

前 言

医学教育是由医学院校教育、毕业后医学教育和继续医学教育组成的连续统一体。住院医师规范化培训是医学专业毕业生完成院校教育后，接受以提高临床技能为主的系统、规范的教育阶段，是毕业后医学教育的重要内容。

2009年3月，中共中央国务院发布了《中共中央国务院关于深化医药卫生体制改革的意见》，提出了要“建立住院医师规范化培训制度”。结合上海卫生工作的现状和发展需求，在国家卫计委（原卫生部）的关心支持下，上海把建立住院医师规范化培训制度作为贯彻落实国家医改方案的基础性工作之一加以重点推进。根据国家医改方案的总体要求，2010年2月，上海市卫计委（原上海市卫生局）、上海市财政局、上海市人力资源和社会保障局、上海市教育委员会、上海市发展改革委员会和上海市机构编制委员会办公室联合印发《上海市住院医师规范化培训实施办法》（沪卫科教〔2010〕5号），在上海市的公共平台上，按照统一标准与规范，统一师资带教与技能培训，统一严格考核与评估准入，率先在全国开展住院医师规范化培训制度，进一步提升基层医疗机构临床医师的整体技能水平。

为做好住院医师规范化培训人员的就业工作，合理配置好卫生人力资源，上海市卫生人才交流服务中心联合各区卫生健康委，共同编制了《上海市各区卫生人事人才政策》，及时宣传各区人事人才政策，使住院医师能更深入了解本市及各区卫生人事人才政策，为住院医师就业提供有力保障，也为各医疗机构招聘住院医师奠定基础，进一步促进本市卫生人才的合理流动和配置。

目 录

(排序不分先后)

宝山区卫生健康人才激励办法·····	1
关于加强崇明区卫生人才发展激励的 实施办法(2023-2025年) ·····	9
关于进一步加强松江区卫生健康人才工作的 实施意见·····	16
虹口区卫生人才激励相关政策·····	26
黄浦区卫生人才引进、培养相关举措 ·····	28
嘉定区卫生人才引进相关政策·····	31
金山区卫生人才激励政策介绍·····	32
静安区卫生健康系统关于促进人才高质量 发展实施细则·····	34
闵行区卫生人才激励政策介绍(2023) ·····	40
浦东新区卫生健康人才发展相关政策 介绍·····	42
《普陀区卫生健康系统人才开发计划 实施办法》2.0版政策解读 ·····	49
青浦区卫生人才引培激励实施细则 ·····	52
上海市奉贤区卫生人才相关激励政策 ·····	58
徐汇区卫生人事人才政策·····	60
杨浦区卫健系统助推高质量发展引才 激励政策·····	62
长宁区卫生健康系统人才奖励政策 ·····	65

宝山区卫生健康人才激励办法

根据《宝山区国民经济和社会发展第十四个五年规划和二〇三五年远景目标纲要》中建设“上海科创中心主阵地”的主战略以及《宝山区卫生健康事业发展“十四五”规划》、《宝山区卫生健康人才队伍发展“十四五”规划》的预期目标，为深化医药卫生体制改革，全方位吸引致力于从事卫生健康事业的人才，缓解宝山医疗卫生健康人才的短缺，不断提升卫生健康队伍的整体素质和综合服务能力，为宝山经济转型发展提供更加丰富的医疗卫生资源，吸引更多地优秀人才助力上海科创中心主阵地建设，特制订本办法。

一、指导思想

深入贯彻党的十九大和十九届三中、四中、五中全会精神以及上海人才新政“30条”工作要求，以人民群众的健康需求和卫生健康事业的发展目标为导向，紧紧围绕“健康宝山”的目标任务，结合区卫生健康系统人才队伍建设的“三大工程”（人才蓄水工程、人才提升工程、人才激励工程），合理配置卫生健康人力资源，加快人才引进，注重人才培养和使用，着力提升卫生健康行业人才素质，为宝山打造上海科创中心主阵地提供健康保障。

二、总体目标

把人才作为第一资源，不断加快人才梯队建设，形成“人才强卫”的合力和共识，围绕培养、引进、使用三个环节，营造“重视人才、优待人才、留住人才”的良好环境，努力打造一支能够满足广大群众需求、适应我区经济社会发展的卫生健康人才队伍。

三、激励项目

（一）紧缺人才专项激励

1. 范围对象

区属医疗卫生机构中,在编在岗、政治素质好、品行端正、身心健康、致力于从事卫生健康事业,属于卫生健康系统紧缺专业目录范围内的医师及疾控中心实验室技师。

(1) 一般紧缺专业:社区卫生服务中心公共卫生、综合性医院妇产科。

(2) 紧缺专业:社区卫生服务中心全科、康复;综合性(专科)医院及专业站所康复、ICU(重症)、急救(公立医院和院前)、公共卫生(仅区疾控中心和妇幼保健所)、感染、疾控中心实验室。

(3) 特别紧缺专业:社区卫生服务中心超声诊断;综合性(专科)医院及专业站所儿科、精神卫生、病理诊断、麻醉、超声诊断。

一般紧缺专业、紧缺专业及特别紧缺专业岗位目录由区卫生健康委员会根据区内区属医疗卫生机构实际情况适时调整。

2. 激励条件

(1) 享受激励的对象应具有相关的职业资格证书,并从事紧缺专业岗位工作;

(2) 一般紧缺专业需聘任副高级及以上职称;

(3) 年度考核合格及以上。

3. 激励标准

按照本人实际聘任的专业技术职称以及单位所处的地区,按年度给予激励,一次性激励结合年度考核结果拉开差距发放。对于在A类地区区属医疗卫生机构工作的,其中高级职称42000元/年、中级职称32400元/年、初级及以下职称25200元/年。对于在B类地区区属医疗卫生机构工作的,激励标准在A类地区激励标准基础上上浮6000元/年,对于在C类地区区属医疗卫生机构工作的,激励标准在A类地区激励标准基础上上浮12000元/年。特别紧缺的专业,激励标准在A、B、C类地区激励标准基础上再上浮12000元/年。

4. 激励程序

各单位上报符合激励人员的名单，由区卫生健康委员会审核同意后，根据在岗情况一次性发放。

5. 经费渠道

二、三级医疗机构与专科医疗机构由区卫生健康委员会和单位按1:1的比例分别负担；镇社区卫生服务中心由镇财政负担，其中B类、C类地区镇社区卫生服务中心人才专项激励上浮部分所需经费由区财政通过转移支付解决；全额单位和其他社区卫生服务中心由区卫生健康委员会全额负担。

（二）一次性激励

1. 范围对象

从区外引进的学科带头人和特色专科团队，并且在编在岗、政治素质好、品行端正、身心健康、致力于从事卫生健康事业的临床医师。

2. 激励条件

（1）学科带头人：经市有关部门测评，并经区卫生健康委员会和用人单位共同考核，符合学科带头人标准并发挥学科带头人作用的。年龄在50周岁及以下（特别优秀的年龄可适当放宽）；原则上应具有硕士及以上学历和正高级专业技术职称，在医教研防等专业领域具有特殊贡献或属于本区紧缺专业者，在本市三级甲等医院或同等级市级医疗机构工作5年以上经历的，对职称的限制放宽至副高级专业技术职称。

曾获本市或国家级高端人才计划、曾主持市级及以上级别多中心临床研究者优先；担任中华医学会等临床、预防、中医、中西医结合相关一级学会各专业委员会委员、上海医学会等专业学术机构下属相关专业委员会委员以上学术职务者优先；曾作为第一、第二负责人获市级、国家级医学科技奖项者优先；在重大疾病预防、诊治和医学科技创新方面有突出贡献，近五年以第一或通讯作者在本专业领域发表

SCI 论文 (IF>5) 1 篇以上, 主持国家自然科学基金等国家级研究课题者优先。

(2) 特色团队: 经市有关部门测评, 并经区卫生健康委员会和用人单位共同考核, 符合特色专科团队标准并发挥特色团队作用的。其中, 团队负责人一般年龄在 50 周岁及以下, 高级职称, 在本专业领域有较强的科研能力, 具有丰富的团队管理经验 (特别优秀的, 年龄条件可适当放宽); 团队骨干成员一般年龄 45 周岁及以下, 高级职称 (特别优秀的可放宽到中级职称), 在本专业领域有一定的科研能力; 团队其他成员应具有中级及以上职称和本专业领域的科研能力的医生。特色专科团队成员原则上不超过 5 人。

3. 激励标准

(1) 学科带头人: 根据年度考核结果, 每年给予最高不超过 40 万元的专项激励, 连续激励 5 年, 共计最高不超过 200 万元。

(2) 特色团队: 根据成员在团队中所承担的职责不同给予激励。其中, 团队负责人: 根据年度考核结果, 每年给予最高不超过 30 万元专项激励, 连续激励 5 年, 共计最高不超过 150 万元; 团队骨干成员: 根据年度考核结果, 每人每年给予最高不超过 15 万元专项激励, 连续激励 5 年, 共计最高不超过 75 万元; 团队其他成员: 根据年度考核结果, 每人每年给予最高不超过 10 万元专项激励, 连续激励 5 年, 共计每人最高不超过 50 万元。

4. 激励程序

各单位每年年底上报符合一次性激励人员的名单及相关材料, 由区卫生健康委员会审核同意后, 采用定额分期的方式发放。

5. 经费渠道

二、三级医疗机构与专科医疗机构由区卫生健康委员会和单位按 1:1 的比例分别负担; 镇社区卫生服务中心由镇财政负担; 全额单位和其他社区卫生服务中心由区卫生健康委员会全额负担。

（三）人才招录激励

1. 范围对象

政治素质好、品行端正、身心健康、致力于从事卫生健康事业的医师。

2. 激励条件

规培合格后首次就业，正式录用到区属医疗卫生机构工作的全日制本科及以上学历医师，且在区属医疗卫生机构服务不低于5年，不满5年服务期离职的或5年内任意一年考核不合格的，退还全部一次性激励。

3. 激励标准

（1）各社区卫生服务中心：经用人单位考核合格后，全日制博士研究生发放一次性激励20万元，全日制硕士研究生发放一次性激励10万元，全日制本科毕业生发放一次性激励6万元。其中，C类地区区属医疗卫生机构招录激励标准上浮20%。

（2）区属二级及以上医疗机构：经用人单位考核合格后，全日制博士研究生发放一次性激励20万元，全日制硕士研究生发放一次性激励10万元。其中，C类地区区属医疗卫生机构招录激励标准上浮20%。

4. 激励程序

各单位在招录次年完成考核后上报符合激励人员名单，由区卫生健康委员会审核同意后一次性发放。

5. 经费渠道

二、三级医疗机构与专科医疗机构由区卫生健康委员会和单位按1:1的比例分别负担；镇社区卫生服务中心由镇财政负担；全额单位和其他社区卫生服务中心由区卫生健康委员会全额负担。

（四）高层次人才激励

1. 范围对象

区卫生健康委员会所属二、三级医疗机构中的高层次专业技术类人才（含双肩挑）。

2. 激励条件

具有卫生序列正高级专业技术职称并聘任；担任市级或区级重点专科负责人；从事专业技术岗位工作累计满十年，并做出较大贡献；上一年度未发生医疗事故、有责投诉且年度考核合格及以上；医院自主认定的其他条件。

3. 激励标准

经认定的高层次人才，其超过单位核定绩效工资人均水平的部分不纳入单位绩效工资总量。

4. 激励程序

各单位每年年初上报符合高层次人才激励条件人员的名单及相关资料，由区卫生健康委员会审核同意，报区人社局备案通过后当年执行。

5. 经费渠道

高层次人才绩效工资超出单位绩效工资人均水平部分由用人单位负担。

（五）定向培养激励

1. 范围对象

报考上海健康医学院等院校定向培养临床医学专业（全科方向）的宝山户籍应届高三毕业生。

2. 激励条件

（1）定向培养的医学生须通过“5+3”规培和执业医师资格考试，否则退还全部激励经费；

（2）定向培养的医学生在完成“5+3”规范化培训以后，需在区属医疗卫生机构服务不低于10年，不满10年服务期离职的，退还全部激励经费，并支付违约金，违约金为已发放激励总费用的50%，工作每满一年扣减5%，超过一年不满二年的按一年计算，以此类推。

3. 激励标准

(1) 定向培养的医学生在校期间享有定向培养激励，主要包括学费、住宿费、书本费和专项教学奖励等共计 14500 元 / 学年。(目前费用标准为：学费 6500 元 / 学年，书本费 800 元 / 学年，住宿费 1200 元 / 学年，专项教学奖励 6000 元 / 学年，实际激励标准以上海健康医学院提供发票金额为准。)

