

中共云南中医药大学委员会文件

云中党发〔2023〕40号

关于印发《云南中医药大学高层次人才队伍建设实施办法（试行）》的通知

各基层党组织、各部门（单位）：

经2023年5月4日第5次校长办公会、第15次校党委会审议通过，现将《云南中医药大学高层次人才队伍建设实施办法（试行）》印发给你们，请遵照执行。

中共云南中医药大学委员会
2023年5月11日



云南中医药大学高层次人才队伍建设 实施办法（试行）

第一章 总 则

第一条 为深入推进“人才强校”战略，进一步完善不同层次优秀人才的引进、培养与激励机制，吸引和凝聚高层次创新型人才，推进学校高质量发展，结合学校实际，制定本实施办法。

第二条 遴选方向。学校按照学科专业建设和师资队伍建设规划，重点引进和培养博士学位授权点学科、博士学位培育点学科、特色优势学科、新兴交叉学科和国家级重点教学、科研平台、基地及国家、云南省一流专业建设需要的高层次人才。

第三条 遴选原则。坚持“专业需求，引培并举，以用为本”的原则；坚持“公开、公平、公正”的原则；坚持“严格考核、择优聘用、确保质量”的原则。

第四条 遴选方式。校外引进人才及校内在职在岗教师均可申报。校外高层次人才遴选方式分为全职引进和柔性引进两大类型。全职引进人才纳入事业编制管理（外籍人员除外）；柔性引进人才坚持“立足高端，以用为本”的原则，主要对象是在某一学科领域有较深学术造诣并有较大影响的国内外专家，纳入非事业编制管理。

第二章 高层次人才类别及待遇

第五条 学校面向校内外公开遴选“杰出学者”“领军学者”“拔尖学者”“骨干人才”“新锐人才”“青苗人才”六个层次的人才。

第六条 第一层次：杰出学者

符合以下条件之一：

- (一) 两院院士及相当层次人员。
- (二) 国医大师及相当层次人员。
- (三) “国家高层次人才特殊支持计划”杰出人才。
- (四) 能力水平或业绩与本层次相当的人才。

第七条 第二层次：领军学者

年龄一般不超过 55 周岁，且符合以下条件之一：

(一) 海外高层次人才引进计划创新人才项目入选者；教育部“长江学者奖励计划”特聘教授、讲座教授；“国家高层次人才特殊支持计划”领军人才。

(二) 国家自然科学基金杰出青年科学基金获得者；国家自然科学基金委创新研究群体带头人；国家自然（社会）科学基金重大项目负责人；哲学社会科学领域国内外公认的优秀学科领军人才。

(三) 国家中医药管理局“中医药首席科学家”。

(四) 现任国务院学科评议组成员。

(五) 能力水平或业绩与本层次相当的人才。

第八条 第三层次：拔尖学者

年龄一般不超过 55 周岁，且符合以下条件之一：

（一）国家海外高层次人才引进计划青年项目入选者；教育部“长江学者奖励计划”青年学者；国家高层次人才特殊支持计划青年拔尖人才。

（二）国家自然（社会）科学基金重点（重大）项目负责人（联合基金重点项目除外）；国家科技重大专项负责人；国家自然科学基金优秀青年科学基金获得者。

（三）国家中医药管理局“岐黄学者”。

（四）全国名中医、国家级教学名师。

（五）“兴滇人才奖”获得者、云南省“兴滇英才支持计划”科技领军人才、云岭学者。

（六）在《Nature》《Science》《Cell》或其他影响因子 20 及以上期刊上全文发表研究论文的主要作者。

（七）国家级教学、科研获奖项目的主要贡献者。

（八）能力水平或业绩与本层次相当的人才。

第九条 第四层次：骨干人才

一般应具有正高级专业技术职务，年龄一般不超过 50 周岁，具有主持完成国家级项目的经历，同时业绩成果符合下列条件之二：

（一）国家中医药管理局“青年岐黄学者”。

（二）“兴滇英才支持计划”高端外国专家、产业创新人才、首席技师、教育人才（原名师专项）、医疗卫生人才（原名医专

项)、文体人才、创业人才。

(三) 近 5 年, 主持完成国家自然科学基金面上项目 1 项; 或国家社科基金重点项目 1 项。

(四) 近 5 年, 以第一作者或通讯作者在中国社会科学、新华文摘等国内哲学社会科学类顶级期刊发表(全文转载)学术论文 1 篇及以上; 或以第一作者或通讯作者在 CSSCI 期刊、北大中文核心期刊上发表学术论文 5 篇及以上; 或以第一作者或通讯作者在 SSCI、A&HCI 来源期刊发表学术论文 3 篇及以上; 或按论文发表当年中国科学院 JCR 期刊分区, 以第一作者或通讯作者在一区期刊上发表论文 4 篇及以上; 或在二区期刊上发表论文 8 篇及以上。

