

策勒县紧密型医共体医务人员“能上能下 (高职低聘)”职称管理方案

(送审稿)

为贯彻落实《新疆维吾尔自治区事业单位岗位聘用管理办法(试行)》(新人社发〔2024〕39号)文件精神,充分体现医疗卫生人员专业价值与劳动贡献,建立“能上能下、能进能出”的动态激励机制,调动中高级职称的医护人员工作积极性、主动性和创造性,持续提升医疗服务质量与专业技术水平,结合我县医疗卫生行业实际,制定本方案。

一、实施原则

以医疗服务质量、工作实绩、医德医风为核心,突出“多劳多得、优绩优酬”。公平公正,全员平等参与。结合岗位需求与个人能力、业绩匹配度聘任。动态管理,打破“一聘定终身”的固化格局。严格把控聘任标准,对不符合岗位要求的人员坚决不予聘任或予以降聘,确保岗位效能。

二、实施适用范围

本方案适用于策勒县紧密型医共体范围内,在职在岗的临床、医技、护理、药学、公共卫生、口腔、中医及相关专业技术等岗位人员参照执行。

三、聘任条件与情形

(一) 高职称人员必完成工作任务

1. 学科建设

牵头或核心参与科室重点专科建设,申报成县级及以上重点专科,或已申报完成的专科评分较上一聘期提高10%以上。正高职聘期内推动专科在地区内影响力明显提升,申报成地区级及以

上重点专科,或已申报完成的专科评分较上一聘期提高 10%以上。

医技、护理、药学类专业人员牵头科室亚专业建设或技术革新项目,聘期内推动 1-2 项新技术、新项目落地应用,且取得明确成效(如检测效率提升、护理质量改善等)。公共卫生类专业人员牵头县域内 1 项公共卫生重点工作(如慢性病防治、传染病防控、健康促进等),聘期内形成可推广的工作模式或成果。

2. 队伍建设

聘期内不断巩固科室队伍建设。必须开展“师带徒”“传帮带”模式的带教,围绕重点学科培养 1-2 名科室业务骨干,正高职培养 2 名以上青年业务骨干,而且长期固定,连续性培养,徒弟业务能力较上一聘期提高 20%以上。

3. 业务拓展

聘期内组织开展科室业务学习、病例讨论、教学查房、技能实操培训,每项单次不少于 8 次,正高职 12 次。主持或参与县级及以上科研课题或继续教育项目不少于 1 项,正高职不少于 2 项。独立处置疑难复杂病例不少于 20 例,正高职不少于 30 例,或开展四级手术(技术操作)不少于 15 例,正高职不少于 20 例。积极参与县域内医疗会诊每月不少于 4 次,正高职 6 次。

其余业务工作量参照《新疆维吾尔自治区卫生健康系列高级职称评审条件(试行)》新人社发〔2023〕64 号文件精神,医师晋升工作量要求完成。医技、护理、药学类专业人员聘期内完成核心业务工作量较科室同岗位平均水平高 20%以上(如检验标本量、护理危重症患者数、处方审核量等),牵头开展质量控制改进工作,相关指标合格率较上一聘期提升 5%以上

4. 基层服务

积极下沉到乡镇(街道)卫生院。本人专业特点和乡镇卫生

院实际情况相结合，申报成本乡卫生院重点专科，同时设立名医工作室。每周至少 1 天（8 小时）在乡镇卫生院或村卫生室坐诊，每月病历质控、处方点评等诊疗服务不少于 60 人次，外科、麻醉等专业的开展二级手术每月不少于 2 台。组织开展科室业务学习、病例讨论、教学查房、技能实操培训，每项单次累计每年不少于 12 次。必须开展“师带徒”“传帮带”模式的带教，围绕重点学科培养 1 名科室业务骨干，而且长期固定，连续性培养，徒弟业务能力较上一聘期提高 10%以上。公共卫生、医技、护理、药学类专业人员，参照临床专业人员完成任务，相关指标达标率较上一聘期提升 10%以上。

