

中共广东药科大学委员会 广东药科大学文件

广药大党发〔2023〕70号

签发人：刘 晟
翟理祥

关于印发《广东药科大学“强药学者计划”实施办法》的通知

校内各单位、各部门：

《广东药科大学“强药学者计划”实施办法》已经学校第三十次校长办公会和第三十六次党委常委会审议通过，现印发给你们，请遵照执行。

中共广东药科大学委员会

广东药科大学

2023年11月6日



广东药科大学“强药学者计划”实施办法

第一章 总 则

第一条 为进一步加快高层次人才队伍建设，深入贯彻落实党的二十大精神和习近平总书记视察广东重要讲话、重要指示精神，树立人才是第一资源和人才优先发展的理念，大力推进人才强校战略，创新人才聘任机制，完善人才服务体系，引进和培养一批在国内外处于领先水平的学术人才，学校决定实施“强药学者计划”，特制定本办法。

第二条 根据学校办学定位和发展战略，面向校内外人才公开选拔，坚持“统筹谋划、按需设岗、择优聘用、合同管理”的原则，向学校优势特色学科、重点发展学科和高水平团队倾斜。

第二章 岗位设置与聘任条件

第三条 “强药学者计划”将岗位分为强药顶尖科学家、强药领军人才、强药学科带头人、强药学术骨干、强药青年学者五个类别。

第四条聘任条件

（一）基本条件

1. 遵守中华人民共和国宪法、法律、法规；
2. 热爱高等教育事业，具有高尚的师德师风，具有高尚的学术道德和严谨的学术态度；
3. 身心健康，在教学、科研第一线工作；

4. 以上岗位遴选面向药学、中药学、中西医结合、公共卫生与预防医学、临床医学、基础医学、中医学、化学工程与技术、生物医学工程等学科。

(二) 学术定位

1. 强药顶尖科学家

在国内外享有崇高学术声望和影响力的顶尖学者。

2. 强药领军人才

在本学科领域具有较高的学术造诣，在国内外具有较强的学术影响力，未来能带领本学科取得国内领先地位和形成一定的国际影响。

3. 强药学科带头人

在本学科领域取得国内外公认的学术成就，具有较强的学科组织能力，能带领学科快速发展，具有成为学科领军人才潜力的中青年学者。

4. 强药学术骨干

在本学科领域取得优秀的学术成果，有明显突出的发展势头和成长潜力的青年学术骨干，具有成为学科带头人潜力的青年学者。

5. 强药青年学者

在本学科领域具有较好的专业基础和发展潜力，取得一定学术研究成果，能够提出独立见解，具有较强的创新能力和突出的发展潜力的青年学者。

（三）评审要求

原则上达到“强药学者计划”各类人才评审标准（附件1）或相当水平，并经专家组评审认定的符合本类人才学术定位者。

第三章 待遇与支持条件

第五条 入选“强药学者计划”者，享受相应等级的人才津贴。

第六条 根据聘任类别，学校对获聘相应岗位的校外应聘者提供对应的安家费、科研启动费等配套待遇，具体标准如下：

（一）强药顶尖科学家

待遇面议；

（二）强药领军人才

1. 人才津贴 60 万元/年；
2. 聘期内提供免费住房或给予 300 万安家费；
3. 提供必要的办公室及设备，并根据平台建设需要，配备实验室、投入科研启动经费不少于 1000 万元；
4. 解决户口及子女中、小、幼入学问题，提供优质附属三甲医院医疗服务；
5. 给予研究生招生指标、科研助理配备方面的政策保障；
6. 安排配偶工作。

