

南方医科大学顺德医院附属陈村医院文件

南顺陈医〔2021〕22号

关于印发南方医科大学顺德医院附属陈村医院医学 高层次人才发展试行业办法(2021-2023 年)的通知

各科室、部门：

《南方医科大学顺德医院附属陈村医院医学高层次人才发展试行业办法（2021-2023 年）》业经陈村镇卫生健康办公室审批同意，现印发给你们，请遵照执行。

南方医科大学顺德医院附属陈村医院
(佛山市顺德区第一人民医院附属陈村医院)

2021年4月26日

南方医科大学顺德医院附属陈村医院 医学高层次人才发展试行办法（2021-2023 年）

第一部分 人才引进

第一章 总 则

第一条 为进一步加快医院学科及高层次人才队伍建设，切实提高陈村镇医疗卫生整体服务水平，力争医院成为三龙湾区中高端医疗机构，结合医院实际，制定本办法。

第二条 树立科学人才观，努力为引进人才创造一个良好的工作、生活环境，做到人尽其才、才尽其用，并不断探索人才引进新模式。

第三条 引进一批国内先进水平的学科带头人，以引领优秀的创新团队，全面带动医院医学技术水平的跨越式进步。

第四条 构建结构合理、定位明确、层次清晰、能培养优秀人才并使之可持续发展的培养支持体系。

第二章 引进原则

第五条 科学规划。人才引进要符合医院学科建设的战略布局，紧密围绕学科建设的总体规划，结合各科室的实际情况，合理配置，优化结构，积极、稳妥、高效地引进人才。

第六条 程序规范，确保质量。建立和完善高层次人才引进

工作机制，规范引进程序；坚持科学评价、择优引进，加强对拟引进人才的学术水平、教学科研成果、发展潜力、职业道德等方面的考核与考察，确保引进人才质量。

第七条 加强管理，注重实效。加强引进人才的管理，明确工作职责和任务；做好服务保障，为人才提供学科建设、创新科研平台和特色专业发展的需要。确保高层次人才引得进、留得住、用得好。

第八条 引进范围。自本办法实施后从陈村镇外引进到陈村镇内公立医疗机构的高层次和紧缺卫生人才。其中，此办法实施之日起前五年内在我镇公立医疗机构离职，并在办法实施后进入我镇公立医疗机构的，不属于本办法规定的引进高层次人才，不享受本办法规定的各项人才补贴。