(五) 省部级教学、科研奖励(奖项)二等奖以上的主要贡献者。

(六) 近 5 年, 第一发明人获得国家专利转让或许可并实现转让费 300 万元以上(到账金额)。

(七) 能力水平或业绩与本层次相当的人才。

第十条 第五层次: 新锐人才

具有副高级以上专业技术职务且具有博士学位, 校外申报者年龄一般不超过 40 周岁, 校内申报者年龄一般不超过 42 周岁。具有主持完成国家级项目的经历, 同时业绩成果符合下列条件之二:

(一) 云南省“兴滇英才支持计划”青年人才、云南省中青

年学术和技术带头人（后备人才）、云南省科技创新人才（培养对象）等学术水平相当的中青年学术骨干。

（二）近 5 年，主持国家自然科学基金面上项目 1 项；或国家社科基金重点项目 1 项。

（三）近 5 年，以第一作者或通讯作者在 CSSCI 期刊、北大中文核心期刊上发表学术论文 4 篇及以上；或在 SSCI、A&HCI 来源期刊发表学术论文 2 篇及以上；或按论文发表当年中国科学院 JCR 期刊分区，以第一作者或通讯作者在一区期刊上发表论文 3 篇及以上；或在二区期刊上发表论文 6 篇及以上。

（四）省部级教学、科研奖励（奖项）的重要贡献者。

（五）近 5 年，第一发明人获得国家专利转让或许可并实现转让费 100 万元以上（到账金额）。

（六）能力水平或业绩与本层次相当的人才。

第十一条 第六层次：青苗人才

申报者应具有博士学位，年龄一般不超过 35 周岁。同时业绩成果符合下列条件之一：

（一）近 5 年，主持国家自然（社会）科学基金项目 1 项。

（二）近 5 年，以第一作者或通讯作者在 CSSCI 期刊、北大中文核心期刊上发表学术论文 3 篇及以上；或在 SSCI、A&HCI 来源期刊发表学术论文 1 篇及以上；或按论文发表当年中国科学院 JCR 期刊分区，以第一作者或通讯作者在一区期刊上发表论文 2 篇及以上；或在二区期刊上发表论文 4 篇及以上；或论文影

响因子累计达 8 分以上。

(三) 能力水平或业绩与本层次相当的人才。

第十二条 能力水平或业绩与上述条件相当者可根据其教学和学术技术水平参照以上六个层次标准在各用人(部门)单位推荐的基础上由学校高层次人才遴选考核领导小组鉴定后报学校评定到相应层次;特殊学科领域的急需人才,可根据学科建设需要一人一议,适当放宽引进条件,并在引进待遇上给予特殊支持。

第十三条 人才待遇

层次	科研启动经费 (限全职引进人才)	购房补贴 (限全职引进人才)	薪资待遇 (税前)
第一层次 杰出学者	协商确定	协商确定	协商确定
第二层次 领军学者	根据不同学科特点和研究计划商定,实验类理科、工科类在 800 万元以内,非实验类理科、人文社会科学类在 200 万元以内。	提供税前购房补贴人民币 400 万元。	聘期内年薪 100-120 万元。
第三层次 拔尖学者	根据不同学科特点和研究计划商定,实验类理科、工科类在 400 万元以内,非实验类理科、人文社会科学类在 100 万元以内。	提供税前购房补贴人民币 200-300 万元。	聘期内年薪 60-90 万元。
第四层次 骨干人才	根据不同学科特点和研究计划商定,实验类理科、工科类在 100 万元人民币以内,非实验类理科、人文社会科学类在 50 万元以内。	提供税前购房补贴人民币 60 万元。	聘期内享受相应的工资、社保等福利待遇外,每月发放人才津贴 1.5 万元。