(2) 定向培养的医学生在通过规范化培训考试和取得执业医师资格证书后，可优先纳入本区医疗卫生机构事业编制管理，并落实相关人才政策。

4. 经费渠道

定向培养激励经费由区卫生健康委员会承担。

四、其他

1. 紧缺人才专项激励标准以及三类地区医疗机构由区卫生健康委员会根据本区经济社会发展情况适时调整。三类地区具体划分如下：

A 类地区为外环以内和淞宝地区，包括友谊、吴淞、淞南、高境、张庙、庙行、大场地区。该区域区属医疗卫生机构包括：友谊街道社区卫生服务中心、吴淞街道社区卫生服务中心、张庙街道泗塘社区卫生服务中心、张庙街道长江路社区卫生服务中心、淞南镇社区卫生服务中心、庙行镇社区卫生服务中心、高境镇社区卫生服务中心、大场镇社区卫生服务中心、大场镇第三社区卫生服务中心、大场镇祁连社区卫生服务中心、大场医院、仁和医院、吴淞中心医院、宝山区中西医结合医院、精神卫生中心、老年护理院、上海市第二康复医院、妇幼保健所。

B 类地区为外环与郊环之间的地区，包括杨行、顾村地区。该区域区属医疗卫生机构包括：杨行镇社区卫生服务中心、顾村镇社区卫生服务中心、顾村镇菊泉新城社区卫生服务中心、疾病预防控制中心。

C 类地区为郊环沿线及以外区域，包括月浦、罗店、罗泾地区。

该区域区属医疗卫生机构包括：罗店镇社区卫生服务中心、罗店镇第三社区卫生服务中心、罗泾镇社区卫生服务中心、月浦镇社区卫生服务中心、月浦镇盛桥社区卫生服务中心、罗店医院。

2. 本办法所需由区卫健委负担的经费，在区财政核定的区卫健委年度预算总额内负担。

3. 本办法激励项目与本区其他部门人才激励项目按照就高不重复原则执行。

4. 本办法自印发之日起执行，由区卫生健康委员会负责解释。本办法实施后，《宝山区卫生计生系统紧缺人才住房补助办法(试行)》(宝卫计【2016】188号)同时停止执行。特殊人才的引进，实行一事一议。

关于加强崇明区卫生人才发展激励的实施办法 (2023—2025年)

为进一步加强崇明卫生人才队伍建设，夯实人才储备基础，根据崇明世界级生态岛建设人才发展有关意见和《崇明区卫生健康发展“十四五”规划》精神，结合本区实际，制定本实施办法。

一、总体要求

卫生人才队伍建设为目标，以吸引、培养和留住紧缺急需人才为重点，聚焦本区卫生人才队伍建设存在的现实问题和紧迫问题，通过进一步创新人才激励机制、建立科学合理的政策导向，有效抑制人才流失势头，不断优化人才队伍结构，实现卫生人才队伍素质的整体提升，为推动崇明卫生健康事业高质量发展、满足崇明老百姓对卫生健康高质量供给需求提供人才支撑。

二、实施原则

(一) 分类施策，兼顾公平。以工作年限、技术职称和单位类别等进行划分，综合考虑各类学科、专业和人才队伍建设实际情况，科学制定政策措施，努力确保公平公正。

(二) 严格考核，正向激励。以工作表现、职业道德和群众满意度等作为主要依据进行考核评优，科学规范实施人才发展激励措施，着力发挥政策的激励导向作用，逐步激发全区卫生人才岗位建功、砥砺奋进的职业进取精神。

(三) 加强统筹，确保平稳。加强组织领导，做好统筹协调，强化政策宣传解释，合理引导干部职工预期，做好监管和跟踪评估，及时完善相关工作举措，确保工作平稳推进。

三、激励措施

(一) 紧缺医师定向激励

1. 对象范围。区医疗卫生单位中，在编在聘且在专业岗位工作的临床医学类、中医学类、口腔医学类和公共卫生类执业医师。因组织需要调整到管理岗位的执业医师参照执行。

2. 激励标准。根据机构类别、工作年限、职称等级分别设置标准。按上年度考核结果分为三个档次，年度考核合格的享受激励标准 80%；嘉奖的享受激励标准 105%；记功的享受激励标准 110%。

对象范围		在崇连续 工作年限	技术职称/激励标准(元/月/人)			
			初级	中级	副高级	正高级
综合性 医院	临床类、中医 类、口腔 类执业医师	满15年	1200	1500	2000	3000
		满10年	1000	1300	1800	2800
		满5年	800	1100	1600	2600
	公共卫生类 执业医师	满15年	1000	1300	1800	2800
		满10年	800	1100	1600	2600
		满5年	600	900	1400	2400
专科医 院、公共 卫生单位	临床类、中医 类、口腔 类执业医师	满15年	1000	1300	1800	2800
		满10年	800	1100	1600	2600
		满5年	600	900	1400	2400
	公共卫生类 执业医师	满15年	800	1100	1600	2600
		满10年	600	900	1400	2400
		满5年	400	700	1200	2200
社区卫生 服务中心	临床类、中医 类、口腔 类执业医师	满15年	800	1100	1600	2600
		满10年	600	900	1400	2400
		满5年	400	700	1200	2200
	公共卫生类 执业医师	满15年	600	900	1400	2400
		满10年	400	700	1200	2200
		满5年	300	500	1000	2000

(二) 优秀人才激励

1. 对象范围。区医疗卫生单位中，在崇连续工作5年及以上，且在编在聘在专业岗位工作的各类卫技人才。

2. 实施类别。具体分为三类：专业领航人、业务骨干、优秀卫技人员。

(1) 专业领航人：医德高尚、爱岗敬业、廉洁行医，服务满意度高；在医、教、研等方面具有较高的声誉和影响力；有较强的组织管理和领导能力，所带领的科室具有一定技术优势和发展优势；聘任正高级专业技术职称或临床能力突出、聘任副高级专业技术职称2年及以上；具有医学类本科及以上学历；近2年内完成1项委级及以上科研课题或近1年内在医学类核心期刊发表1篇及以上论文；近5年内未发生负主要责任或完全责任的医疗事故。

(2) 业务骨干：医德高尚、爱岗敬业、廉洁行医，服务满意度高；有扎实的医学理论基础和出色的专业技术水平；有较强的创新意识和组织协调能力；聘任副高级及以上专业技术职称或具有医学类本科及以上学历且聘任中级专业技术职称3年及以上；近2年内在医学类核心期刊发表1篇及以上论文；近5年内未发生负主要责任或完全责任的医疗事故。

(3) 优秀卫技人才：医德高尚、爱岗敬业、廉洁行医，服务满意度高；有扎实的专业技术基础，工作表现突出，受到医务人员和患者好评；具有医学类本科及以上学历且聘任中级及以上专业技术职称；35岁以下年轻优秀卫技人才应占一定比例；近5年内未发生负主要责任或完全责任的医疗事故。

以上激励项目原则上每年评审调整一次，实施对象数量控制在全区卫技人员总量的18%以内（专业领航人3%，业务骨干5%，优秀卫技人员10%）。

3. 激励标准。分为三类四档：第一类为综合性医院，其中三级医院为第一档、二级医院为第二档；第二类为专科医院和公共卫生单位

(第三档); 第三类为社区卫生服务中心(第四档)。

对象范围			激励标准(元/月/人)		
			专业领航人	业务骨干	优秀卫技人员
卫 技 人 才	综合性医院	三级医院	2400	1900	1100
		二级医院	2200	1700	900
	专科医院、公共卫生单位		2000	1500	700
	社区卫生服务中心		1800	1300	500

(三) 在岗培养激励

1. 对象范围。区医疗卫生单位中, 在编在岗的各类卫技人才。

2. 实施类别。是业务骨干培养, 每年选送 20 名优秀卫技人才赴市级医疗机构培养进修, 20 名社区优秀卫技人才赴区级及以上医疗机构培养进修, 培养时间需半年以上且达到优秀。二是科研资助, 包括市级和国家级科研课题, 需为课题第一负责人, 并成功通过评审获奖。

3. 激励标准。业务骨干培养, 市级医疗机构中青年医师骨干培养 3000 元/月, 区级医疗机构全科医生骨干培养 1000 元/月(仅限社区卫生服务中心)。科研资助, 国家级科研课题 30000 元, 市级科研课题 20000 元。

(四) 定向培养激励

1. 对象范围。本区委托上海健康医学院定向培养的医学生, 委托上海市第十人民医院定向培养的住院医师规培生, 委托岳阳中西医结合医院定向培养的中医规培生。

2. 激励标准。定向培养的医学生、住院医师和中医规培生, 在学习培训期间享有定向培养激励, 主要包括学费、培训费、住宿费、书杂费和教育奖励等。

上海市各区卫生人事人才政策简介

对象范围		激励标准(元/年/人)
上海健康医学院	临床医学专业(院前急救)	15300
	临床医学专业(全科医生)	14500
上海市第十人民医院	住院医师规培生	146000
岳阳中西医结合医院	中医规培生	130000

(五) 紧缺急需人才招录激励

1. 对象范围。新招录进编的紧缺急需专业人才(目录由区卫生健康委根据实际情况,每年动态调整一次,定期发布在崇明区人才网)。紧缺急需专业人才的执业范围和工作岗位需与专业要求一致。

2. 激励标准。根据专业类别、学历层次类别分为三档。取得医师资格证和规培合格证的相关专业执业医师:按医学类学历层次(本科、硕士、博士)分别给予60000元、80000元、100000元一次性激励。

3. 相关要求。享受上述激励政策的人员需以协议形式明确,在本区医疗卫生单位最低服务期10年。不满5年服务期离职的,均退还全部补贴;服务期满5年以上离职的,按每少服务一年退还补贴款的20%计算,以此类推,违约事实记入个人诚信档案。符合区人才政策规定的“双一流”院校毕业的崇明籍人才招录,按“从高不重复”原则享受相关政策。2022年新招录人才激励按第一轮卫生人才激励政策相关规定执行。

四、工作程序

(一) 申报。区卫生健康委每年定期开展人才发展激励申报工作,各医疗卫生单位提出申请,填写相关申请表和申报材料。

(二) 初审。各医疗卫生单位对本单位申请激励人员情况进行初审,申报材料核实无异议后,报单位班子会议研究。

(三) 公示。各医疗卫生单位对初审通过的人员名单进行公示,公示期不少于五个工作日。公示无异议的人员材料,报送区卫生健康委。

(四) 复审。区卫生健康委人事部门会同相关业务科室对各单位申报材料开展复审，并报班子会议研究决定。

五、资金使用

(一) 本激励实施办法所需资金在区卫生人才专项资金中解决(每年人才资金额度控制在3000万以内，三年资金总额度不超过9000万，院前急救、全科医师定向培养费用根据市相关文件规定列支)。每年区卫生健康委按照激励资金申请情况，向区财政局提出资金预算，由区财政局予以保障。

(二) 区卫生健康委根据各医疗卫生单位享受激励人数和金额，将资金下拨至相关医疗卫生单位。

(三) 各医疗卫生单位按照享受激励的人员名单和标准进行资金拨付，其中，紧缺医师定向激励和优秀人才激励金额的50%作为基础激励按月考核后发放，30%按季度考核后发放，20%根据年终考核结果发放。

(四) 激励资金每年如有结余，累积至次年继续使用。

六、管理考核

(一) 出现下列情形的，取消当年度激励政策：

1. 违反廉洁纪律、行风纪律和医德医风的；
2. 不服从、不参加政府指定性任务的；
3. 个人年度考核为基本合格及其以下等级的；
4. 受到党纪政纪处分，未满影响期的；
5. 发生其他一票否决事项的。

(二) 发生事故负主要责任或完全责任，II级及以上事故、III级事故、IV级事故，分别扣除全年、半年和当季度的激励政策。

(三) 被信访、投诉或服务态度存在问题，经查实一次扣除当月度激励，累计三次及以上，扣除全年激励政策。

(四) 相关对象违反劳动纪律、卫生行业相关职业要求的，以及本

人非法越级上访的，不享受当月激励政策。

(五)相关对象因病假、事假等个人原因，当月病假连续5个工作日或累计10个工作日以上，当月事假连续3个工作日或累计6个工作日以上不在岗的，不享受当月激励政策。

(六)在政策执行期间，退休的人员，次月起不再享受相关激励政策，季度、年度激励按当年在职时间按比例予以补发；辞职的人员，次月起不再享受相关激励政策，季度、年度激励不予补发。

