

中山大学附属第五医院引进高层次人才实施办法（试行）

第一章 总则

为进一步贯彻实施人才战略，加快人才强院步伐，加大引进高层次人才特别是海外优秀人才的力度，培养和汇聚一批具有创新能力和发展潜力的学术带头人和学术骨干，带动医院医科队伍整体素质的提升，促进医院医疗、教学、科研、学科建设各项工作的发展，尽快实现“建设成为立足珠海，覆盖珠江口西岸城市群，面向港澳台地区的国家区域医学中心”目标，根据《中山大学“百人计划二期”人才引进规定》（中大人事〔2012〕7号）、《珠海市引进高层次卫生人才管理办法》，制定本办法。

第一条 基本原则

1. 引进人才须遵循增强现有优势学科以及医院急需发展学科领域的原则。
2. 坚持将人才引进工作与医疗、教学、科研和学科建设等工作相结合，按需设岗，择优聘任，逐步优化人员队伍结构。
3. 重点引进医院发展急需的在专业领域具有国内外影响力的学科带头人，以及具有较强创新能力和发展潜力的学术骨干，适度引进学科建设紧缺的各类优秀青年人才。
4. 临床专业人才面向国内重点大学附属医院及省级三甲医

院招聘，科研人才面向全球招聘。

第二条 本办法所指的引进人才，主要为医院引入的高层次人才。通过国家、省市或中山大学“百人计划二期”项目引进的，按相应项目管理。

第二章 组织领导

第三条 医院成立人才工作领导小组及人才工作小组。

领导小组主要负责研究制定医院人才引进的政策，协调人才引进工作中的重大问题。组长由院长担任，副组长由党委书记担任。

人才工作小组由医院人事、医疗、科研等职能部门负责人组成。负责人才引进的具体事宜。包括制定并落实人才引进年度计划，组织人才引进的评审及考核工作。

人事科负责人才引进的日常工作和受理相关事宜。

第四条 医院设人才评审专家组，负责引进人才的评审工作。专家组成员主要由医院学术委员会专家组成（每次评审抽取3-5人），同时邀请院外的专家参与。

第三章 引进条件

第五条 具有高度的敬业精神、团队协作精神和国际合作与

交流能力，恪守职业道德和学术规范，能很好的胜任医院临床医疗或科研、教学工作，具备指导所在学科本科生、研究生开展工作的能力。

第六条 基本条件

（一）学科带头人

引进的学科带头人须同时具备以下条件：

1. 具有良好的医学及相关专业背景，具备省级三甲医院或大学附属医院工作经历，一般应具有硕士及以上学位、正高级专业技术职务，为硕士生导师或博士生导师，年龄一般在 50 岁以下（博士生导师年龄可放宽至 55 岁）。

2. 在所从事的临床专业及科学研究领域学术造诣深厚，在国内外同行具有一定的影响力；担任中华医学会、中国医师协会、中国医院协会省级副主任委员及以上。

3. 近 5 年主持过国家级科研项目 1 项，或获得省部级科技成果二等奖以上 1 项并为第一、二、三完成人。

对于紧缺急需专科，可适当放宽条件。

（二）学术骨干

引进学术骨干的以下条件中，第 1 项为必备条件，并须同时具备第 2-4 项的其中 2 项。

1. 具备在国内外知名高校、科研机构学习或工作的经历，具

有博士学位、副高及以上专业技术职务，年龄一般在 45 岁以下。

2. 入选教育部新世纪优秀人才支持计划或青年拔尖人才支持计划，或广东省高等学校“千百十工程”校级以上培养对象者。

3. 近 5 年主持过国家级科研项目 1 项以上，作为第一作者或通讯作者在 SCI 收录的本学科主要学术刊物上发表 3 篇以上高质量的论文（分区为 I、II 区）。

4. 具有较强的独立科研工作能力和较好的工作积累，发展潜力大；临床能力经专家考核或同行评议，得到较好的评价。

（三）青年拔尖人才

引进的青年拔尖人才须同时具备以下条件：

1. 具备在国内外知名高校、研究机构学习或工作的经历，具有博士学位、中级专业技术职务，年龄一般在 35 岁以下。

2. 近 5 年作为第一作者或通讯作者（含期刊影响因子在 5.0 以上的共同第一作者）在 SCI 收录的本学科主要学术刊物上发表 3 篇以上高质量的论文（分区为 I、II 区）。

