

温州医科大学文件

温医大〔2016〕97号

温州医科大学关于印发 人才引进实施办法的通知

各部门、单位：

现将《温州医科大学人才引进实施办法》印发给你们，请遵照执行。



温州医科大学人才引进实施办法

为进一步实施人才强校战略，吸引和遴选优秀人才，加强师资队伍建设和学校以提高人才培养质量、学术水平、创新能力和国际竞争力为导向，结合实际，制定本办法。

一、工作原则

（一）科学规划，突出重点

根据学校人才队伍建设目标及学科建设需要，在专业建设规划的基础上，优先保证重点学科、优势学科、特色学科、重点扶持学科和新学科、新专业建设对人才的需要，重点引进具有国际化背景的学科领军人才和优秀青年骨干，尤其是优秀创新团队，为实现“办学特色鲜明、国内一流、有国际影响的应用研究型医科大学”的奋斗目标提供人才支持和智力保障。

（二）规范程序，注重实效

建立与完善人才引进工作机制，规范人才引进程序，坚持科学评价、择优引进，加强对引进人才的学术水平、教学科研成果、发展潜力、职业道德等方面的考核与考察，确保引进人才质量。加强引进人才的管理和服务保障，实施目标考核与动态管理，创造有利于引进人才开展工作的良好环境，确保人才引得进、留得住、发展得好。

二、引进对象和条件

（一）学科领军人才

1. 中国科学院院士、中国工程院院士；

2. 国家“万人计划”杰出人才和领军人才、“长江学者奖励计划”教授、国家“千人计划”创新人才入选者、“国医大师”称号获得者；

3. 国务院学科评议组召集人，国家级重点学科、实验室、工程中心等平台及创新团队负责人；

4. 国家重大项目（经费 3000 万以上）负责人、国家社科基金重大项目负责人、国家杰出青年科学基金项目获得者；

5. 国家科学技术奖一等奖（排名前二）、二等奖（排名第一）获得者；

6. 以第一作者或通讯作者身份发表的学术论文“H 指数”达到 25 以上者；以通讯作者身份在 Nature、Science、Cell、New England Journal of Medicine 等著名刊物发表学术论文者；国际一流大学教授且以第一作者或通讯作者身份发表的学术论文“H 指数”达到 20 以上者。

（二）学科带头人

年龄 55 周岁以下，满足下列条件之一：

1. “百千万人才工程”国家级人选、国家有突出贡献中青年专家、国家级教学名师、国家卫生计生突出贡献中青年专家、全国宣传文化系统“四个一批”人才、“长江学者奖励计划”青年学者、国家“万人计划”青年拔尖人才、国家“千人计划”青年项目入选者、中国科学院“百人计划”入选者、科技部中青年科技创新领军人才、省“千人计划”创新人才入选者、省 151 人才工程重点资助人选；

2. 国务院学科评议组成员、国家级临床重点专科负责人、部

级重点学科或省一流学科（A类）带头人、省部级重点实验室负责人、省部级社科重点研究基地负责人；

3. 国家优秀青年科学基金项目获得者、国家重大重点项目（经费1000万以上）负责人、国家社科基金重点项目负责人；

4. 获国家科学技术奖一等奖（排名前三）、二等奖（排名前二），省部级科学技术奖一等奖（排名第一）；教育部高等学校人文社会科学优秀成果奖二等奖以上（排名第一）、省部级社科科研成果奖一等奖（排名第一）；

5. 以第一作者或通讯作者身份发表的学术论文“H指数”达到20以上者；以第一作者身份在Nature、Science、Cell、New England Journal of Medicine等著名刊物发表学术论文者；在IF≥20的国际权威期刊以通讯作者身份发表学术论文者；国际一流大学副教授且以第一作者或通讯作者身份发表的学术论文“H指数”达到15以上者；以第一作者身份在《中国社会科学》发表学术论文者；以第一作者身份在《中国社会科学文摘》或《新华文摘》全文转载4篇学术论文者。

（三）学术带头人

年龄45周岁以下，满足下列条件之一：

1. 省有突出贡献中青年专家、省“钱江学者”特聘教授、省宣传文化系统“五个一批”人才、省级教学名师；

2. 满足以下两个条件者：（1）获省部级科学技术奖一等奖（排名前二）、二等奖（排名第一）；教育部高等学校人文社会科学优秀成果奖二等奖以上（排名前二）、三等奖（排名第一），省

部级社科科研成果奖一等奖（排名前二）、二等奖（排名第一）；
（2）主持国家级重点项目 1 项或国家自然科学基金面上项目 2 项或国家社科基金项目 1 项；（3）以通讯作者身份在 SCI 收录期刊一区发表学术论文 2 篇；人文社科类以第一作者或通讯作者身份在《中国社会科学文摘》《新华文摘》全文转载学术论文 2 篇或在权威期刊发表学术论文 4 篇；