七、其他事项

(一)各医疗卫生单位应根据文件精神，制定本单位人才发展激励实施细则，明确和细化各项选拔、评审和考核标准，报区卫生健康委审核通过后实施。

(二)区卫生健康委定期对激励实施情况开展评估和监督检查，任何单位和个人不得提供虚假信息与证件材料，如有弄虚作假行为，一经查实，将依法依规进行严肃处理，并追究主要领导和分管领导的责任。

(三)本激励政策按“同类资助、补贴等从高不重复”原则实施，激励标准与今后国家、本市和本区人才政策规定不一致的，按国家、本市和本区最新规定执行。

(四)本激励政策自2023年1月1日起实施，至2025年12月31日止，区卫生健康委对激励政策执行效果开展绩效评价后，继续开展下一轮人才激励工作。

(五)本激励政策由区卫生健康委负责解释。

关于进一步加强松江区卫生健康人才工作的 实施意见

为进一步加强松江区卫生健康人力资源配置，构建完善公共卫生体系人才队伍，着力缓解卫生健康人才特别是高层次卫生健康人才、紧缺岗位卫生健康人才和基层卫生健康人才短缺的突出矛盾，全面提升我区卫生健康服务水平，更好地服务服从“一个目标、三大举措”战略，现就进一步加强本区卫生健康人才工作提出如下意见。

一、指导思想

以习近平新时代中国特色社会主义思想和党的十九大精神为指导，坚持为人民健康服务的宗旨，紧紧围绕“健康松江”目标任务、“十四五”卫生健康规划和深化医药卫生体制改革总体要求，坚持“大卫生、大健康”理念，坚持引进和培养并重，补短板、强弱项，实现卫生健康人才队伍素质的整体提升，推进松江区公共卫生体系、区域性医疗中心和社区医院建设，为建设“科创、人文、生态”的现代化新松江“大健康”提供健康保障。

二、工作目标

加快培养、引进、使用、评价、激励和保障等人才开发制度创新，不断加快人才梯队建设和科研学科建设，积极推动人才吸引集聚工程，营造良好的卫生健康人才发展环境，努力打造一支能够满足广大居民需求、适应我区经济社会发展需要的卫生健康人才队伍。到 2025 年，力争实现以下目标。

（一）人才引进集聚目标。抓好卫生健康系统高层次人才和基础人才建设。对标国家、市标准，按照每万名常住人口配备的卫生监督员 0.75 名，疾病预防控制人员 1.75 名，全科医师 4 名，每千名常住人

口配备执业医师 3 名、注册护士 4.5 名的要求,加强卫生人才队伍建设。在全国范围内引进 20 名左右学科带头人、80 名左右专业技术骨干。每年录用 200 名左右住院医师规范化培训生和公共卫生专业医师,每年应届录用和社会公开招聘 200 名左右护理及其他专业人员,每年公开招聘 100 名左右非规范化培训的其他医疗专业技术人员。面向人才紧缺的地区和中医、全科、儿科、B 超、影像、精神等紧缺专业医师,采取广纳贤才和定向培养等方式,加大招录力度。

(二) 学历职称提升目标。区级医院在岗临床执业医师 85% 达到本科及以上学历,其中研究生学历达到 30% 以上;中级及以上职称人员达到 70% 以上,其中高级职称达到 15% 以上,学科带头人应具有正高职称;在岗注册护士 50% 以上达到本科及以上学历。社区卫生服务中心在岗临床执业医师 70% 达到本科及以上学历;中级及以上职称人员达到 65% 以上,其中副高及以上职称达 7% 以上;在岗注册护士 90% 以上达到大专及以上学历。在岗疾病预防控制中心专业技术人员 90% 以上达到本科及以上学历,其中研究生学历达到 30% 以上;中级及以上职称人员达到 70% 以上,其中副高及以上职称达 17% 以上。卫生监督所在编人员 95% 以上达到本科及以上学历。

(三) 重点学科建设目标。规划 20 个左右区级医学重点学科建设,力争获得市级以上重点学科建设项目 5 个以上,建设一批优质特色专科项目。区疾病预防控制中心、卫生监督所、急救中心、血站、精神卫生中心、妇幼保健所等以建成全市一流区公共卫生机构为目标,进一步加强公共卫生学科和能力建设,构建完善的区域公共卫生体系。区中心医院以三级乙等综合医院、交大医学院附属医院为起点,进一步强化区域性医疗中心建设,区方塔中医医院以创三级乙等中医院标准建设,区妇幼保健院和区精神卫生中心以三级乙等专科医院标准建设,区泗泾医院和区九亭医院以创二级甲等综合医院为目标,加强学科和能力建设,完成区域性四大医疗中心建设,推进市第五康复医院

等级定级。以社区医院为标准，社区卫生服务中心强化康复治疗、老年护理、舒缓疗护、日间手术等特色项目建设。

（四）学术科研提升目标。完成交大医学院松江研究院建设，推进上海交通大学医学院附属第九人民医院尖端医疗技术研究院和上海精准医学研究院松江分院建设，建立科研绩效、成果转化等专项激励政策，引进、培养造就一批临床、科研复合型高层次医学人才，鼓励综合医疗机构适当配置专职科研人才。鼓励医疗卫生机构开展科研项目和成果申报，国家自然科学基金科研课题、市级立项课题、松江区科技进步奖和科研论文总量或质量显著提升。

（五）资源均衡分布目标。立足“找差距、补短板”，根据我区各街镇经济社会发展现状，科学定位、精准施策，采取差异化的卫生人才政策，努力解决人才发展不均衡、不充分的问题，特别是对浦南地区实行更加优惠的人才激励措施，达到引得进、留得住，达到减少地区差异的目的。

三、主要举措

加强松江区卫生健康人才工作，做好“3153”工作举措，即加强三支队伍建设、推进实施一项重大工程、探索好五项政策机制创新、营造好三个方面的综合环境。其中加强三支队伍建设包括：加快紧缺急需人才的培养与集聚，加强专业化卫生管理人才队伍建设，加强编外卫生专业技术人员队伍建设；推进实施好一项重大工程项目包括：实施专业人才引进集聚工程；探索好五项政策机制创新包括：建立人才梯度进修机制，建立学历提升、职称晋升激励机制，建立优秀人才双向合作交流机制，改革薪酬制度，完善人才激励政策；营造好三个方面的综合环境包括：加强学科建设和科研能力建设，营造良好执业氛围和舆论环境，健全考核评估机制。

（一）加强人才队伍建设

1. 加快紧缺急需人才的培养与集聚。精准制定松江卫生健康系统

紧缺人才目录，建立动态调整机制，增加急需紧缺人才招录计划，加大订单式培养人才力度。区级医院重点加强重点学科、特色专科、儿科、病理、妇产科、影像等人才招录和培养，加大急救医生定向招录。社区重点加强全科规培生招录和“5+3”定向培养，毕业分配向浦南地区予以倾斜支持。

2. 加强专业化卫生管理人才队伍建设。建立卫生管理人才培训制度，加强卫生管理人才培训基地建设，加强信息、财会、人事、设备、后勤等辅助专业人才招录和培训，提高行业专业化管理水平。加强公立医院管理人才队伍专业化建设，推进公立医院党务专业水平评聘，落实公立医院管理人员管理办法，探索推进公立医院管理人员管理和专业“双肩挑”双向衔接机制。完成全区医疗卫生机构管理干部全覆盖轮训，建立40名左右的中青年管理干部后备队伍。

3. 加强编外卫生专业技术人员队伍建设。在合理控制编外用工总数的前提下，保证及时、灵活招聘编外卫生技术人员，满足群众医疗需求，确保医疗机构的正常运转。拓展编外人员入编招录渠道，在编制总量范围内，优先招录优秀编外专技人员，适度放宽年龄限制。保障编外专技人员薪酬待遇，医生（含公共卫生）、护士、医技三类重点专技岗位编外人员平均薪酬逐步达到同等专业人员绩效工资平均水平，最终实现同工同酬。

（二）实施专业人才引进集聚工程

拟引进一批学科带头人和专业技术骨干，拟录用一批规范化培训毕业生、非规范化培训的其他卫生专业技术人员等。完善具体的引进和录用办法，建立科学、规范、严密的测评标准体系，明确和细化引进的条件、标准、范围和程序，确保引进和录用的人才符合本区卫生事业发展的要求及人才作用的发挥。引进和录用人员的基本条件与激励措施如下。

1. 引进集聚一批学科带头人

(1) 基本条件：正高级职称，且在三级医院有 10 年以上工作经历的人员（包括本市其他区），担任科室主任或学科带头人 3 年以上的人员，经测评符合学科带头人引进标准。其中，市重点学科带头人需兼具临床和大学附属医院教学资质，区重点学科带头人应优先引进具有临床和大学附属医院教学资质的人员。

(2) 激励措施：以服务 10 年为标准。

A. 享受 100 万元住房补贴或政策性优惠购房；

B. 给予 20 万元一次性生活补贴；

C. 结合年度工作表现和考核，经区人才工作协调小组审定，每年可享受 10 万元特殊岗位津贴，市级重点学科带头人激励措施可按不超过两倍执行（现有在职在岗学科带头人可参照执行）；

D. 为其配偶就业和子女就学提供便利条件；

E. 提供过渡期公租房或人才公寓。

2. 引进集聚一批专业技术骨干

(1) 基本条件：研究生学历、高级职称且符合单位发展、功能定位、医疗卫生单位各科室急需的、有较大发展潜力的，在同级及以上机构受聘同等及以上职位两年以上（包括本市其他区），经测评符合骨干人才引进标准。

(2) 激励措施：以服务 10 年为标准。

A. 享受 60 万元住房补贴；

B. 给予 20 万元一次性生活补贴；

C. 结合年度工作表现和考核，经区人才工作协调小组审定，每年可享受 8 万元特殊岗位津贴（现有在职在岗专业技术骨干可参照执行）；

D. 为其配偶就业和子女就学提供便利条件；

E. 提供过渡期公租房或人才公寓。

3. 录用一批住院医师规范化培训毕业生

(1) 基本条件：经住院医师规范化培训合格的临床专业，本科及

以上学历，具有医师执业资格的专业技术人员。

(2) 激励措施：以服务 10 年为标准。

A. 给予 10 万元一次性生活补贴；

B. 10 年内享受特殊津贴：分配在浦南地区的，每年 8 万元；分配在松江城区的，每年 3 万元；分配在其他街镇的，每年 5 万元；

C. 提供过渡期公共租赁房或人才公寓。

4. 录用一批非规范化培训的其他卫生及辅助专业技术人员

(1) 基本条件：本科及以上学历的公共卫生、护理及辅助类专业应届毕业生；2010 年之前历届医学类本科生、专科以上护理专业历届毕业生，且具有中级职称的人员。

(2) 激励措施：

A. 对具有中级职称的专业技术人才，结合年度工作表现和考核，每年可享受 3 万元特殊岗位津贴（现有在职在岗专业技术人才可参照执行）；

B. 对其他 35 周岁以下的专业技术人才，年度考核为优秀的，每年可享受 2 万元特殊岗位津贴（现有在职在岗专业技术人才可参照执行）；

C. 提供过渡期公共租赁房或人才公寓；

对夫妻名下无上海市产权房的中级职称人员，且在松江首次购房的，给予一次性 20 万元购房补贴。对夫妻名下无上海市产权房的高级职称人员，且在松江首次购房的，给予一次性 40 万元购房补贴。购房补贴、住房补贴、生活补贴均以服务 10 年为条件。在浦南地区工作的专业技术人才，特殊岗位津贴可提高 50%。

5. 乡村医生队伍建设

(1) 逐年提高在职老乡医待遇，使在职老乡医待遇不低于在职新乡医待遇的 85%。

(2) 退休老乡医且在乡村医生岗位上服务满 20 年的，每年给予补助 1.5 万元。

（三）探索人才政策创新

1. 建立人才梯度进修机制。区级医院医务人员晋升副高职称的，必须完成市级医院3个月以上的临床进修学习，区级医院10%以上中级职称临床医生参加专科医师规范化培训工作。区级医院专家下社区，部分人员可承担家庭医生职责。区疾病预防控制中心公共卫生医师晋升副高职称的，卫生监督人员晋升四级主任科员的，必须完成市疾病预防控制中心、市卫生健康委监督所3个月以上的进修学习。鼓励社区全科医生参加导师制培养，鼓励乡村医生到区级医院进修学习。区级医院住院医师晋升职称必须完成下沉基层定期工作，定期工作接收单位以社区为主，保证浦南地区各医疗机构常年有上级医师坐诊。邀请三级医院专家到区级医院担任学科主任或学术主任，并定期到社区培训、讲课和带教。继续开展医务人员继续教育，将培训和临床技能考核结果纳入绩效考核范围。

