

高层次人才管理办法

一、总则

为进一步加强和规范高层次人才的管理，大力实施“人才强校”战略，切实提高我校人才队伍的核心竞争力，充分发挥高层次人才在教学、科研、医疗和学科建设中的带头、示范及创新作用，促进学校发展，根据我校具体实际，特制定本办法。

二、高层次人才引进办法

（一）指导思想及原则

以邓小平理论和三个代表重要思想为指导，深入贯彻落实科学发展观，以全面提高专业技术人员队伍整体素质和整体实力为目标，根据学校人才队伍建设规划和岗位需求，优先引进重点学科、重点专业、紧缺专业急需的人才。

坚持引进与专业建设相协调的原则，坚持公开、公平、公正，择优录用，个性化引进的原则；建立促进人才引进、合理配置与开发利用的有效机制，形成一支结构合理、素质优良，促进我校发展的专业技术人才队伍。

（二）引进人才的基本条件

1、热爱祖国，忠诚党的教育事业和医疗事业，品行端正，爱岗敬业，具有良好的职业道德和团队协作精神。

2、治学严谨，学风正派；具有扎实的专业技术知识，有较高的学术水平和教学科研医疗能力。

3、年龄要求：正高级职称，50周岁以下；副高级职称，45周岁以下；博士研究生，40周岁以下；硕士研究生，35周岁以下。特别优秀人才、紧缺专业人才等，年龄条件可适当放宽。

4、身心健康，能胜任工作岗位要求。

（三）保障措施

1、根据《肇庆市引进和培养高层次人才实施办法》中的有关规定落实相应待遇。

2、根据学校有关管理规定落实住房或住房补贴。

3、在子女入学、户口迁移方面提供相应服务。

4、引进人才的家属工作安置，符合下列情形之一的，按照学校教职工家属进校有关制度执行：

（1）夫妻两地分居的。

（2）父母其中一方为学校离退休教职工，且父母年老多病，需子女照顾的。

（3）已在本地区就业的教职工配偶不再给予解决。如属学校急需、紧缺专业引进人才不受此限制。

5、科研启动费以科研立项形式管理,按学校有关规定执行。

6、根据人事政策及制度，为引进人员办理聘用、调入手续。

7、对引进的紧缺、急需的高层次人才，引进的条件和待遇由学校校长办公会议研究决定。

（四）工作程序

1、各系（部）及有关部门根据专业建设、科研、医疗等实际工作的需求情况，拟订详尽的人才引进计划。组织人事处对全校的进入计划统筹协调后，提交学校班子研究。

2、组织人事处对经学校班子同意的进入计划进行发布；根据计划对应聘简历进行初步筛选。

3、由学校领导、人事、教务、科研、附属医院、相关系部负责人及相关专业负责人等对应聘人员进行面试及考核。

4、组织人事处对考核情况进行汇总，报学校班子研究。

5、拟聘用人员进行体检，体检标准根据岗位分别按照《广东省教师资格申请人员体格检查标准》或《广东省事业单位公开招聘人员体检通用标准》执行。

6、体检合格，办理相关聘用手续。

（五）合同管理

组织人事处负责与拟聘用人员签订合同，对服务期限、双方职责、违约责任等做出规定。

学校引进的各类人员，如在合同规定的服务期内违约，需按合同规定承担相应的违约责任。

（六）对引进人才，学校各职能部门要关心支持他们的工作。为高层次人才的工作、学习和生活创造良好的条件 and 环境；充分发挥高层次人才的优势和传帮带作用。

三、管理激励机制

（一）特殊贡献专业技术人才奖励办法

本办法的范围为属下列对象之一的我校在职教职工：

- 1、享受国务院、省政府特殊津贴的专业技术人员；
- 2、国家或省、市突出贡献专家；
- 3、拥有处于国际、国内领先水平的专利、发明或专有技术的人员；
- 4、省级以上教学名师、优秀教学团队负责人；
- 5、获市表彰的专业技术拔尖人才；
- 6、正高级职称人员、博士研究生/博士。

