

连云港市中医院人才建设 制度汇编

中共连云港市中医院委员会

二〇二四年三月

目 录

1. 连云港市“花果山卫生英才”考核实施方案.....	5
2. 关于大力实施花果山英才计划助推高质量发展的若干政策意见.....	18
3. 关于印发连云港市花果山卫生英才评审与考核管理实施细则.....	33
4. 连云港市关于引进、培养博士研究生的若干规定.....	44
5. 连云港市中医院关于选派到基层（一线）单位挂职和 对口支援人员有关待遇的规定（试行）.....	50
6. 连云港市中医院关于临床医学高层次专家柔性引进 团队及高层次人才考核办法（草案）.....	56
7. 连云港市中医院科技奖励管理办法.....	65
8. 连云港市中医院教育教学经费管理办法.....	76
9. 连云港市中医院重点学科建设与管理办法（试行）	83

10. 连云港市中医院“十四五”科技创新专项规划	90
11. 连云港市中医院“十四五”学科建设与人才培养 专项规划	88
12. 连云港市中医院专业技术人员外出进修管理办法	107
13. 连云港市中医院职工出国（境）学习培训服务期 协议	117
14. 连云港市中医院科研岗位设置方案	124
15. 连云港市中医院科研顾问实施办法（试行）	127
16. 连云港市中医院科研经费管理规定	131
17. 连云港市中医院科研项目管理办法（试行）	145
18. 连云港市中医院青年科技项目管理办法	155
19. 连云港市中医院博士科研启动经费管理办法	161
20. 连云港市中医院配套“十四五”花果山科教强医工 程建设专项资金	166
21. 关于加强培养国家、省、市级中医药传承人才的通 知	169

22. 关于公布我院兼职质控员名单的通知.....	186
23. 护士岗位管理制度.....	188
24. 护理人员绩效考核制度.....	191
25. 护士分级考核管理制度.....	193
26. 专科护士培养制度.....	195
27. 连云港市中医院专科护士管理办法（修订）...	196
28. 连云港市中医院“十四五”护理学科建设与人才 培养规划.....	223

连云港市“花果山卫生英才”考核 实施方案

各县区卫健委、社会事业局、委各直属单位：

为认真落实市“花果山卫生英才”计划，进一步严格考核制度、规范考核程序、强化考核作用，全面、客观、公正、准确地评价市“花果山卫生英才”的德才表现、业务素质和履行职责的工作业绩，加强对市“花果山卫生英才”的管理、监督、激励与约束，根据《中共连云港市委 连云港市人民政府印发关于大力实施花果山卫生英才计划助推高质量发展若干政策意见的通知》（连发〔2022〕2号，以下简称《通知》），和《关于印发连云港市花果山卫生英才评审与考核管理实施细则的通知》（连卫办〔2022〕34号，以下简称《细则》），制定本考核实施方案。

一、指导思想

坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为

指导，全面贯彻落实党的二十大精神，按照中央、省市人才工作会议决策部署，自觉遵循“四个面向”目标方向，以“服务发展、人才优先、以用为本、创新机制”为总方针，以引领发展、成就人才为根本目的，以“真心爱才、悉心育才、精心用才”为主基调，以岗位职责和所承担的工作任务为基本依据，全面考核市“花果山卫生英才”的政治素质和工作绩效。

二、适用范围

本方案适用于市“花果山卫生英才”领军人才和骨干人才。

三、考核目的

通过建立考核机制，实现对市“花果山卫生英才”的动态管理和合理使用，培养和造就一批高水平的医疗卫生学科人才，建设更加优化、更具活力、更高效的卫生人才队伍。

四、考核原则

- （一）坚持客观公正、实事求是原则；
- （二）坚持分类分层考核原则；

（三）坚持定性考核与定量考核相结合原则；

（四）坚持考核结果的综合运用原则。

五、考核内容

以人才从事岗位和承担的工作任务为依据，对人才的日常表现、医德医风、专业学术水平、业务能力、完成年度工作量、廉洁自律等进行考核。

六、考核类别与指标

采取个人自评、专项考评和满意度测评相结合的方式，根据考核情况，确定人才考核等次，详见附件。

（一）个人自评

人才接受考核时需向申报单位提交《考核对象自评表》，全面总结个人年度医德医风、完成年度工作量、专业学术水平、业务能力等情况，存在问题及下一步打算等。

（二）专项考评

专项考评包括基础考核和岗位关键指标考核。基础考核包括思想政治、劳动纪律、团队协作、职业素养、廉洁自律等方面。岗位关键指标考核依据分类分

层考核原则，重点考核如下内容，具体考核指标详见附件。

分类考核	分层考核	重点考核内容	考核主体
临床医技	市“花果山卫生英才”领军人才和骨干人才	专业理论知识水平；执行核心制度、病历医嘱处方及其他医疗文件书写质量；手术质量及抗菌药物合理使用；特殊和常规检测、检验、检查技术的掌握程度及诊断报告质量；医疗仪器、设备性能的操作规范和熟练程度；医学新技术引进；科研论文和教学能力；医德医风建设等。	申报单位
护理	市“花果山卫生英才”骨干人才	专业理论知识水平；规章制度和 workflow 执行；护理操作技能；医嘱执行情况；护理文书书写质量；科研论文水平；教学能力；医德医风建设等。	申报单位

（三）满意度测评

由申报单位组织考核对象所在科室人员和考核对象所服务的部分人员对考核对象进行满意度测评。具体测评指标详见附件。

七、考核周期

市“花果山卫生英才”领军人才和骨干人才培养周期为3年，进入培养周期后，第一年实行以评代考，第二、三年每年下半年考核一次，实行政治素质和工作绩效全面考核。

八、考核计算

实行百分制量化考核，考核总分为100分，专项考评70分，满意度测评30分，个人自评不计入总分。

（一）专项考评

基础考核满分100分，占专项考评分数的40%；岗位关键指标考核满分100分，占专项考评分数的60%。

考核分值=基础考核分 $\times$ 40% $\times$ 70%+岗位关键指标考核分 $\times$ 60% $\times$ 70%。

（二）满意度测评

1、临床医生所在科室人员满意度测评满分100分，占满意度测评的50%；临床医生所服务的部分人员满意度测评满分100分，占满意度测评分数的50%。

考核分值=临床医生所在科室人员满意度评分×50%×30%+临床医生所服务的部分人员满意度评分×50%×30%。

2、除临床医生外考核对象所在科室人员满意度测评满分100分，占满意度测评的100%。

考核分值=除临床医生外考核对象所在科室人员满意度评分×100%×30%。

九、考核机构与职责

市“花果山卫生英才”考核工作在市“花果山卫生英才”评审考核委员会领导下进行。评审考核委员会下设领导小组、初评小组、纪检监察组和专家组。

（一）评审考核委员会领导小组

组长：周 伟 市卫健委党委书记、二级巡视员
陈 志 市卫健委主任、党委副书记，市
中医药管理局局长

副组长：肖 双 市委“两新”工委副书记、人才办副主任

刘 蓉 市卫健委副主任、党委委员、二级调研员

成 员：曹 勤 市卫健委组织宣传处处长、四级调研员

魏 燕 市卫健委组织宣传处一级主任科员

领导小组下设办公室，办公室设在市卫健委组宣处，曹勤任办公室主任。成员由市委人才办、市卫健委组宣处和各申报单位人才工作业务处室负责人组成。

职责：评审考核委员会领导小组主要负责制定各类、各层次人才的考核指标；承担日常的考核组织、指导、服务工作；监督、复核、协调、处理申诉工作；结果汇总、分析、总结；建档及结果运用等。

（二）评审考核委员会初评小组

评审考核委员会初评小组由各申报单位人才工作业务处室负责人和工作人员组成。

职责：评审考核委员会初评小组根据考核指标，收集、整理考核对象的日常表现，包括个人自评、医德医风、完成年度工作量、专业学术水平、业务能力、所在科室人员和所服务的部分人员对考核对象满意度等情况，进行初评并形成台账资料。

（三）评审考核委员会纪检监察组

评审考核委员会纪检监察组由市纪委监委派驻第七纪检监察组和机关党委相关人员组成。

职责：评审考核委员会纪检监察组本着客观公正、实事求是的原则，对考核工作进行全过程监督，对考核对象进行廉政审查。

（四）评审考核委员会专家组

评审考核委员会专家组由享受国务院津贴专家、省突出贡献中青年专家、享受市政府特殊津贴专家、历届省“333工程”第三层次及以上培养对象、市“521工程”第二层次及以上培养对象、省市重点专科学科带头人、正高聘任满5年以上专家组成。

职责：评审考核委员会专家组根据申报单位提供

的初审和台账资料，严格按照考核指标，实施独立、客观、公正的考核、评价等工作，并对所提出的考核意见承担相关责任。

十、考核程序

（一）考核对象个人自评

考核对象填写《考核对象自评表》，并按照考核指标，准备基础指标和岗位关键指标完成情况的台账资料。

（二）评审考核委员会初评小组初评

申报单位人才工作业务处室按照考核指标，收集《考核对象自评表》；组织考核对象所在科室人员和所服务的部分人员对考核对象开展满意度测评；根据考核对象提供的基础指标和岗位关键指标台账资料，结合日常实际表现，客观、公正地进行初审，将台账资料、《考核对象自评表》《满意度调查问卷》《考核对象汇总表》，和初审结果一并报评审考核委员会领导小组办公室。

（三）评审考核委员会专家组考核

评审考核委员会专家组根据评审考核委员会初评小组上报的情况进行考核，对存在问题的可重新核定考核分，并将考核结果汇总后报评审考核委员会领导小组办公室。

（四）评审考核委员会纪检监察组监督审查

评审考核委员会纪检监察组查询考核对象廉政档案、信访举报记录、案件初核情况等资料，并出具书面答复意见。

（五）评审考核委员会公示

评审考核委员会对审查后的考核结果进行公示，公示期为五个工作日。

十一、考核等次及考核要求

（一）考核等次

市“花果山卫生英才”考核需得出考核分值，划分为合格、不合格两个等次。卫生领军人才合格分数为70分，卫生骨干人才合格分数为60分。

（二）考核要求

1. 评审考核委员会专家组专家要服从评审考核

委员会的管理与监督，在评审之前，如专家发现与申报人员存在利害关系，应主动申请回避；

2. 评审考核委员会专家组专家在评审考核过程中，发现违法、违规行为，应及时向市卫健委、市纪委监委派驻第七纪检监察组、机关党委报告；

3. 评审考核委员会专家组专家不得发表具有倾向性、诱导性意见，不得对其他专家的评审意见施加任何影响；

4. 评审考核委员会初评小组、评审考核委员会专家组应自觉遵守相关保密制度，不得向外界泄露评审工作情况，不得私自记录、抄写、复印评审内容。

（三）其他要求

年内凡发生下列行为之一者，予以一票否决。

1. 考核期内，因违反政治纪律、组织纪律、廉洁纪律、群众纪律、工作纪律、生活纪律等，经查属实，依据《事业单位工作人员处分暂行规定》受到警告及以上处分的；

2. 学术、业绩弄虚作假，被有关部门查实认定的；

3. 考核期内发生负有主要责任的医疗事故，或存在违背学术和医德医风行为，造成不良社会影响的；

4. 拒绝配合或刻意干扰评审考核、监督管理工作的；

5. 因违法违规受到处分或其他不适合享受人才政策的。

十二、申诉处理

在考核过程中，评审考核委员会领导小组办公室应负责考核原始评价的保密工作，不得泄露评审考核委员会初评小组工作人员、评审考核委员会专家组专家对考核对象的评议，保证考核结果客观公正。评审考核委员会初评小组工作人员、评审考核委员会专家组专家必须对自己做出的评价结果负责。

具体申诉流程如下：

考核对象如对考核结果持有异议，可在公示期内向评审考核委员会领导小组办公室提交《考核申诉表》，详见附件。申诉内容包括：申诉人姓名、申报单位、申诉事项、申诉理由。

评审考核委员会领导小组办公室接到考核对象申诉后，对申诉内容进行调查，原则上在七个工作日内给予处理意见。

公示期内没有提出申诉的，视为无异议。

十三、考核结果运用

将考核结果与评先评优、提拔晋升、申报各类人才项目、资助资金等挂钩，考核合格者按照《关于确定连云港市花果山卫生英才计划资助对象的通知》标准发放资助资金，不合格者取消当年资助资金。

附件：1. 连云港市“花果山卫生英才”基础考核表

2. 连云港市“花果山卫生英才”岗位关键指标考核表

3. 考核对象所在科室人员满意度调查问卷

4. 临床医生所服务的部分人员满意度调查问卷

5. 考核对象自评表

6. 考核对象汇总表

7. 考核申诉表

关于大力实施花果山英才计划 助推高质量发展的若干政策意见

为深入贯彻中央、省委人才工作会议和省、市党代会精神，以更加积极、更加开放、更加有效的人才政策，全方位集聚优秀人才，多层次培养用好人才，为加快“后发先至”、全面开创新局、建设人民期待的现代化新港城提供坚强人才支撑，现就实施花果山英才计划，助推高质量发展，提出如下意见：

一、实施花果山英才集聚计划，广泛吸引各类优秀人才

1. 顶尖人才给予顶级支持。聚焦全市主导产业和战略性新兴产业发展，大力引进具有国际视野和战略眼光、对我市科技创新和产业发展有重要引领带动作用的诺贝尔奖等国际大奖获得者、中国或发达国家院士、国家最高科技奖获得者等顶尖人才来连创新创业。创新类人才项目给予最高 3000 万元综合资助，

创业类人才项目给予最高 1 亿元综合资助。

2.精准发力集聚双创人才。对掌握核心技术、拥有自主知识产权，能够带动我市技术创新、产业发展的高层次创新创业人才给予重点资助。对入选市“双创计划”的创新类人才给予 30—150 万元资金资助，创新类团队给予 100—300 万元资金资助；创业类人才给予最高 500 万元资金资助，创业类团队给予最高 1000 万元资金资助。

3.重点产业人才重点支持。实施“产才融合、双链驱动”，围绕石化、生物医药、新材料等三大重点产业引进高端紧缺人才。三大产业引进的顶尖人才、领军人才、紧缺人才可分别享受 200 万元、100 万元、50 万元购房券。对引进的石化产业高端人才，按实际支付薪酬的 70%给予企业引才补助，单个人才最高补助 150 万元，连续补助三年。对引进的生物医药和新材料领域高端人才创业项目，给予最高 1500 万元启动支持、最高 1000 万元的产业化成长奖励、最高 2000 万元的创业股权投资等多项支持。

4.放眼全球吸纳海外人才。实施“海燕计划”“外国专家引进计划”，对引进的硕士以上留学回国人才，一次性给予1万元资金补贴，并择优给予最高10万元项目资助；对引进的外国专家人才，按用人单位实际支付的薪酬进行补贴，单个项目（人才）最高30万元。对自贸试验区引进的外国人才，放宽急需紧缺人才引进条件，支持长三角地区区域内互认，实施外国高端人才一卡通，支持承担科技项目、兼职创新创业和参加职业资格考试，建立“外国人工作居留许可一件事”协同办理机制，办理时限压缩至10个工作日。

5.实施青年人才“聚连行动”。每年拿出一定数量事业编制岗位，选招一批名校优生。对企业全职引进的博士、硕士、“双一流”高校本科生（一流大学及一流学科建设高校优势学科毕业生）分别给予20万元、15万元和10万元购房券。企业全职引进的博士、毕业后3年内初次到我市主导产业规上工业企业、人才企业、科技型企业工作的全日制普通高校硕士、本科生，可连续3年分别享受每月3000元、2000元、1000

元生活补贴。企业引进的正高、副高（高级技师）、中级（技师）职称人才分别参照博士、硕士、本科生享受生活补贴。对事业单位全职引进的博士给予 10 万元购房券，连续 3 年每月给予 1000 元生活补贴。对引进到企业进站的博士后分两年给予 16 万元生活补贴，并给予最高 10 万元科研项目资助。设立连云港籍优秀学子奖学金。

6.专项支持民生紧缺人才。加大教育、卫生等民生领域紧缺高层次人才引进力度。对引进的具有较高教育教学水平、创新实践能力和较大发展潜力的高层次教育人才，具有较高专业技术能力、学术能力和对我市医疗卫生领域重点专科发展、学科建设、人才培养、教学科研等能产生重要作用的高层次卫生人才，给予 30—100 万元购房券。对柔性引进的卫生专家每人给予 10 万元资助。

7.积极引进高端技能人才。对石化、生物医药、新材料企业和职业院校引进的世界技能大赛、全国职业技能大赛获奖选手分别给予最高 100 万元、50 万

元奖励，职业院校引进上述选手可直接通过考察招聘到与所获技能奖项相关的岗位任教。三大产业企业和职业院校引进的 B 类、C 类技能人才，享受同等层次人才购房券和生活补贴。

8.大力支持企业柔性引才。鼓励企业柔性引进高端紧缺人才，对企业柔性引进、年薪超过 30 万元的人才，直接纳入市“双创计划”予以支持。从市内外高等院校院所选派一批专家教授担任企业科技副总，参与企业生产管理、科技创新，根据绩效择优给予每人 5—15 万元资助。

二、实施花果山英才育成计划，壮大本土人才队伍

9.鼓励自主培养人才。对本地培养的两院院士，给予个人一次性 200 万元奖励。对从我市申报入选国家级、省级重大人才工程的，按上级资助标准给予 1:1 配套奖励。本地人才创业入选市“双创计划”的，享受与引进人才同等资助标准。本地人才晋升为博士或正高职称以上层次后，可享受引进人才优惠待遇。

10.加快培育科技型企业。优先推荐优秀企业家申报国家、省级重大人才培养工程，对本地优秀创业人才给予重点支持。定期举办企业家高级研修班，通过国情研修、专题培训、互学互访等途径，锻造一支既懂科技又懂市场的新型企业家队伍。

11.重点培育青年人才。加大对35周岁及以下青年人才的培养力度，申报各级人才工程项目的，同等条件下，优先支持推荐青年人才。申报市“双创计划”团队的，核心成员中应有1名35周岁及以下青年人才；市“521工程”第三层次中，35周岁以下占比不低于30%，第二层次中35周岁以下占比不低于10%。

12.大力培育行业人才。实施教育、卫生英才培养计划，对被认定为卓越校长、卓越教师，卫生领军人才、骨干人才，分别给予每年5—20万元奖励，培养周期3年；对教育卓越团队、卫生专家团队每年评审一次，给予10—60万元奖励。

13.着力培育高技能人才。本地人才获得世界技能大赛、全国职业技能大赛金、银、铜牌的，按照引

进相应类别人才标准进行奖励。鼓励本地院校与企业联合开展订单式技能人才培养，学生毕业当年到合作企业就业的，按每人 500 元的标准分别给予企业和院校就业补贴。企业年度培养高级工及以上技能人才达 100 人的给予 5 万元奖励。支持企业和职业院校建设省级以上技能大赛集训基地，对入选的给予最高 30 万元补助。

14.积极培育乡土人才。鼓励乡土人才创业，对优秀创业项目给予最高 50 万元资金资助。实施市乡土人才“三带”典型培养计划，对被认定为市“乡土人才创业基地”“乡土人才工作室”“三带”典型的，分别给予 2 万元、1 万元、3000 元的补贴。大力培养电子商务人才，实施“十百千万”电子商务师培养计划，对新取得电子商务相关职业技能等级证书的人员，给予最高 6000 元一次性培训补贴，对优秀直播电商人才，给予 2 万元一次性奖励。

三、实施花果山英才强基计划，培育创新平台载体

15.支持校地合作。在全国 20 所重点高校建立区域性人才联络站，给予一定工作经费支持，每年认定一批校园荐才大使并给予最高 3 万元奖励。高校院所来连建立分校、特色校区、研究生院等，采取“一事一议”方式，最高给予 1 亿元综合支持。支持本地院校围绕我市重点产业发展需要调整专业设置，扩大招生规模，对新设专业的给予最高 500 万元资助。鼓励本地院校引导毕业生留连，根据全日制毕业生在连就业率提升情况给予学校奖励，同一学校每年最高奖励 50 万元。

16.支持研发机构建设。对新建的新型研发机构，探索采取拨款资助和股权投资结合模式，通过“一事一议”方式，给予最高 1 亿元的建设、运行经费支持。对新认定的省级以上企业工程（技术）研究中心最高给予一次性奖励 100 万元；新认定的省级院士工作站一次性补助 50 万元。对经认定的市级及以上新型研发机构给予最高 200 万元科研经费支出补助（获得省级补助的，市级不重复补助）。对新建的省级以上重

大产业创新平台，按上级扶持经费情况给予 1:1 配套支持，最高支持 1000 万元。

17.支持离岸孵化基地建设。在上海设立市级离岸孵化基地，鼓励县区、园区在北上广深等地设立离岸孵化基地，支持企业在国内外发达地区设立研发中心，实行人才项目孵化在基地、落地在本地，对成果转化好、落地项目多、人才引进成效明显的，给予最高 200 万元运营经费支持。对享受运营经费支持的离岸孵化基地（研发中心）引进的高层次人才，个人所得税在连缴纳的，经认定可不受参保地限制，同等享受连云港人才政策。

四、实施花果山英才赋能计划，深化体制机制改革

18.向用人主体授权。设立石化（医药）高级职称评审委员会，对相关领域人才开通高级职称评审“绿色通道”。赋予重点民营企业职称评审、技能等级评价等自主权。推行政企人才直通车，对建有规范人才梯队体系的重点企业，每年开展一次人才认定工

作，对属于企业技术研发或经营管理岗位但不在《连云港市人才分类标准》目录内的人才，经市委人才办认定符合条件的，直接纳入市级人才分类相应类别，享受相关服务保障。推行人才举荐制，在市“双创计划”“521 工程”等重点人才工程计划中，每年拿出不少于 5%比例予以落实。

19.更大力度激励人才。推行“双落户”制度，对高层次人才落户在高校、创业在园区的，可按照企业人才标准享受购房券、生活补贴、子女就学等相关政策。对三大重点产业企业技术研发或经营管理人才，年薪超过 30 万元的，按对我市贡献额度的 100%奖励；自贸试验区引进的境外人才可选择按照个人所得税超过 15%部分税负差额给予奖励；个人奖励不超过 3 年，累计最高奖励 100 万元。

20.推进市场化引才。大力招引各类人力资源服务机构来我市设立分支机构，鼓励各类人力资源服务机构、海外人才机构为我市重点产业领域引进高端人才（团队），引进人才（团队）获得国家、省级重点人才工程

50 万元以上资助的，按上级资助金额给予引才机构 10% 引才奖励，单个人才（团队）最高奖励 100 万元。

五、实施花果山英才无忧计划，打造人才服务标杆城市

21.加强人才政治引领。组织各类人才参加“爱国·奋斗·奉献”专题研修班，增强人才凝聚力、向心力。在高层次人才群体中积极发展党员，优先推荐政治素质好、参政议政能力强的各类人才作为各级“两代表一委员”人选，优秀人才可优先推荐为各级优秀共产党员和劳动模范。定期评选连云港市杰出人才奖。

22.提升人才服务质效。线下设立“高层次人才一站式服务中心”专窗，上线“高层次人才一站式服务平台”专网，开通人才服务专线，为各类人才提供“全天候”“智能化”服务。发放“花果山英才卡”，在“我的连云港”APP 中开设电子卡，人才可享受政务、科技、金融、法律、医疗、文体、交通、商家优惠等 8 大类 15 项服务内容。

23.实施人才安居工程。国家级、省级园区分别

建成不少于 2000 套、500 套环境良好、设施齐全、服务完善、拎包即住的人才公寓，博士免费居住，硕士租金减半。根据企业贡献程度，赋予企业部分人才公寓自主分配权。全职在我市工作的高端人才享受最高 200 万元购房券、连续三年每月 1 万元生活补贴。实行商品住房中 10% 房源人才优先购买。提高住房公积金贷款额度，对符合购房券申请条件的，C 类以上人才、D 类人才、硕士（或副高职称、高级技师）和“双一流”本科生个人住房公积金贷款最高额度分别放宽至 100 万元、80 万元、50 万元。夫妻双方可叠加使用。

