

昆明医科大学文件

昆医大〔2017〕130号

关于印发《昆明医科大学高层次人才引进和管理办法》的通知

各部处室、学院、附属医院、中心：

《昆明医科大学高层次人才引进和管理办法》经学校2017年9月26日校长办公会和2017年9月28日党委会审定，现印发给你们，请认真遵照执行。



昆明医科大学高层次人才引进和管理办法

第一章 总 则

第一条 为深入实施人才强校战略，吸引更多具有国内外领先水平的高端人才和优秀创新团队来校工作，推进学校高层次人才队伍建设，结合学校实际，特制订本办法。

第二条 坚持“按需设岗、公开招聘、严格考核、择优聘用、合同管理”的人才引进原则，引进的人才要有利于学科专业建设和发展，有利于提高教育教学质量和科研水平，有利于优化师资队伍结构和整体素质，有利于实现高水平医科大学建设目标。

第三条 学校通过实施“1+6+1人才强校工程”（即：刚性引进创新和科研团队、刚性引进六个层次人才和柔性引进人才）加大高层次人才引进力度。

第二章 组织领导

第四条 学校成立高层次人才引进工作领导小组。组长由学校党委书记、校长担任，分管组织、人事、教学、科研、学科建设、财务工作的校领导担任副组长，成员由党委组织部、人事处、教务处、科学技术处、研究生部、资产管理处、计划财务处、监察审计处、保卫处等职能部门主要负责人和学校学术委员会委员组成。领导小组下设办公室，办公室设在人事处，办公室主任由人事处处长兼任。

第五条 高层次人才引进工作领导小组主要职责是：负责制

订高层次人才引进和培养工作规划，审定学校年度高层次人才引进和培养实施计划；审定高层次人才聘期工作目标、职责任务、权利待遇；审定高层次人才引进、培养和推荐进入各级各类人才项目的人选。

第六条 学校各有关职能部门负责做好团结、引领、服务工作，真诚关心人才、爱护人才、成就人才，切实做好引进人才的相关管理和服务保障工作，具体包括：

（一）党委组织部、人事处为引进人才做好职责内相关管理、服务工作，指导和督促各用人单位积极开展人才引进、考核、管理和服务等管理工作。人事处牵头负责办理引进人才的相关调动、接收手续，兑现和落实引进人才相关待遇（如补贴、薪酬等）；组织部负责做好引进高层次人才的政治待遇等有关管理服务管理工作。

（二）科学技术处牵头负责引进人才科研学术成果的审核、科研启动费的预算审核、科研工作计划和项目任务书的审定、执行管理和结题验收等管理工作。

（三）研究生部从学科建设层面做好引进高层次人才和学科团队建设有关工作。

（四）资产管理处负责做好引进人才过渡住房、公寓式临时生活住房、实验用房的安排和仪器设备的购置与管理等工作。

（五）计划财务处负责做好引进人才相关经费的保障和经费使用的指导和管理管理工作。

（六）保卫处负责办理引进人才及家属的户口迁移等。

(七) 监察审计处负责高层次人才引进工作的监督。

第七条 各用人单位是人才引进和管理的责任主体，负责制定并向学校提交本单位中长期师资队伍建设和年度人才引进计划，围绕规划和年度计划积极开展引进人才的遴选、推荐和日常管理、服务工作。

第八条 各用人单位负责为引进人才提供必要的工作条件和环境，协调学校相关职能部门做好引进人才实验室和研究室安排、仪器设备购置等相关事宜；加强引进人才的培养，支持引进人才开展教学科研活动、申报各级各类人才项目和科研项目；切实帮助解决工作和生活中的实际困难。

第三章 人才引进的条件和范围

第九条 创新和科研团队

重点引进我校优先发展学科急需的创新和科研团队，特别是具有世界一流水平、对我校学科建设有重大影响、能带来重大经济效益和社会效益的创新和科研团队，或具有国内顶尖水平、国际先进水平的创新和科研团队，或具有国内先进水平的创新和科研团队。

