

卫生健康信息动态

2024 年第 28 期（总第 315 期）

广西卫生健康事业发展战略智库
广西壮族自治区医学科学信息研究所

2024 年 7 月 23 日

要 点

- 医药领域腐败整治持续深入，多地密集出台整治措施
- 多省卫生健康委发文：公立医院启动年薪制

目 录

【资讯前言】

从《中共中央关于进一步全面深化改革 推进中国式现代化的决定》看医改新任务..... 3

2023 年度中国医学院校/中国医院科技量值(STEM)暨 2019-2023 五年总科技量值(ASTEM)发布..... 4

【各地动态】

医药领域腐败整治持续深入,多地密集出台整治措施..... 5

多地启动大型医院巡查工作..... 6

北京职称评审新规:基层“万年主治”晋升有望..... 8

河南实施“三个 100”计划聚力培养高层次卫生健康人才.... 9

【回顾分析】

多省卫生健康委发文:公立医院启动年薪制..... 10

【资讯前沿】

从《中共中央关于进一步全面深化改革 推进中国式现代化的决定》看医改新任务

7月21日,《中共中央关于进一步全面深化改革 推进中国式现代化的决定》发布,其中有关社会保障、医药卫生体制改革及人口发展相关内容摘录如下:

健全社会保障体系方面。健全基本养老、基本医疗保险筹资和待遇合理调整机制,逐步提高城乡居民基本养老保险基础养老金。推进基本医疗保险省级统筹,深化医保支付方式改革,完善大病保险和医疗救助制度,加强医保基金监管。

深化医药卫生体制改革方面。实施健康优先发展战略,健全公共卫生体系,促进社会共治、医防协同、医防融合,强化监测预警、风险评估、流行病学调查、检验检测、应急处置、医疗救治等能力。促进医疗、医保、医药协同发展和治理。促进优质医疗资源扩容下沉和区域均衡布局,加快建设分级诊疗体系,推进紧密型医联体建设,强化基层医疗卫生服务。深化以公益性为导向的公立医院改革,建立以医疗服务为主导的收费机制,完善薪酬制度,建立编制动态调整机制。引导规范民营医院发展。创新医疗卫生监管手段。健全支持创新药和医疗器械发展机制,完善中医药传承创新发展机制。

健全人口发展支持和服务体系方面。完善生育支持政策体系和激励机制,推动建设生育友好型社会。有效降低生育、养育、教育成本,完善生育休假制度,建立生育补贴制度,提高

基本生育和儿童医疗公共服务水平，加大个人所得税抵扣力度。加强普惠育幼服务体系建设，支持用人单位办托、社区嵌入式托育、家庭托育点等多种模式发展。把握人口流动客观规律，推动相关公共服务随人走，促进城乡、区域人口合理集聚、有序流动。积极应对人口老龄化，完善发展养老事业和养老产业政策机制。优化基本养老服务供给，鼓励和引导企业等社会力量积极参与，推进互助性养老服务，促进医养结合。加快建立长期护理保险制度。（微信公众号：医改界）

2023 年度中国医学院校/中国医院科技量值（STEM） 暨 2019–2023 五年总科技量值（ASTEM）发布

7 月 19 日，中国医学科学院发布 2023 年度中国医学院校/医院科技量值（STEM）暨五年总科技量值（ASTEM），研究对象包括全国 110 所独立医学院校和设立医学学科的综合大学及 2943 家三级医院。在前 100 位排名中，广西医科大学、桂林医学院和右江民族医学院分别位列医学院校科技量值第 39 位（ASTEM 第 39 位）、第 73 位（ASTEM 第 68 位）和第 94 位（ASTEM 第 91 位）；广西医科大学第一附属医院位列医院科技量值第 90 位（ASTEM 第 91 位）。

综合科技量值列位前 10 的医学院校分别是：北京协和医学院、上海交通大学（医学学科）、北京大学医学部、复旦大学上海医学院、首都医科大学、中山大学（医学学科）、四川大学华西医学中心、浙江大学（医学学科）、华中科技大学同济医学院、

