# 京山市政府办公室关于印发京山市医共体人事薪酬制度改革实施方案

各镇人民政府，京山经济开发区，京山温泉新区，市政府各部门：

《京山市医共体人事薪酬制度改革实施方案》已经市政府同意，现印发你们，请认真组织实施。

2020年1月13日

京山市医共体人事薪酬制度改革实施方案

为扎实推进我市医共体人事薪酬制度改革工作，建立适应行业特点的医共体人事薪酬制度，根据《人力资源社会保障部 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）、《省人民政府办公厅关于全面推开县级公立医院综合改革的实施意见》（鄂政办发〔2015〕61号）、《省人民政府办公厅关于进一步深化基层医疗卫生机构综合改革的意见》（鄂政办发〔2017〕30号）、《省人民政府办公厅关于全面推开县域医疗共同体建设的实施意见》（鄂政办发〔2019〕26号）和荆门市卫生计生委、荆门市委编办、荆门市财政局、荆门市人社局《关于印发<荆门市基层卫生人才“县管镇用、镇管村用”工作实施方案>的通知》（荆卫生计生通〔2018〕31号）文件要求，结合我市实际，制定本实施方案。

一、指导思想

以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，认真贯彻落实国家、省、荆门市关于县域医共体人事薪酬制度改革精神，按照深化医药卫生体制改革、事业单位人事制度和收入分配制度改革的总体部署，由市卫生健康局负责，医共体为主体，市直相关职能部门配合，积极稳妥开展试点工作，建立符合医疗行业特点和体现医共体自主权的人事薪酬制度,推动医疗服务质量和服务水平提升。

二、基本原则

（一）改革用人管理和收入分配机制。赋予医共体用人和收入分配自主权，实行用人总量和薪酬总量管理，充分体现管人和管事相统一。实施“县管镇用、镇管村用”新机制，打破基层卫生人才地域界限，促进基层卫生人才能上能下，柔性流动。实施编制备案制管理，备案制身份人员调离医共体单位的，其备案制身份自行解除。

（二）拓宽基层医务人员职业发展空间。简化基层医疗卫生机构专业技术人员招聘程序，对紧缺的专业技术人员或高层次人才可按规定由医共体采取考核的方式招聘，增加基层医疗卫生机构中级、高级职称岗位比例。

（三）创新薪酬管理模式。规范收入分配秩序，完善正常调整机制，健全激励约束机制，以增强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，逐步实现医共体各成员单位收入分配的科学化和规范化。

三、实施范围

本实施方案适用于我市医共体各成员单位及其实行备案制管理的人员。

四、主要任务

（一）人事制度。

1.实行合同管理。医共体成员单位要全面推行聘用制度、岗位管理制度和公开招聘制度。以市委编办核定的人员总量为基础设置岗位。坚持按需设岗、竞聘上岗、按岗聘用、合同管理。制定完善各项人事管理制度，建立健全单位民主管理、考核评价体系、激励约束机制等内部治理机制，加强自我约束和管理工作。把合同作为人事劳动关系存续的基本依据，建立以合同管理为基础的灵活用人机制。所有工作人员按照《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国劳动合同法》《事业单位人事管理条例》进行管理，明确双方的责任、权利和义务。解除或终止劳动合同，要严格按有关法律法规执行，切实维护职工合法权益。

2.优化岗位管理。医共体成员单位高级、中级、初级岗位之间比例按1：4：5控制(编制内人员比例按上级文件执行)，根据医共体内专业技术岗位比例控制标准统筹制定岗位设置方案，报京山市人社局审核，荆门市人社局核准。县域内专业技术高级、中级、初级岗位实行总量控制、动态管理。医共体在核定的岗位总量内，制定岗位竞聘方案，报人社部门备案后实施竞聘上岗。同时从核定的岗位总量中预留一定比例的高级、中级专业技术岗位，用于优先满足专业技术骨干交流需要。鼓励公立医院后勤服务逐步实现社会化管理，已经实现社会化服务的一般性劳务工作，不再设置相应的工勤技能岗位。

