

霍政办秘〔2018〕49号

关于印发霍山县进一步加强基层医疗卫生机构人才队伍建设的实施办法（试行）的通知

各乡镇人民政府，县经济开发区、高桥湾现代产业园管委会，县政府有关部门、直属机构：

《霍山县进一步加强基层医疗卫生机构人才队伍建设的实施办法（试行）》业经县政府第12次常务会议研究通过，现印发给你们，请认真组织实施。

2018年3月15日

霍山县进一步加强基层医疗卫生机构人才队伍建设的实施办法（试行）

为进一步深化医药卫生体制改革，全面贯彻实施省、市关于进一步加强基层医疗卫生机构人才队伍建设的意见（以下简称《意见》）精神，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能力和运行活力，推进建立“基层首诊，双向转诊，急慢分治，上下联动”分级诊疗制度。根据省、市《关于进一步加强基层医疗卫生机构人才队伍建设的意见》文件精神，结合我县实际，提出如下实施办法。

一、指导思想和总体要求

（一）指导思想。以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，深入学习贯彻习近平总书记系列重要讲话特别是视察安徽重要讲话精神，全面落实全国和全省卫生与健康大会要求，遵循医疗卫生人才成长规律，创新基层医疗卫生人才培养、引进、使用、管理、考核机制，切实加强基层医疗卫生机构人才队伍建设，助推健康脱贫和基层医改，不断提高人民群众健康水平。

（二）总体要求。基层医疗卫生人才数量基本满足医疗卫生服务需要，人才结构进一步优化，医务人员职业道德、专业水平和服务能力全面提升，职业发展空间不断拓展。人

才评价、使用、激励等体制机制取得突破，管理更加科学规范，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）改进人员公开招聘办法。建立县招乡用的灵活用人机制。在全县乡镇卫生院（社区卫生服务中心）总岗位范围内，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，由医疗卫生机构或医共体牵头单位根据业务发展和实际服务需要，提出用人需求，由县人社局、县卫计委按照公开公平公正原则统一组织招聘。乡镇卫生院（社区卫生服务中心）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、县人社局、县编办、县财政局）

（二）有效解决基层医疗卫生机构“招人难”问题。乡镇（除衡山镇以外）卫生院可以拿出不超过乡镇卫生院招聘计划的30%，面向本县户籍人员招聘，本县村卫生室（站）工作人员可优先招聘。通过此种方式招聘的人员，在所聘岗位服务满3年（连续3个月及以上的培训时间不计算在内）后可以在乡镇卫生院之间流动。建立引进人才绿色通道，对中心卫生院引进医药卫生类本科以上学历或执业医师资格、

一般乡镇卫生院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，结果在县政府网站公示。（责任单位：县卫计委、县人社局、县编办、县财政局）

（三）拓展基层医疗卫生机构选人用人渠道。在县域医共体内，采取“县聘乡用”的方式，通过政府购买服务方式为基层医疗卫生机构选聘各类医药卫生专业技术人员，以缓解基层医疗卫生机构编制内人员紧缺问题。（责任单位：县卫计委、县人社局、县编办、县财政局）

三、加大人才队伍培养力度

（一）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、专科生参加全科医生转岗培训，按照省卫计委相关政策规定执行。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、县财政局、县编办、县人社局）

（二）建立基层医疗卫生机构专业技术人员培养、培训

机制。加强基层医疗卫生机构在职人才培养、培训工作，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。每年根据工作需要，安排一定数量、具有相应执业资质、志愿在乡镇、村工作且有培养前途的人员到县级以上医疗和妇幼保健机构进修学习，学习期间除不参与单位劳务收入分配外，其余各项工资、福利等按在职人员标准发放。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上级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、县人社局)

(三)关于村医队伍培养、培训等工作。参照《创新村医管理机制深入推进乡村卫生服务一体化工作的实施方案》(霍政办秘〔2017〕12号)文件执行。(责任单位：县卫计委、县财政局、县人社局)

四、深化编制、岗位和聘用制度改革

(一)建立县管乡用编制“周转池”。在县域范围内逐步建立基层医疗卫生机构编制动态调整机制，在总量限定范围内，乡镇卫生院编制根据服务人口、工作量、专业结构调整、地域差异等变化情况，由县卫计委提出动态调整各卫生院编制数方案，报县编办备案后执行。着力解决乡镇卫生院人才不足和引进人才难的问题，盘活乡镇卫生院存量编制，提高

