

前 言

医学教育是由医学院校教育、毕业后医学教育和继续医学教育组成的连续统一体。住院医师规范化培训是医学专业毕业生完成院校教育后，接受以提高临床技能为主的系统、规范的教育阶段，是毕业后医学教育的重要内容。住院医师规范化培训是医学生成长为合格临床医师的必由之路，国际医学界对此已形成共识。美国、英国、澳大利亚等发达国家及我国香港、台湾地区，乃至许多发展中国家均已建立了政府主导的、较为成熟的住院医师规范化培训制度，有效地保证了临床医疗质量。

2009年3月，中共中央国务院发布了《中共中央国务院关于深化医药卫生体制改革的意见》，提出了要“建立住院医师规范化培训制度”。结合上海卫生工作的现状和发展需求，在卫生部的关心支持下，上海把建立住院医师规范化培训制度作为贯彻落实国家医改方案的基础性工作之一加以重点推进。根据国家医改方案的总体要求，上海积极探索建立统一培训标准、要求和考核的新型住院医师规范化培训模式，卫生部对上海的住院医师规范化培训工作方案给予了高度肯定，认为上海抓住了卫生改革与发展的核心与关键问题，在一个全市性的公共平台上，按照统一标准和规范，统一师资带教与技能培训，统一严格考核与评估准入，将有效提升基层医疗机构临床医师的整体技能水平。

2010年2月，上海市卫生局、上海市发展改革委员会、上海市人力资源和社会保障局、上海市财政局、上海市教育委员会和上海市机构编制委员会办公室联合印发了《上海市住院医师规范化培训实施办法（试行）》（沪卫科教【2010】5号），标志着上海住院医师规范化培训制度的正式实施。

目 录

(排序不分先后)

宝山区卫生计生系统紧缺人才住房补助办法（试行）·····	1
关于加强崇明区卫生人才发展激励的实施办法·····	6
关于进一步加强松江区卫生人才工作的实施意见·····	13
虹口区卫健委系统优秀人才经费扶持的实施办法（试行）·····	20
黄浦卫生健康委有关青年人才培养的举措·····	23
嘉定区卫生人才引进相关政策·····	25
金山区卫生人才激励政策介绍·····	27
静安区卫生人才招录及培养优惠政策·····	29
闵行区卫生人才激励政策介绍·····	31
浦东新区“卫生八条”面向规培出站人才的相关奖励政策·····	33
普陀区卫生人事人才政策·····	35
青浦区卫生计生系统人才发展激励办法·····	37
上海市奉贤区卫生人才相关激励政策·····	45
徐汇区卫生人事人才政策·····	47
杨浦区卫生人事人才政策·····	49
长宁区卫生健康系统人才奖励政策·····	51

宝山区卫生计生系统 紧缺人才住房补助办法（试行）

根据《宝山区“十三五”卫生事业发展规划》的预期目标及宝山经济社会发展的总体要求，为深化医药卫生体制改革，加快卫生事业发展，推进宝山城乡一体化建设，缓解宝山城乡结合部医疗资源短缺，补足宝山医疗卫生人才数量的短板，不断提升卫生队伍的整体素质和综合服务能力，努力实现“健康宝山”的建设目标，特制订本办法。

一、指导思想

深入贯彻党的十八届三中、四中、五中全会精神以及上海人才新政“30条”工作要求，以人民群众的健康需求和卫生事业的发展目标为导向，紧紧围绕“健康宝山”的目标任务，合理配置卫生人力资源，加快人才引进，注重人才培养和使用，着力提升卫生行业人才素质，为宝山建设现代化滨江新城区提供健康保障。

二、总体目标

把人才作为第一资源，不断加快人才梯队建设，形成“人才强卫”的合力和共识，围绕培养、引进、使用三个环节，营造“重视人才、善待人才、留住人才”的良好环境，努力打造一支能够满足广大群众需求、适应我区经济社会发展的卫生人才队伍。

三、补助项目

住房补助分为按月补助和一次性补助。

按月补助

（一）范围对象

区属医疗卫生机构中，在编在岗、政治素质好、品行端正、身心健康、致力于从事卫生事业，属于卫生计生系统紧缺专业目录范围内的医师。

紧缺专业有：社区卫生服务中心全科及康复岗位，综合性（专科）医院及专业站所儿科、康复、ICU（重症）、急救（公立医院）、精神卫生、超声诊断、病理诊断、麻醉、妇产科、公共卫生（仅区疾控中心 and 妇幼保健所）等。上述紧缺专业中儿科、精神卫生、病理诊断属于特别紧缺专业。

紧缺专业及特别紧缺专业岗位目录由区卫生和计划生育委员会根据区内区属医疗卫生机构实际情况适时调整，以区卫生和计划生育委员会每年发布的人才指南目录为准。

（二）补助条件

1、被补助人应具有相关的职业资格证书，并从事紧缺专业岗位工作；

2、年度考核合格及以上。

（三）补助标准

按照本人实际聘任的专业技术职称以及单位所处的地区给予补助。对于在 A 类地区区属医疗卫生机构工作的，其中高级职称 3500 元 / 月、中级职称 2700 元 / 月、初级及以下职称 2100 元 / 月。对于在 B 类地区区属医疗卫生机构工作的，补助标准在 A 类地区补助标准基础上上浮 500 元 / 月，对于在 C 类地区区属医疗卫生机构工作的，补助标准在 A 类地区补助标准基础上上浮 1000 元 / 月。特别紧缺的专业，补助标准在 A、B、C 类地区补助标准基础上再上浮 1000 元 / 月。

A 类地区为外环以内和淞宝地区，包括友谊、吴淞、淞南、高境、张庙、庙行、大场地区。该区域区属医疗卫生机构包括：友谊街道社区卫生服务中心、吴淞街道社区卫生服务中心、张庙街道泗塘社区卫生服务中心、张庙街道长江路社区卫生服务中心、淞南社区卫生服务中心、庙行镇社区卫生服务中心、高境镇社区卫生服务中心、大场镇社区卫生服务中心、大场镇第三社区卫生服务中心、大场镇祁连社区卫生服务中心、大场医院、仁和医院、市一宝山分院、宝山区中西医

结合医院、精神卫生中心、老年护理院、上海市第二康复医院、妇幼保健所。

B类地区为外环与郊环之间的部分地区，包括杨行、顾村地区。该区域区属医疗卫生机构包括：杨行镇社区卫生服务中心、顾村镇社区卫生服务中心、顾村镇菊泉新城社区卫生服务中心、疾病预防控制中心。

C类地区为郊环沿线及以外区域，包括月浦、罗店、罗泾地区。该区域区属医疗卫生机构包括：罗店镇社区卫生服务中心、罗店镇第三社区卫生服务中心、罗店医院、罗泾镇社区卫生服务中心、月浦镇社区卫生服务中心、月浦镇盛桥社区卫生服务中心。

补助标准以及三类地区医疗机构由区卫生和计划生育委员会根据本区经济社会发展情况适时调整，以区卫生和计划生育委员会每年发布的人才指南目录为准。

一次性补助

（一）范围对象

从区外引进的学科带头人和特色专科团队。

（二）补助条件

1、学科带头人：年龄在50周岁及以下，正高级职称（紧缺专业可放宽到副高级职称），具有较强的科研能力，在本领域或行业具有一定影响力和学术地位，经市有关部门测评，并经宝山区卫生和计划生育委员会和使用单位共同考核，符合学科带头人标准并发挥学科带头人作用的。

2、特色团队：经市有关部门测评，并经宝山区卫生和计划生育委员会和使用单位共同考核，符合特色专科团队标准并发挥特色团队作用的。其中，团队负责人一般年龄在50周岁及以下，高级职称，在本专业领域有较强的科研能力，具有丰富的团队管理经验（特别优秀的，年龄条件可适当放宽）；团队骨干成员一般年龄45周岁及以下，高级

职称（特别优秀的可放宽到中级职称），在本专业领域有一定的科研能力；团队其他成员应具有中级及以上职称和本专业领域的科研能力的医生。特色专科团队成员原则上不超过 5 人。

（三）补助标准

1、学科带头人：根据年度考核结果，每年给予最高不超过 40 万元的住房补助，连续补助 5 年，共计最高不超过 200 万元。

2、特色团队：根据成员在团队中所承担的职责不同给予补助。其中，团队负责人：根据年度考核结果，每年给予最高不超过 30 万元住房补助，连续补助 5 年，共计最高不超过 150 万元；团队骨干成员：根据年度考核结果，每人每年给予最高不超过 15 万元住房补助，连续补助 5 年，共计最高不超过 75 万元；团队其他成员：根据年度考核结果，每人每年给予最高不超过 10 万元住房补助，连续补助 5 年，共计每人最高不超过 50 万元。

四、补助程序

各单位上报符合补助人员的名单，由宝山区卫生和计划生育委员会相关科室审核并经主任办公会议同意后按区人才发展专项资金管理办法的有关规定发放。

五、补助发放

按月补助根据定额标准按月发放，一次性补助采用定额分期发放，上述两项补助均由宝山区卫生和计划生育委员会统一实施。

六、经费渠道

1、住房补助所需经费由区人才专项资金给予定额补贴，不足部分由宝山区卫生和计划生育委员会统筹。其中，全额单位和其他社区卫生服务中心由区卫生和计划生育委员会全额负担；二、三级医疗机构与专科医疗机构由区卫生和计划生育委员会和单位按 1: 1 的比例分别负担（随着公立医院改革的深化和药品加成的取消，单位负担比例适时调整）。镇社区卫生服务中心由镇财政负担。