（二）特殊贡献专业技术人才管理原则

- 1、尊重知识、尊重人才、鼓励创新的原则；
- 2、管理与服务相统一的原则；
- 3、享受待遇与岗位职责相统一的原则；
- 4、岗位聘任、目标考核和动态管理的原则。

（三）特殊贡献专业技术人才的主要职责：

- 1、立足本职岗位，出色完成工作任务，为教职员工作出表率；
- 2、积极开展业务创新和技术钻研，为学校教育、医疗工作发展提供技术支持；
- 3、深入调查研究，针对学校发展重点难点问题建言献策，为重大决策提供咨询；
- 4、积极参与学校重点工程、重大项目建设，为学校发展服务。
- 5、积极指导帮带青年人才，培养行业人才梯队；
- 6、加强对外交流与合作，积极引才引智，促进学术交流与科研合作。

（四）特殊贡献专业技术人才待遇

- 1、享受我市、学校有关高层次人才待遇相关文件中规定的各项优惠待遇。
- 2、优先推荐参加国内外进修访问和学术交流活动。
- 3、优先推荐国家、省部级科研项目的立项和经费支持。
- 4、优先推荐作为省级以上人才工程的候选人。
- 5、开通工作绿色通道，提供必要的工作条件，优先安排实验仪器设备、图书资料的购置和使用。
- 6、为之提供良好的人才服务工作及保障工作；注重进行人文关怀。
- 7、为特殊贡献专业技术人才提供奖励，奖励办法按学校原办法执行。

（五）特殊贡献专业技术人才的考核要求

特殊贡献专业技术人才应自觉遵守国家法律法规及学校的各项规章制度，认真履行与学校签订的协议，服从学校和业务部门的工作安排，并接受年度考核和聘期考核。

特殊贡献专业技术人才按考核结果享受有关待遇，考核结果合格以上的，全额享受相应待遇；当年考核结果为基本合格、不合格的，次年起取消相应待遇。

（六）获得科研项目奖励的按有关科研奖励办法执行。

四、高层次人才住房保障暂行办法

（一）指导思想

为优化我校人才集聚环境，建立健全引进高层次人才住房保障机制和服务机制，为高层次人才提供学习、生活和工作便利条件。

（二）本办法适用于学校 2013 年以来引进的具有硕士以上学位或副高级以上职称，在肇庆城区范围内没有任何形式自有住房的人员。

（三）引进高层次人才住房保障，采取安排校内教职工宿舍和住房补贴两种方式。两种方式不得同时享受。由学校根据教职工宿舍情况具体安排。

（四）学校后勤保卫处负责高层次人才的住房统筹安排，组织人事处负责高层次人才的资格审定。

（五）保障办法

- 1、住房安排：原则上安排一间或一间以上宿舍，学校不能安排住房者给予住房补贴。

2、住房补贴标准

- (1) 硕士每人每月 500 元。
- (2) 博士和副高级职称每人每月 800 元。
- (3) 正高级职称每人每月 1000 元。

(六) 住房安排及住房补贴过渡期均为三年；三年期满后，所享受的住房安排及住房补贴待遇从期满下月起自然终止。

(七) 在学校宿舍安排住宿的教职工，应遵守以下管理规定：

- 1、入住学校宿舍前，后勤保卫处负责与教师签订学校住宿合同。
- 2、安排的学校宿舍主要为解决新入职教师住宿问题，时间为三年；超过三年未退还房屋的教师，将按房屋出租手续收取市场价租金；
- 3、安排宿舍住宿的教师未住满三年,因其它原因需要退房的，可到后勤保卫处办理提前退还房屋手续；期间，进校未满三年的教师将可继续享受住房补贴，从退还房屋下一个月起开始计算，直至满三年。
- 4、安排宿舍仅供新入职教师本人使用，不得外借或外租他人使用，一发现有外借或外租情况，学校将要求教师退还房屋并取消住房补贴，如不退还将按市场价收取房屋租金。
- 5、入住教师要遵守房屋管理合同，爱护公共财物，损坏相关财物须按价赔偿。
- 6、入住房屋按廉租房标准收取房屋租金，并需分摊水电费和垃圾清理费。
- 7、有特殊情况的可向学校后勤保卫处和组织人事处提出申请。