对于紧缺急需专科，或作为引进团队的主要成员，第 2 项学术条件可适当放宽。

（四）学科团队

1. 学科团队由带头人和核心成员组成，人数为 3-5 人。团队成员一般应具有博士学位、副高级专业技术职务，团队带头人的

年龄原则上不超过 60 岁，核心成员不超过 45 岁。

2. 团队带头人须符合下列条件之一：

(1) 在国内外担任重大科学研究计划项目首席科学家或项目负责人；

(2) 在国（境）外著名高校、科研院所担任相当于副教授以上职务的专家学者；

(3) 国家级科学技术奖前两名完成者；

(4) 中组部“千人计划”入选者、长江学者特聘教授、国家杰出青年基金获得者；

(5) 担任省级以上重点学科带头人，或重点实验室负责人；

(6) 广东省珠江学者特聘教授、广东省高等学校“千百十工程”省级以上培养对象、广东省重点专科带头人、中华医学会/中国医师协会/中国医院协会省级主任委员。

3. 团队核心成员应符合本办法第六条学术骨干的条件。

4. 学科团队在国内外知名高校、研究机构或重大项目稳定合作 3 年以上，学术水平在本专业领域内具有明显优势，已取得突出成绩或具有明显的研究潜力。近五年内承担过国家级科研项目 3 项，或省部级以上科研项目 5 项。

第四章 引进程序

第七条 引进人才程序如下：

（一）制定计划：医院根据学科建设及发展需要，于每年 11 月前确定下一年度拟引进人才的职位数、岗位说明和招聘条件，并根据学校审批结果发布招聘岗位信息。

（二）公开招聘：面向国内外公开招聘。受理推荐或自荐材料，包括申请者的个人简历、学历工作证明、业绩成果等相关材料。

（三）材料审核：医院人才工作小组对提交的材料进行资质审核，初步评估申请人是否达到医院引进人才要求。

（四）评审：由人事科组织专家组评审，对申请者的学科组织能力、学术水平、科研能力（包括科研发展方向、研究能力）等进行全面考察，综合评价并提出推荐意见。获得专家组三分之二以上成员同意的申请者，方能获得推荐资格。

（五）确定拟引进人才名单：根据人才引进专家组的意见，提交医院党政联席会议审定。

（六）公示。

（七）上报学校，经学校审批后办理调入手续。符合国家、省市及学校人才引进项目条件的，进入相应人才引进工作程序。

（八）确定引进人才的工作任务目标及配套支持条件。

根据不同类型引进人才确定工作任务目标及配套支持条件，

提出聘任合同的内容。

(九) 签订聘任合同。

第五章 支持条件

第八条 医院为引进人才提供相应的专业技术岗位。

第九条 薪酬福利待遇

医院为引进人才提供固定编制相应岗位、职级的薪酬及社会保险、住房公积金、假期等福利待遇。同时，为保障其薪酬水平在同类行业中具有竞争力，入职后连续 3 年给予特岗津贴，特岗津贴的标准参照《中山大学珠海校区工作人员校区工作补贴实施方案（试行）》（中大人事〔2015〕37 号）执行。

第十条 住房及安家补贴

医院为引进人才提供周转住房，引进的学科带头人及学术骨干为医院服务满 5 年后，可申请获得该住房的使用权。

第十一条 科研支持

(一) 启动经费：

对于引进的学科带头人及学术骨干，医院提供科研启动经费，按年度拨付，连续三年。

(二) 科研条件：

1. 医院为引进人才提供实验条件支持，优先解决引进人才来

院启动工作时需要的实验设备、办公及实验场地。

2. 根据学科建设需要，医院可以为引进人才配备学科团队成员或科研助手，并为具备导师资格的引进人才在其三年启动期内优先考虑招收研究生指标，支持其团队建设。

第十二条 人才培养及发展：医院为引进人才优先推荐进入各类人才培养项目，支持国内引进的人才出国研修等。

第十三条 其他支持措施：尽力协助办理未成年子女入托、入学及配偶就业工作。

第十四条 医院各科室应积极支持引进人才的工作开展，为其创造良好的工作条件。

引进人才的岗位、工作要求及人力配套支持与科研启动经费标准、薪酬待遇、住房及安家补贴等具体规定，详见本办法附件。

第六章 管理与考核

第十五条 引进人才的服务期不得少于5年。服务期未满而申请调离的，将视情况终止或退回医院支持的相应待遇。

第十六条 医院对引进人才实行聘期管理，首个聘期为3年。引进人才与医院双方充分协商，在医院制定的相应职位工作任务的基础上，根据发展目标和职位要求，确定聘任期限和工作任务目标考核条款，并作为签订聘任合同的主要内容。

