

中共宣城市委办公室文件

宣办发〔2022〕6号



中共宣城市委办公室 宣城市人民政府办公室 关于印发《宣城市教育人才引进和培养实施办法》和《宣城市医疗卫生人才引进和培养实施办法》的通知

各县市区委、县市区人民政府，市直各单位：

《宣城市教育人才引进和培养实施办法》和《宣城市医疗卫生人才引进和培养实施办法》已经市委、市政府同意，现印发给你们，请认真遵照执行。



宣城市教育人才引进和培养实施办法

第一章 总 则

第一条 为深入实施新时代人才强市战略，奋力打造皖南区域人才高地，进一步优化教育人才引进和发展平台，建设一支师德高尚、业务精湛、结构合理、充满活力的高素质教师队伍，夯实建设长三角中心区现代化城市的人才支撑，结合我市工作实际，特制定本办法。

第二条 本办法所指引进，是指从本市行政区域外全职引进和柔性引进到我市公办中小学、幼儿园、特殊教育学校、中等职业学校（技工院校）和教研（电教）部门从事一线教学、教研（电教）工作。所指培养，是指鼓励和激励我市现有在岗一线教师、教研（电教）人员开展专业进修、学科建设和教研科研等能力提升。

第二章 人才引进

第三条 引进的教育人才应符合我市教育教学领域岗位需求，具有系统的教育理论、扎实的专业知识、深厚的文化修养，在教育思想、教学方法、教学风格、教研科研或者教育管理等方面形成具有特色的成果或者较高的专业发展潜力。教育人才引进包括全职引进和柔性引进。全职引进人才分为A、B、C、D、E类（具体分类见附件）。其中A、B类人才年龄一般不

超过 55 周岁，C 类人才年龄一般不超过 50 周岁，D、E 类人才年龄一般不超过 45 周岁。

第四条 全职引进人才享受以下政策：

（一）经济补贴：在我市首次购买自住商品房的给予一定的安家补助费，其中 A 类人才最高补助 200 万元，但不超过总房价；B 类人才为其总房价的 50%，最高补助 100 万元；C 类人才为其总房价的 30%，最高补助 40 万元；D 类人才为其总房价的 20%，最高补助 20 万元；E 类人才为其总房价的 10%，最高补助 10 万元。安家补助费分别在首付时、5 年服务期满各发放 50%。5 年内，给予 A、B、C 类人才每人每月 1.5 万元、1 万元、3000 元薪酬补贴。

（二）专业技术岗位设置：对全职引进人才设立特设岗位，不受岗位总量、最高等级和结构比例限制，实行“专岗专用、人退岗收”。

（三）其他政策：全职引进的 A、B、C、D 类人才配偶、子女来我市就业的，由人社部门优先推荐就业岗位，原工作单位为机关事业单位的，可按原单位层级、性质和职级解决，由组织、编办、人社部门负责协调落实；其子女在学前、义务教育阶段可以自主择校；全职引进的 E 类人才子女，学前教育阶段可安排到公办幼儿园或普惠性民办幼儿园，义务教育阶段可就近安排公办学校入学。E 类及以上人才子女申请转入我市普通高中就学的，按学籍管理有关规定优先安排，由教育部门负

责协调落实。D类及以上人才享受定期体检和“提前预约、专人陪同”就医服务。

第五条 引进程序一般可按制定方案、发布公告、资格审查、评审答辩（面试考核）、体检、公示录用等环节进行。对于紧缺专业和高层次人才，用人单位可申请简化引进程序。引进人才服务期不少于5年。

第六条 鼓励各级各类学校、教研（电教）部门等在不改变人才与原单位人事关系，以契约管理为基础，以教学指导、专家讲座、兼任职务、科研合作等形式，柔性引进C类以上人才或高校长期从事中小学幼儿园教育教学研究的知名教授，首聘年龄原则上65周岁以下。对柔性引进人才，按与用人单位签订聘用合同中商定的服务形式、服务项目、工作天数以及服务数量、质量、满意度等，商议补贴标准和发放方式。

第三章 人才培养激励

第七条 完善培养激励措施，对现有在岗的一线教学、教研（电教）人才在工作期间，通过开展进修和科研能力提升达到本办法要求的A、B、C类的，由本人申报，教育主管部门对其工作任务完成情况、教育教学实绩和育人成果等进行评估，符合条件的按引进同层次人才的薪酬补贴标准给予奖励。

