

# 中共丽水市委人才科技工作领导小组人才工作办公室

丽委人办〔2021〕2号



## 关于印发《关于进一步加强卫生健康人才队伍建设的实施意见》的通知

各县（市、区）委人才科技工作领导小组人才工作办公室，市直各单位：

《关于进一步加强卫生健康人才队伍建设的实施意见》已经市委人才办工作例会和市政府常务会议审议通过，现印发给你们，请认真贯彻执行。

中共丽水市委人才科技工作领导小组人才工作办公室

2021年9月22日

# 关于进一步加强卫生健康人才队伍建设的 实施意见

根据《中共丽水市委办公室 丽水市人民政府办公室关于加快集聚高层次科技创新创业人才推动高质量绿色发展的意见》（丽委办发〔2019〕54号）有关精神，为深入实施人才强卫发展战略，认真落实“双招双引”战略举措，改革创新人才招引政策，科学完善人才培养机制，切实加快培养集聚各类高层次卫生健康人才步伐，以“丽水之干”担纲“丽水之赞”，助推“高水平建设和高质量发展重要窗口”打造，努力实现全市卫生健康事业高质量发展，推动群众健康福祉迈上新的更大的台阶，力争2021年至2025年，全市新增卫生类硕士研究生600名、博士研究生60名；新增市级医疗卫生精英120名；新增省级卫生人才60名；新增国家级卫生人才3-5名，特提出如下意见。

## 一、创新人才招引机制，提升高层次卫生健康人才招引效率

1. 切实优化人才招引政策。对于政府举办的医疗卫生健康单位招引卫一、二类高层次卫生健康人才，由用人单位、市卫生健康委和市人力社保局采取“一事一议”的方式商定；对于招引卫三、四类高层次卫生健康人才，可采用面谈等形式直接考核，考核合格者直接办理聘用手续。对于招引卫五类高层次卫生健康人才，不受岗位限定，报名人数不足，且符合用人单位岗位需求的，

报市卫生健康委、市人力社保局审核同意后，可不受开考比例限制组织招聘。

2. 积极兑现人才奖励待遇。市直公立医院引进各类卫生人才，签定5年以上服务协议的，在享受市级购房补贴、租房补贴等各类待遇基础上，聘用单位可根据实际情况给予配套奖励。

3. 建立人才举荐激励机制。市直公立医院可结合实际制定出台人才举荐奖励办法，设立人才举荐奖，鼓励导师、医务人员及社会各界力量，积极开展人才举荐工作，不断拓宽人才举荐渠道，对举荐成功高层次卫生健康人才的，由所在医院给予举荐人适当奖励。对年度招引人才成效突出的市直公立医院领导班子，经市卫生健康委考核认定，可由所在医院给予其班子成员人均5000元的专项奖励。

4. 完善人才岗位设置。建立市直医疗卫生健康单位高级职称统筹使用岗位池，结合市直五家医院高级职称空缺岗位数量和人才队伍建设情况，分类划取总量不超过1.5%的高级职称岗位空缺数，经市卫生健康委、市人力社保局核准后，按需用于各类骨干人才的职称晋升和聘任。引进急需紧缺高层次人才，可通过设立特设岗位予以聘用，特设岗位不受单位岗位总量、最高等级和结构比例限制。

## 二、健全人才培育体系，优化高层次卫生健康人才梯队建设

5. 实施基础卫生人才委培计划。加大基础人才的定向委培力度，增加紧缺专业的类别，扩大全科医疗、儿科、麻醉、预防医

学、中医等专业的定向委培力度。“十四五”期间招录定向委培生 1000 名以上。定向委培指标，可按照基层医疗卫生机构预退休人员数（含本年度）的一定比例用于定向培养生的预留编制。

6. 实施医坛新秀支持计划。“十四五”期间，对标省级医坛新秀标准，选拔 200 名“医德医风好、业务水平高、实践工作能力强、群众满意度高”的中青年优秀医疗卫生专技人才，作为全市“医坛新秀”予以重点培养，对评为市级“医坛新秀”的，给予所在单位每人 3 万元的科教研培养经费。