24. 加大人才金融支持。设立市级人才创业投资基金，鼓励省级以上开发园区结合主导产业定位设立人才基金，帮助企业解决“首投”问题。鼓励社会资本来连投资人才项目，对解决我市人才企业“首投”问题的基金，给予基金管理人最高 2% 的风险奖励。对于“以资引才”来连创业的，根据项目投资额度给予基金管理人最高 200 万元奖励。用好省级人才金融综合服

务平台，扩大合作银行范围，为人才提供最高 1500 万元的“人才贷”和 300 万元的创业担保贷款。

25.完善人才无忧保障。妥善安排配偶就业，坚持对口安置、刚性安置，对引进到我市符合条件的人才，其配偶在异地工作的，按照原工作单位性质，推荐安排在我市相应单位工作。优先保障人才子女教育，对引进到我市的符合条件的人才子女，接受学前教育、义务教育的，根据人才申请意向，优先安排到我市优质中小学（幼儿园）就读。根据企业贡献程度，对企业自主推荐的人才子女，在义务教育和学前教育就学方面给予倾斜。每年组织高层次人才休假疗养。

26.建立容错免责机制。建立实施有利于人才创新创业的监督制度，鼓励创新、宽容失误。对设立人才基金的国有资本免于保值增值考核。对人才创新创业项目进行经费资助或股权投资，符合规定条件、标准和程序，但资助项目未达到预期发展效果的，相关领导干部在勤勉尽职、未谋取非法利益的前提下，免除其决策责任。

本政策自 2022 年 1 月 1 日起施行，由市委、市政府负责解释，具体解释工作由市委办公室、市政府办公室商市委人才办负责。原有政策与本政策不一致的，以本政策为准。本政策未涵盖的各类急需人才，通过“一事一议”方式给予支持。本政策适用范围为全市（未执行购房券政策的县区参照标准发放购房补贴）。政策所涉及资金，除有相关规定的，按现行财政体制分担，从各级人才专项经费中列支。政策涉及资助奖励、补贴的具体对象、范围、申报程序、资助标准、经费列支渠道等详见配套出台的实施办法（细则），实施办法（细则）由市委人才办会同各相关部门制定。各部门政策落实情况纳入市委、市政府高质量发展考核范畴。本政策施行过程中如遇上级法律法规和重大政策变化，本政策也作相应调整。

附件：1.《连云港市生物医药产业高端人才引进实施办法》

2.《连云港市石化产业高端人才引进实施办法》

3. 《连云港市新材料产业高端人才引进实施办法》
4. 《连云港市花果山教育英才计划实施办法》
5. 《连云港市花果山卫生英才计划实施办法》
6. 《连云港市技能人才引进培养实施办法》

连云港市花果山卫生英才计划 实施细则

第一章 总 则

第一条 为贯彻落实“科教兴医、人才强医”战略，健全完善卫生人才评审方法与考核机制，建设更加优化、更具活力的卫生人才队伍，充分发挥卫生人才对我市卫生健康事业发展的引领和支撑作用，根据《中共连云港市委 连云港市人民政府 印发关于大力实施花果山英才计划助推高质量发展若干政策意见的通知》（连发〔2022〕2号，以下简称《通知》），结合我市卫生健康工作实际，制定本实施细则。

第二条 本细则主要适用于在公立医疗卫生机构现从事医疗卫生工作的专业技术人才。

第三条 花果山卫生英才包括引进的柔性和全职卫生专家，以及本地培养的卫生领军人才、卫生骨干人才和卫生专家团队。

第四条 本细则所指申报单位为各县（区）卫健委（社会事业局）和市卫健委直属单位。

第五条 花果山卫生英才计划人才评审与考核工作坚持党管人才、服务大局、以用为主、突出业绩、公平公正、求真务实的原则。

第六条 市卫生健康委员会（以下简称市卫健委）在市人才工作领导小组办公室（以下简称市委人才办）指导下，成立市卫生人才评审考核委员会（以下简称市评审考核委员会）。市评审考核委员会负责花果山卫生英才评审与考核工作。

第二章 人才引进

第七条 人才引进。依托统一公开招聘、赴高校招聘、单位推荐引进等方式常年招引灵活性和全职卫生专家。

第八条 人才评审。

（一）评审时间。引进的卫生专家评审时间为每年10月份。

（二）评审依据。包括学历、职称、科研、论文、人才评价、社会任职等方面情况，具体评分细则另行制定。

（三）评审程序。

1、发布通知。市卫健委发布评审通知，内容包括推荐评审名额、范围、条件、程序等事项。申报单位要做好政策宣传工作。

2、自主申报。申报人员按规定要求填写《连云港市花果山卫生英才计划人才引进申请书》，准备申报材料，向用人单位提出申请。

3、申报单位审核推荐。

（1）县区审核推荐。用人单位严格按申报条件认真审核，对申报材料的真实性负责。县（区）卫健委（社会事业局）根据《通知》要求对申报人员的基本信息、佐证材料进行审核，按照公平、公正、科学、合理的原则作出评价，择优提出推荐意见，并进行公示，公示期不少于5个工作日。无异议后，报本级人才办审核同意，并报市评审考核委员会。

(2) 市卫健委直属单位审核推荐。申报单位根据《通知》要求对申报人员的基本信息、佐证材料进行审核，对其申报材料的真实性负责。按照公平、公正、科学、合理的原则作出评价，择优提出推荐意见。推荐上报对象在申报单位公示，公示期不少于 5 个工作日。无异议后，经单位同意，并报市评审考核委员会。

4、专家评审。市评审考核委员会组织专家采取定性评估和定量打分的方式，根据得分从高到低进行排序，提出候选对象推荐名单，并公示，公示时间不少于 5 个工作日，无异议后报市卫健委党委和市委人才办。

5、市委人才办复核后，确定资助人选及金额，并办理相关手续。

第九条 资助经费。对引进的柔性卫生专家每人给予 10 万元资助。对引进的全职 A 类、B 类、C 类卫生专家分别给予 100 万元、50 万元、30 万元购房券，特别优秀的“一事一议”。

第三章 本地培养

第十条 选拔办法。

（一）选拔时间。领军人才和骨干人才三年选拔一次；卫生专家团队一年选拔一次，申报时间为当年10月份。

（二）选拔依据。包括学历、职称、科研、论文、人才评价、社会任职等方面情况，具体评分细则另行制定。

（三）选拔程序。

1、发布通知。市卫健委发布选拔通知，内容包括推荐选拔名额、范围、条件、程序等事项。申报单位要做好政策宣传工作。

2、自主申报。申报人员按规定要求填写《连云港市花果山卫生英才计划人才培养申请书》，准备申报材料，向用人单位提出申请。

3、申报单位审核推荐。

（1）县区审核推荐。用人单位严格按申报条件认真审核，对申报材料的真实性负责。县（区）卫健

委（社会事业局）根据《通知》要求对申报人员的基本信息、佐证材料进行审核，按照公平、公正、科学、合理的原则作出评价，择优提出推荐意见，并进行公示，公示期不少于 5 个工作日。无异议后，报本级人才办审核同意，并报市评审考核委员会。

（2）市卫健委直属单位审核推荐。申报单位根据《通知》要求对申报人员的基本信息、佐证材料进行审核，对其申报材料的真实性负责。按照公平、公正、科学、合理的原则作出评价，择优提出推荐意见。推荐上报对象在申报单位公示，公示期不少于 5 个工作日。无异议后，经单位同意，并报市评审考核委员会。

4、专家评审。市评审考核委员会组织专家采取定性评估和定量打分的方式，根据得分从高到低进行排序，提出候选对象推荐名单，并公示，公示时间不少于 5 个工作日，无异议后报市卫健委党委和市委人才办。

5、市委人才办复核后，确定资助人选及金额，

并办理相关手续。

第十一条 考核办法。

（一）考核周期。卫生领军人才、卫生骨干人才进入培养周期后，实行工作绩效考核，每年考核一次；卫生专家团队实行期满考核。以考核结果确定资助档次，优绩优酬，考核不合格的不予资助。

（二）考核方式。考核工作由市卫健委牵头，市评审考核委员会负责，申报单位配合，在每年年底前完成。

（三）考核内容。重点考核医德医风、完成年度工作量、专业学术水平、业务能力等情况。具体评分细则另行制定。

（四）考核项目分值。考核总分为 100 分，其中专项考评 70 分，满意度测评 30 分。

（五）考核程序。采取个人（团队）自评、专项考评、满意度测评的形式进行。

1、个人（团队）自评：每年年底前，考核对象根据考评通知要求，对照《评分细则》，全面总结个

人（团队）年度工作情况，收集整理相关材料进行自评，认真填写相关考核登记表，报申报单位审核。

2、专项考评：由市评审考核委员会组织专家按照《评分细则》对考核对象进行专项考核评价。

3、满意度测评：由市卫健委和申报单位组织实施。参加测评人员为考核对象所在科室人员和考核对象所服务的部分人员。

第十二条 依据考核得分确定考核结果，分为优秀、合格、基本合格、不合格四个格次。考核结果为“优秀”的，按照《通知》标准上浮 20%发放资助资金；考核结果为“合格”的，按照《通知》标准发放资助资金；考核结果为“基本合格”的，按照《通知》标准下浮 20%发放资助资金；考核结果为“不合格”的，取消当年资助资金。

第十三条 资助资金。卫生领军人才、卫生骨干人才，分别按照最高 20 万元/年、10 万元/年的标准给予资助，自认定后每年按此标准执行，连续执行 3 年。卫生专家团队，根据团队类别和评审情况，按照

10—60 万元的标准给予资助。

第四章 组织管理

第十四条 引进的柔性和全职卫生专家,以及本地培养的卫生领军人才、卫生骨干人才和卫生专家团队自市委人才办批准后,应与所在单位约定不少于 5 年的服务期,服务期内离开本市医疗卫生机构的,视为自动放弃人才称号及相关待遇,由原用人单位全额追回已发放的资助资金,上缴市委人才办。日常管理由用人单位负责。

第十五条 各用人单位应重视落实卫生人才工作主体责任,建立健全卫生人才工作领导小组及运行机制,科学制定卫生人才工作中长期发展规划,持续加强引进和培养力度;切实实施领导班子联系专家制度,着力为卫生人才发展提供条件、解决实际困难;严格实施年度考核等相关工作,确保人才政策发挥实效。

第十六条 卫生人才或用人单位存在下列行为

之一的，视情节轻重采取通报批评、责令整改、终止合同（培养计划）、撤销人才称号、3年内取消个人所有卫生人才申报资格等处罚措施，并追究相关人员责任：

（一）学术、业绩弄虚作假，被有关部门查实认定的；

（二）提供虚假资料骗取卫生人才资格的；

（三）考核期或协议期内发生负有主要责任的医疗事故，或存在违背学术和医德医风行为，造成不良社会影响的；

（四）拒绝配合或刻意干扰评审考核、监督管理工作的；

（五）执行考核工作违反程序、失真失实的；

（六）执行考核工作营私舞弊、弄虚作假的；

（七）拒不执行监督检查整改结论或未按期按要求整改到位的；

（八）因违法违规受到党纪政纪处分或其他不适合享受人才政策行为的。

第五章 附 则

第十七条 本细则具体解释工作由市卫健委负责。

联系方式：连云港市卫健委组织宣传处
0518-85820163。

连云港市中医院 关于引进、培养博士研究生的 若干规定

各部门、各科室：

为进一步加强我院高层次人才队伍建设，加大对博士研究生的引进与培养力度，不断提高医疗、教学、科研和管理水平，提升医院核心竞争力和整体实力，结合医院实际，特制定本规定。

第一条：总则

一、为进一步加大医院人才资源开发力度，大力实施“人才奠基，科技兴院”战略，引进和培养优秀博士人才，推进医院又好又快发展，制定本规定。

二、本规定适用于具有博士学历及（或）学位并符合“三甲”中医院专科建设和人才队伍建设总体要求而引进或在职培养完成学业回院工作人员。在职培养指以统招、委培、定向、选送、自费等形式取得博

士学历及（或）学位人员。

三、医院人才工作领导小组负责博士研究生的引进和培养工作，由组织人事处负责人才日常工作。人才考核工作由组织人事处牵头，相关职能处室配合，考核方案另行制定出台。

第二条：引进对象

年龄在 45 周岁以下，全日制院校学历及学位毕业的应届或往届博士研究生。

第三条：享受的优惠政策

一、引进博士研究生可享受以下待遇：

1、交通食宿费报销：对具备上述条件来院参加应试，经医院考核合格，被正式录用者，医院按财务管理的有关规定为其报销往返交通费、住宿费和餐费一次；

2、安家费补贴：取得博士研究生学历及学位在院工作满一年，经考察、考核合格后，医院一次性给予住房补助 50 万元；

3、博士科研启动费：引进博士研究生来院正式

工作半年后，医院给予博士科研启动经费 10 万元（由科教处跟踪考核费用使用情况）；

4、引进博士毕业研究生专项津贴补助三年：引进的博士毕业研究生，副高及以上每月 3000 元、主治医师每月 2000 元、住院医师每月 1000 元，以上津贴补助从上班第二个月起开始发放；

5、根据市委组织部的相关规定和要求，医院积极为引进的博士研究生争取一定经费补助；

6、来院后暂时没购房者，医院安排两年过渡住房或协助其申请市人才安置房；

7、医院帮助协调解决夫妻两地分居问题，配偶属医务人员的，符合条件的可协助调入本院，不符合的作为合同制人员安排工作；

8、医院引进或在职培养的博士研究生有科研课题立项的，医院尽量为本人提供与科研相适应的实验室或实验设备，并视科研情况酌情给予资助和扶持；

9、引进的博士研究生在医院岗位设置评聘管理过程中，岗位聘用不受科室岗位职数的限制。

二、在职培养博士研究生可享受以下待遇：

1、医院鼓励在职职工攻读委培或脱产博士研究生。获得博士学位及学历者，回院工作后一次性奖励人民币 12 万元；获得博士学历或学位者，回院工作后一次奖励人民币 10 万元；

2、学习期间，医院发放在职培养博士研究生 100% 基本工资，代扣代缴五险一金和编内人员的职业年金，并给予每月生活补助 2000 元；

3、医院发放在职培养博士毕业研究生回院上班专项津贴补助三年：副高及以上每月 3000 元、主治医师每月 2000 元、住院医师每月 1000 元，以上津贴补助从上班第二个月起开始发放；

4、博士科研启动费：在职培养博士毕业回院正式上班后，医院给予博士科研启动经费 10 万元（由科教处跟踪考核费用使用情况）。

第四条：管理与监督

一、各部门、各科室应高度重视博士研究生的引进与培养，主动配合医院做好对引进、培养的博士研

研究生的考核与服务保障工作。将博士研究生的引进、培养工作任务落实情况，作为各部门、各科室年度目标责任考核、科主任年终述职考核等的重要内容。

二、引进和在职培养的博士研究生，需与医院签订服务协议书，服务期为 10 年，服务期从签订服务协议书之日算起，协议中明确双方的权利和义务，约定相关事项，因辞职、调离本院，或因违反医院规定被解除合同，或因违反国家法律法规等非医院原因在医院未满 10 年服务期的，按双方签订的协议约定依法承担赔偿责任及其他违约责任，并付违约金 10 万元，配偶不再享受优惠政策，退回原单位。

三、引进和在职培养的博士研究生，应严格遵守国家法律法规及医院各项规定，如因违法违纪被查处，视情节轻重，医院有权追回发放的各种补助、奖励和津贴。

四、在职培养的博士研究生在读博前，应与医院签订《连云港市中医院在职攻读博士研究生协议书》，明确读博院校、攻读专业、培育期限及脱产工作期，

在攻读博士期间或取得博士研究生学历或学位后，以辞职和任何形式调离我院的，按双方签订的协议约定依法承担赔偿责任及其他违约责任，并付违约金 10 万元。

五、在职培养的博士研究生，如出现退学、被开除学籍等情况，或由于个人原因造成中途终止学业、读博单位鉴定不合格者，学习期间发生的所有经济费用全部由个人承担，退还医院已发放的生活费补助，医院可根据有关情节给予其辞退、降职、调整岗位或待岗等方式的处理，且以后不再外派读博。

六、本规定中未提及的人才的待遇、管理等事宜和其他特殊情形，由院长办公会、院党委会采取“一事一议”方式研究决定。

七、本规定自下发日期起执行，以往规定与本规定相抵触的，以本规定为准。本规定由院组织人事处负责解释。

连云港市中医院

关于选派到基层（一线）单位挂职和 对口支援人员有关待遇的规定（试行）

各科室、病区：

为切实解决到基层（一线）单位挂职、工作及承担对口支援（援外、援藏、援青、援疆等）任务的人员，抽调、派出至上级单位人员和晋升职称前须到城乡基层医疗卫生机构服务的人员的后顾之忧，圆满完成各项支援任务，根据国家、省、市有关文件精神，结合我院实际，特制定本规定。

一、待遇发放范围

（一）本规定适用于经上级部门、医院选派到基层（一线）单位挂职、工作及对口支援（援外、援藏、援青、援疆等），抽调或派出至上级单位和晋升职称前须到城乡基层医疗卫生机构服务的人员。

（二）援外出国人员享受《财政部关于印发援外

出国人员生活待遇管理办法的通知》（苏卫医政〔2019〕237号）中相关规定待遇，医院将根据援助不同国家及地区，按当时最新文件标准设置生活补贴及奖励待遇具体标准。

（三）按照医院或上级主管部门要求临时选派至市基层单位（乡镇卫生院、社区卫生服务中心等）按频次提供医疗服务的人员不在此规定范围。

（四）外出进修学习人员不在此规定范围。

（五）因疫情防控需要抽调至院外支援人员待遇另行制定。

二、工资、福利及相关待遇

（一）工资、福利待遇

经医院选派到基层（一线）单位挂职、工作及对口支援人员（援外、援藏、援青、援疆等），抽调或派出至上级单位和晋升职称前须到城乡基层医疗卫生机构服务的人员，在服务期内的人事、行政、工资关系仍保留在我院，其原工资、各项福利保持不变。

（二）绩效待遇

1、经医院选派至基层（一线）单位挂职、工作和抽调或派出至上级单位的人员，服务期内的奖励性绩效工资不纳入所属科室绩效分配范围，并保持原绩效待遇不变。

2、为提高对口支援人员的工作积极性，对对口支援人员（援藏、援青、援疆等）实行绩效分配倾斜。

（1）对从事管理工作的人员，绩效倾斜系数在原系数的基础上，正科管理干部增加 0.8，副科管理干部增加 0.6，高级职称增加 0.5，中级职称增加 0.4，初级职称增加 0.3。

（2）从事临床、医技、护理工作的专业技术人员，服务期内的奖励性绩效工资不纳入所属科室绩效分配范围。对口支援人员（援藏、援青、援疆等）的奖励性绩效，在院平均奖励性绩效为 1 的基础上，正高职称增加 1.3，副高职称增加 1.2，中级职称增加 1.1，初级职称增加 1。

（3）双跨人员按照“就高不就低”的原则执行。

3、晋升职称前须到城乡基层医疗卫生机构服务

的人员（按《关于医师在晋升副高级职称前到基层服务有关事项的通知要求》（苏卫医政〔2023〕17号）相关规定），在服务期内的奖励性绩效工资不纳入所属科室绩效分配范围，绩效按照全院医师平均奖发放；对独立参加市急救中心院前急救工作、并圆满完成任的人员，额外发放3000元/月的补助，具体以市急救中心出具的考核证明为准。

4、以上享受奖励性绩效工资分配倾斜的人员，如受援单位为其发放奖励性绩效工资，待挂职、工作、对口支援任务结束后（如任务时间超过半年，也可按季度结算），由受援单位出具发放明细证明，我院按照上述政策补足差额。

（三）其他待遇

根据《关于援藏援疆援青干部人才有关待遇的通知》（苏人社发〔2017〕483号），援藏、援青、援疆等人员享受如下待遇：

（一）援藏、援青、援疆等人员每月享受医院发放的生活补贴和家庭生活困难补助（含营养费）。援

藏、援青人员每月享受 3500 元生活补贴，1000 元家庭生活困难补助；援疆人员每月享受 3000 元生活补贴，1000 元家庭生活困难补助；援藏、援青、援疆人员根据援派工作时间每年发放一次御寒费，第一年发 5000 元，次年起每年发 3000 元，不满一年的按一年计算。

（二）在援藏、援青、援疆人员赴受援地工作前，单位为其办理人身意外伤害保险，保额不低于 300 万元。

（三）援藏、援青、援疆人员在受援地工作期间，逢传统主要节日（春节、中秋节等）医院组织相关部门对家属（配偶、父母、子女）进行慰问。其配偶每年可享受一次探亲假，配偶及未成年子女的探亲路费每年可在我院报销一次，交通报销标准、比例参照《差旅费报销管理规定》（连中医〔2023〕141 号）执行。

（四）援藏、援青、援疆人员援助一年及以上完成任务返回后可享受一次性休假，休假期间各项工资福利待遇与在受援地工作期间保持一致。援藏、援青

人员完成任务返回后休假 3 个月，援疆人员完成任务返回后休假 1 个月。

三、其他事项

（一）选派人员要严格遵守基层医疗机构及受援医院或单位的各项规章制度并接受支援单位的统一管理。

（二）对于违反廉洁行医制度的派出医务人员，由受援医院依照相关规定予以处理并通报我院。涉及违法违规的，按照有关法律法规处理。

（三）同等条件下对支援服务期间工作业绩突出者，在提拔任用、专业技术职务聘任、进修学习等方面优先考虑。

四、本规定自 2024 年 1 月起实施，由组织人事处、财务处和医务处负责解释，未尽事宜提交院长办公会或院党委会讨论决定。

连云港市中医院关于临床医学高层次专家柔性引进团队及高层次人才考核办法（草案）

根据《市政府办公室关于印发连云港市临床医学高层次专家柔性引进三年计划（2018-2020 年）实施方案的通知》（连政办发〔2018〕100 号）的要求（以下简称《实施方案》），为加强引进团队及专家对我院临床科室的技术指导及交流合作，特制定本办法。

一、指导思想

以提高我院各科室临床医疗水平为根本宗旨，坚持补短板、建高地、促发展的原则，吸引临床水平高、实践经验丰富的优秀团队及高层次人才，加快建设我院现代医疗服务体系，全面提升医疗技术水平和服务能力。

