沈阳市第十人民医院荣誉教授、客座教授和指导专家管理办法

（试行）

* 1. 总则

第一条 为促进沈阳市第十人民医院（以下简称“十院”）对外交流与合作，提高医院医疗和科研水平、拓宽学术交流渠道、加强学科和人才建设，提升医院的社会影响力，规范医院荣誉教授、客座教授和指导专家聘请与管理，并结合医院实际，特制定本办法。

第二条 聘请对象分为三类：荣誉教授、客座教授和指导专家。

第三条 医院荣誉教授、客座教授和指导专家归口管理部门为人事科，其他相关部门和科室配合。

第四条 聘请的荣誉教授、客座教授和指导专家主要是参与医院医疗、护理、教学、科研和其他学术交流工作，要充分发挥其作用，促进医院全面建设与良好发展。

* 1. 聘请条件

第五条 荣誉教授聘请条件

符合以下条件之一，可聘为荣誉教授：

1. 中国科学院院士、中国工程院院士、诺贝尔奖获得者。
2. 学术造诣深，知名度高，在某一学科领域取得重大成就，获得国际学术公认的专家学者。
3. 能够在推动医院学科建设、人才培养和改革发展，促进学术交流和国际合作等方面发挥重要作用。

第六条 客座教授和指导专家聘请条件

符合以下条件之一，可聘为客座教授和指导专家：

1. 获国家“973”计划首席科学家、国家“863”计划重大项目负责人及以上专家、“新世纪百千万人才工程”国家级人选；国家有突出贡献的中青年专家、国家杰出青年科学基金获得者、国家级教学名师奖获得者、“长江学者”特聘教授、国务院政府特殊津贴或卫生部有突出贡献的中青年专家等人才称号。
2. 获得国家级自然科学、技术发明、科技进步一等奖（个人排名前五）或二等奖（个人排名前三）；或市（部）级自然科学、技术发明、科技进步奖一等奖（个人排名前二）或获得国家级教学成果奖一等奖（个人排名前二）。

三、具有正高职称或博士学位，在国内或省市某一学科领域有一定的学术造诣和知名度。任中华医学会专业分会主任委员（候任主任委员）或副主任委员。

四、具有副高职称和硕士学位，在某一临床学科具有15年以上丰富的临床经验和较高的技术水平。

 五、具有正高职称或博士学位，在慢性病流行病学或传染病学相关领域具有15年以上的教学、科研或临床经验。在慢病防控、传染病监测与预防等方面有突出的学术成果，能够承担高水平项目指导，并在国内外核心期刊发表过高质量的学术论文。

六、在政府机构、社会团体或企（事）业单位中担任高层管理职务，或其他社会知名人士。

七、其他对医院发展起到重大作用或做出实质性突出贡献，可提交到医院党委会讨论决定。

* 1. 职责

第七条 荣誉教授职责

所聘任的荣誉教授能为推动医院学科建设、人才培养和改革发展，促进学术交流和国际合作等方面发挥重要作用。

第八条 客座教授职责

所聘任的客座教授能够在推动医院事业发展，提高医疗技术水平，提升学术水平，促进学术交流与合作等方面发挥重要作用，积极为医院的医疗、科研、教学等发展做出实质贡献，并能履行以下一项或多项职责：

一、定期来医院进行学术讲座或培训讲座，介绍学科最新前沿发展。

二、指导相关人员在市内外学术会议发言。

三、组建、带领团队在受聘学科领域开展教学科研工作。组织团队在受聘学科领域开展重大科研项目攻关。

四、指导科研项目申报和研究工作。

五、指导团队撰写高水平学术论文。

六、为医院的发展与改革提供支持、咨询和建议。

七、为医院相关学科建设和发展提供意见和建议。

八、为受聘学科领域的省级重点学科、省部级研究医院或省部级重点实验室申报、建设和发展提供支持、咨询和建议。

九、为医院学科人才梯队建设，特别是高层次中青年学术人才队伍培养提供支持、咨询和建议。

十、参与临床科室教学查房、疑难病例讨论和会诊，并提供技术支持和指导。

十一、指导临床医技科室申报和开展新项目、新技术。

十二、为医院牵线、搭建和拓展与国内外的高水平大学、学术研究机构的交流与合作提供支持、咨询和建议。

第九条 指导专家职责

所聘任的指导专家能够在推动医院事业发展，提高医疗医技水平，为关键技术的提升发挥积极、重要作用。为医院的医疗医技发展做出实质贡献，并能履行以下一项或多项职责：

一、为受聘学科的建设和发展提供意见和建议。

二、参与临床科室教学查房、疑难病例讨论和会诊，并提供技术支持和指导。

三、为受聘学科人才建设及专业技术提供指导、培训和咨询。

四、指导科研项目申报和研究工作。

五、指导临床、医技科室申报和开展新项目、新技术。

* 1. 聘任程序

第十条 荣誉教授、客座教授和指导专家聘任程序

一、推荐、提名。

由医院领导、学科带头人、本专业负责人或有需求的临床医技科室推荐或提名。

二、资格审查。

1. 拟聘人填写《医院荣誉教授、客座教授或指导专家申请表》（附件1），并附本人基本资料：身份证、学历证、学位证和职称证等。
2. 科教科对科研部门推荐的荣誉教授、客座教授或指导专家资质及业绩材料进行审核。
3. 医务科对临床医技科室推荐的荣誉教授、客座教授或指导专家医疗专业技术资质及业绩材料进行审核。
4. 人事科对拟聘人选基本资料进行审查。

