

山西省卫生健康委员会文件

晋卫人规〔2023〕1号

山西省卫生健康委员会 关于印发《公立医院柔性引才暂行办法》的通知

各市卫生健康委，委直属医疗机构：

现将《公立医院柔性引才暂行办法》印发给你们，请遵照执行。

山西省卫生健康委员会

2023年8月29日

（此件主动公开）

公立医院柔性引才暂行办法

第一章 总则

第一条 为全面落实省委人才强省战略部署,加大柔性引才力度,建立健全公立医院柔性引才机制,为我院公立医院高质量发展提供强有力的人才支撑,结合我院公立医院实际,制定本办法。

第二条 本办法所称柔性引才,是指我院公立医院在不改变人才的人事、档案、户籍、社保等关系的前提下,吸引人才通过顾问兼职、退休返聘、对口支援、平台共建及其他适宜方式,为我院卫生健康高质量发展提供人才支持。

第三条 柔性引才工作坚持“不求所有,但求所用”原则,按照“政府引导、医院自主、契约管理、绩效激励”方式,在省委人才工作领导小组指导下,各级卫生健康行政部门给予政策指导和协调服务,以公立医院为主体负责组织实施,鼓励用人单位结合实际开展精准化、差异化、个性化探索。

第二章 条件和类型

第四条 公立医院柔性引进的人才应具备下列基本条件:

(一) 中国籍人才要拥护中国共产党的领导，有爱国奉献精神；外国籍人才要对华友好，具有良好声誉；

(二) 遵守宪法和法律，具有良好的职业道德，无违法违规违纪、学术不端、失信等不良记录，不存在规定不得流动的情形；

(三) 满足公立医院的合作需要，能够胜任所聘任岗位，愿意为山西卫生健康事业发展作出贡献；

(四) 身体健康，年龄原则上不超过 70 周岁，特别急需紧缺的高层次人才在身体条件允许的情况下可适当放宽；

(五) 仍在岗工作的，不得违反所在单位的相关规定。

第五条 公立医院柔性引才要突出“高精尖缺”导向，围绕群众迫切需要和医疗卫生服务短板，坚持实用、急需原则，优先引进具备下列条件之一的人才：

(一) 《山西省高端人才分层标准（试行）》规定的人才；

(二) 在本专业技术领域具有较高名望，能够把握本学科最新发展前沿，临床经验丰富，或科研成果突出的专家，原则上具有高级专业技术资格；

(三) 具有创新精神和创新能力，能填补技术空白，促进公立医院引进先进医疗技术和管理经验的团队和个人；

(四) 其他急需紧缺人才。

第六条 公立医院柔性引才的主要类型包括：

（一）顾问兼职：采取聘任制、兼职式、候鸟式等方式，吸引人才（团队）通过定期坐诊、疑难病例查房、复杂病例会诊、高难度手术示教、多学科诊疗团队(MDT)讨论、骨干师资培训、高水平科学研究协作、学科管理交流等多种形式，建立传、帮、带长效机制，促进相关学（专）科的发展，为我省公立医院高质量发展提供智力支持。

（二）退休返聘：按照“政府引导、市场配置、单位聘请、个人自愿”的原则，实施银龄人才引进返聘计划，引进、留用一批老教授、老专家、老科技工作者等银龄人才，吸引其提供科学研究、临床带教、学术讲座及其他相关方面的智力支持。

（三）对口支援：通过与省内外用人单位签订医院间、学科间的人才交流合作协议，通过合作制、挂职式、项目制等方式，吸引其轮流选派优秀人才，集中、定向、定期开展医疗服务、学术交流、培训带教、科技合作等多层面、多样化的人才交流合作，对用人单位提供对口智力支援。

（四）平台共建：以我省尚待突破的新技术、新项目、新理念引进为主题，以四级手术、疑难病诊治、高水平科研实施和高质量教学基地等为主攻目标，以国内院士、杰青、优青、知名医学大家、临床名师为引进目标，通过建立“名医工作室”“特聘专家工作室”“多学科会诊中心”“个人实验室”“中医传承工作

站”等方式，聘请高级人才共建合作平台，开展医教研深度合作。

（五）其他柔性引才类型。

第三章 管理和考核

第七条 各级卫生健康行政部门组织指导公立医院根据自身需求，积极借助第三方平台机构及本地专家学者民间往来渠道，主动与国内外知名医学类高校和医院建立合作关系，多渠道掌握一批在学科建设、医院管理、临床诊疗、科研教学等方面为医院提供智力支持的高层次人才资源，尤其是有意愿合作的省外晋籍医学人才信息，探索建立“人才引进目标池”，为柔性引才提供基础支撑。

