

双下沉 两提升

让群众在家门口享受优质医疗服务



专家坐诊

本报讯（记者 刘祺然 通讯员 鲍滨辉 项智燕）10月15日，记者在县中医院内科病区看到，浙江大学附属邵逸夫医院肿瘤内科主任医师方勇正坐在诊室内耐心的为等候在那里的每一位患者诊断病情、指导用药。来自中村乡的一位患者告诉记者，他之前因患病做过手术，现在每过半年就要去省城医院随访，今天听说邵逸夫医院专家在开化坐诊，所以就带着病例及检查单过来了，减少了往返省城的开支和时间。

“在医院发出浙江大学附属

邵逸夫医院肿瘤内科专家来本院坐诊的消息后，有众多群众纷纷打来了预约咨询电话，当天已有20多位患者聚集在诊室外等候就诊了。”谈起“双下沉”活动带来的好处，县中医院内科医生方红英告诉记者，“双下沉”活动拉近了浙江大学附属邵逸夫医院、浙江医院等省级专家与基层群众及医务人员距离，一方面让基层群众在家门口便享受到了省级专家的医疗服务；另一方面，也拓宽了基层医务人员与省级专家的交流渠道，建立了定期的交流机制，为病人“双向转诊”

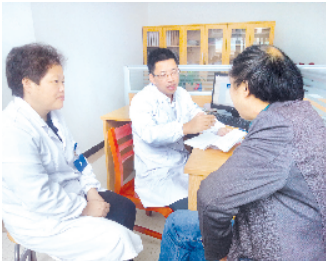
提供了极大的便利。

为积极响应省委省政府号召，认真实施“浙江省城市优质医疗资源下沉”活动，2014年以来，县卫计局高度重视该项工作，积极牵线促成县人民医院与衢州市人民医院结对；县中医院与浙江大学附属邵逸夫医院、浙江医院先后建立协作关系、成立分院；鼓励县妇保院与上海红房子医院、湖州妇保院合作，成功成了衢州妇幼医院集团成员之一。促使省、市医院各级专家定期或不定期来开化各家县级协作医院查房、坐诊、手术，建立人员培训训和病人双向转诊业务；促进我县各家县级医院在行政管理、医疗技术、业务建设、学科建设等方面均取得明显成效，让众多山城群众在家门口就享受到了省、市医疗专家送来的优质医疗服务。

在县人民医院，通过“双下沉”活动的实施，该院与衢州市人民医院正式结对，成为市人民医院对口支援单位，为衢州市人民医院分院。“目前合作科室神经外科、消化内科（内镜）、眼科、超声科、急诊科、重症医学科、耳鼻喉科，每周均有市人民医院派驻的专家坐诊、指导。”县人民医院工作人员告诉记者，通过与衢州市人民医院结对后，市级医疗专家对县人民医院进行了全面指导，使县人民医院在行政管

理、医疗技术、业务建设、学科建设等方面均取得了明显成效，医院服务能力得到了明显提升。

除此之外，县妇保院、开化第三医院也经常受到浙江省妇幼集团、衢州妇幼医院集团，浙江大学医学院精神卫生中心专科医院联盟的指导与交流，使群众及广大医务人员实实在在的感受到了“双下沉、两提升”活动所带来的实惠。



耐心解答



细心诊断

当好公共卫生的“守门员”

——记县“最美卫计人”、县卫生监督所副所长李晟



穿梭于大街小巷、公共场所，不间断地开展检查巡查……10月16日，记者在县卫生监督所见到副所长李晟时，他正准备与市卫生监督所的工作人员一道前往我县各公共场所开展卫生监督检查。李晟告诉记者，作为县卫生监督所的工作人员，虽然特别忙碌、经常加班加点，但他还是很乐意当好群众健康的守护员。

李晟1996年从浙江医科大学预防医学专业毕业，分配到县卫生防疫站担任卫生监督员，2002年调任县卫生监督所工作，先后担任卫生监督二科副科长、科长，县卫生监督所副所长等职，在卫生监督战线上一干就是21年，并以出色的成绩多次在县卫计系统内获得表彰。从走上公共卫生监督岗位开始，李晟就十分注重自身素质的提升，一方面定期参加省、市卫生监督行业所组织的各类学习培训，另一方面也非常注重积累工作经验、掌握工作中的规律和沟通办法，使监督检查工作得到高效推进。李晟告诉记者，在开展卫生监督工作中，与经营户沟通要讲技巧、调查取证也要讲方法，还要熟练掌握新设备和新技术的应用，每个不同场所的检查都要用不同的专业知识，只有具备了较好的综合素质、过硬的专业技术级才能做一名合格的卫生监督员。

