

河北中医学院文件

冀中医人〔2020〕1号

河北中医学院 关于印发《河北中医学院高层次人才引进与管 理办法（试行）》的通知

机关各部门、各二级单位：

《河北中医学院高层次人才引进与管理办法（试行）》已经党委常委会研究通过，现印发给你们。请遵照执行。



河北中医学院

高层次人才引进与管理办法

(试 行)

第一章 总 则

第一条 为贯彻落实人才兴校战略,吸引更多优秀人才来我校工作,建设一支适应学校发展需要、充满生机活力和富于创新精神的高水平师资队伍,加快推进我校高水平、有特色中医药大学的建设步伐,制定本办法。

第二条 学校根据学科专业发展和师资队伍建设的需要,优先引进一流建设学科、省部级重点学科、重点实验室、博士点所在学科等建设发展急需的高层次人才,优先引进我校新办学科和专业建设紧缺的高层次人才。通过引进拔尖人才,使我校在学科专业建设、科学研究成果、学术团队建设、人才培养等方面的水平有显著提升。

第二章 引进人才范围与基本条件

第三条 引进范围

本办法适用的高层次人才,是指学校学科专业建设方面急需的高层次人才。主要包括:中科院院士和工程院院士,海外著名学术机构的外籍院士,国家级各类人才工程人选,国家级教学成果、科研成果获奖人,主持国家重大科研项目的专家,“燕赵学者”“百人计划”等省级人才工程人选,省级以上重点学科带头人和学术带头人,以及具有发展潜质、获得一定科研成果的青年博士等高层次人才。

第四条 基本条件

(一)学风正派,治学严谨,敬业奉献,有良好的政治思想素质、高尚的道德品质和团结协作精神,组织协调能力强。

(二)业务水平高,基本功扎实,专业知识精深,在本学科领域具有较高的学术水平,主持承担过国家级科研项目,取得过同行专家公认的高水平学术成就。

(三)作为学科带头人引进的人才,应掌握本学科领域发展的最新动态,对本学科建设和学术研究工作有创新性构想,并具备相应的组织、管理和领导能力,能带领本学科在其前沿领域保持或赶超国际国内先进水平。

(四)身体健康,能胜任教学、科研、临床一线工作。

(五)两院院士一般不超过70周岁,其他高层次人才一般不超过55周岁。

第三章 引进对象和待遇

第五条 卓越人才

中国科学院院士、中国工程院院士、国家高层次人才特殊支持计划杰出人才、海外著名学术机构的外籍院士来校工作，工作及生活待遇从优从高，具体待遇面议。

第六条 第一层次人才

（一）引进人选

应为下列人选之一：

1. 国家“千人计划”创新人才长期项目入选者；
2. 教育部“长江学者”讲座教授、特聘教授；
3. 国家杰出青年科学基金获得者；
4. 国家高层次人才特殊支持计划（万人计划）领军人才；
5. 国家自然科学奖、国家技术发明奖、国家科技进步奖二等奖以上第一获奖人；
6. 国家教学成果奖特等奖第一获奖人；
7. 国家重大科技奖项、重大科学计划、重大科学工程、中科院重大课题等项目的首席科学家。

（二）相关待遇

1. 提供 50 万元安家费；
2. 提供 150 万元购房补贴；
3. 根据实际需要配备科研启动费；

4. 年薪 80-120 万元;
5. 配备实验室及 3 名以上学术助手;
6. 帮助落实配偶的调动和工作。

第七条 第二层次人才

(一) 引进人选

应为下列人选之一:

1. 国家青年“千人计划”入选者;
2. 教育部“长江学者”青年学者;
3. 国家优秀青年科学基金获得者;
4. 国家高层次人才特殊支持计划(万人计划)青年拔尖人才;
5. “百千万人才工程”国家级人选;
6. 国家级教学名师;
7. 国家级重点学科、重点实验室带头人;
8. 国家自然科学奖、国家技术发明奖、国家科技进步奖二等奖以上的主要完成人(排名列前 3 位), 或国家教学成果奖一等奖第一获奖人;
9. 国家级有突出贡献中青年专家;
10. 海外著名学术机构的副教授(或相当职务)的高层次人才。

