# 关于印发兴国县县级公立医院薪酬制度改革实施方案的通知

各乡镇人民政府，经济开发区管委会，县政府各有关部门，县直（驻县）各有关单位：

《兴国县县级公立医院薪酬制度改革实施方案》已经县政府研究同意，现印发给你们，请认真抓好贯彻落实。

2019年4月3日

兴国县县级公立医院薪酬制度改革实施方案

为建立适应行业特点的公立医院薪酬制度，充分调动广大医务人员工作积极性，根据《赣州市人民政府办公厅关于市级公立医院薪酬制度改革的实施方案的通知》（赣市府办发〔2017〕68号）、《中共兴国县委 兴国县人民政府关于进一步深化医药卫生体制改革的实施意见》（兴发〔2017〕21号）有关要求，结合我县实际，特制定本实施方案。

一、总体要求

（一）工作目标

按照国家和省市深化医药卫生体制改革和收入分配制度改革的总体部署，结合医疗行业人才培养周期长、职业风险高、技术难度大、责任担当重等特点，建立适应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，为深化公立医院薪酬制度改革形成可复制、可持续、可推广的实践经验。

（二）基本原则

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。

按劳分配与优绩优酬相结合。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。

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，与医院经济管理水平相适应、与经济社会发展相协调。妥善处理不同等级、不同类型公立医院之间收入分配关系。

二、主要任务和措施

（一）优化公立医院薪酬结构。按照公立医院公益性定位、功能定位和工作特点，结合医、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，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，注重医务人员长期激励。完善岗位绩效工资制，探索协议工资制等模式。

（二）合理确定公立医院薪酬水平 。 建立完善以绩效为基础、以考核为依据、符合公立医院特点的科学合理、激励有效、规范有序的工资总额管理办法。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公立医院薪酬水平和工资总额，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。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优秀的公立医院，适当提高薪酬水平。建立动态调整机制，稳步提高医务人员薪酬水平，调动医务人员积极性。工资总额按年度核定，年初由各公立医院编制工资总额预算，经县人社局、县财政局、县卫健委等相关部门联合审核后报 县级公立医院管理委员会（以下简称医管会）批准执行 。

（三）完善岗位绩效工资制。在县级公立医院实行院长年薪制、

总会计师年薪制。合理制定院长年薪制管理办法，强化院长代表政府对公立医院的管理职责。院长年薪由财政全额负担，根据院长年薪制考核办法发放。总会计师年薪由财政全额负担，根据总会计师年薪制考核办法发放。加大人才智力引进力度，探索建立高层次人才协议工资制度。完善聘用制度和岗位管理制度，逐步实现人员由身份管理向岗位管理转变。统筹考虑编制内外人员薪酬待遇，医院工作人员逐步纳入统一的分配体系，分步建立同岗同酬同待遇的岗位工资制度。推行管理层成员（不含院长及总会计师）绩效年薪与院长年薪制考核和公立医院绩效考核结果挂钩机制，合理确定医院管理层成员薪酬水平。其他副职班子成员年薪绩效工资原则上控制在院长绩效年薪的0.7。

（四）落实公立医院分配自主权。公立医院在核定的工资总额内，自主决定绩效工资内部分配。各公立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，不断完善以岗位为职责、与绩效考核相结合的收入分配办法，重点向临床一线、业务骨干、关键岗位、高风险和高强度岗位、支援基层和有突出贡献的人员倾斜。对儿科、妇产科、精神科、传染科、急诊科、重症医学科、病理科、麻醉科等风险高且工作强度大的特殊岗位，在公立医院内部绩效工资分配上予以倾斜。严禁公立医院向科室和医务人员下达创收指标，严禁公立医院将医务人员个人薪酬与药品、卫生材料、检查、化验等业务收入挂钩。

（五）完善以公益性为导向的考评机制。建立以公益性为导向的考核评价体系，突出功能定位、职责履行、社会满意度、费用控制、运行绩效、财务管理等指标，定期组织开展公立医院绩效考核、院长和总会计师年度目标责任考核，考核结果与医院工资总额以及医院院长、总会计师年度薪酬挂钩。各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） 经费来源。 院长、总会计师年薪及“五险一金"单位负担部分所需经费由财政负担。公立医院职工工资总额所需经费按原渠道解决。

三、实施步骤

2019年1月起，实行县级公立医院院长年薪制、总会计师年薪制、职工工资总额管理办法。本实施方案执行期限暂定两年，如上级有新的政策，则由县人社局提出修订方案，县医管会审核后报县政府审批。