第五层次 新锐人才	根据不同学科特点和研究计划商定，实验类理科、工科类在 50 万元以内，非实验类理科、人文社会科学类在 20 万元以内。	提供税前购房补贴人民币 50 万元。	聘期内享受相应的工资、社保等福利待遇外，每月发放人才津贴 1 万元。
第六层次 青苗人才	根据不同学科特点和研究计划商定，实验类理科、工科类在 30 万元以内，非实验类理科、人文社会科学类在 15 万元以内。	提供税前购房补贴人民币 40 万元。	聘期内享受相应的工资、社保等福利待遇外，每月发放人才津贴 0.6 万元。

(一) 各层次人才薪资标准具体金额一人一议，一次核定。

(二) 针对学科差异性，对特殊学科中急需引进的优秀人才，其待遇需突破原层次人才待遇标准时，由高层次人才遴选考核领导小组、用人单位与拟引进人员充分协商并报经学校党委会批准。

(三) 三层次及以上引进人才配偶需解决工作的，学校协商协助解决。聘期（服务期）内，若因个人原因离校的，照顾性安排工作的配偶一并解除人事关系，办理离校手续。

第三章 岗位职责

第十四条 入选人才除严格履行所聘岗位要求的基本职责外，还应分别履行下列岗位职责：

(一) 杰出学者

1. 瞄准本学科前沿，指导学科及学科群的建设工作，组建跨学科创新团队集群，带动相关学科协同发展，作为负责人积极申报并力争获批国家级科研平台。

2.积极策划主持国际合作项目、国家重大重点科研、教研项目以及对经济社会发展有重大影响的前沿课题,并取得重大标志性科研成果或取得显著经济社会效益。

3.积极争取和利用国内外优势资源,带领团队成员与国内外知名大学或科研机构开展科研合作与交流,在高层次创新性人才培养、高水平科研项目方面做出突出贡献。领导本学科学术梯队建设,积极举荐并引进高层次人才。

4.根据学校学科建设发展需要协商确定的专项任务。

(二) 领军学者

1.准确把握本学科发展方向,积极组织或参与制定落实学科发展战略规划,加强学科平台建设,提升学科办学实力。领导本学科方向赶超或保持国内领先水平。

2.积极参与学科学术梯队建设,举荐并引进高层次人才,组建并带领学术团队进行教学、科研工作,引领学科发展。

3.主持承担国家级科研项目,争取国家重大重点科研项目,取得标志性科研成果或取得重大经济社会效益,力争获国家级教学科研奖励。

4.根据学校学科建设发展需要协商确定的专项任务。

(三) 拔尖学者

1.认真落实本学科发展规划,负责带领或组织创新小组开展学科前沿探索与研究,取得原创成果,支撑学科发展方向。

2.积极参与本学科学术团队建设,举荐并引进高层次人才,

带领学术团队进行教学、科研工作，推进学科建设取得新突破；积极申报并力争入选国家级人才项目，力争获国家级教学科研奖励。

3.主持承担国家级科研项目，争取国家重大重点科研项目，在本学科领域取得国内外同行公认的重要研究成果。主持开展学术交流活动，扩大学科在国内外学术界的影响。

4.根据学校学科建设发展需要协商确定的专项任务。

（四）骨干人才

入选者在聘期内，须至少完成下列任务中的 2 项：

1.作为主持人新增国家自然科学基金重点项目 1 项；或国家社科基金重点项目 1 项；或国家自然科学基金委累计项目资助经费 200 万元以上；或 300 万元以上省部级科技项目 1 项。

2.入选“兴滇英才支持计划”云岭学者及以上人才计划。

3.以第一作者或通讯作者在中国社会科学、新华文摘等国内哲学社会科学类顶级期刊发表（全文转载）学术论文 2 篇；或以第一作者或通讯作者在 CSSCI 期刊上发表学术论文 6 篇；或以第一作者或通讯作者在 SSCI、A&HCI 来源期刊上发表学术论文 4 篇；或按论文发表当年中国科学院 JCR 期刊分区一区期刊上，以第一作者或通讯作者发表论文 5 篇；或以第一作者或通讯作者在二区期刊上发表论文 10 篇；或以第一作者或通讯作者在影响因子 20 及以上期刊发表研究论文 1 篇。

