

右江民族医学院文件

右医院字（2018）36号

关于印发《右江民族医学院高层次人才引进和激励实施办法（试行）》的通知

各部门、各单位：

现将《右江民族医学院高层次人才引进和激励实施办法（试行）》印发给你们，请根据实际，认真贯彻落实。

右江民族医学院

2018年7月12日



右江民族医学院院长办公室

2018年7月12日印发

（共印3份）

右江民族医学院高层次人才引进和激励实施办法（试行）

为全面深入实施人才强校战略，规范和完善我校高层次人才引进和激励工作制度，特制定本办法。

第一章 总则

第一条 围绕学校事业发展总体规划，根据学校学科专业建设和发展需要，按照德才兼备、突出重点、按需引进、择优聘用的原则，进一步加大高层次人才的引进工作力度。

第二条 加大对现有高层次人才的激励，稳定和充分激发现有高层次人才工作的积极性、创造性。

第三条 对高层次人才坚持德才兼备、身份与业绩并重、科研与教学兼顾的考察标准，严格考核，保证质量。

第四条 优先引进重点学科、重点实验室、硕士或博士点建设（培育）学科和紧缺专业急需的高层次人才或人才团队；重点引进在学科专业建设急需且在国际上有一定知名度或在国内有较大影响的高层次人才或人才团队。

第五条 坚持引育并举，加强对学校（含直属附属医院）在职教职工攻读博士学位的支持力度，保证引进高层次人才和自主培育人才平衡发展，在用优厚待遇吸引高层次人才的同时，确保并调动本土人才工作的积极性。

第六条 本办法适用于引进和学校培养的高层次人才。所需高层次人才应具备的素质和能力等主要从职业道德与学术道德、教学工作、科研工作、人才培养工作、学科建设工作等方面确定。

第二章 引进高层次人才类别和要求

第七条 为适应学科专业发展需要，原则上根据《广西壮族自

右江民族医学院高层次人才引进和激励实施办法（试行）

为全面深入实施人才强校战略，规范和完善我校高层次人才引进和激励工作制度，特制定本办法。

第一章 总则

第一条 围绕学校事业发展总体规划，根据学校学科专业建设和发展需要，按照德才兼备、突出重点、按需引进、择优聘用的原则，进一步加大高层次人才的引进工作力度。

第二条 加大对现有高层次人才的激励，稳定和充分激发现有高层次人才工作的积极性、创造性。

第三条 对高层次人才坚持德才兼备、身份与业绩并重、科研与教学兼顾的考察标准，严格考核，保证质量。

第四条 优先引进重点学科、重点实验室、硕士或博士点建设（培育）学科和紧缺专业急需的高层次人才或人才团队；重点引进在学科专业建设急需且在国际上有一定知名度或在国内有较大影响的高层次人才或人才团队。

第五条 坚持引育并举，加强对学校（含直属附属医院）在职教职工攻读博士学位的支持力度，保证引进高层次人才和自主培育人才平衡发展，在用优厚待遇吸引高层次人才的同时，确保并调动本土人才工作的积极性。

第六条 本办法适用于引进和学校培养的高层次人才。所需高层次人才应具备的素质和能力等主要从职业道德与学术道德、教学工作、科研工作、人才培养工作、学科建设等方面确定。

第二章 引进高层次人才类别和要求

第七条 为适应学科专业发展需要，原则上根据《广西壮族自治区

治区高层次人才认定办法（试行）》（桂办发〔2017〕36号）文件精神并结合我校实际将引进人才标准分为四个层次：

（一）第一层次人才

1. A类：诺贝尔奖获得者、沃尔夫奖获得者、国家最高科学技术奖获得者、两院院士、外籍院士或具有上述相当成就的国内外知名专家、教授。

2. B类：国家高等学校一级教授、国家“863”领域专家组组长或副组长（项目首席科学家）、国家“973”项目首席科学家、国家自然科学基金“创新研究群体科学基金”项目主持人、国家（重点）实验室主任、国家“万人计划”杰出人才、当选两院院士有效候选人、广西院士后备培养工程人选以及海内外具有与此相当学术地位和成就的专家学者。

