**附件**

**住院医师规范化培训基地评估指标（2023年修订版）**

培训基地（医院）名称：

| 评估项目 | 评估内容 | 评分标准 | 现场评估方式 | 分值 | 得分 | 扣分原因 |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 一级指标 | 二级指标 | 三级指标★为核心指标 |
| 1.基本条件（15分） | 1.1医院情况（5） | 1.1.1基地基本条件★ | 培训基地和专业基地基本条件与建设 | 培训基地及所有专业基地基本条件均符合《住院医师规范化培训基地标准（2022年版）》（以下简称标准），得3分；培训基地医院层面基本条件或有1个专业基地基本条件不符合标准，不得分，不符合要求的专业基地撤销资格；有2个及以上专业基地的本专业基地基本条件不符合标准要求者，培训基地限期整改且不符合要求的专业基地撤销其专业基地资格 注：本条所指的基本条件不符合要求的认定原则是：1.专业基地收治的疾病种类和数量未满足本专业基地细则要求的75%；2.专业基地收治的疾病种类和数量满足本专业基地细则要求的75%但未达到100%，且未按需设置协同单位的；3.专业基地收治的疾病种类和数量满足本专业基地细则要求的75%但未达到100%，按需设置协同单位，但总病例病种数仍未达标的如果专业基地在满足最少病例病种要求基础上，设置了协同单位，总的病例病种数符合标准要求，则不扣分 | 查看医院相关材料，重点核查医疗机构执业许可证；相关科室设置；按照基地标准要求培训基地（医院）及专业基地提供的相关数据指标，包括门急诊量、住院量，各专业基地的实际床位数、疾病和技能操作种类及数量、培训容量等（2020年-2022年门急诊量、住院量可以根据国家防控战略酌情考虑） | 3 |  |  |
| 1.1.2协同单位建设★ | 培训基地对协同单位的管理与指导协同单位培训工作 | 1.按需设置协同单位且签订协同培养协议，明确培训基地与协同单位职责任务，培训基地负总责，协同单位按约定的培训专业、培训内容和培训时间开展培训活动，培训基地对协同单位每季度开展不少于1次的定期指导且认真规范，得2分；每年组织3次，得1分；每年组织2次及以下，不得分2.培训基地非必需设置了协同单位的，或跨地域（指培训基地所在地市）设置协同单位，或协同单位超出约定内容与时间开展培训的，不得分协同单位存在独立招收、独立培训住院医师的培训基地撤销资格。培训基地基本条件满足培训需要，未设置协同单位的，此项不扣分 | 1.查看原始资料2.核实培训基地、协同单位住培管理人员3.访谈指导医师和住院医师 | 2 |  |  |
| 1.2培训设施及信息系统（3） | 1.2.1培训设施 | 示教室、图书馆（含电子图书）及文献检索系统（含手机端） | 1.各专业基地均有满足培训需求的示教室，得0.5分；没有或不满足培训需求，不得分2.有图书馆或阅览室，得0.2分；没有，不得分3.有免费提供住院医师学习使用的文献检索系统，且住院医师利用率较高，得0.3分；有系统，但利用率不高，得0.1分；没有系统，不得分 | 1.现场考查2.查看相关资料和信息平台登录使用的方便性 | 1 |  |  |
| 1.2.2信息系统 | 网络信息管理平台 | 有用于住培管理的网络信息管理平台，且平台能满足培训需求，并能溯源病例信息的真实性，得2分；有平台且能满足培训需求，得1分；无平台，或平台不能满足培训所需，不得分 | 2 |  |  |
| 1.基本条件（15分） | 1.3临床技能培训中心（3） | 1.3.1设施设备 | 建筑面积与训练设备配备 | 面积不小于600平方米（专科医院符合培训基地标准的相关要求），且设施设备满足培训需求，得1分；不符合标准或不满足培训需求，不得分 | 1.现场考查，查看原始记录2.访谈3名以上住院医师 | 1 |  |  |
| 1.3.2人员配备 | 专职管理人员与带教老师 | 有专人管理且有对应专业的带教老师，通过相关的专业培训，满足培训需求，得1分；仅有专人管理或仅有对应专业的带教老师，通过相关的专业培训，满足部分培训需求，得0.5分；如无专职管理人员、带教老师未经培训等不得分 | 1 |  |  |
| 1.3.3管理情况 | 管理规章制度、培训计划与工作实施 | 有培训管理规章制度、培训项目标准，培训计划体现分层分级、符合专业特点，且有效落实，得1分；有培训管理规章制度、培训项目培训标准、培训计划，但计划制定不科学或未按计划实施，得0.5分；培训管理规章制度不健全，无培训计划或未落实，不得分 | 1 |  |  |
