

泰安市卫生健康委员会
中共泰安市委机构编制委员会办公室
泰安市发展和改革委员会
泰安市科学技术局
泰安市公安局 文件
泰安市财政局
泰安市人力资源和社会保障局
泰安市医疗保障局
泰安市大数据局

泰卫发〔2024〕7号

**泰安市卫生健康委员会等9部门
关于印发《泰安市公立医院高质量发展三年
攻坚行动实施方案（2024-2026年）》的通知**

各县（市、区）人民政府，各功能区管委会，市直有关部门：
《泰安市公立医院高质量发展三年攻坚行动实施方案

(2024-2026年)》已经市政府同意，现印发给你们，请认真贯彻落实。





(此件公开发布)

泰安市公立医院高质量发展三年攻坚行动 实施方案（2024-2026年）

为推动实现公立医院高质量发展，全面提高卫生健康供给质量和服务水平，更好满足人民日益增长的医疗卫生服务需求，结合我市实际，制定本方案。

一、总体要求

以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，坚持以人民为中心，不断加强公立医院的主体地位，聚焦聚力医疗卫生事业高质量发展，按照“一年有提升、两年显成效、三年见突破”的节点目标，在全市公立医院（重点是二级及以上公立医院）实施公立医院高质量发展三年攻坚行动，推进全市公立医院医疗服务和管理能力再上新台阶。到2026年，全市公立医院发展方式从规模扩张转向提质增效，运行模式从粗放管理转向精细化管理，资源配置从注重物质要素转向更加注重人才技术要素，公立医院高质量发展格局基本建立，初步形成上下联动、区域协同、医防融合、中西医并重、优质高效的公立医院高质量发展新体系，打造一批技术顶尖、质量过硬、服务高效、管理精细、满意度高的高质量发展医院，更好满足人民群众日益增长的优质医疗卫生服务需求，为健康泰安建设提供有力支撑。

二、目标措施

（一）实施区域医疗高地建设行动

1.全面推进区域医疗中心体系建设。坚持政府举办公立医疗机构的公益性质和在医疗服务体系中的主导地位，强化优质医疗资源的带动、辐射作用，引进省内外优质医疗卫生资源和品牌，通过设立“院士工作站”“名医工作室”等方式柔性引进人才，采取名师带教的方式，培育“名医”、选树“名科”、打造“名院”，争创国家区域医疗中心；支持泰安市中心医院、山东第一医科大学第二附属医院等三级甲等综合医院、泰安市中医医院等三级甲等中医医院不断提升急危重症和专科医疗服务能力，打造市域医疗中心；各县（市、区）依托辖区综合实力强的县级医院，打造1-2个县域医疗中心。到2026年，争创1-2个国家区域医疗中心，建成泰安市中医医院国家中医特色重点医院，形成以国家区域医疗中心为核心、市域医疗中心为支点、县域医疗中心为枝干的高水平医疗中心体系，带动城乡医疗服务体系实现高质量发展。〔责任单位：市卫生健康委、市发展改革委，各县（市、区）政府。列第一位的为牵头单位，下同。以下均需各县（市、区）政府落实，不再一一列出〕

2.发挥专科联盟辐射带动作用。以临床重点专科为引领建设专科联盟，市级及以上临床重点专科全部牵头建设专科联盟。通过专科联盟，强化综合技术支援与协作，推进专科深度合作，提高专科技术水平，提升医院核心竞争力。对于薄弱专科建立

渐进式能力建设模式，通过手术指导、会诊、进修学习等方式，引进团队、知识、技术的学习与实践经验的积累，促进专科医疗队伍快速成长，诊疗水平逐步提升。到 2026 年，全市市级及以上临床重点专科全部牵头建设专科联盟，覆盖全部县（市、区）。（责任单位：市卫生健康委）