3. C类：国家科技支撑（攻关）计划项目负责人、国家自然科学基金重大研究计划项目主持人、国家“千人计划”创新长期项目（外专项目、创业项目）人选、国家“万人计划”科技创新（科技创业、哲学社会科学）领军人才、国家杰出青年科学基金获得者、教育部“长江学者和创新团队发展计划”特聘教授（创新团队带头人）、中国科学院“百人计划”人选、八桂学者以及海内外具有与此相当学术地位和成就的专家学者。

4. D类：国家“万人计划”青年拔尖人才、科技部等8部门创新人才推进计划中青年科技创新领军人才（部门创新人才推进计划中青年科技创新领军人才、科技创新创业人才、重点领域创新团队负责人）、国家（重点）实验室（国家工程实验室、国家工程技术研究中心和国家工程研究中心）负责科研工作的副主任、国家科技重大专项课题负责人（课题已通过结题验收）、国家科技支撑（攻关）

计划项目课题负责人（课题已通过结题验收）、国家自然科学基金重大研究计划项目课题主持人（重点项目主持人）（课题、项目已通过结题验收）、国家软科学研究计划重大项目第一负责人（项目已通过结题验收）、国家优秀青年科学基金项目主持人（课题、项目已通过结题验收）、百千万人才工程国家级人选、全国知识产权领军人才、全国专利信息领军人才、自治区特聘专家、国家有突出贡献中青年专家、十佳全国优秀科技工作者、全国创新争先奖章获得者、全国名中医奖、省部级科学技术奖（含自然科学奖、技术发明奖和科技进步奖）一等奖（第一完成人）以及海内外具有与此相当学术地位和成就的专家学者。

5. E类：国家百千万知识产权人才工程百名高层次人才培养人选、省部级重点实验室（工程实验室、工程技术研究中心和工程研究中心）主任、广西高校引进海外高层次人才“百人计划”人选、广西医学高层次人才培养计划领军人才、在教育（医疗、文学、体育）等领域获得国家级表彰奖励或荣誉称号者、国务院政府特殊津贴专家、全国创新争先奖状获得者、中华技能大奖获得者、全国技术能手、国家卫生计生突出贡献中青年专家、中国青年科学家奖获得者、中国青年女科学家奖获得者、中国青年科技奖获得者、中国青年创业奖获得者、自治区优秀专家、省部级科学技术奖（含自然科学奖、技术发明奖和科技进步奖）二等奖（第一完成人）以及海内外具有与此相当学术地位和成就的专家学者。

6. F类：具有博士学位且近5年以第一作者或通讯作者在本专业领域发表过全文被SCI、EI、ISTP、ISR四大索引收录论文总IF ≥ 10.0 者，或社科类论文全文发表SSCI期刊（不含扩展版、学术集刊）收录论文3篇及以上者，或海内外具有与此相当学术地位和成

就者。

（二）第二层次人才

未达到第一层次人才的引进条件，但符合下列条件之一者：

1. 具有博士学位的正高级职称人员；
2. 教育部学历学位认证的在国（境）外高校取得博士学位的人员；
3. 在国内取得博士学位后，在海外从事科研工作达2年以上的人员。