2、B类、C类地区镇社区卫生服务中心紧缺专业及特别紧缺专业住房补助上浮部分所需经费由区财政通过转移支付解决。

七、其他

1、被补助人不再从事紧缺专业岗位工作的，住房补助停止发放。

2、被补助人同时符合本办法按月补助和一次性补助的，按就高不重复原则执行。

3、本办法与区内人才有关住房资助政策按就高不重复原则执行。

4、若本市出台相关人才补助办法的，按照就高不重复原则执行。

5、本办法自2017年1月起执行，由宝山区卫生和计划生育委员会负责解释。本办法实施后，《宝山区卫生计生事业单位人才租房补助办法》同时停止执行。

6、特殊人才的引进，实行一事一议。

关于加强崇明区卫生人才发展激励的实施办法

为进一步加强崇明卫生人才队伍建设，切实缓解卫生人才流失和医疗资源短缺的矛盾，补足卫生人才严重不足的短板，更好地为健康崇明建设提供人才支撑，根据崇明世界级生态岛建设人才发展有关意见和《崇明区“十三五”卫生事业发展规划》精神，结合本区卫生事业发展实际，制定本激励政策。

一、总体要求

以加强全区卫生人才队伍建设为目标，以吸引、培养和留住紧缺急需人才为重点，聚焦本区卫生人才队伍建设存在的现实问题和紧迫问题，通过创新人才激励机制、建立科学合理的政策导向，有效抑制卫生人才流失势头，确保全区卫生人才队伍稳定健康发展，为不断提升崇明卫生事业发展水平和人民群众就医满意度提供人才支撑。

二、实施原则

（一）分类施策，兼顾公平。以工作年限、技术职称和单位类别等进行划分，综合考虑各类学科专业和人员实际情况，以此为基础科学制定政策措施，努力确保公平公正。

（二）严格考核，正向激励。以工作表现、职业道德和群众满意度等作为主要依据进行考核评优，科学规范实施人才发展激励措施，着力调动全区卫生人才的工作积极性和进取心。

（三）加强统筹，确保平稳。加强组织领导，做好统筹协调，积极开展政策宣传解释，合理引导干部职工预期，做好监管和跟踪评估，及时完善相关政策措施，确保工作平稳推进。

三、激励措施

（一）紧缺医师定向激励

1. 对象范围。区医疗卫生单位中，在编在聘且在专业岗位工作的临床类、中医类、口腔类和公共卫生类执业医师（不含乡村医生）。因组织需要调整到管理岗位的执业医师参照执行。

2. 激励标准。实施对象分为三类：第一类为综合性医院，第二类为专科医院、公共卫生单位，第三类为社区卫生服务中心。以第一类激励标准为基础，第二类、第三类各项激励标准依次递减 200 元。

对象范围		在崇连续 工作年限	技术职称 / 激励标准（元 / 月 / 人）			
			初级	中级	副高级	正高级
综合性 医院	临床类、中医类、 口腔类执业医师	满 15 年	1200	1500	2000	3000
		满 10 年	1000	1300	1800	2800
		满 5 年	800	1100	1600	2600
	公共卫生类 执业医师	满 15 年	1000	1300	1800	2800
		满 10 年	800	1100	1600	2600
		满 5 年	600	900	1400	2400
专科医 院、公共 卫生单位	临床类、中医类、 口腔类执业医师	满 15 年	1000	1300	1800	2800
		满 10 年	800	1100	1600	2600
		满 5 年	600	900	1400	2400
	公共卫生类 执业医师	满 15 年	800	1100	1600	2600
		满 10 年	600	900	1400	2400
		满 5 年	400	700	1200	2200
社区卫生 服务中心	临床类、中医类、 口腔类执业医师	满 15 年	800	1100	1600	2600
		满 10 年	600	900	1400	2400
		满 5 年	400	700	1200	2200
	公共卫生类 执业医师	满 15 年	600	900	1400	2400
		满 10 年	400	700	1200	2200
		满 5 年	300	500	1000	2000

（二）优秀人才激励

1. 对象范围。区医疗卫生单位中，在编在聘在岗的各类卫技人员。

2. 实施类别。具体分为三类：专业领航人、业务骨干、优秀卫技人员。

（1）专业领航人：医德高尚、爱岗敬业、廉洁行医，服务满意度

高；在医、教、研等方面具有较高的声誉和影响力；有较强的组织管理和领导能力，所在科室具有一定技术优势和发展优势；正高级专业技术职称或临床能力突出的副高级专业技术职称；近 5 年内未发生负主要责任或完全责任的医疗事故。

（2）业务骨干：医德高尚、爱岗敬业、廉洁行医，服务满意度高；有扎实的医学理论基础和出色的专业技术水平；有较强的创新意识和组织协调能力；具有本科及以上学历和中级及以上专业技术职称；近 5 年内未发生负主要责任或完全责任的医疗事故。

（3）优秀卫技人员：医德高尚、爱岗敬业、廉洁行医，服务满意度高；有扎实的专业技术基础，工作表现突出，受到医务人员和患者好评；一般应当具有本科及以上学历或中级及以上专业技术职称；35 岁以下年轻优秀卫技人员应占一定比例；近 5 年内未发生负主要责任或完全责任的医疗事故。

以上激励项目原则上每两年评审一次，实施对象数量控制在全区卫技人员总量的 30% 以内（专业领航人 3%，业务骨干 5%，优秀卫技人员 22%）。

3. 激励标准。分为三类四档：第一类为综合性医院，其中三级医院为第一档、二级医院为第二档；第二类为专科医院和公共卫生单位（第三档）；第三类为社区卫生服务中心（第四档）。

对象范围			激励标准（元 / 月 / 人）		
			专业领航人	业务骨干	优秀卫技人员
卫技人员	综合性医院	三级医院	2400	1900	1100
		二级医院	2200	1700	900
	专科医院、公共卫生单位		2000	1500	700
	社区卫生服务中心		1800	1300	500

（三）在岗培养激励

1. 对象范围。区医疗卫生单位中，在编在岗的各类卫技人员和管理人员。

2. 实施类别。一是业务骨干培养，每年选送 20 名中青年医师赴市级医疗机构培养进修，20 名社区青年全科医生赴区级及以上医疗机构培养进修，培养时间需半年以上且考核达到优秀。二是科研资助，包括市级和国家级科研课题，需为课题第一负责人，并成功通过评审获奖。

3. 激励标准。业务骨干培养，市级医疗机构中青年医师骨干培养 3000 元 / 月，区级医疗机构全科医生骨干培养 1000 元 / 月（仅限社区卫生服务中心）。科研资助，国家级科研课题 30000 元，市级科研课题 20000 元。

（四）定向培养激励

1. 对象范围。本区委托上海健康医学院定向培养的医学生、委托岳阳中西医结合医院定向培养的中医规培生。

2. 激励标准。定向培养的医学生、中医规培生，在学习培训期间享有定向培养激励，主要包括学费、培训费、住宿费、书杂费和教育奖励等。

对象范围		激励标准（元 / 年 / 人）
上海健康医学院	临床医学专业（院前急救）	15300
	临床医学专业（乡村医生）	15300
	临床医学专业（全科医生）	14500
岳阳中西医结合医院	中医规培生	130000

（五）人才招录激励

1. 对象范围。参加住院医师规范化培训的临床医学毕业生。

2. 激励标准。临床医学毕业生参与住院医师规培时，与我区签订意向协议的，给予激励 20000 元。取得规培合格证后正式录用的，本

科学历 60000 元，硕士学历 80000 元，博士学历 100000 元。

3. 相关要求。享受上述激励政策的人员需以协议形式明确，在本区医疗卫生单位最低服务期 10 年。不满 5 年服务期离职的，均退还全部补贴；服务期满 5 年以上离职的，按每少服务一年退还补贴款的 20% 计算，以此类推。符合区人才政策规定的“双一流”院校毕业的崇明籍人才招录，按“从高不重复”原则享受相关政策。

四、工作程序

（一）申报。区卫生健康委每年定期开展人才发展激励申报工作，各医疗卫生单位提出申请，填写相关申请表和申报材料。

（二）初审。各医疗卫生单位对本单位申请激励人员进行初审，申报材料核实无异议后，报送区卫生健康委。

（三）复审。区卫生健康委人事部门会同相关业务科室对各单位申报材料开展复审，并报班子会议研究决定。

（四）公示。各医疗卫生单位对审定通过的激励人员名单进行公示，公示期不少于五个工作日。公示无异议的，获得激励资格；公示有异议的，在公示期间以书面形式向区卫生健康委反映，待核实情况后再次讨论决定是否给予激励资格。

五、资金使用

（一）本激励实施办法所需资金在区设立的卫生人才政策资金中解决。每年区卫生健康委按照激励人数和标准，向区财政局提出资金预算，由区财政局予以保障。

（二）区卫生健康委根据各医疗卫生单位享受激励人数和金额，将资金下拨至相关医疗卫生单位。

（三）各医疗卫生单位按照享受激励的人员名单和标准进行资金拨付，其中，紧缺医师定向激励和优秀人才激励金额的 50% 作为基础激励按月考核后发放，30% 按季度考核后发放，20% 根据年终考核结果发放。

