

平湖市人民政府办公室文件

平政办发〔2020〕23号

平湖市人民政府办公室关于进一步加强 卫生人才队伍建设的若干意见

各镇人民政府、街道办事处，平湖经济技术开发区管委会、独山港经济开发区管委会，市政府各部门，市属各单位：

人才是卫生健康事业发展的战略资源，是深化医药卫生体制改革和高水平建设健康平湖的重要支撑。根据《嘉兴市人民政府办公室关于进一步加强卫生人才队伍建设的若干意见》（嘉政办发〔2018〕51号）《中共平湖市委办公室平湖市人民政府办公室关于印发平湖市深化人才创新创业、促进人才优先发展的若干意见的通知》（平委办发〔2019〕54号）等文件精神，经市政府同意，现就进一步加强我市卫生人才队伍建设提出如下意见。

一、加大招聘引进力度，优化人才配置

（一）加强高层次人才引进

1. 高端人才：对引进的《平湖市人才分层分类目录(试行)》中国家、省、嘉兴市级高端人才，分别给予不低于120万元、100万元、80万元的奖励金。在平湖市范围内首次购买住宅的，按实际购房款的50%给予购房补贴，其中国家级、省级、嘉兴市级高端人才最高分别享受120万元、100万元、80万元。其中，特别优秀的人才或属于我市紧缺型人才的，可以按“一事一议”的方式议定奖励金额和购房补贴金额。

2. 高职称人才：对引进的省级三甲医院正高级职称卫技人员，奖励80万元；在平湖市范围内首次购买住宅的，按实际购房款的50%给予购房补贴，最高享受60万元。对引进的省级三甲医院副高级职称、省级三乙医院和地市级三甲医院正高级职称卫技人员，奖励60万元；在平湖市范围内首次购买住宅的，按实际购房款的50%给予购房补贴，最高享受50万元。对引进的省级三乙医院和地市级三甲医院副高级职称，或其他三级医院正高级职称卫技人员，奖励40万元；在平湖市范围内首次购买住宅的，按实际购房款的50%给予购房补贴，最高享受40万元。对引进的其他三级医院副高级职称卫技人员，奖励20万元；在平湖市范围内首次购买住宅的，按实际购房款的50%给予购房补贴，最高享受35万元。上述高职称人才属于我市医学紧缺型人才的，奖励金增加10%。

对引进的我市紧缺岗位的二甲医院正高级、副高级职称卫技人员，分别奖励20万元、10万元；在平湖市范围内首次购买住

宅的，按实际购房款的 50%给予购房补贴，最高享受 35 万元。

3. 高学历人才：对引进的医学院校全日制博士奖励 80 万元，在平湖市范围内首次购买住宅的，按实际购房款的 50%给予购房补贴，最高享受 40 万元。“双一流”大学及学科的全日制硕士奖励 60 万元，在平湖市范围内首次购买住宅的，按实际购房款的 50%给予购房补贴，最高享受 30 万元。其他院校的全日制硕士奖励 35 万元；在平湖市范围内首次购买住宅的，按实际购房款的 50%给予购房补贴，最高享受 25 万元。高学历人才属于我市医学紧缺型人才的，奖励金增加 10%。

4. 对引进其他高端和紧缺型卫技人才、学科团队，建立“一事一议”制度，在充分评估和审核后，可单独确定个人收入和奖励政策。

5. 上述引进人才需在平湖公立医疗卫生单位全职工作，并签订不少于 5 年的服务合同。其中，高端人才奖励金在合同生效后支付 50%，其他人才奖励金在服务满一年且考核合格后支付 50%；服务满 3 年和满 5 年且考核合格的，分别支付 25%。购房补贴按相关规定支付，一人只享受一次。若有政策重叠的，按就高、不重复原则享受。

（二）加强柔性引才工作

强化“不求所有、但求所用”人才理念，深化“与沪杭同城”战略，进一步拓展合作办医，着力深化名专家工作室和专科联盟，探索建立医学中心等长效运作机制，不断扩大接轨沪杭的深度和广度。探索务实管用的柔性引才方式，倡导“双主任”制，探索