（二）实施医疗服务品质改善行动

3.临床重点专科攀登计划。以“打造专科高峰、构筑专科高原、补齐专科短板”为目标，建设临床重点专科群，巩固加强 22 个省级临床重点专科和 4 个县域省级临床重点专科，动态调整市级临床重点专科；加强中医优势专科建设，强化中医医院急诊、重症医学等科室建设；加强精品特色专科、薄弱专科建设，重点加强急诊、重症、肿瘤、儿科、康复、麻醉、老年医学、精神卫生等薄弱、紧缺临床专科建设，加大投入和扶持力度，逐步缓解医疗服务供需矛盾，以专科发展带动诊疗能力和水平提升。到 2026 年，争创 1-2 个国家临床重点专科建设项目，实现临床专科支撑力全面加强，专病诊疗模式不断创新，形成布局合理、技术较高、特色鲜明的专科集群发展新局面，提升全市专科医疗服务能力和同质化水平。（责任单位：市卫生健康委、市发展改革委）

4.医疗质量控制中心全覆盖。落实《泰安市全面提升医疗质量行动计划实施方案（2023-2025 年）》，全面夯实质量管理体系。进一步规范医疗质量控制中心建设及管理，扩大质控工

作覆盖范围，到 2026 年，建成 40 个市级医疗质量控制中心，实现主要临床专业质控中心全覆盖，通过开展质量检查评价、组织专业培训等，有效提升临床诊疗规范化水平。围绕十八项医疗质量安全核心制度，常态化开展病历质评、技能培训、知识竞赛、案例评比活动，推动医疗质量安全指标持续改进，夯实基础质量和精细化过程管理。到 2026 年，医疗质量安全管理精细化、科学化、规范化程度持续提升。（责任单位：市卫生健康委）

5.医疗服务提质增效行动。将“以病人为中心”贯穿医疗服务各环节，开展医疗服务提质增效行动，提升群众就医获得感及满意度。在二级及以上公立医院推广设立“一站式”服务中心，提供入出院手续办理、检查集中预约、出院患者健康教育等服务。推行“潮汐式”门诊管理，结合就诊高峰弹性安排门诊时间，动态调整诊室、窗口数量，增派医务人员。开展“预住院”服务模式，择期手术患者入院前完成必要检查、健康宣教、缴费、预约床位等，缩短术前等待时间。优化急诊流程，实现救护车与医疗机构院内信息联通，患者“上车即入院”。完善老年友善服务，预留现场预约号源，保留现金缴费窗口，推广医务社工和志愿者服务。深化检查检验结果互认，进一步扩大互认共享覆盖面，不断提高互认比例，降低患者负担。到 2024 年，二级及以上公立医院 100%完成“一站式”服务中心建设，实行“潮汐式”门诊管理，普遍建成老年友善医疗机构；到 2025 年，三级

公立综合医院 100%开展“预住院”服务，二级及以上公立医院 100%实现临床检验结果跨机构调阅；到 2026 年，二级及以上公立医院 100%实现影像数据共享调阅。医疗服务模式更加完善，向人民群众提供流程更科学、模式更连续、服务更高效、环境更舒适、态度更体贴的医疗服务。（责任单位：市卫生健康委、市医保局）

6.创新成立家庭医生联盟。充分发挥市级高水平医疗资源辐射带动作用，结合城乡医院对口支援、医务人员到基层一线服务、“业务院长”选派等工作，通过技术培训、带教指导等多种方式提高家庭医生团队的综合服务能力，提升基层医疗卫生服务同质化、规范化水平。到 2026 年，全市家庭医生签约服务能力显著提升，签约服务内涵更加丰富，初步构建各级各类医疗卫生机构普遍参与，单位、网格、家庭和个人健康管理相结合的服务模式。（责任单位：市卫生健康委）

（三）实施医教研协同发展行动

7.全面加强人才队伍建设。坚定实施“人才强卫”战略，加大高层次和急需紧缺人才招引力度，坚持引培两手抓，坚持一事一议、柔性引进，特别是对省外具有较大成长潜力的青年拔尖人才，提早联系、积极争取、深入合作。做好泰山学者系列、齐鲁系列卫生健康人才的选拔培育工作，壮大全系统领军人才规模，促进卫生健康人才培养增质增面，为我市卫生健康事业高质量发展提供坚强人才支撑。坚决落实党管人才工作要求，

