

# 成都市新都区卫生健康局文件

新都卫健发〔2023〕104号

## 成都市新都区卫生健康局 关于印发《成都市新都区加强卫生人才队伍 建设实施细则》的通知

各医疗卫生单位：

《成都市新都区加强卫生人才队伍建设实施细则》已经区委人才工作领导小组会议审议通过，现予以印发，请结合实际认真贯彻落实。

特此通知。

成都市新都区卫生健康局

2023年6月12日



# 成都市新都区加强卫生人才队伍建设实施细则

## 第一章 总 则

**第一条** 为全面提升我区卫生健康服务水平，根据《成都市新都区关于建设具有区域带动力的人才工作先行区的若干政策措施》相关要求，结合我区实际，现就加强卫生人才队伍建设制定实施细则。

**第二条** 坚持实用和急需紧缺原则，全职引进和柔性引进并举、引进和培养并重，结合重点学科建设规划，通过多种方式引进和培养适应我区卫生健康事业发展需要的各类人才。医疗卫生单位要组织专家委员会进行充分论证，制定符合本单位实际的人才引进、培养实施计划。

**第三条** 卫生人才队伍建设工作在区委人才工作领导小组的领导下，由区卫健局牵头组织实施。

## 第二章 人才项目

**第四条** 卫生人才队伍建设工作分为全职引才、柔性引才、人才培育。其中，人才培育分为支持科研创新、支持重点专科建设、支持名医评选、支持创建名（中）医工作室（站）、支持科研成果转化、支持人才继续教育。

## 第三章 全职引才

**第五条** 全职引进人才是指与区属医疗卫生事业单位形成全职聘用关系的人员，应具备如下基本条件：

(一) 遵纪守法，身体健康；

(二) 具有良好的职业道德，无不良学术记录、执业记录和诚信记录；

(三) 符合市区有关人才引进政策。

**第六条** 高层次卫生专业技术人才是指具有扎实的专业理论和技能素养，具有丰富临床（公卫）工作经验和较强的自学能力、创新能力、实际工作能力，能熟练解决复杂疑难技术问题的专业人才。高层次卫生专业技术人才分为 A 类、B 类、C 类、D 类人才。分类标准按照《成都市新都区高层次和急需紧缺人才分类目录（试行）》执行。A 类：顶尖人才；B 类：国家级领军人才；C 类：地方级领军人才；D 类：高级人才。

(一) 引进 A 类、B 类人才，采取“一事一议”的方式给予用人单位综合支持。

(二) 引进 C 类人才，给予用人单位最高 50 万元/人的综合支持。

(三) 引进 D 类人才，给予用人单位最高 20 万元/人的综合支持。

**第七条** 优秀卫生专业技术人才是指具有较强的专业理论和技能素养，较强的自学能力、创新能力、实际工作能力，有较大发展潜力。在地市级以上三级医院或公共卫生机构、区市县三级甲等医院或公共卫生机构工作连续满 5 年，且取得副高级卫生专业技术资格时间不少于 3 年，年龄须 45 周岁及以下。

**第八条** 青年骨干人才是具有较高素质、良好的专业能力和实践经验，能够担当和完成重要工作任务的青年人才。取得执业医师资格证和住院医师规范化培训合格证的全日制硕士研究生，年龄须 35 周岁及以下（其中：公共卫生医师可不提供住院医师规范化培训合格证）。

**第九条** 基层卫生专业技术人才。鼓励和引导优秀的卫生专业技术人才向基层流动，提升基层医疗卫生单位人才吸引力和服务效能。取得副高级卫生专业技术资格，年龄须 45 周岁及以下。

引进此类人才给予用人单位最高 10 万元/人的综合支持。

**第十条** 急需紧缺其他专业技术人才。医院可结合实际，引进急需紧缺其他专业技术人才，促进医院标准化、专业化和精细化管理。急需紧缺人才条件须符合《成都市新都区高层次和急需紧缺人才分类目录（试行）》要求，年龄须 40 周岁及以下。

#### **第四章 柔性引才**

**第十一条** 柔性引才是指医疗卫生单位以契约管理为基础，采用特设岗位聘用、项目聘用、特聘顾问、名（中）医工作室（站）、学科联盟、学科植入、重大课题合作、学科合作共建等方式，灵活、高效地吸引区外优秀人才。

**第十二条** 柔性引才的基本素质需满足以下条件之一：

（一）三甲医院或省级以上公共卫生单位工作的省级以上重点学（专）科带头人、省级学术技术带头人；

（二）高等医学院校、科研院所任教授职务；

(三) 担任省级学会专业委员会副主委及以上职务。

**第十三条** 根据医疗卫生单位与引进人才签订的协议,每年按实际支付劳动报酬的 25%对用人单位予以补贴,单个人才不超过 5 万元/人/年,同一单位每年补贴总额不超过 50 万元,补贴期最长 2 年/人。

## 第五章 人才培育

**第十四条** 支持科研创新。对以第一主研者身份承担国家级、省(部)级、市(厅、局)级科研课题的团队(个人),按上级科研投入 1:1 比例给予配套科研资金资助。获得省(部)级及以上科学技术奖、社会科学优秀成果奖一、二、三等奖的科研项目,分别给予 20 万、15 万、10 万元科研奖励;获得市(厅、局)级科学技术奖、社会科学优秀成果奖一、二、三等奖的科研项目,分别给予 10 万、8 万、5 万元的科研奖励。

