

肇庆医学高等专科学校

2024 年引进高层次人才公告

为贯彻落实党的二十大精神，推进产业科技创新和人才强市战略，打造一支适应学校发展需要、充满生机活力、富于创新精神和创新能力的高水平人才队伍，以高层次人才促进学校高质量发展，根据《事业单位公开招聘人员暂行规定》《广东省事业单位公开招聘人员办法》和《肇庆医学高等专科学校高层次人才引进管理暂行办法》，拟引进高层次人才 15 名。现将有关事项公告如下：

一、学校简介

学校位于粤港澳大湾区、珠三角城市群的肇庆市。肇庆市为国家历史文化名城、全国文明城市、国家园林城市、广府宜居山水城市；交通便利，广佛肇城际铁路、贵广高铁、南广高铁穿城而过，可乘坐城铁、高铁直达广州、深圳、珠海、香港等城市，距离主城区 22 公里的珠三角枢纽机场正在建设，到广州白云机场、广州南站、广州站 1.5 小时车程。

学校前身为创建于 1958 年的中山医学院肇庆分院，2004 年经教育部批准升格为医学高等专科学校，正在创建本科医学院。学校办学实力稳居全国同类院校前列，校园占地面积 1109 亩，建筑总面积 43 万平方米，教学仪器设备总值 2.3 亿元；建有高水平的科研实验中心，包括分子、细胞、组织、药学研究全链条

平台和实验动物中心等，仪器设备值超5千万元。开设临床医学、口腔医学、中医学、预防医学、护理、药学、医学影像等20个专业，全日制在校生1.1万人。有直属附属医院3所，其中第一附属医院为三甲综合医院、广东省高水平医院，附属中医医院为三甲中医医院，附属口腔医院为二甲医院。

二、引进对象

（一）第一层次人才：研究方向处于国际前沿，学术成果处于国际一流水平，取得国内外同行公认的重大成就。如曾获国家科学技术奖一等奖。

（二）第二层次人才：年龄一般不超过55周岁。研究方向处于国内前沿，学术成果处于国内一流水平。如曾主持国家重点研发计划、教育部“双一流”建设学科负责人等。

（三）第三层次人才：正高级职称，研究生学历，博士学位；年龄一般不超过50周岁。在自然科学、人文社科领域获得突出学术成果，具有成为该领域领军人才的潜力。如医学类国家级“一流”本科专业负责人等。

（四）第四层次人才：正高级职称，研究生学历，博士学位。年龄一般不超过50周岁。在自然科学、人文社科领域创新业绩突出，具有成为该领域拔尖人才的潜力。如医学类省级“一流”本科专业或省级重点学科负责人等。

（五）第五层次人才：正高级职称，研究生学历，博士学位。近三年在公办本科高校工作，年龄一般不超过45周岁。在自然

科学、人文社科领域有较好业绩，具备担任该专业、学科校级带头人的能力。如研究生导师、校级学科带头人等。

（六）第六层次人才：副高级职称，研究生学历，博士学位。近三年在公办本科高校工作，年龄一般不超过40周岁。在自然科学、人文社科领域有一定业绩。

三、薪酬待遇

1. 年薪60-160万元。
2. 安家补贴60-160万元，过渡期学校提供80-120平方米的人才公寓1套。
3. 按照政策解决子女入学和配偶就业问题。
4. 科研启动经费，医科、实验性理科类80-800万元，非实验性理科或人文社科类10-200万元。
5. 第一层次人才和特别优秀的急需人才待遇面议。
6. 详见附件《学校高层次人才引进管理暂行办法》

四、招聘条件

（一）基本条件

1. 遵守宪法和法律。
2. 拥护中国共产党领导和社会主义制度。
3. 具有良好的政治素质和道德品行。
4. 适应岗位要求的身体条件。
5. 毕业于临床医学、基础医学、口腔医学、中医学等医学类专业，以及马克思主义理论、政治学等专业。

6. 年龄截止到 2024 年 6 月 30 日，特别优秀者可放宽。

(二) 具体条件

详见附件《2024 年引进高层次人才岗位表》和《高层次人才引进管理暂行办法》。

(三) 下列人员不接受报名

1. 受过刑事处罚的。
2. 被开除中国共产党党籍的。
3. 被开除公职的。
4. 被依法列为失信联合惩戒对象的。
5. 按照人事部 6 号令、人社部规〔2019〕1 号文件相关规定应当回避的。
6. 法律、法规规定的其他情形。

五、报名与考试

(一) 报名

1. 报名时间：2024 年 3 月 1 日-6 月 30 日。工作日咨询时间 8:30-12:00，14:30-17:30。视报名情况随时分批开展考核，招满即止。

