关于印发沙县卫生人才引进培养和使用办法的通知

沙政〔2016〕177号

沙县人民政府[关于印发沙县卫生人才引进培养](http://www.fjsx.gov.cn/zwgk/flfg/zwwj/201611/t20161109_574783.htm)和使用办法的通知

各乡（镇）人民政府、街道办事处，县政府各部门、各直属机构：

《沙县卫生人才引进培养和使用办法》已经2016年县政府第14次常务会议通过，现印发给你们，请结合实际，认真贯彻执行。

沙县人民政府

                       2016年11月1日

（此件主动公开）

沙县卫生人才引进培养和使用办法

为改善和优化卫生人才队伍结构，促进人才引进工作更加科学化、规范化、制度化，助推卫生事业可持续发展。根据《沙县人民政府关于深化医德医风建设推进卫生事业跨越式发展的意见》〔沙政2011〕151号）精神，结合卫生行业特点，特制定本办法。

一、积极引进各类优秀人才

㈠引进人才对象和资格条件

1.各专业学科带头人必须同时符合以下条件：

(1)男性50周岁以内、女性45周岁以内，身体健康，本科（含成人教育）以上学历，有二级甲等以上医院15年以上工作资历；

(2)副高级以上职称，曾任科主任以上职务；

(3)能填补引进单位某项技术空白，带动本专业发展。

2.中青年专业技术骨干必须符合以下条件之一：

(1)年龄在45周岁以内，身体健康，本科以上学历，有二级甲等以上医院10年以上工作资历；副高级以上职称；能填补引进单位某项技术空白或提高某项技术水平，带动某种设备的使用效益和本专业发展；

(2)具有国家教育部认可医学类硕士研究生及以上学历（取得医学硕士学位），年龄在40周岁以内，专业对口。

3.各专业紧缺人才

必须同时符合以下条件：

(1)年龄在40周岁以内，身体健康，大专以上学历，有二级以上医院5年以上工作资历；

(2)中级以上职称；

(3)能独立承担并胜任引进单位紧缺岗位工作（一年一定，由县政府审定发布信息）。

对我县引进紧缺急需专业或能填补某项医疗技术空白的，特别是具有较丰富的临床工作经验，能熟练解决较为复杂疑难的医疗技术问题，尤其在常见病、多发病、疑难病诊治中技术水平较高的特殊人才，可适当放宽各类引进人才年龄、学历的要求条件，经县卫计局审核后，报县卫生人才评审委员会研究决定。

㈡引进人才的优惠政策

1.对引进的学科带头人提供110平方米左右住房（按持证面积）一套，在我县服务满5年可按引进当年我县经济适用房价格购买；服务满10年的予以赠送（退还原购房款），并获得全部产权。

2.对引进的中青年专业技术骨干提供100平方米左右住房（按持证面积）一套，签订服务合同10年以上可按引进当年我县经济适用房价格购买该住房。引进的医学类硕士学历的人才在引进单位工作满2年，经考核后签订10年以上的服务协议，还可享受引进人才一次性补助10万元，用于购买我县经济适用房。

以上住房的土地使用权证、房屋所有权证由县国土资源、规划建设等部门予以办理，待引进人才在我县连续工作满5年后，凭县卫计局出具的证明材料到相关部门办理。

3.对引进的紧缺人才，提供95平方米左右周转房一套，供其租住5年，但不得转租。

4.符合条件引进的学科带头人、中青年专业技术骨干，其本人（含配偶）可以调动也可以重新建挡，配偶在事业单位的可以优先对口安排工作。其子女入学，在义务教育阶段，可在全县范围内择校就读。引进人才重新建挡的，连续计算的工龄（含配偶）按补交的养老、失业、医疗等各项社会保险费用的年限计，本人及配偶补交的各项社会保险费用由引进人才的单位支付，在全额拨款单位的则由县财政统筹安排。

5.符合引进条件的各专业紧缺人才其本人（含配偶）可以调动也可以重新建挡，紧缺人才重新建挡的，连续计算的工龄（含配偶）按补交的养老、失业、医疗等各项社会保险费用的年限计，各项费用由本人负责。

