# 盘锦市政府办印发盘锦市中心医院人事薪酬制度改革试点工作方案

各县、区人民政府，辽东湾新区管委会，市政府各部门、各直属机构：

经市政府八届第十一次常务会议讨论研究通过，现将《盘锦市中心医院人事薪酬制度改革试点工作方案》印发给你们，请认真组织实施。

盘锦市人民政府办公室

2018年12月26日

（此件公开发布）

盘锦市中心医院人事薪酬制度改革试点工作方案

为贯彻落实《国务院办公厅关于城市公立医院综合改革试点的指导意见》（国办发〔2015〕38号）和人社部、财政部、国家卫生计生委、国家中医药管理局《关于扩大公立医院薪酬制度改革试点的通知》（人社部发〔2017〕92号）以及省人社厅、省财政厅和省卫生健康委《关于印发〈辽宁省扩大公立医院薪酬制度改革试点工作的实施意见〉的通知》（辽人社发〔2018〕1号）精神，进一步推进我市中心医院人事薪酬制度改革，全面提升医疗技术水平和服务质量，促进市中心医院改革工作顺利进行，结合我市实际，制定本方案。

一、总体要求

（一）指导思想。深入学习贯彻党的十九大精神，以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，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，与医疗、医保、医药各项改革有效衔接，积极稳妥开展试点工作，探索建立适应我市医疗行业特点的公立医院人事薪酬制度，切实赋予市中心医院应有自主权，形成人员能进能出、岗位能上能下的用人新机制。通过完善动态调整机制，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，逐步实现市中心医院收入分配科学化和规范化，增强市中心医院公益性，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。

1.坚持激励与约束相结合。适应公立医院综合改革要求，与市中心医院管理体制、运行机制、服务价格调整、医保支付、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。

2.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，动态调整市中心医院薪酬水平，与国民经济发展相协调、与社会进步相适应。

3.坚持完善绩效评价考核与落实自主分配相结合。健全以公益性为导向的考核评价机制，根据考核结果合理拉开内部分配差距，强化结果运用，落实市中心医院分配自主权，重点向关键岗位、急需紧缺岗位、高风险高强度岗位，高层次人才、业务骨干和贡献突出人员倾斜，真正实现多劳多得，优绩优酬。

二、人事薪酬试点主要内容

（一）建立符合行业特点的管理制度。

1.改革市中心医院编制核定总量管理办法。市委编办要按照“控制总量、动态管理”的原则，对市中心医院在核定的编制总量和结构比例内实行编制备案宏观管理，原则上每三年核定一次。每年第一季度由市中心医院提出年度医务人员引进计划，按规定程序，由市卫生健康委、市委编办及市人社局审核后，报市政府审定。

2.改革内设机构设置办法。由市委编办核定市中心医院内设管理机构总量。市中心医院要改革内设机构设置办法，在核定的总量范围内，根据临床科室与专科特点相结合、管理职能与业务发展相适应的原则，内设专业技术机构按有关规定和程序，由医院根据不同专业和临床等需要自主设置内设机构。分院区内设机构，根据实际需要，按照市中心医院核定的机构总量适当进行核定。

3.完善岗位设置办法。坚持按需设岗、竞聘上岗、以岗定薪、按岗聘用的原则。在编制调整的基础上，市人社局要按照《关于印发〈盘锦市事业单位岗位设置管理实施意见〉的通知》(盘人发〔2009〕11号)及时完善市中心医院《事业单位岗位设置核准表》，按照核定的岗位实行全员聘用制，定岗定编不定人，变身份管理为岗位管理，建立能进能出、能上能下的灵活用人机制，促进优秀人才脱颖而出。

统筹完善岗位管理制度，畅通管理岗位和专业技术岗位之间的转换通道，根据医院工作需要在管理岗位、专业技术岗位进行人员身份转换。

完善岗位设置比例。市中心医院卫生专业技术高、中初级岗位的结构比例要根据三甲医院的等级划分，按照现行办法所规定的结构比例，充分体现能力和业绩导向作用，给专业技术人员更大成长空间，调动医护人员积极性。

适当放宽“双肩挑”岗位设置。原则上按照不超过机构编制部门核定的单位领导职数和内设机构正职领导职数的50%核定，确因工作需要等特殊情况，由市中心医院提出需求，经市卫生健康委、市人社局批准后，核定比例可以超过50%，但最多不能超过70%。市中心医院要完善岗位聘用办法报市卫生健康委、市人社局备案。二级部室、分院区负责人在调整使用中视同为科级级别，分院区负责人同步报市卫生健康委、市人社局备案。

4.完善卫生高级职称自主评聘办法。制定科学合理、操作性强的评价考量指标，根据不同科系、不同专业以及医、药、护、技、管不同专业岗位要求，制定不同标准，设置相应的专业性考核指标。要逐渐建立以工作业绩、医德医风、研究创新、技术应用推广、帮扶带教、日常考核等指标的量化打分体系，逐步建立和完善以定性定量相结合的评价考核体系。

