

楚雄彝族自治州卫生和计划生育委员会文件

楚卫复字〔2018〕13号

对楚雄州政协十届二次会议第402号提案的 答 复

苏梅委员：

你在楚雄州政协十届二次会议提出的《关于优化医院人员配置及改善医务人员工作条件的提案》，已交我们研究办理，首先感谢你对我州医疗卫生事业的关心，现答复如下：

一、加强卫生人才队伍建设情况

楚雄州历来重视卫生人才队伍建设，采取了一系列措施，着力解决卫生人才数量不足，难以满足人民群众优质健康需求的问题。五年来，为进步满足城乡卫生人才的需求，各级卫生行政部门和医疗卫生单位在州委政府的统一领导下，争取编办、人社部

门的支持，先后实施了一系列人才招聘政策，使卫生人才队伍得到了较大的补充，人员紧张的问题得到了较大的缓解。一是实施订单定向免费医学生培养，为县乡医疗机构培养医学人才，共签订订单定向培养协议 295 人，已经毕业到医疗机构工作 14 人；二是实施特岗全科医生招聘计划，增加乡镇本科卫生人才 31 人；三是实施紧缺人才招聘，近 3 年为州县医疗卫生机构招聘本科以上人才 394 名；四是通过降低学历门槛、放开招聘比例，为乡镇卫生院招聘卫生专业技术人才 366 名；五是实施柔性引才政策，建立院士工作站 1 个，专家基层工作站 1 个。同时，为进一步满足人民群众对州县乡医疗机构的需求，州县乡医疗卫生单位自主招聘合同制卫生人员 1000 多名。多措并举、多管齐下，多渠道选人，卫生人才队伍不断壮大。通过努力，全州每千人口拥有执业（助理）医师数在 2011 年 1.44 人的基础上增加到 1.6 人，全州平均每千人（按常住人口计算）拥有卫生技术人员在 2011 年的 3.35 人基础上增加到 5.03 人。

二、实施绩效工资制度

按照人社、财政和卫计等部门的对医院绩效工资的管理规定和要求，楚雄州各级各类医疗卫生单位都建立了绩效工资分配制度。根据省、州制定的有关符合医疗卫生行业特点的薪酬制度改革方案，全市各市医疗机构、公共卫生机构、乡镇卫生院（社区卫生服务中心）分别制订了绩效工资分配办法，建立了绩效工资分配制度，绩效工资与职工工作质量、工作数量、服务技能、社

会效益和医德医风挂钩并实施综合考评。根据考评结果，由医院进行自主分配，在体现绩效优先、兼顾公平的基础上，重点向临床一线、技术骨干倾斜，充分体现医务人员技术劳务价值。并严格执行省卫计委“九不准”要求，做到不向医务人员下达创收指标，不将医务人员个人薪酬与药品、耗材、医学检查等业务收入挂钩。

县级医疗卫生单位，财政按照在职在编人员核定供养比例，根据公立医院改革有关规定，财政供养比例都不低于全额工资的60%；绩效工资政策根据《国务院办公厅印发关于县级公立医院综合改革试点的实施意见》（国办发〔2015〕33号）、《国务院办公厅印发关于城市公立医院综合改革试点的指导意见》（国办发〔2015〕38号）和《云南省医院财务制度实施细则（试行）》（云财社〔2012〕1号）等文件精神，结合各医院的实际情况，坚持人员经费支出占总支出的40%以下，体现按劳分配，效率优先，兼顾公平，质量为核心，向临床一线岗位、风险岗位、关键岗位倾斜的原则，绩效工资分配不与个人和科室经济收入、药品、耗材、检验收入挂钩，绩效工资分配只与工作数量、工作质量、工作绩效、工作岗位性质、风险程度、职业道德、医德医风及成本费用控制等业绩挂钩。

三、医疗设备投入情况

至2017年底，全州医疗卫生单位共有万元以上设备11785台，100万元以上设备227台，其中综合医院有200台，占88.1%。

目前州内医疗卫生单位拥有的医疗设备，基本能满足诊查需要。自“十二五”以来，国家对医疗卫生事业的投入政策有变化，不再对医疗卫生单位的设备购置进行投入，近五年来新增医疗设备均是医院自己投入购置。随着医疗事业的发展 and 人工智能的引入和应用，诊疗技术日新月异，医疗设备对疾病的诊断、治疗、康复等作用日益凸显，为提高诊断技术和水平，医疗卫生单位每年都力所能及投入资金购置更新医疗设备。

再次感谢你对医疗卫生事业发展、对人民群众健康的关注、关心，希望你一如继往关心、支持卫生工作。

楚雄州卫生和计划生育委员会

2018年5月28日

(联系人及联系电话：郑琼华 0878-3389387)