第三章 引进类别

第九条 人才类型

（一）新引进人才。

1. 临床学科领军人才。

（1）年龄要求：原则上男性 55 岁以下，女性 50 岁以下。

（2）专业技术资格：

①国内医学院校全日制博士毕业且获得博士学位，正高级职称，省级学会担任常委及以上职务；

②获得执业医师资格，在国内（三甲医院）担任过五年以上临床医生。

（3）专业技术要求：

①对本学科发展具有领军带动作用，有领导团队的经历和突出成绩；

②具有优秀的科研能力（曾作为主要负责人承担二项或以上省级科研项目）。

2. 临床学科杰出人才。

（1）年龄要求：原则上男性 50 岁以下，女性 45 岁以下。

（2）专业技术资格：

①国内医学院校全日制硕士研究生毕业且获得硕士学位，正高级职称，省级学会担任委员及以上职务；（中医学历可适当放宽，需具备市级名中医资格。）

②获得执业医师资格，在国内（三甲医院）担任过五年以上临床医生。

（3）专业技术要求：

①对本学科发展具有龙头牵引作用，有领导团队的经历和突出成绩；

②具有丰富的科研能力。（曾作为主要负责人承担二项或以上市级科研项目）。

3. 临床学科骨干人才。

(1) 年龄要求：原则上 40 岁以下。

(2) 专业技术资格：

①副高级职称或以上，医院发展急需学科专业（妇科、儿科、内科、急诊科、心电图、B 超），且在市级学会担任委员及以上职务；

②获得执业医师资格，在国内二级及以上医疗机构担任过五年以上临床医生。

(3) 专业技术要求：

①对本学科发展具有良好的带动作用；

②积极开展技术创新，并广泛用于实践。

4. 临床学科青年人才。

(1) 年龄要求：原则上 35 岁以下。

(2) 专业技术资格：

①全日制硕士研究生毕业且获得硕士学位，中级以上职称，医院发展急需学科专业；

②获得执业医师资格，在国内二级及以上医疗机构担任过三年以上临床医生。

(3) 专业技术要求：

①能独立解决本专业的技术问题。

②有一定业务技术和专业能力。

5. 临床学科后备人才。

(1) 年龄要求：原则上 30 岁以下。

(2) 专业技术资格：

①全日制本科毕业且获得学士学位；

②获得执业医师资格，在国内二级及以上医疗机构担任过三年及以上临床医生，取得国家正式规培证书。

(3) 专业技术要求：

有一定的临床实践经验，能独立解决本专业的部分技术问题。

(二) 团队帮扶与特聘专家。

1. 团队帮扶（每次工作半日以上）。

(1) 专业技术资格：

①帮扶专家团队领军人才需具有医学博士学位，正高级职称，医学硕士研究生导师以上资格，省级重点学科带头人或临床重点专科的学科带头人，且在省级学会担任常委及以上职务；

②帮扶专家团队所有成员均需获得执业医师资格，副高级职称，在国内知名医疗机构担任过十五年以上临床医生。

(2) 专业技术要求：

①能独立解决本专业复杂疑难的重大技术问题，曾作为本专业领域主要专家参加疑难危重病例重大会诊和协助指导手术；

②科研工作成绩突出（曾作为第一项目负责人主持省级科研项目）。

2. 特聘专家（全职）。

（1）专业技术资格：

特聘专家需具有医学博士学位，正高级职称，医学硕士研究生导师以上资格，省级重点学科带头人或临床重点专科的学科带头人，且在省级学会担任常委及以上职务；

（2）专业技术要求：

①能独立解决本专业复杂疑难的重大技术问题，曾作为本专业领域主要专家参加疑难危重病例重大会诊和协助指导手术；

②科研工作成绩突出（曾作为第一项目负责人主持省级科研项目）。

第四章 人才待遇

第九条 新引进人才待遇

（一）临床学科领军人才。

1. 提供 30 万元（税前）生活补助（每半年发放一次，分六次发放）；

2. 在陈村镇内购房可提供 60 万元（税前）购房补贴（3 年内购房有效）；

3. 发放 4000 元/月租房补贴至以本人名义购房当月停止。

4. 同时享受佛山市、顺德区高层次人才补贴政策，不叠加陈村镇其他人才补贴。

（二）临床学科杰出人才。

1. 提供 20 万元（税前）生活补助（每半年发放一次，分六次发放）；

2. 在陈村镇内购房可提供 40 万元（税前）购房补贴（3 年内购房有效）；

3. 发放 3000 元/月租房补贴至以本人名义购房当月停止。

4. 同时享受佛山市、顺德区高层次人才补贴政策，不叠加陈村镇其他人才补贴。

（三）临床学科骨干人才。

1. 提供 10 万元（税前）生活补助（每半年发放一次，分六次发放）；

2. 在陈村镇内购房可提供 20 万元（税前）购房补贴（3 年内购房有效）；

