

# 河北中医学院文件

冀中医人〔2020〕1号

---

## 河北中医学院 关于印发《河北中医学院高层次人才引进与管 理办法（试行）》的通知

机关各部门、各二级单位：

《河北中医学院高层次人才引进与管理办法（试行）》已经党委常委会研究通过，现印发给你们。请遵照执行。



# 河北中医学院

## 高层次人才引进与管理办法

### ( 试 行 )

#### 第一章 总 则

第一条 为贯彻落实人才兴校战略,吸引更多优秀人才来我校工作,建设一支适应学校发展需要、充满生机活力和富于创新精神的高水平师资队伍,加快推进我校高水平、有特色中医药大学的建设步伐,制定本办法。

第二条 学校根据学科专业发展和师资队伍建设的需要,优先引进一流建设学科、省部级重点学科、重点实验室、博士点所在学科等建设发展急需的高层次人才,优先引进我校新办学科和专业建设紧缺的高层次人才。通过引进拔尖人才,使我校在学科专业建设、科学研究成果、学术团队建设、人才培养等方面的水平有显著提升。

#### 第二章 引进人才范围与基本条件

第三条 引进范围

本办法适用的高层次人才,是指学校学科专业建设方面急需的高层次人才。主要包括:中科院院士和工程院院士,海外著名学术机构的外籍院士,国家级各类人才工程人选,国家级教学成果、科研成果获奖人,主持国家重大科研项目的专家,“燕赵学者”“百人计划”等省级人才工程人选,省级以上重点学科带头人和学术带头人,以及具有发展潜质、获得一定科研成果的青年博士等高层次人才。

#### 第四条 基本条件

(一)学风正派,治学严谨,敬业奉献,有良好的政治思想素质、高尚的道德品质和团结协作精神,组织协调能力强。

(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,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)身体健康,能胜任教学、科研、临床一线工作。

(五)两院院士一般不超过70周岁,其他高层次人才一般不超过55周岁。



### 第三章 引进对象和待遇

#### 第五条 卓越人才

中国科学院院士、中国工程院院士、国家高层次人才特殊支持计划杰出人才、海外著名学术机构的外籍院士来校工作，工作及生活待遇从优从高，具体待遇面议。

#### 第六条 第一层次人才

##### (一) 引进人选

应为下列人选之一：

1. 国家“千人计划”创新人才长期项目入选者；
2. 教育部“长江学者”讲座教授、特聘教授；
3. 国家杰出青年科学基金获得者；
4. 国家高层次人才特殊支持计划（万人计划）领军人才；
5. 国家自然科学奖、国家技术发明奖、国家科技进步奖二等奖以上第一获奖人；
6. 国家教学成果奖特等奖第一获奖人；
7. 国家重大科技奖项、重大科学计划、重大科学工程、中科院重大课题等项目的首席科学家。

##### (二) 相关待遇

1. 提供 50 万元安家费；
2. 提供 150 万元购房补贴；
3. 根据实际需要配备科研启动费；

4. 年薪 80-120 万元;
5. 配备实验室及 3 名以上学术助手;
6. 帮助落实配偶的调动和工作。

## 第七条 第二层次人才

### (一) 引进人选

应为下列人选之一:

1. 国家青年“千人计划”入选者;
2. 教育部“长江学者”青年学者;
3. 国家优秀青年科学基金获得者;
4. 国家高层次人才特殊支持计划(万人计划)青年拔尖人才;
5. “百千万人才工程”国家级人选;
6. 国家级教学名师;
7. 国家级重点学科、重点实验室带头人;
8. 国家自然科学奖、国家技术发明奖、国家科技进步奖二等奖以上的主要完成人(排名列前 3 位), 或国家教学成果奖一等奖第一获奖人;
9. 国家级有突出贡献中青年专家;
10. 海外著名学术机构的副教授(或相当职务)的高层次人才。

### (二) 相关待遇

1. 提供 30 万元安家费;

