关于公开征求《舟山市关于加快推进养老护理人才队伍建设的实施意见（征求意见稿）》

意见的公告

为全面加强“三支队伍”建设，加快打造一支高素质养老护理人才队伍,，我局牵头起草了《舟山市关于加快推进养老护理人才队伍建设的实施意见（征求意见稿）》，现向全社会公开征求意见建议。如有意见或建议，请在公告之日起7个工作日内将意见建议通过来信来函来电等方式反馈至舟山市民政局。

联系人：蒋旌晶，联系电话：0580-2036900。

联系地址：舟山市新城千岛路225号（舟山市民政局）

舟山市关于加快推进养老护理人才队伍建设的实施意见

（征求意见稿）

为深入贯彻习近平总书记关于养老服务工作的重要指示批示精神和党的二十大对实施积极应对人口老龄化国家战略决策部署,全面加强“三支队伍”建设，加快打造一支高素质养老护理人才队伍,形成一批具有舟山民政特色的可复制可推广的养老护理领域典型经验和标准性成果，打响舟山“幸福颐养”海岛养老金名片，力争在海岛共富先行之路上展现更大作为、作出更多贡献，制定本方案。

一、总体要求

**（一）指导思想**

以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，以积极应对人口老龄化国家战略为统领，以养老领域基本公共服务一体化改革为载体，加强政策引导、制度创新，市域统筹、系统谋划，坚持以人民为中心，从供给侧、需求侧出发，全方位吸引、培养、用好、留住人才，着力建设一支储备充足、职业规范、稳定持续的养老护理人才队伍，为新时代新征程养老护理服务高质量发展提供有力人才支撑，打造触手可及的“幸福实景”，不断提升海岛老年群体获得感、幸福感和安全感。

1. **主要原则**

**坚持政府主导、社会参与。**切实履行政府在推进养老护理人才队伍建设中的主导作用，营造良好的从业环境；推动教育培训、人力资源、养老服务等机构和行业组织发挥各自优势，形成协同联动、合力推进的工作格局。

**坚持需求导向、提升能力。**深入分析研判养老服务发展趋势，加强养老护理人才中长期规划，扩大总量、提高质量、优化结构，坚持应用型人才培养方向，切实提升能力素质和技能水平，推动养老护理人才素质规模与人口老龄化发展趋势及广大老年人养老服务需求相适应。

**坚持改革创新、融合发展。**建立健全养老服务人才培养、使用、评价、激励机制，进一步降低养老服务行业准入门槛，拓宽参与渠道，形成有利于养老服务人才发展的政策环境和社会氛围。

1. 主要目标

到2024年底，挂牌1个甬舟一体化养老护理实训示范合作基地，建成1个全市养老护理教培中心。成立养老护理金牌讲师团，全市技师人数达23人，每万老年人口拥有持证养老护理员数达24.6人。到2027年，全市养老机构护理员持证率达95%以上，每万老年人口拥有持证养老护理员数达27人，各县（区）技师人数增加一倍以上，建成实训示范合作基地不少于5家。

1. 主要举措
2. **扩宽养老护理人才来源渠道**

**1.引育优质人力资源机构。**加快探索成立或引进养老领域人力资源机构，统筹市内外养老护理员闲散劳动力输入、对接、储备、周转、培训、评价等全流程业务，建立全市养老护理人才蓄水池，切实保障机构、居家养老服务供需匹配精准。结合养老护理岗位特点扩宽用工渠道，落实就业创业扶持政策，支持符合条件的人才到养老服务领域就业创业。

**2.建立多元产业协同机制。**推动“她产业”向养老服务行业延伸和补充，多渠道、多途径鼓励、吸纳闲置的产业工人配偶参与提供机构、居家养老护理服务。引进高端养老机构和专业团队，推动省属国有企业落实区域一体养老运营模式，支持养老机构向居家、社区延伸为老服务，壮大居家养老护理员队伍。

**3.支持跨领域人才流动。**加强养老服务与家政服务、物业服务等关联领域的合作，促进跨行业跨领域人才流动。支持医务人员到医养结合机构执业，并在职称评定等方面享受与其他医疗卫生机构人员同等待遇。积极吸纳退休的医生、护士到养老服务机构内设的医疗机构执业或提供技术指导、技能培训。挖掘社会资源，发展“银龄互助”，鼓励小岛迁居活力老人、辖区居民、志愿者等积极参与，把老有所为和老有所养相结合，为增加养老护理人才资源提供有益补充。

