

石台县人民政府办公室印发关于进一步加强 基层医疗卫生机构人才队伍建设 实施意见的通知

石政办秘〔2018〕48号

各乡镇人民政府，各管委会，县政府各部门，各直属机构：

经县政府同意，现将《关于进一步加强基层医疗卫生机构人才队伍建设实施意见》印发给你们，请认真贯彻执行。

石台县人民政府办公室

2018年6月15日

关于进一步加强基层医疗卫生机构人才队伍建设实施意见

为深化医药卫生体制改革，进一步加强基层医疗卫生机构人才队伍建设，切实提高基层医疗卫生服务水平，根据《安徽省人民政府办公厅关于进一步加强基层医疗卫生机构人才队伍建设的意见》（皖政办〔2017〕6号）精神，结合我县实际，制定本意见。

一、背景和任务

我县地处边远山区，且为国家扶贫开发重点县，长期以来，基层医疗卫生机构发展缓慢，卫生专业技术人才严重缺乏，“招人难”的问题尤为凸显，医疗卫生服务功能逐渐退化，已难以适应新时期广大人民群众不断增长的基本医疗卫生服务需求。必须用改革创新思维，改进卫生专业技术人才引进、培养的体制机制，努力充实基层医疗卫生人才数量，满足基层基本医疗卫生服务的需要，进一步优化人才结构，全面提升医务人员职业道德、专业水平和服务能力，不断拓展职业发展空间。创新人才评价、使用、激励等体制机制，科学规范管理，逐步建成一支医德高尚、业务精湛、结构合理、充满活力的高素质基层医疗卫生人才队伍。

二、完善人才队伍补充机制

（一）建立“县管乡用”人才管理机制。在县域内乡镇卫生院（血防组）总岗位结构比例范围内，依托县域医共体，按照“动态调整、周转使用、人编捆绑、人走编收”的原则，在县域医共体内

建立县管乡用的编制周转池制度。由县卫计委根据乡镇卫生院(血防组)的编制情况设立周转池规模和岗位结构比例标准,对具有医药卫生类大专以上学历或执业(助理)医师资格的人员,由医疗卫生机构根据业务发展和实际服务需要,提出用人需求,并负责制定招聘方案,按照公开公平公正原则统一组织招聘,招聘方案及结果按程序报县编办、人社局备案。乡镇卫生院(血防组)招聘初级专业技术岗位人员,年龄放宽至40周岁;招聘中、高级专业技术岗位人员,年龄放宽至45周岁。同等条件下,中心卫生院对具有执业助理医师以上资格、普通卫生院对具有乡村执业助理医师以上资格的乡村医生优先招聘。**(责任单位:县卫计委、编办、人社局,排列第一的为牵头单位,下同)**

(二)优化招聘方式。乡镇卫生院(血防组)引进医药卫生类大专以上学历或执业助理医师资格人才的,可简化程序,采取直接考察等方式招聘;除仁里镇以外的乡镇卫生院(血防组)可以提供不超过本县乡镇卫生院(血防组)招聘计划的30%,面向本县户籍人员招聘。此类受聘人员在所聘岗位服务满3年后可以在本县乡镇卫生院(血防组)(除仁里镇)内流动(连续3个月及以上的培训时间不计算在内)。**(责任单位:县卫计委、编办、人社局)**

(三)大力实施医疗卫生人员专项补充工程。根据国家和省、市的统一部署,积极扩大农村订单定向免费医学生培养和全科医生特设岗位招聘规模,完善就业、履约、激励等管理措施。继续

实施招募医药类高校毕业生和执业医师到乡镇卫生院（血防组）工作的政策。（责任单位：县卫计委、人社局、教体局）

三、加大人才队伍培养力度

（四）加强以全科医生为重点的基层医疗卫生人才培养。有计划、有步骤对基层医疗卫生机构人员开展全科医生培训，合理设置基层医疗卫生机构全科医生高、中级岗位比例。符合条件的基层在岗执业（助理）医师，安排到规范化培养基地进行 1—2 年的全科培训；统一招聘的医学本、专科毕业生，分期分批进行全科医生培训；新招聘的执业医师或执业助理医师，聘用单位应优先安排全科医生转岗培训；农村定向免费培养本科生，按照住院医师规范化培训相关政策进行为期 3 年的全科医生规范化培养。上述培训合格并取得执业（助理）医师资格的，按规定注册为全科医师或助理全科医生。农村定向免费培养本、专科生应按规定在签约单位服务满规定年限，培训时间计算在服务年限内（延期培训时间不计算在内）。（责任单位：县卫计委）

（五）支持基层在岗医生提升学历层次和接受拓展培训。加大基层在岗医生培训力度，由县卫计委会同相关部门制定专门培训计划、安排培训经费。鼓励基层在岗医生通过参加符合执业准入政策的高等教育，提升学历层次，符合条件后参加相应执业医师考试合格者，所在单位可给予适当学费补贴。为大专以上学历的乡村医生提供到大医院培训进修的机会，到村卫生室工作的医学本、专科毕业生优先参加住院医师规范化（助理全科医生）培训。（责任单位：县卫计委、财政局）

