

官渡区卫生健康系统支持高层次人才（团队） 引进实施办法（试行）

第一章 总则

第一条 为贯彻落实中央人才工作会议精神以及省委、市委、区委关于加强新时代人才工作战略部署，激发人才创新创造活力，塑造人才引领发展新动能，进一步建立健全科学、规范人才引进工作机制，优化医疗队伍结构，加强学科梯队建设，现结合官渡区卫生健康系统实际，制定本办法。

第二条 坚持党管人才、统分结合、示范引领、重点支持的原则，加强党对人才工作的领导，优化整合人才发现、培养、使用、评价、激励机制，把优秀人才集聚到区卫生健康事业发展上来。

第三条 官渡区卫生健康系统支持高层次人才（团队）引进实施办法（试行）（以下简称“实施办法”）在区委人才工作领导小组领导下，由区卫生健康局牵头，会同相关单位组织实施。

第四条 用人单位要采取措施，做好高层次人才的培养、使用、管理、服务工作，充分发挥人才的作用，切实防止和纠正闲置、浪费人才的现象。

第二章 引进原则

第五条 坚持引进人才与医疗卫生发展目标和学科建设规划

相一致原则，重点引进对官渡区重点工作和医疗机构专科建设起主要作用的学术骨干或学科带头人，以及对运营管理经验丰富的管理人员或团队。

第六条 坚持择优聘任、规范管理的原则，以积极、灵活和务实的措施来吸引各类人才为官渡区各医疗卫生机构的建设与发展服务。

第三章 引进方式

第七条 引进高层次人才（团队）实行刚性引进和柔性引进两种方式。

（一）刚性引进。采取选调、调动等方式进行，符合相关规定，可进入医疗机构事业编制，签订事业单位聘用合同，原则上在引进单位累计服务不少于5年。

（二）柔性引进。可通过智力引进、业余兼职、项目合作、技术支持等方式开展，原则上约定每年在引进单位累计服务不少于6个月，采用聘用和协议引进两种方式。

第四章 引进对象及条件

第八条 本办法所指人才引进，是指从官渡区以外引进到官渡区卫生健康局所属事业单位工作的高层次人才和紧缺急需人才（在编人员、编外聘用人员）。

第九条 引进的人才，分为A、B、C、D四类。

A类：中国科学院院士、中国工程院院士；国家科学技术进步奖；近五年曾担任国家实验室或国家研究中心的主任或副主任；国家高层次人才特殊支持计划杰出人才获得者和“长江学者奖励计划”特聘教授、特设岗位人才；其它相当于上述层次的人才。以上人才年龄不限。

B类：中国青年科学家奖或中国青年科技奖获得者，或国家级有突出贡献的中青年专家，或获得过国家优秀青年科学基金项目资助，或入选中国科学院“百人计划”，或入选“长江学者奖励计划”；近五年曾担任国家重点实验室、国家临床医学研究中心其中之一的主任或负责人；“国家高层次人才特殊支持计划”科技创新领军人才，“长江学者奖励计划”青年学者、国家杰出青年科学基金获得者；云南省“兴滇英才支持计划”顶尖团队带头人，科技领军人才、云岭学者；其它相当于上述层次的人才。以上人才年龄不限。

C类：国家级重点专科学科带头人；云南省“兴滇英才支持计划”中的创新团队带头人及“青年人才”入选者；云南省“兴滇英才支持计划”中的“名医”专项及该计划同层次入选者；其它相当于上述层次的人才。

D类：分为专业技术人员和管理人员。

(一) 专业技术人员：“春城计划”入选者；省级及以上骨干医师；市（州）级及以上学科带头人；市（州）级及以上名中医；其它相当于上述层次的人才。

(二) 管理人员：具有副高及以上专业技术职称人员，担任

过省市级医院党委委员、副院长及以上职务，具有丰富的管理经验，取得突出成果。

C、D 二类人才年龄要求在 50 周岁及以下。特殊需要人才，经区委组织部、区人力资源和社会保障局、区卫生健康局联合审核批准年龄可以适当放宽。

第十条 引进的团队至少由 1 名带头人和 2 名及以上核心成员组成，成员间的专业结构和职责分工合理，具有良好的合作基础、明确的主攻方向，应掌握具有行业内先进水平的高新技术领域关键核心技术，具有丰富的管理经验，核心成员取得突出成果。

(一) 刚性引进团队带头人年龄一般在 50 周岁及以下，具有博士研究生学历或副高级及以上职称；

(二) 柔性引进团队带头人年龄一般在 60 周岁及以下，具有博士研究生学历或副高级及以上职称。

核心成员应具有硕士研究生及以上学历或副高级及以上职称。

第十一条 A、B、C、D 四类人才需身体健康，具有较强的政治素质，应拥护中国共产党领导，政治立场坚定，忠诚拥护“两个确立”、增强“四个意识”、坚定“四个自信”、做到“两个维护”，具有强烈的事业心，遵纪守法，敬业勤奋，团结协作，品行高尚，群众公认。

