

附件1：

深圳市龙岗区人才工作领导小组文件

深龙人才通〔2018〕1号

关于印发《深圳市龙岗区深龙卫生计生英才计划实施办法》的通知

区人才工作领导小组各成员单位：

《深圳市龙岗区深龙卫生计生英才计划实施办法》已经区委、区政府同意，现予印发，请认真贯彻执行。

深圳市龙岗区人才工作领导小组办公室

2018年1月1日

深圳市龙岗区深龙卫生计生英才计划 实施办法

第一章 总则

第一条 为全面实施深圳东进战略和人才强卫战略，促进区域卫生计生优质均衡发展，根据《深圳市人民政府关于深化医药卫生体制改革建设卫生强市的实施意见》（深府〔2016〕14号）、《中共深圳市委深圳市龙岗区人民政府印发〈关于促进人才优先发展实施“深龙英才计划”的意见〉的通知》（深龙发〔2016〕4号），制定本办法。

第二条 力争5年内引进、培养50名左右高端专业技术人才、100名左右高层次专业技术人才、500名左右技术骨干人才，培养造就一支高素质的卫生计生人才队伍。

第三条 建立以政府投入为主、用人单位投入为辅的卫生计生人才队伍建设经费投入机制。

第四条 坚持实用和急需原则，全职引进和柔性引进并举、引进和培养并重，结合重点学科建设规划，通过多种方式引进和培养适应我区卫生计生事业发展需要的各类人才。各单位要组织专家委员会进行充分论证，制定符合本单位实际的人才引进、培养实施计划。

第二章 全职引才

第五条 全职引进人才是指与我区公立卫生计生单位形成全职聘用关系的人员，应具备如下基本条件：

（一）遵纪守法，身体健康；

（二）具有良好的职业道德，无不良学术记录、执业记录和诚信记录；

（三）符合市区有关人才引进政策。

第六条 高端专业技术人才是指具有坚实的专业理论和技能素养，在国内本医学学科领域影响较大，成绩突出，能引领学科发展，真正起到带头作用的人才。共分为高端专业技术 I 类、II 类、III 类、IV 类、V 类人才。

（一）高端专业技术 I 类人才。包括诺贝尔奖获得者（生理或医学奖）、中国科学院院士、中国工程院院士。此类人才给予 100 万元专项工作经费资助和个人税后 600 万元资助。

（二）高端专业技术 II 类人才。包括近 10 年内获得以下资质或担任（现任、曾任）以下职务之一者：新世纪百千万人才工程国家级人选；国家有突出贡献的中青年专家；国家级重点学科（专科、实验室）带头人；国家级名医（名中医）；国医大师；全国名老中医师承指导老师；国家级医学类专业委员会二级分会主任委员；具备全日制研究生学历学位、正高级专业技术资格，且担任国家级重点学科（专科、实验室）的业务科室主任。此类人才给予 90 万元专项工作经费资助和个人税后 300 万元资助。

（三）高端专业技术Ⅲ类人才。包括近 10 年内获得以下资质或担任（现任、曾任）以下职务之一者：享受国务院特殊津贴人员；省、部级有突出贡献的中青年专家；国家中医药管理局中医特色专科带头人；省级重点学科（专科、实验室）带头人；省级名医（名中医）；国家级医学类专业委员会二级分会副主任委员；省级医学类专业委员会二级分会主任委员；具备全日制研究生学历学位、正高级专业技术资格，且担任国家级重点学科（专科、实验室）的业务科室副主任；具备全日制研究生学历学位、正高级专业技术资格，且担任省级重点学科（专科、实验室）的业务科室主任。此类人才给予 80 万元专项工作经费资助和个人税后 250 万元资助。

（四）高端专业技术Ⅳ类人才。包括近 10 年内获得以下资质或担任（现任、曾任）以下职务之一者：具备全日制研究生学历学位、正高级专业技术资格，且担任省级重点学科（专科、实验室）的业务科室副主任；省级中医药管理局中医特色专科带头人；副省级城市重点学科（专科、实验室）带头人；副省级城市名医（名中医）；省级医学类专业委员会二级分会副主任委员；副省级城市医学类专业委员会二级分会主任委员；国家级医学类专业委员会二级分会常务委员。此类人才给予 70 万元专项工作经费资助和个人税后 200 万元资助。

