

西双版纳州人力资源和社会保障局 西双版纳
州财政局 西双版纳州卫生健康委员会 西双
版纳州医疗保障局关于印发西双版纳州深化
公立医院薪酬制度改革实施方案的通知

西人社发〔2022〕143号

各县、市人民政府，州级有关单位：

按照《云南省人力资源和社会保障厅 云南省财政厅 云南省卫生健康委员会 云南省医疗保障局关于印发云南省深化公立医院薪酬制度改革实施方案的通知》（云人社发〔2022〕18号）文件精神，我们结合实际，研究制定了《西双版纳州深化公立医院薪酬制度改革实施方案》，经州人民政府同意，现印发给你们，请认真贯彻执行。

西双版纳州人力资源和社会保障局

西双版纳州财政局

西双版纳州卫生健康委员会

西双版纳州医疗保障局

2022年8月16日

- 1 -

西双版纳州深化公立医院薪酬制度改革 实施方案

（自 2022 年 8 月 16 日实施）

为贯彻落实云南省人力资源和社会保障厅、云南省财政厅、云南省卫生健康委员会、云南省医疗保障局《关于印发云南省深化公立医院薪酬制度改革实施方案的通知》（云人社发〔2022〕18号）精神，深入推进公立医院薪酬制度改革，结合西双版纳州实际，制定本实施方案。

一、总体要求

以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，全面贯彻落实党的十九大和十九届历次全会精神，全面落实习近平总书记考察云南重要讲话精神和对卫生健康工作重要指示精神，坚持以人民为中心的发展理念，强化公立医院公益属性，健全激励与约束机制，与“三医联动”（医疗、医保、医药改革联动）改革相衔接，落实“两个允许”（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）要求，遵循“突出公益导向，坚持按劳分配，注

重统筹兼顾，合理动态调整”原则，实施以增加知识价值为导向的分配政策，调动医院和医务人员积极性，建立适应西双版纳州医疗行业特点的公立医院薪酬制度，促进医疗服务质量和水平不断提高，更好地满足人民群众的医疗服务需要，更有效缓解人民群众看病难、看病贵问题，为健康西双版纳建设提供有力支撑。

二、主要内容

（一）合理确定公立医院薪酬水平

1.健全符合公立医院特点的薪酬水平决定机制。各级人力资源社会保障、财政部门会同卫生健康部门综合考虑当地经济发展、医疗行业特点、医院财务状况、财政保障水平、功能定位、工作量、服务质量、公益目标完成情况、成本控制、绩效考核评价结果等因素，分级分类科学合理确定公立医院的薪酬水平。（牵头单位：州人力资源社会保障局、州财政局，责任单位：州卫生健康委）

2.完善薪酬水平动态调整机制。在确保医疗机构良性运行、基本医保支出可承受、群众集体负担不增加、医疗服务价格动态调整常态化、医疗服务水平不断提高的基础上，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，合理增加绩效工资总量，不计入总量核定基数。在国家未出台医疗服务收入内涵与薪酬制

度衔接的具体办法前，仍按照《云南省改革完善公立医院绩效工资总量核定办法（试行）的通知》（云人社发〔2019〕35号）执行。国家另有规定的，从其规定。（牵头单位：州人力资源社会保障局、州财政局，责任单位：州卫生健康委）

3.明确薪酬水平核定方式。各地可采取现核定薪酬总量的方式，也可继续采取核定绩效工资总量的方式，调控各级各类公立医院的薪酬水平。县域医共体内的乡镇卫生院、社区卫生服务中心，在薪酬核定方式和薪酬水平上，可以与牵头县级医院保持一致，具体核定方式由各县（市）视情况确定。（牵头单位：州人力资源社会保障局、州财政局，责任单位：州卫生健康委）

4.加大薪酬水平激励力度。对高层次医疗人才聚集、公益目标任务繁重，承担科研、教学、临床医学中心或分中心、区域医疗中心或分中心建设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，以及中傣医药特色优势突出的中傣医医院，在每年薪酬总量核定的基础上，根据公立医院的实际情况予以适当倾斜。提高医务人员在突发公共卫生事件期间的薪酬待遇，对参加重大疫情等突发事件医学救援和公共卫生应急处置的医院，综合考虑承担任务的工作量、风险程度等因素，核增一次性绩效工资总量，不计入总量核定基数。医务人员多点执业报酬、兼职教学活动从受聘单位获得的报酬、师资带教补贴、医

