

威海市文登区卫生健康局
关于印发《威海市文登区发展特色医疗提升
服务质量实施方案》的通知

威文卫发〔2023〕5号

各医疗机构，局机关各科室：

现将《威海市文登区发展特色医疗提升服务质量实施方案》
印发给你们，请认真贯彻落实。

威海市文登区卫生健康局

2023年3月16日

威海市文登区发展特色医疗 提升服务质量实施方案

为提升特色医疗服务能力，完善医疗卫生服务体系，推进分级诊疗制度建设，深化医药卫生体制改革，满足人民群众医疗卫生服务需求，推动卫生健康事业高质量发展，特制定本工作方案。

一、工作目标

按照“提升现有特色、培育新精特色”的思路，开展“特色医疗发展年”活动，以发展特色专科、特色技术为目标，明确差异化发展思路，实现“一院一特色”，打造医疗机构发展特色鲜明、优势互补的医疗资源新布局，稳步提升区域整体医疗技术水平和服务能力。

二、实施范围

各区直医院、镇卫生院、社区卫生服务中心纳入 2023 年特色医疗发展实施范围。各社区卫生服务站和纳入“一体化”管理的村卫生室，由社区卫生服务中心和各镇卫生院根据各自工作实际，针对性发展特色医疗，不做区级统一要求。

三、工作安排

（一）组建专家库。组建区级特色诊疗技术攻坚突破、考核评估专家库（附件 2），提供技术指导，对实施效果和技术比武进行评判。各医疗机构要组建多学科联合的院级技术攻坚专家组，明确特色项目专项技术负责人，定期组织学术讨论座谈会，

研究解决特色医疗发展过程中遇到的技术难题，确保特色医疗发展推进有力。（责任科室：医政医管科、中医药科；责任单位：各医疗机构）

（二）建立督导调度机制。将发展特色医疗工作列为区卫生健康局 2023 年日常督导调度事项，定期对工作进展情况进行现场督导和台账调度，对工作推进情况不定期进行总结通报。（责任科室：医政医管科、中医药科、基层卫生与药政科）

（三）强化人才培养。将人才培养列为发展特色医疗的一项重要环节，通过选派技术骨干外出进修学习、院内新老人才传帮带、外聘专家坐诊带教等方式，加大人才培养力度。年内每处医疗机构至少选派 1 名相关专业技术人员至三级甲等医院进行不少于 3 个月的进修学习；至少外聘 1 名专业与本院特色医疗发展方向一致的市级以上专家进行不少于 4 次的坐诊带教。（责任科室：医政医管科、中医药科、政工科；责任单位：各医疗机构）

（四）建立目标任务清单。各医疗机构要立足现有优势，挖掘潜力资源，进行充分的调研、讨论、评估，合理确定本单位的特色医疗发展方向。要明确目标任务，指定技术项目负责人；要制定工作措施，实现目标任务清单化、实施效果标准化。（责任单位：各医疗机构）

（五）组织现场观摩。计划在第二季度组织一次现场观摩活动，安排各医疗机构负责人统一前往特色医疗发展得好、群众认可度高、专家评价好的项目所在医疗机构进行现场观摩，从典型

案例、技术操作、成果展示、设备设施参观等多方面，了解特色医疗发展情况，做到相互学习交流、共同促进发展。（责任科室：医政医管科、宣传教育科、办公室；责任单位：各相关医疗机构）

（六）举办技术大比武活动。计划在第三季度举办一次以“精益求精创一流 工匠精神求卓越”为主题的特色诊疗技术大比武活动。各医疗机构至少推选一项特色项目参加，进行临场汇报、现场实操，由专家评委现场综合打分评判，设置特等奖、一等奖、二等奖、三等奖、优秀奖，给予颁发荣誉证书、奖品等，并纳入年终综合评定考核。（责任科室：医政医管科、中医药科、基层卫生与药政科、宣传教育科、办公室；责任单位：各医疗机构）

（七）加大宣传力度。对特色医疗发展过程中出现的特色技术、典型案例、典型人物、社会影响等内容，充分利用广播电视、微信公众号、微博、报刊等新闻媒介，开展广泛的宣传报道。在医疗机构内部，要通过悬挂横幅、制作宣传栏、播放音视频等形式，全方位展开宣传；与区融媒体中心合作，录制系列特色诊疗技术宣讲推介视频，在电视、手机等平台播放，积极营造“发展特色、认识特色、接受特色”的良好社会氛围。（责任科室：宣传教育科、医政医管科、中医药科、基层卫生与药政科；责任单位：各医疗机构）