（四）激励资金每年如有结余，累积至次年继续使用。

六、管理考核

（一）出现下列情形的，取消当年度激励政策：

1. 违反行风纪律和医德医风；
2. 不服从、不参加政府指定性任务的；
3. 个人年度考核为基本合格及其以下等级的；
4. 发生其他一票否决事项的。

（二）发生事故负主要责任或完全责任，Ⅱ级及以上事故、Ⅲ级事故、Ⅳ级事故，分别扣除全年、半年和当季度的激励政策。

（三）被信访、投诉或服务态度存在问题，经查实一次扣除当月度奖励，累计三次及以上，扣除全年激励政策。

（四）相关对象违反劳动纪律、卫生行业相关职业要求的，以及本人非法越级上访的，不享受当月激励政策。

（五）相关对象因病假、事假等个人原因，当月病假连续5个工作日或累计10个工作日以上，当月事假连续3个工作日或累计6个工作日以上不在岗的，不享受当月激励政策。

（六）在政策执行期间，退休的人员，次月起不再享受相关激励政策，季度、年度激励按当年在职时限按比例予以补发；辞职的人员，次月起不再享受相关激励政策，季度、年度激励不予补发。

七、其他事项

（一）各医疗卫生单位应根据文件精神，制定本单位人才发展激励实施细则，明确和细化各项选拔、评审和考核标准，报区卫生健康委审核通过后实施。

（二）区卫生健康委定期对激励实施情况开展评估和审查，任何单位和个人不得提供虚假信息与证件材料，如有弄虚作假行为，一经查实，将依法依规进行严肃处理，并追究主要领导和分管领导的责任。

（三）本激励政策按“同类资助、补贴等从高不重复”原则实施，

激励标准与今后国家、本市和本区人才政策规定不一致的，按国家、本市和本区最新规定执行。

（四）本激励政策自 2020 年 1 月 1 日起实施，至 2022 年 12 月 31 日止，区卫生健康委在对激励政策执行效果开展绩效评估的基础上，继续开展下一轮人才激励工作。

（五）本激励政策由区卫生健康委负责解释。

关于进一步加强 松江区卫生人才工作的实施意见

为加强松江区卫生人力资源配置，提升卫生人才能力水平，适应松江经济社会转型发展的需要，努力满足居民医疗卫生服务需求，根据《中共松江区委、松江区人民政府关于进一步加强人才工作的意见(试行)》(松委发〔2010〕80号)和《松江区关于完善优秀人才开发机制优化人才发展环境的暂行办法》(沪松府〔2010〕121号)文件精神，现就进一步加强本区卫生人才工作提出如下意见：

一、工作要求

全面落实科学发展观，牢牢把握培养人才、吸引人才、用好人才三个环节，以培养和引进学科带头人、专业技术骨干和住院医师规范化培训生，加强重点学科建设，改善和提高卫生人才队伍专业结构、学历层次为工作重点，创新引才、用才和育才激励机制，促进人才队伍整体协调发展，为松江卫生改革与发展提供坚实的人才保证。

二、工作目标

总体规划、分层建设、全面培养，到2020年，努力实现以下目标：

(一)引进和录用目标。完善岗位设置，合理配置卫生人才资源。在全国范围内引进10名左右学科带头人、50名左右专业技术骨干；每年录用80名左右住院医师规范化培训生；每年公开招聘100名左右非规范化培训的其他医疗专业技术人员；每年应届录用和社会公开招聘100名左右护理及其他专业人员。

(二)培养目标。二级医院在岗临床执业医师85%达到本科及以上学历，中级及以上职称人员达到45%以上，学科带头人具有副高及以上职称达到100%；社区卫生服务中心在岗临床执业医师85%达到

大专及以上学历，中级及以上职称人员达到 45% 以上，在岗注册护士 65% 以上达到大专以上学历；在岗疾病预防专业技术人员 70% 以上达到本科以上学历；在岗卫生监督机构人员 85% 以上达到本科以上学历。

（三）学科建设目标。增加区级重点学科设置，力争获得市级以上重点学科建设项目 2—3 个，建设一批优质特色专科项目。区中心医院以创建三级乙等综合医院为目标，区泗泾医院、区九亭医院建成区域医疗中心，推进区乐都医院转型为市二级康复专科医院，社区增设康复治疗、老年护理、舒缓疗护等特色项目。

（四）学术研究目标。继续推进松江区医学领先专业项目建设，国家自然科学基金科研课题、市级立项课题、松江区科技进步奖总量或质量逐年提升。

三、工作措施

（一）建立健全人才激励机制

1. 对于引进的学科带头人

（1）基本条件：硕士以上学历、正高以上卫生专业技术职称，且在三级医院有 10 年以上工作经历的人员（包括本市其他区县）；在三级医院担任科室主任或学科带头人 3 年以上的人员；经测评符合学科带头人引进标准。

（2）激励措施：以服务 10 年为标准。

A. 享受 50 万元住房补贴或政策性优惠购房；

B. 给予 10 万元一次性生活补贴；

C. 结合年度工作表现和考核，经区人才工作协调小组审定，每年可享受 6 万元特殊岗位津贴（现有学科带头人可参照执行）；

D. 为其配偶就业和子女就学提供便利条件；

E. 提供过渡期公租房或人才公寓。

2. 对于引进的专业技术骨干

（1）基本条件：符合单位发展、功能定位、医疗卫生单位各科室

急需的、有较大发展潜力的副高级以上职称，或副高级及以上职称且具有硕士研究生以上学历专业技术人员（包括本市其他区县），经测评符合骨干人才引进标准。

（2）激励措施：以服务 10 年为标准。

A. 享受 30 万元住房补贴；

B. 给予 10 万元一次性生活补贴；

C. 结合年度工作表现和考核，经区人才工作协调小组审定，每年可享受 4 万元特殊岗位津贴（现有专业技术骨干可参照执行）；

D. 为其配偶就业和子女就学提供便利条件；

E. 提供过渡期公租房或人才公寓。

3. 对于录用的住院医师规范化培训毕业生

（1）基本条件：经住院医师规范化培训合格的临床专业，本科及以上学历，具有医师执业资格的专业技术人员。

（2）激励措施：以服务 8 年为标准。

A. 分配在浦南地区的，每年享受 4 万元补贴；

B. 分配在松江城区的，每年享受 2 万元补贴；

C. 分配在其他街镇的，每年享受 3 万元补贴；

D. 提供过渡期公共租赁房或人才公寓。

4. 对于录用的非规范化培训的其他卫生专业技术人员（1）基本条件：本科学历以上公共卫生及辅助类专业应届毕业生；专科以上护理专业应届毕业生；2010 年之前历届医学类本科生、具有中级职称的人才。

（2）激励措施：

A. 采用各种形式的公开招聘，招聘后办理事业单位入编手续；

B. 对非上海户籍的办理上海市居住证，享受同工同酬待遇； C. 鼓励为优秀人才提供公共租赁房或人才公寓。

5. 合理增加总编制和中高职数。根据常住人口及有关配置标准，

适量增加卫生系统人员编制，把有限的编制资源向医疗卫生等涉及民生的领域倾斜，促进我区医疗卫生事业发展。积极争取调整专业技术岗位配置比例和适当提高中、高级岗位结构比例。

6. 提高医务人员薪酬待遇。根据市级文件精神，建立适应卫生行业特点的人事薪酬制度，合理保障医务人员薪酬待遇。根据市绩效工资改革精神，完善绩效工资考核和分配办法，探索建立绩效工资总量年度增长机制。

7. 拓宽编外医务人员入编渠道。加大社会公开招聘力度，探索积分制入编机制和招聘入编简易程序，努力让业务能力强、医德医风好、群众评价高的编外医务人员办理事业单位入编手续。

（二）建立健全人才培养机制

1. 加强培训和科研管理。拓展国内外培训渠道，为各类、各层次医务人员提供适当的培训进修机会，每年组织两批以上优秀医护人员赴国外中长期专题培训。积极为医务人员搭建学术和科研平台，优先审批医护人员赴境外学术交流和专题访问。对获得国家级、省市级、区县级科研课题者，根据要求，分别给予课题研究经费配套。符合《松江区优秀人才培养项目资助实施细则》规定的培训项目与参训人员，可享受区人才发展资金相应比例的资助。

2. 鼓励学历教育和职称晋升。积极营造良好学习氛围，鼓励医务人员参加继续医学教育和职称晋升考试。区级医院医务人员晋升副高职称的，必须定期到社区卫生服务中心服务半年。鼓励各医疗卫生单位的医务人员参加学历提升培训，对取得博士研究生学历毕业证和学位证书、硕士研究生学历毕业证和学位证书、本科学历毕业证和学位证书、大专学历毕业证书，且所学专业与从事岗位工作匹配者，经基层单位职工代表大会通过的方案，分别给予适当奖励。

