

习近平新时代中国特色社会主义思想 在指引下 ——新时代新作为新篇章

北京组团医疗援疆 聚焦“造血”推进导师带徒 和田群众家门口看病就医

□本报记者 马超 文/摄

“感谢国家给我们派了这么好的医生来！”在和田地区人民医院西院区（和田市人民医院）的病房里，维吾尔族70岁的老人布威图尔荪罕·赛迪说。1月4日，是布威图尔荪罕·赛迪由北京援疆医生陈达做完经腹入巨大左肾瘤根治术后的第二天，老人手术恢复得很好，已经可以和医生护士顺利地交流了。

“这个手术在和田地区是首例，由我来做，我做手术时，还带徒弟观看，告诉他们该怎么操作。”陈达来自北京世纪坛医院，目前担任和田地区人民医院副院长、泌尿外科副主任。

援疆医生的到来，让和田地区各族群众在家门口就可以享受相当好的就医条件。

扶贫病房先诊疗后付费

“党的政策太好了，我们可以先诊疗、后付费，不交一分押金，就可以住院治疗。”在和田地区人民医院西院区的扶贫病房，来自洛浦县布亚乡库木阿孜麻村的维吾尔族妇女茹则妮萨·麦提图尔荪告诉记者，建档立卡贫困户看病可以享受很多优惠。

陈达告诉记者，扶贫病房是医院的一项惠民政策，不管床位多么紧张，医院必须拿出一定比例的病房来服务贫困户。其中，深度贫困户报销比例相当高，上万元的手术费，深度贫困户自负103元。

据介绍，和田地区人民医院西院区由北京援建，2016年9月底正式投入运营，极大缓解了和田地区人民医院升级为三甲医院后门诊量大、病床紧张的状况。2017年11月份，该工程获全国建筑工程质量最高奖鲁班奖。

近年来，北京加大了援疆医疗卫生扶贫工作力度。在硬件设施建设方面，投入资金4亿多元，新建13所医院及相关附属设施，为10所医院配备现代化医疗设备，实施24个乡镇医院达标建设，新增床位3000余个。1月4日，记者在和田县巴格其镇中心卫生院采访时，看见了北京援和医疗综合楼，其设备主要由北京援助。该镇的医生，很多是在北京学习了两年后再回到镇上工作。



北京援疆还打造了一批北京品牌医疗服务，利用首都医疗资源的优势，加强“京和医疗机构一对一帮扶”等工作，提高当地乡镇医院的诊疗水平；开展“情系和田、直达心田——北京医疗专家送健康大型义诊活动”，为贫困家庭送医上门。1月5日是星期六，援疆的地直医疗工作队和洛浦工作队前往洛浦县多鲁乡色日克村联合义诊送医进村，前来看病的村民排成了长队。

北京援疆还从源头上斩断因病致贫的根子，为7万对夫妻进行婚前免费体检，大幅降低新生儿发病率。实施“心之爱”和田贫困家庭儿童先心病免费救助活动，每年组织和田20例先心病儿童赴北京安贞医院接受先天性心脏病免费手术。选派北京专家赴和田对失聪儿童进行耳蜗手术，使患病儿童恢复健康。

组团援疆导师带徒

“科室的8名医生以及助产、护理人员都成了我传帮带的对象，经过一年的努力，他们已经上手了，我也放心了。”崔英来自北京市石景山医院妇产科，2018年3月开始到和田地区墨玉县妇幼保健院参加医疗援助工作。

王玉良是北京小汤山康复医院康复中心中西医结合病区的一名主治康复医师，2018年3月19日到和田地区人民医院，到达科室才发现医院没有单独的康复科，而是疼痛与康复科在一起，仅有20张病床，又没有专门的康复治疗师。