3. 国际一流大学的助理教授，且以通讯作者身份在 SCI 收录期刊一区发表学术论文 3 篇，人文社科类以第一作者身份在《中国社会科学文摘》《新华文摘》全文转载学术论文 3 篇。

（四）学术骨干

年龄 40 周岁以下，满足下列条件之一：

1. 同时满足以下两个条件者：（1）获省部级科学技术奖一等奖（排名前三）、二等奖（排名前二）、三等奖（排名第一）；省部级社科科研成果奖一等奖（排名前三）、二等奖（排名前二）、三等奖（排名第一）；（2）主持国家自然科学基金项目 2 项或国家社科基金项目 1 项；（3）以通讯作者身份在 SCI 收录期刊一区发表学术论文 1 篇或二区发表学术论文 3 篇，人文社科类以第一作者或通讯作者身份在权威期刊发表学术论文 2 篇或在《中国社会科学文摘》《新华文摘》全文转载学术论文 1 篇；

2. 优秀海内外博士（后），且以第一作者身份在 SCI 收录期刊一区发表学术论文 2 篇或二区发表学术论文 4 篇，人文社科类以第一作者或通讯作者身份在权威期刊发表学术论文 2 篇或一级期刊发表学术论文 4 篇或 CSSCI 来源期刊发表学术论文 8 篇。

(五) 优秀博士(后)

年龄 35 周岁以下的优秀海内外博士(后)。

三、人才引进的方式及待遇

(一) 人才引进的方式

原则上采取调入或录用的方式全职引进并纳入事业编制管理，外籍人士按签订工作合同的方式引进。对于学校学科建设急需的海外知名专家，可以采用“柔性”方式引进，以完成特定科研、教学、医疗任务为目标，工作时间可采取灵活的分时制（2 个月以上）或半时制（6 个月以上）。

(二) 引进人才的待遇

1. 全职引进人才的待遇

学术骨干以上的全职引进人才实行年薪制，学校根据引进人才层次和承担的职责与其协商确定年薪标准和发放方式等，签订年薪制聘用合同。优秀博士(后)按照岗位执行相应绩效工资，5 年内享受副高津贴，签订普通聘用合同。

人才层次	薪酬 (万元/年)	科研启动经费 (万元)		安家费 (万元)	人才房或购房补贴
		医、理、 工科	人文 社科		
学科领军人才	面议	面议	面议	面议	提供 150m ² 住房（超出部分由本人按政策购买）或购房补贴 200 万元（海外引进人才 210 万元）
学科带头人	45—65	面议	面议	30（海外引进人才 35）	提供 120m ² 住房（超出部分由本人按政策购买）或购房补贴 150 万元（海外引进人才 160 万元）

学术带头人	25—45	40—100	10—25	20(海外引进人才 25)	提供 120m ² 左右人才房购房指标或购房补贴 100 万元(海外引进人才 110 万元)
学术骨干	15—25	10—30	5—8	10(海外引进人才 15)	提供 100m ² 左右人才房购房指标或购房补贴 70 万元(海外引进人才 80 万元)
优秀博士(后)	中级工资、五年内享受副高津贴	5—8	3—4	5(海外引进人才 10)	提供 90m ² 左右人才房购房指标或购房补贴 40 万元(海外引进人才 50 万元)

2. 柔性引进人才的待遇

柔性引进人才一律实行年薪制。学校根据柔性引进人才的层次和承担的职责与其协商确定年薪标准和发放方式，签订聘期为 3 至 5 年的聘用合同，同时提供其工作和生活所需要的便利条件。

人才层次	年薪(万元)	其他
学科领军人才	25—35	按规定报销国际国内往返差旅费
学科带头人	15—25	按规定报销国际国内往返差旅费
学术带头人	5—15	按规定报销国际国内往返差旅费

(三) 相关规定

全职引进人才的服务期限为 10 年。学校与全职引进人才签订的首轮合同期限一般为 5 年。

科研启动经费以科研项目形式予以资助，经费使用按学校科研经费管理办法执行。引进人才报到后 1 个月内提交项目计划书到科技处或社科处，经专家论证、学校审批后予以立项资助。年薪制人员的科研启动项目按合同要求和时限完成并通过验收，其他人员的科研启动项目须在 3 年内完成并通过验收。