第十二条 有下列情况者不在本办法引进之列：

(一) 受过司法机关刑事处罚的；

- (二) 处于党纪、政纪处分所规定的限制期内的;
- (三) 涉嫌违纪违法正在接受调查尚未做出结论的;
- (四) 被依法列为失信联合惩戒对象的;
- (五) 有其他不宜引进情形的。

第十三条 对高层次人才的认定，以国家、省、市有关部门公布的名单、国家承认的国民教育学历学位证书或以相关专业技术职称评审委员会评审、行政管理部门颁发的资格证书为准。

第五章 引进程序

第十四条 申报工作具体实施程序：

(一) 人才申报。各单位结合空编情况和工作实际向区卫生健康局提出用人申请，报送拟引进人员材料。

(二) 初评认定及资格审查。区卫生健康局对拟引进人员资格条件进行审核和分类，符合多类人才认定标准的，就高认定。按申报人管理权限征求纪检监察、法检、公安、税务等部门意见，对用人单位和申报人的遵纪守法、收入纳税等情况审查，被引进人才资格审查合格后，提出用人意见，形成拟入选名单。

(三) 研究决定。区卫生健康局按照刚性引进和柔性引进的方式，根据用人需要对拟入选名单进行研究分类。拟同意引进的纳入事业编制管理的人员需报区委机构编制委员会办公室、区人力资源和社会保障局对编制和岗位需求进行审核。由区卫生健康局按程序报区委、区政府研究。

(四)考察公示。区卫生健康局组织对拟引进人员的德、能、勤、绩、廉等方面进行严格考察，对通过考察的拟引进人员公示5个工作日。

(五)办理手续。引进单位应当与其签订意向协议，对双方权利、义务进行约定。

刚性引进的人才，根据《官渡区事业单位工作人员调配实施细则（试行）》办理调动等相关手续。

柔性引进的人才，按照《官渡区卫生健康系统编外聘用人员管理办法（试行）》办理相关手续。

第十五条 A类、B类、C类或急需紧缺的人才（团队），按照“一人一议、一事一策”的方式可采取委托专业人才引进（招聘）机构代为引进。

第六章 人员管理

第十六条 建立目标管理和动态管理制度

1.引进人才的日常管理及考核由用人单位负责，引进人才任院领导职务的，按照区卫生健康局对所属单位领导干部评价考核要求开展。

2.各用人单位制定本单位高层次人才考核评价细则，由区卫生健康局审核后，报区委人才办备案。

3.刚性引进的，由用人单位每年年初根据考核细则，对引进人才制定年度目标，加强日常管理，年底根据《事业单位工作人

员考核规定》，对引进人才的德、能、勤、绩、廉等情况进行考核，将待遇与贡献相匹配，重点考核年初制定目标完成情况，并将考核结果及时报区卫生健康局备案。

4.柔性引进的，对照合同或协议中的任期目标，制定考核细则，在协议期过半和结束时进行考核，原则上需进行年度考核。重点考核任期目标进展情况，若有任务进展迟缓情况，可根据实际情况增加考核次数。

第十七条 考核结果兑现

1.考核合格及以上的，享受本办法第二十一条至第二十五条规定的相关待遇。

2.考核基本合格和不合格的，酌情扣减或取消相关待遇。

第十八条 引进人才与用人单位解除聘用合同的，其人事关系转入有关人才服务机构代理，社会保险等由个人自行办理，涉及费用由个人自行承担。

第十九条 退出机制

(一) 存在下列情形的退还本办法规定的待遇：

1.刚性引进的，连续两年考核不合格；

2.柔性引进的，协议期结束考核不合格；

3.在岗时间未达到要求，经提醒监督仍不履行约定的等违反引进合同（协议）约定事项的。

(二) 有下列情形之一者，取消人才引进资格，收回所有待遇及费用（如协议工资或课题费等），承担引进单位各项损失：

1. 学术、业绩造假被有关部门查处的；
2. 提供虚假材料骗取人才资格的、采取不正当手段成为引才对象的；
3. 受纪检、监察部门审查并给予开除处分的；
4. 被处以刑事处罚的；
5. 因未执行招标采购、药品耗材、固定资产管理等相关规定造成重大损失或影响的，经纪检监察部门查实认定存在违反廉洁纪律情形的；
6. 有违纪违规行为造成恶劣影响或重大损失的；
7. 存在应取消人才引进资格的其他情形。

