

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。

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，在国家卫计委（原卫生部）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，2010年2月，上海市卫计委（原上海市卫生局）、上海市财政局、上海市人力资源和社会保障局、上海市教育委员会、上海市发展改革委员会和上海市机构编制委员会办公室联合印发《上海市住院医师规范化培训实施办法》（沪卫科教〔2010〕5号），在全市公共平台上，按照统一标准与规范，统一师资带教与技能培训，统一严格考核与评估准入，率先在全国开展住院医师规范化培训制度，进一步提升基层医疗机构临床医师的整体技能水平。

为做好住院医师规范化培训人员的就业工作，合理配置好卫生人力资源，上海市卫生人才交流服务中心联合各区卫生健康委，共同编制了《上海市各区卫生人事人才政策》，及时宣传各区人事人才政策，使住院医师能更深入了解本市及各区卫生人事人才政策，为住院医师就业提供有力保障，也为各医疗机构招聘住院医师奠定基础，进一步促进本市卫生人才的合理流动和配置。

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健康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）·····	23
黄浦卫生健康委有关青年人才培养的举措·····	26
嘉定区卫生人才引进相关政策·····	28
金山区卫生人才激励政策介绍·····	29
静安区卫生人才招录及培养优惠政策·····	31
闵行区卫生人才激励政策介绍（2021 暂行）·····	33
浦东新区“卫生八条”面向规培出站人才的相关奖励政策·····	35
普陀区卫生健康系统人事人才政策·····	37
青浦区卫生人才引培激励实施细则·····	39
上海市奉贤区卫生人才相关激励政策·····	47
徐汇区卫生人事人才政策·····	49
杨浦区卫生人才招录及培养激励政策·····	51
长宁区卫生健康系统人才奖励政策·····	53

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 松江区卫生健康人才工作的实施意见

为进一步加强松江区卫生健康人力资源配置，构建完善公共卫生体系人才队伍，着力缓解卫生健康人才特别是高层次卫生健康人才、紧缺岗位卫生健康人才和基层卫生健康人才短缺的突出矛盾，全面提升我区卫生健康服务水平，更好地服务服从“一个目标、三大举措”战略，现就进一步加强本区卫生健康人才工作提出如下意见。

一、指导思想

以习近平新时代中国特色社会主义思想 and 党的十九大精神为指导，坚持为人民健康服务的宗旨，紧紧围绕“健康松江”目标任务、“十四五”卫生健康规划和深化医药卫生体制改革总体要求，坚持“大卫生、大健康”理念，坚持引进和培养并重，补短板、强弱项，实现卫生健康人才队伍素质的整体提升，推进松江区公共卫生体系、区域性医疗中心和社区医院建设，为建设“科创、人文、生态”的现代化新松江“大健康”提供健康保障。

二、工作目标

加快培养、引进、使用、评价、激励和保障等人才开发制度创新，不断加快人才梯队建设和科研学科建设，积极推动人才吸引集聚工程，营造良好的卫生健康人才发展环境，努力打造一支能够满足广大居民需求、适应我区经济社会发展需要的卫生健康人才队伍。到 2025 年，力争实现以下目标。

（一）人才引进集聚目标。抓好卫生健康系统高层次人才和基础人才建设。对标国家、市标准，按照每万名常住人口配备的卫生监督员 0.75 名，疾病预防控制人员 1.75 名，全科医师 4 名，每千名常住人

口配备执业医师 3 名、注册护士 4.5 名的要求,加强卫生人才队伍建设。在全国范围内引进 20 名左右学科带头人、80 名左右专业技术骨干。每年录用 200 名左右住院医师规范化培训生和公共卫生专业医师,每年应届录用和社会公开招聘 200 名左右护理及其他专业人员,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。面向人才紧缺的地区和中医、全科、儿科、B 超、影像、精神等紧缺专业医师,采取广纳贤才和定向培养等方式,加大招录力度。

(二) 学历职称提升目标。区级医院在岗临床执业医师 85% 达到本科及以上学历,其中研究生学历达到 30% 以上;中级及以上职称人员达到 70% 以上,其中高级职称达到 15% 以上,学科带头人应具有正高职称;在岗注册护士 50% 以上达到本科及以上学历。社区卫生服务中心在岗临床执业医师 70% 达到本科及以上学历;中级及以上职称人员达到 65% 以上,其中副高及以上职称达 7% 以上;在岗注册护士 90% 以上达到大专及以上学历。在岗疾病预防控制中心专业技术人员 90% 以上达到本科及以上学历,其中研究生学历达到 30% 以上;中级及以上职称人员达到 70% 以上,其中副高及以上职称达 17% 以上。卫生监督所在编人员 95% 以上达到本科及以上学历。