| 1.4全科医学科（4） | 1.4.1学科设置和运行★ | 综合医院全科医学科设置与工作开展 | 全科医学科独立设置，且有符合教学要求的全科门诊、全科病房，及有效运行，得2分；缺1项，不得分或近3年接受过国家级评估其结论为合格或基本合格者，得2分；限期整改者，不得分综合医院未按要求独立设置全科医学科，撤销培训基地资格 | 1.现场考查，查看相关资料，重点核查医疗机构执业许可证，全科医学科成立与科室人员任命文件、开展培训、有培训对象等。2.非综合医院设置了全科专业基地的，参考本指标评估；未设置全科专业基地的，不评估此项指标，此项不扣分 | 2 |  |  |
| 1.基本条件（15分） | 1.4.2基层实践基地 | 基本条件与管理 | 基层实践基地基本条件符合住院医师规范化培训基地标准，并与临床基地签订培训协议，得2分；有1项不符合，不得分 | 现场考查，查看相关资料 | 2 |  |  |
| 2.培训管理（25分） | 2.1培训体系（7） | 2.1.1培训基地★ | 组织管理 | 1.医院党委对住院医师规范化培训工作实行全面领导，建立党委统一领导、党政齐抓共管、部门各负其责的领导体制，得2分；未落实不得分2.落实主要领导负责制，培训基地主要负责人每年至少主持召开2次专题会议及时研究并有效解决住培工作相关问题，得1分；每年组织1次，得0.5分；未组织，不得分3.建立住培工作组织协调机制且有效开展工作，每季度有效组织开展协调活动并落实住培相关问题≥1次，得0.5分；落实不到位或未开展活动，不得分4.医院年度工作计划、年度工作总结有明确的住培工作内容，得0.5分；没有，不得分 | 1.查看文件及相关资料2.查看医院年度计划、半年总结、年终总结、院办公会记录或党委会记录等材料3.查看医院官方网站 | 4 |  |  |
| 2.培训管理（25分） | 2.1培训体系（7） | 2.1.2职能管理部门 | 住培职能管理部门设置与协调工作落实 | 1. 独立设置教育培训职能管理部门，且住培职责明确，与其他相关职能部门密切协作，共同落实好住培管理责任，得0.5分；非独立设置教育培训职能管理部门，或住培职责不明确或未有效发挥作用，不得分2.有胜任岗位的专职管理人员，培训基地在满足职能管理部门不少于3 名专职人员的基础上，按照不低于在培人数（含全日制临床医学、口腔医学硕士专业学位研究生）的1%比例配齐配强专职管理人员，500名以上的视情增配专职人员，应以满足培训所需。达到上述要求，得1.5分；达不到上述要求，专职管理人员少1人，得0.5分；专职管理人员少2人及以上，不得分 | 1.查看文件及相关资料，查看原始资料2.访谈职能部门管理人员和财务、人事等部门管理人员 | 2 |  |  |
| 2.1.3专业基地 | 人员设置与组织管理 | 专业基地设置本专业基地主任、教学主任、教学秘书和教学小组，轮转科室设置教学主任、教学秘书，组织健全，职责明确，并有效发挥作用，得1分；组织健全，职责明确但未有效发挥作用，得0.5分；组织不健全或职责不明确，不得分 | 1.查看文件及相关资料2.访谈指导医师和住院医师 | 1 |  |  |
| 2.2过程管理（18） | 2.2.1招收管理★ | 招收实施及完成情况 | 1.各专业基地容量测算符合要求，得1分；1个专业基地不符合要求，得0.5分；2个及以上专业基地不符合要求，不得分2.各专业基地近3年招收培训对象数量均不低于最小培训容量、不超过培训容量和无零招收现象，得2分有一个专业基地近3年出现招收培训对象数量低于最小培训容量，扣0.5分/专业基地；如发现一个专业基地超容量招收，此项不得分；有一个专业基地出现零招收情况，扣1分/专业基地，扣完为止；3年零招收的专业基地（含全科基地）撤销基地资格培训基地为综合医院的或非综合医院设置了全科专业基地的，其全科专业基地招收培训对象低于最小培训容量，此项不得分3.近3年完成紧缺专业招收任务，得1分；缺一个扣0.5分，扣完为止4.招收外单位委托培养住院医师和面向社会招收的住院医师占比≥40%，且有一定数量的应届本科毕业生，得1分；20%≤占比<40%，得0.5分；占比＜20%，不得分 | 1.查看容量统计、上年度招收计划，核实上年度的各专业实际招收情况，查看住院医师花名册、近三年招收住院医师人员名册2.访谈住院医师 | 5 |  |  |