5.赋予医院人事招聘自主权。市中心医院根据业务发展和实际需要，制定年度用人计划并报市委编办、市人社局和市卫生健康委，在上级部门的指导监督下进行公开招聘。鼓励市中心医院重点引进亟需紧缺的海内外高层次人才，通过“高薪聘用、双向挂职、短期工作、项目合作、技术顾问”等形式录用或柔性引进。全面落实省、市关于支持人才引进的各项政策，确需引进的高层次急需紧缺专业技术人才，经考核合格后，申请特设岗位直接聘用。加强人才队伍梯队建设，到2019年，市中心医院医疗专业技术人员中硕士研究生及以上学历达30%以上，省级重点专科力争达到2—3个。进一步完善住院医师、全科医生规范化培训制度，促进基础人才的培养和提高基层医疗卫生服务水平。通过对口支援等形式促进优质卫生资源下沉，加强基层人才队伍建设。

（二）建立符合行业特点的薪酬管理制度。市中心医院薪酬制度改革要按照国家统一规定实行岗位绩效工资制度。在基本工资(岗位工资、薪级工资)、绩效工资和津贴补贴三部分组成中，基本工资和津贴补贴按照国家统一规定执行，绩效工资根据市中心医院特点和经济效益等因素合理确定。

1.合理确定医院绩效工资总量水平。市人社局、市财政局根据我市经济发展、财政状况、工作量、服务质量、公益目标完成情况、成本控制、绩效考核结果等，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，在现有水平基础上合理确定市中心医院薪酬水平和绩效工资总量，逐步提高诊疗费、护理费、手术费等医疗服务收入在医院收入中的比例。

允许市中心医院自主设定绩效工资水平，可以突破当地事业单位绩效工资总体水平，最高不超过3倍。市中心医院薪酬制度改革所需经费，按照现行经费管理渠道统筹解决。市中心医院符合规划的基本建设和设备购置、重点学科发展、人才培养、符合国家规定的离退休人员费用、政策性亏损，以及承担公共卫生任务和紧急救治、支农、支边公共服务等投入政策可由财政负担，为市中心医院开展薪酬制度改革所需经费腾退空间。允许探索逐步提高诊疗费、护理费、手术费等医疗服务收入在医院总收入中的比例，建立医务服务价格动态调整机制，保障相关医疗卫生事业健康有序发展，经费来源渠道和支出办法要符合国家和省市有关规定。绩效工资不能充分发挥激励导向作用和反映绩效考核评价的，要相应核减下一年度的绩效工资总量，允许医院根据业绩情况，提取不低于年度绩效工资总量30%作为绩效工资基金，用于风险年度绩效工资调剂使用。一部分资金可在年底用于在重大科研课题、重点学科建设、新项目开展、医疗安全、重大疾病防控等方面取得突出成绩的人员和科室的特殊奖励。

2.优化医院薪酬结构。结合市中心医院公益性定位、工作特点和我市实际，以及医、药、护、技、管等不同岗位职责要求，体现不同岗位差异，建立符合市中心医院特点的薪酬制度。市中心医院可以在现行岗位绩效工资制度的基础上，通过调整绩效工资所占比例进行分配。对于引进高层次紧缺专业技术人才可探索实行年薪制、协议工资制等多种模式。

3.推进医院负责人薪酬改革。建立健全市中心医院负责人薪酬分配激励约束机制，市卫生健康委根据市中心医院考核评价结果、个人履职情况、职工满意度等因素，合理确定市中心医院负责人薪酬水平。优化市中心医院负责人薪酬结构，在设立体现负责人履行岗位职责情况、薪酬项目的同时，设立与负责人年度考核评价结果和任期考核评价结果相联系的薪酬项目，将短期激励与中长期激励相结合，注重长期激励。对市中心医院负责人实行年薪制，参照市属国有企业有关政策和薪酬水平，由市卫生健康委牵头制定医院负责人年薪制政策，与员工薪酬制度改革同步实施。

4.健全市中心医院考核评价机制。市卫生健康委要科学制定市中心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，作为下一年度增加或减少医院薪酬总量的重要参考。对医院绩效考核结果优秀的，薪酬水平适当提高；对绩效考核结果合格的，薪酬水平不作调整；对考核不合格的，薪酬水平适当降低。市中心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。加大对患者投诉、医疗纠纷、医疗安全、消防安全、信访等方面负向考核的权重，充分体现激励和约束相结合的原则。同时，市卫生健康委要制定市中心医院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，考核结果与市中心医院负责人薪酬挂钩。

5.落实医院分配自主权。市中心医院根据自身特点，依据绩效考核评价结果，在核定的绩效工资总量内，自主进行绩效工资内部分配。在制定单位内部绩效工资发放项目时，可通过设立岗位津贴、生活补贴和科研津贴、医疗卫生、职业津贴、延时加班补贴、值班补贴、夜班补贴等项目，以充分体现行业和单位特点。市中心医院制定绩效分配办法要充分体现医、药、护、技、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。