4.作为主要贡献者获省部级教学、科研奖励（奖项）一等奖

1 项；或主持新增省部级教学、科研团队建设项目 1 项。

（五）新锐人才

入选者在聘期期内，须至少完成下列任务中的 2 项：

1.作为主持人新增国家自然科学基金面上项目 1 项，或国家社科一般项目 1 项。

2.以第一作者或通讯作者在中国社会科学、新华文摘等国内哲学社会科学类顶级期刊发表（全文转载）学术论文 1 篇；或以第一作者或通讯作者在 CSSCI 期刊上发表学术论文 5 篇；或以第一作者或通讯作者在 SSCI、A&HCI 来源期刊上发表学术论文 3 篇；或按论文发表当年中国科学院 JCR 期刊分区，以第一作者或通讯作者在一区期刊上发表论文 4 篇；或以第一作者或通讯作者在二区期刊上发表论文 8 篇。

3.入选骨干人才遴选条件所列人才项目或相当层次的人才项目；或牵头获得省部级科学技术奖三大奖、省哲学社会科学优秀成果奖、省级教学成果奖；或领衔完成省级一流专业建设点或相应级别建设点的申报和验收工作；或领衔申报省级一流课程或相应级别课程的申报和验收工作；或领衔申报省级教学团队；或领衔申报省部级教学质量工程项目；或领衔获得省级教学、教师、科研创新团队。

（六）青苗人才

入选者在聘期内，须至少完成下列任务中的 2 项：

1.作为主持人新增国家级项目 1 项，或主持省部级及以上教学、科研项目 2 项（中医联合专项除外）。

2.以第一作者或通讯作者在 CSSCI 期刊上发表学术论文 4 篇；或以第一作者或通讯作者在 SSCI、A&HCI 来源期刊上发表学术论文 2 篇；或按论文发表当年中国科学院 JCR 期刊分区，以第一作者或通讯作者在一区期刊上发表论文 3 篇；或以第一作者或通讯作者在二区期刊上发表论文 6 篇；或以第一作者或通讯作者发表论文影响因子累计达 10 分以上。

3.入选省部级人才项目或相当层次的人才项目；或作为主要贡献者获省部级教学科研奖励（奖项）。

第四章 柔性引进

第十五条 柔性引进指以合同、聘期管理的方式将人事关系暂无法转入到校工作的高层次人才引进到我校实际参与教学、科研、学科、团队与平台建设工作。

第十六条 对柔性引进的高层次人才，实行目标责任合同管理的模式。用人部门（单位）须与引进对象商定切实、具体、可行的任期工作目标、任务和考核办法，报经学校审议签订聘用合同。

第十七条 柔性引进人才的薪酬根据人才层次、实际在校工作时间，参照相应层次全职引进人才薪酬标准确定，具体由双方协商确定。

第十八条 柔性引进人才的科研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经费资助额度的三分之一。

第十九条 柔性引进人才不享受购房补贴，在校工作期间学校提供食宿补贴，标准为 500 元/天（税前），按实际在校工作天数计算。

第五章 遴选程序

第二十条 成立高层次人才遴选考核领导小组，下设领导小组办公室，设在人事处，由书记、校长担任组长，相关分管人才、人事校领导担任副组长，成员由组织部、人事处、研究生处、教务处、科学技术处、财务处、资产处等职能部门负责人组成，总体负责学校高层次人才遴选考核工作。领导小组办公室负责学校高层次人才引培的具体工作。根据学校学科建设发展需要设置各层次岗位数。高层次人才的遴选工作，具体程序如下：

（一）个人申请。申请人填写《云南中医药大学高层次人才申报审批表》，并与申报审批表一一对应提供身份证（护照）、学历学位证书、专业技术职务任职资格证、教学科研等业绩证明材料，交用人单位。

（二）部门考核。各部门院级学术委员会或专家组（未组建院级学术委员会）对申请人的履历及其学术成果的真实性进行预审。属于新聘用人员的，需进行面试，对其学术水平、履职能力、职业道德等进行综合考核，形成初步意见并确定拟引进层次，报院级党政联席会议（部门会议）研究审议。