第十条 全职引进六个层次人才

(一) 第一层次：领军人才

中国科学院院士、中国工程院院士、海外著名学术机构的外籍院士，“国家高层次人才特殊支持计划”杰出人才和国内外公认的做出创造性成就和重大贡献、学术声望高的资深教授、著名

学者。

（二）第二层次：杰出人才

“国家高层次人才特殊支持计划”领军人才；国家“千人计划”创新人才入选者；教育部“长江学者”奖励计划特聘教授、讲座教授；国家重点实验室、工程中心负责人；国家重点学科带头人；教育部创新团队负责人；国家科技重大专项或原973计划首席专家；国家重点研发计划重点专项或原863计划首席专家；国家自然（社会）科学基金重大项目主持人；国家自然（社会）科学基金创新研究群体项目负责人；国家自然科学基金杰出青年基金获得者；国家自然科学奖、国家技术发明奖、国家科技进步奖特等奖排名前3、一等奖排名第1。以上人选年龄一般在55周岁以下。

（三）第三层次：学科带头人

国务院学科评议组成员；“国家高层次人才特殊支持计划”青年拔尖人才；“新世纪百千万人才工程”国家级人选；国家有突出贡献专业技术人员；国家“青年千人计划”入选者；云南省科技领军人才培养计划入选者；国家自然科学基金（或社会科学）基金重点项目负责人；国家重点研发计划重点专项课题负责人；国家自然科学基金优秀青年科学基金获得者；中科院“百人计划”入选者；教育部国家级高等学校教学名师；国家自然科学奖、国家技术发明奖、国家科技进步奖特等奖排名前4、一等奖排名前2、二等奖排名第1；国家级教学成果奖特等奖排名前4、一等奖排名

前2；教育部高等学校科学研究优秀成果奖（自然科学、人文社会科学）一等奖排名第1，省科学技术杰出贡献奖。以上人选一般要求年龄在50周岁以下。

（四）第四层次：中青年学术骨干

教育部“新世纪优秀人才支持计划”入选者；云南省“引进海外高层次人才计划”入选者；云南省“高端科技人才引进计划入选者”；“云岭”系列人才入选者；其他省（市）著名人才计划入选者；享受国务院特殊津贴专业技术人员；省级有突出贡献专业技术人员；在Nature 或Science、Cell 等影响因子20 以上刊物发表学术论文1 篇以上者（第一作者或通讯作者）；获国家级教学成果二等奖排名第1；教育部高等学校科学研究优秀成果奖（自然科学、人文社会科学）二等奖排名第1；省级科学技术奖特等奖排名前2、一等奖排名第1；省级哲学社会科学优秀成果一等奖排名第1。以上人员一般要求年龄在45 周岁以下。

（五）第五层次：中青年学术后备人才

具有博士学位或副高及以上专业技术职务（海外应聘者应具有助理教授以上职务）有工作经历者，近3 年主持国家自然科学基金（或社会科学）基金项目（海外应聘者要求主持有关研究项目）至少一项，同时，业绩成果符合下列条件之一。原则上年龄在40 周岁以下。

1. 按论文发表当年中国科学院JCR 期刊分区，在二区及以上期刊发表论文不少于2 篇（第一作者或通讯作者）；

2. 在本学科领域SSCI 学术期刊发表论文不少于3 篇（第一作者或通讯作者）；
3. 获省部级科学技术奖二等奖排名第1；
4. 获教育部高等学校科学研究优秀成果奖（人文社科）三等奖排名第1，或省级哲学社会科学优秀成果二等奖排名第1；
5. 省级教学名师，或获省级教学成果一等奖排名第1；
6. 云南省中青年学术和技术带头人及后备人才；
7. 享受省政府特殊津贴专业技术人员；
8. 作为第一专利发明人获国家发明专利授权不少于3 项，或在工程技术领域取得突出成果并产生重大经济效益。

