维西傈僳族自治县人民政府办公室关于印发《关于进一步加强医疗卫生队伍日常

管理工作的实施意见》的通知

维政办发〔2024〕92号

各乡（镇）人民政府，县直各委、办、局：

《进一步加强医疗卫生队伍日常管理工作的实施意见》经2024年9月12日十八届县人民政府第39次常务会议审议通过，现印发给你们，请认真抓好贯彻落实。

维西傈僳族自治县人民政府办公室

2024年9月24日

关于进一步加强医疗卫生队伍

日常管理工作的实施意见

为深入学习贯彻落实党的二十大精神和“实施健康中国战略”各项新要求，坚定不移实施人才强卫战略，始终遵循卫生人才成长规律，以提高医疗卫生技术水平为着力点，以提升卫生人才队伍整体素质为关键点，全面加强卫生人才队伍管理，强化卫生人才统筹使用，努力打造一支医术精湛、医德高尚、梯次合理、服务优良的卫生人才队伍，结合我县实际，特制定如下实施意见。

1. 加强党建工作，充分发挥党组织的核心作用

高度重视医疗卫生党建、党风廉政建设和意识形态工作，紧紧围绕“以病人为中心，提升医疗卫生服务质量，方便群众看病”的目标，坚持“围绕医疗业务发展抓党建、抓好党建促发展”工作思路，树立进位争先发展意识，优化创新活动载体，务求突出实践特色，着力解决重难点问题，解决党建和医疗业务“两张皮”的问题，将党建、党风廉政、意识形态等纳入考核指标。由县卫生健康局党委牵头组成督查组，通过定期不定期进行指导；建立健全党员联系和服务患者制度，对医疗机构党的建设工作进行指导考核并提出整改意见。在临床开展“二岗一区”活动（即在临床一线开展“示范岗”“先锋岗”“责任区”）；在全院开展以“患者在心中、党员先行动”为主题的实践活动，努力构建党员联系和服务患者、服务群众工作体系。对不能认真落实党建工作，不能坚持“三会一课”“三重一大”等制度的党组织及个人，给予诫勉谈话、警告、严重警告等处理；对软弱涣散的党组织及单位，在年终考核时不得评选“先进集体”“优秀院长”等荣誉。

二、健全完善各项制度，进一步加强医疗卫生队伍的管理

充分发挥医疗卫生督导的职能作用，进一步健全完善各项制度，以督导抓纪律、促管理，提升管理效益、服务质量和群众满意度。

（一）严格执行执业资格与岗位相适要求

1.根据《中华人民共和国医师法》第十三条，《云南省医疗机构管理条例》第二十五条，《护士条例》第二十一条的规定，凡在医疗机构中履行医务等岗位从事临床、护理、 医技工作的专业技术人员，必须依法取得相应医师资格证、护理资格证、医技从业资格证等。

2.对未取得相应资格证书的医务人员必须在规定的时限内取得岗位要求的任职资格。

 **未取得执业任职资格人员的流动**

（1）县级医疗卫生机构

 ①新进入人员：自2020年起，新进入医疗机构人员，医师类专科学历人员在本办法实施之日起，在具备考试资格后的3年内必须取得助理医师资格，取得助理医师资格后，在具备考试资格后的4年内必须取得执业医师资格；医师类本科学历人员在本办法实施之日起，具备考试资格后的3年内必须取得执业医师资格；其他医技专业人员在本办法实施之日起，具备考试资格后的3年内必须取得相应从业资格。医师类及医技类在规定的时间内未取得相应资格证的，调整到乡（镇）卫生院工作或自行转岗，调整到乡镇卫生院的按照乡（镇）卫生院人员进行管理。

②原有职工：医师类专科人员在本办法实施之日起，2年内必须取得助理医师资格，取得助理医师资格后在具备考试资格后的3年内取得执业医师资格；医师类本科人员在本办法实施之日起，具备考试资格后的3年内取得执业医师资格，其他医技专业人员在本办法实施之日起，具备考试资格后的3年内必须取得相应从业资格。在规定时限内未取得执业医师资格和其他相应从业资格的，不能享受当年医疗卫生机构的任何绩效奖励，并调整到乡（镇）工作，按照乡（镇）卫生院人员进行管理。工龄在20年以上未考取相关资格证的人员原则上不作硬性要求。但仍要按相关规定努力考取。