（三）第三层次人才

未达到第一层次人才的引进条件，但符合下列条件之一者：

1. 国家认可的博士后科研流动站出站人员；
2. 具有博士学位的副高级职称人员；
3. 博士研究生（需具备学历证、学位证）。

（四）第四层次人才：获得博士学位者。

（五）第五层次人才：紧缺急需学科专业的正高级职称人员。

第八条 高层人才引进的基本条件

（一）思想政治表现好，遵纪守法，为人正派，具有良好的职业道德，学术思想端正，治学严谨、具有团结协作精神，善于开拓创新。

（二）具有承担高级别、高水平科研项目的能力，能够胜任研究生培养及核心课程讲授任务。

（三）能带动和促进我校学科建设与发展，具有较强的学科组织管理协调能力。

（四）身体健康，能胜任教学、科研、医疗一线工作。

（五）年龄要求：

1. 第一层次人才中 A 类人才无年龄限制；B、C、D 类人才年龄原则上不超过 60 周岁，E、F 类人才不超过 55 周岁。

2. 第二、三层次人才，年龄原则上不超过 50 周岁。

3. 第四、五层次人才，年龄原则上不超过 45 周岁。

特别突出者或医疗、教学、科研工作或新专业急需人才，年龄条件可适当放宽。

第三章 引进高层次人才待遇

第九条 学校按人才层次给予相应基本待遇：

（一）第一层次人才

A 类高层次人才：

1. 提供 600~1100 万元（税前）安家费（含租房或购房补贴 100 万元）；

2. 提供 500 万元（社科类 300 万元）的科研启动经费；

3. 配备实验室；

4. 协助配备科研助手；

5. 执行国家和学校相关工资福利政策。

B 类高层次人才：

1. 提供 380~580 万元（税前）安家费（含租房或购房补贴 80 万元）；

2. 提供 200 万元（社科类 120 万元）的科研启动经费；

3. 配备实验室；

4. 协助配备科研助手；

5. 执行国家和学校相关工资福利政策。

C 类高层次人才：

1. 提供 210~360 万元（税前）安家费（含租房或购房补贴 60

万元);

2. 提供 150 万元（社科类 90 万元）的科研启动经费;
3. 配备实验室;
4. 协助配备科研助手;
5. 执行国家和学校相关工资福利政策。

D 类高层次人才:

1. 提供 180~200 万元（税前）安家费（含租房或购房补贴 50 万元);

2. 提供 100 万元（社科类 60 万元）的科研启动经费;
3. 配备实验室;
4. 协助配备科研助手;
5. 执行国家和学校相关工资福利政策。

E 类高层次人才:

1. 提供 140~155 万元（税前）安家费（含租房或购房补贴 45 万元);

2. 提供 50 万元（社科类 30 万元）的科研启动经费;
3. 配备实验室;
4. 协助配备科研助手;
5. 执行国家和学校相关工资福利政策。

F 类高层次人才:

1. 提供 115~135 万元（税前）安家费（含租房或购房补贴 40 万元);

2. 提供 30 万元（社科类 18 万元）的科研启动经费;
3. 执行国家和学校相关工资福利政策。

（二）第二层次人才

1. 提供 95~110 万元（税前）安家费（含租房或购房补贴 35 万元）；
2. 提供 20 万元（社科类 12 万元）的科研启动经费；
3. 执行国家和学校相关工资福利政策。

（三）第三层次人才

1. 提供 80~90 万元（税前）安家费（含租房或购房补贴 30 万元）；
2. 提供 15 万元（社科类 9 万元）的科研启动经费；
3. 执行国家和学校相关工资福利政策。

（四）第四层次人才

1. 提供 55~75 万元（税前）安家费（含租房或购房补贴 25 万元）；
2. 提供 10 万元（社科类 6 万元）的科研启动经费；
3. 执行国家和学校相关工资福利政策。

（五）第五层次人才

1. 提供 45 万元（税前）安家费（含租房或购房补贴 15 万元）；
2. 提供 8 万元（社科类 4 万元）的科研启动经费；
3. 执行国家和学校相关工资福利政策。

第十条 引进人才的其他待遇及政策

（一）在符合国家和自治区政策前提下，帮助安排高层次人才配偶工作。

（二）协助引进的高层次人才解决子女入学（高中及以下）、就业问题。

（三）夫妻双方均符合高层次人才引进条件时，双方均可享受租房或购房补贴。但免费居住学校（含直属附属医院）公有住房的，

不再享受安家费中的租房或购房补贴；若租住学校（含直属附属医院）公有住房只能租住一套，租金按百色市城区住房租金时价收取；若在学校所在地已购买有住房的，须退出免费或租住的公有住房；若购置学校（含直属附属医院）政策性住房只能购置一套。其他优惠待遇不变，不尽事宜商议解决。