3. 加快重点紧缺人才培养。实行柔性流动，加大上级医院对农村和社区卫生服务中心的人才支持力度。落实人才梯度进修制度，实行

导师培养制。采取定向培养模式加强乡村医生、急救医生培养，有效缓解乡村医生、急救医生紧缺问题。

4. 培育一批优质学科及骨干人才。依托区级重点学科和特色专科项目建设，重点在消化、放射、急诊、妇产科、中医妇科、中医肛肠病学、肿瘤、呼吸、内分泌、儿科、检验、妇幼卫生等常见病、多发病领域加强建设，逐步强化临床病理学、临床护理学、老年医学、康复医学、精神病与精神卫生学、公共卫生、中医等学科。在重点学科和特色专科项目建设中，充分发挥好学科带头人的传、帮、带作用，加快培育一批技术骨干人才和后备人才，形成人才梯队。

5. 加强编外卫生专业技术人员队伍建设。按照《松江区区级机关事业单位编外用工人员管理暂行办法》，根据上级对各医疗卫生机构核定的职工人数规定，结合人口导入现状，经区机关事业单位编外用工联席会议同意，适时适量增加编外用工人数。区卫生健康委制定具体招聘办法，在合理控制编外用工总数的前提下，保证及时、灵活招聘编外卫生技术人员，满足群众医疗需求，确保医疗机构的正常运转。制定和实施编外卫生技术人员培训计划，强化医德教育和作风建设，不断提升专业技术水平和服务能力。

（三）建立健全人才考评机制

1. 健全人才测评体系。对拟引进的学科带头人、专业技术骨干和拟录用的规范化培训毕业生、非规范化培训的其他卫生专业技术人员等，制定具体的引进和录用办法，建立科学、规范、严密的测评标准体系，明确和细化引进的条件、标准、范围和程序，确保引进和录用的人才符合本区卫生事业发展的要求及人才作用的发挥。

2. 完善优秀人才评选制度。继续开展享受区政府津贴、医苑新星、星级护士等各类优秀人才评选活动。探索开展“五个十佳评选”活动（十佳临床医生、十佳护士、十佳医技人员、十佳公共卫生医生、十佳后勤管理人员）。加强正向宣传，营造尊重医务人员的良好氛围和舆论

环境。

3. 严格职称晋升与聘用制度。对符合职称晋升和聘用条件的人员，建立竞争性职称晋升与聘用制度，充分发挥职称晋升与聘用的杠杆与激励作用，奖勤罚懒、奖优罚庸。建立考评工作小组，根据职业道德、工作业绩、工作能力、患者满意度等，经科室推荐或个人自荐、民主测评、工作小组综合考评、基层单位党政班子讨论等程序，择优晋升与聘用，提升人员的成就感与荣誉感。

4. 健全责任考核机制。建立严密的责任考核机制，采取日常考查与年度考核相结合的方式，主要考核思想政治表现、年度目标完成情况、学术或科研课题进展情况、科研成果转化情况、科研团队建设和青年人才传帮带情况、获奖情况等。

日常考查采取重点抽查、实地走访和不定期督查等方式进行。年度考核采取年终集中考核的方式进行，主要考核年度和任期的工作实绩、任务完成等情况，确定考核等次，并运用于职称晋升与聘用、出国培训等方面。对于引进的学科带头人和专业技术骨干，用人单位必须与其签订岗位聘用合同书，规定基本服务期限，明确双方的责、权、利，严格依据聘用合同条款对其进行年度考核，年度考核结果与待遇相挂钩。

四、工作保障

（一）加强组织保障。区编办、区人保局、区财政局、区卫生健康委等部门要按照职责分工，落实部门责任，加强协调配合，建立卫生人才工作协调机制，形成各司其职、密切配合、协调高效、整体推进的卫生人才新格局。各医疗卫生单位要参照本意见，完善本单位的人才队伍建设机制，明确目标任务，强化质量管理，坚持不懈地抓出成效。

（二）加强经费保障。围绕本区卫生人才工作的总体目标，为人才培养和发展创造良好条件，设立松江区卫生系统人才队伍建设培训

培养专项资金。对符合区域卫生规划的重点学科、重点领域优先资助，达到或攀登国内领先或国际先进水平的项目优先资助，培养与引进高层次紧缺人才优先资助。切实加强对卫生人才专项资金使用的监督管理，提高政府人才投入的效益。

2013 年后卫生系统各单位引进的学科带头人、专业技术骨干经区人才工作协调小组审定，可参照本意见享受有关待遇。如当年度资金有缺口时，实行轮候制度。

虹口区卫健委系统优秀人才经费扶持 的实施办法（试行）

为进一步贯彻落实《关于加强虹口区教育卫生事业人才队伍建设的若干意见》（以下简称《意见》）的文件精神，优化人才发展环境，规范人才发展资金的使用，促进卫生事业高层次人才集聚，缓解紧缺专业人才需求压力，结合本区实际情况，特制订本实施办法。

一、对象范围

本办法适用于经区卫健委人才领导小组认定的，在本办法中各单位从系统外引进的人才扶持对象，包括：

1、在国内外具有较高影响力的领军人才、博士研究生导师或国家、省（部）级重点专科、重点实验室的学术技术带头人。

2、具有正高级专业技术职务任职资格、并担任省会城市及以上级别的专业学会委员及以上职务的专业技术人才和管理人才。

3、具有副高级专业技术职务任职资格、在本专业有一定的影响力并担任省（部）级及以上科研项目主要负责人（排名前五）或获得相应级别科研奖项的专业技术人才和管理人才。

4、新引进的博士、博士后；

5、具有潜力的中青年学术骨干及紧缺专业（见注释1）的医学卫生人才；

6、具有特殊贡献的人才或其他符合《意见》精神的优秀人才可一事一策。

二、人才资助扶持标准

1、在国内外具有较高影响力的领军人才、博士研究生导师或国家、省（部）级重点专科、重点实验室的学术技术带头人，给予一次

性 200 万元的资助。

2、具有正高级专业技术职务任职资格并担任省会城市及以上级别的专业学会委员及以上职务的专业技术人才和管理人才，给予一次性 150 万元的资助。

3、具有副高级专业技术职务任职资格、在本专业有一定的影响力并担任省（部）级及以上科研项目主要负责人（排名前五）或获得相应级别科研奖项的专业技术人才和管理人才，给予一次性 80 万元的资助。

4、对医疗卫生单位新引进的博士和博士后，给予每位 15 万元人民币的一次性生活补贴；

5、具有潜力的中青年学术骨干及紧缺专业的医学卫生人才给予三年每月 3000 元的生活补贴或房租补贴。

三、申请途径及流程

资助资金由区人才发展专项资金、区卫健委设立的人才专项基金以及各单位设立的人才专项基金按照资助人才的对象范围共同负担，即超出区人才扶持资助申请额的部分，由区卫健委人才专项资金与各单位人才扶持资金各自按 50% 比例承担。

四、资助申报程序 and 材料

1、每年第二季度、第四季度，根据区人社局发布的申请通告，由符合人才引进资助条件的区属各医疗卫生单位提出申请，按要求填报《虹口区教育卫生人才扶持政策申请表》一式三份，同时提交以下材料：引进人才的学历（学位）证书、职称和执业资格证书、科研成果和学术地位证明、身份证相关证明材料复印件（核对原件后加盖公章）等。

2、区卫健委人才领导工作小组对申报项目的资助对象和条件进行审核并确定具体资助经费，对需向区人才发展专项申请资助经费的，上报区人社局。

3、经审定同意后，由区财政局将人才发展专项资金划拨至区人社

局安排的扶持资金专户，按照人才专项资金的管理和发放规定向单位或个人进行拨付；其中超出区人才扶持资助申请额的部分，由卫健委人才扶持资金承担的比例将一次性拨付至用人单位财务账户。

五、其他事项

1、申请上述资助补贴的人员，应与所在单位在聘用合同（或劳动合同）中明确承诺在虹口区工作服务期限不少于5年，或签订补充协议作为聘用合同（或劳动合同）副本，工作流动至本区外单位，不再享受扶持资金。

2、用人单位从签约后的第二年开始，每年按确定的岗位目标和工作任务对经费扶持对象进行年度考核。考核时，扶持对象须向用人单位汇报履行岗位职责情况和工作进展情况，并提出下一年度的工作计划。对考核不合格者，可以对扶持资金予以调整；对因考核不合格解除聘用合同的，用人单位应当缴还剩余服务期的扶持资金。

3、用人单位在聘期结束前一个月内根据聘任合同和工作任务书对扶持对象进行评估，决定是否续聘。

4、用人单位出具虚假证明、隐瞒真实情况，或在审核时把关不严，且在后续管理中未能尽到责任的，一经查实，记入单位诚信记录，并取消该单位人员申请资格。对弄虚作假、隐瞒真实情况的个人，一经查实，今后不得申请资助补贴，并追回已发放的资助补贴。

六、附则

（一）本办法自颁布之日起施行，以前颁布的相关文件同时废止。

（二）本办法由区卫健委人才工作领导小组负责解释。

注释1：紧缺专业是指本系统内由委人事部门当年度公布的招聘存在较大困难的专业人才。2019年度主要包括全科、儿科、精神卫生、公共卫生、康复、老年医学等专业。

黄浦卫生健康委有关青年人才培养的举措

一、黄浦区卫生健康人才“十三五”、“十四五”规划，进一步明确和细化了全系统人才，尤其是规培医师培养的目标、步骤、措施、考核、评估、奖励的政策，并落实了资金保障。

二、充分运用瑞金—卢湾医联体和九院—黄浦医联体的优势，同时紧密与复旦、交大等医学院、公共卫生院校及三级医疗机构的学科建设合作，建立黄浦区卫生系统医疗卫生专业人才培养基地，给有培养和发展潜质的青年专业技术人才提供平台，并通过一定周期的培养与锻炼，提高其专业素养和实际工作技能。

