

安徽省人力资源和社会保障厅 安徽省机构编制委员会办公室 安徽省卫生和计划生育委员会

文件

皖人社发〔2017〕17号

关于建立基层医疗卫生机构人才“县管乡用” 机制的意见（试行）

各市、县人民政府，省有关部门：

为贯彻落实省政府办公厅《关于进一步加强基层医疗卫生机构人才队伍建设的意见》（皖政办〔2017〕6号），建立乡镇卫生院岗位固定、人员流动、服务持续的“县管乡用”人才管理机制，着力解决基层人才不足和引进困难等问题，经省政府同意，现提出以下意见。

一、创新编制和岗位管理

（一）建立乡镇卫生院编制周转池制度。在县域乡镇卫生院

编制总量内，依托县域医共体，按照“动态调整、周转使用、人编捆绑、人走编收”的原则，在县域医共体内探索建立县管乡用的乡镇卫生院编制周转池制度。省编办负责制定具体实施方案，县（市、区）编制部门负责管理。

（二）健全岗位统筹管理机制。按照“控制总量、盘活存量、优化结构、增减平衡”的原则，有效衔接医共体范围内乡镇卫生院编制周转池制度，建立岗位统筹管理机制，设立医共体牵头县级公立医院（以下简称县级医院）基层岗位。县级医院提出基层岗位总量及结构比例方案，由县级卫生计生部门根据乡镇卫生院编制周转池规模和岗位结构比例标准，统筹设定基层岗位总量及结构比例，经同级人力资源社会保障部门备案，实行集中统一管理。

二、改革人员招聘方式

（一）统一制定招聘计划。县级医院根据医共体范围内乡镇卫生院业务发展和实际需要提出用人需求，由县级卫生计生部门审核并统一制定招聘方案，报同级编制、人力资源社会保障部门备案。

（二）灵活设置招聘条件。基层岗位招聘一般仅设置专业、学历、年龄等方面基本条件。招聘初级专业技术人员，条件一般为具有医药卫生类大专以上学历或执业（助理）医师资格，年龄放宽至 40 周岁；招聘中、高级专业技术人员，年龄可放宽至 45 周岁。招聘岗位实行执业资格准入的，按照有关规定设置条件。

（三）单独组织公开招聘。根据招聘方案，由县级医院或县

级卫生计生部门按照公开、公平、公正原则，统一组织开展招聘工作，医共体范围内乡镇卫生院“打捆组团”参加。对于急需紧缺专业人才和高层次人才可简化程序，采取校园招聘或直接考察方式招聘，招聘方案及结果按程序报同级卫生计生、人力资源社会保障部门备案。

（四）合理分配定岗。招聘结果确定后，综合考虑实际招聘的拟聘人选学历、专业等因素，由县级医院根据基层医疗服务需求、乡镇卫生院地域分布和拟聘人员综合素质等情况，确定分配去向。基层岗位拟聘人员纳入县级医院统筹管理，与其建立人事关系，并与定岗的乡镇卫生院、县级医院签订三方聘用合同，按规定落实乡镇卫生院编制、岗位及工资待遇。

三、规范人员管理

基层岗位新招聘人员在乡镇卫生院工作期间，享受所在基层单位岗位相关政策待遇，县级医院委托乡镇卫生院负责其执业、培训、进修、职称评聘、绩效考核、奖励惩戒等日常管理，县级医院监督指导。基层岗位新招聘人员在乡镇卫生院在岗服务满5年后，根据本人意愿，经考核合格，择优调回县级医院工作，落实县级医院编制、岗位及相关政策待遇；留在乡镇卫生院工作的，继续享受所在基层单位岗位编内人员相关政策待遇。

四、完善保障措施

（一）加强组织领导。各地、各有关部门要充分认识建立基层医疗卫生机构人才“县管乡用”机制的重要意义，建立健全组织推进机制，加强统筹协调，不断完善招聘和管理方式，推动“县

管乡用”机制落实到位。

（二）强化监督管理。各级人力资源社会保障、编制、卫生计生部门要按照职责分工，做好招聘信息发布、招聘条件制定、人员资格审核、考试考察组织、过程结果公示以及人员管理、流动、考核奖惩等工作全程监管，严肃工作纪律，确保公平公正。

（三）坚持试点先行。选择肥西县、天长市、亳州市谯城区、怀远县、阜南县、东至县等6个综合医改示范县（市、区）开展试点，探索符合基层实际的“县管乡用”具体办法，并在全省逐步全面推开。



安徽省人力资源和社会保障厅



安徽省机构编制委员会办公室



安徽省卫生和计划生育委员会

2017年4月24日

安徽省人力资源和社会保障厅办公室

2017年4月24日印发