五、附则

- (一) 本办法可根据学校发展和实际情况适时调整。
- (二) 原相关规定与本办法相悖的，以本办法为准。

教授（含主任医师及其他正高级职称）、博士 奖教金管理办法

一、总则

为鼓励我校教授（含主任医师及其它正高级职称，下同）、博士积极从事教学、临床和教科研工作，推动我校的教学、临床和教科研工作可持续发展，激励、引导教师不断提高教学和教科研工作水平，特设立教授、博士奖教金，并制定本办法。

二、管理和发放

（一）肇庆医专教授、博士奖教金发放范围

- 1、学校及学校内设机构在职在岗的教授（主任医师）、博士。
- 2、学校及学校内设机构退休返聘的教授（主任医师）、博士，其发放办法及考核要求，参照在职人员标准执行。
- 3、具有教授、博士双重身份者，只享受其中一项，不重复享受。

（二）教授、博士奖教金的发放

1、教授、博士奖教金每人每月为 1000 元，分为基础部分及考核部分，基础部分、考核部分金额每月各 500 元。

2、基础部分发放：根据学校绩效工资方案及医教结合有关规定的要求，完成相应工作量后，发给教授、博士奖教金基础部分每月 500 元。

3、考核部分发放：奖教金考核每四学年为一个考核周期，学校有关部门每学年对享受奖教金的教授、博士考核一次。在一个考核周期内，任一学年考核达到要求的，按考核周期内学年发放奖教金考核部分每月 500 元。考核未达到要求的，暂停发放当年考核部分金额，直至周期内考核合格。考核周期内，未达到考核要求的，终止享受下一周期奖教金待遇。

4、考核期内如发生重大教学事故、严重违反学校管理制度、年度考核或业务考核不合格、虚报申请表及考核表、没有认真履行及完成岗位工作的，学校停发相关人员当年奖教金。

5、属职能处室、校级领导的正高、博士人员应当积极投身教学、临床、科研工作，并按本办法执行考核。

（三）教授、博士的考核要求

1、思想素质要求：

热爱教育事业，为人师表，忠于职守，严谨治学，潜心钻研。在各自的工作岗位上自觉教书育人、品德育人。

2、教学医疗任务要求：

（1）学校教授、博士必须根据学校绩效工资方案及医教结合有关规定的要求，完成相应工作量。

(2) 课堂教学质量评估要求达到良好等级。课堂教学质量评估按学校关于课堂教学质量评估的有关规定执行。

3、教科研任务要求，达到下列 1-9 项的任意两项或者 10-12 项的任意一项为合格，每个项目只能使用一个考核周期：

- (1) 主持市（厅）级以上教科研项目 1 项。
- (2) 主持的市（厅）级以上教科研项目通过成果鉴定或结题（排名前 2 名）；获得市（厅）级以上教科研成果奖（排名前 3 名）；获得校级教科研成果二等奖以上（第一完成人）。
- (3) 市级优秀教师、校级教学名师、校级“千百十人才培养工程”培养对象。
- (4) 在 D 类以上期刊发表学术论文 3 篇（第一作者或通信作者）。
- (5) 主编正式出版的教材或专著。
- (6) 省级或以上精品资源共享课程或精品视频公共课程的主要完成者（前三位）。
- (7) 作为专业带头人或负责人，所负责的专业获得省重点专业（前三位）。
- (8) 获得国家应用技术成果奖包括发明专利、软件著作权和实用新型专利的主要持有者。
- (9) 医疗技术和临床实践效果达到市内领先水平，并成为相应学科带头人。
- (10) 获得市政府专业技术拔尖人才称号。
- (11) 获得省级以上表彰：包括省教学名师、省优秀教师、省级名医、省五一劳动奖章表彰等。
- (12) 被评为省级以上“千百十人才培养工程”培养对象、入选省高校优秀青年教师等省级项目。

