



池州市人民政府办公室 关于印发池州市改革完善全科医生培养与 使用激励机制实施方案的通知

池政办秘〔2018〕214号

江南产业集中区管委会，各县、区人民政府，九华山风景区、
开发区、平天湖风景区管委会，市政府各部门、各直属机构：

经市政府同意，现将《池州市改革完善全科医生培养与
使用激励机制实施方案》印发给你们，请认真组织实施。

池州市人民政府办公室

2018年12月26日

（此件公开发布）



池州市改革完善全科医生培养与 使用激励机制实施方案

全科医生是居民健康和控制医疗费用支出的“守门人”，在基本医疗卫生服务中发挥着重要作用。加快培养大批合格的全科医生，对于加强基层医疗卫生服务体系建设、推进家庭医生签约服务、建立分级诊疗制度、维护和增进人民群众健康具有重要意义。为贯彻全省卫生与健康大会精神，落实《“健康安徽 2030”规划纲要》要求，根据《安徽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》（皖政办〔2018〕27号）等文件精神，结合我市实际，制定如下方案。

一、总体要求

（一）指导思想。以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，按照党的十九大提出的有关战略部署和工作要求，认真落实卫生与健康工作方针，以问题和需求为导向，遵循医疗卫生服务和临床医学人才成长规律，坚持政府主导，发挥市场机制作用，立足池州实际，借鉴省内外先进经验，完善适应行业特点的全科医生培养制度，创新全科医生使用激励机制，为卫生与健康事业发展提供可靠的全科医学人才支撑。



(二) 工作目标。到 2020 年，适应行业特点的全科医生培养制度基本建立，适应全科医学人才发展的激励机制基本健全，全科医生职业吸引力显著提高，城乡分布趋于合理，服务能力显著增强，全科医生与城乡居民基本建立比较稳定的服务关系，城乡每万名居民拥有 2—3 名合格的全科医生。到 2030 年，适应行业特点的全科医生培养制度更加健全，使用激励机制更加完善，城乡每万名居民拥有 5 名合格的全科医生，全科医生队伍基本满足健康池州建设需求。

二、建立健全适应行业特点的全科医生培养制度

(三) 深化医教协同。充分发挥国家级住院医师规范化培训基地和全科培训基地作用，加强与高等医学院校的交流和合作，建立全科医学学院（系）、全科专业住院医师规范化培训基地、全科基层实践基地三位一体的联动机制。加强全科医学师资队伍建设，制订建设规划，在人员配备、职称评聘、工作量考核等方面给予支持。选聘全科住院医师规范化培训基地、基层实践基地的教学骨干为相应的教师专业技术职务，遴选符合条件者为硕士研究生导师。

统筹制订卫生与健康人才培养规划，加强全科医学人才培养，促进全科医学人才供给与需求有效衔接。改革完善高职临床医学、中医学等相关专业人才培养模式，推进教育教学标准与助理全科医生培训标准有机衔接。实施农村订单定向医学生免费培养，推进农村基层本地全科人才培养，鼓励和动员本地考生积极投身农村医疗卫生服务事业。



2018年起，新增临床医学、中医硕士专业学位研究生招生计划重点向全科等紧缺专业倾斜。具有临床医学或中医硕士专业学位授予资格的高校，为全科专业住院医师规范化培训人员同步开展硕士学位课程教育。设立全科医学科研课题，开展有关临床实践、教育培训和科学管理等方面的课题研究，加强全科医学、大健康领域相关研究团队建设。

（四）建立健全毕业后全科医学教育制度。建立健全毕业后全科医学教育制度，使之与院校教育和继续医学教育有效衔接。进一步规范“5+3”（5年临床医学本科教育+3年住院医师规范化培训或3年临床医学硕士专业学位研究生教育）为主体、“3+2”（3年临床医学专科教育+2年助理全科医生培训）为补充的全科医生培养模式。

合理分配各专业住院医师规范化培训招收名额，扩大全科专业住院医师规范化培训招收规模，力争到2020年全科专业招收数量达到当年总招收计划的20%，并逐年增加。将全科医学专业招收任务完成情况纳入住院医师规范化培训基地考核，并与财政补助资金挂钩。继续开展助理全科医生培训。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。对于单位委派参加住院医师规范化培训和助理全科医生培训的人员，委派单位应与其签订协议，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。