(二) 相关待遇

1. 提供 30 万元安家费;

2. 提供 120 万元购房补贴;
3. 提供 300 万元科研启动费;
4. 年薪不少于 60 万;
5. 配备实验室及 2 名学术助手;
6. 帮助落实配偶的调动和工作。

第八条 第三层次人才

(一) 引进人选

副高级以上专业技术职务且具有博士学位, 年龄一般不超过 50 岁, 近五年主持有国家级科研项目, 同时符合下列条件之一:

1. “燕赵学者”, 或河北省“百人计划”入选者, 或省外相当级别人才计划入选者;
2. 教育部“新世纪优秀人才支持计划”入选者;
3. 国家中医药管理局“千名中医药优秀人才”入选者;
4. 省级自然科学奖、发明奖、科技进步奖一等奖第 1 名, 或省级社会科学成果奖一等奖第 1 名;
5. 主持国家自然科学基金面上项目或国家社会科学基金一般项目 2 项以上;
6. 国家一流课程(精品课程)负责人, 或省部级重点学科带头人, 或省级教学名师;
7. 以第一作者或通讯作者发表 SCI 一区(中科院 JCR 分区, 下同)论文 2 篇, 或二区论文 4 篇, 或发表影响因子 ≥ 10 的 SCI

论文 2 篇，或被《新华文摘》《中国社会科学文摘》《高等学校人文社科类学术文摘》全文转载 2 篇论文；

8. 作为博士生导师指导完成一届毕业生，且指导的博士研究生论文被评为全国优秀博士论文；

9. 作为第一完成人获得 2 项国家发明专利授权，并被开发转化，且成果转化收益到账 300 万元以上；

10. 海外著名学术机构的助理教授（或相当职务）的高层次人才。

（二）相关待遇

1. 提供 50-100 万元安家费及购房补贴；

2. 理工医科类提供不少于 100 万元科研启动费，人文社会类提供 10-20 万元科研启动费；

3. 国家规定的基础薪酬外，享受每年 10-30 万元的校内特聘津贴；

4. 帮助落实配偶的调动和工作。

第九条 第四层次人才

（一）A 类博士

1. 引进人选一般为年龄 40 岁及以下优秀博士，同时近五年科研业绩成果应具备下列条件：

（1）自然科学学科：以第一作者或通讯作者发表 SCI 论文 5 篇以上，其中二区以上不少于 3 篇；或者主持 1 项国家级科研

项目,同时以第一作者或通讯作者发表 SCI 论文不少于 3 篇或发表 SCI 二区论文不少于 2 篇;或中医学类专业毕业的,以第一作者或通讯作者发表北大中文核心期刊论文 8 篇以上;或作为第一完成人获得 3 项国家发明专利授权;或获得省级自然科学奖、发明奖、科技进步奖一等奖前 3 名。

(2) 社会科学学科:主持 1 项国家社会科学基金项目,且以第一作者或通讯作者发表 CSSCI 论文 5 篇以上,其中在本研究领域专业类 CSSCI 来源期刊不少于 3 篇;或获得省级社会科学成果奖一等奖前 3 名。

2. 相关待遇

(1) 提供 30 万元安家费及购房补贴;

(2) 提供科研启动费 10-50 万元;

(3) 发放住房补贴 5 年,每月 1000 元,随工资计发。

(二) B 类博士

1. 引进人选一般为年龄 40 岁及以下优秀博士,同时近五年科研业绩成果应具备下列条件:

(1) 自然科学学科:以第一作者或通讯作者发表 SCI 论文 4 篇以上,其中二区以上不少于 2 篇;或中医学类专业毕业的,以第一作者或通讯作者发表 CSSCI、北大中文核心期刊论文 5 篇以上;或作为第一完成人获得 2 项国家发明专利授权;或获得省级自然科学奖、发明奖、科技进步奖二等奖前 2 名。

(2) 社会科学学科：以第一作者或通讯作者发表 CSSCI 论文 4 篇以上，其中在本研究领域专业类 CSSCI 来源期刊不少于 2 篇；或获得省级社会科学成果奖二等奖前 2 名。