3.落实医共体选人用人自主权。医共体以协和京山医院为龙头，各成员单位在核定的备案管理数内根据需求制订人才招聘计划及实施方案，按程序报市卫生健康局审核和市人社局批准。出现空缺岗位，医共体根据需求，可自主确定岗位要求、资格准入等条件，逐步建立符合行业特点的统一组织招聘和自主招聘、直接考核聘用相结合的选人用人制度。自然减员空出的事业编制，由市委编办收回，主要用于招聘急需紧缺的高层次人才，招聘后签订事业单位聘用合同。备案制内补充人员，由医共体龙头医院参照事业单位人事管理规定，制定备案人员招聘方案，报人社局备案后，进行自主公开招聘，依据《事业单位人事管理条例》签订聘用合同，办理备案手续，实行合同制管理。

4.落实医共体内人才合理流动。医共体龙头医院为其他成员单位招聘人才并负责培训，医共体理事会制订医共体内人才合理流动实施办法，在不改变人员身份的前提下，根据工作需要合理流动。重点推动县级医疗卫生机构人员到乡镇卫生院、乡镇卫生院人员到村卫生室工作，实现卫生人才队伍和优质医疗资源的“双下沉”。

5.加强考核管理工作。医共体各成员单位均要建立考核评价体系，制定科学合理、便于操作、涵盖医院各类聘用人员的岗位考核管理办法，量化考核要素，健全院内聘后考核评价体系；结合岗位职责，对被考核人员进行平时考核、年度考核、聘期考核，报市人社局备案。各镇卫生院负责对所辖村卫生室和乡村医生从基本医疗业务、公共卫生业务、工作与执业纪律、医德医风、群众满意度等方面指标进行管理和考核。加强对考核结果的运用，把考核结果作为续聘、晋级、分配、奖惩和解聘的主要依据，通过解聘、辞聘等方式畅通医院人员出口。

（二）薪酬制度。

1.优化医共体薪酬结构。结合医共体公益性定位、工作特点和本地实际，以及医共体内各成员单位的功能定位和医、护、技、药、管等不同岗位职责要求，调整完善医共体内各成员单位薪酬结构，合理确定保障部分与激励部分比重，基本工资、津贴补贴为保障部分主要项目，绩效工资全部用于医务人员激励，取消基础性绩效与奖励性绩效比例限制。有条件的可探索实行协议工资制。

2.合理确定医共体内各成员单位绩效工资总量。根据我市经济发展、财政状况、医共体职责定位，并综合考虑医共体内各成员单位工作量、服务质量、公益目标完成情况、成本控制、绩效考核结果等情况，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，由人社部门会同财政、卫健部门结合医共体现状，在清理、规范的基础上合理确定医共体内各成员单位绩效工资总量，逐步提高诊疗费、护理费、手术费等医疗服务收入在医院总收入中的比重。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。

3.推进医共体内各成员单位主要负责人薪酬改革。根据医共体考核评价结果、个人履职情况、职工满意度等因素，合理确定医共体内各成员单位主要负责人的薪酬水平。医共体内各成员单位主要负责人薪酬水平可高于本院平均薪酬水平，并与本院职工薪酬水平保持合理关系。鼓励探索实行医共体内各成员单位主要负责人年薪制，医院主要负责人年薪原则上由基本年薪和绩效年薪组成，具体由医共体龙头医院制定方案报主管部门核定批准后执行。

4.落实医共体分配自主权。医共体在核定的薪酬总量内进行自主分配。医共体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倾斜，向高层次人才、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”。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。

5.健全以公益性为导向的考核评价机制。医共体龙头医院要建立科学的医共体内各成员单位考核评价指标体系，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。医共体龙头医院制定医共体内各成员单位主要负责人的绩效考核评价办法，综合考虑工作责任、医院管理实际情况、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，考核结果与医共体内各成员单位主要负责人薪酬挂钩。医共体各成员单位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。

五、保障措施

（一）加强组织领导。医共体内人事薪酬制度改革试点工作在京山市医共体管委会的统一领导下，由市卫生健康局组织实施，各相关部门在各自职责范围内予以配合，按照“放管服”改革要求，加强对试点工作的政策指导和监督检查。

（二）严格组织纪律。对工作中出现违法违纪失职失责行为的人员，按照《事业单位工作人员处分暂行规定》等有关规定进行严肃问责。

（三）做好舆论引导。及时研究和妥善解决改革中遇到的新情况、新问题，务求取得实效。做好政策解释和思想政治工作，及时制定应急预案，密切关注社会舆情，确保试点工作平稳顺利进行。

京山市人民政府办公室2020-01-16