（八）组织综合考评。年底组建专家组，对各医疗机构特色医疗服务项目开展情况进行综合考评、量化打分。被考评单位分区直医院（一组）、基层医疗机构（二组）两个分组，设立单位

和项目两类奖项，单位奖项分为一、二、三等奖；项目奖分为特等奖、一等奖、二等奖、三等奖、优秀奖。对取得一组单位奖一、二、三等奖的医疗机构，分别给予 20 万、10 万、5 万元的资金奖励；对取得一组项目奖特等奖、一等奖、二等奖、三等奖、优秀奖的项目，分别给予 8 万、6 万、4 万、2 万、1 万元的资金奖励，并在有关资金分配时给予倾斜性奖励。对取得二组单位奖一、二、三等奖的医疗机构分别给予 10 万、8 万、4 万元的资金奖励；对取得二组项目奖特等奖、一等奖、二等奖、三等奖、优秀奖的项目分别给予 5 万、4 万、3 万、2 万、1 万元的资金奖励。（责任科室：医政医管科、中医药科、财审科；责任单位：各医疗机构）

四、工作步骤

（一）第一阶段（2023 年 2 月）。各医疗机构要全面梳理总结各自特色发展基础优势，找准特色医疗发展定位，理清发展思路，列出目标计划，建立工作台账。要形成组织领导力量，建立技术攻坚专家组，明确特色项目技术负责人，对发展特色医疗工作做出全面安排部署。

（二）第二阶段（2023 年 3 月—12 月）。各医疗机构要按照工作方案全面开展工作，系统推进特色医疗发展。对开展成效进行自我评估，根据评估结果逐步完善提升。

（三）第三阶段（2024 年 1 月）。总结归纳工作做法，做好经验提炼总结，制定下步提升计划。区级组织开展年度综合考

评，总分 100 分，其中《文登区特色医疗工作综合考评指标体系》（附件 3）得分占总成绩的 70%，《文登区特色医疗工作专家考评指标》（附件 4）所有项目的平均得分占总成绩的 30%，换算得出总成绩，评出单位奖；考评专家根据《文登区特色医疗工作专家考评指标》（附件 4），逐一对每个项目进行考评打分，评出项目奖。

五、保障措施

（一）强化组织领导。发展特色医疗列为 2023 年区攻坚突破事项，各医疗机构要高度重视，充分认识此项工作的重要性。区卫健局成立以局长为组长的特色医疗发展工作领导小组（附件 1），各医疗机构要组建以主要负责人为组长的领导小组，及时研究解决工作中遇到的问题，确保工作顺利开展。

（二）落实主体责任。各医疗机构要认真履行主体责任，按照方案工作安排，扎实开展特色医疗发展工作。要结合单位实际，给予专项资金支持，在人员安排、设施设备配备、专家引进等方面给予充分保障。

（三）强化监督指导。要对各医疗机构工作开展情况进行跟踪调度，每月 5 日前报送上个月《文登区特色医疗发展工作台账》（附件 5），12 月 31 日前报送《文登区特色医疗项目相关指标数据情况统计表》（附件 6）。将特色医疗发展工作列入 2023 年度目标责任制考核范围。区卫生健康综合执法大队负责对依法执业情况进行监督检查，避免特色医疗发展过程中出现违法执业

的问题。区级工作专班及专家组不定期对工作开展情况进行分析评估，加强指导，确保取得实效。

- 附件：
- 1.文登区卫生健康局特色医疗发展工作领导小组成员名单
 - 2.文登区特色医疗专家库成员名单
 - 3.文登区特色医疗工作综合考评指标体系
 - 4.文登区特色医疗工作专家考评指标
 - 5.文登区特色医疗发展工作台账
 - 6.文登区特色医疗项目相关指标数据情况统计表

