

永丰县人民政府办公室文件

永府办字〔2023〕141号

永丰县人民政府办公室关于印发《永丰县名师名校长双引双培实施办法（试行）》《永丰县县直公立医院名医名专家双引双培实施办法（试行）》的通知

各乡镇人民政府，县直各有关单位：

经县十七届政府第38次常务会研究，并报县委研究同意，现将《永丰县名师名校长双引双培实施办法（试行）》《永丰县县直公立医院名医名专家双引双培实施办法（试行）》印发给你们，请认真贯彻执行。



（此件依申请公开）

永丰县名师名校长双引双培实施办法（试行）

为切实做好名师名校长双引双培工作，根据吉安市名师名校长双引双培实施办法（试行）（吉府办发〔2023〕5号）精神，结合我县实际，制定本实施办法。

第一章 总 则

第一条 永丰县名师名校长双引双培分为名师名校长引进和选拔培养两大类，根据教育事业发展和人才队伍建设需要，从吉安市外引进一批名师名校长，在本地选拔培养一批名师名校长名班主任及县级学科带头人、骨干教师。

第二条 实施范围为全县中小学校（含特殊教育学校、中职学校、少儿体校、幼儿园、教育评估监测研究中心，下同），各学校按年度根据教育教学需求制定引才和选拔培养计划，大力引进名师名校长，选拔培养一批本地名师、名校长、名班主任及县级学科带头人、骨干教师，搭建县、学校领军教师梯次成长体系，打造一支高素质专业化创新型中小学教师队伍。

第二章 人才引进

第三条 根据我县教育事业发展和人才队伍建设需要，坚持突出重点、以用为本，着力引进一批吉安市以外的具有较高教育教学理论水平和较强创新实践能力的名师名校长，重点引进发展潜力较大、教学科研能力较强、具有创新精神的中青年专业技术人才，并为其创造良好的工作条件和平台，最大限度地发挥引进人才的聪明才智和引领作用。

第四条 人才分类

引进人才分为一类人才、二类人才、三类人才、四类人才。
引进人才需符合以下基本条件和分类条件：

（一）基本条件

1. 遵纪守法，拥护党的路线方针政策；
2. 诚实守信，具有良好的职业道德、严谨的工作作风和科学、求实、团结、协作的精神；
3. 身体健康，胜任岗位要求，热爱教育事业；
4. 名校长在中小学校担任校长或分管教学副校长 5 年以上，名师在中小学校任教 5 年以上。新引进三类人才中的博士、硕士研究生不作任教年限要求。

（二）分类条件

一类人才需符合以下条件之一：

1. 国家级教学名师；
2. 国家级教学成果奖特等奖核心成员；
3. 享受国务院特殊津贴人员；
4. 全国名校长、全国优秀校长；
5. 世界技能大赛前三名、全国职业技能大赛金牌获得者；
6. 国家级技能大师工作室领办人。

二类人才需符合以下条件之一：

1. 国家级教学成果奖一等奖核心成员，省级教学成果奖特等奖核心成员（不设特等奖的为一等奖核心成员）；
2. 全国教育科学研究成果奖一等奖核心成员；
3. 享受省政府特殊津贴人员；
4. 省级名校长、省级名师；

5. 省级职业技能大赛金牌获得者；

6. 45 周岁以下（含 45 周岁）省特级教师；

7. 45 周岁以下（含 45 周岁）正高职称教师；

8. 45 周岁以下（含 45 周岁）且近 5 年内指导学生参加全国五大学科（数学、物理、化学、生物、信息技术，下同）竞赛决赛获得全国一等奖的教师。

三类人才需符合以下条件之一：

1. 国家级教学成果奖二等奖核心成员，省级教学成果奖一等奖排名前三的成员（不设特等奖的为二等奖排名前三的成员）；

2. 全国教育科学研究成果奖二等奖核心成员、省级教育科学研究成果奖一等奖核心成员；

3. 享受市政府特殊津贴人员；

4. 地市级名校长、名师；

5. 45 周岁以下（含 45 周岁）省级学科带头人；

6. 45 周岁以下（含 45 周岁）且近 5 年内指导学生参加全国五大学科竞赛决赛获得全国二等奖的教师；

7. 35 周岁以下（含 35 周岁）国（境）内外高校全日制博士研究生；

8. 35 周岁以下（含 35 周岁）国（境）内外高校全日制硕士研究生，且专业为数学、物理等急需紧缺学科。

四类人才为柔性特聘人才，指在不改变市外人才的人事、档案、户籍、社保等关系的前提下，柔性引进达到前三类人才条件的名师名校长。

第五条 人才引进方式和程序

(一)未到退休年龄人才采取全职入编方式引进；已退休人才采取签订劳务合同方式聘用；四类柔性特聘人才采取签订服务合同方式聘用。

(二)人才引进按照公开招聘相关程序报市人社局备案，采取直接考核方式进行，由县教体局会同县人社局组织专家组进行考核，重点考核引进对象的专业方向、实际教学能力、影响力等方面。考核后提出评价意见，上报县委人才工作领导小组。