**（二）深化养老护理人才培育机制**

**4.建立市域一体化培训机制。**重点改革市社会福利中心转型为全市养老护理教培中心，鼓励省属国有企业或社会组织运营。建立健全养老护理人才培训标准规范，整合现有养老护理员培训内容，逐步统一并持续更新养老护理员培训大纲、培训课程。对达到法定退休年龄且已在领取基本养老金的养老护理员给予免费培训。统筹全市养老服务从业人员、家庭照护者培训工作，孵化标准高、素质强的养老人才队伍。

**5.实施“十百千”专项培训工程。**深入实施养老护理员“十百千”专项培训工程，建立人才梯度培养库。采取“请进来”和“走出去”相结合的方式，大力引进和培育高级工、技师、高级技师。建设一批以养老护理人才为主要培养方向的实习实训基地。链接市外优质养老护理师资，成立金牌讲师团，定期邀请赴舟开展教学活动。

**6.深度推进甬舟人才共育。**借力甬舟一体化,深化品质养老区域协作，推动机构联建、人才共育，建立养老服务高层次人才双向交流机制，在中高端养老机构、高职院校布局建设“人才飞地”，打造甬舟一体化养老护理实训示范合作基地。

**7.加强专业教育培养。**大力发展养老服务职业教育，支持各类院校主动适应社会对高层次养老服务管理人才的迫切需求，设置老年护理、养老康复与养生、老年医学、养老服务管理等专业，加大高层次人才培养和政策支持力度。将养老服务列为职业教育产教融合、校企合作优先领域。支持相关院校联合养老服务企业和机构加强校企合作，开展订单式人才培养和技能培训，探索开展新型学徒制培训。

**（三）加强养老护理人才使用管理**

**8.推进职业水平评价。**加快完善养老护理技能人才职业技能等级社会化认定机制，规范落实职业技能等级认定机构遴选确定、考核认定和证书颁发。引导符合条件的养老机构开展职业技能等级自主评价。推进养老服务领域“学历证书+若干职业技能等级证书”制度实施，鼓励现有养老服务从业人员积极参加社会工作者职业资格评价和学历教育。

**9.健全人才使用机制。**完善“以奖代补”制度，降低用人单位因提高一线护理员工资而增加的人员支出成本。鼓励在养老服务机构等级评定、质量评价、补贴支持等工作中，加大取得职业技能等级证书的养老护理技能人才配置情况所占评价权重，并将其作为养老服务机构参与政府购买服务、项目合作招投标的重要评价指标。进一步完善畅通养老护理员职业晋升通道，鼓励养老机构从一线养老护理员中遴选业务管理人员，逐步建立合理的职务晋升机制。

**10.加强人才管理规范。**建立健全养老护理人才失信惩戒和守信褒扬机制，大力培树诚信经营、爱岗敬业、技能突出、尊老爱老的行业先进典型，依法依规从严惩处欺老虐老、非法集资诈骗等侵害老年人合法权益的行为。督促养老服务机构制定员工守则，引导其养成良好品行、提升服务水平，开展养老服务质量满意度测评，培育安全可靠、值得信赖的养老服务市场环境。

**11.建设信息监管系统。**建立养老护理服务信息采集、监测、维护机制，逐步完善养老护理员年龄结构、从业年限、技能等级、诚信状况、服务质量等要素信息，提供养老服务需求和供给对接、信息查询、政策咨询、线上培训、权益保障等服务，形成全市统一、可查询、可共享的养老护理服务信息数据库，每年发布数据调查、统计报告。

**（四）健全养老护理人才激励保障**

**12.设立专项发展资金。**探索对养老护理领域课题、专业技术研究有创新突破的个人或团体给予5-10万元的重点项目奖励。将高层次养老护理人才纳入紧缺急需高技能人才职业目录，对市外引进的技师及以上养老护理员，在舟工作满1年的给予一次性奖励金1万元，并落实相应人才政策。

**13.提高薪酬保障水平。**按照五级/初级工、四级/中级工、三级/高级工、二级/技师、一级/高级技师五个等级，分别给予符合条件的养老机构护理员每人每月300元、400元、500元、800元、1200元的特殊岗位津贴。探索在技师之上增设养老护理工匠，并享受对应的特殊岗位津贴。

