

广西中医药大学文件

桂中医大人〔2019〕202号

关于印发《广西中医药大学高层次人才 引进和管理暂行办法》的通知

学校各部门、单位：

为吸引更多优秀的海内外高层次人才到我校工作，进一步提高引进人才的质量和水平，优化师资队伍结构，促进学校各学科发展，加快推进地方特色高水平大学建设步伐，提升学校核心竞争力，学校结合实际需要，研究制定了《广西中医药大学高层次人才引进和管理暂行办法》，现印发给你们，请认真贯彻执行。



广西中医药大学高层次人才 引进和管理暂行办法

第一章 总则

第一条 为深入贯彻落实“人才强校、质量兴校”战略，吸引更多优秀的海内外高层次人才到我校工作，进一步提高引进人才的质量和水平，优化师资队伍结构，促进学校各学科发展，加快推进地方特色高水平大学建设步伐，提升学校核心竞争力，特制定本办法。

第二条 引进高层次人才的基本原则是：

- （一）科学规划、按需引进。
- （二）保证重点、统筹兼顾。
- （三）注重能力、德才兼备。
- （四）科学评价、择优引进。

第二章 高层次人才引进条件及类别

第三条 引进对象必须符合以下基本条件：

- （1）遵守国家法律法规，具有良好的思想政治素质和道德品质；
- （2）热爱高等教育事业，具有良好职业道德，服从组织安排；
- （3）具有正常履行职责的身体条件，能适应岗位要求；

(4) 具有较强的教学、科研工作能力、团结协作和奉献精神。

第四条 具有下列情形之一的人员，不得选聘：

- (1) 受到党纪、政纪处分未解除者；
- (2) 受刑事处罚或正在接受司法调查尚未做出结论的人员；
- (3) 现役军人；
- (4) 法律规定不得招聘为事业单位工作人员的其他情形。

第五条 中国科学院院士、中国工程院院士属于学校特殊领军人才引进范围，由学校与上级部门共同商定具体引进事宜。根据我校学科专业建设与发展需要，引进的高层次人才按照下述条件分为领军人才、杰出学者、学术骨干三个类别。

(一) 领军人才

在国（境）内外学术界具有很高学术地位的知名专家，对本学科专业建设和发展有创新性构想，在本研究领域取得国（境）内外同行专家公认的重要成就，具备领导本学科在其前沿领域达到或超过国（境）内外先进水平的能力，应具有高级专业技术职称及博士学位，且满足下列条件之一者：

1. 国家高等学校一级教授。
2. 中国社会科学院学部委员。
3. 国务院学科评议组召集人。
4. 入选教育部“长江学者奖励计划”的特聘教授或教育部“长江学者奖励计划”创新团队的项目主持人。

5. 国家“863 计划”领域专家组组长、副组长（项目首席科学家）、国家“973 项目”首席科学家。

6. 国家（重点）实验室主任、国家工程实验室主任、国家工程技术研究中心主任、国家工程研究中心主任。

7. 国家科学技术奖（含国家自然科学奖、国家技术发明奖和国家科技进步奖）一、二等奖（第一完成人），国家社会科学基金项目优秀成果特别荣誉奖、专著类一等奖（第一完成人）。

8. 国家自然科学基金“创新研究群体科学基金”项目主持人。

9. 国家“万人计划”杰出人才。

10. 广西院士后备培养工程人选。

11. 国家重点研发计划项目负责人。

12. 国家自然科学基金重大研究计划项目主持人。

13. 国家社会科学基金重大项目首席专家。

14. 国家“千人计划”创新长期项目、外专项目、创业项目人选。

15. 国家“万人计划”科技创新、科技创业、哲学社会科学领军人才。

16. 国家杰出青年科学基金获得者。

（二）杰出学者

具有较高学术造诣，在本学科专业领域有突出学术成就，具备领导本方向赶超国（境）内外先进水平的能力，具有高级专业技术职称及博士学位，年龄原则上不超过 50 岁，并具备下列条件

