

苏州市吴中区人民政府文件

吴政规字〔2022〕5号

区政府关于印发《东吴卫生人才计划实施细则 (2022-2025年)》的通知

各开发区管委会，各镇、街道（场）政府（办事处），区级机关各部门、公司：

经区政府第7次常务会议审议通过，现将《东吴卫生人才计划实施细则（2022-2025年）》印发给你们，请各地、各有关部门结合实际，认真贯彻落实。

苏州市吴中区人民政府

2022年9月7日

（此件公开发布）

东吴卫生人才计划实施细则（2022-2025 年）

为深入推进人才强区和“科教兴卫”战略，加强吴中区卫生人才资源开发，促进卫生健康事业发展，根据《姑苏卫生人才计划实施细则》《关于建设人才发展现代化强区推动数字经济时代产业创新集群发展的意见》精神，制定以下政策措施。

第一章 总 则

第一条 东吴卫生人才计划分人才引进和分层培养两大类实施。

第二条 东吴卫生人才计划由区卫生健康委员会（以下简称“区卫健委”）组织实施。2025 年底前，力争在吴中区各级各类医疗卫生单位、医学科研机构，全职引进特聘团队 1 个、特聘人才 16 名，分层次培养东吴卫生领军人才 5 名、东吴卫生重点人才 16 名、东吴卫生青年拔尖人才 32 名，柔性引进一批卫生高层次人才。

第二章 人才引进

第三条 申请人及单位应遵守各项法律法规和相关管理规定，具有良好的医德医风、科研诚信，自觉践行新时代医疗卫生职业精神、科学家精神。引进人才须从吴中区范围以外引进，其中特聘团队、特聘人才须全职全时来吴中区工作。

第四条 卫生高层次人才柔性引进。鼓励在不改变人才与原

单位人事关系的前提下，以契约管理为基础，以临床指导、科研合作、培训咨询等形式柔性引进人才。用人单位须与引进的人才签订以提升人才与学专科建设为主、目标任务可量化、易考核的协议，且人才每年在吴中区工作时间不少于 30 个工作日。高层次柔性人才须具备以下条件之一：

（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，或担任省级学会专业委员会副主委以上职务；

（二）在境内外知名高校、科研院所任相当于教授（境外可放宽到副教授级）职务，境外高层次临床医学人才应有所在国家或地区医师执照。

第五条 特聘团队。应以预防、治疗重大疾病为主攻方向，以地市级以上重点专（学）科、重点实验室、临床医学中心（高技术平台）为依托，能够显著提升我区卫生科技水平和服务能力。基本资格和条件如下：

（一）团队由 1 名领军人才、2 名以上核心成员组成，成员间专业结构合理且具有关联互补性，至少配有 1 名 35 周岁以下青年人才。成员已于 2 年内引进，与用人单位签订正式聘用合同；一般应具有博士学位或正高职称；有 5 年以上（具有博士学位的有 2 年以上）在国内外知名医疗机构、高校、科研单位及相关机构从事临床、科研或管理等岗位工作经历，并取得较突出业绩。

（二）团队领军人才应具有较强的创新能力，在业内具有较

高知名度，符合下列条件之一：

1. 入选省部级以上重大人才工程或具有重要社会影响的人才，包括国家重大人才工程入选者（青年项目除外），长江学者特聘教授，国家杰出青年科学基金获得者，中国科学院“百人计划”入选者，国家卫生健康委有突出贡献中青年专家，省“双创人才”（含双创团队领军人才），省“333工程”第一、二层次培养对象，“江苏特聘教授”“江苏特聘医学专家”，省部级以上重点学科带头人、临床医学中心负责人、专业委员会主任委员（含候任）或相当级别人才；

2. 地市级临床医学专家团队带头人及以上；

3. 东吴卫生 A 类特聘人才及以上。

（三）团队应在近 3-5 年获得单位或相应的上级部门 200 万元以上无偿资助项目或平台（包括优势学科）的支持。领军人才应为项目负责人、技术负责人或主要参加人员（列前 15 位）。

第六条 特聘人才。人才引进坚持补缺补短、统筹兼顾、服务发展原则，A 类和 B 类特聘人才所列的“实用型临床医学人才”视为同类别特聘人才。基本资格和条件如下：

（一）A 类特聘人才

1. 熟练掌握本专业前沿核心技术，在本学科有深厚的学术造诣或丰富的临床实践经验，具有带领本学科达到国内、国际先进水平的能力。一般应具有博士学位、正高级职称，近五年主持过省部级以上或有重大影响的科研项目，且取得过以下业绩之一：