2. 报名方式：请将资料发至邮箱：zzrsc@zqmc.edu.cn。对通过资料初审、符合引进条件的人才将通知面试。

3. 报名材料：

(1) 本人简历和基本情况介绍。

(2) 本人有效期内的二代居民身份证（香港或澳门永久性居

民身份证、港澳居民来往内地通行证、台湾居民来往大陆通行证、护照）、职称证书、学历学位证书的扫描件。

(3)证明符合岗位要求的业绩材料、其他业绩材料的扫描件。

(4)近期大1寸彩色免冠招照片。

4. 报名地点（联系方式）：

广东省肇庆市鼎湖区丰乐路12号肇庆医专新区校区行政楼4楼组织人事处。联系电话：0758-2853951（陈老师）、13760075808（张老师）。

（二）考试

1. 本次人才引进按有关规定实行竞争性选拔考试。程序含：资格初审（报名）、资格复审、面试、体检、考察、拟聘用公示等。

2. 面试实行百分制，合格分数线划定为60分。

3. 考试时间、地点、方式，以及是否入围、录用等有关信息将通过学校组织人事处网站公布。

六、体检与考察

面试结束后，根据总成绩从高到低顺序，按岗位引进人数从成绩合格人才中等额确定体检人选。体检按照《广东省事业单位公开招聘人员体检实施细则（试行）》规定组织实施，体检不合格者不列为考察对象。

对体检合格者，按照《广东省事业单位公开招聘人员考察工作实施细则（试行）》进行组织考察。港澳居民还应按《广东省

人力资源和社会保障厅粤港澳大湾区（内地）事业单位公开招聘港澳居民管理办法》有关规定进行考察。考察不合格的，不列为拟聘用对象。

七、公示与聘用

（一）经体检、考察合格后，确定拟引进的人员名单将在学校组织人事处网站公示 5 个工作日。经公示无异议的，按有关规定办理相关手续。

（二）经肇庆市人社局审核备案后，对拟引进人才，按照《肇庆医学高等专科学校高层次人才引进管理暂行办法》确定其岗位聘用等级和薪酬待遇。

（三）现属机关事业单位在编人员、国有企业正式员工的，须与原单位解除聘用或人事关系后按有关规定办理手续。在规定的期限内未能与原所在单位解除聘用或人事关系的，自接到聘用通知 30 日内无正当理由未报到的，取消引进资格。

八、附件

（一）学校 2024 年引进高层次人才岗位表

（二）学校高层次人才引进管理暂行办法

肇庆医学高等专科学校

2024 年 3 月 11 日

肇庆医学高等专科学校 2024 年引进高层次人才岗位表

人才层次	条件（详见制度）	全职引进待遇	柔性引进待遇	全职引进人数	柔性引进人数	备注
第一层次人才	1. 获得下属称号或奖励：（1）中国科学院院士、中国工程院院士；（2）国家科学技术奖一等奖获得者（排名第1位）；（3）“国家特支计划”杰出人才；（4）中国社会科学院学部委员等哲学社会科学领域国内外公认的拔尖人才；（5）国医大师。	待遇一事一议	津贴100万元/年	1	1	
第二层次人才	1. 近10年曾入选下述人才计划：（1）国家“高层次人才特殊支持计划”领军人才；（2）国家“高层次人才引进计划”入选者（不含青年项目入选者）；（3）长江学者奖励计划特聘教授、讲座教授；（4）科技部创新人才推进计划“中青年科技创新领军人才”；（6）中国科学院率先行动“百人计划”（A类）入选者；（7）国家岐黄学者（不含青年岐黄学者）。 2. 近10年曾担任下述项目（课题）负责人或职务：（1）国家重点研发计划项目、国家科技重大专项项目、国家自然科学基金重大项目、国家杰出青年基金项目、国防科技卓越青年科学基金项目、国家社会科学基金重大项目、教育部哲学社会科学研究重大课题攻关项目；（2）国家重点实验室、国家技术创新中心、国家工程技术研究中心、国家临床医学研究中心负责人或负责业务工作的副职；（3）世界一流建设学科（即教育部“双一流”建设学科）带头人。 3. 近10年曾获得下述荣誉、奖项、成果：（1）全国杰出专业技术人才；（3）国家科学技术奖二等奖获得者（排名第1位）；（4）高等学校科学研究优秀成果奖（人文社会科学）特等奖或一等奖（排名第1位），国家级教学成果奖特等奖获得者（排名第1位）；（5）全国名中医；（6）国家级教学名师获得者（高等学校/高等教育）。	1. 年薪160万元包干。2. 安家补贴160万元，过渡期学校提供120平方米左右的人才公寓一套。3. 解决子女入学和配偶就业问题。4. 科研启动经费，医科、实验性理科类200-800万元，非实验性理科或人文社会科学类50-200万元。	津贴50万元/年	1	1	