（2）乡（镇）卫生院

①新进入人员：自2020年起，新进入机构人员，医师类专科学历人员在本实施意见实施之日起，具备考试资格后的3年以内必须取得助理医师资格；医师类本科学历人员在本办法实施之日起，具备考试资格后的3年内必须取得执业医师资格；其他医技专业人员在本办法实施之日起，具备考试资格后的2年内取得相应从业资格证书。医师类专科学历人员在规定的时间内未取得助理医师资格的，给予解聘或自行转岗处理。医师类本科学历人员在规定的时间内未取得执业医师资格的，只能享受绩效（包含医院绩效及政府目标绩效、个人工资绩效）的60%。其他医技专业人员在规定时限内未取得从业资格的，调整到乡（镇）卫生院工作或自行转岗，调整到乡镇卫生院的按照乡（镇）卫生院人员进行管理。

②原有职工：自本实施意见实施之日起，医师类专科学历人员在具备考试资格后的3年内必须取得助理医师资格；医师类本科学历人员在具备考试资格后的3年内必须取得执业医师资格，其他医技专业人员在具备考试资格后的在3年内必须取得相应从业资格。在规定时间内未取得资格证书的，只能享受绩效（包含医院绩效及政府目标绩效、个人工资绩效）的60%。工龄在20年以上未考取相关资格证的人员原则上不作硬性要求。但仍要按相关规定努力考取。

3.对全县各医疗机构的医务人员，在取得助理医师资格证后，鼓励积极参与执业医师资格考试，如县级医务人员一次性考取执业医师资格证，乡（镇）医务人员（不包含农村定向医学生）在规定时限内考取执业医师资格证，所在单位可以给予一定奖励。

4.新招录的医务人员不得参加脱产培训或离岗从事其他工作（除定向医学生、单位指派的进修、培训外）。

（二）进一步规范各级医疗机构医务人员调配工作

本着保持医疗卫生队伍相对稳定的要求。按照各医疗卫生机构工作实际，医务人员调动、调配一般每年年初进行计划，年中进行讨论，原则上其余时间上不调动、调整，除特殊人才招引外。

**1.调整工作原则**

（1）党管干部原则。卫健系统强化政治责任，增强纪律意识，切实履行在干部人事工作中的领导和把关责任，严格执行干部人事工作各项政策法规和事业单位人员调动原则、标准、程序、纪律，人员调动事项必须经领导班子集体讨论研究。

（2）服从编制原则。调配人员必须坚持以编制为依据，实行总量控制。用人单位在有空编的前提下，因工作需要，方可申请调入人员，任何单位不得超编进人。

（3）人岗相适原则。人员调配必须有利于各类人才合理流动，有利于各类人才发挥专长，有利于工作开展，从实际工作和事业发展需要出发，立足工作高效运转，充分考虑人员结构合理配置，达到编制、岗位、人员相一致。拟调入人员近三年年度考核结果均在合格以上等次。

（4）回避原则。拟调动人员与调入单位领导班子成员有夫妻关系、直系血亲、三代以内旁系血亲及近姻亲关系的，不得调入。

（5）从严把关原则。卫健系统主管部门负责对本系统内工作人员调动初审，县委编办负责对用人单位编制、职数和单位人员结构进行审核，县人社局按管理权限负责审查拟调人员资格条件、研究办理调动手续等工作。

（6）公开规范原则。规范操作，严肃纪律，加强监督，切实防止不规范、不公平以致腐败现象发生。

**2.人员流动调配资格条件**

（1）人员流动调配的资格条件

①拟调入单位应在规定的编制限额、职数和结构比例范围内，并有相对应的岗位空缺。

②因工作需要或个人、家庭特殊困难，本人申请调动。

③拟流动调配人员除具备法律法规和有关政策规定的基本条件以外，同时应具备以下资格：一是人员身份。流动人员应是在职在编人员；二是学历。调入乡（镇）卫生院应具有专科及以上学历，并具有相应岗位的任职专业及能力；三是资格证书。卫健系统拟调动的医务人员，应具有相应岗位所需资格证书；四是各单位急需补充调入的事业人员。卫健系统单位之间调动按照（单位）实际缺编数的1/2进行调动；五是外县调入事业人员，要求女职工年龄一般要求40周岁以内，男职工一般要求45周岁以内，应具备相应的任职岗位专业及学历要求（高资格、高职称的可以适当放宽年龄）；六是符合拟调入单位所需的其他资格条件。