2. 建立学历、职称晋升激励机制。积极营造良好学习氛围，鼓励支持医务人员参加继续医学教育和职称晋升考试。区级医院医务人员晋升副高职称的，必须到社区卫生服务中心定期服务半年以上。建立人才学历提升激励机制，鼓励各医疗卫生单位的医务人员参加学历提升培训，给予绩效保障。

3. 建立优秀人才双向合作交流机制。拓展对外医学学术交流渠道，加强与国内外著名医学院校、科研院所、医疗卫生机构交流合作，建立稳定的双向合作交流机制。遴选一批优秀卫生专业人才、管理人才参与境内外中短期进修培训，培养一批具有国际视野的高层次卫生健康人才。支持卫生健康人才参与国际性学术交流，优先审批医务人员出国（境）科学研究、学术访问、进修学习。积极发挥医疗卫生学（协）会在高层次国内外医学交流方面的作用，鼓励在松举办医学学术论坛、医学会展。

4. 改革薪酬制度。落实“允许医疗卫生机构突破现行事业单位工

资调控水平，允许医疗服务收入扣除成本并按规定提取各项基金后主要用于人员奖励”的要求，着力体现卫生专业技术人员知识、技术和劳务价值。建立适应医疗卫生行业特点的薪酬制度，以岗定薪、岗变薪变，强化绩效考核，体现多劳多得、优绩优酬，建立绩效工资总额年度增长与服务总量质量相匹配的科学长效机制。

5. 完善人才激励政策。继续发挥卫生健康系统人才激励基金作用，完善人才激励实施方案，加大对卫生健康系统一线岗位医务人员人才激励力度，人才激励重点向浦南地区、临床一线、业务骨干、关键岗位、紧缺学科倾斜，拉开同类别同层次卫生健康人才之间激励额度差距，为优秀人才成长和脱颖而出创造良好条件，逐渐形成以“高级为龙头、中级为骨干、初级为储备”的立体式人才队伍，逐步减少同类卫生机构间人才结构的地区差距。

（四）营造良好的人才发展环境

1. 加强学科建设和科研能力建设。鼓励各医疗卫生机构瞄准我区常见病、多发病以及重点病种，并结合自身学科特点，有针对性的推进区级、市级重点学科建设，对于评定为、区级重点学科单位，区财政给予一定经费匹配。建立卫生健康科研专项资金，加强与市级医院项目化合作，提高医务人员的科研意识和能力水平。鼓励医务人员开展课题申报，对获得国家级、省市级、区级科研课题者，给予课题研究配套经费支持。符合《松江区优秀人才培养项目资助实施细则》规定的培训项目与参训人员，可享受区人才发展资金相应比例的资助。加快上海交大医学院松江研究院建设和推进上海交通大学医学院附属第九人民医院尖端医疗技术研究院和上海精准医学研究院松江分院建设，对标国内一流水准，加强研究院医学科研相关仪器设备配置，着力建设具有国内领先的临床医学、公共卫生、研发转化等创新平台。

2. 营造尊重医务人员的良好氛围和舆论环境。继续开展享受区政府津贴、首席医生、首席社区医生、医苑新星、星级护士等各类优秀

人才评选活动。选树和表彰医德高尚、医风优良、医术精湛的卫生健康人才先进典型。加强正向宣传，增强卫生健康人才职业荣誉感和社会认同感，营造尊重医务人员的良好舆论氛围。

3. 健全考核评估机制。建立健全考核机制，重点考核思想政治表现、年度目标完成情况、学术或科研课题进展情况、科研成果转化情况、科研团队建设和青年人才传帮带情况、获奖情况等确定考核等次，并运用于职称晋升与岗位聘用、出国培训等方面。对于引进的学科带头人和专业技术骨干，用人单位必须与其签订岗位聘用合同书，规定基本服务期限，明确双方的责、权、利，严格按照聘用合同条款制约人才流失，严格依据聘用合同条款对其进行年度考核，年度考核结果与待遇相挂钩。

四、工作保障

(一) 加强组织保障。坚持党管人才的原则，加强党对人才的政治引领，推进人才绩效评估机制，区编办、区人社局、区财政局、区卫健委等部门要按照职责分工，落实部门责任，加强协调配合，建立卫生健康人才工作协调机制，形成各司其职、密切配合、协调高效、整体推进的卫生健康人才新格局。区卫健委建立与高级人才联席制度。各医疗卫生单位要参照本意见，完善本单位的人才队伍建设机制，明确目标任务，强化质量管理，坚持不懈地抓出成效。

(二) 加强政策保障。按照本意见的要求，修订和完善《松江区卫生人才激励实施方案》和《松江区卫生人才激励考核细则》等涉及卫生健康人才的文件。建立松江区卫生健康系统人员编制规划、公共卫生体系建设人才工作方案、浦南地区卫生健康人才工作方案、卫生健康系统绩效工资统筹和分配方案、卫生健康系统编外用工规划和薪酬确定方法等政策性文件，从制度设计层面上保障卫生人才高地建设。

(三) 加强编制保障。结合“健康松江 2030”规划和“十四五”卫生健康规划，按照公共卫生体系建设、区域性医疗中心和社区医院

建设标准，落实必要的机构设置，包括：社区卫生服务中心的增设、卫生研究院及口腔防治所等特色专科医院的设立、爱国卫生中心等“大健康”促进机构的建立。落实卫生健康系统必要的编制和编外用工额度配备，创新编制统筹管理和使用，建立常态的区域卫生健康系统编制动态调整机制，根据各医疗卫生单位人才状况、服务人口、地理交通状况等因素，在核定编制总量和编外用工额度内，实行统筹安排、动态调整，逐步降低编外人员使用比例。

（四）加强经费保障。围绕本区卫生健康人才工作的总体目标，为人才培养和发展创造良好条件，设立松江区卫生健康系统人才招聘、人才激励、培训培养等专项资金，每年投入卫生健康人才专项资金不少于1.5亿元（随人才总量动态递增）。完善人才激励实施方案，提高激励梯度，进一步调动医务人员积极性和能动性。对符合区域卫生规划的重点学科、重点领域优先资助，达到或攀登国内领先或国际先进水平的项目优先资助，培养与引进高层次紧缺人才优先资助。切实加强卫生健康人才专项资金使用的监督管理，提高政府人才投入的效益。

虹口区卫生人才激励相关政策

虹口区位于上海市中心北部，东接杨浦区，西邻静安区，南濒黄浦江与浦东新区隔江相望，北连宝山区。总面积 23.48 平方千米，常住人口 70.7 万人，下辖 8 个街道。作为上海中心城区之一，虹口地理位置优越，历史底蕴深厚，是集商业活力、文化魅力与生态宜居于一体的现代化城区。

虹口区有着丰富的医疗资源，有区属公立医疗卫生机构 20 家。其中二、三级医院 3 家、社区卫生服务中心 8 家、公共卫生机构 9 家。

在人才项目方面，系统内拥有院士工作站 2 个、汇聚 973 首席科学家 4 名、长江学者 3 名、国家杰青 7 名、国家优青 9 名，以及享受国务院政府特殊津贴专家 6 人，并获多项省部级人才培养项目支持。学科建设方面，获批国家重点专科 5 个、上海市重点学科 6 个、上海市重点专科 15 个。科技创新方面，近 5 年来，承担国家自然科学基金 59 项（含重大项目 2 项、重点项目 2 项），参与国家重点研发课题 5 项，发表 SCI 论文达 1000 余篇。已形成院士引领、杰青支撑、青年骨干辈出的梯队矩阵，实现人才规模与质量双提升。

虹口区规培医师招聘政策：

一、户口政策

1. 应届毕业生：若符合当年度非上海生源应届普通高校毕业生进沪就业申请本市户籍办法规定的基本条件，可按相关程序申请落户。

2. 不符合当年度非上海生源应届普通高校毕业生落户条件的：依据本市“居转户”“人才引进落户”政策实施，积极协助办理。

二、补贴政策

1. 生活补贴：对具有博士学位学位，且在临床工作、科研创新、

医疗服务等方面表现突出的，给予一定生活补贴。

2. 住房补贴：对符合条件人员，协助申请公租房及租房补贴，补贴标准根据租房费用确定，按照不超过月租金的 1/3 给予补贴，补贴年限一般不超过 3 年。

三、人才发展与培养支持

1. 继续教育支持：鼓励医疗卫生人才积极参加继续教育，各类学术讲座、专业培训课程、进修班等，拓宽职业发展道路。

2. 进修深造机会：选派优秀人员到国内外知名医疗机构或高校进修学习，与行业前沿接轨。

3. 人才培养：针对青年人才，提供职业发展规划、导师带教等支持。组织开展临床、公卫等人才培养计划，对业绩突出的人员给予奖励。

黄浦区卫生人才引进、培养相关举措

一、卫生人才引进

根据黄浦区公立医疗机构和公共卫生单位业务发展需求而引进的人才，符合相应条件的，可享受激励。

（一）学科带头人

年龄在 50 周岁以下（特别优秀的，年龄可适当放宽）；原则上应具有博士研究生学历，正高级专业技术职称，担任研究生导师。在医、护、教、研、防等领域具有特殊贡献或在行业内有较高声誉及影响力的，在三级医院或地市级公共卫生单位工作 5 年以上，有较强的综合管理能力，身体健康。近 5 年内在本专业领域有突出贡献，作为第一作者或通讯作者在 SCI 杂志发表专业论文 2 篇以上，影响因子累计在 10 分以上。近 5 年内作为主要负责人参与省部级及以上课题研究，在参与预防与临床新技术研发应用、投身重大疾病救治和疾病预防等工作中积累丰富经验。且具备以下条件之一：

1. 国家杰出青年科学基金获得者（国家自然科学基金项目）或其他相当层次的杰出人才。

2. 担任省（市）级学会各专业委员会副主任委员及以上学术职务、国家级学报或中华医学系列杂志编委及以上学术职务者。

3. 曾获国家级科技成果奖，或省部级科技成果一、二等奖。

可享受 150 万元激励，根据年度考核结果五年内分三次激励。

（二）特色团队

团队负责人年龄在 50 周岁以下（特别优秀的，年龄可适当放宽），具有硕士研究生及以上学历，正高级专业技术职称，在本专业领域有较强的科研能力，带领团队在三级医院或地市级公共卫生单位工作满

3年，具有丰富的团队管理经验，且具备以下条件之一：

1. 国家级课题或省部级重点课题的负责人；
2. 省部级科技成果奖励的主要完成人（前三名，以证书为准）；
3. 入围国家、省部级人才培养计划者，或其他相当层次的人才；
4. 在省部级专业学术团体任职。

团队骨干成员在45周岁以下（特别优秀的，年龄可适当放宽），有高级专业技术职称，在本专业领域有较强的科研能力；团队其他成员应具有中级及以上专业技术职称，在本专业领域有一定科研能力。

给予符合条件的团队负责人激励100万元，团队骨干成员激励60万元/人，团队其他成员激励40万元/人。根据年度考核结果五年内分三次激励。

（三）高层次人才

年龄在45周岁以下（特别优秀的，年龄可适当放宽），具备较高临床服务水平、科研水平和一定综合管理能力，具有985、211或双一流高校硕士研究生及以上学历，高级专业技术职称，在三级医院或地市级公共卫生单位工作满3年，作为第一作者或通讯作者在SCI杂志发表学术论文，影响因子累计在10分以上，且具备以下条件之一：

1. 国家级课题或省部级重点课题的负责人；
2. 省部级科技成果奖励的主要完成人（前三名，以证书为准）；
3. 入围国家、省部级人才培养计划者，或其他相当层次的人才；
4. 在省部级专业学术团体任职。

