

附件

## 广西医科大学口腔医学院、附属口腔医院 高层次人才引进和管理办法（试行）

### 第一章 总则

**第一条** 为深入推进人才强教、人才强院工作，促进学院教学、科研、临床工作，秉持“国际化，精英化”的教育理念，建设立足广西，面向全国，辐射东盟，建成具有国际区域性优势的高水平口腔医学院。根据教育部《关于进一步加强和规范高校人才引进工作的若干意见》（教人厅〔2013〕7号）、自治区党委、自治区人民政府《关于加快吸引和培养高层次创新创业人才的意见》（桂发〔2010〕30号）、《广西壮族自治区医学高层次人才培养计划》（桂卫科教〔2015〕12号）文件精神和《广西医科大学高层次人才引进和管理办法（2016年修订）》，结合医院实际情况，制订本办法。

#### **第二条** 引进高层次人才的基本原则

（一）科学规划，按需引进。坚持人才引进与医院发展目标相一致。引进人才要有利于医院教学、科研、临床水平的提高，有利于人才队伍的优化和整体水平的提升，有利于促进学科的发展。

（二）德才兼备。具有良好的政治思想素质，在思想上和行动上始终与党中央保持高度的一致，坚决维护以习近平同志为核心的党中央权威和集中统一领导，思想上要求进步，工作认真负责。

(三) 突出重点。围绕学(医)院人才与学科发展战略, 坚持“两个优先”, 即优势特色与重点发展的学科优先引进, 人才紧缺、弱势学科优先引进。重点引进一批具有国际视野、学(医)院急需的高层次人才。

(四) 重在使用。以学科为基础搭建人才使用平台, 创新体制机制, 营造良好环境, 充分发挥高层次人才的作用。

## 第二章 引进对象

### 第三条 引进对象必须符合以下基本条件

(一) 热爱医疗卫生和高等教育事业, 有强烈的事业心和奉献精神, 遵纪守法, 道德高尚, 诚实守信, 工作严谨。

(二) 具有较强的科研工作能力和团结协作精神。

(三) 身体健康, 能从事教学、科研、临床攻关等工作。

第四条 中国科学院院士、中国工程院院士属于特殊领军人才引进范围, 由医院与上级部门共同商定具体引进事宜。

根据学(医)院实际情况, 本办法引进的范围和对象分为五个层次。基本条件如下, 具体考核指标见附件1(各层次人才候选人参考指标):

第一层次: “国家海外高层次人才引进计划”入选者; “国家高层次人才特殊支持计划”中的“杰出人才”及“领军人才”入选者; 教育部“长江学者奖励计划”特聘教授及讲座教授; 国家杰出青年科学基金获得者; 国家“千人计划”入选者; 其他与前述条件

相当的国家级高层次人才。

第二层次：在国内外高校或科研院所聘任副高职称及以上或达到同等水平，或国外知名大学或科研机构任职3年以上，并且从事医疗教学或科研第一线工作，在本学科领域取得同行公认的显著成绩，发展潜力大，在学术研究方面有创新性构想，具备团队合作精神，能作为杰出青年基金获得者等国家重大人才项目的后备力量。

第三层次：在国内外高校或科研院所取得博士学位或从事过博士后研究工作的青年人才，并且从事医疗教学或科研第一线工作，学术背景和研究业绩优良，研究方向明确，并已展示出很强的独立研究能力，能作为国家百千万人才工程等国家级人才计划人选的后备力量。

第四层次：在国内985高校、中科院、国外著名高校或科研院所取得博士学位或从事过博士后研究工作的青年人才，有较好的研究经历和业绩，研究方向明确，展现出较好的研究潜力，能作为省部级人才计划人选的后备力量。

