

上海市浦东新区卫生健康委员会  
上海市浦东新区人力资源和社会保障局  
上海市浦东新区财政局

浦卫〔2024〕55号

关于印发《浦东新区关于促进卫生健康人才发展的  
实施意见（2024年修订版）》的通知

各区属医疗卫生机构：

为进一步加强卫生健康人才队伍建设，促进卫生健康人才发展，现将《浦东新区关于促进卫生健康人才发展的实施意见（2024年修订版）》印发给你们，请认真贯彻执行。

特此通知。

上海市浦东新区卫生健康委员会 上海市浦东新区人力资源和社会保障局

上海市浦东新区财政局  
2024年9月29日

（此件公开发布）

# **浦东新区关于促进卫生健康人才发展的实施意见**

## **(2024年修订版)**

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，拓宽紧缺人才招录和培养渠道，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。

附件：1. 浦东新区卫生健康人才分类及条件  
2. 浦东新区卫生健康人才奖励标准

---

抄送：区委组织部。

---

上海市浦东新区卫生健康委员会党政办公室

2024 年 9 月 29 日印发

## 附件 1

# 浦东新区卫生健康人才分类及条件

分类		条件
卫生 高 层 次人 才	A 类	中国科学院院士，中国工程院院士，中国社会科学院学部委员，入选国家人才计划（顶尖人才、杰出人才项目）的高层次人才，具有较高的学术造诣和国际影响力的相当于上述层次的其他人才。
	B 类	入选国家或上海市人才计划（创新、团队、领军项目）的高层次人才，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、全国名中医等相当层面的人才。
	C 类	入选国家或上海市人才计划（海外青年项目、青年拔尖项目）的高层次人才，国家卫生健康突出贡献中青年专家、岐黄学者、上海市名中医等相当层面的人才。
	D 类	<p>具有博士研究生学历及相应学位，具有正高级专业技术职务任职资格，符合以下条件之一：</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1.享有国务院政府特殊津贴；</li><li>2.入选青年岐黄学者、上海市东方英才计划（拔尖项目）等相当层面的人才；</li><li>3.上海市重中之重临床医学中心或临床重点学科带头人，或者同级别医学重点学科带头人；</li><li>4.国家级专业学会专科委员会主任委员、副主任委员，或者省直辖市级专业学会专科委员会主任委员；</li><li>5.国家自然科学基金优秀青年科学基金项目获得者；</li><li>6.在卫生健康相关专业领域取得突出业绩，在国内同行中享有较高声誉。</li></ol>

分类		条件
卫生 青年 人才	A 类	<p>具有博士研究生学历及相应学位，且符合以下条件之一：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.近五年入选上海市人才计划（浦江项目），或者入选上海市东方英才计划（青年项目）；</li> <li>2.年龄不超过 40 周岁，具有博士后工作经历；</li> <li>3.年龄不超过 45 周岁，在本专业领域具有较强的独立开展科研工作的能力，近五年主持国家级科研项目 2 项及以上，并且发表较高影响力的 SCI 专业论文。论文需要符合以下要求之一：</li> </ol> <p style="margin-left: 2em;">(1) 近五年作为第一作者（非共同第一作者）或最后通讯作者发表 SCI 专业论文 2 篇，每篇影响因子<math>\geq 10</math>；</p> <p style="margin-left: 2em;">(2) 近五年作为第一作者（非共同第一作者）或最后通讯作者发表 SCI 专业论文累积影响因子<math>\geq 30</math>。</p>
	B 类	具有博士研究生学历及相应学位，年龄不超过 35 周岁，符合申报当年度《浦东新区卫生优秀青年人才（B 类）认定——紧缺专业（岗位）目录》中的相关要求。
	C 类	浦东新区二级专科医院、浦东新区社区卫生服务中心招录的人员，要求具有硕士研究生学历学位，年龄不超过 30 周岁，符合申报当年度《浦东新区卫生优秀青年人才（C 类）认定——紧缺专业（岗位）目录》中的相关要求。

分类	条件
高层次专家 团队	<p><b>高层次科研团队:</b>            获得国家自然基金创新研究群体项目资助的团队，或者国家级重点实验室团队，或者具有较高的学术造诣和国内国际影响力相当于上述层次的其他团队。</p> <p>团队负责人 1 名，符合卫生高层次人才 A 类或 B 类标准；            团队核心成员 3-5 名，要求具备较强的科研创新能力，符合卫生高层次人才标准，或者具有博士研究生学历学位且年龄不超过 40 周岁。</p>
	<p><b>高层次临床团队:</b>            原则上要求团队所在学科列入国家临床重点专科项目建设，或者列入上海市重中之重研究中心项目建设，或者具有较高的学科综合实力和影响力相当于上述层次的其他团队。</p> <p>团队负责人 1 名，符合卫生高层次人才标准；            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，具备一定的临床创新能力，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。</p>

## 附件 2

### 浦东新区卫生健康人才奖励标准

分类	奖励金额 (税前, 万元)	
卫生高层次人才	A 类	一事一议
	B 类	600
	C 类	400
	D 类	200
卫生青年人才	A 类	50
	B 类	30
	C 类	20
高层次专家团队 (包括科研团队和临床团队)	团队负责人：按所对应的卫生高层次人才类别给予人才奖励。  团队成员： 国家级团队中的团队成员人均奖励金额为 200 万元； 上海市级团队中的团队成员人均奖励金额为 100 万元。	

备注：具体发放详见《人才奖励经费发放说明》。

# 人才奖励经费发放说明

## 一、人才奖励经费保障

由区财政保障，其中区属公立医院引进的专家团队、卫生高层次人才和卫生青年人才的人才奖励经费由区财政和区属公立医院各承担 50%。

## 二、服务期约定

卫生高层次人才及高层次专家团队的服务期为 5 年，卫生青年人才的服务期为 8 年。各类人才或团队未满服务年限离开浦东新区卫生健康系统的，按服务年限退回已经支付的人才奖励。

## 三、人才奖励的支付方式

(一) 卫生高层次人才 (A 类): 一事一议。

(二) 其他各类人才或团队成员:

1. 对于未办理进编手续的人才，在引进前一次性支付人才奖励；

2. 对于已经办理进编手续的人才，根据约定的服务年限分年度支付人才奖励，奖励经费在核定的绩效工资总量内，具体支付比例为：

(1) 卫生高层次人才和高层次团队成员第一年支付 50%，第二年至第五年每年支付 12.5%。

(2) 卫生青年人才第一年支付 20%，第二年至第五年每年支付 12.5%，第六年至第八年每年支付 10%。