

濉溪县人民政府办公室 关于印发濉溪县卫生系统急需紧缺人才引进 工作实施办法（试行）的通知

各镇人民政府，县政府有关部门，各有关单位：

《濉溪县卫生系统急需紧缺人才引进工作实施办法（试行）》已经县政府同意，现印发给你们，请认真贯彻落实。

2021年2月26日

濉溪县卫生系统急需紧缺人才引进工作 实施办法（试行）

第一章 总则

第一条 为真正引进和留住卫生专业急需紧缺人才，促进卫生事业更好更快发展，更好地保障群众获得高质量、安全、有效、方便的基本医疗服务，根据市委、市政府《关于大力实施人才强市战略的意见》（淮发〔2010〕23）等文件，制定本办法。

第二条 本办法所称急需紧缺人才，是指从国内外引进，具有较高的知识水平和技能，能满足卫生事业发展需要的学科带头人、技术骨干等具有主治及以上资格或硕士及以上学历的各类优秀人才。

第三条 急需紧缺人才引进必须与用人单位的发展目标相一致，既要考虑重点学科建设、新兴学科建设、特色专业发展，又要充分考虑医疗工作的实际需求，做到有利于人才队伍的优化和整体水平的提升，有利于团队建设和人才培养，有利于医疗、教学、科研水平的提高。

第四条 急需紧缺人才引进必须严格考核程序，坚持公平、公正、公开，坚持标准、全面考核、规范操作，确保引进人才的质量。

第二章 引进人才的条件和类别

第五条 引进人才的基本素质条件：拥护中国共产党的路线、方针、政策，遵纪守法，诚实守信，爱岗敬业；有高尚的职业道德、事业心与责任感，医疗技术精湛，乐于奉献；善于团结协作，身心健康。

第六条 引进人才的类别及条件。

（一）研究生

博士研究生：国内外普通高等院校、科研院所毕业的博士研究生，年龄在 50 周岁以下，具有较强的发展潜力，硕士阶段的专业学习与博士阶段的学术研究方向一致，近 5 年来以第一作者身份在本学科北大中文核心期刊上发表论文医学类 2 篇及以上，至少有 1 篇被 SCI（美国《科学引文索引》）收录。

硕士研究生：国内普通高等院校、科研院所毕业的硕士研究生，年龄在 45 周岁以下，具有较强的发展潜力，本科阶段的专业学习原则上与硕士阶段的学术研究方向一致，近

3 年来以第一作者身份在本学科北大中文核心期刊或 SCI 等权威刊物上发表论文医学类 1 篇及以上。

（二）骨干医师人才

副高级以上专业技术职务人员，具有良好的职业道德，较强的团结协作、开拓创新精神和学术组织管理，学科梯队建设，组织领导能力，年龄在 50 周岁以下，原则上具有大学本科学历，学士学位，同时满足下列条件：

1.有丰富的实践经验，独立处理本专业较复杂技术难题的能力，取得副高级以上卫生专业技术资格。

2.具有 5 年（含 5 年）以上二级医院工作经历，三甲医院进修学习经历时间不低于半年。

3.在本学科刊物上以第一作者发表论文 2 篇以上，其中至少有 1 篇发表在本学科北大中文核心或权威刊物上，或在国家级出版社出版专著 1 部及以上。

（三）急需专业技术人员

中级及以上专业技术资格：具有 5 年（含 5 年）以上二级甲等（含二级甲等）以上资质医院工作经历，三甲医院进修学习经历时间不低于半年，年龄在 40 周岁以下，大学本科毕业，具有较强的发展潜力。

第三章 引进人才的待遇

第七条 引进的全职人才享受以下待遇：

（一）研究生

1.博士研究生

（1） 购房补贴：在我市首次购房的一次性给予购房补

贴 30 万元。

(2) 科研启动费：10 万元。

(3) 生活补贴：博士研究生每月 4000 元，连续申领三年。

(4) 配偶、子女可随迁落户；配偶是机关事业单位在编在岗人员的，可办理随调手续，对口安排工作。

2. 硕士研究生

(1) 购房补贴：在我市首次购房的一次性给予购房补贴 15 万元。

(2) 科研启动费：5 万元。

(3) 生活补贴：硕士研究生每月 3000 元，连续申领三年。

(4) 配偶、子女可随迁落户；配偶是机关事业单位在编在岗人员的，可办理随调手续，对口安排工作。

(二) 骨干医师人才

(1) 购房补贴：在我市首次购房的一次性给予购房补贴 15 万元。

(2) 生活补贴：每月 3000 元，连续申领三年。

(3) 配偶、子女可随迁落户；配偶是机关事业单位在编在岗人员的，可办理随调手续，对口安排工作。

(三) 急需专业技术人员

(1) 生活补贴：每月 3000 元，连续申领二年。

(2) 配偶、子女可随迁落户；配偶是机关事业单位在编在岗人员的，可办理随调手续，对口安排工作。

第八条 对引进的急需紧缺人才，可不受自身专业技术职务任职资格、工作年限、单位岗位数限制，根据聘任条件和岗位需要，由所在单位考核推荐，报主管部门研究评议后予以聘任相应专业技术职务，特殊人才特殊情况可以采取“一事一议”落实所需待遇。

第四章 引进人才的程序

第九条 事业单位特聘高层次急需紧缺人才，按照下列程序组织实施。

（一）确定急需紧缺人才引进计划。用人单位根据本单位的人员队伍状况及发展要求，充分研究论证，形成本单位年度急需紧缺人才引进计划。急需紧缺人才引进计划报县委编办、县人社局、县卫健委备案后按有关程序执行。

（二）用人单位考核评议。用人单位组织专家对应聘人员进行考核，对其学历背景、专业技术能力、学术水平及发展潜力及应聘材料的真实性进行考核评议，并形成评议意见，对符合岗位需求的应聘者，通知本人进行面试考察。

（三）面试考察。用人单位对拟聘用的高层次急需紧缺人才进行评议，确定拟聘用人选。

（四）公示。拟聘用人员及聘用岗位信息进行公示，公示期为7个工作日。

（五）聘用。经公示无异议的，按照人事管理权限报县委组织部、县委编办、县人社局等单位办理人员聘用和岗位聘用手续，纳入公立医院人员备案管理，事业单位与聘用人员根据备案情况签订聘用合同，兑现相关待遇。符合市高层

次人才条件的由用人单位或其主管部门报县委组织部、县人社局、县财政局评审认定后享受相关待遇。

第五章 引进人才待遇的落实与保障

第十条 引进人才的生活补贴、租住房费用、住（购）房补贴、科研启动经费由县财政与用人单位按 50%和 50%的比例承担。

第十一条 县委组织部、县委编办、县人社局、县卫健委等相关单位负责协调解决人才引进过程中的相关问题。

第六章 引进人才的管理

第十二条 引进人才的服务期为 10 年，必须与用人单位签订有关协议和任期目标任务责任书等。

第十三条 引进人才条件符合上述多项市、县待遇条件的，以最高待遇享受，不能重复享受。

第七章 附则

第十四条 本办法由县卫健委负责解释。

第十五条 本办法自发布之日起施行。

抄送：县委各部门，人大常委会办公室，县政协办公室，县监察委，县法院，县检察院，县人武部。

