平急

# 罗源县人民政府办公室

罗政办〔2020〕82号

## 罗源县人民政府办公室关于改革完善全科医生培养与使用激励机制的实施意见

县直有关单位:

为贯彻落实《福州市人民政府办公厅关于改革完善全科医生培养与使用激励机制的实施意见》(榕政办〔2020〕54号),有效解决我县全科医生总量不足、服务能力偏弱、薪酬待遇较低、发展空间有限等问题,确保全科医生引得来、育得出、留得住、护得好,实现到2025年城乡每万居民拥有4—5名合格的全科医生目标,经县政府同意,现结合我县实际提出以下实施意见。

一、改革完善“引得来”机制,提高全科医生覆盖面

(一)定向培养一批。辖区乡镇卫生院空编率在10%以上、且每万人拥有全科医生不足3名的按照《福建省2019—2023年定

向培养西医高职高专层次医学人才工作方案》等要求，根据区域卫生发展规划、乡镇卫生院全科医生需求及年度定向培养专业安排，主动提出年度全科医生定向培养招生计划，加大定向培养医学生招生及就业宣传，完善人事编制管理，落实经费保障等相关优惠政策，强化签约双方履约，加大本土化全科医生人才储备。乡镇卫生院空编率在10%以上的，年报送计划不少于5人，在10%以下的，按照当年空编情况报送计划。到2025年，全县新增定向培养全科医生10人以上。

**责任单位：县卫健局、县教育局、县财政局、县委编办、县人社局**

（二）公开招聘一批。基层医疗卫生机构（含乡镇卫生院、社区卫生服务中心，下同）空余编制至少60%应用于配备全科医生，除预留定向培养编制外，其余空余编制每年至少拿出50%用于招聘全科医生。将全日制大专及以上学历的全科医学专业毕业生或经住院医师规范化培训合格的全科医生列入基层年度紧缺急需医学人才引进目录，简化招聘程序，直接采取面试、组织考察等方式公开招聘，优先进编聘用。对经公开招聘难以形成竞争的岗位，由卫健部门会同人社部门根据招聘人数和实际报名人数，适当放宽报名条件、降低开考比例，仍然无法招聘到适岗人员的，可采取校园招聘方式。鼓励在校医学生毕业后到基层医疗卫生机构从事全科医生工作，符合条件的可给予租房补助、一次性奖励等政策支持。到2025年，全县新增基层医疗卫生机构公开招聘全科医生5人以上。

责任单位：县卫健局、县委编办、县人社局、县财政局

（三）转岗培训一批。二级及以上公立综合医院或中医类医院每年至少选派1名专科医生参加全科医生转岗培训，鼓励聘用符合条件的退休专科医生并选送其参加全科医生转岗培训；除应参加全科专业住院医师规范化培训和助理全科医生培训人员外，凡乡镇卫生院或社区卫生服务机构在岗临床、中医类别执业（助理）医师，必须在5年内分期分批参加全科医生转岗培训；实行一体化管理的村卫生所具有执业（助理）医师资格的乡村医生应在5年内分期分批参加全科医生转岗培训或助理全科医生培训。以上培训合格人员，应及时注册或增加注册全科医学专业执业范围，允许其在培训基地和基层医疗卫生机构提供全科医疗服务。到2025年，全县转岗培训全科医生25人以上，其中二级及以上公立医院5人以上，乡镇卫生院及社区卫生服务机构5人以上，村卫生所15人以上。

责任单位：县卫健局、县人社局

（四）服务购买一批。医疗机构相关规划布局不得对全科诊所的设置作出限制，实行市场调节。鼓励社会力量举办集团化、品牌化的连锁式社区诊所，优先支持经全科培训合格的全科医生个体或团队在城乡开办全科诊所，对提供基本医疗卫生服务且为非营利性的，在人才培养等方面执行与政府办基层医疗卫生机构同等补助政策，根据财力状况可对其基本建设和设备购置等发展建设支出给予适当的财政补助，政府通过购买服务的方式，引导其参与当地基本医疗和基本公共卫生服务以及承接政府下达的相

关任务，并逐步扩大购买范围；符合条件的，可按规定纳入医保定点范围。到2025年，力争社会办医疗机构新增全科医生5人以上。

**责任单位：县卫健局、县财政局、县医保局**

**二、改革完善“育得出”机制，提高全科医生软实力**

（五）基地建设一批。支持县级公立医院按规定积极向省级申报全科（助理）培训基地，申报成功的基地医院由县级财政，一次性以奖代补方式予以补助60万元/所，用于完善全科医学教学设施设备等软硬件建设，改善教学条件。认定或拟申请认定为基地的综合医院、中医类医院必须独立设置全科医学科，增加全科医疗诊疗科目；基地医院在内部分配时，对全科医学科医务人员在绩效工资、带教经费、职称晋升、评优评先等方面适当倾斜，其收入水平可高于本单位同等条件医务人员平均水平10%左右，全科医学科中高级专技岗位比例可分别上调十个百分点和五个百分点，吸引和稳定优秀专业人员从事全科医教研工作。