(1) 作为主要研究人员获得国家级科研成果奖励(前5位);或省部级科研成果一等奖(前5位),或二等奖(前3位),或三等奖(前2位);或地市级科学技术一等奖(前2位),或二等奖(第1位);

(2) 省级重点学(专)科带头人,省级医学或公共卫生领域重点人才;

(3) 担任省级以上医学会、中医学会、中西医结合学会、护理学会、预防医学会等专业委员会副主委以上职务(含候任),或国家级医学会、中医学会、中西医结合学会、护理学会、预防医学会专业委员会委员;

(4) 近五年作为第一作者在国内核心期刊或国外有影响的专业期刊上发表论文4篇以上(其中被SCI或EI收录2篇以上,影响因子4分以上)。

2. 实用型临床医学人才需满足以下条件。一般应具有正高级职称,近五年在地市级以上医学类重点学科(专科)担任主要负责人(学科带头人),掌握代表本专业先进水平的技术,具有高水平的本专业疑难病种诊治能力,能带头吸收、消化新技术,专业技术和业务能力得到同行专家认可。临床技术水平符合下列条件之一:

(1) 手术类专科:近三年主持四级手术300台以上,完成大型手术或复杂疑难病症抢救年平均30例以上,开展过新技术新业务,应邀参加三级甲等医院间疑难危重病例重大会诊年平均5次

以上;

(2) 非手术类专科: 近三年主持治愈三级甲等医院重点专科病例 600 例以上或年门诊量 10000 例, 主持危急重症的抢救年平均 30 例以上, 主持开展过新技术新业务, 应邀参加三级甲等医院间疑难危重病例重大会诊年平均 5 次以上。

(二) B 类特聘人才

1. 掌握本专业前沿核心技术, 在本学科有较深的学术造诣或较丰富的临床实践经验, 对本学科有良好的带动作用。一般应具有硕士以上学位、副高级以上职称, 近五年主持过地市级以上的科研项目 1 项以上, 且取得过以下业绩之一:

(1) 作为主要研究人员获得省部级以上科研成果奖励(前 5 位), 或地市级科学技术二等奖(前 3 位);

(2) 三级医院的地市级重点学(专)科带头人, 地市级医学或公共卫生领域重点人才;

(3) 担任地市级以上医学会、中医学会、中西医结合学会、护理学会、预防医学会等专业委员会副主委以上职务(含候任), 或省级以上医学会、中医学会、中西医结合学会、护理学会、预防医学会等专业委员会委员;

(4) 近五年作为第一作者在国内核心期刊或国外有影响的专业期刊上正式发表论文 3 篇以上(其中被 SCI 或 EI 或北大中文核心收录 2 篇以上)。

2. 实用型临床医学人才需满足以下条件。一般应具有副高级

职称，近五年在地市级以上医学类重点学科（专科）担任专业技术学科骨干，掌握代表本专业较为先进水平的技术，具有较高水平的本专业疑难病种诊治能力，能吸收、消化新技术，专业技术和业务能力得到同行专家认可。临床技术水平符合下列条件之一：

（1）手术类专科：在上级医师临场指导下能逐步开展四级手术，近三年主持三级以上手术 200 台以上，完成大型手术或复杂疑难病症抢救年平均 20 例以上，应邀参加三级甲等医院间疑难危重病例重大会诊年平均 3 次以上；

（2）非手术类专科：近三年主持治愈三级甲等医院重点专科病例 500 例以上或年门诊量 8000 例，主持危急重症的抢救年平均 20 例以上，应邀参加三级甲等医院间疑难危重病例重大会诊年平均 3 次以上。

（三）C 类特聘人才

掌握本专业前沿技术，有独立解决本专业问题的经验及从事一定水平科学研究的能力。具有硕士以上学位或中级以上职称，且取得过以下业绩之一：

1. 参与地市级科研课题 1 项以上（前 5 位），或获得地市级科学技术三等奖以上（前 5 位），或地市级医学新技术引进奖二等奖以上（前 5 位）；

2. 地市级医学或公共卫生领域青年人才；

3. 担任地市级医学会、中医学会、中西医结合学会、护理学会、预防医学会等专业委员会委员。

（四）D类特聘人才

具有相应专业博士学位，符合学科和专业建设需求，为首次到我区公立医疗卫生单位工作，采用直接认定制。

第三章 分层培养

第七条 实施东吴卫生人才分层培养计划，分为东吴卫生领军人才、东吴卫生重点人才和东吴卫生青年拔尖人才三个层次，一般每两年组织一次。

第八条 人才培养坚持公平、公正、公开，临床优先、适当统筹，本着好中选优、鼓励创新、激发活力以及与卫生事业发展相结合的原则。

第九条 申报卫生人才分层培养计划的卫生人才应为吴中区各医疗卫生单位中从事临床医学（含中医）、公共卫生、护理、药学等专业人员，遵纪守法，爱岗敬业，治学严谨，具有强烈的事业心、责任感和高尚的医德医风。重点人才和青年拔尖人才所列的“实用型临床医学人才”视为同层次培养人才。基本资格和条件如下：