（2）不得确定为流动调配人员的情形：

一是未满最低服务年限的或在乡（镇）医院履职未满5年的。

二是近三年年度考核有未达合格以上等次的。

三是受处分期间，或未满处分期限，或涉嫌违纪违法正在接受有关部门审查尚未作出结论的。

四是法律法规规定的其他情形。

**3.人员流动调配程序**

（1）县内调动工作程序

按照《维西傈僳族自治县人民政府办公室关于印发维西县医疗机构“县管乡用”工作实施方案的通知》（维政办发〔2023〕81号）文件精神，卫健系统编制调整后向人社、编办部门进行编制备案，县级医疗卫生机构（含保和镇卫生院、永春卫生院）原则上通过遴选方式进行调动，其余乡镇卫生院按专技需求进行调配。

（2）外县调入工作程序

①用人单位经县级领导及主管部门审批同意后向县委编办发函审核编制及职数，县委编办根据用人单位编制数等实际情况，提出编制审核意见。

②用人单位召开领导班子会议集体讨论研究决定调动事宜，确定拟调动人选（研究内容应包含调动理由、岗位需求、履职要求、人岗是否相适等内容），报主管部门审批。

③用人单位根据用人需求、主管部门审批意见以及县委编办的审核意见，按干管权限向县人社局提出调动申请，需提交的申请材料包括：调动请示（需详细陈述调动理由，写明拟调人员的主要特点、特长和不足）；《维西县机关事业单位编制使用申请表》；《拟调动人员基本情况采集表》；填写《维西县事业单位工作人员流动审批表》；拟调动事业单位工作人员提供参加工作文件；用人单位领导班子集体讨论研究会议纪要或会议记录复印件。

以上材料提供复印件的，必须签署与原件一致的审核意见、注明经办人、加盖机关单位印章。

④县人社局业务科室审核申请材料后，向拟调人员所在单位人事主管部门发调档函，对其档案、廉洁自律情况等有关材料进行审核，符合调动政策规定的提交研究，不符合调动政策规定的将材料退回原单位。

⑤县人社局局务会讨论研究通过，并报县人民政府党组会议研究同意后，再次向调出单位人事主管部门发商调函，通知办理有关调动手续。

⑥用人单位填写《新增人员信息表》，到县委编委办办理入编和实名制录入手续。

⑦按照调动原则，并结合执业资格、岗位与专业匹配、职称等情况择优调动。

3.从乡（镇）卫生院调入县人民医院、县妇计中心以及县疾控中心的，除参照以上规定的条款外，还需结合在基层单位平时工作表现、工作能力等进行择优调配。

4.进一步严肃医务人员招考补充工作纪律。县级医疗机构人员补充：按缺编数的二分之一以招录新医务人员方式补充；二分之一从乡（镇）医疗机构调动人员补充。具体调配工作，按照“调整原则”执行。对军烈属和存在特殊困难的医务人员，按照相关政策规定，经本人申请，原单位和用人单位同意，由县卫健行政主管部门根据专业及编制情况对其提交的证明材料进行审核，并通过县卫健局党委会再次审核研究后发函至县人社局。

（三）进一步规范职称聘任，积极推行医务人员培训制度

按照“精简高效，竞聘上岗”的原则，严格按照人社部门核定的各岗位等级数量聘用人员。聘任时应充分考虑拟聘任医务人员的工作岗位是否与聘任的专业技术岗位相匹配，专业技术是否符合医疗卫生相关要求。结合工龄、学历、所在单位职务、职业风险、劳动强度、身体状况、工作能力、职业道德、相应资格取得时间长短、特殊贡献等进行综合评分，从高分到低分进行竞聘。聘任工作要按照逐级聘任的原则进行，不进行跨级聘任。事业单位岗位聘用按照《迪庆州人力资源和社会保障局关于事业单位岗位聘用有关问题的补充通知》（迪人社发〔2020〕115号）执行。

1.高级职称（含“三区三”州定向评价、基层）聘任：凡取得高级职称（含“三区三”州定向评价、基层）资格人员，由七级岗位逐级进行聘任；聘用到副高级六级岗位上的必须在副高七级岗位履职满2年，且近三年度考核合格及其以上等次；聘用到副高级五级岗位上的必须在副高六级岗位履职满2年以上，且近三年度考核合格及其以上等次；在乡镇工作的聘任副高时履职年限可缩短1年。

2.中级职称聘任：凡取得中级职称资格人员，由十级岗位逐级进行聘任；十级岗位履职满1年，且年度考核合格及其以上等次，方可聘任九级岗位；九级岗位履职满1年，且年度考核合格及其以上等次，方可聘任八级岗位。

