

烟台市人力资源和社会保障局 烟台市财政局 烟台市卫生健康委员会 烟台市医疗保障局关于印发《烟台市深化公立医院薪酬制度改革实施方案》的通知

烟人社发〔2022〕16号

各区市人民政府，市直有关部门（单位）：

为贯彻落实《山东省深化公立医院薪酬制度改革实施方案》（鲁人社发〔2022〕3号）文件精神，经市政府同意，现将《烟台市深化公立医院薪酬制度改革实施方案》印发给你们，请结合实际抓好落实。

烟台市人力资源和社会保障局 烟台市财政局 烟台市卫生健康委员会

烟台市医疗保障局

2022年9月19日

（此件主动公开）

（联系单位：市人力资源社会保障局工资福利科）

烟台市深化公立医院薪酬制度改革实施方案

根据《山东省深化公立医院薪酬制度改革实施方案》（鲁人社发〔2022〕3号）文件要求，结合我市实际，特制定本实施方案。

一、总体要求

坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，贯彻党的十九大和十九届历次全会精神，按照市委、市政府深化医药卫生体制改革的决策部署，坚持以人民为中心的发展思想，与医疗、医保、医药联动改革相衔接，落实“两个允许”要求，建立适应我市医疗行业特点的公

立医院薪酬制度，调动医院和医务人员积极性，有效缓解人民群众看病难、看病贵问题，更好满足人民群众对医疗服务的需要。

二、合理确定公立医院薪酬水平

（一）完善薪酬水平决定机制。综合考虑当地经济发展和医院事业发展、财务状况、功能定位、工作量、服务质量、公益目标完成情况、成本控制、现有收入水平、绩效考核评价结果等因素，根据“两个允许”要求，科学合理确定并动态调整公立医院的薪酬水平。（牵头部门：市人力资源和社会保障局，责任部门：市财政局、市卫生健康委，持续推进）各地可根据当年医疗服务收入扣除成本并按规定提取各项基金后，按照不同层级不同性质医院，根据“两个允许”要求合理增加薪酬总量。具体按照将要出台的关于医疗服务收入内涵与薪酬制度衔接的有关办法落实。（牵头部门：市卫生健康委，责任部门：市人力资源和社会保障局、市财政局、市医保局）

（二）注重薪酬倾斜。对高层次医疗人才聚集、公益目标任务繁重，承担科研、教学、区域医疗中心建设任务以及需要重点发展的、绩效考核评价结果优秀的公立医院，中医药特色优势突出的中医医院，在薪酬总量上予以适当倾斜。对承担重大疫情防控、公共卫生事件处置等应急性、临时性公益任务和政策性保健任务较重的医院，根据承担任务的工作量、风险程度，核增一次性薪酬总量，不作为薪酬总量核定基数。（牵头部门：市人力资源和社会保障局，责任部门：市财政局、市卫生健康委，持续推进）

（三）明确薪酬总量管理方式。公立医院薪酬总量应包含公立医院正式聘用的编制内工作人员（含控制总量管理人员）基本工资、绩效工资等项目。各地可结合实际确定纳入总量管理的工资项目，探索灵活多样的公立医院薪酬调控机制。（牵头部门：市人力资源和社会保障局，责任部门：市财政局、市卫生健康委，持续推进）

三、完善公立医院内部薪酬管理体系

（四）落实内部薪酬分配自主权。在核定的薪酬总量内，公立医院可继续完善岗位绩效工资制度，也可自主确定其他更加有效的分配模式，探索实行年薪制、协议工资、项目工资等灵活多样的分配方式。可根据不同岗位职责要求，自主设立体现医疗行业特点、劳动特点和岗位价值的薪酬项目，充分发挥各项目的保障和激励作用。逐步建立主要体现岗位职责和知识价值的内部薪酬分配体系，实行以岗定责、以岗定薪、责薪相适、考核兑现。合理确定内部薪酬结构，稳定收入和有效激励并重，适度提高固定薪酬占比。（牵头部门：市卫生健康委，责任部门：市人力资源和社会保障局、市财政局，持续推进）

（五）体现差异兼顾平衡。内部分配应充分体现医、护、技、药、管等岗位差异，兼顾不同科室之间的平衡，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。内部分配应统筹不同类型不同等级岗位人员薪酬分配关系，合理拉开收入差距，避免平均主义。要结合实际向人民群众急需且专业人才短缺的专业倾斜，努力使综合性医院儿科、产科、急诊科、感染科、院感科、公共卫生科等紧缺专业医师的薪酬水平不低于医院医师薪酬平均水平；鼓励使用中医药技术方法；适当提高低年资医生的薪酬水平。统筹考虑编制内外人员薪酬待遇。（牵头部门：市卫生健康委，责任部门：市人力资源和社会保障局、市财政局，持续推进）

（六）规范内部分配决定程序。公立医院制定的薪酬分配方案要充分发扬民主，报主管部门备案后实施。严禁向科室和医务人员下达创收指标，医务人员薪酬不得与药品、卫生材料、检查、化验等业务收入挂钩。（牵头部门：市卫生健康委，责任部门：市人力资源和社会保障局、市财政局，持续推进）