(三)对于特别急需紧缺人才、特殊人才，经用人单位和有关部门评价认定后，报县委人才工作领导小组研究，实行一事一议、一才一策。

(四)县委人才工作领导小组对县教体局、县人社局提出的人才引进评价意见进行研究明确。

第六条 政策待遇

(一)全职入编引进的人才，可享受以下待遇：

薪酬待遇：一类人才年薪 100 万元，二类人才年薪 75 万元，三类人才中第 1-6 类人才年薪 36 万元。年薪发放为期 6 年。三类人才中第 7-8 类人才薪酬按照其所在单位正式在编人员工资政策执行。

生活补贴：三类人才中第 7 类人才给予每人 30 万元生活补贴，发放标准 5000 元/月，为期 5 年；三类人才中第 8 类人才给予每人 12 万元生活补贴，发放标准 2000 元/月，为期 5 年。

住房保障：全职入编引进人才可为其提供免租金人才住房一套，面积分别为：一类人才不超过 120 平方米，二类人才 80-100 平方米，三类人才 60-80 平方米。在我县工作满 6 年并继续签订

3年以上聘用合同的，在我县首次购买商品房的，可给予一次性购房补贴，补贴标准为：一类人才80万元，二类人才50万元，三类人才中第1-7类人才30万元、第8类人才10万元。引进人才领取购房补贴后需退出原租住的人才住房。

（二）名师名校长退休后引进到我县工作的，与用人单位签订3年劳务合同，可享受以下待遇：一类人才年薪75万元，二类人才年薪48万元，三类人才中第1-4类人才年薪35万元。在合同期内，可为其提供免租金人才住房一套，住房面积参照全职入编引进人才标准。

（三）四类柔性特聘人才实行项目薪酬制，依据项目贡献设定薪酬标准。薪酬标准需报请县委人才工作领导小组审批。

（四）引进人才年薪包括基本年薪和考核年薪两部分，基本年薪占年薪的2/3，按月发放；考核年薪占年薪的1/3，根据年度任务指标完成情况及年度考核结果发放。

第七条 服务保障

（一）全职入编引进的人才（一类、二类、三类1-6），除实行年薪制外，同时享受“五险一金”等国家规定的保障政策，“五险一金”的缴纳标准按本校教师最高基数确定。

（二）引进人才的岗位聘用，由用人单位根据引进人才的专业资格条件优先聘用到相应岗位。若无空缺岗位的，经县人社局核准，可设置特设岗位。

（三）引进人才的配偶随迁，在永丰县行政区域外工作的，按照“对口对应”的原则及相关程序予以安置；无工作单位的，可聘用在学校从事辅助岗工作。

（四）引进人才的子女入学，根据人才子女的就读意向，由县教体局统筹安排解决。在学前教育阶段和义务教育阶段，原则上安排在意向学校或幼儿园就读。在高中教育阶段，达到我县公办高中录取分数线的初中毕业生，可根据本人意愿自主选择学校就读；申请转学的，根据《江西省中小学生学籍管理办法（修订）》（赣教规字〔2022〕8号）有关高中转学规定办理。

（五）引进人才在我县享受就医“绿色通道”、旅游、学习培训等优惠，按照“永丰英才”相关政策执行。

第三章 人才选拔培养

第八条 建立县级中小学名师、名校长、名班主任及学科带头人、骨干教师选拔培养机制，每两年组织一次申报评审，每次选拔培养名师、名班主任、名校长，分别控制在15名、10名、5名以内；每次选拔培养县级学科带头人、骨干教师，分别控制20名、25名以内。

第九条 完善逐级选拔培养体系，按骨干教师、学科带头人、名师三级递进模式，分级分类、有梯次进行培养。原则上，县级名师培养对象须为县级学科带头人或县级骨干教师；县级名校长、名班主任须从县级优秀教师、优秀校长（教育工作者）、最美（优秀）班主任或系县级及以上学科带头人、骨干教师的校长、班主任中选拔；县级学科带头人、骨干教师培养对象须为乡（校）级以上优秀（最美）教师（班主任）。