3. 发放 2000 元/月租房补贴至以本人名义购房当月停止。

4. 同时享受佛山市、顺德区高层次人才补贴政策，不叠加陈村镇其他人才补贴。

（四）临床学科青年人才。

1. 提供 8 万元（税前）生活补助（每半年发放一次，分六次发放）；

2. 在陈村镇内购房可提供 10 万元（税前）购房补贴（3 年内购房有效）；

3. 发放 1000 元/月租房补贴至以本人名义购房当月停止。

4. 同时享受佛山市、顺德区高层次人才补贴政策，不叠加陈村镇其他人才补贴。

（五）临床学科后备人才。

1. 提供 2 万元（税前）生活补助（每半年发放一次，分六次发放）；

2. 在陈村镇内购房可提供 5 万元（税前）购房补贴（3 年内购房有效）；

3. 发放 500 元/月租房补贴至以本人名义购房当月停止。

4. 同时享受佛山市、顺德区高层次人才补贴政策，不叠加陈村镇其他人才补贴。

第十条 新引进人才其他福利

（一）子女教育。

以区、镇两级政府教育部门相关的政策为准，优先安排。

（二）配偶就业。

坚持“双向选择为主、统筹调配为辅”原则，有关部门协助推荐新引进人才配偶在陈村镇内就近就业。

第十一条 帮扶与特聘专家待遇

（一）团队帮扶（每次工作半日以上）。

帮扶团队专家来院帮扶，每次给予 3000 元（税前）劳务费，按次计算发放。

(二) 特聘专家（全职）。

1. 每年提供 50 万元（税前）劳务费；
2. 给予 3000 元/月租房补贴。

第五章 组织管理

第十二条 强化人才发展规划。镇公立医疗机构需结合单位发展定位和公共卫生服务职责，结合服务对象和范围、岗位设置、专科发展、专科结构、人才队伍层次结构、医疗机构等级等因素合理科学制定卫生人才发展规划，掌握近 3 年的卫生人才需求计划。

第十三条 建立专款专用制度。本办法有关人才待遇政策和培养政策所涉及经费旨在鼓励人才引进和培养，以提升学科建设水平，必须专款专用，严禁变相压减本单位应支付的人员待遇。

第十四条 建立人才评估机制。镇公共服务办（卫生健康办）要成立一支由专家、职能部门组成的人才评估小组，对公立医疗机构的新引进人才，结合专科特色、专业技术、工作表现等因素进行专业评估，结果融合至用人单位的考核机制，作为引进人才兑现相应补贴的依据。

第十五条 完善人才考核机制和退出机制。医院建立引进人才考核机制，对每位引进人才制定聘用工作阶段目标，实施过程评估（一年一次）和终端评估，考核合格则兑现各种奖补，考核

不合格则退出该高层次人才计划。引进人才的日常管理和工作考核由医院负责，考核结果报镇公共服务办（卫生健康办）审核。

第十六条 新引进人才具有下列情形之一的，属本条第（一）和第（二）款的（办理手续次月开始）不再享受本办法人才引进相关待遇，已超额发放的补贴必须追回；属本条第（三）和第（四）款的，还须追回已发放的各项补贴：

- （一）聘用期内离开引进单位的；
- （二）办理退休的；
- （三）受到刑事处罚或党纪、政纪处分的；
- （四）其它不适宜的情形。

第十七条 按本办法发放的各类奖励补贴和经费接受镇或上级有关部门的审计和监督。用人单位须对人才资质及实际工作情况严格把关。因把关不严、弄虚作假、协助骗取人才政策待遇等，由用人单位全额赔偿并承担相应责任。

第十八条 按本办法引进的人才或团队如存在弄虚作假、骗取补贴或资金的，终止其享受相关待遇，并追回已发放的各项补贴；涉嫌犯罪的，依法移送司法机关处理。

第二部分 人才培养

第十九条 在职高层次人才

2021 年 4 月 1 日前在职的附属陈村医院员工及总院全职派

驻附属陈村医院满一年的员工，按照《顺德区医疗卫生系统高层次卫生人才确认办法》（顺卫〔2017〕15号）确认的高层次卫生人才。

第二十条 在职高层次人才待遇

1. 一至五类区高层次人才（非基层版），参照《顺德区医疗卫生事业单位人才建设实施方案》（顺府办发〔2017〕33号）中人才类别对应的B类补贴标准1：1发放补贴。

2. 上述补贴按 40%、30%、30%的比例分三年发放，当年度补贴每半年核发一次。（所有补贴发放均截止至 2023 年 12 月 31 日）

3. 在补贴周期内人才级别出现调整，经陈村医院人才办公室认定属实，上报陈村镇公共服务办公室则补贴亦进行相应的调整。

第二十一条 完善人才考核机制和退出机制。医院建立在职高层次人才考核机制，对每位在职高层次人才制定聘用工作阶段目标，实施过程评估（一年一次）；考核合格则兑现各种奖补，考核不合格的退出在职高层次人才计划，取消各项高层次补贴。在职高层次人才的日常管理和工作考核由医院负责，考核结果报镇公共服务办（卫生健康办）审核。