(四) 教授、博士奖教金的申请审批发放程序

1. 奖教金基础部分：每学期初由每位教授、博士填写《肇庆医专教授、博士奖教金申请表》交组织人事处初审，教务处、科研处、第三附属医院审核，报校长批准后由财务处安排发放。

2. 奖教金考核部分：每学年末由每位教授、博士填写《肇庆医专教授、博士奖教金考核情况表》交组织人事处初审，教务处、继续教育部、科研处、第三附属医院审核，报校长批准后由财务处安排发放。

三、资金来源

学校教授、博士奖教金的资金来源由肇庆市财政专项拨款和学校教育经费及强师工程经费组成。

四、附则

- (一) 第一个考核周期从 2014 年 9 月起至 2018 年 8 月止。
- (二) 本办法由组织人事处负责解释。
- (三) 原有关规定与本办法不符的，按本办法执行。

“千百十人才培养工程”实施办法

为贯彻落实《关于印发〈广东省教育厅关于高等学校“千百十人才培养工程”实施办法〉的通知》（粤教师〔2012〕11号）精神，进一步加快我校中青年学科带头人、教学和学术骨干的培养，促进优秀人才脱颖而出和可持续发展，进一步完善我校“千百十人才培养工程”培养对象的推选、培养和管理工作的，制订本实施办法。

一、遴选范围

“千百十人才培养工程”培养对象在学校专门从事教学科研工作的教师中遴选产生。校领导、专职从事行政管理工作的有关人员，以及入选国家千人计划、教育部长江学者奖励计划、自然科学基金委杰出青年计划、广东省高等学校珠江学者岗位计划等人才计划的教师不列入遴选范围。

二、遴选条件

（一）基本条件

拥护党的领导，执行党的教育方针政策，遵纪守法；热爱高等教育事业，严谨治学，为人师表，具有良好的职业道德和学术道德。

（二）具体条件

1、校级培养对象

（1）具有两年以上工作经历、硕士以上学位及中级以上专业技术资格，年龄不超过35周岁。

（2）独立系统地讲授过一门以上专业课、专业基础课或基础课，教学效果良好。

（3）具有较系统和坚实的专业基础理论知识，对本学科国内外的现状及发展趋势有一定的了解，并有明确的研究方向，对本学科的某一专业方向有较深入的研究。

（4）近5年来科研成果突出，具备下列四项中的两项：

① 在国内外核心学术刊物上发表科研论文（本人是第一作者），文科类3篇以上，理工农医科类2篇以上。

② 公开出版专著或教材（本人为第一作者或本人撰写），文科类5万字以上，理工农医科3万字以上。

③ 主持厅局级以上（含厅局级）科研项目（课题）1项以上；或参加省级以上（含省级）科研项目（课题）研究，本人是项目（课题）的主要参加者（前五名）；或主持横向科研课题，研究经费不少于3万元。

④ 获省部级科学技术奖（广东省科学技术奖、教育部提名国家科学技术奖等）1项（排前五名）；或获省级优秀教学成果奖1项（排前五名）；或培养的学生在省级以上运动会或其他专业比赛上获前五名。

2、省级培养对象：见《广东省教育厅关于高等学校“千百十人才培养工程”实施办法》（粤教师〔2012〕11号）

3、国家级培养对象：见《广东省教育厅关于高等学校“千百十人才培养工程”实施办法》（粤教师〔2012〕11号）

三、遴选办法

（一）方式。采取自下而上推荐遴选的方式。先由基层单位推荐或个人自荐，校级培养对象由各校依据条件遴选后报省教育厅审核；省级和国家级培养对象由各校按照条件推荐至省教育厅，由省教育厅组织评审，从全省范围内择优遴选。