(三) 重点学科建设目标。规划 20 个左右区级医学重点学科建设,力争获得市级以上重点学科建设项目 5 个以上,建设一批优质特色专科项目。区疾病预防控制中心、卫生监督所、急救中心、血站、精神卫生中心、妇幼保健所等以建成全市一流区公共卫生机构为目标,进一步加强公共卫生学科和能力建设,构建完善的区域公共卫生体系。区中心医院以三级乙等综合医院、交大医学院附属医院为起点,进一步强化区域性医疗中心建设,区方塔中医医院以创三级乙等中医院标准建设,区妇幼保健院和区精神卫生中心以三级乙等专科医院标准建设,区泗泾医院和区九亭医院以创二级甲等综合医院为目标,加强学科和能力建设,完成区域性四大医疗中心建设,推进市第五康复医院

等级定级。以社区医院为标准，社区卫生服务中心强化康复治疗、老年护理、舒缓疗护、日间手术等特色项目建设。

（四）学术科研提升目标。完成交大医学院松江研究院建设，推进上海交通大学医学院附属第九人民医院尖端医疗技术研究院和上海精准医学研究院松江分院建设，建立科研绩效、成果转化等专项激励政策，引进、培养造就一批临床、科研复合型高层次医学人才，鼓励综合医疗机构适当配置专职科研人才。鼓励医疗卫生机构开展科研项目和成果申报，国家自然科学基金科研课题、市级立项课题、松江区科技进步奖和科研论文总量或质量显著提升。

（五）资源均衡分布目标。立足“找差距、补短板”，根据我区各街镇经济社会发展现状，科学定位、精准施策，采取差异化的卫生人才政策，努力解决人才发展不均衡、不充分的问题，特别是对浦南地区实行更加优惠的人才激励措施，达到引得进、留得住，达到减少地区差异的目的。

三、主要举措

加强松江区卫生健康人才工作，做好“3153”工作举措，即加强三支队伍建设、推进实施一项重大工程、探索好五项政策机制创新、营造好三个方面的综合环境。其中加强三支队伍建设包括：加快紧缺急需人才的培养与集聚，加强专业化卫生管理人才队伍建设，加强编外卫生专业技术人员队伍建设；推进实施好一项重大工程项目包括：实施专业人才引进集聚工程；探索好五项政策机制创新包括：建立人才梯度进修机制，建立学历提升、职称晋升激励机制，建立优秀人才双向合作交流机制，改革薪酬制度，完善人才激励政策；营造好三个方面的综合环境包括：加强学科建设和科研能力建设，营造良好执业氛围和舆论环境，健全考核评估机制。

（一）加强人才队伍建设

1. 加快紧缺急需人才的培养与集聚。精准制定松江卫生健康系统

紧缺人才目录，建立动态调整机制，增加急需紧缺人才招录计划，加大订单式培养人才力度。区级医院重点加强重点学科、特色专科、儿科、病理、妇产科、影像等人才招录和培养，加大急救医生定向招录。社区重点加强全科规培生招录和“5+3”定向培养，继续开展“3+2”乡村医生定向培养，毕业分配向浦南地区予以倾斜支持。

2. 加强专业化卫生管理人才队伍建设。建立卫生管理人才培训制度，加强卫生管理人才培训基地建设，加强信息、财会、人事、设备、后勤等辅助专业人才招录和培训，提高行业专业化管理水平。加强公立医院管理人才队伍专业化建设，推进公立医院党务专业水平评聘，落实公立医院管理人员管理办法，探索推进公立医院管理人员管理和专业“双肩挑”双向衔接机制。完成全区医疗卫生机构管理干部全覆盖轮训，建立 40 名左右的中青年管理干部后备队伍。

3. 加强编外卫生专业技术人员队伍建设。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。拓展编外人员入编招录渠道，在编制总量范围内，优先招录优秀编外专技人员，适度放宽年龄限制。保障编外专技人员薪酬待遇，医生（含公共卫生）、护士、医技三类重点专技岗位编外人员平均薪酬逐步达到同等专业人员绩效工资平均水平，最终实现同工同酬。

（二）实施专业人才引进集聚工程

拟引进一批学科带头人和专业技术骨干，拟录用一批规范化培训毕业生、非规范化培训的其他卫生专业技术人员等。完善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。引进和录用人员的基本条件与激励措施如下。

1. 引进集聚一批学科带头人

(1) 基本条件: 正高级职称, 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), 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。其中, 市重点学科带头人需兼具临床和大学附属医院教学资质, 区重点学科带头人应优先引进具有临床和大学附属医院教学资质的人员。