可享受80万元的激励资助，根据年度考核结果五年内分三次激励。

（四）紧缺专业人才

引进的专业人才（含应届规培生）属于黄浦区卫生健康委确定的紧缺专业范围内的，对应人才的技术职称、学历学位、入职单位等条件，可享受最高36万元的一次性激励。

紧缺专业分为一般紧缺专业和特别紧缺专业，每年其范围将进行

一次核准、确认。一般紧缺专业包括区属二级医疗机构康复、ICU(重症)、急诊、感染(含传染)、眼科;社区卫生服务中心公共卫生、预防保健、儿科、口腔、眼科、精神卫生;疾控中心检验技术。特别紧缺专业包括区属二级医疗机构儿科、精神卫生、病理、麻醉、医学影像(放射诊断、超声诊断);社区卫生服务中心康复、医学影像(超声诊断)。

(五) 住房保障

对于符合条件的学科带头人、特色团队、高层次人才和紧缺专业人才由黄浦区人才办优先对以上人员提供人才公寓保障。

二、卫生人才培养

充分运用医联体优势,与本市三级医疗机构和高校等开展合作,向有培养和发展潜质的青年专业技术人才提供平台,并通过一定周期的培养与锻炼,提高其专业素养和实际工作技能。

借助上海市医药卫生发展基金会等市级优质平台资源,对具备条件的优秀青年人才开展培养。依托区级人才政策,逐步加大对各类卫生人才项目的支持力度。

通过专业人才梯队建设、青年医师培养资助计划、公共卫生人才双向交流锻炼、护理工作室、名医工作室等项目,组织开展学术讲座、业务交流和医学人文素质培训,并在具体临床实践、科研课题立项等方面给予专业指导和帮助。

嘉定区卫生人才引进相关政策

规培生

适用范围：医学院校应届毕业生经过本市或外省市住院医师规范化培训并取得国家卫健委的培训合格证书

户口：在嘉定新城地区就业的本市应届硕士毕业生符合当年度非上海生源应届普通高校毕业生进沪就业申请本市户籍办法规定的基本条件即可直接落户。对嘉定新城范围内卫生事业单位录用的非上海生源应届普通高校毕业生，落户打分加3分。外省市户籍的，根据本市“居转户”有关规定，聘任中级、居住证满7年可申请办理本市户口，在嘉定新城地区或远郊地区医疗卫生单位工作的，可缩短为5年；

编制：优先解决事业单位编制；

工作补贴：根据学历、专业等情况给予一次性不低于8万元补贴；

生活补贴：根据博士学历学位、业绩等情况，给予不超过20万元的生活补贴。

住房补贴：取得住院医师规范化培训合格证书的精神科、病理科、超声科等急需紧缺专业医师或者选择在嘉定北部地区社区卫生服务中心工作的规培生，给予不超过10万元的住房补贴。

金山区卫生人才激励政策介绍

一、优秀人才引进

(一) 学科带头人

1. 购房补贴。学科带头人享受一次性住房补贴，金山医院引进给予 100 万元，其他单位引进给予 60 万元。

2. 年薪制补贴。引进的学科带头人，全额单位给予年薪 40 万元，差额单位给予年薪不少于 60 万元，可逐年按本单位绩效工资增长水平按不高于 10% 比例增长，享受三年。

(二) 业务技术骨干

引进的业务技术骨干根据职称、学历及学位情况给予一次性人才引进补贴 20-50 万元，其中正高级职称 40-50 万元（硕士研究生 40 万、博士研究生 50 万），副高级职称 30-40 万元（硕士研究生 30 万元、博士研究生 40 万元），中级职称 20-30 万元（硕士研究生 20 万元、博士研究生 30 万元）。

(三) 卫生基础类人才

1. 公卫人才补贴。对于公共卫生专业硕士研究生及以上学历学位应届毕业生，一次性给予补贴 10 或 12 万元；完成公卫医师规范化培训的人员，给予一次性补贴 5 万元。

2. 紧缺人才补贴。对于区卫健委认定的紧缺急需专业人才给予 2000 元/月补贴，发放 2 年。

3. 规培生补贴。住院医师规范化培训补贴，引进完成住院医师规范化培训合格人员，一次性给予补贴 10-18 万元。专科医师规范化培训补贴，引进完成专科医师规范化培训合格人员，一次性给予补贴 15 万元。

4. 世界一流大学建设高校人才补贴。新录用世界一流大学建设高校毕业的应届全日制本科及以上学历毕业生给予一次性补贴 5 万元。

5. 租房补贴。新进卫生专业技术人员，本科享受租房补贴 1.2 万元 / 年，硕士及以上享受租房补贴 1.5 万元 / 年，享受年限为三年。

二、优秀人才激励

（一）一次性激励

未享受过引进人才激励政策、经测评后符合学科带头人引进条件的在职在岗人员，可享受一次性激励 30 万元。

（二）人才特殊津贴

针对现岗位卫生专业技术人员，开展每二年一周期的优秀人才评审选拔。确定学科带头人(学术带头人)A类、B类，业务技术骨干A类、B类，优秀人才后备队A类、B类共六大类，对入选的优秀人才，给予 2000-8000 元 / 月不等，为期 2 年的人才津贴。

（三）科研激励

在本区工作期间，各类公立医疗卫生单位中在职在岗的专业技术人员获得的获得区级及以上科研奖项的，根据科研奖项情况发放一次性奖励（一个项目只能领取一次规定的奖金），奖金额度范围为 2-20 万元。

对于获得市级及以上科研平台项目的各医疗卫生单位给予 200-500 万元资金配套。

静安区卫生健康系统关于促进人才高质量发展 实施细则

在静安区新一轮“1+5+N”人才政策体系下，根据《静安区关于建设高水平人才集聚区赋能高质量发展的实施意见》、《“静英”人才计划实施办法（试行）》，静安区卫生健康系统配套政策持续更新，制订《静安区卫生健康系统关于促进人才高质量发展实施细则》，利用3-5年时间打造“十百千”卫生人才工程，引育一批后备学科带头人，中青年技术骨干，优秀青年人才，建强区卫生健康系统人才梯队。

主要内容

（一）打造“十百千”卫生人才工程

1. 后备学科带头人培养计划

培育后备学科带头人10名，年龄45岁以下，围绕新一轮综合性医院等级评审、大学附属医院等争创目标，选拔副高及以上职称的人才，以学科带头人（含团队）标准进行培养，为学科带头人积聚人才库，为学科建设项目作好人才孵化。每年选拔2-3名后备学科带头人，以项目化形式每人资助资金。支持参与国内外学术交流，参加外向型培训，拓宽视野，提升专业素养。

2. 中青年技术骨干培养计划

培养专业技术骨干和卫生管理骨干100名左右，年龄40岁以下，作为学科团队的中坚力量，每个骨干培育1-2个优势技术或病种。制定科学合理的选拔标准，注重选拔人员的专业技能、实践经验、发展潜力、职业道德等多方面素质。根据中青年骨干人才的专业方向、个人特点和发展需求，制定个性化的培养方案，鼓励中青年骨干人才参与重大医疗项目、公共卫生事件处置等实践活动。每年选拔10名左右

中青年技术骨干，以课题形式每人资助资金。

3. 优秀青年人才培养计划

将区属卫生健康单位 35 岁以下青年专技人员（千人层面）全部纳入培养计划，通过教育培训、内部带教、基层锻炼、上级进修等多种途径，锻炼青年人才的临床水平和科研能力。每年选拔 20 名左右初级职称的优秀青年人才，通过导师带教，以课题形式每人资助资金。

“十百千”卫生人才认定及资助申请工作具体流程依据《静安区卫生健康“十百千”人才计划选拔培养方案》执行。

（二）实施学科建设项目工程

为保持和发展静安区卫生健康系统学科优势，提升区域医疗卫生服务的综合竞争力，学科建设项目以“特色优势显著、市内先进、区内领先、中西并重”为目标，重点建设和扶持一批重点学科、重要薄弱学科、培育学科、优势专病，所有项目均有团队建设要求。项目建设周期为 3 年。

1. 重点学科

以建设成上海市医学重点专科为目标，打造一批医教研有显著特色优势、在全市有一定知名度的重点学科，以项目化形式每个项目资助资金。

以建设成上海市中医药临床重点专科为目标，打造中医药特色明显、临床疗效确切、人才梯队完整的中医药临床重点专科，标杆项目每个资助资金；重点项目每个资助资金；扶持项目每个资助资金。

2. 重要薄弱学科

扶持一批对区域卫生健康发展具有特别重要影响的薄弱学科。旨在通过加大扶持力度，孵化建设成为能满足区域医疗需求并具有竞争力的学科，提升全区临床医学技术水平和公共卫生保障能力，以项目化形式每个项目资助资金。

3. 培育学科

以建设成为区域重点学科为目标，形成一批技术精湛、疗效显著的医学学科，具备较强的解决本学科疑难、复杂、危重病症能力，以项目化形式每个项目资助资金。

4. 优势专病

支持一批以病种的特色诊治为引领，以创新技术应用为特点，治疗服务水准达到并保持本区或本市专业的先进水平，具有明显优势的专病，以更好地满足人民群众多层次的医疗服务需求，以项目化形式每个项目资助资金。

5. 医养结合相关学科

基于静安区人口深度老龄化的背景，在静安首创“五床联动”医养结合就医服务新模式和静安老年健康中心建设的基础上，对于老年医学、康复医学、全科医学、老年护理等医养结合相关学科建设和培育提供倾斜扶持政策，建设经费按照静安区医学学科建设系列项目实施。

学科建设项目工程具体实施依据《静安区卫生健康委员会学科建设管理办法》执行。其中，中医药临床重点专科建设依据《静安区卫生健康委员会中医药临床重点专科建设管理办法》执行。

（三）加大创新人才培养力度

鼓励医务人员开展科技创新，以技术革新提升医疗卫生行业新质生产力，提高医疗专业技术水平，推动区卫生健康事业持续高质量发展。

促进科学研究“从实验室到临床”。加强与高等院校和科研单位的技术交流、科研项目攻关等方面的合作。鼓励开展“医工交叉”研究，对有前期研究基础、实验前景良好、有临床应用意义的研究项目，给予项目负责人科创人才孵育基金，帮助科创人才尽快将研究成果应用到临床。

开展医学研究与转化人才培养，以研究型医生为目标，让医生成为医疗创新模式主体，推动医学创新和转化工作。优化医学研究流程

和转化创新链，促进资源整合，营造良好的科创氛围，为研究型医生开展创新工作搭建平台。

（四）加大管理人才培养力度

进一步加强管理人才培养，继续优化干部轮岗、挂职制度，做好轮岗挂职干部跟踪考察和后续培养。完善机关事业单位、市区级医疗单位间多类型多形式轮岗，加强区属卫生单位党政岗位交叉任职。建立区卫生健康系统后备干部人才库，按照不同梯度定期优化充实后备干部人选。把医务业务、综合管理、群团组织、对口支援等岗位作为管理人才培养的重要平台。强化轮岗和挂职成果的考核与运用，健全轮岗和挂职成果的考核机制，对干部在轮岗和挂职期间的表现进行全面考核，并将考核结果作为干部选拔任用、评优评先的重要依据，激励干部积极参与轮岗和挂职工作。

（五）加大卫生人才引进力度

1. 基本条件

区卫生健康委下属单位应结合医学人才队伍现状和发展需要，加快引进急需高层次人才，引进人才具备的基本条件如下：

（1）政治素质好，遵纪守法，为人正派，具有良好的职业道德和团队协作精神，学术思想端正。

（2）身体健康，能胜任医疗、教学、科研等一线工作。

2. 对象范围

（1）国家级人才：经认定为“静英”卓越人才，须具有很强的组织管理能力，年龄原则上不超过50周岁，医学博士研究生导师，具备正高级专业技术职务，临床专业的须有5年及以上市（省）三级医院或同级别单位工作经历，身体健康等。

（2）省部级人才：经认定为“静英”高端人才，须有较强的组织管理能力，年龄原则上不超过45周岁，医学硕士研究生导师，副高级专业技术职务，临床专业人才须有3年及以上市（省）三级医院或同

级别单位工作经历，身体健康等。

(3) 紧缺人才：经认定为“静英”重点人才或专业人才，须为本区紧缺学科人才（紧缺专业包括ICU（重症）、急诊、感染（含传染）、中医药（中医儿科、中医肿瘤、中医急诊、中医外科）、公共卫生、病理、麻醉、医学影像（超声诊断）、儿科、精神卫生、康复、妇产科等），年龄原则上不超过50周岁，原则上具有医学硕士研究生及以上学历，副高级专业技术职务，临床、中医药专业人才须有3年及以上市（省）级别医院或同级别单位工作经历，身体健康等。