3.初级职称聘任：凡取得初级职称资格人员，由十二级岗位逐级进行聘任；十二级岗位履职满1年，且年度考核合格及其以上等次，方可聘任十一级岗位。

4.在履职期间，符合放宽条件的，按《迪庆州人力资源和社会保障局关于事业单位岗位聘用有关问题的补充通知》（迪人社发〔2020〕115号）执行。

5.一旦聘任到上一级岗位，履职不满2年不得提出退休申请（到达省委办公厅字〔1996〕13号文件规定的退休年龄和丧失工作能力的工作人员除外），聘任在“三区三州”上的医务人员按“三区三州”文件规定执行。

6.按照云南省委办公厅厅字〔1996〕13号文件享受提前退休待遇的专业技术人员，在取得第一执业点许可的前提下，可到县域医共体内或基层医疗卫生机构备案执业。

7.职工不能胜任本职工作、屡次提出岗位变动的，将职称岗位等级低聘一级，列入跟岗能力提升培训名单。具体规定如下：

一是列入年度能力提升培训名单的医务人员，能力跟岗能力提升培训期为6个月。

二是跟岗能力培训一般村医到乡镇卫生院学习、乡镇医疗机构人员到县级医疗机构学习、县级医疗单位到州级或省级三级医疗机构学习。

三是培训期间，职称岗位低聘一级。

四是培训人员当年不得评先、评优。

五是在素质能力提升培训当年，不得申报高一级职称或不得聘用到高于现聘岗位等级的岗位。

六是被确定为医务人员素质能力提升培训的人员，在发放奖励性绩效工资二次分配不得高于本人本年度奖励性绩效工资总额的20%。

七是列入跟岗能力提升培训的人员，由各医疗卫生机构年前向县卫健局报备，由县卫健局负责安排能力提升培训工作，在培训期间，不得享受乡镇补贴。

八是在经过为期6个月的培训或跟岗学习后，经本人申请，由县卫健局组织考核，合格的回原单位按照各单位的管理办法进行聘用；不合格的，继续参加能力提升培训，若在第二次考核中仍未达到要求的，参加单位年度考核，但不确定考核等次，不能参加本单位的晋升职务和正常晋升工资，并经卫健局、人社局召开联席会议，按照程序作转岗处理，受聘人员岗位变动后，按新聘岗位确定其工资待遇。

九是培训期间的一切费用由个人承担。

十是若各医疗卫生机构不能认真制定考核细则，包庇纵容医德败坏、作风涣散、工作态度不端正、不积极，在岗位工作能力不足的医务人员，拒不上报已达需要能力跟岗提升培训条件的医务人员名单的，一经查实，将追究医院院长责任，并从当年目标任务考核分中一次性扣除5分。

8.其他事项：

①工作人员在近三年度考核中均被确定为优秀等次的，在参加竞聘时，同等条件下应当予以优先考虑。

②工作人员年度考核被确定为不合格或连续两年确定为基本合格档次的，一年内不得竞聘高于调整后所聘任岗位等级的岗位。

③工作人员在受警告、记过处分期间，不得竞聘高于现聘岗位等级的岗位。

④工作人员在受岗位降低岗位等级处分期间，不得竞聘高于处分后所聘岗位等级的岗位。

⑤工作人员受党纪、政纪处分期限未满或者正在接受纪律检查、司法调查尚未作出结论的，不得参加竞聘上岗。

⑥“标准奖励”包括专业技术工作或国家战略部署上岗。

⑦不具备竞聘条件的单位开展人员聘任时，应该满足《迪庆州人力资源和社会保障局关于事业单位岗位聘用有关问题的补充通知》（迪人社发〔2020〕115号）相应规定条件和相应规定并逐级聘任。

⑧“任职年限”均须足年计算。

⑨聘期满后用人单位须进行重新聘任，对不认真履行工作职责的，可以根据实际情况进行降低岗位等级。

（四）进一步规范院长管理

加强和改进公立医院领导人员管理，完善选拔任用和管理监督机制。

1.任职条件和资格

　一是具有胜任岗位职责所必需的专业知识和职业素养，熟悉医疗卫生行业发展情况和相关政策法规，有先进的医院管理理念和实践经验，业界声誉好。

　二是医疗机构院长候选人应当具有大学专科以上文化程度。

　三是具有五年以上医疗卫生工作经历或者其他领域管理工作经历。

　四是从副职提任正职的，一般应当具有副职岗位1年以上任职经历；从科室负责人提任到上一级职务的，应当具有1年以上科室负责人任职经历；从下级正职提任上级正职的，一般应当具有下级正职岗位3年以上任职经历。

