广西壮族自治区柳州市

柳江区人民政府文件

江政规〔2022〕1号

江政办发〔2019〕26号

柳州市柳江区人民政府关于印发《加快

柳江区医疗卫生人才发展实施

方案（试行）》的通知

（空一行）

各镇人民政府（管委会），区直各办、局，各有关单位：

现将《加快柳江区医疗卫生人才发展实施方案（试行）》印发给你们，请认真组织实施。

 柳州市柳江区人民政府

 2022年1月27日

加快柳江区医疗卫生人才发展

实施方案（试行）

为切实加强全区医疗卫生人才队伍建设、大力实施“科教兴医、人才强医”战略，高标准打造一流的医疗质量，优化医疗卫生人力资源配置，加大医疗卫生人才引进培养力度，进一步提高医疗卫生人才专业技术水平，不断深化医药卫生体制综合改革，规范卫健系统人才合理流动，切实解决医疗卫生队伍人才短缺、结构不合理、引进人才及留住人才难等问题，提升我区医疗卫生学科建设水平、人才培养和科技创新能力，依据柳州市《关于深化人才发展体制机制改革加快推进优先发展的实施意见》（柳发〔2017〕12号）及《柳江区关于加快新时代人才集聚的若干措施的通知》（柳江发〔2020〕3号）文件精神，结合柳江实际，特制定本方案。

一、总体目标

实施更加积极、开放、有效的人才政策，引进培养一大批优秀人才充实到医疗卫生系统，实现人才“引得进、用得好、留得住”；建立和完善符合我区基层医疗卫生机构人才发展内在规律、充满生机与活力的人才工作机制，努力造就一支品德高尚、技术精湛、服务优良的县乡医疗卫生人才队伍；进一步优化城乡医疗资源布局，提升基层医疗卫生服务能力，解决偏远乡村群众看病难、看病远、看病贵的问题。

二、基本原则

（一）政府推动，科学规划。以政府为主导，加强对县乡医疗卫生人才工作的总体谋划和宏观指导，正确、妥善处理医疗卫生人才规划与经济和社会发展总体规划的衔接，将医疗卫生健康工作与其他相关部门规划相衔接，增强规划体系的有效性和可操作性。

（二）分类指导，分层推进。通过分类指导、分层推进，突出基层医疗卫生健康体系建设的特点、重点，明确工作方向，找准各层面的定位，使得目标明确，确保有效实施。

（三）城乡统筹，协调发展。继续深化医药卫生体制改革，统筹城乡一体化协调发展道路，均衡布局优质医疗资源，切实加强基层医疗卫生服务体系建设。

三、激励机制

（一）予以激励资金保障。依托医联体、医共体改革，依据上级给予的政策，把卫生专业技术人才的引进和培养作为推动全区医疗卫生行业高质量发展的重要举措来抓。对引进和培养医疗卫生人才给予适当的奖励，奖励资金从柳江区人才工作经费列支。

（二）鼓励单位积极引进人才。鼓励我区医疗卫生事业单位积极引进在临床医学、公共卫生和预防医学、中医学、科研一线工作，具有较扎实的理论基础、较强的实际操作能力和解决本专业疑难复杂问题的经验，在本专业的基础与应用研究和临床实践中有显著成果等类人才，参照《柳州市关于加快新时代人才集聚的若干措施的通知》（柳发〔2018〕17号）中人才分类标，将医疗卫生人才分为5类。

D类：具有正高级专业技术职称，连续在二级（含）以上医院从事临床工作10年及以上或从事公共卫生本专业工作10年及以上的；在本专科和学术领域范围有所建树，能作为学科带头人，带领我区相关医院科室能力提升，3年内达到自治区级重点专科水平，年龄在50周岁及以下的，特需岗位年龄适当放宽；或具有全日制博士学位，从事本专业工作5年及以上的且符合人才岗位需求的。

E类：具有副高级专业技术职称，连续在二级（含）以上医院从事临床工作5年及以上或从事公共卫生本专业工作5年及以上的；有较强的临床实践动手能力，指导本专科的创新和发展，在本专科和学术领域范围有所建树，年龄在50周岁及以下的；或具有全日制博士学位，从事本专业工作2年及以上的。

F类：属于紧缺学科人才，或能独立开展填补我区新技术空白的具有主治医师职称，连续在二级（含）以上医院，从事本专业工作5年及以上，年龄在45周岁及以下的；或具有全日制硕士学位，从事本专业工作3年及以上的。

G类：国家“双一流”高校的医学专业本科毕业生；具有主治医师职称，连续在二级（含）以上医院，从事本专业工作5年及以上，年龄在40周岁及以下的。

H类：全日制普通高校且为我区紧缺的医学专业（临床医学、麻醉学、医学影像学、预防医学、中医学）本科毕业生（具有学士学位）及面向区内外高等普通医学院校公开招聘全日制本科（具有学士学位）及以上毕业生（含定向委培生）；具有执业医师资格，年龄在35周岁及以下的。