（四）学校引进的高层次人才，安排在直属附属医院工作的，执行医院相关工资福利待遇，其应享受的人才引进待遇与直属附属医院有关人才引进待遇不一致时，就高执行，且经费由直属附属医院承担。

第四章 人才引进程序和方式

第十一条 引进程序

1. 制定计划。各用人单位根据教学、科研、医疗和学科建设的需要，报送本单位年度人才引进计划。学校根据事业发展整体需要和各单位需求，制定学校引进人才方案，并由人才办组织实施。

2. 信息发布。招聘方案报自治区人社厅审批后，通过相关媒体向社会发布。

3. 资格审查。用人单位对应聘人员的学历、学位、职称、专业方向、科研成果等进行审查，同时拟定引进层次，报送人才办审批。

4. 人才考核。各用人单位成立考核专家组，由党政主要负责人、有关专业学科带头人、骨干教师等组成，成员一般为5或7人。考核形式可采取试讲、学术讲座、专题答辩、实践操作、面谈交流等方式进行。主要对应聘人员的政治素质、道德品质、学术水平、科研能力、教学能力、团队协作能力、履职能力和发展潜力等进行综合考核。考核专家组将考核意见报本单位党政联席会审议，决定引进该应聘人员后，将相关材料提交学校人才办备审。

5. 学校审定。学校人才办组织相关部门及专家与拟引进人才商定引进待遇、工作目标任务、考核指标等，提出引进意见，提交学校研究决定。

6. 办理聘用手续。经学校研究同意引进的人才，由人事处办理相关聘用手续，并签订《高层次人才服务合同》。

7. 学校审定的急需高层次人才，可采取一事一议方式处理。

第十二条 引进方式

1. 全职引进：人事关系完全转入学校，学校有空编时给予办理入编，按学校编内教职工要求工作。

2. 非全职引进：即不改变人才与原单位人事关系，在聘期内人才需根据所签合同履行职责（工作的时间和承担的工作任务）。

3. 大力引进全职类高层次人才为主，适度引进非全职类高层次人才。

第五章 工作任务

第十三条 对引进的高层次人才，享受相应待遇的同时，在服务期内需完成下列工作任务：

（一）第一层次人才。

1. A类高层次人才，服务期内需完成的任务为第④项和第①、②、③项中的任意两项：

①主持至少3项国家级科研课题，其中至少1项为面上项目（依托单位为右江民族医学院）；

②以第一负责人申报并获得省部级科学技术一等奖1项及以上（第一完成单位为右江民族医学院）；

③以右江民族医学院为第一作者单位，以第一作者或通讯作者发表SCI、EI、ISTP、ISR四大索引论文总IF \geq 50.0，其中单篇IF

≥8.0 至少 1 篇[社科类论文要求全文发表 SSCI 期刊收录论文 6 篇(不含扩展版、学术集刊)及以上并在中文核心期刊(北大核心期刊目录要目总览为准)全文发表论文 6 篇及以上];

④按岗位职责要求完成相应任务。

2. B 类高层次人才, 服务期内需完成的任务为第④项和第①、②、③项中的任意两项:

①主持至少 2 项国家级科研课题, 其中至少 1 项为面上项目(依托单位为右江民族医学院);

②以第一负责人申报并获得省部级科学技术一等奖 1 项及以上(第一完成单位为右江民族医学院);

③以右江民族医学院为第一作者单位, 以第一作者或通讯作者发表 SCI、EI、ISTP、ISR 四大索引论文总 IF≥40.0, 其中单篇 IF≥7.0 至少 1 篇[社科类论文要求全文发表 SSCI 期刊收录论文 6 篇及以上(不含扩展版、学术集刊)并在中文核心期刊(北大核心期刊目录要目总览为准)全文发表论文 4 篇及以上];

