

南方医科大学人力资源管理

制
度
汇
编

南方医科大学
2016 年

目录

第一部分 综合	1
1.中共南方医科大学委员会关于进一步加强人才工作的意见(校党字〔2014〕1号).....	1
2.南方医科大学关于建立健全师德建设长效机制的意见（校人字〔2015〕70号）.....	4
3.中共南方医科大学委员会关于进一步加强青年教师队伍建设的意见(校党字〔2014〕152号）.....	7
4.南方医科大学“十三五”人才队伍建设规划.....	10
第二部分 高层次人才（详见党委组织部文件）	11
第三部分 岗位管理	12
1.南方医科大学专业技术职务聘任管理暂行规定（校党字〔2014〕1号）.....	12
2.南方医科大学专业技术岗位聘期考核办法（校党字〔2014〕1号）.....	16
3.南方医科大学教职工年度考核办法（校党字〔2014〕1号）.....	19
4.南方医科大学教职工劳动纪律管理规定（校人字〔2016〕55号）.....	31
5.南方医科大学外国文教专家管理办法（校外字〔2016〕89号）.....	42
第四部分 人才招聘	45
1.南方医科大学公开招聘教职工暂行规定（试行）（校党字〔2012〕109号）.....	45
2.南方医科大学校本部骨干人才引进暂行办法（校人字〔2016〕48号）.....	51
3.南方医科大学附属医院专业技术人员引进暂行办法（校人字[2012]23号）.....	55
4.南方医科大学博士后招聘培养管理办法（校人字〔2015〕71号）.....	58
5.南方医科大学外籍教师和国（境）外人才聘用管理办法(校人字〔2016〕61号)....	62
6.南方医科大学聘请名誉、客座、荣誉教授管理规定（校教字〔2015〕54号）.....	67
第五部分 人才培养	70
1.南方医科大学教职工攻读研究生暂行规定.....	71
2.南方医科大学“科研助手”岗位管理规定（暂行）（校人字〔2014〕10号）.....	71
3.南方医科大学出国（境）留学管理规定（校人字〔2016〕50号）.....	82
4.南方医科大学国内访学管理规定.....	90
5.南方医科大学优秀青年教师培育计划实施办法（校人字〔2014〕54号）.....	91
6.南方医科大学博士后管理工作规定（校人字〔2016〕49号）.....	105

第六部分 人才评价	130
1.南方医科大学专业技术资格评审办法（试行）（校人字〔2013〕51号）	130
2.南方医科大学专业技术职务条件（校人字〔2016〕17号）	135
3.南方医科大学高教系列高级职称评聘“教学特别推荐”程序实施办法（校教字〔2014〕69号）	165
4.南方医科大学南医优秀教师评选办法（校人字〔2016〕54号）	168
5.南方医科大学关于开展全英授课教师资格认定工作通知（校人字〔2014〕49号）	170
第七部分 薪酬绩效	176
1.南方医科大学绩效工资改革方案（内容略）	176
2.南方医科大学教学工作量计算办法（试行）（校教字〔2016〕38号）	177
3.南方医科大学教学单位教学工作绩效评价方案（试行）（校教字〔2014〕77号）	179
4.南方医科大学辅导员思想政治教育课课时认定办法（试行）（校学字〔2016〕6号）	184
5.南方医科大学关于规范劳务报酬的通知（校人字〔2016〕41号）	186
6.南方医科大学关于规范评比表彰项目奖金发放的通知（校人字〔2016〕42号）	188
7.南方医科大学关于教龄计算暂行规定的通知（校人字〔2013〕42号）	191
第八部分 劳动关系	192
1.南方医科大学人才交流中心管理暂行规定（校人字〔2014〕21号）	192
2.南方医科大学教职工退休管理规定（校人字〔2015〕33号）	196
3.南方医科大学教职工服务期年限及违约补偿暂行规定（校人字〔2016〕47号）	199
4.南方医科大学短期合同工管理办法（校人字〔2015〕41号）	201
5.南方医科大学返聘人员暂行规定（校人字〔2013〕15号）	208
6.南方医科大学科研人员在岗离岗创业人事管理暂行规定（校人字〔2016〕25号）	211
第九部分 其他	216
1.南方医科大学人口与计划生育管理规定（校人字〔2015〕44号）	216
2.南方医科大学教职工逝世后丧事办理规定（校人字〔2015〕42号）	221

第一部分 综合

中共南方医科大学委员会关于进一步加强人才工作的意见

(校党字〔2014〕1号)

各学院、附属医院党委，顺德校区管委会党委，校直工委，基因工程研究所党总支：

为全面贯彻落实中共中央和广东省委关于进一步加强党管人才工作的要求，结合学校建设发展的实际，现就进一步加强我校人才工作提出如下意见：

一、充分认识人才工作的重要性和紧迫性，进一步明确人才工作的总体要求和目标任务

1、充分认识人才工作的重要性和紧迫性。国以才立，校以才兴。大学的竞争归根结底是人才特别是高素质创新型人才的竞争，没有一流的人才队伍就不会有一流的大学。经过多年努力，学校的人才队伍建设取得了长足发展，初步形成了一支结构较为合理，教学、科研、管理和服务水平较高的人才队伍，但同时必须看到，学校教师总量不足、生师比过高，高层次人才相对不足，人才队伍总量缺口较大、国际化水平偏低，人才分布不够合理，复合型、创新型的管理人才匮乏，与建设“国内一流、国际有影响的多科性医科大学”的要求还不相适应，为加快学校各项事业的发展，这就需要我们进一步增强做好人才工作的责任感和紧迫感，举全校之力，以超常规的举措抓好人才工作，真正把我校构筑成高素质人才资源集聚的高地。

2、明确人才工作的总体要求。以邓小平理论、“三个代表”重要思想和科学发展观为指导，深入贯彻落实十八届三中全会精神，树立人才资源是第一资源的观念，把人才队伍建设放在学校发展全局的战略位置。强力推进人才强校战略，坚持党管人才的原则，进一步完善和创新人才队伍建设的体制机制。紧紧抓住培养、引进、评价、使用、保障等环节，全面加强人才队伍建设，为学校的改革与发展提供坚强的人才保证。

3、明确人才工作的目标任务。以引进、培养高层次人才和优秀创新团队为重点，建设一支素质优良、结构优化、富有创新精神和创造能力的教学科研队伍；以选好用好干部为重点，建设一支信念坚定、为民服务、勤政务实、敢于担当、清正廉洁的管理干部队伍；以提高服务效能为重点，建设一支服务意识好、业务技术强的教辅和后勤服务保障队伍。积极构建各类优秀人才脱颖而出、人尽其才、充满生机活力的人才队伍建设机制。努力营造尊重知识、尊重人才、尊重创造和支持人才干事创业的浓厚氛围。

二、突出抓好“四支队伍”建设，进一步提高人才队伍的整体素质

4、突出抓好教师队伍建设。全面实施“强师工程”。有计划地引进一批高水平骨

干教师，加快对紧缺岗位教师的补充。加大培训力度，特别是加大对优秀中青年教师的培训，按照教师岗前培训、师资博士后及科研助手、海外留学或国内访学、广东省人才项目、国家人才项目的五个发展阶段进行逐级培养，构建师资队伍的分段式阶梯培养模式，实现从新教师到学科骨干全过程培养体系，提升教师队伍的整体水平。增加教学工作在教师考核评价和待遇中的比重，充分调动教师教学的主动性和积极性。

5、突出抓好科研队伍建设。重点引进一批紧缺岗位人才、学科带头人和领军人才。加大对校内中青年优秀人才的培养力度，促进学科带头人后备队伍和学术骨干的成长。整合校内优秀人才资源，以重点学科为依托，以学科带头人核心，实施“创新团队计划”。探索以团队竞聘岗位的人才组织新模式，培养和建设一批结构合理、业务水平高、学术思想活跃、发展态势良好的创新团队。根据学科发展目标，合理设定科室主任任职条件，推行科室主任任期制，完善聘期目标考核体系，拓宽选拔渠道，做到优中选优。

6、突出抓好管理干部队伍建设。坚持正确的用人导向，重视在实践中培养、发现干部，把德才兼备、实绩突出和群众公认的优秀干部选拔到领导岗位上来。深化干部人事制度改革，构建有效管用、简便易行的选人用人机制。加大对干部履职过程中的考核，把考察识别干部的功夫下在平时。加大对管理人员的培训力度，使培训工作制度化、系统化、经常化，提高管理队伍的专业化、职业化水平，培养造就一支与学校发展要求和办学水平相适应的管理人才队伍。

7、突出抓好服务保障队伍建设。重视和加强服务人才队伍建设，以业务技能培训和“服务育人”的职业道德教育为重点，推行竞聘上岗，引入竞争机制，规范合同管理，全面提高服务人才队伍的专业能力和服务水平。

三、深化改革，进一步优化人才队伍的管理机制

8、完善人才引进、选拔机制。用好现有人才引进政策，拓宽人才引进的渠道，发动全校人员积极参与人才引进工作，建立高端人才引进的绿色通道。探索建立由多种干部选拔方法、多条干部选拔渠道构成的干部选拔体系，进一步拓宽选人用人的视野。完善民主推荐、民主测评制度，创建有利于优秀年轻干部脱颖而出的培养选拔机制，使选人用人机制更加科学化。

9、完善人才使用机制。按照按需设岗、竞争上岗、按岗聘用、合同管理的原则，全面落实管理和专业技术岗位设置和聘用工作。实施统筹动态的岗位管理模式，以合同管理为基础，落实全员聘用制度，完善专业技术职务聘任管理规定，逐步形成人员能出能进、职务能上能下、待遇能高能低的新局面。

10、完善人才评价考核机制。根据教学、科研、管理和服务等不同岗位，按照分类管理的原则，制定专业技术岗位聘期考核、管理岗位试用期满、任期满考核等办法，完善教职工年度考核办法，建立更加科学合理的评价考核指标体系，使各类人才能够各尽其才、各得其所。

11、完善人才激励机制。进一步健全岗位绩效工资制度，形成与岗位职责、实际贡献紧密联系和鼓励创新的分配激励机制，并围绕学校建设，不断优化绩效分配指标体系，运用绩效分配机制进行有效激励，逐步实现从重“量”到重“质”、从重“项目”到重“产出”的引导转型。

四、坚持党管人才原则，进一步健全人才工作的保障机制

12、健全人才工作领导体制。坚持党管人才的原则，发挥党委在人才工作中的核心领导作用，进一步形成党委统一领导，组织部门牵头抓总，有关职能部门和学院、附属医院各司其职，广大教职员积极参与的人才工作格局。健全学校人才工作领导小组的工作机制，定期研究部署人才工作，解决问题，整合力量，真正形成人才工作分工协作、上下联动、齐抓共管的工作合力。

13、建立人才工作目标责任制。强化“一把手”抓“第一资源”的责任意识，各二级单位党政主要负责人是本单位人才队伍建设第一责任人，要把人才队伍建设作为大事、要事来抓，自觉做好本单位人才培养、引进和使用工作。各单位人才工作实绩将作为单位领导班子考核的重要内容，确保人才工作的各项目标任务落到实处。

14、健全人才发展的保障机制。坚持人才投入优先保证原则，健全人才工作经费保障机制，增加对人才工作和人才队伍建设的投入，用好各类人才培训和引进等专项资金，积极争取国家和省级的各类人才经费支持，学校每年将投入不少于 1000 万元的人才工作经费。建立办学资源竞争性分配机制，进一步优化顺德校区的功能布局，大力加强公共科研平台建设，鼓励资源共享，提高服务质量和使用效益，为优秀人才的脱颖而出提供更好的教学、科研和办公条件。

15、努力营造干事创业的校园氛围。各级党组织、各单位、各部门要强化服务意识、改进服务方式，及时了解和解决各类人才在工作、生活中遇到的问题，听取他们对人才工作的建议，认真落实各项引进、培养和使用人才的措施，做到事业留人、待遇留人、感情留人、机制留人和环境留人。充分利用新闻媒体大力宣传我校人才强校的政策措施、优秀人才的典型事迹，努力形成全校上下人人爱护人才、人人尊重人才、人人竞相成才以及鼓励人才想干事业、支持人才干成事业、帮助人才干好事业的良好氛围，促使各级各类人才为学校的改革与发展作出积极贡献。

- 附件：1. 《南方医科大学 2014—2018 年“强师工程”建设规划》
2. 《南方医科大学专业技术职务聘任管理暂行规定》
3. 《南方医科大学专业技术岗位聘期考核办法》
4. 《南方医科大学教职工年度考核办法》

中共南方医科大学委员会
2014 年 1 月 14 日

南方医科大学关于建立健全师德建设长效机制的意见

(校人字〔2015〕70号)

学校机关各部（处、室），各学院、附属医院，就业指导中心，顺德校区管委会：

为贯彻落实《教育部关于建立健全高校师德建设长效机制的意见》精神，结合学校实际，现就建立健全我校师德建设长效机制提出如下意见：

一、深刻认识新时期建立健全师德建设长效机制的重要性和紧迫性

教师的思想政治素质和道德情操直接影响着青年学生世界观、人生观、价值观的养成，决定着人才培养的质量，关系着国家、民族和学校的未来。师德建设是教师队伍建设的灵魂，加强师德建设对于提高教育质量、提升办学水平具有实际而深远的意义。长期以来，学校广大教师都在默默奉献、潜心治学、教书育人，赢得了广泛的赞誉和尊重。但当前社会的负面现象对教师产生了一定不良影响，少数教师教学敷衍、学风浮躁，甚至学术不端、言行失范。因此，我们要充分认识新时期加强和改进师德建设工作的重要性和紧迫性，建立健全师德建设长效机制，从根本上遏制和杜绝师德失范现象的发生，切实提高师德建设水平，全面提升教师师德素养。

二、进一步明确建立健全师德建设长效机制的基本原则和要求

建立健全师德建设长效机制，必须坚持价值引领，促进教师带头践行社会主义核心价值观；坚持师德为上，增强师德建设的针对性和贴近性；坚持以人为本，落实教师主体地位，激发教师的责任感、使命感；坚持改进创新，运用教师喜闻乐见的方式方法，增强师德建设的实际效果。同时，在具体工作中，应充分尊重教师主体地位，注重宣传教育、示范引领，建立教育、宣传、监督与奖惩相结合的师德建设工作机制，引导广大教师自尊、自律、自强，做学生敬仰爱戴的品行之师、学问之师。

三、大力推进建立健全师德建设长效机制的主要举措

1、创新形式，培养高尚师德。将师德教育摆在教师培养的首位，贯穿教师职业生涯全过程，作为骨干教师、学科带头人和学科领军人才培育的重要内容。学校将每年9月设为“师德建设主题教育月”，系统宣讲《教育法》、《高等教育法》、《教师法》和教育规划纲要等法规文件，宣传普及《高校教师职业道德规范》。利用青年教师入职之际做好新进教师培训工作，把师德标兵、优秀教师等请进课堂，用他们的真实事迹诠释师德内涵；通过参观学校校史馆，让新教师了解学校历史，以校为荣，发扬主人翁精神，提升师德境界，做有责任的南医人。举办与新进教师自身发展相关的科研课题申报、职称评审、住房保障等工作流程的系列讲座，使得新进教师能更好地融入学校生活，做好自身职业生涯规划。组织教师参加“加强师德修养，做党和人民满意的好老师”等有关师德培训。

2、加强宣传，倡导良好师德养成。把握正确舆论导向，坚持师德宣传制度化、常态化，将师德宣传作为宣传思想工作的重要组成部分。把培育良好师德师风作为校园

文化建设的核心内容，挖掘和提炼名家名师，展现学校教师的精神风貌。充分利用教师节等重大节庆日、纪念日契机，通过广播、报纸、海报、网站及微信等新媒体形式，集中宣传优秀教师的典型事迹，努力营造崇尚师德、争创师德典型的良好氛围；弘扬重内省、重慎独的优良传统，在细微处见师德，在日常中守师德，养成师德自律习惯。

3、强化监督，有效防止师德失范行为。构建学校、教师、学生、家长和社会多方参与的师德监督体系；健全完善学生评教机制；充分发挥教职工代表大会、工会、学术委员会、教授委员会等在师德建设中的作用；建立学校师德投诉举报平台，及时掌握师德信息动态，及时纠正不良倾向和问题；对师德问题做到有诉必查，有查必果，有果必复。

4、注重激励，引导教师提升师德境界。将师德表现作为评奖评优的首要条件。同等条件下，师德表现突出的，在教师职务（职称）晋升和岗位聘用，研究生导师遴选，骨干教师、学科带头人和学科领军人才等各类高层次人才遴选过程中给予优先考虑。

5、严格惩处，发挥制度规范对师德的约束作用。教师不得有下列情形：损害国家利益，损害学生和学校合法权益的行为；在教育教学中有违背党的路线方针政策的言行；在科研工作中弄虚作假、抄袭剽窃、篡改侵吞他人学术成果、违规使用科研经费以及滥用学术资源和学术影响；影响正常教育工作的兼职兼薪行为；在招生、考试、学生推优、保研等工作中徇私舞弊；索要或收受学生及家长的礼品、礼金、有价证券、支付凭证等财物；对学生实施性骚扰或与学生发生不正当关系；其他违反高校教师职业道德的行为。有上述情形的，依法依规分别给予警告、记过、降低专业技术职务等级、撤销专业技术职务或者行政职务、解除聘用合同或者开除。对严重违法违纪的要及时移交相关部门。建立问责机制，对教师严重违反师德行为监管不力、拒不处分、拖延处分或推诿隐瞒，造不良影响或严重后果的，要追究单位主要负责人的责任。

6、明确主体地位，健全教师权益保障机制。根据《教育法》、《高等教育法》、《教师法》等法律法规和学校章程，明确落实教师在学校主体地位。在干部选拔任用、专业技术职务评聘、学术评价和各种评优选拔活动中，充分保障教师的各项权力。充分尊重教师的专业自主权，保障教师依法行使学术权利和学业评定权利。保护教师正当的申辩、申诉权利，维护教师合法权益。

四、切实明确师德建设工作的责任主体

为深入落实《教育部关于建立健全高校师德建设长效机制的意见》要求，成立南方医科大学师德建设委员会，成员组成如下：

主任委员： 陈敏生 余艳红

副主任委员： 昌家杰 张玉润

成 员： 赵为民 邹 莹 陈映斌 张 超 邢晓辉

常军武 曾志嵘 赵醒村 曾 莉 段俊杰

委员会下设办公室，成员组成如下：

主任：张玉润（兼）

副主任：常军武（兼）

成员：钟军 余克强 彭浩 王威 于荣华

范耿 李玉刚 许兆峰 李丹 朱汉祎

曹蓓 王亚琴 学生代表2人

各学院和附属医院等单位应建立相应的师德建设委员会及办公室，建立和完善党委统一领导、党政齐抓共管、院系具体落实、教师自我约束的领导体制和工作机制，形成师德建设合力。要加大师德建设经费投入力度，为师德建设提供坚实保障。

南方医科大学
2015年9月30日

中共南方医科大学委员会关于进一步加强 青年教师队伍建设的意见

(校党字〔2014〕152号)

各基层党委、党总支，直工委：

青年教师是指具有高校教师资格，年龄40周岁以下的教学科研一线教师，他们是学校教师队伍的重要组成部分，是学校事业可持续发展的基础力量。为进一步贯彻落实教育部、中组部等六部委《关于加强高等学校青年教师队伍建设的意见》(教师〔2012〕10号)和《中共南方医科大学委员会关于进一步加强人才工作的意见》(校党字〔2014〕1号)，优化青年教师成长环境，促进青年教师专业发展，加快建设一支素质优良、充满活力、人才辈出的青年教师队伍，现提出如下实施意见。

一、高度重视青年教师思想政治教育和师德建设

(一) 提高认识，把青年教师思想政治教育工作摆到突出位置。青年教师关系着学校发展的未来，学校各部门、各单位要充分认识新形势下加强和改进青年教师思想政治教育工作的重要性，积极创新理论学习方式和载体，增强青年教师思想政治工作的实效性。建立健全以青年教师入职教育、日常教育、主题教育为主要内容的政治理论教育和学习制度，建设信息化学习平台，通过专家报告、座谈研讨、专题讲座、论坛沙龙等多种形式，强化政治理论学习和形势政策教育，把握青年教师思想动态和学习需求，加强教育引导，提高青年教师政治理论素养。

(二) 加大青年教师党员队伍建设力度。制订青年教师党员培训规划，每年面向青年教师党员组织开展集中教育活动。发挥各级党组织在青年教师思想政治工作中的作用，提升党组织对青年教师的亲和力、感染力、凝聚力。重视从优秀青年教师中发展党员工作，及时把教学科研骨干、学术带头人中的优秀分子吸收入党。

(三) 大力推进青年教师师德师风建设。弘扬优良师风，组织开展常态化的师德师风主题教育活动。丰富新入职教师岗前培训的内容和形式，将职业道德、师德规范、爱校教育等纳入培训内容。对师德表现突出的青年教师，予以重点培养，大力挖掘和宣传先进典型，发挥其激励引导作用。

(四) 大力支持青年教师参与志愿服务活动。充分利用志愿服务这一弘扬和践行社会主义核心价值观的有效载体，引导广大青年教师积极参加志愿服务活动，鼓励其成为注册志愿者，深入了解国情、社情、民情，在实践中提升专业素质和社会服务能力，坚定理想信念，提高道德情操，用爱心奉献自身学识，引领社会风尚。青年教师入校后需担任班主任、兼职辅导员或本科生导师6个月以上。

二、探索建立青年教师分段式阶梯培养体系

(五) 高水平、高层次的人才队伍建设是学校事业发展的关键，要形成持续的创新发展能力，必须建立梯队整齐、后劲充足的人才队伍。要注重青年教师人才队伍的激励

和培养，通过人才争取项目、通过项目带动人才发展，分层次精心遴选培养具有潜质的优秀青年教师。

（六）新聘教师入校后，要参加教师岗前培训，通过考试并获得高校教师资格认定；通过“青年人才培养计划”，让新进博士教师进入师资博士后或科研助手岗位开展2-3年的科研工作，进一步培养其独立开展科研工作的能力；随后按照“海外研修计划”和“国内访学计划”，支持优秀青年教师到国内、外教育科研机构进修学习；留学访学归来后，对具有较大潜力的青年教师，实施“骨干人才培育计划”，帮助其获得省级人才项目；对获得省级人才项目的学术骨干，择优实施“杰青培育计划”、“高端专家培育计划”，推动其获得国家级人才项目，成长为高层次人才专家。对在各个阶段中取得杰出成绩的拔尖人才，必要时可以跨阶段培育、跃进式发展。从而实现从新进教师到青年骨干，再到高端专家的全覆盖立体培养，为青年教师队伍的整体提高和优秀人才的脱颖而出提供坚实保证。