（五）高端专业技术Ⅴ类人才。包括近 10 年内担任（现任、曾任）以下职务之一者：高等医学院校直属附属三级甲等医院或省级卫生计生行政部门直属三级甲等医院具备全日制研究生学

历学位、正高级专业技术资格且担任业务科室主任或副主任职务；高等医学院校公共卫生相关专业具备全日制研究生学历学位、正高级专业技术资格且担任教研室主任或副主任职务；省级公共卫生机构具备全日制研究生学历学位、正高级专业技术资格且担任业务科室主任或副主任职务；副省级城市市级三级甲等医院具备全日制研究生学历学位、正高级专业技术资格且担任业务科室主任。此类人才给予 60 万元专项工作经费资助和个人税后 150 万元资助。

第七条 高层次专业技术人才是指具有扎实的专业理论和技能素养，具有丰富临床（公卫）工作经验和较强的自学能力、创新能力、实际工作能力，能熟练解决复杂疑难技术问题的专业人才。共分为高层次专业技术 I 类、II 类、III 类、IV 类人才。

（一）高层次专业技术 I 类人才。包括近 10 年在国家级、省级重点学科（专科、实验室）工作连续满 5 年，具备全日制研究生学历学位和高级专业技术资格者。此类人才给予个人税后 120 万元资助。

（二）高层次专业技术 II 类人才。包括近 10 年在高等医学院校直属附属三级甲等医院或省级卫生计生部门直属三级甲等医院或省级公共卫生机构工作连续满 5 年，具备全日制硕士研究生学历学位和正高级专业技术资格，或具备全日制博士研究生学历学位和高级专业技术资格者；近 10 年在副省级城市市级三级甲等医院或公共卫生机构工作连续满 5 年，具备全日制博士研究生学历学位和正高级专业技术资格者；近 10 年在国家中医药管

理局中医特色专科工作连续满 5 年，具备全日制研究生学历学位和高级专业技术资格者；近 10 年在副省级城市市级重点学科（专科、实验室）工作满 5 年，具备全日制研究生学历学位和高级专业技术资格者。此类人才给予个人税后 110 万元资助。

（三）高层次专业技术Ⅲ类人才。包括近 10 年在高等医学院校直属附属三级甲等医院或省级卫生计生部门直属三级甲等医院或省级公共卫生机构工作连续满 5 年，具备全日制本科学历学位和正高级专业技术资格，或具备全日制硕士研究生学历学位和副高级专业技术资格者；近 10 年在副省级城市市级三级甲等医院或公共卫生机构工作连续满 5 年，具备全日制硕士研究生学历学位和正高级专业技术资格，或具备全日制博士研究生学历学位和副高级专业技术资格者；近 10 年在地市级三级甲等医院或公共卫生机构工作连续满 5 年，具备全日制博士研究生学历学位和正高级专业技术资格者。此类人才给予个人税后 100 万元资助。

（四）高层次专业技术Ⅳ类人才。包括近 10 年在高等医学院校直属附属三级甲等医院或省级卫生计生部门直属三级甲等医院或省级公共卫生机构工作连续满 5 年，具备全日制本科学历学位和副高级专业技术资格者；近 10 年在副省级城市市级三级甲等医院或公共卫生机构工作连续满 5 年，具备全日制本科学历学位和正高级专业技术资格，或具备全日制硕士研究生学历学位和副高级专业技术资格者；近 10 年在地市级三级甲等医院或公共卫生机构工作连续满 5 年，且现任二级学科主任或副主任，具备全日制本科学历学位和正高级专业技术资格，或具备全日制硕

士研究生学历学位和正高级专业技术资格，或具备全日制博士研究生学历学位和副高级专业技术资格者。此类人才给予个人税后 90 万元资助。

本条第（一）至（四）项所指人才须现仍在三级甲等医院或省级公共卫生机构工作的人才，且取得现专业技术资格时间不少于 3 年。符合紧缺专业目录的人才，经认定后取得现专业技术资格时间可放宽至 2 年；属于高等医学院校直属附属三级甲等医院或省级卫生计生部门直属三级甲等医院的人才，取得现专业技术资格时间不作限制。

第八条 技术骨干是指具有较强的专业理论和技能素养，较强的自学能力、创新能力、实际工作能力，有较大发展潜力的专业人才。共分为技术骨干 I 类、II 类人才。

（一）技术骨干 I 类人才。包括近 10 年在地市级以上三级甲等医院或公共卫生机构工作连续满 5 年，具备全日制本科学历学位且取得正高级专业技术资格不少于 3 年，或全日制硕士研究生学历学位且取得高级专业技术资格不少于 3 年，或具备全日制博士研究生学历学位且取得中级专业技术资格不少于 3 年，属紧缺专业目录的人才。此类人才给予个人税后 70 万元资助。