(2) 激励措施: 以服务 10 年为标准。

A. 享受 100 万元住房补贴或政策性优惠购房;

B. 给予 20 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 10 万元特殊岗位津贴, 市级重点学科带头人激励措施可按不超过两倍执行 (现有在职在岗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. 引进集聚一批专业技术骨干

(1) 基本条件: 研究生学历、高级职称且符合单位发展、功能定位、医疗卫生单位各科室急需的、有较大发展潜力的, 在同级及以上机构受聘同等及以上职位两年以上 (包括本市其他区), 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 60 万元住房补贴;

B. 给予 20 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 8 万元特殊岗位津贴 (现有在职在岗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. 录用一批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 10 年为标准。

A. 给予 10 万元一次性生活补贴；

B. 10 年内享受特殊津贴：分配在浦南地区的，每年 8 万元；分配在松江城区的，每年 3 万元；分配在其他街镇的，每年 5 万元；

C. 提供过渡期公共租赁房或人才公寓。

4. 录用一批非规范化培训的其他卫生及辅助专业技术人员

（1）基本条件：本科及以上学历的公共卫生、护理及辅助类专业应届毕业生；2010 年之前历届医学类本科生、专科以上护理专业历届毕业生，且具有中级职称的人员。

（2）激励措施：

A. 对具有中级职称的专业技术人才，结合年度工作表现和考核，每年可享受 3 万元特殊岗位津贴（现有在职在岗专业技术人才可参照执行）；

B. 对其他 35 周岁以下的专业技术人才，年度考核为优秀的，每年可享受 2 万元特殊岗位津贴（现有在职在岗专业技术人才可参照执行）；

C. 提供过渡期公共租赁房或人才公寓；

对夫妻名下无上海市产权房的中级职称人员，且在松江首次购房的，给予一次性 20 万元购房补贴。对夫妻名下无上海市产权房的高级职称人员，且在松江首次购房的，给予一次性 40 万元购房补贴。购房补贴、住房补贴、生活补贴均以服务 10 年为条件。在浦南地区工作的专业技术人才，特殊岗位津贴可提高 50%。

5. 乡村医生队伍建设

（1）逐年提高在职老乡医待遇，使在职老乡医待遇不低于在职新乡医待遇的 85%。

（2）退休老乡医且在乡村医生岗位上服务满 20 年的，每年给予补助 1.5 万元。

（三）探索人才政策创新

1. 建立人才梯度进修机制。区级医院医务人员晋升副高职称的，必须完成市级医院 3 个月以上的临床进修学习，区级医院 10% 以上中级职称临床医生参加专科医师规范化培训工作。区级医院专家下社区，部分人员可承担家庭医生职责。区疾病预防控制中心公共卫生医师晋升副高职称的，卫生监督人员晋升四级主任科员的，必须完成市疾病预防控制中心、市卫生健康委监督所 3 个月以上的进修学习。鼓励社区全科医生参加导师制培养，鼓励乡村医生到区级医院进修学习。区级医院住院医师晋升职称必须完成下沉基层定期工作，定期工作接收单位以社区为主，保证浦南地区各医疗机构常年有上级医师坐诊。邀请三级医院专家到区级医院担任学科主任或学术主任，并定期到社区培训、讲课和带教。继续开展医务人员继续教育，将培训和临床技能考核结果纳入绩效考核范围。

2. 建立学历、职称晋升激励机制。积极营造良好学习氛围，鼓励支持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，必须到社区卫生服务中心定期服务半年以上。建立人才学历提升激励机制，鼓励各医疗卫生单位的医务人员参加学历提升培训，给予绩效保障。

3. 建立优秀人才双向合作交流机制。拓展对外医学学术交流渠道，加强与国内外著名医学院校、科研院所、医疗卫生机构交流合作，建立稳定的双向合作交流机制。遴选一批优秀卫生专业人才、管理人才参与境内外中短期进修培训，培养一批具有国际视野的高层次卫生健康人才。支持卫生健康人才参与国际性学术交流，优先审批医务人员出国（境）科学研究、学术访问、进修学习。积极发挥医疗卫生学（协）会在高层次国内外医学交流方面的作用，鼓励在松举办医学学术论坛、医学会展。

4. 改革薪酬制度。落实“允许医疗卫生机构突破现行事业单位工

资调控水平，允许医疗服务收入扣除成本并按规定提取各项基金后主要用于人员奖励”的要求，着力体现卫生专业技术人员知识、技术和劳务价值。建立适应医疗卫生行业特点的薪酬制度，以岗定薪、岗变薪变，强化绩效考核，体现多劳多得、优绩优酬，建立绩效工资总额年度增长与服务总量质量相匹配的科学长效机制。