**14.升级入职奖补制度。**延长毕业年限，扩大奖补范围，对毕业5年内入职养老服务机构从事医疗保健、康复护理、营养调配、心理咨询、技术培训、能力评估等为老服务工作的人员给予奖补，奖补标准为中职3万元、专科（高职）4万元、本科及以上5万元，其余参照《浙江省养老服务专业人员入职奖补办法》执行。

**15.提供金融服务保障。**建立养老护理人才队伍特色化、差异化金融服务体系，推出“技能共富保”等金融产品，根据职业技能等级，定制“多险合一”保险产品组合，并提供低门槛、低保费保险服务，以金融支持精准赋能养老护理事业高质量发展。

**16.加大褒扬激励力度。**定期举办和组织参加养老护理员职业技能竞赛，获奖者按规定享受相应奖励和待遇。事迹突出的或在省级以上养老护理员技能比武中取得前10名的养老护理人才，推荐为“专才”“偏才”、劳模等。大力宣传养老护理人才先进事迹和职业精神，提升养老护理人才职业尊崇感和社会认同度。

四、工作要求

**(一)加强组织领导。**坚持党管人才原则，切实加强党对养老护理人才队伍建设的全面领导。要健全民政、教育、财政、人社等部门协同配合、各司其职的工作机制，把养老护理人才队伍建设作为落实积极应对人口老龄化国家战略和加快推进新时代人才强国战略的重要内容，全面压实部门职责与属地管理责任，做到同向发力、形成合力。

**(二)强化督促指导。**要发挥老龄办统筹协调作用，分解细化相关部门在养老护理人才队伍建设过程中的职责分工。加强部门协同和资源整合，做好政策衔接，加强政策实施情况跟踪监督，建立考核评估机制，确保各项工作落实落地。

**(三)落实经费保障。**要统筹利用现有资金渠道，按规定支持养老护理人才队伍建设工作。积极拓宽社会融资渠道，鼓励各类公益性社会组织、慈善组织加大对养老护理体系建设支持力度。加强对经费投入、支出的监督管理，定期进行跟踪检查，最大限度地提高经费的使用效益。