（二）技术骨干 II 类人才。包括近 5 年在国家评审认定的规范化培训基地中，以住院医师、全科医师身份接受全脱产规范化培训并取得规范化培训合格证、医师资格证的紧缺专业人才。此类人员具有全日制博士研究生学历学位的给予个人税后 60 万元资助、具有全日制硕士研究生学历学位的给予个人税后 50 万元

资助、具有全日制本科学历学位的给予个人税后 40 万元资助。使用我区财政资金培养的，按以上标准的 50%资助。

第九条 鼓励和引导优秀专业技术人才向基层流动，提升基层卫生计生单位人才吸引力和服务效能，对于引进紧缺专业的高端专业技术人才、高层次专业技术人才、技术骨干到社康中心、原街道医院、街道公共卫生机构工作的，给予个人税后 20 万元的追加资助。此类人才需在基层服务不少于 5 年。

第十条 鼓励各卫生计生单位采取“团队引进”的方式，大力引进市级及以上临床重点学科（专科、实验室）团队，快速提升人才队伍技术水平和管理水平。团队成员除按照高端专业技术人才、高层次专业技术人才和技术骨干认定标准予以认定并享受相应资助外，对国家级、省级、市级重点学科（专科、实验室）团队，分别再给予税后 600 万元、400 万元、200 万元资助，由团队学科带头人自行确定团队内部分配方案。

前款所指团队一般由 1 名高端专业技术人才和至少 3 名核心成员组成。核心成员是指团队中承担主要临床诊疗任务的成员，核心成员中应包括高层次专业技术人才及以上至少 2 名；团队学科带头人与核心成员可不在同一单位，但所在学科应有较强的学科互补性和较强的工作基础。

第十一条 全职引进的高端专业技术人才（含团队）、高层次专业技术人才和技术骨干人才所需经费，从区人才发展专项资金中列支。对于全职引进的人才，除享受上述资助外，还可享受如下政策待遇：

（一）高端、高层次专业技术人才拟聘专业技术岗位暂无空缺的，经区人才工作联席会议审定，可申请专项职数直接聘任。

（二）对于具备较强医院管理素质和技能的高端、高层次专业技术人才，根据工作需要，可由医院按相关程序任命其为院长业务助理职务，并赋予相应的业务统筹管理职权。

（三）本人及家庭在本市未拥有任何形式自有住房的，可按照以下方式享受人才安居政策：深龙英才 A、B、C 类的，可根据《中共深圳市龙岗区委、深圳市龙岗区人民政府印发〈关于促进人才优先发展实施“深龙英才计划”的意见〉的通知》（深龙发〔2016〕4 号）申请免租金住房或发放租房补贴；深龙英才 D、E 类以及未列入《深圳市龙岗区“深龙英才”分类目录》的高端专业技术人才、高层次专业技术人才和具有全日制研究生学历学位的技术骨干人才，可申请面积不超过 80 平方米、租期不超过 10 年的住房，租金按照市场评估租金的 30% 计算，由用人单位承担（用人单位为全额拨款单位的，租金由用人单位列入财政预算）。

（四）高端、高层次专业技术人才配偶就业、子女入学等事宜按照市、区有关政策优先落实。

第十二条 医院管理人才是指具有扎实的管理专业理论和技能素养，具有较强的医院经营一线管理能力、国内行业内认可度较高的管理人才。其资质条件、引进方式、资助及安居等待遇参照本办法第六、七条专业技术人才层级，由区卫生计生局拟定方案，经区组织人事部门审核后，报区人才工作联席会议审定。

第三章 柔性引才

第十三条 柔性引才是指采用特设岗位聘用、项目聘用、特聘顾问、名（中）医工作室（站）、学科联盟、学科植入等方式，不受地域、身份、户籍、年龄、人事关系、档案等限制，不迁户口或不改变国籍，不转组织人事关系，灵活、高效地吸引区外优秀人才为我区公立卫生计生单位工作的人才引进和使用方式。

