潍坊市第二人民医院

人才引进与管理暂行办法

第一章 总 则

第一条 为深入贯彻人才工作优先发展战略，推进人才队伍建设，提高医院核心竞争力，促进医院可持续发展，根据医院实际，制定本办法。

第二条 人才引进遵循“党管人才、德才兼备、以德为先、按需引进、精准引才、一事一议”的原则。严格政治把关，坚持医德医风第一标准，树立正确用人导向，突出人才品德、能力和业绩。坚持引进人才符合医院定位和学科专业发展目标，服从服务于学科专业建设需要；坚持重点引进与统筹兼顾相结合。

第二章 引进人才分类、条件

第三条 根据国家、山东省等人才政策和标准，结合医院实际，引进人才分为高层次人才、优秀博士、优秀人才、优秀硕士、“金种子”学生五类。

第四条 各类人才的层次及条件

(一)高层次人才

第一层次人才：两院院士；“国家特支计划”杰出人才；海外著名学术机构的院士。

第二层次人才：长江学者特聘教授，国家“千人计划”“万人计划”入选者；国家有突出贡献中青年专家；国家“百千万人才工程”国家级人选；国家杰出青年科学基金获得者；国家“973”项目首席科学家、“863”计划首席专家；国家重点学科（重点实验室、重点研究基地）学术带头人；国家自然科学基金重点或重大项目负责人；近5年国家自然科学、国家技术发明奖、国家科学技术进步一等奖前2位、二等奖第1位人员；泰山学者攀登计划入选者；与以上条件相当水平人才。

第三层次人才：国家“千人计划”“万人计划”（青年人才）入选者；“长江学者奖励计划”青年学者；国家优秀青年科学基金获得者；泰山学者特聘专家或省外同层次的专家、教授；近5年获省部级及以上自然科学、技术发明、科技进步一等奖第1位人员；与以上条件相当水平人才。

第四层次人才：泰山学者青年专家；省有突出贡献的中青年专家；省杰出青年基金获得者；近5年获得省部级科技奖励二等奖首位人员；医院学科建设发展急需的45周岁以下、具有博士学位，主持国家级科研项目并发表过高水平论文的副高级以上人员；与以上条件相当水平人才。

（二）优秀博士（年龄一般不超过45岁)

1.A类博士，具备下列条件：

学科专业发展急需紧缺，有较强的临床实践和科研能力；或创新发展潜力大，在本学科领域取得高水平代表性成果，主持或参与省部级以上科研项目，具有获得国家级科研项目的能力；或重点学科急需的相当水平的人才。

2.B类博士，具备下列条件：

具有较大发展潜力，在本学科领域取得较高水平代表性成果，一般应主持或参与科研项目或有重要社会服务经历，具有获得省部级以上科研项目的能力；或学科专业急需的相当的水平人才。

3.C类博士，具备下列条件：

在本学科领域取得较高水平业绩成果，具有较强实践能力和创新能力，能胜任临床、科研工作；或相当水平人才。

（三）优秀人才

确属医院学科发展、专业建设、人才梯队建设紧缺急需，拥有标志性重要成果或掌握核心技术，具有特别发展潜力的优秀人才。

（四）优秀硕士(年龄一般不超过40 岁）

优秀硕士指医师岗位的全球 TOP200和国内“双一流”建设高校硕士研究生。

（五）“金种子”学生

根据医院未来一段时期急需紧缺专业人才需求,从高校中提前遴选一批有意来院工作的硕士以上学历的优秀在校生（GPA达到3.5以上、各科平均成绩80分以上或专业排名前30%）,由医院与其签订“信用合同”，毕业后来院工作。

第三章 引进人才待遇

第五条 引进人才相关待遇（见附件2）：

(一)高层次人才

第一层次第二层次第三层次人才待遇由双方协商确定。第四层次人才年薪不低于60万元，购房补贴（安家费）享受100万元，科研启动经费不低于100万元，其他具体事宜双方协商确定。

(二)优秀博士

A类博士3年内享受副高级职称工资及绩效待遇，期满后根据聘任职称兑现相应工资待遇。购房补贴（安家费）享受80万元，科研启动经费100万元，其他具体事宜双方协商确定。

B类博士3年内享受中级职称工资、副高级职称绩效待遇，期满后根据聘任职称兑现相应工资待遇。购房补贴（安家费）享受70万元，科研启动经费60万元。

C类博士3年内享受中级职称工资及绩效待遇，期满后根据聘任职称兑现相应工资待遇。购房补贴（安家费）享受60万元，科研启动经费40万元。

另外符合条件的博士研究生享受30万元购房补贴；每人每月6000元、期限3年的生活补助（共21.6万元）。（执行潍组发〔2022〕32号文件《关于印发〈关于进一步加快青年人才聚集的若干措施〉的通知》）。