（三）会议审定。院级党政联席会议（部门会议）根据院级学术委员会或专家组考核意见，结合部门（单位）实际进行研究，

确定人才层次、薪酬待遇、工作条件、职责任务、工作计划和考核指标等，并将相关表格及证明材料提交学校人事处。

（四）学校审批。人事处和相关职能部门对各部门推荐的拟入选对象学术成果、任期工作目标及工作计划进行复核后，提请学校高层次人才遴选考核领导小组进行审议并提出建议，报校长办公会议审核、党委会审定。

（五）结果公示。学校对拟入选者名单进行公示，公示时间为5个工作日。公示期内高层次人才遴选考核领导小组办公室受理群众投诉和个人申诉，并按程序进行复议。

（六）签订协议。公示无异议后，学校与入选者签订任务协议和聘用协议，明确聘期（服务期）、待遇、岗位职责、工作目标与任务、违约责任等。

（七）科研立项。科研启动经费由入选人才按照省自科或社科项目撰写项目计划书和经费预算，由科学技术处牵头组织论证后，报学校批准立项。

第六章 聘用与考核

第二十一条 入选人才应当服从学校、用人部门的日常管理和工作安排，遵守国家法律法规及学校的各项规章制度和劳动纪律，认真履行聘用合同或协议规定的工作职责。

第二十二条 聘用协议应由学校和各用人单位（单位）结合工作实际与入选人才协商确定，应明确入选人才在人才培养、科学研究、学科建设、团队与平台建设等方面的岗位职责任务和工

作目标要求。入选人才的岗位职责和目标任务应高于学校和部门相应等级岗位要求。

第二十三条 高层次人才每年定期遴选，一般签订聘用合同，服务期限为 8 年，前 5 年按相应层次人才进行聘用，聘期内享受相应层次人才待遇。聘期（服务期）自签订协议之日起计算，以实际在校时间为准，其中首次聘期为 3 年，中期考核合格的续聘 2 年。聘期（服务期）期满，协议自动解除。三层次以下人才同层次原则上只聘用 1 个聘期（5 年）。

第二十四条 入选的柔性引进人才可采取荣誉、客座教授等形式进行聘用，也可采用团队引进形式签订《聘用协议》，协议期限一般为 3 年，实行聘期目标管理，聘期内每年在校工作时间与用人部门协商确定，待遇参考各相应层次全职引进人才待遇，结合在校工作时间和工作任务商定。

第二十五条 高层次人才的考核分年度考核、中期考核、聘期考核三种。考核内容应以协议为主要依据，重点考核高层次人才在人才培养、科学研究、学科建设、团队平台建设等方面工作的履行和完成情况。

第二十六条 年度考核由用人部门负责，与学校教职工年度考核同步进行，引进不足 6 个月的当年度不进行年度考核。用人部门（单位）提出年度考核初步考核结果，由高层次人才遴选考核领导小组会同相关职能部门、专家进行复核后报学校党委审议。中期考核与聘期考核由高层次人才遴选考核领导小组负责，

考核结果报学校党委审议。中期考核在聘任第3年末进行，聘期考核在聘任期结束后进行。考核结论分为合格与不合格二个等次，作为晋级、解聘、续聘、退出、待遇发放及调整的依据。

第二十七条 考核对象确因重要成果在申报或审批过程时间滞后等原因，造成难以在规定时间内完成，影响按期进行聘期考核的，经申请并报高层次人才遴选考核领导小组批准，允许有一年的延展考核期，但延展期内学校不给予资助，延展期结束时，仍未完成聘期考核任务的，则视同为聘期考核不合格。

第二十八条 聘期内，因个人原因辞职、调离，或违反国家有关法律、法规及学校有关规章制度，或不能履行岗位职责、聘期考核结果为不合格者，学校有权予以解聘。个人须承担相关违约责任。

第二十九条 考核对象的年度考核、中期考核和聘期考核结果应在学校办公网公示，公示时间为5个工作日，考核结果运用按照学校现行考核办法执行，其聘期、续聘、终止，按照事业单位编制聘任规定执行。

第三十条 聘期结束，入选人才聘期考核取得“合格”等次，方可参加下一轮高层次人才岗位的申报。聘期内，二层次及以下人才取得新业绩满足更高层次人才岗位对应条件的，可申请晋级；获准晋级后，协议重新签订，聘期重新计算，享受相应层次的薪酬或津贴。

