

# 防城港国际医学开放试验区医疗卫生高层次人才引进培养实施办法（试行）

为全面贯彻落实党的二十大精神，深入贯彻落实习近平总书记关于做好新时代人才工作的重要思想和对广西重大方略要求，深入实施新时代人才强卫战略、人才强市战略，坚持党管人才、德才兼备，坚持开放包容、广纳贤才，坚持公开公正、竞争择优，坚持保证质量、动态管理，坚持服务卫生健康事业发展，引进和培养一批医德高尚、技术精湛、素质优良的高层次人才，扩大优质健康资源供给，全面推进防城港国际医学开放试验区建设，不断提升人民群众健康获得感，为奋力谱写中国式现代化防城港篇章筑牢健康根基，结合防城港市实际，制定本实施办法。

## 一、目标任务

实行引进与自主培养相结合，全职引进为主，柔性引进为辅，全职引进一批高层次、急需紧缺医疗卫生专业人才，柔性引进一批医疗卫生专业的顶尖人才，培养一批港城优秀专家，储备一批具有发展潜力的后备人才。建设院士（专家）工作站和专家工作室，凝聚一批高层次领军人才，打造国内一流团队。2024—2025年重点发展心血管内科、重症医学科、普外科、骨科、眼科（视光中心）、心胸外科等专科，2026—2028年拓展到其他专业学科。着力构建以区域医疗中心为引领，市第一人民医院、市中医医

院为骨干的高水平公立医院新体系，力争5年内医疗水平达到全区前列。

## 二、人才认定

医疗卫生高层次人才应当具备的基本条件：热爱中华人民共和国，遵守国家法律法规；有良好的医德医风，严谨的工作作风；有丰富独到的学术经验和专业技术专长，身体健康，能坚持从事临床诊疗和科研教学工作。人才认定原则上分为以下A、B、C、D、E、F六类，人才认定工作由市卫生健康委成立人才工作专班组织实施。

（一）A类顶尖医疗卫生人才，应符合下列条件之一：

1. 中国科学院院士、中国工程院院士（从事临床工作）；
2. 与以上相同层次的国外顶尖人才（从事临床工作）。

（二）B类领军医疗卫生人才，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”高校（医学类）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医疗卫生人才。

(三) C类高端医疗卫生人才,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”高校(医学类)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医疗卫生人才。

(四) D类高端医疗卫生人才,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及以上的主任医师；

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医疗卫生人才。

（五）E类重点医疗卫生人才，应符合下列条件之一：

1. 三级甲等医院具有全日制博士研究生学历学位的副主任医师及以上的市外人才；

2. 三级甲等医院具有全日制硕士研究生以上学历学位的主任医师的市外人才；

3. 与以上两类相同层次的国外重点医疗卫生人才。

（六）F类紧缺医疗卫生人才，应符合下列条件：

符合防城港市年度紧缺专业目录范围，且具有全日制博士研究生学历学位，或者国家“双一流”医学院校的临床专业全日制硕士研究生学历学位的人才。

除上述六类人才外，特别优秀有发展潜力的、年轻的临床副主任医师及以上人才可适当放宽条件。副省级城市医疗机构的临床医学人才以及其他各类优秀人才根据人才等级具体情况由市卫生健康委人才工作专班根据需要研究确定。

### 三、具体措施

通过引进高层次人才、培养后备人才、引进高端医疗机构、建设专家工作平台、开展“港城医师”评审等，打造区域乃至国际医疗品牌，提高防城港市医疗服务水平。

### **（一）引进高层次人才**

#### **1. 全职引进人才。**

（1）全职引进在职人才。指按照防城港市相关政策全职引进的医疗卫生高层次人才，给予办理入职入编手续，并签订至少5年服务合同。

①A、B、C、D类全职引进在职人才可实行目标年薪制、协议工资制等多种模式，参考标准：A类250万元左右/年；B类180万元左右/年；C类120万元左右/年；D类80万元左右/年。服务满5年以上的人才，退休时按在防城港市实际服务年限计算，以每服务1年奖励5万元的标准，一次性奖励。

