

中共南陵县委办公室

办〔2021〕56号

中共南陵县委办公室 南陵县人民政府办公室 关于印发《南陵县“春谷杏林”卫生人才 引育实施办法（试行）》的通知

大浦试验区、经济开发区工委、管委，各镇党委、人民政府，县直及驻陵各单位：

《南陵县“春谷杏林”卫生人才引育实施办法（试行）》已经县委、县政府同意，现印发给你们，请结合实际认真贯彻落实。



2021年12月31日

南陵县“春谷杏林”卫生人才引育实施办法 (试行)

第一章 总 则

第一条 为贯彻落实人才优先发展战略，大力引进和培养卫生高层次人才，根据市委办、市政府办《关于印发芜湖市卫生高层次人才引育实施办法的通知》（芜市办〔2020〕30号）精神和《中共南陵县委 南陵县人民政府关于实施“筑梦春谷”人才发展计划的意见（试行）》，结合本县卫生工作实际，制定本办法。

第二条 本办法适用于南陵县卫生人才引育工作。

第三条 卫生人才引育分为全职人才引进、退休专家全职引进、柔性人才引进、市级分层培养、县级人才激励五类，在5年内本县各医疗卫生单位引进200名全职卫生人才；引进县外二甲以上医院退休，具有副高及以上职称，在专业领域有一定影响力的专家20名；柔性引进20名高层次人才；培养10名市级卫生优秀人才，激励45名“学科带头人”“春谷名医”“优秀青年医师”县级卫生优秀人才，为推进“健康南陵”建设提供人才支撑。

第四条 南陵县人才工作领导小组办公室负责总体指导与综合协调，县卫生健康委负责卫生人才引育的总体规划、政策制定和指导协调，各医疗卫生单位负责卫生人才引育的具体组织实施。

第二章 全职人才引进

第五条 本办法中全职人才引进的卫生人才是指县公立医院和基层医疗机构（社区卫生服务中心、各镇卫生院）从南陵县外引进，符合本县卫生学科建设需要，具有较高专业技术能力和学术能力，与公立医院和基层医疗机构（社区卫生服务中心、各镇卫生院）签订一定期限的聘用合同、劳动合同的专业技术人才。重点引进具有较大发展潜力、较强临床和科研能力的专业技术人才。县内医疗卫生单位在职人员（除基层医疗机构订单定向培养大学生合约期满与我县公立医院和基层医疗机构续签合约外）和县内医疗卫生单位辞职或解聘人员不纳入引进范围。

第六条 应当符合以下条件：

（一）年龄原则上不超过 55 周岁（引进 A 层次不受年龄限制）。

（二）热爱祖国，拥护中国共产党，遵纪守法，无违法违纪记录，学风正派，有良好的职业道德，没有医德医风方面的不良记录，5 年内未因违反医疗卫生相关法律法规受到过党纪政务处罚；在学术领域无抄袭、弄虚作假等行为；无年度考核不合格、基本合格。

（三）身体健康，能全面履行岗位职责。

全职高层次引进人才根据不同层级分为 A、B、C、D、E、F、G 七类（详见附件 1）。

第七条 编制部门保障事业单位卫生人才全职引进的用编需

求。

第八条 经人社部门批准，为引进 E 类以上人才设立特聘岗位，不受岗位总量、最高等级和结构比例限制，实行“专岗专用、人退岗收”，对于公立医院和基层医疗机构（社区卫生服务中心、各镇卫生院）引进高层次人才，经批准可采用“一人一议”的协议薪酬工资，具体额度由所引进的公立医院和基层医疗机构（社区卫生服务中心、各镇卫生院）自主确定，并报县人社、财政部门备案，其工资计入单位工资总额，但不作为单位工资总额基数。

第九条 由公立医院和基层医疗机构（社区卫生服务中心、各镇卫生院）组织实施，引进过程中应注重考察其医德医风、临床专业技术水平、科研教学能力、学科影响力等内容。经考察拟引进的，双方签订不少于 5 年的聘用合同或劳动合同，形成综合材料报县卫健委研究同意后，按程序进行审批核准，办理录用、用编、调动等手续。