**(四)营造良好氛围。**要及时挖掘选树养老护理人才典型，在全市各类先进工作评选中予以优先推荐。定期宣传报道用人单位在养老护理员培养激励方面的经验做法，营造有利于养老护理员队伍发展的社会氛围。

附件：1.养老护理人才队伍建设任务清单

2.养老护理人才政策优享清单

附件1

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 养老护理人才队伍建设任务清单 | | | |
| 序号 | 主要举措 | 具体内容 | 责任单位 |
| 一、扩宽养老护理人才来源渠道 | | | |
| 1 | **（一）引育优质人力资源机构** | 加快探索或引进国有企业成立养老领域人力资源机构，建立全市养老护理人才蓄水池。 | 市民政局 |
| 2 | 结合养老护理岗位特点扩宽用工渠道，落实就业创业扶持政策，支持符合条件的人才到养老服务领域就业创业。 | 市人社局 |
| 3 | **（二）建立多元产业协同机制** | 推动“她产业”向养老服务行业延伸和补充，鼓励、吸纳闲置的产业工人配偶参与养老护理服务。 | 市民政局 市卫健委 |
| 4 | 引进高端养老机构和专业团队，推动省属国有企业落实区域一体养老运营模式。 | 市民政局 |
| 5 | **（三）支持跨领域人才流动** | 加强养老服务与家政服务、物业服务等关联领域的合作，促进跨行业跨领域人才流动。 | 市民政局 市商务局 |
| 6 | 支持医务人员到医养结合机构执业，并在职称评定等方面享受与其他医疗卫生机构人员同等待遇。积极吸纳退休的医生、护士到养老服务机构内设的医疗机构执业或提供技术指导、技能培训。 | 市卫健委 |
| 7 | 发展“银龄互助”，鼓励小岛迁居活力老人、辖区居民、志愿者等积极参与养老服务。 | 市民政局 |
| 二、深化养老护理人才培育机制 | | | |
| 8 | **（四）建立市域一体化培训机制** | 重点改革市社会福利中心转型为养老护理教培中心，鼓励省属国有企业或社会组织运营。 | 市民政局 市人社局 |
| 9 | 建立健全养老护理人才培训标准规范，逐步统一并持续更新养老护理员培训大纲、培训课程。对达到法定退休年龄且已在领取基本养老金的养老护理员给予免费培训。 | 市人社局 市民政局 |
| 10 | **（五）实施“十百千”专项培训工程** | 建立人才梯度培养库，大力引进和培育高级工、技师、高级技师。建设一批实习实训基地，成立金牌讲师团，定期邀请赴舟开展教学活动。 | 市民政局 市人社局 |
| 11 | **（六）深度推进甬舟人才共育** | 建立养老服务高层次人才双向交流机制，在中高端养老机构、高职院校布局建设“人才飞地”，打造甬舟一体化养老护理实训示范合作基地。 | 市民政局 |
| 12 | **（七）加强专业教育培养** | 大力发展养老服务职业教育，支持各类院校设置老年护理、养老康复与养生、老年医学、养老服务管理等专业，加大高层次人才培养和政策支持力度。 | 市教育局 舟山技师学院 舟山旅职学院 |
| 13 | 将养老服务列为职业教育产教融合、校企合作优先领域。支持相关院校联合养老服务企业和机构加强校企合作，开展订单式人才培养和技能培训，探索开展新型学徒制培训。 | 市教育局 市民政局 舟山技师学院 舟山旅职学院 |
| 三、加强养老护理人才使用管理 | | | |
| 14 | **（八）推进职业水平评价** | 加快完善养老护理技能人才职业技能等级社会化认定机制，规范落实职业技能等级认定机构遴选确定、考核认定和证书颁发。引导符合条件的养老机构开展职业技能等级自主评价。 | 市人社局 市民政局 |
| 15 | 推进养老服务领域“学历证书+若干职业技能等级证书”制度实施，鼓励现有养老服务从业人员积极参加社会工作者职业资格评价和学历教育。 | 市教育局 市民政局 |
| 16 | **（九）健全人才使用机制** | 鼓励在养老服务机构等级评定、质量评价、补贴支持等工作中，加大取得职业技能等级证书的养老护理技能人才配置情况所占评价权重。鼓励养老机构从一线养老护理员中遴选业务管理人员，逐步建立合理的职务晋升机制。 | 市民政局 |
| 17 | **（十）加强人才管理规范** | 建立健全养老护理人才失信惩戒和守信褒扬机制，依法依规从严惩处欺老虐老、非法集资诈骗等侵害老年人合法权益的行为。督促养老服务机构制定员工守则，开展养老服务质量满意度测评，培育安全可靠、值得信赖的养老服务市场环境。 | 市市场监管局 市民政局 |
| 18 | **（十一）建设信息监管系统** | 建立全市统一、可查询、可共享的养老护理服务信息数据库，每年发布数据调查、统计报告。 | 市民政局 |
| 四、健全养老护理人才激励保障 | | | |
| 19 | **（十二）设立专项发展资金** | 探索对承接养老护理领域课题、专业技术研究的个人或团体给予5-10万元的重点项目奖励。 | 市民政局 市财政局 |
| 20 | 将高层次养老护理人才纳入紧缺急需高技能人才职业目录，对市外引进的技师及以上养老护理员，在舟工作满1年的给予一次性奖励金1万元，并落实相应人才政策。 | 市委人才办 市民政局 市财政局 |
| 21 | **（十三）提高薪酬保障水平** | 按照五级/初级工、四级/中级工、三级/高级工、二级/技师、一级/高级技师五个等级，分别给予符合条件的养老机构护理员每人每月300元、400元、500元、800元、1200元的特殊岗位津贴。 | 市民政局 市财政局 |
| 22 | 探索在技师之上增设养老护理工匠，并享受对应的特殊岗位津贴。 | 市人社局 市民政局 市财政局 |
| 23 | **（十四）升级入职奖补制度** | 延长毕业年限，扩大奖补范围，对毕业5年内入职养老服务机构从事医疗保健、康复护理、营养调配、心理咨询、技术培训、能力评估等为老服务工作的人员给予奖补，奖补标准为中职3万元、专科（高职）4万元、本科及以上5万元，其余参照《浙江省养老服务专业人员入职奖补办法》执行。 | 市民政局 市财政局 |
| 24 | **（十五）建立金融支持机制。提供金融服务保障。** | 建立养老护理人才队伍特色化、差异化金融服务体系，推出“技能共富保”等金融产品，根据职业技能等级，定制“多险合一”保险产品组合，并提供低门槛、低保费保险服务，以金融支持精准赋能养老护理事业高质量发展。 | 市人社局 |
| 25 | **（十六）加大褒扬激励力度** | 定期举办和组织参加养老护理员职业技能竞赛，获奖者按规定享受相应奖励和待遇。大力宣传养老护理人才先进事迹和职业精神，提升养老护理人才职业尊崇感和社会认同度。 | 市民政局 市人社局 市总工会 |
| 26 | 事迹突出的或在省级以上养老护理员技能比武中取得前10名的养老护理人才，推荐为“专才”“偏才”、劳模等。 | 市委人才办 市民政局 |
| 27 | 大力宣传养老护理人才先进事迹和职业精神，提升养老护理人才职业尊崇感和社会认同度。 | 市民政局 |

