工作要求

（一）加强组织领导。我县县级公立医院薪酬制度改革工作在县公立医院管理委员会的领导下，由各医管委成员单位密切配合，推进公立医院管理体制、运行机制、价格调整、医保支付、人事管理改革的同步进行，要明确责任分工，抓好任务分解，务求取得实效。

（二）强化工作落实。各医管委成员单位要根据本方案的精神和要求，细化具体措施，组织开展工作。各公立医院内部绩效分配方案要报县公立医院管理委员会备案。

（三）做好舆论引导。各医管委成员单位要广泛宣传改革的重大意义和主要政策措施，采取多种形式，加强政策解读，积极引导舆论舆情。县级公立医院要充分发挥职工代表大会作用，强化民主管理，及时回应职工关注的热点问题，做好宣传和沟通工作，为深化改革营造良好的舆论环境。县卫生健康局、县财政局、县人社局等部门要做好宣传工作，及时制定应急预案，密切关注社会舆情，确保改革工作平稳顺利进行。

六、本方案从下文之日开始执行。

附件：1. 龙里县县级公立医院绩效考核实施方案（试行）

2. 龙里县县级公立医院班子成员绩效考核实施方案

（试行）

附件1

龙里县县级公立医院绩效考核实施方案（试行）

为加强县级公立医院管理，建立维护公益性、调动积极性、保障可持续的县级公立医院运行机制，根据《国务院办公厅关于全面推开县级公立医院综合改革的实施意见》（国办发〔2015〕33号）、《中共贵州省委 贵州省人民政府关于大力推动医疗卫生事业改革发展的意见》（黔党发〔2015〕18号）、《贵州省人民政府办公厅关于印发贵州省全面推开县级公立医院综合改革实施方案的通知》（黔府办函〔2015〕165号）和《龙里县人民政府办公室关于印发〈龙里县公立医院综合改革试点实施方案〉的通知》（龙府办发〔2015〕91号）文件相关要求，结合我县实际，制定本方案。

一、指导思想

县级公立医院绩效考核以“为群众提供安全、有效、方便、价廉的医疗服务”为基本目标，以量化考核、动态监管为手段，通过绩效考核制度的全面落实，建立起责任明确、考核到位、管理规范、公正有效、奖惩兑现的公立医院绩效考核管理体系，促使县级公立医院进一步加强内部管理，努力达到医疗能力、技术水平、特色优势、就医条件、服务态度、经营管理、行业形象的全面改善和提升。

二、考核原则

（一）综合考核评价原则。坚持公平、公正、公开，以医疗服务技术水平、质量、数量、患者满意度等为考核重点，加大对医疗质量和服务效率的考核力度。

（二）定期考核与日常考核相结合、定性考核和定量考核相结合的原则。

（三）绩效分配原则。考核结果与医院财政补助、领导班子年薪和医院职工薪酬总量挂钩，与职工个人绩效工资挂钩。

三、考核内容

（一）社会效益。重点考核公立医院公众满意情况、落实政府指令性任务、落实惠民措施、医疗收入增长率与GDP等社会经济发展指标相适应情况。

（二）医疗费用。医疗服务收费管理、门诊和住院次均费用、药占比、参合住院患者可报费用比例、基本药物使用情况等。

（三）医疗效率。门诊和住院人次增长率、平均住院日和病床使用率等。

（四）医疗质量。临床路径、优质护理、抗菌药物、处方点评、医院感染、质量安全、医院核心制度等。

（五）医院安全。安全生产、医疗投诉、医疗纠纷预防处置。

（六）综合管理。建立健全内部管理制度和绩效考核机制，依法执业、资产管理、业务收支结余率、预算收入执行率、药品、卫生材料支出率、药品收入占医疗收入比重、财务管理、药品零差率等。

（七）党建行风。重点考核党建工作及行风建设情况，公立医院设立基层党组织应该严格按照《党章》等党内规章制度严格执行，成立党委（党支部）按照组织部的要求开展工作。

（八）可持续发展。信息化建设、发展规划、重点专科建设及资源整合等，重点考核公立医院因工作业绩突出受到表彰、学科（专科）建设、科研能力、开展新技术新项目等情况。

具体考核细则详见《龙里县县级公立医院业务管理绩效考核标准》。

四、考核方法和程序

（一）考核部门

由县医疗体制改革领导小组进行考核或引入第三方评估，确保考核结果的客观公正性。

（二）县级公立医院的考核方法和程序

1. 收集相关数据。绩效考核由县卫生健康局牵头汇总月报数据，被考核医院每月15日前，按《龙里县县级公立医院业务管理绩效考核标准》进行统计后报县卫生健康局汇总。

2. 满意度测评。满意度测评半年一次，由县卫生健康局牵头，县医疗体制改革领导小组相关成员单位参与，按照《龙里县县级公立医院业务管理绩效考核标准》服务评价项目中的考核办法进行满意度测评。

3. 年终考核。考核小组通过听取汇报、查阅资料、现场检查、走访调查、召开座谈会等方式进行考核。

4. 确定考核等次。根据采集数据、满意度测评和年终考核结果，形成综合汇报材料向县医疗体制改革领导小组汇报，由县医疗体制改革领导小组确定医院年度绩效考核等次。

5. 社会公示。县医疗体制改革领导小组将考核结果向社会公示，接受社会监督。

五、考核结果运用

（一）考核结果

考核实行百分制，县级公立医院绩效考核结果分为四个等次：分值95分及以上为优秀等次；分值85-95（不含95分）为合格等次，分值75-85分（不含85分）为基本合格等次，75分以下（不含75分）为不合格等次。业务考核占考核结果的70%，综合管理考核占考核结果的30%。发生重大医疗安全事故和出现“一票否决”事项的医院，按本年度考核结果降低一个档次决定考核等次。