④按岗位职责要求完成相应任务。

3. C 类高层次人才, 服务期内需完成的任务为第④项和第①、②、③项中的任意两项:

①主持至少 2 项国家级科研课题, 其中至少 1 项为面上项目(依托单位为右江民族医学院);

②以第一负责人申报并获得省部级科学技术二等奖 1 项及以上(第一完成单位为右江民族医学院);

③以右江民族医学院为第一作者单位, 以第一作者或通讯作者发表 SCI、EI、ISTP、ISR 四大索引论文总 IF≥30.0, 其中单篇 IF≥6.0 至少 1 篇[社科类论文要求全文发表 SSCI 期刊收录论文 5 篇及

以上（不含扩展版、学术集刊）并在中文核心期刊（北大核心期刊目录要目总览为准）全文发表论文 3 篇及以上]；

④按岗位职责要求完成相应任务。

4. D 类高层次人才，服务期内需完成的任务为第④项和第①、②、③项中的任意两项：

①主持至少 2 项国家级科研课题(依托单位为右江民族医学院)；

②以第一负责人申报并获得省部级科学技术二等奖 1 项或三等奖 2 项及以上（第一完成单位为右江民族医学院）；

③以右江民族医学院为第一作者单位，以第一作者或通讯作者发表 SCI、EI、ISTP、ISR 四大索引论文总 IF \geq 20.0，其中单篇 IF \geq 5.0 至少 1 篇[社科类论文要求全文发表 SSCI 期刊收录论文 4 篇及以上（不含扩展版、学术集刊）并在中文核心期刊（北大核心期刊目录要目总览为准）全文发表论文 4 篇及以上]，或主编或副主编外文专著（国外出版）1 部及以上；

④按岗位职责要求完成相应任务。

5. E 类高层次人才，服务期内需完成的任务为第④项和第①、②、③项中的任意两项：

①主持至少 2 项国家级科研课题(依托单位为右江民族医学院)；

②以第一负责人申报并获得省部级科学技术三等奖 1 项及以上（第一完成单位为右江民族医学院）；

③以右江民族医学院为第一作者单位，以第一作者或通讯作者发表 SCI、EI、ISTP、ISR 四大索引论文总 IF \geq 15.0，其中单篇 IF \geq 4.0 至少 1 篇[社科类论文要求全文发表 SSCI 期刊收录论文 3 篇及以上（不含扩展版、学术集刊）并在中文核心期刊（北大核心期刊目录要目总览为准）全文发表论文 5 篇及以上]，或主编或副主编外

文专著（国外出版）1部及以上；

④按岗位职责要求完成相应任务。

6. F类高层次人才，服务期内需完成的任务为第④项和第①、②、③项中的任意两项：

①主持至少1项国家级科研课题和1项省部级科研课题（依托单位为右江民族医学院）；

②获省部级科学技术一等奖（排名前7）或二等奖（排名前5）或三等奖（排名前3）1项及以上；或获省部级哲学社会科学或教学成果奖特等奖（排名前4名）或一等奖（排名前2）或二等奖（排名第1）1项及以上。（第一完成单位为右江民族医学院）；

③以右江民族医学院为第一作者单位，以第一作者或通讯作者发表SCI、EI、ISTP、ISR四大索引论文总 $IF \geq 10.0$ ，其中单篇 $IF \geq 3.0$ 至少1篇 [社科类论文要求全文发表SSCI期刊收录论文3篇及以上（不含扩展版、学术集刊）并在中文核心期刊（北大核心期刊目录要目总览为准）全文发表论文4篇及以上]，或主编或副主编外文专著（国外出版）1部及以上；

