

中共湖北科技学院附属第二医院委员会文件

湖科附二党发〔2024〕31号

关于印发《湖北科技学院附属第二医院 人才引进与管理办法》的通知

各党总支（党支部）、党政各部门、业务各科室：

现将《湖北科技学院附属第二医院人才引进与管理办法》印发给你们，请认真组织实施。

中共湖北科技学院附属第二医院委员会

2024年7月10日

湖北科技学院附属第二医院

人才引进与管理办法

第一章 工作原则

第一条 为进一步贯彻落实“人才强院”战略，加大高层次实用型人才引进力度，优化人才队伍结构，提高医疗技术水平，促进人才工作各项政策措施落实落细，参照《湖北科技学院高层次人才引进办法》（湖科人〔2022〕15号）文件，结合医院实际情况，特制定本办法。

第二条 医院人才引进与管理遵循以下原则：

（一）坚持党管人才的原则，坚持党对人才工作的全面领导，强化全院各科室人才观念和责任意识，加大对高层次人才引进工作的重视，加强高层次人才引进后的管理与培养。

（二）坚持人才队伍建设与重点专科建设规划相一致的原则，保证重点、统筹兼顾。重点引进专业技术水平高、有较高知名度的领军人物、学科带头人以及专科建设和科研急需的具有发展潜力的学术骨干。

（三）坚持任人唯贤、德才兼备；科学规划、按需引进、公平竞争、科学评价、以用为本、择优引进的原则，加强对拟引进人才及引进后人才的政治素养、职业道德、技术水平、教学科研

成果等方面的考核与评价，确保人才引进和使用的质量。

（四）坚持人才工作目标责任制，强化人才工作责任意识，形成院科联动、部门协同、系统推进的人才工作体系责任制，切实解决人才的实际问题。

第二章 人才引进对象

第三条 本办法所指人才，是指符合医院人才分类标准，并具备以下条件的：

- （一）社会影响较大，具有突出贡献的领军人才。
- （二）在临床、科研方面具有学术带头作用的学科带头人；
- （三）具有较强临床实践能力的优秀硕士、博士、博士后；
- （四）在临床、科研方面有主干作用的专业技术骨干。

第三章 组织机构

第四条 成立医院人才工作领导小组，成员如下：

组 长：党委书记 院长

副组长：分管组织人事工作的班子成员

成 员：其他院领导班子成员

领导小组下设办公室，办公室设在组织人事部。办公室主任由组织人事部主任兼任。办公室成员单位由组织人事部、医务部、质控办、科教科、护理部组成。

人才工作领导小组办公室负责人才引育管用的日常工作，并

根据医院人才发展需要，制定人才引进实施方案、引进计划、聘用协议签订；组织对引进人才进行审核、评定、考核等工作。

第四章 人才引进条件

第五条 领军人才、学科带头人和学术骨干应具备以下条件：

(一) 领军人才：省部级有突出贡献中青年专家；国内外同行公认的学术水平较高的省部级重大人才工程入选人员或省部级重点学科学术和技术带头人。引进时年龄一般不超过 65 岁周岁。