三、进一步开拓培养渠道，与区外事办、国内外相关医学院校等联合，选拔优秀的青年专技人才参加境外（港澳台、丹麦、日本、新加坡、美国和英国等）学习、短期培训、互访和交流。

四、在绩效分配中，重点向一线工作的临床规培医师和全科规培医师倾斜，确保规培医师薪酬达到一定的水平。

五、与区人社局、建交委联合，为优秀的新进青年学科和专技人才提供位于黄浦区内的人才公寓，并由区财政局、用人单位及个人共同承担房租，减轻在中心城区工作的部分生活压力。

六、创立区级名医工作室平台，充分发挥国医大师石仰山，市名老中医徐敏华、赵国定，乳腺外科、肛肠科、麻醉科、腔镜外科，楚氏和施氏伤科、李琦换药室等在全市乃至全国有相当影响力的学科专科优势，运用名师带徒、带教、带班、学科研发等途径，在传承优秀学术、医技的同时，促进青年中西医专业医师技术能力得到进一步提升。

七、对具备相关条件的青年人才及培养人选，采取导师制、院长、主任、科长助理制、轮岗制及课题立项的倾斜，建立区级优秀青年医

务人员项目和青年医师资助培养计划，为青年人才在岗位实践中充分锻炼，不断积累，提供一定的技术和管理平台。

八、对入职5年的青年全科医师，在全市率先开展心理导师、营养导师、康复诊断治疗导师、健康管理导师等“四师”培训，并更注重实践能力的提升，促进青年全科医师能较快承担相应的岗位工作和业务项目。

九、建立青年医师交流平台。分别成立临床规培医师沙龙和全科规培医师沙龙，定期组织开展学术讲座、业务讨论和医学人文素质培训，在具体的临床实践、社区卫生服务、科研课题的立项等方面给予专业的指导和帮助，并促进规培医师间的互相交流和探讨。

十、对在岗位工作实绩突出的优秀青年专技人才，区卫生计生委将有专款进行专项奖励。

嘉定区卫生人才引进相关政策

规培生

适用范围：医学院校应届毕业生经过本市或外省市住院医师规范化培训并取得国家卫健委的培训合格证书

户口：外省市户籍的，根据本市“居转户”有关规定，聘任中级、居住证满7年可申请办理本市户口，在远郊地区医疗卫生单位工作的，可缩短为5年；

程序：个人申请→用人单位审核→区人社局初审→市人社局复审

编制：解决事业单位编制；

住房：

①根据研究生学历学位、业绩等情况，给予45万~70万购房补贴；

②在嘉定租房居住的，3年内每月给予800元~1200元租房补贴；

工作补贴：给予一次性不低于8万元补贴；

生活补贴：根据博士学历学位、业绩等情况，给予8万或12万或15万元急需紧缺人才安家生活补贴。

骨干人才

适用范围：本科及以上学历的卫技人才（不需要经过规范化培训的对象）

户口：外省市户籍的，根据本市“居转户”有关规定，聘任中级，社保缴费累计满7年可申请办理本市户口，在远郊地区医疗卫生单位工作的，可缩短为5年；

程序：个人申请→用人单位审核→区人社局初审→市人社局复审

编制：解决事业单位编制；

住房：

①根据研究生学历学位、业绩等情况，给予45万～70万购房补贴；

②在嘉定租房居住的，3年内每月给予800元～1200元租房补贴；

工作补贴：本科及以上学历临床应届毕业生到区医疗急救中心工作的，给予一次性不低于8万元补贴；嘉定户籍生源或“211工程”大学医学类（非临床类）本科及以上学历应届毕业生到本区医疗卫生单位工作的，给予一次性不低于6万元补贴；

生活补贴：根据博士学历学位、业绩等情况，给予8万或12万或15万元急需紧缺人才安家生活补贴。

金山区卫生人才激励政策介绍

一、优秀人才引进

（一）学科带头人和业务技术骨干

1、购房补贴。以本人名义在本区内新购房产，学科带头人享受一次性住房补贴 60 万元，业务技术骨干享受一次性购房补贴 36 万。

2、年薪制补贴。引进的学科带头人和业务技术骨干年薪 35 万 -60 万。补贴享受年限最长为三年。

3、人才公寓租住。在本区没有住房且未享受购房补贴的人员，符合条件的可申请区人才公寓，并享受人才公寓租金优惠政策。

（二）其他优秀人才

1、一次性奖励。经过规范化培训（5+3 学制）合格的执业医师，到本区公立医疗卫生单位工作的，一次性给予岗位奖励 10-18 万元。

2、租房补贴。新进卫生专业技术人员，本科享受租房补贴 1.2 万元 / 年，硕士及以上享受租房补贴 1.5 万元 / 年，享受年限为三年。

二、优秀人才激励

（一）一次性激励

对现职现岗为甚专业技术人员，符合学科带头人和业务技术骨干引进基本条件，并未享受过引进人才激励政策的，采取个人申请、专家测评和卫生健康委审核的程序，享受引进人才购房补贴的同等待遇。

（二）人才特殊津贴

针对现岗位卫生专业技术人员，开展每二年一周期的优秀人才评审选拔。确定学科带头人（学术带头人）A 类、B 类（比例 1:1），业务技术骨干 A 类、B 类（比例 1:1），优秀人才后备队 A 类、B 类（比例 1:2）共六大类。

（三）科研激励

在本区工作期间，各类公立医疗卫生单位中在职在岗的专业技术人员获得的省部级及以上科研奖项，根据科研奖项情况发放一次性奖励（一个项目只能领取一次规定的奖金），奖金额度范围为 1-10 万元。

静安区卫生人才招录及培养优惠政策

为吸引集聚更多的静安卫生健康优秀人才，鼓励更多的住院医师规培生和高学历的公卫人员加入建设静安的队伍中，推动静安卫生健康事业的发展，静安卫生健康委对经规范化培训的住院医师和高学历的公卫人员制定了以下人才招录及培养优惠政策：

一、给予事业编制

凡通过上海市住院医师规范化培养考核的住院医师，一经录用即可纳入事业单位编制。

二、卫生人才公租房补贴。

申请人只需租赁上海市公共租赁住房，并与本区用人单位聘用合同在有效期内，即可按《静安区卫生计生系统公共租赁住房补贴办法》中职称、学历不同标准享受5年的租房补贴。

静安区卫健委提供的静安区公租房为折后优惠价，个人根据自己需求选择房型，经补贴后个人每月仅需支付0-1200元。

三、规范化培养的住院医师（全科医师）就业奖励。

凡通过上海市住院医师规范化培养的应届住院医师（全科医师），进入本系统医疗机构工作后，与工作单位签订为期5年服务期的人员，可享受工作满3年经考核合格后，给予3万元奖励；工作满5年经考核合格后，再给予2万元奖励。

四、优先考虑纳入静安区卫生健康系统各类人才培养及科研项目。

每年区科委与卫生健康委联合设立区级医学科研课题，35岁以下可申请专项青年课题，为申请市区级人才、学科项目奠定基础，同时也优先考虑职称晋升、评先评优。

上海市医药卫生基金会每年有上海市青年医师培养项目，各区优

先推荐经过规培的全科医师。市级层面统一建立指导教师资源库，为入选的青年医师选派一位医德高尚、业务精湛的专职指导教师，指导青年医师在培养期间开展医、教、研、防等工作。同时，区卫生健康委也会选拔区内优秀青年医师申报市卫生健康委其他青年人才项目。

区卫生健康委也定期开展人才培养项目，如中医师带徒，后备人才培养等，对青年人才跟师、参加学术活动、开展科研项目等予以经费资助。

五、同等条件下，优先安排每年的出国（境）培训项目。

根据《静安区卫生系统职工因公出国（出境）培训管理办法》（静卫〔2008〕111号）的规定，静安区卫生健康委每年择优公开选派优秀卫生专业技术人员和管理干部出国（出境）培训，拓展人才国际视野，引进国外先进理念和技术，加强人才队伍建设。培训项目以社区卫生、公共卫生、临床医学、临床护理、信息技术以及卫生事业管理等为重点，统筹安排培训项目。培训时间一般为2个月左右。享受出国培训人员需与用人单位签订5年的服务期。

闵行区卫生人才激励政策介绍

一、学科领航人才和学科带头人

（一）一次性奖励

给予引进的学科领航人才 50 万元一次性奖励，给予引进的学科带头人 30 万元一次性奖励。

（二）考核奖励

经考核，确实发挥示范引领作用的，再分别给予学科领航人才和学科带头人 15 万 / 年、10 万元 / 年的示范引领奖励（为期 2 年）。

（三）住房保障

引进的学科领航人才和学科带头人，优先优惠安排租住本区卫生系统公租房；符合《闵行区关于人才公寓的操作细则》标准的，按公立医疗卫生单位性质给予相应的租房补贴。

（四）综合服务

学科领航人才和学科带头人全部纳入事业编制管理范围，专业技术职务聘任不受单位岗位设置方案限制。建立绿色通道，方便人才办理落户等相关手续；有配偶就业、子女入学等方面需求的，商相关部门提供帮助。