第十四条 柔性引才的基本素质需满足以下条件之一：

（一）具有博士学位学位和具有中级及以上专业技术职称；

（二）具备正高级专业技术职称；

（三）具有5年及以上三甲医院（或省级公共卫生机构、高等医学院校）任职经历且具备副高级及以上专业技术职称。

第十五条 柔性引才的专业素养需满足以下条件之一：

（一）在本专业技术领域达到国内领先、国际先进水平的人才；

（二）拥有项目、技术、重大课题，进行专利、专有技术、科研成果推广应用和转化的人才；

（三）开展学科联盟、学科植入急需的人才；

（四）重点学科建设管理和人才梯队培养急需的人才；

（五）市区“三名”工程政策要求急需的人才。

第十六条 高端短期柔性引才是指不定期来龙岗举办公学术报告、开展新技术新项目、填补空白技术等业务指导、临床会诊、疑难病例会诊等短期活动。共分为高端短期柔性引才I类、II类、

Ⅲ类、Ⅳ类、Ⅴ类。

（一）高端短期柔性引才Ⅰ类。符合本办法第六条高端专业技术Ⅰ类人才的柔性引才对象，省外人才按每人每次每工作日3万元资助，且每人每次最高累计不超过9万元；省内市外人才按每人每次每工作日2.5万元资助，且每人每次最高累计不超过7.5万元；市内区外人才按每人每次每工作日2万元资助，且每人每次最高累计不超过6万元。

（二）高端短期柔性引才Ⅱ类。符合本办法第六条高端专业技术Ⅱ类人才的柔性引才对象，省外人才按每人每次每工作日1.6万元资助，且每人每次最高累计不超过4.8万元；省内市外人才按每人每次每工作日1.4万元资助，且每人每次最高累计不超过4.2万元；市内区外人才按每人每次每工作日1.3万元资助，且每人每次最高累计不超过3.9万元。

（三）高端短期柔性引才Ⅲ类。符合本办法第六条高端专业技术Ⅲ类人才的柔性引才对象，省外人才按每人每次每工作日1.3万元资助，且每人每次最高累计不超过3.9万元；省内市外人才按每人每次每工作日1.1万元资助，且每人每次最高累计不超过3.3万元；市内区外人才按每人每次每工作日1万元资助，且每人每次最高累计不超过3万元。

（四）高端短期柔性引才Ⅳ类。符合本办法第六条高端专业技术Ⅳ类人才的柔性引才对象，省外人才按每人每次每工作日1万元资助，且每人每次最高累计不超过3万元；省内市外人才按每人每次每工作日0.9万元资助，且每人每次最高累计不超过2.7万元；

市内区外人才按每人每次每工作日 0.8 万元资助，且每人每次最高累计不超过 2.4 万元。

（五）高端短期柔性引才 V 类。符合本办法第六条高端专业技术 V 类人才的柔性引才对象，省外人才按每人每次每工作日 0.8 万元资助，且每人每次最高累计不超过 2.4 万元；省内市外人才按每人每次每工作日 0.7 万元资助，且每人每次最高累计不超过 2.1 万元；市内区外人才按每人每次每工作日 0.6 万元资助，且每人每次最高累计不超过 1.8 万元。

根据行业薪酬变化状况，区卫生计生局可适当调整高端短期柔性引才资助标准。高端短期柔性引才为用人单位急需人才的，资助标准可根据当年行业实际状况适当上浮，但最高不超过 80%。

第十七条 中长期柔性引才是指柔性引才对象与用人单位本着双方自愿的原则，在充分协商的基础上，在重点学科建设、人才梯队培养等方面设定一定的合约目标，或采用学科联盟、学科植入等方式，来我区卫生计生单位从事临床、教学、科研、技术服务、项目合作等工作。共分为中长期柔性引才 I 类、II 类、III 类。

（一）中长期柔性引才 I 类。符合本办法第六条、第七条的柔性引才对象，与用人单位共同约定合约目标，以个人身份与用人单位签订 1 年及以上合同。合同期内每月在龙岗工作日达到 3 天或每年累计在龙岗工作日达到 36 天的，资助标准每年按本办法第六条、第七条相应层级人才资助标准的 14%（省内区外）、19%（省外）折算；合同期内每月在龙岗工作日达到 5 天或每年

