

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

文件

云人社发〔2022〕18号

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

各州、市人民政府，省级有关单位：

按照《人力资源社会保障部 财政部 国家卫生健康委 国家医保局 国家中医药局关于深化公立医院薪酬制度改革的指导意见》（人社部发〔2021〕52号）文件精神，我们结合实际，研究制定了《云南省深化公立医院薪酬制度改革实施方案》，经省人

民政府同意，现印发给你们，请认真贯彻执行。



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

2022年4月29日

(此件主动公开)

云南省深化公立医院薪酬制度改革实施方案

按照党中央、国务院关于实施健康中国战略的决策部署和深化医药卫生体制改革工作要求，根据《人力资源社会保障部 财政部 国家卫生健康委 国家医保局 国家中医药局关于深化公立医院薪酬制度改革的指导意见》（人社部发〔2021〕52号），结合我省实际，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，全面贯彻党的十九大和十九届历次全会精神，深入贯彻落实习近平总书记考察云南重要讲话精神，坚持以人民为中心的发展理念，适应现代医院管理制度需要，与医疗、医保、医药联动改革相衔接，落实“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”（以下简称“两个允许”）要求，实施以增加知识价值为导向的分配政策，完善我省公立医院薪酬制度改革政策措施，建立健全适应医疗行业特点的公立医院薪酬制度，强化公立医院公益属性，调动医院和医务人员积极性，不断提高医疗服务质量和水

平，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。

二、基本原则

（一）坚持公益导向，健全激励与约束机制。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、价格管理、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，建立健全符合医疗行业特点的薪酬制度。加强宏观调控和有效监管，强化医院全面预算管理，加强医院内部成本控制，规范医务人员收入分配秩序。

（二）坚持按劳分配，完善按生产要素分配。坚持中西医并重，建立健全符合医疗行业特点的公立医院薪酬水平决定机制。健全与岗位职责、工作业绩、实际贡献紧密联系的分配制度，落实内部分配自主权，突出工作量、服务质量、医德医风等，体现多劳多得、优绩优酬。坚持劳动、知识、技术、管理等要素按贡献参与分配，着力体现医务人员技术劳务价值。

（三）坚持统筹兼顾，注重协调发展。按照公立医院综合改革要求，推进实施分级诊疗，增强薪酬制度改革系统性、整体性和协调性。坚持新发展理念，与医改强基层目标相适应，探索分级分类管理。注重不同地区、不同类型、不同功能定位、不同等级规模公立医院协调发展，合理调控各级各类医院间收入差

距，统筹考虑公立医院和公共卫生机构、基层医疗卫生机构的收入分配关系。充分考虑中医药医务人员收入情况，薪酬制度改革进一步向中医医院倾斜。

（四）坚持动态调整，合理引导预期。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、医疗服务水平不断提高的基础上，动态调整公立医院薪酬水平，优化公立医院薪酬结构，与区域经济发展相协调、与社会进步相适应。坚持量力而行，全面贯彻过“紧日子”要求。做好政策宣传解释工作，合理引导医院和医务人员对薪酬制度改革的预期。

三、主要内容

（一）完善薪酬总量管理

1. 完善公立医院薪酬水平决定机制。各地人力资源社会保障、财政部门会同卫生健康部门综合考虑当地经济发展、医疗行业特点和医院财务状况、功能定位、工作量、服务质量、公益目标完成情况、成本控制、绩效考核结果等因素，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。

2. 健全倾斜支持措施。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、区域医疗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。

3. 落实人才激励政策。公立医院引进的急需紧缺高层次人才，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。

4. 建立动态调整机制。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，落实“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。

（二）充分落实公立医院内部分配自主权

1. 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，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分配

形式；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的薪酬体系，实行以岗定责、以岗定薪、责薪相适、考核兑现。医务人员多点执业报酬按现行有关规定执行。

2. 优化薪酬分配办法。公立医院内部分配应充分体现医、护、技、药、管等岗位差异，兼顾不同科室之间的平衡。在整体水平提高的基础上，合理扩大医生的分配比例。省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%。州市、县级公立医院结合实际合理把握。分配时应向关键和紧缺岗位、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。

3. 合理兼顾差异平衡。注重医务人员的稳定收入和有效激励，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。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。公立中医医院内部分配要向使用中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。

4. 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。

5. 破除逐利机制。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。

（三）建立健全公立医院负责人薪酬激励约束机制

1. 合理确定薪酬水平。公立医院主要负责人（包含医院党委书记、院长，下同）薪酬水平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薪酬水平应与医院其他负责人、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。鼓励对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。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。

2. 完善薪酬激励约束机制。建立健全医院主要负责人薪酬分配激励约束机制，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，对于仍违规新增举借长期债务的公立医院，在该新增长期债务偿还完毕前，严格控制医院领导班子成员薪酬水平增长。

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，薪酬水平应与本人上年度考核结果挂钩。

（四）健全以公益性为导向的考核评价机制

1. 完善公立医院考核评价办法。各地要根据国家和我省二、三级公立医院绩效考核指标，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、医保政策执行情况等因素，制定完善与省、市、县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。

2. 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制定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，定期组织考核，考核结果与公立医院主要负责人薪酬挂钩。

3. 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，考核结果与医务人员薪酬挂钩。

（五）经费来源

1. 拓宽经费来源渠道。深入推进医疗、医保、医药“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，支持公立医院优化收入结构，提高医疗服务收入（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。落实政府投入政策。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。

2. 完善资金管理政策。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。

四、组织实施

（一）切实加强组织领导。各地要充分认识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，务求取得改革实效。

（二）扎实推进实施工作。各地要根据人社部发〔2021〕52号文件及我省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。各级人力资源社会保障、财政部门要会同卫生健康、医保等部门加强督促指导，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。

（三）严肃收入分配纪律。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。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。公立医院主管部门应在次年初及时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。

（四）做好舆论引导工作。各级人力资源社会保障、财政、卫生健康、医保部门要按照坚持量力而行，全面贯彻过“紧日子”要求，合理引导改革预期，做好政策解释宣传工作，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。