第十条 全职高层次引进人才可同时享受以下财政扶持和待遇：

（一）项目扶持

卫生全职引进人才扶持项目管理期为 5 年，对引进的 A、B、C、D 四类卫生高层次人才分别给予 200 万元、100 万元、50 万元、20 万元扶持经费。其中，60%用于项目补助，按首期申报立项、中期评估、期满验收 5:3:2 比例拨付；40%用于个人生活补贴，分 5 年等额拨付。项目补助重点用于学科建设、科研团队发

展、人才带教培养、学术论著撰写发表等，且不得与已获得各级各类经费的项目重复，禁止同一项目多头申报。

（二）生活补贴

对全职高层次人才引进的A、B、C、D、E、F、G七类卫生高层次人才，按照每人每月4000元、3000元、2000元、1000元、800元、700元、600元，补贴最长期限3年。不享受购房补贴政策的，2倍兑现。

（三）购房补贴

对全职高层次人才引进的A、B、C、D、E、F、G七类卫生高层次人才本人或以配偶名义在我市或我县首次购买自住商品房的，可申请享受购房补贴（只能享受一次），补贴标准为：

1. A类卫生高层次人才购房补贴为其总房价的90%，最高每人补贴120万元；

2. B类卫生高层次人才购房补贴为其总房价的80%，最高每人补贴80万元；

3. C类卫生高层次人才购房补贴为其总房价的60%，最高每人补贴40万元；

4. D类卫生高层次人才购房补贴为其总房价的40%，最高补贴20万元；

5. E类卫生高层次人才购房补贴为其总房价的20%，最高补贴12万元；

6. F类卫生高层次人才购房补贴为其总房价的15%，最高

补贴 8 万元；

7. G 类卫生高层次人才购房补贴为其总房价的 15%，最高补贴 5 万元。

商品房在补贴兑付完成前不得交易。以上购房补贴自认定并完成购房手续后即可申请，分 5 年等额拨付。其中以家庭为单位夫妻双方均符合上述条件的购房补贴的，按照“孰高+50%孰低”原则兑现。最高不超过购房总价。受购房补贴后离开引进医院的，自离开当年停止发放。

（四）租房补贴

卫生高层次全职引进人才在市内没有购房前，自行租房的按 800 元/月予以补助，最长补助期限为三年。其中以家庭为单位夫妻双方均符合上述条件的，租房补贴按照“孰高+50%孰低”原则兑现。

（五）安家政策

卫生高层次全职引进人才随迁配偶，优先推荐就业岗位，其配偶属公务员或事业编制的，对口安排工作；其他身份人员用人单位可以根据工作需要经用人单位考核合格后进行聘用。子女入托及义务教育阶段入学，尊重其意愿由县教育局协调安排到相关公办学校就读。

（六）基层医疗机构订单定向培养毕业生服务期满后，如继续与我县公立医院和基层医疗机构续签 5 年以上服务协议者，按个人资质对照享受全职人才引进政策。

(七) 特殊人才可“一事一议”。

第三章 退休专家全职引进

第十一条 退休专家全职引进是指县公立医院引进县外符合本县卫生学科建设需要，具有较高专业技术能力和学术能力，与公立医院签订一定期限劳务服务合同的退休专家。

第十二条 应当符合以下条件：

(一) 年龄原则上不超过 70 周岁。

(二) 热爱祖国，拥护中国共产党，遵纪守法，学风正派，有良好的职业道德，没有医德医风方面的不良记录，5 年内未因违反医疗卫生相关法律法规受到过党纪政务处罚；在学术领域无抄袭、弄虚作假等行为。

(三) 身体健康，能全面履行岗位职责。

(四) 具有二甲以上医院 10 年以上工作经验副高以上职称，在专业领域有一定影响力的身体健康退休职工不做年龄限制。

第十三条 对于退休专家全职引进，经批准可采用“一人一议”的协议薪酬工资，具体额度由所引进的医院自主确定，报县卫健委、人社、财政部门备案。退休专家全职引进协议底薪由县人才专项资金与用人单位按 5:5 比例分担。