②全职引进在职人才享受安家补贴政策。A类人才200万元，B类人才150万元，C类人才100万元，D类人才50万元，E类人才30万元，F类人才20万元，安家补贴分5年发放。全职引进A、B、C、D、E类在职人才在服务期限内可在指定的市政府平台建设的小区购房，支持标准：按房屋面积每平方米市场价的70%，根据购房的实际面积可享受一次价格优惠，其中A类、B类人才可享受180 m<sup>2</sup>（含）的优惠，超出180 m<sup>2</sup>的面积按市场价购买；C类、D类人才可享受150 m<sup>2</sup>（含）的优惠，超出150 m<sup>2</sup>的面积按市场价购买；E类人才可享受120 m<sup>2</sup>（含）的优

惠，超出 120 m<sup>2</sup>的面积按市场价购买。所购买房屋在签订购房合同满 5 年后才能上市交易。本人及配偶在本市未享受过购房优惠政策的，可以通过用人单位向市政府申请临时住房，免租金租住最长不超过 3 年（参考标准：A 类、B 类 180 m<sup>2</sup>，C 类、D 类 150 m<sup>2</sup>，E、F 类 120 m<sup>2</sup>）。

③引进人才申请市本级重点科技项目、科研资助经费的，给予优先支持，申请国家、自治区重点科技项目、科研资助经费的，给予优先推荐。

（2）全职引进退休人才。指返聘退休的医疗卫生高层次人才并在防城港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 类退休人才。

①A、B、C、D 类全职引进退休人才可实行目标年薪制、协议工资制等多种模式。签订 180 天以上服务协议的薪酬标准：A 类 150 万元左右/年；B 类 120 万元左右/年；C 类 85 万元左右/年；D 类 55 万元左右/年。

②全职引进退休人才享受安家政策。在本市工作签订 1 年以上服务协议的全职引进退休人才在服务期限内可参照以下柔性引进在职人才标准享受购房优惠政策。本人及配偶在本市未享受过购房优惠政策的，可以通过用人单位向市政府申请在本市公立医疗机构工作期间免租金租住住房，最长不超过 3 年（参考标准：A 类、B 类 180 m<sup>2</sup>，C 类、D 类 150 m<sup>2</sup>）。

③引进人才申请市本级重点科技项目、科研资助经费的，给

予优先支持，申请国家、自治区重点科技项目、科研资助经费的，给予优先推荐。

## 2. 柔性引进人才。

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市外高层次人才到防城港市开展医疗卫生服务(含门诊诊治、病例会诊、手术带教等)，同时开展导师带教，为防城港市卫生与健康事业的发展提供智力支持。

### (1) 短期柔性人才引进。

方式：防城港市公立医疗机构与 A、B、C、D 类人才签订 1 年以上服务协议。在职的 A 类人才每年服务至少 1 次，每次不少于 2 天；B 类人才每年服务至少 6 天，每次不少于 2 天；C、D 类人才每年服务至少 10 天，每次不少于 2 天。退休的 A 类人才每年服务至少 2 次，每次不少于 2 天；B 类人才每年服务不少于 10 天，每次不少于 2 天；C、D 类人才每年服务不少于 20 天，每次不少于 3 天。

薪酬：薪酬待遇按照人才类别和实际工作天数计发(不含往返时间，下同)，薪酬参考标准：A 类 1 万元/天、B 类 0.7 万元/天、C 类 0.5 万元/天、D 类 0.3 万元/天。

### (2) 中长期柔性人才引进。

方式：防城港市公立医疗机构与 A、B、C、D 类人才签订 1 年以上服务协议，在职的 A 类人才每年服务不少于 10 天，B 类人才每年服务不少于 20 天，C 类、D 类人才每年服务不少于 30