（七）建立青年教师规范化培训课程体系。新聘教师入校后两年内，以教学科研型专任教师为主要培育方向，以岗前培训和校本培训为主要方式，以人事处、教务处、科技处为牵头单位，以师德师风、教学能力、科研能力、职业规范等四个核心层面为主要内容，以必修和选修为选课依据，以继续教育学分为考核方式，建立青年教师入校规范化培训课程体系，将每一位新聘教师及未接受相关培训的青年教师纳入培训范围。

三、促进青年教师教学科研能力提升和专业发展

（八）提高青年教师教学水平。充分发挥学科带头人和高年资教师的“传帮带”作用，将新入职教师配备到相应课程的教学团队并指定专人指导教学，定期举办优秀教师公开授课观摩活动，实行青年教师定期学术报告制度。深入推进“青年教师教学能力提升计划”和“南医优秀青年教师培育计划”，举办各级教学技能大赛和培训，为青年教师提供学习和展示教学能力的平台，帮助青年教师不断提升教育教学能力。

（九）提高青年教师科研能力。各学院必须将青年教师培养纳入学科专业建设体系，落实新聘教师进入“科研助手”岗位并安排“科研导师”制度，使青年教师能明确自身专业发展目标，明晰研究领域和方向，切实支持、引导青年教师开展科研工作，申报高水平科研项目，提高创新能力和科研水平。

（十）加强青年教师访学研修工作。鼓励青年教师到国内外高水平大学访学和攻读学位，积极支持青年教师到国内外博士后流动站进站研修。通过国家及广东省各项人才培养计划，选派青年教师到国内外知名高校或科研院所研修；学校每年有计划选派50名左右教学科研骨干教师到国外研修学习，20名左右教学科研骨干到国内高水平大学及科研机构访学，大幅提高我校教师的国际化水平。

四、加强青年教师队伍建设的组织管理和条件保障

（十一）强化党管人才意识。学校党委每年至少召开1次专题会议，听取青年教

师队伍建设情况工作汇报，研究落实相关政策及工作要求。学校将青年教师队伍建设作为学院工作考核的重要内容和指标，作为评先奖励的重要依据。学校定期督导检查有关政策制度的落实情况。

（十二）建立校院齐抓共管的领导体制和工作机制。建立校院两级培训制度，学校各部门充分发挥服务与管理职能，形成联动工作机制，确保青年教师队伍建设的各项工作落到实处。学院要发挥青年教师培养的主体责任，制定具体培养方案和激励考核措施，督促指导青年教师完成相应培训，培训工作将纳入学院教学状态评估指标体系当中。学院各类建设经费须有一定比例用于青年教师培养，确保青年教师队伍的持续、健康发展。学院要建立领导干部联系青年教师制度，关注青年教师身心健康和专业发展。

（十三）充分发挥教师教学发展中心的作用。中心要优化整合学校师资培训资源，开展教师培训、教学研究、业务指导、质量评估、研究交流和咨询服务等工作，研究制定教师教学发展学分制管理相关办法，为广大青年教师提供教学科研服务，帮助青年教师进行职业生涯设计与规划，提升教学科研技能水平，搭建合作交流与资源共享的平台，促进青年教师专业成长。

附件：南方医科大学新入校教师规范化培训课程体系（略）

中共南方医科大学委员会
2014年12月15日



南方医科大学“十三五”人才队伍建设规划

第二部分 高层次人才

(详见党委组织部文件汇编)

第三部分 岗位管理

南方医科大学专业技术职务聘任管理暂行规定

(校党字〔2014〕1号) 附件2)

第一章 总 则

第一条 通过专业技术职务岗位设置、专业技术职务聘任，进一步推行专业技术职务定编定岗，完善岗位管理制度，优化人才资源，激发人才活力。

第二条 根据《事业单位岗位设置管理试行办法》(国人部发〔2006〕70号)、《广东省教育事业单位岗位设置管理指导意见》(粤人社发〔2010〕105号)和人社厅批复的《南方医科大学岗位设置方案》等有关文件精神，结合学校实际，制定本规定。

第三条 学校专业技术职务岗位编设如下系列：高等学校教师、小学(幼儿园)教师、实验技术人员、自然科学研究人员、社会科学研究人员、工程技术人员、经济专业人员、会计专业人员、审计专业人员、统计专业人员、农业技术人员、卫生技术人员、新闻专业人员、翻译、出版专业人员、图书资料专业人员、档案专业人员、艺术专业人员等系列。

第四条 学校人事处负责制定专业技术职务岗位设置和职务聘任的总体原则，并对各二级单位具体工作给予指导。同时具体负责学校高级专业技术职务聘任工作。

第五条 各二级单位按照学校总体原则，落实所属单位的专业技术职务岗位设置和职务聘任工作。同时具体负责本单位中级以下(含)专业技术职务聘任工作。

第二章 专业技术职务岗位设置

第六条 专业技术职务岗位设置遵循以下基本原则：

(一) 总体控制原则。各二级单位专业技术职务岗位设置的正高、副高、中级、初级总体比例为2：3：4：1。目前各级别岗位设置比例以各二级单位现有在编专业技术人员数量为基数，实行动态管理，按年度核定，但不得超过下达编制总数。

(二) 重点倾斜原则。国家重点实验室可按该实验室现有在编专业技术人员基数的10%上浮；国家级重点学科、国家级重点专业、国家级临床重点专科高级岗位数量可按该学科现有在编专业技术人员基数的5%上浮；国家重点培育学科、省级重点学科高级岗位数量可按该学科现有在编专业技术人员基数的3%上浮。

(三) 分类指导原则。

1、研究系列岗位实行学校统管，比例不得超过总岗位数的10%。

2、同时从事不同系列专业技术工作人员可以确定两个或多个系列专业技术职务岗位；但必须明确一个主岗位，并且按照主岗位类别归入相应系列进行管理。

3、根据不同系列的实际情况，各级岗位数量比例也不相同（附表1）。

第三章 专业技术职务聘任

第七条 专业技术职务聘任按照“整体控制、按需设岗、公开招聘、科学评价、择优聘用、聘期管理”的原则，结合学科人才队伍建设的需要，淡化资历和身份，以品德、能力和实绩为导向。

第八条 竞聘人员范围。取得高级专业技术资格人员以及现聘任在四、七级专业技术岗位上且聘任期满人员均须参加当年度的专业技术职务竞聘。二、三级专业技术岗位和五、六级专业技术岗位直接续聘原专业技术职务。

第九条 待聘岗位设置。各单位待聘岗位由两部分组成：一部分为按照现有在编专业技术人员数量计算出的空余高级专业技术职务岗位；另一部分为聘任期满人员占有的高级专业技术职务岗位。人事处按照二级单位汇总形成当年度学校各系列、各级别待聘岗位设置方案报学校批准。经学校批准的待聘岗位进行网上公布。

第十条 专业技术职务聘任按照公布待聘岗位、个人申报、单位推荐、学校竞聘、结果公示、学校批准，上报人社厅备案的程序进行。

第十一条 专业技术职务聘任必须满足以下条件：

（一）基本条件。聘期内，年度考核结果均为合格以上；截止到申报时间，不超过法定退休年龄。

（二）职业、执业条件。申请聘任教学岗位相应职务必须具备高等学校教师资格证，承担本专科、研究生理论教学任务。申请聘任有准入资格和执业注册要求的岗位须满足相应准入资格并进行执业注册。

（三）专业技术资格条件。申请人资格所属专业和待聘岗位专业必须相同或相近（为相同二级学科，临床医学为相同三级学科），专业技术资格和待聘岗位必须相符。

第十二条 专业技术职务聘任按以下要求管理：

（一）专业技术职务聘任期限为4年，每年7月份开展当年度的专业技术职务聘任工作。

（二）专业技术职务聘任通知下达前，受聘人员必须到新聘岗位履行工作并办理完毕人事调动手续。

（三）聘期内年度考核均为合格以上的人员与具有该级专业技术职务资格的人员，一并竞聘该级专业技术职务岗位；连续2次年度考核不合格的人员降低一级专业技术职务进行聘任。

第四章 附 则

第十三条 新引进人员根据实际水平，采取先聘后评的方式，可聘任到相应的专业技术职务岗位，但必须通过评审取得相应专业技术资格。

第十四条 专业技术职务聘任通知下达2周内，全校教职工有权就专业技术职务聘任情况提出投诉与申诉。投诉与申诉应以书面形式提出，学校受理后，由纪委监察部门、人事处和有关专家对投诉与申诉进行调查核实，提出书面报告，报学校研究决定。

第十五条 专业技术职务岗位设置和职务聘任有关规定自发布之日起执行，由学校人事处负责解释。既往有关规定与本文不符的，按本文执行。未尽事宜，依据国家、广东省有关规定执行。

附表 1

南方医科大学专业技术职务编配比例表

序号	系列	正高 (%)	副高 (%)	中级 (%)	初级 (%)	备注
1	高教	20	30	40	10	
2	研究	20	30	40	10	含高教研究和卫生研究
3	医疗	20	30	40	10	
4	药剂	15	25	45	15	
5	医技	15	25	45	15	
6	图书	15	25	45	15	
7	出版	15	25	45	15	
8	档案	10	25	40	25	
9	护理	5	15	50	30	
10	工程	3	25	52	20	
11	新闻	3	25	52	20	
12	翻译	3	25	52	20	
13	艺术	3	25	52	20	
14	实验		30	50	20	
15	会计、审计		15	45	40	
16	经济		15	45	40	
17	统计		15	45	40	
18	农业技术		15	45	40	
19	幼教		5	45	50	

南方医科大学专业技术岗位聘期考核办法

(校党字〔2014〕1号) 附件3)

聘期考核结果是续聘、缓聘、解聘、调整岗位的依据，也是新一轮岗位聘用的基础。为深化我校人事制度改革，进一步加强我校专业技术岗位聘用与管理，完善科学合理的教师考核评价机制，根据《广东省事业单位岗位设置管理实施意见》、《广东省教育事业单位岗位设置管理指导意见》、《广东省卫生事业单位岗位设置管理指导意见》和《南方医科大学岗位设置方案》等政策精神，结合我校专业技术人员管理工作实际，特制定本办法。

一、聘期考核原则

考核结果与聘用、奖惩相结合，体现按劳分配、奖勤罚懒、择优聘用、优胜劣汰。结合年度考核工作，全面考核岗位职责履行情况(业务知识水平、科研能力、教学工作实绩、政治思想表现、职业道德、组织纪律、团结协作精神和创新意识等)，综合评价岗位绩效。

二、聘期考核范围

凡受聘南方医科大学专业技术二级及以下岗位的人员均按本办法进行聘期考核，其中专业技术二、三级岗位人员由学校统一确定聘期考核条件，专业技术四级及以下岗位人员由所在单位组织制订聘期考核条件，并报学校审批。

三、聘期考核程序

1、个人申报：个人拟续聘原专业技术岗位等级或申报上级专业技术岗位的人员，对照相应岗位的《岗位说明书》所要求的岗位职责、工作目标，填报《南方医科大学专业技术岗位聘期考核登记表》；

2、单位审核：各教学、科研、教辅单位、直（附）属机构及有关职能部门对参加考核人员填写的所完成的教学、科研、指导学生、教学辅助等工作情况进行审核，并在本单位范围内予以公示；

3、岗位述职：参加考核人员按要求在一定范围内对自己聘期内履行岗位职责情况进行述职。

4、专家评议：各单位聘用考核委员会组织一定的校内外专家对参加考核人员进行评议，对其履行岗位职责及工作绩效进行认定，初步确定考核结果，写出具体评语，并针对出现的问题如何改进提出建议和要求。

5、意见反馈：将考核意见反馈给考核对象，促使其进一步明确目标、改进工作、提高水平。

6、结果公示：在本单位范围内公示参加考核人员的业绩和初步考核结果。

7、上报学校审批。

四、聘期考核条件

专业技术岗位聘期考核为优秀、合格、基本合格、不合格，其中优秀等次不超过考核人数的 15%。完成《岗位说明书》所规定的岗位职责与工作目标的，可评定为合格。

（一）专业技术二级岗位优秀条件

聘期内积极承担教学、科研（教研）和实验室建设、学科建设任务，每学年至少为本科生讲授一门课程，为本科生授课年均教学工作量（学时数）不少于 48 学时，教学质量评价为优秀，且在聘期内完成下列任务之一：

1、聘期内当选为长江学者特聘教授、新世纪百千万人才工程国家级人选、“973”项目首席科学家、国家杰出青年基金获得者、国家有突出贡献中青年专家、国家级教学名师、享受政府特殊津贴专家、珠江学者特聘教授等。或聘期内担任国家重大专项、国家”863”计划和国家科技支撑计划重大及重点项目第一负责人、国家自然科学基金重大和重点项目第一负责人、国家社科基金重大和重点项目第一负责人、教育部哲学社科重大攻关项目首席科学家、国家自然科学基金委创新研究群体第一负责人、全国百篇优秀博士论文指导教师等。

2、聘期内在 I 区杂志上发表论文 1 篇（第一作者或通讯作者）以上或在 II 区杂志发表论文 2 篇。

3、聘期内获得国家级科技奖（一等奖个人排名前 3 名、二等奖个人排名前 2 名）、教育部人文社科优秀成果奖（一等奖个人排名前 3 名、二等奖个人排名前 2 名）、省部级科技奖（一等奖个人排名前 2 名）、国家教学成果奖（一等奖个人排名前 3 名、二等奖个人排名前 2 名）等。

（二）专业技术三级岗位优秀条件

聘期内积极承担教学、科研（教研）和实验室建设、学科建设任务，每学年至少为本科生讲授一门课程，为本科生授课年均教学工作量（学时数）不少于 48 学时，教学质量评价为优秀，且在聘期内完成下列任务之一：

1、聘期内担任国家重大专项、国家”863”计划和国家科技支撑计划项目第一负责人、国家自然科学基金项目第一负责人、国家社科基金项目第一负责人、国家自然科学基金委创新研究群体前 2 负责人；

2、聘期内在 II 区杂志发表论文 1 篇以上；

3、聘期内获得国家级科技奖（一等奖个人排名前 5 名、二等奖个人排名前 3 名）、教育部人文社科优秀成果奖（一等奖个人排名前 5 名、二等奖个人排名前 3 名）、省部级科技奖（一等奖个人排名前 3 名）、国家教学成果奖（一等奖个人排名前 5 名、二等奖个人排名前 3 名）等。

（三）基本合格以下等次的确定

1、在聘期内达不到《岗位说明书》确定的岗位职责与工作目标的为基本合格或不合格；

2、有下列情况之一者，评定为不合格：

(1) 不能履行岗位职责，缺乏履行岗位职责的能力，不能胜任本职工作或不服从组织分配，不认真履行岗位职责；

(2) 师德考核不合格；

(3) 聘期内承担本科教学工作量年均少于 48 学时；

(4) 无正当理由不参加聘期考核，该聘期考核为不合格等次；

(5) 弄虚作假、谎报成果或剽窃他人学术成果；

(6) 在考核、聘任、职务晋升或其他工作中向单位提供虚假材料；

(7) 违反学校有关规定，损害学校利益和声誉，造成严重后果的直接责任人；

(8) 在教学、科研工作或教学、科研管理工作中，出现重大事故或管理事故责任人；

(9) 聘期内有两次及以上年度考核不合格，聘期考核为不合格。

(四) 其他专业技术岗位考核条件

各二级单位根据（岗位说明书）本单位的实际情况自行制定适合本单位的专业技术四级及以下岗位的考核条件，报学校批准后实施。

五、考核结果与聘用

岗位聘期考核合格以上的人员与新达到该级专业技术岗位聘任条件的人员，一并竞聘该级专业技术岗位；连续 2 个任期考核为基本合格的人员原则上低聘一个专业技术岗位等级；聘期考核结果为“不合格”的人员不得在原岗位续聘，学校岗位聘用考核委员会将依据具体情况对其作出调整岗位、低聘或解聘的决定。低聘上岗者若下一聘期在所聘岗位上完成了原岗位规定的岗位任务，可在新一轮聘任中申请竞聘原岗位。

六、投诉与申诉

1、在考核结果公示后 2 周内全校教职工有权就应聘人员的考核结果和各级聘用考核委员会的工作向学校岗位考核与聘用申诉委员会提出投诉与申诉。

2、投诉与申诉应以书面形式提出，学校岗位考核与聘用申诉委员会受理投诉与申诉后，须就投诉与申诉进行调查核实，写出书面报告，由学校岗位聘用委员会做出最后裁决。

七、本办法由学校人事处负责解释。

南方医科大学教职工年度考核办法

(校党字〔2014〕1号) 附件4)

为正确评价学校教职工的德才表现和工作实绩，激励和督促教职工认真履行工作职责，同时为晋升、聘任、奖惩、培训及调整工资待遇提供依据，根据广东省人社厅《广东省事业单位工作人员考核办法（试行）》的精神，制订本办法。

一、考核对象

年度考核对象为校本部在职在岗的管理人员、专业技术人员、工勤人员。

二、考核内容

考核内容包括德、能、勤、绩、廉，重点考核工作实绩。

德，主要考核思想政治素质及个人品德、职业道德、社会公德等方面的表现。

能，主要考核履行岗位职责的业务素质和能力以及接受教育培训的情况。

勤，主要考核工作责任心、工作态度、工作作风等方面的表现。

绩，主要考核完成聘用合同规定的工作数量、质量、效率以及取得的经济效益和社会效益等。根据岗位特点，可以包括服务对象的满意度。

廉，主要考核廉洁自律等方面的情况。

三、考核标准与要求

(一) 考核等次

年度考核的结果分为优秀、合格、基本合格、不合格 4 个等次。考核等次的标准的确定以各类人员履行岗位职责和完成年度工作任务的情况为基本依据，考核满分为 100 分。各等次的基本标准是：

1、优秀：德、能、勤、绩、廉表现突出，全面履行岗位职责、高质量完成规定的工作任务，取得显著成绩。评议表得分 85 分以上者具有被评为“优秀”等次的资格。在具备资格的人员中，二级单位根据年度考核优秀等次指标确定评定为“优秀”的人选。

2、合格：德、能、勤、绩、廉表现较好，能够履行岗位职责，全面完成规定的工作任务。评议表得分 70-85 分者确定为“合格”等次；85 分以上未评为优秀者，确定为“合格”等次。

3、基本合格：德、能、勤、绩、廉表现一般，基本履行岗位职责，基本完成规定的工作任务。评议表得分 60-70 分者确定为“基本合格”等次。

4、不合格：德、能、勤、绩、廉表现较差，不能履行岗位职责，不能完成规定的工作任务，或者在工作中因严重失误、失职、贪腐等造成重大损失或者恶劣社会影响。评议表得分 60 分以下者确定为“不合格”等次。

(二) 优秀等次指标计算

年度考核优秀等次指标为实际参加年度考核的人数×15%，并实行优秀指标积点

制管理，计算方法为：实际参加年度考核人数×15%=优秀指标积点，每满1个积点为1个优秀名额，剩余优秀指标积点累计到下一年度使用；年终表彰被评为标兵单位的，优秀指标积点增加1.0，被评为先进单位的优秀指标积点增加0.5。

管理岗位、专业技术岗位和工勤技能岗位人员年度考核优秀等次的比例应按岗位类别分开计算。

（三）考核标准

考核分为四类人员：教学科研人员、教学辅助人员、管理人员和工勤人员。双肩挑人员按管理人员考核。各类人员考核标准如下：

1、教学科研人员考核基本标准

教学科研人员主要考核教学和科研工作，考核满分为100分。具体标准为：

（1）遵守职业道德、工作态度端正、认真遵守学校各项规章制度，履行教学科研人员职责，工作全勤，30分。

（2）完成教学科研工作，40分。由所在二级单位根据学校绩效工资方案计算出的个人教学科研奖励津贴（不含专项奖励）评定。个人奖励津贴为所在教研室（系、所）同级别人员平均值的0.4倍以下，计20分；0.5-0.9倍，计24分；1-1.4倍，计28分；1.5-1.9倍，计32分；2-2.4倍，计36分；2.5倍（含）以上者，计40分。因上年度出国、休产假、哺乳假等原因造成奖励津贴低于平均值的0.4倍者，计24分。

（3）完成其他工作，30分。考核除绩效工资方案奖励的工作以外，根据单位要求、工作职责完成其他工作的情况。

（4）凡有以下情况者按下列办法确定等次：

造成教学事故或其它责任事故，被通报批评者，确定为基本合格。

剽窃他人学术成果者，教学效果差、教学评估不合格者，确定为不合格。

2、教学辅助人员(含实验技术人员)、管理人员、工勤人员考核基本标准

这三类人员主要考核工作态度，为教学科研服务的质量、效率、出勤情况。考核满分为100分，具体标准如下：

（1）坚持党的基本路线和四项基本原则，认真执行学校的各项规章制度，遵守职业道德，为教学科研服务，30分。

（2）遵守出勤纪律，30分。教学辅助人员、管理人员、工勤人员实行坐班制。根据《南方医科大学劳动纪律暂行规定》，因迟到、早退、病假、事假、旷工、被采取强制措施和受行政、刑事处罚等原因，考核年度中一个月或以上，扣发部分奖励性绩效工资，考核评分扣5分；扣发部分基础性绩效工资的，考核评分扣10分；扣发全额奖励性绩效工资的扣12分；扣发奖励性绩效工资和其他工资的，考核评分扣15分；扣发全月工资者，当年考核等次确定为不合格。

（3）履行工作职责，40分。各类人员基本工作职责为：

教学辅助人员(含实验技术人员)应熟悉工作职责，掌握专业知识。热情接待师生

员工，提供相应服务，协助解决与教学、科研相关的问题。较好完成本岗位工作任务和领导临时交办的任务。

管理人员必须严格遵守工作纪律，熟悉本职业务及相应的政策、规定，恪尽职守，工作中能协调处理上下级和同级之间的关系，不拖拉、不推诿，较好地完成本岗位工作任务和领导交办的各项任务。

工勤人员必须严格遵守工作纪律。熟练掌握本岗位工作技能，遵守操作规程，熟悉本岗位的工作任务和范围，热爱本职工作，钻研本岗位技术，按时、按质、按量完成本岗位工作任务和领导临时交办的任务。

