# **桂林医学院附属医院人才引进暂行管理办法**

    为全面落实医院36520工程，实施人才强院战略，加强人才队伍建设，规范和完善人才引进工作，建设一支梯队合理、业务精湛、爱岗敬业的高水平人才队伍，不断提高医疗、教学、科研和管理工作水平，结合我院实际，制定本办法。

**一、条件与层次界定**

**（一）引进的人才分五个层次，界定条件如下：**

**第一层次人才**

年龄一般不超过55周岁，符合以下条件中任意一项：

1.“八桂学者”，或等同于该层次的特聘人才，如珠江学者、浦江学者等；

2.近5年以第一完成人获省部级及以上自然科学、科技进步等一等奖；

3.近5年以第一完成人承担国家自然科学基金重点项目或等同于美国R1基金等层次课题项目；

4.近5年以第一作者（或通讯作者）发表本专业论著，被SCI收录，单篇影响因子20分以上或单篇影响因子10分以上论文两篇；

**第二层次人才**

年龄一般不超过45周岁，博士，并符合下列条件中任意两项：

1.承担国家自然科学基金面上项目1项；

2.近5年以第一完成人获省部级及以上自然科学、科技进步等二等奖及以上奖项；

3.近5年以第一作者（或通讯作者）发表本专业论著，被SCI收录单篇影响因子10分以上或单篇影响因子8分以上论文两篇；

**第三层次人才**

年龄一般不超过50周岁，博士或高级职称，在临床学科中有突出性技术，能填补医院现有技术空白；

**第四层次人才**

年龄一般不超过45周岁，根据我院学科专业发展需要被录用的博士研究生。

**柔性引进人才**

根据“不求所有，但求所用”的人才资源理念，对不能以人才引进方式来院服务的特殊人才，可采取智力引进，以兼职的方式来院服务。

**二、人才引进相关待遇**

**（一）第一层次人才**

可参与购买学校新校区职工建房一套（具体面积面谈），提供150-500万元的人才引进经费，200万元的科研启动经费，配备实验室及5名科研助手，年薪100万元，其他薪酬按业绩发放；

**（二）第二层次人才**

可参与购买学校新校区职工建房一套（具体面积面谈），提供100-150万元的人才引进经费，100万元的科研启动经费，根据工作需要配备实验室及2名科研助手，年薪60万元，其他薪酬按业绩发放；

**（三）第三层次人才**

可参与购买学校新校区职工建房一套（具体面积面谈），提供60万元的人才引进经费，50万元的科研启动经费，薪酬待遇按所在科室实际情况发放；

**（四）第四层次人才**

可参与购买学校新校区职工建房一套（具体面积面谈），提供40万元的人才引进经费，20万元的科研启动经费，薪酬待遇按所在科室实际情况发放；

**（五）柔性引进人才**

聘任名誉专家、教授、专业技术团队，每年不定期来院指导开展新项目、新技术，年薪60-120万元（按实际到院工作天数发放），提供住宿，报销往返路费。

**三、附注**

（一）对有相应工作经验及一定临床、管理水平的引进人才（中级及以上职称），经考核合格后，可任命科室主任或副主任职务。

（二）所有引进人才按入编程序优先进入省级事业单位编制。

（三）所有中级以下职称博士享受副高级待遇2年，具有副高级职称的享受正高级待遇2年。

（四）医院协助安排引进人才子女的入学事宜，协助解决引进人才配偶的工作问题。

（五）第一、二层次人才特别优秀者年龄可适当放宽。

（六）医院鼓励职工脱产攻读博士研究生，就读期间（三年）享受国家规定的基本工资和五险一金，毕业后回医院工作的，按以上引进人才层次兑现待遇；未与医院解除劳动关系攻读在职博士研究生的，攻读博士取得学位后，一次性发放30万元补助，如果攻读期间每年以医院为第一完成单位发表一篇影响因子大于3分的SCI论文，则可预支补助10万元。

（七）医院设立人才引进“伯乐奖”，鼓励医院职工发挥才能协助医院进行人才引进，推荐上述层次人才来我院工作，并与医院完成签约入职工作3个月后，给予推荐人2-3万元奖励。

    （八）医院鼓励在职职工积极进取，若达到第一或第二层次人才级别，同样可享受该层次人才引进待遇（补齐差额部分）。

    （九）介于第一、二层次，第三、四层次之间的人才，相关待遇面谈。

      (十)对我院急需的专业或有潜质的人才条件可适当放宽。

**四、本管理办法从2017年下文之日起执行。**

**五、本管理办法最终解释权归医院组织人事科。**

桂林医学院附属医院

                                             2017年4月

备注：联系人：卢老师

联系电话：0773-2813777    0773-2827930

或加QQ：2721993804进行咨询

简历投递至本邮箱（2721993804@qq.com）