第三层次人才	<p>1. 近 10 年曾入选下述人才计划：（1）国家“高层次人才特殊支持计划”青年拔尖人才；（2）国家“高层次人才引进计划”青年人才；（3）长江学者奖励计划“青年学者”项目获得者；（4）中国科学院率先行动“百人计划”（B类）终期评估获得“优秀”者；（5）“新世纪百千万人才工程”国家级一、二层次人选；（6）青年岐黄学者。</p> <p>2. 近 10 年曾担任下述项目（课题）负责人或职务：（1）国家优秀青年科学基金、国家自然科学基金海外项目、国家自然科学基金重点项目、国家社会科学基金重点项目的负责人；（2）医学类国家级“一流”本科专业负责人；（3）科技部重点领域创新团队、国家自然科学基金创新研究群体、教育部“创新团队发展计划”等项目负责人；（4）教育部重点实验室、教育部工程研究中心、国家级临床重点专科负责人。</p> <p>3. 近 10 年曾获得下述荣誉、奖项、成果：（1）省（部）级科学技术奖一等奖及以上获得者（排名第 1 位），教育部高等学校科学研究优秀成果奖（人文社会科学）一等奖获得者（排名第 1 名），国家级教学成果奖一等奖获得者（排名第 1 名）。</p>	<p>1. 年薪 120 万元包干。2. 安家补贴 120 万元，过渡期学校提供 120 平方米左右的人才公寓一套。3. 解决子女入学和配偶就业问题。4. 科研启动经费，医科、实验性理科类 150-600 万元，非实验性理科或人文社会科学类 20-100 万元。</p>	津贴 25 万元/年	1	1	正高级职称，博士研究生	
第四层次人才	<p>1. 近 10 年曾入选下述人才计划：省级高等教育类、医学类“省级人才工程”入选者，不低于广东省“珠江学者”层次。</p> <p>2. 近 10 年曾担任下述项目（课题）负责人或职务：（1）主持国家自然科学基金项目或省级自然科学基金重点项目 2 项；（2）主持国家社会科学基金项目 2 项或主持省部级哲学社会科学基金项目 3 项；（3）省级“一流”本科专业、省级重点学科、省级重点实验室、省级工程技术研究中心负责人。</p> <p>3. 近 10 年曾获得下述荣誉、奖项、成果：（1）省部级科学技术奖二等奖获得者（排名第 1 位）；（2）国家级教学成果奖二等奖、省级教学成果特等奖获得者（排名第 1 位）。</p>	<p>1. 年薪 80 万元包干。2. 安家补贴 80 万元，过渡期学校提供 120 平方米左右的人才公寓一套。3. 解决子女入学和配偶就业问题。4. 科研启动经费，医科、实验性理科类 100-400 万元，非实验性理科或人文社会科学类 15-80 万元。</p>	津贴 20 万元/年	2	2		
第五层次人才	<p>1. 近 5 年曾入选下述人才计划：（1）市厅级及以上人才称号；（2）本科高校校级学科专业带头人；（3）硕士、博士研究生导师；（4）本科高校校级人才培养对象。</p> <p>2. 近 5 年担任下述项目（课题）负责人或职务：（1）主持国家级科研项目 1 项，或主持省部级科研项目 2 项；（2）省级及以上“一流”课程负责人；（3）本科高校教研室副主任</p>	<p>1. 年薪 60 万元包干。2. 安家补贴 60 万元，过渡期学校提供 120 平方米左右的人才公寓一套。3. 解</p>	津贴 15 万元/年	5	2		

	及以上职务。 3. 近 5 年曾获得下述荣誉、奖项、成果：（1）省部级科学技术奖、哲学社会科学奖获得者（排名前 3 位）；（2）国家级教学成果奖、省级教学成果奖一等获得者（排名前 3 位）；（3）自然科学类以第一作者或通讯作者在 SCI、SSCI、A&HCI 收录的期刊上发表代表性学术论文至少 3 篇（中国科学院分区 1 区至少 1 篇）；人文社会科学类以第一作者或通讯作者在被 SSCI 收录刊物或在 CSSCI 来源期刊发表学术论文至少 3 篇。	决子女入学和配偶就业问题。4. 科研启动经费，医科、实验性理科类 80-200 万元，非实验性理科或人文社会科学类 10-60 万元。				
第六层次人才	（1）近三年在公办本科高校工作，年龄一般不超过 40 周岁；在自然科学领域和人文社会科学领域有一定的业绩	1. 绩效工资按校内聘任职称享受，服务期前 5 年享受正高级职称工资待遇。2. 学校提供 80 平方米公租房一套，免缴租金 5 年。3. 解决子女入学和配偶就业问题。4. 科研启动经费，医科、实验性理科类 10-50 万元，非实验性理科或人文社会科学类 5-20 万元。		5	/	副高级职称，博士研究生