之一者：

1. 中国科学院“百人计划”人选。
2. 八桂学者。
3. 国家“万人计划”青年拔尖人才。
4. 科技部等 8 部门创新人才推进计划中青年科技创新领军人、科技创新创业人才、重点领域创新团队负责人。
5. 国家（重点）实验室、国家工程实验室、国家工程技术研究中心和国家工程研究中心负责科研工作的副主任。
6. 国家科技重大专项课题负责人（课题已通过结题验收）。
7. 国家科技支撑（攻关）计划项目课题负责人（课题已通过结题验收）。
8. 国家自然科学基金重大研究计划项目课题主持人、重点项目主持人（课题、项目已通过结题验收）。
9. 国家软科学研究计划重大项目第一负责人（项目已通过结题验收）。
10. 国家优秀青年科学基金项目主持人（课题、项目已通过结题验收）。
11. 百千万人才工程国家级人选。
12. 自治区特聘专家。
13. 省部级科学技术奖（含自然科学奖、技术发明奖和科技进步奖）一等奖（第一完成人）。
14. 省部级重点实验室、工程实验室、工程技术研究中心和

工程研究中心主任。

15. 广西医学高层次人才培养计划领军人才。

(三) 学术骨干

优秀博士人才，年龄原则上不超过 50 岁。

第三章 引进待遇

第六条 引进的高层次人才至少在我校服务 5 年，服务期内依据不同的人才层次按附表标准提供相应的工资、安家费（安家费在正式报到后，按服务期年限平均每月支付）和科研启动经费支持，并做好家属安置等工作。服务期结束后工资待遇另行签订协议约定。具体详见附表：

人才层次	工资（税前）	安家费（税前）	家属安置	科研启动经费	
				非实验类	实验类
领军人才	提供丰厚待遇及配套，具体面议				
杰出学者	年薪不低于 50 万元	不低于 80 万元	配偶和子女	不低于 30 万元	不低于 200 万元
学术骨干	无职称或具有中级及以下职称博士参照学校中级岗位享受相应的工资福利待遇，具有副高及以上职称博士按其职称参照学校相应岗位享受相应的工资福利待遇。	30 万 ~ 90 万元	配偶（需硕士学历以上）	申报时一次性资助 3-10 万元，中期考核后，根据课题研究开展情况及价值可申请追加经费，追加的经费最高 10 万元。	

<p>既有博士研究生毕业证又有博士学位证的学位骨干，签订博士引进合同协议后，给予 50 万元安家费（税前）；只有博士学位证的，签订工作协议后，给予 30 万元安家费（税前）。</p> <p>对于特别优秀的博士，每具备下列 1 类条件，每类可增加 10 万元安家费，同类不重复叠加：</p> <p>（一）科研成果类</p> <p>五年内（报到时间往前推算五年）主持并完成 1 项国家级科研项目，通过相应主管部门验收，并取得一定科研成果；或五年内（报到时间往前推算五年）以第一作者、独著、通讯作者发表 SCI 一区论文 1 篇，以检索证明为准，分区标准执行中科院 JCR 大类分区标准；</p> <p>（二）奖项类</p> <p>五年内（报到时间往前推算五年）获得 1 项国家级科技奖奖励（排名前十）；或获得 1 项省部级科技奖奖励（排名第 1）；或获得 2 项省部级科技奖奖励（其中一等奖排名第 2—第 7，二等奖排名前 5，三等奖排名前 3）；</p> <p>（三）人才及社会影响类</p> <p>取得下列人才称号、成果之一：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 国务院政府特殊津贴专家。 2. 国家卫生计生突出贡献中青年专家。 3. 国家百千万知识产权人才工程百名高层次人才培养人选。 4. 在教育、医疗等领域获得国家级表彰奖励或荣誉称号的 5. 广西高校引进海外高层次人才“百人计划”人选。 <p>（四）其它</p> <p>目前学校急需紧缺的中医学、中药学、中西医结合、临床医学、口腔医学专业的博士</p>
--

