

福建医科大学 口腔医学院 附属口腔医院

闽医大口腔（2018）116号

关于印发《福建医科大学附属口腔医院人才引进和管理暂行办法》的通知

各科室：

现将《福建医科大学附属口腔医院人才引进和管理暂行办法》印发给你们，请遵照执行。

福建医科大学附属口腔医院

2018年12月26日



福建医科大学附属口腔医院人才引进和管理暂行办法

第一章 总则

第一条 为大力实施人才强院战略，积极引进各类人才，增加人才队伍总量，改善人才队伍结构，提升人才队伍素质，为医院新一轮发展提供有力的人才保障，根据《福建省引进高层次创新创业人才暂行办法》、《福建医科大学人才引进和管理暂行办法》等有关政策规定，结合医院实际，制定本办法。

第二条 本办法所称引进人才包括引进学术团队和个人。

第三条 引进人才必须坚持高端引领，深入考察、严格考核，坚持标准、确保质量的原则，积极搭建有利于人才充分发挥应有作用的事业平台，促进人才队伍可持续发展。

第二章 引进对象、类型和条件

第四条 医院鼓励按学术团队引进人才，着重引进能够填补医院学科空白的高水平学术团队，并给予相应的支持。

引进学术团队应具备以下条件：

（一）研究方向属于国家中长期科学和技术发展规划的重点领域或国际重大科技前沿热点问题；

（二）具备良好的工作基础，符合医院学科群发展需要；

（三）团队带头人和核心成员在国内外高院、科研机构或重大项目稳定合作 3 年以上，已取得突出学术成绩或具有明显的创新潜力；

（四）具有合理的专业结构和年龄结构，团队成员具有博士学位或副高级以上专业技术职务。

第五条 引进人才必须具有良好的科学精神、职业道德和团结协作意识，学风正派，学术端正，身心健康，为人师表，教书育人。

第六条 符合下列条件之一的，可申请第一层次人才：

- （一）中国科学院院士；
- （二）中国工程院院士；
- （三）“国家特支计划”杰出人才；
- （四）海内外具有与此相当学术地位和成就的专家学者。

第七条 符合下列条件之一，可申请第二层次人才：

- （一）国家“千人计划”人选；
- （二）国家“万人计划”领军人才；
- （三）教育部“长江学者奖励计划”特聘教授或讲座教授；
- （四）“国家特支计划”领军人才、青年拔尖人才；
- （五）国家自然科学基金杰出青年基金获得者；
- （六）海内外具有与此相当学术地位和成就的专家学者。

第八条 符合下列条件之一，可申请第三层次人才：

- （一）“百千万人才工程”国家级人选；
- （二）国家级突出贡献的中青年专家；
- （三）国家“千人计划”青年项目人选；
- （四）国家“万人计划”青年拔尖人才；
- （五）国家自然科学基金优秀青年基金获得者；
- （六）海内外具有与此相当学术地位和成就的专家学者。

第九条 符合下列条件之一且年龄不超过45周岁的，可申请第四层次人才：

（一）福建省“高层次创新创业人才”、福建省特支人才“双百计划”领军人才或省外同层次的专家或教授；

（二）教育部“新世纪优秀人才支持计划”入选者、教育部“高院青年教师奖”获得者；

（三）福建省“闽江学者”特聘教授、省外同层次的专家或教授；

(四) 国家级重点项目负责人、国家国际科技合作专项负责人、国家级教学名师；

(五) 海外高水平高校或科研院所副教授或相当职务；

(六) 近 5 年获得省部级政府科技奖励一等奖获得者（排名第一）、省部级教学成果特等奖获得者（排名第一）；

(七) 属我院紧缺急需专业人才，近 5 年主持过 1 项国家级科研项目，且以第一作者或通讯作者在本学科中科院 SCI 一区期刊发表学术论文 2 篇或在本学科中科院 SCI 二区期刊发表学术论文 4 篇。