（六）第六层次：国内外优秀博士毕业生

符合云南省事业单位公开招聘有关文件和要求，原则上年龄在35 周岁以下。

第十一条 非全职引进人才

达到本办法中所列的领军人才、杰出人才、学科带头人等一、二、三层次人才，以科研合作、项目研究、教学指导、访学交流等灵活方式柔性引进到校工作。

第十二条 其他未列出的优秀人才根据其德才情况和学术水平参照以上六个层次标准在各用人单位推荐考察的基础上由学校按程序评定相应层次。

第四章 引进待遇

第十三条 创新和科研团队

科研团队平台建设经费和专项工作经费根据实际情况由学校与引进团队协商确定。

第十四条 全职引进的各层次人才享受以下待遇

(一) 第一层次(领军人才): 各项待遇从优, 由双方商定。

(二) 第二层次(杰出人才): 自然科学类学校一次性提供科研启动和配套费1000万元, 人文社科类一次性提供科研启动和配套费300万; 300万元住房补贴; 年薪不少于100万元; 配偶符合调动条件的可随调并在校内妥善安排工作, 同时引进或配备专门的学术团队; 根据学校学科点建设情况, 遴选为我校有关学科博士研究生导师。

(三) 第三层次(学科带头人): 自然科学类学校一次性提供科研启动和配套费500万元, 人文社科类150万元; 150万元住房补贴; 年薪不少于70万元; 根据学校学位点建设的情况, 遴选为我校有关学科研究生导师; 提供单列职数参加校内最近一次专业技术职务评聘; 配偶符合调动条件的可随调并在校内妥善安排工作。

以上三个层次人才除了在经费、实验室或研究室等方面提供保障条件外, 学校同时专门配备必要的辅助人员协助工作。

(四) 第四层次(中青年学术骨干): 自然科学类学校一次性提供科研启动和配套费200万元, 人文社科类60万元; 80万元住房补贴; 除享受学校按照国家有关规定提供的工资、保险、福利待遇以及学校各类津贴外, 每年还可享受20万元的特殊津贴;

根据学校学位点建设的情况，遴选为我校有关学科研究生导师；到校工作后，学校视岗位设置情况，提供单列职数参加校内最近一次专业技术职务评聘。

（五）第五层次（中青年学术后备人才）：自然科学类学校一次性提供科研启动和配套费20万元，人文社科类10万元；50万元住房补贴；享受学校按照国家有关规定提供的工资、保险、福利待遇以及学校各类津贴；根据学校学位点建设的情况，遴选为我校有关学科研究生导师；到校工作后，学校视岗位设置情况，提供单列职数参加校内最近一次专业技术职务评聘。

（六）第六层次（国内外优秀博士毕业生）：自然科学类学校一次性提供科研启动和配套费10万元，人文社科类8万元；给予一次性住房补贴25万元；享受学校按照国家有关规定提供的工资、保险、福利待遇以及学校各类津贴；到校工作试用期满后，学校视岗位设置情况，可参加校内最近一次相应专业技术职务评聘。

第十五条 非全职引进人才

符合第一、二、三类人才的国内外学者短期来校工作的，在完成合同和协议约定的前提下，按实际在校工作时间，分别给予6万元/月、5万元/月、4万元/月的薪酬（以上薪酬兑现要按合同签订和协议内容考核合格后发放）。非全职引进人才的科研团队平台建设经费根据所聘岗位职责和承担的工作任务及引进人才所在部门条件等情况具体商定，但一般不高于同层次全职引进人

才科研团队平台建设经费资助额度的三分之一。非全职引进人才不享受购房补贴，在校工作期间学校提供住宿补贴，标准为400元/天，按实际在校工作天数计算。学校每年给予引进人才报销两次国际或国内（原单位）往返差旅费用。

第五章 引进程序

第十六条 学校高层次人才全职引进按上级有关文件要求和学校管理实际，一般以调动、公开招聘、海外留学回国人员接收等方式全职引进。

第十七条 前四个层次人才主要采用调动方式引进，第五层次主要采用调动或者事业单位公开招聘方式引进，第六层次主要采用事业单位公开招聘方式引进。

第十八条 以事业单位公开招聘方式引进人才的，学校严格按云南省事业单位公开招聘工作人员办法、程序和要求执行，其他人才引进一般按以下程序：

（一）制定计划。各用人单位根据本单位人才队伍建设规划，以学科发展、专业建设、教学科研水平提升和师资队伍结构优化等要求及岗位设置等情况为依据，根据学校师资队伍建设规划和本单位实际制定人才引进计划，报学校审批。