5. 完善人才激励政策。继续发挥卫生健康系统人才激励基金作用，完善人才激励实施方案，加大对卫生健康系统一线岗位医务人员人才激励力度，人才激励重点向浦南地区、临床一线、业务骨干、关键岗位、紧缺学科倾斜，拉开同类别同层次卫生健康人才之间激励额度差距，为优秀人才成长和脱颖而出创造良好条件，逐渐形成以“高级为龙头、中级为骨干、初级为储备”的立体式人才队伍，逐步减少同类卫生机构间人才结构的地区差距。

（四）营造良好的人才发展环境

1. 加强学科建设和科研能力建设。鼓励各医疗卫生机构瞄准我区常见病、多发病以及重点病种，并结合自身学科特点，有针对性的推进区级、市级重点学科建设，对于评定为、区级重点学科单位，区财政给予一定经费匹配。建立卫生健康科研专项资金，加强与市级医院项目化合作，提高医务人员的科研意识和能力水平。鼓励医务人员开展课题申报，对获得国家级、省市级、区级科研课题者，给予课题研究配套经费支持。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。加快上海交大医学院松江研究院建设和推进上海交通大学医学院附属第九人民医院尖端医疗技术研究院和上海精准医学研究院松江分院建设，对标国内一流水准，加强研究院医学科研相关仪器设备配置，着力建设具有国内领先的临床医学、公共卫生、研发转化等创新平台。

2. 营造尊重医务人员的良好氛围和舆论环境。继续开展享受区政府津贴、首席医生、首席社区医生、医苑新星、星级护士等各类优秀

人才评选活动。选树和表彰医德高尚、医风优良、医术精湛的卫生健康人才先进典型。加强正向宣传，增强卫生健康人才职业荣誉感和社会认同感，营造尊重医务人员的良好舆论氛围。

3. 健全考核评估机制。建立健全考核机制，重点考核思想政治表现、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、获奖情况等确定考核等次，并运用于职称晋升与岗位聘用、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，严格按照聘用合同条款制约人才流失，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。坚持党管人才的原则，加强党对人才的政治引领，推进人才绩效评估机制，区编办、区人社局、区财政局、区卫健委等部门要按照职责分工，落实部门责任，加强协调配合，建立卫生健康人才工作协调机制，形成各司其职、密切配合、协调高效、整体推进的卫生健康人才新格局。区卫健委建立与高级人才联席制度。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）加强政策保障。按照本意见的要求，修订和完善《松江区卫生人才激励实施方案》和《松江区卫生人才激励考核细则》等涉及卫生健康人才的文件。建立松江区卫生健康系统人员编制规划、公共卫生体系建设人才工作方案、浦南地区卫生健康人才工作方案、卫生健康系统绩效工资统筹和分配方案、卫生健康系统编外用工规划和薪酬确定方法等政策性文件，从制度设计层面上保障卫生人才高地建设。

（三）加强编制保障。结合“健康松江 2030”规划和“十四五”卫生健康规划，按照公共卫生体系建设、区域性医疗中心和社区医院

建设标准，落实必要的机构设置，包括：社区卫生服务中心的增设、卫生研究院及口腔防治所等特色专科医院的设立、爱国卫生中心等“大健康”促进机构的建立。落实卫生健康系统必要的编制和编外用工额度配备，创新编制统筹管理和使用，建立常态的区域卫生健康系统编制动态调整机制，根据各医疗卫生单位人才状况、服务人口、地理交通状况等因素，在核定编制总量和编外用工额度内，实行统筹安排、动态调整，逐步降低编外人员使用比例。

（四）加强经费保障。围绕本区卫生健康人才工作的总体目标，为人才培养和发展创造良好条件，设立松江区卫生健康系统人才招聘、人才激励、培训培养等专项资金，每年投入卫生健康人才专项资金不少于 1.5 亿元（随人才总量动态递增）。完善人才激励实施方案，提高激励梯度，进一步调动医务人员积极性和能动性。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。切实加强卫生健康人才专项资金使用的监督管理，提高政府人才投入的效益。

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、根据黄浦区卫生健康“十四五”规划整体部署，进一步明确、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、奖励等政策，并落实较充足的资金保障。

二、充分运用“瑞金—卢湾”“九院—黄浦”医联体优势，与复旦、交大等医学院、公共卫生院校及三级医疗机构等开展合作，建立黄浦区卫生健康系统医疗卫生专业人才培养基地，向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、在绩效分配中，重点向一线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较高的水平。

四、与区人社局、区房管局联合，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分担房租，减轻在中心城区工作的部分生活压力。

五、区级名医名师工作室建设不断强化，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、师徒结对、导师辅导、学科研发、基地培训等途径，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快速提升。

