

中共辽宁中医药大学委员会文件

辽中医委发〔2019〕11号

签发人：曾庆捷

关于重新修订《辽宁中医药大学高层次人才引进与管理工作规定》的通知

学校各单位、各部门：

经学校党委会研究决定，对《辽宁中医药大学高层次人才引进与管理工作规定》（辽中医校发〔2016〕210号）进行修订。现将修订后的《辽宁中医药大学高层次人才引进与管理工作规定》印发给你们，请各单位、各部门认真学习，遵照执行。

中共辽宁中医药大学委员会

2019年3月6日

辽宁中医药大学党政办公室

2019年3月6日印发

辽宁中医药大学高层次人才引进 与管理工作规定

第一章 总 则

第一条 为进一步加强学校人才队伍建设，全面实施“人才强校”战略，引进我校急需的高层次、高水平人才，提高学校教学、科研、医疗和管理水平，提高学校学术影响力和综合竞争力，结合我校实际制定本规定。

第二条 以邓小平理论、“三个代表”重要思想、科学发展观和习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，牢固树立科学人才观，深入实施人才优先发展战略。

第三条 基本原则

（一）坚持突出重点、统筹兼顾的原则：根据学校发展规划所确定的人才队伍建设目标及学科建设需要，千方百计、不遗余力地引进各类人才，优先保证学校重点发展学科、特色学科、新兴学科人才队伍建设。

（二）坚持择优遴选、确保质量的原则：加强对拟引进人才的思想品德、职业素养、学术水平和专业技能等方面的综合考核与考察，坚持科学评价，择优引进，确保质量。

（三）坚持规范管理、注重实效的原则：规范人才引进的工作程序和加强人才引进后的合约管理，创新机制，职能部门与用人部门协调配合，明确工作职责和任务，为引进的人才创造一个尊重人才、鼓励创新、宽容失败、公开平等、

竞争择优的良好环境。

第四条 主要目标

通过人才引进，形成具有很强竞争力的人才队伍，形成科学规范、开放包容、运行高效的体制机制，确保我校在全国中医药院校中具有强有力的竞争优势。

第二章 基本条件与范围层次

第五条 基本条件

（一）热爱教育，爱岗敬业，治学严谨，学风正派，师德高尚，具有团队协作精神；

（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和地位，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）身心健康，能胜任教学、科研、医疗等一线工作。

第六条 范围层次

引进人才分下列八个层次：

第一层次：中国科学院院士、中国工程院院士、中国社会科学院学部委员、外籍院士或世界一流的科技领军人才。

第二层次：海外高层次人才引进计划（国家“千人计划”）特聘教授或国外知名大学正教授及相当职务者。

第三层次：教育部“长江学者奖励计划”特聘教授、国家自然科学基金委员会“杰出青年科学基金”获得者、何梁何利基金科学与技术进步奖获得者、国家重点研发计划及国家“863”“973”计划首席科学家或国外知名大学副教授或国外临床专科医生及相当职务者。

第四层次：教育部“长江学者奖励计划”客座教授、人力资源社会保障部国家有突出贡献中青年专家、人力资源社会保障部新世纪“百千万人才工程”国家级人选、中科院“百人计划”入选者、国家重点学科带头人、国家重点实验室负责人、国务院学科评议组成员、国家一、二级学会的现任理事长、国家级教学名师或国外知名大学助理教授及相当职务者。

第五层次：教育部“长江学者奖励计划”青年学者、国家高层次人才特殊支持计划（亦称“万人计划”）入选者、国家百千万人才工程入选者、国家“青年千人计划”入选者、国家自然科学基金委员会“优秀青年科学基金”获得者、国家“青年拔尖人才支持计划”入选者、教育部“新世纪优秀人才支持计划”入选者、教育部“高校青年教师奖”获得者、省级优秀专家、高等学校“攀登学者”、省部（局）级重点学科带头人、省部（局）级重点实验室负责人、获国家级科研成果二等奖、省部级科研成果一等奖及其以上（个人排名第一）或国内外知名大学、科研院所资深博士后（或资深科学家、资深研究员，近5年以第一作者或者通讯作者发表高水平文章，单篇IF不低于10，累计IF不低于30）（年龄不超过

45周岁)。

第六层次：在本学科领域造诣较深且有突出教学成果的教授（具有博士学位的博士生导师）及其他优秀人才、具有同等水平的海外学者及留学归国人员（近5年以第一作者或者通讯作者发表高水平文章，单篇IF不低于7，累计IF不低于25）（一般年龄不超过40周岁）。