聘任业务或科教院长、科室主任、技术或管理顾问等合作方式，推进医院学科建设和管理能力提升。对柔性引进到我市各公立医疗卫生单位服务的专家学者，由医疗卫生单位和人才通过签订服务协议协商确定相应的劳务报酬，由市财政视单位实际承担费用按不超过 50% 给予补助。特殊情况由“一事一议”方式确定。

（三）加强医学类优秀毕业生招聘

1. 对“双一流”院校及专业全日制本科应届毕业生，给予 25 万元奖励金和 15 万元购房补助。

2. 对其他普通高校（独立院校除外）全日制本科应届毕业生，给予 10 万元购房补贴。其中，属于平湖市紧缺型专业或平湖籍第一批正式录取或到基层公立医疗卫生机构（当湖街道除外）工作的，另给予 5 万元奖励金。

3. 上述应届毕业生须为符合执业医师资格考试类别的医学类专业，需在平湖公立医疗卫生单位全职工作，并签订在取得执业医师资格证书和规培合格证后，不少于 5 年服务期的工作协议。其中，奖励金在取得执业医师资格证书和规培合格证后支付 50%；取得“两证”之后服务满 5 年且考核合格的，支付余下 50%。购房补贴按相关规定支付，一人只享受一次。若有政策重叠的，按就高、不重复原则享受。

（四）改进人才招聘和引进方式。

招聘单位及其主管部门应按照核准的招聘方案认真组织考试、考核、体检等工作。其中，招聘具有博士研究生学历或具有正高级专业技术职务任职资格的学科带头人或领军型人才，可根据教育背

景、专业素养、学术水平、科研成果等情况，经考核、体检程序择优聘用。招聘其他高层次、紧缺人才，可采取单独面试、单独专业技能测试或面试加专业技能测试等考试方式择优聘用。

二、推进学科团队建设，强化发展平台

（五）加强医学重点学科建设。鼓励市级公立医院积极引进国内外院士、医学院校博士生导师来平开设工作站。院士工作站首年给予 30 万元扶持经费，考核合格的，之后每年给予 15 万元。博导工作站首年给予 20 万元扶持经费，考核合格的，之后每年给予 10 万元。支持重点学科建设发展，大力推动医学龙头学科建设，充分发挥重点、优势学科的载体作用，搭建卫生人才开发与使用平台。对列入省级重点学科的安排扶持经费 50 万元，创建成功的奖励 30 万元；对列入省级重点扶植学科和省级龙头学科的安排扶持经费 30 万元，创建成功的奖励 25 万元；对列入嘉兴市级重点学科的安排扶持经费 20 万元，创建成功的奖励 20 万元；对列入嘉兴市级重点扶植学科的安排扶持经费 15 万元，创建成功的奖励 15 万元。

（六）积极鼓励科研创新。鼓励医务人员主持研究具有较高价值和良好效益的医学科研攻关项目。对获得国家、部（省）级科技立项的，分别给予 20 万元、10 万元奖励；对获得部（省）级及以上一、二、三等奖科技奖项的，分别给予不少于 30 万元、20 万元、15 万元奖励；对获得省医药卫生科技创新奖一、二、三等奖的，分别给予不少于 15 万元、10 万元、8 万元奖励；对获得嘉兴市级一、二、三等奖科技奖项的，分别给予不少于 10 万元、