作为医院第一位康复方面的援疆专家，王玉良申请单独成立了康复科，带了三个徒弟，一个充分掌握了常规康复评定、康复治疗方案的制定，基本上能够完成mulligan动态关节松动术治疗颈腰椎以及四肢关节疼痛性致病的治疗，两个针灸医生能够熟练掌握头穴丛刺治疗中风偏瘫、小儿脑瘫以及夹击电针治疗脊髓损伤后遗症、项针治疗延髓麻痹以及低频结合电针治疗面瘫等常见神经系统疾病的针灸治疗。

传帮带导师带徒，是北京医疗人才组团援疆的一个重要任务，每一名援疆医生，都带了不少徒弟。2017年2月，北京市第九批援疆干部人才入疆工作，共有医生57人。医疗队十分注重当地医疗人才培养工作，聚焦“造血”目标，深入推进“导师带徒”培训，认真发挥传帮带作用，根据临床需要，制作了常见病的病历模板15种，并规范临床诊疗路径及药物治疗，编写了常见疾病诊疗常规；积极参加受援医院科研教学工作，完成规培基地授课工作，完成省级继续教育项目。

根据不完全统计数据，57名援疆医生共帮带科室业务骨干124人，开展了895次科室讲座及培训，共有近5468余人接受继续再教育，填补医疗技术空白124项，协助受援医院申报课题4项。通过多元化的人才培养方式，医疗队努力为当地留下一支永不走的医疗团队。

北京援疆实地踏访之二

吴裕泰安溪打造有机生态茶园

□本报记者 赵思远

夜晚，在吴裕泰安溪县桃源有机茶场，用来捕捉茶树上害虫的一盏盏灯发出荧光；白天，三五成群的鸡鸭在茶园来回穿梭、疏松土壤。作为茶叶百年老字号，北京吴裕泰茶叶股份有限公司正进行集种植养殖为一体的有机茶园建设。

据了解，吴裕泰和安溪县政府合作生态建园，引导安溪铁观音回归传统制作，现已形成完整

的生态管理体系。为了使北京消费者喝上正宗的安溪铁观音有机茶，吴裕泰对产地严格实施标准化生产和有机绿色食品生产，鼓励茶农在种植茶叶时施有机肥。炒制完毕的茶叶在当地经过检验合格后进行分装，运到北京后，吴裕泰质检部门还有严格复杂的检验程序评定出等级，最终贴上标签上柜销售。

“我们设计了便于携带的小

包装，并新设了200多家有机茶专柜。”吴裕泰相关负责人表示，产品质量是一个企业的硬实力，吴裕泰要做老百姓信赖的品牌，咬定质量不放松，才能让企业走得更远。

目前，吴裕泰正进一步完善监管信息化水平，致力构建从“茶园到茶杯”的茶叶质量全程保障体系，巩固茶叶质量安全管控成果。

北京城市副中心详细规划获中央批复

□本报记者 李婧

2019年新年来临之际，党中央国务院正式批复《北京城市副中心控制性详细规划（街区层面）（2016年—2035年）》，标志着城市副中心规划建设迈出了新的重要一步。党中央、国务院的批复共11条，是未来城市副中心建设的总纲领、总指南。文本共七章72条，是将城市副中心建设的具体要求。

规划明确了打造三个示范区的战略定位。城市副中心是北京新两翼中的一翼，未来将打造国际一流的和谐宜居之都示范区、新型城镇化示范区和京津冀区域协同发展示范区，建设国际一流的和谐宜居现代化城区。

规划提出到2035年初步建成具有核心竞争力、彰显人文魅力、富有城市活力的国际一流的和谐宜居现代化城区。建设低碳高效的绿色城市，蓝绿交织的森林城市，自然生态的海绵城市，智能融合的智慧城市，古今同辉的人文城市，公平普惠的宜居城市。

规划明确了城市副中心的规模与结构。严格落实北京城市总体规划提出的减量发展要求。到2035年，常住人口规模控制在130万人以内，城乡建设用地规模控制在100平方公里左右，地上建筑规模约1亿平方米。坚持以舒适宜居为标准，兼顾城市效率与城市品质，将城市副中心人口密度控制在0.9万人/平方公里以内。坚持土地