第十条 人才选拔培养目标

培养具有坚定理想信念、高尚风范情操、厚实专业素养、先进教育理念的教育家型校长和领军型、“双师型”教师。使培养

对象具有更加扎实的教书育人能力，在教育教学、教育管理中发挥先锋作用、勇于改革创新、善于解决难题；帮助培养对象总结教育教学经验并形成教育教学思想，在教育领域发挥示范引领作用。

第十一条 人才选拔培养对象

全县中小学校的在职在岗专任教师、班主任、校（园）长，年龄原则上不超过 50 周岁。

第十二条 人才选拔培养对象的条件

（一）基本条件

1. 遵纪守法，拥护党的路线方针政策；
2. 诚实守信，具有良好的职业道德、严谨的工作作风和科学、求实、团结、协作的精神；
3. 具有扎实的教育理论或管理专业知识，教学业务或管理水平高，在教育教学或管理实践中具有改革创新精神，研究及实践成效明显；
4. 具备《中华人民共和国教师法》规定的相应学历和教师资格，从教以来，获得过县级及以上荣誉。近 5 年年度考核及师德师风考核合格且各有两次以上为优秀。

（二）永丰县名师条件

1. 教育教学与研究水平在县内处于领先水平，积极承担名师工作室建设或青年教师提升培养任务。近 5 年开展县级以上讲座或县级以上送课下乡（高中教师不作要求，下同）、示范课活动，每年不少于 1 次；
2. 服从组织安排，积极参与交流轮岗，认真完成各项工作任务

务；

3. 在教学改革和教学研究方面成效显著。近 5 年至少有 1 篇专业论文（课题报告、教材、著作等）在市级及以上刊物公开发表或获得市二等奖及以上奖励，并主持完成市级课题 1 项以上；

4. 近 5 年，县城学校教师曾获得现场教学竞赛市级二等奖以上荣誉 1 次或县级一等奖以上 2 次；农村学校教师曾获得现场教学竞赛县级二等奖以上 1 次或片区一等奖以上 2 次；

5. 任教 10 年以上，满教学工作量，获得过县级及以上学科带头人、骨干教师荣誉。

（三）永丰县名班主任条件

1. 热爱学生、尊重学生，关心学生全面成长，所带班级班风、学风良好，积极参与学校各类活动，表现突出。从教以来所带班级获得乡（校）级及以上先进班集体荣誉 5 次以上（同一年只算 1 次）；

2. 具有较强的班主任工作能力，注重与家长的沟通协调，积极开展家访，指导学生参与社会实践活动。近 5 年所带班级未发生学生非正常死亡和意外伤害等安全责任事故；

3. 具有先进的育人理念和较高的班级管理水平和。近 5 年至少有 1 篇德育论文在市级及以上刊物公开发表或获得市二等奖及以上奖励，并主持完成市级课题 1 项以上；