组织做好党委书记人才工作项目，健全完善人才工作制度，严格落实“一把手”抓“第一资源”的机制，“一把手”亲自挂帅、亲自谋划，解决人才发展中的资金、项目、科研等重大问题，建立领导干部联系专家制度。抓好平台载体建设，依托市级重点学科、泰山医学科学院、泰山中医药应用研究院、博士后科研工作站等平台，健全完善相关配套支持措施，打造一批吸纳培育高端人才和团队的新磁极。深化卫生健康人才评价体系改革，树牢以专业水平、实绩业绩、能力贡献为重点的人才评价导向，提高卫生高级职称评价精准度，大力宣传优秀人才先进事迹，强化典型培树和宣传，持续营造尊重卫生健康人才的社会风尚。到2026年，全市入选齐鲁卫生与健康领军人才培育工程人数力争突破7人，泰山学者青年专家力争突破1人，享受省政府特殊津贴力争突破4人，引进（含柔性引进）高层次人才（青年人才）300人，全面建立以“实践能力业绩为导向”的卫生人才职称评价体系，职称评审各项改革措施全面落地，受益人数达到3000人。（责任单位：市卫生健康委、市人力资源和社会保障局）

8.全面提升临床科研能力。持续推进“科卫协同”机制，围绕重大疾病防控救治、重点人群健康保障、药品医疗临床试验基地等重点领域，加强应用基础、临床转化研究，大力推进科研平台建设，聚力推进医学重点学科、重点实验室等创新平台建设。发挥泰安医学科技奖等激励措施作用，充分调动医学科技

工作者的积极性和创造性。支持公立医院牵头或参与联合建立研发机构、科研成果转移转化中心，积极推广科技成果与适宜技术项目，从多学科、多角度加强对外技术交流合作，广泛开展与全国各省市以及周边国家技术交流与合作。切实提高对重点学科建设重要性的认识，把重点学科建设纳入各医疗卫生机构全年重点工作，以此为基础，围绕理论创新、技术创新和诊疗模式创新，以科技创新驱动卫生健康事业高质量发展，提升高水平医院临床医学研究能力和服务临床能力。到 2026 年，积极争创 5 个省级临床医学研究中心分中心、5 个山东省医药卫生重点实验室等省级平台，争取 30 项省医药卫生科技项目、5 项省医药卫生重点学科等省级重大项目。形成布局合理、运行高效、开放共享、协同发展的四级临床医学研究中心体系，加快推进医学领域创新突破和普及推广。（责任单位：市卫生健康委、市科技局）

（四）实施运营管理提质增效行动

9.全面发挥医院评审评价作用。积极开展大型医院巡查、医院评审评价，及时督促整改问题缺陷，加强医院内涵建设，推动医疗服务能力持续提升。建立评审结论有效期公示制度，督促公立医院按时参加评审，遏制“被动赶考”现象。建立健全公立医院级别等次动态调整机制，严格级别核定和级别提升，对脱离规划定级升级、绩效考核结果较差、基本标准尚未达标的公立医院，严禁参加医院评审，由相关主管部门按有关规定

重新核定级别。到 2026 年，全市二级及以上公立医院按时复审率达到 100%，医疗服务能力达到相应功能定位。（责任单位：市卫生健康委）

10.全面推进公立医院绩效考核。充分发挥公立医院绩效考核“指挥棒”作用，按照管理层级和机构类型分级分类实施考核评价，引导公立医院以高质量发展为导向，以健康产出和服务质量为重点，全面落实功能定位，切实维护公益性质。围绕国考、省考指标，进一步完善周调度月报告季通报制度、包保责任制度、约谈提醒制度三项制度，定期对重点监测指标进行分析通报。到 2026 年，市中心医院国家公立医院绩效考核位次提升至全省地市级三级公立综合医院前 6 位，二级及以上公立综合医院、中医医院国家绩效考核总体成绩稳步提升。（责任单位：市卫生健康委）

