

中共连云港市赣榆区人民医院委员会文件

赣医委〔2024〕22号



关于印发《连云港市赣榆区人民医院人才引进管理办法（修订）》的通知

各科、室：

为了进一步加大我院高层次人才引进力度，推动医院人才培养和人才梯队建设，结合医院人才引进工作实际情况，经研究，在2023年管理办法基础上，修订本办法。

附件：连云港市赣榆区人民医院人才引进管理办法（修订）

中共连云港市赣榆区人民医院委员会

2024年8月26日



附件

连云港市赣榆区人民医院人才引进 管理办法（修订稿）

一、指导思想

（一）坚持公开、公平、公正，择优录用，个性化引进的原则；

（二）根据医院发展战略规划和学科建设与专业技术队伍建设规划，有计划、有重点地引进学科带头人、学术骨干及有发展潜力的优秀中青年技术人员；

（三）招录医学博士、全日制临床类别硕士研究生以及医院专业学科急需人才；

（四）通过优秀人才的引进，优化人才队伍结构。

二、引进方式

（一）通过人社部门招聘，与我院签订聘用合同；

（二）在不改变人才与其原工作单位人事关系的前提下，以契约管理为基础，以医疗卫生指导、科研合作、培训咨询等形式柔性引进。

三、引进对象和条件

（一）学科带头人主要致力于带动医院专业学科、技术团队建设，以及教学、科研等工作，3-5年内完成一定数量具有影响

力的学术成果，打造出在本市具有影响力的学科品牌。基本要求为本科及以上学历，主任医师，年龄原则上不超过 50 周岁。学科带头人除具备基本条件外，还应符合以下条件中 2 条以上：

1.担任市级及以上（医学会、医师协会）专业委员会主任委员/省级（医学会、医师协会）副主任委员及以上职务；

2.省级重点专科学科带头人；

3.获市政府特贴或入选市级重点人才工程第一层次；

4.主持（第一主研人）省卫健委、科技厅及以上科研项目两项；

5.作为主要研究人员获得省部级及以上科研成果奖励（排名第一），或市级科学技术成果二等奖（排名第一）；

6.获省部级及以上医学新技术引进奖二等奖及以上（排名前二）；

7.近 5 年来以第一作者身份在国内核心期刊（含北大中文核心期刊及中华医学会系列）或国外有影响的专业期刊，发表论文 5 篇及以上，（其中 3 篇被 SCI 收录，至少 1 篇在 1-3 区影响因子 ≥ 4.5 分），不含综述及 Meta 分析。

（二）专家型人才主要致力于临床医疗工作，具有较高的教学、科研水平，并可为医院带来一定的经济和社会效益。基本要求为本科及以上学历，副主任医师以上职称，年龄原则上不超过 45 周岁。专家型人才除具备基本条件外，还应符合以下条件 2 条以上：

1.担任市级及以上（医学会、医师协会）专业委员会副主任委员及以上职务；

2.具有三级甲等医疗卫生单位临床医技科室主任及以上经历；

3.入选省级重点人才工程第二层次或入选市级重点人才工程第一层次及以上；

4.主持（排名第一）市级及以上科研项目两项；

5.获得市级科学技术成果三等奖及以上（排名第一），或省部级医学新技术引进奖三等奖及以上（排名前三），或市级医学新技术引进奖二等奖及以上（排名第一）；

6.近5年来以第一作者身份在国内核心期刊（含北大中文核心期刊及中华医学会系列）或国外有影响的专业期刊，共发表论文4篇及以上（其中2篇被SCI收录，至少1篇影响因子 ≥ 4 分，不含综述及Meta分析）。

（三）医学博士研究生或医院急需专业副高级职称以上的专业技术人才，年龄原则上不超过45周岁；

（四）临床医学硕士、本科学士，临床或其它紧缺专业毕业生年龄在35周岁以下。

四、优惠政策与待遇

（一）学科带头人：对引进的具有较高知名度和学术科研水平、熟悉本专业领域的科技发展动态，有丰富带教经验的市级以上重点学科带头人和优秀医学专家，每月发放生活补助5000元