（二）名额。各校遴选的校级培养对象人数不超过本校专任教师（不含附属医院，下同）总数的4%，推荐的省级以上培养对象人数不超过本校专任教师总数的1%。

（三）程序

1、申报人填写《高等学校“千百十人才培养工程”培养对象申报表》及《高等学校“千百十人才培养工程”培养对象申报人基本情况表》。

2、全校以二级系（部）为基本单位推荐。二级系（部）成立由党政领导和教师代表组成的推荐小组，在认真审阅推荐人材料和广泛听取群众意见的基础上，向学校提出各层次培养对象的推荐名单并提交推荐材料。

3、学校师资建设委员会按照条件要求和学校教师队伍发展规划综合择优遴选，以投票表决形式确定推荐人选。

4、学校对确定推荐的培养对象在校内公示7天，公示无异议后报送省教育厅。

四、培养措施

（一）分期动态培养。每2年遴选一批“千百十”培养对象，每批培养周期为4年，实行分期培养，动态管理，期中考核不合格者予以淘汰。

（二）学校积极支持未取得博士学位的培养对象攻读博士学位；支持培养对象到国内外重点大学进行访学或参加学术活动；给培养对象优先安排使用仪器设备和图书资料，提供必要的实验室、仪器设备和科研助手；支持培养对象组建学术团队。

（三）学校落实培养对象学术假制度，在培养期内给省级以上培养对象至少安排半年的学术假，学术假视为在岗工作，期间享受全额工资待遇并由人事处按其所在单位相应专业技术职务或行政职务发放校内津贴。

（四）学校定期听取培养对象的意见和建议，督促指导培养对象实现培养目标。

（五）学校对培养对象开展考核以及推荐表扬工作。

（六）学校引导和支持培养对象积极申报国家级人才工程。

五、培养对象的职责

（一）根据《申报表》中提出的目标任务，参照培养对象期满考核标准，与学校签订培养协议书，明确培养期内师德师风、教育教学、科学研究、服务社会、个人专业提升等方面的工作目标。

（二）模范遵守教师职业道德规范，教书育人，为人师表。

（三）按要求完成教育教学工作任务，保证教学质量和效果。

（四）积极参加科研及学术交流活动，提升科研学术能力

（五）主动接受指导，虚心听取意见和建议，接受期中（满）考核。

（六）完成协议书中确定的其他各项工作任务。

六、培养对象的待遇

根据《广东省教育厅关于高等学校“千百十人才培养工程”实施办法》规定，培养对象培养期内学校按照每人每月国家级培养对象 1500 元、省级培养对象 800 元、校级培养对象 500 元的标准给培养对象发放学术补贴。对培养期内调离学校或期中考核不合格的培养对象，取消其培养资格，停发学术补贴。

七、组织与管理

（一）广东省高等学校“千百十人才培养工程”由省教育厅统一领导并组织实施。

（二）对“千百十人才培养工程”培养对象，实行省教育厅、学校和系（部）三级管理方式，以学校管理为主。学校学术委员会负责对系（部）选拔出来的人员的评审、推荐及培养对象的期中、届满考核，系（部）指导小组负责具体业务培养工作，人事处负责日常工作。

（三）系（部）成立由党政领导、副教授及以上称职教师组成的指导小组。指导小组的主要职责是指导制定培养计划和开展科研活动，提供必需的基础条件等。同时，系（部）要建立导师指导工作制度，充分发挥知名专家、学者的作用，加强对培养对象科研和学术的指导，提高培养工作的针对性和有效性。

（四）学校与确定的培养对象签订培养协议书，明确培养目标、阶段任务、学术研究的主攻方向及提供的条件、服务年限。

（五）培养届满考核合格者，省级及以上培养对象由省教育厅颁发培养证书；校级培养对象报省教育厅确认后，由学校颁发培养证书。

八、考核办法

（一）考核分为期中考核和期满考核，培养满 2 年进行期中考核，培养满 4 年进行期满考核。期中考核结果分为合格和不合格两个等次；期满考核结果分为优秀、良好、合格和不合格四个等次。

