**山东省妇幼保健院兴院引才**

**五年行动计划**

人才是医院可持续发展的第一资源，是提升我院核心竞争力最为活跃、最为积极的因素。为加强人才队伍建设，加大人才引进力度，激发各类人才活力，促进医院快速发展，经院党委研究决定，对我院具有博士学位人员和业务紧缺型人才的培养和引进制订以下奖励政策。

**一、人才奖励政策**

**（一）博士学位人员奖励政策**

具有博士学位（含工作后取得学位学历者）我院在编人员，在医疗、保健、科研等岗位工作，专业技能在同专业、同职称级别中名列前茅，且达到以下条件之一者，给予每人每月3000元（博士后为4000元）的生活补助金奖励，连续奖励5年。

1．奖励期内以国家卫健委生育调控技术重点实验室、山东省妇幼保健院为第一作者单位，个人以第一作者在SCI期刊上发表本专业学术论文至少1篇；在中华系列杂志上发表本专业学术论文至少1篇（发表在增刊及电子刊物除外的论文除外）。

2．奖励期内以山东省妇幼保健院为依托单位获得省级科技奖励1项（排名前三位）或山东医学科技奖三等奖以上1项（排名第一位）。

3．奖励期内以国家卫健委生育调控技术重点实验室、山东省妇幼保健院为依托单位，个人以第一位承担省部级科研课题1项或厅局级课题2项。

**（二）紧缺型人才引进政策**

医院因业务发展需要在医疗、保健、科研等岗位引进的紧缺型人才，因离职需承担原单位要求的经济责任时，如满足以下条件，则由医院给予相应补助。

1．具有本科及以上学历、学士及以上学位的高级职称专业技术人员或具有研究生学历、硕士及以上学位的中级职称专业技术人员。

2．在三级综合医院或专科医院本专业工作满五年。

3．经院考核委员会考核合格。

**二、考核与实施**

1.个人申报。

2.医院成立由院内外专家组成的考核委员会，对博士学位人员和紧缺型人才的专业理论、业务技能进行考核，考核结果报院党委进行研究。

 3.本规定实施前连续5年内已经达到博士生活补助金发放标准的人员可在本规定实施后直接享受生活补助金待遇。已经入编制人员可自行选择连续5年的补助起止时间。尚未入编制人员，自入编之日起可享受补助。

4.紧缺型人才的经济补助由人事科核实其在原单位所承担的实际经济责任，报院党委研究同意后据实补助。

5.对于已经享受博士生活补助金待遇，在补助期内未能达到奖励标准的人员，已发放的生活补助金在以后的工资绩效中扣除。

6.已经享受博士生活补助和紧缺型人才补助的人员，因个人原因，在聘用合同规定的服务期内离职的，应一次性将所领取的补助全额缴回单位。

7.本计划自2018年5月1日起实施，由人事科负责解释。奖励（补助）政策于医院和职工签订奖励（补助）协议后执行。