第十条 符合下列条件的，可申请第五层次人才：

(一) 具有研究生学历、博士学位且年龄不超过 35 周岁的省外、海外博士或当年出站、年龄不超过 40 周岁的博士后；

(二) 本科、硕士、博士一般应有 1 个学习阶段是在“211 工程”、“985 工程”高校、国家级科研院所或海外高水平高校完成或，或 1003 口腔医学一级学科评估结果 B 及以上的高校（以全国第四轮学科评估为准）。

(三) 以第一作者身份在中科院 SCI 二区期刊发表学术论文 2 篇或中科院 SCI 三区期刊发表学术论文 4 篇。

第十一条 具有研究生学历、博士学位且年龄不超过 35 周岁的省外、海外博士，或当年出站、年龄不超过 40 周岁的博士后，以第一作者身份在中科院 SCI 期刊发表学术论文 2 篇，可申请第六层次人才。

第十二条 确属我院学科发展、专业建设、人才队伍建设紧缺急需，具有标志性重要成果或掌握核心技术，具有特别发展潜力的优秀人才。经医院组织专家评议达到相应学术水平的，可采取“一人一议”的办法，引进条件可适当放宽，待遇可适当提高。

毕业于海（境）外知名高校或近3年复旦版中国医院专科声誉排行榜（口腔）前10院校的全日制应届博士毕业生（定向、委培生除外）（简称优秀应届博士毕业生），可直接认定医院第六层次人才。优秀应届博士毕业生的待遇另行规定，不执行第六层次人才待遇标准，考核管理参照第六层次人才规定执行。

第三章 人才引进方式

第十三条 引进人才分为全职引进和柔性引进2种类型。

第十四条 全职引进人才指人事、工资关系调入我院、纳入事业编制管理的人员。

第十五条 柔性引进人才指人事关系不转入我院，按照聘用协议管理，以福建医科大学附属口腔医院为申报单位申报科研项目或发表学术论文，或定期来院进行项目合作研究、技术攻关、带动学科发展，或联合培养研究生等形式的各类专家。

第十六条 除第五、六层次人才应全职引进外，其他类型层次人才可全职引进，也可柔性引进，具体采取哪种方式可根据人才具体情况“一事一议”。

第四章 引进人才待遇

第十七条 引进团队的待遇：

（一）团队带头人、符合相应类型人才引进条件的团队其他成员享受相应人才类型待遇。

（二）根据医院重点发展学科的建设需要，为引进团队提供科研配套经费，以及其它相关配套条件。

第十八条 引进人才经医院研究同意并正式签订聘用合同后，享受相应的待遇：

第一、二、三层次人才的待遇

层次类型	科研启动费（万元）	购房补助（万元， 税前，分5年支付）	年薪（万元，税前）
第一层次	面议		
第二层次	300	200	80
第三层次	200	150	60

第四、五、六层次人才的待遇

层次类型	科研启动费 （万元）	每月生活补 贴（元，享 受期3年）	安家费（万元， 税前，分3年 支付）	备注
第四层次	100	8000	12	除享受相应层次的人才待遇外，同时执行事业单位工作人员工资待遇。海外，省外博士享受省政府人才补助省政府人才补助（生活补贴和住房补助，分5年支付）26万元；（闽人社发（2017）4号文规定
第五层次	20	3000	10	
第六层次	10	1500	6	

优秀应届博士毕业生的待遇

毕业高校 所属区域	科研启动 费（万元）	协议年薪（协议期 3年，第4年起执 行在编人员福利 待遇）	安家费 （万元）	省政府人才补助（生 活补贴和住房补助， 分5年支付）万元； （闽人社发（2017）4 号文规定	职称方面
海（境）外	50	20	10	26	有SCI文章直接 内聘副高职称；
国内	20	15	6		无SCI文章直接 内聘中级职称