威海市文登区卫生健康局

2023 年 3 月 16 日

附件1

文登区卫生健康局 特色医疗发展工作领导小组成员名单

组 长：	刘 芳	局党组书记、局长
副组长：	潘 刚	局党组副书记、副局长、疾控中心党支部书记
	于德强	局党组成员、人民医院院长
	隋旭明	局党组成员、计划生育协会常务副会长
	丛媛玲	局党组成员、副局长
	苘天超	局党组成员、卫生健康综合执法大队大队长
	王长泉	局党组成员、计划生育协会副会长
	刘 东	高村中心卫生院党支部书记
成 员：	曲雪飞	局办公室负责人
	董美宏	局政工科负责人
	曲丽敏	局财务审计科负责人
	戚旬伟	局医政医管科科长
	于 蓓	局基层卫生药政科负责人
	郭 芳	局中医药科负责人
	于新水	局宣传教育科负责人
	吴炳胜	区卫生健康综合执法大队副大队长
	毕宏政	文登整骨医院副院长
	张红霞	区妇幼保健院院长

赵锦国	区人民医院副院长
姚黎光	区中西医结合医院院长
杜忠船	区皮肤病医院院长
慈勤海	区口腔医院院长
毕建文	宋村中心卫生院院长
姚江波	高村中心卫生院院长
姜永斌	葛家中心卫生院院长
李海军	大水泊中心卫生院院长
潘红建	文登营镇卫生院院长
张治国	泽库镇卫生院院长
王占良	泽头镇卫生院院长
张海宾	界石镇卫生院院长
张铁军	张家产镇卫生院院长
车志勇	侯家镇卫生院院长
殷 刚	米山镇卫生院院长
管利国	埠口卫生院院长
刘 静	天福山卫生院院长
张丽娟	天福社区卫生服务中心主任
初然梁	龙山社区卫生服务中心主任
丛军波	环山社区卫生服务中心主任

领导小组下设办公室，办公室设在卫生健康局医政医管科，戚旬伟任办公室主任。

附件2

文登区特色医疗专家库成员名单

杨文江	文登整骨医院放射科主任
林明强	文登整骨医院介入科主任
林佳玫	文登整骨医院针灸科副主任
鲁华龙	文登整骨医院推拿科副主任
孙秀琛	文登整骨医院康复科主持工作副主任
侯海涛	文登整骨医院骨伤科主任
侯红波	区妇幼保健院妇一科主任
姜 敏	区妇幼保健院妇二病区主任
孙永杰	区妇幼保健院儿科主任
于明水	区人民医院副院长
姜 浩	区人民医院心理科主任
刘龙壮	区人民医院泌尿外科主任
于忠芳	区人民医院妇产科主任
刘建松	区人民医院肛肠科主任
于海娥	区人民医院肿瘤科主任
李富强	区人民医院康复科负责人
宋晓燕	区人民医院眼科主任
王忠华	区人民医院彩超室主任

崔从强	区人民医院医学介入科主任
林 浩	区人民医院骨科主任
丁 丰	区人民医院普外科负责人
刘春洲	区人民医院口腔科主任
孙洪光	区人民医院耳鼻喉科主任
李 冰	区中西医结合医院副院长
赵忠伟	区中西医结合医院肿瘤科主任
曲华清	区中西医结合医院泌尿外科副主任
张铎文	区中西医结合医院中医脉诊主治医师
蔺海平	区中西医结合医院整形美容外科副主任
孙洪丽	区中西医结合医院儿科副主任
王秀芝	区中西医结合医院眼科副主任
邵战海	区中西医结合医院中医科主任
吕院华	区中西医结合医院神经呼吸内科主任
杨秋波	区中西医结合医院中医馆副主任
潘见峰	区中西医结合医院普外科主任
徐川东	区中西医结合医院耳鼻喉科主任
丛 明	区中西医结合医院消化内科副主任
邓英姿	区皮肤病医院中医科主任
林 涛	区皮肤病医院结核科主任
毕 爽	区皮肤病医院医美科主任
侯艳妮	区口腔医院副院长