第七层次：学校教学、科研和医疗建设工作急需的具有博士学位的相当于教授、副教授职务的专家学者或博士后（近5年以第一作者或者通讯作者发表高水平文章，单篇IF不低于5，累计IF不低于20）（一般年龄不超过35周岁）。

第八层次：获博士学位研究生。

少数不符合上述有关条件、具有相当卓越的学术成就或技能的特殊人才，可参照不同层次由学校认定。

第三章 相关待遇

第七条 第一层次

- （一）协商确定薪酬待遇及支付方式；
- （二）以引进的人才为核心，组建学术团队，选聘工作助手，并以团队形式配套科研启动经费；
- （三）根据工作需要提供800-1000万元科研启动基金；
- （四）配备工作用车；
- （五）给予安家补贴费150-200万元或提供专家公寓；
- （六）解决配偶工作，协助安排子女就业。

第八条 第二层次

- (一) 年薪80-100万元;
- (二) 建立独立实验室, 组建学术团队, 配备科研助手;
- (三) 根据工作需要提供500-800万元科研启动基金;
- (四) 给予安家补贴费120-150万元或提供专家公寓;
- (五) 可协助解决配偶工作及子女就业、就学问题。

第九条 第三层次

- (一) 年薪50-80万元;
- (二) 根据工作需要提供300-500万科研启动基金;
- (三) 给予安家补贴费100-120万元或提供专家公寓;
- (四) 根据情况可协助解决配偶工作及子女就学问题。

第十条 第四层次

- (一) 年薪30-50万元;
- (二) 根据工作需要提供200-300万元科研启动基金;
- (三) 给予安家补贴费70-100万元或提供180平方米左右的教师公寓;
- (四) 根据情况可协助解决配偶工作及子女就学问题。

第十一条 第五层次

- (一) 年薪25-30万元;
- (二) 根据工作需要提供100-200万元科研启动基金;
- (三) 给予安家补贴费50-70万元或按学校规定提供教师公寓。

第十二条 第六层次

- (一) 年薪20-25万元;

(二) 根据工作需要提供50-100万元科研启动基金;

(三) 给予安家补贴费30-50万元或按学校规定提供教师公寓。

第十三条 第七层次

(一) 工资按国家政策和学校内部分配制度改革方案执行;

(二) 根据工作需要提供30-50万元的科研启动基金;

(三) 给予安家补贴费20-30万元或按学校规定提供教师公寓。

第十四条 第八层次

(一) 工资按国家政策和学校内部分配制度改革方案执行;

(二) 国家双一流建设高校、A类学科(国家第四轮学科评估)毕业的博士研究生,提供5万元的科研启动基金;其他高校博士研究生提供3万元的科研启动基金;

(三) 国家双一流建设高校、A类学科(国家第四轮学科评估)毕业的博士研究生,提供5万元的安家补贴费;其他高校博士研究生提供3万元的安家补贴费。

第十五条 关于待遇的有关说明

以上待遇仅限人事关系、工资关系正式转入学校的全职引进人员或年在校工作时间超过9个月的外籍专家学者,柔性引进人员待遇根据工作需要另行协商确定。

特殊专业及学科建设特殊需要的高层次人才可以不受上

述条件限制，相关待遇由学校比照上述条件研究决定。对年龄小于35周岁、学校学科建设急需、有较大发展潜力的青年学者，学校可以给予更优惠的特殊政策。

学校引进的人才，其专业技术职务的聘任不受二级学科岗位限额的限制。引进人才在一年内不占所在单位的编制和岗位，符合“引进重点”前四项的引进人才不占所在单位的编制和岗位。