4. 获得过县级及以上德育工作先进、最美（优秀）班主任荣誉或系县级及以上学科带头人、骨干教师的班主任；

5. 现任班主任，且连续担任班主任（正职）满 10 年。

（四）永丰县名校长条件

1. 坚持党组织领导的校长负责制，落实立德树人根本任务，充分发挥学校教书育人主体功能，坚持“五育”并举，成效明显；

2. 坚持依法治校，学校规章制度健全，办学特色明显，办学质量处于全县同类学校前列。任现职以来，所在学校未发生重大安全责任事故，学校教职工未发生严重师德师风问题；

3. 具有先进的教育理念和较高的办学水平。近5年至少有1篇教育管理类论文在市级及以上刊物公开发表或获得市二等奖及以上奖励，并主持完成市级课题1项以上；

4. 获得过县级及以上优秀教师、优秀校长（教育工作者）荣誉或系县级及以上学科带头人、骨干教师的校长（书记）、副校长（副书记）；

5. 现任校长（书记），任职3年及以上；或现任副校长（副书记），任职5年及以上。

（五）永丰县学科带头人条件

1. 教育教学与研究水平在县内处于领先水平，积极承担青年教师提升培养及教研活动任务。近5年开展片级及以上讲座、送课下乡、示范课活动，不少于3次；

2. 服从组织安排，积极参与交流轮岗，认真完成各项工作任务；

3. 在教学改革和教学研究方面成效明显。近5年至少有1篇专业论文（课题报告、教材、著作等）在市级及以上刊物公开发表或获得县一等奖及以上奖励；

4. 近5年，县城学校教师曾获得过现场教学竞赛市级二等奖或县级一等奖以上荣誉；农村学校教师曾获得过现场教学竞赛县

级二等奖或片区一等奖以上荣誉；获得过校级及以上优秀(最美)教师或班主任荣誉；

5. 任教7年以上，满教学工作量，获得过县级及以上骨干教师荣誉；

(六) 永丰县骨干教师条件

1. 教育教学与研究水平在校(片)内处于领先水平，积极承担青年教师提升培养及教研活动任务。近5年开展校级以上讲座或公开课、示范课活动，每年不少于1次；

2. 服从组织安排，积极参与交流轮岗，认真完成各项工作任务；

3. 在教学改革和教学研究方面成效明显。近5年获得过片级一等奖及以上现场教学竞赛荣誉；

4. 近5年获得过乡(校)级及以上优秀(最美)教师或优秀(最美)班主任荣誉；

5. 任教5年以上，满教学工作量。

(七) 50周岁以下，获得永丰县荷花奖者选拔为名师培养对象，获得永丰县杏花奖者选拔为名班主任培养对象。小荷奖获得者在申报评选骨干教师时，优先考虑。

第十三条 选拔培养人才按照申报、推荐、评审和公示确认等程序产生。

(一) 申报：符合条件的人员根据县教体局时间安排，向其所在单位申报，填写申报表，提交相关材料。申报材料须真实、客观、准确。

(二) 推荐：申报人所在单位按照管理权限，将符合申报条

件的选拔培养对象向县教体局推荐。

(三) 评审：县教体局负责初审，对申报材料的相关内容进行核实，提出推荐名单报县人社局、县委人才办。

(四) 公示确认：县人社局、县委人才办复审同意后予以公示。经公示无异议后发文确认。

第四章 本地人才培养激励政策

第十四条 为留住用好本地人才，对永丰本地教育人才实施激励政策，对取得优异成绩的教师核增一次性绩效工资。

第十五条 全县中小学校在职在岗教师达到本办法第二章人才引进相关条件的，自认定当年起，每年核增其一次性绩效工资，连续发放6年。达到一类人才条件的，每年核增一次性绩效工资3万元；达到二类人才条件第1-7类的，每年核增一次性绩效工资2万元；达到三类人才条件第1-5类的，每年核增一次性绩效工资1万元。

在核增一次性绩效工资期间，达到更高层次人才条件的，从达到更高层次人才条件的当年起算，一次性绩效工资顺延发放6年。

第十六条 在全国高中五大学科（数学、物理、化学、生物、信息技术）竞赛及相应的国际性学科竞赛中指导学生获奖，按以下标准奖励指导老师（同一学生获得多个级别的奖项，按最高级别计算）：

1. 学生获得国际奥赛金牌、银牌、铜牌的，分别核增指导老师一次性绩效工资20万元、15万元、10万元；
2. 学生获得全国奥赛决赛一等奖且进入国家集训队的，核增

指导老师一次性绩效工资 8 万元；学生获得全国奥赛决赛一等奖但未进入国家集训队的，核增指导老师一次性绩效工资 6 万元；学生获得全国奥赛决赛二等奖的，核增指导老师一次性绩效工资 3 万元。

第十七条 经县委人才工作领导小组正式确认的永丰县中小学名师、名班主任、名校长及学科带头人、骨干教师，每年核增其一次性绩效工资，发放标准为：名校长 0.96 万元、名师和名班主任 0.72 万元，学科带头人 0.6 万元，骨干教师 0.36 万元，连续发放两年。

第五章 管理考核和资金管理

第十八条 引进人才管理按照事业单位人事管理相关规定执行。用人单位负责做好引进人才的日常管理与服务工作。

第十九条 鼓励和引导名师、名班主任、名校长、学科带头人、骨干教师定期开展教学研究、结对帮扶等活动，支持其建设工作室，遴选青年教师作为工作室成员，以师徒结对、课题小组等形式，帮助青年教师成长发展。

第二十条 对引进和选拔培养的名师、名班主任、名校长、学科带头人、骨干教师在干部任用方面优先推荐，在职称评聘、教研立项、成果申报、学术交流和进修培训等方面，优先予以支持。

第二十一条 引进人才须按照与用人单位签订的相关合同履行尽职尽责，完成合同约定义务。用人单位每学年根据引进人才综合表现情况提出考评意见，报县教体局、县人社局确认考评等次。考核不合格的，由县教体局、县人社局报县委人才办备案，同时

责成用人单位即时解除人才引进合同，并取消相应的政策待遇。

第二十二条 本地人才选拔培养激励政策申报时间为每年3月份，由学校向县教体局申报并提供相关佐证材料。县教体局会同县人社局对申报材料进行核实认定，核实认定结果上报县委人才工作领导小组。县委人才工作领导小组研究同意后予以公示，经公示无异议后正式确认。

人才选拔培养核增的绩效工资在用人单位绩效工资总量中单列，按照规定标准和程序相应核增用人单位一次性绩效工资总量。

第二十三条 全职入编引进人才服务期满6年后不再享受引进人才政策待遇，薪酬按照其所在单位正式在编人员工资政策执行。不满6年服务期离职的，其已享受的人才政策待遇需全部退回，按照国家有关政策重新核算其在我县工作期间的工资、福利待遇等。

第二十四条 获得政策激励的本地人才，自获评之日起未满6年离职的，已发放的一次性绩效工资需全部退回。

第二十五条 本办法所涉及的年薪、生活补贴、住房补贴、一次性绩效工资等，由县财政统筹解决；人才住房由县委人才办安排。本办法所涉及的年薪、生活补贴、住房补贴、一次性绩效工资等均为税前收入。

第二十六条 本办法适用于全县各级各类公办中小学校，自印发之日起实施，此前人才政策与本办法不一致的，以本办法为准，政策不重复享受。本办法由县委人才办、县教体局、县人社局等部门负责解释。

永丰县县直公立医院名医名专家双引双培 实施办法（试行）

为切实做好名医名专家双引双培工作，进一步优化我县县直公立医院医疗卫生人才结构，根据吉安市市直公立医院名医名专家双引双培实施办法（试行）（吉府办发〔2023〕5号）精神，结合我县实际，制定本实施办法。

第一章 总 则

第一条 永丰县县直公立医院名医名专家双引双培指根据永丰县县直公立医院学科发展和人才队伍建设实际需要，从永丰县外引进一批名医名专家，在本土选拔培养一批优秀学科带头人、优秀中青年医学人才。

第二条 永丰县县直公立医院名医名专家双引双培实施范围为永丰县县直公立医院。县卫健委根据县直公立医院医疗能力提升和重点专科建设需求，按年度制定人才引进和选拔培养计划。

第二章 人才引进

第三条 引进人才分为一类人才、二类人才、三类人才、四类人才、五类人才。引进方式分为全职入编引进和柔性特聘引进。

引进人才需符合以下基本条件和分类条件：

（一）基本条件

1. 遵纪守法，拥护党的路线方针政策；
2. 诚实守信，具有良好的职业道德、严谨的工作作风和科学、求实、团结、协作的精神；
3. 身体健康，胜任岗位要求，热爱医疗卫生事业；
4. 全职入编引进人才年龄原则上不超过 50 周岁；对特别优秀的高层次和紧缺人才，年龄可放宽到不超过 55 周岁。柔性特聘引进人才年龄原则上不超过 70 周岁。

（二）分类条件

一类人才需符合以下条件之一：

1. 国医大师；
2. 全国名中医；
3. 岐黄学者；
4. 国家级医学会二级以上分会（专业委员会）主任委员、副主任委员；
5. 享受国务院特殊津贴人员；
6. 国家重点人才工程医疗卫生领域入选人员；
7. 国家级医学类重点专科（学科、实验室）带头人。

二类人才需符合以下条件之一：

1. 省级医学类重点专科（学科、实验室）带头人；
2. 省医学会二级以上分会（专业委员会）主任委员；
3. 享受省政府特殊津贴人员；

4. 省国医名师。

三类人才需符合以下条件之一：

1. 省级及以上三甲医院的临床学科带头人；

2. 在专业学科领域具有领先技术水平，在省内开展新项目、新技术且临床实践经验丰富，在省内具有较高知名度的，具有正高职称的名医名专家；

3. 在专业领域取得突出成就，具有较高知名度的副高及以上职称的学科带头人；

4. 近5年获得国家级科技奖励项目，获省部级科技奖励项目一等奖的前三名完成者，二等奖的前两名完成者；

5. 年龄在45周岁以下（含45周岁）且在地市级三甲医院取得副高及以上职称的学科带头人；

6. 国（境）内外高校医学类专业全日制博士研究生；

7. 年龄在35周岁以下（含35周岁）且属急需紧缺专业医学类全日制硕士研究生。

四类人才需符合以下条件之一：

1. 医学类硕士研究生、“双一流”医学院校临床专业本科生；

2. 达到吉安市内医疗较高水平，对县直医疗卫生单位临床学科建设发展能起到重要支撑或引领作用。

五类人才为柔性特聘人才，指在不改变县外人才的人事、档案、户籍、社保等关系的前提下，通过顾问指导、联合攻关、合作交流、建立工作站等方式，柔性引进达到前三类人才条件的名

医名专家。

第四条 人才引进方式和程序

(一)一类、二类、三类、四类人才未退休的采取全职入编方式引进；已退休人才采取签订劳务合同方式聘用；五类柔性特聘人才采取签订服务合同方式聘用。

(二)人才引进按照公开招聘相关程序报市人社局备案，采取直接考核方式进行，由县卫健委会同县人社局组织专家组进行考核，重点考核引进对象的专业方向、临床诊疗能力、影响力等方面。考核后提出评价意见，上报县委人才工作领导小组。

(三)县委人才工作领导小组对县卫健委、县人社局提出的人才引进评价意见进行研究明确。

第五条 政策待遇

(一)全职入编，签订5年合同引进的人才，可享受以下待遇：

一次性安家费：一类人才100万元，二类人才60万元，三类人才中第1-5类人才50万元，四类人才8-15万元。

薪酬待遇：一类人才年薪180万元，二类人才年薪120万元，三类人才中第1-4类人才年薪80万元、第5-6类人才年薪50万元。年薪发放为期5年。三类人才中第7类人才以及四类人才薪酬，按照其所在单位正式在编人员工资政策执行。

生活补贴：三类人才中第6类人才每人给予30万元生活补贴，发放标准为5000元/月，连续发放5年。三类人才中第7

类人才每人给予 12 万元生活补贴，发放标准为 2000 元/月，连续发放 5 年。

住房保障：全职入编引进人才可为其提供免租金人才住房一套，面积分别为：一类人才不超过 120 平方米，二类人才 80-100 平方米，三类人才 60-80 平方米。在永丰县工作满 5 年并继续签订 3 年以上聘用合同的，在我县首次购房商品房，可给予相应的一次性购房补贴：一类人才按 120 平方米标准享受全额购房补贴，最高不超过 120 万元；二类人才和三类人才中第 1-4 类人才按 80-100 平方米标准享受全额购房补贴，最高不超过 60 万元；三类人才中第 5-6 类人才，可享受购房款 50% 的住房补贴，最高不超过 30 万元；三类人才中第 7 类人才，给予购房补贴 10 万元。引进人才领取购房补贴后需退出原租住的人才住房。

科研支持：

1. 为一类、二类、三类（第 1-5 类）人才提供一次性科研启动经费 10-50 万元；

2. 引进人才在用人单位以主持身份成功申报国家级科研项目的，按项目资助资金 1:1 比例配套资金支持项目研究；以主持身份成功申报省部级科研项目的，按项目资助资金 1:0.5 比例配套资金支持项目研究。引进人才自筹资金实施科研项目，用人单位可适当资助。

工作成效奖励：

1. 引进人才带领用人单位获评国家级临床医学研究中心、国家级临床重点专科、国家级重点实验室的，一次性给予该项目团队 200 万元奖励；获评省级医学领先学科、省级临床医学研究中心、省级临床重点专科、省级重点实验室的，一次性给予该项目团队 50 万元奖励。奖金全额用于工作经费；

2. 引进人才在用人单位工作期间当选为国家级医学会二级以上分会（专业委员会）主任委员、副主任委员的，分别核增一次性绩效工资 30 万元、20 万元；当选为省医学会二级以上分会（专业委员会）主任委员的，核增一次性绩效工资 10 万元。

（二）引进人才年薪包括基本年薪和考核年薪两部分，基本年薪占年薪的 2/3，按月发放；考核年薪占年薪的 1/3，根据年度任务指标完成情况及年度考核结果发放。

第六条 柔性特聘引进的人才，可享受以下待遇：

（一）引进人才或团队带领用人单位开展国内先进技术、填补省内技术空白的，并取得明显成效和社会效益的，给予引进人才或团队 100 万元奖励。技术成效和社会效益由县委人才办、县卫健委和用人单位组织认定。

（二）名医名专家退休后到永丰工作的，由用人单位与引进人才签订劳务合同。给予每月 1-5 万元不等薪酬。在永丰县工作期间，提供免租金人才住房一套，住房面积参照全职入编引进人才标准。

（三）不定期在用人单位坐诊、手术的名医名专家（对应

达到一类、二类、三类第 1-5 类人才标准），可给予每人每日 0.1 万元-0.8 万元不等报酬。

（四）鼓励名医名专家设立工作站（室）。用人单位柔性引进一类、二类人才建立工作站（室）的，分别一次性拨付 30 万元、20 万元启动经费。工作站（室）管理周期为 3 年。

第七条 服务保障

（一）全职入编引进人才（一类人才、二类人才、三类人才中第 1-6 类人才），除实行年薪制外，同时享受“五险一金”等国家规定的保障政策。“五险一金”的缴纳标准按其所在单位在职医师最高基数确定。