3. 学科领军人才的安家费一次性支付，其他层次人才的安家费按首轮合同期限分年发放。若遇须一次性交纳购房预付款等特殊情况，报学校审批后可以借款的形式提前预支全部安家费。引进人才未满足首轮合同期限离校的，须按未完成服务年限折算后退还安家费。

4. 引进人才如选择享受或购买人才房，但学校暂时不能提供的，由学校提供免费周转房或视具体情况按引进人才层次分别提供每月 3500、3000、2500、2000 和 1500 元的租房补贴，时限不超过 3 年。

5. 如夫妻双方均为我校引进人才，双方分别按规定全额享受科研启动费和安家费，人才房（指标）或购房补贴、租房补贴按层次较高一方标准享受，另一方按照本人层次标准享受 50% 购房补贴和租房补贴。

6. 学校帮助学科领军人才、学科带头人安排配偶的工作岗位。学科领军人才、学科带头人的配偶如纳入事业编制，须具有全日制硕士研究生学历或高级职称且符合相关招聘规定；学历、职称不符合要求的，争取以编制外聘用形式安排工作岗位。学校帮助协调引进人才子女入学事宜。

7. 学校按规定给予应邀来校面试的人才报销一趟差旅费用，录用人才给予报销面试回程与报到差旅费用，海外来校人才在工作报到时给予报销一趟国际国内差旅费用。

8. 引进人才未满足服务期离校的，须退还住房和所借支的安家

费、购房补贴。引进人才的房屋产权证在服务期内由校后勤发展处管理。

9. 高层次人才引进应与团队引进相结合，保持科学研究的延续，确保科研团队的稳定。除团队的负责人之外，其他团队骨干的待遇，参照本办法所列条款给予相应的待遇。

10. 学术带头人以上引进人才优先推荐为研究生导师，酌情给予招生政策倾斜。同时给予配备相应数量具有博士学位学位的研究助手，并可用科研启动经费编外聘用实验技术人员。

11. 各学院（含研究院，下同）应事先规划引进人才的科研用房并在引进后给予落实，做好相关的配套和服务工作，指定 1 位院领导作为学术带头人以上引进人才的联系人，确定 1 名教师协助办理引进人才生活和工作相关事宜。

四、人才引进工作的程序

（一）制定计划

各学院应以学校核定的教学科研编制为依据，根据本单位的学科、专业和师资队伍发展规划及年度分解计划，于每年下半年开学后 3 周内，将年度人才引进需求计划报送人事处。学校按照学科建设和人才队伍建设目标，研究拟订学校人才引进总体规划并报省厅审批。学术带头人以上引进人才可不受学院编制限制，由学校提供机动指标。

（二）发布信息

由人事处通过网络、媒体广告、招聘会以及人才中介向海内

外发布人才招聘信息，同时各学院、学科应广泛发动，通过各种渠道与国内外著名高校和研究机构联系，物色人才、推荐人才。

（三）学院初审与考察

1. 学院初审

学院对拟引进人才的相关材料进行初审核实，材料包括：

（1）引进对象的一般信息资料：应聘申请、个人简历（从大学开始，时间不间断）、毕业证书、学位证书（国境外学历学位须经教育部认证）和任职证书复印件。

（2）反映引进对象水平和成果的信息资料：论文被收录和引用情况，学术带头人以上人才还须提供主要代表性论著 3—5 篇（册）原件及复印件；研究项目的立项及结题材料；获奖、人才证书原件和复印件。

2. 学院考察

学院对拟引进人才初审后，由院学术委员会对应聘人员的思想表现、教学和科研工作能力、业务水平和引进的必要性及实验室建设、人员配备等进行论证，提出引进意见、拟引进人才层次、聘期内工作目标、待遇的建议及学院的支持方案。对论证同意引进的人才，经学院党政联席会议研究后，将《温州医科大学拟引进人才审批表》、论证材料及拟引进人才的相关材料报送人事处。

（四）学校审定

人事处对各学院推荐的引进人才材料进行审核。学术骨干以上引进人才由学校组织 7 名以上校内外专家进行论证，必要时对

学科领军人才、学科带头人引进人才组织公开答辩。优秀博士(后)引进由人事处直接确定，学术骨干以上引进人才报校长办公会审定，其中学科带头人以上引进人才须提请校党委会通过。

(五) 办理手续

对学校审定同意的拟引进人才进行公示。公示无异议的，办理入职手续，签订聘用合同。

(六) 跟踪评估

建立引进高层次人才跟踪评估机制，对引进人才的使用、成长和发挥作用等情况进行全过程跟踪评估，及时汇总分析人才引进、使用和流动情况，综合评价引进高层次人才的效益。

五、引进人才的管理和考核

(一) 学校对引进人才实行合约管理，在双方自愿的基础上签订聘用合同书，明确双方的权利义务。引进人才在享受相关待遇的同时，应履行应尽的义务。有关岗位职责、工作任务和工作目标等按照合同约定执行，并接受相应的考核。

