

云南省人力资源和社会保障厅  
云南省财政厅文件  
云南省卫生和计划生育委员会

云人社发〔2017〕96号

云南省人力资源和社会保障厅 云南省财政厅  
云南省卫生和计划生育委员会关于开展公立  
医院薪酬制度改革试点工作的实施意见

玉溪市人民政府，各有关单位：

为贯彻落实党的十八大和十八届三中、五中全会关于研究建立适应行业特点的公立医院薪酬制度精神，按照《人力资源社会保障部 财政部 卫生和计划生育委员会 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）要求，决定在玉溪市开展公立医院薪酬制度改革

试点工作，经省人民政府同意，现提出如下实施意见。

## 一、开展公立医院薪酬制度改革试点的重要意义

公立医院一直执行事业单位统一的工资制度、工资政策和工资标准，对调动医务人员积极性发挥了积极作用。随着深化医药卫生体制改革和事业单位分类改革的推进，公立医院现行工资制度不能完全适应改革发展形势的要求。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，建立符合医疗行业特点、体现以知识价值为导向的公立医院薪酬制度，是深化医药卫生体制改革和事业单位收入分配制度改革的重要内容，对确立公立医院激励导向和增强公立医院公益性，调动医务人员的积极性、主动性、创造性，推动公立医院事业的发展，都具有重要意义。完善公立医院薪酬制度关系到医务人员的切身利益，关系到医改的成效，涉及面广，政策性强，情况复杂，需要结合我省实际、选取条件成熟的城市进行试点，取得经验后再全面推行。

## 二、公立医院薪酬制度改革试点的指导思想和基本原则

### （一）指导思想

贯彻落实党的十八大和十八届三中、五中、六中全会精神，按照国家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，结合我省实际积极稳妥开展试点，探索建立适应我省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。

## （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。

2. 坚持按劳分配与按生产要素分配相结合。适应行业特点的要求，坚持中西医并重，坚持中医药与西医药相互补充、协调发展，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。

3. 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，动态调整公立医院薪酬水平，与国民经济发展相协调、与社会进步相适应。妥善处理不同地区、不同等级、不同类型公立医院之间收入分配关系。

## 三、公立医院薪酬制度改革试点的范围和时间

按照人力资源社会保障部、财政部、卫生和计划生育委员会、国家中医药管理局等四部门要求，我省选择1个公立医院综合改革试点城市进行试点。经研究，确定玉溪市级公立医院和红塔、江川区级公立医院为我省公立医院薪酬制度改革试点范围。

公立医院薪酬制度改革试点工作从国家四部门指导意见印发之日起实施，为期1年。

未列入试点范围的公立医院综合改革试点城市和各县（市、区）可先行探索制定公立医院绩效工资总量核定办法。

#### **四、公立医院薪酬制度改革试点的主要内容**

试点地区要根据医疗卫生行业特点，完善适应行业特点的公立医院薪酬制度。

（一）优化公立医院薪酬结构。公立医院薪酬结构包括保障与激励两大部分。结合公立医院公益性定位、工作特点以及不同公立医院的功能定位和医、护、技、药、管等不同岗位职责要求，进一步完善岗位绩效工资制度，合理确定工资中的保障部分和激励部分的比重。在制度模式上，以现行的岗位绩效工资制为基础，允许将基本工资（岗位工资和薪级工资）、国家统一规定的津贴补贴（艰苦边远地区津贴等）作为保障部分，继续执行国家统一的政策和标准；绩效工资（含其他各类津贴补贴和奖励项目）作为激励部分，绩效工资可根据实际情况和需要设置不同的项目。有条件的地区可以对医院主要负责人、引进的特殊高层次

人才探索实行年薪制、协议工资制等多种分配模式。今后国家另有规定的，按国家规定执行。（牵头单位：省人力资源和社会保障厅）

（二）合理确定公立医院薪酬水平。一是要合理确定试点地区公立医院总体薪酬水平。试点地区人力资源社会保障、财政部门要根据当地经济发展、财政状况、医疗行业特点、公立医院职责定位，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，将试点地区公立医院总体薪酬水平控制在同级事业单位薪酬水平的2倍以内。二是要合理确定不同公立医院绩效工资总量。试点地区要综合考虑不同公立医院的工作量、服务质量、公益目标完成情况、成本控制、绩效考核结果等因素，由卫生计生部门统筹行业薪酬情况提出初步意见，由人力资源社会保障、财政部门合理确定不同公立医院的绩效工资总量；适当拉开不同公立医院薪酬水平的差距，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，在核定绩效工资总量时给予适当倾斜；对绩效考核评价结果优秀的公立医院，可适当增加绩效工资总量，对考核不合格的医院，要适当减少绩效工资总量。三是要建立动态调整机制。试点地区人力资源社会保障、财政部门，要结合当地经济发展、财政状况等实际情况，建立公立医院绩效工资