累计在龙岗工作日达到 60 天的，资助标准每年按本办法第六条、第七条相应层级人才资助标准的 29%（省内区外）、34%（省外）折算。

（二）中长期柔性引才 II 类。符合本办法第六条、第七条的柔性引才对象，与用人单位共同约定合约目标，以个人身份与用人单位签订 2 年及以上合同。合同期内每年在龙岗工作日达到 150 天的，资助标准每年按本办法第六条、第七条相应层级人才资助标准的 39% 折算。

（三）中长期柔性引才 III 类。符合本办法第六条的柔性引才对象以学科带头人身份，组建 4 人及以上的学科团队，在充分协商的基础上，与用人单位签订 3 年及以上学科联盟、学科植入等合同。合同期内学科带头人每月在龙岗工作日不少于 4 天或每年累计在龙岗工作日不少于 48 天，其他成员（3 名及以上）每年累计总工作日不少于 300 天，属于临床实用型团队的，资助标准按本办法第六条相应层级人才资助标准的 2 倍计算；属于科研型团队的，资助标准按本办法第六条相应层级人才资助标准的 1.5 倍计算。

前款所指团队中的学科带头人与其他成员可不在同一单位，但应有较强的工作基础、所在学科应有较强的学科互补性。其他成员是指团队中承担主要临床、教学和科研任务的成员，原则上应老中青相结合，且符合本办法第七条的人数占 50% 及以上，且具有高级职称的人数应占 50% 及以上、具有研究生学历学位的人数应占 50% 及以上；其他成员应保持相对稳定，对于专业水准相

当且经双方协商同意后，原则上可以轮换，轮换核心成员工作时间可累计，但首次申报的其他成员在龙岗工作日每人每年均不少于 50 天。

中长期柔性引才为用人单位急需人才的，资助经费可根据当年行业实际状况适当上浮，但最高不超过 50%。

第十八条 柔性引才资助经费来源包括：

（一）短期柔性引才。原街道公立医疗卫生计生单位的高端短期柔性引才所需资助经费，从区人才发展专项资金中列支；来龙岗开展三级及以上示范手术并填补区内空白的高端短期柔性引才所需资助经费，从区人才发展专项资金中列支 70%、用人单位配套 30%。其他短期柔性引才由用人单位根据实际需要，自筹经费解决。

（二）中长期柔性引才。从区人才发展专项资金中列支 70%、用人单位配套 30%。

第四章 人才培养和激励

第十九条 实施“名医工作室”行动计划。鼓励已获得国家、省、市组织人事部门认定的高层次人才成立名医工作室，支持其在本专业学科建设、人才培养、重大医疗救治、疑难疾病会诊、临床技术帮扶、学科持续发展等方面设立合约目标，充分发挥名医引领作用。名医工作室由区卫生计生局授牌，扶持期为 3 年，每年给予每个工作室 20 万元资助，经费中名医劳务资助不超过

25%。名医工作室资助经费从区人才发展专项资金中列支。

第二十条 实施中青年技术骨干培养计划。每年从全区卫生计生系统选拔一批具有全日制本科及以上学历、中级及以上职称的卫生计生骨干人才到国（境）内外知名院校、三甲医院、公共卫生机构进修。培养期间，全程在导师指导下开展新技术新项目、创新性科技研究、临床教学等。培养经费由区卫生计生局每年列入财政预算。选拔办法由区卫生计生局另行制定。

第二十一条 实施卫生计生管理干部培养计划。每年从全区卫生计生系统选拔一批管理骨干到国（境）内外知名院校、三甲医院、公共卫生机构进行管理知识和技能培训。培养经费由区卫生计生局每年列入财政预算。选拔办法由区卫生计生局另行制定。

第二十二条 实施全日制研究生带教资助计划。鼓励我区具有博士、硕士研究生导师资格的在岗专业技术人员，招收并培养纳入全国研究生招生计划的全日制研究生。每培养一名博士后、博士研究生、硕士研究生，分别给予导师 20 万元、18 万元、16 万元带教资助。带教资助经费从区人才发展专项资金中列支。

第二十三条 实施人才在职学历深造计划。对攻读医学专业、公共卫生专业或卫生事业管理专业并取得学位的在职研究生，由用人单位给予一定的物质奖励。

第二十四条 实施人才激励计划。引导、鼓励龙岗区卫生计生系统在岗人员在现工作岗位上积极提升专业素养，对在临床诊疗、科研、教学等方面作出突出贡献的团队和个人给予专项奖励。差额拨款单位奖励所需经费从区人才发展专项资金中列支 80%、