（一）东吴卫生领军人才

具有硕士以上学位、正高级职称，一般不超过55周岁。具有坚实的理论基础和较强的创新能力，掌握本学科领域的研究进展和前沿动态；具有带领本学科在前沿领域赶超先进水平的能力，并在基础与应用研究和临床实践中取得创造性成果。近五年主持

过地市级以上科研课题 2 项以上（不含指导性），且取得过以下业绩之一：

1. 作为主要研究人员获得省级科研成果奖励（前 5 位）；或地市级科学技术一等奖（前 3 位），或二等奖（前 2 位）；

2. 地市级以上重点学（专）科带头人，对某一疾病的防治研究开创较为独特的治疗模式，具有良好的临床疗效，取得显著效益；或市内公共卫生领域担任领军人物、入选省级以上公共卫生领域专业委员会专家库或参与制定省级以上行业标准的专家，在较大范围有效地防治、控制和消除疾病，解决卫生技术难题，得到同行公认；

3. 担任地市级以上医学会、中医学会、中西医结合学会、护理学会、预防医学会等专业委员会副主委以上职务（含候任），或省级以上医学会、中医学会、中西医结合学会、护理学会、预防医学会等专业委员会委员；

4. 近五年作为第一作者在国内核心期刊或国外有影响的专业期刊上正式发表论文 4 篇以上（其中被 SCI 或 EI 或北大中文核心收录 1 篇以上）。

（二）东吴卫生重点人才

1. 具有硕士以上学位、副高级以上职称，一般不超过 50 周岁。具有坚实的理论基础和较强的创新能力，掌握本学科领域的国内外最新进展，有独立从事高水平科学研究的能力及解决本专业疑难复杂问题的经验，在基础与应用研究和临床实践中有创新性的

成果，具有较高的学术价值，近五年主持过区级以上的科研课题 2 项以上（不含指导性），且取得过以下业绩之一：

（1）作为主要研究人员获得地市级以上科研成果奖励（前 3 位），或地市级科研项目（不含指导性）的主要研究人员（前 2 位）；

（2）区级以上重点学（专）科带头人，在专业发展方向具有较高学术和技术水平、教学和科研组织管理能力强、能带动学科持续发展；

（3）担任区级以上医学会、中医学会、中西医结合学会、护理学会、预防医学会等专业委员会副主委以上职务（含候任）；

（4）近五年作为第一作者在国内核心期刊或国外有影响的专业期刊上正式发表论文 3 篇以上（其中被 SCI 或 EI 或北大中文核心收录 2 篇以上）。

2. 实用型临床医学人才需满足以下条件。一般应具有副高级职称，不超过 50 周岁，在区级以上重点学（专）科担任专业技术学科骨干，掌握本专业较为先进水平的技术，具有较高水平的本专业疑难病种诊治能力，能开展新技术，专业技术和业务能力得到同行专家认可。临床技术水平符合下列条件之一：

（1）手术类专科：近三年开展过新技术新业务，主持手术 300 台以上，完成大型手术或复杂疑难病症抢救年平均 25 例以上；

（2）非手术类专科：近三年开展过新技术新业务，主持治愈重点专科病例 600 例以上或年门诊量 10000 例，主持危急重症的

抢救年平均 25 例以上。

（三）东吴卫生青年拔尖人才

1. 具有硕士以上学位、中级以上职称，一般不超过 40 周岁（其中基层医疗卫生单位人才年龄可放宽至 45 周岁）。具有坚实的理论基础和较强的创新能力，掌握本学科领域的国内最新进展，有独立解决本专业问题的经验及从事一定水平科学研究的能力，近五年参加过区级以上的科研课题 1 项以上（不含指导性），且取得过以下业绩之一：

