

浙江省卫生和计划生育委员会办公室  
浙江省人力资源和社会保障厅办公室  
文件

浙卫办〔2018〕34号

---

省卫生计生委办公室 省人社保厅办公室关于  
印发卫生高级职称自主评聘改革政策解答的通知

各市、县（市、区）卫生计生委（局）、人社保局，省级医疗卫生计生单位，高等医学院校，省级有关单位：

为贯彻落实《中共中央办公厅 国务院办公厅关于深化职称制度改革的意见》（中办发〔2016〕77号）、《浙江省委办公厅 浙江省政府办公厅关于深化职称制度改革的实施意见》（浙委办发〔2018〕4号）精神，省卫生计生委、省人社保厅制定出

台了《关于全面下放卫生高级职称评聘权限推进医疗卫生单位自主评聘改革的通知》（浙卫发〔2018〕29号）。为更好地理解文件精神，准确把握政策规定，我们制定了《卫生高级职称自主评聘改革政策解答》，现印发给你们，请认真贯彻执行。在执行中遇到情况与问题，请及时与省卫生计生委人事处、省人社保厅专技处联系。

浙江省卫生计生委办公室

浙江省人社保厅办公室

2018年9月29日

（信息公开形式：主动公开）

# 卫生高级职称自主评聘改革政策解答

## 一、自主评聘单位评聘方案包括哪些内容？

答：自主评聘单位编制年度评聘方案，应包括单位近三年评聘规划、岗位设置情况、岗位使用计划、评聘标准制定、专家库组建、年度申报情况及评聘程序等内容。评聘方案要广泛征求单位职工意见，须经单位职工代表大会审议、单位领导班子集体讨论通过后，报主管卫生计生部门和同级人社部门审核同意后实施。特别是岗位设置，要和卫生健康事业紧密结合，充分考虑医、药、护、技不同类别专业队伍情况，科学设岗。

## 二、自主评聘单位自主评聘有哪些程序？

答：自主评聘单位开展自主评聘按单位公布岗位信息、个人申报竞聘、材料公示、专业审议组评议、评聘委员会评审表决、公示拟聘人选、公布聘任文件、颁发聘书等程序进行，相应程序要求应在单位评聘方案中体现。

## 三、自主评聘单位如何完善岗位管理？

答：（一）各级卫生计生和人社部门要贯彻省人社厅、省卫生计生委《关于加强医疗卫生机构专业技术岗位结构比例调控的通知》（浙人社发〔2016〕125号）文件精神，落实医疗卫生机构高级专业技术岗位结构比例控制标准，确保自主评聘

单位岗位结构比例调整到位。

（二）自主评聘单位要结合人员现状及单位发展需求，统筹安排卫技和非卫技以及医、药、护、技不同专业高级岗位数量，岗位数量突出向一线岗位和紧缺岗位倾斜。

（三）自主评聘单位逐步建立完善聘期考核制度，将考核结果作为晋升、续聘、低聘、解聘的主要依据。

（四）实行自主评聘的社会办医疗机构要参照同等级别公立医疗机构，制定单位岗位管理办法，实行高级岗位结构比例控制，相关内容要在单位评聘方案中体现。

#### **四、自主评聘单位如何分类制定评聘标准？**

答：自主评聘单位要根据省人社厅、省卫生计生委《关于印发〈浙江省省市属卫生高级专业技术职务任职资格评价条件（试行）和浙江省县及以下卫生高级专业技术职务任职资格评价指导标准（试行）〉的通知》（浙人社发〔2016〕105号）文件规定，结合单位特点，制定相应的评聘标准，并把握以下几点原则和要求：