第二十二条 在职高层次人才具有下列情形之一的，属本条第（一）和第（二）款的（办理手续次月开始）不再享受本办法

人才补贴，已超额发放的补贴必须追回；属本条第（三）和第（四）款的，还须追回已发放的各项补贴：

- （一）聘用期内离开单位的；
- （二）办理退休的；
- （三）受到刑事处罚或党纪、政纪处分的；
- （四）其它不适宜的情形。

第六章 附 则

第二十三条 具体人才发展年度费用根据实际每年招聘情况灵活机动支出。

第二十四条 本办法自发文之日起执行，并由医院人事科负责解释。

附件

南方医科大学顺德医院附属陈村医院 医学高层次人才考核方案

为加强医学高层次人才的建设和管理，客观公正评价高层次人才德才表现和工作实绩，促进其认真履行岗位职责，提高服务效能，根据上级有关精神，结合医院实际，特制定本工作方案。

一、成立医学高层次人才考核组织机构

（一）人才考核领导组。

组长：院长/书记

成员：其他院领导

职责：

1. 根据上级文件要求，审定人才考核方案、考核方式。
2. 确定具体考核时间。
3. 审核职能部门对考核对象的考核评语及考核意见；审核工作人员对考核结果不服的复核申请。
4. 监督检查考核工作进展情况。

（二）人才考核工作组。

组长：分管人事副职院领导

秘书：人事科负责人

成员：各科室负责人

职责：

1. 负责落实对各医学高层次人才进行考核。
2. 发放并收集考核表。
3. 统计整理人才考核结果并提交人才考核领导小组审定。
4. 统计整理医学高层次人才年度考核结果并上报。

