

# 桂林医学院附属医院文件

桂医附院发〔2023〕113号

---

## 桂林医学院附属医院 高层次和急需紧缺人才年薪制管理办法(二)

为进一步贯彻落实广西壮族自治区人力资源和社会保障厅等五部门《关于印发广西壮族自治区公立医院薪酬制度改革实施意见的通知》（桂人社发〔2021〕51号）及广西壮族自治区人力资源和社会保障厅等三部门《关于做好自治区本级公立医院实施薪酬制度改革有关工作的通知》（桂人社函〔2021〕338号）精神，进一步加大收入分配向优秀人才和急需紧缺人才倾斜力度，为维护和保障医院正常运转和高质量发展，充分关爱医院医教研管各领域人才，结合医院发展中实际情况，需对《桂林医学院附属医院高层次和急需紧缺人才年薪制管理办法》（以下简称医院年薪制办法）进一步完善，特制定本办法。

一、在高层次首席专家岗位、一级专家岗位、二级专家岗位及三级专家岗位基础上增设年薪制岗位：急需紧缺人才岗位。

二、医院高层次和急需紧缺人才须具有较强的业务能力和创新能力，在医疗、教学、科研及医院管理等领域方面取得优秀

业绩，善于培养学术技术及医院管理骨干，能带领创新团队协同攻关。

三、具有副高及以上职称人员或博士，但不能完全达到医院对申报三级专家岗位所要求的代表性成果指标、但又确为医院及学科发展的重要急需紧缺人才，可适当放宽条件，提交 1-2 项代表性成果，可破格申报急需紧缺人才岗位，并参与急需紧缺人才岗位的年度和聘期考核。

四、申报急需紧缺人才岗位的技术人员考核分为合格及不合格两个等级，考核分 $\geq 60$ 分为合格等级，60 分以下为不合格等级，经考核合格后按三级专家岗位激励性绩效标准的 70% 发放，考核不合格不予发放对应层级激励性绩效，按医院同级人员年度绩效标准发放。紧缺人才岗位考核指标可根据聘用者实际情况做相应调整，激励性绩效发放按医院年薪制办法规定执行。

五、具有副高及以上职称（包含副处级及以上）的行政职能管理人才，提交 1-2 项代表性成果，可申报年薪制三级专家岗位。激励性绩效考核分为优秀、良好、合格和不合格四个等次，考核指标得分为：优秀 $\geq 90$ 分， $80 \leq \text{良好} < 90$ 分， $60 \leq \text{合格} < 80$ 分，60 分以下不合格。激励性年薪指标考核结果为优秀的，在该项激励性年薪指标对应的薪酬标准基础上上浮 20%；考核结果为良好的上浮 10%；考核结果为合格的激励性绩效按已定标准 100% 发放，考核结果为不合格的不予发放对应层级激励性绩效，按医院同级人员年度绩效标准发放，激励性绩效发放按医院年薪

制办法规定执行。

六、年薪制人员激励性绩效除按年薪制考核以外，也同时执行《桂林医学院附属医院广西医疗卫生重点（培育）学科考核办法》等其他专项考核，激励性绩效按相应专项考核规定进行管理。

七、各层级岗位专家在医院签订年薪制聘用期内，如因个人业绩出色，可与医院协商申请变更原签订的年薪制合同，可申请符合条件的高层级年薪制专家岗位并重新签定年薪制聘用合同。

八、本办法与《桂林医学院附属医院高层次和急需紧缺人才年薪制管理办法》互为补充，同时并行。本办法从2023年1月1日起执行。

- 附件：1. 桂林医学院附属医院高层次和急需紧缺人才聘期申报成果补充资料
2. 医院管理岗位高层次和急需紧缺人才年薪制考核指标

桂林医学院附属医院  
2023年12月15日



信息公开选项：依申请公开

桂林医学院附属医院绩效管理办公室承办

院办 2023 年 12 月 15 日印发

附件 1:

## 桂林医学院附属医院 高层次和急需紧缺人才聘期申报成果补充资料

### 一、科研及管理创新成果要求

#### (一) 行政管理岗位

1.《桂林医学院附属医院高层次和急需紧缺人才年薪制管理办法》中列示的任一医疗、教学及科研指标成果。

2.近 2 年作为主要成员参与完成的调研报告、决策咨询报告并被医院或学校采纳;

3.近 2 年取得管理成果,主导并负责指导相关部门创新性开展医院党建、医院内部管理等各领域方面工作,对医院、学校改革发展形成良好推动作用;

4.超额完成上级部门规定的各项党建工作;

5.在院内外举行各类管理培训或文化及形势教育讲座;