六、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。

七、对入职5年的青年全科医师，在全市率先开展心理指导师、

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。

八、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、业务交流和医学人文素质培训，并在具体临床实践、社区卫生服务、科研课题立项等方面给予专业指导和帮助。

九、对在岗位工作实绩突出的优秀青年人才，区卫生健康委指导基层单位将其纳入各项人才计划和干部储备。

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，在新城地区或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 -20 万元急需紧缺人才安家生活补贴。

住房补贴：取得住院医师规范化培训合格证书的精神科、病理科、儿科、麻醉科、超声科医师或者选择在嘉定北部地区社区卫生服务中心工作的规培生，给予不超过 10 万元的住房补贴。

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 (2021 暂行)

一、学科领航人才和学科带头人 (高层次人才)

(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、规培合格临床医师 (储备人才)

(一) 一次性配套奖励

对引进的储备人才, 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

符合条件的储备人才，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。

三、公共卫生体系医师（储备人才）

(一) 一次性配套奖励

1. 公共卫生专业人员。毕业于“双一流”建设高校的公共卫生相关专业的储备人才，给予 15 万元一次性奖励。毕业于其他大学公共卫生专业的储备人才，给予 8 万元一次性奖励。

2. 院前急救人员。列入储备人才的院前急救医师，给予 8 万元一次性奖励。

3. 精神科医师。符合储备人才标准的精神科医师，就高给予 15 万元一次性奖励。

(二) 住房保障

符合条件的储备人才，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。

普陀区卫生健康系统人事人才政策

为进一步加强我区卫生健康系统人才队伍建设，不断完善我区卫生人才开发使用的相关制度，补齐卫生人才资源紧缺短板，根据我区卫生人才工作实际，制定普陀区卫生健康系统人才开发计划。

一、基本原则

1、突出重点，分层分类。把高层次人才、重点适宜人才、紧缺专业人才作为人才开发的重点，提升引才用才的针对性和精准性，做到不唯学历、资历，注重业绩、能力。突出与普陀医疗卫生水平的匹配性，根据人才所从事的岗位分层次分类别进行开发。

2、坚持标准，不拘一格。坚持把人才的职业道德建设放在首位，坚持德才兼备，以德为先。注重发挥人才专业优势，既坚持人才开发统一标准，又对于特别优秀人才，不拘一格，破除论资排辈观念，加强对青年人才的培养支持力度。

3、严格管理，专业评估。本办法纳入区域人才激励政策，由区人才办会同区卫生健康委共同实施。对于高层次人才开发，聘请第三方专家团队进行人才评估，为人才开发提供可靠保障。发挥用人单位主体责任，加强对人才考核管理，区卫生健康委加强对用人单位的督查。

二、开发对象

开发对象：区属医疗卫生机构中（不含参公类事业单位）引进的，在编在岗、政治素质好、医德高尚、身心健康，从事卫生健康事业的高层次人才（领军型人才、学科带头人和学科骨干）、重点适宜人才和紧缺专业人才。

三、开发类型和条件

根据本人实际情况给予分类开发。

高层次人才应具有副高以上职称，从事与职业资格相匹配的专业岗位，且专业贡献较大、团队效应明显、引领作用显著。

重点适宜人才应具有住院医师规范化培训合格证书，取得执业资格，并从事与资格相匹配的专业岗位。

紧缺专业人才应具有相关的职业资格证书，从事与职业资格相匹配的专业岗位。

四、开发方式和期限

对纳入人才开发计划的人员实行一次性开发扶助，根据本人的实际情况给予一定的生活住房扶助和项目性扶助。由用人单位与相关人才签订服务协议，服务期限一般不少于 5 年。

青浦区卫生人才引进培养激励实施细则

为落实健康青浦战略，完善青浦区卫生健康服务体系建设，通过急缺人才引进、在职培养、人才流动等方式，优化医疗卫生专业技术人才配置，充分发挥卫生人才在保障人民健康工作中的支撑和引领作用，加快推进长三角生态绿色一体化示范区卫生健康事业高质量发展，根据《关于推动人才高质量发展服务长三角生态绿色一体化发展示范区建设的若干意见》（青委〔2020〕88号）（以下简称《若干意见》）和《青浦区公共服务人才引进培养激励办法》（青人才〔2020〕2号），结合青浦卫生健康事业发展实际，制定本实施细则。

一、关于人才引进激励

（一）激励对象

1. 高层次卫生人才

（1）A类：诺贝尔奖获得者；国家科学技术奖一等奖项目的主要完成人；中国科学院院士、中国工程院院士；发达国家权威学术机构会员（或称“院士”）等。

（2）B类：国家级海外高层次人才计划入选者，国家高层次人才特殊支持计划入选者；国家科学技术奖二等奖或两个以上三等奖项目的主要完成人；长江学者，国家杰出青年获得者等。

