**湛江中心人民医院人才引进工作实施办法**

第一章 总 则

第一条 为加快我院人才队伍建设步伐，优化人才队伍结构，实施人才强院战略，推进医院跨越式发展，特制定本办法。  
第二条 人才引进分为高层特殊人才、业绩突出专家或紧缺学科带头人、优秀青年学者或学科带头人后备人才、优秀博士或临床技术骨干、博士或博士后五个层次。  
第三条 人才的引进工作在医院的统一领导下实施，由医院人事劳资科具体负责。

第二章 引进对象及待遇

第四条 引进基本条件  
引进的人才必须符合以下基本条件：  
1.遵纪守法，具备较好思想政治素质；  
2.爱岗敬业，具有良好的医德医风、严谨的治学态度；  
3.团结协作，具有较好的团队精神；  
4.身体健康，具备正常履行职责的身体条件。  
第五条 高层特殊人才  
认定条件：  
1.中国科学院院士、中国工程院院士；  
2.“百千万人才工程”国家级人选；  
3.中组部“千人计划”项目（包括创新人才长期项目、“外专千人计划”项目、顶尖人才与创新团队项目）入选者；  
4.国家特支计划的“杰出人才”或“领军人才”；  
5.教育部“长江学者奖励计划”特聘教授或讲座教授；  
6.“国家自然科学基金杰出青年基金”获得者；  
7.国家重大科研任务、重大科技计划和工程项目主要负责人；  
8.国家自然科学奖、国家技术发明奖、国家科技进步奖二等以上奖项前两名获得者。  
符合以上条件之一，或经医院评议认定具有相当水平及学术影响力的高层特殊人才可应聘。  
引进待遇：给予500万元以上的科研启动经费（具体金额根据承担的项目协商而定），安家费及薪酬待遇面议。  
第六条 业绩突出专家或紧缺学科带头人  
（一）业绩突出专家  
认定条件：  
1.教育部“长江学者奖励计划”青年学者；  
2.国家“千人计划”青年千人入选者；  
3.“国家特支计划”、国家“万人计划”青年拔尖人才；  
4.“珠江学者”特聘教授或其它省份相应层次人才；  
5.广东省“珠江人才计划”引进的领军人才；  
6.国家自然科学基金重点资助项目负责人；  
7.国家级重点实验室或工程中心学术带头人或省部级重点学科带头人；  
8.在科研业绩方面具有与上述人才相当学术地位和影响力的专家学者(国家级科研成果奖励三等奖第一名获得者、或近5年以第一作者或第一通讯作者发表SCI论文（不包含meta分析等综述类论文）影响因子累计50分或单篇30分以上的业绩突出专家)。  
符合以上条件之一，年龄一般不超过60周岁者可应聘。  
引进待遇：  
1.年薪80－100万元（税前）；  
2.安家费160-200万元；  
3.科研启动经费300万元以上。  
（二）紧缺学科带头人  
认定条件：  
符合“业绩突出专家” 的认定条件之一，同时具有或者具有博士学历学位、正高职称（在专业领域业绩特别突出者学历、职称条件可适当放宽），省内有较高知名度、有能力带领应聘学科综合实力逐年提升（学科排名5年内进入省内前列）的临床或医技学科带头人。  
符合以上条件，年龄一般不超过58周岁者可应聘。  
引进待遇：  
1.年薪100－120万元（税前）；  
2.安家费160-200万元；  
3.学科建设经费300万元以上。  
第七条 优秀青年学者或学科带头人后备人才  
（一）优秀青年学者  
认定条件：   
1.中科院“百人计划”入选者；  
2.国家自然科学基金优秀青年基金获得者；  
3.“广东省自然科学杰出青年基金”获得者；  
4.“青年珠江学者”入选者或其它省份相应层次人才；  
5.教育部“新世纪优秀人才支持计划”入选者；  
6.广东省“特支人才计划”拔尖人才入选者或其它省份相应层次人才；  
7.在科研业绩方面具有与上述人才相当学术地位和影响力的优秀青年学者（省部级科研成果二等以上奖励第一名获得者、或近4年以第一作者或第一通讯作者发表SCI论文（不包含meta分析等综述类论文）影响因子累计20分或单篇12分以上优秀青年学者）。  
符合以上条件之一，年龄一般不超过50周岁者可应聘。  
引进待遇：  
1.年薪60－75万元（税前）；  
2.安家费120-150万元；  
3.科研启动经费200万元以上。  
（二）学科带头人后备人才  
认定条件：  
符合“优秀青年学者” 的认定条件之一，同时具有或者具有博士学历学位、正高职称，省内有一定知名度、有能力组织带领技术团队开展创新性临床诊疗技术项目并产生明显社会或经济效益、在3-5年内有潜力成为学科带头人的青年临床或医技专家。  
符合以上条件，年龄一般不超过48周岁者可应聘。  
引进待遇：  
1.年薪70－85万元（税前）；  
2.安家费120-150万元；  
3.技术团队培育经费200万元以上。  
第八条 优秀博士或临床技术骨干  
（一）优秀博士  
认定条件：  
国内外有较高知名度的高等院校或科研院所取得博士学历、学位或从事过博士后研究工作，科研业绩优秀，近3年主持国家自然科学基金1项以上、或以第一作者（通讯作者）发表SCI论文影响因子累计10分或单篇6分以上、或在JCR分区为一区的SCI收录期刊发表学术论文（不包含meta分析等综述类论文）3篇以上的优秀博士。  
符合以上条件，年龄一般不超过45周岁者可应聘。  
引进待遇：  
1.年薪不低于36万元（税前）；  
2.安家费80万元；  
3.科研启动经费100万元。  
（二）临床技术骨干  
认定条件：  
全日制研究生学历并获得硕士以上学位，具有副高以上专业技术职称；同时有能力主持开展填补我院空白的临床诊疗技术新项目并产生较好的社会或经济效益。  
符合以上条件，年龄一般不超过45周岁者可应聘。  
引进待遇：  
1.享受相应科室副主任待遇；  
2.具有博士学历学位者可享受安家费：35万元+近3年以第一作者或第一通讯作者发表的SCI论文影响因子×1万元；  
3.具有博士学历学位者可按医院科研管理规定申报博士基金项目启动经费。  
第九条 博士或博士后  
认定条件：  
全日制博士研究生学历并获得博士学位。  
年龄一般不超过40周岁者可应聘。  
引进待遇：  
1.享受正高职称待遇。  
2.安家费：25万元+近3年以第一作者或第一通讯作者发表的SCI论文影响因子×1万元；  
3.科研启动经费：按医院科研管理规定申报博士基金项目启动经费。