2. 相关待遇

(1) 提供 20 万元安家费及购房补贴；

(2) 提供科研启动费 5-30 万元；

(3) 发放住房补贴 5 年，每月 1000 元，随工资计发。

(三) C 类博士

1. 引进人选一般为年龄 35 岁及以下优秀博士，同时近五年科研业绩成果应具备下列条件：

(1) 自然科学学科：以第一作者或通讯作者发表 SCI 论文 3 篇以上，其中二区以上不少于 1 篇；或单篇 SCI 论文影响因子 ≥ 5 ；或作为第一完成人获得 1 项国家发明专利授权；或获得省级自然科学奖、发明奖、科技进步奖三等奖第 1 名。

(2) 社会科学学科：以第一作者或通讯作者发表 CSSCI 来源期刊论文 3 篇以上；或获得省级社会科学成果奖三等奖第 1 名。

2. 相关待遇：

(1) 提供 10 万元安家费及购房补贴；

(2) 提供科研启动费 2-20 万元；

(3) 发放住房补贴 5 年，每月 1000 元，随工资计发。

(四) D类博士

1. 引进人选一般为年龄 35 岁及以下、符合我校学科建设需要的优秀博士。

2. 相关待遇:

(1) 提供科研启动费 2-20 万元;

(2) 发放住房补贴 5 年, 每月 1000 元, 随工资计发。

第十条 柔性引进的人才

(一) 基本原则

按照“不求所有、但求所用”的原则, 引进国内外高层次人才智力。采取聘任客座教授、兼职教授、项目合作、短期聘用等方式, 广泛吸纳国内外优秀专家参与我校教学、科研工作, 补充高水平师资力量, 进一步推动我校学科建设和专业发展。

(二) 具备条件

1. 熟练掌握本学科前沿技术, 学术造诣较深, 在国内外权威刊物上发表过系列学术论文, 取得显著的科研成果。

2. 国内学者应具有正高级专业技术职务; 国外学者, 一般应具有博士学位、在高水平大学或研究机构担任助理教授以上职务。

3. 能开展本专业核心课程的教学或本专业的“双语教学”。

4. 聘期内能够至少每年在我校工作累计不少于 1 个月。

(三) 工作职责

1. 讲授本专业的核心课程，指导博士生、硕士生；指导所在学科青年教师教学、科研工作。

2. 参与所在学科的重点学科建设、学位点建设，帮助所在学科在其前沿领域保持或赶超国内领先水平；

3. 协助所在学科积极争取主持国家重大科研项目，力争取得重大的标志性成果。

（四）相关待遇

1. 根据履职时间、聘期内实际承担的工作、完成工作任务及成果等情况提供工作津贴，津贴标准为每月 1~2 万元；

2. 来校工作期间提供公寓，供免费居住；

3. 来校工作期间，所需的办公用房、办公用品及实验条件等由所在二级学院负责协调解决；

4. 设置奖励津贴。聘期结束，经专家考核组确认完成工作目标后，经学校同意按协议约定给予不同数额标准的奖励津贴；

5. 实报实销往返交通费；

6. 特殊情况另行约定。

第四章 人才团队引进条件及待遇

第十一条 引进条件

（一）人才团队应符合我校的学科专业布局与规划，在相关学科领域已取得突出学术成绩或具有显著创新潜力，有望在学科

前沿和核心技术等方面取得突破,有利于提升我校在相关学科的核心竞争力。

(二)人才团队带头人或核心成员中,两院院士、“千人计划”入选者、长江学者、国家杰出青年基金获得者、国家级教学名师、燕赵学者,国家重大科技奖项、重大科学计划、重大科学工程、中科院重大课题等项目的首席科学家、境外知名高校或科研院所(所)助理教授以上职务或相当水平人员等领军人才一般不少于1名。

(三)科技创新团队应具有在研的省部级以上重点项目,研究成果达到省部级一等奖以上水平。

(四)引进国内创新科研团队,团队成员应将人事关系及档案转至我校,全职工作。引进海外创新科研团队,团队成员应保证每年至少累计有6个月时间在我校工作。

第十二条 有关待遇

对人才团队实行特殊政策,生活待遇和工作条件面议。团队带头人及核心成员,参照上述高层次人才所列的人才层次类别进行划分,享受相应待遇。其他成员按学校相关规定兑现待遇。