第十九条 本办法所涉及的安家费为全职引进人才的待遇且均为税前金额，按照国家规定，其个人所得税由医院财务科代扣代缴。科研启动费包含在聘期内入选各层次各类型人才项目所获得的科研资助经费。

第二十条 引进国内人才可按医院相关规定报销单程来院路费，从国外引进的留学回国人员可报销本人回国单程经济舱机票。

第二十一条 凡属当年度《福建省紧缺急需人才引进指导目录》范围内的省外、海外引进人才，经医院申报、福建省公务员局批准还可享受省财政引进人才生活津贴（2000元/月，享受期限5年）和住房补助（正高级专业技术职务18万元、其他14万元，分5年支付）。

第二十二条 引进人才已具有相应专业技术职务且符合我院专业技术职务聘任条件的，可根据福建医科大学附属口腔医院专业技术岗位设置与聘用管理有关规定，确定并聘任其相应的专业技术岗位等级。

第五层次人才或我院紧缺急需引进但无专业技术职务的引进人才(不含以省委组织部组织选拔引进生方式的优秀毕业生),若符合我省和医院专业技术职务聘任条件,可自到院工作之日起内聘副高级职务(专技七级),不受学历、资历和岗位职数等限制,一般内聘期为3年。内聘期内按照正常程序申请聘任相应岗位职务。

第二十三条 领取安家费的引进人才住宿自理,医院不安排过渡住房。

第二十四条 柔性引进的高层次人才,其生活、工作待遇由医院与本人商定,实行合同管理,按合同约定的工作任务、岗位职责进行考核。

第五章 引进人才待遇的落实与保障

第二十五条 引进人才来院报到、核实学位证书等相关证明后,由相关部门落实引进人才的相应待遇:

(一)安家费:由人才科牵头,财务科协助落实,在引进人才来院报到后按40%、30%和30%比例分3年发放。

(二)引进人才生活补贴:享受期3年,由人才科牵头,财务科协助落实,在引进人才来院报到后按月随工资发放。

(三)科研启动经费:由人才科牵头,科研科、财务科协助落实。科研启动费纳入医院科研项目管理,由本人按项目申请。医院与引进人才签订合同后1个月内拨付50%,聘期满3年时进行的中期考核合格后拨付50%。科研启动经费的具体使用办法按医院科研部门和财务相关规定执行,接受有关部门的监督和审计。

(四)福建省高层次人才生活津贴:引进人才符合当年《福建省年度紧缺急需人才引进指导目录》,被确认为我省引进人才

的，由工资档案科按规定协助引进人才向福建省财政申领生活津贴和住房补助。

（五）配备办公室、实验室等，由用人科室负责，总务后勤有关部门配合落实。

第二十六条 夫妻双方均符合我院引进人才条件的，安家费高的一方全额发放，低的一方减半；夫妻双方各自的科研启动经费均正常发放。

第二十七条 科研启动费、安家费按引进人才报到时确定的层次兑现，以后不再因本人的职务、职称、人才类别等变动而调整。

第二十八条 人才科负责人才引进的引进工作；工资档案科负责引进人才的人事接收（入编）等办理；党办负责引进人才的党组织关系转移手续办理；教学办、科研科负责对引进人才的教学科研工作进展情况的跟踪和评估；国际交流与合作办公室为海外引进人才办理居留和出入境手续；保卫科根据引进人才提供的材料，及时帮助引进人才办理暂住证或落户手续，其他有关职能部门分工负责做好引进人才各项服务管理工作。

第二十九条 医院设立人才队伍建设专项经费，用于人才引进工作费用以及引进人才的薪酬、安家费、科研启动经费等费用支出。

第六章 引进人才的程序及材料要求

第三十条 申请。应聘者向人才科提出应聘申请，并提供相关证明材料。

（一）《福建医科大学附属口腔医院人才引进申请表》，身份证（护照）、学历、学位（如系国外取得的学位需提供教育部的认证证书）、职务聘任、重要社会兼职和国内其他单位任职证明（辞职证明）等复印件。