（二）招聘推荐。学校通过媒体和人才交流会等形式多渠道发布人才招聘信息，吸引优秀人才；也可以由用人单位推荐。申请人填写《昆明医科大学引进人才推荐审批表》，并附相关身份证（护照）、毕业证、学位证、专业技术任职资格、近三年获

得的反映本人业务能力的的项目、论著、奖励等教学科研业绩的证明材料，交用人单位。

（三）资格审查。各用人单位组织资格审查，对引进对象的履历及其学术成果的真实性进行预审，并对其学术水平、履职能力、职业道德等进行综合考核，确定引进层次、薪酬待遇、工作条件、职责任务、工作目标计划、考核指标和考核办法等，并将研究意见、有关材料提交学校高层次人才引进工作领导小组办公室。各用人单位须成立考核小组，小组由本单位党政领导、学术委员会或教授委员会专家、学科方向骨干等人员共同组成，从教学能力、学术水平、师德素养、发展潜力以及身体健康状况等各方面进行全面考核。须重点考察应聘人员的学术水平和学科方向是否符合学校发展需要，通过试讲考核应聘人员的教学能力等，形成客观的综合评价意见。

（四）学术考核评价。高层次人才引进工作领导小组办公室和相关部门对各用人单位推荐的拟引进人才的学术成果、任期工作目标、工作计划等材料进行审核，由办公室牵头，组织有关职能部门负责人和3~5名学校学术委员会委员组成工作组对拟引进高层次人才学术潜力、科研水平和能力进行评议，明确引进人才的层次、工作目标、权利、待遇等意见，并提出是否引进的初步意见。

（五）会议审定。高层次人才引进工作领导小组办公室将拟引进人才有关情况提交领导小组负责人审核，对拟引进人才在全

校进行为期7天的公示，公示无异议，报校长办公会研究审批并提交学校党委会通过。

(六) 手续办理。学校高层次人才引进工作领导小组办公室根据学校会议决定办理人事调动等手续，报上级审批。在引进人才正式办理入校手续时按要求签署有关合同、协议等。

第六章 管理考核

第十九条 第一、二、三、四层次引进人才实行目标责任合同管理，岗位职责和待遇遵循“一人一策”的原则。第五、六层次引进人才纳入学校常规岗位管理聘任体系进行管理。非全职引进人才纳入非事业编制管理。

第二十条 引进高层次人才须与学校签订聘用合同书、工作协议书，明确双方的权责以及违约责任，实行合同管理和聘期考核。

第二十一条 引进人才应当服从学校和各用人单位的管理和工作安排，遵守学校各项规章制度和劳动纪律，认真服务、履行聘用合同或协议规定的工作职责。

第二十二条 第一、二、三层次引进人才在学校服务期至少为5年，第四、五、六层次人才在学校服务期至少为8年，脱产学习进修(包括出国访问)超过六个月的，该段时间不计入服务期。服务期内一般不得申请调离或辞职。

第二十三条 引进人才的服务期从享受待遇之日算起。因个人原因不能履行服务期时间要求或因工作考核不合格等原因被

学校解聘的，须承担以下违约责任：

（一）第一、二、三层次人才服务期不满3年的，第四、五、六层次人才服务期不满4年的，须全额偿还学校提供的住房补贴（含上级拨付的购房补贴等）及一次性生活补贴等，并按赔偿总额的20%交纳违约金。

（二）第一、二、三层次人才服务期超过3年不满5年的，第四、五、六层次人才服务期超过4年不满8年的，须全额偿还学校提供的住房补贴（含上级拨付的购房补贴等）及一次性生活补贴等，并按赔偿总额的10%交纳违约金。