| 2.培训管理（25分） | 2.2过程管理（18） | 2.2.2入院、入专业基地和入轮转科室教育和临床实践教学活动★ | 内容与落实 | 1.入院教育、入专业基地教育、入轮转科室教育规范实施，符合指南要求，并将住院医师的思政教育、职业精神教育融入到日常教育中，且有专人严格组织实施，得1分；不规范实施或未实施，不得分2.各专业基地教学查房、临床小讲课、教学病例讨论、门诊教学等教学活动规范开展，符合指南要求，且有专人严格组织实施，得1分。不规范实施或未实施，不得分 | 1.查看相关资料2.访谈指导医师和住院医师 | 2 |  |  |
| 2.2.3轮转管理★ | 轮转计划制定与执行 | 根据标准要求,职能管理部门会同专业基地制定科学合理的轮转计划（含制订说明），体现岗位胜任、分层递进的培训理念，且严格落实，得2分；职能管理部门会同专业基地制定轮转计划（含制订说明），且严格落实，得1.5分；职能管理部门统一制定轮转计划（含制订说明），且落实，得1分；抽查或访谈中发现没有严格执行轮转计划的，不得分，该住院医师所在的专业基地限期整改 | 1.查看相关资料，现场核对在岗人员情况2.访谈管理人员、指导医师和住院医师 | 2 |  |  |
| 2.2.4考核管理★ | 过程考核制度与落实 | 1.有考核管理规定及落实。包括医德医风、临床职业素养、出勤情况、临床实践能力、培训内容与要求完成情况和参加业务学习情况等内容，开展形成性评价情况，并严格落实，得1分；无管理规定或不规范，不得分2.有专业基地出科考核实施细则和出科考核的题库，并落实情况好。出科考核体现专业特点和岗位胜任、分层递进的培训理念，并落实出科考核结果由专业基地教学小组审核和组长签字，得2分；未落实或不规范或不体现专业特点或不体现岗位胜任、分层递进的培训理念，不得分3.年度考核落实情况好，体现岗位胜任、分层递进的培训理念，得1分；未落实或不规范或不体现岗位胜任、分层递进的培训理念，不得分 | 1.查看文件及相关资料2.抽查2～3个轮转科室相关资料3.查看过程考核相关原始记录 | 4 |  |  |
| 2.培训管理（25分） | 2.2过程管理（18） | 2.2.5院级督导★ | 制度与实施 | 有院级督导制度，每年至少开展4次院级督导，每次有目标、有组织、有内容，有总结，有反馈及整改措施和落实，年度内实现所有专业基地全覆盖，得3分；每少1次，扣1分，扣完为止 | 1.查看原始资料2.访谈住院医师和指导医师 | 3 |  |  |
| 2.2.6住培基地信息年报、月度监测工作 | 填报情况 | 填报及时、准确，且由教育培训职能管理部门主要负责人审核，得1分；不按要求填报，不得分 | 查看住培信息管理平台相关工作记录 | 1 |  |  |
| 2.2.7沟通反馈 | 顺畅性与实用性 | 有顺畅的沟通反馈机制及舆情应急处理预案，能及时掌握住院医师和指导医师的意见建议及相关情况，相关记录完整，且能有效反馈和解决具体问题，得1分；无沟通反馈机制或沟通不畅，不得分 | 1.查看原始资料2.访谈住院医师和指导医师 | 1 |  |  |
| 3.师资管理（10分） | 3.1管理规定（3） | 3.1.1带教师资管理 | 管理机制运行 | 科学制定带教师资管理制度，有遴选、培训、聘任、考核、激励和退出机制，得1分；在轮转科室按本专业细则规定为每位住院医师配备师资，得1分。无管理规定或未落实管理制度，此项不得分 | 1.查看文件及相关资料2.访谈指导医师和住院医师 | 2 |  |  |
| 3.1.2导师管理 | 管理机制运行 | 科学制定住培导师管理规定，有遴选、培训、聘任、考核、激励和退出机制，为每位住院医师配置1名固定的导师，负责对住院医师培训期间的全程指导和管理，并联系紧密，得1分；无管理规定或未落实管理制度，不得分 | 1.查看文件及相关资料2.访谈指导医师和住院医师 | 1 |  |  |
| 3.2师资培训（2） | 3.2.1院级培训 | 师资参加院级培训 | 制定师资培训制度，每年有院级师资培训计划，并严格落实。得0.5分。近3年内指导医师参加院级上岗前资格培训的培训率100%，持证上岗率100%，得0.5分；不符合上述要求，不得分 | 查看培训资料、培训名单和证书 | 1 |  |  |
| 3.2.2省级及以上培训 | 师资参加省级及以上培训 | 近5年内，每个专业基地负责人、教学主任、教学秘书和每个轮转科室1名以上骨干指导医师经过省级及以上的师资培训，得1分；有1个轮转科室少于1名，得0.5分；有2个及以上轮转科室少于1名，不得分 | 查看培训名单、证书，核查专业覆盖率 | 1 |  |  |
| 3.师资管理（10分） | 3.3师资评价（1） | 3.3.1带教评价 | 对指导医师的评价机制 | 建立住院医师对指导医师评价机制，指标设置科学，能反映指导医师的带教意识、能力、作风和效果，评价结果真实客观，有反馈和整改措施，且将测评结果纳入指导医师总体评价，得1分；有评价，有整改，但未将测评结果纳入指导医师总体评价，得0.5分；仅有评价或未开展评价，不得分 | 1.查看原始资料2.访谈住院医师 | 1 |  |  |