（3）C类：上海市海外高层次人才计划入选者，上海市领军人才；具有全日制博士研究生学历且取得副高级及以上专业技术资格，并被本区用人单位聘任的人员；具有全日制硕士研究生学历且取得正高级专业技术资格，并被本区用人单位聘任的人员。

（4）D类：具有全日制硕士研究生学历且取得副高级专业技术资格，并被本区用人单位聘任的人员。

(5) E类: 35周岁(含)以下具有全日制本科及以上学历,且取得副高级及以上专业技术资格,并被本区用人单位聘任的人员等。

2. 紧缺亟需卫生人才

(1) 卫生菁英人才。引进具有高学历高职称,或专业经验丰富、本领域工作成绩显著的专业人才,包括两类:

一是学科拔尖人才:主要引进医疗卫生单位、大型社会办非营利性医疗机构重点专科领军拔尖人才。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。同时,经市卫生人才交流服务中心测评,符合引进人才要求。

二是学科带头人:主要引进医疗卫生单位、大型社会办非营利性医疗机构紧缺的高级职称、高学历和高级管理人才。要求具有本科学历且取得正高级专业技术资格;或硕士研究生学历且取得副高级专业技术资格;或博士研究生学历且取得中级专业技术资格。同时,经市卫生人才交流服务中心测评,符合引进人才要求。

(2) 卫生紧缺人才。引进本区急需的专技人才,包括两类:

一是专业技术骨干:主要引进符合单位发展和功能定位,医疗卫生单位各科室急需的中高级职称和高学历专业技术人才。要求具有硕士研究生学历且取得中级专业技术资格;或具有博士研究生学历。

二是紧缺专技人才:主要引进符合单位发展和功能定位,医疗卫生单位各科室急需的专业技术人才,根据专业类别、岗位急缺程度等,将紧缺专技人才细分为三类:第一类是经过住院医师规范化培养的急缺专业医师以及具有全日制本科及以上学历的公共卫生类专业技术人员;第二类是经过住院医师规范化培养的其他类医师;第三类是紧缺岗位的全日制本科学历专业技术人员,以及具有全日制硕士及以上学历和学位的专业技术人员。急缺专业及紧缺岗位由区卫健委人才工作领导小组根据业务实际研究确定。

(3) 优秀毕业生:在参加上海市住院医师规范化培养的大学应届

毕业生中择优选择的本区紧缺急需专业的定向培养对象。

（二）激励措施

1. 高层次卫生人才

（1）对新引进的，符合条件的 A 类人才给予最高 500 万元购房补贴，符合条件的 B 类人才给予最高 300 万元购房补贴，符合条件的 C 类人才给予最高 100 万元购房补贴。购房补贴分 10 年发放。

（2）对新引进的，符合条件的 D 类人才给予最高每月 4000 元的租房补贴，符合条件的 E 类人才给予最高每月 3000 元的租房补贴。补贴期限不超过 5 年。

2. 紧缺亟需卫生人才

（1）卫生菁英人才。对新引进的学科拔尖人才给予最高 80 万元购房补贴，对新引进的学科带头人给予最高 60 万元购房补贴，分 10 年发放。

（2）卫生紧缺人才。对新引进的专业技术骨干给予最高 20 万元补贴，分 5 年发放；对新引进的紧缺专技人才分类给予补贴：

第一类给予最高 12 万元补贴，第二类给予最高 9 万元补贴，第三类给予最高 6 万元补贴，分 3 年发放。

（3）优秀毕业生。对优秀毕业生给予最高 10 万元补贴，分 2 年发放。

二、关于人才培养激励

（一）激励对象

1. 卫生优秀人才：即入选卫生健康系统的名医。计划每三年一个周期，从学科带头人中遴选 10 名名医，遴选对象为积极投身重大疾病救治和预防工作，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具有鲜明特色，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。

2. 卫生骨干人才: 即入选卫生健康系统的学科带头人、优秀管理者、医苑新星。计划每三年一个周期, 遴选 35 名学科带头人、5 名优秀管理者、60 名医苑新星。

一是学科带头人: 遴选对象为积极投身重大疾病救治和预防工作, 在疾病防治、社区全科服务、计划生育等方面有较大贡献, 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, 推动我区医学科学发展。

二是优秀管理者: 遴选对象为在本单位和本部门的管理工作中能严格管理、大胆改革、勇于创新, 实绩明显, 具有一定的知名度和公信力。

三是医苑新星: 遴选对象为积极投身疾病救治和预防工作, 在疾病诊治、预防保健和社区全科服务、计划生育、老年医学等方面取得一定贡献, 在本职岗位上发挥带头作用, 积极探索创新, 为本学科发展献计献策, 有较好的培养潜力。