二、规培合格医师

（一）一次性配套奖励

对引进的紧缺卫生人才，经规范化培训合格的全科医师，给予一次性奖励 15 万元；经上海市规范化培训合格的非全科医师，给予一次性奖励 12 万元；经外省市规范化培训合格的非全科医师，给予一次性奖励 8 万元。

（二）住房保障

符合条件的紧缺卫生人才，优先安排优惠租住本区卫生系统公租房。符合《闵行区关于人才公寓的操作细则》标准的，给予相应的租房补贴。

（三）事业扶持。

提供一定的事业发展平台，为人才研究、进修、申报课题等提供便利。

浦东新区“卫生八条” 面向规培出站人才的相关奖励政策

2014 年，浦东新区卫生和计划生育委员会制订了《关于加强浦东新区卫生人才队伍的实施意见》（浦卫计〔2014〕64 号），简称“卫生八条”，其中涉及到规范化培训医师的政策有“分类实施农村卫生人才专项奖励、鼓励医疗卫生类应届毕业生到农村工作以及农村卫生人才租金补贴三个方面。

一、农村卫生人才专项奖励经费

根据浦东城市化发展进程和工作实际，将浦东新区社区卫生服务中心按区域划分为四个类别：偏远农村（A 类：12 家）、一般农村（B 类：12 家）、城郊结合（C 类：10 家）、城区（D 类：13 家），按医师类别分类实施农村卫生人才专项奖励，具体如下：

社区卫生服务 中心类别	全科医师	其他医师	社区卫生服务中心名单
A	6000 元 / 月	5000 元 / 月	大团、合庆、泥城、机场、江镇、 书院、宣桥、凌桥、六灶、老港、 万祥、芦潮港
B	4000 元 / 月	3000 元 / 月	惠南、祝桥、新场、曹路、川沙、 航头、航头鹤沙、黄楼、高东、 孙桥、王港、唐镇
C	2000 元 / 月	1500 元 / 月	北蔡、高行、康桥、三林、金 桥、张江、高桥、周浦、迎博、 康德

二、鼓励医疗卫生类应届毕业生到农村工作

应届毕业生（含当年规培出站人员）在 A 类、B 类、C 类社区卫生服务中心工作满 1 年，经单位考核合格后享受一次性奖励。到 A 类

社区卫生服务中心工作的补贴 3 万 / 人，到 B 类社区卫生服务中心工作的补贴 2 万 / 人，到 C 类社区卫生服务中心工作的补贴 1 万 / 人。

三、农村卫生人才租金补贴

A 类、B 类、C 类社区卫生服务中心新进卫技人员或首个五年服务期内的卫技人员，采取租金补贴的形式，通过市场化方式解决住房问题。以区建交委提供的 A 类、B 类、C 类区域房租平均水平（参照 1 室 1 厅户型、面积 50-60 平方米）为参考标准，每三年 7 月份调整一次，每人每月分别按照 A 类、B 类、C 类社区参考标准的 70%、60%、50% 进行补贴。

普陀区卫生人事人才政策

普陀社区卫生概况：

普陀区位于上海市中心城区西北部，区域面积 55.53 平方公里，下辖 8 个街道、2 个镇。截至 2018 年末，户籍人口 89.61 万，常住人口 119.98 万。户籍人口中 60 周岁以上的老年人口 30.95 万人，占 34.56%。

全区建成并运行中的社区卫生服务中心共有 11 家。另外，石泉街道社区卫生服务中心分中心新建项目进行开业前准备；万里街道社区卫生服务中心新建项目开工建设。结合社区网格化综合管理服务中心建设，社区卫生服务站布局得到进一步优化，全年新建社区卫生服务站 10 个（8 个设置于片区内），现总数为 42 个。

随着医疗卫生体制综合改革的全力推进，区卫生健康核心指标继续优化，达上海市中上水平。全区户籍人口期望寿命 84.00 岁，孕产妇死亡率 0/10 万，婴儿死亡率 3.14‰，居民群众的健康获得感进一步提升。

普陀社区规培医师招聘政策：

普陀区每年举办规范化培养全科医师推介会，让规培医师和社区卫生服务中心进行双向选择，并由各单位自行组织进行招聘工作。

●不限户籍，一经聘用，直接进编。

●对于到社区卫生服务中心工作的全科规培学员，作为区重点适宜人才给予一定的生活住房扶助和项目性扶助。

普陀区社区人才成长平台：

普陀区卫生健康委通过开展社区卫生服务能力提升活动，加强全科队伍建设。

●开展基层卫生岗位练兵和技能竞赛。自 2015 年 12 月起，每年开展基层卫生岗位练兵和技能竞赛，提高全科医生对社区未分化疾病常见症状的临床诊疗思路，在帮助全科医生熟悉、掌握临床常规诊断性操作，强化外科无菌观念及对疾病的全面评估能力。

●开展全科医生“三师”培训(心理咨询师、健康管理师、营养技师)。选拔优秀全科医生参加“三师”培训，区卫生健康委特设专项经费 50 万元。

●全科师资能力提升项目。利用复旦大学祝墀珠教授专家团队的优质资源，自 2018 年 2 月启动为期三年的百名优秀全科师资队伍培养计划，打造业务技能扎实、带教经验丰富、居民信任度高的师资队伍，整体提升本区全科师资能力。

●上海市普陀区卫生系统自主创新科研资助项目。从 2017 年开始，每年立项社区项目 10 项，每项区卫健委资助金额 2 万元。

青浦区卫生计生系统人才发展激励办法

为进一步落实区“十三五”人才发展规划以及第二轮区人才发展三年行动计划（2017-2019）的有关目标和任务，针对卫生计生系统人才队伍建设现状，以“结构调整、整体提升、重点培育、紧缺引进”为宗旨，以“分类引进、分层考核、分别待遇”为原则，以加大卫生人才激励为抓手，不断改革卫生人才引进与管理机制，改善卫生人才待遇与发展空间，区卫生计生委重新修订了卫生计生系统人才发展激励办法，具体内容如下：

一、引进紧缺亟需人才激励

（一）引进人才分类

1、学科拔尖人才

人才标准：主要引进医疗卫生单位、民办医疗非盈利机构主要科室和重点科室领军拔尖人才。

基本要求：具有硕士研究生学历且取得正高级专业技术资格；或博士研究生学历且取得副高级及以上专业技术资格。

2、学科带头人

人才标准：主要引进医疗卫生单位、民办医疗非盈利机构主要科室和重点科室紧缺的高级职称、高学历和高级管理人才。基本要求：具有本科学历且取得正高级专业技术职称；或硕士研究生学历且取得副高级专业技术职称；或博士研究生学历且取得中级专业技术职称。

3、专业技术骨干

人才标准：主要引进符合单位发展和功能定位，医疗卫生单位、民办医疗非盈利机构各科室急需的中高级职称和高学历专业技术人才。基本要求：具有本科及以上学历且取得中级及以上专业技术职称；或

博士研究生学历。

4、紧缺专技人才

人才标准：主要引进符合单位发展和功能定位，医疗卫生单位、民办医疗非盈利机构各科室急需的专业技术人才。

基本要求：紧缺专技人才主要分为两类，第一类是经过住院医师规范化培养的或本科以上学历按政策不需要经过住院医师规范化培养，但具有医师执业资格的临床专业医师（包括全科医学科、内科、外科、妇产科、儿科、急诊科、皮肤科、眼耳鼻喉科、精神科、康复医学科、麻醉科、医学影像科、医学检验科、临床病理科、口腔科和中医学科等医师）；第二类是紧缺岗位所需的全日制本科及以上学历卫生类专业技术人员（包括公共卫生类专业技术人员、所有具有全日制硕士及以上学历和学位的卫生类专业技术人员）。

（二）相关待遇标准

1、发放购房补贴或补贴

学科拔尖人才：给予 80 万元人民币购房补贴，分 10 年按考核结果发放（每年 8 万）。

学科带头人：给予 60 万元人民币购房补贴，分 10 年按考核结果发放（每年 6 万）。

专业技术骨干：给予 20 万元人民币补贴，分三年按考核结果发放（第一年 8 万、第二年 6 万、第三年 6 万）。

紧缺专技人才：给予 9 万元人民币补贴，分三年按考核结果发放（每年 3 万）。

2、其他待遇

（1）根据上海市有关规定为外省市引进人才及时办理上海市居住证或“居转户”等相关手续。

（2）引进人才符合《青浦区人才开发激励办法（试行）》青委办〔2017〕49 号文件中“子女就学”政策条件的，可以按照规定予以办理。

（三）考核要求

1、目标要求

学科拔尖人才：与所在单位签订三年为一周期的目标责任书，明确三年的专业发展目标和成果。通过行政考核、专家评审、相关科室评议、群众测评等方式，对人才的医德医风、科教水平、业务水平、管理水平以及目标责任书完成情况每年进行综合评价。