南京医科大学。

综合科技量值列位前 10 的医院分别是：四川大学华西医院、中国医学科学院北京协和医院、复旦大学附属中山医院、华中科技大学同济医学院附属同济医院、华中科技大学同济医学院附属协和医院、浙江大学医学院附属第一医院、北京大学第三医院、上海交通大学医学院附属第九人民医院、中南大学湘雅医院、上海交通大学医学院附属仁济医院。（中国卫生杂志）

【各地动态】

医药领域腐败整治持续深入，多地密集出台整治措施

2023 年 7 月以来，我国医药反腐风暴再次升级，不仅严查医药代表，医院也开始查科室、查医生，多名医院院长、书记以及来自医保领域的领导干部被查，多地监管部门和纪委监委要求深入开展医药领域腐败问题集中整治。

在医药商业贿赂整治方面，国家 14 部门联合发布的《关于印发 2024 年纠正医药购销领域和医疗服务中不正之风工作要点的通知》提出，要加强医药生产经营企业防范医药领域商业贿赂行为的合规指引，强化准入标准及行为指引，构建医疗器械购销领域防范商业贿赂的系统监管体系。截至目前，已有安徽、湖北、河南、江西、山西、重庆等地发布有关指导性文件。其中，2024 年 7 月最新发布的《重庆市医药领域反商业贿赂合规指引》明确涉嫌商业贿赂的 8 种行为，详细介绍商业贿赂的风险管控因素。从重庆最新文件可见，围绕合规制度建设正全面

推进，医药企业、医疗卫生机构可以根据自身规模、业务特点、经营成本等实际情况，设置反商业贿赂合规管理制度体系，包括风险预警、举报、问责等。在医疗反腐高压的背景下，官方监管呈现出精细化发展趋势，合规指引的细化也为行业健康经营留出空间。

此外，北京、山西、福建、海南、重庆、四川、云南等地公布医药领域腐败问题集中整治举报方式，接受社会及群众监督；上海、江苏、山东等地出台整治措施，集中整治药品领域腐败问题；河北、内蒙古、浙江、广东、广西、云南等地医院部署医药领域腐败集中整治，鼓励违规人员主动交代。

（医院管理论坛报）

多地启动大型医院巡查工作

新一轮大型医院巡查工作自 2023 年 12 月 18 日，国家卫生健康委办公厅发布《大型医院巡查工作方案（2023-2026 年度）》开始，于 2026 年 10 月底前完成本轮巡查，巡查聚焦公立医院党建、行业作风建设、运行管理等关键领域，重点整治医药领域腐败和不正之风。截至目前，已有四川、广东等 16 个省（自治区、直辖市）发布大型医院巡查方案，其中有 5 个省份公布巡查医院名单。

从已公布的方案看，各地巡查重点主要集中在：是否紧盯权力集中、资金密集、资源富集的部门和领域；是否加强对“关键少数”、关键岗位的监督；是否加强对接受商业提成、参与欺

诈骗保、收受患方“红包”、收受企业回扣等违反“九项准则”和廉洁从业行为的监督等。一些地区在此基础上对检查重点有所增加，例如江苏省提出对“中医药工作”进行检查，围绕行风热点方面，检查是否有杜绝药品（含中药饮片、中药配方颗粒等）统方、收受回扣的相关措施。湖南省提出对“质量管理”进行检查，要求围绕医院高质量发展，重点巡查现代医院管理制度及医院全面质量管理体系建设落实和公立医院高质量发展相关国家政策措施落实情况。包括违法违规获取医保基金专项整治行动落实情况，医保飞行检查、审计等相关工作整改情况等。四川省提出对“安全生产”进行检查，围绕医疗机构安全生产责任落实、医疗机构安全生产制度建设、医疗机构安全生产规范管理、医疗机构安全生产风险隐患排查整治四个方面进行。此外，大型医院巡查开始从省级向市级延伸，日前，厦门市卫生健康委发布《厦门市大型医院巡查工作方案（2024-2026年度）的通知》，巡查自7月启动，2026年9月底完成本轮巡查。巡查方式呈现多样化趋势，除常规的实地考察外，一些地区还采用创新方法。例如，广东省引入“互联网+”模式，通过大数据分析，提前识别可能存在问题的医院部门。山东省则采用“交叉巡查”机制，邀请外省专家参与巡查工作，以确保公正性。