第五层次：具有国内外高校或科研院所博士学历、学位的青年人才。

以上五个层次的人才引进对象中，第一层次不受年龄限制，第二层次的年龄一般在45周岁以下，第三、四及五层次的年龄应在40周岁以下，成绩突出者，可适当放宽年龄限制。

**第五条** 学（医）院急需的紧缺人才和特殊人才，根据其学术

水平和个人情况，按照“一人一策”、“一事一议”的办法引进。

### 第三章 基本岗位职责

**第六条 高层次人才基本岗位职责。**

第一层次人才基本岗位职责：引进时商定。

第二层次人才基本岗位职责：

1. 协助学科负责人或主持推进所在学科水平达到甚至赶超国内先进，保持或提升原有省部级以上的学科地位（如重点学科、重点实验室等）。
2. 主持国家级重大项目（如国家杰出青年基金项目、国家自然科学基金重大重点项目、国家重点研发计划项目等及国家自然科学基金面上项目等级别相当课题；在主攻方向上取得同行公认的高水平研究成果，或在服务国家战略需求和经济社会发展上做出实质性贡献；在国际著名学术刊物上发表高水平学术论文。
3. 承担人才培养任务，为本科生讲授课程或全英教学，培养博士研究生、硕士研究生，指导博士后研究人员、高级访问学者。
4. 负责本学科的学术梯队建设，培养和引进学术带头人，在个人负责的现有团队基础上，对青年教师进行重点培养或引进，使若干人进入省部级人才计划。
5. 加强与国内外知名医疗机构的学术交流活动，举办高级别学术会议。

第三层次人才基本岗位职责：

1. 协助学科负责人，使所在学科相关的研究方向水平达到甚至赶超国内先进，保持或提升原有相关的省部级以上的学科地位（如重点实验室、创新团队等）。

2. 主持国家级课题；在本学科国际期刊发表高水平学术论文；进入省部级人才计划，或进入更高层次的人才计划。

3. 承担人才培养任务，为本科生讲授课程或全英教学，培养研究生。

4. 积极参加所在学科群或学科的学术梯队建设，负责组建临床科研团队，在个人负责的现有团队基础上，对青年教师进行重点培养或引进，使若干人进入厅级以上的人才计划。

5. 积极参与各种学术交流活动，扩大本学科方向的影响。

第四层次人才基本岗位职责：

1. 作为主要成员具体实施本学科相关研究方向建设和发展工作，促进所在学科相关研究方向发展。

2. 主持国家级课题，在本学科国际期刊发表高水平学术论文；进入省部级人才计划。

3. 承担人才培养任务，为本科生讲授课程或全英教学，参与研究生培养。

4. 积极参与组建教学科研团队，积极参加所在学科群或学科的学术梯队建设。

5. 积极参与各种学术交流活动，扩大本学科相关方向的影响。

第五层次人才基本岗位职责：

1. 参与具体实施本学科相关研究方向建设和发展工作，促进所在学科相关方向发展。

2. 主持国家级、省部级课题，在本学科期刊发表高水平学术论文。3. 承担本科生教学任务，为本科生授课，协助研究生培养。

4. 积极参与组建临床科研团队，积极参加所在学科群或学科的学术梯队建设。

5. 积极参与各种学术交流活动，扩大本学科相关方向的影响。

高层次人才细化岗位职责由我院与引进的高层次人才在《高层次人才引进合同书》中约定。

**第七条** 引进的高层次人才应专业对口，优先安排在专业相同的科室或实验室工作，高层次人才应融入相应的学科专业，推动学科团队发展。

#### 第四章 引进程序

**第八条** 第一层次人才可分为全职及非全职两类，其它层次人才非全职仅限于进入国家或省级人才项目中的特聘岗位者。全职高层次人才必须按照我院有关人事制度进行管理；非全职高层次人才每年要有1个月的连续到岗工作时间，且每年累计到岗工作3个月以上。

**第九条** 高层次人才引进程序：

(一) 申请人按照公布的高层次人才招聘条件，向医院人事科

提出应聘学科及相应层次类别的申请；

(二) 医院人事科受理申请并会同有关部门对应聘人员资格进行初审，科研办进行学术（包括科研项目、成果及论文等）审查及鉴定；

(三) 由院党政领导、学术委员会成员、人事科、纪检监察室等相关人员组成人才引进考核小组，负责对拟引进人才进行面试，并就其学术水平、业务能力和发展潜力等进行综合评估；

(四) 学（医）院组织人才引进考核小组，根据学科岗位需求、面试结果等，审定拟聘人选及其层次类别，报院办公会审议，再报院党委会研究决定并向社会公示；

(五) 公示无异议后，医院人事科与引进人才签订聘用合同并办理有关手续。

## 第五章 支持方式

**第十条** 第一层次全职引进人才科研启动资金、住房及安家费、工资及岗位津贴等待遇在引进时商定。在 5 年内，第二至五层次引进人才享受如下表 1 相应的待遇。

对于特别优秀的高层次人才，具体待遇还可进一步提高，在引进时结合岗位职责任务要求具体商定。非全职各层次引进人才符合国家或自治区人才项目条件并申报成功的，按国家或自治区政策由政府财政支付专项工作经费和税后待遇，医院不另外发放。

