

# 皖南医学院弋矶山医院文件

弋院〔2019〕33号

## 关于印发《皖南医学院弋矶山医院高层次人才引进暂行办法》的通知

各科室：

《皖南医学院弋矶山医院高层次人才引进暂行办法》已经院长办公会议审议通过，现印发给你们，请遵照执行。

皖南医学院弋矶山医院

2019年3月11日

# 皖南医学院弋矶山医院高层次人才 引进暂行办法

为进一步建立健全科学、规范的人才引进工作机制，优化医疗队伍结构，加强学科人才梯队建设，进一步提升医院核心竞争力和综合实力，吸引更多优秀的高层次人才来院工作，集聚一支优秀的学科高端人才、学科带头人和学术技术骨干队伍。现结合医院具体情况，特制定本办法。

## 一、引进原则

（一）坚持引进人才与医院发展目标和学科建设规划相一致原则，重点引进对我院学科建设能起主要作用的学术骨干或学科带头人。

（二）坚持公开招聘、择优聘任、规范管理的原则，以积极、灵活和务实的措施吸引各类人才为我院的建设与发展服务。

（三）引进人才与引进团队相结合。根据办院定位、学科建设、人才培养和科学研究的需要，坚持引进高端人才与引进人才团队相结合，及时引进医院所需的高端人才或人才团队，促进医院发展。

（四）全职引进与柔性引进相结合。对于学科建设急需的高端人才，可分时制“柔性”引进来医院工作。引进人才不转移原

人事关系或不改变原户籍、国籍，以完成特定的科研、医疗、教学等工作任务为目的，双方签订聘用协议。

## **二、引进范围**

(一) 顶级人才

(二) 高端人才

(三) 学科带头人

(四) 技术骨干

(五) 博士及博士后

(六) 临床医学、基础研究类的特殊性、实用性人才

## **三、具体条件**

### **(一) 顶级人才**

1. 中国科学院院士、中国工程院院士、世界排名 100 位大学教授（著名研究机构相当职位者）；

2. 国家实验室、国家重点（工程）实验室、国家工程（技术）研究中心等研发平台首席科学家或负责人；国家重点研发计划和科技重大专项首席科学家或专家组负责人；近 5 年国家自然科学、技术发明、科技进步一等奖获得者（第一完成人）；

3. 其他水平相当的人才。

### **(二) 高端人才**

1. 全国杰出专业技术人才、中国青年科学家奖获得者、国家级教学名师；

2. 国家杰出青年科学基金获得者、科技部“创新人才推进计划”、世界排名前 200 位大学副教授以上职称人员（著名研究机构相当职位者）；

3. 近 5 年国家自然科学、技术发明、科技进步奖主要完成人（一等奖第二、第三完成人，二等奖第一、二完成人）；

4. 其他水平相当的人才。

### **（三）学科带头人**

1. 满足以下条件第（1）—（8）项中之两项：

（1）国家“四青”人才、国家有突出贡献的中青年专家、中国青年科技奖获得者；

（2）省部级重大科研项目（研发平台）负责人；省学术技术带头人；享受国务院特殊津贴专家；

（3）近五年以第一作者（或通讯作者）在国际专业核心期刊发表论著（ $IF \geq 15$  的 SCI 文章 1 篇及以上，或在本专业领域 1 区杂志（中国科学院文献情报中心 JCR-SCI 系统）发表论文 2 篇及以上，或论文发表后 2 年内单篇他引 50 次以上，或单篇他引多年累计超过 300 次；

（4）取得突出科研成果：近 5 年国家自然科学、技术发明、科技进步奖一等奖第四、第五、第六完成人，二等奖第三、四、五完成人）；近 5 年省部级自然科学、技术发明、科技进步奖项目主要完成人（一等奖前 2 名、二等奖第 1 名）；

(5) 近五年内主持过国家自然科学基金面上项目，或省部级科研项目 2 项以上。并以第一作者或通讯作者发表 SCI 论文 3 篇（其中  $IF \geq 5$  的至少 1 篇），或在本专业领域 2 区杂志（中国科学院文献情报中心 JCR-SCI 系统）发表论文 2 篇及以上）；

