附件3

吉安县医疗卫生单位引进高层次、实用性及

急需紧缺人才暂行办法（试行）

为加快推进我县医疗卫生领域高层次、高素质、急需紧缺及实用性专业人才队伍建设，建立起人才引得进、稳得住、用得好机制，推动卫生健康事业高质量发展，根据我市《关于实施“庐陵英才”计划的意见》（吉发〔2018〕16号）、《关于进一步加强吉安市市直医疗卫生单位高层次人才引进工作的意见》（吉府办发〔2021〕14号）及我县《关于加快建设人才强县的“二十条”措施》（吉县发〔2019〕10号）精神，结合实际，特制定本暂行办法。

一、引进对象

（一）高层次人才

1.医学类全日制博士研究生、医学类全日制硕士研究生（主要为临床医学、公共卫生与预防医学、影像医学、麻醉学、儿科专业，下同）。

2.医学类国家、省、市级临床“学科带头人”；享受国务院、省、市政府特殊津贴获得者；具有卫生系列县区类及以上正高专业技术职称、在本学科领域具有较高技术水平和丰富临床实践经验，在市内外具有较高知名度和社会影响力、能引领我县学科发展的国家、省、市级名医。

（二）实用性人才

同时符合以下条件者：

1．外县（市、区）二级及以上医院临床一线科室负责人或学科带头人，并有一技之长的医疗技术骨干。

2.达到吉安市内医疗较高水平或我县顶尖水平，对我县县级医院临床学科建设发展能起到重要支撑或引领作用。

3．具有副高及以上专业技术资格。

4．用人单位考察合格。

（三）急需紧缺人才

全日制一本高校临床医学、麻醉学、预防医学、影像医学、儿科学一本专业毕业生。

二、基本条件

1.热爱国家，拥护中国共产党的领导，无违法违纪行为。

2.应具备良好的思想品德、突出的工作学习业绩、适应岗位要求的身体条件。

3.高层次及实用性人才年龄为45周岁及以下，特别优秀的可适当放宽年龄要求；急需紧缺人才年龄为35周岁及以下，特别优秀的可适当放宽年龄要求。

三、政策措施

（一）引进计划单列

符合引进对象者，不受县基本编制医学类人员招聘计划限制，不占县基本编制医学类人员招聘计划指标，由用人单位根据需要确定引进数量，主管部门统一到机构编制部门办理进人核编申报手续。

（二）引进权限下放

1.引才权限下放至用人单位。用人单位自主制定考察方法和考核标准，自主物色、考核、决定人选，洽谈并决定各项薪酬待遇。

2.用人单位根据需要，要在每年初制定每年度的引才计划，压实责任，抓好落实，确保引到真才，服务好医疗事业发展大局。

（三）引进程序从简

1.高层次及急需紧缺卫生专业技术人才引进工作由县卫健委牵头，用人单位具体组织实施。引才报名招聘工作不受时间限制，只要符合条件，随时报名，及时考察确定，及时录用，直至完成全年引才计划。

2.县委编办、县委人才办、县人社局、县财政局等相关职能部门开通招聘引进高层次及急需紧缺人才的“绿色通道”，可实行一事一议、一人一议、随时受理、限时办结。

3．引进人才属辞职来县工作的，人社、编办、财政等部门，按正常调动，办理上编、财政补助及职称、档案中工龄等续接手续，确保此类人才个人待遇不受影响。

4.用人单位要成立专门引才小组，负责物色、全方位考察、交流沟通，也可试用、手术操作考核。如报名人数超过需求人数，也可采取笔试或面试等方式遴选，由用人单位组织，主管部门、人社部门监督实施。确定对象后，按本意见招聘相关程序办理。

5.符合引进条件者，经用人单位确定，主管部门同意，上报县公开招聘医学类高层次及急需紧缺人才工作领导小组研究审定即可先行录用，事后再报县政府批准后，县人社部门直接办理录用手续，县委编办办理入编手续（见附件“引才程序示意图”）。

6.从用人单位确定后到领导小组审定先行录用，原则上不超过1个月，从上报县政府审批到办完录用上编手续，原则上不超过1个月。

（四）政策待遇从优

**1．高层次人才**

对引进的医学类全日制博士研究生，从事与其所学专业相一致的岗位，除薪酬待遇外，视引进人才价值，可每人给予30万元生活补贴（逐月发放，5000元/月）和30万元购房补贴（逐月发放，5000元/月）。

对引进的医学类全日制硕士研究生，从事与其所学专业相一致的岗位，除薪酬待遇外，视引进人才价值，可给予18万元生活补贴（逐月发放，3000元/月）和18万元购房补贴（逐月发放，3000元/月）。

对引进符合第2条的高层次人才，由用人单位根据引进人才的价值，与拟引进的人才洽谈，除薪酬待遇外，可给予每人30万元的生活补贴（逐月发放）和30万元的购房补贴（逐月发放）。

子女在接受义务教育和学前教育阶段的，可根据“庐陵英才”计划中相同人才类别享受相应的入学政策，如子女接受义务教育阶段和学前教育，可在全县范围内自主选择公办学校或幼儿园就读。