（三）由用人单位考核，引进人才有下列情形之一的，经审核认定，停止人才相应待遇，并承担违约责任：

1. 经引进单位评估认定人才研究发展方向不明或进度严重滞后的；
2. 各项资金使用不规范或专项资金挪为他用的，经提醒监督仍未按要求进行整改的；
3. 服务期限未满，因个人原因辞职辞聘调离或不再与引进单位保持合作的，视工作履行情况收回部分享受待遇。

（四）违约责任

引进的人才（团队）违反协议或存在退出机制第三种情形的，需要支付违约金。违约金金额为：（协议书中约定的服务年限 - 已服务年限）÷ 协议书中约定的服务年限 × 政策待遇（如协议工资或

课题费等)×2倍。

第二十条 引进人才和用人单位存在其他异议的，由双方按照法律法规和政策规定共同协商处理。

第七章 政策待遇及支持措施

第二十一条 官渡区卫生健康系统引进的高层次人才(团队)可享受以下相关政策待遇及支持措施。

(一) 科研课题、工作团队支持。引进的人才携有科研课题的，经区卫生健康局审定，各有关单位应当给予项目审批及人员支持，区财政部门根据区级财力情况进行课题经费支持。

(二) 职称评聘。各单位对引进的人才职称评聘给予倾斜。

(三) 人才公寓。在官渡区内无住房的，可以按《官渡区人才公寓管理办法(试行)》规定申请租住人才公寓并享受租金补贴。

(四) 户籍办理。引进人才、团队成员户口迁来官渡区的，其配偶、未婚子女及父母的户口可随本人迁移到官渡区，由接收单位负责，公安机关依法办理。

(五) 医疗保障。引进的人才(团队)在官渡区工作或服务期间，每年可享受一次区属公立医疗机构健康体检服务。

(六) 社会保障。引进人才、团队成员及其配偶、子女到官渡区居住或就业的，按照国家、省、市、区相关规定，可参加各项社会(医疗)保险并按规定缴纳社会(医疗)保险费，达到国家、省、市规定的年龄和享受待遇的条件时，按规定享受社会(医

疗)保障待遇。

(七)子女入学与配偶就业安置。A、B、C、D类引进人才(团队),未成年子女来官渡区就学的,幼儿园及义务教育阶段可由区教体局按照就近就便原则统筹安排就读区属校(园)。其配偶愿意在本区就业的,按相关规定办理。

(八)优秀人才项目申报评定。考核为“优秀”的引进人才可经区卫生健康局推荐,参加省市区级优秀人才项目申报评定。

第二十二条 刚性引进的,工资福利待遇按照引进单位事业单位拨款类型(全额或差额)人员管理。

第二十三条 刚性引进的,除工资绩效、社会保险等待遇外,一次性提供相应的生活补助。提供方式为:自引进人才到任后前五年内,根据每年考核结果,达到“合格”及以上的,按年度比例折算20%发放生活补助;“基本合格”和“不合格”的,不予发放当年生活补助。按以下标准执行:

A类:一次性提供生活补助不高于220万元。

B类:一次性提供生活补助不高于150万元。

C类:一次性提供生活补助不高于60万元。

D类:一次性提供生活补助不高于24万元。

第二十四条 柔性引进的,实行协议工资制,根据协议内容完成任务享受人才待遇。

第二十五条 柔性引进的,以个人兑现的形式执行协议工资。原则上每人每年协议工资50万元—300万元,按照引进协议,按

月预付，经考核后，按考核结果进行年度兑现。按以下标准执行：

A类人才协议工资最高不超过（含）300万元。

B类人才协议工资最高不超过（含）200万元。

C类人才协议工资最高不超过（含）120万元。

D类人才协议工资最高不超过（含）50万元。

引进团队带头人协议工资最高不超过（含）50万元，核心成员协议工资最高不超过（含）40万元。

第二十六条 各级党组织要加强对入选者的思想引导和政治引领，注意将入选者纳入各级党组织联系服务范围，定期组织座谈交流、咨询服务等活动，引导入选者弘扬爱国奋斗精神、严守职业道德规范、勇于创新创业创造。同等条件下，优先推荐入选者作为党代表、人大代表或政协委员人选。

第二十七条 刚性引进人才在职期间工资福利、社会保险等待遇按有关政策执行，由区卫生健康局做好预算工作，区财政按规定做好保障。除以上所需资金外，刚性和柔性人才引进、政策待遇和支持措施所需资金由引进单位的经营性收入承担。

第八章 附 则

第二十八条 本办法由区卫生健康局会同区委组织部、区委编办、区财政局、区人社局负责具体解释工作。

第二十九条 本办法自印发之日起施行，试行两年。《关于印发<官渡区卫生和计划生育系统高层次医疗人才引进管理办法

(试行) >的通知》(官卫计联〔2017〕1号)同时废止。