附件2

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 养老护理人才政策优享清单 | | | | | |
| 序号 | 事项 | | 对象 | 标准 | 责任部门 |
| 1 | 特殊岗位津贴 | | 在全市民政系统依法登记和备案的养老机构（不含居家养老服务机构）内专职从事养老护理的人员（行政、事业编制人员、管理人员除外），且符合以下条件：1.入职的养老机构须运营1年（含）以上。2.正式入职养老机构从事养老护理工作3个月（含）以上（含试用期）。3.当月出勤 20日（含）以上；4.取得养老护理员职业技能等级证书（职业技能资格证书）；5.申请补助发放区间所对应的年度未发生违反社会公德及职业操守的不良行为。 | 按照五级/初级工、四级/中级工、三级/高级工、二级/技师、一级/高级技师五个等级，分别给予每人  每月300元、400元、500元、800元、1200元的特殊岗位津贴。 | 市民政局 市财政局 |
| 2 | 岗位补贴 | | 获养老护理员技师(二级)职业技能等级证书并符合条件的人员。 | 可申领400元/月的岗位补贴，补贴期限为三年。 | 市人社局 |
| 3 | 竞赛奖励 | | 参加省级及以上养老护理员项目技能竞赛的养老护理员。 | 对获得第一名的个人或团体给予8 万元奖金，获得第二名的个人或团体给予5万元奖金，获得第三名的个人或团体给予3万元奖金。 | 市民政局 市财政局 |
| 4 | 参加市级养老护理员技能竞赛的养老护理员。 | 对获一等奖选手给予3000元奖励，二等奖选手给予每人2500元奖励，三等奖选手给予每人2000元奖励，对优胜奖选手给予每人500元的奖励。 | 市民政局 市人社局 市总工会 |
| 5 | 个人综合成绩前六名选手核发养老护理员技师(二级)职业技能等级证书，获优胜奖且各项成绩合格的选手核发养老护理员高级(三级)职业技能等级证书。 |
| 6 | 个人综合成绩第一名选手，可按有关规定推荐申报“舟山市首席工人”，女性选手可同时按有关规定推荐申报“舟山市巾帼建功标兵”；个人综合成绩前三名选手授予“舟山工匠”荣誉称号，年龄在35周岁以下的，同时授予“舟山市青年岗位能手”称号。 |
| 7 | 参加浙江技能大赛及其他省级竞赛以上的养老护理员。 | 在浙江技能大赛中获得各赛项职工组单人赛前5名（双人赛前3名、三人赛前2名）、其它省级竞赛决赛中各赛项职工组前3名（双人赛前2名、三人赛第1名）的选手，认定为“浙江省技术能手”。 | 省人社厅 省财政厅 |
| 8 | 浙江技能大赛一、二、三等奖获得者，认定为高级技师，获优胜奖的选手认定为技师，已有技师等级的，可晋升为高级技师。世界技能大赛浙江省选拔赛中获得前2名的选手，认定为技师；已有技师等级的，可晋升为高级技师。其他省级竞赛根据竞赛项目组别分别认定：1.职工组一、二、三等奖获得者认定为高级技师；优胜奖获得者认定为技师，已有技师等级及以上的，不再重复认定。2.学生组一、二、三等奖获得者认定为技师；优胜奖获得者认定为高级工，已有高级工等级及以上的，不再重复认定。 |
| 9 | 对获得世界技能大赛金、银、铜牌奖和优胜奖的选手及其技术指导专家团队，分别给予一次性奖励50万元、35万元、25万元、15万元。对浙江技能大赛上获得一、二、三等奖的职工组选手，分别给予一次性奖励8万元、5万元、2万元。对在全国技能大赛上获得一、二、三等奖的选手，分别给予一次性奖励5万元、3万元、1万元。 |