市人民医院国家级住院医师规范化培训基地承担全科专业住院医师规范化培训工作，必须独立设置全科医学科，配备科室工作人员，开展全科临床、教学和科研工作，并与基层医疗机构联合培养全科医生。在培训基地内部分配中，合理确定全科医学科医务人员绩效工资水平，适当加大倾斜力度，吸引和稳定优秀专业人员。加强助理全科医生培训基地建设，改善教育教学设施设备和学员住宿条件。严格实施培训基地动态管理，将全科医学专业基地建设和作用发挥情况作为培训基地考核评估的核心指标。

制定全科医学师资培训标准，实行双导师制，加强全科医学师资培训基地建设和骨干师资培训，提高带教师资的教学意识和带教能力，完善带教模式，将教学业绩纳入绩效考核内容，带教经历和教学质量作为职称晋升的重要依据。市人民医院国家级住院医师规范化培训基地要积极与具有临床医学或中医硕士专业学位授予资格的高校建立协同教学关系，认真贯彻落实全科专业住院医师规范化培训人员取得硕士专业学位的实施细则及相关标准。

（五）巩固完善全科继续医学教育。建立健全我市全科医学继续教育制度，加快网络数字化课程、课件、教材开发，大力发展远程继续教育，普及全科适宜技术，实现全科医生继续医学教育全覆盖。积极开展基层全科医生进修培训和学历提升教育，强化继续医学教育基地建设，充分发挥县级综合医院在农村基层全科医生进修培训中的作用。加强对全科



医生的中医药和康复医学知识与技能培训，将中医药作为其继续教育的重要内容，鼓励提供中医诊疗、养生保健康复、健康养老等服务。

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参加全科医生转岗培训，适当增加中医全科医生转岗培训数量。对培训合格的，在原注册执业范围基础上增加全科医学专业执业范围。增加注册全科专业的医生必须保证每年在基层的服务时间，并作为其工作考核指标。组织城市医院转岗医生到基层从事全科医疗服务，建立二级以上医院转岗医师加基层全科医生、社区护士的团队服务模式，促进城市优质医疗资源下沉。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到乡镇卫生院、县医院等上级医疗卫生机构进修学习，鼓励具有执业（助理）医师资格的乡村医生参加全科医生转岗培训。

三、全面提高全科医生职业吸引力

（六）改革完善全科医生薪酬制度。推进医疗服务价格改革，体现包括全科医生在内的医务人员技术劳务价值。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，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，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。鼓励基层医疗卫生机构聘用经住院医师规范化培



训合格的全科医生，各地要根据实际，在核定绩效工资总量时给予其进一步倾斜。建立基层医疗卫生机构绩效工资水平正常增长机制。完善绩效工资分配机制，调动基层医疗卫生机构医务人员工作积极性，内部绩效工资分配可设立全科医生津贴。

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，可用于人员薪酬分配。家庭医生有偿签约服务收入不纳入绩效工资总额。将服务对象健康状况和居民满意度纳入考核指标，加强签约服务质量考核，考核结果与家庭医生团队的签约服务收入挂钩，确保签约服务质量。

（七）完善全科医生聘用管理办法。政府办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，可由卫生计生部门采取面试、组织考察等方式公开招聘，招聘方案及结果报同级人力资源社会保障部门备案。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”（县级医疗卫生机构聘用管理，乡镇卫生院使用），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”（乡镇卫生院聘用管理，村卫生室使用）。完善公立医院编制周转池和乡镇卫生院编制周转池制度，在现有周转池事业编制总量内，加大全科医生保障力度。



（八）拓展全科医生职业发展前景。基层医疗卫生机构在临床医师队伍建设中，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。

提高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。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，职称外语和计算机应用能力考试成绩可不作为申报条件，对论文、科研不作硬性规定，侧重评价临床工作能力，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。申报高级职称的实行单独分组、单独评审。