天，每次服务不少于 2 天。退休的 A 类人才每年服务不少于 15 天，B 类人才每年服务不少于 40 天，C、D 类人才每年服务不少于 60 天，每次不少于 5 天。

薪酬：薪酬待遇按照人才类别和实际工作天数计发。薪酬标准：A 类 1.1 万元/天、B 类 0.8 万元/天、C 类 0.6 万元/天、D 类 0.4 万元/天。履约完成后，在原约定的薪酬基础上奖励 10%。

（3）柔性引进人才享受其他政策。

①在本市工作累计时间按国家法定工作时间折算满一定期限：A 类 60 天、B 类 100 天、C 类 200 天、D 类 300 天，可参照全职引进在职人才标准享受购房优惠政策。

②柔性引进人才往返交通、食宿等费用由用人单位负责。

### 3. 团队人才引进。

方式：防城港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，以团队形式在防城港市开展医疗卫生服务，团队所在单位或科室同步为防城港市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历人数应占 50%以上，在职人员不少于 60%，学科带头人每年度在防城港市



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防城港市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、50万元的技术支持费。对于在防城港市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，不属前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。

#### 4. 支持开展远程医疗服务。

每年在医疗卫生高层次人才引进培养工作总经费中统筹预留部分资金用于支持开展远程医疗服务，加强远程医疗合作服务，包括远程诊断、远程病例讨论、远程手术指导和远程继续医学教育等。根据市卫生健康委人才工作专班审定的防城港市各公立医疗机构与相关国内知名重点医疗机构等签订的服务协议及实际执行情况拨付经费。探索构建专家远程医疗咨询网，实现患者和专家零距离异地医疗问诊服务。患者选择远程医疗服务按物价部门核定的标准收费。

## **（二）培养后备人才**

采取“请进来，走出去”的人才培养方针，与国内外高端医疗机构、知名医学院校签署战略合作协议开展医疗合作项目，引进院士（专家）工作站、专家工作室、学科共建等，构建紧密型医疗合作，为人才培养搭建广阔平台。建立医疗卫生后备人才库，遴选 100 名左右综合素质高、发展潜力大的高、中、初级中青年技术骨干，实行动态管理。定期邀请合作医院、医学院校的知名专家来教学指导，定期选派后备人才赴合作单位进修学习。此项工作由用人单位制定遴选培养实施细则，报市卫生健康委人才工作专班审定后实施。

### **1. 遴选标准。**

在防城港市医疗卫生一线工作满 3 年，具有坚定的政治素质、高尚的职业道德、精良的专业技术、丰富的工作经验，有较强的专业实践能力和科研学术能力，在本专业领域业绩突出，身

体健康，具有培养潜质。

高级类：50 周岁以下，具有卫生专业大学本科及以上学历和高级专业技术资格，或者是博士研究生。

中级类：40 周岁以下，具有卫生专业大学本科学历和中级专业技术资格，或者是硕士研究生。

初级类：30 周岁以下，具有卫生专业大学本科学历和初级专业技术资格。

具备下列条件之一者可适当放宽条件并优先推荐：

（1）市级及以上医学重点人才；

（2）市级及以上医学重点学科、重点实验室、临床重点专科等负责人；

（3）市级及以上重点医学科研项目负责人；

（4）同行公认的医学技术骨干或学科学术带头人。

## 2. 培养方式。

对遴选确定的培养对象，由市卫生健康委人才工作专班征求所在单位和本人意见后，根据实际逐人制定培养计划。

（1）导师带动。每人安排 1 名导师进行“传、帮、带”，优先安排引进人才作为导师，导师可以是单位分管业务的领导、学科带头人或外聘的具有较高知名度和影响力的专家。

（2）进修提升。每年有计划地选派到国内外高端医疗卫生机构、高等医学院校进修培训，全程在导师指导下开展新技术新项目、创新性科技研究、临床工作等。

(3) 岗位锤炼。优先安排培养对象参与所在单位的科研项目、重大课题研究、重要学术交流等工作任务，加强在教学、科研、临床等工作实践锻炼。高级类后备人才每人指导3名以上青年骨干学习、研究和运用医疗卫生新技术、开展新业务，并指导青年骨干每两年在省级以上医学核心期刊上发表论文1篇以上。