第八条 做好不同层次一线教育教学人才的培养和激励工作。

（一）每三年培养省特级教师、正高级教师各10人以上。

(二) 开展宣城“名师、名班主任、名校长”评选，每三年评选“名师”30人、“名班主任”20人、“名校长”10人。对于入选的“名师、名班主任、名校长”一次性奖励1万元。

(三) 每三年开展一次市级学科带头人、骨干教师评选，每次评选300人左右，其中市级学科带头人100人、骨干教师200人。对于考核合格的市级学科带头人每年奖励3000元、骨干教师每年奖励2000元。

(四) 获得国家级优质课大赛或全国职业院校技能大赛一、二、三等奖的教师(团队)分别一次性给予2万元、1万元、5000元奖励；获得省级优质课大赛或全省职业院校技能大赛一、二、三等奖的教师(团队)分别一次性给予5000元、3000元、1000元奖励。

(五) 获得省级教学成果特等奖、一等奖、二等奖的，分别一次性给予2万元、1万元、5000元奖励。

(六) 辅导学生在高中数学、物理、化学、生物、信息学奥林匹克竞赛中，获国际一等奖(金牌)、二等奖(银牌)、三等奖(铜牌)的分别一次性给予20万元/人次、15万元/人次、10万元/人次奖励；获国家级一、二、三等奖分别一次性给予5万元/人次、3万元/人次、1万元/人次奖励；获省级一等奖给予1万元/人次奖励。

(七) 辅导学生在全国职业院校技能大赛中，获得金牌、银牌、铜牌(含团队)分别一次性给予5万元/人次、3万元/

人次、1万元/人次奖励；获省级一等奖（含团队）给予1万元/人次奖励。

第九条 鼓励建设名师、名班主任、名校校长“三名”工作室，分别给予省级、市级、县级工作室每年不少于8万元、6万元、4万元资金扶持，其中60%用于工作室活动经费，15%用于工作室主持人个人补贴，25%用于工作室成员考核奖励。

第十条 完善教师评价改革，突出教育教学实绩和育人成果，加大对普通高中教育教学质量监测和激励支持力度，对特别突出的授课教师给予一定的工作奖励。

第十一条 鼓励中小学、幼儿园教师通过多种方式提升学历层次，各地将学历提升教育纳入教师培训规划，对通过进修取得本科及以上学历的幼儿园和义务教育阶段在职教师、取得硕士研究生及以上学历（学位）的高中阶段在职教师可给予一定的经济补助。

第十二条 自主培养的国务院和省政府特殊津贴获得者、省特级教师、省级学术技术带头人及后备人选、市级第一层次学术技术带头人、市级拔尖人才、市政府特殊津贴获得者、正高级教师等高层次人才，不占本单位专业技术岗位职数单列聘任。

第十三条 支持引育农村教育、幼儿教育和特殊教育人才。持续贯彻落实农村教师乡镇工作补贴、农村艰苦学校津贴和职称评聘各项政策；对在农村中小学校、幼儿园任教的A、B、

C类人才，按高于引进同层次人才薪酬补贴的30%给予补贴；对到农村中小学校、幼儿园任教的全日制博士研究生、“双一流”高校（学科）硕士研究生和本科生（含公费师范生），按高于招聘的高校毕业生薪酬补贴的50%给予补贴；对新录用到农村中小学校、幼儿园的高校毕业生，可提前转正定级，转正定级时的薪级工资高定一级。逐步保障幼儿教育重点管理教学人员用编，努力推进在编和非在编幼儿教师同工同酬。适当放宽特殊教育专业人才招聘学历要求，认真落实特殊教育教师津贴标准和相关待遇规定。

第十四条 定期评选人才工作先进单位。每3年开展一次全市教育人才引进和培养工作先进单位评选，前三名由市财政分别给予20万元、15万元、10万元的一次性奖励。

第十五条 加强政治引领和政治吸纳，加大从符合条件的教师中发展党员、推荐“两代表一委员”工作力度，着力集聚爱国奉献的优秀人才。关心关爱人才，建立党委联系服务高层次人才工作制度，结对联系教育名师，组织开展走访慰问、休假疗养等活动，为优秀人才进修培训、选拔任用、评优评先等提供机会，增强人才的认同感和归属感。

