

肇庆医学高等专科学校高层次人才引进办法

为进一步落实人才强校战略，更好地吸引国内外一流人才和优秀创新团队来校工作，不断提升学校办学水平及核心竞争力，加速推进应用型本科大学建设，特制定本办法。

一、基本原则

(一) 党管人才、人才强校。坚持党管人才原则，强化政治引领，聚天下英才而用之，不断提升人才治理体系与治理能力现代化，建设一支矢志爱国奉献、勇于创新创造的人才队伍。

(二) 立德树人、崇尚师德。注重对引进人才的考察，把握政治表现、道德品质、人岗匹配等核心要素，引导广大人才以德立身、以德立学、以德施教、以德育德，做“四有”好教师。

(三) 科学规划、突出重点。聚焦国家、区域经济社会发展的重大需求，打造一流人才队伍，构筑优势学科平台。统筹相关学科发展和新兴学科建设的需要，有序补充各级各类优秀人才。

(四) 精细管理、提升效益。强化契约精神，坚持合同管理，倡导创业文化，遵循人才成长规律和社会主义市场经济规律，做到按需引进、分类施策、系统保障，促进人才与价值的对接。

二、引进方式与引进条件

学校人才引进包括个人引进、团队引进两种方式，其中个人引进分四个层次。

1. 发展方向：进一步明确学科、专业发展优先级，新进人员要有明确的工作任务设计。加大力度引进高端人才，促进学科交叉融合发展，推进一体化团队建设。

2. 基本条件：政治立场坚定、践行社会主义核心价值观；身心健康、热爱教育、治学严谨，具有一定的组织协调能力和较强的团结协作精神；一般应具有博士学位，或具备高级专业技术职务；符合学校学科建设需要，在相关领域具有较高造诣或突出成果。

(一) 个人引进条件

1. 第一层次人才

在海外著名大学取得终身教职的副教授、重大人才工程入选者、重要国家级平台负责人、重要国家级项目负责人，SCI一区及影响因子20分以上的期刊论文第一作者或通讯作者，省部级科学技术成果一等奖、省教学成果特等奖等的主持人或与上述人才水平相当的杰出人才，原则上年龄不超过55周岁。

2. 第二层次人才

在海外著名大学取得终身教职的助理教授、省级“高层次人才培养工程”培养对象、省级特聘教授、省级自然科学基金杰出青年基金获得者、省级学者称号、省级教学名师、教育部优秀人才支持计划获得者、省部级科学技术成果二等奖、省级教学成果一等奖等的主持人，原则上年龄不超过50周岁。

3. 第三层次人才

在国内外知名高校、科研机构或一流学科获得博士学位，并在知名学术机构有两年及以上教学科研工作经历和副教授职称，具备较强的创新能力和较好的发展潜力。主持国家级有资金科研项目1项或省一级有资金科研项目2项、或以第一作者发表SCI二区论文2篇或三区论文3篇或发表SCI、SSCI、EI、CSSCI检索论文影响因子总点数为10以上，原则上年龄不超过45周岁。

4. 第四层次人才

在国内外知名高校、科研机构或一流学科获得博士学位，具备较强的创新能力和较好的发展潜力。主持省一级有资金科研项目 1 项、或以第一作者发表 SCI 二区论文 1 篇或三区论文 2 篇或发表 SCI、SSCI、EI、CSSCI 检索论文影响因子总点数为 6 以上，原则上年龄不超过 45 周岁。

5. 第五层次人才

在国内外知名高校、科研机构或学科获得博士学位，能胜任教师岗位要求且具备较高的创新能力和较好的发展潜力，原则上年龄不超过 40 周岁。

(二) 团队引进条件

团队引进主要条件：国内先进水平，具体如下：

1. 研究方向属于国家中长期科学和技术发展规划（含哲学社会科学领域）的重点领域或国际科技前沿热点问题。

2. 具备良好的工作基础，符合学校相关学科发展需要。

3. 团队成员之间应具有长期合作的基础，专业结构和年龄结构合理，一般由 3-5 人组成。团队成员应满足我校人才个人引进基本资格条件和相应层次的个人条件，已取得突出的学术成绩或具有明显的创新潜力。

