第 51 号：关于加强县级公立医院医务人员薪酬待遇保障的建议

（市六届人大四次会议）

关于加强县级公立医院医务人员薪酬待遇保障的建议

第 51 号（教科文卫类 7 号）

霍邱代表团：周进代表

一、案由

随着医改的深入，紧密型县域医共体改革工作的持续推进，县级公立医院在医疗卫生体系中发挥作用越来越突出，要形成“基层首诊、双向转诊、急慢分治，上下联动”分级诊疗就医新格局，必须依托县级公立医院，全面提升县级公立医院综合服务能力。然而随着医保资金总额预付支付方式改革，政府对医疗机构持续投入不足，医疗服务调整价格滞后，疫情防控大大增加医疗机构运行成本等诸多综合因素影响，县级公立医院资产负债率普遍增加，运行困难。以霍邱县为例：县一院 2024 年资产负债率 53.76%，县二院 2024 年资产负债率 70.82%，县中医院 2024 年资产负债率 121.4%.形成“招人难，留人更难”局面，由于医务人员薪酬待遇得不到保障，导致大量人才流失，县级公立医院综合服务能力普遍提升缓慢，与医改要求县域内就诊达 90%差距甚远，因此加大县级公立医院医务人员薪酬待遇保障力度，留住人才，保障公立医院可持续发展，刻不容缓，迫在眉睫。

二、案据

2021年6月9日召开国务院常务会议确定深化公立医院薪酬制度改革措施，会议指出：广大医务人员守护着人们生命健康，在抗击疫情中做出了突出贡献。要深化公立医院薪酬制度改革，保障医务人员合理薪酬待遇，进一步调动医务人员服务群众积极性。2024年全国深化医改经验推广会在四川省成都市召开，会议指出：因地制宜学习推广三明医改经验，更加注重建设优质高效整合型医疗卫生服务体系，落实分级诊疗制度，更好实现全民健康覆盖。实现公立医院的高质量发展就是推动“三个转变、三个提高”即发展方式从规模扩张型转向提质增效，提高质量；运行模式从粗放型管理转向精细化管理，提高效率；资源配置从注重物质要素转向更加注重人才技术要素，提高待遇。人才要素是公立医院可持续发展核心要素，越来越重要。一是医院发展有需求，医院发展离不开人才，要想引进人才，留住人才，福利待遇是关键因素之一，由于政府投入不足，疫情防控消耗大量资金，医疗服务价格调整严重滞后，大部分县级公立医院负债经营，医务人员薪酬普遍得不到有效保障，甚至部分公立医院出现医务人员讨薪现象，人才流失多，医院服务能力提升缓慢，严重影响分级诊疗落实。二是群众就医有需求，“看病难、看病贵”问题一直是医改工作中一个顽疾，由于长期投入不足，医疗机构要想生存、发展必须逐利，医务人员薪酬必然与医疗服务收入挂钩，造成了过度检查，过度治疗现象普遍存在，医疗费用支出逐年上升，老百姓看病就医幸福感、获得感不强。三是上级文件有要求，按照《安徽省紧密型县

域医共体建设实施方案》文件精神，落实政府对公立医院卫生机构投入责任包括公立医院基本建设和设备购置，重点学科发展，人才培养和政策性亏损等投入，对公立医院承担的公共卫生任务等给予专项补助，落实对中医院的投入倾斜政策，化解公立医院长期债务等，由于地方财政吃紧，长期对县级公立医院严重投入不足。

三、解决方案

1.将县级公立医院医务人员薪酬待遇纳入同级财政保障，参照同级别教师保障水平或者参照基层医疗卫生机构，实行一类事业单位保障。

2.按照紧密型县域医共体建设实施方案要求，全面落实政府对公立医疗机构投入责任。

3.分期分批化解公立医院长期债务，减轻公立医院还债负担。