(4) 凡有以下情况者按下列办法确定等次：

在考核年度内因工作渎职给单位和学校带来恶劣影响，或造成一定经济损失，或被有效投诉两次以上者，考核结果定为不合格。

四、考核程序

(一) 成立学校年度考核领导小组，全面指导年度考核工作；下设考核领导小组办公室，制定公布考核方案，组织实施考核工作。考核小组由校领导、组织人事和纪检监察人员、教师代表组成；办公室设在学校组织部干部科和人事处人事科，负责年度考核的日常工作。

(二) 被考核人员填写《年度考核登记表》(见附表1)。

(三) 各二级单位组织述职以及民主评议，并根据个人总结、民主评议、考勤记载、个人业绩等情况，填写《南方医科大学年度考核评议表》(见附表2)，初步评定年度考核等级，评定优秀等级不得超过本单位优秀名额数。

(四) 各二级单位上报参加年度考核对象的《南方医科大学年度考核评议表》、《年度考核登记表》和年度考核结果评定请示等材料。教学科研人员、教学辅助人员、工勤人员考核材料报送至人事处。管理人员考核材料报送至组织部。

(五) 考核小组审议确定考核等次，并存入个人档案。

五、考核结果的使用

(一) 年度考核确定为合格及以上等次的，按照下列规定办理：

- 1、按照有关规定增加一级薪级工资；
- 2、本年度计算为竞聘更高等级岗位的任职年限；
- 3、年度考核评定为优秀等次的人员，按本人上年度12月份基本工资数额计发一次性奖金。

(二) 年度考核被确定为基本合格、不合格等次的，按照下列规定办理：

- 1、对其诫勉谈话，限期改进；
- 2、本年度不计算为竞聘更高等级岗位的任职年限；
- 3、薪级工资不予晋升；
- 4、连续两年被确定为基本合格等次的，一般应调整其岗位或者安排其离岗培训；

年度考核被确定为不合格等次的，一般应调整其岗位。如不服从组织调整其工作岗位或虽同意调整工作岗位，但到新岗位后年度考核仍不合格的，可以按照有关规定解除聘用合同。

5、凡年度考核不合格或因犯错误年度考核不评定等次，下一年度基础性绩效工资按 50%计发，奖励性绩效工资按单位同类同级人员平均水平 50%计发。

六、有关说明及要求

（一）首次就业的工作人员在试用期内参加年度考核，只写评语，不确定等次，考核情况只作为任职、定级的依据。

（二）非首次就业，本年度在机关事业单位工作累计不满全年工作日的一半的（含试用期），不参加年度考核。但其中因公伤病假、女性工作人员产假及哺乳假累计超过半年的，参加年度考核，一般确定为合格等次。

（三）非首次就业，本年度在机关事业单位工作累计满全年工作日一半的（含试用期），由其现单位进行年度考核，并确定等次，有关情况由原单位提供。

（四）派出学习、培训、扶贫或者执行其他任务的工作人员，除特殊规定外，一般由派出单位根据其学习、培训或服务单位提供的表现情况进行考核，并确定等次。

挂职锻炼人员在挂职期间的考核，由挂职单位负责，结果抄送派出单位。挂职不足半年的，由派出单位负责考核。

（五）涉嫌违法违纪被立案调查尚未结案的，参加年度考核，不写评语，不定等次。待问题查清后，没有问题的，按规定补定年度考核等次。

（六）事业单位受处分工作人员的年度考核，按照下列规定办理：

1、受警告处分的当年，参加年度考核并确定等次，但不得确定为优秀等次；

2、受记过、降低岗位等级聘用（撤职）处分当年，年度考核结果应确定为基本合格或不合格。受处分期间，参加年度考核，只写评语、不定等次。从解除处分的当年及以后，其年度考核不受原处分影响。

（七）对无正当理由不参加年度考核的工作人员，经教育后仍拒绝参加的，确定其年度考核结果为不合格等次。

（八）考核对象必须自觉遵守考核纪律，不得对反映问题和提出不同意见的同志进行打击报复。

（九）参加考核工作的相关人员要本着对学校负责、对干部负责的态度，严格遵守干部工作纪律，自觉接受干部群众的监督，正确履行职责，客观、公正、准确地对考核对象作出实事求是的评价。

七、附则

本办法由人事处负责解释，附属医院可参照学校标准进行年度考核。

附表：1.《南方医科大学年度考核登记表》

2. 《南方医科大学教职工年度考核评议表》

附表 1

南方医科大学教职工年度考核登记表 (年度)

单位:

姓 名		性 别		出生年月	
民 族		政治面貌		文化程度	
管理岗位 等 级		专业技术 岗位等级		工勤技能 岗位等级	
本人年度工作总结					

	(签名) 年 月 日
评语及等次意见 部门主管领导	(签名) 年 月 日
考核意见 所在单位	(盖章) 年 月 日
审核意见 学校党委	(盖章) 年 月 日
本人意见	(签名) 年 月 日
复核或申诉 情况说明	(盖章) 年 月 日

中共广东省委组织部、广东省人力资源和社会保障厅监制

**南方医科大学关于印发
《教职工劳动纪律管理规定》的通知
(校人字(2016)55号)**

学校各机关部(处、室),各学院、附属医院,就业指导中心,顺德校区管委会:
为加强学校教职工劳动纪律,依据国家和广东省关于计划生育等最新政策,
经学校研究,现将《教职工劳动纪律管理规定》印发你们,请认真遵照执行。

南方医科大学
2016年7月1日

南方医科大学教职工劳动纪律管理规定

第一章 总 则

第一条 根据《事业单位人事管理条例》、《事业单位工作人员处分暂行规定》(人社部、监察部[2012]第18号令)、《关于机关事业单位工资收入分配制度改革后工作人员假期工资计发问题的通知》(粤人发[2009]217号)、《关于广东省事业单位实施绩效工资有关问题的通知》(粤人社发[2013]156号)等文件精神,为加强学校教职工的劳动纪律,严格教职工考勤制度,严肃校纪校规,维护学校正常工作秩序,结合学校实际,制定本规定。

第二条 学校教职工应树立正确的职业道德和严谨的工作作风,遵纪守法,廉洁奉公,努力维护好学校的工作和生活秩序。

第三条 本规定适用于学校本部教职工,各附属医院结合本单位实际,制定相应的管理办法。

第二章 考勤管理

第四条 学校教职工一律实行考勤制度,因事、因病不能到岗者,应按规定办理请假手续,假满后办理销假手续。

第五条 考勤是年度考核、奖惩升降、职称评聘、工资和津贴发放的重要

依据。考勤内容包括对迟到、早退、请假、旷工等情况的考核和记载。

第六条 考勤规定和要求

1. 在职教职工，必须严格遵守国家的各项法规，遵守校规校纪，坚守岗位，尽职尽责，不得擅离工作岗位、迟到、早退，因故不能到岗者必须按规定履行请假手续。

2. 学校教职工均实行上下班考勤制度，承担教学任务的教师实行上下课考勤制度，不得迟到早退。

3. 考勤以机关部处、二级学院、教辅机构为单位，各单位要指定专人负责考勤工作，认真落实考勤责任制度，严格请假、假期审批、销假手续。主管领导要及时掌握考勤情况，切实履行检查和监督职责。

4. 各单位的考勤情况每月向本单位公布一次，填报《南方医科大学非全勤教职工汇总表》（附件1），在当月25日前上报学校人事处。对各类应扣发基本工资、绩效工资的人员，由人事处造册通知财务处。

5. 各单位的考勤应如实反映本单位人员的出勤情况，不得弄虚作假。学校组织、人事、监察等部门不定期抽查，发现故意瞒报缺勤、旷工的，追究考勤人员和单位主管领导的责任。

第七条 请假的程序和审批权限

教职工因故不能上班，应根据实际情况及时向本单位提出申请，并认真填写《南方医科大学教职工请销假申请表》（附件2），按各级各类人员请假审批权限予以审批，经批准后，方可离开工作岗位；需要学校审批的请假申请，原则上在OA系统中填报。假期期满，需续假者，必须在假期到期前申请批准完续假手续。

1、婚假、丧假

由本人提供有关证明，所在单位领导批准。

2、生育假

常规产假，由单位批准即可。按规定可延长产假的，需由本人在原假期结束前提出申请，单位同意后报学校计划生育办公室备案。陪护假，由个人申请，单位批准即可。哺乳假，由个人申请，校计生办审核，单位审批。

3、节育假

凭县级以上医院或计生机构的手术证明，向所在单位请假，并报学校计划生育办公室备案。

4、病假

(1)凭附属医院出具的病情诊断或病假证明，向所在单位请假，必须在三天内及时办理请假手续，否则按旷工处理。请假15天以内的，报请单位领导批准后报人事处备案；请假15天以上的，须由所在单位领导批准并报人事处审批。

(2)连续病假休半年以上，上班后未能连续正常工作二个月以上又病休者，其病假时间应前后合并计算。

(3)凡弄虚作假提供假病假材料的，一经查实，按旷工处理，并追究有关人员责任。

5、事假

事假原则上1年累计不能超过30天，单次不能超过10天。

(1)教职工事假

由本人提出申请。3天（含）以内经处室、学科负责人同意，并报单位负责人备案；4天至7天经单位领导批准后报学校人事处备案；7天以上，报学校人事处审批；10天以上，报学校领导审批。

(2)系(教研室)、科(室)负责人事假

由本人提出申请。5天（含）以内由单位领导批准，并报学校人事处备案；6天以上，报学校人事处审批；10天以上，报学校领导审批。

(3)领导干部事假

学校党政主要领导请假，按有关规定报上级主管部门审批。

学校副职领导，机关各部门、各学院、教辅机构正职领导请假，由学校主要领导审批。

学校机关各部门副职领导请假，由学校分管领导审批。

各学院、教辅机构副职领导请假，由所在单位正职领导审批。

6、探亲假

探亲假原则上在寒暑假期间安排，其他时段请探亲假视同请事假，按事假程序审批。

第八条 销假

假期结束后，及时到批准部门销假。

第三章 各类假期的有关规定

第九条 请假的种类和假期

1、婚假

一般为5天。

2、丧假

教职工本人的直系亲属（父母、子女）、配偶及岳父母或公婆去世，可请丧假，假期一般不得超过5天。

3、生育假

产假一般为98天（其中含产前假），多胞胎生育的，每多生一个婴儿，增加产假15天。难产（如剖腹产、III度会阴破裂者）凭医院证明，增加产假30

天。符合法律、法规规定生育子女的夫妻，女方享受 30 天的奖励假，男方享受 15 天的陪产假。女教职工产假若正值寒暑假期间，其寒暑假休假时间可以顺延。女教职工在工作时间内进行产前检查，按正常出勤处理。对违反国家有关计划生育规定者，按照国家有关计划生育的规定处理。符合计划生育规定的女教职工产假期满后抚育婴儿有困难的，经本人申请，校计生办审核，单位领导批准，可以批准给予哺乳假，至孩子满 1 周岁。

4、节育假

教职工接受节育手术的，自手术之日起，凭手术证明按下列规定享受节育手术假期：

(1)放置宫内节育器的，自手术之日起休息 3 天，手术后 7 天内不从事重体力劳动。

(2)经计划生育部门批准取宫内节育器的，休息 2 天。

(3)输精管结扎的，休息 10 日；输卵管结扎的，休息 30 日；符合再生育条件，施行输卵(精)管复通术的，休息 14 日。

(4)皮下埋植剂避孕的，自植入或者取出手术之日起休息 3 天。

(5)怀孕 2 个月以下人工流产的，休息 15 日；怀孕 2 个月以上 4 个月以下人工流产的，休息 30 日；怀孕 4 个月以上引产的，休息 45 日。

(6)职工的配偶施行人工流产手术的，该职工可以享受 1 日的看护假；施行结扎手术的，可以享受 3 日的看护假；经批准施行引产手术的，可以享受 5 日的看护假。

同时施行两种节育手术的，累计假期。如遇特殊情况需增加假期的，按施行手术机构出具的证明确定。

5、病假

教职工因病不能坚持正常工作的，凭附属医院诊断证明书（急诊除外），由单位领导审批。若无医院诊断证明，应视为事假；若弄虚作假，视为旷工。

6、事假

教职工因本人或家庭有紧急事务需要处理，可以请事假。根据规定，下列情况不计入事假之内，但要计入考勤，以便考核。

(1)教职工确需陪同直系亲属（父母、子女）、配偶或一起生活的岳父母、公婆去医院看病或因上述人员病重、病危住院，医院提出确需本人陪住，请假 3 天以内的。

(2)因搬家、房屋大修、拆迁等，有关部门出具证明，必须由教职工在家料理，请假 1 天以内的。

(3)教职工凭学校通知书，参加学生家长会。

(4)女职工进行产前检查。

(5)有不满 1 周岁婴儿的女职工，每天享有 1 小时的哺乳时间。

第十条 待遇

1、婚假

在规定的结婚假期（含晚婚增加假期）内，基本工资、基础性绩效工资全额计发，奖励性绩效工资按单位同类同级人员平均水平计发。

2、丧假

在规定的丧假期内，基本工资、基础性绩效工资全额计发，奖励性绩效工资按单位同类同级人员平均水平计发。

3、生育假

(1)符合计划生育规定的女工作人员，产假期间的工资、基础性绩效工资全额计发，奖励性绩效工资按单位同类同级人员平均水平计发。

(2)符合计划生育规定的女工作人员，哺乳假期间，基本工资按 80%计发，基础性绩效工资全额发放，奖励性绩效工资停发。

(3)夫妻双方符合计划生育规定，配偶看护假期间基本工资、基础性绩效工资全额计发，奖励性绩效工资按单位同类同级人员平均水平计发。

4、节育假

节育假期间，基本工资、基础性绩效工资全额计发，奖励性绩效工资按单位同类同级人员平均水平计发。

5、病假

(1)病假在 2 个月以内的，工资全额计发。

(2)病假超过 2 个月不满 6 个月，从第 3 个月起，工作年限不满 10 年的，基本工资按 90%计发，基础性绩效工资全额计发，奖励性绩效工资按 50%计发（教学科研人员按实际业绩计发）；工作年限满 10 年以上的，基本工资、基础性绩效工资全额计发，奖励性绩效工资按 80%计发（教学科研人员按实际业绩计发）。

(3)一年之中病假累计超过 6 个月的，超过期限月份的基础性绩效工资全额计发，奖励性绩效工资停发。

(4)病假超过 6 个月，从第 7 个月起，工作年限不满 10 年的，基本工资按 70%计发；工作年限满 10 年不满 20 年的，基本工资按 80%计发；工作年限满 20 年及以上的，基本工资按 90%计发。

(5)因公负伤人员治疗期间，基本工资、基础性绩效工资全额计发，奖励性绩效工资按单位同类同级人员平均水平计发。

6、事假

(1)当月累计事假超过 7 天不足 10 天的，当月基础性绩效工资全额计发，奖励性绩效工资按 50%计发；当月累计事假超过 10 天（含 10 天）的，当月基础性绩效工资全额计发，奖励性绩效工资停发。

(2)当年事假累计在 21—30 天的，基本工资按本人日基本工资的 80%计发(日基本工资=月基本工资÷21.75 天)；累计在 31—50 天的，基本工资按本人日基本工资的 50%计发；累计超过 50 天的，超过天数停发基本工资。

7、探亲假

探亲假原则上在寒暑假期间安排，其他时段请探亲假的待遇视同请事假。

第四章 纪律与处罚

第十一条 违反劳动纪律人员的经济处罚分为：停发和扣发校内各种津贴、福利待遇和工资等；行政处分分为：警告、记过、降低岗位等级或者撤职、开除等。对违反劳动纪律者，视情节轻重给予相应的经济处罚、行政处分。

第十二条 教职工必须认真执行国家和学校规定的工作时间，认真履行岗位职责，认真完成本人所承担的工作，不得在工作时间内擅离岗位和从事与工作无关的事。

第十三条 离开学校工作岗位必须按批准权限请销假，未经学校主管部门和所在院、系批准，不得以各种理由擅自停课、调课、延时上课或提前下课，不得私自请他人為自己代课，不得无故缺席学习及各项集体活动等。

第十四条 教职工从事校内外兼职活动，应在完成本职教学、医疗、科研任务的前提下，按相关程序申请，经所在单位领导同意报学校相关业务管理部门批准后方可进行。

第十五条 对经学校批准正式录用和聘用的人员，应在接到通知后一个月内办理入校手续并到分配单位报到；对学校批准调出的人员，须在接到调出通知的十五天之内，清退住房及结清与学校相关的钱物、文件等。

第十六条 对工作安排、调整持有异议，但不按正常途径或合理方式提出，又不服从组织安排，无理取闹，经批评教育仍无转变，甚至谩骂、殴打本单位领导和群众的，按有关规定给予相应行政处分和经济处罚。

第十七条 对玩忽职守，致使发生教学、医疗、科研事故，给学校声誉造成不良影响、财产造成损坏者，视情节轻重和损失大小给予当事人经济处罚直至行政处分。

第十八条 对未经批准在校内外从事兼职活动，或无偿占用学校的教学、医疗、科研、生产等设备从事盈利性活动的教职工，本单位领导和职能部门应及时制止并责令其改正；经批评教育无效者，扣发此期间的工资、津贴和福利，并视情况给予警告以上行政处分。

第十九条 对不遵守社会公德，破坏团结，制造事端，弄虚作假，欺骗组织或他人、学术不端等造成恶劣影响的，视情况给予警告以上行政处分和相应的经济处罚。

第二十条 教职工按规定上班时间迟到半小时以内的计迟到一次，按规定下班时间提前半小时以内下班的计早退一次；迟到、早退每次按事假半天处理。

第二十一条 旷工及其处理

1、下列情况按旷工论处

- (1)未办理请假手续而擅自离开工作岗位。
- (2)要求请假但未经批准擅自离开工作岗位。
- (3)请假但未申请续假，或申请续假但未经批准的超假部分。
- (4)请假理由弄虚作假。
- (5)经教育仍不服从组织调动，拒不到新岗位工作，或无理拖延超过报到日期。
- (6)一次迟到、早退超过2个小时（含2个小时），按旷工半天处理。
- (7)擅自调课、停课，或私自请他人代课，每次按旷工一天处理。
- (8)在病、事假期间，从事其它兼职经济或劳务活动。
- (9)未经请假、或请假未批准不参加单位组织的活动。
- (10)经批准在职参加进修、学习、培训的人员，没有参加学习而以学习为理由擅离工作岗位。
- (11)因违法打架斗殴致伤致残等不能上班。

2、旷工的处理

(1)旷工半天，当月基础性绩效工资按75%计发；旷工1天，当月基础性绩效工资按50%计发；旷工超过2天（含），当月绩效工资停发。

(2)连续旷工1天以上7天以内者，扣发当月基本工资和3个月的绩效工资，并视情节给予记过以下（含记过）行政处分。

(3)连续旷工8天以上14天以内者，扣发当月基本工资和半年的绩效工资，并视情节轻重给予记大过以上行政处分。

(4)年累计旷工15天以上者，当年考核确定为不合格；连续旷工超过15天，或年累计旷工超过30天者，予以开除。

第二十二条 年度考核不合格及受行政处分的处理

1、年度考核不合格

凡年度考核不合格或因犯错误年度考核不评定等次，下一年度基础性绩效工资按50%计发，奖励性绩效工资按单位同类同级人员平均水平50%计发。

2、受行政处分

(1)受降低岗位等级或撤职处分的，处分期间，原基础性绩效工资和奖励性绩效工资停发。已明确新聘（任）岗位或职务的，基础性绩效工资按新聘（任）岗位或职务确定；未明确新聘（任）岗位或职务的，暂按本人原基础性绩效工资70%计发临时绩效工资，明确新聘（任）岗位或职务后，多退少补。

(2)受开除处分的，从受处分的次月起，停发工资（含绩效工资）。

3、被采取强制措施和受行政、刑事处罚

(1)被停职检查（含“两规”、“两指”）、取保候审、监视居住、刑事拘留、逮捕期间，基本工资和绩效工资停发。经审查核实，不予起诉或宣告无罪、免于刑事处罚者，基础性绩效工资和奖励性绩效工资予以补发。

(2)受到刑事处罚，尚未作出开除处分决定的，从人民法院判决生效之日起，取消原工资（含绩效工资）待遇。

(3)受到刑事处罚，经再审宣告无罪或免于刑事处罚，原开除处分决定被撤销的，基础性绩效工资和奖励性绩效工资予以补发。

(4)受到刑事处罚，经再审宣告无罪或免于刑事处罚，原开除处分决定被变更的，被多减发的基础性绩效工资和奖励性绩效工资予以补发。

第二十三条 待岗人员的处理

待岗期间，缴纳社会保险、住房公积金，停发工资、补贴，由学校按以下标准发放生活费：待岗的第1个月至第6个月，待岗生活费标准为广州市最低工资标准；待岗的第7个月至第12个月，待岗生活费标准为广州市最低生活保障标准。

第二十四条 解聘、辞退

对有下列情况之一，经教育无效的教职工，学校根据《事业单位人事管理条例》、《全民所有制事业单位辞退专业技术人员和管理人员暂行规定》等相关文件规定，予以解聘、辞退。

1、患病或者非因工负伤，医疗期满后，不能从事原工作，也不服从其他合理工作安排；连续两次年度考核不合格。

2、年度考核不合格，又不同意单位合理调整其工作岗位。

3、连续两年年度考核不合格。

4、因学校机构改革需要调整工作，本人拒绝安排，且待岗超过一年。

5、单位转移工作地点，本人无正当理由不愿随迁，且待岗超过一年。

6、待岗人员，经培训后因个人原因无法重新上岗或重新安排工作后拒绝到岗工作，且待岗超过一年。

7、在试用期内被证明不能完成岗位职责任务，或者不能达到工作标准的。

8、旷工或者因公外出、请假期满无正当理由逾期不归，逾期连续超过15个工作日，或者一年内累计逾期超过30个工作日。

9、同时与其他单位建立人事关系或者劳动关系，拒不改正。

10、严重失职，对本单位造成重大损害。

11、违法违纪，严重损害本单位利益或者公共利益。

第二十五条 辞职

经学校批准同意辞职的，按相关规定办理离校手续。学校不同意辞职的，应遵守学校相关劳动纪律，不得擅自离岗，如有违反，按旷工处理。

第二十六条 自动离职

留学人员回国后，应在半月内到学校人事处报到，填写《留学回国人员登记表》，办理其他有关手续。超过批准留学期限，未在规定时间内办理报到手续的视为出国逾期未归，逾期三个月未返校工作者，按自动离职处理。