（华医网）

北京职称评审新规：基层“万年主治”晋升有望

7月初，北京市卫生健康委员会发布《关于2024年度卫生系列高级职称评审工作的通知》，对2024年度全省卫生健康专业技术人员职称评审工作中的申报人员范围、申报材料要求、政策倾斜措施等多个方面进行说明。重点内容如下。

一是向参加疫情防控的一线医务人员职称评聘倾斜。参加疫情防控的一线医务人员，可提前一年申报高一级卫生技术系列职称评审或资格考试，优先推荐申报，优先评审。对于工作表现突出、获得记功以上奖励或获得相同层次以上表彰的医务人员，在职称层级内可直接聘用至高一等级专业技术岗位。疫情防控经历可视同为一年基层工作经历，视同完成当年继续教育学时学分。

二是基层卫生专业职称定向评价、定向使用。单独制订基层卫生专业高级职称基本标准条件，取得基层高级职称仅在基层使用或基层流动时有效。对在基层社区卫生服务机构工作满30年且中级职称取得满10年，仍在诊疗一线岗位的卫生专业技术人员通过加大职业道德、考核结果、基层服务水平、群众认可度等方面的权重评定高级职称。“定向评价、定向使用”的高级岗位与常设岗位分开设置、单独管理，并向乡镇卫生院倾斜。

三是落实对口支援基层卫生服务有关规定。城市医生晋升副主任医师或主任医师之前必须到基层卫生单位累计工作服务1年或到89个边远山区半山区乡镇基层卫生单位累计工作服务8个月。对积极下社区并按要求圆满完成任务并受到社区卫生服务机构和居民好评的人员，在同等条件下优先晋升职称。

四是对于传染病防治知识考核的要求。北京所有卫生

专业技术人员都要学习掌握重点传染性疾病防治知识，每人每年学习不得少于 20 个学时。在高级专业技术职务任职资格答辩中将继续考核申报人员传染病防治知识，并作为职称晋升和职务聘任的必备条件之一。（微信公众号：医改界）

河南实施“三个 100”计划聚力培养高层次卫生健康人才

7 月上旬，河南省卫生健康委、河南省医学科学院联合印发三项实施办法，启动实施“三个 100”计划^①，进一步加强全省卫生健康人才队伍建设。

《河南省临床研究型医生培养专项实施办法（试行）》旨在培养一批“临床研究型医生”，系统化提升河南医疗领域技术和学术水平。该专项面向全省三级甲等医疗机构和省级疾病预防控制中心，鼓励基于研发的临床研究。专项实施 3 年，每年集中申报 1 次，共支持培养 100 名临床研究型医生，总投入经费 1 亿元人民币。《河南省临床医学科学家培养专项实施办法（试行）》以培养一批高水平“临床医学科学家”为目标，推进全省医学学科与科技创新的高质量发展，加快自主知识产权的科研成果培育，助推高层次人才培养和人才梯队的形成。该专项实施周期为 3 年，经费总投入 1 亿元，计划支持 100 项。优先支持有潜力的青年科研人员。《河南省医学科技人才海外研修项目实施办法（试行）》旨在贯彻落实河南省委、省政府“创新驱动、科教兴省、人才强省”战略，加快建设国家创新

^① “三个 100”计划：指分批支持培养 100 名临床研究型医生和 100 名临床医学科学家，每年资助 100 名医学科技人才进行海外研修。

高地和重要人才中心，提升全省医学科技人才国际化竞争力。该项目面向全省三级甲等医疗机构，计划资助 300 名医学科技人才，分 3 年实施。项目资助内容一般包含往返国际旅费 and 在外研修期间的基本学习、生活费用。资助期限最长不超过 2 年。研修期间，每项每年资助经费 10 万元人民币。

（微信公众号：医药卫生报）

【回顾分析】

多省卫生健康委发文：公立医院启动年薪制

【编者按】2023 年 12 月，国家卫生健康委发布《关于全面推进紧密型县域医疗卫生共同体建设的指导意见》，鼓励对县域医共体内各医疗卫生机构负责人实行年薪制。疫情期过后的这两年，在多种因素的影响下，不少地区的医务人员到手的薪酬不增反降。在此背景下，医疗机构实行年薪制相关的消息备受关注。“医视界”、微信公众号“医学界智库”汇总各地年薪制推进情况、提出策略建议，编者对重点内容整理如下。