2019年3月底前，县医管会要健全完善院长年薪制、总会计师年薪制考核办法。县级各公立医院要健全完善内部绩效考核办法，结合单位实际出台医院工资总额内的薪酬分配办法，分别报送县人社局、县财政局、县卫健委等相关部门备案。

四、保障措施

（一）强化组织领导。各有关部门、公立医院要充分认识公立医院薪酬制度改革工作的重要性、复杂性和紧迫性，增强政治责任感，加强领导，精心组织，周密部署，及时解决工作中出现的困难和问题。

（二）落实财政支持。财政部门要安排相应资金，积极支持公立医院薪酬制度改革工作，同时加强财政资金使用的监督管理，提高资金使用效益。

（三）加强监督管理。县级各公立医院应于次年3月底前，将上年度公立医院薪酬制度改革落实情况形成书面报告，报送县医管办，并抄送县人社局、县财政局、县卫健委等相关部门。县医管办要定期对公立医院薪酬制度改革落实情况进行督查，严格执行公立医院职工工资总额管理办法，对政策落实不到位的给予通报批评，并按照规定追究责任。

附件：1.兴国县县级公立医院职工工资总额管理办法（试行）

2.兴国县县级公立医院院长年薪制管理办法（试行）

3.兴国县公立医院总会计师制度实施办法（试行）

4.兴国县县级公立医院总会计师年薪制管理办法（试行）

附件1

兴国县县级公立医院职工工资总额

管理办法（试行）

为强化工资总额宏观管理，扩大县直公立医院分配自主权，促进县级公立医院职工工资科学合理分配，根据《关于市级公立医院薪酬制度改革的实施方案》（赣市府办发〔2017〕68号）、《中共兴国县委 兴国县人民政府关于进一步深化医药卫生体制改革的实施意见》（兴发〔2017〕21号）文件精神，特制定本办法。

一、工资总额管理单位

兴国县人民医院、兴国县中医院、兴国县妇幼保健院。

二、工资总额管理内容

公立医院工资总额为直接支付给职工（县编委核定的医院用人控制数内在岗人员）的全部劳动报酬，具体包含基本工资、特殊岗位津贴、奖金、伙食补助费、绩效工资以及其他工资福利支出（主要指改革性补贴、加班工资、病假两个月以上期间

的人员工资等）。医院院长、总会计师年薪以及引进高层次人才和科研成果转化收益奖励不计入核定的工资总额；政策性奖励的发放严格按照相关文件规定执行。保安、保洁、转运岗位的外聘人员工资不计入核定的工资总额。

三、工资总额核定原则

（一）公益性原则。将公平可及、群众受益纳入医院绩效考核内容，并将考核结果与核定工资总额挂钩，确保医院公益性质。

（二）合理增长原则。工资总额增长核定原则上以上年度工资总额为基数，参照医务性收入的增加、当年度收支结余和负债情况，在江西省人力资源和社会保障厅发布的工资增长指导线范围内确定，合理确定各医院每年工资总额增长比例,托底不低于上年度的10%，增长不高于上年度的10%。每年公立医院工资增长率由县人社局、县财政局、县卫健委等部门提出意见报县医管会统筹考虑后，实行适当的动态调整。

四、工资总额计算

（一）参照县医保局下达的每年度医疗保险

定点医疗机构定额预算标准总额（以下简称“定额标准总额”），县级公立医院每年度实际发生的医保统筹基金支付总额低于当年定额标准总额的部分，按80％记入护理收入或治疗收入，纳入当年工资总额计提基数；高于当年定额标准总额的医保统筹基金不予支付的部分，按20％冲减护理收入或治疗收入，不纳入当年工资总额计提基数。

（二）医院职工工资总额计算公式：

医院职工工资总额=〔（当年医务性收入±当年按县医保局指标确认的增减基数）×上年度工资福利支出/上年度医务性收入％〕×计算工资总额医务性收入调节系数×院长综合考核得分调节系数

