

# 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目标考核激励。绩效考核制薪酬包含人才聘任岗位的国家和学校基本

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）发布人才岗位。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

### （一）组织机构

成立人才工作领导小组，组长由书记和校长担任、副组长

由分管组织的副书记和分管人事的副校长担任，成员由学校有关职能部门及相关院系的负责人组成。人才工作领导小组办公室设在人事处，负责人才引进的日常工作，组织部、科研处、教务处、研究生院、财务处、外事处、后勤管理处等相关部门和院系共同实施，做好各项服务管理工作。

## （二）聘期管理

特聘院士或特聘教授-杰出人才、特聘教授-领军人才、特聘教授-拔尖人才、特聘教授-骨干人才聘期为 8 年，分为两个阶段。第一阶段 4 年，实行年薪制和目标考核管理；第二阶段 4 年，参加学校绩效考核，兑现相应待遇。第一阶段结束时，若绩效考核待遇超过年薪制，则补齐差额部分。

特聘副教授-青年创新人才、特聘助理教授聘期为 2-4 年，薪酬可实行年薪制或绩效考核制。

## （三）目标管理

学校对实行年薪制的引进人才实行目标管理。根据引进人才优势特长，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、研究平台建设、成果转化与社会服务等方面的目标任务。学校和所在院系依据确立的目标任务对引进人才进行管理和考核。

## （四）经费管理

学校将根据学科特点和人才需求，提供相应启动经费，主要用于引进初期的科研启动和平台建设等。经费分阶段下达，

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”。在引进人才工作中发挥重要作用，作出突出贡献的团队或个人，学校予以表彰和奖励。

### （二）适用范围

本办法适用于校本部高层次人才引进。各附属医院引进人才根据医院实际情况，参照执行。

### （三）本办法从发文之日起实施，由校人事处负责解释。

附件：重庆医科大学全职引进高层次人才与待遇

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
特聘院士或特聘教授-杰出人才	诺贝尔奖获得者； 中国科学院院士； 中国工程院院士； 发达国家院士； 国家高层次人才特殊支持计划“万人计划”杰出人才入选者； 达到本层次人才学术水平的杰出人才	1. 薪酬和安家费：面议； 2. 科研平台和启动经费：1000-2000万元，也可根据学科特点按需商议提供； 3. 住房：提供不低于200m <sup>2</sup> 住房供其使用。
特聘教授-领军人才	国家重大专项首席科学家； 国家自然科学基金、国家技术发明奖、国家科学技术进步奖一等奖获得者（排名前三）或二等奖获得者（排名第一）； 国家引进海外高层次人才计划“千人计划”长期项目入选者； 长江学者特聘教授； 国家杰出青年科学基金获得者； 国家高层次人才特殊支持计划“万人计划”领军人才入选者； 国（境）外知名高校终身教授； 达到本层次人才学术水平的领军人才	1. 薪酬：年薪70-100万元；或绩效考核制（校内岗1-2级）； 2. 安家费120-150万元；或享受人才购房资格和购房补贴70-100万元； 3. 科研平台和启动经费：根据学科特点按需商议提供。
特聘教授-拔尖人才	国家高层次人才特殊支持计划“万人计划”拔尖人才、教学名师入选者； 国家级重点学科、重点实验室、工程技术研究中心学术技术带头人； “百千万人才工程”国家级人选； 国务院政府特殊津贴专家； 全国杰出专业技术人才； 国医大师； 国家级教学名师； 国家或卫生部（卫生计生）有突出贡献中青年专家； “四青”人才； 国内知名高校教授； 国（境）外知名高校副教授； 达到本层次人才学术水平的拔尖人才	1. 薪酬：年薪50-80万元；或绩效考核制（校内岗2-3级）； 2. 安家费80-100万元；或享受人才购房资格和购房补贴30-50万元； 3. 科研平台和启动经费：根据学科特点按需商议提供。
特聘教授-骨干人才	国内知名高校副教授； 国（境）外知名高校助理教授； 达到本层次人才学术水平的骨干人才	1. 薪酬：年薪30-60万元；或绩效考核制（校内岗3-4级）； 2. 安家费30-50万元；或享受团购购房资格和购房补贴10-30万元； 3. 科研平台和启动经费：根据学科特点按需商议提供。
特聘副教授-青年创新人才	知名高校博士后（达到学校副教授业绩条件者）	1. 薪酬：年薪20-40万元；或绩效考核制（校内岗5级）； 2. 安家费15-30万元或享受团购购房资格； 3. 科研平台和启动经费：根据学科特点按需商议提供。
特聘助理教授	师资博士后	1. 薪酬：年薪15-30万元； 2. 安家费10万元或享受团购购房资格。

说明：1. 其他特殊高端人才可另行商议；

2. 为鼓励高层次人才团队引进，引进的团队带头人除享受本办法相应层次规定的待遇外，还可提高相应待遇；其团队核心成员可参照享受相应层次规定的待遇；

