起草说明

一、政策出台背景

2016年8月19日，习近平总书记在全国卫生与健康大会上提出，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”）。为落实习近平总书记的重要指示精神，2021年7月，人力资源社会保障部、财政部、国家卫生健康委、国家医保局、国家中医药局出台了《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），2023年2月，浙江省人力资源和社会保障厅、浙江省财政厅、浙江省卫生健康委员会、浙江省医疗保障局、浙江省中医药管理局出台了《关于深化公立医院薪酬制度改革的实施意见》（浙人社发〔2023〕11号）要求各县市结合实际健全公立薪酬制度。根据浙人社发〔2023〕11号文件精神，结合我市实际，市人力社保局等4部门联合制定了《乐清市关于深化公立医院薪酬制度改革的实施方案》（以下简称《实施方案》）。

二、主要内容

《实施方案》主要有6方面政策，具体如下：

（一）完善公立医院薪酬水平决定办法。公立医院实行薪酬总量全口径管理，科学合理确定、动态管理公立医院薪酬水平，注重平衡公立医院与其他事业单位之间、不同公立医院之间的收入分配关系。对重点发展的公立医院给予支持，对收入偏低的公立医院予以保障。对采取县域医共体形式运作的公立医院，薪酬总量综合考虑内部医疗机构情况，实行整体打包核定，县域医共体内的基层医疗卫生机构打破绩效工资水平在基准线内30%浮动比例的限制，打破原收支结余50%用于人员奖励的限制。

（二）建立健全公立医院薪酬总量专项激励机制。在核定的公立医院薪酬水平和总量的基础上，对公立医院发展具有关键性作用的重点群体、重点事项，建立健全人才专项激励、科技创新专项激励、事业发展专项激励、突发公共卫生事件应对专项激励、医保基金支付结构调整专项激励、其他专项激励等，专项激励不计入薪酬水平和总量的核定基数。

（三）充分落实公立医院内部分配自主权。在核定的薪酬总量内，公立医院可采取多种方式自主分配。公立医院内部分配要充分体现医、护、技、药、管等岗位差异，兼顾不同科室之间的平衡。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。

（四）建立健全公立医院负责人薪酬激励约束机制。公立医院主要负责人实行年薪制，合理动态确定医院主要负责人薪酬水平。县域医共体内的基层医疗卫生机构主要负责人参照公立医院主要负责人实行年薪制。自2021年7月8日起，对于仍违规新增举借长期债务的公立医院，在该项债务偿还完毕前，严格控制医院领导班子成员薪酬水平增长。

（五）健全以公益性为导向的考核评价机制。根据国家绩效考核指标，制定科学的公立医院考核评价办法。考核评价结果与公立医院薪酬总量挂钩、与公立医院领导班子成员薪酬水平挂钩、与公立医院评先评优挂钩。

（六）拓宽经费来源渠道。深入推进“三医”联动改革，逐步提高医疗服务收入在医疗收入中的占比，支持深化公立医院薪酬制度改革。按规定落实政府六项投入政策，落实对专科医院的投入倾斜政策。公立医院实行全面预算管理，强化成本管控、预算约束和绩效管理。到2025年，我市公立医院在合理保障收支平衡的前提下，力争人员支出占业务支出的比例达46%。

联系电话：0577-61882262

联系地址：浙江省乐清市人力资源和社会保障局工资福利科（浙江省乐清市伯乐东路888号，邮编325600）

电子邮箱：[64980729@qq.com](mailto:1091389432@qq.com)