备注：1.本计算公式中的医务性收入，是指医院会计制度中规定的医疗收入剔除药品收入（不含中药饮片）和检查收入（不含健康体检收入）后的收入。

2.工资总额医务性收入调节系数每年初由县人社局、县财政局、县卫健委等部门核定。对于职工年人均工资水平明显偏低的医院，在设定医务性收入调节系数时，给予一定的倾斜。

3.院长综合考核得分通过调节系数与医院职工工资总额相挂钩，院长综合考核得分调节系数按以下方法确定：

院长综合考核得分

调节系数

80分以下（不含80分），考核等次不合格的

0.95

80一85分（不含85分），考核等次合格的

1

85一90分（不含90分），考核等次良好的

1.02

90一95分（不含95分），考核等次优秀的

1.04

95分以上（含95分），考核等次特优的

1.06

4.由院长综合考核得分调节系数确定的增量或减少量只在当年有效，不计入下一年度计算工资总额时确定的上一年度工资福利支出。

五、工资总额管理方式

实行年初由县人社局、县财政局、县卫健委等部门核定预算，年中由县卫健委等部门监督使用，年终由县人社局、县财政局、县卫健委等部门统一结算，并报县医管会核定。

六、工资总额管理要求

（一）实行动态管理。工资总额按年度核定，实行动态管理，由公立医院编制工资总额预算，经县人社局、县财政局、县卫健委等部门联合审核，报县医管会批准。

（二）严控超额发放 。 医院工资总额的核定数是各公立医院的工资总额发放上限，各公立医院根据自身运行情况可以少提、少发，但不得超提、超发。当年未用完的工资总额，可以结转下一年度使用，但不得预先使用下一年度工资总额。工资总额核定后，原则上当年不作调整，但政策性调资除外。新增减人员在10人以内不调整当年工资总额，超过人员据实调整。

（三）促进合理分配。允许公立医院在工资总额控制线内，按照绩效工资管理相关政策，自主确定分配方式，合理确定岗位工资水平，合理拉开分配档次。工资分配方案应通过职工代表大会讨论，医院管理层集体研究，并报县卫健委等部门备案。

（四）完善绩效考核。公立医院要加强成本核算与控制，提高人力资本使用效率，建立完善以服务质量、岗位工作量、群众满意度为主要内容的绩效考核制度，严禁医生收入与药品、检查检验收入挂钩。

（五）加强监督检查 。 县卫健委等部门定期组织开展工资总额管理和执行情况监督检查，严肃查处超工资总额违规发放工资、提供虚假劳动工资信息、违反会计制度和财务制度 等规定核算工资等行为。

本办法自2019年1月 1日起试行，如上级部门出台新的政策，按新政策执行。

附件：1-1.兴国县县级公立医院职工工资总额预算表

1-2.兴国县县级公立医院职工工资总额结算表

附件2

兴国县县级公立医院院长年薪制管理办法

（试行）

为推动我县公立医院综合改革，更好地为群众提供优质的医疗保障服务，决定建立公立医院院长激励考核机制，试行公立医院院长年薪制。现将有关事项通知如下：

一、实行年薪制的对象

兴国县人民医院、兴国县中医院、兴国县妇幼保健院。

二、院长年薪的组成

院长目标年薪由基本年薪（即档案工资，包括岗位工资、薪级工资、基础性绩效工资）和绩效年薪构成。

三、年薪总额

县级公立医院院长的目标年薪实行动态管理，每年一调，由县人社局、县财政局、县卫健委等部门，在每年度的第一季度，结合各医院的医疗规模、服务能力、技术水平等相关因素提出建议报县政府同意后执行。县级公立医院院长每年年薪发放的具体标准经县卫健委、县人社局、县财政局等相关部门完成年度考核后确定，并由县财政局安排所需经费，县卫健委负责发放。院长绩效年薪上限为：三级医院22万/年/人；二级医院20万元/年/人。院长年薪原则上不超过职工人均绩效年薪水平的3倍。

（一）年薪的核定

院长目标年薪是院长完成年度工作业绩的报酬，实际发放标准依据《兴国县县级公立医院院长年薪制考核办法》，根据医院院长履职情况及任期目标完成情况等综合考核结果确定，考核实行百分制。

院长综合考核得分情况将作为院长年薪计发的重要依据，按照综合考核得分情况，考核结果分五个等次:1.特优：95 分及以上；2.优秀：90-95分（不含95分）；3.良好：85-90 分（不含90分）；4.合格：80-85分（不含85分）；5.不合格：80分以下（不含80分）。