注：1. 全职人才以临床医学、基础医学、口腔医学、中医学、马克思主义理论、政治学类专业为主；柔性引进人才以临床医学、基础医学为主；2. 本表仅列举主要条件，具体内容见制度。

肇庆医学高等专科学校文件

肇医专〔2024〕7号

关于印发《肇庆医学高等专科学校高层次 人才引进管理暂行办法》的通知

各处室、学院、附属医院：

为实施人才强校战略，建设一支适应学校发展需要、充满生机活力、富于创新精神和创新能力的高水平人才队伍，结合学校实际制订《肇庆医学高等专科学校高层次人才引进管理暂行办法》，经校长办公会、党委会研究通过，现予以印发，请遵照执行。

肇庆医学高等专科学校

2024年2月29日

肇庆医学高等专科学校 高层次人才引进管理暂行办法

第一章 总 则

第一条 为实施人才强校战略，吸引高层次人才来校工作，建设一支适应学校发展需要、充满生机活力、富于创新精神和创新能力的高水平人才队伍，全面提升学校人才和师资队伍水平，结合学校实际和发展需要，制定本办法。

第二条 高层次人才引进工作在学校党委的全面领导下，围绕学校发展战略、学科专业建设、人才培养需要，坚持“公平公正、德才兼备、统筹兼顾、确保急需、以用为本、注重实绩”的原则，适应学校建设应用型医学本科院校发展目标的需要。

第三条 探索符合学校发展实际的人才管理模式，全职引进与柔性引进相结合。全职引进的人才纳入学校在编在岗人员管理；柔性引进人才按照“立足高端、以用为本”原则，主要对象是在某一专业、学科领域有很深学术造诣并在国内外有影响的专家，纳入聘用制（兼职）人员管理。第一至第五层次人才的待遇以年薪制为主。

第四条 各二级单位要积极主动引育人才，结合本单位学科专业发展实际，想方设法引进高层次人才。对于为全职引进人才作出重要贡献的单位予以奖励。成功全职引进1位

第一层次、第二层次、第三层次人才，分别奖励 100 万、50 万和 20 万。其中，10%作为本单位绩效奖励，90%用于本单位的学科专业建设。

第五条 引进的高层次人才基本条件。

（一）达到国内外领先水平、在所从事学科专业领域有较大影响力的学科带头人、专业带头人，能够聚集优秀人才，打造优秀团队。

（二）具有突出创新能力、发展潜力的优秀专家学者，能够促进某个学科专业发展和某一领域的技术创新。

（三）具有一定的教学科研成果、专业知识扎实的青年骨干教师和科研骨干人员，能够带动教学科研队伍整体水平的提升。

第六条 引进高层次人才的学科专业范围，以医学学科为主，统筹兼顾人文社会科学、理学、工学、管理学等类别学科。

第二章 全职引进人才的类别与待遇

第七条 第一层次人才。

（一）人才条件：研究方向处于国际前沿，学术成果处于国际一流水平，取得国内外同行公认的重要成就。具备下列成就中的 1 项：（1）中国科学院院士、中国工程院院士；（2）国家科学技术奖一等奖获得者（排名第 1 位）；（3）“国家特支计划”杰出人才；（4）中国社会科学院学部委员

等哲学社会科学领域国内外公认的拔尖人才；（5）国医大师。

（二）相关待遇：待遇一事一议。

第八条 第二层次人才。

（一）人才条件：年龄一般不超过 55 周岁，特别优秀者年龄可适当放宽。研究方向处于国内前沿，学术成果处于国内一流水平。具备下列各类成就中的 1 项：

1. 近 10 年曾入选下述人才计划：（1）国家“高层次人才特殊支持计划”领军人才；（2）国家“高层次人才引进计划”入选者（不含青年项目入选者）；（3）长江学者奖励计划特聘教授、讲座教授；（4）科技部创新人才推进计划“中青年科技创新领军人才”；（6）中国科学院率先行动“百人计划”（A 类）入选者；（7）国家岐黄学者（不含青年岐黄学者）。