（二）全职入编引进人才的岗位聘用，由用人单位根据引进人才的专业技术资格，优先聘用到相应岗位。若无空缺岗位，经县人社局核准，可设置特设岗位。

（三）全职入编引进人才的配偶随迁，在永丰县外工作的，按照“对口对应”的原则及相关程序予以安置；无工作单位的，可聘用在用人单位从事辅助岗工作。

（四）全职入编引进人才的子女入学，根据引进人才的意向，由县教体局统筹安排解决。在学前教育阶段和义务教育阶段，原则上安排在引进人才意向学校就读。引进人才（一类人才、二类人才、三类人才中第 1-6 类人才）的子女入学，在高中教育阶段，符合县直高中招录条件的，可自主选择县直高中就读。

(五) 全职入编引进人才在永丰县享受就医、旅游、学习培训等一系列优惠政策，具体按照“永丰英才”相关政策执行。

第三章 人才选拔培养

第八条 实施中青年名医名专家培养工程。在县直公立医院在职中青年医师中选拔培养优秀学科带头人、优秀中青年医学人才，每两年评选一次，每次评选优秀学科带头人、优秀中青年医学人才各 5 名。

在全县卫生系统评选优秀院长、优秀医生、优秀护士，每两年评选一次，优秀院长、优秀医生、优秀护士名额分别控制在 3 名、5 名、5 名。

第九条 选拔培养对象和条件

(一) 优秀学科带头人要同时符合以下条件：

1. 县直公立医院在职医务人员；
2. 遵纪守法，学风正派，具有良好的职业道德，无医德医风方面的不良记录，未发生过负有主要责任的医疗事故；
3. 在专业领域具有一定造诣，学术水平得到同行认可，担任县级及以上临床重点专科、县级医学领先学科的学科带头人或负责人；
4. 培养人选年龄为 50 周岁以下（含 50 周岁），原则上应具有大学本科及以上学历、学士及以上学位，或副高及以上专业技术资格。在专业领域具有特殊贡献者，对学历的限制可适当

放宽。

(二) 优秀中青年医学人才要同时符合以下条件:

1. 县直公立医院在职医务人员;

2. 遵纪守法, 学风正派, 具有良好的职业道德, 无医德医风方面的不良记录, 未发生过负有主要责任的医疗事故;

3. 全职在医疗卫生行业第一线工作, 业务熟练, 技术精湛, 受聘临床科室主治医师以上岗位;

4. 具备扎实的理论基础和较强的创新能力, 掌握本学科领域国内外最新进展, 具有一定科研能力, 且为所在学科(专科)的专业技术骨干;

5. 培养人选年龄为 40 周岁以下(含 40 周岁), 具有全日制本科及以上学历和中级及以上专业技术职称的临床一线医生。

第十条 选拔培养对象需履行的特定职责

(一) 按要求完成业务指导任务。优秀学科带头人、优秀中青年医学人才每年须到基层医疗卫生机构指导医疗业务工作 30 个工作日以上, 且连续坚持两年以上。

(二) 按要求开展传帮带。优秀学科带头人、优秀中青年医学人才每人须传帮带青年医生两名以上, 且两年内其传帮带的青年医生在省级及以上医学期刊上发表论文 1 篇以上。

(三) 按要求完成县卫健委安排的义诊、咨询、教学等工作任务, 并在科研方面取得成果。两年内需完成在省级及以上医学期刊上发表论文 1 篇以上, 主持县级及以上科研课题 1 项以上。

第十一条 选拔培养人才按照申报、推荐、评审和公示确认等程序产生。

(一) 申报：符合条件的人员根据县卫健委时间安排，向其所在单位申报，填写申报表，提交相关材料。申报材料须真实、客观、准确。

(二) 推荐：申报人所在单位按照管理权限，将符合申报条件的选拔培养对象向县卫健委推荐。

(三) 评审：县卫健委对申报人进行资格审核，对申报材料的相关内容进行审核，提出建议名单，报县委人才工作领导小组研究。

(四) 公示确认：县委人才工作领导小组研究同意后公示 7 天，经公示无异议后正式确认。

第四章 本土人才培养激励政策

第十二条 县直公立医院在职医务人员达到本办法第二章人才引进相关条件的，除享受同等科研支持、工作成效奖励外，自认定当年起，每年核增一次性绩效工资，连续发放 5 年。一类人才核增 10 万元，二类人才核增 7 万元，三类人才中第 1-4 类人才核增 5 万元。