王鹏超	天福社区卫生服务中心中医科负责人
倪新英	龙山社区卫生服务中心心理咨询科主任
初永强	环山社区卫生服务中心外科主治医师

附件 3

文登区特色医疗工作综合考评指标体系

一级指标	二级指标	指标解读	评价方法	落实情况	分值	备注
一.加强组织领导(20分)	1.由医疗机构主要负责人担任领导小组组长	医疗机构成立特色医疗发展工作领导小组,由院长担任组长,业务副院长担任副组长,科室主任等人担任成员的领导小组,且要出台院内文明确公布。	1.按要求成立领导小组且有院内公文公示,得5分。 2.主要负责人未担任组长,扣2分。 3.按要求成立领导小组,但未有院内公文公示,扣1分。 4.未成立领导小组不得分。		5	
	2.医院党委/党组会专题研究特色医疗发展工作	1.医院至少每半年要召开专题党委/党组会议,专题研究特色医疗发展工作事宜。 2.每次会议要列明会议议题和主要内容,要有明确的议定事项。	1.召开2次以上专题党委/党组会且有明确的议定事项,得5分。 2.少开1次专题会,扣2分。 3.以普通党委/党组会议议题代替专题会,每次扣1分。 4.未召开专题会议也未有相关党委/党组会普通议题,不得分。		5	
	3.组织召开特色医疗发展工作领导小组会议	1.每季度至少召开1次领导小组会议,研究特色医疗发展有关工作。 2.每次会议要列明会议议题和主要内容,要有明确的议定事项。	1.按要求频次召开领导小组会且有明确的议定事项,得5分。 2.每少开1次会议,扣1分。 3.每1次会议没有明确的议定事项,扣0.5分。 4.未召开领导小组会,不得分。		5	

	4.制定特色医疗发展工作方案	结合单位实际,制定切实可行的工作方案,要建立工作台账,明确任务目标。	1.制定工作方案,建立工作台账,目标任务明确,得5分。 2.未建立工作台账,目标任务不明确,扣2分。 3.工作方案质量不高,视情扣分。 4.未制定工作方案,不得分。		5	
二.强化人才支撑(18分)	5.选派技术骨干外出进修学习	选派至少1名与特色医疗发展方向一致的技术骨干至三级甲等医院进行不少于三个月的进修学习。	按要求选派人员外出进修学习,得6分;否则不得分。		6	
	6.外聘专家坐诊带教	至少外聘1名专业与特色医疗发展方向一致的市级以上副高职称以上专家不少于四次的坐诊带教。	1.按要求外聘专家坐诊带教,得6分。 2.外聘专家每少1次坐诊带教,扣1分。 3.外聘专家为非高级职称,每次扣0.5分。 4.未外聘专家,不得分。		6	
	7.组建多学科联合专家组	要组建多学科联合的院级技术攻坚专家组,明确项目技术负责人,定期组织学术讨论座谈会,研究解决特色医疗发展过程中的难题。	1.组建专家组,定期组织学术讨论且作用发挥明显,得6分。 2.组建专家组,作用发挥不明显,视情扣分,最多扣2分。 3.未明确特色项目技术负责人,扣1分。 3.未组建专家组,不得分。		6	

三、注重宣传氛围营造（14分）	8.加强院内宣传	通过悬挂横幅、制作宣传栏、播放音视频、发布微信公众号等形式在医疗机构内部进行宣传。	1.有三种以上宣传形式，宣传贯穿全年，工作人员知晓率100%，得6分。 2.每少一种宣传形式扣0.5分，最多扣1分。 3.宣传没有保持经常，视情扣分，最多扣2分。 4.随机抽查10名工作人员对特色医疗工作的知晓情况，每有1人不知情，扣0.5分，最多扣3分。		6	
	9.拓展社会面宣传	利用广播电视、微信公众号、微博、报刊等新闻媒介广泛开展宣传报道。	1.有两种以上的宣传形式，宣传平台为区级0.5分/次、市级1分/次、省级1.5分/次、国家级2分/次，最高得8分。 2.每少1种宣传形式扣1分，没有相应宣传，不得分。		8	
四、给予资金保障支持（10分）	10.安排内部专项资金	医疗机构在与特色项目有关的设备采购、人才培养、设施改造等方面给予专项资金支持（不含人员工资保险、水电暖费等日常支出）。	1.基层医疗机构投入5万元-10万元（含）、10万元-20万元（含）、20万元-50万元（含）、50万元-100万元（含）、100万元以上，分别得1分、2分、3分、4分、5分。 2.区直医疗机构投入10万元-20万元（含）、20万元-40万元（含）、40万元-100万元（含）、200万元以上，分别得1分、2分、3分、4分、5分。		5	