三、相关待遇

学校对引进的第一、二层次人才可实行协议工资制。通过双方协商，根据聘期内岗位职责、目标要求，明确引进人才的基础目标和水平目标、考核方式及奖惩退出等相关内容，以协议形式确定其工资水平，协议工资包括国家规定的所聘岗位的基本工资，协议工资按月发放 80%，剩余 20%考核合格后发放。对第三、四层次人才执行学校常规师资薪酬体系。对各层次人才，学校提供住房补贴或安排人才公寓。

(一) 第一层次人才薪酬标准

(1) 一次性提供住房补贴 100 万元或校内人才公寓一套（建筑面积大于 130 平米）；

(2) 对自然科学类引进人才提供 100—150 万元科研启动经费，人文社会科学类引进人才提供 50—80 万元科研启动经费，相关职能部门及二级单位立足工作条件前置，强化升级配套服务，做好安居乐业的基本需求、实验室条件保障及团队、研究生等配备；

(3) 协议签订且全职全时到岗后，享受 50—100 万元/人·年协议工资，按正高级别专业技术人员的社会保险、医疗待遇和相关福利，外籍专家按协议工资执行；

(4) 安排配偶入职、子女入学。

(二) 第二层次人才薪酬标准

(1) 一次性提供住房补贴 50 万元；

(2) 对自然科学类引进人才提供 50—100 万元科研启动经费，对人文社会科学类引进人才提供 20—30 万元科研启动经费，相关职能部门及二级单位立足工作条件前置，强化升级配套服务，做好安居乐业的基本需求、实验室条件保障及团队、研究生等配备；

(3) 协议签订且全职全时到岗后，享受 40—45 万元/人·年协议工资，并正高级别专业技术人员的社会保险、医疗待遇和相关福利，外籍专家按协议工资执行；

(4) 在配偶安置、子女入学等方面提供一定协助。

(三) 第三层次人才薪酬标准

(1) 一次性提供住房补贴 30 万元；

(2) 对自然科学类引进的学术带头人提供 30 万元科研启动经费，对人文社会科学类引进的学术带头人提供 10 万元科研启动经费，提供必要的科研及办公用房；

(3) 聘期内参照正高级职称相应岗位标准享受薪资待遇。

(四) 第四层次人才薪酬标准

- (1) 一次性提供住房补贴 15 万元；
- (2) 对自然科学类引进的学术带头人提供 30 万元科研启动经费，对人文社会科学类引进的学术带头人提供 10 万元科研启动经费，提供必要的科研及办公用房；
- (3) 聘期内参照副高级职称相应岗位标准享受薪资待遇。
- (五) 第五层次人才薪酬标准
- (1) 提供住房补贴不超过 15 万元；
- (2) 学校提供科研启动经费，其中自然科学类不超过 15 万元，人文社会科学类不超过 5 万元；
- (3) 聘期内参照中级职称相应岗位标准享受薪资待遇。
- (五) 创新团队

对于创新团队的引进,通过组织专家论证给予特别支持,对科研启动经费具体额度面议。团队成员的个人待遇,根据其实际水平参照人才引进各类别待遇执行。

四、工作程序

(一) 制定计划。各系部根据学科和专业建设的需要,每年 10 月底以前提出下一年度人才引进计划报人事处。

(二) 公开招聘。学校通过广东省人社厅网站、省人才网站以及其他知名网络平台、期刊、广告、招聘会等多种方式向海内外发布公开招聘信息。

(三) 考核审批。

1. 学校人事处根据报名情况汇同各系部提出人选名单。

2. 学校人事处牵头成立人才引进工作考核小组,从师德素养、教学能力、学术水平、发展潜力以及身体健康状况等方面进行全面考核;

3. 拟进人员结合学术专长,提交新进人员科研项目启动申请书,由科研处牵头按照基金项目进行评审;

4. 人事处审核汇总拟引进人才信息,报学校党政班子会审定。

(四) 办理手续。人事处对学校确定的拟聘人员按有关规定办理体检、网上公示、报批备案等相关手续。

(五) 签订合同。学校与录用的人才签订聘用合同和工作协议书。各用人单位应根据学科特点对录用的各层次人才设立明确的目标任务及聘期考核指标,主要包括体现标志性与高水平的科研成果、项目及获奖等。考核指标和目标任务应明确列入由学校、系部和入选对象签订的工作协议书。