表 1 各层次全职人才待遇

层次	待遇
第一层次	引进时商定。
第二层次	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 符合中共广西壮族自治区委员会、广西壮族自治区人民政府《关于加快吸引和培养高层次创新创业人才的意见》（桂发〔2010〕30号）人才引进政策的，由自治区财政支付专项工作经费和税后安家费；</li> <li>2. 聘期内可内聘为教授（2年），并按相关文件要求定专业岗位级别，执行广西以及我院的工资福利政策；</li> <li>3. 连续5年提供税前1.5万元/月补贴（人才引进津贴）；</li> <li>4. 安排相对独立的科研用房及实验平台；</li> <li>5. 科研启动资金：300万元；</li> <li>6. 提供税前安家费：150万元；</li> <li>7. 协助解决配偶工作及子女入学问题；</li> <li>8. 可按学校政策直接获得学术型硕士生、博士生导师资格。</li> </ol>
第三层次	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 符合中共广西壮族自治区委员会、广西壮族自治区人民政府《关于加快吸引和培养高层次创新创业人才的意见》（桂发〔2010〕30号）人才引进政策的，由自治区财政支付专项工作经费和税后安家费；</li> <li>2. 聘期内可内聘为副教授（2年），特别优秀的可聘为教授（2年），并按相关文件要求定专业岗位级别，执行广西以及我院的工资福利政策；</li> <li>3. 连续5年提供税前1万/月（人才引进津贴）；</li> <li>4. 安排相对独立的科研用房及实验平台；</li> <li>5. 科研启动资金：100万元；</li> <li>6. 提供税前安家费：80万元；</li> <li>7. 协助解决配偶工作及子女入学问题；</li> <li>8. 可按学校政策直接获得学术型硕士生导师资格，特别优秀者可直接获得学术型博士生导师资格。</li> </ol>
第四层次	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 符合中共广西壮族自治区委员会、广西壮族自治区人民政府《关于加快吸引和培养高层次创新创业人才的意见》（桂发〔2010〕30号）人才引进政策的，由自治区财政支付专项经费；</li> <li>2. 聘期内可内聘为副教授（2年）并按相关文件要求定专业岗位级别，执行广西以及我院的工资福利政策；</li> <li>3. 连续5年提供税前0.8万元/月（人才引进津贴）；</li> <li>4. 安排公用的科研用房及实验平台；</li> <li>5. 科研启动资金：60万元；</li> <li>6. 提供税前安家费：50万元；</li> <li>7. 协助解决配偶工作及子女入学问题。</li> </ol>



第五层次	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 执行广西以及我院的工资福利政策;</li> <li>2. 连续 5 年提供税前 0.5 万元/月 (人才引进津贴);</li> <li>3. 安排公用的科研用房及实验平台;</li> <li>4. 科研启动资金: 20 万元;</li> <li>5. 提供税前安家费: 36 万元。</li> </ol>
备注	<p>以上待遇如与上级人才政策相同则采用“就高不就低”原则, 不重复、不累加; 若各层次人才申报并获得国家、自治区、学校、医院高层次人才科研专项或其他人才培养计划等名额资格, 按规定医院应给予资助科研经费、人才津贴或生活补贴的, 同样适用“就高不就低”的原则, 不重复给予资助。</p>

**第十一条** 对于获得国家 and 自治区级各种人才称号或政府设岗聘用人才, 课题、项目等所有需要医院配套的资金原则上用于医院公共研究平台建设, 不直接配套到个人。根据高层次人才所在学科的实际情况和需求, 第一层次人才可配 2-3 名科研助手, 第二、三层次人才可配 1-2 名科研助手, 特殊情况最多还可增加 1 名, 医院可适当配兼职人员, 需要额外增加的人员则由所在团队或项目 (课题) 组自行聘用, 费用自理。以团队形式引进的四个层次人才均不属于配备科研助手名额范围。