（一）克服简单凭论文、课题的倾向，充分体现重医德、业绩和能力的导向，制定以工作实绩为主的量化标准。

（二）结合不同岗位专业特点，对医、药、护、技不同专业设置相应专业性考核指标，对临床、科研、带教等设置不同的权重。

（三）与卫生专业技术人员日常管理、定期考核、绩效管理 etc 制度紧密挂钩。

(四)对省市属单位卫生专业技术人员，在考核其临床业务工作基础上，强化解决复杂疑难问题和研究创新能力水平的考核。对县及以下单位卫生专业技术人员，强化解决常见病、多发病、新技术应用和基层服务能力水平的考核。

### **五、自主评聘单位评聘标准应包括哪些内容？**

答：应包括基本条件、资历、工作业绩、科研创新、技术应用推广、帮扶带教、日常考核等内容，不同层次和不同类别单位应结合实际，设置相应考核指标及权重。

(一)基本条件：包括医德医风、执业资格、继续教育等内容。

(二)资历：包括从事专业技术工作及聘任相应专业技术职务时间等内容，考核工作经历。

(三)工作业绩：包括工作数量、工作质量、疑难技术或问题解决等内容，考核专业水平和能力。

(四)科研创新：包括论文、科研项目、科研成果和奖励等，考核研究创新能力。

(五)新技术应用推广：包括新技术的实用性、创新性，新技术应用推广范围和效果，考核跟踪并应用本专业新理论、新知识、新技术的能力。

(六)帮扶带教：包括带教对象、数量、时间、内容等，考核带教下级专业技术人员、规培生、研究生和实习生，学术讲座，对口支援等情况，考核培养本专业下级专业技术人员的能力。

(七)日常考核：包括年度考核、日常绩效考核等情况。

(八) 其他考核内容: 荣誉称号、学术任职等。

## **六、自主评聘单位如何组建评聘机构?**

答: 自主评聘单位组建卫生高级专业技术职务评聘委员会, 评聘委员会人数原则上不少于 17 人。评聘委员会下设若干专业审议组, 每组人数原则上不少于 5 人。专业审议组根据同行评议需要, 可外聘一定数量的外单位专家。如单位竞聘人数较少, 可不设置专业审议组。

单位根据年度竞聘人数、专业分布等情况, 确定专业审议组和评聘委员会专家。原则上在评聘委员会召开评聘会议前一天, 在单位纪检监察部门监督下, 在省卫生高级职称评聘监管服务平台抽取专家。专家不能正常参会的, 按原程序重新抽取。

## **七、单位自主评聘时如何评价论文?**

答: 省市属单位要降低论文数量权重, 增加论文质量权重。县及以下单位要淡化论文要求, 强化专业实绩考核。论文内容应与岗位工作相关, 并具有一定的实用性、创新性和科学性, 能够解决临床实际问题, 有助于推动医学发展。单位要加强论文内容真实性的审核把关, 对有弄虚作假的要按规定严肃处理。单位可参照《评审卫生高级专业技术资格医学卫生刊物(2012年版)》, 结合实际, 调整确定期刊目录和级别。相关要求须在单位评聘标准中体现。

## **八、自主评聘范围之外的单位如何评审?**

答: 自主评聘范围之外的省属单位, 指定在省人民医院进行

评审,有关工作由省人民医院组织实施。自主评聘范围之外的市、县属单位、社会办医疗机构及未确定等级的医院,由所在地设区市高评委评审。

### **九、哪些县域医共体可开展自主评聘?**

答:《浙江省医改办关于开展县域医疗服务共同体建设试点工作的指导意见》(浙医改办〔2017〕7号)确定的11个试点县(市、区)内,牵头医院等级为二甲及以上的县域医共体,可开展自主评聘。

### **十、自主评聘单位评聘材料如何要求?**

答:自主评聘单位可设定工作量、论文、科研等业绩材料取得截止时间,相关规定应在评聘标准中体现。要根据评聘工作需求,制定竞聘材料目录。要充分利用信息化手段,收集日常业务资料,简化纸质材料要求,减轻卫生专业技术人员材料准备负担。

