

遵义医科大学第二附属医院 高层次人才引进实施办法（2023年修订）

第一章 总 则

第一条 为做好医院高层次人才引进工作，进一步吸引和培养学科建设、专科发展所需的各类高层次人才，推动医院高质量发展，根据贵州省高层次人才引进相关管理办法及《遵义医科大学办公室关于印发〈遵义医科大学高层次人才引进实施办法（2021年修订）〉的通知》（遵医校办发〔2021〕52号）等文件精神，结合医院实际情况，制定本实施办法。

第二条 坚持党管人才原则，牢固树立“人才是第一资源”理念，坚持人才引进和自主培养相结合，统筹兼顾、突出重点，按照“精准引进、适度超前、科学评价、择优聘用”的原则，既要满足医院发展规划，又要加强对拟引进高层次人才的思想政治、学术业绩、临床能力、医德医风等方面考核与考察，确保高质量引进高层次人才。

第三条 本办法所称的“引进”是指医院现阶段及未来一段时期，因医院发展和人才队伍建设急需，从国（境）内外全职引进到我院工作的高层次人才；本办法所称的“高层次人才”是指在医院发展急需、临床技术领域具有较高造诣和突出成果的专家学者和全日制双证博士研究生。

第二章 人才引进范围、条件和程序

第四条 引进人才范围

(一) 热爱中华人民共和国，遵纪守法，具有正确的政治立场、政治态度、理想信念和思想道德。

(二) 具有较高的学术造诣和突出的学术成果，在本学科领域有较高的学术知名度与影响力，与国内外同行有着广泛的学术联系。

(三) 能独立开展相应等级诊疗或手术，能推动和促进我院学科建设与发展，具有较强的学科组织管理协调能力。

(四) 具有承担高级别、高水平科研项目的能力。

(五) 身体健康，能胜任临床、教学和科研一线工作。

第五条 人才层次划分

高层次人才共分为四个层次，具体评价条件如下：

(一) **第一层次：**引领学科发展，取得突破性科研成果，具有国际视野和学术影响力的一流顶尖学者，且具备以下条件之一：

1.中国科学院院士、中国工程院院士；

2.国家最高科学技术奖获得者、国家自然科学奖、技术发明奖、科技进步奖一等奖获得者（排名第一）、“国家特支计划”杰出人才。

3.达到上述相应条件水平的其他高层次人才。

(二) **第二层次：**学术造诣深厚，在所从事的学科领域中

科研成就显著，有突出的团队建设和组织能力，在海内外学术界具有重要影响的杰出学者，且具备以下条件之一：

- 1.教育部“长江学者奖励计划”特聘教授或讲座教授；
- 2.“国家特支计划”领军人才；
- 3.国家科技重大专项或原“973”计划首席专家；国家重点研发计划重点专项或原“863”计划首席专家；
- 4.国家杰出青年科学基金获得者；
- 5.中国科学院“百人计划”入选者；
- 6.国家级重点学科带头人、重点实验室负责人；
- 7.国家自然科学奖、国家科技进步奖、国家技术发明奖一等奖（排名前二），二等奖（排名第一）获得者。
- 8.达到上述相应条件水平的其他高层次人才。

（三）**第三层次人才**：在所从事的学科领域中有高水平研究成果，能为国家和地区医疗卫生事业及医院高质量发展做出重要贡献，具备推动本学科快速发展的临床教学科研能力，且具备以下条件之一：

- 1.国家“青年高级人才计划”获得者；
- 2.“新世纪百千万人才工程”国家级人选；
- 3.“国家特支计划”青年拔尖人才；
- 4.教育部“长江学者奖励计划”青年学者；
- 5.国家优秀青年科学基金项目获得者；国家自然科学基金重大项目负责人；

6.国家杰出专业技术人才获得者；

7.省部级科技特等奖获得者前两名或一等奖获得者（排名第一），同时自己作为第一作者（非共同第一作者）或唯一通讯作者发表 SCI 专业论文 2 篇，影响因子 ≥ 10 。

