

# 中共苏州市委办公室文件

苏委办发〔2021〕35号



## 市委办公室 市政府办公室 关于印发《姑苏卫生人才计划实施细则》 的 通 知

各县级市（区）党委和人民政府，苏州工业园区、苏州高新区、太仓港口党工委和管委会；市委各部委办局，市各委办局，市各直属单位：

《姑苏卫生人才计划实施细则》已经市委常委会会议审议通过，现印发给你们，请结合实际，认真贯彻落实。

(此页无正文)

中共苏州市委办公室  
苏州市人民政府办公室  
2021年7月8日

# 姑苏卫生人才计划实施细则

为深入推进人才强市和科教强卫战略，持续优化我市卫生健康人才生态系统，加快卫生高层次人才队伍建设，促进我市卫生健康事业发展，更好地保障人民生命健康，根据省、市人才新政精神，现对《姑苏卫生人才计划实施细则》（苏委办发〔2017〕77号）进行修订。

## 第一章 总 则

**第一条** 姑苏卫生人才计划以紧扣建设符合城市定位、符合群众健康期望的以人为本整合型现代医疗卫生体系和健康中国典范城市目标，坚持“补缺补短”和“创新引领”双轮驱动，大力引进、培养围绕我市卫生学科发展和群众健康需求的卫生高层次人才，打造我市医疗卫生核心竞争力，为苏州加快建设展现“强富美高”新图景的社会主义现代化强市提供坚强的卫生人才保障。

**第二条** 姑苏卫生人才计划由苏州市人才工作领导小组办公室（以下简称市人才办）会同苏州市卫生健康委员会（以下简称市卫生健康委）以市和县级市（区）联动方式组织实施。市卫生健康委牵头负责姑苏卫生人才计划的组织申报、评审、立项、综合管理和业务指导，各县级市（区）按权限对辖区内卫生高层次人才（以下简称人才）及单位进行审核推荐、日常服务和管理。

各县级市（区）的相关卫生人才计划扶持的人才（团队）是姑苏卫生人才计划的重点培育对象。

**第三条** 姑苏卫生人才计划分为人才引进、人才培养两大类。引进人才分为高层次柔性人才、特聘团队、特聘人才（分 A、B、C、D 类）；培养人才分为领军人才、重点人才、青年拔尖人才。

**第四条** 姑苏卫生人才计划目标是 5 年内入选 5 个特聘团队、400 名特聘人才、10 名领军人才、100 名重点人才、300 名青年拔尖人才。

## 第二章 扶持对象和条件

**第五条** 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。引进人才须从苏州大市范围以外引进，其中特聘团队、特聘人才须全职全时来苏工作。

**第六条** 高层次柔性人才。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，以临床服务、科研合作、人才培养等形式柔性引进人才。用人单位须与人才签订以提升人才与学科建设为主、目标任务可量化、易考核的协议，且人才每年在苏工作时间不少于 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。

**第七条** 特聘团队。应以预防、治疗重大疾病为主攻方向, 以市级以上重点专(学)科、重点实验室、临床医学中心(高技术平台)为依托, 能够提升我市卫生科技水平和服务能力, 具有显著社会效益。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, 卫生部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. 苏州市临床医学专家团队带头人；
3. 姑苏卫生 A 类特聘人才。

(三) 团队应在近 2 年获得单位或相应的上级部门 300 万元以上无偿资助项目或平台(包括优势学科)的支持。领军人才应作为项目负责人、技术负责人或主要参加人员(列前 15 位)。

**第八条** 特聘人才。人才引进坚持补缺补短、统筹兼顾、服务发展原则。申报人基本资格和条件如下:

(一) A 类特聘人才

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),或省部级科学技术一等奖(前 3 位),或省部级科学技术二等奖(前 2 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);
4. 近五年作为第一作者在国内核心期刊(含一类国家级中医杂志)或国外有较大影响的专业期刊上发表论文 6 篇以上(其中被 SCI 收录 3 篇以上,影响因子 6 分以上)。

实用型临床医学人才，一般应具有正高级职称，近五年在省部级（县级市〈区〉引进放宽至地市级）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，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

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 2 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），或地市级科研项目主要负责人（前 2 位）；

2. 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）；

4. 近五年作为第一作者在国内核心期刊（含一类国家级中医杂志）或国外有影响的专业期刊上发表论文 4 篇以上（其中被 SCI 收录 2 篇以上，影响因子 4 分以上）。

实用型临床医学人才。一般应具有副高级职称，近五年在省部级（县级市〈区〉引进放宽至地市级）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，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 3 位），或获得地市级科学技术三等奖以上（前 3 位），或地市级医学新技术引进奖二等奖以上（前 3 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

具有博士学位，为首次到我市工作，采用直接认定制，分为一流院校类、市县机构创新类。

1. 一流院校类。毕业院校为世界名校（最新 THE、QS、U.S.News、上海交大世界大学排行 200 强）或所学专业为最新教育部学科评估中 A 档以上（前 5%）相应学科。

2. 市县机构创新类。普通高校毕业后引进到市直属、县级市（区）属医疗卫生机构工作。

**第九条** 培养人才。人才培养坚持鼓励创新、激发活力、多学科发展原则。申报人基本资格和条件如下：

#### （一）领军人才

一般应具有博士学位、正高级职称、一般不超过 55 周岁，从事临床、公卫、科研工作。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，并在临床与公卫实践、基础与卫生应用研究中取得创造性成果，学术技术成就突出。近五年主持过省部级以上科研课题或有重大影响的科研项目 2 项以上，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），或省部级科学技术一等奖（前 3 位），或省部级科学技术二等奖（前 2 位）；

