

攀枝花市人民政府办公室
关于印发《攀枝花市改革完善全科医生培养
与使用激励机制的实施方案》的通知

攀办发〔2019〕28号

各县（区）人民政府，市级有关部门：

《攀枝花市改革完善全科医生培养与使用激励机制的实施方案》已经市政府同意，现印发给你们，请认真组织实施。

攀枝花市人民政府办公室

2019年4月22日

攀枝花市改革完善全科医生培养与使用 激励机制的实施方案

根据《四川省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》（川办发〔2018〕70号），结合我市实际，制定本实施方案。

一、工作目标

建立健全适应行业特点的全科医生培养制度和适应全科医学人才发展的激励机制，到2020年，城乡每万名居民拥有3名合格的全科医生，其中平均每个乡镇卫生院不少于2名。到2030年，城乡每万名居民至少拥有6名合格的全科医生，全科医生队伍基本满足健康攀枝花建设需求。

二、主要任务

（一）建立健全全科医生培养制度。

1. 加强医教协同探索院校全科医学教育改革。攀枝花学院应加强对临床医学专业本科学生的全科医学知识体系的教育与培养，增设全科医学相关课程，建立涵盖附属医院和社区的全科医学实践教学基地。要在其附属医院成立全科医学教研室，开展全科医学教学研究和全科医学师资培训。要制订全科医学师资队伍建设规划，加强“双师型”队伍建设，在人员配备、职

称评聘、工作量考核等方面给予支持。（责任单位：攀枝花学院、市发展改革委、市财政局、市卫生健康委，排在第一位的为牵头部门，下同）

2. 建立健全毕业后全科医学教育制度。扩大全科专业住院医师规范化培训和助理全科医生培训招收规模。农村订单定向免费培养的本科医学生毕业后全部纳入全科专业住院医师规范化培训。对于单位委派参训人员，委派单位应与参训人员签订协议，就培训期间待遇、培训期满后服务年限、违约处理办法等进行约定，建立个人诚信记录，对违约的单位委派人在服务期或协议期内参加市内机关、企事业单位和各种公开招录（聘）的，招录（聘）考核视为不合格，报考单位不得予以录（聘）用。住院医师规范化培训基地要增加全科医疗诊疗科目，独立设置全科医学科。以县级综合医院为重点，加强助理全科医生和全科医生转岗培训基地建设。培训基地实行动态管理，建立县级基地退出机制，评审周期为四年一次，不达标者取消基地资格。在培训基地内部分配中，全科医学科医务人员绩效工资一般不低于临床科室医务人员绩效工资平均水平。培训基地应向承担教学和教学管理任务的带教师资发放教学报酬。在公立医院薪酬制度改革中，将培训基地承担教学和教学管理任务情况，以及对全科医学科医务人员绩效工资倾斜情况，作为公立医院绩效考核中的重要考核指标，考核结果与单位绩效工资总

额挂钩。将带教师资的带教经历和教学质量，作为岗位优先聘用的重要依据。（责任单位：市卫生健康委、市财政局、市人力资源和社会保障局）

3. 巩固完善全科继续医学教育。将全科医学内容纳入远程继续医学教育。开展基层全科医生进修培训和学历提升教育、乡村医生全科医学知识培训。加强对全科医生的中医药和康复医学知识与技能培训。扩大全科医生转岗培训实施范围，鼓励二级及以上医院有关专科医师和具有执业（助理）医师资格的乡村医生，参加全科医生转岗培训。到 2020 年，基层医疗卫生机构 90%以上的在职在岗执业（助理）医师接受全科医生转岗培训。实行乡村医生全员全科基本知识技能培训，并有计划地安排乡村医生进修学习。实施城乡医疗卫生对口支援“传帮带”工程，开展受援地区基层医疗卫生机构全科医生转岗培训和其他岗位技能培训，发挥医疗联合体的作用，加强对基层的技术指导和培训，提高受援地区全科医学服务能力。（责任单位：市卫生健康委、市经济和信息化局、市教育和体育局、市财政局、市人力资源和社会保障局）

（二）建立健全全科医生使用激励机制。

1. 改革完善全科医生薪酬制度。各县（区）要认真落实攀枝花市人力资源和社会保障局等 3 部门《转发〈关于完善基层医疗卫生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》（攀人社发〔2018〕422号），按照“两个允许”要求，合理核定基层医疗卫生机构绩效工资水平和总量，并建立基层医疗卫生机构绩效工资水平正常增长机制。基层医疗卫生机构要制定内部绩效工资分配办法，突出激励导向，设立全科医生津贴。提升全科医生工资水平，使其工资水平与当地县（区）级综合医院同等条件临床医师工资水平相衔接。推进家庭医生签约服务，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，直接用于人员薪酬分配。〔责任单位：市卫生健康委、市发展改革委、市财政局、市人力资源和社会保障局、各县（区）人民政府〕

2. 完善全科医生聘用管理办法。各县（区）要严格落实基层医疗卫生机构编制标准。基层医疗卫生机构在核定的编制内要保证全科医生的配备，对本科及以上学历医学毕业生或经住院医师规范化培训合格的全科医生要优先安排，简化招聘程序，可采取面试、组织考察等方式公开招聘。加快推进“人才池”“岗编适度分离”等人才管理模式改革，对经住院医师规范化培训合格到农村基层执业的全科医生，可实行“县管乡用”；对经助理全科医生培训合格到村卫生室工作的助理全科医生，可实行“乡管村用”。〔责任单位：市委编办、市人力资源和社会保障局、市卫生健康委、各县（区）人民政府〕