第五章 人才的引进、管理和考核

第十三条 引进工作程序

(一)学校根据学科和专业发展需要,制定高层次人才引进计划,研究确定引进高层次人才的类型。

(二)公开招聘或推荐。由人事处向国内外发布招聘启事或采取其它招聘方式,也可以由用人单位向学校推荐合适人选。

(三)提供材料。应聘者应填写《河北中医学院引进高层次人才审批表》,同时提交个人简历、学历学位证明、任职证明、代表性论文论著、科研成果证明材料以及个人意向等相关材料,一并报学校人事处,由人事处组织相关部门和二级单位进行初审。

(四)专家组考核。学校组织有关校领导、校内外专家、人事部门负责人等组成考核小组,以面试或通讯评审的方式对应聘人员的基本素质、学术水平、发展潜力等方面进行综合考核,并形成书面考核意见,报经校学术委员会评审通过。

(五)学校审批。人事处根据专家考核小组和校学术委员会的意见,形成综合报告,依次报校长办公会、校党委常委会研究批准。

(六)签约。学校及上级主管部门审批同意后,学校与引进的高层次人才签订合同,约定双方的权利和义务,明确高层次人才相关的目标责任和福利待遇。

第十四条 为了切实发挥高层次人才在教学、科研、医疗和学科建设中的作用，避免高层次人才引进工作中的“重引进，轻管理”的现象，必须加强人才引进后的管理和考核工作。

第十五条 学校须与引进人才签订协议书，明确引进后聘期内在学科和实验室建设、科学研究、团队建设、人才培养等方面的主要目标和任务；学校建立高层次人才工作协调机制，并及时了解高层次人才在教学、科研、学科建设等方面存在的问题，及时协调解决。

第十六条 各单位要积极为高层次人才营造良好的工作、生活环境，充分发挥引进人才在学科建设中的作用，及时督促检查高层次人才岗位目标完成情况，并适时提出意见和建议。

第十七条 学校要强化对高层次人才的考核与管理，逐步完善人才评价和考核体系，提高引进高层次人才的质量和水平。高层次人才引进后，应当按照协议书的要求和标准，由相关单位及时组织年度考核、中期考核、聘期考核，考核结果作为进一步聘任的依据。

第十八条 为加强对高层次人才的考核、管理、监督，并发挥示范带头作用，高层次人才的有关业绩和考核结论将通过适当的方式予以公开。

第十九条 服务期规定

(一) 高层次人才引进人才的服务期一般为五年。

(二) 引进人才未滿服务期提出要求终止协议(含调离、辞职、自费出国留学等)或工作考核不合格被学校解聘的,本人须承担相应的违约责任。包括:

1. 须全额退还学校提供的安家费、购房补贴、住房补贴全部费用;按每少服务一年退还学校资助的科研启动费、进修培训和考察等费用总额的 20%。

2. 须在离校前按规定办理本人管理和使用的学校固定资产交接手续。

3. 因本人违约造成学校经费投入和资产损失的,学校保留追究本人责任的权利。

4. 其配偶以引进高层次人才理由照顾安排工作的,限期同时调离或予以辞退。

(三) 对不履行赔偿和违约责任的,学校保留按照协议并通过法律程序维护学校合法权益的权利。

第六章 附 则

第二十条 夫妻双方均符合我校人才引进条件,住房待遇以高的一方享受。

第二十一条 特殊人才条件、待遇及引进事宜,经学校研究同意后,参照本办法面议。

第二十二条 引进的高层次人才符合国家各类人才工程人选条件的，学校积极推荐申报。入选后按照所列的人才层次类别进行划分，享受相应待遇。

第二十三条 其他未尽事宜协商解决。

第二十四条 本办法自发文之日起实施，由人事处负责解释。原文件《河北中医学院高层次人才引进与管理暂行办法》（冀中医人[2016]4号）同时废止。