（三）优秀人才

优秀人才待遇根据其德才情况和学术水平，参照引进人才相关待遇，实行“一事一议”。

（四）优秀硕士

优秀硕士研究生工资及绩效待遇按现行规定执行。

（1）医师岗位的全球 TOP200及国内“双一流”建设高校硕士研究生购房补贴（安家费）享受12万元，给予每人每月1000元、期限3年的生活补助（共3.6万元）。

（2）其他岗位的全球 TOP200、国内“双一流”建设高校硕士研究生及医师岗位的其他高校硕士研究生购房补贴（安家费）享受3万元，给予每人每月500元、期限3年的生活补助（共1.8万元）。

（五）“金种子”学生

对于毕业后来院工作的“金种子”学生，按比例报销一定的学费和生活补贴。

第六条 第一至四层次人才来院后行政职务安排由双方协定；优秀博士、优秀人才来院后，列医院学科后备带头人培养，在行政职务竞聘时重点考察。

第七条 第一至四层次人才在首次聘用时可不受职称、任职年限限制，按照业绩、能力、水平直接聘用至相应专业技术岗位，其他人才执行医院专业技术职务晋升、聘任的有关待遇和科研激励政策。

第八条 对参加面试的高层次人才按财务规定报销一次国内往返交通费及面试期间住宿费。

第九条 引进人才的其它待遇，根据潍坊市有关政策执行。

第十条 医院根据学科专业发展需要，以合作研究、定期讲学、来院坐诊、来院手术、编外聘用等方式柔性引进人才，也可实行短期工作制，相关待遇由双方议定。合作的形式包括：以专利、发明、专有技术、科研成果（项目）的合作研究与开发，专有知识、技能、信息的专业性咨询，学术、技术的交流指导，联合培养研究生等各种形式。

第十一条 医院专业技术人员被评为国家重点人才工程、泰山系列人才工程及鸢都岗位学者,分别给予每人20万元、15万元、5万元奖励。医院职工举荐博士以上层次人才引进人才，根据，医院给予1-5万元的奖励。

第三章 引进人才程序

第十二条 科室根据学科建设规划，结合学科梯队建设的需要，制定本科室年度人才引进计划经人力资源部审核汇总后，报医院研究确定。

第十三条 医院研究确定人才引进计划后通过官网等公布。各科室根据医院下达的计划，积极对外宣传、联系。

第十四条 医院人力资源部对应聘人员材料进行审查并组织专家对拟引进人才的思想、政治、品德、能力、业绩、心理等进行综合评价，医院人才工作领导小组确定引进人才的层次和类别进行研究审批。

第四章 引进人才的聘期考核和管理

第十五条 对引进人才实行试用期制度，有工作经历的人才试用期不超过6个月，无工作经历的人才试用期不超过1年。对不能履行岗位职责，不胜任临床、科研工作的，医院予以解聘。

第十六条 对引进人才实行聘期合同管理制度，首次聘用合同期均为５年。聘期内有明确的岗位职责和目标任务，具体由医院与引进人才共同协商并通过签订工作合同的方式确定，接受医院的管理与考核。

第十七条 对引进人才实行考核管理，考核分年度、期中和期满考核。由医院组织实施，人才工作领导小组审核，期满考核不合格者不再续聘。

第十八条 考核以人才协议约定或人才项目规定的考核内容为基础，对其政治表现、医德医风、在岗情况、临床工作、人才培养、科学研究、学科及科研平台建设等情况进行全面考核。

第十九条 根据考核内容，结合各类人才的特点，不同形式的考核侧重点包括:

（一）年度考核:重点考核人才在岗位上的履职情况，评估人才提出的下一年度的工作目标和工作任务。

（二）期中考核:重点评估人才当前学术发展状态、初步成就、发展前景等情况，以及是否完成工作任务的50%以上。

（三）期满考核:全面考核人才聘期工作任务完成情况。

第二十条 经考核不能胜任工作被医院解聘，或工作期间申请调离或辞职，须退回医院提供的购房补贴（安家费）、生活补贴、培养费、学费、剩余的科研启动经费及其它费用，并交纳一定数量的违约金；照顾性调入或聘用的配偶同时调出或解聘。