二、考核范围

仅限于《市政府办公室关于印发连云港市临床医

学高层次专家柔性引进三年计划（2018-2020 年）实施方案的通知》批准通过并在建设周期内的专家团队
成员及高层次人才。

三、考核方法

（一）党办（人事处）考核办法（由人事处审核 把关）

柔性引进的专家团队成員及高层次人才能够通过
连云港市项目验收考核，且符合以下条件者，给予
一次性奖励：

1. 成绩优秀（90-100 分）

一次性奖励专家团队 50000 元

一次性奖励专家个人 25000 元

2. 成绩良好（80-89 分）

一次性奖励专家团队 30000 元

一次性奖励专家个人 15000 元

3. 成绩中等（70-79 分）

一次性奖励专家团队 20000 元

一次性奖励专家个人 10000 元

4. 成绩合格（60-69 分）

一次性奖励专家团队 10000 元

一次性奖励专家个人 5000 元

（二）医务处考核办法（由医务处审核把关）

柔性引进的专家团队成員及高层次人才，定期或根据我院相应科室的需求，来院或远程予以技术指导（限本院执业许可范围内的医疗技术）。我院根据工作量予以相应奖励性绩效。

1. 现场手术指导：

四级手术：2000-2500 元/台次

四级以下手术：1200-1500 元/台次

2. 现场诊疗指导：

国医大师团队：3000 元/人/天

其他高级职称人员：800-1000 元/人/天

其他高级以下职称人员：300-500 元/人/天

3. 远程诊疗指导：

国医大师团队：800 元/例

其他人员：200-300 元/例

（三）科教处考核办法（由科教处审核把关）

鼓励柔性引才团队或个人参与我院各科室各级科研项目、科研成果与科研奖项申报工作指导，根据立项、完成结果，给予如下一次性奖励：

1. 科研项目立项

市级以上（含市级）各类科研项目立项的，以当年上级实际拨款金额，按以下比例给予奖励，一个项目立项奖励金额总额最高不超过 5 万元。

1.1 国家级：国家自然科学基金、国家社会科学基金、国家科技部（863、973、支撑计划等）；以当年上级实际拨款金额的 10%奖励鼓励柔性引才团队或个人。

1.2 部（省）级：国家教育部、国家卫健委、国家中医药管理局、省科技厅、省社科联资助的各类项目，以当年上级实际拨款金额的 8%奖励鼓励柔性引才团队或个人。

1.3 厅、局级：省卫健委、省中医药局等各类项目，以当年上级实际拨款金额的 6%奖励柔性引才团

队或个人。

1.4 市级：市科技局、市卫健委等各类项目，以当年上级实际拨款金额的 4%奖励柔性引才团队或个人。

2. 科研项目完成

2.1 获得市级以上立项的科研项目，按计划（合同书）按时完成研究内容，按以下比例给予奖励，一个项目完成奖励金额总额最高不超过 5 万元。

2.2 国家级：国家自然科学基金、国家社会科学基金、国家科技部（863、973、支撑计划等）；按照其实际拨款金额的 30%奖励柔性引才团队或个人。

2.3 部（省）级：国家教育部、国家卫健委、国家中医药管理局、省科技厅、省社科联资助的各类项目，按照其实际拨款金额的 20%奖励柔性引才团队或个人。

2.4 厅、局级：省卫健委、省中医药局等各类项目，按照其实际拨款金额的 10%奖励柔性引才团队或个人。

2.5 市级：市科技局、市卫健委等各类项目，按照其实际拨款金额的 5%奖励柔性引才团队或个人。

3. 科研项目申报专家咨询

如果科研申报没有立项，按照专家咨询费发放：以会议形式组织的咨询，专家咨询费的开支一般参照高级专业技术职称人员 2400 元/人天（税后）、其他专业技术人员 1500 元/人天（税后）的标准执行。会期半天的按标准的 60%执行。以通讯形式组织的咨询，专家咨询费按次计算，每次按照标准的 50%执行。

4. 论文发表

4.1 SCI、EI 收录的期刊上发表的科技论文，每篇奖励柔性引才团队或个人 0.5 万元。

4.2 最新版中华系列杂志、北大中文核心期刊目录收录的期刊发表的科技论文，每篇奖励 0.2 万元。

4.3 最新版科技核心期刊（统计源期刊）目录收录的期刊发表的科技论文，每篇奖励 0.08 万元。

5. 专著发表

学术专著、教材等按主编或副主编本人编写字数

奖励；译著按本人所翻译成的中文字数奖励；工具书中词典类按编写的词条数目奖励。

5.1 专著：奖励金额 3 元/千字，最高限额 0.25 万元。

5.2 教材：奖励金额 2 元/千字，最高限额 0.15 万元。

5.3 译著：奖励金额 1/千字，最高限额 0.1 万元。

5.4 工具书：奖励金额 1 元/10 条，最高限额 0.1 万元。

6. 科技成果获奖

6.1 国家级：分为国家自然科学奖、国家技术发明奖、国家科学技术进步奖，其中：特等奖：30 万元/项；一等奖：20 万元/项；二等奖：10 万元/项。

6.2 部（省）级：为由省级人民政府、国家各部委、省科技厅颁发的科学技术突出贡献奖和科学技术奖，其中：省级科学技术突出贡献奖：20 万元/项；科学技术奖一等奖：16 万元/项、二等奖：12 万元/项、三等奖：8 万元/项。

6.3 厅、局、市级：为省卫健委、省中管局、市级人民政府等颁发的科技进步奖，按照上级实际奖励金额的 1:1 奖励，如果上级没有奖励，按照一等奖：1 万元/项、二等奖：0.5 万元/项、三等奖：0.2 万元/项。

6.4 中华医学会、中华中医药学会、中华护理学会等非科技部获奖参照省部级奖励标准给予奖励。省医学会、省中医药学会、省护理学会等非科技厅获奖依照市级奖励标准给予奖励。获同类其它奖项者可参照本条予以奖励。

7. 医学新技术引进获奖

7.1 获省卫健委医学新技术引进特、一、二等奖的项目，分别奖励 3 万元/项、2 万元/项、1 万元/项；

7.2 获市卫健委医学新技术引进一、二、三等奖的项目，分别奖励 1 万元/项、0.5 万元/项、0.2 万元/项。

8. 学术活动举办

副高职称及以下专业技术人员 500 元/学时；正高职称专业技术人员 1000 元/学时；院士及全国知名专家 1500 元/学时。

9. 注意事项

9.1 项目要求：以上各类均须以我院或南京中医药大学连云港附属医院、南京医科大学康达学院附属连云港中医院为第一署名单位，其知识产权归属于本院；其第一署名个人为我院职工。

9.2 同一类别、同一项目以其最高金额奖励，不重复计算。一次性仅奖励柔性引才团队或个人。

9.3 所有参与柔性引才的科室申报以上奖励费用均需要提供相关佐证材料，并对其负全部责任。

9.4 所有奖金系税前数额，获奖者须按照国家有关规定缴纳所得税。

连云港市中医院科技奖励管理办法

第一章 总 则

第一条 为深入实施科技创新驱动发展战略，全面推进我院“十四五”时期卫生健康科技创新工作，不断提高卫生健康科技创新能力和水平，推动我院卫生健康事业高质量发展，特修订本办法。

第二条 奖励范围：各级各类医学科技创新平台（含医学创新中心、医学重点学科、重点实验室、医学创新团队等）、科研项目、科研成果和科研奖项。

第三条 奖励对象：我院部门、科室和职工，单位署名应为南京中医药大学连云港附属医院、江苏省中医院连云港医院、连云港市中医院。

第四条 奖励原则：坚持尊重知识、尊重创造、尊重人才；坚持弘扬模范、激励先进；坚持公开、公平、公正。

第五条 奖励程序：科技管理部门根据奖励范

围、奖励对象，于每年年初汇总上年度情况，经院长办公会、院党委会讨论审核，公示后执行。

第六条 奖励分配：医学科技创新平台由涉及的项目科室内部协商达成一致意见，原则上按照项目贡献大小分配，其中项目负责人占奖励总额 40%，所有奖金系税前数额。

第二章 科技创新平台奖励

第七条 根据各级各类医学科技创新平台层次，以我院为第一申报单位设定评审周期内奖励标准如下：

1. 国家医学重点学科/重点实验室：申报奖励 1.0 万/个，获批奖励 100 万/个。

2. 国家中医临床研究基地、国家重点研究室、省（中医）医学创新中心：申报奖励 0.8 万/个，获批奖励 50 万/个。

3. 省医学重点学科/重点实验室：申报奖励 0.6 万/个，获批奖励 30 万/个。

4. 省级医学创新团队、省级中医临床研究基地：

申报奖励 0.5 万/个，获批奖励 20 万/个。

5. 市级医学重点学科/重点实验室：申报奖励 0.3 万/个，获批奖励 10 万/个。

6. 市级医学创新团队：申报奖励 0.1 万/个，获批奖励 5 万/个。

第三章 科研项目奖励

第八条 根据各级各类科研项目层次，以我院为第一申报单位设定奖励标准如下：

（一）国家级科研项目

1. 国家重点研发计划项目、国家自然科学基金（杰青、优青、重大、重点）项目，申报奖励 2.0 万/项，立项奖励 100 万/项。

2. 国家自然科学基金（面上、青年）项目、国家社会科学基金项目，申报奖励 1.0 万/项，立项奖励 20 万/项。

（二）部（省）级科研项目

1. 国家卫健委、国家中医药管理局、教育部、省科技厅（省自然、省社发）资助的各类科研项目，申

报奖励 0.8 万/项，立项奖励 10 万/项。

2. 省社会科学基金资助的各类科研项目申报奖励 0.5 万/项，立项奖励 5 万/项。

（三）厅局级科研项目

省卫健委、省中医药局、教育厅、市科技局资助的各类科研项目和省级人才科研项目申报奖励 0.3 万/项，立项奖励 1 万/项。

（四）市级科研项目

市卫健委科研项目、市级人才科研项目立项奖励 0.5 万/项。

（五）教育教学类科研项目

高校教育教学类科研项目立项奖励 0.2 万/项。

（六）横向科研项目

根据横向科研项目管理辦法另行规定执行。

第九条 申报国家、部（省）级科研项目，以我院为第二申报单位，按照第八条相关标准的 30% 奖励；以我院为第三申报单位，按照第八条相关标准的 10% 奖励。

第四章 科研成果奖励

第十条 根据各级各类科研成果层次，以设定奖励标准如下：

（一）学术论文

1. 论文第一作者或通讯作者署各单位为我院，给予下列各层次奖励。如论文第一作者、通讯作者署名单位同时为我院，不重复奖励。外院 SCI 或 SSCI 收录期刊论文、中文核心期刊的共同第一作者或共同通讯作者的署各单位为我院，奖励金额为第一作者或通讯作者 30%。

2. SCI 或 SSCI 收录期刊、中文核心期刊、中华医学会系列期刊（且为中文核心或科技核心期刊）、教育教学论文版面费全额报销。中华医学会系列期刊（非中文核心或科技核心期刊）、科技核心期刊论文版面费报销 50%。

3. SCI 或 SSCI 收录期刊论文，其中 The Lancet、BMJ、JAMA、NEJM、Science、Cell 顶级医学期刊奖励 20 万/篇，其余按照中科院分区分别奖励，一区奖

励 8 万/篇、二区奖励 5 万/篇、三区奖励 3 万/篇、四区奖励 2 万/篇。

4. 中文核心期刊，中华医学会系列期刊为核心期刊，论文奖励 1 万/篇。中华医学会系列期刊为非核心期刊，论文奖励 0.2 万/篇。

5. 普通期刊、增刊、特刊、学术会议论文不予以报销版面费及奖励。

6. 论文发表要求见《关于进一步加强学术论文投稿审批管理的通知》（连中医〔2023〕71 号）。

（二）专利、计算机软件著作权

1. 专利权人第一署名单位为我院，在获得专利授权后（以专利证书为准），给予发明人一次性奖励。

2. 国家发明专利奖励 2 万元/项、国家实用新型专利每项奖励 0.2 万元/项、外观设计专利奖励 0.1 万元/项。

3. 计算机软件著作权奖励同实用新型专利。

4. 中国专利金奖奖励 10 万元/项、中国专利银奖奖励 5 万元/项、中国专利优秀奖奖励 1 万元/项；中

国外外观设计金奖 3 万元/项、中国外观设计银奖 2 万元/项、中国外观设计优秀奖 0.5 万元/项。江苏专利金奖奖励 5 万元/项，江苏专利银奖奖励 2 万元/项，江苏专利优秀奖奖励 0.3 万元/项，江苏专利发明人奖 0.2 万/项。

（三）行业标准、诊疗指南或专家共识、教材、专著

1. 国家行业标准，牵头制定奖励 10 万元/项、参与制定奖励 3 万元/项；省级行业标准，牵头制定奖励 5 万元/项、参与制定奖励 1 万元/项。

2. 国家诊疗指南或专家共识，牵头制定奖励 10 万元/部、参与制定奖励 3 万元/部。

3. 国家统编教材，主编奖励 5 万元/部、副主编 3 万元/部、编委 1 万元/部；省级统编教材，主编奖励 2 万元/部、副主编 0.5 万元/部。

4. 专著（含译著），主编奖励 0.5 万元/部、副主编奖励 0.1 万元/部。外文专著，按照中文专著主编（或副主编）奖励标准 1.5 倍予以奖励。同一本专著

由我院多人编写，仅奖励排名最前者。

第十一条 专利、软件著作权、医院制剂等科研成果转化奖励按照科技成果转化办法另行规定。

第五章 科研奖项奖励

第十二条 根据各级各类科研奖项层次，以我院为第一完成单位设定奖励标准如下：

（一）国家级奖项

国家自然科学奖、国家技术发明奖、国家科学技术进步奖：申报奖励 1 万元/项，特等奖奖励 200 万元/项、一等奖奖励 100 万元/项、二等奖奖励 50 万元/项。

（二）部（省）级奖项

国家级教学成果奖、省级人民政府科学技术奖：申报奖励 1 万元/项，一等奖奖励 50 万元/项、二等奖奖励 30 万元/项、三等奖奖励 20 万元/项。

（三）厅局级奖项

省级教学成果奖：特等奖奖励 3 万元/项，一等奖奖励 2 万元/项，二等奖奖励 1 万元/项；市科技创

新奖：领军人物奖励 3 万/项、优秀个人奖励 1 万/项。淮海科学技术奖：科技创新奖一等奖奖励 2 万元/项、二等奖奖励 1 万元/项、三等奖奖励 0.5 万元/项，科技人才奖奖励 0.5 万元/项。市青年科技奖：获奖奖励 1 万/项。

（四）学会奖项

中华医学会、中华中医药学会、中华护理学会等主流学会科学技术奖：一等奖奖励 5 万元/项、二等奖奖励 2 万元/项、三等奖奖励 1 万元/项。省级学会获奖按照国家级学会 50%奖励。

（五）医学新技术引进奖

省级医学新技术引进奖：特等奖奖励 20 万元/项，一等奖奖励 10 万元/项，二等奖奖励 5 万元/项；市级医学新技术引进奖一等奖奖励 3 万元/项，二等奖奖励 2 万元/项，三等奖奖励 0.5 万元/项。

第十三条 申报国家、部（省）级、国家学会科研奖项，以我院为第二完成单位，按照第十二条相关标准的 30%奖励；以我院为第三完成单位，按照第

十二条相关标准的 10%奖励。

第十四条 同一成果多渠道获奖，以最高金额等级给予奖励。

第六章 奖励保障

第十五条 我院建立财务保障机制，设立奖励经费专项，做到有预算、有决算，规范经费使用管理。

第十六条 奖励专项经费由科技部门、财务部门共同负责核发，审计部门、纪检监察部门负责监督，确保经费使用安全、有效。

第十七条 申报奖励名额的确定以通过院内学术委员会或外单位专家评审为准。

第十八条 对以下情形者将予以考核：

1. 各级各类科技创新平台按照合同约定和目标考核要求，分年度发放奖励，年度考核拔尖或优秀发放 100%、考核良好发放 80%、考核合格发放 60%、不合格不发放。

2. 各级各类医学科技创新平台、科研项目、科研成果和科研奖项因申报材料有伪造、抄袭或者剽窃等

行为被取消称号、项目、成果或奖项者，予以下述处理：

- （1）追回科室或个人的报销和奖励；
- （2）取消科室或个人年度评先评优；
- （3）记入个人科研档案和医德档案；
- （4）纳入医院职称聘任否决条件。

第七章 附 则

第十九条 本办法自 2024 年 2 月起实施，连中医〔2014〕33 号文予以作废。

第二十条 本办法解释权归科教处。

连云港市中医院教育教学经费 管理办法

第一章 总 则

第一条 为深化我院教育教学内涵建设，调动带教老师和教学管理人员工作积极性，提升我院教育教学经费发放与奖励的效益和效率，特制定本办法。

第二条 发放与奖励范围：床边教学、临床带教、学术指导、实践培训、学术活动、教学竞赛、技能竞赛、教学考核、社会实践、教学研究、教学管理、继教项目、评先评优等。

第三条 发放与奖励对象：我院科室和职工，单位署名应为南京中医药大学连云港附属医院、江苏省中医院连云港医院、连云港市中医院。

第四条 发放与奖励原则：坚持尊重业绩、尊重贡献、尊重人才；坚持弘扬模范、激励先进；坚持公开、公平、公正。

第五条 发放与奖励程序：科教和财务部门根据发放与奖励范围统计核发，涉及评先评优需经院长办公会、院党委会讨论审核，公示后执行。

第六条 发放与奖励分配：教学集体所获得奖励由涉及科室内部协商达成一致意见，其中负责人占奖励总额 40%，所有奖金系税前数额。

第二章 教育教学经费发放与奖励

第七条 床边教学。按照高校必修专业授课课时费 1:1 匹配发放。

第八条 临床带教。按照实际指导学员学生人数和培训质量予以经费发放：

1. 担任中医规培学员的带教老师、师承指导老师：300 元/人月；
2. 担任本科阶段实习生的带教老师：80 元/人月；
3. 担任专科阶段实习生的带教老师：50 元/人月。

第九条 学术指导。获批研究生导师予以一次性经费奖励，其中博士生导师 2 万元、硕士生导师 0.5 万元。实际指导研究生期间，予以经费发放：200 元

/人月。

第十条 实践培训。按照培训形式和级别予以经费发放：

1. 院外实践。担任学员学生“上山采药”“课程思政”等活动指导专家：500 元/次；

2. 院级培训。担任学员学生岗前培训、理论及技能培训、教学活动的授课老师和指导老师，中级职称：150 元/次、高级职称：200 元/次；

3. 科室培训。担任学员学生教学活动的授课老师：初中级职称：50 元/次、高级职称：100 元/次。

第十一条 学术活动。医院主办各级各类学术活动按照授课专家级别予以经费发放：中级职称 300 元/学时、副高职称 500 元/学时、正高职称 1000 元/学时、全国知名专家 1500 元/学时，担任学术活动主持的指导专家经费发放减半执行。

第十二条 各类竞赛。按照竞赛级别予以经费奖励：获得全国、省级、厅级（校级）、院级教学竞赛或技能竞赛一、二、三等奖，分别予以奖励 3000 元、

2500 元、2000 元；2000 元、1500 元、1000 元；1000 元、800 元、500 元；800 元、500 元、300 元（如设置特等奖，奖励同一等奖）。全国行业学会、协会竞赛获奖按照省级计算，省级行业学会、协会竞赛获奖按照厅级计算。

第十三条 教学督导。担任医院组织集体备课、听课以及毕业实习、中医规培的督导专家予以经费发放：400 元/次。

第十四条 教学考核。担任医院组织教学竞赛、理论考核、技能考核的考官予以经费发放：600 元/天。

第十五条 教学管理。按照实际承担教学职务和管理工作量予以经费发放：

1. 担任中医规培教学任务（或同时担任毕业实习带教任务）的教学主任、教学秘书：300 元/月；
2. 担任毕业实习带教任务的教学主任、教学秘书：100 元/月；
3. 担任床边专业课程负责人：100 元/月；

第十六条 教学研究。获得教学课题、教学成果和教学奖项按照《连云港市中医院科技奖励管理办法》规定，予以奖励项目负责人。

第十七条 继教项目。按照获批并完成各级继教项目的级别予以经费发放和奖励：其中国家级项目 5 万元/项、省级项目 3 万元/项、市级项目 0.8 万元/项，其中 90%于主办项目费用报销、10%用于项目负责人奖励。

第十八条 评先评优。获得国家级优秀教学管理人员或带教老师 3000 元/人、省级优秀教学管理人员或带教老师 1000 元/人；获得我院年度优秀教研室、优秀床边专业课程予以经费奖励：1000 元/个；获得年度我院优秀教学管理人员和带教老师予以经费奖励：600 元/人。

第三章 教育教学经费保障和考核

第十九条 我院建立财务保障机制，设立专项经费，由各级财政经费、大专院校补助经费、医院配套经费共同组成，做到有预算、有决算，规范经费使用

管理。

第二十条 专项经费由科教部门、财务部门共同负责核发，审计部门、纪检监察部门负责监督，确保经费使用安全、有效。任何部门、科室和个人不得私自截留、挤占和挪用。

第二十一条 强化对教研室、床边专业课程、教学管理人员和带教老师经费发放与奖励的考核：

1. 结合临床带教数量和质量、床边教学课程评教评学反馈、床边教学课程过程记录、床边教学课程结业成绩、学员学生出科考核成绩、院级督导、各级检查反馈、教学工作台账等内容综合考核，其中考核优秀或良好发放 100%、考核合格发放 80%、不合格不发放。

2. 申报临床带教、学术指导老师资格或参加教学竞赛、教学活动、教学研究和评先评优等过程中，因申报材料有伪造、抄袭或者剽窃等行为被取消称号、项目、成果或奖项者，予以下述处理：

(1) 追回科室或个人经费发放和奖励；

- (2) 取消科室或个人年度评先评优；
- (3) 记入个人科研档案和医德档案；
- (4) 纳入医院职称聘任否决条件。

第四章 附 则

第二十二条 本办法自 2024 年 2 月起实施，连中医〔2014〕33 号文、连中医〔2019〕28 号、连中医〔2019〕105 号文同时予以作废。

第二十三条 本办法解释权归科教处。

连云港市中医院重点学科建设与 管理办法（试行）

第一章 总 则

第一条 为遵循学科自身发展规律，突出中医药特色与优势，规范和加强我院各级重点学科建设与管理，制定本办法。

第二条 重点学科建设应当与中医临床研究基地、重点实验室、重点研究室、重点专科（专病）、医学创新团队建设紧密结合，统一目标。

第三条 重点学科建设应当坚持基础与临床并重，中医与西医并重，继承与创新并重的原则。

第四条 重点学科管理引进竞争与激励机制，通过动态管理，建立高效的运行模式，实现管理的科学化、规范化、制度化。

第五条 中医临床研究基地、重点实验室、重点研究室、医学创新团队等科技创新平台参照重点学科

建设与管理。

第二章 目标管理

第六条 重点学科建设周期为五年，应当有基本任务、总目标及阶段目标。重点学科建设与管理按照国家、省市部门规定建设目标、基本任务、重点工作、评估指标以及我院实际情况实施目标管理。

第七条 重点学科目标管理体系包括学术水平、学科队伍、人才培养、科学研究、条件建设、管理水平等指标，实施项目量化积分，分年度开展考核。

第八条 重点学科应当有明确的学术发展目标和若干个稳定的研究方向，并有支撑这些方向的研究课题，提高医教研协同创新水平，发挥示范引领作用。

第三章 组织管理

第九条 重点学科实行院科两级管理机制，我院成立重点学科建设与管理领导小组，由主要领导负责、有关职能部门负责人组成，负责拟定发展规划、确立申报科室、加强政策指导、做好组织协调、完善制度支撑、强化基础保障、确定经费预算、审核考核

结果。每年应当组织召开不少于两次工作例会。

第十条 重点学科建设与管理领导小组下设办公室，办公室设在科教处，负责组织申报、日常管理、评估反馈、拟定制度、预算制定、绩效考核，配合上级部门开展验收，收集整理重点学科建设与管理过程中困难与问题，并提出解决问题的思路与举措。每季度应当组织召开一次工作例会。

第十一条 重点学科建设与管理领导小组下设专家组，由我院学术委员会成员担任，负责协助重点学科建设与管理领导小组办公室指导申报、检查评估，发现重点学科建设与管理过程中问题与不足，提出整改意见与建议。每年应当开展不少于两次指导申报、检查评估。

第十二条 重点学科所在科室应成立重点学科建设与管理小组，由学科带头人、科室行政负责人、科室研究室（实验室）负责人、科室教学科研秘书组成，负责制定规划、项目申报、项目实施、整改落实、经费使用、迎接验收等工作。每季度应当组织