　五是具有正常履行职责的身体条件。

六是符合有关法律法规和行业主管部门规定的其他任职资格要求。

七是经考察符合担任院办干部的，恶意或故意不服从组织安排任职的，给予高职低聘处理。

 2.选拔任用

一是选拔医疗卫生机构负责人一般采取考察任用、交流任用、竞争（聘）上岗、公开选拔（聘）、选派等方式，由县卫健局党委根据方案进行考察，将考察结果报人社部门，由人社部门负责人要上报县人民政府，经县政府党组会议研究讨论后，由县人社局任命；副职经县卫健局党委考察后，由县卫生健康局任命。中层管理人员，由医院自行确定考核任用方式，并报县卫健局审核同意后任用。

　二是确定考察对象，应当综合考虑工作需要、人选德才条件、一贯表现、人岗相适和征求意见等情况，防止简单以票或者以分等取人偏向。

三是在医疗救治和管理活动中贯彻执行党的方针不力、偏离社会主义办医方向，医德医风存在问题或者有违纪违法行为受到查处，有伪造奖励证书、档案材料等行为受到责任追究，以及具有其他有关政策规定明确限制情形的，不得作为考察对象。

3.医疗机构负责人实行任期制和任期目标责任制

医疗机构负责人原则每届任期为5年，在同一医疗机构负责人任期原则不超过两届。对已满两届的优秀负责人交流到其他医疗机构继续担任负责人，对完不成责任目标、连续两年卫生健康工作责任目标考核为最后一名的负责人予以免职。

4.医疗机构负责人的考核

主要评价任期工作目标完成情况（即每年签订的卫生健康工作责任目标书）。突出卫生健康服务工作实绩，重视否决性考核指标。

有下列情况之一的，实行一票否决，直接免职：

（1）发生医德恶劣现象或单位出现大规模集体上访事件，造成恶劣影响的。

（2）单位出现重大安全责任事故，发生人员伤亡，造成不良影响的。

（3）医疗机构负责人个人出现违法犯罪行为的。

（4）医疗机构负责人民意测评支持率达不到60%的。

（五）进一步规范医疗行为，提高医疗质量，保障医疗安全

医疗质量是医院的生命，也是医院管理的核心，更是医院生存发展的根本。医院要把规范医疗行为、提高医疗质量、确保医疗安全作为管理的重中之重，除不断加强医疗队伍建设、引进前沿高科技检测设备外，重点狠抓制度管理，建立健全院、科两级质量管理，认真实施医疗质量和医疗安全等核心制度。严格落实临床医生十八项核心制度、药房四查十对制度、护理三查十对制度等，完善医疗单位标识标语，方便群众知晓看病流程，预防医疗纠纷。

1.抓好安全预防，防患于未然。提高各级医务人员的素质，从源头上堵住医疗纠纷发生的漏洞。一是加强医德医风建设。在医疗服务过程中，应该加强与病人的沟通交流，耐心向病人解释病情；努力使用通俗易懂的语言，包括礼貌性语言、解释性语言、安慰性语言、保护性语言；定期征询病人意见，完善病人投诉处理制度，及时处理来信、来访、电话等投诉。牢固树立“以病人为中心”的服务宗旨，在各个服务环节大力开展“四心服务”，即解释耐心、检查细心、治疗精心、听意见虚心。对医务人员收红包、捞回扣现象要发现一个，查出一个，处理一个，决不手软。二是加强法治教育。医务工作者应熟知相关法律，加强学习《中华人民共和国民法典》《中华人民共和国执业医师法》《中华人民共和国传染病防治法》《护士条例》《医疗事故处理条例》等。三是强化安全意识，定期安排医疗纠纷防范知识讲座，组织典型病例分析讨论，做到医疗事故、差错标准人人皆知。四是加强业务技术培训，医务工作者不仅要有良好的医德，同时要有优良的技术。定期进行“三基”训练和考试，实现“基础理论、基本知识、基本技能”人人达标。

2.健全医疗规章制度。严格执行规章制度和技术操作常规保障医疗安全，防范医疗纠纷，要求各级各类医务人员具有高度的责任心，保证各项规章制度及技术规范在医疗活动中执行。重点落实首诊医生负责制，以及住院医师24小时负责制，狠抓三级医师查房制、实行百分比质量考核制、科内科外会诊制、急危重病人和重大手术术前讨论制，保证医疗过程按制度化、规范化、标准化进行，有效防范和控制因医疗质量和安全隐患的潜在风险。