第二十一条 引进人才的日常管理工作由人力资源部负责。

第五章 附 则

第二十二条 本办法自2023年4月1日起施行。

第二十三条 本办法由人力资源部负责解释。

附件：1.潍坊市第二人民医院人才工作领导小组

2.潍坊市第二人民医院引进人才相关待遇

潍坊市第二人民医院

2023年3月31日

附件1

潍坊市第二人民医院人才工作领导小组

组 长：杨国儒

副组长：郝长城 张 磊

成 员：唐兆春 吴金波 张 勇 刘德永 吴芳平

秦晓青 孙刚毅 马长虹 高志强 张 臻

杨松林 刘春红 曲梅花 贺光辉

附件2

潍坊市第二人民医院引进人才相关待遇

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 人才分类 | | 相关待遇 | | | | |
| 薪酬 | 购房补贴（安家费） | 生活补贴 | 科研  启动经费 | 其它 |
| 高层次  人才 | 第一至  第三层次 | 双方协商 | | | | |
| 第四层次 | 年薪不低于60万元 | 100万元 | — | 不低于100万元 | 双方  协商 |
| 优秀  博士 | A类博士 | 3年内享受副高级职称工资及绩效 | 80万元+潍坊市30万元 | 执行潍组发〔2022〕32号文件，每月6000元，享受3年，共21.6万元 | 100万元 | 双方  协商 |
| B类博士 | 3年内享受中级职称工资、副高级职称绩效 | 70万元+潍坊市30万元 | 执行潍组发〔2022〕32号文件，每月6000元，享受3年，共21.6万元 | 60万元 | — |
| C类博士 | 享受中级职称工资及绩效 | 60万元+潍坊市30万元 | 执行潍组发〔2022〕32号文件，每月6000元，享受3年，共21.6万元 | 40万元 | — |
| 优秀  人才 | 一事一议 | | | | | |
| 优秀  硕士 | 医师岗位的全球 TOP200及国内“双一流”建设高校硕士研究生 | — | 10万元 | 每月1000元，享受3年，共3.6万元 | — | — |
| “金种子”  学生 | 按比例报销一定的学费和生活补贴 | | | | | |

说 明

一、引进人才执行潍坊市有关人才待遇政策。符合条件的博士研究生享受30万元购房补贴，给予每人每月6000元、期限3年的生活补助。（潍组发〔2022〕32号文件《关于印发〈关于进一步加快青年人才聚集的若干措施〉的通知》）。

二、医院发放的引进人才待遇中购房补贴（安家费）为税后，其它薪酬等待遇均为税前。实行年薪的，不再享受工资、岗位津贴等院内待遇，公积金和社会保险等应由个人缴纳的部分从发放的年薪中直接扣除，应由医院缴纳部分按照相关规定由医院缴纳。

三、科研启动经费以科研立项的方式申领，按医院科研管理的有关规定执行。

四、各类人才的层次及条件

(一)高层次人才

第一层次人才：两院院士；“国家特支计划”杰出人才；海外著名学术机构的院士。

第二层次人才：长江学者特聘教授，国家“千人计划”“万人计划”入选者；国家有突出贡献中青年专家；国家“百千万人才工程”国家级人选；国家杰出青年科学基金获得者；国家“973”项目首席科学家、“863”计划首席专家；国家重点学科（重点实验室、重点研究基地）学术带头人；国家自然科学基金重点或重大项目负责人；近5年国家自然科学、国家技术发明奖、国家科学技术进步一等奖前2位、二等奖第1位人员；泰山学者攀登计划入选者；与以上条件相当水平人才。

第三层次人才：国家“千人计划”“万人计划”（青年人才）入选者；“长江学者奖励计划”青年学者；国家优秀青年科学基金获得者；泰山学者特聘专家或省外同层次的专家、教授；近5年获省部级及以上自然科学、技术发明、科技进步一等奖第1位人员；与以上条件相当水平人才。

第四层次人才：泰山学者青年专家；省有突出贡献的中青年专家；省杰出青年基金获得者；近5年获得省部级科技奖励二等奖首位人员；医院学科建设发展急需的45周岁以下、具有博士学位，主持国家级科研项目并发表过高水平论文的副高级以上人员；与以上条件相当水平人才。

（二）优秀博士（年龄一般不超过45岁)

1.A类博士，具备下列条件：

学科专业发展急需紧缺，有较强的临床实践和科研能力；或创新发展潜力大，在本学科领域取得高水平代表性成果，主持或参与省部级以上科研项目，具有获得国家级科研项目的能力；或重点学科急需的相当水平的人才。

2.B类博士，具备下列条件：

具有较大发展潜力，在本学科领域取得较高水平代表性成果，一般应主持或参与科研项目或有重要社会服务经历，具有获得省部级以上科研项目的能力；或学科专业急需的相当的水平人才。

3.C类博士，具备下列条件：

在本学科领域取得较高水平业绩成果，具有较强实践能力和创新能力，能胜任临床、科研工作；或相当水平人才。

（三）优秀人才

确属医院学科发展、专业建设、人才梯队建设紧缺急需，拥有标志性重要成果或掌握核心技术，具有特别发展潜力的优秀人才。

（四）优秀硕士(年龄一般不超过40 岁）

优秀硕士指医师岗位的全球 TOP200和国内“双一流”建设高校硕士研究生。

（五）“金种子”学生

根据医院未来一段时期急需紧缺专业人才需求,从高校中提前遴选一批有意来院工作的硕士以上学历的优秀在校生,由医院与其签订“信用合同”，毕业后来院工作。