（二）考核内容主要包括培养对象培养期内师德表现、教学科研、学术成果等情况。校级培养对象具体考核标准由学校制定。省级以上培养对象期中考核主要侧重师德表现和教学科研工作进展情况和取得的阶段性成效；师德表现良好，按学校规定和培养协议内容正常开

展教学科研工作为合格；若有师德不端、学术不端、没有按计划开展工作、年度考核不称职（不合格）、聘期考核不合格、存在违纪、违法等行为之一的为不合格。

（三）程序和组织

1、期中考核：培养对象填写《高等学校“千百十人才培养工程”期中总结简表》，学校组织考核，必要时省教育厅可组织考核。

2、期满考核：培养对象填写《高等学校“千百十人才培养工程”期满总结表》。校级培养对象由学校组织考核；省级培养对象由学校制定考核方案，组成同行专家考核小组（其中校外专家占考核小组人数的三分之一以上），省教育厅和学校共同组织考核；国家级培养对象由省教育厅组织考核。

3、考核结束，学校将校级培养对象考核结果报省教育厅备案，省级培养对象考核结果和考核材料报省教育厅审核。

4、省教育厅将审核后的考核结果反馈学校。期中考核合格者继续培养，不合格者取消培养资格。期满考核合格者，校级培养对象由学校颁发培养证书，省级以上培养对象由省教育厅颁发培养证书。

九、其它

本实施办法由教务处和组织人事处负责解释。

学术带头人培养与管理办法

一、总则

（一）为了进一步贯彻落实“人才强校”战略，造就一批有较高学术造诣、教学科研成果显著、在教学科研工作中起带头、核心作用的学科带头人及后备人选，全面提高我校教师队伍的素质水平，为学校进一步发展打下基础，特制定本办法。

（二）学校每 2 年从在岗优秀教师中遴选一批专业带头人（负责人）和学科带头人；从优秀中青年教师中遴选一批骨干教师。

（三）专业带头人（负责人）、学科带头人和骨干教师的评选坚持以下原则：

1、德才兼备的原则：选拔对象既要具备高尚的思想品德素质，又要具备良好的学术才能素质。

2、注重实绩的原则：在全面考察的同时，强调以工作业绩的大小来确定人才水平和能力的高低。

3、与学科建设相结合的原则：评选必须与重点建设学科专业和硕士学位点的建设相结合。

4、原则上临床学科以 3 级或 2 级学科评选，其他学科以 2 级或 1 级学科评选，设置的学科必须是学校已有的学科同时又符合教育部颁布的学科目录，具体学科目录由学校确定公布。

5、每个专业评选专业带头人 1-2 名（负责人 1 名），每个学科评选学科带头人 1-2 名。

6、学科带头人与学科行政负责人可分离，即学科带头人可以是也可以不是学科的行政负责人。

7、申请人只能申请本专业或相关专业的专业带头人（负责人）、本学科的学科带头人和骨干教师，不能跨学科申请。专业负责人原则上由专业带头人担任。

二、评选范围、条件

（一）专业带头人、学科带头人和骨干教师评选范围为学校在职教师（包含专职和兼职教师）。

（二）专业带头人、学科带头人和骨干教师评选条件

1、专业带头人（负责人）近 5 年来取得的业绩符合下列条件：

（1）具有本科及以上学历、原则上应具有副教授（副高）以上职称。

（2）具有系统和坚实的专业基础理论知识，较强的实际操作技能；对本专业国内外的状况有一定的了解，对行业企业对专业的需求非常了解，有明确的研究方向，对本专业的某一方向有较深的研究或将专业培养方案与行业企业要求有机紧密地结合。

（3）教科研工作业绩突出，具备下列任意 2 项条件：

①在国内科技核心以上期刊发表学术论文 3 篇以上（第一作者或通信作者）。

②正式出版过本专业著作、译著、国家级规划教材 1 部以上（主编）。

③获市级以上科技成果奖的主要完成者（省部级奖排名前 2 位，地厅级奖排名第 1 位）。获得校级科教研成果一等奖以上（第一完成人），主持的市（厅）级以上科教研项目通过成果鉴定或结题（第一完成人）。