引进人才若自带国家级或省部级科研课题，除按学校科技奖励规定标准执行外，学校可按其项目经费的20%给予奖励。

本规定涉及到的经费计算额度均指人民币，年薪为税前收入。

第四章 工作职责

第十六条 第一层次

根据工作需要协商确定工作职责。

第十七条 第二层次

（一）讲授本学科核心课程和前沿理论；

（二）引领学科发展方向，组织团队协作攻关，并取得国际领先水平的创新性研究成果；

（三）根据国家中长期发展规划，积极策划主持国际合作项目、国家重大科研项目以及对经济社会发展有重大影响的前沿课题，并取得重大经济社会效益；

（四）积极争取和利用国内外优势资源，带领团队成员与国际知名大学和研究机构开展富有成效的科研合作与交

流，在高层次创新型人才培养中做出突出贡献；

（五）协议书中确定的其他工作职责。

第十八条 第三层次

（一）讲授本学科核心课程和前沿理论；

（二）正确把握学科发展动态，带领团队成员在学科前沿领域取得国内外同行公认的创新性成果；

（三）主动申报并承担国际合作或国家重大科研项目以及对国民经济发展有较大影响的前沿课题，并取得显著经济社会效益；

（四）积极开展国际合作与交流，培养高层次创新型人才，建设高水平科研团队；

（五）具有较强的团结协作、拼搏奉献精神和相应的组织、管理、领导能力，善于培养青年人才，注重学术梯队建设，能带领一支创新团队协同攻关；

（六）协议书中确定的其他工作职责。

第十九条 第四层次

（一）讲授本学科核心课程和前沿理论；

（二）正确把握本学科的发展方向，提出具有战略性、前瞻性、创造性、可行性的研究课题，力争取得重要标志性成果；

（三）在申报和完成国家重大、重点科研项目过程中起核心作用；

（四）推动本学科学术梯队建设，促进学科整体水平的

提升;

(五) 协议书中确定的其他工作职责。

第二十条 第五层次

(一) 讲授本学科核心课程和前沿理论;

(二) 对本学科领域研究工作具有创新性构想和战略性思维;

(三) 在申报国家级课题、省级重大科研项目过程中起核心作用;

(四) 注重学术梯队建设, 团结协作, 拼搏奉献, 在学科整体水平提升中起主要作用;

(五) 协议书中确定的其他工作职责。

第二十一条 第六、七、八层次

(一) 讲授本学科核心课程和前沿理论;

(二) 熟悉本学科领域的研究情况;

(三) 在申报国家及省级课题过程中起到积极的引导作用;

(四) 注重学术梯队建设, 团结协作, 努力工作, 积极推动学科整体水平提升;

(五) 协议书中确定的其他工作职责。

第五章 高层次人才的柔性引进

第二十二条 基本原则和工作方法

高层次人才的柔性引进是加强学术交流, 充分发挥校外优秀专家学者的优势, 参与我校教学、科研和学科建设等工

作的一个重要途径。柔性引进以“不求所有，但求所用；质量第一、按需引进”为基本原则，以“户口不迁、关系不转、双向选择、合同约定”为基本工作方法。

第二十三条 引进对象

柔性引进的对象主要以境外专家、学者和第一至第四层次人员为主，境外专家、学者应具有相当于助理教授以上职务。

第二十四条 引进条件

（一）具有良好的思想品德和团结协作精神，有参与我校教学、科研、学科建设等实际工作的意愿，以及必要的时间保证。

（二）学术造诣较深，在所从事学科领域已取得显著成绩，得到国内外同行专家的公认，能对我校学科和专业建设起到较大的推动和促进作用。

（三）身体健康，能较好履行约定的工作职责。

第二十五条 引进要求

用人单位负责对柔性引进人才的学术水平、柔性引进的必要性以及预期的效果进行认真论证，对引进人员所要承担的教学、科研、学科和专业建设等任务必须明确，对给予的待遇和工作条件等提出建议和初步安排。引进人才需直接到校开展教学、科研、管理等相关工作，到校兼职工作时间每年累计应在3个月以上。

第二十六条 工作目标

聘用协议中应明确引进人才在学校实质性承担的具体工

作任务，必须有利于推动学校发展战略的实现，必须有利于学校专业发展和学科建设，必须有利于师资队伍和人才的培养。如指导学科建设、担任本科生课程、联合培养研究生、合作开展科研项目等，并明确聘期以辽宁中医药大学为第一依托单位获得研究项目和以辽宁中医药大学为第一作者单位、本人为通讯作者发表论文等任务。

作为教学科研人员引进的，聘期内，受聘人才需帮助我校教学科研人员了解和掌握其所从事专业、领域的前沿知识和先进理念（技术），成功培育一个教学科研团队，团队成员具备成功申报省（部）级及以上级别的科研项目，或开展相关课程的教学改革，带领团队成员发表高质量的学术论文。作为管理人员引进的，聘期内，受聘人才应帮助我校管理人员提升管理水平和科研能力，并在相应领域取得成绩，并提高社会声誉等。

