

索引号:	11220000MB1519656C/2025-00863	分类:	人大代表建议;其他
发文机关:	吉林省卫生健康委员会	成文日期:	2025年05月12日
标题:	对省十四届人大四次会议第0135号代表建议的答复		
发文字号:	吉卫复议字〔2025〕12号	发布日期:	2025年05月13日

对省十四届人大四次会议第0135号代表建议的答复

吉卫复议字〔2025〕12号

李文新代表:

您在省十四届人大四次会议上提出的《关于加大政府支持力度 推进公立医院高质量发展的建议》收悉,经认真研究梳理,现就提案中与公立医院高质量发展有关内容答复如下:

为解决我省优质医疗资源总量不足、分布不均衡问题,更好满足全省群众持续增长的多层次、多样化健康服务需求,2021年10月,省政府办公厅印发《关于推进公立医院高质量发展的实施意见》,推动优质医疗资源扩容和区域均衡布局,使群众从看大病统一到“北上广”,转变为更为集中的在省域内解决,同时大幅减少群众跨区域和扎堆到省会大医院流动就医,引导群众根据自身疾病的紧急和严重程度,常见病、多发病在市县解决,头疼脑热等小病在乡村或社区解决。

一、加大省级财政对公立医疗机构投入

2024年,省级财政累计筹措拨付相关资金14亿元。

一是对省级公立医院人员经费定额补助。省级财政对省属差额拨款公立医院人员经费予以定额补助,其中、省直驻长医院在编人员年人均4.3万元,省直驻长以外医院在编人员年人均4万元,共计4.9亿元。

二是对公立医院取消药品加成进行补偿。对省属和市县公立医院药品取消加成减少的合理收入,省级财政统筹中央和省级公立医院改革补助资金给予补偿,共计2.4亿元。

三是推动公立医院高质量发展。省级财政对国家公立医院改革与高质量发展示范项目和市县公立医院服务能力提升项目予以支持，包含医疗设备购置、人才培养和学科建设发展等方面，共计 5.4 亿元。

四是支持公立医院卫生人才培养。对于公立医疗机构住院医师规范化培训和助理全科医生规范化培训，在中央财政每人每年分别补助 3 万元和 2 万元的基础上，省级财政对全科、儿科、精神科住院医师规范化培训每人每年补助 2 万元、其他专业 1.5 万元，助理全科医生规范化培训每人每年 1 万元，共计 1.3 亿元。

此外，2017 年—2023 年，省级财政通过地方政府债券支持 8 家省属公立医院基础设施建设及大型设备购置等方面发展建设，累计投入 17.95 亿元。

二、强化医保政策和基金保障

一是落实国家要求制定我省政策文件。根据《国家医疗保障局办公室关于印发按病组和病种分值付费 2.0 版分组方案并深入推进相关工作的通知》要求，省医保局建立了协商谈判、特例单议、意见收集反馈、医保数据工作组、预付金等五大工作机制，并印发《吉林省医保支付方式改革协商谈判工作规则（试行）》《吉林省按病组和病种分值付费特例单议工作规则》等政策指导文件，通过组织多轮政策宣讲，指导各地区不断增强与医疗机构协调沟通力度，协同推进改革工作，促进医疗机构高质量发展。

二是持续推动医疗服务价格改革工作。省医保局根据国家推进医疗服务价格项目规范编制工作要求，按照“成熟一批、发布一批”的工作思路，分类整合现行价格项目，充分体现技术劳务价值，科学制定医疗服务项目价格，并按程序将符合准入条件的医疗服务价格项目纳入我省医保支付范围。

三是建立医保基金“月度结算、年度清算”模式。省内各级医保经办机构均可在 30 个工作日内完成定点机构费用申报受理到拨付流程，并于次年一季度开展上年度清算工作。同时，为贯彻落实国家即时结算工作要求，进一步优化