联体或医联体内卫生技术人员和管理人员到下级医疗机构服务（含远程诊疗服务）获得的报酬等，按现行有关规定执行，不纳入薪酬总量管理。（牵头单位：州人力资源社会保障局、州财政局，责任单位：州卫生健康委）

5.落实人才激励政策。公立医院引进的高层次和急需紧缺人才，可参考人才市场价格合理确定薪酬水平，所需薪酬总量单列，不计入绩效工资总量核定基数。科研人员职务科技成果转化的现金奖励，计入医院绩效工资总量，但不受核定的绩效工资总量限制。（牵头单位：州卫生健康委，责任单位：州人力资源社会保障局、州财政局）

（二）充分落实公立医院内部分配自主权

6.扩大内部分配自主权。在核定的薪酬总量内，公立医院可采取多种方式自主分配，实行以岗定责、以岗定薪、责薪相适、考核兑现。可继续完善岗位绩效工资制度，也可结合单位实际，自主确定其他符合单位特点的分配模式。公立医院可探索实行年薪制、协议工资制、项目工资等灵活多样的薪酬分配形式；可根据不同职责要求，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，最大限度体现岗位职责和知识价值。（牵头单位：州卫生健康委，责任单位：州人力资源社会保障局、州财政局）

7.优化内部分配办法。公立医院内部分配应充分体现医、护、技、药、管等岗位差异，合理把握医生、护士和行政后勤人员薪酬总量占比，在整体水平提高的基础上，合理扩大医生的分配比例。州级公立医院高层次医疗人才相对集中，承担科研、教学任务较重，其医生（含技师、临床药师）的奖励性绩效工资分配总额原则上不低于本单位奖励性绩效工资分配总额的50%。县（市）级公立医院结合实际合理把握。分配时要向关键和紧缺岗位、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；向人民群众急需且专业人才短缺的专业倾斜；要充分体现知识、技术、管理等要素价值，合理拉开收入差距，避免平均主义。（牵头单位：州卫生健康委，责任单位：州人力资源社会保障局、州财政局）

8.体现差异兼顾平衡。合理确定内部薪酬结构，注重医务人员的稳定收入和有效激励，适度提高固定薪酬占比，进一步发挥薪酬制度的保障功能，充分体现公立医院的公益属性，原则上医务人员薪酬水平不低于当地事业单位工作人员平均薪酬水平。兼顾不同科室之间的平衡，努力使综合性医院儿科、产科、急诊科、感染科、全科、精神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。公立中傣医医院内部分配要向使用中傣医药技术方法的科室和个人倾斜。适当提高低年资医生的薪酬水平。统

筹考虑编内外人员薪酬待遇。（牵头单位：州卫生健康委，责任单位：州人力资源社会保障局、州财政局）

9.完善内部分配流程。公立医院制定的薪酬分配方案要充分发扬民主，坚持公开、公平、公正原则，广泛听取职工意见，经职工代表大会讨论，由单位领导班子集体研究后，在本单位公开，并报同级卫生健康部门备案。公立医院对高层次人才实行年薪制、协议工资制、项目工资等灵活多样分配形式的，要结合实际科学制定认定条件和薪酬标准，具体对象及分配形式应以适当方式在本单位公开。（牵头单位：州卫生健康委，责任单位：州人力资源社会保障局、州财政局）

（三）建立健全公立医院负责人薪酬激励约束机制

10.合理确定薪酬水平。各级卫生健康部门会同人力资源社会保障、财政、医保部门，根据当地经济社会发展、相当条件人员收入水平、公立医院考核评价结果、个人履职情况、职工满意度等，合理确定公立医院主要负责人（包含医院书记、院长，下同）的薪酬水平。公立医院主要负责人与医院其他负责人、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。公立医院领导班子绩效工资分配方案须经同级卫生健康部门审核批准。（牵头单位：州卫生健康委，责任单位：州人力资源社会保障局、州财政局、州医疗保障局）