2. 近 10 年曾担任下述项目（课题）负责人或职务：（1）国家重点研发计划项目、国家科技重大专项项目、国家自然科学基金重大项目、国家杰出青年基金项目、国防科技卓越青年科学基金项目、国家社会科学基金重大项目、教育部哲学社会科学研究重大课题攻关项目；（2）国家重点实验室、国家技术创新中心、国家工程技术研究中心、国家临床医学研究中心负责人或负责业务工作的副职；（3）世界一流建设学科（即教育部“双一流”建设学科）带头人。

3.近 10 年曾获得下述荣誉、奖项、成果：（1）全国杰出专业技术人才；（3）国家科学技术奖二等奖获得者（排名第 1 位）；（4）高等学校科学研究优秀成果奖（人文社会科学）特等奖或一等奖（排名第 1 位），国家级教学成果奖特等奖获得者（排名第 1 位）；（5）全国名中医；（6）国家级教学名师获得者（高等学校/高等教育）。

（二）相关待遇：

- 1.年薪 160 万元包干。
- 2.安家补贴 160 万元，过渡期学校提供 120 平方米左右的人才公寓一套。
- 3.解决子女入学和配偶就业问题。
- 4.科研启动经费，医科、实验性理科类 200-800 万元，非实验性理科或人文社会科学类 50-200 万元，有在研国家级重大项目者可以根据需要上浮。

第九条 第三层次人才。

（一）人才条件：正高级职称，研究生学历，博士学位；年龄一般不超过 50 周岁，特别优秀者年龄可适当放宽。在自然科学领域、人文社科领域取得突出学术成果，具有成为该领域领军人才的潜力。具备下列各类成就中的 1 项：

- 1.近 10 年曾入选下述人才计划：（1）国家“高层次人才特殊支持计划”青年拔尖人才；（2）国家“高层次人才引进计划”青年人才；（3）长江学者奖励计划“青年学者”

项目获得者；（4）中国科学院率先行动“百人计划”（B类）终期评估获得“优秀”者；（5）“新世纪百千万人才工程”国家级一、二层次人选；（6）青年岐黄学者。

2. 近 10 年曾担任下述项目（课题）负责人或职务：（1）国家优秀青年科学基金、国家自然科学基金海外项目、国家自然科学基金重点项目、国家社会科学基金重点项目的负责人；（2）医学类国家级“一流”本科专业负责人；（3）科技部重点领域创新团队、国家自然科学基金创新研究群体、教育部“创新团队发展计划”等项目负责人；（4）教育部重点实验室、教育部工程研究中心、国家级临床重点专科负责人。

3. 近 10 年曾获得下述荣誉、奖项、成果：（1）省（部）级科学技术奖一等奖及以上获得者（排名第 1 位），教育部高等学校科学研究优秀成果奖（人文社会科学）一等奖获得者（排名第 1 名），国家级教学成果奖一等奖获得者（排名第 1 名）。

（二）相关待遇：

1. 年薪 120 万元包干。
2. 安家补贴 120 万元，过渡期学校提供 120 平方米左右的人才公寓一套。
3. 解决子女入学和配偶就业问题。
4. 科研启动经费，医科、实验性理科类 150-600 万元，

非实验性理科或人文社会科学类 20-100 万元，有在研国家级重大项目者可以根据需要上浮。

第十条 第四层次人才。

(一) 人才条件：正高级职称，研究生学历，博士学位。年龄一般不超过 50 周岁，特别优秀者年龄可适当放宽。在自然科学领域和人文社会科学领域创新业绩突出，具有成为该领域学术技术拔尖人才的潜力。具备下列各类成就中的 1 项：

1. 近 10 年曾入选下述人才计划：省级高等教育类、医学类“省级人才工程”入选者，不低于广东省“珠江学者”层次。

2. 近 10 年曾担任下述项目（课题）负责人或职务：（1）主持国家自然科学基金项目或省级自然科学基金重点项目 2 项；（2）主持国家社会科学基金项目 2 项或主持省部级哲学社会科学基金项目 3 项；（3）省级“一流”本科专业、省级重点学科、省级重点实验室、省级工程技术研究中心负责人。

3. 近 10 年曾获得下述荣誉、奖项、成果：（1）省部级科学技术奖二等奖获得者（排名第 1 位）；（2）国家级教学成果奖二等奖、省级教学成果特等奖获得者（排名第 1 位）。

