

池州市人民医院高层次紧缺人才引进管理办法

（暂行）

为了贯彻落实《国务院办公厅关于推动公立医院高质量发展的意见》（国办发〔2021〕18号）和市委、市政府《关于深入推进人才优先发展奋力打造区域性人才强市的实施意见》（池发〔2022〕8号）文件精神，深化“双招双引”，优化营商环境，实施人才强市战略，加快高层次紧缺人才引进，结合我院实际制定本办法。

一、指导思想

以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，以加强高层次人才队伍建设为目标，注重人才技术要素，实施人才兴院战略，以用为本、服务发展，加强学科内涵建设，推动医疗技术创新，促进医院快速高质量发展，提升全市整体医疗技术水平，更好地提供优质高效的医疗卫生服务，保障人民群众生命安全和身体健康。

二、引进范围

- （一）具有博士学位的市外三级医院高级职称紧缺人才；
- （二）具有市外三级医院高级职称的紧缺人才；
- （三）具有博士学位的高层次紧缺人才。

三、引进条件

- （一）政治站位高，思想品德好，身体素质强，理论基础实，学术水平高，技术服务好。

(二) 第一学历系在国内外正规医学院校全日制普通本科毕业生，并取得相应学位。或者是国内外正规医学院校全日制本硕博连读的毕业生。

(三) 具有博士学位的三级医院高级职称紧缺人才，年龄在 50 周岁以下；具有三级医院高级职称的紧缺人才，年龄在 45 周岁以下；具有博士学位的高层次紧缺人才，年龄在 35 周岁以下。

四、引进待遇

(一) 具有博士学位的市外三级医院高级职称紧缺人才

1. 学科带头人(略)

2. 学科骨干(略)

(二) 具有市外三级医院高级职称的紧缺人才(略)

(三) 具有博士学位的紧缺人才

1. 给予一次性安家生活补贴人民币 15 万元，分 5 年支付，服务满 1 年支付人民币 10 万元，第二年支付人民币 2 万元，第三年至第五年每年支付人民币 1 万元。

2. 免费提供 1 套建筑面积 90 平方米以上住房，使用权 5 年。工作满 5 年且业绩突出，经考核且与医院再续签 5 年以上聘用合同的，给予购房补贴人民币 15 万元，凭购房发票可一次性补助。

3. 提供科研启动资金人民币 30 万元。

协助上述紧缺人才配偶及子女办理户口随迁、工作调转与入学等手续。

五、引进原则和程序

（一）引进原则

根据按需引进、急需优先，兼顾长远、方式多样，程序规范、合约管理的原则，按照医院高层次紧缺人才需求情况，制定年度引才计划和具体引进方案，引进医院急需的高层次紧缺人才。

（二）引进程序

1. 成立医院高层次紧缺人才引进工作领导小组（附后），加强对医院引进高层次紧缺人才工作的领导。

2. 医院人力资源部等部门负责对引进人才进行资格审查，资格审查合格后择优进入面试考核。

3. 采取专家评议、组织考察或面谈等方式进行面试考核，综合考量应聘人员学习背景、工作经历、技术水平、学术专长和工作实绩等情况，根据坚持标准、按需引进的要求，结合医院学科发展需要和人才梯队建设等实际情况，确定拟引进对象。

4. 经医院引进高层次紧缺人才工作领导小组初审、院长办公会审议、党委会研究决定，提出拟引进人选，报市卫健委、市人社局等相关主管部门审批备案。

5. 政审考察、体检。

6. 办理聘用手续。

六、管理与考核

（一）引进的高层次紧缺人才与医院签订至少五年聘用

合同，纳入事业编制管理。合同明确双方权责和违约责任，明确具体岗位、职责、目标任务、薪酬待遇和聘期考核等。

（二）引进的高层次紧缺人才须服从医院管理和工作安排，遵守医院各项规章制度，认真履行聘用合同所规定的工作职责。

（三）引进的高层次紧缺人才服务期内不得申请调离或辞职。脱产学习进修超过6个月的，学习进修时间不计入服务期。如引进人才在首个五年服务期内要求离职，或因考核不合格终止合同关系的，已享受的安家生活补贴、住房补贴须退回，科研资金按照相关财务管理规定处理。

（四）引进的高层次紧缺人才在正式聘用期间若出现情节较严重的违纪违规行为的，除追究其相关责任外，医院立即终止聘用合同，享受的生活补贴、住房补贴、科研资金按照第（三）条执行。

（五）双方发生争议时，按双方所签订的聘用合同和目标责任协议书进行处理。

七、附则

（一）本暂行办法由医院人力资源部负责解释，未尽事宜由人力资源部提交医院讨论决定。

（二）本规定自发布之日起执行，此前引进的人才不适用本办法。

附：池州市人民医院高层次紧缺人才引进管理工作领导小组(略)