④主持省级教科研项目 1 或市（厅）级教科研或技术项目 2 项、或省级精品资源共享课程或精品视频公开课程负责人、或主持的横向科研课题累计到款 10 万元以上。

⑤省级以上优秀教学成果奖项目获得者（前 2 位）或省级精品资源共享课程或精品视频公共课程的主要完成者和主讲教师。

2、学科带头人近 5 年来取得的业绩符合下列条件：

（1）具有本科及以上学历、副教授（副高）以上职称。

（2）具有系统和坚实的专业基础理论知识，较强的实际操作技能；对本专业的某一方向有较深的研究或将专业培养方案与行业企业要求有机紧密地结合。

（3）教科研工作成绩突出，具备下列任意 2 项条件：

①在国内科技核心类及以上期刊发表学术论文 2 篇以上（第一作者或通信作者）。

②正式出版过本专业著作、译著、国家级规划教材 1 部以上（主编）。

③获市级以上教科技成果奖的主要完成者（省部级奖排名前 3 位，地厅级奖排名前 2 位），获得校级科教研成果二等奖以上（第一完成人），主持的市（厅）级以上科教研项目通过成果鉴定或结题（第二完成人）。

④主持市（厅）级以上教科研项目或技术项目 1 项；或校级精品资源共享课程或精品视频公开课程的课程负责人和主讲教师；或主持的横向科研课题累计到款 5 万元以上。

⑤省级以上教学成果奖主要完成者（前 3 位）。

⑥获国家级发明专利 1 项（第 1 位）。

3、骨干教师条件近 5 年来取得的业绩符合下列条件：

（1）具有本科及以上学历，已聘任讲师以上职务。

（2）具有较系统和坚实的专业基础理论知识，较强的实际操作技能；对本专业的某一方向有一定的研究或将专业培养方案与行业企业要求有机紧密地结合。

（3）有一定的科研成果，具备下列任意 2 项条件：

①在国内学术期刊上发表学术论文 2 篇以上（第一作者）。

②正式出版过高校教材、教学参考书（作者或编者）。

③获得校级以上教科研成果奖（前 2 位）。

④校级及以上精品资源课程的主讲教师。

⑤参加市（厅）级以上教教研项目（前 3 位）。

⑥获得其他校级以上荣誉和表彰。

三、选拔程序

1、本人申请，填写《肇庆医学高等专科学校专业带头人（负责人）、学科带头人和骨干教师申请表》，并提供支撑材料。

2、各系、部、医院对申请者所提供材料进行审核、论证，筛选后签署推荐意见，将推荐材料报科研处。

3、科研处与学校有关职能部门对推荐的人选材料进行初审，将初审合格名单及有关材料报学术委员会，学术委员会根据名额和申请人工作业绩情况进行评议，报校长办公会通过。

4、公示一周后无异议正式发文。

四、专业带头人（负责人）、学科带头人和骨干教师待遇

1、专业带头人每月给予 600 元津贴。

2、学科带头人每月给予 400 元津贴。

3、骨干教师每月给予 200 元津贴。

4、具有双重身份的，按照就高不就低原则，只享受其中一项，不重复享受。

5、每年安排参加国内大学及上级医院科研机构短期学习 1 次（20 天以内）。学习地点、时间和内容由教师提出，经科研处审查，报主管校长审批。

五、考核及管理

（一）对专业带头人、学科带头人和骨干教师，每 2 年进行一次考核，实行滚动式的动态管理，合格者继续聘任，不合格者解聘。

（二）每一学年末，对专业带头人、学科带头人和骨干教师进行考核，本人提交总结和今后一年内工作计划，所属系、部、医院签署评价意见后报科研处，科研处负责组织专家考核，给出评价意见。

六、附则

（一）本办法自公布之日起实施，原《肇庆医学高等专科学校专业带头人、骨干教师评选与管理暂行办法》停止执行，学校其他文件与本办法相抵触的，以本办法为准。

（二）本办法由科研处负责解释。