院长综合考核得分=院长考核得分× 80％+总会计师考核得分×20％

（二）医院院长年薪计算

院长年薪与考核结果及考核总分数相挂钩，根据不同考核等次进行计算，具体计算方法如下：

院长年薪=基本年薪+绩效年薪

基本年薪=目标年薪×40％

绩效年薪根据综合考核得分对应等次按以下方法计算：

1.考核不合格的：院长年薪=基本年薪

2.考核合格的：

院长绩效年薪=目标年薪×20％+目标年薪×10％×（考核分数-80）/5

3.考核良好的：

院长绩效年薪=目标年薪×35％+目标年薪×10％×（考核分数-85）/5

4.考核优秀的：

院长绩效年薪=目标年薪×50％+目标年薪×10％×（考核分数-90）/5

5.考核特优的：

院长绩效年薪=目标年薪×60％

（三）薪酬的发放

1.院长的基本年薪按月计发。

2.院长的绩效年薪在下一年度一季度前发放到位。

3.“五险一金”单位负担部分所需经费由财政负担，个人承担部分由发放基本年薪的部门按月向个人收取。个人及单位缴纳的“五险一金”、工会经费按基本年薪为基数缴纳，法定的晋升工资计入档案工资，包含在基本年薪内，不另外发放。

四、其他事项

1.实行年薪制医院的院长不得再从单位领取年薪制以外的职务津贴、改革性补贴、福利费、兼职薪酬、政府性奖励等（出差、工会、精准扶贫等工作性津补贴和科研成果转化收益奖励等按规定可不纳入年薪范围的可以除外）。

2.院长年度考核以自然年为周期，工作不足一年的，按月折算年薪收入。

3.书记（正职）年绩效工资享受与院长绩效年薪同等待遇，其他副职年绩效工资原则上为院长绩效年薪的0.7，享受原职级待遇的领导原则上为在岗同职级管理层成员的0.8。

本通知自2019年1月1日起试行，如上级部门出台新的政策，按新政策执行。

附件3

兴国县县级公立医院总会计师制度

实施办法（试行）

为推动我县公立医院综合改革重点任务落实，加强县级医院的财务管理，规范医院经济活动行为，保障资金运行安全，提高资金使用效益，根据《中华人民共和国会计法》《总会计师条例》《医院财务制度》《江西省卫计委 江西省财政厅关于进一步推动公立医院综合改革重点任务落实的通知》（赣卫体改字( 2016]17号)及其他财经法律法规，结合我县实际，特制定本实施办法。

一、委派管理

1.组织机构。委派总会计师3名，其中县医管会1人，3家县直公立医院各1名（其中县医管会总会计师兼任一个医院的总会计师），总会计师是医院院务会成员，不定行政级别进入医院管理层，出席医院管理层会议。医院不得设置与总会计师职权重叠的副职。

2.人员管理。总会计师人选由县医管会采取县域系统内公开选聘，县财政局派驻，任期3年，根据工作需要可以连任，同一单位任期不得超过2任。总会计师人事、编制保留原单位，经考核后工资薪酬按总会计师年薪制管理办法执行。

3.人员待遇。总会计师年薪按《兴国县县级公立医院总会计师年薪制管理办法》执行。

4.人员考核。按《兴国县县级公立医院总会计师年薪制考核办法（试行）》分年度考核和任期考核，考核工作由县财政局和县医管会共同组织实施，考核分特优、优秀、良好、合格、不合格五个等次，根据考核结果兑现薪酬。

二、选任条件

1.遵纪守法、廉洁奉公、诚实守信；

2.具有会计从业资格；

3.取得会计师任职资格后，主管一个单位或者单位内一个重要方面的财务会计工作时间不少于三年；

4.熟悉财经法规，精通会计、财务、金融、税收等专业知识，具有较强的组织能力，决策能力，创新能力和财务管理能力。

5.身体健康，能胜任本职工作。

三、职责权限

1.医院院长作为单位负责人，对医院财务会计工作的合法性、合规性和会计资料的真实性、完整性负领导责任。总会计师对医院财务会计工作的合法性、合规性和会计资料的真实性、完整性负主管责任。

2.医管会总会计师的职责包括：制定医改涉及财政方面的政策；对县医管会草拟的方案提出意见；督查医院主要考核指标的实施；参与医改绩效的评价；严格执行指标考核结果与医院职工薪酬挂钩；建立重点监控数据月报制度，每期（月、季、年）汇总并上报当期财务会计报告，即时把握运行情况，根据运行情况即时提出调整政策，即时向县财政局和县医管会报告；承办县医管会和财政局交办的其他工作。

