

北海市引育卫生健康领域优秀人才实施办法

第一章 总则

第一条 为深入实施人才强市战略，大力推进我市卫生健康领域人才队伍建设，全面提高医疗卫生质量，促进我市卫生健康事业高质量发展，制定本办法。

第二条 卫生健康领域优秀人才引育工作，坚持党管人才、德才兼备的原则；坚持开放包容、广纳贤才的原则；坚持公开公正、竞争择优的原则；坚持保证质量、动态管理的原则；坚持服务于卫生与健康事业发展的原则。

第三条 卫生健康领域优秀人才，是指市直公立医疗卫生机构引进和培养的人才。

第四条 卫生健康领域优秀人才引育工作，在市委人才工作领导小组的领导下，由市卫生健康委组织实施。

第二章 人才引进认定条件及政策待遇

第五条 引进人才认定条件及政策待遇。引进人才分为高层次卫生健康人才（A、B、C、D类）、公立医院院长、骨干卫生健康人才、青年卫生健康人才和团队人才。

引进人才按引进方式分为全职引进人才和柔性引进人才，全职引进在职人才是指按照相关政策全职引进的在职卫生健康市外人才。全职引进退休人才是指返聘退休的高层次医疗卫生人才并

在我市公立医疗机构从事临床工作，按国家法定工作时间每年工作 180 天以上的 A、B、C、D 类退休市外人才。柔性引进人才是指在不改变人才与所属单位人事关系的前提下，通过签订服务协议引进到我市开展医疗卫生服务的市外高层次人才。

人才认定工作由市卫生健康委组织实施，报市委人才工作领导小组办公室备案。引进人才的认定条件及政策待遇如下：

（一） 高层次卫生健康人才

A 类顶尖卫生健康人才，应符合下列条件之一：

1. 中国科学院院士、中国工程院院士；
2. 与以上相同层次的国外顶尖卫生健康人才。

政策待遇：

1. 全职引进

在职全职引进：薪酬 250 万元/年，给予安家补贴 200 万元；
退休全职引进：薪酬 150 万元/年。

服务期内可通过用人单位向市政府申请 5 年免租金临时住房（180m²）。

2. 柔性引进

短期柔性引进：每年服务不少于 2 天，薪酬待遇 1 万元/天。
中长期柔性引进：每年服务不少于 10 天，薪酬待遇 1.1 万元/天。

柔性引进人才薪酬按照实际工作天数计发，不含往返时间。
柔性引进人才往返交通、食宿等费用从市卫生健康优秀人才引育专项资金支出（下同）。

B类领军卫生健康人才，应符合下列条件之一：

1. 国医大师；

2. 现任或曾任中华医学会一级专科分会（临床）主委及内科、外科系列二级专科分会主委；

3. 现任或曾任国家双一流建设学科高校的直属三级甲等医院国家重点学科（专科）临床科室主任的主任医师；

4. 现任或曾任国家卫生健康委属（管）医院、原解放军总医院、四所军医大学直属医院、军种总医院博士生导师并且担任二级及以上临床科室主任的主任医师、国家级重点学科（专科）临床科室主任的主任医师；

5. 与以上四类相同层次的国外领军卫生健康人才。

政策待遇：

1. 全职引进

在职全职引进：薪酬 180 万元/年，给予安家补贴 150 万元；

退休全职引进：薪酬 120 万元/年。

服务期内可通过用人单位向市政府申请 5 年免租金临时住房（180m²）。

2. 柔性引进

短期柔性引进：在职每年服务不少于 6 天，退休每年服务不少于 20 天，薪酬待遇 0.7 万元/天。中长期柔性引进：在职每年服务不少于 20 天，退休每年服务不少于 40 天，薪酬待遇 0.8 万元/天。