第十七条 医院在聘期期满时对引进人才进行考核评估。考核评估按照聘任合同约定的工作任务目标考核条款及人才计划相关项目任务书的预期目标进行。考核工作由医院人才工作小组组织，考核评估结果将作为其是否续聘的主要依据。

第十八条 有下列情形之一的，解除聘任合同并终止其享受的相关待遇，视情况追回剩余或全部资助经费：

学术、业绩、成果弄虚作假的；

聘任期间出现严重医疗事故的；

聘任期间受严重警告以上行政处分或者刑事处罚的。

第十九条 资助经费管理使用

医院设立人才经费项目，严格执行资金管理的相关规定。须单独建账、专款专用，并加强审核管理，不得以任何理由克扣或挪用，不得用于与项目开支无关的任何用途，确保经费的使用效益。

第七章 附则

第二十条 按国家、省市及中山大学“百人计划二期”项目引进的人才，其支持条件按相应项目要求执行。与本办法同一性质的优惠政策，按照从优不重复的原则执行。

第二十一条 本办法自 2016 年 1 月 1 日起执行，由人事部门负责解释。

- 附件： 1. 引进人才岗位要求及配套支持措施等方面指引
2. 特岗津贴标准表

中山大学附属第五医院院长办公室

2016年4月19日印发

校对：院长办公室 王雷刚

附件 1

引进人才岗位要求及配套支持措施等方面指引

类别	基本要求	科研经费	薪酬	住房及安家补贴	科研配套条件	聘任岗位	学科建设要求	人力配套支持
学科带头人	具备较高学术地位、临床业务能力突出的学科专家	150 万 (按 50 万/年, 连续三年)	相应级别工资+特岗津贴	90~120 平方米周转住房 (为医院服务满五年后, 可申请无偿获得该住房的使用权)	根据临床专科特点, 提供设备、场地等	按审批结果聘任 (拟聘正高)	作为学科的核心成员, 对学科(专业)建设提出发展建设目标和规划; 发挥“帮、传、带”作用, 每年至少举办一次学术讲座或学术报告会, 指导青年医师, 提高其医疗、科研能力及教学水平, 做好学科人才梯队建设。	优先给予研究生招生指标, 调入学科团队成员或科研辅助人员
学术骨干	具备良好的学历背景及专业基础、具有良好发展潜力的中青年人才	90 万 (按 30 万/年, 连续三年)	相应级别工资+特岗津贴	75 平方米周转住房 (为医院服务满五年后, 可申请无偿获得该住房的使用权)	在临床专科总体规划内, 满足其设备、场地需要	按审批结果聘任(拟聘正高或副高)		具备研究生导师资格的优先给予研究生招生指标
青年拔尖人才	具有良好发展潜力的青年人才	---	相应级别工资+特岗津贴	50~75 平方米周转住房 (可免租使用 5 年)	---	按审批结果聘任		---
学科团队	在国内外同行具有较大影响力的学科团队	240~360 万 (按 80 万~120/年, 连续三年)	相应级别工资+特岗津贴	学科团队成员符合引进人才相应条件的, 单独享受相应住房待遇	根据临床专科特点, 提供设备、场地等	按审批结果聘任		优先给予研究生招生指标

附件 2

特岗津贴标准表

人员类别		津贴标准 (万元/年)
学科带头人	教授（二级岗）	18
	教授（三级、四级岗）	12
	主任医师、研究员	10
学术骨干		6
青年拔尖人才		3.6

- 备注：1. 特岗津贴标准的拟定参考《中山大学珠海校区工作人员校区工作补贴实施方案（实行）》。
2. 其它作为学科主要骨干调入的，参照本规定执行。
3. 特岗津贴在引进人才入职后按月发放。