第二十七条 开除

被依法判处刑罚的，给予降低岗位等级或者撤职以上处分。其中，被依法判处有期徒刑（含缓刑）以上刑罚的，给予开除处分。

第二十八条 违反劳动纪律的处理程序

- 1、所在单位根据本规定提交具体事由和处理意见，报人事处。
- 2、人事处按有关程序报学校作出处理决定。

第二十九条 对违犯劳动纪律的教职工，要坚持以思想教育为主，做好深入细致的思想工作。处理违纪教职工，应持严肃和慎重的态度，视违纪的性质、情节轻重及本人对错误认识的程度区别对待。要通过对违纪人员的处理，教育其本人并教育广大教职工自觉遵纪守法。

第三十条 对教职工违反劳动纪律所给予的处分和处罚，必须做到事实清楚，证据确凿，处理准确，手续完备。对学校作出的处理决定不服的，可在接到处理决定后 15 天内向学校申诉，学校在接到申诉后，应在 15 天内答复或处理；被处理的人员若还对学校决定不服的，可向有关部门提出申诉。处理决定未更改前应予执行。

第三十一条 被处理的人员若无理取闹、纠缠他人、威胁他人以至影响学校工作和社会秩序的，除报请公安机关按《治安管理处罚条例》处理外，触犯刑律的移送司法机关处理。

第五章 附 则

第三十二条 本规定自发布之日起执行，《南方医科大学教职工劳动纪律暂行规定》（校人字[2014]23 号）自行废止。

第三十三条 本规定若与国家、省有关规定不一致时，按国家、省有关规定执行。

第三十四条 本规定由学校人事部门负责解释。

南方医科大学教职工请销假申请表

单位		姓名		性别	
职称		职务		联系电话	
紧急联系人姓名				紧急联系人电话	
请假 (续假) 原因	个人签名: 年 月 日				
请假 时间	年 月 日到 年 月 日				
单位 意见	负责人(章): 年 月 日				
人事处 意 见	负责人(章): 年 月 日				
学校 意见	负责人(章): 年 月 日				
销假 申请	个人签名: 年 月 日				
批准 单位 意见	(章) 年 月 日				

南方医科大学关于印发
《外国文教专家管理办法》的通知
(校外字〔2016〕89号)

学校机关各部(处、室),各学院、附属医院,就业指导中心,顺德校区管委会:
为规范对我校长期聘任外国文教专家的管理,提高聘用效益,保障教学科研工作有序开展,特制定《南方医科大学外国文教专家管理办法》。现印发给你们,请遵照执行。

南方医科大学
2016年6月21日

南方医科大学外国文教专家管理办法

为规范对我校长期聘任外国文教专家的管理,提高聘用效益,保障教学科研工作有序开展,根据国家外国专家局、广东省外国专家局和广东省教育厅有关文件精神,结合我校实际情况,特制定本规定。

第一条 本规定适用对象为前来我校从事教学或科研工作,在校居留时间在三个月(含)以上的外国文教专家(以下简称外专(教))。

第二条 我校外专(教)的聘任和管理坚持保障重点,质效并举,由外事部门归口统筹,其他相关部门协同管理,旨在提高外专(教)聘请水平和效益,推进师资队伍国际化建设。

第三条 外专(教)管理工作采取“外事归口统筹,部门协同管理”的机制,对外归口,校内分工负责。其中:

国际交流与合作处负责制定总体规章制度,汇总每年度学校外专(教)聘请计划,考察推荐人选,办理外专(教)来华工作证件、居留手续及其他外事事务管理。

教务处、人事处、国际教育学院负责审核工作计划,规范和审核劳务合同,

其中人事处还负责外专（教）在校期间的工资管理；

总务处负责外专（教）公寓的调配、维护与管理；

各聘人单位负责申报聘请及工作计划、考核并推荐人选、洽谈薪酬待遇、提交劳务合同模板、对外专（教）的工作任务进行跟进，同时指定专人配合相关职能部门做好外专（教）在校期间的日常生活和行政事务管理。

第四条 各聘人单位根据教学和科研工作实际需要，于每年 11 月 1 日前向国际交流与合作处提交下一年度本单位外专（教）聘请计划和薪酬待遇预算，计划须经相关职能部门审核，由国际交流与合作处汇总后，报学校办公会研究批准后正式立项，作为学校下一年度外专（教）聘请工作的执行依据。各聘人单位根据学校批准的年度聘任指标和聘任条件对外发布招聘信息，执行聘任计划，签订劳动合同。未纳入立项的计划原则上不予执行。如因特殊需要临时聘请或聘任条件超出立项要求的，需要依照上述既定审批程序另行提交学校办公会研究。

第五条 所有应聘的外专（教）必须遵守国家有关法律规定，身体健康，品行端正，具有良好的职业道德与合作精神。应聘者的学历学位、专业技术资格、工作经历等应符合国家外国专家局公布的《外国专家来华工作许可办理条件》以及岗位设置要求。

第六条 各聘人单位应努力拓展招聘渠道，对应聘者实行择优录用。双方应在国家法律法规及学校有关规定的范围内，本着“友好协商，平等自愿”的原则就工作计划、薪酬待遇等问题进行洽谈，形成的合同方案须经相关职能部门审核同意后方可签署。

第七条 各聘人单位必须指定一名单位领导和一名外事秘书负责外专（教）的聘请和管理工作，主动关心他们的工作和生活情况，及时向他们介绍我国有关法律法规、学校规章制度及本单位教学、科研情况，共同商讨解决工作中的问题。

第八条 学校鼓励中外教师进行合作研究、教学交流。各聘人单位可根据实际需要，安排外专（教）举办和参与各类学术讲座，鼓励他们在完成本职科研、教学工作的基础上，与中国教师合作进行教育教学创新。

第九条 各聘人单位应定期检查外专（教）的教学、科研情况，了解其工作态度及任职表现，组织师生进行教学质量和任期绩效进行评估，及时发现和解决问题，并形成总结，于每年 11 月 1 日前连同下年度聘请计划一并上报国际交流与合作处，作为下一年度新/续聘的重要参考依据。

第十条 外专（教）原则上统一集中安排在外国文教专家楼居住，住房实行公寓方式管理，聘期内不收取房租。外专（教）在使用住房过程中需遵守学校《外籍教师、特聘教授住房管理暂行规定》等相关管理规定。聘期内如不占用

校内公寓房，则按所签劳务合同相关条款执行。

第十一条 本规定自公布之日起执行，由国际交流与合作处负责解释。

第四部分 人才招聘

关于印发《南方医科大学公开招聘教职工 暂行规定》（试行）的通知

（校党字〔2012〕109号）

各学院、附属医院党委，顺德校区管委会党委，校直工委，基因工程研究所党总支：

为进一步加强我校人才队伍建设，规范我校教职工公开招聘工作，根据国家和广东省有关规定精神，经学校党委研究，现将《南方医科大学公开招聘教职工暂行规定》（试行）印发你们，望认真遵照执行。

- 附件：1. 公开招聘流程图
2. 各单位上报公开招聘计划表
3. 公开招聘年度计划汇总表
4. 公开招聘岗位说明书
5. 公开招聘初试情况登记本
6. 公开招聘面试考核表
7. 聘用人员合同书范本
8. 录用人员工作合同书
（附件2—8请在人事处网站下载）

中共南方医科大学委员会
2012年12月20日

南方医科大学公开招聘教职工暂行规定（试行）

第一章 总 则

第一条 为进一步加强我校人才队伍建设,规范我校教职工公开招聘工作,实现我校人事管理工作科学化、规范化、制度化,根据国家和广东省相关政策,制定本暂行规定。

第二条 根据《广东省事业单位公开招聘人员办法》的文件规定,结合我校工作实际,除下列情形外,我校补充人员,均应实行公开招聘:

- (一) 根据国家和省有关政策安置的人员;
- (二) 按照干部人事管理权限由上级任免机关任命担任领导职务的人员;
- (三) 经学校人才引进工作办公室确认急需引进的其他高层次人才、紧缺专业人才及其需要安置的配偶;

(四) 符合以下条件的学校紧缺型人才:博士学位,原则上 35 岁以下,近三年以第一作者在国际专业核心刊物(IF10.0 以上)或在 SCI 小类一区刊物上发表过原创性研究论文;或以第一作者在 SCI 小类二区以上刊物发表原创性研究论文 3 篇以上,或以第一作者在 SSCI 学术期刊上发表过原创性研究论文 4 篇以上,其学术水平得到同行知名专家认可。此类人员,经专家评议、单位审核、学校审批后,可直接引进。

(五) 有关法律、法规和规章另有规定的。

根据《广东省省直机关事业单位机构编制实名制管理暂行办法》要求和学校实际,工勤人员实行自然减员,只出不进。

第三条 公开招聘工作在学校党委的统一领导下实施,日常工作由人事处归口管理。各二级学院(系、部)和附属医院应成立相应的人才引进工作办公室,指定专人负责。

第四条 人员公开招聘工作应遵循以下原则:

(一) 坚持强化“编制控制管理”的原则。除按有关规定经批准引进的高层次人才外,新进人员必须严格控制在本单位规定的编制限额以内。

(二) 坚持“公开、平等、竞争、择优”的原则。新进人员一律面向社会公开招聘、考试考核、择优聘用,增强人员引进的公正性和透明度。

(三) 坚持以教学科研需求为主的原则。人员引进主要以满足教学科研需求为主,适当向重点学科、新开学科专业倾斜;重视管理人才队伍的充实和提高。

(四) 坚持优化结构的原则。新进人员应有利于改善本单位的年龄结构、职称结构、学历结构和学缘结构。为防止学术“近亲繁殖”,本校(院)毕业生除特别优秀、专业急需外,应严格控制。

第二章 引进人员类别与条件

第五条 各类人员应具备以下基本条件：

（一）管理人员。忠诚教育事业，热爱高校管理工作，具有优良的学风和良好的职业道德，有较强的组织管理能力、语言表达能力及团队合作精神，具有符合岗位要求的工作能力。原则上，管理干部岗位要求全日制硕士（含）以上学位。辅导员招聘条件按有关规定执行。

（二）专业技术人员。具有工作岗位要求的相应学历、资历、业绩及技能等。其中，专职教师、专职科研岗位必须具有全日制博士（含）学位，具有良好的外语授课能力，能展开双语教学，能主讲一门本专业课程，并能开设2—3门相关专业的课程；有海外留学经历的优先考虑。教辅岗位原则上须具有全日制硕士（含）以上学位，且熟练掌握岗位所需的相关技能。

第六条 其他条件要求：

（一）拥护中国共产党的领导，热爱祖国，遵纪守法，思想端正，热爱本职工作，具有良好的团结与合作精神。

（二）硕士毕业生年龄原则上不超过30岁，博士毕业生年龄原则上不超过35岁。

（三）身心健康，具备正常履行职责的身体条件。

（四）符合计划生育政策规定。

第七条 符合以下条件的毕业生可优先选用：原则上35岁以下，博士学位。以第一作者在IF7.0以上刊物发表过学术论文；以第一作者在SCI小类一区刊物发表过学术论文或在SCI小类二区以上刊物发表2篇以上的学术论文；获得省级以上优秀博士论文者；主持国家自然科学基金课题（三年期以上）；以第一完成人获得2项以上授权发明专利。

第三章 引进工作组织与程序

第八条 人员引进工作实行年度计划管理，按照以下程序进行：

（一）上报引进计划。各单位根据发展需要，于每年11月底编制本单位下一年度的人员引进计划报学校人事处。其中管理人员和辅导员的引进计划需报组织部审核。

（二）确定招聘岗位和条件。人事处根据编制情况和工作实际需要，确定岗位职数和岗位要求，统一上报学校审批；

（三）上报招聘方案。人事处根据学校党委会批准的人员引进计划编制招聘工作方案，于寒假前报省人社厅审批；

（四）发布招聘信息。经人社厅批准后，在人社厅网站、学校招聘网站及国内外相关媒体发布招聘信息。学校应与国内知名重点高校建立长期稳定的合

作关系，确保优质毕业生来校工作，必要时可组团到相关高校集中招聘；委托海外校友设立联络站，在国外媒体长期发布招聘信息，必要时组团赴海外招聘；

（五）报名、资格审查。应聘人员统一在学校招聘网站填报资料、提交申请，人事处和用人单位对应聘人员提供的学历、资历、业绩等证明材料进行资格审查；

（六）初试。管理（含辅导员）岗位初试采取笔试的方式进行，由学校统一组织；专业技术岗位初试采取面试的方式进行，通过面试（试讲）及考核理论知识和操作技能，考察应聘者的学术水平、科研能力和教学能力，由各用人单位组织。所有岗位根据初试成绩，按 1: 3 的比例从高到低确定复试人员（提交人数不足 1:3 的岗位原则上取消本次岗位招聘）；

（七）复试。学校人事处组织复试考核小组对初试合格者进行复试，根据应聘者综合成绩确定拟聘人员；

（八）学校审定。拟聘人员报学校党委会研究通过后，办理相关报批入职手续。

第四章 引进人员的待遇与服务期限

第九条 通过公开招聘引进的管理干部（含辅导员）及博士学位的专业技术人员，直接录用；引进的硕士及以下学位的专业技术人员实行“首期聘用制”，首期三年聘用期满后，学校根据聘用人员聘期内的工作业绩及所在单位编制情况，按相关程序考核后，办理纳编或续聘、解聘手续。

录用和聘用期满纳编人员均实行工作合同管理，与学校签订三年期工作合同，明确待遇和条件、岗位职责、工作目标、劳动纪律、服务期限、违约责任等，建立引进人员的退出机制。

第十条 首次应聘到学校工作的人员，实行试用期考察制度，试用期一般为 6 个月，试用期内实行“试用期工资”。试用期满后，学校同受聘人签订聘用合同，聘用人员在聘期内享受学校同级同类人员的工资、奖金、津贴、假期及国家规定的保险等福利待遇。在职称评聘、职级及工资档次调整等方面遵循相同的政策和考评条件。

第十一条 对符合户口迁入广州市条件的，学校协助办理落户有关手续。

第十二条 引进人员的最低服务期一般为 3 年。

第五章 引进人员的管理和考核

第十三条 引进人员经批准后，应在规定时间内到学校人事处报到，办理有关手续。

第十四条 录用人员来校后的人事档案，由学校人事处统一管理。实行“首期聘用制”人员的人事档案，由学校统一组织挂靠人才市场。

第十五条 实行“首期聘用制”的人员聘用期满后，学校组织期满考核，考核为合格（含）以上且符合省人社厅纳编条件者，经过个人申请、单位审核、学校审批等程序办理纳编手续；考核为不合格者，不再续聘，并办理离校手续。

第十六条 来校工作不满服务期限，违反聘用合同，因各种原因离开学校的引进人员，应承担违约责任。

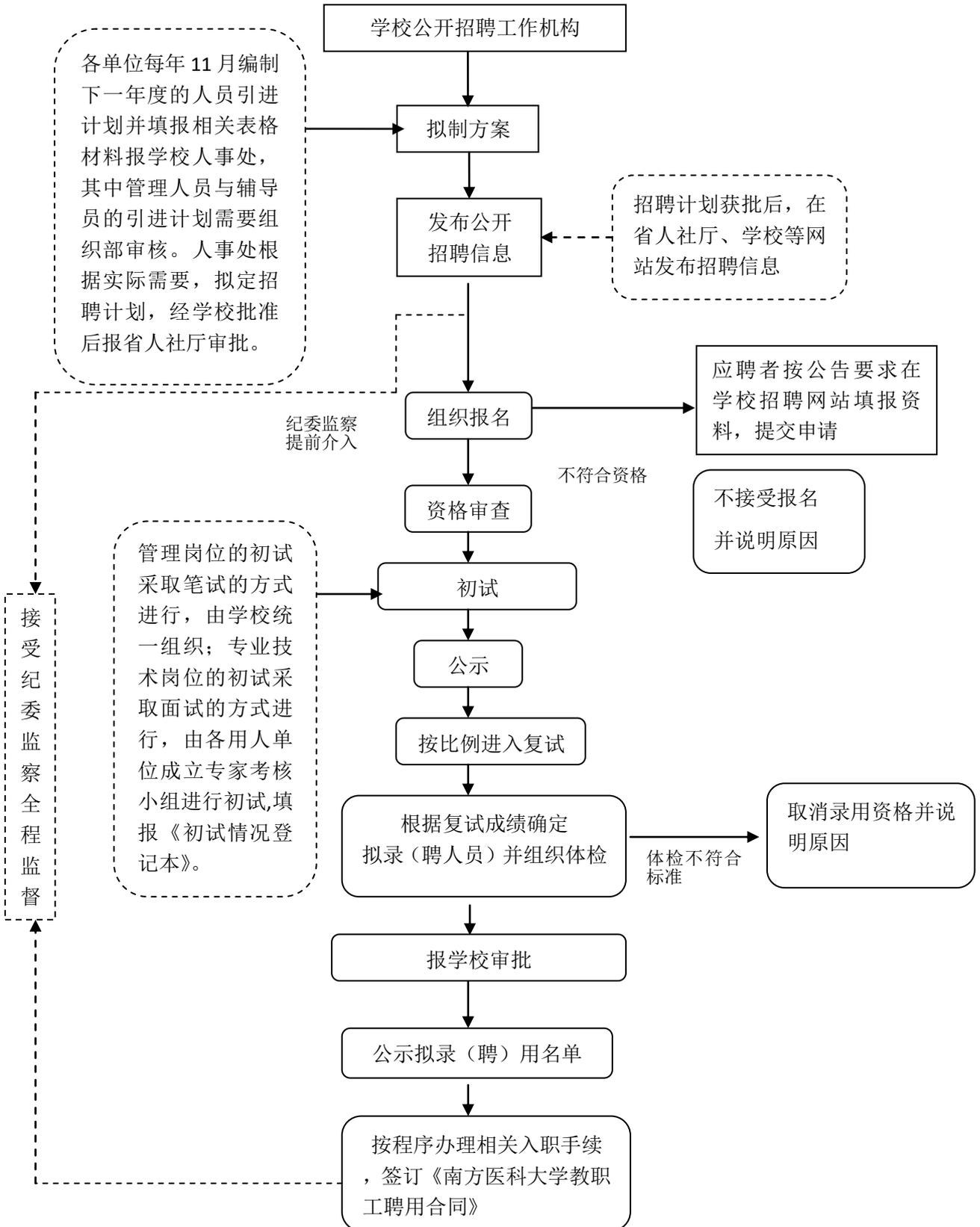
第六章 附 则

第十七条 各附属医院结合本单位实际参照本规定制定人员公开招聘办法，并报学校人事处备案。

第十八条 本规定由学校人事处负责解释，自公布之日起施行，原相关规定自行废止。

附件 1 :

南方医科大学教职工公开招聘工作流程图



南方医科大学关于印发《校本部骨干人才引进暂行办法》的通知

(校人字〔2016〕48号)

学校机关各部（处、室），各学院、附属医院，就业指导中心，顺德校区管委会：

《校本部骨干人才引进暂行办法》已经学校办公会研究通过，现印发你们，请遵照执行。

南方医科大学
2016年6月24日

南方医科大学校本部骨干人才引进暂行办法

第一章 总 则

第一条 根据《关于进一步做好干部调配工作的通知》（粤人发〔2002〕31号）、广东省人社厅人力资源市场处关于《省直和中央驻穗企事业单位人员调配审批办事指南》和《南方医科大学教职工引进暂行办法》（试行）等文件精神，结合学校实际，现制定校本部骨干人才引进暂行办法。

第二条 根据广东省人社厅现行政策，博士、副高以上骨干人员可不参加公开招聘，经学科推荐、专家评议、单位审核、学校审批，报广东省人社厅批准后，直接引进。

第二章 骨干人才引进条件

第三条 骨干人才引进基本条件：

（一）拥护中国共产党的领导、热爱祖国、遵纪守法，思想端正，热爱本职工作，具有良好团队合作精神。

(二) 应为全日制博士毕业生(以外校毕业生为主,严格控制本校毕业生比例);全日制博士后出站人员;具有副高级以上专业技术资格人员。以上人员第一学历原则上要求为全日制本科。

(三) 医学类应届博士研究生年龄 35 岁以下;社会科学类应届博士研究生年龄 38 岁以下;具有副高级专业技术资格,年龄 45 岁以下;具有正高级专业技术资格,年龄 50 岁以下(广州市户籍者可适当放宽年龄)。

(四) 具有良好的外语授课能力,能展开双语教学,能主讲一门本专业课程,并能开设 2-3 门相关专业课程。

(五) 有海外留学经历者优先。

(六) 身心健康,能正常履行职责。

(七) 符合计划生育政策规定。

(八) 政审合格。

第四条 基础医学、生物学、药学、生物医学工程、公共卫生与预防医学骨干人才引进具体条件:

近五年,以第一作者(或第一通讯作者、或共同第一作者排第一,下同)在 IF7.0 以上刊物或在 SCI 小类一区(JCR 分区,下同)刊物上发表过 1 篇原创性研究论文;或以第一作者在 SCI 小类二区以上刊物发表原创性研究论文 3 篇以上;或获得省级以上优秀博士论文者;或主持国家自然科学基金课题 1 项(三年期以上);或以第一完成人获得 2 项以上授权发明专利;或以第一作者在 SSCI 学术期刊上发表过原创性研究论文 4 篇以上,其学术水平得到同行知名专家认可。

第五条 中医学、中药学、中西医结合、护理学骨干人才引进具体条件:

(一) 中医学。近五年,以第一作者在本专业核心期刊发表论文 2 篇以上;或以第一作者发表 SCI 论文 1 篇以上。参与省部级以上课题,或得到 3 名以上知名临床专家推荐者优先。

(二) 中药学及中西医结合。近五年,以第一作者在本专业核心刊物发表论文 3 篇以上;或以第一作者在 IF3.0 以上刊物发表 SCI 论文 1 篇以上;或第一作者发表的 SCI 论文,累计 IF5.0 以上;或以第一作者在 SCI 小类二区刊物发表学术论文 1 篇或三区刊物发表学术论文 2 篇以上。参与省部级科研课题,或获得发明专利 2 项以上者优先。

(三) 护理学。近五年,以第一作者在本专业核心期刊上发表论文 5 篇以上,或以第一作者发表 SCI 论文 1 篇以上;或获得校级以上优秀博士论文者;或主持省级自然科学基金课题(三年期以上)。