C类高端卫生健康人才，应符合下列条件之一：

1. 国家名中医；

2. 现任或曾任中华医学会一级专科分会（临床）副主委及内科、外科系列二级专科分会副主委；中华中医药学会专科分会（临床）主委；

3. 现任或曾任国家双一流建设学科高校的直属三级甲等医院国家重点学科（专科）临床科室副主任的主任医师；

4. 现任或曾任国家卫生健康委属（管）医院、原解放军总医院、四所军医大学直属医院、军种总医院博士生导师并且担任二级及以上临床科室副主任的主任医师或国家级重点学科（专科）临床科室副主任的主任医师；

5. 现任或曾任省属高等医学院校直属三级甲等医院、省级卫生行政部门直属三级甲等医院的博士生导师并且担任二级及以上临床科室主任的主任医师、国家级重点学科（专科）临床科室主任的主任医师；

6. 与以上五类相同层次的国外高端卫生健康人才。

政策待遇：

1. 全职引进

在职全职引进：薪酬 120 万元/年，给予安家补贴 100 万元；

退休全职引进：薪酬 85 万元/年。

服务期内可通过用人单位向市政府申请 5 年免租金临时住房（150 m²）。

2.柔性引进

短期柔性引进：在职每年服务不少于 10 天，退休每年服务不少于 20 天，薪酬待遇 0.5 万元/天。中长期柔性引进：在职每年服务不少于 30 天，退休每年服务不少于 60 天，薪酬待遇 0.6 万元/天。

D 类高端卫生健康人才，应符合下列条件之一：

1. 现任或曾任中华医学会一级专科分会（临床）常务委员及内科、外科系列二级专科分会常务委员；省、自治区、直辖市医学会一级专科分会（临床）主委及内科、外科系列二级专科分会主委；中华中医药学会专科分会（临床）副主委及省、自治区、直辖市中医药学会专科分会（临床）主委；

2. 现任或曾任国家卫生健康委属（管）医院、原解放军总医院、四所军医大学直属医院、军种总医院担任临床科室副主任的主任医师；

3. 现任或曾任省属高等医学院校直属三级甲等医院、省级卫生行政部门直属三级甲等医院国家级重点学科（专科）临床科室副主任的主任医师；

4. 与以上三类相同层次的国外高端卫生健康人才。

政策待遇：

1.全职引进

在职全职引进：薪酬 80 万元/年，给予安家补贴 50 万元；退休全职引进：薪酬 55 万元/年。

服务期内可通过用人单位向市政府申请 5 年免租金临时住房（150 m²）。

2. 柔性引进

短期柔性引进：在职每年服务不少于 10 天，退休每年服务不少于 20 天，薪酬待遇 0.3 万元/天。中长期柔性引进：在职每年服务不少于 30 天，退休每年服务不少于 60 天，薪酬待遇 0.4 万元/天。

（二）公立医院院长

公立医院院长应符合下列条件之一：

1. 符合本办法 D 类及以上的高端医疗卫生人才条件；

2. 现任或曾任省属高等医学院校直属三级甲等医院、省级卫生行政部门直属三级甲等医院的副院长，或市级三级甲等公立医院院长；

3. 现任或曾任省属高等医学院校直属三级甲等医院、省级卫生行政部门直属三级甲等医院的具有博士学位或正高级职称的医疗管理职能部门负责人。

政策待遇：

在职全职引进：薪酬 100 万元/年，给予安家补贴 50 万元。引进的公立医院院长符合 A、B、C 类人才引进标准的，按相应类别的在职全职引进薪酬及安家补贴标准执行。

服务期内可通过用人单位向市政府申请 5 年免租金临时住房（150 m²）。

(三) 骨干卫生健康人才

骨干卫生健康人才应符合下列条件:

- 1.具有5年及以上三级医院工作经验;
- 2.具有正高级、副高级职称;
- 3.临床诊疗经验丰富、有较强的专业实践能力和科研学术能力。

政策待遇:

具有全日制博士研究生学历学位的正高级职称、副高级职称人才分别给予安家补贴100万元、75万元;具有正高级职称、副高级职称的人才分别给予安家补贴50万元、25万元。

