

## 附件 3

# 2025 年区直公立医院长期引进高层次人才 层次类别及单位支持政策

### 一、人才层次分类

#### （一）第一层次人才

符合以下条件之一者

1. 学术造诣高，取得国内外同行公认的创新性成绩；具有较强的领导和协调能力，能带领学术团队协同攻关。

2. 具备博士研究生导师资格及著名高校附属医院或大型三甲医院行政/管理经验，在相关学科/专业领域具有国际影响力的国内外知名大学或医院（以下简称“院校”）教授，近五年主持国家自然科学基金课题 2 项以上并以第一或通讯作者在 Cell、Nature、Science（以下简称 CNS）/NEJM/JAMA/Lancet 等主刊发表系列高水平研究论文，并得到学术界的正面评价。

3. 其他相当水平人才。

#### （二）第二层次人才

符合以下条件之一者

1. 已取得高水平原创性成果，在所在学科或专业领域业绩突出，具有创新发展潜力，以及较强的科研领军才能和团队组织管理能力。

2. 具备博士研究生导师资格，国内外知名院校正高级职称或担任实验室负责人，近五年主持国家自然科学基金课题 2 项以上；

国内外知名院校副教授/副高级职称或以上，近五年主持国家自然科学基金课题 2 项以上并以第一或通讯作者在 CNS/NEJM/JAMA/Lancet 系列期刊或本专业 TOP 期刊发表高水平论文。

3. 其他相当水平人才。

### （三）第三层次人才

符合以下条件之一者

1. 高级专业技术职务资格、博士研究生学历及学位，具有较强创新能力和科研水平，在自然科学、工程技术等领域已具备较大发展潜力的青年人才。

2. 近五年主持国家自然科学基金课题 2 项以上并发表中科院一区科研论文（以第一作者或通讯作者论文 $\geq 2$  篇）；国内外知名大学副教授，近五年主持国家自然科学基金课题 1 项以上并以第一或通讯作者在 CNS/NEJM/JAMA/Lancet 系列期刊发表高水平论文。

3. 其他相当水平人才。

### （四）青年人才

符合以下条件

原则上 35 岁以下，具备博士研究生学历或学位，业绩非常突出或紧缺人才。具体分档如下：

#### A 档：

同时具备下列条件：

1. 具备博士研究生学历及学位，近五年以第一作者（第 1 位）或通讯作者（署名作者最后一位）在中科院二区及以上刊物发表

5 篇及以上论文或论文单篇 SCI 影响因子大于等于 15 或累计 SCI 影响因子大于等于 40;

2. 具备博士研究生学历及学位, 近五年主持过一项国家级科研项目或作为主要完成人(前五位)获得国家级科研奖励。

#### **B 档:**

同时具备下列条件:

1. 具备博士研究生学历及学位, 近五年以第一作者(第 1 位)或通讯作者(署名作者最后一位)在中科院二区及以上刊物发表 3 篇及以上论文或论文单篇 SCI 影响因子大于等于 10 或累计 SCI 影响因子大于等于 20;

2. 具备博士研究生学历及学位, 近五年主持过一项省部级及以上科研项目或省部级科研奖励三等奖及以上前三位。

#### **C 档:**

具备下列条件之一:

1. 具备博士研究生学历及学位, 近五年以第一作者(第 1 位)或通讯作者(署名作者最后一位)在中科院二区及以上发表论文  $\geq 2$  篇, 其中一篇影响因子  $\geq 8.0$  及以上。

2. 具备博士研究生学历及学位, 近五年主持过一项省部级及以上科研项目或省部级科研奖励三等奖及以上前三位。

#### **D 档:**

具备博士研究生学历及学位, 近五年以第一作者或通讯作者发表高质量论文 1 篇及以上, 能胜任临床工作, 具有较强的实践能力和创新能力。

## **二、单位支持措施**

### （一）共性支持措施

1. 根据岗位和人才需求，实行“一人一议”协议薪酬工资，由医院与引进人才自主协定薪酬待遇，原则上不低于国内同级医院工资待遇水平。

2. 高层次人才津贴。来院前 3 年享受，人才津贴每满一年按年度发放，共计 10.8 万元。

3. 博士公寓及租房补贴。为新入职的高层次人才提供 3 年的 90-120 平方米博士公寓住宿，未入住博士公寓则连续发放 3 年租房补贴。租房补贴每满一年按年度发放，共计 5.4 万元。

4. 入职满 1 个月后享受所在科室全额业绩绩效。

5. 具备中级专业技术职务资格且符合医院专业技术职务聘任条件者，可提交医院党委会研究同意后予以聘任；具有博士学位人员凡在申报范围内（聘任中级满 5 年，具有执业资格），可不占岗位职数推荐晋升副高级卫生专业技术职务资格。

6. 获得的有资课题，每项按国家级、省部级、厅市级分别给予 1:2、1:1.5、1:1 匹配经费；无资课题，每项按国家级、省部级、厅市级分别给予 5 万元、2 万元、0.5 万元匹配经费。

7. 在医院工作期间所取得的科研成果，按照医院制定的《科研绩效实施方案》等相关规定享受相应激励。

8. 协助办理配偶工作调动及子女户口随迁、入学。

9. 办理正式入职前，在高层次人才引进、洽谈期间，邀请高层次人才来院考察，制定院内接待方案，结合所学专业与科室对接，在院内参观，了解学科发展及医院概况。

### （二）差异化支持措施

1. 提供安家补贴。在临沂市区首次购房自住的，自认定并完成购房手续(购买位于临沂市区 90 平方米以上自住商品房，人才本人占 50%及以上产权或与配偶、父母、子女共有)后下一年度起分两年拨付。服务期限未满调离、辞职，根据服务期限按比例退还安家补贴，有关事项在劳动合同中予以明确。安家补贴：第一层次人才提供 100 万元，第二层次人才提供 80 万元，第三层次人才提供 60 万元，青年人才 A 档提供 60 万元，B 档提供 40 万元，C、D 档提供 20 万元。

2. 科研经费。根据研究工作进展和业绩“一事一议”给予持续支持。