召开一次工作例会。

第四章 运行管理

第十三条 重点学科建设与管理实行报告制度，重点学科所在科室于每年 6 月、12 月分别向重点学科建设与管理

领导小组办公室报送重点学科年度计划执行情况、运行管理情况的综合报告，明确下半年和下一年度建设目标、方向和领域，并制定人才建设、科学研究等具体计划。

第十四条 重点学科建设与管理领导小组办公室应当组织专家组对重点学科报告涉及的阶段目标、重点工作、经费使用等实施进度情况开展评审，并结合国家、省市重点学科评估指标予以量化评分，形成重点学科的中期和年终评估意见，并提出年度优秀、良好、合格和不合格建议名单。

第十五条 重点学科建设与管理领导小组讨论专家组评估意见并形成结论，经院长办公会和院党委会审核，书面反馈重点学科所在科室，并纳入科室年

度绩效考核和学科带头人、科室负责人的业绩评价。如重点学科所在科室年度评估结果为不合格，科室、学科带头人、科室负责人年度不得评先评优。

第五章 经费管理及绩效考核

第十六条 重点学科建设与管理经费由国家、地方和所在单位共同投入。获得国家、地方政府建设资金，医院按照上级部门文件规定予以配套相应比例经费；如果没有上级建设资金，医院出台文件配套经费：国家级 100 万元/个、省级 50 万元/个、市级 10 万元/个。经费主要用于人才培养、科学研究、教育教学、学术交流、继续教育、出国研修、专科设备购置和信息化建设等工作。

第十七条 我院建立财务保障机制，设立重点学科建设与管理专项经费，做到有预算、有决算，规范经费使用管理。每年由重点学科建设与管理领导小组根据重点学科建设需求和实际情况作出经费使用预算，经院长办公会、院党委会审核通过，由学科带头人负责执行。经费由科教部门、财务部门共同负责核

发，审计部门、纪检监察部门负责监督，确保使用安全、有效。

第十八条 我院重点学科绩效考核依据《连云港市中医院科技奖励管理办法》第六条、第七条、第十八条执行。

1. 根据各级各类医学科技创新平台层次，以我院为第一申报单位设定评审周期内奖励标准如下：

（1）国家医学重点学科/重点实验室：申报奖励 1.0 万/个，获批奖励 100 万/个。

（2）国家中医临床研究基地、国家重点研究室、省（中医）医学创新中心：申报奖励 0.8 万/个，获批奖励 50 万/个。

（3）省医学重点学科/重点实验室：申报奖励 0.6 万/个，获批奖励 30 万/个。

（4）省级医学创新团队、省级中医临床研究基地：申报奖励 0.5 万/个，获批奖励 20 万/个。

（5）市级医学重点学科/重点实验室：申报奖励 0.3 万/个，获批奖励 10 万/个。

(6) 市级医学创新团队：申报奖励 0.1 万/个，获批奖励 5 万/个。

2. 各级各类科技创新平台分年度发放奖励，按照合同约定和评估指标得出评分结果，年度考核优秀发放 100%、考核良好发放 80%、考核合格发放 60%、不合格不发放。医学科技创新平台由涉及的项目科室内部协商达成一致意见，原则上按照项目贡献大小分配，其中项目负责人占奖励总额 40%，所有奖金系税前数额。

第六章 附 则

第十九条 本办法自 2024 年 2 月起施行。

第二十条 本办法由科教处负责解释。

连云港市中医院“十四五”科技创新 专项规划

为深入践行“争当表率、争做示范、走在前列”新使命新要求，大力实施科技创新驱动发展战略，全面推进我院“十四五”时期卫生健康科技创新工作，不断提高卫生健康科技创新能力和水平，推动我院卫生健康事业高质量发展，结合《连云港市中医院“十四五”规划》，制定本专项规划。

一、总体思路

坚持面向“健康连云港”建设和医疗卫生重大需求，以促进全市卫生健康事业发展为目的，遵循卫生健康科技创新规律，突出解决中医药领域的重点问题和关键技术，推进科技创新与卫生健康工作全面融合，将全方位、全周期保障人民健康作为科技创新的出发点和落脚点，以加快构建体现中医药特色和行业特点的协同高效科技创新体系，完善卫生健康科技创

新体制机制、发挥科技创新人才的关键作用、促进科技成果转移转化等为重点，持续增强科技创新对全院卫生健康事业高质量发展的支撑和引领作用。

二、工作目标

“十四五”时期，建设市级重点学科（创新团队）不少于 4 个，建立多学科交叉研究平台 7 个，引进、培养专职科研人员不少于 5 人。主研各级各类科研项目不少于 120 项（不包括院级科研项目），其中国自然项目、省自然或省社会发展项目立项共计不少于 2 项。获得市级及以上科研奖项不少于 8 项，市级及以上医学新技术引进奖不少于 12 项。发表中文核心期刊及中华系列期刊论文不少于 100 篇，SCI 期刊论文不少于 20 篇。获得国家专利 30 项。

到 2025 年，我院卫生健康科技创新体系更加完善，创新环境更加优化，创新资源持续加强，创新能力显著提升，创新成果大幅增加，对卫生健康事业发展的支撑和引领作用进一步彰显，中医药科技创新实力跻身全省地市级中医院中等行列。

三、重点任务

（一）健全科研配套政策

充分发挥“科研岗位”“科研顾问”“科研门诊”的作用，持续举办《临床科研设计与管理学习班》，加快我院学科发展与人才培养进程，提升我院卫生技术人员科研能力。出台《科研项目管理办法（试行）》、修订《科研项目经费管理办法》，规范我院科研项目管理，推动医院科研事业健康可持续发展。制定《科技成果转化管理办法（试行）》，贯彻落实三级公立医院绩效考核相关指标，促进和规范医院科技成果转化，激发广大科技人员的创新活力。加大中医药（中西医结合）科研项目申报支持力度，强化重点学科（专科）和重点人才科研指标考核管理。开展科技计划项目、科技奖励、学术期刊、重大人才工程等重点领域的科研诚信管理，加强科研活动记录监督。构建院科两级“科研监管”格局，切实净化学术环境，推动作风学风实质性改观。

（二）搭建科研创新平台

围绕“健康连云港”建设和深化医改需求，利用连云港市的独特资源，整合优化大学、企业、研究所科技创新资源，打造“开放、联合、共享、竞争、高效”科技创新平台。充分发挥科技创新平台的主导作用，将科技创新平台打造成为培养科研创新团队的“发动机”和“孵化器”。具体平台包括：1. 中西医结合脑病研究平台。研究方向：形成多专业一体化治疗卒中、眩晕等疾病诊疗体系，达到国内先进的水平。2. 蜂疗研究平台。研究方向：开展蜂针治疗风湿免疫系统疾病及痛症的机制研究，开拓蜂针疗法新的适应症。3. 中医肾病研究平台。研究方向：制定慢性肾脏病的中医治疗新方案，达到省内领先水平。4. 中医医疗技术研究平台。研究方向：发明新的、疗效确切的中医医疗技术。5. 中西医结合消化病研究平台。研究方向：制定炎症肠病中医治疗新方案、新药研发和剂型改良。6. 中药制剂研究平台。研究方向：开发一批用于疑难疾病治疗的院内制剂。7. 多学科交叉影像学平台。研究方向：基于磁共振多模态成像、定量脑电

图监测技术、彩色多普勒超声技术联合应用，综合分析脑卒中后血流动力学及脑灌注改变的特点，分析其在评估患者临床预后方面的应用价值。

（三）凝练科研主攻方向

深化中医基础理论、辨证论治方法研究，开展经穴特异性及针灸治疗机理、中药药性理论、方剂配伍理论、中药复方药效物质基础和作用机理等研究，加强对重大疑难疾病、重大传染病防治的联合攻关和对常见病、多发病、慢性病的中医药防治研究，形成一批防治重大疾病和治未病的重大产品和技术成果。针对疾病新的药物靶标，在中药资源中寻找新的候选药物；探索基于经典名方、医疗机构中药制剂等的中药新药研发。综合运用现代科技手段，开发一批基于中医理论的诊疗仪器与设备。注重学科交叉融合，鼓励多中心研究和多单位合作。力争在脑病、肾病、风湿病等系统疾病诊治上、在中药制剂研发上以及与在医学工学结合开发新的中医医疗技术上的有重要突破，取得国内有影响力、省内先进的转化医学研究成果。

四、保障措施

1. 加强组织领导。从推进“健康连云港”战略出发，凝聚全院职工智慧和力量推进中医药科研事业发展。强化抓科技创新就是抓全局、就是抓关键、就是抓机遇、就是把握未来的观念，结合我院实际，研究制定科研工作举措，在补短板、强弱项、打造品牌、人才培养、项目管理上下功夫，以饱满的热情、专业的态度、务实的作风创造性地开展工作，坚持求真务实，不断守正创新，提升科研水平，提高服务能力，及时研究解决工作中的困难和问题，落实促进我院卫生健康科技发展的各项政策措施。

2. 完善工作机制。在重点学科（专科）建设中要实行“开放、协作、流动、竞争”的运行机制，建立起医学重点学科、临床重点专科和领军型人才、中青年重点人才为主体的科技创新团队，建立起医、教、研紧密结合、相互支持的科技创新平台。在科技管理过程中，要完善政策引导、评价机制和激励机制，建立起重实绩、重贡献、重自主创新的管理导向。大力

推进科研诚信建设，加强对涉及人的生物医学研究伦理审查监督管理工作，促进生物医学研究规范开展。加强科技管理队伍建设，强化业务培训，提高管理水平。实施科技项目动态管理、全程跟踪，完善科技项目申报、评审、检查、评估、奖励制度，提高科技成果质量和获奖档次。

3. 加大资金投入。“十四五”期间，加大科研教学经费投入，占医院年度业务收入1%以上。坚持把中医药资金投入作为维护人民群众健康的战略性投资，不断完善和强化多元化的资金投入机制，形成财政资金为引导、医院配套资金为主体，社会资本为补充的科研资金投入体系。通过优化整合、加大投入，突出支持我院科研基础设施建设、重大中医药科技项目攻关、重大中医药科技成果转化、重点中医药人才引进和培养等内容，加强科研资金的使用评价，提高财政资金使用效益。

4. 强化管理考核。按照“十四五”专项规划实施的路线图、时间表、项目库，把各项重点目标任务分

解列入相关部门的年度工作目标任务。制定详细的目标考核方案，完善中医药统计监测和评价体系，促进各项规划任务的落实。坚持“公平、公开、公正、择优”的原则，创新重点学科和重点人才的选拔实行全过程透明操作，凭实力和能力竞争，通过专家评审，综合评分，择优遴选。对建设培养对象实行合同管理、动态管理，逐一进行个性化论证、凝练主攻方向，加强路线设计、明确目标任务、分解项目指标，建立科学合理的绩效评估机制，实行年度考评、期末考评和末位淘汰制。

连云港市中医院“十四五”学科建设 与人才培养专项规划

为深入践行“争当表率、争做示范、走在前列”新使命新要求，助推连云港新时代的“后发先至”、深化健康连云港建设，准确把握医院做大做强做优的历史机遇，全面推进我院“十四五”时期学科建设与人才培养，推动我院卫生健康事业高质量发展，根据国务院办公厅印发《关于推动公立医院高质量发展的意见》（国办发〔2021〕18号），结合《连云港市中医院“十四五”规划》，制定本专项规划。

一、总体思路

坚持面向“健康连云港”建设和医疗卫生重大需求，以促进全市卫生健康事业发展为目的，坚持新发展理念，以改革创新为动力，以新院区和中医综合能力提升工程为支撑，以中医药特色、医疗质量、医疗技术、教育科研提升为重点，以公立医院高质量发展

指数为标尺，促进我院医教研业务和管理能力再上新台阶。通过打造一批医疗技术顶尖、医疗质量过硬、医疗服务高效、医院管理精细、群众满意度较高的学科（专科）和人才队伍，推动我院整体进入高质量发展阶段。到 2025 年，构建与居民健康新需求相匹配，上下联动、区域协同、医防融合、中西医并重、优质高效的学科建设与人才培养体系，为落实我院“十四五”规划提供更加有力的保障。

二、工作目标

“十四五”时期，打造一批具有中医药特色优势，以国家、省、市重点专科为龙头的专科群。新增国家中医临床重点专科 1-2 个、省中医药重点学科 1 个、省中医临床重点专科 2-3 个、市重点学科（创新团队）4-5 个；打造胸痛中心、卒中中心、创伤中心成为具有影响力的区域诊疗救治中心；形成具有地区影响力的多专业一体化诊疗模式 3-4 个；新增国医大师工作室 1-2 个、全国名老中医药专家传承工作室 1-2 个、省名老中医药专家传承工作室 2-3 个。到“十四五”

期末，医院在职职工总数达 1200 人左右，其中高级职称达到 300 人，硕博群体达到 200 人。新增全国老中医药专家学术经验继承指导老师 1-2 人、全国优秀中医临床人才 1-2 人、全国护理骨干人才 3-4 人、省老中医药专家学术经验指导老师 2-3 人、省优秀中医临床人才 2-3 人、省“333 高层次人才培养工程”1 人、省高层次卫生人才“六个一”工程 1-2 人、省“双创博士”2-3 人、市名中医 4-5 人、市医学领军人才（重点人才、青年人才）20 人、市“521 高层次人才培养工程”15 人、省市专科护士 30 人。柔性引进团队 1-2 个、人才 2-3 人。

三、重点任务

（一）建设医学重点学科（专科）

坚持以需求为导向，以创新为动力，以技术为手段，以解决实际问题为目标，以提高疾病防控与临床服务能力为根本，加快建设一批具有省内先进水平、体现我市中医药特色的医学重点学科（含专科）。加大投入力度，改善重点学科的预防、诊疗、教学、科

研条件和基础设施，将我院重点学科打造成为“人才荟萃、技术先进、设备精良、管理现代、质量领先、服务一流”的精品名牌。加强重点学科管理，引入竞争、激励、考评机制，使学科建设做到高标准、高起点、高要求，特别注重学科带头人素质能力、科技能力、创新能力、人才培养能力、教学能力等内涵建设，增强核心竞争力，使其在本专业领域真正起到引领示范作用。大力推动“医研企”等多种形式的协同创新，鼓励多机构联合和跨学科融合，构建开放创新平台，加强科技资源整合和开放共享（具体见连云港市中医院“十四五”科技创新专项规划）。

（二）培育医学重点人才

实行高端引进和自主培养相结合，注重实用，引进、培育一批医德高尚、技术精湛、具有创新思维的医学团队、领军型人才（含柔性引进团队和人才），引领和推动相关学科发展。以领军型人才为核心，围绕一个研究方向、一种专科疾病、一项关键技术，开展科学研究和科技攻关，有效解决重大、复杂疾病防

治问题，造就一批学术技术具有省内先进水平的团队，形成学科带头人和学术技术带头人梯队，在学科发展、科技创新中发挥“领头雁”作用。充分发挥我院党办、人事、医务、科教、护理等职能部门人才培养、引进和考核作用，将人才作为学科发展、科技创新的第一资源，改革人才培养使用机制，注重强化激励机制，充分体现智力劳动价值，着力激发和调动人才的活力和潜能。

（三）实施人才集聚行动

充分发挥人才“第一资源”的支撑引领作用，坚持人才培养和人才结构调整并举，探索实施优秀人才贡献奖励政策，对顶尖人才“一事一议”“一人一策”，按照人才的实际贡献给予奖励。高质量建设院士工作室、国医大师工作室、外国专家工作室、研究生工作站，鼓励与国内高校、知名药企共建联合实验室，用好用活海内外人才，不求所有、但求所用。完善人才分类分层次培养办法，强化成长激励，在定岗进编、职称选聘、选拔任用、学术评比等方面适当向青年人

才倾斜，构建个性化、多通道、递进式培养体系，加大对高层次青年人才出国（境）培训支持力度。探索青年人才长周期考核，鼓励优秀青年人才瞄准重大原创性基础前沿和关键核心技术的科学问题，潜心研究、长期积累，努力实现重大突破。

四、保障措施

1. 加强组织领导。从推进“健康连云港”战略出发，凝聚全院职工智慧和力量推进具有中医药特色的学科和人才事业发展，明确抓学科和人才，就是抓全局、就是抓关键、就是抓机遇、就是把握未来的观念。加快构建医院党委统一领导、人事部门牵头抓总、职能部门各司其职密切配合、全院力量广泛参与的人才工作格局。重点做好机构编制、干部选拔任用、人才引进等相关干部人事的统筹管理，指导职能部门、临床科室按照各自职能切实围绕学科和人才建设重点，履行好自己的工作职责，从而形成做好学科人才工作的强大合力。

2. 完善工作机制。要完善人才工作项目化推进机

制，筹备好、组织好人才工作会议，为全院人才工作画好路线图、写好任务书，确保取得更大突破、更大成效。完善学科和人才遴选、培养、激励和考核工作，建立学科和人才工作责任部门、党支部联席会议制度，及时向党政领导及学科负责人、人才本人反馈考核结果。动态调整学科（专科）负责人选拔、任用，人才引进、培养的制度措施，进而增强医院内部凝聚力与战斗力。坚持与学科负责人、领军人才（重点人才）谈心谈话制度，在职务变动、岗位变动或遇到挫折困难时，及时沟通交流。

3. 加大资金投入。不断完善和强化多元化的资金投入机制，形成财政资金为引导、医院配套资金为主体，社会资本为补充的学科和人才投入体系。“十四五”期间，加大科研教学经费投入，占医院年度业务收入1%以上。推进薪酬制度改革，探索年薪制实施办法，提高引进高学历、高层次人才经济待遇。通过优化整合、加大投入，突出支持我院学科和人才基础设施建设，加强经费的使用评价，提高财政资金使用

效益。

4. 强化管理考核。要充分发挥好考核“指挥棒”作用，坚持从实际出发，围绕学科发展、科技创新，改进完善人才考核机制，科学设计考核指标体系，推动职能部门、临床科室扛起工作责任，形成大抓人才、狠抓人才浓厚氛围。协助各科室谋划自身学科和人才“十四五”发展规划。完善学科和人才考核细则与经费管理办法，建立季度汇报进度，半年考核效果，畅通双向联系渠道。落实学科和人才评价，培养一批担负起医院“十四五”规划及未来发展重任的，德才兼备、业绩突出、群众公认的学科带头人、职能部门负责人以及后备干部。

5. 发挥服务效能。分期选派职能处室负责人、学科负责人、领军人才（重点人才）到国内知名医院、高校企业进行交流，学习先进管理理念，开阔工作视野，培养造就一支既精通本职业务，又熟悉现代医院管理的高素质管理队伍。在医务人员中倡导“终身学习”的理念，坚持学历与能力提高并重，发挥高层次

人才的“鲶鱼效应”。选派医务人员外出进修，有效提高诊疗护理水平。配合人社部门组织公开招考，按照计划招录各层次人才，进一步充实学科力量。参加校园招聘和专场招聘，开展与猎头公司合作，做好医院宣传、简历初筛、精准岗位匹配等。

连云港市中医院专业技术人员 外出进修管理办法

为适应我院高质量发展的需要， 加快人才梯队建设，提高综合业务能力，提升整体服务水平，现结合我院实际情况，特修订本办法。

一、适用范围

外出进修人员是指我院前往外院参加学习的在临床、护理、医技等各级各类专业技术人员。

二、管理原则

实行科教处扎口管理，相关部门具体管理原则。外出进修人员由相关部门按照条线具体管理，其中临床、医技人员由医务处负责管理；护理人员由护理部负责管理；药学人员由药学部负责管理。

三、进修原则

1. 外出进修工作应结合医院和科室发展需要，遵循专业对口、按需培养、择优选送、注重实效、适度

超前的原则，有计划地选送人员外出进修。

2. 外出进修工作对省级及以上重点学科和专科（含建设单位）的专业技术人员、各级各类重点人才（青年人才）、医院急需开展新技术和新项目的科室人员等予以优先安排。

3. 外出进修工作的首次进修时限要求，其中临床和临床药学专业原则上不少于一年、医技专业原则上不少于半年、护理专业原则上不少于三个月。

四、进修条件

1. 外出进修人员必须政治表现良好、身体健康、爱岗敬业，具有良好的医德医风和职业道德。

2. 外出进修人员必须遵守医院的各项规章制度，服从医院及科室工作安排，具备胜任本专业的业务能力。

3. 外出进修人员选择进修专业要与执业范围、工作科室专业一致，原则上需具备相关专业中级及中级以上职称，且近三年无重大医疗责任事故，年度考核合格者。

4. 外出进修人员因推动亚专科发展和单项技术应用，可适当放宽条件，但须经院长办公会、院党委会通过，一事一议。

5. 外出进修人员需提前选定进修专业方向，并明确拟开展的新技术、新项目。

五、审批程序

1. 进修计划：相关部门于每年 10 月前将进修计划汇总至科教处，形成外出进修人员经费预算，纳入全院年度预算。

2. 个人申请：在进修预算计划内的科室和护理单元的专业技术人员，应于每年 11 月初（具体时间以科教处通知为准）向科教处提出进修申请，同时填写《连云港市中医院专业技术人员外出进修人员申请表》（见附件 1，简称“申请表”）。

3. 审核程序：各科室根据业务发展规划及实际情况，对申请进修人员总体情况开展评估，由科主任、支部书记、护士长在申请表上签署科室意见，医务处及护理部对进修人员条件予以初审，并报分管领导审

核同意后汇总至科教处。

六、注意事项

1. 外出进修单位：由申请外出进修人员自行联系或者由科教处协助联系进修单位，原则上选择以国内专科排名前 20 名的单位，适度优先选择江苏省中医院为进修单位。

2. 外出进修时效：申请外出进修批准有效计划时间为一年，一年内未外出进修者，需重新申请；若再次获准进修资格而无故未按有关规定外出进修者，则被取消五年内外出进修资格。

3. 外出进修手续：进修人员收到进修医院通知后，凭进修通知提前一周到科教处签署《连云港市中医院专业技术人员外出进修协议》（见附件 2，简称“协议”）、《连云港市中医院专业技术人员新技术、新项目开展计划书》（见附件 3，简称“计划书”），并办理外出进修学习相关手续，所需流程具体如下：

①外出进修人员经科主任、护士长签字同意，持个人进修报到通知单原件到科教处签订协议，提交计

划书。

②科教处留存个人申请表、协议和计划书原件和报到通知单复印件，同时向组织人事处、医务处、护理部、财务处及所在科室、护理单元发放外出进修离院通知单。

4. 外出进修申请特殊情形：

(1) 医院科室急需开展新技术、新项目，如没有在规定时间内申请外出进修，需要科主任或护士长提出申请并说明理由，经支部书记、医务处、护理部初审，科教处汇总后提交院长办公会审批，报党委会通过后公示。

(2) 医院决定需要加强相关专业技术人员培养，需要组织人事处、医务处、护理部或药学部提出申请并说明理由，科教处汇总后提交院长办公会审批，报党委会通过后公示。

七、考核要求

1. 在晋升副高职称之前，没有完成外出进修工作，不得申报高级职称（药师、技师不作强制要求）。

2. 加强外出进修期间纪律管理，有以下情形予以处理：

（1）外出进修人员未办理进修手续外出者，所有进修费用自行承担，还将以旷工论处；

（2）外出进修人员因特殊原因需请假超过一周（包括一周），除向进修医院有关部门办理请假手续之外，还需要向我院组织人事处、科教处办理备案手续，否则以旷工论处；

（3）外出进修人员因违反进修医院的规章制度被进修医院退回医院者，所有进修费用自行承担，五年内不得提出再次进修和参加学术会议申请；

（4）外出进修人员未经医院同意以任何理由中途停止或改变进修计划，所有进修费用自行承担，五年内不得提出再次进修和参加学术会议的申请。

3. 加强外出进修期间学习管理，有以下情形予以处理：

（1）外出进修人员没有完成进修科室工作任务或出现重大医疗事故，被进修单位通报我院，所有进

修费用自行承担，五年内不得提出再次进修申请；

（2）外出进修人员没有完成撰写专业论文 1 篇（可以不发表）、学习心得 1 篇，所有进修费用自行承担，五年内不得提出再次进修申请。

4. 加强外出进修返院后期管理，有以下情形予以处理：

（1）外出进修人员需要在一年内开展新技术/新项目不少于 1 项。开展情况由医务处、护理部或药学部负责跟踪检查并组织认定。如果延期开展，职称申报时间将按照新技术、新项目实际开展时间顺延，五年内不得提出再次进修申请。