| 3.4激励机制（4） | 3.4.1教学实践活动考核与激励★ | 教学实践活动与绩效考核、职称晋升 | 建立教学实践活动绩效管理制度，培训基地将教学实践活动与各专业基地或轮转科室绩效考核挂钩，且绩效考核不低于考核总分的8%。各专业基地或轮转科室二次分配中将专业基地负责人、教学主任、教学秘书的教学管理活动和指导医师的带教活动纳入个人绩效考核范围，得3分；绩效考核占考核总分的5%～8%，得1分。考核结果与专业技术职务晋升挂钩，得1分；低于5%或不纳入或与晋升不挂钩或与晋升挂钩但激励力度过弱，不得分 | 1.查看相关制度、文件和会议纪要等原始资料2.抽查2～3名指导医师座谈与访谈 | 4 |  |  |
| 4.培训质量（30分） | 4.1培训通过率（10） | 4.1.1结业考核★ | 住院医师首次参加结业理论考核的通过率 | 通过率≥全国平均通过率，或全国平均通过率≤通过率＜本省平均通过率，均得6分。在本省（区、市）平均通过率低于全国平均通过率时，本省（区、市）平均通过率≤通过率＜全国平均通过率，得4分；在本省（区、市）平均通过率的基础上，每提高5个百分点，加0.5分，最多得5分；通过率＜本省（区、市）平均通过率，不得分（通过率=上一年度首次参加结业考核通过的人数/上一年度首次参加结业考核总人数） | 查看近三年结业考核成绩记录及相关材料 | 6 |  |  |
| 4.1.2执业医师资格考试 | 住院医师首次参加执业医师资格考试的通过率 | 通过率≥全国平均通过率，或全国平均通过率≤通过率＜本省平均通过率，均得4分。在本省（区、市）平均通过率低于全国平均通过率时，本省（区、市）平均通过率≤通过率＜全国平均通过率，得2分；在本省（区、市）平均通过率的基础上，每提高5个百分点，加0.5分，最多得3分；通过率＜本省（区、市）平均通过率，不得分（通过率=上一年度首次参加考试通过的人数/上一年度首次参加考试总人数） | 查看近三年考试成绩记录及相关材料 | 4 |  |  |
| 4.2专业基地培训质量（15） | 4.2.1专业基地现场评估★ | 专业基地质量控制 | 受评专业基地“质量控制（总分35分）”得分的平均得分，平均得分≥32分，得15分；28分≤平均得分＜32分，得12分；25分≤平均得分＜28分；得9分；21分≤平均得分＜25分，得6分；平均得分＜21分，不得分 | 计算受评专业基地“质量控制”得分的平均得分，得9分以下为该核心指标不合格 | 15 |  |  |
| 4.培训质量（30分） | 4.3综合评价（5） | 4.3.1住院医师多维度评价 | 实施与运用 | 指导医师、科室护士、其他有关专业人员和管理人员对住院医师实施综合评价，指标设置科学，能反映住院医师的实际表现，且进行有效分析和结果的正确运用，得3分；有综合评价，指标设置欠科学，部分指标未能反映住院医师的实际表现，分析和运用不充分，得1分；未实施综合评价，不得分 | 查看综合评价原始资料 | 3 |  |  |
| 4.3.2住院医师培训质量满意度 | 住院医师对培训基地的培训质量满意度 | 住院医师对在培期间培训基地的培训质量满意度达到80%及以上的，得2分；低于80%，不得分 | 现场对在培和三年内结业的住院医师进行问卷调研 | 2 |  |  |
| 5.保障措施（20分） | 5.1专项经费（2） | 5.1.1专账管理★ | 住培经费使用的规范性 | 建立住培经费管理制度，实行专项管理，统筹规范使用中央财政和地方财政补助经费以及培训基地自筹资金，得2分；有1项不符合要求或被省级及以上卫生健康行政部门通报经费使用不规范问题的，不得分 | 查看管理制度，查看年度预算及使用计划，查看财务报表经费使用范围的规范化性等相关资料 | 2 |  |  |
| 5.2 住院医师待遇及保障（14） | 5.2.1住院医师补助★ | 制定住院医师培训期间薪酬待遇或生活补助发放标准，并纳入培训招收简章 | 1.培训基地制定相关办法，保障住院医师合理待遇，综合考虑经济发展、物价变动、所在地城镇职工平均工资等因素，结合实际制定培训对象薪酬待遇发放标准，明确不同资质、不同年资的住院医师培训期间的薪酬待遇或生活补助发放标准和考核相关要求，同时对全科、儿科等紧缺专业培训对象的薪酬待遇予以倾斜，得2分，否则不得分；2.培训基地在招收简章中明确住院医师培训期间待遇，并严格落实执行，得2分，否则不得分3.以上要求有一项未落实的，此项不得分，培训基地限期整改（全部为面向社会招收或外单位委托培养住院医师的培训基地，参照对应要求，符合标准，得4分） | 1.查看培训基地住院医师薪酬待遇或生活补助发放标准2.查看对外发布的招收简章3.查看财务、人事部门提供本年度待遇发放流水单4.抽查3～5名住院医师收入情况 | 4 |  |  |