三、审批。

由科教分管领导、医疗分管领导、人事分管领导对拟聘荣誉教授、客座教授或指导专家签署聘任意见，然后报医院负责人审批，最后提交医院党委会研究决定。

四、聘任。

由医院负责人出席聘任和签约仪式，并颁发聘书。

* 1. 关系管理

第十一条 聘任期限

聘用期限分为固定期限和以完成一定工作任务为期限。其中固定期限可根据工作需要，经医院（甲方）与荣誉教授、客座教授或指导专家（乙方）双方友好协商确定聘期，原则上首次聘期为1年。

第十二条 解聘

有下列情况之一者，医院应解聘乙方：

1. 乙方出现违纪违法行为、医德医风问题和学术作风问题，并对医院造成不良影响的。
2. 乙方违反聘用协议内容，造成实质性违约的。
3. 特殊情况提交医院党委会讨论决定。

第十三条 聘用协议

聘用协议由人事科牵头，医务科或科教科协助完成。聘用协议的内容包括：

1. 双方基本信息。
2. 聘期。
3. 乙方在聘期内的职责。
4. 乙方在聘期内的具体任务（科研、教学、学科建设、人才培养、合作与交流任务等）。
5. 双方权利和义务。
6. 聘期考核。
7. 协议变更与解除。
8. 附则。
9. 合同附件。
	1. 考评管理

第十四条 任务拟定要求

具体任务（即绩效指标）由聘任科室根据实际工作需求拟定，医务科和科教科负责指导、审核。绩效指标的拟定要遵循SMART原则，即S代表具体(Specific)，指[绩效考核](https://baike.baidu.com/item/%E7%BB%A9%E6%95%88%E8%80%83%E6%A0%B8%22%20%5Ct%20%22_blank)要切中特定的工作指标，不能笼统；M代表可度量(Measurable)，指[绩效指标](https://baike.baidu.com/item/%E7%BB%A9%E6%95%88%E6%8C%87%E6%A0%87%22%20%5Ct%20%22_blank)是数量化或者行为化的，验证这些绩效指标的数据或者信息是可以获得的；A代表可实现(Attainable)，指绩效指标在付出努力的情况下可以实现，避免设立过高或过低的目标；R代表相关性(Relevant），指绩效指标是与工作的其它目标是相关联的；绩效指标是与本职工作相关联的；T代表有时限(Time-bound)，注重完成[绩效指标](https://baike.baidu.com/item/%E7%BB%A9%E6%95%88%E6%8C%87%E6%A0%87%22%20%5Ct%20%22_blank)的特定期限。

第十五条 考评工具

医务科和科教科根据聘用协议，按照履职评价参考要素

（附件2），拟定出具有针对性和操作性的《沈阳市第十人民医院客座教授（指导专家）履职评价表》（以下简称《评价表》），即一人一表。

第十六条 聘期考核

考核周期分期中考核和期末考核。考核的形式包括：书面总结和《评价表》测评。考核内容依据甲乙双方签署的聘用协议。

期中考核以书面总结为主，总结不作为聘期考核依据。

期末考核使用《评价表》进行测评。考评总分（F）依据所在分数段确定考评结果：“A”（F≥90）、“B”（75≤F＜90）、“C”（60≤F＜75）或“D”（F＜60）。

第十七条 《评价表》测评结果应用

经聘期考核结果为“A”或“B”的，可续聘。聘期考核为“C”或“D”的，不予续聘。

第十八条 考评流程

1. 聘期届满后15天内，由人事科牵头，医务科、科教科配合，组成联合考核小组，对受聘人员进行聘期考核。
2. 客座教授（指导专家）工作科室指定专人对接考核小组，向考核小组提供考核指标的所有佐证资料。
3. 考核小组将考核考评结果附带佐证资料提交至医院党委会研究。
4. 公布医院党委会研究决定，并执行。
	1. 附则

第十九条 荣誉教授不作考核要求。

第二十条 本办法自颁发之日起执行，由人事科负责解释。

附件：1. 沈阳市第十人民医院荣誉教授、客座教授或指导专家申请表

1. 沈阳市第十人民医院客座教授（指导专家）履职评价参考要素