四、建立负责人薪酬激励约束机制

（七）完善薪酬激励机制。综合考虑公立医院考核评价结果、个人履职情况、职工满意度等，合理确定医院主要负责人的薪酬水平。公立医院主要负责人薪酬水平应与其他负责人、本

单位职工薪酬水平保持合理关系，可采取设定系数等方式合理确定其他负责人薪酬水平。注重对主要负责人的长期激励。鼓励对主要负责人实行年薪制。主要负责人薪酬所需资金纳入单位部门财政预算管理，在医院薪酬总量中单列，不作为薪酬总量核定基数。（牵头部门：市卫生健康委，责任部门：市人力资源和社会保障局、市财政局、市医保局，持续推进）

（八）健全薪酬约束措施。主管部门要加强监督管理，对资产负债率超过合理控制线的公立医院，以及违规新增举借长期债务的公立医院在该新增债务偿还完毕前，严格控制医院领导班子成员薪酬水平增长。资产负债率合理控制线由卫生健康部门同财政部门确定。（牵头部门：市卫生健康委，责任部门：市财政局，持续推进）

五、健全以公益性为导向的考核评价机制

（九）优化考核指标体系。各级卫生健康部门建立健全公立医院考核体系，每年组织考核。考核突出公益性导向，将公立医院党的建设、职责履行、医疗质量、运营效率、持续发展、满意度评价、长期债务、医保政策执行、服务高质量发展情况等内容纳入考核指标。强化结果运用，将考核结果与公立医院薪酬总量和主要负责人薪酬挂钩。对考核优秀的，适当增加医院薪酬总量、提高主要负责人薪酬水平；对考核不合格的，要适当核减薪酬总量、降低主要负责人薪酬水平。（牵头部门：市卫生健康委，持续推进）

（十）改革内部绩效考核办法。公立医院制定内部考核评价办法时，要综合考虑岗位工作量、服务质量、技术能力、医德医风、患者满意度等，以聘用合同为依据，以岗位职责完成情况为重点，将考核结果与医务人员薪酬挂钩。（牵头部门：市卫生健康委，持续推进）

六、完善以增加知识价值为导向的薪酬激励机制

（十一）加大对高层次人才激励力度。公立医院结合实际自主研究制定高层次人才认定方案，科学确定高层次人才的具体条件，严控人员比例，认定方案报同级卫生健康部门审核同意后组织实施。认定的结果在单位公示后，报同级卫生健康部门备案。各级卫生健康部门要坚持

高标准、严要求，认真审核医院高层次人才认定方案，对报备的人员情况进行严格把关。高层次人才薪酬激励所需资金在医院薪酬总量中单列，不作为薪酬总量核定基数。（牵头部门：市卫生健康委，责任部门：市人力资源和社会保障局、市财政局，持续推进）

（十二）鼓励医务人员参与科研创新。医院承担的财政科研项目、通过市场委托方式取得的横向经费中用于科研人员绩效支出的部分，以及科研人员获得的职务科技成果转化现金奖励在医院薪酬总量中单列。（牵头部门：市人力资源和社会保障局，责任部门：市财政局、市卫生健康委，持续推进）

七、加强经费保障和资金管理

（十三）拓宽经费来源渠道。各级各部门要深入推进“三医”联动改革。医疗保障部门要建立绩效评估机制，科学运用评估成果，动态调整医疗服务价格，重点提高体现技术劳务价值的医疗服务价格，适当降低设备物耗占比高的检查检验和大型设备治疗价格，提高诊疗、中医等医疗服务收入在医疗收入中的比例。在确保收支平衡的前提下，合理确定人员支出占公立医院业务支出的比重。对因规范开展药品集中采购和使用而减少医保基金支出的医院，当年度医保总额预算额度不作调减。公立医院应完善内部考核办法，根据考核结果分配医保结余留用资金，主要用于相关人员绩效。（牵头部门：市卫生健康委、市医保局，持续推进）

（十四）落实政府投入政策。积极落实符合区域卫生规划和卫生资源配置标准的政府投入政策，建立补助资金分配与绩效考核结果挂钩机制。（牵头部门：市财政局，责任部门：市卫生健康委，持续推进）

（十五）完善资金管理机制。完善公立医院收入中可用于工作人员收入分配的资金管理政策，加强全面预算管理，强化公立医院预算约束和成本管控，提高运营效率。（牵头部门：市卫生健康委，市财政局，持续推进）

八、强化组织保障

（十六）加强组织领导。要充分认识深化公立医院薪酬制度改革的重要意义，结合实际制定具体的改革实施方案。人力资源社会保障、财政、卫生健康、医保等部门要在当地党委、政府领导下，注重改革的整体性、系统性，加强督促指导，对公立医院薪酬制度改革开展情况进行全面梳理规范，妥善解决遗留问题，及时研究解决实施过程中出现的新问题，确保各项改革政策落到实处。

（十七）严肃收入分配纪律。加强对公立医院薪酬分配的监督管理，严肃分配纪律。卫生健康部门要规范落实多点执业政策并有序发展互联网诊疗，允许医务人员通过技术劳动取得合理报酬。各公立医院主管部门应在上年度公立医院职工和负责人薪酬分配完毕后，及时报同级人力资源社会保障、财政部门备案。

（十八）做好舆论引导工作。各级人力资源社会保障、财政、卫生健康、医保等部门要做好公立医院和医务人员的思想引导和政策解释工作，调动参与改革的积极性、主动性，合理引导预期。落实属地管理责任，密切关注社会舆情，及时制定应急预案，确保改革工作平稳顺利进行。