| 5.2.2生活保障 | 为住院医师提供住宿或住宿补贴 | 以提供住宿或适当住宿补贴等方式，保障住院医师生活，有其中任意一项的，得1分；以上均无，不得分 | 1.现场考查，查看相关资料2.访谈住院医师 | 1 |  |  |
| 5.保障措施（20分） | 5.2 住院医师待遇及保障（14） | 5.2.3签订劳动合同/培训协议，落实社会保险 | 培训基地与面向社会招收住院医师签订劳动合同和缴纳社保；与其他住院医师签订培训协议 | 培训基地与面向社会招收的住院医师签订劳动合同和协助缴纳社会保险，与其他类型住院医师按规定签订培训协议，保障合理待遇，约定有关事项，切实落实到位，得1分；未签订合同或协议，或不协助缴纳社会保险的或不落实到位的，不得分 | 1.查看相关资料、协议原件2.访谈住院医师 | 1 |  |  |
| 5.2.4 住院医师临床实践保障★ | 培训基地有明确制度保障住院医师临床实践，包括执业注册、医疗权限、管理床位和值班等，对所有类型住院医师一视同仁，使其享受同等的教学资源和实践机会 | 1.协助住院医师报考执业医师资格考试和办理执业注册或变更注册，落实得0.5分；未落实，不得分2.为住院医师开通电子病历系统账号，并赋予其与培训阶段相适应的参与临床实践工作的权限，落实得0.5分；未落实，不得分3.住院医师在轮转培训中，管理床位数或门诊接诊数达到规定标准，得1分，有1名住院医师未达标准扣0.5分，扣完为止4.轮转科室应安排住院医师参加与其培训阶段相适应的临床医疗责任及值班工作，落实得1分；未落实，不得分5.对所有类型住院医师一视同仁，享受同等教学资源和实践机会，落实得1分，未落实，不得分6.以上有2项及以上工作落实不到位，此项不得分，培训基地限期整改 | 1.访谈住院医师2.查看电子病历系统3.查看轮转计划，查看轮转排班值班 | 4 |  |  |
| 5.2.5落实“两个同等对待”政策★ | 1. 面向社会招聘的本科学历的住院医师享受“两个同等待遇”落实情况
 | 1.培训基地网站宣传住培“两个同等对待”政策，有宣传，得1分，否则不得分2.对面向社会招收的普通高校应届毕业生住院医师培训合格当年在医疗卫生机构就业的，在招聘、派遣、落户等方面，按当年应届毕业生同等对待。均已落实得1.5分。否则不得分3.对经住培合格的本科学历临床医师，在人员招聘、职称晋升、岗位聘用、薪酬待遇等方面，与临床医学专业学位硕士研究生同等对待。均已落实得1.5分，否则不得分4.第一项工作要求未落实的，此项不得分 | 1.查看医院官方网址2.查看医院本年度招聘简章、劳动合同等相关资料3.访谈住院医师 | 4 |  |  |
| 5.保障措施（20分） | 5.3激励机制（3） | 5.3.1专业基地绩效考核 | 与过程考核和结业考核挂钩及落实 | 将住培招收完成率、教学带教工作量、首次执业医师资格考试通过率和结业考核通过率等在内的培训质量和效果，与专业基地年度综合目标绩效考核紧密挂钩，挂钩比例高于年度综合目标绩效考核总分的10%，且严格有效落实，得2分；有挂钩且落实，但挂钩比例少于年度综合目标绩效考核总分的10%，得1分；无挂钩，或未落实，不得分 | 查看相关制度、文件、会议纪要和实施情况相关资料 | 2 |  |  |
| 5.3.2评优树先激励 | 对指导医师和住院医师开展评优树先活动 | 1.积极开展评优树先活动，对优秀的指导医师予以奖励，提高指导医师教学工作积极性，得0.5分；未开展，不得分2.积极开展评优树先活动，对优秀的住院医师予以奖励，提高住院医师培训学习积极性，得0.5分；未开展，不得分 | 1.查看相关制度、文件、实施等原始资料2.访谈2～3名指导医师和住院医师 | 1 |  |  |
| 5.4 其他（1） | 5.4.1住培宣传 | 工作开展 | 1.有宣传工作制度、通讯员，每年在省级及以上主流媒体至少发表2篇宣传稿件，得0.5分；无，不得分；2.培训基地网站有住培专栏，宣传介绍国家、地方及基地医院住培有关政策制度和工作进展与成效，并及时更新，得0.5分；没有，不得分； | 查看相关制度、稿件发表记录等资料 | 1 |  |  |
|  |  |  |  |  |  | 100 |  |  |
| **合计** |  |  |  |