一、推行年薪制的进展。6 月 30 日，四川印发《四川省推动公立医院高质量发展若干措施》，明确以市（州）为单位开展公立医院班子成员和科室主任目标年薪制试点。采用年薪制、协议工资制、项目工资等方式引进高层次人才且入选省级及以上人才引进计划的，所需薪酬可按规定单列管理，计入当年单位薪酬总量，不计入薪酬总量基数。这是继 2023 年 7 月鼓励因地制宜借鉴三明市公立医院“全员目标年薪制、年薪计算工分

制”做法改革公立医院薪酬制度后，开展的实质性试点工作。

“目标年薪制”始于 2012 年**福建三明**的医疗改革，按照三明现行制度，主要根据职称分为四个级别，最高的主任医师基本年薪 30 万元，最低的住院医师基本年薪 15 万元，按照“按月预发，年终结算”形式发放工资。对院长主要考核次均费用、药占比、住院率等体现办院方向的指标，医务人员则考核工作量、医德医风并按职称核定基本年薪。各地薪酬改革基本是从书记、院长年薪制开始试点落地，然后推进医生年薪制。目前，除四川外，**河北、山西、江苏、安徽、山东、贵州**等地均在推行年薪制改革，和三明不同的是，大多数地区是以院长、科主任为主要改革对象，还未触及更广大的医务群体。如**安徽** 2023 年 6 月提出“积极稳妥推进公立医院主要负责人年薪制，公立医院主要负责人年薪由基本年薪、绩效年薪构成，主要负责人年薪原则上为本院职工平均薪酬水平的 2~4 倍”；**江苏** 2024 年 1 月提出“鼓励对公立医院主要负责人实行年薪制，对高层次人才实行年薪工资、协议工资等多元化分配形式，所需薪酬不计入单位薪酬总量核定基数”；**河北** 2023 年 5 月要求到 2023 年底，全部省直公立医院、50%的市级公立医院、50%的县（市、区）至少 1 家县级公立医院落实党委书记、院长年薪制；**山东** 2023 年 12 月强调要完善公立医院内部薪酬分配体系，并探索实行公立医院医务人员年薪制、协议工资、项目工资等灵活多样的分配方式。**贵州** 2023 年 11 月提到鼓励对医共体内各医疗卫生机构负责人实行年薪制。

二、推行年薪制的策略建议。年薪制对公立医院的薪酬制

度改革具有重要的推动作用，能降低医生对业务收入的依赖，激励医务人员提高工作效率和服务质量，提升医务人员薪酬与风险的匹配度，推动医院整体运营水平的提升。然而，国家卫生健康委在今年 5 月的新闻发布会中直言推广三明医改经验面临一些堵点和难点，其中包括医务人员薪酬制度改革。医改专家徐毓才曾撰文指出，从社会认同和绩效考核等方面来看，实施院长年薪制还有一定难度，要推广到医生年薪制或是全员年薪制还存在太多不可预知的困难，如三明模式按照职称来确定目标年薪的方式会导致骨干医师特别是有突出贡献的医生流失，而且实现全员年薪制需要资金要财政部门保障已不容易，向改革、政策和管理要则更难。北京大学中国健康发展研究中心主任李玲曾在采访中指出，院长年薪制可以破除医院管理者的收入和医院盈利的相关性，全国推行一定是未来的大势所趋，未来医生年薪制能让医务人员拿到阳光、体面的年薪，让他们能够专心致志地为人民健康保驾护航。文章建议平衡地域差异，制定具有弹性的年薪制标准，制定合理的年薪基线和上限，确保各地区医院能够在符合自身经济条件的前提下实施年薪制；构建一个全面、客观的绩效考核体系，将医疗服务质量、患者满意度、医疗安全等多维度指标纳入考核，激励与约束并重，建立薪酬动态调整机制，年薪制的实施过程公开透明，广泛征求医务人员和社会各界的意见；加强培训以提升医院管理者在薪酬管理、绩效考核等方面的专业能力。