3.加强对重点科室和重要岗位的督导和监控，如急、危、重病人的诊治、抢救和管理，手术病人及产科病人的重点管理；手术室、急诊科、院感、输血、药事及医技科室的质量控制；这些科室要重点防范，加强检查督促。

4.狠抓病历书写质量及管理。病历作为医疗档案，是整个医疗行为的真实记录，具有法律效应，医疗系统纠纷或事故发生时，病例档案是医疗事故鉴定及司法鉴定的主要依据。医疗机构从医的医务人员严格按照规范病例书写规范及时完成，并且各类文书要完整。同时还要加强病案管理，对病历的收集、整理、归档一定要专人负责保管，严格病历借用制度，保证病历的安全、客观、真实、完整。

5.认真履行必要的告知、签字义务。医务人员要充分尊重病人的知情权、选择权。病人入院后须进行一系列告知、签字，如入院告知、病情告知、治疗风险告知、特殊检查告知、病情危重告知等，而且须让患者签字。

6.强化医疗安全的部门管理。医务科要安排专职人员负责患者和家属对医疗投诉的接待工作，健全医疗投诉、纠纷登记制度，做到件件有登记、事事有答复，同时在接待各类投诉和纠纷时，工作人员要能识别事故的性质、纠纷的“苗头”及时客观地进行分析和处理，并及时汇报院领导，在最短的时间内用最简捷的方式使纠纷消除在萌芽状态。

7.实行医疗质量奖罚制度。每月对医院各科室的医疗质量，根据检查结果，写出总结并反馈到科室，奖罚条款清晰，具有可操作性。对质量优秀者给予奖励，对质量不达标者给予罚款。凡是因医疗缺陷造成的医疗纠纷给予患者经济补偿者，当事科室必须承担一定的费用，并和个人晋升挂钩。

（六）进一步规范培训进修

1.医疗机构根据业务需求，有必要安排医务人员到州级以上中长期（3个月以上）进修培训的，在年初将进修计划上报县卫健局报备，原则上进修期不超过1年。

2.县直医疗机构每年选派不少于5人到上一级医院进修培训，乡（镇）卫生院每年选派不少于3人到县级以上医院进修培训，各医疗机构到上级机构进行学习的及时向局医政股报备。

3.参加州级以上三级医院中长期（6个月—1年）进修培训的人员，原则上进修结束后，不能立即申请调动、退休，县直医疗机构必须在单位服务满3年以上；乡（镇）医疗机构必须在单位服务满1年以上。

4.所有的执业（助理）医师必须参加全科医生培训（除县卫健局硬性要求指定的培训外，医疗机构向县卫健局报备后可择期选派执业（助理）医师进行全科培训）。

5.县、乡、村医务人员必须服从卫生健康局安排的进修、培训任务，若不服从安排或推诿扯皮的，在年度考核中向单位一次性扣除2分，个人扣除政府绩效的10%。

6.其他事项：申请退休的医务人员，除上述第二大点第三小点、第六小点规定的情形外，按人社部门相关规定进行申请退休。

（七）进一步加强作风建设

1.日常管理重严查。建立完善县卫生健康局巡查制度和医疗机构领导班子轮流检查制度。构建党委书记、局长管下属单位负责人、单位负责人管副职、副职管科室负责人、科室负责人管职工的工作格局，由医疗机构领导班子轮值检查职工，县卫生健康局相关责任领导、股室轮值检查医疗机构，凡医疗机构领导班子检查职工存在以下问题的，扣除职工相应的绩效考核分值；县卫生健康局巡查、检查发现医疗机构未按照要求组织检查的，对院长进行约谈。