**第十五条** 支持重点专科建设。对创建成功的国家级重点专科团队给予 50 万元奖励;对创建成功的省级重点专科团队给予 30 万元奖励;对创建成功的市级重点专科团队给予 20 万元奖励。

**第十六条** 支持名医评选。从 2023 年起,每两年评选 10 名“香城名医”,培养造就一批有一定影响力的医疗卫生领军人才,提升全区医疗服务能力。

**第十七条** 支持创建名(中)医工作室(站)。对新认定的名(中)医工作室(站)给予最高 10 万元的资金资助,其中:对省级名(中)医工作室(站)给予 10 万元的资金资助;对市级名(中)

医工作室(站)给予8万元的资金资助;对我区自主认定的名(中)医工作室(站)给予5万元的资金资助。

**第十八条** 支持科研成果转化。对通过第三方挂牌向企业转移转化科技成果,按照协议登记额的2%给予医院补贴,单个项目最高50万元,同一单位累计不超过100万元。

**第十九条** 支持人才继续教育。积极开展医学继续教育,鼓励医院选派骨干人才参加国(境)外研修学习、学术交流、业务学习等,支持个人提升在职学历和职称。

## **第六章 申请材料**

**第二十条** 申报全职引才综合支持资助资金应提交以下资料:

(一)《新都区卫生专业技术人员综合支持资金申请表》;

(二)引进人才身份证、学历学位证书、职称证书、学术头衔证书、任职文件、获奖(荣誉)证书、主要科研资助材料、主要业绩材料、代表成果等有关证明材料原件及复印件;聘期合约目标协议书、用人单位专家委员会审议意见表原件及复印件。

**第二十一条** 申报柔性引才资助资金应提交以下资料:

(一)《新都区卫生专业技术人员柔性引进资助资金申请表》;

(二)引进人才身份证、学历学位证书、职称证书、学术头衔证书、任职文件、获奖(荣誉)证书、主要科研资助材料、主要业绩材料、代表成果等有关证明材料原件及复印件;聘期合约目标协议书、用人单位专家委员会审议意见表原件及复印件。

**第二十二条** 申报人才培育资助资金应提交以下资料：

- (一)《新都区卫生专业技术人才培育资助资金申请表》；
- (二) 科研项目资金资助依据、科研课题获奖证书、重点专科验收文件、名医评选证明、名(中)医工作室(站)认定文件、科研成果挂牌交易文件等原件及复印件。

## **第七章 申请程序**

**第二十三条** 资助资金实行集中申请，按下列程序实施：

(一) 申请。每年1月1日至5月31日，用人单位向区卫健局报送资助资金申请材料。

(二) 审定。区卫健局按照本细则进行审定，形成资助资金清单。

(三) 公示。区卫健局将资助资金清单进行公示，公示期为5个工作日。公示期满无异议的，编列下年度经费预算。

(四) 资金拨付。次年6月31日前完成发放。

**第二十四条** 全职引才综合支持资助资金按总额20%的比例分五年发放给用人单位，主要用于：重点专科建设项目支持、临床科研项目支持、技术创新项目支持等。柔性引才、人才培育资助资金审定后一次性兑现。

## **第八章 管理和监督**

**第二十五条** 用人单位要制订重点学科建设支持措施和人才激励机制，在医疗、科研、教学设备设施以及人才梯队调配等方面应向人才所在的学科倾斜，及时解决人才在工作中、生活中

遇到的问题，努力营造良好的学习、生活和工作环境。

**第二十六条** 对符合本办法的引进人才实行聘期考核制度，用人单位须与引进人才签订聘期合约目标协议书，主要内容应包括：

（一）服务年限。全职引才在我区服务年限不得少于 5 年，柔性引才根据合约目标确定服务年限。

（二）服务方式。分为全职引才和柔性引才两种。柔性引才须明确每月工作日或每年累计工作日。

（三）合约目标。须在学科建设、科室人才梯队培养以及科研成果等方面设定聘期合约目标，并细化年度分目标，其中用人单位对其进行医疗、教学、科研、学科建设及医德医风等方面的聘期年度分目标进行考核，区卫健局对其聘期总目标完成情况进行全面考核。

（四）福利待遇。全职引才按原有渠道解决，其中高层次卫生专业技术人才可采用一人一议的协议薪酬工资，经区卫健局审核及区人社局、区财政局批准后执行，协议薪酬工资不计入单位绩效工资总量，由用人单位自行承担。柔性引才须明确薪酬待遇、福利、社会保险等，出现占用人才原单位工作时间、物质或技术资源，以及原单位知识产权、经济利益保护措施等，可能引发相关补偿的，还需明确双方协商事项。

（五）双方需约定的其他事项。

**第二十七条** 区卫健局负责组织、指导和监督符合本办法的



人才引进工作，用人单位须根据本办法制订本单位人才引进评议实施细则、聘期目标考核实施细则以及经费使用监管实施细则。人才经费接受审计部门的审计和监督。

**第二十八条** 引进的事业编制人员首次专业技术职务聘任，按其已取得专业技术职务资格进行聘任，所聘岗位不占用同等级专业技术职务岗位数。岗位再次发生变动，则按所在单位岗位设置方案进行竞聘。

**第二十九条** 人才资助资金存在弄虚作假的，一经查实，取消其申请资格，追回已拨付的支持资金，同时将其录入诚信黑名单，情节严重的，依法追究责任人。

## **第九章 附则**

**第三十条** 本细则适用于新都区公立医疗卫生事业单位。

**第三十一条** 本细则由区卫健局负责解释。所涉费用从新都区人才专项资金中列支。

**第三十二条** 本细则自印发之日起施行，有效期5年。本《细则》与新都区其它人才引育优惠政策有重复、交叉的，按照“从优、从高、不重复”原则执行。

信息公开属性：依申请公开

---

成都市新都区卫生健康局办公室

2023年6月12日印发

---