医保基金结算流程，拟建立医保基金“日拨付、月结算、年清算”模式，对医疗机构申报的医疗费用，实现医保基金“T+1”拨付，有效缓解医疗机构运营压力。

三、优化公立医院医务人员薪酬待遇

一是深化公立医院薪酬制度改革。2022 年省人社厅、省卫健委等 6 部门联合印发《关于吉林省深化公立医院薪酬制度改革的实施意见》，按照“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”的原则，根据当年医疗服务收入扣除成本并按规定提取各项基金后，按照 60%—90%比例核定绩效工资总量并且每年可以合理确定绩效工资总量增长幅度（原则上不高于 30%），由医院根据实际情况制定具体的绩效工资内部分配办法，充分体现医、护、技、药、管等不同岗位差异，兼顾不同科室之间平衡，向关键和紧缺岗位、高风险和高强度岗位医务人员倾斜，统筹考虑编内外人员薪酬待遇，调动医院和医务人员积极性。

二是健全医疗卫生人才政策机制。省人社厅会同省卫健委持续落实我省现有人才政策 3.0 版，支持鼓励医疗领域用人单位引进省外高端人才和急需紧缺人才，畅通高层次人才引进“绿色通道”，对符合条件的人才兑现落实岗位聘任、职称评定、安家补贴、子女入学、就医出行等待遇保障，解决人才后顾之忧。同时在《吉林省人民政府办公厅转发关于全面建立和进一步完善全省事业单位新进人员公开招聘制度意见的通知》中明确提出，各地人社、卫健部门应采取灵活方式招聘卫生人才，各种招聘形式均应充分尊重用人单位自主权，简化程序，提高效率。在招聘时间上可以随时组织卫生人才招聘；对中、高级卫生专业技术人才或急需紧缺卫生人才可以采取直接考核的方式招聘，开辟引进人才的“绿色通道”；对本地招不到的卫生人才，可以到外地相关院校开展“走出去”招聘等。

三是完善卫生专业技术人才评价机制。2023 年省人社厅、省卫健委、省中医药局联合印发了《吉林省卫生专业技术人员职称评审实施办法》的通知，破除了唯论文、唯学历、唯奖项、唯帽子等倾向，要求不得把论文、科研项目、获奖情况、出国（境）学习经历、博士学位等作为职称申报必要条件，不得将人才荣誉称号与职称评审直接挂钩。同时在职称评审方面实行成果代表作制度，临床病案、手术视频、护理案例、流行病学调查报告、应急处置情况报告、论文、卫生标准、技术规范、科普作品、技术专利、科研成果转化等均可作为业绩成果代表作参加职称评审，全力推动卫生人才队伍建设。

四是持续改进医务人员执业环境。省卫健委始终重视医务人员执业安全问题，2024 年以来会同省公安厅就进一步落实医院安检、医院警务室标准、提升医院安全防范能力、处置应急突发事件能力、化解医疗纠纷能力等方面印发政策文件，健全制度机制，致力于加强各级各类医疗机构安全防范能力建设，做好人防、物防和技防建设，打击涉医违法犯罪，构建和谐医患关系，让医务人员安心、放心、舒心地工作。目前全省三级医院已全部落实国家对医院安全防范建设要求，同时二级医疗机构结合自身发展安防能力也在逐步提升。

五是积极打造尊医重卫的社会氛围。省卫健委持续培树卫生健康系统典型人物，组织“吉林省卫生健康系统先进事迹巡讲活动（第二届）”；结合“护士节”、“医师节”宣传活动，在省卫健委微信公众号开设典型人物宣传专栏，全方位展现典型人物精神风貌；组织“身边的暖医瞬间”短视频征集活动，充分反映医务人员暖心故事、感人瞬间，在省卫健委微信公众号开设专栏择优展播。

下一步，省卫健委将会同相关部门继续加大工作力度，压实主体责任，以深化以公益性为导向的公立医院改革为牵引，积极协调加大卫生健康事业财政投入力度，健全卫生人才政策落实机制，深化医保支付方式改革和医疗服务价

格调整，完善薪酬制度优化薪酬结构，营造尊医重卫的良好社会氛围，构建安全和谐的医患诊疗环境，更好的护佑人民群众生命健康安全。

吉林省卫生健康委员会

2025年5月12日

（联系人：赵健 联系电话：0431-88905317）

抄送：省人大代选委、省政府办公厅。

初审：赵健

复审：孙令平

终审：李明辉