第四章 高校毕业生招聘

第十六条 招聘对象主要指“双一流”高校（学科）优秀毕业生，公费师范生，安徽省省属重点师范大学（安徽师范大学等）优秀应届毕业生，其他全日制普通高校硕士及以上研究

生。

第十七条 年度招聘编制使用计划由学校及教育主管部门根据工作需要及时提出，编制部门及时审批。招聘过程应坚持公开、平等、竞争、择优的原则，充分尊重和发挥学校在教师招聘工作中的重要作用，增强针对性，提高工作效率。教育主管部门结合实际和政策要求商人社、编制等部门制定招聘方案，可采取不经过笔试，直接通过校园招聘、面试考察等灵活多样的方式择优聘用优秀教师，办理入编手续。被聘用的优秀毕业生试用期满经考核合格后，与用人单位签订不少于5年的工作协议（另有服务期政策约定的，需按政策执行）。

第十八条 被聘用的毕业生可享受相应补贴。全日制博士研究生、“双一流”高校（学科）硕士研究生和本科生（含公费师范生），5年内，每人每月分别给予不低于2000元、1000元、500元的薪酬补贴；在宣无自有住房的，可免费入住人才公寓5年或分别给予为期5年每人每月900元、600元、400元租房补贴；试用期满经考核合格后在宣城购买首套自住商品房的，分别最高可一次性给予每人20万元、10万元、6万元安家补助费。其他全日制普通高校（含省属重点师范大学）硕士研究生、省属重点师范大学本科生待遇按“双一流”高校（学科）硕士研究生、本科生的50%给予补贴。

第五章 附 则

第十九条 对于引进特殊人才，以及特殊合作模式等其他

未尽事宜的，可采取“一事一议”的方式研究解决。

第二十条 民办中小学、幼儿园应参照本办法制定教育人才引进和培养的具体激励政策。对引进C类以上层次人才的，各级政府应视情予以必要的经费支持。

第二十一条 全市教育主管部门要督促和指导用人单位建立人才考核和评估制度，强化工作考核，考核情况作为拨付补贴补助经费的重要依据。考核不合格者，取消其人才资格，不再享受相关待遇；服务不满约定年限调离本市或辞职的，须全额退还安家补助费，其他相关待遇自行终止。用人单位是人才引进、培养和使用的主体，要做好管理服务工作，落实配套政策。

第二十二条 引育人才各种资助补贴和奖金拨付均实行就高原则，不同类别的同一人才按最高标准拨付，不重复累计；参加同一项赛事活动，按最高等次奖励。

第二十三条 本办法与我市已出台的政策措施不一致的，按照本办法执行，执行期间如遇上级政策调整，按上级政策执行。涉及的引育人才所需资金由市、县市区财政按属地原则分级承担。

第二十四条 本办法自印发之日起施行，有效期5年。

附件：宣城市教育人才分类

附件

宣城市教育人才分类

A类：国家“万人计划”教学名师；在全国有影响力的小学校长、教师；世界技能大赛金牌获得者；获得国家级教学成果特等奖（前3位）研究员；经认定的其他相当层次人才。

B类：全国模范教师或优秀教师，且具有省级特级教师荣誉；享受国务院特殊津贴教师；世界技能大赛银牌获得者；获得国家级教学成果一等奖（前4位）、二等奖（前2位）研究员；经认定的其他相当层次人才。

C类：省级学术技术带头人；省“特支计划”教学名师；省特级教师；享受省政府特殊津贴教师；正高级职称教师；具有博士研究生学历学位的教学能力突出的教师；世界技能大赛铜牌获得者；高中阶段学科奥赛教练，并指导学生进入国家集训队；经认定的其他相当层次人才。

D类：省级学术技术带头人后备人选；省级教育行政部门认定的名校长、名师、名班主任；高中阶段学科奥赛教练，并指导学生进入省队；全国职业院校技能大赛和国家优质课大赛一等奖获得者；经认定的其他相当层次人才。

E类：市级学术技术带头人、市级拔尖人才、市政府特殊津贴获得者；市级教育行政部门认定的名校长、名师、名班主任；市级学科带头人、市级骨干教师；全省职业院校技能大赛和省优质课大赛一等奖获得者；经认定的其他相当层次人才。

宣城市医疗卫生人才引进和培养实施办法

第一章 总 则

第一条 为深入实施新时代人才强市战略，奋力打造皖南区域人才高地，大力引进和培育医疗卫生人才，建设一支高素质专业化医疗卫生人才队伍，夯实建设长三角中心区现代化城市的人才支撑，结合我市工作实际，特制定本办法。