五、合同管理

(一) 所有引进人才服务期为十年,学校与引进人才签订聘用合同书、工作协议书或附加协议,实行合同管理和五年聘期分阶段考核。

(二) 协议工资制引进人才的薪酬待遇执行期限一般为五年。协议工资制人员在聘期内不再享受学校绩效工资相关的奖励办法,科研成果奖励另行计算。协议工资人员聘期内获得更高级别的人才头衔或项目时,给予实时调整协议工资,科研启动经费及住房补贴不予调整,兑现时间以发文日期起。

(三) 引进人才的科研启动经费按科研项目管理办法,分阶段下达。

(四) 夫妻双方在规定时间内均引进到我校,其住房补贴就层次高一方享受、适当上浮,科研启动经费按各引进层次的标准执行。

(五) 服务期内,学校原则上不予批准引进人才提出的辞职、长时间自费出国、调离等申请。离开学校(含考核基本合格及以下解除聘用合同),必须退还学校的工作住房、剩余科研启动经费,按未服务的年限退还住房补贴等。引进人才违约的必须承担违约金,违约金

的计算公式：〔（住房补贴/需服务月份）+实际工作时间税前月工资收入〕×（需服务月份-实际服务月份）×n（n：正高系数 0.3、副高系数 0.2、讲师系数 0.1）。

（六）引进人才在申请调离时，如其配偶属于照顾性安置的，一并调离。

（七）引进人才如被查实存在其他问题，或受到学校处分，学校将终止聘任，并保留追回有关资助的权利。

六、聘期考核

引进人才全部实行五年聘期的分阶段考核制度。正式入职后前三年为第一阶段，后两年为第二阶段，每个考核期结束后均须进行考核，第一阶段结束后为期中考核，第二阶段结束后为期满考核。团队式引进人才实行团队式考核。

（一）考核内容

1. 引进第一、二层次人才的聘期考核以学校制定的相应岗位正高级专业技术职务评审条件为主要依据，第三层次人才聘期考核以学校制定的相应岗位副高级专业技术职务评审条件作为主要依据，第四层次人才聘期考核以学校制定的相应岗位中级专业技术职务评审条件作为主要依据，对其聘期内的思想政治、师德师风、工作业绩、履职情况进行考核。

（二）考核方式

由学校牵头成立包括校内外专家组成的专家委员会负责对考核对象实施考核。

（三）考核时间

原则上每学期组织一次考核工作，对相关人才进行聘期期中、期满考核。

（四）考核结果及运用

考核结果分为优秀、合格、基本合格和不合格四个等次。聘期期中、期满考核结果经报学校人才工作领导小组审议后执行。

1. 期中考核考核结果合格及以上，补发协议工资剩余 20%部分，尊重个人意愿，选择是否继续享受协议工资或转入常规师资。考核结果基本合格及以下，进行降级、有条件聘用或解聘，不再补发前三年工资（津贴）剩余的 20%部分。

2. 聘期期满考核结果为合格及优秀，补发后两年工资（津贴）剩余的 20%部分；结果优秀可根据个人意愿选择是否继续享受下一个“五年两个阶段”协议工资，重新制定基础目标及水平目标。考核结果为合格，转为常规师资管理；基本合格及以下，不再补发后两年工资（津贴）剩余的 20%部分，视情况予以解聘。

3. 协议工资人员在聘期内取得在工作协议约定外的具有特别重大影响的成果，可一事一议，进行奖励。

七、其他

（一）各单位要高度重视人才引育工作，聚焦“引、育、用、留”等关键环节，认真做好引进人才的服务、管理与考核工作，营造良好的工作环境。

（二）对副高及以上的引进人才在“五年聘期两个阶段”内颁发校内专业技术职务聘任文件，并按相关规定兑现工资待遇，但须正常参加学校组织的专业技术职务申报聘任工作。

（三）本办法所述海外著名大学是指综合考量当年泰晤士报、QS、U. S. News、上海交大世界大学学术排名公布的世界 200 强高校和著名科研院所。

（四）本办法由人事处负责解释。

（五）本办法自发布之日起执行，原有规定与本办法不一致的，以本办法为准。