11.鼓励实行年薪制。鼓励主要负责人实行年薪制，探索开展公立医院主要负责人任期目标年薪制试点，所需经费由各级财政视当地财力适时纳入同级财政予以保障，所需薪酬总量单列。任期目标年薪制结构可由基本年薪、绩效年薪和任期激励收入三部分构成，其中：基本年薪主要根据主要负责人的岗位职责和管理难度等因素确定按月发放；绩效年薪根据年度目标任务完成情况和年度绩效考核评价结果，按年度分不同档次发放；任期激励收入根据任期考核评价结果及任期内目标任务完成情况确定，任期结束后一次性发放。各级卫生健康部门要会同人力资源社会保障、财政、医保部门制定完善试点办法和年薪管理办法。（牵头单位：州卫生健康委，责任单位：州人力资源社会保障局、州财政局、州医疗保障局）

12.健全薪酬激励约束机制。建立健全医院负责人薪酬分配激励约束机制，实行短期激励与中长期激励相结合，注重对主要负责人的长期激励。各级卫生健康部门要加强监督管理，对在行政部门监督检查中发现问题、受行政处罚、部门通报的，以及当年度发生医疗事故及医疗损害的，要根据发现问题程度、医疗损害过错程度严格控制医院领导班子成员特别是主要负责人薪酬水平增长。自2021年7月6日起仍违规新增举借长期债务的公立医院，该新增长期债务偿还完毕前，应严格控制医院领导班子



成员薪酬水平增长。（牵头单位：州卫生健康委，责任单位：州人力资源社会保障局、州财政局、州医疗保障局）

（四）健全以公益性为导向的考核评价机制

13.完善公立医院考核评价办法。各级卫生健康部门要根据国家、省和州二、三级公立医院及中傣医院绩效考核指标，综合考虑各级各类医院功能定位、职责履行、工作量、服务质量、费用控制、运行绩效、成本控制、人才培养、长期债务、医保政策执行情况、定点协议履行及医保基金使用情况等因素，制定完善与州、县（市）公立医院功能定位相适应的公立医院考核评价办法，定期组织考核，考核结果与公立医院薪酬总量挂钩。对考核不合格的，要适当核减薪酬总量。（牵头单位：州卫生健康委，责任单位：州人力资源社会保障局、州财政局、州医疗保障局）

14.完善公立医院主要负责人绩效考核评价办法。各级卫生健康部门要健全完善公立医院主要负责人的绩效考核评价办法，综合考虑工作责任、医院管理的实际情况、医院考核评价结果和年度目标、任期目标完成情况等因素，定期组织考核，考核结果与公立医院主要负责人薪酬挂钩，考核结果为优秀的，绩效工资水平可适当提高；考核结果为不合格的，应降低绩效工资水平。（牵头单位：州卫生健康委，责任单位：州人力资源社会保障局、州财政局、州医疗保障局）

15. 完善公立医院内部考核评价办法。公立医院要在同级卫生健康部门的指导下按照国家和省有关政策制定考核评价办法，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，并将“红包”、“回扣”、过度检查、过度用药、过度治疗等医德医风考核结果，作为绩效考核评价重要内容，考核结果与医务人员薪酬挂钩。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。（牵头单位：州卫生健康委，责任单位：州人力资源社会保障局、州财政局）

（五）加强经费保障和资金管理

16. 拓宽经费渠道。深入推进“三医”联动改革，推进全面取消药品耗材加成、药品耗材集中带量采购、医疗服务价格优化、医保支付方式改革、药品耗材使用监管等改革。适时开展调价评估，达到启动条件的稳妥有序调整医疗服务价格，理顺比价关系，逐步提高诊疗、中医、护理、手术等医疗服务收入（不含药品、耗材、检查、化验收入）占医疗收入的比例。因地制宜，不断完善符合本地实际的医保支付方式，建立总额预算管理下的激励机制，不断提高医保基金使用绩效，促进医疗卫生资源合理利用，支持深化公立医院薪酬制度改革。在确保收支平衡的前提下，结合医院自身经营发展情况，按照“一院一策”的原则，建立灵活弹