用人单位配套 20%；全额拨款单位奖励所需经费从区人才发展专项资金中列支。

（一）科学技术奖。以龙岗区卫生计生单位为第一承担单位，获得政府权威部门评定的国家级、省部级、市厅级科学技术奖励的团队分别给予 200 万元、100 万元、50 万元奖励，其中分一、二、三等奖的，按上述金额的 100%、80%、60%给予奖励；以龙岗区卫生计生单位为第二合作单位（或分中心）的，按相应级别的 60%给予奖励。

（二）重点学科（专科、实验室、中医特色）创建奖。创建国家级、省级、市级重点学科（专科、实验室、中医特色）建设单位的，分别给予 280 万元、160 万元、40 万元奖励；正式评审为国家级、省级、市级重点学科（专科、实验室、中医特色）的，再按相应级别给予 420 万元、240 万元、60 万元奖励。其中国家中医药管理局中医特色专科相当于省级，省级中医特色专科相当于市级。奖励资金由所在单位自行分配。同时符合龙岗区和上级部门优惠政策的，按照“从优不重复”原则执行。

（三）荣誉奖。获得国家、省、市组织人事部门认定的高层次人才，按上级奖励补贴额度的 50%配套奖励。首次聘任国家级、广东省医学类专业委员会二级分会主任委员或副主任委员的，主任委员分别给予 80 万元、60 万元奖励，副主任委员分别给予 50 万元、30 万元奖励，续聘或聘任同一层级不同专业委员会不予重复奖励。高层次人才配套奖励、首次聘任荣誉奖励，按照“从优不重复”原则执行。

第二十五条 实施协议工资计划。对于紧缺高端、高层次专业技术人才，可实施聘期合约管理和协议工资。协议工资超出区人力资源部门按原有渠道套算工资福利外的部分，由用人单位自行承担。

第二十六条 实施特需服务所得奖励计划。高端、高层次专业技术人才在保证基本医疗卫生服务前提下，可开展特需服务项目，经批准后特需服务所得可部分奖励给人才，具体奖励比例和办法由人才与用人单位协商确定。

第五章 申报及审批

第二十七条 申请人才资助（奖励）应提交以下资料：

（一）人才资助（奖励）申请表（原件）；

（二）人才引进需提供：身份证、学历学位证书、职称证书、学术头衔证书、任职文件、获奖（荣誉）证书、主要科研资助材料、主要业绩材料、代表成果等有关证明材料；工作经历证明；聘期合约目标协议书、用人单位专家委员会审议意见表；

（三）人才培养需提供：人才培养协议书、上级部门人才认定证书、导师聘书、全国研究生招生计划等有关证明材料；

（四）人才激励需提供：相关评审批复文件或证书。

（五）区卫生计生局要求提供的其他必要材料。

以上材料均一式三份，佐证材料由用人单位审核原件留复印件。

第二十八条 人才资助（奖励）资金审批及拨付按照下列程序进行：

（一）申请及受理。申请人提出资助（奖励）申请，用人单位核实申请材料，指定相关职能科室专人负责核实材料，核实人须在申请材料复印件上签名，加盖“与原件相符”及公章。

（二）评议。用人单位可通过专家评审、现场考察、民主测评、考试等方式，研究提出资助（奖励）意见，并在单位内公示5个工作日。经公示无异议的，报区卫生计生局审议。

（三）审定。属本办法明文规定事项，由区卫生计生局会议审定，形成资助（奖励）清单，必要时可组织专家评审或现场考察后会议审定。属“一事一议”事项，由区卫生计生局审核后，将资助（奖励）清单与会议纪要报区人才办汇总，由区人才办统一提请区人才工作联席会议审定。

（四）公示。区卫生计生局审定或区人才工作联席会议通过后，将资助（奖励）清单进行公示，公示期为5个工作日。公示有异议的，由原审定单位重审。重审后证明异议内容属实的，不予资助（奖励）；重审后证明异议内容不属实的，按正常程序予以资助（奖励）。

（五）资金拨付。公示期满无异议的，将会议纪要和资金分配方案报区财政局，区财政局根据会议纪要精神和分配方案，将资金直接拨付至用人单位。用人单位负责发放资助（奖励）、审核使用。