3.医院总会计师的职责包括：总会计师按照国家有关法律、法规、规章和制度的要求，负责医院的经济管理和会计核算工作，管理医院各个财务会计机构，协助院长负责医院财务管理，加强预决算、成本核算、经济运行分析与监测、国有资产管理等工作；参与规划发展、会计监督、风险防范、内部绩效以及内部控制等管理；切实加强医保基金、财政性资金、基本建设资金的监管；参加医院重大经济管理活动和重要经济问题的研究和决策；每期（月、季、年）向县医管会和财政局报送财务会计报告；组织清产核资，加强资产管理，保护国有资产完整和保值增值；按照县医管会的部署做好医改各项政策的草拟、落实、监督和报告；组织落实审计意见，监督执行审计决定。

4.总会计师应有效履行相应工作权限，具体包括：对医院重大事项的参与权、重大决策和规章制度执行情况的监督权、财会机构的设施和财会人员配备的人事建议权，医院各项资金支出的联签权（原县国资部门管理权限由总会计师承担，原国资部门预留印鉴相应调整为总会计师印鉴）。

5.总会计师对违反国家财经法律、法规、方针、政策、制度和有可能在经济上造成损失、国有资产流失的行为，有权制止或者纠正。制止或者纠正无效时，可向医院院长反映，并提请医院院务会议研究处理。对经医院院务会议研究后，仍然存在重大分歧的情况，总会计师向县财政局和县医管会报告。

四、奖惩

1.总会计师认真履行职责，成绩突出的，给予表彰奖励。

2.总会计师未能认真履行职责，造成不良后果的，依照《总会计师条例》第十八条的规定处理。

附件4

兴国县县级公立医院总会计师年薪制

管理办法（试行）

为推动我县公立医院综合改革，更好地为群众提供优质的医疗保障服务，决定试行公立医院总会计师年薪制。现将有关事项通知如下

一、实行年薪制的对象

兴国县人民医院、兴国县中医院、兴国县妇幼保健院 。

二、总会计师年薪的组成

总会计师目标年薪由基本年薪（即档案工资，包括岗位工资、薪级工资、基础性绩效工资）和绩效年薪构成。

三、年薪总额

县级公立医院总会计师的目标年薪实行动态管理，每年一调，绩效年薪为该院院长绩效年薪的0.7，由县人社局、县财政局、县卫健委等部门，在每年度的第一季度，结合各医院的医疗规模、服务能力、技术水平等相关因素提出建议报县政府同意后执行。县级公立医院总会计师每年年薪发放的具体标准经县卫健委、县人社局、县财政局等相关部门完成年度考核后确定，并由县财政局安排所需经费，县卫健委负责发放。

（一）年薪的核定

总会计师目标年薪是总会计师完成年度工作业绩的报酬，实际发放标准依据《兴国县县级公立医院总会计师年薪制考核办法》，根据医院总会计师履职情况和综合考核结果确定。

总会计师综合考核得分情况将作为总会计师年薪计发的重要依据，按照综合考核得分情况，考核结果分五个等次：1.特优：95分及以上；2.优秀：90-95分（不含95分）；3.良好：85-90分（不含90分）；4.合格：80-85分（不含85分）；5.不合格：80分以下（不含80分）。

总会计师综合考核得分：总会计师考核得分×60％+院长考核得分×40％

（二）医院总会计师年薪计算

医院总会计师年薪与考核结果及考核总分数相挂钩，根据不同考核等次进行计算，具体计算方法如下：

总会计师年薪=基本年薪+绩效年薪

基本年薪=目标年薪×40％

绩效年薪根据综合考核得分对应等次按以下方法计算：

1.考核不合格的：总会计师年薪=基本年薪

2.考核合格的：

总会计师绩效年薪=目标年薪×20％+目标年薪×10％×（考核分数-80）/5

3.考核良好的：

总会计师绩效年薪=目标年薪× 35％+目标年薪×10％×（考核分数-85）/5

4.考核优秀的：

总会计师绩效年薪=目标年薪×50％+目标年薪×10％×（考核分数-90）/5

5.考核特优的：

总会计师绩效年薪：目标年薪×60％

（三）薪酬的发放

1.总会计师的基本年薪按月计发。

2.总会计师的绩效年薪在下一年度一季度前发放到位。

3.“五险一金"单位负担部分所需经费由县财政负担，个人承担部分由发放基本年薪的部门按月向个人收取。个人及单位

缴纳的“五险一金"、工会经费按基本年薪为基数缴纳，法定 的晋升工资计入档案工资，包含在基本年薪内，不另外发放。 四、其他事项

实行年薪制医院的总会计师不得再从单位领取年薪制以外的职务津贴、福利费、兼职薪酬、政府性奖励等。

本通知自2019年1月1日起试行，如上级部门出台新的政策，按新政策执行。

兴国县人民政府2019-05-11