第六条 社会科学类学科骨干人才引进具体条件：

近五年，以第一作者在本专业核心期刊发表论文 3 篇以上，或在 CSSCI 期刊发表论文 2 篇以上。主持或参与省部级课题、主编或参编著作者优先。

其中马克思主义理论学科要求政治面貌为中共党员，具有坚定正确的政治方向和较高的马克思主义理论素养。

第三章 引进程序

第七条 骨干人才引进程序：

（一）发布招聘信息。各单位根据学校下达的本年度进人计划，通过媒体、人才交流等形式对外公布。

（二）学科推荐、专家评议。各单位根据学科推荐情况，组织专家委员会（至少 5 名正高），对应聘者进行遴选。

（三）各单位审核。各单位从思想品德、敬业精神、教学水平、科研能力、身体状况等方面对应聘者进行审核。经党政联席会研究后，将拟引进骨干人才的情况报人事处审批。

（四）学校审批。人事处根据各单位编制情况和年度进人计划进行审核，统一上报学校审批。

（五）办理入职手续。学校党委常委会或学校办公会研究通过后，上报广东省人社厅办理相关手续。

第四章 引进人员的待遇和服务期限

第八条 骨干人才引进后，直接录用。

第九条 对符合户口迁入广州市条件的，学校协助办理落户手续。

第十条 引进人员的最低服务期一般为 5 年。

第五章 引进人员的管理和考核

第十一条 引进人员经批准后，应在规定时间内到学校人事处报到，办理有关手续。

第十二条 录用人员来校后的人事档案，由学校人事处统一管理。

第十三条 来校工作不满服务期，违反聘用合同，因各种原因离开学校的引进人员，应按《南方医科大学教职工服务期年限及违约补偿暂行规定》承担违约责任。

第六章 附则

第十四条 各附属医院结合本单位实际参照本规定制定骨干人才引进办法，并报学校人事处备案。

第十五条 本规定由学校人事处负责解释，自公布之日起执行。

关于印发《南方医科大学附属医院专业技术人员 引进暂行办法》的通知

(校人字[2012]23号)

学校各附属医院：

为进一步加强附属医院人才队伍建设，规范医院人员引进的程序和条件，经学校研究，现将《南方医科大学附属医院专业技术人员引进暂行办法》印发你们，望遵照执行。

南方医科大学

二〇一二年五月三十一日

南方医科大学附属医院专业技术人员引进暂行办法

为进一步加强附属医院专业技术人才队伍建设，使附属医院专业技术人员引进工作更加科学化、规范化、制度化，根据《广东省事业单位公开招聘人员办法》、《南方医科大学优秀人才引进暂行规定》等政策，结合我校附属医院实际，制定本暂行办法。

第一章 指导思想与基本原则

第一条 附属医院专业技术人员引进工作要根据医院发展战略规划和学科建设与专业技术队伍建设规划，有计划、有重点地引进国内外具有重大影响力的学科带头人、学术骨干及有发展潜力的优秀中青年技术人员，通过优秀人才的引进，优化人才队伍结构。

第二条 附属医院专业技术人员引进工作要遵循以下基本原则：

- (一) 满足人才结构调整的需要原则。
- (二) 按照适用、精干、高效、各专业层次人员配置均衡原则。
- (三) 严格考核，坚持标准原则。

(四) 重点保证临床医、教、研、护、技队伍建设需要的原则。

(五) 校内各级各类人才合理流动原则。

第二章 引进专业技术人员类别与条件

第三条 附属医院专业技术人员引进类别

(一) 优秀应届毕业生：附属医院主系列引进应届毕业生原则上要求硕士研究生以上学历，并按照《广东省事业单位公开招聘人员办法》所规定的条件和程序开展公开招聘工作。本校（院）毕业生应严格控制引进比例。

(二) 校外单位调入人员：从校外单位调入人员原则上应具有高级职称，或具备较强临床业务能力的中级职称者，或医院急需的且有执业医师（护士）证的实用型人才，引进人员原单位的等级应不低于拟调入医院等级。

(三) 留学回国人员：留学回国人员原则上应具备国外博士学位。医院应根据发展战略和学科建设规划，有计划、有重点地引进国外具有重大影响力的学科带头人、学术骨干及有发展潜力的优秀中青年技术人员。

(四) 医院聘用制转纳编人员：医院可根据学科人才分布现状和聘用制人员的学历、工作经历及业绩等条件，采取公开招聘现有聘用制人员的方式开展纳编工作。

第四条 各类专业技术人员应具备以下基本条件：

(一) 教医研人员。应具有全日制医学或相近专业研究生学历及硕士学位，并有3年以上（博士为1年）同级医院（教学或科研机构）相关科室工作经历，一般要求正高职称50岁以下，副高职称45岁以下，中级职称35岁以下，其他人员年龄在30岁以下；医院急需的个别优秀专业技术人员可适当放宽年龄要求。

(二) 医技、护理人员。年龄一般不超过40周岁，且具备下列条件之一：

- 1、具有中级以上专业技术资格（护士还需有执业证）；
- 2、具有全日制硕士研究生以上学历并有1年以上同级医院临床工作经历；
- 3、具有全日制本科以上学历并有2年以上同级医院临床工作经历；
- 4、具有本科以上学历并有5年以上同级医院临床工作经历；
- 5、具有大专以上学历并有8年以上同级医院临床工作经历。

对于省级以上重点学科、重点实验室，人员引进应以高层次人才和优秀留学回国人员为主。

第三章 引进工作组织与程序

第五条 附属医院专业技术人员引进实施计划管理，一般按以下程序办理：

(一) 科室提出人员引进计划，医院根据发展需要，于每年1月31日前编制本单位人员引进计划，确定岗位职责和岗位要求，统一上报学校人事处并报学校审批；学校原则上每年只研究1次附属医院人员引进计划，个别特殊的高层次人才引进可随时上报审批。

(二) 医院根据批准的招聘工作方案，在相关平台发布招聘信息；

(三) 个人提交申请，由组织人事部门和医务、护理管理部门进行资格审查；

(四) 医院组织考核；

(五) 报学校常委会研究通过后，办理相关报批入职手续。

第四章 引进人员的待遇与服务期限

第六条 引进人员原则上享受与院内同类岗位人员的相同工资待遇和岗位津贴。

第七条 引进人员的人事档案关系按管理权限转入医院管理，引进手续办理期间，在医院工作的人员，可享受同类人员相同标准的工资、津贴。

第八条 引进人员的最低服务期一般为5年。

第五章 引进人员的管理和考核

第九条 引进人员经批准后，应在规定时间内到医院报到，由医院兑现相应待遇。

第十条 各附属医院应制相应考核办法，对引进人员实行岗位考核，对未能完成岗位职责的人员应及时提出告诫，考核不合格者按照医院相关考核办法处理。

第十一条 来院工作不满服务期限，因各种原因离开医院的引进人员，应承担违约责任。

第六章 附 则

第十二条 各附属医院在学校规定的基础上，应结合工作实际，制订本单位《专业技术人员引进办法》，重点细化各类引进专业技术人员的准入门槛、来院待遇取得、岗位职责及考核标准等方面内容，原则上不低于学校制订的相应条件。

第十三条 对于引进的高层次人才，医院应与其签订工作协议，明确工作内容、科研目标等双方的权利、义务及违约责任；确定服务期限、津贴、安家费等待遇。医院按协议约定，定期考核其工作情况，及时帮助解决工作生活问题，为引进的人才排忧解难。

第十四条 本办法由学校人事处负责解释。

南方医科大学关于印发《博士后招聘培养管理办法》的通知

(校人字〔2015〕71号)

学校机关各部（处、室），各学院、附属医院，就业指导中心，顺德校区管委会：

《南方医科大学博士后招聘培养管理办法》已经校长办公会议研究通过，现印发你们，请遵照执行。

南方医科大学
2015年10月20日

南方医科大学博士后招聘培养管理办法

第一章 总 则

第一条 为进一步落实学校人才工作会议精神，充分发挥博士后制度的优势和作用，全面提高博士后培养和青年人才队伍质量，健全学校青年教师选聘和人才储备机制，为建设高水平大学提供有力的人才和智力支持，根据人社部及广东省有关文件精神，结合学校实际，制定本办法。

第二条 博士后招聘要突出重点。紧密结合学校学科建设和青年人才队伍建设规划，优先支持重点学科、急需发展学科及新兴学科的博士后合作研究。

第三条 博士后招聘要确保质量。各博士后岗位面向海内外公开招聘，严格把关，择优聘用。

第二章 招聘条件及程序

第四条 博士后招聘条件

（一）应聘者需获得海内外知名高校、科研机构博士学位，并以第一作者或通讯作者身份发表SCI小类II区原创性研究论文1篇（自然科学类）或以第一作者在SSCI学术期刊上发表原创性研究论文1篇（社会科学类）。

(二) 对于尚未达到以上论文要求, 但获得博士学位不超过 1 年, 年龄 35 岁以下, 具有良好的科研基础及发展潜力, 博士后期间能够产出特别优秀成果者, 经博士生导师及博士后合作导师推荐, 学校专家评审会议考核通过, 可予以招聘。

第五条 招聘程序

学校制定招聘计划, 各学院(附属医院)对应聘者进行资格初审, 达到入站要求者由学院(附属医院)组织面试, 通过后报学校审批招聘; 未达到论文要求者由学院进行初评, 择优向学校推荐, 学校组织面试考核通过后予以招聘。

第三章 博士后待遇

第六条 薪酬待遇

(一) 博士后在站期间实行年薪制。年薪 14 万元(人民币, 税前, 含租房补贴及五险一金, 下同), 共安排 2 年。

(二) 博士后薪酬由国家和广东省博士后专项经费、学校博士后专项经费及附属医院博士后专项经费共同承担。计划内博士后除上级财政拨款外, 不足部分校本部博士后由学校全额支付, 附属医院博士后由学校和医院平均分摊。

(三) 申请获得广东省博士后国际交流计划引进项目资助(每人一次性资助 40 万元)的博士后人员, 年薪按 20 万元/年发放。

(四) 博士后按年度发放科研业绩津贴和专项奖励。其中论文业绩只统计南方医科大学为第一完成单位, 且博士后为第一作者或通讯作者的成果。业绩奖励全额下发给博士后。

第七条 科研经费。博士后在站期间科研经费全部由合作导师承担。博士后在站期间可向学校科技处申请科研项目启动经费 3 万元/人, 由科技处评审资助。

第八条 医疗待遇。校本部博士后在站期间按学校规定享受公费医疗, 附属医院博士后医疗待遇由所在医院负责。

第九条 住房待遇。博士后年薪包含租房补贴, 学校不再提供免费公寓住宿。博士后在站期间可按有关规定租住学校和附属医院博士后公寓及校内外公寓。

第十条 职称申报。各层次博士后进站 1 年后可按学校专业技术职务评审规定申报副高级专业技术资格。博士后出站后 2 年内, 科研创新成果突出的, 经原流动站推荐, 可直接申报广东省正高级专业技术资格。

第十一条 出站聘用。博士后出站后, 其学术水平达到学校高层次人才引进条件的, 学校按相关规定优先聘用。

第十二条 其他待遇。各层次博士后在站期间的其他待遇按有关规定执行。

第四章 管理考核

第十三条 考核类型及结果

(一) 考核类型。博士后考核分为开题论证、中期考核和聘期考核 3 种。进站 1 个月内进行开题论证，进站第 12 个月进行中期考核，聘期期满进行聘期考核。

(二) 考核结果。开题论证结果分为通过和不通过，中期和聘期考核结果分为优良、合格和不合格。

第十四条 考核标准

(一) 博士后属于学校工作人员，进站后必须全职到校工作，其日常管理由所在学院（医院）按照《南方医科大学教职工劳动纪律管理规定》严格执行，学校将不定期对博士后人员在位情况进行检查，检查结果作为考核内容之一。

(二) 博士后中期考核着重考核其研究能力及科研进展情况，其考核标准由所在平台及学院结合国内外学科、科研发展水平制定。

(三) 博士后聘期考核着重考核其聘期任务完成情况。博士后聘期考核合格标准为自然科学类发表 SCI 小类 II 区研究型论文 1 篇（第一作者或通讯作者，南方医科大学为第一完成单位，下同），社会科学类发表 SSCI 研究型论文 1 篇。

第十五条 博士后的考核由学院博士后考核专家委员会组织实施，委员会人数不少于 5 人，校外专家不少于总人数的三分之一，成员应由具有正高级专业技术职务人员组成，名单需报人事处备案。

第十六条 博士后开题论证未通过者，限期 1 个月整改，整改后重新举行开题论证，仍不通过者按退站办理；中期考核及聘期考核不合格者按退站办理。

第十七条 聘期考核合格者，按规定办理出站。

第十八条 聘期考核合格者，经本人申请，学院和学校批准后可按二站博士后续聘。

第十九条 学校与各类博士后签订聘用合同，聘期为两年。完成聘期工作要求的博士后可申请提前出站，在站时间不能少于 21 个月。

第五章 附 则

第二十条 本校毕业的博士不能在本校相同一级学科流动站做博士后，须在学科相近的流动站进行交叉培养。达不到进站要求的博士如要进站原则上以企业博士后身份安排到我校博士后创新实践基地或签订联合培养协议的博士后工作站进行联合培养，第一合作导师由我校博士后合作导师担任。

第二十一条 未设流动站的学科，可在相近学科的流动站挂靠培养博士后。

第二十二条 本办法自发布之日起实施。2015年7月1日前入站的博士后按原办法执行，同时享受年度科研业绩和专项奖励。2015年7月1日后入站的博士后按新办法执行。

第二十三条 本办法由人事处负责解释。

关于印发《南方医科大学外籍教师和国（境）外人才聘用管理办法》的通知

（校人字〔2016〕61号）

学校机关各部（处、室），各学院、附属医院，就业指导中心，顺德校区管委会：

为进一步加强外籍教师和国（境）外人才的聘用管理工作，根据国家和广东省有关规定，经学校研究，现将《南方医科大学外籍教师和国（境）外人才聘用管理办法》印发你们，望认真遵照执行。

南方医科大学
2016年7月15日

南方医科大学外籍教师和国（境）外人才聘用管理办法

第一章 总 则

第一条 为规范外籍教师和国（境）外引进人才的聘用和管理工作，根据有关文件规定，制订本办法。

第二条 本办法适用于对具有外国国籍或有国（境）外经历的人员的聘用和管理，具体包括聘用外籍的文教专家和教师、全职引进外籍或具有国（境）外经历的高层次人才、柔性引进外籍或具有国（境）外经历的特聘教授等。

第二章 招聘办法

第三条 招聘方式

招聘工作采取校院两级负责制，统一规范、分类指导、分级管理。

第四条 应聘人员须具备的基本条件

（一）无反华言行，遵守中华人民共和国国家法律、法规，在原居住国无犯罪记录。

（二）具备良好的品行和职业道德。

（三）具备岗位所需的专业或技能条件。

（四）适应岗位要求的身体条件。

(五) 岗位所需的其他条件。

(六) 外籍人员须符合《外国专家来华工作许可办理条件》规定的条件。

第五条 招聘程序

(一) 拟制计划。用人单位根据工作需要和人员配备情况，研究制定外籍教师和国（境）外人才招聘年度计划，于每年 11 月 1 日前分别报相关招聘主管部门。学校根据学科人才建设目标，研究拟定学校招聘年度计划。符合引进条件的高端人才，可随时报批。

外籍或具有国（境）外经历的高层次人才、特聘教授的招聘主管部门为组织部；外籍文教专家和教师的招聘主管部门为国际交流与合作处。

(二) 组织招聘。用人单位和招聘主管部门按照学校批准的招聘计划，组织实施信息发布、考核考察等工作。

(三) 身体检查。根据招聘方案规定的拟聘人数和考核考察情况确定人选进行体检。

(四) 政治考察。考核、体检合格的拟聘用人员，由国际交流与合作处牵头进行聘用政治考察。考察采取面谈、信函考察、实地考察等方式进行，考察内容主要包括拟聘用人员的政治态度、思想表现、职业道德、遵纪守法、是否参与非法组织等。

考察程序为：个人填写《应聘人员基本信息表》，提交护照复印件、随行家属护照复印件、关系证明复印件、申请人本人签名的无犯罪记录承诺书或所在国官方出具的无犯罪记录证明；用人单位依据相关材料及面谈情况提出考察意见；国际交流与合作处调查核实，提出是否聘用的考察结论，交招聘主管部门；招聘主管部门汇总提交学校审批。

(五) 学校审批。招聘主管部门将拟聘用人员材料和考核结果提交学校研究确定。

第六条 具有下列情形之一的，不得聘用：

(一) 以虚假信息应聘的或在考核过程中存在违纪舞弊行为的。

(二) 因涉嫌犯罪，司法程序尚未终结的；或者有犯罪记录的人员。

(三) 存在严重反华言行的。

(四) 参加过邪教或非法组织的，参加过有害功法组织或者进行过活动的。

(五) 法律、法规规定不宜聘用的其它情形。

第三章 管理办法

第七条 管理工作分工

(一) 国际交流与合作处负责汇总外籍文教专家和教师年度招聘计划，考察推荐

人选；负责外籍文教专家和教师的政治考察；协助办理外籍文教专家、教师和国（境）外引进的高层次人才、特聘教授的来华工作证件、居留手续等涉外事务。

（二）组织部负责外籍或具有国（境）外经历的高层次人才、特聘教授的聘用和管理工作。配合国际交流与合作处对国（境）外引进的高层次人才、特聘教授进行政治考察。具体按照《南方医科大学关于印发〈高层次人才引进工作实施办法〉的通知》执行。

（三）教务处、科技处、研究生学院、国际教育学院等业务部门负责外籍教师和国（境）外人才的教学科研等业务工作。

（四）人事处负责外籍教师和国（境）外人才在校期间的工资、社会保险管理。

（五）总务处负责外籍教师和国（境）外人才公寓的调配、维护与管理。

（六）各用人单位负责申报聘请计划、推荐人选及考核；指定专人配合相关职能部门做好外籍教师和国（境）外人才在校期间的日常生活和行政事务管理。

第八条 各用人单位应努力拓展招聘渠道，对应聘者实行择优录用。双方应在国家法律法规及学校有关规定的范围内，本着“友好协商，平等自愿”的原则就工作计划、薪酬待遇等问题进行洽谈，形成的合同方案须经相关职能部门审核和学校批准后方可签署。外籍人员的合同必须在其获得中国政府有关机关签发的来华工作许可、职业签证和居留许可，并发生实际聘用关系后才正式生效。

第九条 合同分为两类，以事业编制身份录用的人员，签订《事业单位聘用合同》；以合同聘用的人员，签订《南方医科大学聘用合同》。合同的基本内容包括：受聘方被聘任的起止日期，工作任务，应享受的各种待遇；在合同中要明确规定受聘方应遵守我国法律、法规、校纪、校规，并不得干预我国内部事务，不得传教，明确对受聘方在华期间的要求及受聘方违反合同规定应负的责任等。

第十条 各用人单位必须指定一名单位领导和一名外事秘书负责外籍教师和国（境）外人才的管理工作，主动关心他们的工作和生活情况，定期向他们宣传我国的建设发展和我国的教育政策、法律法规及有关规定，帮助其了解中国并要求其遵守我国的法律、法规和校纪校规，尊重中国人民的风俗习惯。

第十一条 各用人单位应定期检查外籍教师和国（境）外人才的教学、科研情况，了解其工作态度及任职表现，组织师生进行教学质量和任期绩效评估，及时发现和解决问题，并形成总结，于每年 11 月 1 日前连同下年度聘请计划一并上报主管部门，作为下一年度新聘、续聘的重要依据。

第四章 附则

第十二条 本办法从 2016 年 5 月 1 日起执行。

附件

应聘人员基本信息表

Brief Information of Applicant

姓名 Name	中文 Ch		性别 Gender		照片 Photo
	英文 En		出生日期 Date of Birth		
出生地 Place of Birth			国籍 Nationality		
最终毕业院校及专业、学位 Highest Degree Granted, Major, Universities Attended	中文 Ch				
	英文 En				
证件名称 Type of Certificate			证件号码 Certificate Number		
来华前工作单位及职务 Former Employer and Position Hold	中文 Ch				
	英文 En				
拟任职单位及职务 Expected Employer, Position to Be Hold	中文 Ch				
	英文 En				
主要教育背景及工作经历 Major Educational Background and Work Experience					

家庭主要成员及社会关系 Family Members and Social Relationship	关系 Relationship	姓名 Name	年龄 Age	国籍 Nationality	工作单位及 职务 Employer and Position
国内住址及邮编 Address and Postal Code in China				联系方式 Phone Number	
国外住址 Address in Home Country				联系方式 Phone Number	
电子邮箱 E-mail					
单位意见 Opinion from the Employer					
主管部门意见 Opinion from the Department in Charge					

**南方医科大学关于印发
《聘请名誉、客座、荣誉教授管理规定》的通知**
(校教字〔2015〕54号)

学校机关各部（处、室），各学院、附属医院，就业指导中心，顺德校区管委会：

现将《南方医科大学聘请名誉、客座、荣誉教授管理规定》印发你们，望严格遵照执行。

- 附件：1. 南方医科大学名誉、客座、荣誉教授申请表
2. 南方医科大学客座、荣誉教授履行义务情况报告表

南方医科大学
2015年9月26日

南方医科大学聘请名誉、客座、荣誉教授管理规定

第一章 总 则

第一条 为了促进我校的学术交流与合作，提高我校的学术声望，规范我校名誉、客座、荣誉教授的聘请与管理，根据教育部有关文件的精神，结合我校实际制定本规定。

第二条 聘请类别分为三类：名誉教授、客座教授与荣誉教授。

第三条 聘请名誉、客座、荣誉教授对于拓宽学术交流渠道，加强学科、人才质量建设，提升学校的社会影响力具有重要意义。各单位要充分发挥名誉、客座、荣誉教授的作用，促进学校全面建设与发展。