3. 拓展全科医生职业发展前景。对经住院医师规范化培训

合格的本科学历全科医生，基层医疗卫生机构在人员招聘、职称晋升、岗位聘用等方面，与临床医学和中医的硕士专业学位研究生同等对待，并衔接好工资等相关待遇。增加基层医疗卫生机构的中高级专业技术岗位比例，重点向经全科专业住院医师规范化培训和全科专业专科医师规范化培训合格的全科医生倾斜，符合条件者优先评聘。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。基层全科医生参加中级职称考试或申报高级职称时，外语成绩可不作为申报条件，对论文、科研不做硬性规定，将签约居民数量、接诊量、服务质量、群众满意度等作为职称评审的重要依据；在基层卫生高级职称评审权限下放试点工作启动后，加强对基层全科医生申报评审工作的指导服务。在基层医疗卫生机构（含民营）工作的卫生计生专业技术人员，参加全国中级专业技术职务资格考试，按照省定合格标准，单独划线。〔责任单位：市卫生健康委、市人力资源和社会保障局、各县（区）人民政府〕

4. 鼓励社会力量举办全科诊所。落实国家、省、市关于促进社会办医加快发展的政策措施，取消对社会办全科诊所的具体数量和地点限制。支持符合条件的全科医生个体或合伙在城乡开办全科诊所。鼓励二、三级综合医院与辖区内全科诊所建立双向转诊机制，畅通转诊渠道。加强政府监管、行业自律与

社会监督，促进全科诊所规范发展。〔责任单位：市卫生健康委、各县（区）人民政府〕

5. 增强全科医生职业荣誉感。坚持精神奖励与物质奖励相结合，实行以政府奖励为导向、单位奖励为主体、社会奖励为补充的全科医生奖励办法，提升全科医生职业荣誉感和社会地位。对长期扎根基层、作出突出贡献、群众认可度高的全科医生，按照有关规定给予表彰奖励。在先进工作者、五一劳动奖章、优秀共产党员等评选工作中，在享受国务院政府特殊津贴人员、国家和省杰出专业技术人才、省有突出贡献中青年专家推荐中，在全省卫生健康系统相关推荐中，在“攀枝花有突出贡献专家”“攀枝花名医”等评选中，向基层全科医生倾斜。组织开展全科技能竞赛等活动，对优秀全科医生给予适当奖励。（责任单位：市卫生健康委、市委组织部、市直机关工委、市财政局、市人力资源和社会保障局、市总工会、市中医药管理局）

（三）建立健全管理和服模式。

1. 完善全科医生执业注册。取得省级及以上卫生行政部门颁发的全科医学岗位培训、全科医生转岗培训、全科专业住院医师规范化培训、助理全科医生培训合格证书并在基层医疗卫生机构工作的临床医生，执业范围须注册全科医学专业，未注册者不得享受全科医生相关政策待遇。允许县级及以上医疗卫生机构取得全科医生转岗培训、全科专业住院医师规范化培训

合格证或取得全科医学培训师资证书的临床医生，在保留原专科基础上增加注册全科专业。注册为全科医学专业的执业（助理）医师，同等享受国家和省对医师多机构执业的相关政策。

（责任单位：市卫生健康委、市人力资源和社会保障局）

2. 完善家庭医生签约服务管理。加强以全科医生为主体的家庭医生服务团队建设，建立起与服务对象长期稳定的契约式服务关系，建立完善“互联网+家庭医生”签约服务，实现电子化签约和履约服务，加大监督考核力度，提高签约服务效率与质量，履行好基层首诊职责，当好居民健康“守门人”。（责任单位：市卫生健康委、市民政局、市财政局、市人力资源和社会保障局）

3. 完善全科医生绩效考核制度。各县（区）卫生健康局要制定全科医生绩效考核体系，将服务人次、服务对象健康状况、家庭医生签约服务、群众满意度等内容纳入考核指标。基层医疗卫生机构负责全科医生年度绩效考核，考核结果与全科医生收入、晋职晋级、评先评优等挂钩。建立全科医生退出机制，取得全科医学培训合格证书后 5 年内未从事全科医学服务者，合格证书予以注销，需重新培训并取得合格证书方可再次执业。

〔责任单位：市卫生健康委、各县（区）人民政府〕

三、保障措施

（一）加强组织领导。各县（区）有关部门（单位）要加

强组织领导，明确任务分工，强化协作配合，确保各项改革举措落实到位，改革目标如期实现。

（二）深化医保支付方式改革。依托基层医疗卫生机构推进门诊统筹按人头付费，探索将签约居民的门诊基金按人头支付给基层医疗卫生机构或家庭医生团队，对经基层向上级医院转诊的患者，由基层医疗卫生机构或家庭医生团队支付一定的转诊费用，合理引导双向转诊，逐步完善基层首诊制度。探索对纵向合作的医疗联合体等分工协作模式实行医保总额付费，并加强考核。

（三）加强经费保障。各县（区）要积极通过政府投入、单位和基地自筹、社会支持等方式多渠道筹资，进一步加大对全科医生培养与使用激励的支持力度，各项补助经费专款专用，不得截留、挪用、挤占。

（四）强化督导评估。市卫生健康委、市医改办要会同有关部门（单位）加强全科医生培养与使用激励机制等各项政策措施落实情况的指导力度，及时研究解决实施中出现的问题和困难。

（五）加强宣传引导。加强宣传和引导，树立一批成长成才、扎根基层建功立业的优秀全科医生典型，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职业的了解，为加快培养大批合格全科医生广泛凝聚社会共识。