全日制博士或正高级职称人才服务期内可通过用人单位向市政府申请5年免租金临时住房(120 m²)。

(四) 青年卫生健康人才

青年卫生健康人才应符合下列条件:

1.具有国家双一流建设学科(医学类)高校应届和往届全日制博士研究生、硕士研究生、本科生学历学位的卫生技术类专业人才,或具有其他普通高校应届和往届全日制博士研究生、硕士研究生学历学位的卫生技术类专业人才;

2.引进的往届博士研究生年龄一般在35周岁及以下,往届硕士研究生和本科生年龄一般在30周岁及以下。

政策待遇:

具有国家双一流建设学科(医学类)高校全日制博士研究生、

硕士研究生、本科生学历学位的人才分别给予安家补贴 75 万元、50 万元、25 万元；具有其他普通高校全日制博士研究生、硕士研究生学历学位的人才分别给予安家补贴 50 万元、25 万元。

全日制博士人才服务期内可通过用人单位向市政府申请 5 年免租金临时住房（120 m²）。

（五）团队人才

我市公立医疗卫生机构与国家卫生健康委属（管）医院或临床科室，原解放军总医院、四所军医大学直属医院和军种总医院或临床科室，以及按此类标准帮引进的第三方平台（机构）签订在公立医疗卫生机构中建设专科工作室 3 年协议，以团队形式在北海开展医疗卫生服务，团队所在单位或科室同步为北海提供相应培训进修和诊治绿色通道服务。团队中由 1 名学科带头人和不少于 3 名核心成员组成，学科带头人应为 A、B、C、D 四个类别在职人才，核心成员均需具有中级以上职称或硕士以上学历，其中具有副高以上职称或博士学位人数应占 50%以上，在职人员不少于 60%，学科带头人每年度在北海服务累计时间：A 类根据实际约定服务时间，原则上每年至少服务 2 次，每次不少于 2 天；B 类不少于 20 天；C 类、D 类不少于 30 天，每个核心成员每年度在北海服务时间累计在职不少于 60 天，已退休成员不少于 120 天，服务时间内确保每个工作日有团队成员在岗。

经费：团队人才引进根据需要按照学科带头人类别给予团队建设经费，A 类 250—300 万元、B 类 200—250 万元、C 类 150

—200 万元、D 类 100—150 万元，团队建设经费分 3 年支付给协议签订人（含单位、科室），由学科带头人负责支配，主要用于专科建设、工作站（室）开支和团队成员薪酬、交通开支等。对输出高层次医学团队学科带头人的原所在单位（包括第三方平台或机构），按照团队类别、具体输出成员人数及层次，分 3 年给予最高 200 万元、150 万元、100 万元、50 万的技术支持费。对于在北海服务时间达不到规定要求的，但能达到协议要求效果的，其经费按照实际工作天数进行折算。

薪酬：团队成员中符合人才引进标准前四个类别的，按相应类别的短期柔性引进薪酬标准支付，不属四个类别人才的成员，其薪酬由学科带头人在团队引进建设经费中支付。绩效按协议目标由用人单位计发。

团队人才按照柔性引进、全职引进的同等同类人才标准享受其他相应政策。

第三章 人才引进程序

第六条 市卫生健康委根据人才需求情况，可适时牵头组织卫生健康领域优秀人才引进工作。硕士学历学位或副高职称以上的卫生技术类专业人才办理入职入编，大学本科类卫生技术类专业人才纳入北海市城市公立医院聘用人员控制数管理。

具体程序如下：

（一）拟定方案。市卫生健康委根据我市相关人才引进政

策规定，拟定人才“线上”或“线下”引进工作方案，内容包括引进人才的专业目录和学历层次、引进数量、引进程序（笔试、面试、考核、体检等）、用编情况等。

（二）提交申请。经市委编办审核并报市委编委审定同意用编计划后，市卫生健康委将人才引进方案征求市人力资源和社会保障局意见，报市委人才工作领导小组成员单位办公会议研究审定。