四、深化编制、岗位和聘用制度改革

（六）建立县乡人才流动机制。在县域医共体内，县级医院医疗卫生技术人员晋升上一级职称的，须到医共体内的乡镇卫生院（血防组）脱岗服务1年，工作期间享受基层人员乡镇补贴，经考核合格出具晋升相关证明材料；基层乡镇卫生院（血防组）的在岗人员取得执业医师或中级职称，服务满5年（年度考核均合格），根据个人意愿，可择优调到医共体内县级医院工作，落实县级医院编制、岗位及相关政策待遇。**（责任单位：县编办、卫计委、人社局、财政局）**

（七）完善岗位管理调控机制。专业技术上一级岗位有空缺的，可视情调剂到下一级岗位聘用；不同层级内高等级岗位有空缺的，可用于该层级低等级岗位聘用。调剂上一级岗位空缺额要保持合理比例，以保证基层医疗卫生人才队伍的合理梯次，满足高层次和紧缺专业人才引进需求。现有人员结构比例已经超过核准的岗位结构比例的，通过自然减员、调出、低聘或解聘等办法，逐步达到规定的结构比例；对超结构比例严重的单位，可采取“退二聘一”的办法实施调控。**（责任单位：县卫计委、人社局）**

（八）严格执行认定备案制度。进一步规范岗位聘用程序，乡镇卫生院（血防组）（社区卫生服务中心）提出拟聘岗位意见，经县卫计委审核，报县人社局认定备案。乡镇卫生院（血防组）自主办理岗位聘用手续（下发聘文），签订聘用合同。聘任起算时间为按照人事管理权限集体研究决定之日，聘任次月兑现相应岗位待遇。订单定向免费本专科医学生培养纳入备案管理，由县

卫计委提出需求，报县人社局、编办、财政局备案，报省教育厅列入省招生计划。订单定向免费本专科毕业生报到后，按程序办理岗位聘用手续，签订聘用合同。聘任起算时间为报到之日，当月兑现相应岗位工资待遇。（责任单位：县卫计委、人社局、编办、财政局、教体局）

五、完善人才评价和医疗卫生机构绩效考核机制

（九）完善符合基层特点的人才评价标准。突出以品德、能力、业绩和贡献为主的评价导向，提高履行岗位职责能力、工作业绩、工作年限等评价权重。基层医疗卫生专业技术人员申报副高及以下专业技术职称资格时，对论文、科研等不作硬性要求，可用能够体现专业技术工作业绩和水平的工作总结、病案、专题等替代。职称外语和计算机应用能力不作要求，可以作为继续教育内容之一，专业技术人员自主自愿选择参加考试成绩合格者，一次性折算继续教育学时，其中职称外语考试合格登记 45 学时，计算机应用能力考试合格每个模块登记 15 学时。（责任单位：县卫计委、人社局）

（十）完善乡镇卫生院（血防组）和社区卫生服务中心岗位绩效考核分配办法。主要考核岗位（人员）服务数量和质量、合理用药、公共卫生服务任务完成情况、服务态度、加班值班、突发事件应对、群众满意度等，考核结果与个人收入挂钩。基层医疗卫生机构医疗收支结余和有偿签约服务收入可用于人员奖励。落实院长（主任）分配自主权，建立多劳多得、优绩优酬、激发活力的基层医务人员收入分配机制，鼓励基层医务人员为签约服

务对象提供连续协同的健康服务。（责任单位：卫计委、县人社局、财政局）

六、积极营造人才队伍建设的良好环境

（十一）加强组织领导。县政府各相关部门要进一步提高加强基层医疗卫生人才队伍建设工作的认识，把人才队伍建设作为基层医疗卫生事业重要的基础工作抓实抓好。建立基层医疗卫生人才队伍建设工作组织领导体制（见附件）和工作推动机制，充分发挥统筹协调作用，紧扣任务目标，细化工作方案，强化政策落实。（责任单位：各成员单位）

（十二）注重协调配合。完善部门沟通协调机制，形成责权明确、分工协作、齐抓共管的工作格局。各有关部门要加强协调配合，充分发挥职能作用，积极破解基层医疗卫生机构人才队伍建设中遇到的突出矛盾和问题。（责任单位：县卫计委、县编办、县财政局、县人社局）

（十三）完善保障措施。将基层医疗卫生系统人才队伍建设特别是本土人才培养、高层次人才引进等纳入各地发展规划，制定完善的政策措施，进一步发挥现有人才专项资金的作用，改善工作设施和生活条件，按照填平补齐的原则，为条件艰苦的乡镇卫生院（血防组）安排职工周转用房建设，为基层人才提供基本保障条件，促进基层医疗卫生服务水平不断提升。（责任单位：县委组织部、县卫计委、发改委、住建委、财政局）

附件：石台县基层医疗卫生人才队伍建设工作领导小组

附件

石台县基层医疗卫生人才队伍建设 工作领导小组

组 长：朱彩惠

副组长：孙瑞祥

成 员：叶少挺（县编办）

唐钦华（县发改委）

刘振旺（县卫计委）

张文戈（县住建委）

舒仁朋（县人社局）

杨世红（县财政局）

李志军（县教体局）

领导小组下设办公室，刘振旺同志兼任办公室主任。