二、考核范围及对象

考核范围及对象为在职高层次人才和 2021 年之后（包括 2021 年度）新引进医学高层次人才。

三、考核时限

考核时限为每年 1 月 1 日至 12 月 31 日。

四、高层次人才业绩考核内容

（一）新技术、新项目实施情况。

1. 新技术。

（1）通过医院评审，开展新技术的负责人，每项 1 分。

（2）通过医院评审，开展新技术并获院内奖项的负责人，每项 2 分。

（3）通过区级以上评审，开展新技术的负责人，每项 3 分。

（4）通过区级以上评审，开展新技术并获奖项的负责人，每项 4 分。

2. 新项目。

(1) 通过医院评审，开展新项目的负责人，每项 0.5 分。

(2) 通过医院评审，开展新项目并获院内奖项的负责人，每项 1 分。

(3) 通过区级以上评审，开展新项目的负责人，每项 2 分。

(4) 通过区级以上评审，开展新项目并获奖项的负责人，每项 3 分。

新技术、新项目计分以医务科审核意见为准，最终计分无上限。

(二) 继续教育开展情况。

1. 本院独立申报、经上级批准并实施的继续教育项目负责人，国家、省、市（区）级，每项分别计 4 分、3 分、2 分。

2. 参与国家、省、市（区）级继续教育项目授课，每次分别计 2 分、1 分、0.5 分。

同一项继续教育项目不可重复计分，就高不就低；项目负责人参与授课不再另行计分。

本项目计分以教科科审核意见为准，最终计分无上限。

(三) 科技进步奖获奖情况。

获科技进步奖的完成人，对前三名予以计分。

1. 获省级以上科技进步奖一、二、三等奖，第一完成人分别计 25 分、20 分、15 分；第二、第三完成人依次顺减 4 分。

2. 获市级科技进步奖一、二、三等奖，第一完成人分别计

15 分、12 分、10 分；第二、第三完成人依次顺减 3 分。

3. 获区级科技进步奖一、二、三等奖，第一完成人分别计 10 分、8 分、5 分；第二、第三完成人依次顺减 2 分。

4. 同一项科技进步奖不重复计分，就高不就低。

本项目计分以教科审核意见为准，最终计分无上限。

（四）科研立项开展情况。

成功申报科研立项的课题负责人，对前三名负责人予以计分。

1. 成功申报国家部委的科研立项，前三名负责人分别计 20 分、14 分、10 分。

2. 成功申报省科技委的科研立项，前三名负责人分别计 10 分、7 分、5 分。

3. 成功申报省卫健委、省中医药局的科研立项，前三名负责人分别计 8 分、6 分、4 分。

4. 成功申报市科技局的科研立项，前三名负责人分别计 6 分、4 分、3 分。

5. 成功申报市卫健局的科研立项，前三名负责人分别计 5 分、3 分、2 分。

6. 成功申报区卫健局的科研立项，前三名负责人分别计 3 分、2 分、1 分。

本项目计分以教科审核意见为准，最终计分无上限。

（五）学术论文发表情况。

以第一作者或通信作者发表学术论文，予以计分。

1. 在 SCI 期刊发表学术论文者，按中科院 JCR 小类分区 1 区、2 区、3 区和 4 区分别加分 15 分/篇、10 分/篇、8 分/篇和 6 分/篇。

2. 在北大中文核心期刊发表论文，5 分/篇。

3. 在统计源期刊发表论文，2 分/篇。

4. 中国知网无影响因子者不计分。

本项目计分以科教科审核意见为准，最终计分无上限。

（六）比赛（竞赛）奖励情况。

参加比赛（竞赛）获奖，予以计分。

1. 获省级以上比赛（竞赛）一、二、三等奖，分别计 15 分、10 分、8 分。

2. 获市级比赛（竞赛）一、二、三等奖，分别计 8 分、6 分、5 分。

3. 获区级比赛（竞赛）一、二、三等奖，分别计 5 分、4 分、3 分。

4. 获镇级（顺德区医学会各分会）比赛（竞赛）一、二、三等奖，分别计 3 分、2 分、1 分。

同一活动获奖不重复计分，就高不就低。

本项目计分以各主管部门审核意见为准，最终计分无上限。

（七）社会任职情况。

1. 任学术团体国家级、省级、市级、区级主委，分别计 10 分、8 分、6 分、4 分。

2. 任学术团体国家级、省级、市级、区级副主委，分别计 9 分、7 分、5 分、3 分。

3. 任学术团体国家级、省级、市级、区级常委，分别计 8 分、6 分、4 分、2 分。

4. 任学术团体国家级、省级、市级、区级委员，分别计 7 分、5 分、3 分、1 分。

同一专业学术团体不重复计分，就高不就低。

本项目计分以各主管部门审核意见为准，最终计分不得高于 10 分。

（八）荣誉称号情况。

获国家、省、市、区（校）、镇、院级“十佳医生”、“优秀护士”、“十佳医务人员”、“优秀带教老师”等先进个人，分别计 10 分、8 分、6 分、4 分、2 分、1 分。

同一年同一类先进个人不重复计分，就高不就低。

本项目计分以各主管部门审核意见为准，最终计分无上限。

（九）以上各项目计分之总和即为附属陈村医院新引进高层次人才业绩考核计分。

（十）临床学科后备人才每年考核须达到 1 分以上；临床学

科青年人才每年考核须达到 3 分以上;临床学科骨干人才每年考核须达到 6 分以上; 临床学科杰出人才每年考核须达到 10 分以上; 临床学科领军人才每年考核须达到 15 分以上。

五、在职高层次人才考核

(一) 基本考核。

1. 考核内容。

考核工作要按照管理岗位、专业技术岗位不同特点以及各等级岗位的不同要求,根据聘用合同、劳动合同约定的岗位职责任务以及工作标准,全面考核在职高层次人才_的德、能、勤、绩、廉,重点考核工作实绩。

