****关于加强医疗卫生专业技术人才队伍建设的暂行办法****

****(征求意见稿)****

第一章 总则

第一条  为建设一支相对稳定、素质较高、为民服务的医疗卫生专业技术人才队伍，根据省委《全面加强基层建设的若干意见》（湘发〔2019〕13号），省卫健委、省编办、省人社厅、省财政厅、省医保局《关于进一步加强基层医疗卫生服务体系建设的若干政策措施的通知》（湘卫发〔2018〕3号）和省委组织部、省编办、省人社厅、省财政厅《关于加强基层事业单位人事人才工作的若干意见》（湘人社规〔2020〕12号）等文件精神，特制定本办法。

第二条  本办法按照新时期卫生健康工作方针和“保基本、强基层、建机制”总体要求，着力解决我县医疗卫生专业技术人员总量不足、结构不优、活力不足等突出问题，有效提升医疗卫生服务能力和水平。

第二章 人才引进

第三条  严格坚持党管人才，坚持德才兼备、以德为先、任人唯贤，贯彻公开、平等、竞争、择优的原则。人才引进采取直接考核聘用、直接考核调入、公开招聘等方式。

第四条  直接考核聘用。适用于高学历、高层次或急需紧缺专业技术人员的引进和农村订单定向免费培养本科医学生及基层医疗机构本土化培养学生的聘用。①县直医疗卫生机构（含第三人民医院）引进中级以上专业技术职务或硕士以上学位及其他急需特殊专业人才。急需特殊专业人才范围由各医疗卫生机构申报，县委编办、县人社局、县卫健局共同审核；②镇（街道）卫生院（社区卫生服务中心）招聘取得执业（助理）医师资格及以上职称或全日制医学本科及以上学历的急需紧缺人才；③农村订单定向免费培养本科医学生和基层医疗卫生机构本土化培养学生。以上三种情形人员可由医疗卫生单位试用后提出直接考核聘用建议，经县委编办、县人社局、县卫健局共同审核后，按规定程序办理聘用手续。

第五条  直接考核调入。对县外体制内符合《关于吸引中高层次和紧缺人才到澧县创新创业的暂行办法》（澧人才发〔2018〕1号）的医疗卫生专业技术人员，由县委编办、县人社局、县卫健局共同组织考核和考察后，直接办理调动及聘用手续。

第六条  公开招聘。适用于面向社会招聘除上述四、五条以外的一般医疗卫生专业技术人才。按照《湖南省事业单位公开招聘人员办法》（湘人社发〔2019〕1号）和《关于加强基层事业单位人事人才工作的若干意见》（湘人社规〔2020〕12号）文件，由县人社局和县卫健局共同组织实施。镇（街道）医疗卫生机构公开招聘卫生技术人员，经县人力资源和社会保障局核准，报市人力资源和社会保障局备案后，对已在本县基层医疗卫生机构工作5年以上的非正式在编人员实行“三放宽”（放宽年龄、学历、专业），笔试开考比例原则上按资格初审合格人数与招聘岗位计划数不低于3：1的比例确定。对少数岗位特殊或确实难以形成竞争的岗位，经县卫健局研究申报，县人社局审核批准，可适当降低开考比例。凡经批准降低开考比例开考，或实际参考人数未达到开考比例的，应设置合格分数线。

第三章 人才交流

第七条  强化人才向基层流动导向，关心关爱长期在艰苦偏远地区工作的专业技术人员，促进县域内医疗卫生专业技术人员有序流动。县直医疗卫生机构、街道社区卫生服务中心（含第三人民医院）等医疗卫生单位需补充专业技术人员的，在面向社会公开招聘的同时，应列出一定选调计划，面向艰苦偏远地区工作10年以上且具备相应资格的专业技术人员中公开选调。公开选调由县人社局、县卫健局和用人单位共同组织实施。

第八条  镇卫生院优秀班子成员，经考察考核后可以交流任职或提拔任职。

第九条  落实医共体建设专业技术人才下沉激励机制，县级医院中层管理人员和执业医师，晋升职务和副高级及以上专业技术职称的，应当有累计到镇卫生院服务满12个月以上（每次不少于3个月）的经历。

第四章 人才激励

第十条  建立完善基层医疗卫生机构绩效工资分配制度，按照基本医疗服务、基本公共卫生服务和健康促进等工作并重的原则，打破以业务收入定绩效工资的模式。基层医疗卫生机构在保障发放基本工资的前提下，可以自主确定基础性绩效和奖励性绩效工资比例，加大奖励性绩效工资占比，并向关键岗位、业务骨干、工作一线和贡献突出的医务人员倾斜。

第十一条  基层医疗卫生机构经县人社局和卫健局共同认定的急需紧缺且办理了聘用手续的高层次、高技能人员，可按相关文件规定设置特设岗位，不受单位岗位总量最高等级和结构比例限制。

第十二条  完善基层卫生人员职称评审制度，本科及以上学历、全科专业住院医师规范化培训合格并到基层医疗机构工作的人员，可以直接参加中级职称考试，合格后可以直接聘任。

第五章 人才管理

第十三条  县委编办在核定的基层医疗卫生机构编制总额内，根据实际需要，原则上每年进行一次动态调整。

第十四条  人才引进和人才交流所需用人计划由县健康局提出申请，县委编办按照有编即补、空编控制在5%以内的原则，保障镇医疗卫生机构用人需求，统筹安排用编进人计划，提交县委编委会研究后实施。

第十五条  各医疗卫生单位每年应从业务收入中按照不低于2%的比例提取人才培训专项资金。要有计划、有目的、有组织地安排卫生相关专业技术人员到上级医院、培训机构进修培训，要保障进修、培训人员在进修培训期间的基本工资和单位的平均绩效工资及福利待遇。县人民医院、县中医医院每年要为有需求的集团内成员单位无偿进修培训专业技术人员。

第十六条  新引进、新聘用人员实行试用制度。初次就业的工作人员与单位订立的聘用合同3年以上的，试用期为12个月；有工作经验的，试用期一般不超过3个月，情况特殊的，可以适当延长，但最长不超过6个月。试用期满考核合格的，由用人单位向县卫健局申报，县卫健局审核后报县人社局办理转正定级等手续。考核不合格的，取消聘用资格。

第六章 附则

第十七条  本办法适用于全县医疗卫生机构各类专业技术人员和管理人员，自发布之日起施行，原有办法与本办法不一致的按本办法执行。

第十八条  本办法由县委组织部、县委编办、县人社局、县卫健局共同负责解释并组织实施。