第三十一条 高层次人才采用退出机制。年度考核不合格预

警 1 次，暂扣当年度年薪总额 20%或 2 个月人才津贴；年度考核 2 次不合格或中期考核不合格者，暂停待遇。聘期结束根据聘期考核结果补发或取消待遇。暂停待遇期间或取消待遇的按照在编教职工进行聘期管理，其中属于柔性引进的解除聘用协议。

第三十二条 入选人才在聘期内，一般不得在其他任何单位兼职，确需兼职的须报学校批准，擅自兼职的聘用关系自行解除。入选人才如遇不可预见因素或支撑其遴选层次的重要条件因故消失的，应自动退出计划，其相应待遇随之终止。

第三十三条 入选人才同时入选国家、云南省各类人才计划项目，除享受国家、云南省给予的生活补助、科研补助、奖金等资助外，还可按项目规定享受学校相应待遇。符合享受云南省引进高层次人才绿色通道服务有关规定的，同时享受出入境、税收、子女入学等规定待遇。

第三十四条 学校鼓励“人才+团队”的全职引进模式。其中：

（一）团队学科带头人符合三层次及以上引进条件的，团队成员由学科带头人确定。团队成员原则上须具有博士学位或高级专业技术职务，并符合学校人才引进的相关条件，享受相应待遇。

（二）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用人部门商定团队目标任务、支持条件和待遇形成团队引进协议提请高层次人才遴选考核领导小组进行审议并提出建议后，报校长办公会议审核、党委会审定。团队成员的目标和待遇，由用人部门（单位）、学科带头人、团队成员共同商

定并签订学校、用人部门（单位）和当事人“三方”工作合同。

第七章 薪酬与经费管理

第三十五条 入选人才的薪酬从签订协议次月起按月发放。薪酬的发放采取按月支付与考核后发放相结合的方式，具体为：三层次及以上人才从签订协议次月起，聘期内每月薪酬发放标准（万元/月）=年薪总额×80%÷12（月）；四层次及以下人才从签订协议次月起，聘期内每年按月预发10个月人才津贴。其中，入选三层次以上人才列入事业编制的，先按国家、云南省、学校绩效工资政策和工资财政统发有关规定计发，余额由学校直接发放；入选四层次以下人才列入事业编制的，按国家、云南省、学校绩效工资政策和工资财政统发有关规定计发后，按月领取人才津贴。进校工作半年以上的，年度考核、中期考核或聘期考核结果均为合格的，发放年薪总额剩余的20%或剩余2个月人才津贴。

第三十六条 聘期内约定的任务不重复参与学校奖励性绩效工资分配。三层次及以上高层次人才，在聘期内实行年薪制，不再享受年薪以外的学校其他工资薪酬待遇。四层次及以下入选人才，在完成协议规定任务，聘期考核合格后，超额完成的成果可按照学校政策规定获得相应奖励性绩效。

第三十七条 学校根据年度工作计划和签订的协议每年安排一定数额的专款作为入选人才专项经费。购房补贴和薪酬待遇列入学校人才引进项目，由人事处负责审批、管理；科研经费可用

于科研及教学工作，列入学校科研经费项目，由科学技术处负责审批、管理。

第三十八条 入选人才的购房补贴从人才引进项目经费中列支，入选人才与学校签订聘用合同后，可选择一次性发放或分期发放。柔性引进人才薪酬待遇从人才引进项目中列支。柔性引进人才在校工作期间的食宿补贴从引进人才的科研经费中列支，在每次到校工作结束时一次性发放。

第三十九条 科研启动经费从科研建设项目经费划拨，由科学技术处、财务处负责单独立项管理，主要用于改善科研条件，购置科研仪器设备、实验耗材等，具体按经费使用计划和学校科研经费使用有关规定执行。

第四十条 鼓励入选人才使用科研启动经费购置大型仪器设备，但应结合学校、部门现有仪器设备情况购置，不得重复购置。购置的仪器设备纳入学校固定资产，纳入公共科技服务平台，对校内教职工开放。