(二) 相关待遇：

1. 年薪 80 万元包干。

2.安家补贴 80 万元，过渡期学校提供 120 平方米左右的人才公寓一套。

3.解决子女入学和配偶就业问题。

4.科研启动经费，医科、实验性理科类 100-400 万元，非实验性理科或人文社会科学类 15-80 万元，有在研国家级重大项目者可以根据需要上浮。

第十一条 第五层次人才。

(一)人才条件：正高级职称，研究生学历，博士学位。近三年在公办本科高校工作，年龄一般不超过 45 周岁，特别优秀者年龄可适当放宽。在自然科学领域和人文社会科学领域有较好业绩，具有担任该专业、学科校级带头人的能力。具备下列各类成就中的 1 项：

1.近 5 年曾入选下述人才计划：（1）市厅级及以上人才称号；（2）本科高校校级学科专业带头人；（3）硕士、博士研究生导师；（4）本科高校校级人才培养对象。

2.近 5 年担任下述项目（课题）负责人或职务：（1）主持国家级科研项目 1 项，或主持省部级科研项目 2 项；（2）省级及以上“一流”课程负责人；（3）本科高校教研室副主任及以上职务。

3.近 5 年曾获得下述荣誉、奖项、成果：（1）省部级科学技术奖、哲学社会科学奖获得者（排名前 3 位）；（2）国家级教学成果奖、省级教学成果奖一等获得者（排名前 3

位)；(3)自然科学类以第一作者或通讯作者在SCI、SSCI、A&HCI收录的期刊上发表代表性学术论文至少3篇(中国科学院分区1区至少1篇)；人文社会科学类以第一作者或通讯作者在被SSCI收录刊物或在CSSCI来源期刊发表学术论文至少3篇。

(二)相关待遇:

- 1.年薪60万元包干。
- 2.安家补贴60万元，过渡期学校提供120平方米左右的人才公寓一套。
- 3.解决子女入学和配偶就业问题。
- 4.科研启动经费，医科、实验性理科类80-200万元，非实验性理科或人文社会科学类10-60万元，有在研国家级重大项目者可以根据需要上浮。

第十二条 第六层次人才。

(一)人才条件:副高级职称，研究生学历，博士学位。近三年在公办本科高校工作，年龄一般不超过40周岁。在自然科学领域和人文社会科学领域有一定的业绩。

(二)相关待遇:

- 1.绩效工资按校内聘任职称享受，服务期前5年享受正高级职称工资待遇。
- 2.学校提供80平方米公租房一套，免缴租金5年。
- 3.解决子女入学和配偶就业问题。

4. 科研启动经费，医科、实验性理科类 10-50 万元，非实验性理科或人文社会科学类 5-20 万元，有在研国家级重大项目者可以根据需要上浮。

第十三条 其他科技成果特别优秀的人才，无法按照上述标准确定时，可根据其学术水平参照以上六个层次标准，在各部门推荐的基础上，由学校按程序评定后对应到相应层次。第一至第四层次人才由学术委员会评议，根据评议结果提交校长办公会和党委会研究决定。

第十四条 除《Science》《Nature》《Cell》《the New England Journal of Medicine》《Lancet》《Journal of the American Medical Association》期刊上公开发表的论文外，论文署名中的共同第一作者或共同通讯作者仅认排序第一位的第一作者、最后一位通讯作者，博士读博期间的论文署名导师排名第一、学生排名第二的视同学生（博士）为第一作者。检索报告分区和影响因子等信息以论文发表当年或五年平均影响因子为准。纳入业绩成果的论文应是论著即实验性论文，综述类、交流类、Meta 分析等论文不纳入范围。人才称号、人才的业绩成果有争议时，由学校学术委员会讨论决定。

第十五条 引进人才需要过渡周转房的，按照学校过渡房管理相关规定办理。引进人才的配偶符合市人社局等上级部门、学校安置政策且具有行政事业单位编制的，经主管部

门、人社部门批准同意，学校可以办理调动手续；配偶符合当年公开招聘条件的，支持参加当年公开招聘；不符合肇庆市或上级部门规定的入编条件的，按照学校同类聘任制合同工安排工作。

第十六条 上述所涉及的安家费为税前金额，待引进人才签订聘用合同、档案来校后落实。安家费、科研启动经费按签约认定的标准予以兑现，以后不再因本人的职务、职称、业绩等变动而调整。引进人才的安家费，签订聘用合同后拨付。科研启动经费划拨办法以科研处有关管理制度为准。

