|  |
| --- |
| **贵阳中医学院高层次人才**  **引进与管理办法**  （2015年修订）    为进一步加强我校专业技术人才队伍建设，吸引更多高层次人才来校工作，推动学科建设发展，促进教学和科研工作上水平、上层次。根据《中共贵州省委关于进一步实施科教兴黔战略大力加强人才队伍建设的决定》（黔党发[2012]31号）等有关文件精神，结合我校实际，制定本办法。  一、高层次人才引进的相关规定  （一）引进对象  学校引进的高层次人才分为以下三个层次：  第一层次：两院院士。  第二层次：国家“千人计划”和“万人计划”入选者、长江学者、国家有突出贡献中青年专家、国家杰出专业技术人才、国家杰出青年科学基金获得者和国家级重点学科、重点实验室学术技术带头人。  第三层次：具有学历学位的博士。  （二）引进形式  1、全职引进，即将引进人才的人事关系正式转入我校。  2、柔性引进，即采取黔中学者、“候鸟型”专家、兼职教授、客座教授等形式灵活引进高层次人才，不求所有，但求所用，实行合同管理。  （三）相关待遇  1、全职引进人才的待遇  （1）住房补贴   第一层次人才提供100万购房补贴（其中省财政提供60万）；第二层次人才提供购房补贴60万元（其中省财政提供36万元）；第三层次人才（含学校委培具有学历学位的博士）提供购房补贴15万元（其中省财政提供9万元）  （2）安家费  引进的第一层次人才、第二层次人才和第三层次人才分别一次性提供安家费30万元、20万元、15万元。学校委培博士不提供安家费。  （3）人才津贴  在享受省政府发放津贴的基础上,第一层次人才学校每月再发放津贴3000元；第二层次人才每月再发放津贴2000元；第三层次人才（含学校委培具有学历学位的博士）每月再发放津贴300元,10年服务期满，停止发放学校的人才津贴300元/月。  （4）科研启动金   第一层次人才一次性安排科研启动金100万元；第二层次人才一次性安排科研启动金30万元；第三层次人才（含学校委培具有学历学位的博士）在课题标书经专家评审通过后，人文社科类博士一次性安排科研启动金3万元，自然科学类博士一次性安排科研启动金5万元。  （5）职称待遇   第一、二层次人才按引进时本人已具有的职称直接聘任，低于正高职称的，首个聘期（三年）校内聘为教授并享受相关待遇，聘期满后未正常晋升教授的，则按其实际职称聘用。第三层次人才（含学校委培具有学历学位的博士），按照国家相关政策聘用。若所引进的高层人才自身具有高级职称（副高级以上含副高级），在有空岗的情况下原则上同等条件下按其所具有职称资格优先聘用。  （6）工作条件  第一、二层次人才根据引进时双方商定的工作条件予以配备。第三层次人才（含学校委培具有学历学位的博士）由学校为其配备5000元以内的工作电脑壹台；提供花溪校区60M2左右公租房1套（按学校公租房相关规定执行）。  （7）其他规定  学校急需的第一、二层次人才和对学科建设有重要作用的高层次人才，引进待遇在上述基础上还可适当提高，具体待遇及工作条件由双方商定，报学校党委会批准后执行。  2、柔性引进人才待遇  柔性引进的高层次人才由双方商定待遇，并签订聘任合同书。合同书应包括引进对象来校的工作内容、权利义务、工作生活条件、考核和每年来校工作时间等内容。  二、高层次人才引进工作职责及考核  （一）学校的主要工作职责  1、负责制定高层次人才引进政策和人才引进规划。  2、审核二级学院、教学部人才引进年度计划，发布人才引进信息，统筹使用人才引进经费。  3、督促和检查二级学院、教学部人才引进工作进展情况，参与拟引进人才考核，审批、办理引进人才人事转接手续及兑现相关待遇。  4、负责重大人才引进专项工作。  （二）二级学院、教学部的主要工作职责  1、根据学科建设发展需要，制定本部门年度人才引进计划，报学校审批。  2、负责拟引进对象的联系、审查、考核和撰写考察报告等具体工作。  3、负责引进人才的聘后管理、使用和考核等工作。  4、协助、配合学校完成重大人才引进专项工作。  （三）工作要求及考核  1、各二级学院、教学部在提交年度高层次人才引进计划时，须明确拟引进高层次人才的学科研究方向、引进层次、数量和工作安排意向等情况。  2、各二级学院、教学部应主动开展工作，通过各种渠道广泛收集相关专业、学科领域的高层次人才信息，建立高层次人才信息库，并及时向学校反馈高层次人才信息，必要时可以到拟引进对象学校或单位考察。  3、名二级学院、教学部在撰写拟引进人才考察报告时，应对拟引进人才学术水平和业务能力作出简要评价，明确人才引进后的安排和使用，部门能够提供的工作条件、科研环境以及需学校解决的问题等内容。  4、每年末，学校人才工作领导小组将对各二级学院、教学部人才引进计划的落实情况进行考核。无特殊原因，未能按时完成当年人才引进任务的，学校将对主要负责人问责。完成任务较好的院、部，学校将给予一定的奖励，作出突出贡献的，予以重奖。  三、高层次人才的聘后管理  （一）坚持引进、使用、培训、考核相结合的原则，引进人才主要由用人部门负责管理、使用、考核。组织部、人事处、科研处等职能部门履行相关管理职责。  （二）引进人才须与学校签订10年以上的服务期合同，明确双方的权利与义务并进行考核。  （三）服务期未到，引进人员单方面提出或要求终止协议(含调离、辞职、自动离职、解聘和自费出国留学)的，应按引进人才服务期合同的有关规定承担相应违约责任。  （四）柔性引进的高层次人才，按双方签定的聘任合同进行管理、考核。  四、其他  （一）本规定中的高层次人才待遇标准，学校将根据上级有关政策和我校实际，每年修订一次，若当年未修订，则按上一年的标准执行。  （二）一、二附院引进高层次人才的工作可参照本规定执行。  （三）学校引进的高层次人才在附院工作的，购房补贴和安家费由学校和附院各承担50%。  五、附则  （一）本办法自2016年1月1日起执行，《2013年贵阳中医学院高层次人才引进与管理规定》（中医党发[2013]7号）同时废止。  （二）本办法由人事处负责解释。 |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |