# 《龙里县县级公立医院薪酬制度改革实施方案（试行）》政策解读

近日,龙里县人民政府办公室印发《龙里县县级公立医院薪酬制度改革实施方案（试行）》(以下简称《方案》)。对该实施方案解读如下：

一、文件出台背景

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，进一步加强全县公立医院内部管理，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、《实施方案》总体目标

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，建立适应全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、具体实施的主要内容

（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，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。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。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。

4.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。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。

5.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。

龙里县卫健局2019-06-10