第十七条 其他说明。

（一）夫妻双方同时符合引进条件，其安家费、科研启动费按各自引进层次的待遇分别执行。

（二）因学校建设急需引进的特殊优秀人才，安家费和科研启动费可以实行“一人一议”的原则。

（三）人才所享受的待遇为校内发放标准，肇庆市、广东省等其他级别、机构的人才待遇另行按政策执行。

（四）人才所享受的包干制年薪为税前待遇，含工资、津补贴、绩效、五险两金、纳税等；但不含教学科研业绩奖励、获得荣誉的奖励等薪酬之外的其他奖励，其他奖励同校内相同职称的教师一样。

（五）人才在学校办理退休手续以后，享受正常退休待遇，不再享受包干制年薪；如果继续返聘，按照相关制度执

行。

第三章 柔性引进人才的条件、职责与待遇

第十八条 柔性引进形式为人事关系暂时无法转到学校的高层次人才，以合同、聘期管理等方式，引进到学校实际参与教学科研、学科专业建设工作。

第十九条 柔性引进人才原则上仅限上述第一至第五层次人才，对于特别优秀、学科专业急需的第六层次人才按需引进，宁缺毋滥。

（一）熟悉本学科专业的前沿技术，学术造诣较深，取得显著成绩，得到国内同行公认。

（二）学科专业建设急迫需要，对教学科研工作和青年教师的教学科研能力培养具有引领作用。

（三）第一、二、三层次柔性引进年龄可以放宽，身体健康，能胜任岗位工作。

第二十条 柔性引进人才工作形式。

（一）不受国籍、户籍、身份、人事关系等人才流动制约，不办理工作调动手续，定期或不定期来校从事教学科研、学科专业建设等方面的工作。

（二）柔性引进的高层次人才必须在学校实质性地承担具体工作任务，应在聘用合同中约定明确的工作内容和考核要求。

第二十一条 柔性引进人才聘期内基本职责。

(一) 指导学校专业建设、学科建设、团队建设、平台建设等。

(二) 指导学校教师申报自然科学基金、社会科学基金等研究项目，以及科学技术奖、教学成果奖等。

(三) 指导学校教师开展科学研究、技术转化等。

第二十二条 柔性引进人才待遇。

(一) 柔性引进人才的工作津贴发放标准：第一层次人才工作津贴 100 万元/年（税后）；第二层次人才工作津贴 50 万元/年（税后）；第三层次人才工作津贴 25 万元/年（税后）；第四层次人才工作津贴 20 万元/年（税后）；第五层次人才工作津贴 15 万元/年（税后）。

(二) 待遇发放。

1. 每年进行 1 次书面形式的年度考核，中期和聘期期满进行书面加现场述职考核，根据任务完成情况和考核情况兑现待遇。待遇发放形式和时间以合同约定为准。

2. 柔性引进人才承担教学任务的，课酬另行发放。

3. 学校提供人才在校工作期间的住宿和办公、实验条件，每年提供 2 次往返从原单位到学校从事科研、教学工作所发生的差旅费。

4. 以肇庆医学高等专科学校名义申报或联合肇庆医学高等专科学校教师共同申报并获批国家、省部级科技（社科）成果奖的将给予奖励，肇庆医学高等专科学校作为申报单位

排名第1、第2、第3、第4及以后取得省部级二等奖获得税前奖励分别为50万元、20万元、10万元、5万元，取得国家级二等奖、省部级一等奖获得税前奖励分别为100万元、30万元、20万元、10万元，取得国家级一等奖获得税前奖励分别为300万元、50万元、40万元、30万元。已完成约定工作内容的年度津贴照常发放。

5. 签约指导的教师主持立项国家重点研发计划、国家科技重大专项、国家自然科学基金重大项目、国家杰出青年基金、国防科技卓越青年科学基金、国家社会科学基金重大项目、教育部哲学社会科学研究重大课题攻关等税前奖励50万元，主持立项国家自然科学基金、国家社会科学基金的税前奖励10万元，主持立项国家自然科学基金青年项目、省自然科学基金、省社会科学基金项目税前奖励3万元，同层次其他类型项目参照执行。已完成约定工作内容的年度津贴照常发放。

4. 工作期间发表论文、申报课题或成果获奖等署名肇庆医学高等专科学校或学校更名后的名称(可以为第二单位)，享受与校内教师同等教学科研奖励。

第二十三条 柔性引进人才聘期与考核。

1. 实行合同管理，每个聘期1-3年。

2. 依据双方签订的聘用合同，由组织人事处牵头，科研处、教务处以及用人单位共同对受聘人每年进行考核并兑现

相应待遇。

3. 二级学院根据考核情况，提出薪酬发放和续聘意见，由组织人事处根据双方意愿再行协商，兑现薪酬和续签新的聘用合同。

第四章 全职引进人才的引进程序和要求

第二十四条 引进程序

（一）制定计划：按照学校工作安排，各二级学院根据学科专业发展需要制定年度引才计划报组织人事处，组织人事处汇总确定引进高层次人才的类型，制定年度高层次人才引进计划。