第四章 柔性人才引进

第十四条 柔性引进是指县级公立医院不改变引进人才与原单位人事关系，以契约管理为基础，采用专家坐诊、开展手术、

兼任职务、科研合作、培训咨询等形式进行人才引进的方式。柔性引进的人才应当具备以下条件之一：

（一）三甲医院或省级以上公共卫生单位工作的副高及以上职称或博士学位、学位的医疗卫生人才。

（二）在国内外知名高校、科研院所任教授（国外可放宽到副教授级）职务。

（三）三甲医院五年以上工作经历，具有副高职称和博士学位或具有正高职称和硕士学位的医疗卫生人才。

南陵县县级公立医院应当与柔性引进人才签订以开展医疗卫生服务、提升人才与学科建设为主的，目标任务可量化、易考核的服务合同，引进人才每年在县级公立医院工作时间不少于10个工作日。县财政按县级公立医院根据协议实际支付劳动报酬的50%对各医疗卫生单位予以补助，单个人才财政每年补助不超过20万元，同一单位每年资助总额不超过500万元。

第五章 市级分层培养

第十五条 根据《芜湖市卫生高层次人才分层培养计划实施方案》，积极申报市级名医、卫生优秀人才、卫生骨干人才三个层次培育计划，其中新引进的卫生人才全职到岗满5年后申报。市级各层次人才培养计划不得同时申报。

第十六条 应当具备相应的基本资格和条件（详见附件2）。

第十七条 根据《芜湖市卫生高层次人才分层培养计划实施方案》，对列入市级名医、卫生优秀人才、卫生骨干人才相应层

次培养的人才，在 5 年培养周期内，可分别享受每人 50 万元、20 万元、10 万元扶持经费，其中 60%用于项目补助，40%用于个人生活补贴，分 5 年等额拨付。

分层培养的卫生人才在 5 年培养期结束后，符合条件的可申报滚动培养，同一对象入选更高层次培养对象的，扶持经费按照就高不重复的原则执行。卫生高层次人才离职后，相应的扶持经费停止发放。

第十八条 市级卫生人才分层培养和项目申报按属地原则，采取个人申报与组织推荐相结合的方式，应当经过单位推荐、资格审查、遴选上报、专家评审、集体研究、社会公示等程序。

第十九条 扶持经费中的项目补助重点用于人才进修培养、学科建设、科研团队发展、学术论著撰写等。按首期申报立项、中期评估、期满验收 5:3:2 比例拨付。补助资金由市与县按 2: 8 比例分担，市级资金由市人才专项资金全额承担，县级资金由县人才专项资金全额承担。

第二十条 各医疗卫生单位可以组织选派管理骨干和青年专业技术人才，赴境外和北京、长三角等地知名医疗机构培训、进修，培训进修期间按不低于本单位专业技术人员平均水平发放绩效工资。

第六章 县级人才激励

第二十一条 坚持坚持公平、公正、公开、择优，德才兼备、注重实绩、群众公认原则，分 3 届共评选 9 名“学科带头人”，18

名“春谷名医”，18名“优秀青年医师”，共45名县级卫健优秀人才。每人每届只能申报一项，不可连任。县级卫健优秀人才和市级分层培养计划可同时申报，已评选到县级卫健优秀人才优先推荐市级分层培育计划。

第二十二条 第二、三届“学科带头人”“春谷名医”“优秀青年医师”应当具备相应的基本资格和条件，县卫健委根据《南陵县卫健系统优秀人才激励实施方案（试行）》及第一届评选效果进一步完善评价指标（详见附件3）。

第二十三条 县级卫健优秀人才激励评选申报，采取个人申报与组织推荐相结合的方式，应当经过单位推荐、资格审查、遴选上报、专家评审、集体研究、社会公示、县人才领导小组审定等程序。

第二十四条 根据《南陵县卫健系统优秀人才激励实施方案（试行）》，对当选人员由县人才工作领导小组授予“学科带头人”“春谷名医”“优秀青年医师”荣誉称号，并颁发证书。从县人才专项资金中列支全县卫健系统优秀人才工程资金，按照人才项目资助有关规定，分别给予每名“学科带头人”“春谷名医”“优秀青年医师”8万元、6万元、6万元的项目经费，主要用于个人进修培养、学术研究、科研项目、开展专项技术实践等方面支出，其中，经费的20%可直接用于奖励个人，分两年发放。县卫健委与享受项目支持单位就约定任务、双方权利义务、违约责任等签订责任书，签约期间根据实际需要确定，一般不超过4年。