2. 省级重点学（专）科带头人，对某一疾病的防治研究有重大发现，开创了独特的治疗模式，具有良好的临床疗效，取得了显著效益；或在省内公共卫生领域担任领军人物，在较大范围有效地防治、控制和消除疾病，解决卫生技术重大难题，得到国内外同行公认；

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）；

4. 近五年作为第一作者在国内核心期刊（含一类国家级中医杂志）或国外有较大影响的专业期刊上发表论文 12 篇以上（其中被 SCI 收录 6 篇以上，影响因子 12 分以上）。

## （二）重点人才

一般应具有硕士以上学位、副高级以上职称，一般不超过 45 周岁。掌握本学科国内外最新进展，有独立解决本专业疑难复杂问题及从事高水平科学研究的能力和 experience，在临床与公卫实践、基础与卫生应用研究中有创新性的成果，具有较高的学术价值。近五年主持过地市级以上的科研课题 2 项以上，且取得过以下业绩之一：

1. 作为主要研究人员获得过省部级以上科研成果奖励（前 5 位），或地级市科学技术二等奖（前 3 位），或市厅级科研项目主要负责人（前 2 位）；

2. 市级重点学（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）；

4. 近五年作为第一作者在国内核心期刊（含一类国家级中医杂志）或国外有影响的专业期刊上发表论文 3 篇以上（其中被 SCI 收录 1 篇以上）。

### （三）青年拔尖人才

应具有硕士以上学位、中级以上职称、一般不超过 40 周岁。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，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 3 位），或获得地市级科学技术三等奖以上（前 3 位），或地市级医学新技术引进奖二等奖以上（前 3 位）；

2. 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；

3. 近五年作为第一作者在国内核心期刊（含一类国家级中医杂志）或国外有影响的专业期刊上正式发表论文 3 篇以上。

### 第三章 申报和立项

**第十条** 市卫生健康委每年发布当年度姑苏卫生人才计划申报通知，明确具体申报要求，集中组织申报、评审，择优立项扶持。人才引进一般每年申报一次，人才培养每两年申报一次。引进人才仅认定一次，五年资助期满考核通过可申报培养人才；培养人才五年资助期满考核通过可滚动申报更高层次。

**第十一条** 人才科研项目每年组织申报一次，由市卫生健康委会同市科技局组织，并按照苏州市级科技计划项目要求管理，同一负责人在同一年度内不得申报两项以上地市级科研项目，同一项目不得多头申报。

**第十二条** 申报人及单位进行网上申报，经所在县级市（区）相关部门初审同意后报送市卫生健康委，省部属医院和市直属单位直接报送市卫生健康委。

**第十三条** 市卫生健康委组织专家对受理的申报事项进行评审。根据专家网上评审、面试答辩等评审情况，提出建议名单。建议名单报市人才办主任会议审议通过后公示，公示无异议的，发文公布。

**第十四条** 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。

**第十五条** 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核心骨干成员；
- (二) 姑苏卫生特聘团队成员；
- (三) 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。

#### 第四章 扶持政策

**第十六条** 对获得立项的高层次柔性人才，按用人单位根据协议实际支付劳动报酬的 30% 对引才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。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。

**第十七条** 对获得立项的特聘团队，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安家补贴或生活补贴。如引进顶尖人才（团队）的，按《苏州市引进顶尖人才（团队）“一人一策”实施办法》执行。

**第十八条** 对获得立项的 A 类、B 类、C 类特聘人才，分别给予 250 万元、150 万元、50 万元安家补贴；D 类特聘人才给予 20 万元生活补贴。五年资助期内，可分别申请最高 100 万元、60 万元、30 万元、15 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。

特聘人才可采用一人一议的协议工资，经主管部门审核及人社、财政部门批准后执行，协议薪酬工资不计入单位绩效工资总量。购买自住住房申请住房公积金贷款，不受缴存时间限制，可

按还款能力（公积金缴存基数）计算可贷额度，A类、B类特聘人才贷款额度可放宽至最高限额的4倍，C类特聘人才贷款额度可放宽至最高限额的2倍。

符合条件的事业单位特聘人才，按照行政隶属关系和有关政策，办理用编、录用、调动等手续。

**第十九条** 对获得立项的领军人才、重点人才、青年拔尖人才，分别给予15万元、10万元、5万元一次性奖励；五年资助期内，可分别申请最高100万元、60万元、30万元额度的科研项目；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。

**第二十条** 对获得立项的事业单位特聘人才、培养人才，五年资助期内，因公出国（境）开展教学活动、科学研究、学术访问、出席重要国际学术会议等专业相关任务，在出国（境）计划上给予政策倾斜。

**第二十一条** 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。对培养和引进成效突出的单位给予10~50万元奖励。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。具体奖励范围、标准和流程等规定由市卫生健康委同相关部门另行制定。

## 第五章 资金安排

**第二十二条** 安家补贴、生活补贴自认定后下一年度起分两年拨付；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。

**第二十三条** 本细则所涉及的奖励资金由市人才开发资金全额承担。安家补贴、生活补贴按现行财政体制分级承担，其中市辖区由市人才开发资金、区财政、用人单位按 1：1：2 分担，省部属医院和市直属单位由市人才开发资金、用人单位按 1:1 分担。省部属医院和市直属单位的科研项目资助经费由市卫生健康委列入年度部门预算，其他县级市（区）参照执行。

## 第六章 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** 各级卫生健康行政部门应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、县级市（区）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。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。

## 第七章 附 则

**第二十九条** 各县级市（区）可根据本地实际，参照本细则制定相应的政策措施。

**第三十条** 本细则自颁布之日起实施。原《苏州市姑苏卫生人才计划实施细则》（苏委办发〔2017〕77号）自行废止。