（2）外出进修人员返院后需在进修专业岗位上工作，其中临床、医技、专科护士专业不少于十年；其他护理专业不少于五年，期间不可申请转岗（由医院决定需要调整的除外）。

（3）外出进修人员返院工作未满十年，提出辞职、升学、调离者，需要承担赔偿责任如下：

①进修期间所有报销费用；

②进修期间医院提供的生活补助、五险一金及福利待遇；

③缴纳违约金五万元。

5. 外出进修人员违反上述情形者，由科教处会同组织人事处、医务处、护理部形成处理意见，经学术委员会讨论，提交院长办公会审批，报党委会通过后公示。

八、返院程序

外出进修结束返院，应按时回科室报到，并提交下列材料：

(1) 返院一周内将《进修鉴定表》交组织人事处存档，结业证书复印件、学习论文、学习心得交科教处备案；

(2) 返院一个月内将院内或科内讲座开展材料 1 份交科教处备案；

(3) 返院一年内将独立开展新技术、新项目佐证材料经医务处、护理部、药学部审核后交科教处备案。

完成上述（1）（2），可以报销进修所有费用。

九、进修待遇及报销

1. 进修期间享受除绩效工资以外的工资、五险一金及福利待遇。按计划完成外出进修任务，返院后一次性发放进修生活补助，标准为 1500 元/月（不符合第七条第四款第三项工作期限要求的除外）。

2. 外出进修专业技术人员应妥善保管进修通知单、发票等相关材料，返院后凭此审核合格后方可报销相关费用。

3. 进修培训费予以全部报销。其他如购新工作服、夜班费、加班费、节假日上班费等费用不予报销。

4. 交通费按照《连云港市中医院差旅费报销管理规定》执行，一年及以下报销往返一次、一年报销往返两次。

5. 住宿费按照以下标准报销，实际发生的费用低于标准的，按实际执行，无发票者一律不予报销。外出进修人员原则上在外出进修医院提供宿舍居住，如果进修医院不提供住宿，则按照外出进修所在城市不

同设置分档报销标准上限：一档：北京、上海、广州、深圳，2500 元/月、二档：成都、重庆、杭州、武汉、西安、天津、苏州、南京、郑州、长沙、东莞、沈阳、青岛、合肥、佛山，2000 元/月、三挡：其他城市，1500 元/月。

十、其他事项

1. 此办法自公布之日执行，由科教处负责解释。
2. 《连云港市中医院医务人员外出进修管理规定》《连云港市中医院护理人员外出进修管理规定》自行作废。

连云港市中医院职工出国（境） 学习培训服务期协议

甲方：连云港市中医院

乙方：_____（申请培训人员）

身份证号码：_____

为开拓我院高层次人才的国际视野，最大程度地获取学科前沿知识，汲取世界先进的医疗、教学、科研的方法、经验和成果，推动医院各项事业高质量发展，甲、乙双方根据《事业单位人事管理条例》《江苏省事业单位人员聘用制暂行办法》，以及卫生行政部门的有关规定，在平等自愿、诚实信用、协商一致的基础上，现就乙方出国（境）学习培训（含线上培训）事宜达成如下协议，双方共同遵守。

第一条 按照甲方相关规定和制度的要求，经乙方报请甲方批准，乙方自_____年____月____日至

_____年____月____日赴_____（国家、地区）参加_____（培训项目名称），实际期限以录取通知的学习期限为准。学习培训期限如有变更，按照培训项目录取组织、机构的通知为准。

第二条 乙方本次申请学习培训的专业为_____
_____。甲方同意乙方就本次培训制定的学习培训计划。

第三条 乙方参加本次学习培训的费用为_____
_____元。除了上级部门资助经费外，甲方按照经费配套要求，予以支付正常的培训费、资料费、交通费、食宿费等相关费用。如乙方为立项不资助人员，费用原则上由个人承担，可以从其各类人才、课题经费支出，经费来源：_____。在乙方参加学习培训期间还给予如下待遇：

- （一）参照国内进修人员工资、福利和绩效执行；
- （二）优先推荐各类人才、课题、奖项的申报；
- （三）线下全脱产培训三个月及以上者，每月发放 2000 元生活补助。

第四条 甲方权利义务：

（一）乙方未经甲方同意，不得变更本协议确定的学习培训期限、学习培训国家（地区）、学习培训项目和学习培训计划。

（二）乙方赴外学习培训期间，需向甲方汇报周、月学习进展情况，个人应做好相关资料的留存。

（三）对乙方出国（境）学习培训给予必要的指导，并为乙方办理出国（境）学习培训的相关手续提供支持。

（四）向乙方提供出国（境）培训所需要的各项配套经费，包括但不限于第三条规定的所有费用。

（五）本条第（四）项所述的有关费用标准及数额，除按照培训项目录取组织、机构的规定执行，经甲方审核后按指定时间汇至乙方指定账户，支付期限以培训项目的实际期限为准。

（六）加强与乙方联系，关心了解乙方在外培训期间的学习生活情况，保持联络与沟通。甲方每年年底对上年度出国（境）学习培训一个月以上的人员，

就引进新技术项目、发表高质量论文、合作开展科研项目、推动国际交流、外事相关管理制度执行等方面组织考核，考核结果作为今后再次选派出国（境）培训的重要依据。

第五条 乙方权利义务：

（一）甲方批准乙方申请后应按有关规定及时办理乙方出国（境）培训的各类手续，确保乙方顺利参加学习培训。

（二）甲方应及时支付乙方的各项学习培训费用，确保乙方学习培训不受影响。

（三）按照本协议第一条、第二条约定，保证按期按时完成所规定的学习培训内容（项目）；保证完成培训任务后及时回甲方继续服务。因特殊情况提前回国或申请延长培训时间的，须经甲方和项目录取组织、机构同意。

（四）赴国（境）外学习培训期间，应维护国家荣誉，不得从事有损国家利益和安全的活动；遵守所在国（地区）的法律，尊重当地的习俗，不做有损国

格、人格的事；鼓励支持与国（境）外医疗卫生机构建立稳定、良好的交流合作关系。

（五）乙方在学习培训期满回院后七日内提交书面总结、科室专题汇报报告、科研成果报告或学习证明等材料，经甲方审核后方可报销相关费用。学习培训者回院后一个月内，需在本科室或全院范围内进行专题汇报，并同时结合本学科和本人研究方向申报科研课题，积极开展新技术。所在科室要全力扶持支持研修人员所学到先进理念、知识、技术在工作实践中的运用。

（六）出国（境）学习培训期限 1 个月至 6 个月，需在回院后两年内在科技核心发表论文 1 篇、申报市级课题 1 项或引进市级新技术、新项目 1 项；出国（境）学习培训期限 6 个月（含）以上，需在回院后两年内在 SCI 发表论文 1 篇、申报厅局级及以上课题 1 项或引进市级及以上新技术、新项目 1 项。

第六条 甲乙双方约定本次培训服务期为五年，自____年____月____日至____年____月____日。除法

定或双方协商一致的事由外，乙方服务期内不得以任何理由调离甲方（因违反国家法律法规规定、聘用合同约定或甲方规章制度被甲方依法解除聘用关系的除外），否则乙方须退还甲方为其支付或承担的第三条、第四条第四款规定的所有费用，并承担履约期违约金拾万元。

第七条 乙方在国（境）外学习培训期间，未经甲方同意，放弃学习培训、提前回国、变更学习培训国家（地区）等违反甲方规定和本协议约定的，甲方有权要求乙方退还第三条、第四条第四款规定的所有费用。

第八条 乙方如在规定期限内未完成书面总结、专题汇报、高质量论文发表、科研项目申报、新技术和新项目开展等工作，需承担以下责任：

- （一）不再选派出国（境）培训；
- （二）五年内不再安排国内进修；
- （三）五年内不得申报各级各类人才、课题、奖项。

第九条 乙方出国（境）培训学习期间，若甲方无法与乙方取得正常联系时，乙方同意指定委托_____（身份证：_____）为联系人，负责接收甲方送达乙方的各类文件、文书等，如果指定联系人拒不配合或联系不到的，乙方承担送达内容所产生的一切法律责任和后果。对此乙方及其指定联系人均明确知晓并予以认可。

第十条 甲、乙双方因违反本协议发生争议的，应当在中华人民共和国境内提起仲裁、诉讼，适用中华人民共和国法律。

第十一条 本协议书正本一式两份，甲、乙双方各执一份，自双方签字盖章之日起生效。

连云港市中医院科研岗位设置方案 (试行)

为进一步贯彻落实“科教兴院”战略，大力支持我院科室更好地开展科研工作，充分调动我院科技人员开展科研工作的积极性，经院党委会研究同意，特制定《连云港市中医院科研岗位设置方案（试行）》，具体如下：

1. 科研岗位人员为协助我院科室开展科研工作的专职科技人员，先从院内在职卫生技术人员中选拔，如果无合适人员，则按照医院相关人事招聘制度进行院外招聘。具体由临床科室申报，科教处结合医院、科室发展需求，确定相应专业背景、学历学位、科研经历等条件，配备于所需科室。

2. 科研岗位人员工作职责、工作范围：

(1) 科研岗位人员接受医院（科教处）、聘用科室的双重管理和考核；

(2) 科研岗位人员不得承担过多医疗、教学等工作，每周从事科研工作时间不得少于 4 个工作日。科室根据岗位人员情况安排门诊、病房值班工作，原则上不安排管床。

(3) 科研岗位人员除了自己做好科研工作以外，重点协助聘用科室医务人员申报科研项目及奖项、发表科研成果。

(4) 科研岗位人员在科教处统一安排下参与科研培训、科研交流以及科研管理工作。

3. 科研岗位人员绩效管理：工资发放结合岗位人员职称、学历学位等条件从聘任科室核算中支出。奖金发放按照医院医生平均奖执行，医院支出 50%、聘任科室支出 50%。如果完成年度考核指标，则下一年度在医生平均奖基础上浮 20%、否则降低 20%。科研岗位人员如获得科研项目立项、论文发表、科研获奖等情况，按照医院有关文件予以奖励。

4. 科研岗位人员审批程序：科室负责人根据科室发展需要填写《科研岗位人员申请表》（附件 1）报

科教处初审，由科教处报分管领导审批，最后提交院党委会讨论确定。科教处协同人事部门完成人员配备。

5. 科教处、聘用科室与科研岗位人员签订《科研岗位人员聘用责任书》（附件2），聘期两年。聘期结束后由科教处根据《科研岗位人员聘用责任书》及《科研岗位人员年度考核指标表》（附件3）进行考核，合格者方可续聘下一个周期，不合格者予以调整岗位。

6. 科研岗位原则上设置在省级及以上重点学科（专科），人数一般不超过1人，特殊情况由院党委会研究决定。

7. 此方案由科教处负责解释，自发文之日起执行。

连云港市中医院科研顾问实施办法 (试行)

第一章 总 则

第一条 为进一步推进和落实医院“科教兴院”战略，加快医院学科发展与人才培养进程，提升医院科学研究水平，特建立连云港市中医院科研顾问实施办法（试行）。

第二条 本办法所称的科研顾问是指由我院聘任的高校、医院、企业、研究所等高层次人才，对我院研究团队或培养对象进行科研指导。

第二章 科研顾问的基本条件

第三条 科研顾问原则上任期三年，可连聘连任。基本条件如下：

（一）拥护党的路线、方针和政策，具有较高的政策水平和较强的政治敏锐性。

（二）身体健康，能胜任较繁重的科研指导工作。

（三）坚持原则，治学严谨，作风正派，参与热情高。

（四）原则上应具有副教授、副研究员或副主任医师及以上职称，特别优秀的具有博士学位的讲师、助理研究员、主治医师也可担任。

（五）关心支持科技工作，科研思维活跃，具有较强的科研能力。近五年，主持过不少于 1 项国家级科研课题或 2 项省部级科研课题，且研究经费较为充足；以第一作者或通讯作者身份发表 SCI 论文不少于 5 篇；原则上应指导一定数量的在读科学学位研究生。

第三章 科研顾问的工作内容

第四条 科研顾问协助我院学科和人才建设工作，帮助申报高层次科研项目、发表高质量科研成果、申报高水平科研奖项。

第五条 科研顾问参加我院组织的相关科技活动和学术交流，包括参与科研门诊、继续医学教育项目、专科科研沙龙等。

第六条 科研顾问负责我院实验室的制度流程、设备设施、人才培养等建设指导工作。

第七条 科研顾问具体义务见《科研顾问聘用协议》。

第四章 科研顾问的工作待遇

第八条 科研顾问聘用期间，每年根据其工作任务完成情况发放薪酬，支付乙方薪酬：2000 元/次。具体内容见《科研顾问聘用协议》。

第五章 科研顾问的聘任程序

第九条 科研顾问可通过自荐、科室和科教处推荐等形式提出，科教处负责汇总科研专家材料。

第十条 学术委员会对科研顾问材料进行把关，并将符合条件的申请人纳入科研顾问候选人。

第十一条 院长办公会对科研顾问候选人进行审核，确定科研顾问人选。

第十二条 双方签订《科研顾问聘用协议》，确定各自的责任和义务。协议书由科教处备案。

第六章 附 则

第十三条 本实施办法由医院科教处负责解释。

第十四条 本实施办法自公布之日起执行。

连云港市中医院科研经费管理规定

第一章 总 则

第一条 为规范我院科研项目经费的使用、管理和监督，深入实施科教兴院战略，根据《国务院办公厅关于改革完善中央财政科研经费管理的若干意见》（国办发〔2021〕32号）、《省政府关于深化省级财政科研项目和资金管理改革的意见》（苏政发〔2015〕15号）、《江苏省省级财政科研项目经费管理办法》（苏财规〔2020〕9号）、《江苏省科技计划项目经费审计实施办法》（苏科技规〔2016〕132号）等文件精神，制定本管理规定。

第二条 科研项目经费管理遵循“多元投入、单独核算、专款专用、科学安排、注重绩效”的原则。由科教处、财务处、审计处共同管理。

第三条 本规定适用于本院职工承担的国家、省、市组织部门、科技部门、卫健部门立项的纵向科

研项目，以及行业管理部门、社会组织、企业委托的横向科研项目。

第二章 科研经费开支范围与标准

第四条 科研项目经费由直接费用和间接费用组成。

第五条 直接费用是指在科研项目实施过程中发生的与之直接相关的费用。主要包括：

（一）设备费：是指在科研项目实施过程中购置或试制专用仪器设备，对现有仪器设备进行升级改造，以及租赁外单位仪器设备而发生的费用。应当严格控制设备购置，鼓励开放共享、自主研制、租赁专用仪器设备以及对现有仪器设备进行升级改造，避免重复购置。

（二）材料费：是指在科研项目实施过程中消耗的各种原材料、辅助材料等低值易耗品的采购及运输、装卸、整理等费用。

（三）测试化验加工费：是指在科研项目实施过程中支付给外单位（包括承担单位内部独立经济核算

单位)的检验、测试、化验及加工等费用。在编报测试化验加工费应注意:

1. 对于总费用在 5 万元以上的各项测试化验加工项目,需要在测试化验加工费预算明细表中填列测试化验加工清单,在预算说明书中应详细说明其与项目研究任务的相关性,选择的测试化验加工单位的理由以及次数、价格的测算依据等。

2. 对于总费用在 5 万元以下的各项测试化验加工项目,需要在测试化验加工费预算明细表中填写预算总数,并在预算说明书中说明预算依据。

3. 其他测试化验加工需要在预算说明书中说明测试化验加工次数、价格的测算依据。

(四)燃料动力费:是指在科研项目实施过程中直接使用的相关仪器设备、科学装置等运行发生的水、电、气、燃料消耗费用等。

(五)出版/文献/信息传播/知识产权事务费:是指在科研项目实施过程中,需要支付的出版费、资料费、专用软件购买费、文献检索费、专业通信费、

专利申请及其他知识产权事务等费用。在编报出版/文献/信息传播/知识产权事务费预算时应注意：

1. 预算说明书中应说明每项支出与研究任务的相关性，数量和价格的测算依据（如论文或专著的出版数量、专利申请数量等）。

2. 原则上，不应用专项经费购买通用性操作系统、办公软件等，不应由专项经费列支日常手机和办公固定电话通讯费。

（六）会议/差旅/国际合作交流费：是指在科研项目实施过程中发生的会议费、差旅费和国际合作交流费。在编制预算时，本科目支出预算不超过直接费用预算 10%的，不需要编制测算依据。承担单位和科研人员应当按照实事求是、精简高效、厉行节约的原则，严格执行国家和单位的有关规定，统筹安排使用。

（七）劳务费：是指在科研项目实施过程中支付给参与科研项目的研究生、博士后、访问学者以及科研项目聘用的研究人员、科研辅助人员等的劳务性费用。

科研项目聘用人员的劳务费开支标准，参照当地科学研究和技术服务业从业人员平均工资水平，根据其在科研项目研究中承担的工作任务确定，其社会保险补助纳入劳务费科目开支。劳务费预算应据实编制，不设比例限制。

（八）专家咨询费：是指在科研项目实施过程中支付给临时聘请的咨询专家的费用。专家咨询费不得支付给参与本科研项目及所属课题研究和管理的有关工作人员。

以会议形式组织的咨询，专家咨询费的开支一般参照高级专业技术职称人员 1500—2400 元/人天（税后）、其他专业技术人员 900—1500 元/人天（税后）的标准执行。会期半天的按标准的 60%执行。会期超过两天的，第三天及以后的按标准的 50%执行；以通讯形式组织的咨询，专家咨询费按次计算，每次按照标准的 20-50%执行。

（九）其他支出：是指在科研项目实施过程中除上述支出范围之外的其他相关支出。其他支出应当在

申请预算时详细说明。

第六条 间接费用是指承担单位在组织实施，科研项目过程中发生的无法在直接费用中列支的相关费用，从上级拨款经费支出。主要包括：承担单位为科研项目研究提供的房屋占用，日常水、电、气、暖消耗，有关管理费用的补助支出（按照上级拨款经费的 5%提取），以及激励科研人员的绩效支出等。

第七条 间接费用实行总额控制，按照不超过科研项目直接费用扣除设备购置费后的一定比例核定。具体比例如下：

（一）500 万元及以下部分为 30%。

（二）超过 500 万元至 1000 万元的部分为 25%。

（三）超过 1000 万元以上的部分为 20%。

第八条 间接费用由承担单位统筹安排使用。承担单位应当建立健全间接费用的内部管理办法，公开透明、合规合理使用间接费用，处理好分摊间接成本和对科研人员激励的关系。绩效支出安排应当与科研人员在项目工作中的实际贡献挂钩。

课题中有多个单位的，间接费用在总额范围内由课题承担单位与参与单位协商分配。承担单位不得在核定的间接费用以外，再以任何名义在项目资金中重复提取、列支相关费用。

第三章 科研经费预算与调剂

第九条 科研项目经费预算包括收入预算和支出预算。收入预算包括专项资金、地方财政配套、单位自筹资金以及从其他渠道获得的资金。支出预算应按照项目经费开支范围确定支出科目和不同经费来源编列，对各项支出的用途和测算理由等要予以详细的量化说明（拨给合作单位的经费须附相关协定）。

第十条 医院按照科研项目申报文件要求，予以不低 1:1 比例科研配套经费。科研项目经费由科教处列入年度经费预算，财务处安排专人管理。

第十一条 科研项目负责人按照科研项目申报文件以及科研项目经费开支范围与标准，制定有关科研项目的预算。

第十二条 科研项目总预算不变的情况下，项目

负责人可根据科研活动实际需要自主调整直接费用全部科目的经费支出，不受比例限制，科研项目负责人根据实施过程中科研活动的实际需要提出调整申请，由科教处审批备案。间接费用不可调整。

第四章 科研经费使用管理

第十三条 科研项目经费使用不得超过预算限额，且符合科研项目经费开支范围与标准，否则不得报销。财务处建立健全和规范科研经费账务管理，指定专职会计对科研费开展独立核算，确保专款专用、符合预算要求。经费支出遵照从课题划拨经费优先支出，配套经费作为补充的原则进行核算。项目经费下拨后应设立相应项目的科研账户本，项目组成员张贴与合同书一致的经费预算表。

第十四条 科教处、财务处、科研项目组应严格执行下列审批流程，保证科研经费规范使用，为科研项目结题、验收提供真实、准确、详实的财务资料。具体如下：

（一）科研项目组应按照科研合同支出科研项目

经费，将规范票据或费用发放表交由财务处专人填写“科研项目资金报销粘贴单”，科研项目负责人签字确认。

（二）科教处、财务处负责人依据科研合同，开展预算项目范围及标准、票据或费用发放表规范性、报销流程合理性审核。

（三）科研项目经办人报销使用经费时，应在科研项目档案里如实记录科研经费支出明细，科教处专人核对确认。科研项目负责人自行保存报销票据或费用发放表复印件，以供科研项目主管部门检查审计、验收鉴定时使用。

（四）科研项目经办人持审批完备的报销单据到财务处领款或委托办理汇款手续，原则上不得以现金形式支付。

第十五条 科研项目组使用设备费、材料费、测试化验加工费，要求如下：

（一）科研项目组需购买相关仪器设备、试剂、材料时，一般应遵守医院物资采购相关规定，办理采

购、验收、领用、人出库相关手续。凡消耗我院采购的物资或分摊我院水电气费时，科研项目组经办人和科教处、财务处岗位人员应准备好并填列有关原始资料，据以计量、确认科研项目活动支出；如需消耗确实不能由医院集中采购的物资时，科研项目经办人应征得物资归口采购部门同意及授权后本着质优价廉原则进行采购。

（二）利用我院检验、放射、超声、病理等现有条件开展科研活动并由科研经费承担其费用的，科研项目组应出具“科研项目测试化验加工通知单”（由科教处设计具体格式），由财务收费窗口确认计费信息，收齐相关表单后报财务处，据以确认测试化验加工费用。

第十六条 医院科教处和信息处应加强协作，外购或开发科研项目经费使用专门软件，确保向科教处、财务处、项目主研人等部门和被授权人实时，动态、公开、透明地反映科研经费的来源、使用、结余等情况。

第五章 科研经费财务验收

第十七条 科研项目组在规定执行期按照合同要求完成项目目标和任务，科研项目组应对科研经费使用成效进行总结，总结内容至少包含经费来源构成、使用去向、经费预算执行情况、科研项目建设及应用成果、项目绩效分析报告等方面，同时填写“科研项目资金决算表”（见附件），财务处、审计处等部门提供指导和支持，并进行审核把关。财务处负责提供经费使用财务验收报告；审计处负责提供项目专项经费审计报告，50万元以上项目由审计处外请会计师事务所提供审计报告。

科研项目申请验收必须具备下列条件：

（1）项目正常实施并已完成合同规定的各项技术和经济指标等目标任务；

（2）技术资料及有关文件完整、数据准确，能真实反映项目实施的实际情况。

第十八条 财务处、审计处或委托第三方依据有关管理规定以及科研项目合同，开展科研项目经费财

务验收。

(1) 上拨经费 50 万（含）以上的项目，委托符合资质要求的审计中介机构审计；

(2) 上拨经费小于 50 万的项目，我院财务管理部门编制经费决算报告并附相关明细（设备费、材料费、测试加工费、合作协作与交流费等主要支出明细）。

第六章 科研项目经费后续管理

第十九条 项目科研任务完成后，一般情况下，科研项目经费须全额用完。特殊情况下，科研项目结余资金，属于财政拨款部分，应按主管部门要求退还财政部门，无退还要求的可用于两年内的后续科研项目；属于医院配套或外部赞助来源的，按国家和医院相关规定结转留用于后续科研项目；如无后续科研项目、无关联科研项目以及超过两年未用的剩余经费，将收归医院统筹用于科研经费。