**第十二条** 第二、三层次人才聘期内由医院提供相对独立的科研用房及实验平台, 第四、五层次人才提供公用的科研用房及实验平台。以团队形式引进的人才, 不单独安排科研用房及实验平台, 由团队统一调配。

**第十三条** 在医院有职工住房空余的情况下, 第三层次以上 (含第三层次) 全职人才的住房原则由医院帮助解决。职工住房无空余的, 医院可提供过渡住房 (免租金)。过渡住房租用时间原则

上为 1 年，特殊情况可延期到 2 年。

## 第六章 考核管理

**第十四条** 对引进的高层次人才实行合同管理。引进的高层次人才服务期为 5 年，由我院与引进的高层次人才签订聘任合同，明确工作目标和责任。

**第十五条** 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，考核由人事科负责牵头组织，考核等级分为合格与不合格。

年度考核时间与考核程序与医院教职工年度考核同步，主要考核到岗时间、师德师风及工作进展情况。

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：由医院人事科及用人科室对引进人才考核材料进行初审，形成初步意见，上报医院；医院专家组听取引进人才述职报告并审核相关材料，形成考核意见；人事科综合审核形成考核意见后报院党委会、院办公会审定。

**第十六条** 高层次人才年度考核不合格者，取消下一年度人才津贴及住房补贴。期中考核不合格者，解聘或暂停引进人才津贴及住房补贴；期满考核不合格者，按未完成比例收回部分已发待遇。

**第十七条** 全职引进的高层次人才在聘期内不得受聘于其它单位；

**第十八条** 引进的高层次人才在聘期内有下列情况的，经医院人事科核实后，报院办公会同意，解除聘任合同，停发并收回相应的人才津贴及住房补贴：

- (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、医德规范行为；
- (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。

## **第七章 附则**

**第十九条** 人才引进和管理过程中，专家组原则上由监察室、人事科、科研办、教学办、医务科、医风办及学科等部门负责人及专业相同或相近专家组成，并且专业专家人数不少于总人数的 1/2，必要时也可邀请院外同行专家参与。

**第二十条** 本暂行办法自发文之日起实施，由人事科负责解释。

## 各层次人才候选人参考指标

层次	指标
第一层次	“国家海外高层次人才引进计划”入选者；“国家高层次人才特殊支持计划”中的“杰出人才”及“领军人才”入选者；教育部“长江学者奖励计划”特聘教授及讲座教授；国家杰出青年科学基金获得者；国家“千人计划”入选者；其他与前述条件相当的国家级高层次人才。
第二层次	在国内 985 大学附属医院聘任副高级职称及以上或达到同等水平，或国外知名大学或科研机构任职 3 年以上，并在本学科领域取得同行公认的显著成绩，能作为国家杰出青年基金获得者或国家级层次人才等国家重大项目后备力量。且业绩符合下列条件之一：①“国家青年千人计划”入选者；②“万人计划”青年拔尖人才；③国家优秀青年基金获得者；④国家教育部“青年长江学者”；⑤国家百千万人才工程入选者；⑥或广西“八桂学者”入选者；⑦或其他相当层次的人才称号者；⑧近 5 年作为第一负责人主持国家自然科学基金重点项目或其他相当层次项目 1 项及以上；⑨近 5 年作为第一作者在 IF≥10 的 SCI 期刊发表原创性专业学术论著 1 篇及以上；⑩或其他相当层次的学科带头人。
第三层次	在国内 985 高校、中科院、国外著名高校或科研院所取得博士学位或从事过博士后研究工作的青年人才，并且从事医疗教学或科研第一线工作，学术背景和研究业绩优良，研究方向明确，并已展示出很强的独立研究能力，能作为国家百千万人才工程等国家级人才计划人选的后备力量。且业绩符合下列条件之一：①广西“特聘专家”入选者或其他相当层次的人才称号者；②近 5 年作为第一负责人主持国家自然科学基金面上项目 2 项；③近 5 年作为第一作者在 IF≥8 的 SCI 期刊发表原创性专业学术论著 1 篇及以上；④其他相当层次的学术带头人。
第四层次	在国内外高校或科研院所取得博士学位或从事过博士后研究工作的青年人才，有较好的研究经历和业绩，研究方向明确，展现出较好的研究潜力，能作为省部级人才计划人选的后备力量。且业绩符合下列条件之一：①国家教育部“新世纪优秀人才支持计划”入选者；②广西高校“百人计划”入选者；③或其他相当层次的人才称号者；④近 5 年作为第一负责人主持国家自然科学基金面上项目 1 项；⑤近 5 年在 IF≥5 的 SCI 期刊上发表原创性专业学术论著，并且发表专业学术论著总 IF 累计≥10；⑥其他相当层次的优秀学术骨干人才。
第五层次	科研业绩符合下列条件之一：具有国内外高校博士学历、学位，在读期间或近 3 年发表 SCI 原创性专业学术论著 1 篇（IF≥5 分）；或者 2 篇（每篇 IF≥3 分）。

