人才引进管理暂行办法

为进一步落实人才强院的发展战略，加强医院各层次人才队伍建设，推动医院高质量发展，结合实际制定本办法。

一、基本条件

1、拥护中国共产党，遵纪守法，爱岗敬业，具有强烈的事业心、责任心和团结协作精神；

2、具有良好的医德医风，治学严谨，品行端正，作风正派，身心健康；

3、具有相应专业执业资格，能胜任聘任岗位的工作；

4、近5年内无重大医疗事故，无不良医疗行为，无年度考核不合格；

5、一般指医师，急需紧缺的其他专业经党委会研究同意也可参照执行。

二、引进层次、具体条件

（一）第一层次

大学本科及以上学历学位和正高级专业技术职务，年龄原则上不超过50周岁，三级甲等医院八年及以上工作经历，一般应担任科室主任职务，专业技术精湛，能够独立解决本专业疑难问题，并且具备下列条件之一：

1、市临床重点专科（学科）带头人；

2、省医学会专科分会常务委员或市医学会分会副主任委员；

3、近五年参与省部级科研课题1项（前三位）或主持市级科研课题2项或作为第一完成人获得市级科技成果奖；

4、近五年以第一作者（或通讯作者）在科技核心期刊或以上杂志发表2篇文章或以第一作者（或通讯作者）发表被 SCI收录文章1篇（影响因子≥2.0）；

5、近3年年均主刀开展三级以上手术200台以上，其中四级以上手术占比超过50%。

（二）第二层次

大学本科学历学位和副高级专业技术职务，年龄原则上不超过50周岁，三级综合医院八年及以上工作经历，一般应担任科室副主任以上职务，业务水平高，管理能力强，专业技术精湛，能够独立解决本专业疑难问题，并且符合下列条件之一：

1、中华医学会专科分会委员或省医学会专科分会常务委员或市医学会专科分会副主任委员；

2、近五年以第一作者（或通讯作者）在科技核心期刊或以上杂志发表2篇及以上文章或以第一作者（或通讯作者）发表被 SCI收录文章1篇及以上（影响因子≥1.0）；

3、近五年参与省部级科研课题1项（前三位）或主持市级科研课题2项或作为第一完成人获得市级科技成果奖；

4、市级临床重点专科核心骨干成员；

5、近3年年均主刀开展三级以上手术200台以上。

（三）第三层次

大学本科学历、硕士学位，中级职称的年龄不超过40周岁，副高级职称的年龄不超45岁，三级综合性医院5年以上工作经历，在本专业领域内具有特色技术，能填补医院技术空白或独立开展医院急需特色项目，并且符合下列条件之一：

1、省市医学会分会常务委员；

2、近五年以第一作者（或通讯作者）在科技核心期刊或以上杂志发表2篇及以上文章或以第一作者（或通讯作者）发表被 SCI收录文章1篇及以上（影响因子≥1.0）；

3、近五年参与省部级科研课题一项（前三位）或主持市级科研课题两项或作为第一完成人获得市级科技成果奖；

4、市级临床重点专科核心骨干成员；

5、我院技术空白或急需的外科专业近年年均手术量300台以上。

（四）第四层次

硕士研究生学历学位，主治医师，年龄原则上不超过40周岁，三级综合性医院5年以上工作经历或三甲医院3年以上工作经历，能填补医院技术空白或独立开展医院急需特色项目，并且具备下列条件之一：

1、近五年以第一作者在国家级核心期刊杂志发表两篇及以上文章或以前三名完成至少一项市级及以上科研课题；

2、市级临床重点专科核心骨干成员；

3、我院技术空白或急需的外科专业近3年年均手术量200台以上；

4、我院急需紧缺的临床内科专业。

（五）鼓励以团队引进人才

人才团队需具备良好的工作基础，须有学科带头人及以上人才为带头人和不少于2名核心成员组成，核心成员中至少有1名为亚专业学科带头人及技术骨干人才，且专业结构、年龄结构合理。

特别优秀的及医院发展急需人才可适当放宽条件。

三、相关待遇及说明

（一）相关待遇

1、第一层次：采取“一事一议”的方式确定薪酬待遇，一般不低于50万-80万安家费。

2、第二层次

（1）总量控制备案制管理，享受编制工资福利待遇或实行年薪制；

（2）提供不低于30-40万元的安家费，科研启动基金20万元。

3、第三层次

（1）总量控制备案制管理，享受编制工资福利待遇；

（2）提供不低于20-30万元的安家费，科研启动基金15万元。

4、第四层次

（1）总量控制备案制管理，享受编制工资福利待遇；

（2）提供不低于10-20万元的安家费，科研启动基金10万元。

5、团队引进

引进的团队成员除按个人条件享受相应待遇外，科研启动经费数额具体商议。团队带头人安家费增加10-30万元。

6、伯乐奖

为了加大高层次人才引进力度，医院鼓励本院职工积极推荐适合我院的高层次人才，推荐成功的（正式聘用），根据推荐人在推荐引进工作中的贡献以及引进人才工作现实表现，奖励推荐人伯乐奖：第一层次3-5万元／人次，第二层次2-3万元／人次，第三层次1-2万元／人次，第四层次0.5-1万元／人次。伯乐奖的发放一般随引进人才的试用期考核发放，如若被引进人才因聘期考核不合格等被辞退或服务期内辞职的，推荐人应退回伯乐奖。

（二）特别说明

1、安家费分期发放，试用期（副高级以上3个月，中级6个月）满考核合格发放70％，聘期考核合格后发放30％。

2、聘期考核优秀的可根据我省公立医院薪酬制度探索实行年薪制。

3、科研启动基金按照医院有关科研经费管理办法发放使用。

4、本规定所涉及安家费为税前金额。

5、配偶符合医院招聘政策的，医院可酌情予以安置。

四、工作程序

1、公开招聘。根据学科建设和临床工作需要，用人科室提出引进计划，明确引进理由、具体岗位和条件，报人力资源部。医院根据事业发展规划和科室需求，编制人才引进计划，面向社会公开招聘。

2、提交材料。应聘者根据规定报名形式向医院投递简历、报名和提交相关证件材料，并由人力资源部进行资格审查。

3、考察考核。对拟签订正式聘用合同且符合上级规定的可以采取直接考察引进的全职聘用形式来院的，按照上级规定程序进行考察。其他应聘者，医院组织由分管业务院长、医务部、所属专业科室等至少3名高级职称专业技术人员等组成的考核小组，对应聘者可以采取包括但不仅限于查房、疑难病例讨论、病历书写、手术实践、授课等形式的考核方式，面试考核贯穿整个考察过程。

4、考察考核意见。考核小组对应聘者形成考察意见并签字。人力资源部根据考察意见拟定情况汇报提交院党委会研究决定。

5、办理聘用手续。经院党委会研究同意引进的，人力资源部根据上级和医院的有关规定对应聘者进行政审、体检、公示等流程，并按照规定向上级部门备案、办理聘用手续以及签订聘用合同等。

五、聘用管理

……略……

六、聘期任务

……略……

七、组织保障

……略……

八、其他

本办法解释权归我院，有效期自2022年6月14日至2024年6月13日止。

中共山东省泰山医院委员会

2022年6月14日