	11.争取外部资金	积极争取各级财政资金(不含基本公卫等常规性经费)、科研项目等各项经费直接用于支持特色医疗项目发展。	1.基层医疗机构争取 5 万元-10 万元(含)、10 万元-20 万元(含)、20 万元-50 万元(含)、50 万元-100 万元(含)、100 万元以上,分别得 1 分、2 分、3 分、4 分、5 分。 2.区直医疗机构争取 10 万元-20 万元(含)、20 万元-40 万元(含)、40 万元-100 万元(含)、200 万元以上,分别得 1 分、2 分、3 分、4 分、5 分。		5	
五、积极参与相关活动(20 分)	12.参加区级活动	积极参加区级组织的特色医疗技术比武竞赛,每处医疗机构至少推选一项特色医疗项目参加。	1.取得区级比武竞赛特等奖、一等奖、二等奖、三等奖、优秀奖,分别得 10 分、7 分、5 分、3 分、1 分,每增加 1 项参赛项目加 0.5 分,最高得 10 分。 2.放弃参加区级技术比武竞赛,此项不得分,另在总分中扣 5 分。		10	
	13.参加上级活动	积极报名参加上级组织的与本单位特色项目有关的各种形式的比武竞赛等活动。	1.取得团体名次第一名,得 10 分,得分按 2 分一个名次递减。 2.取得个人名次第一名,得 10 分,得分按 2 分一个名次递减。 3.此项满分为 10 分,累计最高得分为 10 分。		10	

六、督导调度整改(18分)	14.加强日常督导	区卫健局责任科室开展日常督导,定期对各医疗机构对工作进展情况进行现场督导。	1.单位重视,配合开展日常督导并工作推进有力,无明显扣分事项,得8分。 2.单位不够重视,导致工作推进迟缓,每发现1次扣1分。 3.现场督导与日常调度的情况明显不相符,每发现1次扣1分。 4.督导反馈的问题按时上交整改措施且整改成效明显,每次得1分。		8	
	15.规范材料报送	按要求报送《文登区特色医疗发展工作台账》《文登区特色医疗项目相关指标数据情况统计表》等各项工作调度材料。	1.均按要求高质量及时报送,得5分。 2.每迟报1次,扣0.5分,扣完为止。 3.报送材料质量不高,视情扣分,扣完为止。		5	
	16.开展总结提升	各医疗机构要于年底前对本年度、本单位特色医疗开展情况进行综合评定,总结归纳工作做法,做好经验提炼总结,制定下步提升计划。	1.规范开展综合评定,总结提炼到位,下步提升计划目标明确,措施有力,得5分。 2.工作开展不规范走过场,视情扣分,扣完为止。 3.未开展综合评定工作,不得分。		5	

附件 4

文登区特色医疗工作专家考评指标

专家签名：				日期： 年 月 日			
单位	特色优势 (20 分)	工作开展 (20 分)	经济效益 (15 分)	社会效益 (15 分)	技术难度 (15 分)	风险意外 (15 分)	得分
备注							

附件 5

文登区特色医疗发展工作台账

填报人：联系电话：日期： 年 月 日					
单位	特色医疗发展项目 (请逐项分开填报)	已经开展的工作 及取得的成效	遇到的困难问 题	下步工作计划	备注

附件 6

文登区特色医疗项目相关指标数据情况统计表

填报人：		联系电话：						日期： 年 月 日					
单位	特色医疗项目 (请逐项分开填 报)	工作人员配备 (人)		工作量 (服务的人次数)		业务收入 (万元)		外出进修人次数 (3 个月以上)		外聘专家坐诊带 教人次数		资金投入金额 (万元)	
		2022 年	2023 年	2022 年	2023 年	2022 年	2023 年	2022 年	2023 年	2022 年	2023 年	2022 年	2023 年
备注	1. 工作人员配备指直接从事此项工作项目的专业技术人员； 2. 工作量是指接受此诊疗项目服务的人次数，包含门诊、住院有收费记录的服务，免费义诊、巡诊等服务不计入统计范围； 3. 业务收入指与此诊疗项目相关的业务收入，如果患者主要是为了接受此项诊疗技术而住院，为了方便统计，则此患者住院费用一并计入特色医疗项目业务收入； 4. 外出进修人次数必须为从事此项目服务的技术人员； 5. 外聘专家必须为与此项目专业方向一致的市级以上专家； 6. 资金投入指医院投入的与发展本项目相关的资金，包括设备采购、基础建设、人员培训、专家聘请等投入，不包含人员工资保险、福利待遇、水电费等日常支出。												