第二条 坚持党管人才原则，实行属地管理、分级管理，各级人才工作领导小组负责统筹领导，卫生健康主管部门负责医疗卫生人才引进和培养的总体规划、指导协调和组织实施，用人单位负责人才引进和培养工作的具体落实。

第二章 人才引进

第三条 医疗卫生人才引进是指从宣城市外引进，与用人单位签订聘用合同或服务合同，符合我市医疗卫生学科建设需要，具有较高专业技术能力、学术水平和良好职业道德的人才，重点引进具有较大发展潜力，临床和科研能力较强的中青年专业技术人才（分设A、B、C、D、E五类，具体分类见附件），以及医疗卫生紧缺专业人才。医疗卫生人才引进包括全职引进和柔性引进。

第四条 人才引进坚持公开公平公正原则，一般按照发布公告、个人报名、资格审查、笔试面试、体检考察、公示录用

等程序进行，服务期不少于5年。对D类以上人才可简化引进程序，采取面谈、实地考察等方式，全面考察其医德医风、临床专业技术水平、科研教学能力、学科影响力等情况，经卫生健康主管部门审核，组织、人社、编制部门审批同意，直接入编并签订聘用合同。对C类以上人才，可采取“一事一议”方式引进。

第五条 全职引进人才是指人事关系转入到我市医疗卫生单位或全职到岗工作，年龄一般不超过55周岁的各层次人才。

第六条 全职引进医疗卫生人才享受以下政策：

（一）安家补助费：在我市首次购买自住商品房的给予一定的安家补助费，其中A类人才购房最高补助300万元，但不超过总房价；B类人才为其总房价的50%，最高补助100万元；C类人才为其总房价的40%，最高补助80万元；D类人才为其总房价的30%，最高补助40万元；E类人才为其总房价的20%，最高补助10万元。安家补助费分别在首付时、5年服务期满各发放50%，未满服务期离开本市或辞职的，需退还已发放的安家补助费。

（二）项目扶持经费：重点在学科建设、团队建设、人才培养、科研课题等项目方面进行扶持。对A、B、C、D四类人才分别给予最高500万元、200万元、100万元、50万元项目扶持经费，其中可按最高20%的比例用于项目团队成员考核奖

励。项目扶持经费按申报立项实施、中期评估、期满验收 5:3:2 比例拨付，项目管理期一般为 5 年，超过管理期的按项目完成进度核减扶持经费。

（三）职称工资待遇：设立人才特设岗位。经市级以上人力资源社会保障部门批准，高级专业技术职称直接聘用，不占本地专业技术高级结构比例，实行“专岗专用、人退岗收”。采取“一人一议”的协议工资制，其工资在绩效工资总量中单列，不作为本单位绩效工资调控基数。

（四）其他政策：A、B、C、D 四类人才随迁配偶，可按原单位层级、性质和职级解决，由组织、编制、人社部门负责协调落实；A、B、C 三类人才子女接受学前教育、义务教育的可以自主择校；D 类人才子女接受学前教育的可安排到公办幼儿园或普惠性民办幼儿园，接受义务教育的可就近安排公办学校入学；E 类以上人才子女申请转入我市普通高中就学的，按照普通高中学籍管理相关规定优先安排，由教育部门负责协调落实。D 类及以上人才享受定期体检和“提前预约、专人陪同”就医服务。

第七条 柔性引才是指医疗卫生单位在不改变人才与原单位人事关系，以契约管理为基础，采用专家坐诊、开展手术、兼任职务、科研合作、培训指导等形式，引进 C 类及以上人才或以其领衔的项目团队。柔性引进 C 类及以上人才，首聘年龄为 65 周岁以下。

对柔性引进人才和团队核心成员，按照实际来宣工作时间，给予不低于 1000 元/日的工作补贴；对聘期 5 年以上、工作成效显著的，可“一事一议”给予项目扶持经费和购房补贴。

第八条 医疗卫生紧缺专业人才引进是指从宣城市外引进，国内医学院校招生计划少、小专业以及医疗卫生单位连续两年以上招聘计划未完成的急需专业人才。卫健部门会同组织、人社、编制部门及相关用人单位，每年组织一次医疗卫生紧缺专业认定工作。对医疗卫生紧缺专业医学生，适当降低学历学位以及开考比例等要求，可采取面试、考察等方式简化招聘程序。紧缺专业人才符合《宣城市医疗卫生人才分类》标准的，按照分类层次享受对应全职引进人才同等待遇。