(6) 在应用领域取得明显效益，发明专利已转让并实际应用，成果转让费不低于 500 万元；

(7) 以第一完成人建立的疾病新疗法，并写入国家行业学会疾病诊疗指南；

(8) 经同行专家鉴定，具有区域性影响力的知名医师，获“江淮名医”或省级行业内领军人才称号。

2. 年龄原则上不超过 50 周岁；

3. 其他水平相当的人才。

#### **(四) 技术骨干**

1. 具有正高级职称或特别优秀的副高级职称；掌握了具有国内领先或先进水平的特殊医疗技能、能填补本省或周边相关技术空白的实用型人才；

2. 近五年内主持省级科研项目 1 项以上，并以第一作者或通讯作者发表过 SCI 论文 1 篇或国内核心期刊论文 3 篇；

3. 年龄原则上不超过 45 周岁；

4. 其他水平相当的人才。

#### **(五) 博士及博士后**

1. 具备博士学位学位；近三年内以第一作者或通讯作者发表 $\geq 2$ 篇 SCI 论文，IF $\geq 2$ 分以上；
2. 年龄原则上不超过 40 周岁。

**（六）临床医学、基础研究类的特殊性、实用性人才（含具有海外学习或教育背景、军队转业人才）的引进条件可根据实际情况研究决定。**

#### 四、引进待遇

**（一）医院设立“高层次人才引进专项经费”，主要用于高层次人才的引进经费、住房补贴等费用。**

##### **（二）引进人才待遇**

1. 顶级人才条件，年薪 500 万，一次性安家费 500 万，科研启动经费 600-1000 万；配备专门实验室和技术员等与学术与技术建设相关的一切所需的场地、硬件和软件。

2. 符合高端人才条件，年薪 200 万，一次性安家费 300 万，科研启动经费 300-600 万；配备专门实验室和技术员等与学术与技术建设相关的一切所需的场地、硬件和软件。

3. 符合学科带头人条件，年薪 100 万，一次性安家费 150 万，科研启动经费 100-300 万；

4. 技术骨干，年薪 60 万，一次性安家费 100 万，科研启动经费 50-100 万；

5. 博士及博士后，工资待遇同院内同职称人员，特别优秀的可享受高一级职称待遇，享受时间为三年。一次性安家费 30-50 万，科研启动经费 20-50 万；

6. 临床医学、基础研究类的特殊性、实用性人才的引进待遇可根据实际情况研究决定；

7. 协助解决符合条件、分居两地的配偶工作及子女入学等问题；

8. 引进对象为医院紧缺特需人才，其待遇、条件可适当放宽。

### **（三）科研支持**

除顶级人才和高端人才专门配备独立实验室外，其余各类引进人才医院也将根据引进人才申报科研课题的情况，提供明确金额的科研启动基金，同时创造条件提供相应的科研平台。

## **五、引进程序**

（一）根据当年医院人才需求情况制订引进人才计划。

（二）根据院务公开要求和相关规定，发布招聘信息。

（三）经个人申请报名后，由院人事科进行资格审查。

（四）拟应聘我院的各类人才应如实提交以下材料：

1. 个人资料：简历、应聘申请（工作设想、预期目标）、有效证件（学历、学位、职称、执业资格）原件及复印件；

2. 反映学术水平和科研成果的论著目录及学术论文检索号（著作目录应包括作者、书名、出版社、出版日期和本人执笔内容；学术论文目录包括作者排名、题目、杂志或会议名称、年卷〈期〉等）；

3. 重要科技成果获奖情况（包括奖项名称、级别、年度、本人排名和获奖证书复印件等）以及重要社会学术团体兼职情况；

4. 已完成的和在研的科研项目，包括项目名称、本人作用（主持或参与）、项目来源（国家级、省部级、国际合作等）、经费总额、研究意义及在本学科专业领域的学术地位。

（五）医院对有意向的符合条件人，组织面试考核，经双方协商一致达成共同意愿后，直接考核引进。

（六）高级职称需经医院研究决定，按规定程序办理人才引进手续。

（七）特殊急需人才，其相关待遇提交医院研究决定。

（八）与医院签订聘用合同，明确工作目标和责任。

## **六、考核管理**

（一）引进人员实行定期考核，详见双方协议及《皖南医学院弋矶山医院高层次人才考核办法》。



(二) 引进人员在正式聘用期间若出现违纪违规行为的，按相关法律法规予以处理。情节严重的，除追究其相关责任外，立即终止合同。

## **七、服务期**

引进人才上岗后须与医院签订服务期（十年）。如引进人员在服务期内要求离职，或因考核不合格终止合同关系的，须返还已享受的各类补贴并按照每提前一年壹万元的标准支付服务期违约金。服务未满5年的，该补贴须全额返还；已满5年的，该补贴按服务期均额分摊，以已履行的服务期限递减支付。结清款项后，甲方方能为乙方办理离职相关手续。

## **八、附则**

(一) 本暂行办法由人事科负责解释，未尽事宜由人事科提请院长办公会议讨论决定。

(二) 本规定自发布之日起执行。