7. 实施学科骨干人才支持计划。“十四五”期间，对标省级卫生创新人才、市级领军人才标准，瞄准省、市级重点学科培育方向，选拔省重点学科带头人 5 名，市重点学科带头人 50 名、后备市重点学科带头人 100 名进行重点培育。对评为省级重点学科、市级重点学科和创新学科、市级重点扶持学科的，分别给予专项配套建设经费 17 万元/年、5 万元/年、3 万元/年，连续三年。所在单位要按照不低于 1:1 的比例予以配套。

8. 实施医学高峰人才支持计划。“十四五”期间，对标省级卫生领军人才、市级特级专家标准，重点选育 10 名左右医学高峰建设后备人才，为构建高水平特色学科建设平台奠定基础。结合国家级和省部级重大重点科技项目、科技计划、自然科学基金、重点实验室和科研基地建设组织实施，努力在临床复杂疑难疾病的救治、重大疾病的预防控制、传染病防治、突发公共卫生事件应对、中医药传承发展等领域发现和造就一批省内领先、国内知

名的高峰人才。给予医学高峰后备人才团队三年 50 万元建设支持经费，其中：培育期第一年给予项目启动建设支持经费 10 万元、第二年继续给予项目建设支持经费 10 万元、第三年经考核验收合格的再给予建设支持经费 30 万元，考核验收不合格的取消剩余经费的补助。所在单位同步按照不低于 1:1 的比例予以配套。

9. 实施中医药传承与创新“百千万”“十百千”人才岐黄、杏林工程。对接国家和省中医药传承与创新“百千万”“十百千”人才岐黄、杏林工程，对纳入国家岐黄工程的领军人才、优秀人才、骨干人才分别给予 20 万元、10 万元和 5 万元培养经费；对纳入省杏林工程杰出人才、领军人才、拔尖人才的分别给予 10 万元、5 万元和 3 万元培养经费。加强本土化“师带徒”人才培养模式激励，对经考核合格的省级以上（含省级）名中医师带徒的，给予带徒师傅每年每徒 2 万元的带教津贴，给予学徒 1 万元的跟师补助；对经考核合格的市级以下（含市级）名中医师带徒，给予带徒师傅每年每徒 1 万元的带教津贴，给予学徒 1 万元的跟师补助。对新建成的国家级、省级名中医工作室的分别给予所在单位 20 万元、10 万元的经费补助。对市级以上名中医达到法定退休年龄办理退休后，医院继续留用的，所在单位可按照“一人一策”的方式明确其待遇，发挥其作用，其待遇不纳入市直公立医院的绩效工资总量。

10. 开展高层次卫生人才培养评选工程。深入实施浙江省新

一轮卫生高层次人才培养工程，“十四五”期间，争取新增省级领军人才 3-5 名、省级创新人才 20 名、省级医坛新秀 40 名，由所在单位分别给予个人 10 万元、5 万元、2 万元奖励。积极落实“绿谷英才”特殊支持计划实施办法，开展市级医疗卫生精英评选工作，“十四五”期间，新增市级医疗卫生精英 120 名，对获评的医疗卫生精英享受丽水市高层次人才分类目录 E 类待遇（不含购房补贴），所在单位可根据实际情况给予配套奖励。

11. 实施名院长引领工程。“十四五”期间，在市直公立医院组织开展“后备院长成长 5531 计划”，即利用 5 年时间发现和培养 50 名左右专业年轻干部，通过培养使其中 30 名左右成为院级领导，10 名左右成为院长书记。建立集中管理的年轻干部数据库，健全跟踪评价体系，切实加大年轻干部培养力度，打通年轻优秀干部上升通道。