第二章 名誉、客座、荣誉教授聘请条件

第四条 拟聘请的名誉、客座、荣誉教授，在建立良好的合作关系基础上，本人愿意为我校人才培养、科学研究及学术交流与协作等方面承担义务，能够对学校发展起到积极的作用。

第五条 凡中国科学院、中国工程院院士、国际著名学者可聘请为我校名誉教授。

第六条 凡在国内外学术界具有较高知名度、学术成果显著的专家、教授可聘请为我校客座教授。

第七条 在国内本行业具有较大影响力的知名人士及政治家、艺术家、社会活动家等可聘请为我校荣誉教授。

第三章 义务与待遇

第八条 名誉、客座、荣誉教授应按照任期内的工作目标及工作计划，积极为我校人才培养、科学研究、学术交流与协作提供有益的帮助并取得相应的效益。

第九条 聘请为我校的名誉、客座、荣誉教授者，每年至少为我校学生开展两次讲座或素质教育课程。

第十条 名誉、客座、荣誉教授在校进行学术活动等有关费用由各主聘单位支付。

第四章 聘请程序

第十一条 名誉、客座教授的聘请应由两名本专业教授或校领导推荐，在征得受聘者本人同意的基础上，由各主聘单位提出申请，填写《南方医科大学名誉、客座、荣誉教授申报表》，报学校教务处及校领导审批，经学校办公会研究同意后，由教务处负责聘请文件起草及聘书制作。

第五章 期限及解聘

第十二条 名誉教授实行终身聘任制。

第十三条 客座、荣誉教授聘任期为三年，聘期内每年由主聘单位负责填写《南方医科大学客座、荣誉教授履行义务情况报告表》报学校教务处备案。

第十四条 客座、荣誉教授聘任期满后仍需续聘者，应在《报告表》中予以注明，

并详细说明该客座、荣誉教授聘用期间对我校的贡献、续聘理由，经各主聘单位审核后报教务处，经校领导批准后重新颁发聘书。

第十五条 凡名誉、客座、荣誉教授具有下列情况之一者学校对其解聘：

- （一）客座、荣誉教授未能履行义务者由学校对其解聘；
- （二）客座、荣誉教授聘任期满不续聘者为自然解聘；
- （三）名誉、客座、荣誉教授出现政治问题或对我校造成不良影响者，自动解聘。

第六章 聘请仪式

第十六条 聘请仪式由各学院自行组织，教务处提供文件、聘书等。

第七章 附 则

第十七条 本规定自发文之日起实行，由教务处负责解释，原《南方医科大学聘请名誉、客座、荣誉教授管理规定》（校教字〔2006〕478号）文件同时废止。

第五部分 人才培养

南方医科大学教职工攻读研究生暂行规定

关于印发《南方医科大学“科研助手”

岗位管理规定（暂行）》的通知

（校人字〔2014〕10号）

学校机关各部（处、室），各学院、附属医院，就业指导中心，顺德校区管委会，基因工程研究所：

《南方医科大学“科研助手”岗位管理规定（暂行）》，已经校长办公会议研究通过，现印发你们，请遵照执行。

附件：南方医科大学“科研助手”岗位管理规定（暂行）

南方医科大学
2014年3月23日

南方医科大学“科研助手”岗位管理规定（暂行）

第一章 总 则

第一条 为健全和完善青年教师职业生涯规划，加强青年人才服务平台建设，规范新进教师培养工作，优化人才队伍，学校设立科研助手工作岗位，用于帮助和促进新进教师启动科研工作，提高科研水平，产出科研成果。

第二条 科研助手是指新聘教师入校后，在科研导师的指导下，以助手形式开展两至三年的科研工作，完成相关科研任务的教师培养模式，设立科研助手岗位是学校落实青年教师在岗培训的重要举措。

第三条 科研助手工作实行学校、学院（包括校二级科研单位，下同）、科研导师三级管理体制。学校成立科研助手工作领导小组，由分管人事工作的副校长、专家代表及相关职能部门负责人组成，负责制定我校科研助手工作的发展规划和相关政策，对学校科研助手工作进行宏观指导。

学校人事处博士后管理办公室是科研助手工作的职能管理部门，负责科研导师配备，进出岗及日常管理考核，协调各单位做好科研助手管理工作等。

第四条 各学院应成立 5-7 人的科研助手工作小组,由学院领导及专家代表组成,并指定专人负责具体工作。主要职责为协调督促科研导师做好科研助手的业务指导和管理工作。

第五条 科研导师是科研助手从事科学研究工作的指导者与合作者,负责科研助手的业务指导,为科研助手提供必要的科研经费和工作条件,指导科研助手开展创新性研究工作和完成在岗研究任务。

第二章 科研助手进岗

第六条 学校当年新聘教师,暂不符合进入博士后科研流动站的,均要进入科研助手岗位,完成岗位安排的科研工作。

第七条 科研导师原则上应为博士后合作导师,拥有国家级重大科研项目,科研经费充足的博士生导师经学校批准后可指导科研助手。每名科研导师每年指导科研助手不超过 2 人。

第八条 科研助手进岗程序

(一) 公布信息,双向选择。新聘教师入校后,学校公布新聘教师和科研导师相关信息,科研导师与新聘教师进行双向选择,初步达成指导意向。学校鼓励新聘教师跨学院、跨学科选择科研导师,各学院应积极进行组织协调。

(二) 申报审批。新聘教师向科研导师所在学院提交《科研助手进岗申请表》,经学院审核、学校审批后进入科研助手岗位。

第三章 科研助手在岗管理

第九条 科研助手进岗后,应按岗位要求完成相应的科研任务,由科研导师及导师所在学院进行科研助手岗位管理。

第十条 科研助手在岗期间应作为第一作者(或通讯作者)并以南方医科大学为第一署名单位,发表本专业学术论文,基本要求为:从事自然科学研究的科研助手需在本学科领域 SCI II 区期刊以上(含)发表学术论文 1 篇;从事人文社会科学研究科研助手需在“南方医科大学人文社科类期刊目录(2011)”中规定的 2 类以上(含)刊物发表学术论文 1 篇。

第十一条 科研助手进岗两个月内,须向学院作开题报告,提交《南方医科大学科研助手工作计划书》一式 4 份(科研助手、科研导师、学院、学校各执 1 份)。科研导师要认真审定科研助手选题,定期检查、指导和督促科研助手完成各阶段的科研工作。科研助手要定期向科研导师汇报工作情况。

第十二条 各学院应按照学校有关规定，组织 5 名以上专家组成科研助手工作评议小组，对进岗一年的科研助手进行中期考核。考核结果分为优秀、合格、不合格三个等级。

第十三条 科研助手在岗工作时间为两至三年，因研究需要可适当延长，最长在岗时间不超过四年。

第四章 条件待遇及经费管理

第十四条 学校按照自然科学类 3 万元/人，人文社会科学类 0.5 万元/人的标准为科研助手配备科研启动经费，用于支持科研助手开展科学研究，所需经费从学校人才培养基金中支出。

第十五条 科研导师应为科研助手完成研究项目提供必要的经费支持，各学院可根据科研助手承担的课题情况，提供一定的科研经费支持。

第十六条 科研导师指导费：科研导师每指导一名科研助手，计 50 个标准学时。

第十七条 留学访学：科研助手出岗后，优先参与海外研修计划或国内访学计划，到国内、外高水平大学或教育科研机构进修学习。

第五章 科研助手出岗

第十八条 工作期满科研助手应按照《南方医科大学科研助手出岗管理规定》要求向科研导师提交研究报告、科研成果材料，报学院科研助手专家考核小组对其进行出岗考核。

第十九条 出岗考核合格的科研助手，向学校博管办提交出岗材料，经学校审批同意后办理出岗手续。

第六章 附 则

第二十条 学校定期开展对各学院有关科研助手工作的检查。检查内容主要包括：学院对科研助手工作的支持力度、政策制度落实、科研助手工作业绩以及日常管理、信息档案资料管理等方面。

第二十一条 本规定自公布之日起施行，各附属医院参照本规定执行。

第二十二条 本规定由学校人事处负责解释。

南方医科大学科研助手工作计划书

姓 名		科研导师	
所在学院		进岗时间	
项目一	项目名称	中 文	
		英 文	
	项目性质		
	经费来源		
项目二	项目名称	中 文	
		英 文	
	项目性质		
	经费来源		
研究计划			

其他工作 计划			
预期成果			
科研助手 签字	年 月 日	科研导师 签字	年 月 日

本计划书一式四份，由科研导师与科研助手双方协商签署，作为科研助手出岗的必要条件。科研导师、科研助手、学院、校博管办各一份。

南方医科大学科研助手中期考核细则

为加强科研助手在岗管理，提高科研助手研究工作质量，特制定本规定：

第一条 考核对象为入岗 12 至 14 个月的科研助手。

第二条 考核内容包括课题进展情况、论文发表情况、参加学术活动情况、阶段性成果及下一步工作安排等。

第三条 考核程序

（一）科研助手填写考核登记表、现场汇报 20 分钟，介绍工作及阶段性成果。

（二）考核小组对科研助手的政治思想、学术水平、业务能力进行评议，并将考核小组评语填入考核登记表。

四、考核结果：

（一）考核结果分优秀、合格、不合格三种。

（二）表现突出、已取得了较好的阶段性成果者为优秀。

（三）工作勤奋，科研进展正常，已有阶段性成果者为合格。

（四）课题未定，其表现不适宜继续做科研助手研究工作者为不合格，对考核不合格者应限期改进。

五、考核小组成员组成：由所在学院组织 5 名以上专家组成科研助手工作评议小组，成员应包括科研导师、所在学院领导及其他专家等。

南方医科大学

科研助手中期考核登记表

科研助手： _____

科研导师： _____

进岗时间： _____

考核时间： _____

南方医科大学人事处

研 究 课 题	1	名 称	
		学科方向	
		来 源	
		性 质	
	2	名 称	
		学科方向	
		来 源	
		性 质	
	3	名 称	
		学科方向	
		来 源	
		性 质	
课题进展情况，阶段性成果及下一步安排等：			

发表论文，获得课题、专利情况等：

考核小组评价：

考核结果： 1.优秀 2. 合格 3. 不合格

考核小组组长签字：

考核小组成员签字：

年 月 日

(本表一式两份，学校、学院各留一份)

南方医科大学科研助手出岗管理规定

第一条 科研助手工作期满，应完成进岗时与学校签订的岗位聘任协议书所商定的科研课题，并提交研究报告。由所在学院组织专家对其研究工作进行评议，对科研助手的科研成果、学术水平、业务能力及思想品德进行全面考核。

第二条 科研助手研究人员申请出岗答辩必备条件：

(一) 科研助手研究人员工作期满应提出出岗申请并填写《科研助手出岗申请表》；
(二) 按规定的格式要求撰写报告，经科研导师同意签字后提交《科研助手研究工作报告》；

(三) 《科研助手研究工作报告》应经两位以上同行专家评议通过后，报学校人事处；

(四) 科研助手在岗期间需达到以下要求之一：

1、作为第一作者（或通讯作者）并以南方医科大学为第一署名单位，发表本专业学术论文，基本要求为：自然科学类需在本学科领域 SCI II 区期刊以上（含）发表学术论文 1 篇；人文社会类需在“南方医科大学人文社科类期刊目录（2011）”中规定的 2 类以上（含）刊物发表学术论文 1 篇。

2、自然科学类需主持省（部）级以上科研项目至少 1 项；人文社科类需主持市（厅）级人文社科类课题至少 1 项或排名前 3 参与省（部）级以上人文社科类课题至少 1 项。

3、获得省自然科学奖、科技进步奖、发明奖等省（部）级政府奖项二等奖以上（排名前 5）。

4、取得国家发明专利授权或国家新药证书至少 1 项（排名前 5）。应以第一作者或通讯作者身份，以南方医科大学为第一署名单位，发表本专业学术论文。其中从事自然科学研究的科研助手需在本学科领域 SCI II 区期刊以上（含）发表学术论文 1 篇；从事人文社会科学研究科研助手需在“南方医科大学人文社科类期刊目录（2011）”中规定的 2 类以上（含）刊物发表学术论文 1 篇；

5、科研助手在岗期间发表相关论文应注明科研导师的单位和学科，科研导师应为论文的并列第一作者或通讯作者；

第三条 科研助手出岗答辩工作由岗位所在学院组织，专家组成员应不少于 5 人，并于答辩一周前将答辩预告报学校博管办。

第四条 科研助手出岗答辩报告会会序：

(一) 主持人宣布出岗答辩报告会开始；

(二) 主持人宣布评议委员会主席及评议委员会成员名单;

(三) 评议委员会主席主持答辩会并宣布答辩会开始;

(四) 科研导师介绍科研助手相关情况;

(五) 科研助手做出岗工作报告;

(六) 科研助手回答评议委员会委员的提问;

(七) 科研助手本人回避, 由评议委员会委员对科研助手研究人员在岗期间研究工作及专业技术职务任职资格进行评定并以投票表决方式做出决议;

(八) 复会, 由评议委员会主席向科研助手及到会人员宣读科研助手在岗期间研究工作评价及评议委员会评审意见;

(九) 科研助手出岗工作报告会结束;

第五条 科研助手研究人员办理出岗手续时, 应报送下列材料:

(一) 科研助手出岗报告三份。

(二) 科研助手在岗期间发表的论文、获得的科研课题及成果的原件和复印件。

(三) 科研助手出岗答辩评议书。

南方医科大学关于印发《出国（境）留学管理规定》的通知

（校人字〔2016〕50号）

学校机关各部（处、室），各学院、附属医院，就业指导中心，顺德校区管委会：

为做好我校教职工出国（境）留学工作，进一步加强学校与国际间的交流合作，促进高水平大学建设，依据国家有关政策并结合学校实际，经研究，现将《南方医科大学出国（境）留学管理规定》印发你们，望认真遵照执行。

- 附件：1. 南方医科大学出国（境）留学管理规定
2. 南方医科大学出国（境）留学协议书

南方医科大学
2016年6月21日

南方医科大学出国（境）留学管理规定

第一章 总则

第一条 为做好我校教职工出国（境）留学工作，进一步加强学校与国际间的交流合作，促进高水平大学建设，根据国家有关政策和学校实际，制定本规定。

第二条 本规定所指留学人员为国家公派或单位公派出国（境）6个月（含）以上的留学人员。赴我国港、澳、台地区留学人员以及通过其他途径留学人员参照执行。

第三条 学校资助出国（境）留学工作由人事处归口管理，各单位应指定一名领导及工作人员负责出国（境）留学工作。附属医院资助国（境）留学工作由医院参照本规定进行管理。

第四条 出国（境）留学工作按照“按需派遣、专业对口、择优选派、合约管理”的原则进行。

第二章 选派条件及程序

第五条 留学人员应符合以下条件：

1. 思想品德良好。选派人员应爱国爱校，敬业爱岗，具有学成回国为学校服务的事业心和责任感。

2. 业务素质优秀。选派人员一般应是学科学术带头人或工作成绩良好的学术骨干。

3. 外语水平合格。公派出国留学人员应能流利使用目的国语言进行交流；对于交流困难的，出国前应参加相应的语言培训。

4. 截止到申报计划时，年龄不超过 50 周岁，来校工作满 2 年。

5. 配偶不在学校资助公派留学期间。

第六条 学校于每年 11 月份拟定第二年出国（境）留学计划。留学计划按照个人申报、单位审核和学校审批的程序进行。

第七条 个人确定留学单位并取得邀请函后，在规定时间内准备材料，向所在单位提出申请。

第八条 各单位对申请情况进行审核，重点审查留学必要性、留学单位水平、留学期限、经费来源以及留学人员自身条件等内容。并将留学工作与考学、国内访学等派出工作统筹考虑，确保本单位各项工作正常运转。经研究后形成单位年度留学计划报学校审批。

第九条 留学计划经学校审批后发文公布。经学校批准的公派留学资格保留到当年 12 月 31 日。对于未纳入计划的留学项目，学校原则上不再审批；如有特殊原因确实需要出国（境）留学，须单独呈报学校审批。

第十条 出国（境）留学实行合约管理，经学校批准的留学人员，出国（境）前 1 个月内，到学校人事处签订《南方医科大学出国（境）留学协议书》。

第三章 出国（境）留学期间管理

第十一条 出国（境）留学的时间一般为 6 到 12 个月，最长不超过 24 个月。确因工作等需要延长留学期限的，必须提前 3 个月向学校提出申请，并附国外留学单位或导师的信函及经费资助证明，经学校研究批准后方可延长。延长留学期限一般不超过 12 个月，且只能延期一次。延长留学期间学校不再给予资助。

第十二条 留学期限原则上不得缩短，确因工作等需要提前 1 个月以上回国的，须提前 3 个月向学校提出申请，并附国外留学单位或导师同意缩短留学期限的信函，经学校研究批准后方可提前结束留学回国。

第十三条 留学人员抵达留学国后，一个月内必须到我使（领）馆报到，并与国内所在单位联系；对一个月未到我使（领）馆报到或未与国内所在单位联系的，所在单位应主动联系出国人员。留学期间，留学人员应每半年向单位汇报一次留学情况。

第十四条 出国（境）留学人员在留学期限内仍占原单位编制。在批准的留学期间，从出国的次月起只发放国家和广东省规定的待遇，停发学校补助部分，但可按业绩享受奖励津贴和专项奖励。

第十五条 出国（境）留学人员在规定留学期限内达到专业技术职务申报条件的，可在原单位申请评审相应的专业技术资格，但应在本人回校工作后申请竞聘任相应职务。

第四章 留学经费管理

第十六条 留学 12 个月（含）以上，每人资助 10 万元人民币；留学 6 个月（含）以上 12 个月以下，每人资助 5 万元人民币。鼓励留学人员从国家留学基金委、地方合作项目等其他渠道争取留学资助，对已获得其他渠道资助的人员，学校予以一定金额的奖励资助。

第十七条 学校资助内容一般为一次往返差旅费和留学期限内的奖学金，包含伙食费、住宿费、注册费、交通费、电话费、书籍资料费、医疗保险费、交际费、一次性安置费、签证延长费、零用费和学术活动补助费等。留学人员出国后应按照留学所在国要求及时购买医疗保险。因未购买医疗保险产生的费用和损失由留学人员自理。

第十八条 留学人员签订《南方医科大学出国（境）留学协议书》后，学校一次性拨付资助费用。超过批准留学资格保留时限仍未出国（境）留学的，须将资助经费全额退回学校。

第五章 留学人员回国后管理

第十九条 留学人员回国后，应在半个月内持所在单位证明其已返校工作的公函，到学校人事处报到并办理有关手续。

第二十条 留学人员回校报到 3 个月内，须在单位进行一次学术报告，通报出国留学期间的主要工作。

第二十一条 出国（境）留学人员回国后 2 年内一般不再派出，如确因工作需要再次出国（境）留学的，须经单位研究同意，并报学校审批。

第二十二条 公派留学人员应至少为学校服务 5 年。

第六章 违反规定情况处理

第二十三条 未按学校批准留学时限回国，或按期回国、但未在规定时间内办理报到手续的均属于出国逾期未归。留学人员逾期未归，从逾期的第二个月起，停止发

放一切福利待遇，挂靠学校人才交流中心管理。对逾期不满3个月回国的，对其中认错态度好、学校工作需要的，可以继续留校工作。逾期3个月以上、或留学期间私自改变留学身份、或擅自转至第三国的，视情节轻重，按辞职、自动离职、辞退或开除处理。对已享受学校福利待遇的人员，按学校相关规定执行。

第二十四条 擅自变更留学国家和留学身份、逾期不归、留学回校后服务期未满足提前离开学校等违反有关规定和协议约定的行为构成违约，按南方医科大学《教职工服务期年限及违约补偿暂行规定》（校人字[2016]47号）相应标准进行服务期违约补偿。

第二十五条 对于确实因客观原因造成逾期未归等违约行为并已经处理的留学人员，应在感情上不疏远，联系上不中断。

第二十六条 各单位应协助学校做好出国（境）留学管理工作。对有违反出国（境）留学规定人员的单位，学校将从严控制下一年度出国（境）留学计划。

第七章 附则

第二十七条 本规定从下发之日起执行。原校人字[2012]81号、校人字[2012]82号文同时废止。以往有关文件中与本规定不一致的，以本规定为准。

第二十八条 本规定由学校人事处负责解释。

编号： 【20 】

南方医科大学
出国（境）留学协议书

说 明

一、《协议书》是学校（甲方）、二级单位（乙方）和留学人员（丙方）三方协商后签署、共同信守的具有法律效力的文书。甲方由其留学主管部门签署《协议书》，并加盖公章。

二、甲、乙、丙三方可根据本单位的具体情况，可对本协议书进行适当的修改或补充。

甲方： 南方医科大学

乙方： _____（留学人员所在二级单位）；

丙方： _____（留学人员）； 性别： _____；
出生日期： _____年__月__日；
身份证号码： _____；
住址： _____；
电话号码： _____； 电子邮箱： _____；
工作单位： _____；

国（境）内联系人： _____； 性别： _____；
与丙方关系： _____；
出生日期： _____年__月__日；
身份证号码： _____；
住址（户籍所在地）： _____；
现工作单位： _____。

甲乙丙三方在平等、自愿的基础上，就甲方资助丙方出国（境）留学有关事宜，达成如下协议：

第一条 根据学校建设发展需要，甲方派遣丙方出国（境）留学。丙方同意甲方安排，愿出国（境）留学并按期回校工作。

第二条 丙方自_____年__月至_____年__月以_____身份，赴_____国（地区）_____（单位）留学。

第三条 甲方承担的义务：

1、对丙方的出国（境）留学给予必要的指导，并向丙方提供有关咨询和服务；为丙方办理出国（境）留学手续提供帮助和方便；

2、丙方留学期间只发放国家和广东省规定的待遇，可按业绩享受奖励津贴和专项奖励。

3、甲方为丙方提供国（境）外留学资助_____万元（大写：_____万元整）。

第四条 乙方承担的义务：

1、指定具体单位领导、专家教授或正式工作人员与丙方保持联系，协助甲方进行出国（境）留学管理有关工作；

2、负责丙方按期回国（境）后的工作安排，并积极创造必要的工作和生活条件，发挥丙方的作用；

第五条 丙方承担的义务：

- 1、按甲方批准的时限完成留学计划，留学期满按时回国。
- 2、抵达留学所在国家（地区）后一个月内向中国驻留学所在地使（领）馆报到，并向国内所在单位汇报留学情况。留学期间，丙方应每半年向单位汇报一次留学情况。
- 3、留学期间，遵守我国和留学所在国法律；尊重当地人民的风俗习惯，与当地人民友好交往。自觉维护祖国荣誉，不从事有损于祖国利益和安全的活动。
- 4、留学期间，未经甲方批准不得擅自变更留学国家和留学身份；需延长或缩短留学期限的，必须按照有关要求提前3个月向学校提出书面申请。
- 5、留学期满按时回国（境），在半个月内持所在单位证明其已返校工作的公函，到学校人事处报到并办理有关手续。回校3个月内，须在单位进行一次学术报告，通报出国留学期间的主要工作。
- 6、丙方留学回国（境）后，必须完成南方医科大学《教职工服务期年限及违约补偿暂行规定》（校人字[2016]47号）的服务期，否则按相应标准进行服务期违约补偿。