(4) 特殊人才：经认定为“静英”顶尖人才，具有特殊贡献的人才和海外高层次人才引进，按照“一事一议”原则，由区卫健委人才领导小组根据实际情况确定扶持经费标准。

(5) 高层次临床团队：团队负责人1名，经认定为“静英”卓越人才或高端人才，须符合卫生高层次人才国家级或者省部级标准，且在原单位考核中曾经获得优秀。团队核心成员3-5名，要求在医疗卫生一线工作，专业能力强，具备一定的科技创新能力，具有硕士研究生及以上学历学位，具有高级专业技术职务任职资格，年龄不超过45周岁（特别优秀的，年龄可适当放宽）。

卫生人才引进认定及管理依据《静安区卫生健康系统高层次人才引进认定及资助管理办法》执行。人才及团队认定情况报区人才局备案。

(六) 优化卫生人才综合保障

1. 规培医师就业补贴

通过上海市住院医师规范化培养的应届住院医师（全科医师），进入本系统医疗机构工作后，与工作单位签订为期5年服务期的人员，可享受工作满3年经考核合格后，补贴3万元/人；工作满5年经考核合格后，再补贴2万元/人。具体依据《静安区卫生健康系统规培医师就业补贴办法》执行。

2. 加强人才综合保障

经认定为区高层次人才分类目录中人才的，可享受相应的人才落户、安居、子女教育、医疗健康、生活休闲、社会融入等方面的服务支持。提供人才公寓保障，多元化筹集人才公寓房源，增加供应数量，优化供应结构，以满足不同层次人才安居需求，按静安区卫生健康系统住房补贴相关规定中职称、学历标准享受相应的租房补贴。具体依据《静安区卫生健康系统公共租赁住房补贴办法》执行。

3. 发挥政策激励作用

建立健全静安医疗卫生机构吸引、稳定人才的长效机制，改善医疗卫生设施，营造良好的工作环境，完善人员待遇、身份、职业发展、环境等各种条件和机制的配套措施，增强岗位吸引力。

闵行区卫生人才激励政策介绍 (2023)

一、引进卫生高峰人才

经对教育程度、卫生专业技术职务资格、工作履历、学术荣誉、课题论文、创新奖励等情况进行综合评审,认定符合闵行卫生事业发展需求,在卫生专科领域有特殊成就的人才,按评审情况分为 B1、B2、B3 三类。

(一) 一次性奖励

给予引进的卫生高峰人才一次性奖励 200 万 -400 万。

(二) 住房保障

对引进的卫生高峰人才,按照本区春申金字塔人才政策标准,由区人才办给予一定住房补贴和安家补贴。

(三) 综合服务

引进的卫生高峰人才全部纳入事业编制管理范围。建立绿色通道,方便人才办理落户等相关手续;有配偶就业、子女入学等方面需求的,商相关部门提供帮助。

二、规培合格临床医师(储备人才)

(一) 一次性稳岗补助

对引进的储备人才,经规范化培训合格的全科医师、精神科医师,给予一次性补助 15 万元;经上海市规范化培训合格的其他临床医师,给予一次性补助 12 万元;经外省市规范化培训合格的其他临床医师,给予一次性补助 8 万元。博士研究生另外补助 5 万元。

(二) 住房保障

符合条件的卫生储备人才,优先安排优惠租住本区卫生系统公租

房。

(三) 事业扶持。提供一定的事业发展平台，为人才研究、进修、申报课题等提供便利。

三、公共卫生体系医师（储备人才）

(一) 一次性稳岗补助

1. 公共卫生专业人员。毕业于“双一流”建设高校的公共卫生相关专业的储备人才，给予一次性补助 15 万元。毕业于其他大学公共卫生专业的储备人才，给予元一次性补助 8 万。博士研究生另外补助 5 万元。

2. 院前急救人员。列入储备人才的院前急救医师，给予一次性补助 8 万元。博士研究生另外补助 5 万元。

(二) 住房保障

符合条件的卫生储备人才，优先安排优惠租住本区卫生系统公租房。

(三) 事业扶持

提供一定的事业发展平台，为人才研究、进修、申报课题等提供便利。

浦东新区卫生健康人才发展相关政策介绍

政策一：《浦东新区关于促进卫生健康人才发展的实施意见》（简称卫生人才 11 条）

2023 年 1 月，上海市浦东新区发布了“1+1+N”人才政策体系，让各类人才“一来无忧”。《浦东新区关于促进卫生健康人才发展的实施意见》作为配套的专项人才政策，同步发布。

申报对象：已与浦东新区区属医疗卫生机构达成工作意向的人才及团队。

申报方式：申报主体为各区属医疗卫生机构；受理平台为浦东新区人才政策服务平台（<https://rczc.pudong.gov.cn>）。

政策原文：

为构建与社会主义现代化建设引领区相适应的卫生健康人才体系，根据《关于新时代浦东新区推进社会主义现代化建设引领区人才发展的实施意见》（浦委发〔2023〕1号），现就促进浦东新区卫生健康人才发展制定如下意见。

一、总体要求

坚持新时代党的卫生与健康工作方针，坚持为人民健康服务的根本宗旨，坚持人才引领，引进和培养相结合，全方位、多层次建设人才队伍，推动卫生健康事业高质量发展；坚持创新驱动，深化人才发展体制机制改革，激发卫生健康人才积极性和创造活力，服务浦东百姓高品质生活；坚持重点聚焦，提升临床和科研能力，加快健康浦东建设，助力浦东新区社会主义现代化引领区建设。

二、发展目标

聚焦医学重点领域和创新领域，实施学科建设引领人才发展战略，

促进人才服务能力提高与结构优化，完善人才管理制度机制，营造人才发展的良好环境。到 2025 年，引进培养高层次专家团队 2-4 个、卫生高层次人才 10-30 人，引进培养卫生青年人才 400-500 人，人才集聚数量显著提升，浦东新区成为卫生健康人才竞争力最高的地区之一，打造亚洲一流医学中心城市核心承载区。

三、主要举措

（一）实施卫生健康人才高质量发展引育计划

1、实施高层次人才集聚计划。以提升疑难杂症诊治水平和公共卫生防控能力为重点，引进培养一批长期在医疗、公共卫生一线工作，具有较大社会影响力的高层次人才。以引领医学科技领域创新和解决生命健康领域前瞻性、战略性问题为核心，引进培养医工、医信、医理相结合的产学研医创新型人才，推动研究型医院发展，助力浦东生物医药产业高地建设。鼓励以学科为基础的高层次临床、科研团队整体引进。形成高质量的人才队伍中坚力量，建设高层次人才集聚、优势学科特色明显的学科人才高地。

2、实施青年人才强基计划。结合公立医院和卫生健康事业高质量发展目标，以科教兴医行动人才培养计划为基础，引进和培养一批优秀青年人才，带动卫生健康服务能力和水平提升。精准制定卫生健康紧缺专业学科目录，拓宽紧缺人才招聘和培养渠道，加强康复、护理、健康管理、卫生健康大数据等人才队伍建设。形成能力水平突出的人才队伍骨干力量，建设完善体系健全、服务优质的卫生健康体系。

3、实施人才培养提升计划。以高峰高原学科建设为平台，压茬建设，梯次推进，加速提升人才能力。建立高层次人才导师和带教制度，结对传承、带教青年人才。鼓励各区属医疗卫生机构组织开展形式多样的学术交流、进修学习、课题研究、项目申报。构建更加有利于青年人才脱颖而出的选拔通道。

（二）加大卫生健康人才发展多元化投入力度

4、实行卫生健康人才奖励。鼓励各医疗卫生机构引进培养各级各类卫生健康人才。对全职引进到浦东新区区属医疗卫生机构的各类卫生高层次人才、卫生青年人才和高层次专家团队，分层分类给予人才奖励。其中，卫生高层次人才（A类）奖励金额采用一事一议的方式确定，卫生高层次人才（B、C、D类）奖励金额分别为600万元、400万元、200万元，高层次专家团队（国家级、上海市级）核心成员人均奖励金额分别为200万元、100万元，卫生青年人才（A、B、C类）奖励金额分别为50万元、30万元、20万元。对区属医疗卫生机构培养的人才，符合相应人才类别的，参照给予人才奖励。

5、加强学科建设保障支撑。高层次专家团队、卫生高层次人才从事学科经评审后优先纳入浦东新区高峰高原临床医学学科建设新质专科（专病）项目。引进单位可设立人才独立工作室，并提供科研启动经费，在科研平台建设上予以支持。对于符合条件的各类人才，优先推荐申报各级各类学科建设、人才项目和奖励。区卫生健康委优化学科、人才建设项目评审指引、建设目标和方向，鼓励支持申报区级以上建设项目。

6、优化引进人才编制岗位保障。引进的各类人才，可按规定办理进编手续，并聘任到相应岗位。引进急需紧缺的高层次人才，可按特设岗位相关规定予以聘任，不受事业单位岗位总量、结构比例和最高等级限制。

7、提供人才安居等综合保障服务。按照相关政策，为符合条件的卫生人才提供区级人才公寓和一定年限的租房补贴。符合本市常住户口申办相关政策的，提供申办绿色通道。符合条件的高层次人才，可按照相关规定办理延长退休手续。

8、落实引进人才配偶就业服务。引进的专家团队和卫生高层次人才，其配偶符合浦东新区事业单位人员流动条件的，协调解决接收事业单位，并按规定办理。

（三）深化卫生健康人才发展体制机制改革

9、创新评价晋升机制。对具备卫生类相应专业博士学位，达到相应专业工作标准且业绩突出、成果显著的副高级卫生专业技术人才，可突破任职资历要求，申报正高级职称。对急需引进的优秀海外高层次留学人才实行高级职称评审“直通车”政策。

10、创新激励保障机制。落实“允许医疗卫生机构突破现行事业单位工资调控水平，允许医疗服务收入扣除成本并按规定提取各项基金后主要用于人员奖励”要求，公立医院开展科技成果转化和技术开发、咨询、服务等获得收益后对相关人员发放现金奖励，按照国家和本市相关规定执行，纳入单位绩效工资管理，但不受核定的单位绩效工资总量限制。公立医院竞争性科研项目用于人员发放的按相关规定执行，用好高层次人才薪酬相关政策。

11、建立人才服务和联系制度。各区属医疗卫生机构指定专人，做好人才服务工作，协调落实各项保障措施。区卫生健康委建立领导干部联系人才制度，定期沟通交流，听取意见建议。人才引进培养、经费投入、激励保障等纳入区属医疗卫生机构领导班子和党政主要负责人年度述职和考核内容。

四、组织保障

12、加强组织领导。坚持党管人才原则，加强党对人才工作的全面领导。成立区卫生健康人才发展专项工作小组，对人才发展工作进行指导，对人才资质进行联审，落实人才政策待遇。

13、建立申报评审程序。区卫生健康委根据浦东新区卫生健康事业发展规划，结合各医疗卫生机构学科发展需求，每年度发布申报指南。各区属医疗卫生机构根据申报指南向区卫生健康委进行人才申报，经资格审核、专家评审后确定拟引进人才名单，经区卫生健康人才发展专项工作小组资质联审后进行公示，公示无异议后办理相关手续。

14、建立绩效考核机制。强化目标管理，建立卫生健康人才发展

绩效评价机制。引进单位要与引进人才签订聘期目标合同，明确在学科建设、科室人才培养以及科研成果等方面的总目标及年度目标，要研究制定引进人才聘期考核办法，考核结果与人才奖励拨付挂钩。区卫生健康委负责对引进人才的年度绩效目标考核进行跟踪管理，并对引进人才聘期绩效目标完成情况进行全面评价，必要时可邀请第三方专业机构参与。

本意见由浦东新区卫生健康委员会负责解释。

本意见自 2024 年 10 月 15 日起实施，有效期至 2025 年 12 月 31 日。2024 年 4 月 1 日至 10 月 14 日期间，符合本意见规定的，参照本意见执行。政策措施与上海市及浦东新区其他同类政策有重复的，按照从优不重复原则执行。原《浦东新区关于促进卫生健康人才发展的实施意见》（浦卫〔2023〕2 号）废止。

**政策二：《关于加强浦东新区农村卫生人才队伍建设的实施意见》
(简称卫生八条)**

2014年10月发布了《关于加强浦东新区农村卫生人才队伍建设的实施意见》(浦卫计〔2014〕64号)，其中与住院医师规范化培训医师相关的有“分类实施农村卫生人才专项奖励”、“鼓励医疗卫生类应届毕业生到农村工作”以及“农村卫生人才租金补贴”这三个方面。