第七章 科研项目经费监督检查

第二十条 医院应当按照本管理规定和相关财

务管理规定，完善内部控制和监督制约机制，加强支撑服务条件建设，提高对科研人员的服务水平，建立常态化的自查自纠机制，保证项目资金安全。

第二十一条 科教处、财务处、审计处以及科研项目承担科室应当根据职责和分工，建立覆盖科研项目经费使用全过程的监督检查机制。监督检查应当加强统筹协调，加强信息共享，避免交叉重复。

第二十二条 科教处、财务处、审计处应当根据科研经费检查年度计划和实施方案，通过专项检查、专项审计、年度报告分析、举报核查、绩效评价等方式，对科研项目负责人经费使用规范性和有效性进行监督检查。

第二十三条 科教处、财务处、审计处应当组织开展对重点专项资金的管理和监督，并配合有关部门开展监督检查；对监督检查中发现问题较多的科研项目负责人，采取警示、指导和培训等方式，加强事前风险预警和防控。

第八章 附 则

第二十四条 国家、省、市科研项目经费管理与本管理规定不一致的，按国家、省、市科研项目经费管理要求执行。

第二十五条 本规定自发布之日起施行，解释权归科教处。

连云港市中医院科研项目管理办法 (试行)

第一章 总 则

第一条 为规范我院科研项目管理,推动医院科研事业健康可持续发展,根据国家、省市有关文件精神,结合医院实际,制定本办法。

第二条 本办法所指科研项目分为纵向科研项目、横向科研项目。纵向科研项目是指由国家和相关部委、地方政府等部门直接下达的各类科技计划项目;横向科研项目是指受企事业单位、社会团体等委托的科学研究、技术咨询、技术开发、技术服务等项目。

第二章 科研项目管理职责

第三条 科研项目管理实行医院、科室和项目负责人三级管理。

第四条 科教处、财务处、审计处、纪检监察室、

设备处、信息处等职能部门按照分工负责科研项目相关管理工作：

1. 科教处是医院科研项目的归口管理部门，负责项目前期策划与培育、组织申报、立项、中期检查、验收与结题、成果管理、监督，协调和解决科研项目实施中的有关重大问题，配合上级管理部门对科研项目进行检查与验收等。

2. 财务处负责医院科研项目经费的财务管理和会计核算，指导项目负责人编制项目经费预算，审查科研项目决算，监督、指导项目负责人按照项目立项书或合同约定，以及有关文件规定在其权限范围内使用科研经费。

3. 审计处负责对医院科研项目经费的使用情况进行监督审计，并对重大、重点科研项目进行过程跟踪审计。

4. 纪检监察室负责对医院科研项目全过程管理进行监督，对违法违规行为进行调查和处理。

5. 设备处、药学部、信息处负责医院科研项目执

行过程中形成的固定资产的管理。

第五条 医院学术委员会负责科研项目申报院内审核、指导和遴选工作；医院伦理委员会负责科研项目申报伦理审核、指导工作。

第六条 科室是科研项目的基层管理单位，负责科内科研项目申报审核和过程管理，督促科研项目进展，监督科研项目预算执行，并根据学科特点和科研项目实际需要，合理配置资源，为科研项目执行提供条件保障。

第七条 科研项目负责人是科研项目的直接责任人。科研项目负责人按科研项目管理相关规定和科研项目合同（任务书）内容开展科学研究，全权负责科研项目过程管理，对科研项目研究的科学性和合理性、经费支出的真实性和规范性、科研成果的真实性负责，自觉接受科研项目委托部门和医院有关部门的监督和检查。

第三章 科研项目申请和立项

第八条 科教处负责收集、整理、发布国家及行

业的各类科研信息，与科室联动谋划各类科研项目申报及重大科研项目组织、策划和论证工作。

第九条 科室具体负责面向科内人员发布各类科研信息，对本科室人员申请的科研项目进行审核，组织协调科研项目论证申报等工作。

第十条 科研项目负责人须按照有关规划、计划、项目指南、申请办法或委托方需求认真编制立项申请（或技术合同）材料，按照科教处、科室工作要求，开展科研项目论证申报等工作。涉及伦理审查的必须提供医院伦理委员会的审查报告。

第十一条 限项申报的科研项目，科教处根据委托部门的要求，组织我院学术委员会专家、科研顾问以及院外相关科研专家开展院内遴选，并结合既往科研项目申报结果推荐上报。

第十二条 横向科研项目的合同应遵守《合同法》等法规和医院有关规定，由各科室负责科研项目可行性审查，科教处、法务管理部门、医院伦理委员会负责项目合同的法规及伦理审查。医院法人或其委

托授权的科教处负责人代表医院签订。

第四章 科研项目过程管理

第十三条 科教处、科室每年及时了解科研项目执行进度和进展情况，督促项目负责人按进度完成各项研究内容。未按任务书规定完成节点任务的，应暂停科研项目负责人的科研经费报销，同时计入该负责人科研档案。

第十四条 科研项目负责人应依照国家法律法规和科研项目管理相关规定。认真履行科研项目任务书（合同）中的各项条款。

第十五条 项目实施过程中，项目负责人可结合项目实施进展情况对科研团队进行调整，可在不降低研究目标的前提下自主调整研究方向和技术路线，上述调整需报科教处审批备案。

第十六条 项目实施过程中，如有项目负责人、项目目标任务等重大事项需要调整，项目负责人和所在科室应及时报告科教处，并按照项目主管部门或项目委托方相关程序和要求办理事项变更手续，经项目

主管部门或项目委托方批复后，方可调整。

第十七条 科研经费纳入医院财务统一管理，按照医院《科研经费管理办法》执行。

第十八条 科研项目实施过程中产生的“采购”，是指科研项目合同中明确规定的设备、软件等资产以及在研究开发过程中必须消耗的各种原材料的采购。应纳入医院固定资产的采购，按照医院固定资产管理有关规定执行。

第十九条 科研项目负责人因病事假等原因离院3个月及以上的，应提出科研项目委托书申请，经被委托人和所在科室同意后，报科教处和财务处备案。

第二十条 科研项目负责人因调离、辞职与医院解除聘用（任）关系的，科研项目负责人需根据项目主管部门的文件规定（或与合同委托方协商）办理变更手续，变更手续办理结束后，方可办理离职手续。

第五章 科研项目结项管理

第二十一条 按照科研项目主管部门或科研项

目委托方的规定和要求，科研项目负责人应按时组织好验收结题活动，并准备好科研项目结题相关资料。

第二十二条 科研项目验收结题完成后，科研项目负责人应按照《科研档案管理办法》规定，在三个月内完成科研项目资料整理、归档工作。

第二十三条 科研项目无法完成时，按以下程序办理手续：

科研项目负责人应及时提出科研项目终止申请，经科研项目负责人所在科室审核同意后报科教处，科教处依照科研项目主管部门规定程序办理延期或终止申请手续，获主管部门批准后生效。

第六章 科研项目奖惩管理

第二十四条 医院按照《医院科教奖励实施方案》《学术论文发表及奖惩管理办法》《医院科研合作奖励实施办法（暂行）》等相关规定，对获批科研项目及产生科研成果的人员予以奖励。

第二十五条 科研项目负责人承担因科研项目终止所产生的相应责任。科研项目已经产生的费用不

予以报销，科研项目结果纳入个人科研档案。医院停止该科研项目负责人2年内申报各级各类科研项目。

第二十六条 在项目申请及实施过程中，科研项目组成员应遵守科研诚信承诺，遵守学术道德规范，抵制弄虚作假、抄袭和剽窃他人科研成果、捏造或篡改科研数据及其他学术不端行为、干扰评审行为。

第二十七条 如出现第二十五条违规行为，医院将召开学术委员会会议，对学术不端个人违规行为及严重程度进行讨论，并上报院党委会，给予该科研项目负责人及有关人员相应惩罚，具体如下：

1. 予以该科研项目负责人及有关人员全院通报批评。

2. 追回该科研项目的医院配套经费、奖励。

3. 撤销该科研项目负责人及有关人员以该科研项目为必要条件的有关荣誉、职称等。

4. 评定该科研项目负责人及有关人员年度考核为基本合格或不合格。

5. 视情节严重程度，停止该科研项目负责人及有

关人员 1-5 年内申报各级各类科研项目。

6. 上报科研项目主管部门。

第二十八条 医院将科研项目执行和管理情况作为科室科研综合目标考核的重要依据，在科研项目管理过程中存在失职的，医院将视情节扣除科室年度科研综合目标考核绩效。

第七章 附 则

第二十九条 科研项目管理实行重大事项及时报告制度。科研项目执行过程中或验收结题后，产生了重要成果（技术水平高、市内首创、填补空白等等），形成了有较大市场的技术产品，项目负责人应及时书面报告科教处。科室应积极组织好科内科研项目成果凝练、成果鉴定申请、各级科技奖项申报、科技成果转化等相关工作。

第三十条 本办法与项目来源单位相关规定不一致的，执行项目来源单位规定。

第三十条 本办法自发布之日起实施，由科教处负责解释。医院已有规定与本办法不一致的，以本办

法为准，上级管理部门如有新规定出台按上级管理部门新规定执行。

连云港市中医院青年科技项目 管理办法

第一章 总 则

第一条 为加快我院青年人才队伍建设，推动我院医教研协同发展，结合《连云港市中医院科研项目管理办法（试行）》，特制定本办法。

第二条 连云港市中医院青年科技项目（以下简称“青年科技项目”）是指全院青年卫生技术人员在从事如下卫生科技活动中的项目，范围包括：

（一）解决我院常见病、多发病防治中关键技术，或消化、吸收和开发国内外新技术、新方法，提高我院医疗卫生技术水平的自然科学类研究项目。

（二）提高我院中医住院医师规范化培训、毕业实习、床边教学的带教质量和管理水平，或强化课程思政、师德师风建设的教育教学类研究项目。

（三）推动我院卫生事业发展，为医院领导管理

和决策服务的卫生管理类研究项目。

第三条 青年科技项目每年遴选不超过 10 项，其中自然科学类研究项目占 60%，教育教学类、卫生管理类各占 20%。“赵化南青年科技基金”每年总资助额为 8 万元，其中自然科学类 1.0 万元/项、教育教学类和卫生管理类 0.5 万元/项。

第四条 青年科技项目由科教处负责组织开展课题的申报、遴选、评审、检查和验收工作。

第二章 申请条件

第五条 青年科技项目申请对象的条件：

（一）我院在职职工，爱岗敬业，具有较强科研意识和业务水平；

（二）自然科学类申报人员年龄为 35 周岁及以下，教育教学类、卫生管理类申报人员年龄为 40 周岁及以下，具有本科及以上学历；

（三）教育教学类须承担我院院校教育教学和毕业后医学教育任务的带教老师和教学管理人员；

（四）我院中医住院医师规范化学员，研究生阶

段学生可以申报；

（五）已经有在研院级及以上课题或类似课题者、在读本科生或研究生本科阶段学生不得申报。

第六条 青年科技项目的研究期限一般为2—3年；申请者应确保足够的时间和精力从事资助的研究项目；申请者所在科室应具备从事该研究项目所必须的支撑条件。

第三章 项目申报、评审与立项

第七条 青年科技项目申报要结合医药卫生事业发展和学科发展现状进行选题；鼓励跨学科、跨部门、跨单位的合作研究；强调课题的创新性和可持续性，不支持低水平的重复性或跟踪性研究，为申报更高层次的项目做好培育工作。

第八条 青年科技项目每年以项目负责人身份仅可以申报一项，以项目参与人身份申报不能超过两项。已获得青年科技项目资助但尚未结题的项目负责人，不得再次以项目负责人申报。项目负责人获得青年科技项目立项不超过两次。

第九条 青年科技项目于每年 11 月份组织申报受理一次，申请者需填写《连云港市中医院青年科技项目申报书》，以科室为单位送到科教处，接受形式审查和专家组评审。

第十条 青年科技项目专家组由院学术委员会成员组成，必要时邀请院外同行专家参与评审。评审遵循“公平公正、择优支持”的原则。评审结果公示通过后予以立项，青年科技项目负责人、所在科室负责人、医院法人签订三方合同。

第四章 项目实施与管理

第十一条 青年科技项目专项资金由财务处和科教处共同负责管理，保证专款专用。项目经费必须用于与项目直接相关的耗材、药物、试剂、动物实验、学术交流、科研合作、文献检索、论文专著发表、专利申请等。

第十二条 青年科技项目承担科室应负责检查、监督、支持和保证受资助者的经费开支和研究工作，及时帮助解决所遇到的困难。

第十三条 青年科技项目负责人每年向科教处提交年度项目进展情况报告。由于客观原因导致课题无法按时完成或无法完成时，应及时提交延期或中止申请。

第十四条 青年科技项目发现有弄虚作假骗取资助的行为，按照《连云港市中医院科研项目管理办法（试行）》处理。

第五章 项目结题验收

第十五条 青年科技项目研究完成后，需进行结题验收。由课题负责人提出结题申请，提供研究报告、论文论著及相关材料。科教处负责组织专家组按照相关标准开展验收并给出评价结果。

第十六条 青年科技项目的产出成果（如发表研究论文、著作等）需标注资助来源、项目编号。资助来源为“连云港市中医院“赵化南青年科技基金项目”。未标注项目资助来源、项目编号，单位在结题验收时不予认可。

第十七条 青年科技项目结题验收以论文为结

题成果形式，自然科学类需发表科技核心期刊 1 篇，或普通期刊 2 篇；教育教学类、卫生管理类需发表普通期刊 1 篇。

第十八条 青年科技项目如果延期仍不能够结题，参照《连云港市中医院科研项目管理办（试行）》处理。

连云港市中医院博士科研启动经费 管理办法

第一条 为加强博士科研启动经费管理，提升经费使用的效益和效率，调动我院博士从事科研工作积极性和主动性，经医院研究，特制定本办法。

第二条 根据《连云港市中医院关于引进、培养博士研究生的若干规定》有关要求，为符合条件的博士从事科研工作而设立的专项资金，具体资助额度为每人 10 万元。

第三条 博士科研启动经费资助项目具备基本要求：选题符合学科发展方向，具备一定的研究基础，研究方案切实可行，有一定的水平和创新性。

第四条 博士科研启动经费使用申报程序如下：

1. 申请人可根据自己的研究方向填写《博士科研启动经费申请书》，并提供相关证明材料。
2. 科教处将组织医院学术委员会专家组成评委

会，由评委会对申报课题进行评审，经专家论证通过后给予立项。

3. 医院根据立项课题水平的高低及专家评委会的综合意见，确定科研启动经费资助该项目的金额。

4. 将评审结果在院内网上公示 1 周无异议后，医院正式与受资助者签订《博士科研启动经费使用协议》。

5. 申报项目的研究内容不得与已在市级及以上立项课题重复，博士毕业论文不可再次作为课题项目申请科研启动经费。

6. 已经接受各级各类课题资助的项目，申请博士科研启动经费金额不高于获得上述项目资助额度的 50%。

第五条 博士科研启动经费使用管理要求如下：

1. 实行专款专用，只能应用于博士本人有关科研工作。经费主要用于博士科研工作的试剂耗材、学术交流、科研成果等支出，使用要求必须符合医院科研经费管理规定。

2. 严禁用于与本人科研工作无关的其它开支，不得用于购买大型设备；不得用于行政办公设备费用；不得提取或变相提取劳务支出。

3. 经费报销需经科教处审核登记、分管领导审批、财务处审签后方可支出，对超出以上经费使用范围的，将不予报销。

第六条 博士科研启动经费使用考核如下：

1. 项目结题提交成果的形式：

（1）作为项目负责人获批市级及以上科研项目不少于 1 项；

（2）发表学术论文 2 篇及以上，其中为 SCI、中华系列（且为核心期刊）、中文核心期刊至少 1 篇，科技核心期刊至少 1 篇；

（3）作为项目第一申请人，申报国家自然科学基金或省社发项目 3 项。

2. 博士科研启动经费使用期限为 5 年，从与医院签订《博士科研启动经费使用协议》之日起算起，超过期限后原则上不再使用，并取消经费专项账户。

3. 博士科研启动经费资助项目实行分阶段支出方式，在结题前只能报销该项目经费的 70%，如完成项目结题成果要求，予以报销剩余经费。

4. 在 5 年内已经成功申报资助项目，经费报销后，账户余额仍留存个人科研经费专项账户，在下一个 5 年周期可继续按上述规定使用。

第七条 开展研究过程中如有下列情形之一者，将终止博士科研启动经费使用：

1. 3 年内没有任何科研成果产出；
2. 提出辞职、调离我院的。

第八条 开展研究过程中如有下列情形之一者，将追回博士科研启动经费使用：

1. 严重违规使用经费；
2. 伪造、抄袭或者剽窃等行为。

第九条 我院建立财务保障机制，设立博士科研启动经费专项，做到有预算、有决算，规范经费使用管理。

第十条 博士科研启动经费由科教处、财务处共

同负责核发，审计处、纪检监察室负责监督，确保经费使用安全、有效。

第十一条 本办法自 2024 年 1 月起实施，连中医〔2019〕51 号文予以作废。

第十二条 本办法解释权归科教处。

连云港市中医院配套市“十四五” 花果山科教强医工程建设专项资金

为加强市“十四五”花果山·科教强医工程建设工作，根据《连云港市医学科技创新平台、医学重点学科和医学创新团队建设管理办法（试行）》《连云港市“十四五”花果山·科教强医工程实施方案》《关于下达市“十四五”花果山科教强医工程医学科技创新平台、医学重点学科和医学创新团队建设专项引导资金的通知》的要求，经研究，我院对市“十四五”花果山·科教强医工程学科团队、各类人才给予建设资金配套，具体事项通知如下：

一、医院为市“科教强医工程” 配套专项资金包括：每个医学重点学科 8 万元/年、医学创新团队 4 万元/年；医学领军人才每人 2 万元/年，所产生费用从医学重点学科和医学创新团队建设专项资金中支出；医学重点人才每人 1 万元/年、医学青年人才

每人 0.5 万元/年。

二、医院为市“科教强医工程”建设设立专用账户，对上级拨款和医院配套资金进行财务专项管理，实行专款专用，不得挤占、挪用建设经费。由学科团队负责人、各类人才结合实际考核结果制定年度资金使用计划，报科教处审核，经医院预算会议批准后方可执行。

三、医院专项资金报销用于学科团队、各类人才建设添置关键设备仪器，开展科学项目研究，引进诊疗新技术、新方法，科技成果鉴定和推广应用，高层次人才队伍建设，参加国内外学术交流、进修，举办继续医学教育项目，出版发表有关专著、论文、专利等。

四、医院加强专项资金管理考核，每年的配套经费额度与市卫健委、医院对学科团队、各类人才的上一年度考核结果挂钩，其成绩低于全市同等类别平均分的，次年拨付年度配套经费的 80%；其成绩考核为基本合格的，次年拨付年度配套经费的 60%；其

成绩考核为不合格的，暂停拨付配套经费一年；其被市卫健委取消学科团队、各类人才称号，终止配套经费拨付，并从相应科室扣除报销经费；其专项资金年度使用比例低于 60%，次年拨付年度配套经费的 60%。

五、学科团队负责人、各类人才按照专项资金报销流程，应及时到科教处和财务处登记、报销当年有关经费。科教处、医务处、财务处每个季度梳理学科团队、各类人才经费使用情况，确保符合报销范围的经费从本专项支出，进一步提高经费使用质效。在整个建设周期考评结束后，学科团队负责人、各类人才应至科教处、财务处办理有关结算事宜，三个月后专项账户剩余经费归还医院，不再滚动到其他项目使用。

六、本通知解释权归科教处。

关于加强培养国家、省、市级中医药传承人才的通知

为深化老中医药专家学术经验继承工作，促进中医药事业传承创新发展，继承整理老中医药专家的学术经验和专业技术专长，并培养高层次中医药人才。根据《国家中医药管理局关于公布第七批全国老中医药专家学术经验继承工作指导老师及继承人名单的通知》（国中医药人教函〔2022〕76号）、《关于公布第三批江苏省老中医药专家学术经验继承指导老师及继承人名单的通知》（苏中医科教〔2019〕8号）以及《关于公布第二批连云港市老中医药专家学术经验继承工作指导老师及继承人名单的通知》（连卫中医〔2023〕12号）等相关文件的要求，现拟定我院培养国家、省、市级中医药传承人才工作的管理方案，有关事项通知如下：

一、所有继承人需严格遵守各级老中医药专家学

术经验继承工作要求的規定，切实履行職責，必須確保按時完成規定任務，並保證充足的跟師時間。協議具體內容詳見附件。

二、醫務處每季度將對各級繼承人的跟師學習、獨立臨床（實踐）和理論學習情況進行嚴格考核，以客觀評估學習進度和實踐能力。

三、每個季度末最後一周內，所有繼承人應提交本季度完成的跟師筆記、學習心得或臨床經驗整理（月記），同時需要將指導老師的臨床醫案總結提交給醫務處進行審閱。各級繼承人每季度需要上交的學習內容詳見下表：

內容 級別	跟師筆記 （篇）	月記 （篇）	臨床醫案 總結（篇）	備註
國家級	15	3	5	每半年含 1 篇傳承工作室學習月記
				含至少一篇疑難病症臨床醫案
省級	15	3	5	含至少一篇疑難病症臨床醫案
市級	15	3	5	-

四、未按要求完成跟师学习任务者，将在每季度的考核表中被扣分，并计入最终评分。

五、各级师承工作的经费管理参考《连云港市中医院名老中医药专家经验传承工作专项经费使用制度》（连中医（2022）17 号）文件的要求使用，确保诊疗、教学工作及资料整理活动有效开展。

以上管理方案自 2024 年 2 月 21 日起生效，具体解释权归医务处所有。

- 附件：1. 全国老中医药专家学术经验继承工作要求
2. 江苏省老中医药专家学术经验继承工作要求
3. 连云港市老中医药专家学术经验继承工作要求

附件 1

全国老中医药专家学术经验 继承工作要求

一、主要任务

（一）学习领悟指导老师指定的经典著作，进一步夯实中医药理论基础和丰富中国传统文化知识。每年撰写典籍学习心得 4 篇以上。

（二）继承、掌握指导老师的学术经验和专业技术专长，提高中医临床诊疗（中药实践技能）水平。每年完成不少于 60 个半天的反映真实学习过程的跟师笔记（具有原始记录性质，含 10 个半天的传承工作室跟师笔记），完成 12 篇 1000 字以上的学习心得或临床经验整理（统称月记，含 2 篇传承工作室学习月记）。

（三）遵循中医药学术特点和发展规律，在继承指导老师学术经验的基础上，在本学科领域提出创新

见解或观点。

（四）学习期间在国内公开发行的期刊（具有国际标准刊号 ISSN 和国内统一刊号 CN）上发表 1 篇以上总结继承指导老师学术思想和临床经验（技术专长）的论文。

（五）中医专业继承人每年撰写由本人独立完成的、能反映指导老师学术思想和临床经验、体现疾病诊疗全过程的临床医案总结 20 份，其中不少于 5 份疑难病症临床医案。

中药专业继承人每年提交反映指导老师中药加工、炮制、鉴别、制剂工艺等方面的实践技能总结材料 20 份，其中不少于 5 份复杂问题实践技能总结。

（六）结业考核时提交 1 篇体现指导老师学术思想和临床（实践）经验、具有学术价值和临床（实践）意义的结业论文。

二、主要内容

（一）继承人跟师学习和独立临床（实践），全面系统地继承指导老师的学术思想、临床经验（技术

专长),学习掌握相关专业名老中医药专家学术经验。

(二)中医专业继承人精读《内经》《伤寒论》《金匱要略》及温病学等中医经典著作,学习1部以上与所从事专业密切相关的专科经典著作。

中药专业继承人学习《神农本草经》《本草纲目》《雷公炮炙论》《炮炙大法》以及《中药大辞典》《中药炮制学》等典籍著作,重点掌握1—2项传统中药技术。

少数民族医药继承人学习本民族医药学典籍著作。

指导老师每周临床或实际操作带教时间不少于1.5个工作日,对继承人撰写的跟师笔记、学习心得、临床医案(实践技能总结)进行批阅,批语要有针对性和指导性,能体现指导老师的学术水平。