市中心医院在制定绩效分配办法时，要充分发扬民主，广泛征求职工意见，分配办法由单位领导班子集体研究后，报市卫生健康委审批后，并在本单位公开。

三、强化监督管理

（一）建立现代医院管理制度。积极深化市中心医院改革，形成维护公益性、调动积极性、保障可持续的医院运行新机制和决策、执行、监督相互协调、相互制衡、相互促进的治理机制，推进医院管理规范化、精细化、科学化，建立权责清晰、管理科学、治理完善、运行高效、监督有力的现代医院管理制度。

（二）严密决策程序。市中心医院要通过党委会议、班子会议对重大事项决策、重要干部任免、重要项目实施、大额资金使用等“三重一大”事项进行集体讨论，规范决策行为，提高决策水平，防范决策风险。落实院务公开，使民主管理常态化。充分发挥职工代表大会作用，充分调动医院职工参与单位管理和建设的积极性、创造性，推动医院落实职工的知情权、参与权、监督权，确保医院各项改革方案的制定、各项决策的推出、各项制度的落实具有较好的群众基础。

（三）合理设定招聘人员基本条件。为加强医院高素质专业化人才队伍建设，确保医院健康、快速、可持续发展，在人才招聘过程中，招聘人员的基本条件由市人社局、市卫生健康委共同制定。

（四）建立特殊人才考核机制。医院引进特殊人才、高层次人才要纳入“三重一大”决策范畴，经医院党委会议研究决定，报市卫生健康委、市人社局审批后，方可引进。

（五）市中心医院负责人薪酬由市卫生健康委考核后发放。市卫生健康委牵头制定市中心医院负责人考核方案并严格执行，根据年度考核结果，确定发放标准。

四、组织实施

适用范围为按照国家规定执行事业单位岗位绩效工资制度的在岗工作人员。自2019年1月起组织开展试点，为期1年。

（一）研究制定盘锦市中心医院人事薪酬制度改革试点工作方案。

责任部门：市卫生健康委、市委编办、市人社局、市财政局

（二）市卫生健康委、市人社局、市委编办研究制定市中心医院招聘人员基本条件和招聘办法；市卫生健康委研究制定市中心医院负责人年薪制实施办法及考核办法；市委编办、市人社局对市中心医院编制总量和结构比例进行核定。

责任部门：市卫生健康委、市委编办、市人社局

（三）市中心医院研究制定《盘锦市中心医院人事薪酬制度改革实施方案》，2019年1月1日全面组织实施；定期向市卫生健康委报送医院工作进展情况。

责任部门：市中心医院

（四）2019年12月31日前，报送试点工作总结和评估情况。市卫生健康委将市中心医院收入分配情况和负责人薪酬水平报市人社局、市财政局。

责任部门：市卫生健康委、市中心医院

五、保障措施

（一）提高认识,加强组织领导。市中心医院人事薪酬制度改革是分类推进事业单位改革的重要组成部分，深化事业单位改革和医药卫生体制改革的重要内容，是激发市中心医院生机活力的重要途径，关系医院可持续发展，政策性强，社会关注度高。市政府成立盘锦市中心医院人事薪酬制度改革工作领导小组(详见附件)，负责研究制定改革的相关政策，协调落实改革中遇到的重大问题。成员单位要高度重视，把这项工作摆上重要议事日程，认真谋划、周密部署，精心组织实施。市中心医院要按照本方案制定具体实施方案，报市卫生健康委批准，并报市委编办、市人社局、市财政局备案后实施。

（二）加强协作配合,密切协同推进改革。市委编办、市人社局、市财政局、市卫生健康委等部门要加强协调配合，充分发挥职能作用，有计划、有重点积极稳妥推动改革。要把握好改革的力度、节奏和进度，及时研究并妥善解决改革中遇到的新情况、新问题，确保改革平稳有序推进。

（三）强化监督指导,做好舆论引导和稳定工作。市中心医院人事薪酬制度改革要在阳光下运行，市人社局、市财政局、市卫生健康委等相关部门要加强监督，同时做好政策解释和舆论宣传工作，广泛听取各方意见，争取广大医务人员的参与和支持，营造良好的改革氛围。确保社会安定团结，确保各项改革任务与现行事业单位管理规定有效衔接，确保各项改革工作平稳顺利进行。

附件：盘锦市中心医院人事薪酬制度改革试点工作领导小组成员名单

附件

盘锦市中心医院人事薪酬制度改革试点工作领导小组成员名单

组长：潘元松 市政府副市长

成员：刘建平 市委组织部副部长、市委机构编制委员会办公室主任

崔 建 市财政局局长

何 敏 市人社局局长

杨旭光 市卫生健康委主任

沈晓速 市中心医院院长

领导小组下设办公室，办公室设在市卫生健康委，负责领导小组日常工作，办公室主任杨旭光（兼）。

盘锦市政府办2019-1-27