（三）发布公告。市卫生健康委根据审定同意的引进方案，制定人才引进简章，并对外发布。

（四）组织引进。市卫生健康委根据引进方案和简章，组建工作组，采取“线上+线下”结合方式，按规定步骤和程序组织实施，并对引进工作全程纪实，对相关工作资料归档留存。

（五）办理入编或聘用手续。市卫生健康委将引进工作情况报市人力资源和社会保障局审查，并报市委人才工作领导小组成员单位办公会议研究审定后，办理入编或聘用手续。

第四章 人才培育与激励

第七条 制定人才中长期发展规划。由市卫生健康委制定人才遴选培养实施细则，遴选一批综合素质高、发展潜力大的中青年技术骨干，通过导师带动、进修提升、岗位锤炼等方式，实行动态长期培养。

第八条 建设人才培育工作平台

（一）建设广西领先、全国一流的院士工作站和院士专家工作站。积极引进院士在我市建设工作站，经认定为院士专家工作站的资助 100 万元，通过申请被认定为省级院士工作站的追加 100 万元，评为优秀的再奖励 50 万元，被认定为国家级院士工作站的再追加 100 万元。加强中医药学术继承及推广应用，建设国医大师传承工作室资助 80 万元，建设全国名中医传承工作室资助 60 万元，建成以上工作室后经过考核评定的奖励 30 万元。

（二）加强博士后基地及工作站建设。每年给予广西博士后创新实践基地建设资金 30 万元，每年给予国家级博士后科研工作站建设资金 50 万元，培养高端医疗科研人才。

（三）鼓励举办国际国内或区域性医学专家论坛。对举办经市政府同意的国际国内医学论坛，根据需要予以经费保障和支持；经市卫生健康委同意引进 A、B、C、D 类人才举办公学术研讨交流、新技术推广应用、医学人才培养性质区域性专家论坛的单位每次给予 5—10 万元专项工作经费资助，专项工作经费支出不足 5 万元的，根据实际支出给予全额资助。

（四）支持住院医师规范化基地建设。为吸引更多优秀规培学员到我市基地规培，推动卫生健康领域人才引育关口前移，留住更多的医学后备人才。对在我市住院医师规范化基地规培的非委培类学员，给予每人每年 1.2 万元生活补助。对经住院医师规范化培训合格后特别优秀或紧缺的新入职全日制本科学历临床医师，给予每人 7.5 万元安家补贴。

（五）加强紧急医学救援中心人才培养。依托北海市国家紧急医学救援基地（广西）项目，培养一批紧急医学救援人才提升我市处置突发事件应对水平；每年选拔3—5名骨干人才到国内外著名的灾难医学培训中心学习，培育3—5名在国内具有影响力的海上医学救援及灾难医学救援专家。

（六）推动中医特色医院人才培养。围绕市中医医院诊疗特色优势，创新中医药壮瑶医药人才培养的方式和途径，推进中医药壮瑶医药进学校、进社区，在北海康养职业学院设立中医课程或培训项目，每学期定期组织安排中医医院专家定期授课，强化中医药壮瑶医药文化人才培养工作。培育3—5名中医特色学科带头人和10—15名中医特色骨干人才。

第九条 开展“北海优秀医学专家”评选。在全市医疗卫生单位评选优秀医学专家。原则上每年评选不超过5名。通过个人申报或单位推荐，市卫生健康委评审审定后报市人民政府研究同意授予“北海优秀医学专家”称号，发给奖金10万元，并资助20万元建设专家工作室。

第十条 人才培养激励。加大本土人才培养激励力度，针对不同层次卫生健康人才实行分阶段、分梯度、分类型培育与激励。

（一）鼓励本土人才学历、职称再提升。鼓励本土优秀中青年人才攻读医学类博士、硕士学历学位，对取得学位证后回原单位继续工作的，按照博士15万元、硕士7.5万元标准给予人才奖励，分5年发放。推动卫生健康中高级职称人才提质增量，全市