集约节约利用，压缩生产空间规模，适度提高居住及其配套用地比重，大幅提高生态空间的规模与质量，到2035年城市副中心生态空间面积达到总面积的40%左右，同时在城市副中心划定约9平方公里战略留白地区。

规划强调要处理好水与城、蓝与绿、古与今的关系，将水城共融、蓝绿交织、文化传承作为城市副中心的主要特色。提出建设水城共融的生态城市，建设大尺度生态绿化，人均绿地面积达到30平方米。

规划坚持绿色低碳发展，建设未来没有“城市病”的城区。在绿色出行方面，由以车为本转变为以人为本，坚持公交优先，构建舒适便捷的小街区、密路网，新建集中建设区道路网密度达到10公里/平方公里。

在职住平衡方面，健全多主体供给、多渠道保障、租购并举的住房制度，动态调节住房供给，促进住房供需平衡、职住就近平衡。

在环境治理方面，坚持源头减排、过程管控与末端治理相结合，用最严格制度、最严密法治保护生态环境，强化政府、企业、社会共治，提供更多优质生态产品。

在公共服务方面，把居民需求放在重要位置，以组团、家园为单元，提供优质均衡的城市公共服务，实现一刻钟社区服务圈全覆盖。

本市国有企业工资改革出台实施意见

效益增工资增 效益降工资降

□本报记者 张晶

近日，本市出台《北京市人民政府关于改革国有企业工资决定机制的实施意见》，要求国有企业建立健全工资决定和正常增长机制，与劳动力市场基本适应、与经济效益和劳动生产率挂钩，实现《国务院关于改革国有企业工资决定机制的意见》确定的“一适应、两挂钩”的改革目标。

本次国企工资制度改革遵循市场规律，明确国有企业要全面实行工资总额预算管理，自主编制工资总额预算方案，自主决定内部工资分配。

对竞争类国有企业工资总额预算的管理，原则上实行备案制，如果自我约束机制不健全，可以调整为核准制；其他类型国有企业原则上实行核准制，如果自我约束机制健全，可以实行备案制。国有企业工资总额一般按年度管理，对行业周期性特征明显、经济效益年度间波动较大的企业，可探索延长工资总额管理周期，最长不超过3年。

本次改革的核心任务，是将国企工资总额增长与市场化效益指标挂钩联动，即在与经济效益挂钩的基础上，还要与劳动生产率、人工成本投入产出率、全国城镇单位就业人员平均工资等指标挂钩，实现“效益增工资增、效益降工资降”。

《实施意见》规定，对于工资明显高于或者低于全国水平的国企，其工资增幅和降幅

实行分类调控，并明确了具体的调控方法。具体来说，经济效益增加的，竞争类、特殊功能类和金融类企业上年职工平均工资达到全国城镇单位就业人员平均工资3倍以上、城市公共服务类企业达到2.5倍以上的，企业工资总额的增幅不得超过经济效益增幅的70%；经济效益降低的，职工平均工资未达到全国水平的，工资总额可以适当少降，降幅在同期经济效益降幅的40%以内。

《实施意见》要求，国企要统筹考虑吸引和留住人才、提高劳动生产率和人工成本投入产出率、提升职工满意度等因素，科学制定与企业发展战略相适应的薪酬策略。加强全员绩效考核，使职工工资收入与其工作业绩和实际贡献紧密挂钩。

建立健全以岗位工资为主的基本工资制度，以岗位价值为依据，以业绩为导向，参照劳动力市场工资价位并结合企业经济效益、发展战略和薪酬策略，通过集体协商等形式合理确定不同职级、岗位的工资水平，向科技创新人才、高技能人才倾斜，合理拉开工资分配差距，调整不合理过高收入。国企可对关键技术岗位的优秀人才实行年薪制并设立企业年金。

人社部将会同财政、国资监管等部门，定期对国企执行工资收入分配政策情况开展监督检查，及时查处违规发放工资、滥发工资外收入等行为。