**责任单位：县卫健局、县财政局、县人社局**

（六）继续教育一批。依托市级基层卫生移动培训平台、基层卫技人员业务专项培训项目，县级每年安排10万元，针对性地开展面向全科医生等基层卫技人员政策、业务和技能等免费线上线下协同培训及考核，缓解工学矛盾，提高基层全科医生等卫技人员业务素质和岗位胜任能力。基层医疗卫生机构住院医师规范化培训及助理全科医生培训对象原则上除放射科、超声医学专业外，应全部参加全科专业住院医师规范化培训或助理全科医生培

训，未按规定参加培训的，其医师定期考核应认定为不合格，并将培训合格作为报考中、高级专业技术职务任职资格的必要条件之一。基层医疗卫生机构选派人员参加住院医师规范化培训和助理全科医生培训完成情况列入机构年度绩效考核指标体系。

**责任单位：县卫健局、县教育局、县财政局**

（七）能力拓展一批。落实城乡医院对口支援，二级及以上公立医院每年应安排不少于3名专家到基层医疗卫生机构出诊、带教或培训，每位专家累计时间不少于3个月，发挥好传、帮、带作用；落实职称晋升前下乡和进修制度，二级及以上公立医院中级申报副高级任职资格前，到乡镇卫生院服务时间不少于6个月；基层医疗卫生机构全科医生申报副高级任职资格前，到上级医院进修学习不少于6个月。进一步完善医联体、医共体运行机制，加大医疗资源下沉和统筹配置力度。加强全科医生中医药和康复医学等知识与技能培训，将中医药作为其继续教育的重要内容，到2025年，全县基层中医诊疗量占基层总诊疗量比例达到30%以上。

**责任单位：县卫健局、县人社局**

**三、改革完善“留得住”机制，提高全科医生吸引力**

（八）绩效提升一批。基本公共卫生服务项目市级考核排名前三位的，次年从基本公共卫生服务补助结余资金〔基本公共卫生服务经费扣除项目服务使用的耗材费用、村居医疗卫生机构项目补助、家庭医生签约服务补助等相关支出（支出率不得低于60%）后的结余〕提取比例可在既定标准上分别上调十个百分点、

八个百分点、六个百分点（上调之后不受原规定的甲类、非山区乙类卫生院、社区卫生服务中心提取比例不高于60%以及丙类、山区乙类卫生院不高于70%的限制），提取作为人员奖励性绩效工资总额的增量部分，提高全科医生等工作人员参与基本公共卫生服务的积极性，年度绩效工资增量的提取不得导致机构收支亏损。

**责任单位：县卫健局、县财政局、县人社局**

（九）岗位补助一批。市县财政对政府办基层医疗卫生机构在编在岗的注册全科医生按月发放岗位生活补助，补助标准为初级职称每人每月600元、中级职称每人每月800元、高级职称（含正高级）每人每月1000元，其中市级补助80%，县级配套20%。2019年底前符合条件的已注册或已增加注册全科医学专业执业范围的执业（助理）医师自2020年7月份起予以补助，之后年度新增注册的符合条件对象自次年1月份起予以补助。因辞职、辞退、开除、退休、死亡等原因离开全科医生岗位的人员，自离开岗位次月起不再发放岗位生活补助。全科医生岗位生活补助不纳入绩效工资总量。

**责任单位：县卫健局、县财政局、县人社局**

**四、改革完善“护得好”机制，提高全科医生荣誉感**

（十）评聘落实一批。基层医疗卫生机构高级专技岗位比例提高至15%，中级专技岗位提高至40%，并实行县域部门统筹管理，基层医师的中高级岗位用于聘任在岗注册全科医生的比例5年内达到80%以上。本科及以上学历毕业、经全科专业住院医师规范

化培训合格并到基层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。已取得其他专科中级、副高级卫生专业技术职务人员，经全科培训合格并注册或增加注册全科医学专业执业范围，且满足职称晋升最低服务年限的，可不经过同级转考直接申报上一级别全科医学专业卫生专业技术职务。

**责任单位：县卫健局、县人社局**

（十一）荣誉引导一批。对长期扎根基层、做出突出贡献的全科医生，按照有关规定给予表彰奖励，在享受国务院政府特殊津贴人员推选和市级以上杰出专业技术人才、先进工作者、五一劳动奖章、优秀共产党员等评选工作中，向基层全科医生倾斜。各地各单位要广泛宣传全科医生培养和使用政策的重大意义，通过多种形式宣传优秀全科医生的典型事例，通过通俗易懂的方式向社会公众宣传全科医生在基本医疗卫生服务中发挥的重要作用，增进医学生、医务人员、医学教育工作者和社会公众对全科医生的了解和尊重，提高全科医生的职业认同感。

**责任单位：县卫健局、县人社局**

罗源县人民政府办公室

2020年9月10日

罗源县人民政府办公室　　2020年9月10日印发