建议凤山街道029号

关于加快余姚市公立医院薪酬制度改革，确保“两个允许”落实落地的建议

领衔代表：俞斌

2017年人社部10号文件《开展公立医院薪酬制度改革试点工作的指导意见》关于“两个允许”出台已四年余，允许医疗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。但目前余姚市公立医院绩效考核尚未能将两个允许落实落地，绩效考核不够合理，政府财政投入少，绩效未能充分发挥正向激励医务人员作用。

存在问题：

一、绩效总量核定难，不同公立医院应该核定多少绩效总量、多高绩效水平，缺乏科学合理的计算方法，多以历史数据为依据来核定公立医院绩效水平。

二、绩效内部分配难，未能体现行业特点的绩效分配办法，“大锅饭”、人事编制限制、职能科室管理人员多、因人设岗等等导致公立医院内部分配不合理，未能体现多劳多得、技术水平价值含量，公立医院负责人年薪制也未能实行。

三、绩效经费保障难，取消药品加成后医疗服务价格未调整到位，医疗机构收入结构未达预期效果。财政投入少，养老保险、住房公积金等支出和发展建设性负债压力，导致公立医院绩效增长乏力，医务人员享受不到医改红利。

加快公立医院薪酬制度改革的建议：

一、落实第一个“允许”，允许医疗机构突破现行事业单位工资调控水平，立足公立医院区别于一般事业单位的行业特点，综合考虑教育成本、专业知识和技能水平、难度和复杂程度、工作时间、压力、责任感、公益属性、财政投入等多种因素，打破以历史数据定水平的惯例，单独建立符合医疗行业特点的绩效水平核定机制。

二、落实第二个“允许”，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。深入挖掘“允许”蕴含的激励和导向作用，建立公立医院绩效总量年度追加机制和动态调整机制，通过政府花钱买服务的形式，将医院公益性与绩效追加相挂钩的形式体现公立医院的公益属性。

三、加快医疗服务价格调整，药品取消加成已经四年余，医疗服务价格尚未调整到位，未能体现医务人员技术含量和劳务价值，医院依赖过度检查、检验、治疗的现象仍不同程度存在。

四、增加政府财政投入，公立医院要体现公益属性，就要加大政府财政投入，依目前杯水车薪的财政投入，公立医院面临既要体现公益属性又要养活一帮子医务人员更要兼顾医院发展跟上医学发展步伐的“三难”境地。为确保公立医院公益属性，强力呼吁市政府加大财政投入。