第六条 甲方违反本协议时，丙方有权向甲方的上级主管部门提出申述。丙方违反本协议时，甲方将根据丙方的违约情况，进行处理。

第七条 甲方在必要时，有权决定将本协议书的副本经由我驻外使、领馆提交丙方留学所在国的有关部门或个人。

第八条 甲乙丙三方因违反本协议而发生纠纷，应当在中华人民共和国境内按协议进行仲裁或提起诉讼。

第九条 本协议书自签订之日起生效，签约各方均负有履行本协议的义务。

第十条 本协议书正本一式三份，甲、乙、丙三方各一份。

甲方（留学主管部门公章）

负责人：

（签字）_____年__月__日

乙方（留学人员所在二级单位公章）

负责人：

（签字）_____年__月__日

丙方（留学人员）

（签字）_____年__月__日

南方医科大学国内访学管理规定

南方医科大学优秀青年教师培育计划实施办法

(校人字〔2014〕54号)

学校机关各部(处、室),各学院、附属医院,就业指导中心,顺德校区管委会,基因工程研究所:

为进一步提升青年教师队伍整体教学科研水平,根据学校党委《关于进一步加强青年教师队伍建设的意见》和《南方医科大学2014-2018年“强师工程”建设规划》,学校决定实施南方医科大学优秀青年教师培育计划(以下简称“南医优青”培育计划)。特制定本办法。

一、目标任务

“南医优青”培育计划旨在培育教学名师后备人才,重点资助培育一批优秀青年教师,进一步引导青年教师立德树人、爱岗敬业、教书育人。

二、培育周期与规模

首批培育20人,分梯队培育,其中第一梯队10人,第二梯队10人。以3年为一个培育周期,实行年度考核制,对达不到年度培育目标者实施淘汰,并同时开展增选工作。

三、申报条件

申报人须同时满足以下6个方面基本要求:

(一)具有高校教师资格,在教学科研一线,在职在岗,年龄40周岁以下,身体健康。

(二)热爱教育事业,具有高尚的师德和强烈的事业心,工作严谨,协作精神好。

(三)具有扎实的学科理论知识,在本学科领域内某方向有深入研究,呈现出良好的发展潜力。

(四)有能力独立开设全英教学课程,教学效果好;近三年来系统讲授过本学科1门主干课程或2门以上课程,教学效果好;获校级以上教学奖励,或在学年度教学质量评估中有2次以上被评为优秀,或指导的学生在省级以上专业(专项)比赛中取得二等奖以上成绩。

(五)近三年主持或作为骨干成员参与校级以上精品课程、双语教学示范课程、网络教育精品课程、教学团队、实验教学示范中心建设,并在核心学术刊物上以第一作者发表高水平的教学论文1篇以上。

(六)近三年主持过省部级以上科研项目,并在SCI或CSSCI期刊上以第一作者(通讯作者)发表本专业论文1篇以上,或从事科技开发、产学研合作以及其他社会服务工作,取得较大的经济或社会效益。

四、工作程序

(一) 三年一改选，一年一增补。学校人事处每年发布申报工作通知，实行不限额申报。

(二) 申报人下载并填写《南方医科大学优秀青年教师培育计划申报书》。

(三) 各单位对申报人的资格进行审查，并组织专家对申报人的学术水平、教学科研能力以及培育项目的可行性和创新性进行评审、遴选，并提出推荐意见。

(四) 学校人事处对申报人资格进行审核，审查合格后，组织专家进行评审。

(五) 根据专家评审意见，经学校研究后确定培育对象，并进行公示，公示期为7个工作日。公示无异议的，发文公布。

(六) 培育单位（所在学院，下同）与培育对象签订培育计划合同书。

(七) 按年度考评，并划拨资助项目经费。

五、支持措施

(一) 所需经费由“创新强校工程”专项资金支出，以项目经费形式对培育对象提供资助。自然科学类第一梯队资助10万元/人，第二梯队资助5万元/人；人文社会科学类第一梯队资助5万元/人，第二梯队资助3万元/人。在培育周期内，资助经费按比例分年度下达。

(二) 培育单位成立培养指导小组，结合学科（专业）发展、入选人员专业情况，制定科学的培育方案；优先推荐培育对象国内访学或出国留学，提升其专业水平和教学科研能力。

(三) 培育单位支持培育对象参加学术活动、参与学术团队，加强教学指导；定期听取培育对象的工作进展汇报和建议，加大培养工作落实力度，督促实现培育目标。

六、日常管理

(一) “南医优青”培育计划纳入学校“南医人才工程”，由人事处负责本计划的整体规划、人员选拔、年度和期满考核以及绩效评价等工作；各单位负责开展人选推荐、培养、日常管理等工作。

(二) 培育对象与培育单位签订《南方医科大学优秀青年教师培育计划合同书》（以下简称《计划合同书》），明确培养的目标任务和支持措施。

(三) 《计划合同书》规定的建设目标、内容、进度安排不得随意调整。如确需调整或变更的，应向学校人事处提交书面申请，同意后由培育单位与培育对象双方协商签订补充合同。

(四) 资助经费用于培育计划相关的培训费、差旅费、学术交流费及教学科研业务费等，专款专用，不得用于与项目无关的支出，不得用于大型仪器设备购置，不得提取管理费用。资助经费购置的固定资产，必须纳入所在单位固定资产账户进行核算与管理。

(五) 培育单位要加强对培育对象的管理, 及时跟踪人才项目的进展情况, 并按时按要求报送《计划合同书》、《南医优秀青年教师培育计划年度工作进度表》(以下简称《年度工作进度表》)等资料。

七、考核

(一) 培育对象需填报《年度工作进度表》, 由培育单位对照计划合同约定的进度进行考核, 并报学校人事处。未完成年度培育计划者将予以淘汰, 并停发培育经费。

(二) 培育期间, 学校将不定期组织抽查, 督促培育对象按时按进度完成工作任务。

(三) 培育期满, 学校组织专家依据《计划合同书》目标任务, 对培育对象项目情况进行考核, 考核结果分为优秀、良好、合格、不合格。

(四) 培育对象考核结果为优秀的, 学校优先推荐申报省优秀青年教师培养计划和省级教学名师等项目。

八、监督

(一) 人事处和财务处负责对培育项目和资助经费进行监督。

(二) 对于在项目申请、执行和考核过程中有弄虚作假、徇私舞弊、剽窃他人成果等不端行为的, 一经查实, 取消其资格, 并按照规定严肃处理。

(三) 按照《计划合同书》严格执行经费预算, 不得违反规定随意扩大开支范围。

- 附件: 1. 《南方医科大学优秀青年教师培育计划申报书》
2. 《南方医科大学优秀青年教师培育计划合同书》

南方医科大学
2014年10月19日

项目类别_____

南方医科大学优秀青年教师培育计划

申 报 书

申报人姓名：_____

所在学院名称：_____

联系电话：_____

申请日期：_____

人事处制

2014年9月

填写说明

1. 编写前要仔细阅读《南方医科大学优秀青年教师培育计划实施方案》。
2. 填写要严肃认真、实事求是、内容翔实、文字精炼。
3. 项目类别分为：人文社科、理科、工科、医科四类。以上分类必须填写。
4. “专业技术职务”指受聘的专业技术工作岗位，如教授、副教授、研究员、副研究员等。
5. 所属一级学科、二级学科按照《中华人民共和国学科分类与代码简表（国家标准 GBT 13745-2009）》填写。
6. 如无特殊说明，本表各栏不够填写时，可自行加页。
7. 《申报书》原件（盖学院印章，用 A4 纸双面打印，左侧加封面装订成册）一式 3 份、附件材料（包括身份证、学历、职称、教师资格证、论文、项目等证明材料复印件）一式 1 份由学院报送。

一、申报人情况			
1. 基本信息			
申报人姓名		身份证号码	
教师资格证号		参加工作时间	年 月 日
取得最高学位 及时间		最高学位授予 学校	
取得专业技术 职务及时间		行政职务	
所属一级学科		所属二级学科	
工作单位 及部门		联系电话	
E-mail		通信地址及邮编	
2. 主要学习经历 (从大学填起)			
起止年月	学 校 名 称	所学专业	获得学历、学位
3. 主要工作经历			
起止年月	工作单位及部门	从事工作	担任职务

4. 近 5 年来教学工作情况 (包括 1、所授课程名称、课时、教学质量评估及指导学生取得成绩 ; 2、主持或参与课程、学科建设情况 ; 3 双语教学或全英教学课程情况。)

--

5. 近 5 年主要研究论文 (第 1 作者或通讯作者)、专著及教材 (限填 10 项)

时 间	论文/专著/教材名称	发表刊物、检索收录情况/ 出版社	个人排序

6. 近 5 年主持的教学、科研项目 (限填 10 项)

序 号	时间	项目名称	项目下达单位	个人排序

7. 近 5 年校级以上获奖情况 (限填 10 项)

序 号	时间	奖励名称	奖励下达单位	个人排序

8 . 近年来申报人纳入学校人才培养的情况以及学校支持的措施 (限 400 字)

二、申报人才项目

1、人才项目的题目

2 . 立项依据和意义

2 . 研究目标和拟解决的关键问题

3 . 拟采取的研究方法、技术路线及可行性分析

4. 已具备的工作基础和研究条件			
5. 最终成果形式和三年培养期满验收指标			
6、经费预算			
序号	预算支出科目	金 额 (万元)	预算根据
经费预算合计			
申报人承诺			
<p style="text-align: center;">本人承诺：该表所填内容属实，如与事实不符，本人接受取消申报资格的处理。</p>			

申报人签字：

年 月 日

三、学院推荐意见（含学院学术委员会意见）

负责人（签字）：

（公章）：

年 月 日

四、学校人事、教务和科技部门审核意见

人事处负责人:(签字)(公章):

教务处负责人:(签字)(公章):

年 月 日

年 月 日

科技部门负责人(签字)(公章):

年 月 日

五、学校学术委员会推荐意见(对申请者业务水平、创新能力及研究工作设想的科学性、经费预算的合理性等提出具体意见)

负责人(签字):

(公章):

年 月 日

六、学校意见(对是否同意申报以及对申报者拟提供的支持措施)

学校负责人(签字):

(公章):

年 月 日

1、按照《南方医科大学优秀青年教师培育计划实施办法》规定，乙方在培育周期内每年享受由学校发放的项目经费。

2、享受甲方为其提供的工作和生活条件。

3、甲方如不能按规定履行其应尽义务时，乙方有权向学校反映有关情况。

四、乙方义务

1、遵守国家和我省有关法律法规，遵守甲方的各项规章制度。

2、培育周期内保证全职在教学科研岗位上工作。

3、认真履行岗位职责，完成工作目标及任务。

第四条 考核

1、培育对象需填报《年度工作进度表》，由培育单位对照计划合同约定的进度进行审核，并报学校人事处。未完成培育计划者则取消培育资格、停发培养经费。

2、培育期间，学校将不定期组织抽查，督促培育对象按时按进度完成工作任务。

3、培育期满，学校组织专家，按照《计划合同书》目标任务，对培育对象及其开展的人才项目情况进行考核，考核结果分为优秀、良好、合格、不合格。

4、对培育对象考核结果为优秀的，学校优先推荐申报省优秀青年教师培育计划。

第五条 合同的变更与解除

1、乙方在培育周期如不能履行本合同所规定的义务，考核不合格或有违法违纪行为，视情况予以终止本协议。

2、乙方在培育期内入选广东省优秀青年教师等高层次人才工程，本次培育结束，终止本协议。

3、培育期内因不可抗力需要变更或解除合同的，培育双方应按照有关规定妥善处理。

第六条 附则

1、本合同一式 3 份，双方当事人各持一份，另一份交学校人事处备案；本合同于双方当事人签字盖章之日起生效。

2、除发生不可抗力因素致使合同无法履行外，双方应严格履行合同中的各项条款。

3、本合同如有未尽事项，应由双方协商，做出补充规定。补充规定与本合同具有同等效力。

甲方法定代表人签字：

乙方签字：

盖 章：

年 月 日

年 月 日

南方医科大学关于印发《博士后管理工作规定》的通知

(校人字〔2016〕49号)

学校机关各部(处、室),各学院、附属医院,就业指导中心,顺德校区管委会:

根据国家及广东省相关规定,结合高水平大学建设要求,经学校研究,现将《南方医科大学博士后管理工作规定》印发你们,请遵照执行。

南方医科大学

2016年6月29日

南方医科大学博士后管理工作规定

第一章 总则

第一条 为进一步加强和规范博士后研究人员(以下简称“博士后”)管理工作,充分发挥博士后制度在培养高层次创新型青年人才方面的积极作用,更好地促进我校师资队伍建设和学科发展,根据国家和广东省相关文件精神,结合学校实际,制定本规定。

第二条 学校博士后管理工作以学科建设、人才培养和社会服务为宗旨,以提高博士后培养质量为核心,坚持创新驱动发展战略,坚持培养与使用并重、产学研相结合的原则,坚持统一领导、分级管理原则。

第三条 博士后科研流动站(以下简称“流动站”)是指在学校一级学科内,经国家人力资源和社会保障部和全国博士后管理委员会(以下简称“全国博管会”)批准可以招聘博士后的组织。流动站所涵盖的具有博士学位授予权的二级学科均可招聘博士后。

第四条 博士后科研工作站(以下简称“工作站”)是指在企业、科研生产型事业单位和特殊的区域性机构内,经人社部和全国博管会批准可以招聘和培养博士后的组织。工作站与学校签订协议后可与我校各流动站合作招聘和培养博士后。

第五条 博士后创新实践基地(以下简称“基地”)是指经广东省人社厅批准,在企业、科研生产型事业单位建立的省级博士后工作平台。基地与学校签订协议后可与我校各流动站合作招聘和培养博士后。

第六条 本规定中博士后管理工作是指对学校设立的流动站、基地及在站博士后的管理及相关工作。

第二章 管理机构及职责

第七条 学校博士后工作实行学校、学院（包括附属医院，下同）、博士后合作导师（以下简称“合作导师”）三级管理体制。学校成立博士后工作领导小组，由学校领导、专家代表及相关职能部门负责人组成，负责制定我校博士后工作的发展规划和相关政策，对学校博士后工作进行宏观指导。

学校人事处下设博士后管理办公室（以下简称“博管办”），是博士后管理工作的职能部门，具体负责流动站的建站申报及评估考核，统筹博士后招聘及进出站管理，指导本校博士后联谊会，协调各单位做好博士后工作等。

第八条 设立流动站的学院应成立 5-7 人的博士后工作小组，由学院领导、专家代表及相关人员组成，并指定专人负责具体工作。主要职责包括健全流动站组织建设，做好博士后进出站的评审及考核工作；制定学院博士后管理工作细则、流动站发展规划；督促合作导师做好博士后的业务指导与管理工作。

第九条 合作导师是博士后从事科学研究工作的合作者和指导者，负责博士后的日常培养，为博士后提供必要的科研经费和工作条件，指导博士后开展创新性研究工作和完成在站研究任务。合作导师需按条件申报，学校批准。

第三章 流动站的申请、建设和评估

第十条 流动站的申请工作一般每两年开展一次，申请设立流动站应具备以下基本条件：

- （一）具有相应学科的博士学位授予权，并已培养出一届以上的博士毕业生；
- （二）具有一定数量的博士生导师；
- （三）具有较强的科研实力和较高的学术水平，承担国家重大研究项目，科研工作处于国内前列，研究项目具有理论或技术创新性；
- （四）具有必需的科研条件和科研经费，并能为博士后提供必要的生活条件。

具有博士学位一级学科授予权、建有国家重点实验室的学科和国家重点学科优先考虑。

第十一条 各流动站依托二级学院进行管理，要建立必要的信息收集和归档制度，建立完整的博士后工作信息资料，不断加强和完善自身建设。学校每年制定各学院博士后工作业绩目标，下达工作任务，年末进行考核评比，考核结果公开发布。

第十二条 学校按照人社部、全国博管会制定的评估办法和指标体系，组织各流动站开展博士后综合评估工作，汇总上报评估材料，由全国博管会进行评估。人社部、全国博管会根据评估结果，划分评估等级并予以公布。对管理工作优秀的流动站进行

表彰；对管理不善、评估不合格、不具备设站条件的流动站视情况予以警告、限期整改直至撤销，并向社会公布。被撤销的流动站经整改三年后方可申请重新设立。

第四章 博士后招聘

第十三条 设立流动站的学科可以招聘博士后；承担国家重大科研项目的非设站单位（学科），经中国博士后基金会批准可招聘项目博士后。

第十四条 可支配科研经费总额在 100 万元以上的学术型博士生导师经学校批准成为合作导师后，可以招聘博士后，合作导师每届任期四年。

第十五条 博士后招聘类型

（一）计划内博士后：由全国博管会和广东省政府拨款资助的博士后。学校和附属医院提供基本薪酬，招聘指标按年度下达到学院或合作导师名下。

（二）自筹经费博士后：由学院或合作导师自筹经费招聘的博士后。博士后各项经费由学院或合作导师自筹解决。

（三）联合培养博士后：由工作站或基地与我校联合招收的博士后。博士后的各项经费由工作站或基地承担。

第十六条 博士后招聘条件

（一）遵守宪法、法律和学校的规章制度，恪守学术道德规范，身体健康，年龄原则上不超过 35 岁；

（二）获得海内外知名高校、科研机构博士学位，并以第一作者或通讯作者身份发表 SCI Q2 区（或以上）原创性研究论文 1 篇（自然科学类）或以第一作者在 SSCI 学术期刊上发表原创性研究论文 1 篇以上（社会科学类）；

（三）尚未达到以上论文要求，但获得博士学位或博士后出站不超过 3 年，且年龄 35 岁以下，具有良好的科研基础及发展潜力，博士后期间能够产出特别优秀成果者，经博士生导师及博士后合作导师推荐，学校专家评审会议考核通过，可予以招聘；

（四）联合培养博士后招聘不受学科及论文限制。

第十七条 在职人员必须脱产进站，不得兼职从事博士后研究工作。为提高实践创新能力和服务社会能力，强化校企合作，学校鼓励、支持学院有计划选派青年教师到工作站或基地从事博士后研究工作。

第十八条 博士后遴选审批

（一）学校制定发布博士后招聘公告，进站申请者根据招聘信息与流动站联系，初步确定合作导师和研究方向；

（二）申请者登陆“中国博士后网”进行网上申请，并按要求向流动站提交相应纸质材料；

（三）各学院（附属医院）对应聘者进行资格初审，达到进站论文要求者由学院（附属医院）组织面试，经人事处审核、分管副校长审批后进站；未达到论文要求者

由学院（附属医院）进行初评, 择优向学校推荐, 学校组织面试考核通过后报分管副校长、校长审批后进站;

（四）审批进站。经学校通过、省人社厅审批同意后, 由学校博管办发出录用通知。申请人接到通知后, 须按时进站报到并办理入职手续, 逾期不报到者, 视为自动放弃。

第五章 博士后在站管理

第十九条 博士后作为国家有计划、有目的培养的高层次创新型青年人才, 在站期间是具有流动性质的科研人员, 需遵守学校各项规章制度, 完成学院规定的科研任务及其它工作。企业博士后主要承担企业的科研工作任务, 由企业负责日常管理, 校企双方共同考核。

第二十条 为保证博士后研究工作的顺利进行, 各学院须根据本学科的自身特点, 制订不低于学校出站标准的业绩要求, 由学校、学院、合作导师在博士后进站前与申请人签订《南方医科大学博士后岗位聘任协议书》（附件 1）, 明确各方权利、义务。

博士后出站前需作为第一作者（或通讯作者）并以南方医科大学为第一署名单位, 发表原创性学术论文, 其中从事自然科学研究的博士后需在 SCI Q2 区期刊以上（含）发表学术论文至少 1 篇, 从事人文社会科学研究博士后需在 SSCI 或 SCI 刊物上发表学术论文至少 1 篇。

第二十一条 博士后进站后两个月内, 必须向学院作开题报告, 提交《南方医科大学博士后开题报告论证书》（附件 2）。合作导师要根据学科建设需要, 认真审定博士后选题, 定期检查、指导和督促博士后完成各阶段的科研工作。博士后要定期向合作导师汇报科研工作情况。

第二十二条 各学院应按照《南方医科大学博士后中期考核细则》（附件 3）, 对进站一年的博士后进行中期考核。考核结果分为优秀、合格、不合格三个等级。

第二十三条 博士后研究人员在站时间一般为 2 年, 根据项目需要可在 2-4 年内灵活确定; 对进站后承担国家重大科技项目的, 应当根据项目资助期限和承担的任务及时调整在站时间, 最长不超过 6 年。确需延长期限的博士后, 按照《南方医科大学博士后延期管理规定》（附件 4）, 在期满前三个月提出申请, 经合作导师和学院同意后报学校批准。

第二十四条 博士后在站期间应积极申报中国博士后科学基金、国家级和省级各类基金。

第二十五条 博士后在站期间取得的科研成果归学校所有, 发表论文、出版论著、申请专利、申报项目和奖项等第一署名单位为“南方医科大学”或“南方医科大学附属某医院”, 技术转让须经学校主管部门同意; 出站后

发表在站期间科研成果，需经合作导师和学院同意，产权归学校所有。企业博士后按联合招收签订的协议办理。

第二十六条 博士后在站期间每年至少向所在学院作一次学术报告。

第二十七条 鼓励博士后到国内外高水平科研机构开展合作研究，原则上时间不超过1年。博士后出国交流必须按级审批，出国后定期向合作导师、所在学院和博管办汇报研究进展，出国逾期不归者作退站处理。

第二十八条 博士后在站工作期间，有下列情形之一的，予以退站：

- (一) 6个月内不能按研究计划（或协议）确定的课题开展研究工作；
- (二) 请病、事假累计六个月以上；
- (三) 中期考核不合格，或超过规定时间90天未完成考核；
- (四) 受严重警告以上行政处分；
- (五) 无故旷工连续15天或一年内累计旷工30天以上；
- (六) 出国逾期不归超过30天，或未经批准在站时间超过36个月；
- (七) 进站后6个月内不能交验博士学位证书；
- (八) 其他情况应予退站的。

退站博士后不再享受相关待遇，并按学校与博士后签订的协议处理。

第二十九条 学院及合作导师要为博士后创造良好的科研工作条件，营造宽松和谐的学术环境，培育其自主创新精神。博士后要树立良好的职业道德，自觉抵制学术腐败和学术不端行为，违反者按有关规定处理。