④按岗位职责要求完成相应任务。

（二）第二层次人才，服务期内需完成的任务为第4项和第1、2、3项中的任意两项：

1. 主持国家级科研课题1项及以上（依托单位为右江民族医学院）；

2. 获省部级自然科学类科学技术奖（有证书）1项及以上；或获省部级哲学社会科学或教学成果奖特等奖（排名前11）或一等奖（排名前9）或二等奖（排名前7）或三等奖（排名前3）1项及以上。（第一完成单位为右江民族医学院）；

3. 以右江民族医学院为第一作者单位，以第一作者或通讯作者发表 SCI、EI、ISTP、ISR 四大索引论文总 IF \geq 8.0，其中单篇 IF \geq 2.0 至少 1 篇 [社科类论文要求全文发表 SSCI 期刊收录论文 2 篇及以上（不含扩展版、学术集刊）并在中文核心期刊（北大核心期刊目录要目总览为准）全文发表论文 4 篇及以上]

4. 按岗位职责要求完成相应任务。

（三）第三层次人才，服务期内需完成的任务为第 4 项和第 1、2、3 项中的任意两项：

1. 主持国家级科研课题 1 项及以上（依托单位为右江民族医学院）；

2. 获省部级自然科学类科学技术奖（有证书）1 项及以上；或获省部级哲学社会科学或教学成果奖特等奖（排名前 13）或一等奖（排名前 11）或二等奖（排名前 9）或三等奖（排名前 5）1 项及以上（第一完成单位为右江民族医学院）；

3. 以右江民族医学院为第一作者单位，以第一作者或通讯作者发表 SCI、EI、ISTP、ISR 四大索引论文总 IF \geq 5.0，其中单篇 IF \geq 1.0 至少 1 篇 [社科类论文要求全文发表 SSCI 期刊收录论文 1 篇及以上（不含扩展版、学术集刊）且在中文核心期刊（北大核心期刊目录要目总览为准）全文发表论文 4 篇及以上]；

4. 按岗位职责要求完成相应任务。

（四）第四层次人才，服务期内需完成的任务为第 4 项和第 1、2、3 项中的任意两项：

1. 主持省部级科研课题 1 项及以上（依托单位为右江民族医学院）；

2. 参与获得省部级成果奖 1 项及以上（第一完成单位为右江民

族医学院);

3. 以右江民族医学院为第一作者单位, 以第一作者或通讯作者发表 SCI、EI、ISTP、ISR 四大索引论文总 $IF \geq 3.0$ [社科类论文要求在中文核心期刊(北大核心期刊目录要目总览为准)全文发表论文 4 篇及以上];

4. 按岗位职责要求完成相应任务。

(五) 第五层次人才, 服务期内需完成的任务为第 4 项和第 1、2、3 项中的任意两项:

1. 主持省部级科研课题 1 项以上(依托单位为右江民族医学院);

2. 参与获得省部级成果奖 1 项及以上(第一完成单位为右江民族医学院);

3. 以右江民族医学院为第一作者单位, 以第一作者或通讯作者发表 SCI、EI、ISTP、ISR 四大索引论文总 $IF \geq 1.0$ [社科类论文要求在中文核心期刊(北大核心期刊目录要目总览为准)全文发表论文 3 篇及以上];

4. 按岗位职责要求完成相应任务。

第六章 校内现有高层次人才激励政策

第十四条 对学校送培的博士(即学校在职、定向或委培攻读博士取得博士学位人员), 可对照引进条件所属层次, 签订服务合同后可向学校申请享受相应层次的安家费、科研启动经费一次, 但必须在服务期内完成相应层次的工作任务。

第十五条 对原享受引进人才政策的博士, 可享受以下待遇:

(一) 服务期已满且已完成服务合同所约定的任务者, 或服务期已满但尚未完成原服务合同所约定的任务者, 在完成原服务合同约定的任务后, 均可对照引进条件所属层次, 在重新签订服务合同