（1）作为主要研究人员获得区级以上科研成果奖励（前 3 位），或地市级科研项目（不含指导性）的主要研究人员（前 3 位）；

（2）区级以上重点学（专）科带头人，在专业发展方向具有较高学术和技术水平、教学和科研组织管理能力强、能带动学科持续发展；

（3）担任区级以上医学会、中医学会、中西医结合学会、护理学会、预防医学会等专业委员会委员；

（4）近五年作为第一作者在国内核心期刊或国外有影响的专业期刊上正式发表论文 3 篇以上。

2. 实用型临床医学人才需满足以下条件。一般应具有中级职称，不超过 40 周岁（其中基层医疗卫生单位人才年龄可放宽至 45 周岁），在区级以上重点学（专）科担任专业技术学科骨干，掌握本专业较为先进水平的技术，具有较高水平的本专业疑难病种

诊治能力，能开展新技术，专业技术和业务能力得到同行专家认可。临床技术水平符合下列条件之一：

(1) 手术类专科：近三年开展过新技术新业务，主持手术 200 台以上，完成大型手术、复杂疑难病症抢救年平均 18 例以上；

(2) 非手术类专科：近三年开展过新技术新业务，主持治愈重点专科病例 500 例以上或年门诊量 8000 例，主持危急重症的抢救年平均 18 例以上。

第四章 申报和评审

第十条 特聘团队和特聘人才引进程序：

1. 用人单位报送需求。用人单位根据编制和岗位情况报送人才引进需求计划。

2. 主管部门发布公告。区卫健委审核用人单位需求，按照高层次及紧缺人才的招聘要求，面向社会发布公告。

3. 主管部门考核。区卫健委组织专家对通过资格审查的报名人员进行面试考核，考核通过后完成体检、考察、公示和聘用程序。

4. 主管部门认定。需评审认定的特聘人才，由区卫健委组织专家进行评审，根据面试答辩、专家评审等评审情况，提出建议名单。建议名单报区委人才办主任会议审议通过后公示，公示无异议的，发文公布。

5. 落实相关人才待遇。引进人才仅认定一次，五年资助期满

考核通过可申报分层培养计划。不纳入编制管理的特聘人才可采用一人一议的协议薪酬工资，协议薪酬工资不计入单位绩效工资总量。

第十一条 分层培养人才评审程序：

区卫健委每两年发布一次东吴卫生分层培养人才计划申报通知，明确具体申报要求，集中组织申报、评审，择优认定培养。分层培养人才五年资助期满考核通过可滚动申报更高层次。

区卫健委组织专家对受理的申报事项进行评审。根据面试答辩、专家评审等情况，提出建议名单。建议名单报区委人才办主任会议审议通过后公示，公示无异议的，发文公布。

第十二条 对符合公布的卫生紧缺学科目录、急需引进的特殊专业和公共卫生、中医药领域人才，申报 C 类以上特聘人才时可适当放宽基本资格和条件。

第十三条 对符合特聘人才基本资格、条件，且符合下列条件之一的，可直接认定为相应层次特聘人才：

- （一）苏州市临床医学专家团队在岗核心骨干成员；
- （二）吴中区临床医学专家团队带头人、核心成员；
- （三）东吴卫生特聘团队成员；
- （四）入选省部级以上重大人才工程或具有重要社会影响的人才。

第五章 扶持政策

第十四条 人才科研项目区卫健委会同区科技局组织，并按照吴中区科技计划项目要求管理，列入财政专项经费，同一负责人在同一年度内不得申报两项以上区级科研项目，同一项目不得多头申报。

第十五条 对获评的特聘团队，根据专家评审情况及团队规模、项目投入、地方支持等综合情况，给予 100-500 万元的科研项目资助；团队成员享受相应层次特聘人才的购房补贴。

第十六条 对 A 类、B 类、C 类、D 类特聘人才，分别给予 250 万元、150 万元、50 万元、20 万元购房补贴。特聘人才购买自住房申请住房公积金贷款，不受缴存时间限制，可按公积金缴存基数计算可贷额度，贷款额度可放宽至最高限额的 1.5 倍。五年资助期内，A 类、B 类、C 类、D 类特聘人才可分别申请最高 100 万元、50 万元、20 万元、10 万元额度的科研项目。同一对象入选培养人才的，科研项目资助按照就高不重复的原则执行。

第十七条 对列入领军人才、重点人才、青年拔尖人才相应层次培养计划的，分别给予 10 万元、5 万元、3 万元一次性奖励；五年资助期内，可分别申请最高 50 万元、20 万元、10 万元额度的科研项目；同一对象入选更高层次培养对象的，一次性奖励和科研项目资助按照就高不重复的原则执行。