第八章 组织与实施

第四十一条 学校各有关职能部门要统筹考虑人才引进和师资队伍建设工作，形成工作合力，做好相关管理服务工作的。

第四十二条 用人部门应为入选高层次人才提供必要的工作环境，应负责协调学校相关职能部门帮助入选高层次人才解决工作、学习和生活中的实际困难，做好入选层次人才实验室安排、仪器设备购置、子女入学入托等相关事宜，并有针对性地开展职

业道德和业务技能的教育。

第四十三条 用人部门对高层次人才遴选工作必须经集体讨论决定，不得徇私舞弊或隐瞒事实，若有违反，一经查实，学校将视情节严重程度追究有关当事人责任。

第四十四条 学校建立人才荣誉机制，对入选的高层次人才分别授予云南中医药大学“杰出学者”“领军学者”“拔尖学者”“骨干人才”“新锐人才”“青苗人才”荣誉称号，颁发荣誉证书。

第四十五条 为充分调动广大教职工做好高层次人才引进工作的积极性，学校对引进高层次人才做出突出贡献的个人或集体，给予1至10万元的奖励。

第九章 附 则

第四十六条 原首次引进，并尚在聘期内的高层次人才，仍按学校与本人签订的相关协议有关约定执行。已在校工作教师申报入选高层次人才的，只享受对应层次薪资待遇，不再享受购房补贴和科研启动经费。

第四十七条 入选人才在聘用期（服务期）内原则上不得提出调动及辞聘。确因特殊原因需调动或辞聘的，需提前3个月向学校提出申请，经学校同意，方可调动及辞聘。入选人才在聘用期（服务期）内，如因个人辞职、调离，或违反国家有关法律、法规及学校有关规章制度，或不能履行岗位职责、聘期考核结果为不合格者，被学校解聘的校外引进人员须全额偿还学校发放的税前购房补贴，并按偿还金额的20%交纳违约金；校内入选人员

须全额偿还学校已发放的税前人才津贴或学校已发放的税前年薪的 50%，并按偿还金额的 20% 交纳违约金；未发放的部分不予发放。学校收回剩余科研经费。已购买的设备物品归属学校固定资产。

第四十八条 校内申请者的业绩必须以云南中医药大学为第一署名单位。本办法中涉及论文、奖励（奖项）的具体说明如下：

（一）论文均指以第一作者（排名第 1）或通讯作者（排名第 1）发表的论文（不含其他共同第一作者和共同通讯作者）。论文第一作者和通讯作者均为本校职工的，由作者自行协商，只能由 1 人使用。顶级期刊由科学技术处负责会同用人部门认定。论文累计影响因子以论文发表当年中国科学院 JCR 期刊分区的影响因子为准。

（二）奖励（奖项）主要贡献者是指：国家级奖励（奖项）前五名，省部级奖励（奖项）一等奖及以上前三名，二等奖前二名，三等奖第一名；奖励（奖项）重要贡献者是指：国家级奖励（奖项）前七名，省部级奖励（奖项）一等奖及以上前五名，二等奖前三名，三等奖前二名。

第四十九条 本办法中所指“**以上”，均含本级或本数。

第五十条 本办法中各层次人才所享受的人才津贴，不计入个人住房公积金和各项保险等缴费核定基数。

第五十一条 入选者在聘期内提出退休的，其薪资待遇自入选者退休之日起自行终止，按照退休人员标准享受相关待遇。

第五十二条 遴选层次以外的引进博士待遇，按《云南中医药大学引进博士研究生办法》相关规定执行。

第五十三条 鼓励和支持教职工提升学历及进修访学，对攻读博士学位，且签订定向服务协议，毕业后按协议内容如期返校的教师，学校提供一次性生活补助 10 万元以及博士科研启动资金，其中理工医类 10 万元，人文社科类 6 万元。本办法印发执行之前已签订协议的仍按学校与本人签订的相关协议执行。

第五十四条 本办法实施中与上级部门新出台的相关规定不一致的，按照上级文件规定执行。

第五十五条 本办法自发文之日起执行，原《云南中医学院高层次人才引进办法》（云中党字〔2017〕29号）《云南中医学院“云中学者”遴选与培养实施办法》（云中党字〔2017〕30号）《关于增加引进高层次人才补助的暂行规定》（云中院字〔2013〕72号）同时废止。本办法由人事处负责解释。

附件：云南中医药大学高层次人才申报审批表