第二十七条 考核

柔性引进的高层次人才的聘期一般为三年，聘期满一年后应按照协议进行中期考核，考核合格方可续聘；考核不合格应及时终止协议。

第二十八条 相关待遇

用人单位应给予柔性引进的高层次人才必要的工作和生活支持，包括实验室及仪器设备条件、办公和生活条件等。柔性引进的高层次人才的待遇根据其本人实际承担的工作量和在校工作时间核发，由用人单位凭考勤和考核情况经人事

处审核、学校批准后按协议发放。聘期结束后的考核结果作为续聘的重要依据。

第六章 人才团队的引进

第二十九条 引进条件

（一）人才团队应符合我校学科和专业的近期设置与长远规划，适应新兴产业发展需求，在高端领域已取得杰出成就或具有显著创新潜力，有望突破核心技术和关键技术，有利于提升我校在相关学科的核心竞争力。

（二）团队带头人一般应符合本规定中第一至四层次人才的应聘条件；核心成员中，符合本规定第五至八层次人才标准的人员一般不少于2名。

（三）创新科研团队应具有在研的项目，并且拥有自主知识产权，有较好的市场前景，能填补国内相关领域的关键性技术空白，科研实力达国内外领先水平。

第三十条 引进方式

（一）重点考察团队带头人学术水平和创新能力以及团队核心成员的水平。采取载体引进、团队集体引进、核心人物带动引进、高新技术项目开发引进等方式。优先引进海外留学归国人才、国内带项目来创新创造创业的各类领军人才与团队。

（二）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。

第三十一条 引进政策

对人才团队实行特殊政策，工作条件和生活待遇面议。团队核心成员符合上述人才引进条件的，按照相应层次兑现个人待遇。

第七章 工作程序

第三十二条 学校人才工作领导小组，负责领导高层次人才的引进和管理工作，日常管理工作由人事处具体负责。

第三十三条 各单位根据教学、科研、医疗及学科建设等工作需要，制定高层次人才引进计划。

第三十四条 人事处根据各单位的实际情况及申报计划，确定高层次人才引进的岗位、专业、层次和数量。

第三十五条 公开招聘或推荐

由人事处向国内外发布招聘公告或采取其它招聘方式，学校也大力支持用人单位或个人向学校推荐合适人选。

第三十六条 材料报送

应聘者提交下列材料：（1）个人简历；（2）学历学位证明、任职证明、职称证明；（3）论文、论著目录，近五年的五篇代表作及三大检索报告；（4）主持或参与的科研项目立项书、结项证书以及专利、奖项等科研成果材料；（5）至少一封同行专家的推荐信。二级单位负责填写《辽宁中医药大学人才引进审批表》，并将有关材料一同报学校人事处初审。

第三十七条 专家考核

人事处组织学校学术机构或二级单位、本学科的校内外

专家、有关职能部门负责人等组成考核小组，以面试、通讯评审等方式对拟引进人才的基本素质、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。

第三十八条 审批签约

人才工作领导小组根据专家考核意见提出初步引进意向；提请学校党委常委会研究决定；经同意后实施签约。学校对引进的高层次人才实行合约管理，签订《辽宁中医药大学引进人才协议书》，明确双方的责任、权利、义务，并按聘期进行考核。

第八章 引进人才的管理和考核

第三十九条 为了切实发挥引进人才在教学、科研、人才培养和学科建设等工作中的作用，避免引进工作中的“重引进，轻管理”现象，必须加强人才引进后的管理和考核工作，用人单位是人才引进、使用、管理工作的主体。

第四十条 学校需与引进人才签订协议书，明确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；学校建立人才工作协调机制，及时了解人才在教学、科研、学科建设等方面存在的困难和问题，并加以协调解决。

第四十一条 学校人才引进与管理工作由人事处牵头，各部门、各单位密切配合，协同完成。各单位实行行政负责人责任制，根据工作和学科发展需要，负责落实本单位人才引进与管理具体工作，包括优秀人才推荐、引进人才实绩考核

和效益评估等。科技处负责引进人才的科研立项等相关工作的落实；资产管理处负责实验仪器设备的配备工作；后勤基建处负责解决引进人才的住房安排；工会负责解决引进人才子女入学、入托问题；人事处、计划财务处共同负责落实引进人才的岗位、职务及经费问题，学校设立人才队伍建设专项基金，保障人才引进工作健康发展，统一管理，专款专用。