三、主要形式

采取跟师学习、独立临床(实践)、理论学习的形式进行。

(一)跟师学习。继承人自进岗学习之日起,跟

指导老师临床（实践）的时间每周不少于 1.5 个工作日，累计不少于 180 个工作日；并参加 2 个以上相关专业的全国名老中医药专家传承工作室游学和临床（实践），累计不少于 60 个工作日。

（二）独立临床（实践）。独立从事临床（实践）的时间每周不得少于 2 个工作日，累计不少于 250 个工作日，其中在病房的临床实践累计不少于 40 个工作日。

（三）理论学习。采取自学研修与集中授课相结合的方式进行，其中集中授课时间累计不少于 80 个工作日。

四、主要职责

（一）指导老师职责：为人师表，保证临床（实践）带教时间。根据继承人情况精心组织教学，悉心传授临床（实践）经验和专业技术专长，严格督促、检查继承人学习，认真批阅继承人的学习资料。按照确定的继承教学计划，高质量完成带教任务。

（二）继承人职责：尊师守纪，保证跟师临床（实

践)和独立临床(实践)时间。虚心学习指导老师的临床(实践)经验和专长,认真撰写跟师笔记等学习资料,归纳整理并加以研究。按照要求接受指导老师和管理部门的检查和考核。按照确定的教学计划高质量完成学习任务。

江苏省老中医药专家学术经验 继承工作要求

一、师承学习的基本目标和任务

（一）学习领悟指导老师指定的经典著作，进一步夯实中医药理论基础和丰富中国传统文化知识。每年撰写典籍学习心得 4 篇以上。

（二）继承、掌握指导老师的学术经验和专业技术专长，提高中医临床诊疗（中药实践技能）水平。每年完成不少于 60 个半天的反映真实学习过程的跟师笔记（具有原始记录性质），完成 12 篇 1000 字以上的学习心得或临床经验整理（统称月记）。

（三）遵循中医药学术特点和发展规律，在继承指导老师学术经验的基础上，在本学科领域提出创新见解或观点。

（四）学习期间在国内公开发行的期刊（具有国

际标准刊号 ISSN 和国内统一刊号 CN)上发表总结继承指导老师学术思想和临床经验(技术专长)的论文 1 篇以上。

(五)中医专业继承人每年提交由本人独立完成的、能反映指导老师学术思想和临床经验、体现疾病诊疗全过程的临床医案总结 20 份,其中不少于 5 份疑难病症临床医案。

中药专业继承人每年提交反映指导老师中药加工、炮制、鉴别、制剂工艺等方面的实践技能总结材料 20 份,其中不少于 5 份复杂问题实践技能总结。

(六)结业考核时提交 1 篇体现指导老师学术思想和临床(实践)经验、具有学术价值和临床(实践)意义的结业论文。

二、师承教学主要内容

(一)继承人以跟师学习和独立临床(实践)为主,全面系统地继承指导老师的学术思想、临床经验(技术专长),学习掌握相关专业名老中医药专家学术经验。

（二）中医专业继承人以精读《内经》《伤寒论》《金匱要略》及温病学等中医经典著作为主，学习 1 部以上与所从事专业密切相关的专科经典著作。

中药专业继承人学习《神农本草经》《本草纲目》《雷公炮炙论》《炮炙大法》以及《中药大辞典》《中药炮制学》等典籍著作，并重点掌握 1—2 项传统中药技术。

（三）指导老师每周临床或实际操作带教时间不少于 1.5 个工作日，并对继承人撰写的跟师笔记、学习心得、临床医案（实践技能总结）进行批阅，批语要有针对性和指导性，能体现指导老师的学术水平。

三、师承学习方式方法

采取跟师学习、独立临床（实践）、理论学习的形式进行。

（一）跟师学习。继承人自进岗学习之日起，跟指导老师临床（实践）的时间每周不少于 1.5 个工作日，累计不少于 180 个工作日。

（二）独立临床（实践）。独立从事临床（实践）

的时间每周不得少于 2 个工作日，累计不少于 250 个工作日。

（三）理论学习。采取自学研修与集中授课相结合的方式进行，其中集中授课时间累计不少于 80 个工作日。

四、教学职责

（一）指导老师职责：为人师表，保证临床（实践）带教时间。根据继承人情况精心组织教学，悉心传授临床（实践）经验和专业技术专长，严格督促、检查继承人学习，认真批阅继承人的学习资料。按照确定的继承教学计划，高质量完成带教任务。

（二）继承人职责：尊师守纪，保证跟师临床（实践）和独立临床（实践）时间。虚心刻苦学习指导老师的临床（实践）经验和专业技术专长，认真撰写跟师笔记等学习资料，归纳整理并加以研究。诚实地接受指导老师和管理部门的检查和考核。高质量完成教学计划确定的继承教学任务，努力提高自身的职业素质和专业技能。

连云港市老中医药专家学术 经验继承工作要求

一、继承学习的基本目标和任务

（一）通过 3 年的跟师学习和临床实践，使继承人能够掌握、继承老中医药专家的学术思想、临床经验和专业技术专长，并有所创新，中医药理论功底更加扎实，中国传统文化知识进一步加强。

（二）以跟指导老师临床（实践）和独立临床（实践）为主，全面系统地继承指导老师的学术思想、临床经验或专业技术专长。每年完成不少于 60 个半天的跟师学习笔记；12 篇 1000 字以上的学习心得或临床经验整理（月记）；20 份指导老师临床医案总结。

（三）基本掌握指导老师的学术经验和专业技术专长，中医临床诊疗水平、临床疗效或技能技艺水平在原有基础上有较大提高。指导老师每周临床或实际操

作带教时间不得少于 1.5 个工作日，并对继承人撰写的跟师笔记、学习心得、临床医案总结进行批阅，批语要针对其中的问题予以指导，有针对性和指导性，能体现指导老师的学术和水平。

（四）中医专业继承人以精读《内经》《伤寒论》《金匱要略》及温病学等中医经典为主，学习 1 部以上与所从事专业密切相关的专科经典。中药专业继承人学习《神农本草经》《本草纲目》《雷公炮炙论》《炮炙大法》以及《中药大辞典》《中药炮制学》等典籍、著作，并重点掌握 1-2 项中药技术。每年撰写典籍学习心得 4 篇以上。

（五）学习期间在国内外公开发行的期刊（具有国际标准刊号 ISSN 和国内统一刊号 CN）上发表 1 篇以上继承、总结指导老师学术思想和技术专长的论文。同一指导老师的两名继承人发表的论文不得为同一专题。

（六）中医专业继承人结业时，应提交由本人独立完成的、能反映指导老师临床经验和专长的、体现疾病诊疗全过程的临床医案总结 60 份。中药专业继

承人结业时，应提交反映指导老师中药加工、炮制、鉴别、制剂工艺等方面的特色技艺材料 60 份。

（七）提交 1 篇体现指导老师学术思想和临床（实践）经验、具有创新观点和一定学术价值和临床（实践）意义的结业论文，1 万字以上并附有 2000 字的论文摘要。

二、继承教学的主要内容

（一）继承人以跟指导老师临床（实践）和独立临床（实践）为主，全面系统地继承指导老师的学术思想、临床经验或技术专长。

（二）中医专业继承人以精读《内经》《伤寒论》《金匱要略》及温病学等中医经典为主，学习 1 部以上与所从事专业密切相关的专科经典。中药专业继承人学习《神农本草经》《本草纲目》《雷公炮炙论》《炮炙大法》以及《中药大辞典》《中药炮制学》等典籍、著作，并重点掌握 1—2 项中药技术。民族医药的继承人学习本民族医药学经典。

（三）指导老师每周临床或实际操作带教时间不

得少于 1.5 个工作日，并对继承人撰写的跟师笔记、学习心得、临床医案总结进行批阅，批语针对其中的问题予以指导，有针对性和指导性，能体现指导老师的学术和水平。

三、继承学习的方式方法

采取跟师学习、独立临床实践、理论学习的形式进行。

（一）跟师学习。继承人自进岗学习之日起，跟指导老师临床或实际操作的时间每周不得少于 1.5 个工作日，累计不少于 180 个工作日；

（二）独立临床实践。独立从事临床或实际操作的时间每周不得少于 2 个工作日，累计不少于 250 个工作日，其中在病房的临床实践累计不少于 40 个工作日；

（三）理论学习。采取自学研修与集中授课相结合的方式进行，理论学习时间累计不少于 60 个工作日。

四、教学职责

（一）指导老师职责：为人师表，保证临床（实践）带教时间。根据继承人情况精心组织教学，悉心传授临床（实践）经验和专业技术专长，严格督促、检查继承人学习，认真批阅继承人的学习资料。按照确定的继承教学计划，高质量完成带教任务。

（二）继承人职责：尊师守纪，保证跟师临床（实践）和独立临床（实践）时间。虚心刻苦学习指导老师的临床（实践）经验和专业技术专长，认真撰写跟师笔记等学习资料，归纳整理并加以研究。诚实地接受指导老师和管理部门的检查和考核。高质量完成教学计划确定的继承教学任务，努力提高自身的职业素质和专业技能。

连云港市中医院 新开展诊疗技术审批表关于公布 我院兼职质控员名单的通知

兼职质控员是我院医疗质量控制队伍的重要组成部分。为保持质控队伍的稳定、提高卫技人员质量管理意识、持续改进医疗质量，现聘用我院 34 位卫技人员参加兼职质控员工作，名单如下：

孙玉红、董洪洋、朱莎莎、王求利、马甸甸、季善云、范晓雪、俞丕超、任一欣、史春强、周志竞、成龙、郑笑、李雪景、张海涛、姜山、李光波、李志伟、周姗、刘苏梅、江菊、梁然、申朝霞、卢永香、茆伟伟、薄义、张婷、赵建丽、邱晨、张春娇、董晓峰、马丽、张芸芸、高倩

本批次兼职质控员的聘用时间为 2023 年 10 月 1 日至 2024 年 4 月 30 日。各质控员在聘用期间应认真完成质控任务，医务处将每月对质控员工作完成情况

进行检查，并将检查结果纳入考核。

医务处

2023 年 10 月 5 日

护理人员岗位管理制度

1. 护士岗位管理包括岗位设置、护士分级、人力调配、岗位培训、绩效考核、职称晋升等六个方面，通过护士岗位管理形成有激励、有约束的内部竞争机制，深入持久推进优质护理服务。

2. 护理岗位设置。医院护理岗位，分为护理管理岗位、临床护理岗位和其他护理岗位。护理管理岗位是从事医院护理管理工作的岗位，临床护理岗位是护士为患者提供直接护理服务的岗位，其他护理岗位是护士为患者提供非直接护理服务的岗位。为保障护理人员在岗在位，凡不在护理岗位的护理人员不享受护士相关待遇。

3. 分级晋阶体系。以护士业务能力为主要评价指标，结合我院专业技术岗位设置、专业技术职务不同级别、护士的学历层次与工作年限及成长规律等因素，将临床护理岗位分为 N1~N4 四个技术级。

4. 人力资源调配。坚持总量保证、满足临床、适应科室、结构合理的原则，从固定科室逐步转向“相对固定与片区流动”相结合，并实行多种形式的弹性排班，兼顾医疗安排、患者病情需要和护士需求，确保患者安全。

5. 岗位分层培训。以岗位需求为导向、岗位胜任能力为核心，突出护理专业内涵，注重护士思维能力、实践能力和人文素养的养成，制订实施系统化的培训方案，落实考核晋级制度。

6. 护理人员绩效考核。遵循公正、公平、公开的原则，以服务质量、数量、技术风险和患者满意度为主要依据，建立科学的绩效考核评价体系。向工作量大、护理风险大、技术难度高、轮值夜班多的临床护理岗位倾斜，形成激励性分配机制，充分调动护士的积极性。

7. 专业技术职务聘用管理。按照《江苏省实施医院护士岗位管理的指导意见》和我院专业技术岗位聘任规定实施护士专业技术职务管理、评聘分开，使护

士专业能力与职称体系相匹配，确保护理人才队伍的
稳定。

护理人员绩效考核制度

为进一步深化优质护理服务，切实落实责任制整体护理，规范护理行为，激励护理人员积极进取，持续提高护理质量和管理效率，根据护理工作量、护理工作质量、护理岗位、护理层级、患者满意度及医德医风考评等指标，特制定护理人员绩效考核制度，具体内容如下：

一、考核测评要求

各科室要高度重视考核工作，护士长要做到注重实绩、客观公正、实事求是，给每一位护理人员进行公正的评价。

二、考核办法

护士绩效考核包括：科室护士的层级、工作年限、工作责任心、业务能力、工作效率、工作质量、满意度、出勤、医德医风等。

1. 科室考核（护士月绩效考核表）：各科室依据

科室管理、工作质量、患者满意度及工作要求等指标，护士长每月对本科室护理人员的工作进行考核评价一次。

2. 护理部专项考核：护理部每月组织质量专项检查，内容包括五大模块：病人护理质量、病区管理质量、护理安全管理质量、特殊护理单元管理质量及专科学组管理质量等。护理部按计划分层级对护士进行中医知识、危重症知识、“三基”内容及中、西医护理技术操作进行培训及考核，不定期督查护理核心制度的落实情况。

3. 患者满意度调查：通过每月对住院患者发放满意调查表、护士长护理查房时询问病人、护理部对患者进行满意度调查、患者出院一周内电话回访四种方式进行。

4. 护士长考核从护理行政管理、护理教学、护理质量管理、护理管理知识考核等方面由护理部对护士长进行考评，对于管理中长期出现，未进行整改的问题，护理部将纳入护士长绩效考核。

护士分级管理制度

1. 以护士业务能力为主要评价指标，结合我院专业技术岗位设置、专业技术职务不同级别、护士的学历层次与工作年限及成长规律等因素进行综合评估和考核后，对护理人力资源进行分层级使用。

2. 设立 N1-N4 四个技术级，护士按照各层级护士岗位说明书中的任职条件、岗位职责、工作标准要求分层级上岗。

3. 设立各层级护士的晋级标准，每年进行考核，并不断改进、完善晋级标准。

4. 各级护理人员按资质审核规定认真填写《N1-N4 护理人员级别认定审核表》，按照护士自我审核→护士长审核→科护士长审核→护理部审核的程序进行层层审核，对审核不合格人员不得进入上一级审核流程。对违反相关规定，出现严重差错事故的予以降级。

5. 护理部每年进行各级护理人员资质审核，根据审核结果确定层级并公示。

6. 考核结果与绩效挂钩，并作为本人晋升、进修等的重要依据。

7. 通过护士分层管理，根据自身的特色、特点、专业特长进行分层次培训，加强继续教育，以便各层级护士能更好的履行岗位职责。

专科护士培养制度

1. 有良好的职业道德，热爱护理事业和全心全意为患者服务精神。除具备完成本岗位职责的能力外，还应具备扎实的基础理论、基本技能和较好的专科护理知识与实践经验。

2. 必须为执业注册护士，符合各级专科护士报考条件。

3. 条件合格者，本人自愿并经科室推荐后，由护理部综合考评进行选拔，经医院同意，方可报考。

4. 经考核合格被录取，参加各级专科护士培训者必须与医院签订《连云港市中医院专科护士培训协议》。

5. 经培训考核合格获得专科护士资格证书的专科护士，回院后按《连云港市中医院专科护士培训协议》相关要求开展工作。

连云港市中医院 专科护士考核管理办法（修订）

为加强临床专科护士管理，减少专科人才的流失，完善专科护士培养、考核、使用与管理的相关制度，激发专科护士工作主观能动性，充分挖掘其潜能，发挥其学科带头人的良好作用，提高护理队伍整体素质，为患者提供优质、安全的护理服务，特制定本办法。

一、指导思想

坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，全面贯彻党的二十大精神，把保障人民健康放在优先发展的战略位置。加强护理队伍专业化建设，以提高护士在专科护理领域的专业技术水平。进一步改善护理服务，持续提升患者就医体验，满足人民群众日益增长的多元化护理服务需求。

二、工作目标

充分发挥专科护士作用，培养护理学科带头人，推进我院护理同质化管理工作开展。探索建立以岗位管理为基础的护理专科人才管理模式，形成较为完善的专科护士岗位职责、绩效考核、使用制度等，促进我院专科护理的内涵建设。

三、专科护士准入

1. 接受市护理学会、省护理学会、中华护理学会、国家中医药管理局等部门授权委托的专业培训，获得相应的专科护士培训合格证书，方可从事专科护士工作。

2. 精通本学科基本理论、专科理论和专业技能，掌握相关学科知识，掌握专科危重病人的救治原则与抢救技能，在突发事件及危重症病人救治中发挥重要作用。

3. 有丰富的临床护理工作经验，能循证解决本专科复杂疑难护理问题，具备指导本专业护士有效开展基础护理、专科护理及组织指导教学、科研的能力。

4. 及时跟踪并掌握国内外本专科新理论、新技

术，每年接受相应专业领域的继续教育。

四、工作职责

（一）专科护士

1. 在护理部主任及所属科室护士长领导下，参与及指导临床护理实践、护理质量控制，制修订专科规章制度、工作流程和标准，提高本专科护理质量。

2. 承担本专科护理工作，解决专科护理问题，掌握本专科新技术、新业务、护理学科发展的前沿动态，推进科研、技术革新及临床循证护理实践。

3. 承担相关专业的专科理论及技术培训，利用所在领域的护理知识、技能和专长，指导本专业护士工作，为患者和社会人群提供护理服务及健康教育。

4. 组织并参加院内外专科护理会诊，参与疑难危重病例或死亡病例讨论，解决本专科领域内的疑难护理问题。

5. 参与专科护理门诊工作，提供专科护理操作、健康教育和咨询工作。

（二）专科护理学组组长

1. 制定专科护理学组工作计划、质控计划、培训计划并组织实施。

2. 定期进行专科护理工作总结并及时上报护理部。

3. 定期召开学组成员会议，听取工作信息反馈，讨论制定、修订工作流程、质量标准、应急预案等并组织实施。

4. 组织、协调专科护理会诊的开展，不断提高专科护理会诊质量。

5. 对全院专科护理质量实施动态监控，对存在的问题，定期进行分析，及时与护理部沟通，积极查找原因，提出整改措施，进行追踪评价。

6. 组织专科护理理论和实践培训，开展新技术新项目及科研工作。

7. 按照职责要求定期对组员进行考核。

8. 协助护理部举办各项活动。

五、专科护士考核管理规定

1. 专科护士的工作岗位必须在临床一线，原则上

不得申报或参加非本专科护士长的岗位竞聘（危重症专科护士只可以竞聘设有重症监护室的科室）。

2. 各级专科护士培训，按照《连云港市中医院专科护士培训协议书》（附件 1）相关内容执行。

3. 医院定期对专科护士及专科护理学组组长按照《专科护士工作考核表》（附件 2、3）、《专科护理学组组长工作考核表》（附件 4、5）和《专科护士工作满意度调查表》（附件 6）相关要求进行综合考评，考核合格者可继续享受专科护士及专科护理学组组长相应待遇，考核结果记入个人档案。

六、专科护士享受的待遇

1. 各级专科护士只有在本专业从事临床一线护理或专科护理门诊工作者，方可享受各级专科护士待遇。

2. 各级专科护士每月享受的相关待遇，由科室绩效发放

得分	省专科护士、省中医护理骨干人才、全国中医护理骨干人才	中华级/市级专科护士、省中医护理专业化护士
80 分以上	200	100
80 分以下	不予发放考核奖励	

3. 取得江苏省专科护士、江苏省中医护理骨干人才、全国中医护理骨干人才培训合格证书后并在本专科履职满 15 年的护理人员（非护士长），考核合格者可享受所在科室护士长管理绩效。

4. 根据连云港市中医院专科护理学组组长年度竞聘方案（另行制定），聘为专科护理学组组长，任期三年。在享受专科护士月考核奖励或护士长月岗位绩效工资的基础上，每月根据《专科护理学组组长工作考核表》考核结果发放每人每月 300 元（满 3 年）或 200 元（不满 3 年）的考核奖励。

5. 对各级专科护士进行年度考核，如专科护士未履行职责或未完成专科护士考核管理规定中的要求，

则次年相关待遇按照 70% 发放，并逐年依次递减 10%，直至完成后的次年恢复原有待遇。

6. 取得各级专科护士培训合格证书，并在本专业从事临床一线或专科护理门诊护理人员，同等条件下可直接晋升护理岗位上一层级，如 N2-N3、N3-N4，可优先聘用相应专业技术职称。

7. 优先推荐江苏省专科护士、江苏省中医护理骨干人才、全国中医护理骨干人才参加省、市级相关专业委员会的委员选拔，中华级及市级专科护士视情况积极推荐。

8. 以下情况不再享受专科护士待遇：①未从事相应专科临床一线护理工作；②不能履行专科护士岗位职责；③专科资格审核未通过；④考核不合格。

七、本办法自 2024 年 1 月 15 日起执行，解释权归护理部。

- 附件：1. 连云港市中医院专科护士培训协议
2. 专科护士工作月考核表

- 3. 专科护士工作年度考核表
- 4. 专科护理学组组长工作月考核表
- 5. 专科护理学组组长工作年度考核表
- 6. 专科护士工作满意度调查

附件 1

连云港市中医院专科护士培训协议

甲方：连云港市中医院

乙方：_____

为了加强护理人才建设，不断提高护理人员专科技术水平，拓宽专科专业知识视野，提高护理队伍整体素质，甲方选送_____科_____同志，赴_____医院参加_____专业的专科护士学习，时间为____个月，由____年__月__日至____年__月__日。为保证其顺利完成专科学习任务，并按期返院开展工作，签定如下协议：

1. 甲方参照《连云港市中医院专业技术人员外出进修管理办法》规定，支付乙方学习期间的培训费、交通费、住宿费，支付除绩效工资以外的工资、五险一金及福利待遇，发放学习生活补助及护理部绩效。

2. 外出学习期间管理：

(1) 外出学习人员未办理学习手续外出者，所有学习费用自行承担，还将以旷工论处；

(2) 外出学习人员因特殊原因需请假超过一周（包括一周），除向学习医院有关部门办理请假手续之外，还需要向我院组织人事处、护理部办理备案手续，否则以旷工论处；

(3) 外出学习人员因违反学习医院的规章制度被退回者，所有学习费用自行承担，五年内不得提出再次学习；

(4) 外出学习人员不得以任何理由改变学习计划，未经批准自行停止学习者，医院不予报销费用，并退还医院在其学习期间所支付的工资、生活补助及护理部绩效。如确因医院或科室有特殊情况需要提前终止或延期者，须经护理部、分管领导逐级批准；

(5) 若因个人原因不能如期毕业需再次参加资质审核答辩相关费用自理。

3. 外出学习返院后期管理：

(1) 外出学习人员需要在一年内开展新技术/

新项目不少于 1 项，并由护理部跟踪检查并组织认定。如果延期开展，职称申报时间将按照新技术、新项目实际开展时间顺延；

（2）外出学习人员返院后需在本专业岗位上工作，院内不可转岗（除非医院根据工作需要调整），在医院继续工作满 10 年，才能调出本院或辞职。对于回院工作后未按要求提出转岗、辞职、调离医院者，乙方需赔偿：