（三）强药学科带头人

1. 人才津贴 30 万元/年；
2. 聘期内提供免费住房或给予 200 万安家费；

3. 提供科研启动费 400 万元；

4. 解决户口及子女中、小、幼入学问题，提供优质附属三甲医院医疗服务；

5. 给予研究生招生指标、科研助理配备方面的政策保障；

6. 安排配偶工作。

（四）强药学术骨干

1. 人才津贴 20 万/年；

2. 聘期内提供免费住房或给予 100 万安家费；

3. 提供科研启动费 100 万元；

4. 在招收研究生、科研助理方面给予支持；

5. 解决户口及子女中、小、幼入学问题，提供优质附属三甲医院医疗服务；

6. 协助安排配偶工作。

（五）强药青年学者

1. 人才津贴 10 万元/年；

2. 聘期内提供免费住房或给予 30 万安家费；

3. 提供 30 万元的科研启动费；

4. 解决户口，协助子女中、小、幼入学，提供优质附属三甲医院医疗服务。

第七条 根据按劳取酬、优劳优酬原则，合同期内目标任务不再享受相应科研、教学奖励性绩效，但超出合同部分任务可依据学校届时政策享受相应奖励。

第八条 从广州市内其他高校或科研院所等单位调入我校，已享受过省、市或原单位安家费（住房补贴）政策的，我校不再提供安家费。

第四章 组织与聘任程序

第九条 学校人力资源部依据学校的发展规划制定时段内人才引进和培养计划，通过各渠道面向海内外发布人才需求信息并进行公开选拔、招聘，符合上述资格条件的人员即可申请，程序如下：

（一）个人申请

申请人填写并向用人二级单位提交申请材料。

（二）资格审核

由二级单位对申请人的政治素质、师德师风、廉洁自律、业绩材料等情况审核把关后，组织专家进行面试面谈，并经二级单位党政联席会议讨论后，确定拟聘用人选。

（三）专家评审

由人才工作领导小组办公室组织召开专家组会议开展专家评审，对申请人进行评审，评审以无记名投票方式表决，申请人获得超过到会评委三分之二（含）赞成票，视为获得专家组推荐。

（四）单位研究

二级单位根据学校专家组评审建议，与拟聘人员商议《聘用合同书》，就工作计划、考核目标和待遇等核心内容进行商议，达成初步意见，经二级单位党政联席会研究后形成统一意见，报

人才工作领导小组办公室。

（五）学校审批

人才工作领导小组办公室审核二级单位提交的拟聘任人员相关材料，报学校批准审定，确定人才聘用。

（六）手续办理

经学校审批同意后，学校、二级单位与拟聘人员签订三方聘用合同，并按有关规定办理报批调动或录用等入职手续。

第十条 其他说明

（一）对于强药顶尖科学家、强药领军人才、强药学科带头人，开设绿色通道，可不受人才申报时间和程序的限制，直接由人才工作领导小组办公室提出聘任方案，经专家组评审后，报学校审批。

（二）校内在职人员也可申请相应的岗位，获聘者参照校外应聘者享受岗位对应人才津贴及相应人才类别科研启动费的支持，但不提供安家费和免费过渡性住房。

（三）资格审核和评审严格执行回避制度，申报人员及其亲属、师生均不能参加申报资格审核及评议、评审等有关工作。

第五章 聘期管理与考核

第十一条 聘期一般为5年，学校、二级单位与聘任人员签订三方聘用合同，明确双方的责、权、利以及违约责任。合同或协议应在《“强药学者计划”各类人才岗位职责和考核内容》（附件2）的基础上，明确人才在聘期内学科建设、学生培养、科学

研究、团队建设、平台建设、公共服务、国际合作交流等方面的岗位职责和工作目标，并按合同约定进行考核。

第十二条 聘期考核侧重考核聘期任务目标完成情况。人才受聘期间日常管理由各用人单位负责。

第十三条 学校对全职人才建立和执行考核评价制度，分为年度考核、中期考核、期满考核，具体实施按《广东药科大学强药学者考核管理办法》执行。

第十四条 各单位成立相应的考核小组，根据聘用合同中约定的工作目标任务和具体指标对人才的业绩进行初审，提出考核意见，人才工作领导小组办公室审核并组织审议。考核等次分为合格和不合格。中期考核合格者继续履行聘用合同中的相关约定；中期考核不合格者，停发人才津贴、安家费，受聘人员必须以书面形式陈述理由并说明下一步的工作计划。期满考核合格后，学校将按照合同约定核发人才津贴、安家费。