3. 卫生青年人才: 即入选卫生健康系统的业务能手。计划按照一定比例从卫生类专业技术人员中遴选“业务能手”。遴选对象为理论知识扎实, 实践经验丰富, 善于学习探索, 创新能力强, 工作积极主动, 具有良好的发展潜力。

(二) 激励措施

1. 卫生优秀人才。对入选卫生健康系统的名医给予最高每月 3000 元补贴, 补贴期限不超过 3 年。

2. 卫生骨干人才。对入选卫生健康系统的学科带头人、优秀管理者给予最高每月 2000 元补贴, 医苑新星给予最高每月 1500 元补贴, 补贴期限不超过 3 年。

3. 卫生青年人才。对入选卫生健康系统的业务能手给予最高每月 1000 元补贴, 补贴期限不超过 1 年。

三、关于人才流动激励

(一) 激励对象

1. 积极参与交流、柔性流动的优秀公共卫生人才。
2. 志愿留在农村（社区）基层一线的全科医生等临床类人才。

（二）激励措施

1. 对参与柔性流动的优秀公共卫生人才给予最高每月 1000 元补贴，对流入单位对应派出交流的人员给予最高每月 500 元补贴。

2. 对偏远农村卫生人才分类给予最高每月 500 元至 2000 元不等的补贴。

四、关于人才奖励

1. 对完成国家级科研项目（或相当于国家级科研项目）的主要负责人，给予一次性奖励不超过 10 万元；完成市级项目的主要负责人，给予一次性奖励不超过 5 万元。

2. 对获市级条线及以上层次荣誉或竞赛类奖项人才的奖励：对获国家级奖项一等奖、二等奖、三等奖的人才分别给予 8000 元、6000 元、4000 元一次性奖励；团队分别给予 24000 元、18000 元、12000 元一次性奖励。对获市级奖项一等奖、二等奖、三等奖的人才分别给予 4000 元、3000 元、2000 元一次性奖励；团队分别给予 12000 元、9000 元、6000 元一次性奖励。

五、关于考核管理

（一）引进的紧缺亟需卫生人才

1. 卫生菁英人才和卫生紧缺人才：所在单位对其医德医风、科教水平、业务能力以及工作目标任务完成情况进行年度考核，提出考核意见报区卫健委审核，考核结果作为人才激励补助发放的依据，给予不同比例的补贴发放标准，具体如下：

2. 优秀毕业生：定期了解定向培养医学生在规培期间的道德品质、业务学习等综合情况。定向培养医学生因自身原因未能及时取得规培毕业证而需延长规培年限的，当年度不享受规培期间助学补贴。

（二）培养的卫生人才

对入选的五类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，在培养周期内根据核定目标任务进行考核，提出考核意见报区卫健委审核，考核结果作为人才激励补助发放的依据，给予不同比例的激励资金，具体标准如下：

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%
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

人才类别	激励标准			
	优秀	良好	合格	不合格
名医	3000 元 / 月	2500 元 / 月	2000 元 / 月	不享受
学科带头人	2000 元 / 月	1600 元 / 月	1200 元 / 月	不享受
医苑新星	1500 元 / 月	1200 元 / 月	900 元 / 月	不享受
业务能手	1000 元 / 月	900 元 / 月	800 元 / 月	不享受
优秀管理者	2000 元 / 月	1600 元 / 月	1200 元 / 月	不享受

六、关于人才服务

（一）落户支持。对符合《若干意见》中“青峰”顶尖人才条件的，给予直接办理落户政策全程指导服务，并享受申办本市户籍绿色通道。

（二）积分租房补贴。对符合《若干意见》中积分租房条件的，可通过人才积分登记申请积分租房补贴。享受每月 1000 元至 2000 元不等的积分租房补贴。

（三）人才公寓。对符合《若干意见》中申请人才公寓或人才公寓专项补贴条件的，可申请入住区人才公寓或申请人才公寓专项补贴。

（四）其他。按照“青峰”人才政策，对符合条件的人才，给予子女入学、配偶就业、优先入编、人才（铂）金卡等政策支持。对符合“青峰”顶尖人才条件的，可通过“一事一议”给予针对性支持。

七、附则

（一）用人单位为本政策的申请主体。符合条件的卫生人才，根据区卫健委通知进行申报，由区卫健委受理兑现相应政策，其中：高层次人才引进激励和人才服务措施按照《〈关于推动人才高质量发展服务长三角生态绿色一体化发展示范区建设的若干意见〉的实施细则》（青人才办〔2020〕1号）执行。