性的人员支出占比调整机制，指导医院合理确定人员支出占业务支出比重。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做调减。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。（牵头单位：州医疗保障局，责任单位：州财政局、州卫生健康委）

17.落实政府投入政策。按规定落实政府对符合区域卫生规划公立医院的基本建设、设备购置、重点学科发展、人才培养、符合国家规定的离退休人员费用和政策性亏损补贴等六项投入政策。各级财政视当地财力情况对公立医院参与重大疫情防控和公共卫生应急处置所需经费予以适当补助，对承担传染病防治任务的公立医院给予适当专项补助。（牵头单位：州财政局，责任单位：州卫生健康委）

18.完善规范资金管理。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，实行全面预算管理，强化公立医院成本管控，提高运营效率，更加注重内涵发展、技术发展、水平发展、服务发展。加强医院经济和运营管理，充分发挥总会计师作用，推进医院财务管理科学化、规范化、精细化等方面的主导与核心作用，降低医院运行成本、医疗成本和管理费用，提高医院收入质量。（牵头单位：州财政局，责任单位：州卫生健康委）

三、工作要求

（一）加强组织领导

各县（市）、各部门要充分认识到深化公立医院薪酬制度改革，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的重要意义，高度重视，精心组织，确保各项政策落到实处。各级人力资源社会保障、财政、卫生健康、医保等部门要在当地党委、政府领导下，密切配合、形成合力，在开展公立医院管理体制、运行机制、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的同时，全面推进公立医院薪酬制度改革，明确责任分工和进度安排，抓好任务分解，扎实推进实施，务求取得改革实效。（牵头单位：州人力资源社会保障局、州财政局，责任单位：州卫生健康委、州医疗保障局）

（二）扎实推进实施

各县（市）要根据人社部发〔2021〕52号、云人社发〔2022〕18号文件及州级实施方案的精神和要求，结合本地实际制定具体实施方案，出台相关配套措施，抓好过渡衔接，全面深化公立医院薪酬制度改革，实施方案于2022年8月底前报州人力资源社会保障局、州财政局、州卫生健康委、州医疗保障局备案。人力资源社会保障、财政部门要会同卫生健康、医保等部门按照职能分工加强督促指导，对实施过程中出现的新情况、新问题，及

时认真研究解决，不断完善有关政策措施，重大问题及时报告。各公立医院要按照规定因地制宜制定完善本单位薪酬制度改革办法，充分落实分配自主权，建立健全薪酬分配长效机制。（牵头单位：州人力资源社会保障局、州财政局，责任单位：州卫生健康委、州医疗保障局）

（三）严肃分配纪律

各级人力资源社会保障、财政、卫生健康、医保等部门要加强对公立医院薪酬分配的监督管理，公立医院要严格执行国家、省和州公立医院薪酬政策，严肃分配纪律，不得突破核定的薪酬总量或绩效工资总量，有超发情况的，相应核减次年薪酬总量或绩效工资总量。要规范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。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，严格按照有关规定严肃处理。全州各级卫生健康部门应在次年3月底前将上年度公立医院收入分配情况和负责人薪酬水平报同级人力资源社会保障、财政部门备案。（牵头单位：州卫生健康委，责任单位：州人力资源社会保障局、州财政局、州医疗保障局）

（四）做好舆论引导

各级人力资源社会保障、财政、卫生健康、医保部门要按照坚持量力而行，全面贯彻过“紧日子”要求，做好政策解释宣传工作，合理引导医院和医务人员对薪酬制度改革的预期，调动公立

医院和医务人员参与改革的积极性、主动性。同时，通过优化环境、规范就医秩序、落实休息休假权益等多种方式，增进和谐医患关系，营造良好氛围。要落实属地管理责任，坚持正确的舆论导向，密切关注社会舆情，及时回应社会关切，确保改革工作平稳顺利进行。（牵头单位：州卫生健康委、州人力资源社会保障局，责任单位：州财政局、州医疗保障局）