使用效益，按照“动态调整、周转使用、人编捆绑、人走编收”的原则，建立人员县管乡用的乡镇卫生院编制“周转池”制度。（责任单位：县编办、县人社局、县卫生计生委、县财政局）

（二）建立乡镇卫生院岗位统筹调控机制。将乡镇卫生院的中、高级岗位作为一个整体，由医共体牵头单位提出统筹使用意见，报县卫计委、县人社局按程序办理相关手续。同时，统筹调剂使用乡镇卫生院的中、高级岗位，在高级岗位富余，中级岗位不足的情况下，留足高级岗位所需，拿出一定数量的高级岗位用于中级岗位聘任。此外，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。对在乡镇卫生院工作连续满30年具有中、高级职称资格的专业技术人员，可不受单位岗位职数限制，聘任相应岗位职务。（责任单位：县人社局、县卫计委）

（三）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（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（社区卫生服务中心）自主办理岗位聘用手续，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、编制、财政部门备案，报上级教育行政部门列入招生计划。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、县人社局、县财政局、县编办）

（四）建立县乡村医疗机构专业技术人员互动机制。在县域医共体内建立县乡两级医疗卫生机构人员互联互通（双联双动）工作机制，县级公立医院的卫生专业技术人员脱岗到乡镇卫生院服务连续满1年，每月不少于22天，结合职称评聘政策要求，优先安排拟晋升中、高级职称人员到基层服务，否则不予办理职称评聘。乡镇卫生院每年分期选派人员脱产到村卫生室工作不少于2个月，每月在村工作不少于22天，到村脱产工作经历作为晋升中、高级职称的必备条件。同时，可以根据工作需要，将长期在乡镇工作、且具备一定执（从）业资质和较强实际工作能力的专业技术人员安排到县级公立医院工作。鼓励乡镇卫生院专业技术人员领办或到边远村卫生室（站）工作，工作期间，其基本工资和基础绩效工资由乡镇卫生院发放，其在村卫生室从事基本医疗、公共卫生服务等收入计入村卫生室共同收入，按比例参与村卫生室收入分配。村卫生室（站）可以根据工作需要，聘用县、乡医疗卫生机构到龄退休、村卫生室到龄退出人员到村卫生室工作，退休、退出待遇保留，工作期间待遇由双方约定。（责任单位：县卫计委、县人社局、县编办、县财政局）

五、完善医疗卫生机构绩效考核、奖励机制

（一）完善乡镇卫生院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：县卫计委、县人社局、县财政局）

（二）建立乡镇卫生院负责人流动激励机制。对在基层工作时间较长，在同一卫生院担任副院长和院长 5 年以上的根据工作需要予以交流；担任院长累计超过 15 年以上具有中、高级专业技术职称，综合素质好，敢于善于管理、卫生院管理好的乡镇卫生院院长，可根据工作需要优先报请县委组织部提拔重用，或经组织人事部门采取一事一议的方式有序将其选调到县直医疗卫生单位或城区周边乡镇卫生院（含社区卫生服务中心）工作。（责任单位：县人社局、县卫计委、县编办）

（三）建立边远乡镇卫生院岗位津贴补贴政策。按照省医改办等 6 部门《关于进一步深化基层医药卫生体制综合改革的意见》（皖医改办〔2015〕5 号），建立边远乡镇卫生院岗位激励制度，由县财政安排资金，用于边远地区乡镇卫生院职工和院长奖补，具体细则另行制定。（责任单位：县卫计委、县财政局）

六、积极营造人才队伍建设的良好环境

（一）加强组织领导。加强基层医疗卫生机构人才队伍建设是筑牢基层卫生网底，促进我县基层卫生事业健康发展的主要手段；是推进医共体建设、分级诊疗、家庭医生签约履约等工作的重要抓手；是打赢脱贫攻坚战，尤其是全面完成健康脱贫任务的基本保障。各相关部门要高度重视，切实加强基层医疗人才队伍建设工作的领导，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，充分发挥统筹协调作用，紧扣任务目标，制定具体工作方案，强化政策落实。

（二）注重协调配合。要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。卫计、编制、财政、人社等部门要加强协调配合，充分发挥职能作用，定期或不定期召开联席会议，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。县财政局要将基层医疗卫生队伍建设相关经费纳入财政预算，及时足额拨付，相关单位不得截留、挪用。

（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发展规划，制定完善的政策措施，进一步发挥人才专项资金的作用，改善工作设施和生活条件，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。