（二）本实施细则与本区其他相关政策有相近或相似之处的，按照同类奖励就高不重复的原则实施。

（三）享受引进激励政策的卫生健康人才需在本系统服务满十年。服务期未满五年，因个人原因要求调动、辞职离开本系统的，必须返还已享受补贴的 50%；第六年提出离职的返还已享受补贴的 40%，第 7 年提出离职的返还已享受补贴的 30%，第 8 年提出离职的返还已享受补贴的 20%，第 9 年提出离职的返还已享受补贴的 10%。离职当年度均不再享受补贴。

（四）定向培养医学生规范化培养毕业后未按协议来青就业的，需全额退还规培期间补贴，并在诚信档案里留下记录。

（五）对于新落户在青浦的优质医疗机构以及落户在青浦的社会办非营利性机构，根据资金预算实施额度管理，特殊情况可一事一议。

（六）申请人必须保证申报材料的真实性，如存在以下情形的，将返还奖励，取消所取得的荣誉并追究申请人的法律责任，5 年内不得再次申报：

1. 提供虚假材料的；

2. 侵犯知识产权或他人合法权益的；
3. 存在严重失信情形的；
4. 违反法律法规的其他情形的。

（七）本实施细则由青浦区人才工作领导小组办公室会同青浦区卫生健康委员会负责解释。

（八）本政策自发布之日起实施，至 2022 年底前有效。在本实施细则发布前引进人才的激励措施按原政策执行。

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、奉贤区高层次人才购房优惠政策。符合相关条件，并具有正高职称的、具有全日制博士研究生学历且副高职称的和具有全日制博士研究生学历或具有副高职称的卫生人才，可申购指定人才房（70-80 平方米）或申请货币化住房补贴（40-60 万元不等补贴）。

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。2019 年末常住人口 109.46 万人，2020 年本区户籍人口人均期望寿命 85.94 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，2020 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：

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。

杨浦区卫生人才招录及培养激励政策

为进一步加强杨浦卫生人才队伍建设，鼓励更多的住院医师规培生和公卫人才加入建设杨浦的队伍中，促进杨浦卫生事业优秀紧缺人才集聚，提升卫生健康核心竞争力，杨浦区卫生健康委员会对系统紧缺、急需人才制定了以下人才招录及培养激励政策：

一、纳入事业编制

根据《杨浦区卫健系统专业技术人员自主招聘实施意见》（杨人社办〔2020〕14号），对于纳入区卫健系统紧缺、急需人才目录的专业技术岗位，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。

紧缺、急需人才目录根据系统内单位当年度招录实际需求适时调整。2021年度包括全科、公共卫生、儿科、妇产科、皮肤科、口腔科、精神科、麻醉科、急诊、眼科、超声、放射、病理、康复等临床医学专业及超声、放射、病理、口腔等医疗技术专业。

二、人才引进激励：

（1）对象范围。当年度录用的，符合单位发展和功能定位，纳入《杨浦区卫健系统紧缺、急需人才目录》的专业技术人员。

（2）激励标准。分为A、B两档。

A档为纳入市委、市政府考核指标的紧缺专业（岗位），有全科医师、公共卫生医师，根据招录人才的学历、学位层次，给予一次性6-10万元/人的引进激励；

B档为纳入《杨浦区卫健系统紧缺、急需人才目录》中的其他专业（岗位）。根据招录人才的学历、学位层次，给予一次性4-8万元/

人的引进激励。

三、住房补贴激励

1、对象范围。

区属公共卫生机构、社区卫生服务中心：

（1）当年度招录的具有全科医师规范化培训合格证和执业医师资格证书的非沪籍全科医师；

（2）当年度招录的具有执业医师资格证书的非沪籍公共卫生医师。

2、激励标准。

按申请人实际聘任的专业技术职称，根据月补助标准，给予一次性5年的住房补贴。

聘任职称	激励标准（元/月/人）
高级专业技术任职资格	3200
中级专业技术任职资格	2600
初级专业技术任职资格	2300

四、人才成长平台：

紧紧围绕《杨浦区卫生健康人才发展十四五规划》总体目标，聚焦公共卫生、基层卫生、紧缺急需专业和管理、党务人才队伍建设。通过导师带教、专业进修、系列培训、搭建外向型培训通道等多种形式，持续助力“好医师”建设工程，为区域内学科带头人、青年骨干医师（专科、全科、公共卫生）、护理人才成长搭建平台。

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 1600 租房补贴，连续二年不间断。

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

1、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。

2、当年度引进人员具备博士研究生学历、学位及以上资质，给予一次性奖励每人 15 万元。

3、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。

4、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。