学科带头人：与所在单位签订三年为一周期的目标责任书，明确三年的专业发展目标和成果。通过行政考核、专家评审、相关科室评议、群众测评等方式，对人才的医德医风、科教水平、业务水平、管理水平以及目标责任书完成情况每年进行综合评价。

专业技术骨干：与所在单位签订三年为一周期的目标责任书，明确三年的学科建设目标和成果。通过行政考核、相关科室评议、群众测评等方式，对人才的医德医风、科教水平、业务水平、管理水平以及目标责任书完成情况每年进行综合评价。

紧缺专技人才：通过业务能力评定、综合能力评定两种方式，对人才的医德医风、科教水平、业务水平完成情况进行综合评价。

具体考核内容见《青浦区卫生和计划生育委员会引进人才考核实施细则》。

2、考核管理

每年根据不同人才完成工作的情况，在分类考核的基础上，以考核分数为依据，给予不同比例的购房补贴或补贴。如不符合工作要求或者不能完成目标责任书规定目标的，或未经年终考核的，不能享受购房补贴或补贴。具体分配比例如下：

考核分数	发放比例
90 分及以上	全额发放
85 分 ----89 分	总额的 80%

考核分数	发放比例
80 分 ----84 分	总额的 60%
75 分 ----79 分	总额的 40%
70 分 ----74 分	总额的 20%
70 分以下	不享受

（四）申报操作流程

- 1、用人单位申请：用人单位根据本办法规定的条件，认真审核所引进紧缺亟需人才的综合素质和任职资格，确认申报人员名单，经单位班子会讨论决定后报区卫生计生委。
- 2、区卫生计生委审核：区卫生计生委根据申请材料，在审核的基础上，经讨论后确定申报人员名单及待遇。
- 3、区人才办审批：区卫生计生委将相关材料报区人才办，由区人才办审批同意后，每年根据考核情况兑现相关待遇。

二、系统内优秀人才培养激励

（一）培养手段

1、选拔培养各类优秀人才

坚持个人自荐和单位筛选相结合，采取专家评审、群众评议等形式，开展“名医、学科带头人、医苑新星、名院长（主任）、业务能手”的选拔培养。

名医：具有较高业务水平，在本区疾病诊治和重大疫情控制中有突出贡献，在解决临床急重病症、疑难杂症或疾病控制技术上有鲜明特色，在本学科领域起到学术指导和学科建设引领作用，在群众中具有较高声誉和影响。从学科带头人中遴选 10 名，培养周期为三年。

基本要求：参与医疗卫生计生一线工作的专业技术人员，具有大学本科及以上学历，且取得正高级专业技术职称；从事本专业工作 15 年以上，原则上年龄不超过 55 周岁。

学科带头人：在重大疾病预防、诊治和社区全科服务等方面有较大贡献，积极投身重大疾病救治和预防工作，能带动学科建设，不断推出先进、适用的新技术、新方法，在重点领域取得新突破，推动我区医学科学水平。遴选 35 名，培养周期为三年。

基本要求：参与医疗卫生计生一线工作的专业技术人员，具有副高级及以上职称（社区全科专业可放宽至中级职称）；作为第一负责人完成 1 项区科委或市卫生计生委（或同等级别）科研课题，有以第一作者公开发表相关论文；从事本专业工作 10 年以上，原则上年龄不超过 50 周岁。

医苑新星：在疾病诊治、预防保健和社区全科服务等方面有一定的贡献，积极投身疾病救治和预防工作。在本职岗位上发挥带头作用，积极探索创新，开拓创新，为本学科发展献计献策，有较好的培养潜力。遴选 60 名，培养周期为三年。

基本要求：参与医疗卫生计生一线工作的专业技术人员，具有本科及以上学历且取得中级及以上专业技术职称；至少承担 1 项区卫生计生委级别以上科研课题；从事本专业工作 6 年以上，原则上年龄不超过 40 周岁。

名院长（主任）：工作上充分体现科学管理的思想，严格管理、大胆改革、勇于创新，工作富有成效，在本单位和本部门的管理工作中取得明显实绩和效益，在本区卫生计生系统和社会上具有一定的知名度和公信力。遴选 5 名，培养周期为三年。

基本要求：在领导岗位上从事行政管理工作 5 年及以上，原则上年龄不超过 50 周岁。

业务能手：理论知识扎实，实践经验丰富，工作积极主动，深受患者及家属的肯定和赞扬，并得到同事认可。每年以卫生类专业技术人员总数 15% 的比例评选出“业务能手”。

基本要求：从事医疗卫生计生一线工作的专业技术人员，具有本

科及以上学历且取得相应资格一年以上，或大专学历且取得中级专业技术职称，原则上年龄不超过 50 周岁。

2、资助奖励获得荣誉的专技人才

对获得区卫生计生委及以上级别专业技术荣誉，以及技能竞赛优胜的个人或团队，予以不同额度的资助奖励。

（二）培养激励标准

1、对选拔产生的优秀人才给予一定的培养期专项激励，具体标准如下：

名医：三年培养周期内每月 2000 元 / 人；

学科带头人：三年培养周期内每月 1600 元 / 人；

医苑新星：三年培养周期内每月 1200 元 / 人；

名院长（主任）：三年培养周期内每月 1500 元 / 人；

业务能手：入选后的一年内每月 800 元 / 人；

2、对各类专业技术荣誉获得者及技能竞赛优胜者，按照层级等第予以资助奖励，具体标准如下：

（1）专业技术荣誉资助奖励：

●对获得国家卫计委专技条线荣誉的个人资助奖励不超过 8000 元，团体不超过 24000 元；

●对获得市卫计委专技条线荣誉的个人资助奖励不超过 4000 元，团体不超过 12000 元；

●对获得区卫计委专技条线荣誉的个人资助奖励不超过 2000 元，团体不超过 6000 元。

（2）技能竞赛优胜资助奖励

●国家级层面：获得一等奖的个人资助奖励不超过 8000 元，团体不超过 24000 元；获得二等奖的个人资助奖励不超过 6000 元，团体不超过 18000 元；获得三等奖的个人资助奖励不超过 4000 元，团体不超过 12000 元。

●市级层面：获得一等奖的个人资助奖励不超过 4000 元，团体不超过 12000 元；获得二等奖的个人资助奖励不超过 3000 元，团体不超过 9000 元；获得三等奖的个人资助奖励不超过 2000 元，团体不超过 6000 元。

●区级层面：获得一等奖的个人资助奖励不超过 2000 元，团体不超过 6000 元；获得二等奖的个人资助奖励不超过 1500 元，团体不超过 4500 元；获得三等奖的个人资助奖励不超过 1000 元，团体不超过 3000 元。

（三）考核要求

对入选人才由所在单位逐级落实责任制，实行全过程动态管理和目标管理，定期组织检查考核。详见《青浦区卫生计生系统第三轮学科建设和人才培养实施方案》。

通过公开选拔、公平竞争、优胜劣汰的原则，定期开展“业务能手”、“优秀院长（主任、所长）”的评选，对入选人才的医德医风、科教水平、业务水平每年进行综合评价。详见《青浦区卫生计生系统选拔培育“业务能手”实施办法》、《青浦区卫生计生系统“优秀院长（主任、所长）”评选办法》。

三、农村偏远地区卫生人才奖励

根据我区城市化发展进程和工作实际，将区内医疗卫生机构按区域及机构性质划分为三个类别：偏远农村（A 类：4 家）、一般农村（B 类：5 家）、城郊结合（C 类：2 家），按医师类别分类实施农村卫生人才专项奖励，具体如下：

分类	全科医师	其他医师	单位名称
A	2000 元 / 月	1500 元 / 月	练塘、白鹤、金泽、精卫中心
B	1500 元 / 月	1000 元 / 月	华新、重固、赵巷、朱家角、朱家角人民医院
C	1000 元 / 月	500 元 / 月	徐泾、香花桥

四、其他有关说明

1、享受引进激励政策的各类紧缺急需人才需在本系统服务满 10 年，在 5 年服务期内，因个人原因要求调动、辞职离开本区卫生计生系统的，必须返还已享受补贴的 50%，离职当年度不再享受补贴。第六年提出离职人员必须返还已享受补贴的 40%，依此类推逐年递减 10%。

2、引进紧缺急需人才若直接达到享受《青浦区人才开发激励办法（试行）》青委办〔2017〕49 号文件中“住房优惠”政策条件的，按照就高原则享受待遇；若经过职称能力等方面的提升后符合条件的，可予以补差享受。

3、每年组织对培养对象的考核，在培养期专项激励基本标准的基础上，根据考核成绩进行增减发放。对各类专业技术荣誉获得者及技能竞赛优胜者的资助奖励，可累加享受。由区卫生计生委人才工作领导小组讨论决定后申报兑现。

4、农村偏远地区卫生人才奖励，只限于除乡村医生以外工作在临床一线的人员，根据其聘任岗位对应职称确定。

5、人才激励所需资金由区人才发展资金列支，所产生的个人调节税由个人支付。

6、遇到特殊优秀人才，可提交区人才领导小组讨论。

7、本激励办法由区卫生计生委负责解释，从发布之日起执行。原《青浦区卫生计生系统紧缺急需人才引进激励办法（试行）》、《青浦区卫生计生系统优秀人才培养激励办法（试行）》同时废止。

上海市奉贤区卫生人才相关激励政策

一、取得住院医师规范化培训合格证书的临床医学毕业生(本科生)