（五年），享受住房补贴 100 万元（住房补贴相关税款由医院负责缴纳），积极协调进入事业编制，可实行年薪制；

（二）专家型人才：对引进的具有副高级职称及以上职称的专家型人才，每月发放生活补助 3000 元（五年），享受住房补贴 50 万元（住房补贴相关税款由医院负责缴纳），积极协调进入事业编制，可实行年薪制；

（三）医学博士：对引进的医学博士或医院急需专业的副高级职称以上专业技术人员，每月发放生活补助 3000 元（三年），享受住房补贴 50 万元（住房补贴相关税款由医院负责缴纳），积极协调进入事业编制；

（四）医学硕士：对引进的重点岗位和医院急需的临床、医技岗位全日制硕士研究生，每月发放生活补助 2000 元（三年），享受住房补贴 10 万元（住房补贴相关税款由医院负责缴纳），积极协调进入事业编制；

（五）临床、医技、药学、护理等专业全日制本科毕业生及医院需要的相关专业硕士研究生，在聘用期间享受在编人员工资及福利待遇，提供事业编制岗位经人社部门招聘考核后进入事业编制或备案管理；

（六）对于柔性引进、外聘或兼职的中高级人才，按照与我院签订的具体人才协议进行考核并兑现相关待遇；

（七）对于与我院开展项目合作开发的高级人才，按照项目合作开发专项协议给予薪酬；

(八)引进的高层次人才同时享受区人才办制定的人才引进政策;

(九)住房补贴按第一年 50%, 第二年 30%, 第三年 20% 的比例, 于引进后前三年每年按照签订的目标协议由组织人事科牵头医务科、科教科等相关科室组织考核合格后发放。

五、培养与使用

(一)凡引进的人才, 医院根据其专长和工作需要, 优先安排课题、科研项目和工作经费, 担任课题、科研负责人;

(二)对引进的人才优先选送到重点高校、科研机构等学习培训, 对学习期间待遇和毕业后服务期限等事项可协商约定;

(三)凡引进的人才, 在职称、职务晋升和评优、先进模范方面优先考虑。

六、引进程序

(一)应聘人员提供有关材料

1.个人资料: 包括个人简历, 应聘申请(本人意愿、未来工作设想, 预期目标), 有效证件(学历、学位、执业资格、职称证书)原件及复印件;

2.近 5 年个人论著、论文原件及复印件, 主持完成的省、市级及以上科研课题项目及经费数量等情况的证明材料, 应届毕业生学习成绩, 等级证书、获奖情况证明材料。

(二)考核考察

1.医院对有意来院工作且符合条件的人员组织考核考察，经双方协商一致达成共同愿望，经院党委会研究同意后引进；

2.医院同被引进人员签订《聘用合同》和《考核目标协议书》，明确双方权利和义务，约定相关事项。

七、人才管理

（一）医院与引进人才签订书面协议。对服务期限、聘用纪律、工作条件、工资福利与社会保险待遇、工作业绩及违约责任等双方的权利和义务作出约定；

（二）引进人才实行试用期制度，试用期原则上为三个月，试用期核发同职级在编人员工资；

（三）领取住房补贴和享受生活补助的人才，最低服务年限不少于5年，工作可至退休，服务年限满后可以自作去留决定。如5年内因个人原因离开约定单位工作的，全额退还住房补贴、生活补助、外出进修、培训费等，并一次性缴纳住房补贴费30%的违约金；

（四）柔性引进人才在我院签约不少于5年，且每年在引进单位累计工作不少于30个工作日；

（五）建立人才实绩档案，医院对引进人才的德、能、勤、绩、廉等情况进行考评。引进的人才因工作不力等原因，给医院带来极坏影响或重大经济损失的，解除聘用关系或按有关规定予以辞退；

(六) 引进人员实行年度考核，考核内容与医院全员考核相结合，包含职业道德、工作成绩、业务水平等。年度考核不合格的，立即终止合同关系；

(七) 引进人员在聘用期间若出现违纪违规行为的，按相关法律法规予以处理。情节严重的，除追究其相关责任外，立即终止合同；

(八) 因业绩、工作考核不合格，出现违纪违规行为被医院终止合同、辞退的人员要全额退还住房补贴、生活补助等相关费用。

八、附则

本办法自下发之日起执行，由医院组织人事科负责解释。

抄送：区卫健委。

中共连云港市赣榆区人民医院委员会党委办公室 2024年8月26日印发