为了充分发挥全校单位和个人对引进高层次人才工作的重视和积极性，学校设立“高层次人才引进工作特别贡献奖”，对在高层次人才引进和管理工作中取得突出成绩的单位、做出突出贡献的个人，给予表彰和奖励（具体文件另行发文）。

第四十二条 学校要强化对引进人才科学、合理的评估意识，逐步完善人才评价和考核体系，不断提高引进人才的质量和水平。人才引进后，应当按照协议书的要求和标准，由相关单位和机构及时组织年度考核、中期考核、聘期考核，考核结果作为进一步聘任的依据，人才的有关业绩和考核结论应通过适当的方式予以公布。

第四十三条 学校建立引进人才的退出机制。根据国家、省和学校有关文件精神，以及学校与引进人才签订的协议书，在组织考核的基础上，对不能履行岗位职责和协议要求的引进人才，应及时终止协议，并通过适当的方式予以公布。

第九章 附 则

第四十四条 符合下列条件之一，可认定为世界一流的科技领军人才。

(一) 获得以下奖项：美国国家科学奖章、美国国家技术创新奖章；法国全国研究中心科研奖章；英国皇家金质奖章；科普利奖章；图灵奖；菲尔兹奖；沃尔夫数学奖；阿贝尔奖；拉斯克奖；克拉福德奖；日本国际奖；京都奖；邵逸夫奖。

(二) 美国、日本、法国、德国、英国、加拿大、意大利、俄罗斯、荷兰、澳大利亚、西班牙、瑞典、韩国、新加坡、瑞士、芬兰、挪威、丹麦、比利时、奥地利国家最高学术权威机构院士（详见第四十六条）。

(三) 担任过国际著名学术组织主席或副主席（详见第四十六条）。

(四) 美国、英国、日本、德国、法国等国家科技计划项目成果首席科学家。

(五) 担任过世界知名大学（详见第四十七条）校长、副校长。

第四十五条 符合下列条件之一，可认定为第二层次相当职务人才：

(一) 担任过美国、日本、加拿大等国家国立研究所所长、首席研究员或国家实验室主任。

(二) 担任过国际高水平科技期刊（JCR一、二区）正、副总编（主编）。

(三) 国际著名学术组织院士（详见第四十六条）。

(四) 担任过世界知名大学（详见第四十七条）教授。

第四十六条 符合下列条件之一，可认定为第三层次相当职务人才：

（一）国家重大专项、重大科学计划（973、863等）、大科学工程、中科院重大项目等任务的首席科学家。

（二）担任过世界知名大学（详见第四十七条）副教授。

（三）在美国、英国、法国、德国、日本、意大利、加拿大和澳大利亚取得专科医师资格的人员；或在以上8国获执业医师资格的人员并在国内一流医学院校博士毕业，取得国内三级甲等综合医院或副省级以上城市专科医院副高级以上专业技术资格。

第四十七条 外国最高学术权威机构会员，中国一般将其统一翻译为“院士”，海外国家科学院或工程院主要包括美国国家科学院和国家工程院、日本科学院和工程院、法国国家科学院和工程院、德国科学院和国家工程院、英国皇家学会和皇家工程院、加拿大皇家学会和皇家工程院、意大利科学院、俄罗斯国家科学院和工程院、荷兰皇家科学院、澳大利亚科学院和工程院、西班牙皇家科学院和工程院、瑞典皇家科学院、韩国国家科学院和国家工程院、新加坡国家科学院、瑞士科学院、芬兰科学院、挪威科学院、丹麦皇家科学院、比利时皇家科学院、奥地利科学院。国际著名学术组织主要包括IEEE、IEE、IEC、APS。

第四十八条 世界知名大学，按上海交通大学高等教育研究院《世界大学学术排名》和泰晤士报《全球顶尖大学排行

榜》两个排名中的同列学校确定。

第四十九条 夫妻双方均符合我校人才引进条件，安家费、住房补贴以高的一方享受。其他特殊人才的引进条件、待遇及引进事宜参照本办法执行。

第五十条 各附属单位依据本文件精神制定相应的人才引进规定。

第五十一条 本规定自发布之日起实施，原《辽宁中医药大学高层次人才引进与管理工作规定》（辽中医校发〔2016〕210号）废止，由人事处负责解释。