(二) 引进人才的日常管理以学院为主。各学院要坚持培养和使用相结合的原则，关心人才的工作、学习、生活情况，帮助他们解决实际困难，充分发挥他们的作用。柔性引进人才自聘任之日起由学院建立业务档案并报人事处备案。

(三) 引进人才的中期考核及期满考核实行校院两级考核。

1. 学院学术委员会对学术骨干以上人才根据合同约定的工作任务进行考核；对优秀博士(后)依照以下考核目标进行考核，并提出考核评估意见。

优秀博士（后）须在合同期前3年达到以下考核目标之一，若考核不合格，学校有权解除聘用关系，终止聘用合同：（1）作为负责人获得1项国家级课题，同时以第一作者身份在SCI收录期刊发表学术论文1篇（工科类可在EI收录期刊发表学术论文，人文社科类可在一级期刊发表学术论文1篇或在CSSCI来源期刊发表学术论文2篇）；（2）作为负责人获得1项省部级课题，同时以第一作者身份在SCI收录期刊二区发表学术论文1篇或在SCI收录期刊三区发表学术论文2篇（工科类可在EI收录期刊发表学术论文2篇，人文社科类可在一级期刊发表学术论文1篇或在CSSCI来源期刊发表学术论文2篇）。

2. 人事处在学院考核意见的基础上组织相关专家对学术带头人以上人才进行校级考核，必要时对学科领军人才、学科带头人的考核进行答辩，考核结果报校长办公会审定。中期考核或期满考核达到更高人才层次标准者，可以申请调整人才层次；中期考核和期满考核不合格者，学校将扣减相关待遇，甚或终止、解除合同。

六、人才引进工作保障措施

（一）人事处具体负责人才引进的日常工作，各职能部门负责落实人才引进的有关政策，帮助学院解决人才引进的有关问题。工会与学院协助引进人才落实子女入学事宜，保卫处协助引进人才为其及配偶、子女办理落户手续，国际合作交流处协助海外归国人才办理相关证件。

（二）各学院负责本学院人才引进的工作。各学院要高度重视

视人才引进工作，认真研究、落实学校引进人才的总体目标和任务，主动联络国内外著名高校和研究机构，收集高层次人才信息。学院院长（或主持工作副院长）为本学院人才引进工作第一责任人，同时指定专人负责，与人事处分工协作、紧密配合，落实人才引进待遇及协助启动相关工作。人才引进的成效将作为学院领导、学科带头人年度考核的一项重要指标。

（三）学校设立引进人才专项经费，主要用于引进人才工作所需资金与奖励、引进人才待遇的支付等。引进人才专项经费由人事处管理，实行专款专用。

（四）学校根据引进人才计划预留一定数量住房和科研用房的房源，以保证引进高层次人才工作顺利进行。预留房源由人事处提出分配方案，报校长办公会同意后，由后勤发展处负责落实。

七、其他

（一）若引进人才未取得本办法规定的各层次人才条件，但获得与之相当的学术技术成就，经各学院学术委员会论证后可提交学校审核论证。

（二）因学科差异性，个别紧缺专业人才，经学校同意，可适当放宽引进条件。

（三）不符合上述五类层次条件的新进教师，不享受人才引进待遇。

（四）学校实施人才提升计划，对于校内现有教师，如符合本办法中规定的学科领军人才、学科带头人条件，可申请签订年

薪制合同，完成合同规定的工作任务方可享受相应人才层次标准的年薪。但安家费、科研启动经费、购房补贴和租房补贴等其他待遇不予享受，分房政策按学校教职工分房的有关规定执行。

（五）本办法中涉及的论文、项目、获奖等业绩均要求为近5年取得；第一作者要求排名第1位，通讯作者要求排名最后位；SCI收录论文分区参照中国科学院分区标准；国内期刊和出版社等级以学校最新定级名录为准。

（六）本办法中“国际一流大学”参照英国《泰晤士报》前一年度世界大学排名榜前100名执行。

（七）本办法中所指“以上”“以下”规定的等级均含本级。

（八）本办法所有提供的待遇如涉及税费，由引进人才本人自理。引进人才购房补贴管理办法另行制定。

（九）各附属医院可参照本办法执行，引进人才相关待遇由各附属医院自行负责。

（十）本办法自公布之日起实施，由人事处负责解释。原《温州医科大学人才引进实施办法》（温医大〔2013〕76号）同时废止，但本办法施行之前引进人才的相关政策仍按原办法执行。