8.达到上述相应条件水平的其他高层次人才。

（四）**第四层次**：具备全日制博士学位，年龄一般在 45 岁以下，根据学术、业绩成果划分为 A、B、C、D 四类：

1.A 类人才

临床专业博士研究生，以第一作者或通讯作者发表 SCI 收录期刊学术论文：影响因子 10 分及以上 1 篇，或中科院期刊一区论文 1 篇。

2.B 类人才

临床专业博士研究生，以第一作者或通讯作者发表 SCI 收录期刊学术论文：影响因子 5 分及以上 1 篇，或中科院期刊二区论文 2 篇。

3.C 类人才

临床专业博士研究生，以第一作者或通讯作者发表 SCI 收录期刊学术论文：影响因子 3 分及以上 1 篇，或中科院期刊三区论文 2 篇。

4.D 类人才

其他博士研究生。

第六条 引进程序

(一) 各科室提供人才引进需求，组织人事部汇总后，以书面形式提交院长办公会、党委会审议并及时向社会发布。

(二) 高层次人才到医院考察，了解科室情况，医院组成专家组对应聘者进行考察。重点考察其临床专业能力、科研水平、个人意识形态、宗教信仰、医德医风、遵纪守法及配偶子女等相关情况。

(三) 医院相关职能部门对拟引进人才提供的学历学位证书、教育部学历学位认证书、教学和科研成果证明、本人思想政治表现情况等材料进行审核认定。

(四) 组织人事部将考察结果上报院长办公会、党委会讨论决定是否录用。

(五) 组织人事部按照有关规定与拟引进的高层次人才签订相关协议，办理入职手续并安排到岗工作。

第三章 引进待遇

第七条 医院设立“高层次人才引进专项经费”，专门用于高层次人才引进的各种费用支出，以下为税后人民币金额。

(一) 引进费和科研启动费

1. 第一层次、第二层次、第三层次人才引进费、科研启动经费等各种待遇面议。

2. 第四层次人才：

(1) 引进费

A类：100万元；B类：90万元；C类：70万元；D类：50

万元。

预留 10 万元人才引进费用于高层次人才考核，其余引进费在人才到岗且个人档案转入医院后一次性发放。

（2）科研启动经费

A 类：80 万元； B 类：60 万元； C 类：50 万元； D 类：50 万元。

（二）拔高享受工资待遇

根据医院相关政策，来院时未获得副高职称的博士，薪酬待遇按照副高职称标准发放 3 年，3 年后按照实际聘任职称工资标准发放工资；来院时具备副高职称的博士，薪酬待遇按照正高职称标准发放 3 年，3 年后按照实际聘任职称工资标准发放工资。

（三）配偶工作安置

医院为博士配偶提供一次工作安置机会。配偶条件符合贵州省人才政策要求的，简化程序招聘为编制人员；不符合政策的，安置为非编制人员。

（四）高层次人才津贴

高层次人才在院工作期间，医院为其发放高层次人才津贴，发放标准为：800 元/人/月。

（五）科研培养

对于临床或科研业务能力突出，德才兼备的高层次人才，医院按照《遵义医科大学校内博士后培养实施办法（试行）》等相关规定，经本人申请，可推荐校内博士后培养。

（六）享受贵州省高层次人才配套服务

发放贵州省高层次人才服务绿卡，享受省人才津贴以及我省引进高层次人才在项目扶持、科研资助、财税支持、医疗服务、购房购车、子女入学等方面的各项优惠政策。

（七）其他待遇

医院为引进的高层次人才配备笔记本电脑一台。

第四章 附则

第八条 第一层次、第二层次、第三层次人才服务期限面议，第四层次人才服务期限为 8 年。

第九条 到我院实地参加考核的高层次人才，医院承担其往返交通费及住宿费。

第十条 其他未尽事宜，按照“一事一议”原则上报院长办公会、党委会审议。

第十一条 为激励科室与职工积极参与高层次人才引进工作，医院设置“举贤奖”，对积极引荐高层次人才的部门和个人予以奖励：

（一）成功引进一名第一层次人才到医院工作的，一次性奖励引荐人 20 万元、奖励引进科室 20 万；成功引进一名第二层次人才到医院工作的，一次性奖励引荐人 10 万元、奖励引进科室 10 万；成功引进一名第三层次人才到医院工作的，一次性奖励引荐人 5 万元、奖励引进科室 5 万。

（二）成功引进一名第四层次 A 类人才到医院工作的，一

一次性奖励引荐人 3 万元、奖励引进科室 3 万。

（三）成功引进一名第四层次 B 类人才到医院工作的，一次性奖励引荐人 2 万元、奖励引进科室 2 万。

（四）成功引进一名第四层次 C 类人才到医院工作的，一次性奖励引荐人 1 万元、奖励引进科室 1 万。

第十二条 本办法由医院人才工作领导小组办公室负责解释，自印发之日起执行，原《遵义医科大学第二附属医院加强高层次人才引进工作实施办法》（遵医二附院党发〔2019〕8 号）自然废止。