

挽留前線醫生及加強人手主要建議措施

建議短期內實行的措施		估計涉及財政資源
增加晉升機會	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 在恆常填補流失和配合新增服務需要之外，額外增加副顧問醫生職位空缺 ➤ 在未來數年陸續增加超過 170 個副顧問醫生職位，令過去晉升機會較少的專科部門減低人手流失的壓力 	首年 2 千 3 百萬元 至第五年將遞升至 1 億元
加強醫生的培訓支援	➤ 落實醫生預備應考、考試當日全薪假期安排	-
	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 在醫生考取專科資格後全數發還專科考試費用 ➤ 每年大約 250 名醫生可受惠 	每年 9 百萬元
當值安排	➤ 盡量避免安排懷孕第 32 周以上的醫生長時間在院內通宵當值	-
紓緩門診工作量	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 聘用兼職醫生以紓緩繁忙部門的工作量 ➤ 在更多專科採用曾於婦產科試行的兼職醫生聘用條件 	醫管局總辦事處提供額外撥款
加強病房支援工作	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 在所有急症全科醫院提供 24 小時抽血員服務 ➤ 增加文職人員支援病房 	每年 4 千萬元
加強分配新入職醫生崗位機制的透明度	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 按相對需求分配新入職駐院醫生空缺 ➤ 在四月向所有醫生公布分配的方法和結果 ➤ 設立委員會檢討專科人手需求及建議翌年的駐院醫生分配機制 	-

額外通宵「駐院當值」的特別津貼		估計涉及財政資源
甲方案	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 如臨床部門「駐院當值」人手低於正常水平導致醫生須額外通宵駐院當值，醫生的固定津貼將會增加 ➤ 假如「駐院當值」醫生的數目差額： <ul style="list-style-type: none"> (a) 超過 15%至 25%，雙倍發放固定津貼 (b) 超過 25%，三倍發放固定津貼 ➤ 目前固定津貼為每月\$3,500/\$1,750 	有待計算
乙方案	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 額外發放每月一筆過的津貼予特定組別的「駐院當值」醫生 ➤ 因應「駐院當值」醫生的不同工作量分別設有兩類津貼金額： <ul style="list-style-type: none"> (a) 在特別繁忙及須通宵收症的專科增發\$5,000 津貼，當中可包括 15 間急症醫院的內科、外科、婦產科、骨科及創傷科，和兒科等專科 (b) 向 15 間急症醫院的其他專科，和其他醫院的「駐院當值」醫生增發 \$2,000 津貼 ➤ 基於以上不同工作量的計算，將來的固定津貼可分為三類： <ul style="list-style-type: none"> \$1,750 + \$2,000 = \$3,750 \$3,500 + \$2,000 = \$5,500 \$3,500 + \$5,000 = \$8,500 	每年 1 億元