2. 提供 120 万元购房补贴;
3. 提供 300 万元科研启动费;
4. 年薪不少于 60 万;
5. 配备实验室及 2 名学术助手;
6. 帮助落实配偶的调动和工作。

## 第八条 第三层次人才

### (一) 引进人选

副高级以上专业技术职务且具有博士学位, 年龄一般不超过 50 岁, 近五年主持有国家级科研项目, 同时符合下列条件之一:

1. “燕赵学者”, 或河北省“百人计划”入选者, 或省外相当级别人才计划入选者;
2. 教育部“新世纪优秀人才支持计划”入选者;
3. 国家中医药管理局“千名中医药优秀人才”入选者;
4. 省级自然科学奖、发明奖、科技进步奖一等奖第 1 名, 或省级社会科学成果奖一等奖第 1 名;
5. 主持国家自然科学基金面上项目或国家社会科学基金一般项目 2 项以上;
6. 国家一流课程(精品课程)负责人, 或省部级重点学科带头人, 或省级教学名师;
7. 以第一作者或通讯作者发表 SCI 一区(中科院 JCR 分区, 下同)论文 2 篇, 或二区论文 4 篇, 或发表影响因子  $\geq 10$  的 SCI



论文 2 篇，或被《新华文摘》《中国社会科学文摘》《高等学校人文社科类学术文摘》全文转载 2 篇论文；

8. 作为博士生导师指导完成一届毕业生，且指导的博士研究生论文被评为全国优秀博士论文；

9. 作为第一完成人获得 2 项国家发明专利授权，并被开发转化，且成果转化收益到账 300 万元以上；

10. 海外著名学术机构的助理教授（或相当职务）的高层次人才。

## （二）相关待遇

1. 提供 50-100 万元安家费及购房补贴；

2. 理工医科类提供不少于 100 万元科研启动费，人文社会类提供 10-20 万元科研启动费；

3. 国家规定的基础薪酬外，享受每年 10-30 万元的校内特聘津贴；

4. 帮助落实配偶的调动和工作。

## 第九条 第四层次人才

### （一）A 类博士

1. 引进人选一般为年龄 40 岁及以下优秀博士，同时近五年科研业绩成果应具备下列条件：

（1）自然科学学科：以第一作者或通讯作者发表 SCI 论文 5 篇以上，其中二区以上不少于 3 篇；或者主持 1 项国家级科研

项目,同时以第一作者或通讯作者发表 SCI 论文不少于 3 篇或发表 SCI 二区论文不少于 2 篇;或中医学类专业毕业的,以第一作者或通讯作者发表北大中文核心期刊论文 8 篇以上;或作为第一完成人获得 3 项国家发明专利授权;或获得省级自然科学奖、发明奖、科技进步奖一等奖前 3 名。

(2) 社会科学学科:主持 1 项国家社会科学基金项目,且以第一作者或通讯作者发表 CSSCI 论文 5 篇以上,其中在本研究领域专业类 CSSCI 来源期刊不少于 3 篇;或获得省级社会科学成果奖一等奖前 3 名。

## 2. 相关待遇

(1) 提供 30 万元安家费及购房补贴;

(2) 提供科研启动费 10-50 万元;

(3) 发放住房补贴 5 年,每月 1000 元,随工资计发。

## (二) B 类博士

1. 引进人选一般为年龄 40 岁及以下优秀博士,同时近五年科研业绩成果应具备下列条件:

(1) 自然科学学科:以第一作者或通讯作者发表 SCI 论文 4 篇以上,其中二区以上不少于 2 篇;或中医学类专业毕业的,以第一作者或通讯作者发表 CSSCI、北大中文核心期刊论文 5 篇以上;或作为第一完成人获得 2 项国家发明专利授权;或获得省级自然科学奖、发明奖、科技进步奖二等奖前 2 名。



(2) 社会科学学科：以第一作者或通讯作者发表 CSSCI 论文 4 篇以上，其中在本研究领域专业类 CSSCI 来源期刊不少于 2 篇；或获得省级社会科学成果奖二等奖前 2 名。