（1）检查是否存在违反纪律，擅自从事影响医疗卫生本职工作的兼职兼薪行为，在工作期间玩忽职守，未经批准找人替班。

（2）检查医务人员有没有按时上班或从事与医务无关的事。

（3）检查医务人员有没有在行医期间传播不当言论的行为；检查医务人员有没有酒后坐诊或工作时间上网聊天、看视频、玩游戏，语言、举止等不文明，有损社会公德的行为。

（4）检查医务人员是否存在赌博行为和其他不良行为。

（5）检查是否存在以非法方式表达诉求、干扰公共管理、医疗卫生和行政秩序。

县卫生健康局将在各医疗机构大门显眼处设置反映问题信箱，接受社会人员监督，凡反映问题经查实的，一律追究当事人和相关责任人的责任。

2.岗位管理重严格。根据云南省机关事业单位“吃空饷”问题清理整治相关规定，所有在编的工作人员必须在岗，遵守医疗机构的考勤管理制度，认真履行岗位职责。所有在编工作人员因事因病请假，必须履行报批手续。请假不允许弄虚作假和小病大养。杜绝工作人员“占编制、不上岗、吃空饷”现象，各医疗机构要及时上报并清理医务人员“吃空饷”问题。

3.按照《人力资源社会保障部关于支持和鼓励事业单位专业技术人员创新创业的指导意见》（人社部规〔2017〕4号）文件相关规定，规范专业技术人员创新创业工作，进一步规范病假人员管理，连续（或当年累计）病假6个月以上的，从第7个月起，岗位等级作低聘处理（患癌症或精神病的工作人员可不作低聘岗位等级）。

4.考勤重管理。医疗机构单位根据本院科室和岗位实际情况，严格上下班考勤管理。

5.作风建设重督查。县卫生健康局、县纪委派驻县卫生健康局纪检组将定期不定期组织督导检查组到医疗机构检查，不按以上规定执行的，给予当事人批评、诫勉谈话、责令检查、通报批评、调离岗位、停止医疗活动等处理，并视情节扣除医疗机构一定的目标考核分值。情节严重的，移交纪委监委等相关部门处理。

1. 以绩效考核为抓手，激发医务人员的工作积极性和主动性

认真贯彻落实《云南省人力资源和社会保障厅 云南财政厅 云南省卫生健康委员会关于印发<云南省改革完善公立医院绩效工资总量核定办法（试行）>的通知》（云人社发〔2019〕35号文件精神），改革完善公立医院激励约束机制，规范绩效工资管理，贯彻落实“两个允许”（允许医疗机构突破现行事业单位工资调控水平，允许医疗服务收入扣除成本并按照规定提取各项基金后主要用于人员奖励）要求，县公立医院、基层医疗卫生机构绩效工资总量核定文件精神，进一步推进公立医院薪酬制度改革，健全完善奖励约束机制。

资金来源：政府目标责任绩效、人员工资绩效、医院收入绩效

1.政府目标责任绩效属于政府财政资金，按标准进行核定。

2.人员工资绩效属于政府财政个人工资，按标准进行核定。

3.医院收入绩效按如下办法实施：

（1）县级公立医院：参照《关于转发云南省人力资源和社会保障厅 云南省财政厅 云南省卫生健康委员会关于印发<云南省改善完善公立医院绩效工资总量核定办法（试行）>的通知》（迪人社发〔2019〕189号文件）执行，进一步推进公立医院薪酬制度改革，健全完善奖励约束机制。公立医院绩效工资实行总量管理，按年度进行核定，允许医疗卫生机构突破现行事业单位工资调控水平，允许医疗服务收入扣除成本并按规定提取各项基金后主要用于人员奖励。结合对公立医院的综合绩效考核评价结果，合理核定公立医院绩效工资总量，医院绩效工资总量实行动态管理，根据我县经济发展水平、医疗行业特点、公立医院责任定位、绩效考核结果以及医疗服务收支结余等情况核定，将公立医院绩效工资水平控制在我县经济发展水平、医疗行业特点、将公立医院绩效工资水平控制在当地事业绩效工资调控水平的4倍以内，着力体现医务人员技术劳务价值，合理提升医务人员薪酬水平，促进我县医疗卫生事业持续发展。医院绩效按年度申报，每年3月前完成考核，6月前申报。

（2）乡（镇）卫生院、县妇幼保健计划生育服务中心：参照《关于转发<云南省人力资源和社会保障厅 云南省财政厅 云南省卫生健康委关于进一步完善全省公共卫生事业单位绩效工资管理的通知>的通知》（迪人社发〔2020〕51号文件）、（关于转发《云南省人力资源和社会保障厅 云南省财政厅 云南省卫生健康委关于转发<人力资源社会保障部 财政部 国家卫生计生委关于完善基层医疗机构绩效工资政策保障家庭医生签约服务工作的通知>的通知》的通知）（迪人社发〔2019〕204号文件）执行。按照“允许医疗卫生机构突破现行事业单位工资调控水平，允许医疗服务收入扣除成本并按规定提取各项基金后主要用于人员奖励”要求，基层医疗卫生机构绩效工资实行总量管理，按年度进行核定，综合考虑基层医疗卫生机构的综合绩效考核结果、目标责任完成情况等合理核定基层医疗机构绩效工资总量，绩效工资总量实行动态管理，将医院绩效工资水平控制在我县经济发展水平、医疗行业特点、将公立医院绩效工资水平控制在当地事业绩效工资调控水平的4倍以内按年度申报，每年3月前完成考核，6月前申报。