### **十一、已取得高级专业技术职务任职资格,但单位未聘任的人员如何参加竞聘?**

答:按照《浙江省人力资源和社会保障厅关于做好2017年度职称评审工作的通知》(浙人社发〔2017〕38号)规定程序参加竞聘。

### **十二、援疆、援藏、援青、援外人员如何参加竞聘?**

答:上述人员有关政策按照《浙江省卫生厅浙江省人力资源和社会保障厅关于援藏等专业技术人员晋升卫生专业技术资格有关事项的通知》(浙卫发〔2013〕27号)执行。其中,自主评

聘单位在公开合理安排岗位基础上，通过竞聘形式，由评聘委员会确认后，予以聘任；非自主评聘单位由各地人力社保部门确认。

### **十三、参加其他省份援助人员是否可以参照享受援疆等人员职称晋升待遇？**

答：经组织选派，参加四川、贵州、湖北、吉林等省援助工作，且连续援助时间一年半及以上的人员，可参照援疆、援藏、援外、援青人员享受职称晋升待遇。

### **十四、外单位引进人员如何聘任？**

答：单位要制定引进人员聘任办法。自主评聘单位要在评聘方案中体现相关规定要求。单位根据岗位空缺情况及任职条件，按照单位公布岗位信息、个人申报竞聘、评聘（聘任）委员会审议评审等程序确定是否聘任。

### **十五、流动到外省的高级卫生专业技术人员，如何办理职称确认手续？**

答：因省外单位需要，个人可提出申请，报省人力社保部门办理相关确认手续。个人或单位也可登录浙江政务服务网，查询验证相关人员评聘信息。

### **十六、自主评聘改革后，是否还需要参加卫生高级专业实践能力考试？**

答：需要，必须参加省里统一组织的卫生高级专业实践能力考试，取得合格成绩后，方可参加竞聘。但下列人员参加竞聘可免于考试：



(一)聘任现专业技术职务期间，经组织选派，连续援疆、援藏、援青、援外等时间一年半及以上的人员。

(二)已取得卫生高级专业技术职务任职资格，但单位未给予聘任的人员。

(三)曾被单位聘任为卫生高级专业技术职务，低聘后重新申请参加高级专业技术职务竞聘的人员。

(四)已取得外省卫生高级专业技术职务任职资格的人员。

### **十七、省卫生高级职称评聘监管服务平台有哪些功能？**

答：省卫生高级职称评聘监管服务平台由省卫生计生委统一开发，依托省卫生高级职称申报系统，主要提供在线申报、量化考核数据填报、专家库管理、专家在线抽取、论文查重、评审前公示和评审结果公示、专家在线评审等功能。各级卫生行政部门可对下属医疗卫生单位评聘过程中提交评聘方案和岗位数量、人员申报、量化考核、专家抽取、在线评审和评审结果公示这6个主要环节进行监控。人员信息统一归集到浙江政务服务网，向社会公开，个人和用人单位可免费查询验证。

### **十八、如何保证单位自主评聘公平公正？**

答：(一)自主评聘实行岗位数量控制，单位须有空缺岗位，方可开展评聘。通过推行评聘结合、强化岗位管理、完善聘期考核制度等办法，强化竞争择优，倒逼单位建立人岗相适、能上能下的用人机制。

(二)自主评聘方案事先征求本单位职工意见，并经单位职

工代表大会审议通过。自主评聘严格执行三公开两公示制度，全过程接受单位职工监督。

（三）评聘委员会专家抽取、评聘会议召开等过程，全面接受纪检部门监督。

（四）评聘会议召开前，单位要将评聘方案报卫生计生主管部门和同级人社部门审核同意后，方可开展自主评聘。

（五）各级卫生计生和人社部门通过定期开展巡查和抽查等，加强事中事后监管。对违反评审政策、程序和纪律的，追究单位负责人和当事人责任。对不能保证评聘质量的单位和专家，按有关政策规定严肃处理。