（二）计划报批：年度高层次人才引进计划经校长办公会、学校党委会审议通过后，报上级有关部门审批后实施。特别优秀、学校工作急需的高层次人才或团队，按照“一人（团队）一议”的方式引进。

（三）发布信息：组织人事处根据学校人才引进计划，通过网络、媒体或招聘会等形式发布招聘信息。各二级学院和组织人事处应密切配合，充分利用宣传媒介，依托校友资源、教师访学、学术会议等形式，主动联系高层次人才信息，选择拟引进对象，有针对性的主动联系、积极跟进。

（四）提交材料：应聘者通过学校公布的人才招聘系统（或电子邮件）提交个人简历、学历学位证明、任职证明、业绩成果证明等材料，连同有关材料一同报组织人事处初审。

(五) 考试考核：按照有关规定，对拟引进人才进行笔试、面试等形式的考核，并形成书面考核意见，必要时经过学校学术委员会评审。

(六) 审批签约：考核通过后，报主要校领导审批、校长办公会或学校党委会研究决定。经上级有关主管部门审批通过后，学校与引进的高层次人才签订合同，约定双方权利和义务，明确目标责任和福利待遇。

第二十五条 应聘人员需提交的材料。

(一) 学历、学位、职务聘任和重要社会兼职的证明材料。

(二) 主持的教学、科研项目材料，论文、专利、著作等科研成果，教学、科研获奖的证明材料。

(三) 获得的荣誉称号、人才称号的证明材料，负责重点专业、重点学科、中心、平台等的证明材料。

(四) 证明符合岗位聘任要求的其他材料。

第五章 全职引进人才的管理与考核

第二十六条 全职引进的高层次人才服务期限不得少于9年或服务到退休，首个聘期为3年。聘任期内引进人才访问进修、读博士后或因其他原因未能在岗工作的，按照实际不在岗工作时间顺延聘期。第二至第六层次人才到退休服务期不满3年的，安家补贴按照比例发放（服务9年或到退休全额发放）。

第二十七条 第六类人才报到后试用期半年。试用期结束时，由用人单位初步考核并提出意见，报学校审批。对试用期内考核不合格的，学校有权解除聘用合同。

第二十八条 首聘期考核合格后，根据引进人才首聘期内的成果和学校发展需要，经双方协商，可续签新的聘用合同。

第二十九条 在服务期内，除非有上级调令或不可抗拒因素，学校不批准引进人才提出的辞职、调动等申请。服务期不满离校或考核不合格的，按合同约定承担责任，包括但不限于退回安家补贴等。

第三十条 引进人才报到后须与学校签订聘用合同，合同中应明确引进人才在聘期内的工作职责、学科专业建设任务、须完成的教学科研任务、权利和义务、违约责任，以及聘期考核目标等。

第三十一条 学校依据双方签订的聘用合同，由组织人事处牵头，会同科研处、教务处及用人单位联合组织开展聘期考核。中期考核和聘期期满考核主要考察学科专业建设业绩、教学科研业绩、人才培养业绩等。中期考核在聘期第3年末进行，聘期期满考核在每个聘期结束时进行。中期考核、聘期期满考核由用人单位考核，再报学校审定。

第三十二条 对中期考核不合格者，学校可根据实际情况予以警示等处置，直至解除劳动合同；考核内容、形式根

据相关制度执行。

第三十三条 中期考核和聘期期满考核方式。

1.人才提供个人述职和业绩成果证明等材料。

2.所在二级学院组织学院考核小组，考核专家不少于7人，根据人才提供的有关材料，按照合同约定的内容对其工作表现、工作任务及目标完成情况等进行考核，必要时可要求人才到场答辩。二级学院将考核意见以书面形式报组织人事处，需明确考核是否合格。

3.组织人事处组织学校考核小组，考核专家不少于7人，由相关学科专家、组织人事处、科研处、教务处等相关部门负责人组成，专家组通过审核人才提供的有关材料，结合二级学院考核意见，对人才进行考核，考核结果报校长办公会审批。考核不合格者，学校有权终止合同及人才引进相关的待遇等。

第六章 附 则

第三十四条 以肇庆医学高等专科学校名义签署的协议，学校更名以后法律效力不变。

第三十五条 引进特殊人才的条件、待遇事宜参照本办法面议。

第三十六条 本办法自公布之日起执行，具体由学校组织人事处负责解释。凡与本办法相悖的校内文件，一律以本办法为准。