

# 中共潍坊医学院委员会文件

潍医发〔2017〕34号

---

## 中共潍坊医学院委员会 关于印发《潍坊医学院高层次人才引进 暂行办法》的通知

各党总支（党委），各部门、各院（系）：

现将《潍坊医学院高层次人才引进暂行办法》印发给你们，  
请认真遵照执行。



中共潍坊医学院委员会

2017年3月22日



# 潍坊医学院高层次人才引进暂行办法

为大力实施人才优先发展战略，深入推进高层次人才队伍建设，根据上级有关政策，结合学校实际，制定本办法。

## 一、引进原则

（一）服从发展与学科需要相结合原则。坚持引进人才符合学校办学定位和发展目标，服从、服务于专业学科建设需要，提升教学科研医疗水平，增强办学实力。

（二）总体规划与院（系）主体相结合原则。学校制定人才发展规划和年度工作计划，各院（系）根据专业学科建设需要制定具体引进计划，强化主体责任，精准施策，认真落实。

（三）重点引进与统筹兼顾相结合原则。在满足专业建设师资需求的前提下，优先保证重点学科（实验室）、优势特色学科、临床重点专科对人才的需要。

## 二、引进范围

### （一）全职引进

**第一层次：**两院院士。

**第二层次：**

1. 长江学者特聘(讲座)教授；
2. 国家“千人计划”“万人计划”（杰出、领军人才）入选者；
3. 国家有突出贡献的中青年专家；
4. 国家“百千万人才工程”国家级人选；



5. 国家杰出青年基金获得者;
6. 国家学位委员会学科评议组成员;
7. 国家“973”项目首席科学家、“863”计划首席专家;
8. 国家重点学科(重点实验室、重点研究基地)学术带头人;
9. 国家自然科学基金重点或重大项目负责人;
10. 近5年获国家自然科学、国家技术发明奖、国家科学技术进步一等奖前2位、二等奖第1位人员;
11. 泰山学者攀登计划入选者;
12. 具有博士学位,年龄一般在50周岁以下的海外知名大学教授;
13. 相当水平人才。

### 第三层次:

1. 国家“千人计划”“万人计划”(青年人才)入选者;
2. 中国科学院“百人计划”入选者;
3. “长江学者奖励计划”青年学者;
4. 国家优秀青年科学基金获得者;
5. 普通本科高校(不含民办高校)国家级教学名师;
6. 泰山学者特聘专家或省外同层次的专家、教授;
7. 具有博士学位、年龄一般在45周岁以下的海外知名大学副教授;
8. 近5年获省部级及以上自然科学、技术发明、科技进步、



社会科学优秀成果一等奖第 1 位人员；

9. 相当水平人才。

#### **第四层次：**

1. 教育部新世纪优秀人才支持计划入选者；

2. 泰山学者青年专家；

3. 省有突出贡献的中青年专家；

4. 省杰出青年基金获得者；

5. 近 5 年获得省部级科技奖励二等奖首位人员或获得省社会科学成果二等奖首位人员；

6. 学科专业建设急需的 45 周岁以下、具有博士学位、主持国家级科研项目并发表过高水平论文的教授、副教授；

7. 相当水平人才。

**优秀博士：**符合学校学科专业发展、年龄一般在 40 周岁以下具有普通全日制研究生学历的博士：

1. A 类博士，具备下列条件：

近三年以第一作者或通讯作者在国内重要学术期刊发表本专业学术论文。自然科学类二区及以上不少于 2 篇（中科院分区）；人文社会科学类被 SSCI 收录不少于 3 篇，或在 CSSCI 来源期刊、A 类中文核心期刊发表论文不少于 6 篇；或获得省级及以上优秀博士论文；或重点学科急需的相当水平人才。

2. B 类博士，具备下列条件：



近三年以第一作者或通讯作者在国内外重要学术期刊发表本专业学术论文。自然科学类二区及以上不少于1篇（中科院分区）；人文社会科学类被SSCI收录不少于2篇，或在CSSCI来源期刊、A类中文核心期刊发表论文不少于3篇；或学科专业急需相当水平人才。

### 3. C类博士，具备下列条件：

近三年以第一作者或通讯作者在本学科领域发表高水平论文，能胜任核心课程的教学任务，具有较强的实践能力和创新能力，年龄一般在35周岁以下。

急需学科专业为临床医学、麻醉学、影像医学与核医学、口腔医学、公共卫生与预防医学（不包含流行病与卫生统计学）等。

## （二）团队全职引进

第一层次为达到国家级创新团队评选标准的团队，领军人才、核心成员达到第二层次人才的不少于1人。第二层次为达到省级创新团队评选标准的团队，领军人才、核心成员达到第三层次人才的不少于1人。且符合下列条件：

具备良好的工作基础，符合学校重点学科发展需要，由1名带头人和不少于3名核心成员组成，在国内外高校或科研机构或重大项目稳定合作3年以上，具备较高的科技创新能力，学术水平在本领域内具有明显优势，已取得突出成绩或具有明显的创新潜力。团队成员具有合理的专业结构和年龄结构。