（3）绩效工资的发放比例以年终综合考核情况为依据，按照得分情况，县级第一名，乡（镇）前两名核定为考核“优秀”，县级最后一名，乡（镇）后两名核定为考核“合格”，其他机构为考核“良好”。考核“优秀”的单位，绩效工资核定为100%发放；考核“良好”的单位，绩效工资核定为90%发放；考核“合格”的单位，绩效工资核定为80%发放。

4.考核方式

（1）对医疗机构考核考评。县卫生健康局每年根据各级医疗卫生机构任务指标，内容涵盖领导管理、医疗业务、公共卫生、健康扶贫等工作，制定《卫生健康工作目标责任书》，细化指标，量化考核，通过定期不定期督导、巡查、年终考核等方式，由县卫健局牵头、县人社局参与共同对医疗机构年度工作进行考评考核。考核评价结果在卫生医疗系统范围内通报，并作为领导班子建设、选拔任用、激励约束等的重要依据。同时，对出现重大事故的医疗机构，按照相关规定，严肃追究主要责任人、分管负责人和直接责任人的责任。

（2）医务人员考核考评，由医疗机构依照以下规定执行。

按照“多劳多酬、优劳优酬、奖优罚劣、优胜劣汰”的原则，将政府目标责任绩效、人员工资绩效、医院收入绩效纳入总体绩效考核办法。在每年初，各医疗机构根据总责任目标，制定科学、合理的总体绩效考核办法，出台量化考核细则，报县卫健局、县人社局会审同意后方可实施。各医疗单位要成立考核考评工作领导小组，负责本单位的考核考评工作，考核考评要遵循“客观、公正、公平”的原则，注重考核结果运用。并将考评结果作为评优、评先、职称晋升晋级，岗位聘用的主要依据。

凡属以下情形的，扣除1-10分的责任目标分数，不得评先、评优、职称晋升晋级。

一是存在严重违反医德医风行为、违纪违规的。

二是年度综合考核为基本合格及以下档次的。

三是受院内通报批评两次以上者，或受到待岗、停职、降级处理的。

四是在上级部门检查中，特别是省、州级组织的检查中被通报批评的。

五是违反计划生育规定的，发生过违法事件或严重违纪的。

六是年内受到党纪、政纪处分正在处分期内的，受立案审查尚未结案的。

七是因工作责任心问题，发生医疗差错、事故，导致医院效益受损的直接责任人。

八是不服从局党委、单位党支部调配，不能完成本职工作任务的。

九是同志之间发生无原则纠纷，影响团结、影响工作，造成不良影响的。

十是无故不参加年度三基考核或业务考核（考试）以及考试不合格，本年度未取得规定的继续教育学分者。

十一是存在其他违纪违规的。

四、严格控制医疗机构聘用临时编外人员

（一）医疗机构确需聘用临聘医务人员的，要按照“急需、适用”和“先备案后实施”的原则进行，严禁未经县卫生健康局备案就自行聘用。报县卫生健康局备案同意后，医疗机构要按照有关规定与临聘人员签订书面劳动合同或劳务协议。

（二）日常管理切实加强。临聘人员上岗后，医疗机构对其医德、业绩等方面要进行经常性的管理、培训和考核，切实提高临聘医务人员的思想政治素质和业务素质，确保临聘医务人员能胜任医疗活动、规范从医。

五、进一步加强医疗卫生宣传工作

全面挖掘卫健系统先进典型，大力宣传工作中存在的兢兢业业、乐于奉献、为患者解决实际困难以及医疗技术取得新突破、医学研究有新进展等方面的先进典型，树立标杆、打造样板，在全社会营造尊医、敬医、尚医的浓厚氛围。努力培育、发现和表彰在医德医风建设中涌现的先进典型，以此带动医德医风的转变，传递和培育医德建设中的正能量。

本实施意见由县卫生健康局负责解释，自发文之日起施行，如有与国家、省、州出台相应文件冲突，以国家、省、州文件为准。