3. 人才待遇。培养人才达到人才认定A、B、C、D类标准的，参照全职引进人才薪酬待遇标准予以保障。

### **(三) 引进高端医疗机构**

按照“健康防城港”规划，积极吸引国内品牌医院、著名高等医学院校等优质医疗资源来防城港市合作、独立举办医疗机构和医学院，与社会资本合作举办高品质、高层次民营医疗机构或由社会资本独资举办高品质、高层次民营医疗机构。引进一流的医院管理体系、医学人才和医疗技术，打造区内享有较高声誉的高等级医院，提升本地医疗服务水平。在项目选址、审批以及土地、税收上依法给予优惠政策。力争5年内建设3—5所高端医疗机构，汇集一批优秀人才，服务防城港市卫生与健康事业发展。

### **(四) 建设院士（专家）工作平台**

1. 建设广西领先、全国一流的院士（专家）工作站。积极引进院士在防城港市建设工作站，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，评为优秀的奖励50万元，被认定为国家级院士（专家）

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。

2. 加强广西博士后创新实践基地建设。每年给予广西博士后创新实践基地建设资金 30 万元，培养高端医疗卫生人才。

3. 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；重点支持国际医学创新合作论坛的举办，大力支持中国—东盟食品安全与营养健康合作论坛、中国—东盟传统医药论坛的举办，配套相关经费；对经市政府同意引进 A、B、C、D 类人才举办学术研讨交流、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。

4. 支持医疗卫生高层次人才在防城港市开设独立门诊部或诊所。鼓励社会资本建设医疗卫生高层次人才医疗机构，支持社会资本提供医学检验检测、影像、药房等配套服务。专家诊所（门诊部）取得医疗机构执业许可证开业即可申请开通医保结算。放开专家诊所（门诊部）医疗服务价格，其提供的所有医疗服务价格实行市场调节价。专家诊所（门诊部）的医疗卫生高层次人才可采取多点执业等形式，参与公立医院临床带教和医学博士、硕士研究生的合作培养。公立医院与专家诊所（门诊部）在明确权利义务的前提下，可联合创建重点学科、申请科研项目，并享受相应政策。

### **（五）开展“港城医师”评审**

在全市医疗卫生单位评审一批医德高尚、理论扎实、技术拔尖、群众公认的专家。专家评审坚持好中选优、宁缺毋滥原则，原则上每年评选不超过5名。通过个人申报或单位推荐、市卫生健康委人才工作专班组织社会评价和市级评审，报市委人才工作领导小组审定。

1. 评审基本条件。具有正高专业技术职务，在防城港市全职工作的执业医师参加评审，新引进人才需在防城港市工作满1年后方可参加评选。原则上应具备以下基本条件：

（1）具备医德高尚、扎实的专业基础、丰富的临床诊疗经验，较高的医疗技术水平和解决疑难重症的能力，或在处理重大突发公共卫生事件中有突出贡献，作为学科带头人，有培养和指导下级专业技术人员能力，所在学科的技术水平处于全市领先或全区先进行列。

（2）长期坚持在临床医疗第一线工作，日均门诊人次、年住院治疗人次、临床疾病治疗率、服务质量等指标，在本地区同行中领先。

（3）在本市或全区范围内有较高的知名度和影响力，群众满意度高。

2. 优先推荐条件。具备以下条件之一的推荐对象，在同等情况下可优先推荐或评审：

（1）具有较强的科研能力，获得省级以上科研成果奖励前

3 名完成者；近 5 年，作为第一作者在中华系列学术刊物发表学术论文 3 篇以上，或论文被 SCI 收录；具有研究生导师资格；出版学术专著、译著或参编国家规划教材。