第二十五条 将县级卫健优秀人才培养纳入全县卫健人才培训规划，支持其到全国重点医学院校或知名医院、卫生健康领域有影响力的机构进修深造，给予参加境内外培训、学术交流等方面的支持，促进其快速成长。引导有能力的人才开展医学科研攻关、承担重大医学课题研究等。

第二十六条 各入选人才单位作为资金管理责任主体，对专项资金实行专账管理，专款专用，严禁挪作它用。对单位违反本规定使用人才发展专项资金的，收回或终止资助，并追究有关单位和人员的责任。

第七章 考核管理

第二十七条 用人单位是人才引进、培养和使用的主体，负责做好日常管理与服务工作，搭建发展平台，落实配套政策，对本办法规定的各类卫生人才实行目标管理。人才应当按照双方约定，履行义务，最大限度发挥示范作用。

第二十八条 用人单位负责对引育人才工作情况、项目进展进行年度综合考核，县卫健委应当督促和指导用人单位细化工作目标、强化工作考核，并对在岗情况进行核查，对项目实施情况开展中期评估和期满验收考核，考核结果与扶持经费拨付挂钩。考核不合格的，由用人单位提出整改方案，整改期间暂停发放各项扶持经费。整改后经核查仍不合格的，终止其各项扶持经费的发放。

第二十九条 各用人单位在聘用合同、劳动合同、服务合同、

劳务合同中约定，聘用或服务期内有下列情形之一的，用人单位终止其各项扶持经费的发放，并依法依规追究相关责任。

- (一) 中期评估考核或期满验收考核不合格的；
- (二) 未能正常履行工作职责的、完成既定工作目标与任务的；
- (三) 违反职业道德，弄虚作假的；
- (四) 因违法、违纪造成恶劣影响的；
- (五) 当年年度考核不合格或连续2年基本合格的。

对弄虚作假、骗取、套取补贴资金的单位和个人，一经发现将追回补贴资金，取消相关待遇和终止发放各项扶持经费，并视情节追究相关单位和人员的责任。

第三十条 各用人单位应当建立健全监管制度，严格执行相关资金管理规定，专款专用，提高资金使用效益。

第八章 附 则

第三十一条 本办法所涉及的补助资金由县人才专项经费予以安排。对同一事项的人才配套补助资金按择高、择优、不重复享受原则执行。

第三十二条 本办法中全职引进的 A、B、C、D、E、F、G 七类卫生高层次人才与《芜湖市人才分类目录》中人才类别不一致的，以本办法为准。

第三十三条 本办法中县级人才激励评选条件与《南陵县卫生健康系统优秀人才激励实施方案（试行）》中条件不一致的，以本

办法为准。本办法未涉及的选拔范围、选拔数量、选拔程序、扶持措施以《南陵县卫健系统优秀人才激励实施方案（试行）》为准。

第三十四条 本办法由县卫健委负责解释，有效期5年。本办法自印发之日起执行，与其他政策有重复、交叉的，按照“从优、从高、不重复”原则执行。

- 附件：1.卫生高层次人才引进目录
- 2.市级分层培养各层次申报对象的基本资格和条件
 - 3.县级人才激励申报对象的基本资格和条件

附件 1

卫生高层次人才引进目录

卫生高层次人才分为 A、B、C、D、E、F、G 七类，需符合以下条件之一：

A 类：

1. 作为主要研究人员获得国家级科研成果奖励（前 5 位），或省部级科学技术一等奖（前 3 位），或省部级科学技术二等奖（前 2 位）；获得国家级医疗卫生专业荣誉称号或奖项；

2. 省级及以上重点学（专）科（含扶持学（专）科、培育学（专）科、中医专病）带头人，省级及以上医学或公共卫生领域重点人才；担任（含曾经担任）省级及以上医学会、中医学会、中西医结合学会、预防医学会等专业委员会副主委以上职务；省属及以上三级医院或公共卫生单位工作的具有正高级专业技术资格的人才；

其他相当层次人才。

B 类：

1. 作为主要研究人员获得省部级科研成果奖励（前 5 位），或地市级科学技术二等奖（前 3 位），或地市级科研项目主要负责人（前 2 位）；获得省级医疗卫生专业荣誉称号或奖项；