11.全面推进智慧医院建设。将信息化作为医院基本建设的优先领域，通过严谨规划与系统部署，全面提升医疗服务质量、运营效率与患者满意度。强化信息化基础设施建设，稳固推进网络系统升级、数据中心扩建以及信息安全体系完善等工作，确保医疗数据的实时、高效、安全传输与处理，为智慧医院建设提供坚实的技术支撑。推进电子病历系统的全面覆盖与深度应用，实现病历信息的数字化管理、标准化操作与共享化服务。推进电子病历、智慧服务、智慧管理“三位一体”的智慧医院建设。运用大数据、人工智能等技术手段，对医疗数据进行深度

挖掘与分析，为医院管理决策提供科学依据。通过对数据的分析，优化资源配置，提高运营效率，推动医院高质量发展。到2026年，智慧医院建设取得更大突破，全市二级及以上公立医院电子病历应用水平平均达到4级以上。推动公立医院落实信息化建设规划，二级及以上公立医院全面接入区域卫生健康信息平台，实现诊疗信息互动共享，信息系统实时贯通。（责任单位：市卫生健康委、市大数据局）

12.全面推进平安医院建设。加强人防、物防、技防建设，强化医警联动机制，及时排查消除安全隐患。健全、升级改造现有安防系统，开展安检工作，提升医院安全秩序管理法治化、专业化、智能化水平。完善医疗保险机制，发挥医疗保险机制在医疗纠纷处理中的第三方赔付和医疗风险分担作用，公立医院要全部参加医疗责任保险，鼓励患者参加医疗意外险。到2026年，1000张及以上床位大型公立医院安防系统建设达标率达100%，二级及以上公立医院落实安检制度，规范设置警务室。（责任单位：市卫生健康委、市公安局）

13.健全完善公立医院决策机制。进一步完善党委领导下的院长负责制。明确医院党委与行政领导班子议事决策制度，健全党委会、院长办公会议事规则，明确各自决策事项和范围。严格落实民主集中制，公立医院全面健全完善“三重一大”决策制度，在公立医院主管部门备案，凡属“三重一大”事项，按规定程序决策，公立医院主管部门做好监督管理，提高决策的科

学化、民主化和规范化。到 2024 年，全面完成公立医院“三重一大”决策制度在主管部门备案工作。（责任单位：市卫生健康委）

（五）实施综合改革深化拓展行动

14.深化人事薪酬制度改革。严格落实公立医院人员控制总量备案管理，健全人员控制总量动态调整机制，确保人员控制总量既保证基本需要，又保持适度规模。持续加强公立医院编外人员管理，从严控制编外用人行为，公立医院确需补充编外人员的，经卫生健康行政主管部门和机构编制部门同意后，通过公开招聘等规范程序补充。落实“两个允许”等有关要求，合理确定、动态调整公立医院薪酬水平。严格落实公立医院薪酬管理有关要求，实行薪酬总量管理，公立医院调控薪酬基数按照基本工资和同级全额拨款事业单位绩效工资和基础绩效奖的总水平确定，调控薪酬水平原则上最高不超过调控薪酬基数的 3 倍。除核定的薪酬总量以及按规定执行的国家统一规定的津贴补贴、改革性补贴、年度考核奖外，不得再发放任何形式的津补贴。建立完善公立医院主要负责人薪酬管理机制，其薪酬水平原则上不超过本医院薪酬平均水平的 3 倍，所需资金纳入单位预算管理。其他领导班子成员薪酬水平由公立医院主管部门审核确定。根据事业单位绩效考核结果和领导干部年度考核结果，动态调整公立医院薪酬总量和主要负责人、其他班子成员薪酬水平，具体按照泰人社字〔2024〕11 号和泰卫发〔2024〕3