㈢建立人才评定核实机制

成立县卫生人才评审委员会，正副主任分别由县委、县政府分管领导担任，成员由县委组织部、编办，县监察、财政、人社、卫计等部门主要负责人、用人单位相关人员和有关专家组成。各医疗卫生单位需要引进优秀人才，由单位提出意见，经县卫计局审核后，统一报县卫生人才评审委员会审核，经面试或实际技能操作等多种形式考核后评定，经县卫生人才评审委员会考评确定后，凭县卫生人才评审委员会出具的考评录用通知书到有关部门办理入编调动等相关手续。

㈣建立引进人才工作目标责任制

引进的各类人才，应与用人单位签订不低于5年的聘用或劳动合同，合同根据引进人才的岗位实际签订明确的工作目标责任书，工作目标完成情况按年度进行考核，每年责任目标完成三项以上的为合格。5年责任目标考核达合格以上的，享受购买住房一套的待遇；5年责任目标考核中有一年未达到合格的，取消购买住房的待遇。10年责任目标考核达合格以上的，享受赠送住房的待遇；10年责任目标考核中有一年未达到合格的，取消赠送住房的待遇。

责任目标原则上应当明确以下内容：

1. 5年内必须在CN省级以上专业杂志发表2篇以上论文；

2.所在科室业务量每年增长15%以上；

3.所在科室群众满意度有明显提高；

4.5年内必须带教2名以上下级专业人员，所在科室人员结构得到优化，形成有效的梯队结构。

二、    培养和使用好现有人才

健全县级与用人单位二级人才培养体系，培养、使用好现有人才。

㈠坚持讲学历不唯学历，讲资历不唯资历，不拘一格培育人才，把品德、知识、能力和业绩作为衡量人才的主要标准，对急需人才优先培养，关健人才重点培养，为各类、各学科人才的脱颖而出营造良好的环境和氛围。

㈡鼓励专业技术人员多渠道、多方式学习，不断汲取新知识、掌握新技术。通过与上级医院、知名医院建立协作关系来实现技术水平的渗透与提升，对年轻卫生技术人员重点实行医疗服务行为的规范化培训；对中级职称人员通过进修进行重点专科定向培养，突出专业技术特色；对高级职称人员重点面向高新技术项目，同时注重发挥“传帮带”作用，帮助年轻的医务人员尽快成才。

㈢对新录用的本科生轮转结束定科时，要选准“苗子”，并考虑科室专业技术人员搭配的老中青相结合，形成年龄梯次合理的人才梯队。

㈣推进和完善卫生技术人员的继续医学教育制度。建立财政、单位、个人三方负责的继续医学教育投入机制，构建以社会需求为导向，以提升素质和技术水平为手段，以促进医疗卫生事业发展为目的的继续医学教育体系。进一步开展岗位实践、在职进修、短期培训等多种途径的培训。

㈤鼓励和支持在职中青年优秀人才攻读硕士、博士学位，经单位同意并双方签订协议，学习期间工资待遇按有关规定执行。毕业后获得学位、并仍留在本县工作满5年以上的，攻读学位期间的全部学费由县人才基金、用人单位各出资承担50%，待其毕业获得学位且工作满5年后一次性付清。

㈥畅通卫生工作人员交流渠道。在县直医疗卫生单位每年补充工作人员时，对于护理、药学等通用岗位，可以从乡镇卫生院公开竞争、择优选调。建立县直医疗单位技术人员支援乡镇卫生院工作机制，县直单位卫技人员职称晋级必须到乡镇卫生院工作一年以上。

㈦建立人才培养、使用投入机制。对获得省级科学技术奖、自然科学奖、技术发明奖、科技进步奖，市级科技进步二等奖以上奖项的主要人员，由县卫生人才基金予以奖励（具体办法另行制定）；对获得全市卫生系统职工技能竞赛前三名的人员，用人单位按市级奖金额度标准给予奖励。

三、《沙县人民政府关于沙县卫生人才引进培养和使用暂行办法》（沙政〔2011〕213号）同时废止。

附件：沙县卫生人才评审委员会成员名单

附件

沙县卫生人才评审委员会成员名单

主  任：王丽艳  县委常委、宣传部部长

副主任：郭贤辉  县政府

委  员：颜瑞潭  县委组织部常务副部长

孟建河  县纪委副书记、县监察局局长

王源云  县委编办主任

吴晓玲  县财政局局长

徐建华  县人社局局长

龚秋明  县卫计局局长

专家委员由县卫计局设立专家库，各次评审从专家库中随机抽取若干名专家委员参与。