德: 主要考核政治、思想表现和职业道德表现。

能: 主要考核业务技术水平、管理能力的运用发挥,业务技术提高、知识更新情况。

勤: 主要考核工作态度、勤奋敬业精神和遵守劳动纪律情况。

绩: 主要考核履行职责情况,完成工作任务的数量、质量、效率,取得成果的水平以及社会效益和经济效益。

廉: 指清正廉洁,处事正派。工作实绩考核主要包括:完成本职工作任务的数量、上级交办的事项,完成任务的质量、效率,以及未完成工作任务的原因和工作中存在的问题等情况。

2. 考核标准。

考核结果分优秀、良好、合格、不合格四个等次。各等次的

基本标准如下：

（1）优秀：德、能、勤、绩、廉表现突出，全面履行岗位职责、高质量完成聘用合同、劳动合同规定的工作任务，取得显著成绩。主要表现为：

- ①思想政治素质高；
- ②精通业务，工作能力强；
- ③工作责任心强，勤勉尽责；
- ④工作业绩突出；
- ⑤清正廉洁。

员工出现以下情况之一，不评定为优秀：

- ①不服从组织安排；
- ②不遵守劳动纪律；
- ③医德医风考核达不到良好及以上者；
- ④发生医疗事故、纠纷或服务投诉属实者，违反操作规程或工作不负责任，发生差错事故，给患者和医院造成不良影响者；
- ⑤推诿病人、与病人发生吵架、打架、出具各种虚假证明（假材料）者。

（2）良好：德、能、勤、绩、廉表现良好，能够履行岗位职责、全面完成聘用合同、劳动合同规定的工作任务。主要表现为：

- ①思想政治素质较高；

- ②熟悉业务，工作能力较强；
- ③工作责任心强，工作积极；
- ④能够完成本职工作；
- ⑤廉洁自律。

（3）合格：德、能、勤、绩、廉表现较好，基本履行岗位职责、基本完成聘用合同、劳动合同规定的工作任务。主要表现为：

- ①思想政治素质较好；
- ②具有履行岗位职责的工作能力；
- ③工作积极，有责任心，工作作风好；
- ④能基本完成本职工作；
- ⑤做到廉洁自律。

（4）不合格：德、能、勤、绩、廉表现较差，不能履行岗位职责、不能完成聘用合同、劳动合同规定的工作任务，或者在工作中因严重失误、失职、贪腐等造成重大损失或者恶劣社会影响。

员工出现以下情况之一，当年考核评定为不合格：

- ①政治思想素质较差，不服从组织安排，经教育后仍然不改正；
- ②业务素质和工作能力不能适应工作要求；
- ③工作责任心或工作作风差；

④不能完成工作任务，或因自身过失造成严重差错或事故，严重损毁医院形象声誉；

⑤因违纪、违法等而受到相关部门处罚、处分或追究法律责任的；

⑥不遵守劳动纪律，本年度连续旷工十天，或累计旷工十五天以上；

⑦无正当理由不参加考核，经教育后仍然拒绝参加；

⑧其他符合评定为不合格的情形。

（二）业绩考核。

参照新引进高层次人才业绩考核计分标准对在职高层次人才进行业绩考核，正高职称（非基层版）每年业绩考核须达到7分以上；副高职称（非基层版）每年业绩考核须达到5分以上。

六、考核结果的使用

新引进高层次人才每年评定须达到业绩考核标准。

在职高层次人才每年评定须达到基本考核合格及以上，且业绩考核须达到标准。

考核通过则兑现各种奖补，考核不合格则建立退出机制。即第一年考核不合格的退出高层次人才库，取消奖补待遇。

七、考核基本程序

1. 新引进高层次人才应按照有关要求认真填写《南方医科大学顺德医院附属陈村医院高层次人才业绩考核表》（附表1），

在职高层次人才应按照有关要求认真填写《南方医科大学顺德医院附属陈村医院高层次人才业绩考核表》（附表1）和《南方医科大学顺德医院附属陈村医院在职高层次人才考核表》（附表2）。

2. 成立一支由专家、职能部门组成的人才评估小组，负责对高层次人才进行考核，根据《南方医科大学顺德医院附属陈村医院新引进高层次人才业绩考核表》（附表1）和《南方医科大学顺德医院附属陈村医院在职高层次人才考核表》（附表2）进行综合分析，提出考评意见。