后可向学校申请享受相应层次的安家费、科研启动经费一次，但必须在服务期内完成相应层次的工作任务。

（二）服务期未滿者，对应引进条件所属层次，可向学校申请提高安家费、科研启动经费一次。安家费提高的额度为应享受安家费额度减去已享受安家费额度；科研启动经费提高的额度为应享受科研启动经费额度减去已享受科研启动经费额度；服务期年限为应服务年限减去已服务年限。其中，离原服务期滿不足2年（含2年）者，原服务期滿且在完成原服务合同所约定任务的条件下，可对照引进条件所属层次，在重新签订服务合同后可向学校申请享受相应层次的安家费、科研启动经费一次，但必须在服务期内完成相应层次的工作任务。

第十六条 对学校现有正高级职称人员，签订服务合同后在服务期内可向学校申请享受第五层次引进人才的安家费、科研启动经费一次，但必须完成第五层次引进人才的工作任务。

第十七条 学校（含直属附属医院）现有高层次人才享受相关政策待遇不受年龄限制，因在校在职时间不足8年服务期的，服务期内完成约定任务者，可全额享受相应安家费和科研启动经费；若服务期内无法完成约定任务者，除必须完成岗位职责所赋予的工作任务外，其他任务按完成比例享受相应比例的安家费和科研启动经费，所需完成的任务比例由学校成立的人才工作业绩相关考核小组研究确定，并在服务合同中约定。

第十八条 对学校（含直属附属医院）现有高层次人才，已享受过政策性住房待遇者，或免费居住学校（含直属附属医院）公有住房者，或已享受学校公有住房优惠租房政策者，不再享受安家费中的租房或购房补贴。当学校政策与国家和自治区有关政策执行不

一致时，按国家和自治区有关政策执行。

第七章 管理与考核

第十八条 人才管理

（一）享受各层次人才待遇者服务期为8年。服务期从签订服务合同并到学校上班之日算起。

（二）培养和引进的人才应将本人人事关系、组织关系及档案等相关材料保留或转至学校。

（三）学校倡导和鼓励以团队方式引进急需、紧缺人才。引进的团队符合上述引进条件的，在引进待遇方面除可分别享受相应待遇外，学校还将视情况在经费资助方面予以重点支持，具体由学校和用人单位与拟引进团队协商确定。

（四）需以非全职方式引进的人才，具体权责、待遇按双方商议签订的协议执行。

（五）对引进的高层次人才实行合同管理。由学校与引进的高层次人才签订服务合同，明确工作任务和责任。

（六）全职引进的高层次人才在聘期内不得以全职方式受聘于其它单位。

（七）学校为引进的高层次人才建立档案，制定日常联系和服务办法，建立跟踪服务和沟通反馈机制，解决他们工作和生活中的困难和问题。

（八）高层次人才安家费（含租房或购房补贴）的发放方式，原则上为：受聘者与学校签订服务合同并正式到校上班后逐月发放。科研启动经费以项目经费的形式由科技处按规定办理。

第十九条 考核

对高层次人才的考核（含违约责任）按《右江民族医学院高层

次人才业绩考核办法》（右医院字〔2018〕35号）和双方签订的服务合同执行。

第八章 附则

第二十条 高层次人才的培养和引进工作在学校人才工作领导小组领导下，主要由学校人才办负责牵头组织实施。

第二十一条 学校人才办负责组织、联系、协调、监督相关部门为高层次人才的培养和引进工作做好服务工作；各有关部门需各尽其职为培养和引进高层次人才创造条件和营造和谐良好氛围。

第二十二条 原《右江民族医学院学科建设重点人才培养和引进暂行办法》（右医院字〔2009〕39号）、《右江民族医学院引进高层次人才实施办法（试行）》（右医院字〔2013〕22号）、《右江民族医学院高职称、高学历人才培养和引进办法（修订）》（右医院字〔2013〕81号）《右江民族医学院加强人才引进工作实施方案》（右医党委〔2015〕20号）文件自然废止。

第二十三条 本办法自发布之日起执行，由学校人才工作领导小组办公室负责解释。