8 万元、5 万元奖励。鼓励卫生和健康科技成果转移转化，支持承办高水平学术会议、专业论坛。

三、实施人才培养工程，提高人才素质

（七）加强学科带头人培养。对首次获得国家级、省级、嘉兴市级、平湖市级名医名家或相当于同一层次的，分别一次性奖励 15 万元、10 万元、4 万元、2 万元。对获得嘉兴市医学领军人才、学科带头人、学科带头人后备人才，在培养期内分别给予每人每月 5000 元、3000 元、1500 元的工资外津贴；对入选嘉兴市杰出人才培养工程重点培养人员、第一层次培养人员、第二层次培养人员在培养期内分别给予每人每月 1000 元、800 元、500 元的工资外津贴；对平湖市专业技术带头人在培养期内每月享受工资外津贴 500 元；对获得平湖市卫生健康系统学科带头人、学科骨干、医坛新秀的，在培养期内分别给予每人每月 500 元、400 元、300 元的工资外津贴。以上工资外津贴标准在同一培养期按就高标准执行，不重复享受。

（八）加强青年及基层卫生人才培养。组织选派一批管理骨干和青年专业技术人才，赴上海、杭州等知名医疗机构培训、进修、挂职。提高外出学习人员的待遇，鼓励学习培训进修，培训进修期间按不低于原有水平发放绩效工资。鼓励青年人才攻读硕士、博士学位，学习期间给予相应待遇保障。充分发挥传帮带作用，深入实施“导师制”，组织领军人才、学科带头人和优秀青年人才结对帮教，完善帮带绩效考核机制，考核合格的帮带期内给予导师每月 600 元工资外津贴，考核优秀者再给予导师每月 400

元的帮带奖励。积极培养一支以全科医生为重点的数量适宜、质量较高、结构合理、适应基本医疗卫生服务需求的基层卫生人才队伍。落实基层卫技人员补贴政策，对下派到社区卫生服务站的工作人员，服务期内给予每人每月 500 元补贴。

四、健全统筹协调机制，强化服务保障

(九) 加强组织领导。建立平湖市卫生人才工作协商机制，由市政府分管副市长召集，市委组织部（市委人才办）、市委编办、市卫生健康局、市人力社保局、市财政局等部门负责人组成，定期研究、协商解决卫生人才队伍建设相关问题。把卫生人才队伍建设情况纳入对医疗卫生单位领导班子年度考核的重要内容，积极创造有利于人才发展的环境。

(十) 加大工作投入。切实加大人才培养、引进的资金投入，全力保障人才队伍建设的资金筹措机制，充分落实符合本政策的各类补助。奖励金、购房补助、住房补贴和工资外津贴等不纳入绩效工资总额。市级公立医院要大力健全人才招聘、培养和储备机制，建立专业人才梯队。对市级公立医院因迁(扩)建需提前储备专业人才的费用，纳入公立医院改革补助项目中综合考虑。加大对卫生人才建设的支持力度，建立动态调整增加机制。加强资金的监督管理，确保统筹安排，提高使用效益。

(十一) 健全服务工作机制。对我市医疗卫生单位引进的人才，要经常了解其思想、工作、学习和生活情况，主动帮助解决实际困难，特别是其配偶、子女的工作、入学问题。要将市医疗卫生人才公寓纳入市人才公寓总体布局，实行单独建造、单独管理，重点解

决新引进的高端和紧缺型卫技人才的日常居住问题，以及柔性引进人才的短期居住问题。经常听取联系对象的意见建议，对反映的带有普遍性的热点、难点问题，及时研究处理。通过广泛联系和影响带动，团结和凝聚各类优秀人才，促进全市卫生事业长远发展。

（十二）强化人才考核评价。完善人才管理考核评价制度，建立以学术技术水平、实际工作能力、学术地位、医教研工作业绩为主要内容的考核评价体系。人才资助培养期内实行目标管理，强化督导考核，考核结果作为人才培养计划调整、津贴发放的重要依据。

本意见适用范围为平湖市公立医疗卫生单位（不含嘉兴港区），本意见与我市现有政策有重复、交叉的，按照“从优、从高、不重复”原则执行。原有规定与本意见不一致的，以本意见为准。本意见自2020年7月1日起施行。

平湖市人民政府办公室

2020年5月9日

（此件公开发布）

抄送：市委各部门，市人大、政协办，市纪委，市人武部，市法院、
检察院，各群团组织。

平湖市人民政府办公室

2020年5月9日印发