本条所指个人原因包括申请辞职、申请调离、擅自离岗、学习进修（出国访问）超期不归等。

第二十四条 团队引进实行目标责任合同管理模式，由团队学科带头人代表团队与学校用人单位签订合同报学校审批，具体合同内容由用人单位、学校与拟引进团队协商确定。在引进待遇方面有关人员除分别享受相应待遇外，学校视情况在经费、设施等方面给予资助和支持。

第二十五条 符合省委、省政府的有关引进高层次专业技术人才条件的引进人才，学校积极支持有关人员进行人才项目和培养计划的申报，获批者按省委、省政府相关政策执行，按就高原原则享受云南省或学校相关待遇。

第二十六条 引进人才须进行岗位聘期考核（一般三年为一个考核期）和年度考核。学校和用人单位结合实际认真研究并科

学确定与引进人才层次相匹配的工作目标、任务和要求，认真拟定聘用合同、工作任务书和年度量化考核办法，及时开展考核。考核结果作为续聘、低聘、解聘及调整待遇的依据。

第二十七条 年度考核由用人单位根据聘用合同和工作任务书进行，考核结果报学校，并作为核发科研经费、年薪和特殊津贴的主要依据。对年度考核不合格者，学校停发或扣发其科研经费、年薪和特殊津贴等，考核合格再予以补发。连续两年考核未能完成工作任务的，由各用人单位提出意见报学校高层次人才引进领导小组审议，停止或降低所提供的待遇，降低聘用岗位等级甚至解聘。

第二十八条 聘期考核由学校学术委员会根据聘用合同和相关协议进行；考核结果报学校校长办公会议审定，聘期考核结果在校内公示，并作为是否续聘的主要依据。

第二十九条 引进人才的科研启动经费和科研项目管理参照国家、省科技管理规定和学校有关文件执行，根据工作进展需要调整经费使用计划与年度执行明细的，须提交变更说明和计划，具体由科学技术处负责管理。

第三十条 学校提供的各种货币性补贴、年薪等待遇兑现按合同或协议商定的条款执行。年薪和特殊津贴原则先按总额的70%平均至12个月发放，其余待用人单位进行年度考核后再予以发放。具体发放由人事处和计划财务处负责。

第三十一条 引进人才若同时具备多层次引进条件的，只享

受其中最高层次的相应待遇。各层次人才所享受货币性补贴、年薪等待遇均为税前，需按财务管理要求缴纳个人所得税或其他税费，由学校代扣代缴。

第三十二条 对柔性引进的高层次人才，实行目标责任合同管理。各用人单位须与柔性引进对象商定切实、具体、可行的任期工作目标、任务、考核办法和待遇条件等，经学校评审后签订聘用合同。

第七章 附 则

第三十三条 各单位要加强对人才工作的领导，把吸引培养高层次人才工作列入重要工作加以落实，切实做到“一把手”抓“第一资源”。学校人事处定期组织高层次人才满意度调查和工作考核，对吸引高层次人才工作严重滞后，或者本单位内高层次人才投诉较多，造成高层次人才流失严重的单位，学校将给予问责。对高层次人才引进力度大的单位学校将给予奖励。

第三十四条 学校注重引育并举、引培并重，积极改善并提升现有人才的福利待遇，对做出突出贡献的现有高端人才（一、二、三层次），享有与引进急需紧缺人才同等待遇。凡学校在职在编符合本办法中一、二、三层次人员均可申报，在完成合同和协议约定的前提下，享受相应层次的年薪和特殊津贴待遇。

第三十五条 本办法适用于学校引进的各层次人才，附属医院暨临床医学院可参照执行，并自行承担相关待遇。

第三十六条 本办法自发文之日起执行。原《昆明医科大学

高层次人才引进和管理办法（试行）》（昆医大〔2016〕63号）同时废止。原引进人员的有关待遇仍按引进时与学校签订的相关协议执行。

第三十七条 其他未尽事宜按上级有关政策要求和规定执行。本办法由学校人事处负责解释。