第七条 其它待遇

（一）已报到的高层次人才，现有国家基金项目的，按有关规定给予硕士研究生导师资格。

（二）引进的领军人才、杰出学者，学校协助组建科研团队，配备团队成员。

（三）子女上幼儿园、中小学问题，学校可协调安排子女到

所属学区范围内的幼儿园、中小学就读。

（四）学校安排考核期间，南宁市区以外应聘人员，可以报销国内来往交通费、1~2晚的住宿费。

（五）引进高层次人才刚报到时全部先入非实名人员控制数，待学校实名编制有空编后，按照实际到校报到上岗时间先后顺序逐步分批办理入实名编制手续。

第四章 引进方式及程序

第八条 引进方式：全职引进。

第九条 引进程序：

（一）制定计划。每年 10 月份，学校根据整体发展目标研究制定下一年度高层次人才遴选方案及人才引进计划，制定公开招聘方案。

（二）发布信息。学校通过相关媒体和渠道，向海内外公开发布人才招聘信息。

（三）资格审查。达到高层次人才引进条件的应聘人员向人事处提供应聘材料。人事处会同相关单位（部门）对应聘人员材料初步审核，并提出审核意见。

应聘人员提供的材料及填报的信息如有不实，一经发现，随时取消应聘资格。

（四）人才评议。

1. 领军人才、杰出学者的评议，是由校领导、组织部、人事

处、人才办、学科建设办公室、科技处、教务处、研究生处及相关学院负责人及专家组成的人才工作专家委员会进行根据应聘材料对学术水平、思想道德水平、业务能力和发展潜力等进行评议，审定拟聘人选及其层次类别。

2.学术骨干的引进由用人单位（部门）成立人才考核小组，对拟引进的高层次人才采用教学试讲或科研实验等方式进行面试后，将评议结果报送人事处。

3.根据评议结果，形成人才引进方案，提交校长办公会审批决定并向社会公示。

（五）公示无异议后学校人事处与引进人才签订相关聘用合同并办理有关手续。

第五章 引进人才的管理与考核

第十条 引进的高层次人才须与学校签订《广西中医药大学高层次人才引进合同书》明确工作职责、目标任务，在校服务期为五年。在服务期内，学校原则上不予批准引进的高层次人才提出的辞职、调动等申请，若个人坚持要求离开或擅自离职，学校将按有关规定与协议处理。引进人才的日常管理工作由所属单位（部门）负责。

第十一条 对引进的高层次人才实行动态管理，实行年度考核、中期考核及期满考核，考核由人事处负责牵头组织，考核等级分为合格与不合格。

年度考核时间与考核程序与学校教职工年度考核同步，主要考核到岗时间、师德师风、年度绩效及工作进展情况。

中期考核和期满考核主要考核师德师风、到岗时间、履行岗位职责、取得科教成果、培养学术梯队等方面情况，具体流程：由各学院对引进人才考核材料进行初审，形成初步意见，上报人事处；专家组审核相关材料，形成考核意见；人事处综合审核形成考核意见后报校长办公会审定。

第十二条 高层次人才年度考核不合格者，暂停下一年度安家费发放。期中考核不合格者，学校根据实际情况予以低聘或暂停安家费发放或解聘；期满考核不合格者，按未完成比例收回部分已发待遇。

第十三条 高层次人才在聘期内不得受聘于其它单位。

第十四条 引进的高层次人才在聘期内有下列情况的，经学校人事处核实后，报学校办公会同意，解除聘任合同，停发并收回已发放的安家费：

- （一）有弄虚作假行为的；
- （二）违背科学道德，有学术不端行为的；
- （三）违反师德规范行为；
- （四）触犯刑律的；
- （五）违反劳动纪律；
- （六）有其它违法违纪行为，造成恶劣影响的。

第六章 附则

第十五条 以团队形式引进高层次人才团队的按照《广西中医药大学“岐黄工程”高层次人才团队引进计划实施方案（试行）》执行，不在此办法范围。

第十六条 具有独立法人资格的学校附属单位高层次人才引进和管理参照本办法执行。

第十七条 本暂行办法自发文之日起实施，由学校人事处负责解释。

