

许昌市卫生和计划生育委员会文件

许卫办〔2018〕113号

签发人：印庆跃

办理结果：A

对市七届人大三次会议 第015号建议的答复

尊敬的孙许平代表：

您提出的关于“如何缓解县域内医务人员短缺的建议”已收悉。现回复如下：

为缓解我市县域内医务人员短缺的现象，我市卫生计生系统采取了以下措施：

一、持续实施基层卫生人才工程，不断加大基层卫生人才引进力度

按照《河南省人民政府办公厅关于实施基层卫生人才工程的意见》（豫政办〔2014〕161号）和《关于印发基层卫生人才工程实施方案的通知》（豫卫发〔2015〕2号）文件精神，我市医疗卫生系统持续推进基层卫生人才工程（369工程），在一定程度上缓解了县域内医务人员短缺的情况，截至目前，369工程开展情况如下：

1、持续开展医学院校毕业生特招计划

我市卫生系统自2015年至今，通过持续实施医学院校毕业生特招计划，为县乡两级医疗卫生机构共计引进医学院校毕业生400余人。同时，根据“369工程”文件要求，由省财政对特招研究生、本科生按大学期间费用给予补助，标准为：研究生每人每年9500元，补助三年；本科生每人每年6000元，补助5年。针对特招的研究生、本科生在确定聘用后按程序纳入单位编制管理，对于特招到乡镇卫生院的专科生，服务期满并取得医学类本科学历后，纳入乡镇卫生院编制管理。与此同时，特招到乡镇卫生院的医学本科毕业生职称晋升时，在乡镇卫生院的工作时间累计计算，享受一次提前一年晋升职称的优惠政策，晋升高级职称时，外语和论文不做硬性规定。

2、继续推进全科医生特设岗位计划

我市卫生系统自2015年来共计招聘特岗全科医生27人。全科医生特设岗位是在县级公立医院专门设置，并将所聘全科医生派驻到乡镇卫生院工作的特设岗位。根据“369工程”文件规定，

招聘的特岗全科医生，在服务期内，有中央财政和省级财政按年人均不低于4万元的标准安排岗位津贴，年度考核合格后，由县级公立医院进行发放，同时，乡镇卫生院要为特岗全科提供相应的周转住房和必要的生活条件，职称晋升时，在乡镇卫生院的工作时间累计计算，享受一次提前一年晋升职称的优惠政策，晋升高级职称时，外语和论文不做硬性规定，并且在同等条件下，特岗全科医生优先聘用到全科主治医师岗位。

3、稳步推进农村订单定向医学生培养计划

我市卫生系统自2015年至今，共计签约农村订单定向医学生97人（西医），目前已接收安置已毕业订单定向医学生77人，重点为乡镇卫生院培养从事全科医疗的卫生人才。按照“369工程”文件精神，签约的免费医学生在校期间免除学费、住宿费，并补助生活费，每生每年生活费补助标准为2000元，同时，探索“县招乡用、县乡联动”管理模式，纳入县级公立医院编制管理，到乡镇卫生院工作，服务期满，可继续留在乡镇卫生院工作，也可到县级公立医院工作。此外，订单定向免费医学生在参加住院医师规范化培训期间，工资和有关福利待遇按有关规定执行，职称晋升时，在乡镇卫生院的工作时间累计计算，享受一次提前一年晋升职称的优惠政策，晋升高级职称时，外语和论文不做硬性规定。

4、继续实施基层住院（全科）医师规范化培训计划

目前我市拥有国家级住院医师规范化培训基地（全科）1个，河南省助理全科培训基地2个，针对县乡两级医疗卫生机构新进

拟从事临床医疗工作的高等院校医学类专业毕业生及以上学历毕业生进行规范化培训，由中央和省级财政根据纳入基层住院（全科）医师规范化培训计划的培训对象人数和年人均 4.2 万元的标准，对承担培训任务的培训基地给予补助。

二、贯彻落实全科医生培养与使用激励机制政策

根据《国务院办公厅关于改革完善全科医生培养与使用激励机制的意见》（国办发〔2018〕3号）精神，我市卫生系统坚持贯彻落实全科医生培养与使用激励机制政策，针对工资待遇，合理核定政府办基层医疗卫生机构绩效工资总量，提升基层医疗卫生机构全科医生工资水平，原则上不低于当地县级综合医院同等条件临床医师工资水平，同时，完善绩效工资分配制度，内部绩效工资分配可设立全科医生津贴，全科医生签约家庭医生服务的，签约服务费作为家庭医生团队所在基层医疗卫生机构收入组成部分，用于人员薪酬分配；对经住院医师规范化培训合格的本科学历全科医生，在人员招聘、职称晋升、岗位聘用等方面与临床医学、中医硕士专业学位研究生同等对待，落实工资等相关待遇；对于本科以上学历毕业、经全科专业住院医师规范化培训合格并到乡、村级医疗卫生机构工作的，可直接参加中级职称考试，考试通过的直接聘任中级职称。对于长期扎根农村基层工作的全科医生，可突破学历限制，破格晋升职称，经住院医师规范化培训合格、取得中级职称后，继续在农村基层卫生机构服务的，除按正常程序参加高级职称晋升外，连续工作满 10 年的，可经职称

评审委员会考核认定，直接取得副高级职称。

三、加强监督管理，确保基层医务人员队伍稳定

确保基层医务人员队伍的稳定性，是缓解县域内医务人员短缺的重要方法。我市卫生计生系统严格按照《河南省卫生计生委关于确保基层卫生人才队伍稳定的通知》（豫卫人〔2018〕42号）文件要求，切实推进基层卫生人才队伍健康发展，规范基层卫生人才合理流动，坚持约束和激励并重，对流动人才前期培养的投入进行合理补偿，对未经同级行政主管部门批准从下级医疗机构调入人员的单位，要按工作年限每年20万的标准补偿给下级调出单位作为人才培养费，并取消其当年重点专科评审资格，科研项目申报，评优评先等。

我委将继续推进各项人才引进培养政策，持续为基层引进医疗卫生人才，缓解县域内医务人员短缺情况。同时，我们将积极完善各项人才培养工作，针对代表提出的建立激励机制，我们将在现有政策基础上，按照省编办、省人社局、省卫计委等部门的要求，积极配合探索公立医院薪酬制度改革、员额制改革、公立医院去编制化、去行政化改革及深化职称改革。针对代表提出的民办医院及私企医院正当引进人才，我们将进一步加强对基层卫生人才流动的指导和管理，防止个别医疗机构从基层医疗机构“虹吸式”抢挖人才，对于基层政策性引进的人才，如省特招医学院校毕业生、招聘特岗全科医生、农村订单定向医学生要求其严格履行聘用合同和就业协议，服务期内不得向其他医疗机构流动，切

实保障基层卫生人才队伍的稳定，确保基层卫生事业的健康发展。



联系单位及电话：许昌市卫生计生委 6066296

抄送：市人大选工委，市政府督查室，代表所在选区人大、政府。

许昌市卫生和计划生育委员会办公室

2018年12月6日印发