第三章 服务与管理

第十条 医院划拨引进人才专项经费，用于支付引进人才的津贴、科研条件建设费等。  
第十一条 医院积极组织国家及省市各级有关人才项目的申报，协助办理配偶工作调动及子女户口随迁。  
第十二条 根据引进人才工作需要，由医院提供平台保障，优先使用医院公共资源，优先人才配备和团队建设。  
第十三条 建立引进人才服务机制，为其熟悉了解医院情况和释疑解惑提供相关咨询服务，帮助其适应环境。  
第十四条 由医院和引进人才签订《湛江中心人民医院引进人才聘任合同书》，明确待遇和条件、岗位职责、工作目标、服务年限、违约责任等，并按合同约定进行中期考核和期满考核。  
第十五条 注重加强引进后的考核和管理。医院出台考核和管理规定，对引进的人才医院负责日常管理和年度考核，并做好中期考核和期满考核。  
第十六条 考核等次分为合格和不合格。年度考核合格者，继续履行聘任合同中的相关约定。年度考核不合格者，医院将要求其陈述理由并提出具体改进计划，在约定期限仍未能达到合格者需按合同约定处理。  
第十七条 因考核不合格解除合约关系或其他原因提前调离的，须按具体聘任合同规定退回一定比例的安家费。引进的人才在调离医院时，其照顾接收的随调配偶也应一并调离。

第四章 附 则

第十八条 本实施办法自公布之日起执行,原相关规定与本办法不一致的，以本实施办法为准。  
第十九条 本实施办法由医院人才工作领导小组办公室负责解释。