（三）加大人才政策奖补力度

**1. 给予生活补贴。**在《柳江区关于加快人才发展的若干措施》（柳江发〔2020〕3号）各类人才补贴标准基础上，对新引进的同类人才按照1：1.5系数给予生活补贴：

D类人才1500元/月，E类人才900 元/月，连续发放5年；F类人才600元/月，G类人才300元/月连续发放3年；H类人才300连续1年发放。

**2. 实行购（租）房优先申报。**依据《柳州市关于加快新时代人才聚集的若干措施》（柳发〔2018〕17号）文件精神，优先申报购（租）房补贴。

**3. 给予在职学历深造支持。**鼓励和支持医疗卫生事业单位在职中青年优秀人才自费攻读硕士、博士学位，对新获得相应学位并在柳江医疗卫生事业单位继续工作满三年以上的，给予硕士2万元，博士3万元的一次性奖励。

四、政策保障

（一）简化公开招聘程序并放宽开考比例限制。通过基层医疗卫生机构自主招聘模式，继续为乡镇卫生院公开招聘专业技术人员。对报考县（市、区）政府所在地之外的乡镇卫生院招聘岗位的人员，具有医学及医学相关专业全日制本科及以上学历毕业生；或通过国家执业医师资格考试取得执业助理医师（含乡镇执业助理医师）资格人员；或通过国家护士执业资格考试取得护士执业资格人员；或通过国家卫生、会计专业技术资格考试，取得初级职称及以上的人员。由区卫生健康局审核同意并经区人力资源和社会保障部门核准后，可不参加笔试直接进入面试，且不受招聘岗位人数与报考人数1:3比例的限制。

对于通过国家执业医师资格考试并取得执业医师资格的人员，经区卫健、人力资源社会保障部门审核同意，可不受招聘岗位人数与报考人数1:3比例的限制，由用人单位、区卫健、人力资源社会保障部门以直接考核的方式进行招聘，择优聘用，结果公开。

由区人民政府统一组织有关部门或基层医疗卫生机构，赴各地参加医学院校举办的毕业生双向选择会时，对当场面试并确定签约到县（市、区）政府所在地之外的乡镇卫生院工作的择业期内的全日制本科及以上学历的医学专业大学生，可以通过直接考核方式进行招聘，结果公开。

（二）切实用好用活岗位设置政策。根据《广西壮族自治区事业单位特设岗位管理办法（试行）》（桂人社〔2018〕20号）、《关于贯彻执行〈广西壮族自治区事业单位特设管理办法（试行）〉的通知》（柳人社发〔2018〕152号）文件精神，用好现行政策促进医疗卫生人才发展，当出现岗位不够使用时，所在单位根据特设岗位的比例和条件，拟定符合人员名单向主管局申请使用特设岗位，经主管局审核通过聘用，报区人力资源社会保障局备案。

（三）实施人才小高地项目推动行业队伍建设。根据《柳州市柳江区人民政府关于印发〈柳州市柳江区人才小高地建设实施办法〉的通知》（江政规〔2020〕8号）文件精神，支持医疗卫生系统申报建设市、区级人才小高地，通过建立人才小高地，实现医疗卫生系统引才、育才能力整体提高。

（四）积极落实特殊人才绩效工资激励政策。对部分符合条件引进国家、自治区和柳州市及我区认定的高层次人才和特殊专家，单位可申请实施特殊人才绩效总量待遇政策，不列入、不占用单位绩效工资指标，可在公立医院绩效工资总量控高线外再另行增核。具体由区卫健部门审核后，报区人力资源和社会保障局、区财政局核定。

（五）鼓励卫生医疗机构自主引进人才（编内和编外两种情形）。对乡镇引进卫生系列中级职称以上、三家公立医院引进卫生系列副高级职称以上的，单位对引进人才的资格条件、一次性引进人才成本（费用、给原单位补偿）、一次性奖励人才（个人）、（编外的涉及到月工资支出）、支付渠道、支付方式由区卫生健康局在每年11月底组织相关部门、专家进行评估，形成意见后报区人才工作领导小组同意后方可实施。

（六）切实为引进人才做好服务工作。对我区引进的符合《柳州市关于加快新时代人才集聚的若干措施的通知》（柳发〔2018〕17号）政策中D—H类人才，本人及其子女户籍未转入我区的，其子女申报就读或从外地转入我区公办幼儿园及义务教育段学校，由区教育行政部门按住所地址，参照我市户籍学生入学政策保障入学，但不享受学区生待遇。

五、其他事宜

（一）建立健全医疗卫生人才管理机制，区卫生健康局根据行业实际，具体制定医疗卫生人才管理办法、聘期目标考核办法等制度，对引进的人才实行统一规范管理。

（二）新引进的医疗卫生人才需与用人单位签订5年以上（含5年）服务期或劳动合同，未满合同年限不得调离我区医疗卫生系统；本方案不适用于区内人员工作调动（包括调离本区重新引进的医疗卫生人员）。

（三）新引进人员在签约服务期内如有违反合同或协议约定的，终止合同或协议，由用人单位全额追回已发放的资金资助，按原渠道退回。

（四）本方案涉及的各类政策倾斜事项，在试行过程中如上级有政策调整，均遵照上级文件同步执行。

（五）本方案中新引进的人才指2022年1月后从柳江外引进的医疗卫生人才，本方案于下文之日起施行。

（六）本方案未尽事宜，由区委组织部、区人力资源和社会保障社局、区卫生健康局负责解释。

公开方式：主动公开

（空一