注：以上条件中的 SCI 论著仅限于本人为第一作者、共同第一作者（排名第一位）、或通讯作者或共同通讯作者（排名最后一位）；作为各层次人才候选人评价参考指标中所涉及的所有论著只能被使用一次，不能再作为其他我院人才引进对象的评价参考指标。]

## 各层次人才聘期岗位考核参考指标

层次	聘期应完成的指标
第一层次	引进时具体商定
第二层次	<p>1. 协助学科负责人或主持推进所在学科水平达到甚至赶超国内先进, 保持或提升原有省部级以上的学科地位(如重点学科、重点实验室等)。在个人负责的现有团队基础上, 对青年医师及青年教师进行重点培养或引进, 使若干人进入省部级人才计划。</p> <p>2. 国家级重大项目(如国家自然科学基金重点项目或国家社科基金重大重点项目等)1项, 或国家自然科学基金面上项目等级别相当课题2项。</p> <p>3. 科教成果达到以下指标之一: ①在SCI影响因子<math>\geq 8</math>的期刊发表专业学术论著至少1篇; ②在SCI影响因子<math>\geq 5</math>以上期刊发表专业学术论著至少2篇, 总影响因子15分以上; ③在SCI影响因子<math>\geq 5</math>的期刊发表专业学术论著至少2篇, 并且有省部级教改项目及省部级以上的教学奖。④省部级科技一等奖1项。⑤在服务国家战略需求和经济社会发展上做出重大贡献(如有重大发明专利并转化效益显著、医疗技术创新与应用国内领先等)。</p> <p>4. 培养若干名博士、硕士研究生。</p> <p>5. 临床科技人员完成一定的临床任务, 无医疗差错事故。</p>
第三层次	<p>1. 协助学科负责人, 使所在学科相关研究方向水平达到甚至赶超国内先进, 保持或提升原有相关省部级以上的学科地位(如重点实验室、创新团队等)。在个人负责的现有团队中, 使若干人进入厅级以上(含厅级)的人才计划。</p> <p>2. 国家自然科学基金项目2项(其中至少有1项面上项目)。</p> <p>3. 科教成果达到以下指标之一: ①在SCI影响因子<math>\geq 8</math>的期刊发表专业学术论著至少1篇; ②在SCI影响因子<math>\geq 5</math>的期刊发表专业学术论著至少1篇, 总影响因子10分以上。③在SCI影响因子<math>\geq 5</math>的期刊发表专业学术论著至少1篇, 并且有省部级教改项目及省部级以上的科研或教学奖。④省部级科技二等奖1项。⑤在服务国家战略需求和经济社会发展上做出较大贡献(如有发明专利并转化效益明显、核心医疗技术推广应用国内先进等)。</p> <p>4. 培养若干名博士或硕士研究生。</p> <p>5. 临床科技人员完成一定的临床任务, 无医疗差错事故。</p>

<p>第四层次</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 作为主要成员具体实施本学科相关研究方向建设和发展工作, 促进所在学科相关研究方向发展。</li> <li>2. 国家自然科学基金项目 1 项。</li> <li>3. 科教成果达到以下指标之一: ①在 SCI 影响因子 <math>\geq 6</math> 的期刊发表专业学术论著至少 1 篇; ②在 SCI 影响因子 <math>\geq 5</math> 的期刊发表专业学术论著至少 1 篇, 总影响因子 8 分以上。③在 SCI 影响因子 <math>\geq 5</math> 的期刊发表专业学术论著至少 1 篇, 并且有省部级教改项目及省部级以上的科研或教学奖。④省部级科技三等奖 1 项。⑤在服务国家战略需求和经济社会发展上做出较大贡献(如有发明专利并转化效益明显、核心医疗技术推广应用国内先进等)。</li> <li>4. 培养若干名硕士研究生。</li> <li>5. 临床科技人员完成一定的临床任务, 无医疗差错事故。</li> </ol>
<p>第五层次</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 国家自然科学基金项目 1 项。</li> <li>2. 在 SCI 期刊发表专业学术论文 2 篇。</li> <li>3. 临床科技人员完成一定的临床任务, 无医疗差错事故。</li> </ol>

注: 在本考核指标体系中, 科研项目及成果仅限于本人作为排名第 1 的项目及成果; 发表论文仅限于本人为第一作者或通讯作者、并且第一作者或通讯作者的署名单位为广西医科大学口腔医学院或广西医科大学附属口腔医院。