奔波在宾馆、酒店、游泳馆、理发店等公共场所经营单位，李晟作为一名专业的卫生监督人员除做好巡查、检查和专项检查外，更多的则是将时间花在指导经营业主积极主动、科学有效地将各项卫生设施、措施落到实处，为群众营造一个卫生健康的消费环境。李晟告诉记者，作为一名卫生监督人员只有做到公正执法、科学指导、热情服务才能获得广大经营户的信任，促使经营户更加积极主动地按规定做好相关工作，才能真正当好公共卫生的“守门员”。

记者 刘祺然 通讯员 余琪琪

卫生人才新政“黄金十条”

——开化人才新政的卫生解析版

日前，我县制定出台《关于完善体制机制人才创新创业的实施意见》，称之为开化的“人才新政”。我们通过比较以往政策以及县外政策，梳理出适合卫生计生人才发展的十大“黄金点”。

刚柔并举的引才机制、大力引进专家型人才

一、人才津贴

学历	条件	津贴
省卫生创新人才、省名(中)医等同层次奖项获得者	签订5年及以上服务合同且年度考核合格	5万元/年
市级名(中)医等同层次奖项获得者		3万元/年
引进的正高级专业技术职务人员及全日制博士研究生	签订5年及以上服务合同，五年内经考核合格	5万元/年
引进的副高级专业技术职务人员和全日制硕士研究生		1万元/年

二、购房补贴及安家补助

省卫生创新人才、省名(中)医等同层次奖项获得者，给予不超过100万元的购房补贴和一次性安家补助20万元；

市级名(中)医等同层次奖项获得者，给予不超过50万元的购房补贴和一次性安家补助10万元。

三、畅通急需紧缺人才引进渠道。

紧缺人才——首聘不受岗位总量、岗位等级、结构比例限制；

编制范围内，县级医院引进中级专业技术职务以上人才，由审批制改为备案制；

新引进的全日制硕士研究生，可直接享受副高级职称人员奖励性绩效工资待遇，不受年限限制。

健全务实有效的培养机制

四、培养名医

每年评选县级名院长名(中)医——不超过20名，给予一次性奖励3万元/人；

建立名医工作室制度，三年内经考核合格，给予补助1万元/人。

五、人才储备机制

深入实施“青蓝”工程，评选30名副高级职称人员为提升培养对象，每年组织一次赴国内外高校学习培训。

六、在校期间学习生活费资助

对在读急需紧缺类本科及硕士研究生以上，有意愿到开化

工作并签订服务5年以上协议且品学兼优的，给予其在校期间一定的学习生活费资助。具体标准如下：

学历	学习生活费资助(万元/学年)
“211”“985”博士研究生	4
硕士研究生	3
本科	1.5
非“211”“985”博士研究生	3
硕士研究生	2
本科	1

注：对已经在读的签订协议后逐年支付，入学前签订协议的在入学后逐年支付。

充满活力的用留机制

七、创设“留才储备金”

新引进全日制本科及以上学历并在一线从事专业工作的人员，十年内可获留才储备金，每人每年0.5万元。

人才储备金每五年提取一次，第一次提取账户额度的30%，第二次全额提取。

注：期间，若调离开化或未在一线从事专业工作的，取消其留才储备金享受资格，其积累的留才储备金不得提取。

八、鼓励人才落户开化

对引进的(非开化籍)具有副高以上职称、硕士研究生以上

学历等高层次人才与开化人登记结婚的，奖励1万元；

对引进的高层次人才男女双方(非开化籍)在开化结婚并安家落户、创新创业的，奖励3万元。

优化诚意高效的服务机制

九、人才安居工程

推进人才公寓建设，调剂政府投资建设的公租房，建设一批“拎包入住”式标准的人才公寓，面向人才出租，给予租金优惠。

建立租房补贴制度，对引进的中级专业技术职务人员、全日制普通高校本科生及以上不同层次的人员，5年内给予一定的租房补贴。

十、优先安排人才子女入学入托。

引进的副高级以上职称、博士生学历人才的子女在义务教育阶段入学，可根据其要求安排本地公立学校就读，享受学区生同等待遇。

引进紧缺急需中级专业技术职务人员、紧缺专业全日制普通高校本科及以上学历人才的子女就读义务教育阶段公立学校，按就近原则到指定学校入学，享受学区生同等待遇。

建立人才健康档案和体检、疗养制度，对特别优秀的人才给予二级医疗待遇。