## 2. 相关待遇

(1) 提供 20 万元安家费及购房补贴；

(2) 提供科研启动费 5-30 万元；

(3) 发放住房补贴 5 年，每月 1000 元，随工资计发。

## (三) C 类博士

1. 引进人选一般为年龄 35 岁及以下优秀博士，同时近五年科研业绩成果应具备下列条件：

(1) 自然科学学科：以第一作者或通讯作者发表 SCI 论文 3 篇以上，其中二区以上不少于 1 篇；或单篇 SCI 论文影响因子  $\geq 5$ ；或作为第一完成人获得 1 项国家发明专利授权；或获得省级自然科学奖、发明奖、科技进步奖三等奖第 1 名。

(2) 社会科学学科：以第一作者或通讯作者发表 CSSCI 来源期刊论文 3 篇以上；或获得省级社会科学成果奖三等奖第 1 名。

## 2. 相关待遇：

(1) 提供 10 万元安家费及购房补贴；

(2) 提供科研启动费 2-20 万元；

(3) 发放住房补贴 5 年，每月 1000 元，随工资计发。

#### (四) D类博士

1. 引进人选一般为年龄 35 岁及以下、符合我校学科建设需要的优秀博士。

#### 2. 相关待遇:

(1) 提供科研启动费 2-20 万元;

(2) 发放住房补贴 5 年, 每月 1000 元, 随工资计发。

### 第十条 柔性引进的人才

#### (一) 基本原则

按照“不求所有、但求所用”的原则, 引进国内外高层次人才智力。采取聘任客座教授、兼职教授、项目合作、短期聘用等方式, 广泛吸纳国内外优秀专家参与我校教学、科研工作, 补充高水平师资力量, 进一步推动我校学科建设和专业发展。

#### (二) 具备条件

1. 熟练掌握本学科前沿技术, 学术造诣较深, 在国内外权威刊物上发表过系列学术论文, 取得显著的科研成果。

2. 国内学者应具有正高级专业技术职务; 国外学者, 一般应具有博士学位、在高水平大学或研究机构担任助理教授以上职务。

3. 能开展本专业核心课程的教学或本专业的“双语教学”。

4. 聘期内能够至少每年在我校工作累计不少于 1 个月。

#### (三) 工作职责

1. 讲授本专业的核心课程，指导博士生、硕士生；指导所在学科青年教师教学、科研工作。

2. 参与所在学科的重点学科建设、学位点建设，帮助所在学科在其前沿领域保持或赶超国内领先水平；

3. 协助所在学科积极争取主持国家重大科研项目，力争取得重大的标志性成果。

#### （四）相关待遇

1. 根据履职时间、聘期内实际承担的工作、完成工作任务及成果等情况提供工作津贴，津贴标准为每月 1~2 万元；

2. 来校工作期间提供公寓，供免费居住；

3. 来校工作期间，所需的办公用房、办公用品及实验条件等由所在二级学院负责协调解决；

4. 设置奖励津贴。聘期结束，经专家考核组确认完成工作目标后，经学校同意按协议约定给予不同数额标准的奖励津贴；

5. 实报实销往返交通费；

6. 特殊情况另行约定。

## 第四章 人才团队引进条件及待遇

### 第十一条 引进条件

（一）人才团队应符合我校的学科专业布局与规划，在相关学科领域已取得突出学术成绩或具有显著创新潜力，有望在学科



前沿和核心技术等方面取得突破,有利于提升我校在相关学科的核心竞争力。

(二)人才团队带头人或核心成员中,两院院士、“千人计划”入选者、长江学者、国家杰出青年基金获得者、国家级教学名师、燕赵学者,国家重大科技奖项、重大科学计划、重大科学工程、中科院重大课题等项目的首席科学家、境外知名高校或科研院所(所)助理教授以上职务或相当水平人员等领军人才一般不少于1名。

