

# 中共宣汉县委人才工作领导小组办公室文件

宣县委人才办〔2022〕2号

## 中共宣汉县委人才工作领导小组办公室 关于印发《关于推进宣汉县公立医院医疗卫生 人才队伍建设的十条措施》的通知

各乡镇（街道）党（工）委、人民政府（办事处），县级各部门（单位）：

经县委人才工作领导小组第二次会议审定，现将《关于推进宣汉县公立医院医疗卫生人才队伍建设的十条措施》印发给你们，请遵照执行。

中共宣汉县委人才工作领导小组办公室

2022年12月28日



# 关于推进宣汉县公立医院医疗卫生人才队伍建设的十条措施

为深入实施人才强县战略，进一步加强医疗卫生人才队伍建设，根据《加快构建达州市公立医院人才高地的十条措施(试行)》，结合本县实际，特制定十条措施。

## 一、拓展引才渠道

进一步扩大公立医院人才引进自主权，支持全县公立医院根据学(专)科发展建设需要，在编制空缺情况下，报经组织人社及行业主管部门同意后，通过自主考核招聘方式引进硕博人才或副高级及以上专业技术人才、全日制本科及以上学历及以上急需紧缺专业人才<sup>[1]</sup>及实用人才<sup>[2]</sup>，乡镇卫生院(不包含社区卫生服务中心)引进人才学历条件可放宽至普通高等教育全日制大专。支持公立医院采取“一事一议”“一人一策”的方式，引进国家级、省级医学领域领军人才。

## 二、支持柔性引才

全面加强与省内外知名医疗卫生机构和医学院校合作，创新院士(专家)工作站、名医工作室、国医大师传承工作室和专科联盟等运作机制。开展“名医到宣”工程，柔性引进国医大师、岐黄学者、天府名医等各类专家，由用人单位制定管理办法报县卫生健康局审批。

## 三、实行储备人才管理



整合全县机动编制及岗位资源，设立卫健系统人才储备编制，通过自主考核招聘引进的优秀人才，可参照《宣汉县储备人才管理办法》（宣委组〔2018〕103号），使用储备人才编制，在首次岗位聘用时，根据个人取得资格对应聘任，不受单位岗位总量、最高等级和结构比例限制。

#### 四、探索实施“岗编适度分离”“县招乡用”

通过卫健系统人才储备编制，探索“岗编适度分离”<sup>[3]</sup>，以“医联体”内各医疗单位实际，统一调配县乡（镇）医务人员，推动分级使用机制，破除县乡（镇）卫生编制二元结构，实行一体化管理，推动医疗资源向基层倾向，促进医疗卫生人才向基层一线流动。

#### 五、强化激励保障

1. 与用人单位签订5年以上聘用合同的新引进省级以上学术带头人及后备人选、国医大师、岐黄学者、国家级名中医，按照安家补助不低于60万元标准、岗位激励奖总额不低于40万元标准、交通出行补贴5万元标准进行发放。并由用人单位提供不低于100m<sup>2</sup>的住房，连续工作满10年可获得房屋产权（或折算成货币安置）。

2. 与用人单位签订5年以上聘用合同的新引进正高级专业技术人才（45周岁及以下）按照安家补助不低于50万元标准、岗位激励奖总额不低于30万元标准、交通出行补贴4万元标准进行发放。并由用人单位提供不低于100m<sup>2</sup>的住房，连续工作满

10 年可获得房屋产权（或折算成货币安置）。

3. 与用人单位签订 5 年以上聘用合同的新引进博士研究生按照安家补助不低于 40 万元标准、岗位激励奖总额不低于 20 万元标准、交通出行补贴 3 万元标准进行发放。医学博士由用人单位提供不低于 100m<sup>2</sup> 的住房，连续工作满 10 年可获得房屋产权（或折算成货币安置）。

4. 与用人单位签订 5 年以上聘用合同的新引进副高级专业技术人才（40 周岁及以下）按照安家补助不低于 30 万元标准、岗位激励奖总额不低于 15 万元标准、交通出行补贴 2 万元标准进行发放。

5. 与用人单位签订 5 年以上聘用合同的新引进硕士研究生按照安家补助不低于 20 万元标准（临床医学专业不低于 25 万元标准）、岗位激励奖总额不低于 15 万元标准、交通出行补贴 2 万元标准进行发放。

6. 与用人单位签订 5 年以上聘用合同的新引进“双一流”大学全日制医学本科生（毕业 5 年内）按照安家补助不低于 20 万元标准、岗位激励奖总额不低于 10 万元标准、交通出行补贴 2 万元标准进行发放。

7. 与用人单位签订 5 年以上聘用合同的新引进急需紧缺专业中级职称人才（30 周岁及以下），以及取得执业医师资格证和住院医师规范化培训合格证书的全日制紧缺专业人才按照安家补助不低于 15 万元标准、岗位激励奖总额不低于 8 万元标准、



交通出行补贴 2 万元标准进行发放。

安家补助由用人单位 2 年内发放，岗位激励奖、交通出行补贴由用人单位 5 年内发放（含县委人才办发放的安家补助、岗位激励奖）。

## 六、实施培养计划

1. 实施在职学历提升计划。支持和鼓励在职人员通过国家正规考试提升学历，凡在公立医院从事临床一线（医、护、技、药等岗位）和管理岗位的急需紧缺专业人才，在保留身份和工作岗位前提下，提升与工作相关的学历，并约定最低服务年限不低于五年的，可由用人单位予以补助。

2. 实施“青年人才培养计划”。全县每年推选不低于 30 名新引进人才（含在岗优秀业务骨干）到国内外知名医学院校进修学习，由用人单位保障学习经费及生活补助。

3. 实施“省市级学科带头人及后备人选培育计划”。力争 3 年内重点培养不低于 2 名省市级学术技术带头人及后备人选，成功获评后，在获评奖励金额的基础上，用人单位和县级财政按照同等标准分别再奖励岗位激励资金。

## 七、搭建科研平台支持医学科研创新

1. 支持高层次人才到高等医学院校兼职开展科研教学及学科建设相关工作，按兼职单位有关规定取得劳动报酬。

2. 支持引进高层次人才开展课题研究，对获得国家级、省部级或市厅级立项的，由用人单位分别给予不低于 30 万元、20



万元、10万元的科研启动资金。

3. 支持引进高层次人才开展科研成果创新，对获得省部级及以上科技进步一等奖、二等奖、三等奖的个人或团队，由县级财政按照不低于获评奖金的60%给予奖励。

4. 支持高层次人才携科研成果到宣汉转化落地，团队、个人科研成果转化收益按不低于90%的比例划归其团队和个人所有。

5. 支持建立名医工作室。定期参与“达州名医”“达州名中医”评选活动，实行动态管理，对新评“达州名医”“达州名中医”个人，由用人单位一次性给予科研、培训、教学等项目经费10万元。

6. 支持榜样激励。在宣汉县“杰出人才”奖项中设立医学类专项，对新获评宣汉县“杰出人才”“杰出团队”称号的，由县财政一次性给予奖励资金5万元。开展“宣汉县十大名医”评选活动，对新获评“宣汉县十大名医”称号的，由县财政一次性给予奖励资金2000元。

7. 鼓励公立医院学科发展，积极推动临床重点学（专）科群建设。对评审通过或终期考核合格的国家级、省级、市级重点学科由县级财政分别给予团队50万元、30万元、20万元的科研经费。对评审通过或终期考核合格的国家级、省级、市级重点专科、临床重点（特色）专科，由县级财政分别给予团队40万元、20万元、10万元的科研经费。

8. 在宣汉共建的医学（临床）研究院、实验室等创新载体，

被认定为省级及以上重大科技创新平台的，在争取上级 100 万元财政资金的基础上（《达州市人民政府印发关于进一步支持科技创新的若干政策的通知》），由县级财政再资助科研经费 20 万元。

## 八、打造爱才生态

1. 开辟服务绿色通道。持“达州英才卡”“宣汉英才卡”的医疗卫生人才，在享受便捷出行、子女入学、参观旅游等 14 类 26 项精细化服务基础上，同步享受每年免费健康体检和特约门诊就诊等特殊服务，其直系亲属可享受预约、检查、治疗等就诊绿色通道。

2. 提供恋爱安居奖励。新引进的硕博人才、高级职称人才，如与在宣工作的对象登记结婚，由用人单位一次性奖励 1 万元；若结婚对象也属全县公立医院新引进的医学人才，则由用人单位一次性奖励每人 1 万元。

## 九、建立优推优选制度

优秀硕博人才、高级职称人才、急需紧缺专业人才、实用人才（含规培人才），同等条件下优先提拔担任院长助理、中层干部和党组织负责人，优先推荐为“两代表一委员”，优先纳入享受国务院政府特殊津贴人员、省市学术和技术带头人及后备人选、省市有突出贡献的优秀专家、“天府青城计划-天府名医”等推荐人选。

## 十、实行引才荐才奖励

个人（不含组织人事干部）每成功推荐并全职引进 1 名与县



内公立医院签订5年及以上正式聘用合同的全日制博士研究生，由用人单位分5年给予推荐者5万元奖励；每成功推荐并全职引进1名紧缺医学专业正高级专业技术职称人才(45周岁及以下)，分5年给予推荐者3万元奖励。

本措施自印发之日起施行，根据实际情况动态调整。由县委人才办、县委编办、县人力资源社会保障局、县卫生健康局负责解释，适用于全县公办医疗卫生机构，如与现行人才政策有重复、交叉的，按照“从优、就高、不重复”原则执行。



## 注解：

〔1〕急需紧缺专业人才：全日制本科及以上学历，麻醉学专业、儿科学专业、妇产科学专业、医学影像学专业、放射医学专业、口腔医学专业、妇幼保健医学专业、中西医临床医学专业、病理学专业、精神医学、精神病学与精神卫生专业、中医骨伤科学、中医外科学、中医儿科学专业、卫生监督专业等紧缺专业人才。

（急需紧缺专业人才认定范围在省市级文件认定的基础上，支持各医院根据实际重点学（专）科发展需要自主评估不超过5类紧缺专业，每年动态更新，报县卫生健康局备案）

〔2〕实用人才：取得执业医师资格证和住院医师规范化培训合格证书的全日制本科及以上学历临床医学类、口腔类、中医类、中西医结合类、公共卫生与预防医学类、基础医学类专业。

〔3〕岗编适度分离：统筹机动编制作作为“县招乡用”编制池，3年服务期满且考核合格，组织技能考评，由县级医疗机构与考生双向选择，双方未达到选择意向的，考生继续服务基层，次年可参与第二批次双向选择，选择机会不超过3次。