号文件确定和执行。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，激发调动医务人员积极性。到 2025 年，在全市范围内选择 1-2 个有条件的县级公立医院探索实行公立医院党委书记、院长及其他班子成员、科室主要负责人年薪制。（责任单位：市卫生健康委、市委编办、市人力资源和社会保障局）

15.深化医疗服务价格改革。定期开展医疗服务价格评估，发挥好医疗服务价格动态调整人才专家库作用，根据实施医疗服务价格动态调整启动条件和约束条件评估结果，稳妥有序实施价格调整。降低依靠仪器的检查检验类项目价格，提高体现医务人员劳务价值的项目价格。加强医疗服务价格监测管理，定期开展医疗服务收入统计、监测、评估等工作，强化价格政策解读和指导，促进公立医院规范医疗服务收费。到 2026 年，通过动态调整医疗服务价格，进一步理顺医疗服务比价关系，优化医疗服务价格结构，更好体现技术劳务价值，更好促进医疗技术创新发展，更好发挥价格杠杆作用。（责任单位：市医保局、市卫生健康委）

16.深化医保支付方式改革。推进 DIP 医保支付方式改革，优化按病种分值付费政策，促进药占比、耗占比、检验检查占比、平均住院日、次均费用等体现医疗机构运行效率的指标持续明显好转。实行区域总额精细化管理，促进医疗机构管理合理发展。支持中医技术发展，扩大中医日间病房实施范围；对

中医优势病种实行倾斜政策。实施紧密型县域医共体医保基金打包支付，支持对紧密型县域医共体打包付费、结余留用。（责任单位：市医保局）

三、组织保障

（一）加强组织领导。市级成立由市政府分管负责同志任组长，市政府分管副秘书长、市卫生健康委主要负责同志任副组长，有关市直部门负责同志任成员的泰安市公立医院高质量发展三年攻坚行动工作专班。各县（市、区）参照成立本级工作专班，落实市县两级政府的领导、保障、管理和监督责任，建立健全上下联动的工作机制，为公立医院高质量发展创造良好环境，统筹推进各项目标措施落实落地。

（二）落实责任分工。各级卫健部门要牵头抓总，统筹协调，及时研究解决工作推进中遇到的困难问题；机构编制、发改、科技、财政、人社、医保、大数据等部门要积极配合，优化细化相应支持政策，着力在深化编制人事管理、科研管理、医疗服务价格调整、医保支付方式改革、建立符合行业特点的薪酬制度、医院信息化建设等方面支持公立医院探索创新。各公立医院作为高质量发展主体，要按照功能定位和“一院一策”要求，研究制定本院高质量发展的具体目标、工作措施、责任分工和实施方案，建立由主要负责同志牵头落实的工作机制，打桩定位、责任到人，逐项抓好落实。

（三）强化督查评估。将三年攻坚行动落实情况纳入政府

督查重点内容，定期调度工作进展。与公立医院绩效考核有机结合，坚持周调度、月报告、季通报制度，强化考核指标动态监测和分析评价，以数据为抓手引导公立医院高质量发展走深走实。市县两级工作专班按年度组织对所属公立医院进行评估，重点评估专科能力提升、科研成果转化、人才队伍建设、医保基金使用等。评估工作充分考虑各级各类公立医院实际情况，不搞“一刀切”，评估结果与财政补助、项目、干部任免等挂钩。对于政策执行不到位、不作为、拖拉散漫的，按规定进行问责。

（四）加大政府投入。落实政府办医责任，按照政府卫生投入政策规定给予支持，促使各级公立医院坚持公益性质，找准功能定位，实现有序高效发展。

（五）总结推广经验。各级卫健部门要会同有关部门加强调研指导，挖掘、总结、提炼、推广典型经验，为公立医院高质量发展营造良好的社会舆论环境，以点带面推动全市公立医院高质量发展取得实效。