一、农村卫生人才专项奖励经费

根据浦东城市化发展进程和工作实际，将浦东新区社区卫生服务中心按区域划分为四个类别：偏远农村(A类：12家)、一般农村(B类：12家)、城郊结合(C类：10家)、城区(D类：13家)，按医师类别分类实施农村卫生人才专项奖励，具体如下：

社区卫生服务中心类别	全科医师	其他医师	社区卫生服务中心名单
A	6000元/月	5000元/月	大团、合庆、泥城、机场、江镇、书院、宣桥、凌桥、六灶、老港、万祥、南汇新城镇
B	4000元/月	3000元/月	惠南、祝桥、新场、曹路、川沙、川沙华夏、航头、航头鹤沙、高东、孙桥、王港、唐镇
C	2000元/月	1500元/月	北蔡、高行、康桥、三林、金桥、张江、高桥、周浦、迎博、三林康德

二、鼓励医疗卫生类应届毕业生到农村工作

对符合条件的医疗卫生类应届毕业生(含当年规培合格出站人员)在A类、B类、C类社区卫生服务中心工作满1年，经单位考核合格后享受一次性奖励。到A类社区卫生服务中心工作的补贴3万/人，到B类社区卫生服务中心工作的补贴2万/人，到C类社区卫生服务中心工作的补贴1万/人。

三、农村卫生人才租金补贴

鼓励社区卫生工作人员在本街镇所在地居住。对于符合条件的 A 类、B 类、C 类社区卫生服务中心新进卫技人员或首个五年服务期内的卫技人员，根据租房合同经审核后给予相应的住房租金补贴。以区建交委提供的 A 类、B 类、C 类区域房租平均水平（参照 1 室 1 厅户型、面积 50-60 平方米）为参考标准，每人每月分别按照 A 类、B 类、C 类社区参考标准的 70%、60%、50% 进行补贴。

《普陀区卫生健康系统人才开发计划 实施办法》2.0 版政策解读

《普陀区卫生健康系统人才开发计划实施办法》（以下简称《实施办法》）自 2020 年 1 月 15 日开始实行，2024 年升级为 2.0 版本。普陀区卫生健康委针对新三年区域卫生健康事业发展的重点，细化高层次人才开发标准，探索人才团队整体式开发渠道，加大对紧缺人才的扶持力度，全面升级《实施办法》。

看点一：目标导向更突出

坚持党管人才原则，以机制为引领，提升区域人才政策竞争力，促进人才队伍整体协调发展。进一步凝聚“人才强卫”合力，不断优化卫生健康人才梯队建设，切实打造专业学科品牌，推动公立医院和社区卫生服务中心高质量发展，持续提升普陀医疗卫生服务能级，为服务普陀区经济社会发展大局，满足居民日益增长的高品质生活需求提供人力资源保证。

看点二：开发对象更多元

在原本领军型人才、高层次人才（学科带头人和学科骨干）、紧缺专业人才、重点适宜人才的开发基础上，增加了特色团队，凸显了整体引进、成熟开发的新思路。参照各类别人才，一事一议海外引进人才。

看点三：开发条件更明晰

1. 领军型人才：在行业内具有特殊贡献或较高声誉及影响力，能起到显著的学科引领作用的健康专业人才。

（1）具有研究生学历、博士学位和正高级专业技术职称，担任博士研究生导师；

（2）在三级甲等医院或省部级公共卫生单位工作 5 年以上，有较

强的综合管理能力；

(3) 入选省部级及以上人才计划或曾获国家级科技进步奖，在专业领域享有一定学术职务，学术研究质量达一定水平。

2. 高层次人才：具有高学历高职称和较强专业能力的卫生健康领域专业人才。

(1) 学科带头人：至少具有全日制大学及以上学历、学士及以上学位和副高级及以上专业技术职称；相关医疗机构工作5年以上，有较强的综合管理能力。

(2) 学科骨干：具有研究生及以上学历、硕士及以上学位和副高级及以上专业技术职称。

3. 紧缺专业人才：符合本区医疗机构及公共卫生单位业务需求，具有相关职业资格证书，从事与职业资格相匹配的专业岗位。至少具有大学及以上学历、学士及以上学位。

紧缺专业首批目录（将动态更新、及时公布）：

(1) 特别紧缺专业：精神卫生、病理、麻醉、医学影像（超声诊断）、康复（医师）；

(2) 一般紧缺专业：儿科、口腔、急诊医学、公共卫生、卫生检验、社卫全科医学（含中医全科）。

4. 重点适宜人才：具有住院医师规范化培训合格证书的社区全科医师，取得执业资格，从事与资格相匹配的专业岗位，具有全日制研究生及以上学历、硕士及以上学位。

5. 特色团队：具有较强专业特色，且团队负责人能力突出的卫生健康领域专业学科团队。团队负责人符合本《实施办法》中“领军型人才”或“学科带头人”条件，团队成员在相关医疗机构工作满5年。

6. 海外引进人才：学历学位、专业技术职称、从业经历等标准参照以上各类型人才开发序列执行，一事一议。

看点四：扶持标准更提升

领军型人才：300-500 万

高层次人才：50-200 万

紧缺专业人才：8-25 万

重点适宜人才：10-12 万

特色团队：300-800 万

青浦区卫生人才引进培养激励实施细则

为落实健康青浦战略，完善青浦区卫生健康服务体系建设，通过急缺人才引进、在职培养、人才流动等方式，优化医疗卫生专业技术人才配置，充分发挥卫生人才在保障人民健康工作中的支撑和引领作用，加快推进长三角生态绿色一体化示范区卫生健康事业高质量发展，根据《青浦区公共服务人才引进培养激励办法》，结合青浦卫生健康事业发展实际，制定本实施细则。

一、关于人才引进激励

(一) 激励对象

1. 卫生菁英人才。引进具有高学历高职称，或专业经验丰富、本领域工作成绩显著的专业人才，包括两类：

一是学科领军人才：主要引进医疗卫生单位、大型社会办非营利性医疗机构重点专科领军人才。要求具有硕士研究生学历且取得正高级专业技术资格；或博士研究生学历且取得副高级及以上专业技术资格。同时，经市卫生人才交流服务中心测评，符合引进人才要求。

二是学科带头人：主要引进医疗卫生单位、大型社会办非营利性医疗机构紧缺的高级职称、高学历和高级管理人才。要求具有本科学历且取得正高级专业技术资格；或硕士研究生学历且取得副高级专业技术资格；或博士研究生学历且取得中级专业技术资格。同时，经市卫生人才交流服务中心测评，符合引进人才要求。

2. 卫生紧缺人才。引进属于本区卫生健康系统紧缺专业目录范围内的专技人才，包括两类：

一是专业技术骨干：主要引进符合单位发展和功能定位，医疗卫生单位各科室急需的中高级职称和高学历专业技术人才。要求具有硕

士研究生学历且取得中级专业技术资格；或具有博士研究生学历。

二是紧缺专技人才：主要引进符合单位发展和功能定位，医疗卫生单位各科室急需的紧缺专业技术人才。

卫生健康系统紧缺专业目录由区卫健委人才工作领导小组根据业务发展需要研究确定，一般每年调整一次。

（二）激励措施

1. 卫生菁英人才。对新引进的学科领军人才给予最高 100 万元购房补贴，对新引进的学科带头人给予最高 60 万元购房补贴，第一年拨付补贴资金的 50%，第二年至第六年平均拨付剩余补贴。

2. 卫生紧缺人才。对新引进的专业技术骨干给予最高 20 万元补贴；对新引进的紧缺专技人才给予最高 15 万元补贴，分 5 年发放。

3. 特别紧缺人才。可通过“一事一议”，由区卫健委人才工作领导小组讨论确定激励标准。

二、关于人才培养激励

（一）激励对象

1. 名医：遴选对象为积极投身重大疾病救治和预防工作，具有较高业务水平，在本区疾病诊治和重大疫情控制中有突出贡献，在解决临床急重病症、疑难杂症或疾病控制技术上有鲜明特色，在本学科领域起到学术指导和学科建设引领作用，在群众中具有较高声誉和知名度。

2. 学科带头人：遴选对象为积极投身重大疾病救治和预防工作，在医疗健康领域有较大贡献，能带动学科建设，不断推出先进、适用的新技术、新方法，在重点领域取得新突破，推动我区医学科学发展。积极参与医学讲座、医疗质量和质控督查、义诊等相关工作。带头做好学科、亚学科建设工作，积极服务基层单位和群众。

3. 医苑新星：遴选对象为积极投身医疗卫生工作，并取得一定成绩，在本职岗位上发挥带头作用，积极探索创新，为本学科发展献计献策，

有较强的培养潜力。

4. 业务骨干: 遴选对象为积极投身疾病救治和预防工作, 医德高尚、爱岗敬业、廉洁行医, 服务满意度高; 具有扎实的医学理论基础和出色的专业技术水平; 有较强的创新意识和组织协调能力; 具有本科及以上学历和中级及以上专业技术职称。

(二) 激励措施

对入选卫生健康系统的名医给予最高每月 5000 元补贴, 培养周期内补贴期限不超过 3 年。对入选卫生健康系统的学科带头人给予最高每月 3500 元补贴, 培养周期内补贴期限不超过 3 年。对入选卫生健康系统的医苑新星给予最高每月 2500 元补贴, 补贴期限不超过 3 年。对入选卫生健康系统业务骨干给予最高每月 1200 元补贴, 培养周期内补贴期限不超过 1 年。

三、关于人才流动激励

(一) 激励对象

1. 积极参与柔性流动的优秀公共卫生人才。
2. 志愿留在远郊地区基层一线的紧缺专业人才。

(二) 激励措施

1. 对参与柔性流动的优秀公共卫生人才给予每月 500 元至 2000 元不等的补贴。

2. 对远郊地区基层一线的紧缺专业人才分职称给予每月 500 元至 2000 元不等的补贴。

四、关于人才奖励

(一) 对完成国家级科研项目的主要负责人, 给予一次性奖励不超过 5 万元; 完成市级科研项目的主要负责人, 给予一次性奖励不超过 3 万元。完成市卫健委科研项目的主要负责人, 给予一次性奖励不超过 8000 元。完成市卫健委青年科研项目或区级科研项目的主要负责人, 给予一次性奖励不超过 6000 元。完成区卫健委科研项目的主要负责人, 给予一次性奖励不超过 6000 元。

责人，给予一次性奖励不超过 3000 元。

（二）对获区卫健委级别及以上竞赛类奖项人才的奖励：对获国家级奖项一等奖、二等级、三等奖的人才分别给予 8000 元、6000 元、4000 元一次性奖励；团队分别给予 24000 元、18000 元、12000 元一次性奖励。对获市级奖项一等奖、二等级、三等奖的人才分别给予 4000 元、3000 元、2000 元一次性奖励；团队分别给予 12000 元、9000 元、6000 元一次性奖励。对获区级奖项一等奖、二等级、三等奖的人才分别给予 2000 元、1500 元、1000 元一次性奖励；团队分别给予 5000 元、4000 元、3000 元一次性奖励。

五、关于考核管理

（一）引进的紧缺亟需卫生人才

卫生菁英人才和卫生紧缺人才：对其医德医风、科教水平、业务能力以及工作目标任务完成情况进行年度考核，卫生菁英人才由区卫健委提供考核意见、卫生紧缺人才由所在单位提出考核意见，考核结果作为人才激励补助发放的依据，给予不同比例的补贴发放标准，具体如下：

考核分数	发放比例
90分及以上	全额发放
85分~89分	总额的80%
80分~84分	总额的60%
75分~79分	总额的40%
70分~74分	总额的20%
70分以下	不享受

（二）培养的卫生人才

对入选的四类人才由所在单位逐级落实责任制，实行全过程动态管理和目标管理，在培养周期内根据核定目标任务进行考核，提出考

考核意见报区卫健委审核，考核结果作为人才激励补助发放的依据，给予不同比例的激励资金。

人才类别	激励标准				
	优秀	良好	合格	提名	不合格
名医	5000元/月	4200元/月	3400元/月	2900元/月	不享受
学科带头人	3500元/月	2900元/月	2300元/月	1800元/月	不享受
医苑新星	2500元/月	2100元/月	1700元/月	1200元/月	不享受
业务骨干	1200元/月	1000元/月	800元/月	/	不享受