(二) 第一类学科带头人：

1. 省部级三甲医院连续从事临床工作满 8 年，具备全日制本科及以上学历、正高级职称。引进时年龄一般不超过 65 岁周岁。

2. 地市级三甲医院连续从事临床工作满 8 年，有担任科室主任管理经历，具备全日制本科及以上学历、正高级职称。引进时年龄一般不超过 65 周岁。

(三) 第二类学科带头人：

1. 地市级三甲医院连续从事临床工作满 6 年，有担任科室副主任管理经历，具备全日制本科及以上学历、副高级及以上职称。

2. 县市级二甲及以上医院连续从事临床工作满 8 年，有担任科室主任管理经历，具备全日制本科及以上学历、副高级及以上职称。

(四)第三类学科带头人：地市级三甲医院连续从事临床工作满6年，具备全日制本科及以上学历、副高级及以上职称。

县市级二甲及以上医院连续从事临床工作满8年，有担任科室副主任管理经历，具备全日制本科及以上学历、副高级及以上职称。

(五)学术骨干：县市级二甲及以上医院连续从事临床工作满8年，具备全日制本科及以上学历、副高级及以上职称。

第二、第三类学科带头人和学术骨干引进时年龄一般不超过45周岁，具有正高级职称可放宽到50周岁，特别优秀或急需人才，年龄、学历可适当放宽。

第六条 优秀硕士研究生、博士研究生应具备以下条件：

(一)硕士研究生：年龄在35周岁及以下（特别优秀者年龄可适当放宽），并取得全日制学历与学位。

(二)博士研究生：年龄在40周岁及以下（特别优秀者年龄可适当放宽），并取得全日制学历与学位。

第七条 优秀临床住院医师规培生应具备以下条件：

年龄在30周岁及以下，并取得临床住院医师规范化培训合格证书的全日制本科生。

第五章 引进方式

第八条 人才引进由人才工作领导小组办公室审核资格，坚持“公开招聘、程序规范、公平竞争、严格考试、择优录用”原

则，报医院党委会研究决定。

第九条 领军人才、学科带头人、学术骨干和博士研究生引进采用面试形式，硕士研究生、住院医师规培生引进采用招聘笔试及面试形式。（具体按当年湖北省人社厅要求和学校、医院制订的招聘方案执行）

第六章 人才待遇

第十条 符合第五条中的的领军人才和第一类学科带头人，按照签订协议书享受人才待遇。其他类型人才按国家事业单位工资制度计发工资，若入职时已具有高级职称的，则享受相应岗位工资待遇。取得硕士、博士学位的人才，同时享受每月硕博士津贴。符合条件的配偶可安排在医院工作，享受同工同酬待遇。

除享受以上工资福利待遇外，按照以下标准另外发放购房补贴：

（一）领军人才：三年内给予共计 100 万元的购房补贴，其中第一年 30 万，第二年 30 万，第三年 40 万。

（二）第一类学科带头人：三年内给予共计 50 万元的购房补贴，其中第一年 15 万，第二年 15 万，第三年 20 万。

（三）第二类学科带头人：三年内给予共计 30 万元的购房补贴，其中第一年 10 万，第二年 10 万，第三年 10 万。

（四）第三类学科带头人：三年内给予共计 20 万元的购房补贴，其中第一年 6 万，第二年 6 万，第三年 8 万。

(五) 学术骨干：三年内给予共计 10 万元的购房补贴，其中第一年 3 万，第二年 3 万，第三年 4 万。

医院急需紧缺专业人才，均可适当上调购房补贴标准，具体金额一事一议。

第十一条 符合第六条标准的优秀硕士研究生、博士研究生，按国家事业单位工资制度计发工资，按照以下标准另外发放购房补贴：

博士研究生：参照《湖北科技学院高层次人才引进办法》(湖科人〔2022〕15号)文件，对于引进的优秀博士，薪酬待遇可一事一议。经人才工作领导小组办公室审核，经院党委会审定后予以执行。

应届硕士研究生：有临床住院医师规范化培训合格证书的硕士研究生享受 6 万元购房补贴，无临床住院医师规范化培训合格证书的硕士研究生享受 4 万元购房补贴。

医院自主培养的脱产攻读全日制博士研究生、硕士研究生毕业后回院工作的，参照此待遇扣除脱产攻读研究生期间医院为其支付的所有费用后补齐差额。如果医院支付费用超过医院人才待遇，以就高不就低原则，不重复计算。