2. 地市级重点学（专）科（含扶持学（专）科、培育学（专）科、中医专病）带头人，地市级医学或公共卫生领域重点人才；担任地市级医学会、中医学会、中西医结合学会、预防医学会等专业委员会副主委以上职务；市属三级医院或公共卫生单位工作

的具有正高级专业技术资格的人才，省属及以上三级医院或公共卫生单位工作的具有副高级专业技术资格的人才；

其他相当层次人才。

C 类：

1. 参与地市级科研课题 1 项以上（前 3 位），或获得地市级科学技术三等奖以上（前 3 位），或地市级医学新技术引进奖二等奖以上（前 3 位）；获得地市级医疗卫生专业荣誉称号；

2. 在市属三级医院或公共卫生单位工作的具有副高级专业技术资格的人才；或具有博士研究生学历学位的人才；二级医院或县级公共卫生单位的正高级职称的人才；

其他相当层次人才。

D 类：

二级医院或县级公共卫生单位的副高级职称的人才或具有硕士研究生学历、学位人才。

E 类：

有硕士研究生学历（无学位证书），且具有执业医师资格的人才。或具有全日制本科学历学位，且已取得规培合格证，并具有执业医师资格的人才。

F 类：具有全日制本科学历学位，且具有执业医师资格人才。

G 类：具有医学类（具有报考执业医师考试资格的专业）全日制本科学历学位，高校应届毕业生。或具有本科学历和中级职称，并在二级以上医院临床工作满 5 年，且具有执业医师资格的人才。或其他相当层次人才。

市级分层培养各层次申报对象的基本资格和条件

一、市级名医

申报市级名医培养计划的一般应具有正高级职称、一般不超过 55 周岁（特别突出的年龄可放宽到 57 周岁），从事临床、医技、护理、公卫、科研工作。掌握本学科领域的研究进展和前沿动态，具有带领本学科在前沿领域赶超先进水平的能力，并在临床实践和基础与卫生应用研究中取得创造性成果，学术技术成就突出，且取得过以下业绩之一：

1. 作为主要研究人员获得国家级科研成果奖励（前 5 位），或省部级科学技术一等奖（前 3 位），或省部级科学技术二等奖（前 2 位）。

2. 省级重点学（专）科（含扶持学（专）科、培育学（专）科、中医专病）带头人，对某一疾病的防治研究有重大发现，开创了独特的治疗模式，具有良好的临床疗效，取得了显著效益；或在省内公共卫生领域担任领军人物，在较大范围有效地防治、控制和消除疾病，解决卫生技术重大难题，得到国内外同行公认。

3. 担任省级以上医学会、中医学会、中西医结合学会、护理学会、预防医学会等学会及医学会专业委员会副主委以上职务（含候任）。

二、卫生优秀人才

申报卫生优秀人才培养计划的应当具有副高级以上专业技术职务或中级专业技术职务且具有博士学位，年龄一般不超过50周岁，从事临床、医技、护理、公卫、科研工作。在全市卫生健康系统中工作实绩突出，研究成果显著，学术造诣、专业技术水平在行业内较高知名度和影响力，且取得过以下业绩之一：

1. 作为主要研究人员获得省级科研成果奖励（前5位），或地市级科学技术一等奖（前3位），或地市级科学技术二等奖（前2位）。

2. 引进先进医疗技术填补市内专业领域空白的；主持过危急重症抢救或者解决过疑难病例或者解决过较大技术难题的；具有勇于创新的科学精神和较高的科研水平，近5年至少在国家核心期刊上发表论文或者获地市级以上科技成果奖或者立项并主持地市级卫健委以上科研课题的，有较强的业务能力。

3. 担任市级以上医学会、中医学会、中西医结合学会、护理学会、预防医学会等学会及医学会专业委员会副主委以上职务（含候任）；担任省级以上医学会、中医学会、中西医结合学会、护理学会、预防医学会等学会及医学会专业委员会常委以上职务（含候任）。

三、卫生骨干人才

申报卫生骨干人才培养计划的应具有硕士研究生以上学历学位、中级以上职称、一般不超过40周岁。有独立解决本专业

问题的经验及从事一定水平科学研究的能力，且取得过以下业绩之一：

1. 参与地市级科研课题 1 项以上（前 3 位），或获得地市级科学技术三等奖以上（前 3 位）。

2. 主持或参与过危急重症抢救；参与解决过疑难病例诊治；具有一定的科研水平，近五年作为第一作者在国内核心期刊（含一类国家级中医杂志）或国外有影响的专业期刊上正式发表的论文。