（二）考核结果运用

1. 考核结果对医院的运用。考核优秀等次的，县政府一次性奖励医院50万元; 考核合格等次的，县政府一次性奖励医院20万元; 考核基本合格等次的，扣减财政承担在编职工基础绩效工资20万元; 考核不合格等次的，扣减财政承担在编职工基础绩效工资50万元，并由县卫生健康局对医院领导班子作出处理决定。以上奖励作为医院发展经费使用。

2. 考核结果对领导班子成员的运用。医院最终考核结果为优秀等次的，领导班子成员年薪按《龙里县县级公立医院薪酬制度改革实施方案（试行）》中规定的执行。考核结果为不合格等次的，领导班子成员不享受绩效年薪。

3. 考核结果对推行年薪制的专业技术人员（住院医生、主治医生、副主任医师、主任医师）的运用。可参照领导班子成员结果运用，在未实行年薪制前按医院内部考核方案执行。

4. 考核结果对县级公立医院其他工作人员的运用。由各县级公立医院自行制定，报县卫生健康局批准后实施。

六、工作要求

考核工作必须严格执行考核规定和程序，遵守考核规则。考核人员必须客观公正，秉公办事，实事求是，对自己承担考核工作的考核结果负责。要严肃绩效考核工作纪律，严禁编造、篡改考核资料，严禁利用考核谋取个人利益，严肃查处弄虚作假行为。对弄虚作假的单位和个人，将予以严肃处理。

七、本方案从下文之日开始执行。

附件：龙里县县级公立医院业务管理绩效考核标准（试行）

附件：附件.docx

附件2

龙里县县级公立医院班子成员绩效考核

实施方案（试行）

为进一步深化我县医药卫生体制改革，加快推进县级公立医院改革工作，科学评价县级公立医院班子成员德才表现和工作实绩，规范县级公立医院班子成员的年度考核工作，严格干部管理，促进勤政廉政，提高工作运行效率，改善服务管理，促进我县县级公立医院健康发展，为群众提供高效优质的医疗服务，特制定本方案。

一、指导思想

以党的十九大精神、习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，结合“三好一满意”工作，引导县级公立医院贯彻政府办医宗旨，牢固树立公益性办院方向，创新公立医院激励与约束机制，打造职业化班子成员队伍，促进县级公立医院改善服务管理，转变运行机制，注重内涵质量，提高运行效率，推动县级公立医院的规范化、标准化、专业化、精准化及信息化管理，提高服务能力和服务水平，促进公立医院健康发展，满足人民群众医疗服务需求，更好的提供安全、有效、方便、优质的医疗服务。

二、指导原则

坚持公开、公平、公正、科学、民主的原则。

三、考核对象

县医院、县中医院、县妇幼保健院全体班子成员。

四、考核时间

下一年度1月第5个工作日起开始考核上一年度工作。

五、组织领导

（一）成立县级公立医院绩效考核工作领导小组

组 长：罗显琴（县卫生健康局党组书记、局长）

副组长：袁益飞（县卫生健康局副局长、党组成员）

王德霞（县卫生健康局党工委专职副书记、党组成员）

李奇元（县卫生健康局副局长）

成 员：王根瑶（县卫生健康局医政药政科负责人）

郑霞霞（县卫生健康局综合科负责人）

曾羽鑫（县卫生健康局政工科负责人）

陈东昌（县卫生健康局政策法规宣传科负责人）

谢 桦（县卫生健康局医政药政科工作人员）

邹 羽（县卫生健康局医政药政科工作人员）

（二）领导小组职责

领导小组下设办公室在县卫生健康局，罗显琴同志兼任办公室主任，袁益飞同志任办公室副主任，具体负责县级公立医院班子成员绩效考核工作的组织协调、安排部署、现场督查等工作。

六、考核办法

（一）考核适用于县级公立医院班子成员的年度考核，年度考核按照干部管理权限，在县委、县政府领导下，由县卫生健康局组织实施。

（二）考核主要是对该年度县级公立医院班子成员的各项工作任务的完成情况作出评价。

（三）考核采取听取汇报、查阅资料、实地查看、职工对班子成员满意度测评、座谈等形式进行。

（四）考核每年进行一次，年终进行综合考核。

七、考核内容

县级公立医院班子成员年度考核，主要考核本年度发挥职能作用情况，内容包括思想政治建设、党风廉政建设、工作实绩、完成重点任务情况、服务评价、平安建设、团队管理、发展规划、重点学科建设、人才引进、人才培养、医共体建设、医疗纠纷预防、医保费用控费情况等方面的实际成效。重点考核班子成员按照省、州、县委、县政府的决策部署，开拓创新，完成目标任务的情况和成效。

八、考核结果运用

（一）县级公立医院班子成员所得绩效年薪进行二次分配，按照院长比其他班子成员高10%的比例测算后进行二次分配。

（二）根据龙里县县级公立医院班子成员绩效考核评分表进行考核，班子成员考核结果低于85分的扣减10%的年终绩效年薪，将扣减10%的年终绩效年薪平均分配给其他领导班子成员。

（三）对班子成员在绩效考核中连续2年考核分值为70分以下的，由县卫生健康局向组织人事部门提请调整或更换的建议。

九、县级公立医院班子成员绩效考核内容详见绩效考核评分表

考核评分表实行年初制定，年末运用。同时，根据工作需要进行年度调整。

十、本方案从下文之日开始执行。

龙里县政府办2019-06-10