总量动态调整机制，稳步提高医务人员薪酬水平；对公立医院引进特殊高层次人才的绩效工资、协议工资、项目工资、年薪制以及科技成果转移转化收益分配，纳入公立医院绩效工资管理，实行单列项目、动态调整。（牵头单位：试点地区人社、财政部门，配合单位：试点地区卫生计生、发改部门）

（三）推进公立医院主要负责人薪酬改革。试点地区卫生计生部门要建立健全主要负责人薪酬分配激励约束机制。一是合理确定薪酬结构。在主要负责人薪酬构成中，既要有体现主要负责人岗位职责要求的薪酬项目，也要有与主要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结合起来，注重对主要负责人的长期激励。二是合理确定薪酬水平。主要负责人薪酬水平，要根据公立医院考核评价结果、个人履职情况、职工满意度等因素合理确定，既保证他们的薪酬水平高于本院职工平均薪酬水平，又要与本院职工薪酬水平保持合理关系，未实行年薪制的公立医院主要负责人薪酬水平不得超过本院职工薪酬水平 2.5 倍。三是鼓励试点地区卫生计生部门对公立医院主要负责人探索实行年薪制。试点地区可参照当地国有企业主要负责人薪酬管理办法研究制定公立医院主要负责人薪酬管理办法，实行年薪制的公立医院负责人不得在医院领取其他薪酬。（牵头单位：省卫生计生委、试点地区卫生计生部门）

（四）健全以公益性为导向的考核评价机制。试点地区要着

力完善考核评价体系，卫生计生部门要将公立医院考核评价结果及时报同级政府人社、财政部门，推动考核评价结果与薪酬紧密挂钩。一是要改进和加强对公立医院的考核评价。卫生计生部门要认真落实《国家卫生计生委、人力资源社会保障部、财政部、国家中医药管理局关于加强公立医疗卫生机构绩效评价的指导意见》和《国家卫生计生委、国家中医药管理局关于印发公立中医医院、中西医结合医院技术指标评价体系》的文件要求，制定科学的公立医院考核评价体系，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，结合不同医院特点，对公立医院定期组织考核评价，考核结果与医院绩效工资总量挂钩。二是要改进和加强对主要负责人的考核评价。卫生计生部门要制定公立医院主要负责人的绩效考核评价办法，从工作责任、医院管理的实际情况、公立医院公益性考核评价结果和任期目标完成情况等方面，定期对主要负责人进行考核，考核结果与主要负责人薪酬挂钩。三是要改进和加强对医务人员的考核评价。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，对医务人员进行考核评价，考核结果与医务人员薪酬挂钩。（牵头单位：试点地区卫生计生部门）

（五）落实公立医院分配自主权。试点地区卫生计生部门指导公立医院在核定的工资总量内进行自主分配时，注意做好以下

几方面工作：一是规范程序。公立医院内部考核办法和绩效工资内部分配办法要在充分发扬民主、广泛征求职工意见的基础上，由单位领导班子集体研究，经职工代表大会通过后报主管部门审核；公立医院的考核办法、分配办法和考核结果、分配结果应当进行公开、公示。二是注重激励。公立医院内部绩效工资分配，要反映医、护、技、药、管等不同岗位的职责要求，体现技术劳务管理等要素的价值，向关键岗位、紧缺岗位、高风险岗位、高强度岗位倾斜，向高层次人才和业务骨干倾斜；要与工作人员的实际工作量挂钩，鼓励多劳多得，优绩优酬，避免大锅饭和平均主义；要体现扶持薄弱学科发展的要求，向人民群众急需，且专业人才短缺的专业倾斜。三是统筹平衡。在适当拉开内部薪酬分配差距的同时，要注重兼顾不同学科之间的平衡，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，推动编制内外人员同岗同薪同待遇，公立医院绩效工资总量不含编制外人员工资，公立医院可参照同条件编制内人员确定编制外人员工资标准。四是严肃纪律。公立医院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；公立医院不得在核定的绩效工资总量外发放奖励和津贴补贴。（牵头单位：省卫生计生委、试点地区卫生计生部门）

（六）经费来源。公立医院薪酬制度改革试点工作经费，通过原渠道解决。试点地区要积极调整优化收入结构，及时完善公



立医院收入中可用于工作人员分配的资金管理办法。允许试点地区先行先试，突破人员经费支出比例限制，结合实际合理确定人员经费。通过综合施策逐步合理确定公立医院薪酬水平，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，落实对中医药的倾斜扶持政策，逐步提高中医医院医疗服务收入在医院总收入中的比例。（牵头单位：省财政厅、试点地区财政、发改部门）