### （三）柔性引进

学校根据学科专业发展需要，以合作研究、定期讲学、编外聘用等方式柔性引进人才，也可实行短期工作制。合作的形式包括：以专利、发明、专有技术、科研成果（项目）的合作研究与开发，专有知识、技能、信息的专业性咨询，学术、技术的交流指导，联合培养研究生等各种形式与教学科研单位开展交流与合作。柔性引进人才原则上限于第一、二、三层次，年龄可适当放宽。

## 三、引进待遇

### （一）引进人才待遇

人才分类	相关待遇				
	年薪	安家费	住房	科研启动、平台建设经费	其他
第一层次	双方协商				
第二层次	100-150 万元	150-200 万元	提供 120 平方米以上的校内周转房	自然科学类 300-500 万元，人文社科类 50-150 万元；根据科研工作需要提供平台建设经费	配偶随调；其他事宜双方协商
第三层次	50-70 万元	100-150 万元	提供 100 平方米以上的校内周转房	自然科学类 200-300 万元，人文社科类 30-80 万元；根据科研工作需要提供平台建设经费	配偶随调；其他事宜双方协商



第四层次		40-60 万元	50-60 万元	提供 100 平方米左右的校内周转房	自然科学类 100-200 万元，人文社科类 15-30 万元；根据科研工作需要提供平台建设经费	配偶随调；其他事宜双方协商
优秀博士	A 类博士	享受副教授待遇(享受时间为 2 年)	40 万元		自然科学类 40-50 万元，人文社科类 15-20 万元	配偶为全日制研究生可随调，其他事宜双方协商
	B 类博士	中级职称工资、副高级职称绩效(享受时间为 2 年)	30 万元		自然科学类 20-25 万元、人文社科类 6-12 万元	配偶符合学校公开招聘的条件，同等条件下可优先招聘录用
	C 类博士	享受学校的工资待遇	20 万元		自然科学类 10-15 万元、人文社科类 3-5 万元	

以上人才若符合学校“1258 人才工程”中学科领军人才、学科带头人、学术骨干、优秀青年教师遴选条件，经推荐入选者享受相关奖励性绩效。

## (二) 团队引进待遇

1. 团队成员除按照相应的人才引进层次兑现待遇外，对团队带头人可另外给予一定数额的奖励，具体事宜按团队层次双方协商。

2. 根据团队建设需要，科研配套经费根据实际情况双方协商确定，并配备实验人员、助手，提供实验室、仪器设备等团队平台建设经费，确保团队工作条件。



3. 根据学校《科技创新团队支持计划管理办法》，入选团队享受相关岗位津贴和科研经费资助。

### **（三）其他事宜**

1. 学校为柔性引进人员提供工作和生活所需条件，待遇根据引进人才的层次和实际情况，协商确定。

2. 年薪发放形式双方协定。年薪、安家费均为税前。校内周转房产权归学校，聘期内提供居住。

3. 科研启动经费可根据引进人才的学术成就和今后工作需要适当浮动，科研奖励按学校有关规定执行。

4. 来校面试人员，按照上级政策规定，给予报销一次面试往返车票及住宿费。

## **四、引进程序**

（一）制定计划。用人院（系）根据学校发展规划，制定本院（系）年度引进计划。年度引进计划经人事处审核后，报校党委研究确定。

（二）工作程序。除一、二人才层次外，其它人才层次根据省人力资源和社会保障厅有关文件要求，采取个人申报、面试考核、人才工作领导小组审核、校党委研究、公示录用等程序。

## **五、管理考核**

（一）实行聘期合同管理制度。第一至第四层次人才、创新团队合同期均为5年；优秀博士合同期为6年。聘期内有明



确的岗位职责和目标任务，具体由学校、引进院（系）与引进人才共同协商并通过签订工作合同的方式确定，接受学校的管理与考核。

（二）实行试用期制度，试用期为 1 年，对不能履行岗位职责，不胜任教学、科研工作的，学校予以解聘，按照合同收回学校相关待遇。

（三）在服务期内，引进人员不得以其他单位人员的身份与其他单位建立人事关系。合同期未满申请调离或辞职者按照合同收回相关待遇；若有随调家属，按同进同出原则办理。

（四）实行中期和期满考核。由用人院（系）组织实施，人才工作领导小组审核，期满考核不合格者不再续聘；博士按照学校博士考评办法，由用人院（系）组织实施；团队考核按照学校有关规定执行。

## **六、组织领导**

（一）在学校人才工作领导小组的统一领导下，人事处负责组织高层次人才引进的具体工作，并协调相关部门和用人院（系）共同做好人才进校后的各项服务工作。

（二）用人院（系）要切实履行高层次人才引进工作的主体责任，主要负责人为人才引进工作的第一责任人，要建立由同行专家评价、学术委员会（专家委员会）考察、党政联席会集体研究的引进人才工作机制。



（三）学校对推荐并引进上述高层次人才의部门或个人根据情况给予奖励。

七、附属医院人才引进政策可根据实际情况参照执行。

八、本办法由人事处负责解释，自印发之日起施行。原学校《高层次人才引进暂行办法》（潍医发〔2013〕30号）同时废止。