①学习期间所有报销费用

②在学习专科护士期间医院提供的生活补助及护理部绩效

③缴纳违约金 5 万元；

（3）外出学习人员没有按“连云港市中医院专科护士考核管理办法（修订）”要求完成撰写专业论文，则相关待遇逐年递减。

4. 外出学习结束返院，应按时回科室报到，提交下列材料并完成相关工作：

（1）返院后，乙方将专科护士证书复印件及“连

云港市中医院专科护士学习成果报告表”（附件）交护理部，方可报销学习相关费用；

（2）及时向科室及院内（护理部安排时间）以 PPT 形式汇报学习情况及专科护理前沿知识，并提出开展新技术、新项目的打算；半年后，以 PPT 形式在专题会议上进行学习成果转换汇报（以数据为主）；

（3）返院一年内将独立开展新技术、新项目（附件）佐证材料交护理部备案。

5. 本协议具有法律效力，甲、乙双方均已知所签协议后的法律后果，不存在可变更、可撤销事由。

6. 本协议一式贰份，双方各执壹份，甲乙双方签字（盖章）后生效。

甲 方（盖章）： 乙 方（签字）：
授权部门（签字）：

年 月 日

年 月 日

附件 1

连云港市中医院专科护士学习成果 报告表

姓名		性别		学历		出生年月	
科室		学习起止时间					
学习专业							
答辩内容							
学习心得： 拟开展工作：							

科室意见：

护士长签字：

科内汇报学习形式及内容
(附 PPT)

讲课时间

内容：

参加人员签名：

附件 2

连云港市中医院新技术、新项目实施计划

一、基本情况					
姓名		科室		职称	
学习医院				学习时间	
新技术/ 新项目名称					
二、简介					
1、开展目的（是否明确、应用前景、产生效益）					
2、安全性（风险大小、出现意外、不良反应、并发症、副作用的预案，有无能力处理）					
3、先进性（与现有方法比较，是否更先进、更有效）					
科室/护理单元意见：		部门意见：		院学术委员会意见：	
签名： 年 月 日		签名： 年 月 日		（盖章） 年 月 日	

附件 3

连云港市中医院专科护士工作月考核表

日期：_____ 姓名：_____ 专业：_____ 得分：_____

项目	类别	要 求	分值	得分
工 作 量 (20 分)	江苏省专科护士、江苏省中医护理骨干人才、全国中医护理骨干人才	骨科专科护士、心血管专科护士、老年护理专科护士、糖尿病护理专科护士、消化科护理专科护士： 独立照护病人 ≥ 60 人次/月，参与或独立照护专科危重患者 危重症专科护士： 独立照护危重患者 ≥ 60 人次/月 急诊急救专科护士： 独立输液 ≥ 200 人次/月，其中儿童输液 ≥ 50 人次/月，组织或独立抢救病人 ≥ 50 人次/月 手术室专科护士： 独立配合手术 ≥ 20 台/月，其中四类手术 ≥ 6 台/月 血液净化专科护士： 独立完成血透 ≥ 150 人次/月，新瘰穿刺及疑难高位瘰 ≥ 7 人次/月 临床营养支持护理专科护士： 独立照护病人 ≥ 60 人次/月，为患者提供营养指导 ≥ 60 人次/月 伤口、造口、失禁护理专科护士： 出诊伤口门诊 ≥ 5 天/月，独立处理伤口、造口等 ≥ 20 人次/月，独立处理疑难伤口 ≥ 2 人次/月，独立照	20	

		护患者≥60 人次/月 静脉输液护理专科护士： 出诊静疗门诊≥5 天/月，指导或独立完成 PICC、CVC、输液港维护≥10 人次/月，独立照护病人≥60 人次/月，静脉留置针规范穿刺≥100 人次/月，参与或独立完成 PICC 置管 江苏省中医护理骨干人才、全国中医护理骨干人才： 出诊中医护理门诊≥6 天/月，参与或独立完成中医护理操作 120 人次/月，独立照护病人≥60 人次/月		
	中华级专科护士、江苏省中医护理专业化护士、市级专科护士	危重症专科护士： 独立照护危重患者≥50 人次/月 急诊急救专科护士： 独立输液≥180 人次/月，其中儿童输液≥45 人次/月，组织或独立抢救病人≥40 人次/月 中医康复护理专科护士、糖尿病护理专科护士、肿瘤护理专科护士、神经外科护理专科护士、全国康复护理专科护士、呼吸专科护士： 独立照护病人≥50 人次/月，参与或独立照护专科危重患者 伤口造口失禁护理专科护士： 独立处理伤口、造口等≥10 人次/月，独立照护患者≥50 人次/月 静脉输液护理专科护士： 出诊静疗门诊≥2 天/月，指导或独立完成 PICC、CVC、输液港维护≥5 人次/月，独立照护病人≥50 人次/月		

		月，静脉留置针规范穿刺 ≥ 50 人次/月，参与或独立完成 PICC 置管 江苏省中医护理专业化护士、中医治疗护理专科护士： 出诊中医护理门诊 ≥ 4 天/月，参与或独立完成中医护理操作 100 人次/月，独立照护病人 ≥ 50 人次/月		
业务技能 (20 分)	1. 专业理论扎实，能正确分析专科患者资料，做好高风险患者护理	10		
	2. 掌握本专科新技术、新业务以及护理学科发展的前沿动态，并在专科内开展新技术、新业务、专利等项目	10		
履职情况 (40 分)	1. 及时制修订专科护理规章制度、护理常规、工作标准、工作流程、应急预案等，并培训、落实、督查到位	8		
	2. 组织并参加院内护理会诊，江苏省专科护士、江苏省中医护理骨干人才、全国中医护理骨干人才 ≥ 2 次/月，中华级专科护士、江苏省中医护理专业化护士、市级专科护士 ≥ 1 次/月 (手术室专科护士完成术前/术后访视，急诊急救专科护士完成 CPR 术后访视)	8		
	3. 组织或参与专科知识业务培训 $\geq$	8		

	1 次/月		
	4. 组织或参与专科质控检查 ≥ 2 次/月	8	
	5. 积极开展延伸护理服务，将服务延伸至基层、社区、家庭等 ≥ 1 人次/月	8	
临床教学 (10 分)	1. 参与新入岗护士、下级护士、进修生、实习生等带教工作	5	
	2. 参与小组核心成员、网络成员培训、考核工作，无专科护理小组完成科内护士工作能力考核 2 人次/月	5	
满意度 (10 分)	根据专科护士工作满意度调查结果：90 分以上得 10 分，80 分-90 分得 8 分，60 分-80 分得 5 分， ≤ 60 分不得分	10	

科室考核者签名：

护理部：

附件 4

连云港市中医院专科护士工作年度考核表

日期：_____姓名：_____专业：_____得分：_____

项目	要 求	分值	得分
业务技能 (40 分)	1. 专业理论扎实，能正确分析专科患者资料，做好高风险患者护理，撰写个案护理报告，江苏省专科护士、江苏省中医护理骨干人才、全国中医护理骨干人才 ≥ 2 篇/年，中华级专科护士、江苏省中医护理专业化护士、市级专科护士 ≥ 1 篇/年	8	
	2. 掌握本专科新技术、新业务以及护理学科发展的前沿动态，并在专科内开展新技术、新业务、专利等项目 ≥ 1 项/年	8	
	3. 江苏省专科护士、江苏省中医护理骨干人才、全国中医护理骨干人才在中华系列及以上期刊发表护理专业论文每 3 年 ≥ 1 篇；中华级专科护士、江苏省中医护理专业化护士、市级专科护士在国家级及以	8	

	上期刊发表护理专业论文 每3年 ≥ 1 篇		
	4. 开展院级及以上科研项目或获得市局级以上新技术引进奖或获得国家专利证书每3年 ≥ 1 项	8	
	5. 江苏省专科护士、江苏省中医护理骨干人才、全国中医护理骨干人才参加本专科专业委员会学术会议 ≥ 1 次/年, 中华级/市级专科护士、江苏省中医护理专业化护士积极推荐参加会议	8	
履职情况 (40分)	1. 及时制修订专科护理规章制度、护理常规、工作标准、工作流程、应急预案等, 并培训、落实、督查到位, 江苏省专科护士、江苏省中医护理骨干人才、全国中医护理骨干人才 ≥ 2 项/年, 中华级专科护士、江苏省中医护理专业化护士、市级专科护士 ≥ 1 项/年	5	
	2. 组织或主持各类护理查房 ≥ 4 次/年	5	
	3. 组织或主持专科疑难病例讨论 ≥ 2 次/年	5	
	4. 开展专科护理质量持续改进项目 ≥ 1 项/年	8	

	5. 积极参加国家、省、市、院各项活动 ≥ 1 次/年	2	
	6. 积极开展延伸护理服务，将服务延伸至基层、社区、家庭等 ≥ 12 人次/年	5	
	7. 各级专科护士按照月考核要求完成相应工作量，其中血液净化专科护士需独立完成 CRRT ≥ 5 人次/年，在正常轮值夜班的临床科室上夜班数： < 40 周岁 ≥ 12 套/年（24个）； ≥ 40 周岁 ≥ 6 套/年（12个）	10	
临床教学 (20分)	1. 带教新入岗护士、下级护士、进修生、实习生等 ≥ 2 人/年	10	
	2. 参与专科小组核心成员、网络成员培训、考核工作 ≥ 4 次/年	10	

科室考核者签名：

护理部：

附件 5

连云港市中医院专科护理学组组长 工作月考核表

日期：_____姓名：_____专业：_____得分：_____

项目	要 求	分 值	得 分
履职 情况 (80 分)	1. 按照专科学组质控计划, 组织对各护理单元进行专项护理质控检查 1 次/月, 并及时将结果上报至护理部	10	
	2. 对专科护理会诊质量进行督查 1 次/月	10	
	3. 对专科护理门诊工作进行督查 1 次/月	10	
	4. 组织学组专科护理理论或实践培训≥1 次/月	10	
	5. 对专科护理新技术、新项目临床开展情况进行督查 1 次/月	10	
	6. 对专科新团标、指南、行标等及时培训考核	10	
	7. 协助护理部举办各项活动	10	
	8. 对院级护理查房、疑难病例讨论、护理应急预案演练提出指导性意见或建议	10	
执行力 (20 分)	积极参与、配合护理部、大科、科室专科护理相关工作, 及时、有效的完成专科培训、护理会诊、专科护理门诊、护理查房及疑难病例讨论等专科护理工作, 能够及时完成得 20 分, 不能及时完成酌情扣分	20	

护理部:

附件 6

连云港市中医院专科护理学组组长 工作年度考核表

日期：_____姓名：_____专业：_____得分：_____

项目	要 求	分值	得分
组织管理 (25分)	1. 制定专科护理学组工作计划、质控计划、培训计划并组织实施,并对全院专科护理工作提出指导性意见或建议。	10	
	2. 根据国家、省、市等相关专科护理指南、标准等制定、完善专科护理学组管理制度、护理质量标准、护理流程等,督促各护理单元规范落实	10	
	3. 定期进行专科护理工作总结并及时上报护理部	5	
履职情况 (75分)	1. 定期召开学组成员会议 ≥ 4 次/年,听取工作信息反馈	5	
	2. 对全院专科护理质量实施动态监控,组织对各护理单元进行专项护理质控检查,并及时汇总分析 ≥ 4 次/年,对存在的问题,定期进行分析,积极查找原因,提出整改措施,进行追踪评价,并及时上报护理部	10	

	3. 开展专科护理质量持续改进项目 ≥ 1 项/年	10	
	4. 组织、协调专科护理会诊的开展, 不断提高专科护理会诊质量	10	
	5. 组织学组专科护理理论和实践培训 ≥ 8 次/年, 组织全院专科护理培训 ≥ 2 次/年	10	
	6. 指导开展专科新技术、新项目及科研申报, 负责相关审核工作	5	
	7. 协助护理部举办各项活动, 积极申报专科国家、省、市级继续教育项目	5	
	8. 按专科学组年度工作计划, 对学组成员进行相关考核 ≥ 4 次/年	10	
	9. 积极开展延伸护理服务, 将服务延伸至基层、社区、家庭等 ≥ 10 人次/年	10	

护理部:

____年__月____专科护士 工作满意度调查

非常感谢您能在百忙之中抽出时间来填写本问卷，此问卷旨在了解您对专科护士工作的看法，为提升专科质量管理水平提供参考依据。本问卷采用不记名方式，所得资料仅供护理管理工作所用，不对外公布并严格保密，请放心作答。请您仔细阅读问卷指导语和每一道题目，根据自己的实际感受和看法进行答题并选中相应选项，答案无所谓对与错。感谢您的配合，祝您工作顺利，心情愉快！

1. 您对该专科护士护理病人的质量如何评价

☐满意（10 分） ☐一般（5 分） ☐不满意（0 分）

2. 您对该专科护士的专科知识如何评价

☐满意（10 分） ☐一般（5 分） ☐不满意（0 分）

3. 该专科护士对其制修订内容进行了培训和考核

☐是的（10分） ☐没有（5分） ☐没印象（0分）

4. 该专科护士是否在本季度组织了疑难病例讨论

☐是的（10分） ☐没有（5分） ☐没印象（0分）

5. 您对该专科护士对科室所做的专科知识培训如何评价

☐满意（10分） ☐一般（5分） ☐不满意（0分）

6. 您对该专科护士组织的各类护理查房如何评价

☐满意（10分） ☐一般（5分） ☐不满意（0分）

7. 您对该专科护士在科室所起的作用（正能量）如何评价

☐满意（10分） ☐一般（5分） ☐不满意（0分）

8. 该专科护士在遇到问题时能否进行及时有效沟通

☐能（10分） ☐一般（5分） ☐不能（0分）

9. 该专科护士是否参与了科室的进修、实习人员带教

☐是的（10分） ☐没有（5分） ☐没印象（0分）

10. 该专科护士能否解决科内遇到的疑难护理问题

☐能（10分） ☐有时能（5分） ☐不能（0分）

您对病区专科护士的工作有何意见和建议？

连云港市中医院“十四五”时期 护理学科建设与人才培养规划

一、“十四五”时期学科建设与人才培养面临形势与发展环境

“十四五”规划的五年，是全市“强富美高”新港城建设大突破时期，是全面深化医药卫生体制改革的关键时期，也是我院护理大有可为、大有作为的重要时期。改善护理服务是目前公立医院改革的重要内容，要把坚持深化与顺应医改工作做为工作重心，坚持医院发展的公益性不动摇，坚持发挥中医药特色优势建设不动摇。

二、“十四五”时期发展的总体思路和发展目标

（一）总体思路

以实践科学发展观、习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，全面贯彻党的十九大精神，全面落实“以病人为中心”的理念，创新服务模式，深入贯

彻新时期卫生工作方针，全面深化医疗改革，坚持以人才队伍建设为中心，用改革和发展的办法，理顺管理体制和运行机制，加强护理岗位管理，加强护理内涵建设，加强护理保障条件，为广大人民群众提供安全、专业、主动、连续的护理服务。

（二）发展目标

“十四五”期间，以“三级甲等中医医院复核评审”为目标，以进一步深化优质护理、改善护理服务和优质护理服务评价工作为导向，进一步拓展护理服务领域，以人为本、服务病人，提升中医药健康服务能力，彰显中医护理特色优势；深化医疗改革，创新护理服务模式，为病人提供全方位整体护理服务；逐步完善护理管理体制和运行机制，加强护士队伍建设，规范护士执业行为，提高护士队伍整体素质；使我院护理工作逐步走向科学化、规范化、标准化，推进中医护理全面、协调、可持续发展。

总体目标：

1、护士依法执业，持证上岗率达到 100%，注册

有效率达到 100%。护士长岗位培训率 100%、持证上岗率达到 100%。

2、护患比取代床护比，按照省卫计委合理配置护士岗位要求，到 2025 年底，医院总患护比达到 1:0.7，病区平均患护比 $\geq$ 1:0.4，全院一线护理岗位护士占总护士数 95%。各科室护理人员年龄、学历、职称结构分布基本合理。

3、强化在职人员继续教育，护士中医规范化培训率 100%。每年继续教育合格率 $\geq$ 95%，到 2025 年大专以上学历达 100%。

4、整体思路稳妥推进护理专科化发展道路，各专科护士人力配比符合省厅、省中管局要求，到 2025 年，重点科室护士参加省、市级专科护士培训率达 30%。培养省级及以上专科护士 35-40 名，市级专科护士 25-30 名，涉及静脉输液治疗、中医护理、呼吸护理、血液净化护理、心血管护理、骨科护理、中医康复护理、伤口造口失禁、危重症护理、糖尿病护理、神经外科、伤口造口失禁护理、手术室护理、老年护

理等专业；培养全国中医护理骨干人才 2-4 名。

5、提高新招录护士学历层次水平，角色定位本科学历护士占 80%。争取 2025 年本科学历护士达到全院护理人员总数的 85%。培养 3-5 名在职护理硕士研究生，引进 2-3 名护理硕士研究生。

6、构建科学合理的护理定价体系，至 2025 年前，全院护理工作保障条件解决到位初具规模，法律法规与支持系统形成护理发展的外环境。

7、创建护理微信服务平台，建立各护理单元注册的微信公众平台账号，患者和家属了解科室相关信息，监护病房患者家属和病人可以通过微信视频，通过微信进行出院随访，进行出院患者满意度调查，出院病人满意度 $\geq 95\%$ 。

8、到 2025 年每一个病区中医护理技能操作 ≥ 6 项，争取到 2025 年医护联手，中医护理技能操作年收入超过 2500 万元。

9、护理趋势定位多层次、多专业、多领域，促进中医药健康护理养老服务，“十四五”期间，开设

老年病房，争取与老年护理院、康复疗养机构开展合作，推广太极拳、五禽戏、八段锦、降压操、手指操、经络拍打操、颈椎保健操等中医传统运动，开展药膳食疗。

10、借助南丁格尔志愿服务及互联网+护理服务，把护理服务延伸到社区和居家中医药健康保健，加快以健康需求为导向的护理服务业发展，扩大护理服务领域，实行对出院患者的回访和延续护理服务。

11、“十四五”期间，争取开展中医护理研究工作。争取有 1-2 项省立项护理科研课题，2-3 项市立项科研课题（其中中医护理科研占 60%），2-3 项能获得国家新型实用专利。

12、争取每年度发表省级及以上护理论文 50 篇，SCI、中文核心、中华系列论文 5 篇。

13、争取建设省级临床中医护理重点专科 1-2 个、市级临床护理重点专科 1-2 个、开设中医专科护理门诊 2-3 个，每年完成 3-5 项院级以上新技术、新项目，到 2025 年能够引进 3-5 项护理有关新技术、

新方案。

三、“十四五”时期学科建设规划

加强临床护理重点专科建设，推进护理专科持续性发展。依据我院目前学科建设和发展的现状，护理学科发展严格按照护理重点专科项目建设要求，护理部遵循“突出重点，保证必需，避免重复，注重实效”的原则，进一步加强临床护理重点专科内涵建设，加强专科技术水平、人才队伍及学科建设、护理质量管理、护理安全管理、优质护理服务等，集聚资源，示范引领，探索高效优质护理实践模式，不断提升护理专业水平，推进护理专科持续性发展。“十四五”期间，肾病科临床护理重点专科建设单位通过复核评审，争取建设省级临床中医护理重点专科 1-2 个、市级临床护理重点专科 1-2 个。

四、“十四五”时期人才培养规划

按照建设“学习型、创新型、服务型”队伍要求，大力培养与培训护理专业人才，落实护士配备相关标准，加强护理人力配备，优化护士队伍结构，提高护

士队伍服务能力。

1、实施科学护理管理，提高护理管理的科学化水平。根据医院功能任务和实际工作需要，建立垂直或半垂直护理管理组织体系，明确并落实护理管理职责。进一步健全和落实护理管理制度，完善护理管理组织体系，实行护理部—科护士长—护士长垂直管理，量化护士长考评，同时，护理部将不断加强对护士长的规范化培训，培养一支既精通护理业务又具备科学管理知识、能力的护理管理队伍。到 2025 年将选派部分护士长和护理骨干外出进行护理管理交流学习。

2、优化护士队伍结构。合理配置人力资源，将护理岗位工作职责、技术要求与护士的分层次管理有机结合，充分发挥不同层次护士的作用。继续推行护理人员动态化管理和弹性排班，根据病床使用率和工作量，及时调配人员，为病人提供优质服务。进一步增加本科及以上层次护士比例，到2025年，全院护士队伍中，本科学历护士占85%，大专及以上学历护士

比例达100%，将招录本科生20-30名，引进护理研究生2-3名，培养在职护理研究生3-5名。

3、进一步稳定临床护士队伍。实行同岗同工同酬，护理人员享受相应的福利待遇，对从事护理工作的所有护士足额缴纳社会保险费用。护理人员节假日加班，医院按照相关规定给予加班费发放。护理部建立科学的绩效考核机制，绩效考核方案向护理技术难度高、风险系数大、工作强度大的临床一线科室倾斜，提高夜班、责任护士、节假日值班护士待遇，激发临床一线护士的工作积极性。“十四五”期间，护理人员辞职率 $<3\%$ 。

4、强化在职人员继续教育，重点加强岗前教育、低年资护士的培养，有计划选派护士长、护理骨干外出培训，支持鼓励护理人员参加在职学历教育，开展护理管理人员岗位培训、专科护士的规范化培训。

(1) 基础人才培养：新入职护士按计划完成《中医医院新入职护士培训大纲》，西医院校毕业护士在院内及岐黄天使微信平台完成“西学中”系列培训。

（2）骨干人才培养：

①N3 级以上护士在岐黄天使微信平台学经典、读经典、传经典。

②培养省级及以上专科护士 35-40 名、市级专科护士 25-30 名，涉及静脉输液治疗、中医护理、呼吸护理、血液净化护理、心血管护理、骨科护理、中医康复护理、伤口造口失禁、危重症护理、糖尿病护理、神经外科、伤口造口失禁护理、手术室护理、老年护理等专业；培养全国中医护理骨干人才 2-4 名。

③选拔 45-50 名护理骨干到省级以上医院进修学习，涉及科室血液净化室、手术室、老年科、急诊 ICU、神经外科、康复科、骨伤科、DSA、针灸科、肛肠科、儿科、呼吸科、内镜室、妇科、心血管病科、脾胃病科等科室。

④10-15 名护理管理人员参加省、市级岗位培训，持证上岗。

5、契合健康中国发展战略，健康江苏总体要求，坚持以人民健康为中心，整合利用各种资源，拓宽护

理专业领域，发挥专科护士的专业优势，把护理服务延伸到社区和家庭。精准对接人民群众多样化、多层次的健康需求，结合医院实际情况，推动建立“互联网+护理服务”运行模式，为区域百姓提供可及的慢病护理、老年护理、康复护理、中医护理、伤口护理等服务，形成可复制的延伸护理服务经验，提升护理人员的价值感，增强本地区老百姓的就医获得感。

五、“十四五”时期学科建设与人才培养保障措施

1、加强组织实施，高度重视本规划实施方案，加强规划实施的力度，提高全院护士对护理“十四五”建设与发展规划的认识，统一思想和行动，扎实序时推动落实本规划。

2、发挥组织作用，通过行政管理、业务监管，将规划分部门、分阶段逐一分解、落实，医院加大对护理的人、财、物等方面的投入，确保目标按时完成。

3、完善标准和监管，以规范服务行为、提高服务质量、提升服务水平为核心，推动并落实规划和总

体目标制定工作，发挥总体目标在发展护理工作中的引领和支撑作用。

4、各职能科室、各临床科室要积极协同配合，确保学科建设与人才培养顺利开展。

5、充分发挥全院护士主观能动性，同心同德、团结协作，汇集大家的力量和智慧，全力以赴为实现护理“十四五”建设与发展规划的目标而努力。