3. 担任地市级医学会、中医学会、中西医结合学会、护理学会、预防医学会等专业委员会委员。

县级人才激励申报对象的基本资格和条件

一、学科带头人

必须拥护中国共产党，热爱祖国，遵纪守法，具有良好的职业道德和敬业精神，模范履行岗位职责，较好地发挥学术和技术领军示范作用；具有高级职称，并在相应等级的专业技术岗位工作。同时符合下列条件之一：

1.获得市级及以上卫生主管部门授予学术和技术带头人称号。

2.获得市级及以上卫生主管部门授予的名医称号，并主持市级科研课题或获得市级以上科研成果。

3.作为科室学术带头人及科室业务技术指导，科室被市级以上卫生主管部门确定为市级及以上重点专科专病项目。

二、春谷名医

坚持党的基本路线，拥护党的方针政策，遵纪守法，敬业爱岗，医德医风高尚，医术精湛，业绩突出，病人满意度高，具有高度的社会责任感和协作奉献精神，同时符合以下基本条件：

在职或近 2 年退休返聘的临床医师，具有临床、中医或口腔类别执业医师资格证书和注册证书，从事临床一线工作 20 年以上，具有高级以上职称或受聘中级职称 15 年以上（县级医疗机构原则上要求高级以上职称）。

医术精良并在当地有较高知名度和影响力。临床经验较丰富，医术高超。近 3 年内门诊诊疗人次、负责主治的住院病人数、负责的疑难杂症人数、负责收治危重症病例数、负责主刀的手术例数、主刀的三四类手术例数等相关工作量要居本科室同类业务人员的前三位，近 3 年诊治病例治愈率较高、并发症发生率低，医疗费用控制情况好。

医德高尚。尊重患者，关爱生命，品德高尚，乐于奉献。坚持合理诊疗，服务态度好，廉洁行医，拒收红包与回扣，病人满意度在 80%以上，在群众中享有较高的声誉。

且符合下列条件之一：

1.引进先进医疗技术填补县内专业领域空白并有本科以上学历，拥有副高职称或在国家核心期刊发表论文。

2.近 3 年内门诊诊疗人次、负责主治的住院病人数或手术例数等相关工作量要居全县同类业务人员的首位。医疗费用控制情况好，病人满意度高。

3.近 3 年内负责的疑难杂症人数、负责收治危重症病例数、负责主刀的手术例数、主刀的三四类手术例数等相关技术水平工作量要居全县同类业务人员的首位，且诊治病例治愈率较高、并发症发生率低。

4.获得市级及以上科研成果奖。

三、优秀青年医师

必须符合以下基本条件：

拥护中国共产党领导，遵纪守法，具有良好的政治素质，治

学态度严谨，医德医风高尚，具有强烈的事业心、责任心和奉献科学的精神。

对本专业基础知识及实践技能有较厚的基础，有发展潜能，具有较好地了解、学习所在学科发展动态和新技术的能力。

在职临床医师，具有临床、中医或口腔类别执业医师资格证书和注册证书（县级医疗机构应具有中级以上职称），从事临床一线工作，年龄在 40 周岁以下。近 3 年内门诊诊疗人次、负责主治的住院病人数或手术例数等相关工作量要居本单位同类业务人员的前三位。

且符合下列条件之一：

1.取得硕士及以上学位。

2.在本专业引进市级以上新技术项目，并在国家核心期刊发表论文。

3.近 3 年内门诊诊疗人次、负责主治的住院病人数、负责的手术例数等相关工作量要居全县同类业务人员的首位，医疗费用控制情况好，病人满意度高。

4.近 3 年内负责的疑难杂症人数、负责收治危重症病例数、负责主刀的手术例数、主刀的三四类手术例数等相关技术水平工作量要居全县同类业务人员的首位，且诊治病例治愈率较高、并发症发生率低。

5.获得县级以上科研成果奖。

6.获卫生主管部门组织的临床技能大赛省级三等奖或市级一等奖。