(三)科技创新团队应具有在研的省部级以上重点项目,研究成果达到省部级一等奖以上水平。

(四)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。

## 第十二条 有关待遇

对人才团队实行特殊政策,生活待遇和工作条件面议。团队带头人及核心成员,参照上述高层次人才所列的人才层次类别进行划分,享受相应待遇。其他成员按学校相关规定兑现待遇。

## 第五章 人才的引进、管理和考核

### 第十三条 引进工作程序

(一)学校根据学科和专业发展需要,制定高层次人才引进计划,研究确定引进高层次人才的类型。

(二)公开招聘或推荐。由人事处向国内外发布招聘启事或采取其它招聘方式,也可以由用人单位向学校推荐合适人选。

(三)提供材料。应聘者应填写《河北中医学院引进高层次人才审批表》,同时提交个人简历、学历学位证明、任职证明、代表性论文论著、科研成果证明材料以及个人意向等相关材料,一并报学校人事处,由人事处组织相关部门和二级单位进行初审。

(四)专家组考核。学校组织有关校领导、校内外专家、人事部门负责人等组成考核小组,以面试或通讯评审的方式对应聘人员的基本素质、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,报经校学术委员会评审通过。

(五)学校审批。人事处根据专家考核小组和校学术委员会的意见,形成综合报告,依次报校长办公会、校党委常委会研究批准。

(六)签约。学校及上级主管部门审批同意后,学校与引进的高层次人才签订合同,约定双方的权利和义务,明确高层次人才相关的目标责任和福利待遇。



第十四条 为了切实发挥高层次人才在教学、科研、医疗和学科建设中的作用，避免高层次人才引进工作中的“重引进，轻管理”的现象，必须加强人才引进后的管理和考核工作。

第十五条 学校须与引进人才签订协议书，明确引进后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；学校建立高层次人才工作协调机制，并及时了解高层次人才在教学、科研、学科建设等方面存在的问题，及时协调解决。

第十六条 各单位要积极为高层次人才营造良好的工作、生活环境，充分发挥引进人才在学科建设中的作用，及时督促检查高层次人才岗位目标完成情况，并适时提出意见和建议。

第十七条 学校要强化对高层次人才的考核与管理，逐步完善人才评价和考核体系，提高引进高层次人才的质量和水平。高层次人才引进后，应当按照协议书的要求和标准，由相关单位及时组织年度考核、中期考核、聘期考核，考核结果作为进一步聘任的依据。

第十八条 为加强对高层次人才的考核、管理、监督，并发挥示范带头作用，高层次人才的有关业绩和考核结论将通过适当的方式予以公开。

第十九条 服务期规定

（一）高层次人才引进人才的服务期一般为五年。



(二) 引进人才未滿服务期提出要求终止协议(含调离、辞职、自费出国留学等)或工作考核不合格被学校解聘的,本人须承担相应的违约责任。包括:

1. 须全额退还学校提供的安家费、购房补贴、住房补贴全部费用;按每少服务一年退还学校资助的科研启动费、进修培训和考察等费用总额的 20%。

2. 须在离校前按规定办理本人管理和使用的学校固定资产交接手续。

3. 因本人违约造成学校经费投入和资产损失的,学校保留追究本人责任的权利。

4. 其配偶以引进高层次人才理由照顾安排工作的,限期同时调离或予以辞退。

(三) 对不履行赔偿和违约责任的,学校保留按照协议并通过法律程序维护学校合法权益的权利。

## 第六章 附 则

第二十条 夫妻双方均符合我校人才引进条件,住房待遇以高的一方享受。

第二十一条 特殊人才条件、待遇及引进事宜,经学校研究同意后,参照本办法面议。

第二十二条 引进的高层次人才符合国家各类人才工程人选条件的，学校积极推荐申报。入选后按照所列的人才层次类别进行划分，享受相应待遇。

第二十三条 其他未尽事宜协商解决。

第二十四条 本办法自发文之日起实施，由人事处负责解释。原文件《河北中医学院高层次人才引进与管理暂行办法》（冀中医人[2016]4号）同时废止。