第九条 大力引进各类医疗卫生人才和招聘各类院校医疗卫生专业毕业生到基层医疗卫生机构工作。对到基层医疗卫生机构就业和工作的医学毕业生以及医疗卫生专业技术人员，在服务期内可给予适当的生活补贴或薪酬补贴。

乡镇卫生院（社区卫生服务中心）招聘初级专业技术岗位人员，年龄放宽至 40 周岁；招聘中、高级专业技术岗位人员，年龄放宽至 45 周岁。同等条件下，乡镇中心卫生院对具有执业医师以上资格、其他卫生院对具有乡村执业医师以上资格的乡村医生优先招聘。对乡镇中心卫生院引进医疗卫生类本科以上学历或执业医师资格、其他卫生院引进医药卫生类大专以上学历或执业医师资格人才的，可采取面试、考察

等方式简化招聘程序。

建立基层医疗卫生机构绩效工资动态调整机制，“徽乡名医”和医术精湛，医德高尚，扎根基层，服务群众，得到基层百姓广泛认可的基层医疗卫生骨干人才可实行协议工资制、年薪制。新录用到县以下医疗卫生事业单位的高校毕业生，可提前转正定级，并按照规定执行高定一级薪级工资政策。

对获得高级职称医疗卫生专业技术人员以及引进到乡镇医疗卫生机构的中级职称专业技术人员，可以不占职数聘用。在基层工作的医学生和医疗卫生专业技术人员服务期满3年的，参加高级职称评审时视为支援服务基层经历。

第三章 人才培养

第十条 强化人才培养激励措施。对医疗卫生机构自主培养人才达到C类以上层次的，由本人申报，卫生健康主管部门对其工作成效、项目实施、科学研究等情况进行评估，符合条件的按照引进同层次人才给予同等标准奖励和补助。

第十一条 大力推进住院医师规范化培训工作。支持宣城市人民医院国家级住院医师规范化培训基地建设，市财政按照招生人数给予宣城市人民医院每人每年1万元补助。

第十二条 支持专业进修培训。实施宣城市中青年骨干医师培训计划，对医疗卫生单位选派专业技术骨干人员到国内专科排名前20的高水平医院（专科排名参考上海复旦大学医学管理研究所发布的年度排行榜）开展专业进修培训的，给予派

出医疗卫生单位 3000 元/人/月进修补助，每年支持 50 名；组织到国外高水平医院进修培训的，给予 5000 元/人/月补助，每年支持 10 名。

第十三条 健全全科医生培养使用激励机制。落实全科医生进修学习及全科医生岗位津贴，对经住院医师规范化培训合格的全科医生到乡镇卫生院工作的优先安排全科岗位，通过中级职称考试或高级职称评审的，可直接聘任中级职称或高级职称岗位。对长期扎根基层、作出突出贡献的全科医生，在推荐“两代表一委员”和评选“五一”劳动奖章、劳动模范、先进工作者时予以优先考虑。

开展宣城名医、医坛骨干、医坛新秀培养选拔工作，每 3 年评选“宣城名医”10 名、“宣城医坛骨干”20 名、“宣城医坛新秀”30 名，由市财政分别给予每人 2 万元、1 万元、0.8 万元一次性奖励。

第十四条 加强医疗卫生重点学科建设。对获得国家级、省级、市级重点专科的，每年分别给予不低于 100 万元、50 万元、20 万元专项经费补助（其中 20% 可用于奖励学科带头人），对获得市级及以上重点专科、重点培育专科、重点特色专科的，所在医疗卫生机构每年分别按照不低于 40 万元、30 万元、20 万元配套支持资金。

第十五条 支持建设“长三角名医工作室”。长三角高层次医疗卫生人才（团队）来宣设立“长三角名医工作室”的，

在3年内给予工作室每年15万元工作经费补助，所在医疗卫生机构配套资金不低于20万元，并配备至少由1名副高级以上职称人员担任负责人的团队，做好对接联络，跟班学习。

定期邀请国内外高水平医院专家来宣开展坐诊、手术演示、业务讲座、学术活动等，对主办国家级、省级医学继续教育班的医疗卫生单位，分别给予5万元、2万元一次性奖励。

第十六条 支持学科研究和成果转化。对获得国家自然科学、技术发明、科技进步一等奖、二等奖的第一完成单位分别给予项目单位200万元、100万元一次性奖励；对获得省自然科学、技术发明、科技进步一等奖、二等奖、三等奖的第一完成单位分别给予100万元、50万元、20万元一次性奖励，一等奖第二、三完成单位分别按第一完成单位的40%、20%比例予以奖励。

第四章 附 则

第十七条 定期开展人才工作评先评优活动。每3年开展一次全市医疗卫生人才引进和培养工作先进单位评选，前三名由市财政分别给予20万元、15万元、10万元的一次性奖励。对引进的人才表现突出的，授予“宣城市特聘专家”称号。

第十八条 本办法实施对象为公立医疗卫生单位。

第十九条 积极鼓励民营医疗卫生单位参照本办法制定医疗卫生人才引进和培养的具体激励政策。对引进C类以上层次人才的，各级政府应视情予以必要的经费支持。

第二十条 加强医德医风建设。引导医疗卫生人才弘扬和践行敬佑生命、救死扶伤、甘于奉献、大爱无疆的崇高职业精神，塑造医术精湛、医德高尚、医风严谨的行业风范。建立党委主导、院长负责、党政齐抓共管的医德医风工作机制，建立完善医德考评制度，实行医德“一票否决”制，将医德表现与医疗卫生人才引进和培养、岗位聘用、评先评优和年度考核等直接挂钩。对违反医德医风，造成恶劣社会影响的，依法依规吊销其执业资格。

第二十一条 全市卫生健康主管部门要督促和指导用人单位细化工作目标、强化工作考核，对引进人才在岗履职情况进行核查，对项目实施情况开展中期评估和期满验收，相关情况作为拨付补贴补助经费的重要依据。用人单位是人才引进、培养和使用的主体，要做好管理服务工作，落实配套政策。

第二十二条 引进人才在约定服务期内经查实有下列情形之一的，用人单位应与其解除聘任合同，取消其相关待遇，依法依规追究相关责任。

- （一）项目中期评估或期满验收不合格的；
- （二）未能正常履行工作职责的；
- （三）违反职业道德，弄虚作假的；
- （四）出现违法、严重违纪行为，造成恶劣影响的。

第二十三条 各县市区应结合本地实际，参照本办法制定具体政策落实措施，原则上各类奖补标准不低于本政策规定。

用人单位须制定相应配套的奖补政策，并严格执行相关资金管理规定，做到专款专用，提高资金使用效益。同一人符合同一项目多个奖励条件的，按“就高不就低、不重复享受”原则执行。

第二十四条 本办法自发布之日起施行。以前相关文件与本办法不一致的，以本办法规定为准。

附件：宣城市医疗卫生人才分类

附件

宣城市医疗卫生人才分类

宣城市医疗卫生人才分为 A、B、C、D、E 五类，具体分类如下：

A 类：国家最高科学技术奖获得者；中国科学院院士、中国工程院院士；经认定的其他相当层次人才。

B 类：获得国医大师、国家级名中医等国家级医疗卫生人才荣誉称号或奖项；国务院批准的享受政府特殊津贴的专家；国家重点学科带头人；国家级医学会专业委员会主任、副主任；经认定的其他相当层次人才。

C 类：获得省名医、名中医等省级医疗卫生人才荣誉称号或奖项；省级政府批准的享受政府特殊津贴的专家；作为主要研究人员获得国家级科研成果奖励（前 5 位），或省部级科学技术一等奖（前 3 位），或省部级科学技术二等奖（前 2 位）；担任（含曾经担任）省级医学会、中医学会、中西医结合学会、预防医学会等专业委员会副主委以上职务；省级及以上三甲医院或公共医疗卫生单位工作的具有正高级专业技术资格的人才；经认定的其他相当层次人才。

D 类：省级重点学科带头人；地市级政府批准的享受政府特殊津贴的专家；作为主要研究人员获得省部级科研成果奖励（前 5 位）；地市级三甲医院或公共医疗卫生单位工作的具有

正高级专业技术资格的人才，省级及以上三甲医院或公共卫生单位工作的具有副高级专业技术资格的人才，或具有医学类博士研究生学历学位的人才；经认定的其他相当层次人才。

E类：地市级重点学科带头人；在地市级三甲医院或公共医疗卫生单位工作的具有副高级专业技术资格的人才；二、三级医院或县级公共医疗卫生单位的正高级职称的人才，或具有医学类全日制硕士研究生学历学位人才；经认定的其他相当层次人才。

中共宣城市委办公室

2022年5月9日印发