**2．实用性人才**

对引进的实用性人才，从事与其所学专业相一致的岗位，由用人单位根据引进人才的价值，与拟引进的人才洽谈，除薪酬待遇外，可给予每人24万元的生活补贴（逐月发放，4000元/月）和24万元的购房补贴（逐月发放，4000元/月）。

如子女接受义务教育阶段和学前教育，可在全县范围内自主选择公办学校或幼儿园就读。

**3.急需紧缺人才**

符合引进对象第（三）条的急需紧缺卫生专业技术人才，由用人单位根据用人急需程度、拟引进人才的价值、毕业高校质量等因素，与拟引进的人才洽谈，除薪酬待遇外，可给予每月2000元的生活补贴（连补5年）和12万元的购房补贴（逐月发放，2000元/月）。

**4．柔性引进人才**

引进的柔性人才，视人才价值，由用人单位与其洽谈劳动报酬。在用人单位坐诊、手术、讲课等服务的专家，可给予每人次每实际工作日0.1-0.8万元不等报酬。引进退休后来县工作的名医专家，可给予每月1-5万元不等薪酬（具体标准由用人单位制定，并由用人单位负担）。

上述刚性引进的人才，如选择免租入住我县人才公寓（为期5年），则不再重复享受上述购房补贴。

（五）考核管理从严

**1.签订合同。**招聘引进的人才应与用人单位签订聘用合同，聘用合同期限不低于5年（含试用期1年）。不满5年的，按聘用合同约定的相关条款执行。

**2.强化考核。**在招聘引进的前5年内，用人单位要认真负责对招聘引进的人才实行跟踪考核。用人单位每年将引进人员考核情况书面报县卫健委并提出考核意见。凡不履行工作职责、工作承诺，考核不合格者，根据合同，停止享受相应的政策待遇。

**3.动态管理。**初聘期5年后，可视引进人才价值和表现，由用人单位与被引进人才进一步洽谈后续优惠政策和薪酬待遇，并续签合同。考核不合格者，不再续签。

四、保障机制

**1.加强组织领导。**成立由县政府主要领导任组长，县委、县政府分管领导任副组长，县委人才服务中心、县委编办、县人社局、县卫健委、县财政局、用人单位等负责同志为成员的县公开招聘医学类高层次及急需紧缺人才工作领导小组，并下设办公室，县政府分管领导兼任办公室主任，负责宏观统筹，有关部门按职责负责具体实施，为人才提供全方位服务。各用人单位主要负责同志要切实履行“一把手”抓人才工作职责，健全人才工作机构，加强人才工作力量，全力推进人才工作各项任务落地落实。

**2.加大宣传力度。**运用多种媒体，加大政策宣传力度，积极营造尊医重卫的社会环境，重点宣传我县引才的优惠政策环境，待遇适当、无后顾之忧的生活环境，公开平等、竞争择优的制度环境，尤其要广泛动员吉安籍人才回乡工作，形成全社会尊重、关心和支持人才的良好氛围。

**3.坚持公开透明。**人才招聘引进工作坚持公开透明、公平公正。对在招聘引进人才过程中弄虚作假的单位和个人，一经核实，取消招聘引进人才的相关待遇，并追究相关责任人的责任。

**4.加大分配倾斜。**用人单位在分配制度改革中，要坚持效率优先、兼顾公平，按照重实绩、重贡献、重岗位的分配原则，进一步加大向优秀人才和关键岗位专业人才倾斜的力度。用人单位可根据工作实绩和贡献，合理确定薪酬，也可实行年薪制（由用人单位确定），营造优秀人才进得来、留得住、干得好的良好环境。

**5.完善职称评聘。**引进的人才参加职称考试取得资格后，如因受职数限制，暂时不能聘任，可先在单位内聘，享受相应职称待遇，纳入社保及公积金缴费基数，单位增加的支出由县财政给予全额补助。

**6.落实引才资金。**按“谁引才，谁出资”原则，主要由用人单位负担引才资金，县财政每年给予奖补。用人单位要按年初制定的引才计划，足额预算好引才资金。

**7.搭建科研平台。**推进医学研究与临床应用深度融合，用人单位要尽最大能力，努力为引进人员提供最优最好人才团队、医疗设备、临床实验室条件和科研经费支撑，最大限度释放人才创新创优活力。

**8.设立引才基金。**县财政每年预算300万元以上引进医学类高层次及急需紧缺人才专项资金，支持、鼓励卫健系统引进人才，主要用于奖补给公立医疗卫生单位，用于引进人才的生活补贴、购房补贴、年薪及科研经费补助。原则上属全额拨款单位的，由县财政全额负担，属差额拨款事业单位的，由县财政与用人单位各负担50%。具体奖补方式和标准，由县财政、卫健等部门在年终考核后研究确定。

五、本意见由吉安县卫生健康委员会负责解释，最终解释权归县人民政府，自发布之日起实施，暂行两年。