

高层次人才奖教金管理办法

一、总则

为发挥高层次人才作用，鼓励高层次人才积极从事教学、临床和教科研工作，推动学校教学、临床和教科研工作可持续发展，激励、引导教师不断提高教学、临床和教科研工作水平，特设立高层次人才奖教金，并制定本办法。

二、人才管理

1.高层次人才指学校聘任的教授、主任医师及其它正高级职称人才和博士。

2.高层次人才需在职在岗或退休返聘。

3.具有正高职称和博士双重身份者，只享受一种身份，不重复享受。

三、奖教金发放

1.高层次人才奖教金每人每月为 1000 元，分为基础和考核部分，基础和考核部分金额每月各 500 元。

2.基础部分发放：根据学校绩效工资方案及医教结合有关规定的要求，完成相应工作量后，发给高层次人才奖教金基础部分每月 500 元。

3.考核部分发放：奖教金考核每四学年为一个考核周期，学校有关部门每学年对享受奖教金的高层次人才考核一次。在一个考核周期内，任一学年考核达到要求的，按考核周期

内学年发放奖教金考核部分每月 500 元。考核未达到要求的，暂停发放当年考核部分金额，直至周期内考核合格。考核周期内，未达到考核要求的，终止享受下一周期奖教金待遇。

4.考核期内如发生重大教学事故、严重违反学校管理制度、年度考核或业务考核不合格、虚报申请表及考核表、没有认真履行及完成岗位工作的，学校停发相关人员当年奖教金。

5.属校级领导或职能部门负责人的高层次人才应当积极投身教学、临床、科研工作，并按本办法执行考核。

四. 考核部分要求

（一）思想素质要求

热爱教育事业，为人师表，忠于职守，严谨治学，潜心钻研。在各自的工作岗位上自觉教书育人、品德育人。

（二）教学和临床工作要求

1.高层次人才必须根据学校绩效工资方案及医教结合有关规定的要求，完成相应工作量。

2.课堂教学质量评估要求达到良好等级以上。

（三）教研和科研工作要求

教研和科研工作达到下列第 1-12 项中的任意两项或第 13-15 项中的任意一项为合格，每个项目只能使用一个考核周期：

1.主持并完成市级（第 1 位）、省二级（前 2 位）、省一

级（前 3 位）、国家级（前 5 位）教研或科研项目 1 项。

2.获得教科研成果奖 1 项以上，校级二等奖以上（第 1 位）、市级（前 2 位）、省级（前 3 位）、国家级（前 5 位）。

3.发表 D 类以上期刊学术论文 2 篇或 C 类以上期刊学术论文 1 篇（第一作者或通讯作者）。

4.主编（前 2 位）出版省级或行业以上规划教材或专著。

5.主持省级以上教学资源库及其子库建设项目（前 2 位）。

6.主持省级以上精品在线开放课程（前 2 位）。

7.主持建设的专业获得省级以上品牌专业或重点专业（前 2 位）。

8.主持建设的团队获得省级以上优秀或创新团队称号（前 2 位）。

9.主持建设的平台、中心或实训基地获得省级以上称号（前 2 位）。

10.发明专利的第一发明人或科技成果转化推广的收益达到 10 万元以上。

11.指导学生参加省级以上科技创新活动或技能竞赛获得一等奖以上，或参加省级以上教师教学竞赛获得一等奖以上。

12.获得市级优秀教师、优秀教育工作者称号。

13.获得省级以上表彰：包括省教学名师、省优秀教师、省级名医、省五一劳动奖章表彰等。

14.被评为省级以上“千百十人才培养工程”培养对象、入选省高校优秀青年教师等省级项目。

15.作为第1负责人主持建设的重点专业、学科、团队、基地、课程、教学资源库及其子项目获得国家级验收通过。

四. 高层次人才奖教金的审批发放程序

1. 奖教金基础部分：每学期初由每位高层次人才填写《肇庆医专高层次人才奖教金申请表》交组织人事处初审，教务处、科研处、第三附属医院审核，报校长批准后由财务处安排发放。

2. 奖教金考核部分：每学年末由每位高层次人才填写《肇庆医专高层次人才奖教金考核情况表》交组织人事处初审，教务处、继续教育部、科研处、第三附属医院审核，报校长批准后由财务处安排发放。

五、资金来源

学校高层次人才奖教金的资金来源由肇庆市财政专项拨款和学校教育经费及强师工程经费组成。

六、附则

1.每个考核周期为4年。考核周期内，每两年进行一次中期考核，考核不达标的，暂停发放奖教金；如继续申请发放，必须完成相应周期内的教科研任务，经审核后重新发放。

2.本办法由组织人事处负责解释。

3.此前有关规定与本办法不符的，按本办法执行。