六、附则

（一）用人单位为本政策的申请主体。符合条件的卫生人才，根据区卫健委通知进行申报，由区卫健委受理兑现相应政策。

（二）本实施细则与本区其他相关政策有相近或相似之处的，按照同类奖励就高不重复的原则实施。

（三）享受引进激励政策的卫生健康人才需在本系统服务满十年。服务期未满三年的，因个人原因要求调动、辞职离开本系统，必须全额返还已享受的补贴；服务期未满五年，因个人原因要求调动、辞职离开本系统的，必须返还已享受补贴的 50%；第六年提出离职的返还已享受补贴的 40%，第 7 年提出离职的返还已享受补贴的 30%，第 8 年提出离职的返还已享受补贴的 20%，第 9 年提出离职的返还已享受补贴的 10%。离职当年度均不再享受补贴。

（四）对于新落户在青浦的优质医疗机构以及落户在青浦的社会办非营利性医疗机构，根据资金预算实施额度管理，特殊情况可一事一议。

（五）申请人必须保证申报材料的真实性，如存在以下情形的，将返还奖励，取消所取得的荣誉并追究申请人的法律责任，5 年内不得再次申报：

1. 提供虚假材料的；
2. 侵犯知识产权或他人合法权益的；
3. 存在严重失信情形的；
4. 违反法律法规的其他情形的。

（六）本实施细则由青浦区委人才工作领导小组办公室会同青浦区卫生健康委员会负责解释。

（七）本政策自发布之日起实施，在本实施细则发布前引进人才的激励措施按原政策执行。

上海市奉贤区卫生人才相关激励政策

一、取得住院医师规范化培训合格证书的临床医学毕业生(本科生)

- 1、一次性补贴 6 万。
- 2、纳入事业单位编制。
- 3、享受公租房。（由单位统一帮助申请）
- 4、到奉城医院工作的，享受临床医师专项补贴（最高每人每月 4000 元）；到社区卫生服务中心工作的，享受农村卫生人才补贴（最高每人每月 5000 元）。

二、取得住院医师规范化培训合格证书的临床医学毕业生(硕士生)

- 1、到本区社区卫生服务中心从事全科医生工作的给予一次性补贴 12 万元，到其他医疗卫生机构工作的一次性补贴 10 万元。
- 2、纳入事业单位编制。
- 3、享受公租房。（由单位统一帮助申请，符合奉贤区人才租房补贴政策的，给予一定的补贴，最高每人每月 1600 元。）
- 4、到奉城医院工作的，享受临床医师专项补贴（最高每人每月 4000 元）；到社区卫生服务中心工作的，享受农村卫生人才补贴（最高每人每月 5000 元）。

三、临床医学专业全日制硕士研究生及以上学历毕业生，毕业到医疗急救中心工作

- 1、一次性补贴 6 万。
- 2、纳入事业单位编制。
- 3、享受公租房。（由单位统一帮助申请，符合奉贤区人才租房补贴政策的，给予一定的补贴，最高每人每月 1600 元。）

四、预防医学专业全日制本科及以上学历毕业生

1、公共卫生和预防医学专业、免疫学、病原生物学、临床检验诊断学、微生物与生化药学等专业全日制硕士研究生及以上学历毕业生到疾控中心工作的，一次性补贴 12 万元；到其他医疗卫生机构工作的，一次性补贴 10 万元；“985”“211”院校预防医学专业本科学历毕业生或院校预防医学专业（双一流学科）本科学历毕业生，一次性补贴 6 万元。

2、纳入事业单位编制。

3、享受公租房。（由单位统一帮助申请，符合奉贤区人才租房补贴政策的，给予一定的补贴，最高每人每月 1600 元。）

4、到社区卫生服务中心工作的公卫医师，享受农村卫生人才补贴。（最高每人每月 4000 元）

五、临床医学毕业生规范化培训时提前与我区签约，给予一定奖励

1、签订意向协议的，给予 2 万元奖励。

2、取得规培合格证后纳入事业单位编制。

3、正式录用后，本科学历的给予一次性奖励 8 万元；硕士及以上学历的给予一次性奖励 12 万元。

4、到奉城医院工作的，享受临床医师专项补贴（最高每人每月 4000 元）；到社区卫生服务中心工作的，享受农村卫生人才补贴（最高每人每月 5000 元）。

六、奉贤区高层次人才购房优惠政策

符合相关条件，并具有正高级职称的、具有全日制博士研究生学历且副高级职称的和具有全日制博士研究生学历或具有副高级职称的卫生人才，可申购指定人才房（70-80 平方米）或申请货币化住房补贴（40-60 万元不等补贴）。

徐汇区卫生人事人才政策

徐汇区卫生概况：

徐汇区是上海市8个中心城区之一，位于上海市中心城区西南部，全境面积54.93平方公里，辖12个街道、1个镇。2023年末常住人口110.98万人，2023年本区户籍人口人均期望寿命83.56岁。

徐汇区经济繁荣，各项社会事业发达。徐家汇商圈是上海国际大都市繁荣的标志性区域。上海交通大学、复旦大学医学院等12所大专院校和上海中学、逸夫小学等100余所中小学校分布其间。辖区内还坐落着中科院上海分院、上海科学院以及国家级高新技术开发区——漕河泾新兴技术开发区。

徐汇区拥有丰富的医疗卫生资源，三级甲等医院密集。2024年，全区有各级各类医疗卫生机构376家，其中医院32家、社区卫生服务中心13家、标准化社区卫生服务站63个、门诊部121家、诊所医务室护理站130家，专科疾病防治院（所、站）1家、妇幼保健院（所、站）1家，区疾病预防控制中心（监督所）1家、市急救中心1家，计划生育技术服务机构1家，医学科学研究机构4家、临床检验中心3家、其他卫生机构4家。徐汇区是全国基层中医药工作先进单位、国家慢性病综合防控示范区，社区卫生服务水平在全市处于领先地位。

徐汇区社区规培医师招聘政策：

徐汇区社区规培医师招聘采取公开招聘形式，由各单位接受报名与初审，区卫健委会同区人社局组织面试。

- 不限户籍，一经录用，直接进编。

- 对于到社区卫生服务中心工作的全科医学、中医学、康复医学等紧缺专业规培医师，根据学历学位情况给予人才专项奖励。

徐汇区社区人才成长平台：

徐汇区卫生健康委一贯重视社区卫生人才队伍建设，为社区人才搭建成长平台。

·全市首家全科实训基地，与中山医院合作，专业的全科实训机会。与区域多家三级医院合作，更多的进修机会。

·组织开展徐汇区光启人才行动计划“光启名医”、徐汇区“十佳家庭医生”等项目评选，对业绩突出的社区医师给予激励。

·在学科建设、科研立项等方面向社区倾斜，提供更多机会。

·采取人才住房保障系列措施，支持人才申请区筹公租房，每年开展人才租房补贴工作，积极缓解人才住房压力。

杨浦区卫健系统助推高质量发展引才激励政策

为加快建设国家战略人才力量，厚植招才引智沃土，促进优秀紧缺人才集聚，全方位打造我区高水平的卫生人才队伍，助推杨浦区卫健事业高质量发展。结合本区卫生事业发展实际，特制订相关引才激励政策。

一、高层次人才激励

1、当年度引进的学科领航人

分类	条件	激励标准 (万元)
A类	中国科学院院士，中国工程院院士，中国社科院学部委员，经国家或省部级人才主管部门认定的高层次人才，具有较高学术造诣和国际影响力的相当于上述层次其他人才	500
B类	经国家或省部级人才主管部门认定的高层次人才（含青年项目），国家级重点学科带头人、重点实验室负责人，国家杰出青年基金项目获得者、国医大师等相当层级的杰出人才	300

2、当年度引进的学科带头人

分类	条件	激励标准 (万元)
A类	长期在三级医疗机构临床或卫生科研一线工作，在重大疾病预防、诊治和医学科技创新方面有突出贡献，博士研究生学历、学位，聘任正高级专业技术职称，专业学术地位和科研能力符合相关要求	200
B类	长期在三级医疗机构临床或卫生科研一线工作，在重大疾病预防、诊治和医学科技创新方面有杰出贡献，硕士研究生及以上学历、学位，聘任正高级专业技术职称，专业学术地位和科研能力符合相关要求	150

3、当年度引进的学科技术骨干

分类	条件	激励标准 (万元)
学科 技术 骨干	在三级医疗机构临床或卫生科研一线工作，在本专业有一定的影响力。硕士研究生及以上学历及相应学位，聘任副高级专业技术职称，科研能力符合相关要求。	80

二、临床、科研团队激励（1+5 模式）

分类	数量 (名)	条件	激励标准 (万元)
团队负责人	1	符合学科领航人A类、B类或学科带头人A类标准	200-500
团队核心成员	2-5	在疾病预防、诊治或医学科技创新方面有较大贡献，硕士研究生及以上学历、学位，副高级及以上专业技术职称。	100

三、“一技特强”的实用型人才激励

1、对象范围。当年度录用的，长期在医疗卫生临床第一线工作，医术高超，治疗疑难杂症成绩突出，在业内有较强知名度和影响力，诊治疗效为同行和病患所公认。

2、激励标准。给予 100 万元一次性引进补贴。

四、紧缺急需人才激励

1、对象范围。当年度录用的，符合单位发展和功能定位，纳入《杨浦区卫健系统紧缺、急需人才目录》的专业技术人员。

2、激励标准。按申请人的最高学历、学位及实际聘任的专业技术职称，分 A、B 两档给予一次性引进补贴、连续 3 年的过渡期住房补贴。

A 档对标杨浦区卫健系统紧缺专业（岗位）；B 档对标杨浦区卫健系统急需专业（岗位）。

(1) 引进补贴

对象范围		引进激励标准(万元/人)
A档	博士研究生学历、学位	15
	硕士研究生学历、学位	12
	本科学历、学位	8
B档	博士研究生学历、学位	12
	硕士研究生学历、学位	8
	本科学历、学位	4

(2) 过渡期住房补贴

聘任职称	住房补贴标准(元/月/人)
高级专业技术任职资格	2500
中级专业技术任职资格	2000
初级专业技术任职资格	1500

五、储备人才激励

1、科研创新人才

(1) 对象范围。区属二级甲等及以上医疗机构当年度录用的, 研究生及以上学历, 中级及以上职称的科研创新人才。

(2) 激励标准。给予 30 万元一次性引进补贴、连续 3 年的过渡期住房补贴。住房补贴标准同前。

2、规培后首次就业的医师(应届规培毕业生)

(1) 对象范围。区属各卫生健康单位录用的, 规培后首次就业的全日制硕士及以上学历医师。

(2) 激励标准。按申请人最高全日制学历给予一次性引进补贴、连续 3 年的过渡期住房补贴。住房补贴标准同前。

对象范围		引进激励标准(万元/人)
区属各卫生健康单位	全日制博士研究生	20
	全日制硕士研究生	10

长宁区卫生健康系统人才奖励政策

长宁区社区卫生服务中心全科医师就业优先政策

优先获得事业编制

当年度招聘录用的全科医师（含中医全科医师）优先参加本年度的卫生专业技术人员公开招聘。

优先聘任中、高级职称

符合中、高级职称聘任条件的全科医师（含中医全科医师）优先聘任。

优先选派出国培训

各社区卫生服务中心出国培训深造机会众多，优先选派全科医师（含中医全科医师）。

享受长宁区卫生系统引进人才奖励

符合条件的全科医师（含中医全科医师）一次性奖励 8-10 万。

享受长宁区卫生人才租房补贴

符合条件的人员可申请每月 1600 租房补贴，连续二年不间断。

科研经费保障

单独设立社区卫生科研评审通道，科研经费 1:1 匹配，快速提高科研能力。

长宁区卫生健康系统高级紧缺人才引进奖励政策

一、引进紧缺高层次人才资助项目

正高级职称人员年龄在 50 周岁及以下，副高级职称人员年龄在 45 周

岁及以下，两者学历为硕士研究生及以上。符合科研及专业学术地位等条件，给予一次性 30 万元至 300 万元的资助。

二、引进高级人才、招聘紧缺专业人员及全科医师奖励

1、当年度引进人员具有高级专业技术职务人员，给予一次性奖励 10 万元至 50 万元。

2、当年度引进人员具备博士研究生学历、学位及以上资质，给予一次性奖励每人 15 万元。

3、当年度招聘录用规范化培训合格的全科医师和紧缺专业的临床医师，具备硕士研究生学历、学位及以上资质，给予一次性奖励 10 万元。

4、当年度招聘录用规范化培训合格的全科医师和紧缺专业的临床医师，具备本科学历、学位资质，给予一次性奖励 8 万元。