（九）鼓励社会力量举办全科诊所。落实国家和省关于促进社会办医加快发展的政策措施，医疗机构相关规划布局不对全科诊所的设置作出限制，由市场调节。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，鼓励举办中医全科诊所，为居民就近提供医疗保健服务。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。

对提供基本医疗卫生服务的非营利性全科诊所，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，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提供以及承接政府下达的相关任务，并逐步扩大购买范围；对符合条件的，按规定纳入医保协议管理范围；对具备条件的，可认定为全科医生基层实践基地，承担全科医生培养任务。对全科诊所基本建设和设备购置等发展建设支出，有条件的地方可通过财政补助等方式给予适当支持。

（十）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、作出突出贡献的全科医生，按照党和国家有关规定给予表彰奖励。在享受政府特殊津贴人员推选和杰出专业技术人才、先进工作者、劳动模范、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。鼓励各地按照有关规定开展全科医生表彰奖励工作。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。

四、加强贫困地区全科医生队伍建设

（十一）加快壮大贫困地区全科医生队伍。加大石台县农村订单定向医学生免费培养力度，订单定向免费培养农村



高职（专科）医学生，毕业生经助理全科医生培训合格后，重点补充到村卫生室和艰苦边远地区乡镇卫生院。充分利用远程教育等信息化手段，面向贫困县免费实施国家继续医学教育培训项目。加大县级以上医疗卫生机构对口支援农村基层医疗卫生机构力度，县级以上医疗卫生机构要通过远程教育等方式加强对基层的技术指导和培训。

（十二）扩大全科医生特岗计划实施范围。继续推进全科医生特岗计划试点工作，到 2020 年，逐步将试点范围覆盖到所有贫困县的乡镇卫生院，所需资金由中央和地方财政共同承担并适当提高补助标准。鼓励各地根据实际情况实施本地全科医生特岗计划，引导和激励优秀人才到基层工作。

（十三）职称晋升政策向贫困地区进一步倾斜。对长期扎根贫困县农村基层工作的全科医生，可突破学历等限制，破格晋升职称。全科专业住院医师规范化培训合格、取得中级职称后在贫困县农村基层连续工作满 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，取得的副高级职称原则上应限定在基层医疗卫生机构聘任，由基层医疗卫生机构向上级医疗卫生机构流动时，应取得全省统一的高级职称。

五、完善保障措施

（十四）加强组织领导。各地各部门要充分认识到改革完善全科医生培养与使用激励机制的重要意义，将其作为深化医药卫生体制综合改革、建设健康池州的关键环节和重大任



务，加强组织领导，强化部门协同，明确任务分工，确保各项改革举措落实到位。

（十五）深化医保支付方式改革。试点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，对于经基层向医院转诊的患者，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，结余资金可部分用于家庭医生签约服务奖励。从糖尿病、高血压、慢性肾功能衰竭等治疗方案标准、评估指标明确的慢性病入手，积极探索特殊慢性病按人头付费，鼓励医疗机构做好健康管理。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，合理引导双向转诊，发挥全科医生和家庭医生团队在医保控费方面的“守门人”作用。

（十六）加强经费保障。各级政府要落实投入责任，加大对住院医师规范化培训基地及基层实践基地实施全科医生培养环节的投入，通过政府投入、单位和基地自筹、社会支持等多渠道筹资，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。

（十七）强化督导评估。市卫生行政主管部门、市医改办等有关部门要加强政策培训，强化督导检查 and 第三方评估，认真总结经验，推广好的做法，推出一批全科医生培养与使用激励机制改革创新典型示范地区和单位。各地要将全科医生培养与使用激励等政策措施落实情况纳入医改目标



责任考核内容，建立定期调研督导机制，及时研究解决实施中出现的问题和困难。

（十八）发挥行业协（学）会作用。加强市相关行业协（学）会的能力建设，在加强行业自律和制定全科医生培养内容、标准、流程及全科医师资格考试等方面，充分发挥行业协（学）会的独特优势和积极作用。

（十九）加强宣传引导。通过多种形式宣传解读全科医生培养与使用工作的重大意义和政策措施，广泛宣传全科医生成长成才典型事例和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，为加快培养大批合格全科医生营造良好舆论环境。