（2）具有省级以上专业学术学会副主委以上的专家。

（3）享受国务院、省政府特殊津贴，或因为专业技术方面的突出贡献，获得国家和省级部门的表彰奖励。

3. 享受待遇。获得“港城医师”者发给奖金 10 万元，并资助 20 万元建设专家工作室。用人单位负责提供良好的工作条件，优先安排承担重大课题、参加学术交流，不受岗位等级数量限制优先聘任相应岗位等级，在内部绩效分配适当倾斜，优先推荐更高层次人选。

4. 承担职责。获得“港城医师”者应自觉遵守国家法律法规、社会公德和职业道德，做医务工作者的楷模，充分发挥示范、引领和辐射作用，积极深入开展科研和人才培养工作，发挥传帮带作用。

5. 管理与考核。市卫生健康委人才工作专班建立受奖励人才考核档案，定期考核评估。对考核合格者保留奖励待遇。有下列情形之一者，取消奖励待遇：

- （1）有违法违纪行为，被立案审查或受到党纪、政纪处分的；
- （2）经医学会或司法鉴定为医疗事故主要责任人的；
- （3）推诿病人发生不良后果的；
- （4）在服务年限内离开本市到外地工作的；
- （5）作为学科带头人所在科室业务工作质量下滑，或考核

不合格的；

（6）提供虚假证书或者被举报学术造假经查实的；

（7）其他需取消奖励的情形。

#### **四、保障措施**

**（一）强化组织领导。**医疗卫生高层次人才引进培养工作在市委、市政府的领导下，由市卫生健康委牵头成立人才工作专班承担具体工作。负责制定医疗卫生高层次人才考核办法并组织考核、人才初审认定、统筹协调及定期发布医疗卫生高层次人才就诊信息等相关工作。

**（二）强化经费保障。**本办法所需资金，由市本级财政承担。用人单位自愿提高奖补金额的，超出部分由用人单位自主承担。引进人才的薪酬、奖金、补助、补贴等均为税前所得。各县（市、区）可参照本办法执行，相关经费由县（市、区）财政给予保障。

**（三）强化服务保障。**全面落实全职引进人才在调动入编、随迁家属就业、子女入学等人才待遇。

**（四）强化宣传引导。**要加大宣传力度，把宣传工作深入到每一所公立医院，进一步增强引进、培养和使用人才的积极性和创造性。要将有关政策向社会公开，增强人才工作的吸引力和竞争力，形成正确的舆论导向和良好的工作氛围。各单位要加大对引进人才工作支持力度，强化人才工作品牌和优秀人才事迹宣传，积极营造全社会爱才尊才重才的良好氛围，形成引得进、留



得住、用得好的人才发展环境。

## 五、其他

（一）本实施办法适用对象为市级公立医疗卫生单位。各公立医院可参照本实施办法开展其他学科建设。鼓励民营医疗卫生单位参照本实施办法制定医疗卫生人才引进和培养的具体激励政策。

（二）引进人才在约定服务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，依法依规追究相关责任。

1. 中期考核或期满验收不合格的；
2. 未能正常履行工作职责的；
3. 违反职业道德，弄虚作假的；
4. 出现违法、严重违纪行为，造成恶劣影响的。

（三）本实施办法由市卫生健康委人才工作专班负责解释，与防城港市现行其他政策出现交叉的条款，按照“就高不就低、从优不重复”的原则执行。

（四）本实施办法实施过程中出现的新情况新问题，采取“一人一策”、“一事一议”的办法，报市委人才工作领导小组研究审定，并根据国家和自治区有关新政策、新规定适时进行调整。

（五）本实施办法未尽事宜由市卫生健康人才工作专班研究确定。

（六）本实施办法自印发之日起施行，试行期3年。