3. 考核情况报医院党委会审议，集体研究确定考核等次。

4. 考评完毕由高层次人才在本人意见栏签署意见。

5. 考核表交人事科，报上级主管部门确认。

八、附则

本办法自发文之日起执行，由医院人事科负责解释。

附表 1

南方医科大学顺德医院附属陈村医院高层次人才业绩考核表

现任职科室		姓名		性别		学历	
现专业技术 资格名称		现资格 取得时间	年 月 日		现资格 聘任时间	年 月 日	
人才类型	☐ 临床学科领军人才 ☐ 临床学科杰出人才 ☐ 临床学科骨干人才 ☐ 临床学科青年人才 ☐ 临床学科后备人才 ☐ 在职高层次人才						
年份	业绩内容			自评分	职能部门 初审评分	审核签名	终审
一、新技术、新项目开展情况							
二、继续教育开展情况							
三、科技进步奖获奖情况							
四、科研立项开展情况							
五、学术论文发表情况							
六、比赛（竞赛）奖励情况							
七、社会任职情况							
八、荣誉称号情况							
业绩考核计分（合计）							

医 院 考 评 意 见	经审核材料，_____同志业绩考核计分_____分， ☐是☐否符合_____业绩考核计分要求。 (盖章) 年 月 日
本 人 意 见	☐同意考核结果 ☐不同意考核结果 (如选不同意，请详细说明并附相关书面材料) 本人签名： 年 月 日
主 管 部 门 意 见	(盖章) 年 月 日
备 注	临床学科后备人才每年考核须达到 1 分以上；临床学科青年人才每年考核须达到 3 分以上；临床学科骨干人才每年考核须达到 6 分以上；临床学科杰出人才每年考核须达到 10 分以上；临床学科领军人才每年考核须达到 15 分以上。正高职称（非基层版）每年业绩考核须达到 7 分以上；副高职称（非基层版）每年业绩考核须达到 5 分以上。

附表 2

南方医科大学顺德医院附属陈村医院在职高层次人才考核表

现任职 科室		姓名		性别		学历		政治 面目		工号	
现专业技术资 格及取得时间	年 月 日			已聘专业资 格及时间	年 月 日			健康 状况			
岗位类型	☐ 医生 ☐ 护士 ☐ 药 技 ☐ 辅助、其他			现任行 政职务				任职 时间	年 月		
考 评 内 容									分值	自评 得分	医院 评分
1. 医德医风：服务态度、廉洁行医									10		
2. 热爱本职，敬业爱岗，能认真履行本岗位职责									10		
3. 有协作精神，服从工作安排									10		
4. 完成医院各项工作指标									10		
5. 胜任本职工作能力									10		
6. 医疗、护理质量：医护安全、业务水平									10		
7. 遵守国家的法律法规、医院、科室的相关规章制度									10		
8. 有无差错事故（医疗、护理、其他等）									5		
9. 医疗投诉：有无医（护）患纠纷；有无医（护）患投诉									5		
10. 科研课题申报项数；科研课题获得情况（省级以上 5 分、市 3 分、区 2 分）									5		
11. 有无承担教学工作									5		
12. 以第 1 作者发表（交流）文章情况；科研获奖情况（1 分/篇）									5		
13. 有无获得表扬信或锦旗（0.5 分/例）									5		
14. 各种荣誉获奖情况（省级以上 5 分、市 3 分、区 2 分、镇 1.5 分、医院 1 分）									加分 项最 高 5 分		
15. 聘期内无故迟到、早退减 0.5 分/次									扣分 不设 上限		
总分（满分 100+ 分）											

医院 考 评 意 见	☐考核优秀（90 分及以上） ☐考核良好（75-89 分） ☐考核合格（60-74 分） ☐考核不合格（60 分以下，请详细说明，并附相关书面材料） （盖章） 年 月 日
本人 意 见	☐同意考核结果 ☐不同意考核结果（如选不同意，请详细说明并附相关书面材料） 本人签名： 年 月 日
主管 部 门 意 见	（盖章） 年 月 日

