

# 重庆医科大学文件

重医大文〔2018〕181号

---

## 关于印发《重庆医科大学高层次人才引进办法(试行)》的通知

各附属医院、各院系部处、各有关单位：

现将《重庆医科大学高层次人才引进办法(试行)》印发给你们，请遵照执行。

特此通知



# 重庆医科大学高层次人才引进办法（试行）

为深入实施人才强校战略，优化人才队伍结构，提升学校办学水平和核心竞争力，推进学校“双一流”建设和“学科优势突出、办学特色鲜明，开放型、国际化的高水平医科大学”建设，提供人才智力支撑，特制定本办法。

## 一、引进原则

（一）按需引进，突出重点。围绕学校重点建设学科和急需发展的优势学科、特色学科，重点引进一批国内外高层次人才，服务于学校建设发展需要。

（二）德才兼备，保证质量。坚持德才兼备，思想道德与业绩并重，严格考核评价程序，确保引进人才的质量。

（三）兼顾平衡，强化服务。兼顾引进与培育、引进与使用、考核与服务的平衡，完善工作机制，提高服务水平，营造良好环境，充分发挥高层次人才的作用。

## 二、引进方式

以全职引进为主，分为六个层次（具体见附件）；学校也可根据实际需要采取非全职柔性引进的方式。

## 三、人才待遇及服务

（一）根据人才应聘的岗位，兑现相应安家费用。

（二）薪酬

全职引进人才待遇分年薪制和绩效考核制两种薪酬。年薪

制薪酬包含人才聘任岗位对应的国家及学校基本薪酬和岗位薪

津贴。绩效考核制薪酬包含人才聘任岗位对应的国家及学校基本薪酬和绩效考核

薪酬以及参加学校面上绩效考核后的激励部分。

非全职柔性引进的待遇根据聘期工作任务双方协商约定。

### （三）人才服务

在落户重庆、协助配偶安置、子女入学、出入境办理、优质医疗等方面享受高层次人才一站式服务。

## 四、引进程序

（一）发布招聘岗位。学校综合学科发展及人才队伍现状，确定人才招聘岗位。

（二）材料提交。申请人填写《重庆医科大学引进高层次人才审批表》，有关业绩证明材料一同报学校人事部门。

（三）考核评价。由科研处组织2名以上的同行专家对拟引进人才的基本素质、学术水平、发展潜力等综合评价。教务处、科研处、研究生院、人事处等相关职能部门和专家组成人才引进工作小组，根据拟引进人才的基本情况和同行专家意见，提出是否引进及拟安排岗位与综合支持的初步意见。

（四）决定聘用。学校研究确定是否引进及具体综合支持措施。

（五）合同签订。聘用合同由学校、所在院系与引进人才共同协商确定，约定双方的权利和义务。

## 五、组织管理

1. 公管组织处副处长冯卫红、公管处副处长冯卫红担任《公共管理学》课程

才优势特长，结合学校发展实际需要，明确其在教学、科研、

学科建设、人才培养、社会服务等方面的工作职责和考核办法。

三、完善考核评价机制，激发教师工作积极性和创造性。

科研经费实行项目管理。

## 六、附则

### (一) 表彰奖励

学校设立引进人才工作专项“伯乐奖”，在引进人才工作中

附件：

## 重庆医科大学全职引进高层次人才与待遇

人才层次	引进对象资格条件	待遇
	诺贝尔奖获得者； 中国科学院院士；	1. 薪酬和安家费：面议； 2. 科研平台和启动经费：1000-2000