（七）加强监督管理。加强对公立医院薪酬分配的监督管理，是确保薪酬制度规范运行、严肃分配纪律的重要保证。试点地区要采取切实可行的措施，加强对公立医院薪酬分配的调控、监督和管理，把严肃执纪作为推进试点工作的重要环节，督促公立医院严格执行国家工资政策。要开正门、堵偏门，加大对医务人员收受红包、回扣等违规违纪行为的查处力度，一经发现，要严格按照有关规定严肃处理。为加强监督管理，卫生计生部门应按要求于每年年初将公立医院收入分配情况和负责人收入情况报同级政府人力资源社会保障部门和财政部门备案。（牵头单位：省卫生计生委，配合单位：省人力资源和社会保障厅、省财政厅、试点地区）

## 五、认真做好公立医院薪酬制度改革试点的组织实施工作

开展公立医院薪酬制度改革试点工作，涉及广大医务人员的切身利益，关系到公立医院综合改革的进程和成效，政策性很

强、社会关注度高，省级各部门和试点地区要高度重视、周密安排、精心组织、扎实推进，确保试点工作取得实效。

(一) 提高认识、加强领导。各级政府和人力资源社会保障、财政、卫生计生等部门要深刻认识开展公立医院薪酬制度改革的重要意义，把思想统一到中央和省委、省政府的决策部署上来，切实加强对试点工作的组织领导。在推进公立医院管理体制、运行机制、价格调整、医保支付、人事改革的同时，开展公立医院薪酬制度改革试点工作。省公立医院薪酬制度改革试点工作领导小组（名单附后），负责我省公立医院薪酬制度改革试点工作，指导试点地区开展试点工作。省人力资源社会保障厅要牵头负责公立医院薪酬制度改革试点工作，协调省级有关部门对试点地区改革试点工作做好政策指导；省财政厅要指导试点地区制定资金管理辦法，规范财务管理和监督；省卫生计生委要指导试点地区卫生计生部门研究制定公立医院考核评价体系、公立医院主要负责人绩效考核评价和薪酬分配激励约束办法，指导试点地区对公立医院定期组织考核评价；玉溪市要研究制定公立医院薪酬制度改革实施方案和具体工作计划，细化明确改革任务和责任分工，合理安排工作进度，落实经费保障，抓好各项工作任务分解和落实。各地各部门要牢固树立大局意识，既各司其职又密切配合，共同推动改革试点区的实效。

(二) 精心组织、扎实推进。试点工作于2017年3月底前进

行安排部署，并向国家四部门报备试点实施办法。试点地区要按照国家和我省开展试点工作的有关政策要求，结合本地实际，研究制定公立医院薪酬制度改革实施方案和具体工作计划，细化明确改革任务和责任分工，合理安排工作进度，抓好各项工作任务分解和落实，实施方案和工作计划应于3月底前报省公立医院薪酬制度改革试点工作领导小组办公室。在试点过程中，试点地区要按季度向省人社厅、省财政厅、省卫生计生委等部门分别报送进展情况，并于试点工作结束后一个月内报送工作总结。试点地区和各公立医院要充分发挥主观能动性，解放思想、大胆创新，积极探索有益做法，为在全省全面深化公立医院薪酬制度改革，建立更加科学合理的薪酬分配机制，提供可复制、可持续、可推广的工作经验。

（三）加强舆论引导、维护社会稳定。公立医院薪酬制度改革试点工作非常敏感，各方高度关注，试点地区要密切注意各方面的反应，正确引导社会舆论，避免不必要的炒作，确保试点工作平稳顺利进行。要把政策宣传和解释工作做细做实，把中央和省委、省政府的有关政策要求讲深讲透，引导公立医院和广大医务人员正确看待改革、积极支持改革，使大家正确理解薪酬制度改革。为有利于薪酬制度改革试点工作平稳实施，各试点地区要密切关注各方面的反应，及时收集社会评价，主动引导社会舆论，积极回应社会关切，要制定应急工作预案，对可能影响稳定

的问题提前做好分析研判，发现苗头及时研究处理。

本实施意见由省人力资源和社会保障厅、省财政厅、省卫生和计划生育委员会负责解释。



云南省人力资源和社会保障厅



云南省财政厅



云南省卫生和计划生育委员会

2017年4月7日

# 省公立医院薪酬制度改革试点工作

## 领导小组名单

为确保我省公立医院薪酬制度改革试点工作的顺利推进，成立我省公立医院薪酬制度改革试点工作领导小组，成员名单如下：

- 组 长：**黄宏伟 省人力资源和社会保障厅副厅长
- 副组长：**郑 进 省卫计委党组副书记、副主任，省中医药管理局局长
- 赵镇康 省财政厅副厅长
- 杨 洋 玉溪市人民政府副市长
- 成 员：**彭岚萍 省人社厅工资福利处处长
- 张金涛 省人社厅事业单位人事管理处处长
- 吉 婉 省人社厅医疗生育保险处处长
- 李保春 省财政厅社保处处长
- 常 斌 省财政厅综合处处长
- 马跃光 省卫计委人事处处长
- 杨丽娟 省卫计委中医传承发展处处长（省中医药管理局常务副局长）
- 车 刚 省卫计委医改一处处长

---

云南省人力资源和社会保障厅办公室

2017年4月20日印发

---