另外聘期内在本科室无重大医疗差错、事故，医疗纠纷发生率较上一聘期下降 30%或控制在行业较低水平。

（二）高职低聘情形

高职称人员出现以下任一项，可启动高职低聘程序。

1. 履职能力不足。无法胜任现有岗位核心职责，未完成高职称必尽任务，经限期整改后仍未达标，连续 2 次季度考核“不合格”，或年度考核“基本合格”及以下等次。

2. 工作态度消极。存在“躺平式”工作、推诿扯皮、敷衍塞责等行为，无正当理由拒绝完成指令性任务 2 次及以上。

3. 医疗质量不达标。多次违反医疗核心制度，聘期内发生 2 级及以上医疗事故、重大医疗差错或负有主要责任的医疗纠纷。

4. 医德医风失范。违反廉洁从业规定、行业“九不准”等要求，经查实后造成不良影响或因违法违纪被立案调查或受到党纪政务处分，在影响期内。

5. 弄虚作假行为。为应付考核，伪造学历、职称证书、业绩材料等弄虚作假行为。

6. 其他。经聘任工作领导小组认定的不适宜继续担任现职称岗位的情形。

四、聘任程序

聘任工作每年年度考核通报下发后启动，上一期的考核和下一期的聘任调整全程工作。

（一）申报

1. 高职低聘。由医疗机构党组（党支部）提出初步建议，说明理由并附相关证据材料，报医共体党委。

（二）评估

1. 资格审查。医共体人事管理中心和医疗管理中心对申请材料进行真实性、合规性审查，重点核查高职称人员任务完成佐证材料，拟定合格人员名单。

2. 综合考核。卫健委会同人社部门采取“量化评分+民主评议+现场答辩”相结合方式，量化指标涵盖医疗质量、工作量、医德医风、科研教学、学科建设等（占比不低于70%），民主评议由上级、同级、下级及服务对象代表共同参与。

3. 会议研究。医共体党委拟定合格人员名单，专题研究，对专业能力、业绩贡献及高职称任务完成质量进行认定，并形成聘任意见。

（三）结果公示与聘任

1. 拟聘任名单公示，同步公示高职称人员任务完成情况，接受全员监督，对异议进行核查答复。

2. 公示无异议后，由卫健委审批，医疗机构与受聘人员签订聘任协议，明确聘期、职责、待遇及高职称必尽任务。

3. 聘期一般为2年，期满后重新考核确定聘任等级。

五、考核与动态调整

（一）考核机制

实行“月度考核+季度考核+年度考核”相结合，月度考核由科室负责，重点跟踪高职称人员任务进展，季度考核医疗机构负责，重点评价阶段性成效，年度考核由卫健委牵头，医共体人事管理中心和医疗管理中心统筹，考核结果与聘任调整直接挂钩。

（二）动态调整

1. 高职称人员季度考核中未完成阶段性任务的，给予3个月整改期，整改期满仍未达标者，启动高职低聘程序。

2. 聘期内出现符合高职低聘情形的，启动调整程序，予以降聘。

3. 高职低聘人员聘期内考核合格且完成对应岗位任务的，可恢复原职称聘任，考核不合格的，予以解聘或调整岗位。

六、待遇与激励约束

（一）待遇落实

1. 高职低聘人员：按所聘岗位等级核定薪酬待遇，取消原职称对应的相关待遇，不得参与当年度评优评先。

（二）激励措施

1. 对在医疗服务、技术创新、学科建设中作出重大贡献的，推荐自治区级及以上表彰候选人。

2. 考核结果作为职称评审、岗位晋升的核心依据，破除“唯论文、唯资历”。

（三）追责措施

1. 弄虚作假获取聘任资格或任务完成证明的，一经查实，撤销聘任决定，追回已享受待遇，并依规依纪依法处理。

2. 科室未按规定开展考核推荐或包庇、偏袒的，追究科室负责人责任。

3 对拒不履行高职低聘决定的依规依纪依法处理。

七、工作要求

（一）加强组织保障。医共体总院要牵头成立由机构主要负责人牵头，人事、医务、护理、质控、财务、纪检科负责人及职工代表组成的聘任工作领导小组，开展日常考核、收集履职数据、提出初步聘任建议，各院区和分院落实好日常考评、季度考核的主体责任。

（二）加强监督管理。由卫健委党组、医共体党委对医共体人事管理及医疗管理中心工作指导和监管，对违纪违规情况及时作出处理、责令限期整改。加强职称评审事前、事中、事后全过程监管，构建卫健委监管、医院自律、社会监督的职称评审监管体系。

（三）做好宣传培训。通过召开动员大会、专题培训等方式，向干部职工宣传“能上能下（高职低聘）”职称管理的政策背景、目的意义和具体内容，提高干部职工的认识和理解。同时，加强对考核人员的业务培训，确保考核工作科学、规范。

本方案自 2026 年 1 月 1 日起试行，如国家和地方出台新的政策规定，按照新政策规定执行。

策勒县卫生健康委员会

2025 年 1 月 24 日