### 三、构建人才创业平台，激活卫生健康人才内生动力

12. 打造健康科技研发与转化平台。统筹市域医学研究实验室平台资源，实现实验室、科研设施、生物样本、临床试验、科学数据等资源的共建共享。支持卫生人才开展各类医学研究、科研立项和项目评比，对获得国家级、省部级、厅局级（有纵向经费支持）科技立项的，项目周期结束并通过验收后，给予项目团队一次性奖励 20 万元、5 万元、3 万元。对于获得国家自然科学、国家技术发明、国家科学技术进步特等奖、一等奖、二等奖的，分别给予第一完成单位 500 万元、300 万元、100 万元奖励，全

部用于项目团队的绩效激励；获省部级科技进步奖一等奖、二等奖、三等奖的，所在单位应分别给予项目团队奖励。

对发表高水平医学学术论文、出版论著、获得其他科技创新奖项以及开展其他创新性活动的个人，各用人单位可结合各单位实际情况制定明确的奖励措施。

13. 加强高能级创新平台建设。积极推进国家、省级重点实验室以及其他科研创新平台建设，对获得国家级、省级科研平台；新建成国家级、省级、市级院士专家工作站的；新建成国家级、省级博士后科研工作站的，在享受市级人才政策待遇的基础上，所在单位要按照不低于 1: 1 的比例予以配套。对运行良好、成效明显的创新平台，所在单位可结合实际另行制定奖励办法。

#### **四、加强学术交流合作，拓宽卫生健康人才学术视野**

14. 开展卫生人才高层次学历提升工程。支持在职卫技人员参加医学类的硕士、博士研究生学历教育，经单位批准，对在职人员取得硕士研究生及以上学历、学位证书的，由所在单位按照学费标准予以补助，并可根据本单位实际情况给予奖励；对在职人员离职参加全日制硕士研究生及以上学历、学位教育，签订毕业后回原单位就业协议的，学习期间原单位可根据单位实际情况给予定期的学习和生活补助，取得相应学历、学位后，可享受单位的学费补助和奖励。各所在单位需与补助奖励对象签订服务合同，并明确服务期限，提前解约的按照签订协议履行相应的责任和义务。

15. 畅通出国学术交流进修培训渠道。支持医院管理层和优秀年轻干部，特别是学科带头人、业务骨干等赴境外开展业务进修和学术交流，对外出进修学习三个月以上的，由财政给予选派单位每人每次 10 万元的经费补助，实际支出不足 10 万元的按实补助。

16. 鼓励与国内外一流医院、团队开展学术交流合作。充分融入长三角一体化发展，积极开展与国内外一流医院、国家区域医疗中心、高端医学学科团队开展全方位、多层次的学术交流与合作，不断提升医教研能力和水平。所在单位可结合实际情况，制定本单位学术交流合作管理办法，列出专项资金，科学合理明确支付标准，专款用于学术交流合作中需要支付的专家授课、食宿安排、交通费用等项目支出。

## **五、健全人才服务体系，强化卫生健康人才作用发挥**

17. 加强人才工作保障。切实加强党对人才工作的领导，建立工作例会和工作督查机制，将卫生健康人才工作纳入对市直医疗卫生健康单位的综合目标考核。开展“党建带头人+学科带头人”的“双培育”工程和“把党员培养成业务骨干，把业务骨干发展成党员”的“双培养”工程。坚持把政治标准放在首位，加大从医疗卫生专家、学科带头人、优秀青年医卫人员中发展党员力度，具有高学历、高职称、高技能的人员入党指标不受限制，将优秀的高知识群体吸纳到党的队伍中来。市级卫生健康人才专项经费纳入市级人才专项资金，统筹发挥好专项资金的保障作



用，同时积极落实用人单位的主体责任，运用好行业评价手段，推动人才工作科学高效有序运转。

18. 健全领导联系制度。市直医疗卫生健康单位要建立领导联系服务高层次卫生健康人才制度，重点联系新引进的高层次人才以及重点学科带头人。各单位领导班子成员要相应联系服务高层次人才、重点学科带头人、青年业务骨干以及青年医生等若干名人才，通过谈心谈话了解联系对象有关情况，帮助协调存在的问题和困难，为联系对象搭建平台、创造条件、提供服务。加强政治吸纳，做好高知群体党员发展工作。