6.近 2 年指导相关部门获得(市)级、自治区级及国家级各类奖项或荣誉称号或指导相关立项项目通过验收。

7.近 2 年主导医院重大评审项目并通过评审验收。

#### (二) 专业技术岗位

《桂林医学院附属医院高层次和急需紧缺人才年薪制管理办法》中列示的任一医疗、教学及科研指标成果。

### 二、学科建设成果要求

(一) 医院或所在学科在中国医院排行榜(复旦版)或中国



医院科技影响力排行榜（中国医学科学医学信息研究所发布）上排名上榜。

（二）聘期内的学科带头人、学术带头人、学术骨干。

（三）学术团体任职：

1.担任市、自治区、国家级各类主委、副主委、常委委员或国家级委员；

2.在国家新闻出版总署批准的正规合法学术期刊任职主编、副主编、编委及通讯编委。

### **三、教学成果要求**

完成规定的教学任务，包括本科教学、研究生教学或住院医师规范化培训教学等。

### **四、附则**

以上科研及管理创新指标、学科建设指标和教学指标可累加合并考核，且仅适用于急需紧缺人才及行政职能管理人才。

附件 2:

## 医院管理岗位高层次和急需紧缺人才年薪制考核指标

序号	一级指标	二级考核指标	考核分	考核标准	负责部门
1	科研及创新管理指标	党建工作拓展		完成上级部门规定的任务外以上部分，每超一次/项加 10 分，最多加 2 次；	党办、组织科
2		获得科研课题		国家级：50 分/项、省级：40 分/项、厅级：30 分/项，聘期内在研课题；	科研科
3		高水平论文发表		SCI 论文：40 分/篇、北大中文核心：30 分/篇、科技核心：25 分/篇、普刊：20 分/篇，考核年度当年发表论文；	
4		科研编著		主编 50 分/部、副主编 40 分/部、编委 30 分/部，聘期内发表的编著；	
5		科技成果奖		国家级：100 分/项、省部级：70 分/项、厅级：50 分/项；	
6		授权国家发明专利及科研成果转化		获得经费 ≥20 万元：60 分/项、获得经费 <20 万元：45 分/项，无经费获得：30 分/项；	
7		人才称号		国家级：50 分、省级：40 分、市厅级：20 分，该指标不累加，择最高分计分；	
8		调研/决策咨询报告		完成高质量报告 50 分/篇，被上级部门采纳加 20 分；	党办、院办、 分管部门
9		管理成果		所分管或所在部门的 1-2 个重要管理指标明显改善 30 分，超出 2 个以上每增加 1 个加 5 分，最多加 15 分，无指标改善不得分；	
10		指导相关部门参评获奖		国家级：30 分/项、省部级：20 分/项、其他奖项：10 分/项，同一项目不累加，按最高分计分；	
11		作为主要参与人主导医院重大评审项目并通过评审验收		院级项目 50 分，部门级项目 15 分；	
12		管理培训、文化及形势教育宣讲		代表医院在院外各类学术或管理大会做报告，20 分/场，校内院内开展医院专题教育或培训会做报告，10 分/场；以上均最多各计 2 次	

13	学科建设成果	学科带头人或学术带头人、学术骨干		学科带头人；30分，学术带头人；15分，学术骨干；10分，该指标不累加，择最高分计分；	科研科、医务部、护理部
14		学术团体任职		主委：国家级80分、省级50分、市级30分；副主委：国家级70分、省级40分、市级25分；常委：国家级40分、省级30分、市级20分；委员：国家级20分、省级10分，该指标不累加，择最高分计分；	
15		正规合法学术期刊		主编100分、副主编60分、编委30分、通讯编委15分	
16	教学成果	荣誉称号		本科教学、研究生教学、住培先进、优秀专业基地负责人、优秀指导教师、教学名师奖等称号，省级及以上：30分、校级20分	教科部、研究生和毕业后教育管理部
17		教学成果奖		获得本科教学、研究生教学、住培教学校级以上教学成果奖，20分/项	
18		指导教学成果奖		指导本科学生、研究生、住培学员参加临床技能大赛获奖排名前三位的教师团队人员（省级二等奖以上，国家级三等奖以上），或指导省级（含）以上大学生创新创业项目获奖，或指导省级（含）以上研究生创新项目获批，30分/项	
19		教育教学改革		主持省级（含）以上教育教学改革研究项目，获得省级（含）以上一流专业、或一流课程、或思政课程负责人；50分/项	
20		教材编著		担任国家级（教育部、国家卫生健康委员会规划教材及其他教材）主编、副主编、编委之一，或正式出版的非国家级教材主编、副主编之一。主编100分、副主编60分、编委30分	
21		教学任务完成情况		完成任务：30分	
22	得分合计				