第十二条 符合第七条标准的优秀全日制本科生，并取得临床住院医师规范化培训合格证书，给予 3 万元购房补贴。

第十三条 医院引进人才和自主培养人才均享有医院特殊津贴，其中教授：1000 元/月；博士研究生：800 元/月；主任医

师：600元/月；硕士研究生：300元/月；单证硕士：200元/月。
特殊津贴按就高原则，不重复享受。

第七章 人才培养

第十四条 医院鼓励本院职工攻读全日制定向培养硕士、博士研究生，提升学历层次。报考定向培养硕士、博士研究生人员必须递交书面申请，经所在科室、部门同意后报送组织人事部备案，并经医院党委会议研究同意后方可报考。定向培养硕士、博士研究生与医院签定协议，医院报销学费、住宿费（每年1000元以内）。攻读硕士、博士期间享受档案工资，不享受绩效工资。毕业回院工作后，医院报销每学期咸宁至培训院校往返的车船费（二次）。

第十五条 在职攻读硕士、博士学位人员，不脱产期间享受档案工资和绩效工资；脱产期间只享受档案工资。医院报销学费（专业对口）、报销每年1000元以内的住宿费和每年咸宁至培训院校往返的车船费（二次）。

车船费按不超过下列标准金额凭票报销：火车硬卧，动车、高铁二等座，轮船三等舱，长途汽车及其他民用交通工具(不含出租车)；市内交通费，不再另外报销。

第八章 人才管理

第十六条 引进人才（含医院培养人才）需与医院签定《聘

任协议书》，按照协议履行相应职责。

第十七条 建立引进人才档案，并定期组织相关部门对引进人才进行跟踪考评。

第十八条 协议期内离开医院的，终止发各种费用，其中进修培训费及相关费用按协议规定处理，并退还购房补贴（按8年服务年限计算，退还 $((96-\text{已服务月数})/96) * (\text{购房补贴} + \text{人才津贴})$ ）。在结清费用后，方可办理相关的调动或离院手续。

第十九条 服务期未满，引进人才申请调离医院的，或医院依法解除聘任协议的，除按第十八条退还购房补贴外，同时解除其由医院安排工作的配偶的聘用关系。

第九章 人才考核

第二十条 引进人才的考核工作，由人才工作领导小组办公室牵头负责，医务部、质控办、科教科、护理部及用人科室配合参加考核工作。

第二十一条 医务部、质控办、科教科、护理部及用人科室应积极为引进人才创造临床医疗及科研所需的各项条件，明确学科建设任务，制定相应的具体工作计划。

第二十二条 引进学科带头人、学术骨干每年应向人才工作领导小组办公室做一次述职报告，对履职尽责情况工作进行总结，并提出下一阶段的工作设想；引进硕士、博士每年应向所在科室、医务部等相关部门做一次工作汇报。

第二十三条 引进人才包括年度考核、中期考核（3年）、期满考核，具体考核任务以聘任协议为准。

第十章 其他

第二十四条 本工作办法自公布之日起实施。

第二十五条 医院与人才有关的其它奖励政策与本办法有重复或交叉的，按照“就高、不重复”原则执行。

第二十六条 因学科发展需要，能够解决关键技术岗位急需紧缺的专业人才，经医院党委研究同意后，可一事一议。

第二十七条 本工作方案由医院组织人事部负责解释。本办法未尽事宜，以双方签订聘任协议书为准。

湖北科技学院附属第二医院

急需紧缺专业目录

为积极实施人才强院战略，加强医院对急需紧缺专业人才的配置，提高高层次人才招引工作的针对性，结合医院实际情况，确定以下专业为医院急需紧缺专业。

序号	岗位	学历	学位	职称要求	急需紧缺专业
1	精神医师	本科及以上	学士及以上	须具有高级职称	精神病与精神卫生学
2	中医科医师	本科及以上	学士及以上	须具有高级职称	中医内科
3	针灸推拿医师	本科及以上	学士及以上	须具有高级职称	针灸推拿科
4	外科医师	本科及以上	学士及以上	须具有高级职称	骨外科、心胸外科、 肝胆外科、胃肠外科、 泌尿外科、神经外科、 整形外科
5	影像医学医师	本科及以上	学士及以上	须具有高级职称	影像介入方向
6	肿瘤科医师	本科及以上	学士及以上	须具有高级职称	肿瘤科
7	神经内科医师	本科及以上	学士及以上	须具有高级职称	神经介入治疗方向