19. 完善收入分配机制。以公立医院改革为契机，按照“小步快走”的原则，在符合调价条件基础上合理调整公立医院医疗服务价格，体现医务人员劳务价值。进一步深化收入分配制度改革，健全完善以服务质量、服务数量和服务对象满意度为核心，以岗位职责和绩效为基础的考核激励机制。重点向关键岗位、业务骨干和做出突出成绩的一线人才倾斜。建立多层次的人才激励机制，坚持精神奖励和物质奖励相结合，充分发挥社会荣誉的激励导向作用。

20. 完善人才评价机制。完善事业单位岗位设置管理，健全以聘用制度和岗位管理制度为主要内容的事业单位用人机制，专业技术岗位占比原则上不低于80%。健全以岗位职责要求为基础，以品德、能力、业绩为导向，符合卫生健康人才特点的科学化、社会化评价机制，突出评价业绩水平和实际贡献。实施专业技术

人员分类管理，完善卫生高级专业技术资格评价体系，研究探索更加注重工作业绩和实际贡献的人才评价机制，形成人岗相适、竞聘择优、能上能下的人才使用机制。

21. 营造尊医重卫的浓厚社会氛围。开展重才爱才惜才选树活动，树立先进典型，营造引才育才用才留才良好环境。在全行业广泛深入开展“无愧于新时代最可爱的人”活动，弘扬伟大抗疫精神，讲好医务工作者立足岗位、奋斗实干、创新创业好故事。

卫生健康人才同时符合市委、市政府人才相关政策待遇的不影响本意见待遇的享受，相关资金按财政体制分别承担。政策中要求所在单位奖励、配套相关经费的，责任主体专指政府举办的医疗卫生健康单位。各县(市、区)可参照本办法，结合实际制定实施办法。本意见自发文之日起施行，由市卫生健康委负责解释。

附件：丽水市卫生健康高层次人才分类目录

附件

# 丽水市卫生健康高层次人才分类目录

## (动态公布)

### 卫一类

1. 诺贝尔奖等国际大奖的获得者;
2. 国家最高科学技术奖获得者;
3. 中国科学院院士、中国工程院院士;
4. 相当于中国两院院士的西方发达国家、前苏联国家院士和经市委人才科技工作领导小组主任会议认定的其他国家院士;
5. 其他具有相应层次的人才。

### 卫二类

1. 国家海外引才计划人选;
2. 国家高层次人才特殊支持计划人选;
3. 百千万人才工程国家级人选;
4. “长江学者奖励计划”特聘教授;
5. 国家有突出贡献中青年专家;
6. 国家杰出青年科学基金项目完成人;
7. 省特级专家;
8. 国医大师、国家级名中医;
9. 其他具有相应层次的人才。

### 卫三类

1. 省海外引才计划人选;
2. 省高层次人才特殊支持计划人选;
3. 省有突出贡献中青年专家;
4. 省“151”人才工程重点资助和第一层次培养人选;
5. 省卫生领军人才;
6. 省级学科带头人;
7. 国医名师、省名中医;
8. 经认定与上述人员层次相当的其他人才。

#### **卫四类**

1. 省卫生创新人才;
2. 全日制医药类博士研究生;
3. 具有正高级职称的卫生健康人才;
4. 经认定与上述人员层次相当的其他人才。

#### **卫五类**

1. 省医坛新秀;
2. 具有副高级职称的卫生健康人才;
3. 全日制医药类硕士研究生;
4. 双一流大学医学类本科毕业生;
5. 上一年度全国医药类大学排名分别在前 30 名、31 名至 50 名学校医药类专业本科毕业,其综合成绩年段排名分别在前 60%、前 40%的本科毕业生;省域温州医科大学、浙江中医药大学综合成绩年段排名前 80%的医药类本科毕业生;其他医药类大学综合

成绩年段排名前 20%的医药类本科毕业生；

6. 经认定与上述人员层次相当的其他人才。