（六）备案。经区卫生计生局审定的，应将资助（奖励）清

单报区人才办备案。

第六章 管理和监督

第二十九条 用人单位要制订重点学科建设支持措施和人才激励机制，在医疗、科研、教学设备设施以及人才梯队调配等方面应向人才所在的学科倾斜，及时解决人才在工作中、生活中遇到的问题，努力营造良好的学习、生活和工作环境。根据人才队伍建设需要，可向区相关部门申请启用公立医院事业基金，用于支撑人才“引得进”、“用得好”、“留得住”。

第三十条 对符合本办法的引进人才实行聘期考核制度，用人单位须与引进人才签订聘期合约目标协议书，主要内容应包括：

（一）服务年限。全职引才在龙岗区卫生计生系统服务年限不得少于10年，柔性引才根据合约目标确定服务年限。

（二）服务方式。分为全职引才和柔性引才两种，其中高端短期柔性引才须明确每人工作次工作日，中长期柔性引才须明确每月工作日或每年累计工作日。

（三）合约目标。须在学科建设、科室人才梯队培养以及科研成果等方面设定聘期合约目标，并细化年度分目标，其中用人单位对其进行医疗、教学、科研、学科建设及医德医风等方面的聘期年度分目标进行考核，区卫生计生局委托区医学会对其聘期总目标完成情况进行全面考核，必要时可邀请第三方专业机构参与。

（四）福利待遇。全职引才按原有渠道解决；柔性引才须明确薪酬待遇、福利、社会保险等，出现占用人才原单位工作时间、物质或技术资源，以及原单位知识产权、经济利益保护措施等，可能引发相关补偿的，还需明确双方协商事项。

（五）引进人才履职、兑现待遇、续聘的考核评价方法，以及处理相关违约责任和退出追偿机制。

（六）双方需约定的其他事项。

考核结果作为兑现待遇、续聘奖励等的依据。对于考核不合格的，由用人单位根据协议执行。

第三十一条 全职引才（团队）资助资金均为税后金额，100万元以上的，按照 5: 3: 2 的比例分 3 年发放；100 万元及以下的，一次性发放完毕。柔性引才（团队）资助资金均为税前金额，统筹用于柔性引才对象个人或团队成员的工作开支，主要包括：薪酬或津贴、学术会议费、差旅费、住宿费、人身意外保险费，以及出版、文献、信息传播、知识产权事务费等，按合约目标规定的服务年限拨付至用人单位。

第三十二条 区卫生计生局负责组织、指导和监督符合本办法的人才引进工作，用人单位须根据本办法制订本单位人才引进评议实施细则、聘期目标考核实施细则以及经费使用监管实施细则。人才经费接受审计部门的审计和监督。

第三十三条 人才（团队）存在弄虚作假的，一经查实，取消其申请资格，追回已拨付的支持资金，同时将其录入诚信黑名单，情节严重的，依法追究法律责任。

第七章 附则

第三十四条 本办法所称“医学类专业委员会二级分会”是指国家级、省级、市级的医学会、中医药学会、中西医结合学会、药学会、护理学会、康复医学会、预防医学会、口腔医学会、医师协会、医院协会等下设的二级分会。

第三十五条 本办法规定的人才(团队)晋升为更高层级的,按照新晋层级标准补足奖励资助差额。

第三十六条 对于有特殊需求及特殊合作模式的人才(团队)引进培养,或其他未尽事宜的,可按“一事一议”原则,由区卫生计生局会同相关部门制订专题方案报区人才工作联席会议审定。

第三十七条 本办法适用于龙岗区属公立医疗卫生计生单位。支持龙岗辖区内市属公立医院、非公医疗机构人才引进培养工作,获得深圳市组织人事部门认定的高层次人才,可按《中共深圳市委、深圳市龙岗区人民政府印发〈关于促进人才优先发展实施“深龙英才计划”的意见〉的通知》(深龙发〔2016〕4号)享受人才安居、子女教育、医疗及交通等生活服务保障,可按《关于印发〈深圳市龙岗区深龙创新创业英才计划实施办法〉的通知》(深龙人才通〔2016〕4号)享受有关奖励资助;非公医疗机构人才扶持细则由区人才办会同区卫生计生局另行制订。

第三十八条 本办法自2018年1月1日起施行,有效期与《中

共深圳市龙岗区委、深圳市龙岗区人民政府印发《关于促进人才优先发展实施“深龙英才计划”的意见》的通知》(深龙发〔2016〕4号)保持一致，由区卫生计生局负责解释。本办法施行前已享受有关资助补贴的，未发放部分仍按照原标准执行。