- 1、一次性补贴 6 万。
- 2、纳入事业单位编制。
- 3、享受公租房。(由单位统一帮助申请)
- 4、到奉城医院工作的,享受临床医师专项补贴(最高每人每月 4000 元);到社区卫生服务中心工作的,享受农村卫生人才补贴(最高每人每月 5000 元)。

二、取得住院医师规范化培训合格证书的临床医学毕业生(硕士生)

- 1、到本区社区卫生服务中心从事全科医生工作的给予一次性补贴 12 万元,到其他医疗卫生机构工作的一次性补贴 10 万元。
- 2、纳入事业单位编制。
- 3、享受公租房。(由单位统一帮助申请,符合奉贤区人才租房补贴政策的,给予一定的补贴,最高每人每月 1200 元。)
- 4、到奉城医院工作的,享受临床医师专项补贴(最高每人每月 4000 元);到社区卫生服务中心工作的,享受农村卫生人才补贴(最高每人每月 5000 元)。

三、临床医学专业全日制硕士研究生及以上学历毕业生,毕业到医疗急救中心工作。

- 1、一次性补贴 6 万。
- 2、纳入事业单位编制。
- 3、享受公租房。(由单位统一帮助申请,符合奉贤区人才租房补贴政策的,给予一定的补贴,最高每人每月 1200 元。)

四、预防医学专业全日制硕士研究生及以上学历毕业生

1、到奉城医院、精神卫生中心及社区卫生服务机构工作的，给予一次性补贴 6 万元；到其他医疗卫生机构工作的，给予一次性补贴 3 万元。

2、纳入事业单位编制。

3、享受公租房。（由单位统一帮助申请，符合奉贤区人才租房补贴政策的，给予一定的补贴，最高每人每月 1200 元。）

4、到社区卫生服务中心工作的公卫医师，享受农村卫生人才补贴。（最高每人每月 4000 元）

五、临床医学毕业生规范化培训时提前与我区签约，给予一定奖励

1、签订意向协议的，给予 2 万元奖励。

2、取得规培合格证后纳入事业单位编制。

3、正式录用后，本科学历的给予一次性奖励 8 万元；硕士及以上学历的给予一次性奖励 12 万元。

4、到奉城医院工作的，享受临床医师专项补贴（最高每人每月 4000 元）；到社区卫生服务中心工作的，享受农村卫生人才补贴（最高每人每月 5000 元）。

六、奉贤区高层次人才激励政策（如购房一次性补贴等）目前正在重新修订中。

徐汇区卫生人事人才政策

徐汇社区卫生概况：

徐汇区是上海市 8 个中心城区之一，位于上海市中心城区西南部，全境面积 54.93 平方公里，辖 12 个街道、1 个镇。2018 年末常住人口 108.44 万人，2018 年本区户籍人口人均期望寿命 85.27 岁。

徐汇区经济繁荣，各项社会事业发达。徐家汇商圈是上海国际大都市繁荣的标志性区域。上海交通大学、复旦大学医学院等 12 所大专院校和上海中学、逸夫小学等 100 余所中小学校分布其间。辖区内还坐落着中科院上海分院、上海科学院以及国家级高新技术开发区——漕河泾新兴技术开发区。

徐汇区拥有丰富的医疗卫生资源，三级甲等医院密集，2019 年底共有各级各类医疗卫生机构 369 家。全区共有 13 家社区卫生服务中心，63 个标准化社区卫生服务站。徐汇区是全国中医药特色社区卫生服务示范区、国家慢性病综合防控示范区，有全国示范性社区卫生服务中心 3 家，上海市示范性社区卫生服务中心 4 家，社区卫生服务水平在全市居领先地位。

徐汇社区规培医师招聘政策：

自 2014 年开始，徐汇区社区规培医师招聘采取公开招聘形式，由各单位接受报名，区卫生健康委统一组织面试。

●不限户籍，一经聘用，直接进编。

●对于到社区卫生服务中心工作的全科、中医、康复医学等紧缺专业规培学员，根据学历学位情况给予专项奖励。

徐汇区社区人才成长平台：

徐汇区卫生健康委一贯重视社区卫生人才队伍建设，为社区人才

搭建成长平台。

●青年人才培养计划。选拔 35 周岁以下青年人才分 6 个专业类别进行培养，并给予经费拨付。

●系统人才培养计划。选拔 45 周岁以下优秀人才分 6 个专业类别进行培养，并给予经费拨付。

●海外人才培训计划。每年选派社区医师赴海外培训基地，接受前沿培训。

●全市首家全科实训基地，与中山医院合作，专业的全科实训机会。与区域多家三级医院合作，更多的进修机会。

●光启名医计划、十佳家庭医生评选，对业绩突出的社区医师给予激励。

●在学科建设、科研立项等方面向社区倾斜，提供更多机会。

●采取人才住房保障系列措施，支持社区人才申请区筹公租房，每年开展人才租房补贴工作，积极缓解人才住房压力。

杨浦区卫生人事人才政策

为进一步优化杨浦区卫生系统人才引进环境，吸引更多我区医疗卫生领域急需的紧缺专业、全科医师和高级专业技术人员加入杨浦卫生行业，推动我区卫生计生事业发展，杨浦区卫生健康委特制定了以下人才招聘及培养优惠政策：

一、引进人才若干政策：

根据《杨浦区卫计系统专业技术人才自主招聘办法（试行）》（杨人社〔2018〕92号），对于纳入区卫生系统紧缺、急需人才目录的专业岗位，年龄、学历、职称等自主招聘条件可适当放宽。对全科医师规范化培训合格人员以及具有全科医师资格的人员，符合相关要求的，即可纳入事业单位编制。

二、提供人才成长平台：

为进一步深入实施人才优先战略，加强卫生健康系统人才队伍建设，根据《杨浦区打造上海具有全球影响力科技创新中心重要承载区人才工作若干意见（试行）》（杨委发〔2016〕2号文）有关精神和《杨浦卫生计生改革和发展“十三五”规划》等文件相关要求，结合本区人才建设的实际，打造人才培养平台。通过“名医师”工程、“百医登高”计划、“好医师”建设工程，为区域内青年医师、学科骨干、学科带头人的成长搭建平台。以导师带教的形式，通过专业进修、系列培训、搭建外向型培训通道等多种形式，拓展医务人员的学术视野，提高专业技能水平，使培养对象成为具有扎实理论基础和丰富实践经验、医技水平在同行业领先的德艺双馨的优秀医学人才，为本区卫计系统创建新一代医学专家队伍、形成优秀学科带头人梯队奠定基础。

三、人才公寓租住：

为本区医务人员提供公共租赁住房。根据《杨浦区人才公寓管理办法（试行）》，结合我区卫生健康系统实际情况，学科带头人，业务技术骨干，优秀全科医师，公卫、影像等紧缺专业人才，均可申请以低于市场价的租金价格的区人才公寓。

四、全科医师住房补助：

为加快我区全科医生的引进，缓解全科医学人才紧缺的现状，对于区属各社区卫生服务中心引进的全科医生，符合人员条件的，按照申请人实际聘任的专业技术职称及学历，给予一次性住房补助。

长宁区卫生健康系统人才奖励政策

长宁区社区卫生服务中心全科医师就业优先政策

优先获得事业编制

当年度招聘录用的全科医师（含中医全科医师）优先参加本年度的卫生专业技术人员公开招聘。

优先聘任中、高级职称

符合中、高级职称聘任条件的全科医师（含中医全科医师）优先聘任。

优先选派出国培训

各社区卫生服务中心出国培训深造机会众多，优先选派全科医师（含中医全科医师）。

享受长宁区卫生系统引进人才奖励

符合条件的全科医师（含中医全科医师）一次性奖励 8-10 万。

享受长宁区卫生人才租房补贴

符合条件的人员可申请每月 1000 租房补贴，连续三年不间断。

科研经费保障

单独设立社区卫生科研评审通道，科研经费 1:1 匹配，快速提高科研能力。

长宁区卫生健康系统高级紧缺人才引进奖励政策

一、引进紧缺高层次人才资助项目

正高级职称人员年龄在 50 周岁及以下，副高级职称人员年龄在 45 周岁及以下，两者学历为硕士研究生及以上。符合科研及专业学术地位等条件，给予一次性 30 万元至 300 万元的资助。

二、引进高级人才、招聘紧缺专业人员及全科医师奖励

当年度引进人员具有高级专业技术职务人员，给予一次性奖励 10 万元至 50 万元。

当年度招聘录用规范化培训合格的全科医师和紧缺专业的临床医师，具备硕士研究生学历、学位及以上资质，给予一次性奖励 10 万元。

当年度招聘录用规范化培训合格的全科医师和紧缺专业的临床医师，具备本科学历、学位资质，给予一次性奖励 8 万元。

长宁区卫生健康系统人才租房补贴

一、补贴条件

1、具有本科及以上学历的医护人员（护理人才可适当放宽至大专及以上学历）；

2、原则上，补贴对象年龄在 40 周岁（含）以下；

3、与用人单位依法签订三年以上聘用合同；

4、在本市无住房，或在本市虽有住房但居住地位于本市郊区。

二、补贴标准

补贴标准为每人每月 1000 元，连续三年无间断