第八条 各级卫生健康行政部门及公立医院，要强化对医院和人才政策的宣传力度，采取“线上线下”结合的方式，多种途径宣传医院需求岗位，主动与柔性引进的人才（团队）或其所在工作单位洽谈对接，按需引进符合医院发展的各类人才。

第九条 公立医院柔性引才的程序主要包括：

（一）制定柔性引才办法和工作方案：公立医院结合实际，制定柔性引才办法，明确人才的任职条件、工作职责、薪酬待遇、考核与管理等。编制工作方案，包括工作目标、工作内容、工作规划、预期成效、时间安排、经费使用预算等。

（二）签订合作协议：用人单位与高层次人才达成合作意向

的，及时签订合作协议，明确各方权利、义务和责任。协议书应包括以下内容：1. 引进的方式、工作时限、工作目标和相关要求；2. 保密、知识产权保护等方面的要求；3. 劳务报酬、福利待遇；4. 医疗、意外伤害及其他相关方面的补充保险；5. 引进期间发表成果署名、专利成果的使用等事宜；6. 违约责任；7. 双方需约定的其他事项。

（三）及时做好备案：公立医院要全面掌握、规范管理内设各部门柔性引进的人才，每半年要将柔性引才情况向主管部门备案。

第十条 按照“谁引进谁负责”原则，用人单位负责柔性引才工作的全过程监管，加强过程监督和结果考核。每年应对柔性引进人才工作开展实效进行全面考核评估，评估结果报主管部门备案，考核评估结果作为柔性引进人才享受相关待遇的主要依据。

第十一条 柔性引才成效纳入公立医院年度人才工作专项考核，并与医院核定薪酬总量挂钩。按照《山西省深化公立医院薪酬制度改革实施方案》，高层次医疗人才聚集的公立医院可在绩效薪酬核定方面予以适当倾斜。

第四章 激励与保障

第十二条 完善人才经费的投入保障机制。

(一)各单位每年要按照不低于业务收入的1%，单列人才专项经费，用于各类人才的引进使用、帮扶激励、科研资助、研修培训等；引才费用可从事业经费中列支，科研经费结余可用于引进人才。

(二)公立医院对柔性引进人才，可参考人才市场价格，实行年薪制、协议工资制、项目工资等灵活多样的分配办法。柔性引进高层次和急需紧缺人才薪酬，以及科技成果转化现金奖励部分，计入单位薪酬总量，不作为下一年度薪酬总量核定基数。

第十三条 加大对柔性引进人才的奖励与激励。

(一)柔性引进的省外在职或者退休的中国科学院、中国工程院院士根据在晋实际工作月数，给予每人每月2万元津贴。柔性引进院士津贴由用人单位按照《省级人才（平台基地和人才）专项资金管理办法》（晋财社〔2022〕43号）所规定的程序申报。

(二)符合我省卫生系列高级职称评审条件的签约服务期内的柔性引进的人才，在按照干部人事管理权限征得人才所在单位同意的基础上，可在职称申报、评审方面与省内同类人员享有同等待遇。

第十四条 持续用好省、市、县各级人才政策，符合条件的用人单位或柔性引进的人才可按相关规定申请奖励或补贴。

第十五条 鼓励符合条件的公立医院申报山西省卫生健康委员会外聘专家工作室建设项目。所遴选建设的外聘专家工作室，按照《山西省卫生健康委员会外聘专家工作室建设管理办法（试行）》执行。

第十六条 加强对柔性引进人才的服务与保障工作，提高对柔性引进人才的服务质量。

（一）用人单位遵照协议，落实在聘任期间各项工作、生活、待遇及服务保障，并根据实际情况，提供在晋工作期间住房、办公、实验用房，配备科研及临床仪器设备和助手，在团队建设、带教、重大科研项目申请等方面给予保障支持。

（二）鼓励公立医院通过将柔性引进的人才纳入党委联系服务专家等方式，开展定期调研、走访和座谈等，协调解决生活工作问题。

（三）柔性引进符合条件的高层次人才，可在住房、医疗等服务保障方面享受全职人才同等待遇。

第五章 附则

第十七条 用人单位和柔性引进人才应相互尊重对方合法权益，在法律法规许可范围内按约定展开合作。

第十八条 柔性引进人才及用人单位提交的申报材料应真实有效，严禁通过签订虚假协议、谎报工作业绩等方式领取相关

待遇，对弄虚作假的个人和单位，给予取消引进资格、追缴奖励补贴，对用人单位通报等处理。

第十九条 本办法有效期 2 年，自 2023 年 10 月 8 日起实施。

抄送：省委人才工作领导小组办公室。

山西省卫生健康委员会办公室

2023年8月29日印发