每年培养 100 名以上中高级职称卫生健康人才。

(二) 加强卫生健康人才技术培养。每年给予卫生健康人才进修培训经费 100 万元，用于鼓励各医疗卫生单位选派卫生健康人才赴省级以上的公立医疗机构进修培训。各医疗卫生单位做好卫生健康人才进修培训期间的待遇保障。

(三) 培育重点专(学)科团队。鼓励重点专(学)科建设，市卫生健康委每年遴选不超过 5 个有发展潜力的专(学)科，每个专(学)科给予 90 万元的重点专(学)科培育建设经费，分三年发放。对新获批的自治区级重点专(学)科，额外给予专(学)科带头人 10 万元奖励，给予专(学)科 20 万元建设经费；对新获批的国家级重点专(学)科，额外给予专(学)科带头人 20 万元奖励，给予专(学)科 50 万元建设经费。

(四) 鼓励自主科研创新。每年设立不少于 200 万元医疗卫生研究科研专项经费，用于资助卫生健康科研项目。对主持科研立项后获得上级部门下拨经费的项目带头人给予相应的奖励：国家级项目，按项目下拨经费的 20% 给予立项奖；省部级项目，按项目下拨经费的 15% 给予立项奖；厅市级项目，按项目下拨经费的 10% 给予立项奖。各级科研项目完成研究任务顺利通过结题验收，按照项目下拨经费，追加 5% 奖励。

对各医疗卫生机构为独立研究单位或者第一研究单位的研究项目获得各级奖励给予相应的奖励：国家级奖励，按照上级奖励金额 1:3 给予带头人奖励；省部级奖励，按照上级奖励金额 1:2

给予带头人奖励；厅市级奖励，按照上级奖励金额 1:1 给予带头人奖励。

（五）支持职业技能竞赛。对于获得国家卫生健康委及相关部门、国家级医学类组织举办的技能操作类竞赛类前三名（前三等奖）的个人或团体，分别一次性给予 15 万元、10 万元、8 万元的奖励；对于获得自治区卫生健康委及相关部门、自治区级医学类组织的技能操作类竞赛类前三名（前三等奖）的个人或团体，分别一次性给予 6 万元、4 万元、2 万元的奖励。

第五章 人才服务保障

第十一条 全面落实卫生健康领域优秀人才在办理入编方面的待遇，对符合条件的引进人才，在商调、社保、工资、体检等方面，开通即到即办的“绿色通道”，经考察、体检、公示等程序完备后，原则上 1 个月内办结入编（聘用）手续。

第十二条 引进人才安家补贴分 5 年发放。人才入职转正后，在北海市购买首套新建商品住房，可凭合同网签备案证明及发放安家补贴使用承诺书，一次性申请发放安家补贴余额。在北海购买首套自住商品房，可按照契税缴纳份额 100%比例享受补贴。

第十三条 加大关心关爱卫生健康领域优秀人才力度。举办北部湾医学人才论坛，加强人才交流与沟通。通过座谈会、节假日走访慰问等形式了解人才需求，切实为人才解决医疗、子女入学、配偶就业等实际困难。

第十四条 本办法所涉及薪酬、安家补贴、生活补助、奖励费用从市卫生健康优秀人才引育专项资金中支出。各用人单位可结合实际制定人才引进和激励政策，人才引进培育的补贴补助和奖励标准可高于上述规定，超出部分由用人单位自行解决。

第六章 附则

第十五条 本办法所涉及的薪酬、奖励、激励经费及所有奖金均为税前收入。

第十六条 对于引进其他优秀人才、特殊合作模式、医院专项发展项目等未尽事宜的，可采取“一事一议”的方式，经市委人才工作领导小组成员单位办公会议研究审定后执行。

第十七条 以上政策与我市现行其他政策出现交叉的，可选择最优惠的政策执行，但不得叠加。以上政策在执行期内，国家、自治区、我市另有规定的，按照“就高不就低、从优不重复”的原则执行。

第十八条 本办法由市卫生健康委负责解释，自印发之日起施行。