在核增一次性绩效工资发放期间，达到更高人才层次条件的，从达到更高人才层次时间当年起算，一次性绩效工资顺延发放 5 年。

第十三条 为留住用好本土人才，对本县医疗人才实施激励政策。对获得县级以上优秀院长、优秀医生（含名中医）、优秀护士、优秀学科带头人、优秀中青年医学人才荣誉称号的每年核增一次性绩效工资。发放标准为：优秀院长 0.96 万元，优秀医生（含名中医）和优秀护士 0.72 万元，优秀学科带头人和优秀中青年医学人才 0.6 万元，连续发放两年。

第十四条 鼓励县直公立医院临床一线在岗专业技术人员提升学历学位，经其所在单位及县卫健委同意，学习深造取得博士学位或县直公立医院急需紧缺专业（需经县委人才领导小组认定）硕士学位，并与所在单位签订 10 年及以上聘用合同的，分别给予学习生活补助 30 万元（逐月发放，2500 元/月）、12 万元（逐月发放，1000 元/月）。同时，根据科研课题申报情况分别给予不低于 5 万元、2 万元的科研经费补助。

第十五条 对获得国家级技能操作类竞赛团体或个人名次前三名的人员，分别核增 5 万元、3 万元、2 万元的一次性绩效工资；对获得省级技能操作类竞赛团体或个人名次前三名的人员，分别核增 1 万元、0.6 万元、0.3 万元的一次性绩效工资。同时获得国家级、省级技能操作类竞赛名次的，按照奖励标准最高的项目予以认定，所需经费由其所在单位负担。

第十六条 鼓励县直公立医院创建国家级、省级、市级临床（含中医）重点专科。对列入国家级临床重点专科的，项目医院按不低于 1:1 的比例予以配套补助；对新列入省级临床重点专

科的，由县财政给予每个专科 100 万元配套补助；对新列入市级临床重点专科的，由县财政给予每个专科 50 万元配套补助。配套资金重点用于支持重点专科人才队伍建设和新项目建设、新技术研发。县财政配套补助分 3 年拨付到位。

第十七条 本土人才申报实施省部级及以上科研项目（课题），顺利结题并发表科研成果的，由用人单位参照引进人才科研支持政策予以支持。

第五章 考核考评和资金管理

第十八条 县直公立医院引进人才管理按照事业单位人事管理相关规定执行。用人单位负责做好引进人才的日常管理与服务工作。

第十九条 对引进和培养的人才，在干部任用方面，优先予以推荐；在职称评聘、科研立项、成果申报、学术交流和进修培训等方面，优先予以支持；在实验设备、科技资料等方面，优先予以保障。

第二十条 引进人才须按照与用人单位签订的相关合同履职尽责，完成合同约定义务。用人单位每年根据引进人才综合表现情况提出考评意见，报县卫健委、县人社局确认考评等次。考核不合格的，由县卫健委、县人社局报县委人才工作领导小组备案，同时责成用人单位即时解除人才引进合同，并取消相应的政策待遇。

第二十一条 本土人才选拔培养激励政策申报时间为每年3月份，由县直公立医院将符合政策条件的人才进行集中统一申报并提供相关佐证材料。县卫健委会同县人社局对申报材料进行核实认定，核实认定结果上报县委人才工作领导小组。县委人才工作领导小组研究同意后公示7天，经公示无异议后正式确认。

人才引进和选拔培养核增的绩效工资在用人单位绩效工资总量中单列，按照规定标准和程序相应核增用人单位一次性绩效工资总量。

第二十二条 全职入编引进人才服务期满5年后不再享受引进人才政策待遇，与用人单位重新签订事业单位聘用合同。对服务期间贡献突出或医院急需紧缺的人才，用人单位可延续部分人才政策，延续政策所需费用由用人单位承担。不满5年服务期离职的，其已享受的人才政策待遇需全部退回，按照国家有关政策重新核算其在永丰县工作期间的工资、福利待遇等。

第二十三条 在职取得博士、硕士学位后获得激励的本土人才，服务期不满10年离职的，需退回学习生活补助。其他获得激励的本土人才，自获评之日起未满5年离职的，需全额退回核增的一次性绩效工资（竞赛类获奖核增工资除外）。

第二十四条 本办法所涉及全职入编引进人才所需一次性安家费、生活补贴、住房补贴、人才住房租金、本土人才奖励等，按“永丰英才”计划有关规定，由县财政负担；年薪、科研奖励、工作成效奖励、本土人才培养激励所需一次性绩效工资等由县财

政和用人单位各负担 50%。人才住房由县委人才办保障。柔性特聘引进人才所需经费由用人单位承担。本办法涉及的一次性安家费、年薪、生活补贴、住房补贴、科研奖励、工作成效奖励、一次性绩效工资和学习生活补助等均为税前收入。

第二十五条 本办法由县委人才办、县卫健委等部门负责解释，自印发之日起实施。