(二) 论文(著)及检索(包含中科院分区、发表当年度IF值、引用等情况)复印件。

(三) 省部级及以上教学、科研获奖证书复印件。

(四) 省部级及以上教学、科研项目情况(项目级别、名称、编号、经费、本人位次、完成情况等)及证明材料。

应聘者提交的以上材料如有弄虚作假,经核实后,医院将予以辞退,并要求其返还已享受的安家费和缴纳合同约定的违约金及已下发的科研费用。同时,要求其负相应的法律责任。

第三十一条 审核和评议。相关职能部门对照引进条件,认真选才,对引进人才的材料进行审核。由医院学术委员会对应聘者进行考核。考核内容包括应聘者的思想政治表现、敬业精神、团队精神、教学科研能力、学术水平、身体状况及家庭情况等;经会议讨论后对是否建议引进形成书面意见,报党委会审核同意。

第三十二条 审批。医院对拟引进人才进行讨论研究,确定引进人才、引进层次类别、职务及其待遇等事宜。

第三十三条 签约。引进人才由医院与引进人才签订聘用合同,明确岗位职责、工作任务、目标及相关待遇。有关部门办理引进人才的人事接收与调转手续。

第七章 管理和考核

第三十四条 引进人才的日常管理由用人科室负责。

第三十五条 全职引进人才服务期一般为8年,按医院有关规定考核。在服务期内,医院原则上不批准引进人才提出的辞职、自费出国留学、调离我院等申请。服务期未满离开医院(含年度考核不合格解除聘用合同的),必须退还安家费,并按其享受引进人才生活补贴和安家费的3倍缴纳违约金;交回由其本人管理

和使用的医院固定资产，退还未使用的科研经费、使用科研经费购置的设备、资料等，照顾性调入或聘用的配偶同时调出或解聘。

符合第一、二、三、四层次的人才，实行“一人一议”考核方式。

符合第五层次人才的须在聘期满3年内（中期考核）完成以下两个科研任务：

（1）以项目负责人的身份获得一项国家级课题；

（2）以第一作者或通讯作者在中科院SCI三区及以上期刊发表学术论文2篇（清样或见刊或提前在线发表）。

符合第六层次人才的须在聘期满3年内（中期考核）完成以下科研任务之一：

（1）以项目负责人的身份获得一项国家级课题或两项省部级课题

（2）以第一作者或通讯作者在中科院SCI期刊发表学术论文2篇（清样或见刊或提前在线发表）。

中期考核不合格者，必须退返所享受的安家费和生活补贴的50%。（任期届满考核合格给予补发，如仍不合格给予解聘）。

第三十六条 引进的博士研究生报到后6个月为试用期。试用期结束时，由用人科室进行考核，提出意见，报医院审批。对于试用期内表现不符合医院要求的引进人才，医院有权解除聘用合同。7月1日以后聘任的引进人才不参加当年度考核。

第三十七条 有下列情形之一的，不再作为引进人才管理使用，取消并追回所享受待遇；造成损失的，视情况由当事人予以赔偿：

（一）违反法律和党纪政纪受到处理和处分；

（二）违反学术道德和职业操守，弄虚作假、剽窃他人成果，以不正当手段骗取荣誉；

- (三) 未经医院同意，出国逾期不归或擅自脱离原单位；
- (四) 因个人原因给医院造成重大损失。

第八章 附则

第三十八条 本办法适用于医院引进人才。

第三十九条 对引进人才进行考核(含中期考核)时的业绩成果 SCI 论文可按下列方式折算:SCI 中科院分区一区 1 篇 \approx SCI 中科院分区二区 2 篇 \approx SCI 中科院分区三区 4 篇。

第四十条 本办法自发文之日起施行。《福建医科大学附属口腔医院人才引进工作暂行办法》(闽医大〔2015〕27号)同时废止。

第四十一条 本办法由人事部门负责解释。