第十五条 人才津贴按照合同约定每年发放，其中70%为基本津贴，30%为目标任务考核绩效津贴。目标任务考核绩效津贴期满考核合格后发放。

安家费第一年按照50%发放，中期考核合格后发放30%，剩余部分期满考核合格后发放。科研启动费按照中期考核前发放70%，剩余部分中期考核合格后发放。

第十六条 上述人才无特殊说明的均为全职人才，全职人才是指按正式事业单位编制人员引进和管理，关系转入学校的人员；

或参照正式事业单位编制人员进行管理，但人事关系不转入学校的合同制人员。

第十七条 人才获得各级政府高层次人才称号的，可享受上级部门提供的补贴，不包含在学校发放的待遇中。

第十八条 关于人才职称的认定：全职人才的职称评审，具体按照学校相关专业技术职务评聘规定执行。对于从国（境）外引进的、在国内没有获得副高以上职称的优秀博士或者博士后，如确实业绩成果突出，可由学校聘为特聘研究员或者副研究员，所聘岗位不占用现有专业技术岗位。

第十九条 对紧缺急需、特殊技能的专业（人文、财经、管理等）人才，可由二级单位提名，学校依据被提名人具体工作经历、业绩情况，对聘期配套待遇和聘期目标采取一事一议原则，由人才工作领导小组办公室组织召开专家组会议评议。

第二十条 同时符合多个类别要求的人员，待遇按照最高项享受。夫妻双方都有条件享受以上待遇的，安家费按照金额较高一方的标准发放。

第二十一条 人才配偶已由学校安排工作的，若人才提出调离学校，另一方应按夫妻同去同留原则办理调离。

第二十二条 以上所提及的薪酬待遇和安家费等均为税前额度。

第二十三条 引进的团队带头人达到强药学科带头人类别以上，团队成员申请“强药学者”计划岗位，可适当降低相应遴选标准。

第二十四条 强药顶尖科学家、强药领军人才、强药学科带头人可依据国家、广东省相关政策申请延迟退休。

第六章 服务与保障

第二十五条 学校划拨高层次人才专项经费，用于支付聘任人员的人才津贴、安家费、科研启动费等，由学校人力资源部负责预算与划拨，科研启动经费使用参照学校相关管理办法执行，鼓励各二级单位积极筹措经费，采取多种配套性措施作为聘任人员的补充经费。学校积极组织国家、省有关人才项目的申报，协助办理配偶工作调动及子女户口随迁。

第二十六条 学校建立各职能部门协同保障机制，为校外聘任人员提供“一站式受理，一体化服务”支持与保障措施，确保人才引进工作有序、高效开展。即：人力资源部负责统一受理人才需求相关材料，并根据保障与服务职能分工，将有关材料拆分至有关部门；各有关部门须指定专人负责受理和落实，并将有关意见和要求在3个工作日内反馈至人力资源部。经用人单位及聘任人员确认后，各部门分别同步开展服务保障工作。

第二十七条 根据聘任人员的工作需要，由学校和所在单位提供平台保障，优先使用学校公共资源，划拨研究生招生计划，支持人员配备和团队建设。

二级单位应制定聘任人员发展支撑计划，确保在条件建设、场地资源利用、研究团队、人才培养以及教学安排等方面提供支持和保障。

第二十八条 用人单位应建立单位领导与校外聘任人员的“一对一”服务机制，并在本学科选拔1名青年教师作为校外聘任人员的工作助手，为其熟悉了解学校情况和释疑解惑提供相关咨询服务，帮助其适应环境，顺利融入学校教学、科研工作中。

第七章 附 则

第二十九条 本办法所称的“以上”包括本数。

第三十条 办法自颁布之日起实施，由人力资源部负责解释。