备注：

1.一级指标5项，二级指标17项，三级指标39个，共100分，其中核心指标16个，共66分。

2. 单个核心指标达标判定标准：单个核心指标得分率≥70%为达标，＜70%为不达标。其中，单项指标满分为3分的，若评估得2分的则判定为达标。

3.培训基地评估结论判定标准：（1）合格：评估分值≥80分，且核心指标达标数≥13个。（2）基本合格：70分≤评估分值＜80分，且核心指标达标数≥10个。（3）限期整改（黄牌）：60分≤评估分值＜70分，或6个≤核心指标达标数≤9个。（4）撤销资格（红牌）：评估分值＜60分，或核心指标达标数≤5个，或出现下列情况之一者：

①拒不接受评估或评估整改者；②培训基地评估结果为限期整改的，整改期满复评仍为不合格的；③在同一年度内接受综合评估、专业评估、专项评估和飞行检查中，累计有3个及以上专业基地评估结果为限期整改时，整改期满复评仍不合格的；④有2个及以上专业基地的本专业基地基本条件不符合标准要求者，培训基地限期整改且不符合要求的专业基地撤销其专业基地资格；⑤综合医院未按要求独立设置全科医学科，撤销培训基地资格；⑥协同单位存在独立招收、独立培训住院医师的培训基地撤销资格。

4.紧缺专业是指全科、儿科、精神科、妇产科、麻醉科、急诊科、临床病理科、重症医学科。

5.分层递进的培训理念，是指根据培养对象的不同培训年限和能力素质要求，设置并实施递进上升、顶岗负责、符合岗位胜任的阶段性培训目标，以达到培养独立、规范地承担相关专业常见病多发病诊疗工作的合格临床医师的总目标。

6.培训基地聘用委培单位服务期内或违约农村订单定向免费培养医学毕业生的，以及招收违约农村订单定向免费培养医学毕业生参加全科专业以外的住培的，每聘用或招收1名扣10分。

7.在培住院医师均含在读临床医学、口腔医学专业学位硕士研究生数。

8.培训基地应确保所提供的材料真实可靠，对于弄虚作假者，一经查实，将提请当地省级卫生健康行政部门暂停其住培招收资格，情节严重的，撤销培训基地资格。

专家签字： 日期： 年 月 日