| 10 | 在世界技能大赛、全国技能大赛、浙江技能大赛、世界技能大赛省选拔赛等获奖的优秀选手，可按规定推荐参加我省新时代浙江工匠培养项目遴选。 |
| 11 | 证书奖励 | | 获养老护理员高级(三级)职业技能等级证书并符合条件的人员。 | 享受一次性1600元的证书奖励。 | 市人社局 |
| 12 | 技能提升补贴 | | 取得养老护理员职业资格证书或职业技能等级证书的企业在职职工或在领取失业保险金期间取得取得养老护理员职业资格证书或职业技能等级证书的失业人员。 | 五级/初级工每人400元、四级/中级工每人600元、三级/高级工每人800元，可在上述补贴基准上最高上浮30%。 | 市人社局 |
| 13 | 住房保障 | 购房补贴 | 市特优人才（D类）：1.省技术能手、浙江工匠；2.“专才”“偏才”。 | 享受购房补贴政策的，人才本人须在舟山范围内无其他住房，未在舟享受过房改房、限价商品房、购房补贴等其他优惠购房政策。一套房产有且只能享受一次购房补贴，夫妻双方均为人才的，须同时申请购房补贴。享受购房补贴的在企业、社会组织和其他组织机构工作的F类人才，须已为所在企业、社会组织和其他组织机构服务1年以上。E类及以上层次人才，在舟工作期限应不少于5年。其中，D类人才50万元、E类人才30万元、F1人才15万元、F2人才10万元。 | 市委人才办 市住建局 |
| 市高级人才（E类）：1.全日制博士研究生；2.浙江青年工匠；舟山工匠；3.“专才”“偏才”。 |
| 市基础人才（F类）：1.全日制硕士研究生；2.国内重点高校及学科全日制本科生；3.具有技师、高级技师等国家职业资格等级的高技能人才。 |
| 14 | 周转住房 | E类及以上层次人才。 | 来舟后可根据单位提供的资格证明和承诺书优先入住周转住房。其中，D类人才90平米左右、E类人才60平米左右、已婚F类人才60平米左右、未婚F类人才30平米左右。 |
| 15 | 住房公积金优惠 | F类及以上层次人才。 | F类及以上层次人才购买普通自住商品住房首次申请住房公积金贷款的，贷款额度按本市最高贷款限额上浮50%，其中E类及以上层次人才的贷款次数以在舟山市范围内贷款次数为准。贷款发放需要轮候时，优先保证F类及以上层次人才的公积金贷款发放。 |
| 16 | 安家补贴 | | E类及以上层次人才。 | D类人才15万元、E类人才10万元。 | 市委人才办 |
| 17 | 政府津贴 | | E类及以上层次人才。 | 政府津贴按季度审核、发放，均以认定通过次月为起始时间，同一类别享受时间最长不超过5年。其中，D类人才2000元/月、E类人才1000元/月。 | 市委人才办 |
| 18 | 子女教育服务 | | F类及以上层次人才。 | D类、E类人才的子女，属义务教育（含学前教育）段的，统筹安排到相应公办学校就读；属普通高中段的，可选报（或转入）父母居住地或工作地的相应层次公办高中就读，享受本行政区其他学生同等待遇。D类、E类和F类人才在舟山落户且租住公租房或出租房的，可按“有户有房”享受子女就学政策。 | 市委人才办 市教育局 |
| 19 | 社会保障服务 | | E类及以上层次人才。 | 对来舟工作的E类及以上层次人才，可根据相关部门出具的有效认定材料，承认其原有身份、学历、工龄和专业技术职务任职资格；社会保险关系的转移接续按政策规定执行，实际缴费年限可连续计算；当年度缴费出现中断的，可按市外终止时间无缝接续社会保险关系，可不经等待期直接享受医疗保险。 | 市委人才办市人社局 市医保局 |