第十八条 列入分层培养计划的人才，离岗不离职，在三甲以上医疗单位研修培训（三个月以上），经区卫健委同意，按实际支出给予用人单位研修经费资助，每年不超过 10 万元，不足一

年的按月折算。

第十九条 完善卫生人才工作激励机制，鼓励用人单位加大人才工作力度。对获评的高层次柔性人才，按用人单位根据协议实际支付劳动报酬的 30%对用人单位予以一次性奖励，单个人才不超过 10 万元，同一单位每年资助总额不超过 100 万元。对培养和引进成效突出的单位给予 10-50 万元奖励。具体奖励范围、标准和流程等规定由区卫健委会同相关部门另行制定。

入选苏州市姑苏卫生柔性引进人才的，可直接列入东吴卫生柔性引进人才资助范围。已享受临床医学专家团队计划资助的人才不列入资助范围。单位用于人才培养和引进奖励个人的相关经费，不纳入单位绩效工资总量。

第二十条 符合条件的医疗卫生单位，经区卫健委、区人社局、区财政局、区委编办批准和区委人才办主任会议审定，可不受岗位总量、最高等级和结构比例限制，为特聘人才设立特聘岗位。

第六章 资金安排

第二十一条 特聘人才购房补贴，自认定后五年内完成购房手续（以取得吴中区范围内不动产权所有证或购房合同及发票为凭证）的下一年度起分两年拨付，补贴金额不超过实际购房金额；一次性奖励自认定后下一年度拨付；科研项目立项后，按立项金额先期拨付 70%，项目结题验收通过后按实际支出拨付剩余资助

经费。

第二十二条 本细则所涉及的奖励、资助资金（除协议薪酬工资、研修培训经费、科研项目经费外）由区人才开发资金承担。资金管理和绩效评价按照区人才开发资金相关管理要求实施。第十条协议薪酬工资由用人单位承担。第十八条研修经费列入科教兴卫资金，科研项目经费根据项目评审情况，列入区科技经费。

第二十三条 同一对象，获评上级人才计划资助需区级财政分担的，或已享受区人才开发资金等我区多项奖励资助的，按照“就高、不重复”原则执行。

第七章 实施和管理

第二十四条 人才入选后须签订不少于五年服务期的资助协议书，科研项目立项后须签订项目合同书，明确工作计划、工作目标、经费使用、单位扶持措施等。

第二十五条 用人单位是人才引进、培养、使用和考核的主体，应健全人才工作协同保障机制，搭建发展平台，做好人才服务，落实配套政策和扶持措施；应加强内部管理制度建设，实行严格的目标管理，开展年度绩效评价。

第二十六条 区卫健委负责督促和指导用人单位细化工作目标，定期组织人才考核，每年对用人单位引才育才、政策执行等情况进行抽查。考核结果分为优秀、合格、基本合格和不合格四个等次，考核结果与拨付经费挂钩。

第二十七条 用人单位在申报或管理过程中，如有违反规定、弄虚作假等行为，或配套经费落实不到位的，减少下一年度培养人才推荐名额，并视情节追究相关责任。

第二十八条 人才应遵守相关管理规定，履行诚信义务和合同约定，不满 5 年从用人单位辞职并离开吴中区的，须退回全部购房补贴和奖励金额。人才在考核期内经查实有下列情形之一的，用人单位应与其解除聘任合同，取消其相关待遇和资助，追缴资助资金并按规定追究相关法律责任。

- (一) 在聘期内到岗工作时间严重不足的；
- (二) 未能履行岗位职责、完成既定工作目标与任务的；
- (三) 有弄虚作假行为的；
- (四) 有学术不端行为或违反学术道德规范的；
- (五) 出现违法、违纪行为，造成恶劣影响的；
- (六) 当年年度考核不合格或连续两年基本合格的。

第二十九条 入选东吴卫生计划人才可优先享受吴中区区级“科教兴卫”专项资金等政策扶持，同等条件下可优先评聘相关职称。

第八章 附则

第三十条 各镇（区）、用人单位可根据本地本单位实际，制定人才配套支持措施。

第三十一条 本细则由苏州市吴中区政府负责解释，区卫健

委承担具体的解释工作,自 2022 年 10 月 7 日起实施,有效期至 2025 年 12 月 31 日。原《东吴卫生人才计划实施细则》(吴政办〔2019〕90 号)自行废止。

抄送: 区委、区人大、区政协, 区法院、检察院、人武部, 区人大办、政协办, 区委各部、委、办、局、群团。

苏州市吴中区人民政府办公室

2022 年 9 月 7 日印发