第六章 博士后待遇

第三十条 薪酬待遇

(一) 博士后在站期间实行年薪制。年薪14万元（人民币，税前，含租房补贴及五险一金，下同），共安排2年。博士后入站2年内申请获得国家自然科学基金或中国博士后基金特别资助，并承诺在SCI Q1期刊发表论文，经学校审批同意后可延长在站时间最多不超过1年，延期期间享受原待遇不变。

(二) 申请获得国家和广东省博士后专项资助的，待遇按项目规定执行。

(三) 博士后薪酬由国家和广东省博士后专项经费、学校博士后专项经费及附属医院博士后专项经费共同承担。计划内博士后除上级财政拨款外，不足部分校本部博士后由学校全额支付，附属医院博士后由学校和医院平均分摊。鼓励学院和合作导师自筹经费适当提高博士后待遇。

(四) 博士后在站期间科研产出，享受科研业绩津贴和专项奖励，业绩奖励单独统计，全额下发给博士后。其中论文业绩只统计南方医科大学或南方医科大学附属某医院为第一完成单位，博士后为第一作者或通讯作者的成果。

第三十一条 科研经费。博士后在站期间科研经费由合作导师提供。博士后可向

学校申请科研项目启动经费，由科技处评审资助。

第三十二条 医疗待遇。校本部博士后在站期间按学校规定享受公费医疗，附属医院博士后医疗待遇由所在医院负责。

第三十三条 住房待遇。博士后年薪包含租房补贴，校本部博士后入站后可向学校申请博士后公寓用于周转，时间不超过3个月。

第三十四条 职称申报。博士后进站1年后可按学校专业技术职务评审规定申报副高级专业技术资格。博士后出站后2年内，科研创新成果突出的，经原流动站推荐，可直接申报广东省正高级专业技术资格。

第三十五条 出站聘用。博士后出站后，其学术水平达到学校高层次人才引进条件的，学校按相关规定优先聘用。

第三十六条 其他待遇。博士后在站期间的其他待遇按有关规定执行。

第七章 科研经费资助

第三十七条 博士后须积极申报中国博士后科学基金、国家自然科学基金、广东省自然科学基金等科研项目。

第三十八条 博士后完成合作导师的科研项目和科研交流活动的经费由合作导师提供。各学院可根据博士后承担的课题情况，提供一定的配套经费支持。

第八章 博士后专项经费管理

第三十九条 国家下拨的博士后日常经费及学校提供的博士后培养经费，由学校统一纳入博士后专项经费管理，学校按国家规定从中提取3%的博士后管理工作经费。博士后专项经费单独立账，专款专用。

第四十条 博士后在站期间申请获得的博士后基金项目由人事处归口管理，获得的自然科学类科研基金项目由科技处归口管理，单独立账，专款专用。

第四十一条 联合招收博士后企业支付的管理费，由学校、学院、合作导师按照2:1:1的比例分配。

第四十二条 博士后出站后，所余日常经费和科研经费由学校收回用于流动站建设。

第九章 博士后出站及退站

第四十三条 博士后工作期满应按照《南方医科大学博士后出站管理规定》（附件五）要求提交相关材料，由学院组织出站考核。

第四十四条 出站考核合格的博士后，向学校博管办提交出站材料，经广东省审批通过后办理相关手续。出站考核不合格的博士后需按要求修改科研报告，再次考核合格后方可出站。

第四十五条 与原工作单位有工作协议的博士后，出站时应回原单位工作。实行双向选择、自主择业的博士后，出站时须向学校博管办提交就业单位人事部门接收函或地方人才交流中心人事档案关系接收函。

第四十六条 博士后离站时，须到学校相关部门办理离站手续，由学校博管办负责办理博士后证书。

第四十七条 博士后应按规定及时办理出站手续，对无故拖延超过3个月不办理出站手续者，按自动退站处理。

第四十八条 退站博士后不享受正常出站的相关待遇，其人事档案退回原单位或移送人才交流中心。

第十章 附则

第四十九条 本规定自公布之日起施行。此前学校有关文件凡与本规定不一致的，按本规定执行。

- 附件：1. 南方医科大学博士后岗位聘任协议书
2. 南方医科大学博士后开题论证报告书
3. 南方医科大学博士后中期考核细则
4. 南方医科大学博士后延期管理规定
5. 南方医科大学博士后出站管理规定

附件 1:

南方医科大学博士后研究人员岗位聘任协议书

(学院版本)

甲方: 南方医科大学人事处 乙方: _____ 学院

丙方: _____ 教授 丁方: _____ 博士

甲乙丙丁四方已认真阅读《南方医科大学博士后管理工作规定》(下称《规定》)和《南方医科大学博士后招聘培养管理办法》(下称《办法》), 接受全部条款并同意_____博士申请进站工作, 由_____教授担任博士后合作导师。甲乙丙丁四方本着自愿、平等、协商的原则签订本协议。

第一条 聘任期限

本协议期限为 2 年, 起始时间为进站时间(以广东省人社厅网上审批时间为准)。协议期限的变更应根据《规定》征得各方同意。

第二条 岗位职责

甲方根据工作需要聘任丁方担任博士后岗位工作, 丁方受聘期间应在 2 年时间内完成合作导师安排的科研项目, 本人为第一作者或通讯作者, 南方医科大学为第一完成单位发表 SCI II 区期刊论文 1 篇(含以上)。

第三条 权利和义务

(一) 甲方权利和义务

- 1、负责办理丁方的招收及进出站管理, 协调各单位做好丁方的管理工作。
- 2、根据国家和学校的相关规章制度为丁方提供工作和生活条件, 为博士后提供税前年薪 14 万元(含租房补助), 根据博士后业绩按照《南方医科大学绩效工资改革方案》发放科研绩效。

(二) 乙方权利和义务

- 1、根据学校相关规定做好丁方进出站评审、中期考核工作;
- 2、督促丙方做好丁方的业务指导与管理工作;
- 3、根据岗位聘任协议书对丁方进行监督考核;

(三) 丙方权利和义务

- 1、指导丁方在站期间完成相应科研计划, 为其开展科研工作提供相应的指导与条件保障, 为丁方开展博士后期间规定的科研工作提供全额科研经费支持;
- 2、指导并安排丁方在进站 1 个月内完成开题论证, 如开题未通过, 需在 1 个月内再次进行开题论证。
- 3、在丁方入站的第 12 个月内协调举行博士后中期考核。
- 4、丁方在站 2 年期间, 能够/不能够 为丁方提供额外的生活补贴, 如能提供, 数额为_____元/月。

5、丁方在站期满 2 年，如未能达到出站要求，能够/不能够继续为丁方提供日常工资福利合计 10000 元/月，如能提供，可提供____个月。

(四) 丁方权利和义务

- 1、依照国家和学校相关规定，在聘期内享有劳动的权利和相应岗位的各种待遇；
- 2、遵守国家法律法规，遵守学校规章制度；
- 3、履行受聘博士后岗位的岗位职责，完成岗位工作任务，接受学校的聘任考核和管理；
- 4、丁方在聘期内所取得的科研成果均属职务成果，在聘期内所发表的论文、著作、所获得的奖励、专利和科研项目及经费等，均须以南方医科大学为第一完成单位。

第四条 协议管理

- 1、聘任期满，协议即行终止。
- 2、凡属《规定》第五章第二十八条所规定的情形之一，甲方有权解聘丁方，提前终止合同，按《规定》相关条款办理。
- 3、丁方在聘期内，因个人特殊原因提出辞聘的，按退站办理。

第五条 附则

- 1、本合同的未尽事宜，遵照国家和学校有关文件执行。甲乙丙丁四方亦可据上述条款协商提出补充规定，四方同意后与本合同具有同等效力。
- 2、本合同一式四份，甲方、乙方、丙方、丁方各存一份。本合同于四方当事人签字盖章之日起生效。

第六条 补充协议

甲方：南方医科大学人事处

乙方(公章)：

年 月 日

年 月 日

丙方(签字)：

丁方(签字)：

年 月 日

年 月 日

南方医科大学博士后研究人员岗位聘任协议书
(附属医院版本)

甲方：南方医科大学人事处 乙方：_____医院
丙方：_____教授 丁方：_____博士

甲乙丙丁四方已认真阅读《南方医科大学博士后管理工作规定》(以下简称《规定》)和《南方医科大学博士后招聘培养管理办法》(以下简称《办法》)，接受全部条款并同意_____博士申请进站工作，由_____教授担任博士后合作导师。甲乙丙丁四方本着自愿、平等、协商的原则签订本协议。

第一条 聘任期限

本协议期限为2年，起始时间为进站时间(以广东省人社厅网上审批时间为准)。协议期限的变更应根据《规定》征得各方同意。

第二条 岗位职责

甲方根据工作需要聘任丁方进入博士后岗位工作，丁方受聘期间应在2年时间内完成合作导师安排的科研项目，本人为第一作者或通讯作者，南方医科大学为第一完成单位发表SCI II期刊论文1篇(含以上)。

第三条 权利和义务

(一) 甲方权利和义务

- 1、负责办理丁方的招收及进出站办理，协调乙方做好丁方的管理工作。
- 2、根据国家和学校的相关规章制度为丁方提供工作和生活条件，为博士后提供税前年薪14万元(含租房补助，含医院承担部分)，根据博士后业绩按照《南方医科大学绩效工资改革方案》发放科研绩效。

(二) 乙方权利和义务

- 1、根据学校相关规定做好丁方进出站评审、中期考核工作；
- 2、督促丙方做好丁方的业务指导与管理工作；
- 3、根据岗位聘任协议书对丁方进行监督考核；
- 4、于博士后入站前将医院承担的6万元(2年合计)薪酬一次性转拨到学校账户，由学校按月发放给丁方。

(三) 丙方权利和义务

- 1、指导丁方在站期间完成相应科研计划，为其开展科研工作提供相应的指导与条件保障，为丁方开展博士后期间规定的科研工作提供全额科研经费支持；
- 2、指导并安排丁方在入站1个月内完成开题论证，如开题未通过，需在1个月内再次进行开题论证。
- 3、在丁方入站的第12个月内协调举行博士后中期考核。
- 4、丁方在站2年期间，能够/不能够 为丁方提供额外的生活补贴，如能

提供，数额为_____元/月。

5、丁方在站期满 2 年，如未能达到出站要求需要继续科研工作，能够/不能够继续为丁方提供日常工资福利。如能，按照 10000 元/月的标准薪酬可提供____个月，按照_____元/月薪酬可提供____个月。

(四) 丁方权利和义务

- 1、依照国家和学校相关规定，在聘期内享有劳动的权利和相应岗位的各种待遇；
- 2、遵守国家法律法规，遵守学校规章制度；
- 3、履行受聘博士后岗位的岗位职责，完成岗位工作任务，接受学校的聘任考核和管理；

4、丁方在聘期内所取得的科研成果均属职务成果，在聘期内所发表的论文、著作、所获得的奖励、专利和科研项目及经费等，均须以南方医科大学为第一完成单位。

第四条 协议管理

- 1、聘任期满，协议即行终止。
- 2、凡属《规定》第五章第二十八条所规定的情形之一，甲方有权解聘丁方，提前终止合同，按《规定》相关条款办理。
- 3、丁方在聘期内，因个人特殊原因提出辞聘的，按退站办理。

第五条 附则

1、本合同的未尽事宜，遵照国家和学校有关文件执行。甲乙丙丁四方亦可据上述条款协商提出补充规定，四方同意后与本合同具有同等效力。

2、本合同一式四份，甲方、乙方、丙方、丁方各存一份。本合同于四方当事人签字盖章之日起生效。

第六条 补充协议

甲方：南方医科大学人事处

乙方(公章)：

年 月 日

年 月 日

丙方(签字)：

丁方(签字)：

年 月 日

年 月 日

说 明

- 一、博士后作开题论证报告，是审核课题是否符合科学性、可行性的要求及博士后研究进度计划，保证博士后研究报告质量的有力措施，也是对博士后在站前两个月的阶段考核。博士后在正式开题前都必须认真作好开题论证报告。
- 二、博士后作开题论证报告，一般要邀请与本课题研究内容关系密切的相关学科专家教授 3~5 名及所在流动站主管部门领导参加。报告会由本科室主任或合作导师主持。
- 三、经严格论证，对于选题合适，方法得当的可批准开题，对于尚有不足，必须按要求修改补充，必要时重新作论证报告。
- 四、开题论证报告书中各项内容，都要实事求是，逐条认真填写。表达要准确。措词要简练，字迹要清楚易辨。
- 五、封面上“课题来源”指：国家自然科学基金、军队医药卫生科研基金、广东省自然科学基金、博士后科学基金和自选等。
- 六、本报告填写一式三份。交学校博士后管理办公室、所在流动站各一份，博士后本人留存一份。

一、课题名称（包括分题）

二、项目的立项依据（研究意义、国内外研究现状及分析，附主要参考文献目录。）（基础研究需结合科学研究发展趋势来论述科学意义；应用研究需结合国民经济和社会发展中迫切需要解决的关键科技问题来论述其应用前景。）

三、研究目标、研究内容指标、技术路线及以及拟解决的关键问题。（此部分为重点阐述内容）

四、拟采取的研究方案及可行性分析。（包括有关方法、技术路线、实验手段、关键技术等说明）

五、本项目的特色与创新之处

六、研究进度及预期达到的指标

<p>七、课题研究的支撑条件（具备的研究条件、估算该题的工作量及所需经费）</p>
<p>八、参加论证人员（姓名、职务、工作单位）</p>
<p>九、专家论证意见（对该课题的科学性、先进性及可行性进行评价，提出“同意开题或不同意开题”的结论性意见）</p>
<p>十、合作导师审核意见</p> <p style="text-align: right;">签 字： 年 月 日</p>
<p>十一、所在学院审核意见</p> <p style="text-align: right;">（盖 章） 年 月 日</p>
<p>十二、学校博士后主管部门意见</p> <p style="text-align: right;">（盖 章） 年 月 日</p>

附件 3:

南方医科大学博士后中期考核细则

博士后入站一年内需进行中期考核，考核内容包括课题进展情况、论文发表情况、参加学术活动情况、阶段性成果及下一步工作安排等，相关要求如下。

一、考核程序：

(一) 博士后填写《南方医科大学博士后中期考核表》。

(二) 合作导师审核并给定考核等级。

(三) 博士后所在学院组织不少于 5 名专家组成博士后考核专家委员会，由博士后进行现场汇报，介绍工作进展和阶段性成果。考核专家委员会对博士后的科研情况进行评议，提出改进建议，给定考核等级。

(四) 学院审核，给定考核等级。

(五) 学校审核，结合考核情况给定最终考核等级。

二、考核结果：

(一) 考核结果分优秀、合格、不合格三种。

(二) 表现突出、已取得了较好的阶段性成果者为优秀。

(三) 工作勤奋，科研进展正常，已有阶段性成果者为合格。

(四) 课题未定，其表现不适宜继续做博士后研究工作者为不合格，对考核不合格者劝其退站，并上报广东省备案。

南方医科大学博士后中期考核表

(科研课题：20号字，加粗)

博士后姓名： _____
进站时间： _____
流动站： _____
所在学院： _____
学科专业： _____
合作导师： _____
填表时间： _____

南方医科大学人事处 制表

二〇一五年八月

填表说明

1. 本表将存入博士后的人事档案，请用 A4 纸双面打印，必须认真、如实填写相关内容，所有签名必须用蓝或黑色签字笔书写。
2. 接受考核的博士后须在进站后的第 12 个月月底前填好本表并签名、交合作导师签署意见并签名。
3. 学院博士后考核专家委员会组织答辩考核并签署意见，盖章后连同科研成果证明材料（论文索引证明，论文期刊封面、目录及论文复印件，科研项目立项证明、专利及奖项复印件等）提交学校人事处博管办，人事处组织复审。
4. 研究课题涉密的，请按国家和单位有关规定做好本报告所涉及信息的保密和脱密工作。
5. 人事处复审后公布考核结果，并将考核结果在学校、学院公示。

一	进站 1 年来完成的科研、学术工作、取得的成果情况 (包括聘期工作计划执行情况，工作任务完成情况，发表论文、申请到的科研项目与专利、获奖等科研成果获得情况，着重说明突破和创新之处；分段、分层次表述，可加页)

四	合作导师评价及考核意见 （对博士后进站一年来的工作态度、作风、科研成果情况，遵纪守法、团结协作情况等做出详细评价）		
合作导师给出的考核评级（打“√”）			合作导师(签名):
优秀	合格	不合格	年 月 日
五	博士后考核专家委员会考核意见		
委员会主席(签名):		委员会成员签名: _____	
委员会给出的考核等级（打“√”）			_____
优秀	合格	不合格	年 月 日
六	学院考核意见		
学院给出的考核等级（打“√”）			学院党、政负责人:
优秀	合格	不合格	(公章) 年 月 日
七	学校人事处复审意见		
最终考核等级（打“√”）			负责人(签名):
优秀	合格	不合格	(公章) 年 月 日

附件 4:

南方医科大学博士后研究人员延期管理规定

为进一步加强和规范我校博士后管理工作，落实博士后研究人员延期期间的有关福利待遇，促进我校博士后的正常有序流动，根据国家、广东省相关规章和学校实际情况，特制定本规定。

第一条 博士后研究人员在站时间一般为 2 年，根据项目需要可在 2-4 年内灵活确定，对进站后承担国家重大科技项目的，应当根据项目资助期限和承担的任务及时调整在站时间，最长不超过 6 年。

第二条 博士后因项目尚未结题等原因不能按期出站的，应在期满前 3 个月提出延期申请。每次延期不超过 1 年，在站时间最长不超过 4 年。

第三条 延期待遇。博士后入站 2 年内申请获得国家自然科学基金或中国博士后基金特别资助，同时承诺在 SCI 一区期刊发表论文，延期期间享受原待遇不变。未达到以上条件者，延期期间待遇由合作导师和博士后自筹解决。

第四条 延期申请及审批程序

1、博士后本人填写《南方医科大学博士后研究人员延期申请表》，符合享受学校延期待遇者还需提供佐证材料。

2、博士后合作导师、学院审批，符合享受学校延期待遇者由学院通过 OA 报人事处审批。

3、不享受学校延期待遇者由人事处审核批准，享受延期待遇者由人事处报学校分管副校长审批。

第五条 各学院应加强对延期博士后的在站管理，博士后延期期间不能申请出国进修，参加国外学术会议、访学或挂职锻炼。

第六条 博士后进站时签订各类协议书或科研工作计划书的有效期自动延至经批准的延期截止日。

第七条 到期未申请或延期未获批准者，须及时办理出站或退站手续，逾期一个月不办理者按自动退站处理。

第八条 本规定由博士后管理办公室负责解释。

南方医科大学博士后延期出站申请表

姓 名		单 位	
合作导师		进站年月	
延期时间	年 月 至 年 月		
延期待遇	学校发放 <input type="checkbox"/> 合作导师发放 <input type="checkbox"/> 个人自筹 <input type="checkbox"/>		
延期理由：（享受学校延期待遇者需提供相关证明材料并承诺发表 JCR Q1 区 SCI 论文）			
签名： 年 月 日			
合作导师意见（请合作导师明确延期期间博士后待遇及来源）：			
学院审核：			
人事处审批：			

附件 5:

南方医科大学博士后出站管理规定

第一条 博士后工作期满，应完成进站时与学校签订的岗位聘任协议书所商定的科研课题，并提交研究报告。由所在学院组织专家对其研究工作进行评议，对博士后的科研成果、学术水平、业务能力及思想品德进行全面考核。

第二条 博士后研究人员申请出站答辩必备条件：

(一) 博士后研究人员工作期满应提出出站申请并填写《博士后研究人员出站申请表》；

(二) 按国家《博士后研究报告》的格式要求撰写报告，经合作导师同意签字后提交《博士后研究报告》；

(三) 《博士后研究报告》应经两位以上同行专家评议通过后，报学校人事处；

(四) 博士后出站前需作为第一作者（或通讯作者）并以南方医科大学为第一署名单位，发表原创性学术论文，其中从事自然科学研究的博士后需在 SCI Q2 区期刊以上（含）发表学术论文至少 1 篇，从事人文社会科学研究博士后需在 SSCI 或 SCI 刊物上发表学术论文至少 1 篇；

(五) 博士后在站期间发表相关论文应注明合作导师的单位和学科，合作导师应为论文的并列第一作者或通讯作者；

(六) 博士后研究人员在站期间，应至少申报一次博士后科学基金，对不按要求申报者，将不能申请出站答辩；

(七) 博士后研究人员在站期间，有义务参加学校、省博士后管理办公室及省博士后联谊会组织的科技咨询等社会活动，对不能履行该义务者，不能申请答辩；

第三条 博士后研究人员出站由博士后流动站所在学院组织，专家组成员应不少于 5 人，并于答辩一周前将答辩预告报学校博管办。

第四条 博士后出站报告会会序：

(一) 主持人宣布出站报告会开始；

(二) 主持人宣布评议委员会主席及评议委员会成员名单；

(三) 评议委员会主席主持答辩会并宣布答辩会开始；

(四) 博士后合作导师介绍博士后自然情况和研究工作情况；

(五) 博士后做出站工作报告；

(六) 博士后回答评议委员会委员的提问；

(七) 博士后本人回避，由评议委员会委员对博士后研究人员在站期间研究工作及专业技术职务任职资格进行评定并以投票表决方式做出决议；

（八）复会，由评议委员会主席向博士后本人及到会人员宣读博士后研究人员在站期间研究工作评价及评议委员会评审意见；

（九）博士后出站工作报告会结束；

第四条 博士后研究人员办理出站手续时，除按要求报送相应书面材料外，还需登陆“全国博士后管理信息网络系统”填报“博士后出站申请”等信息。

第五条 博士后研究人员出站材料经中国博士后科学基金办公室和广东省人社厅审批后，由学校统一办理《博士后研究人员证书》并发放给本人。

第六部分 人才评价

南方医科大学《关于印发专业技术资格 评审办法（试行）》的通知

（校人字〔2013〕51号）

学校机关各部（处、室），各学院、附属医院，就业指导中心，顺德校区管委会，基因工程研究所：

《南方医科大学专业技术资格评审办法（试行）》经校长办公会议研究通过，资格条件经广东省人力资源和社会保障厅批准，现印发给你们。本办法从下发之日起执行。

- 附件：1. 南方医科大学高教、研究系列资格条件
2. 南方医科大学实验技术系列资格条件
3. 南方医科大学卫生技术系列资格条件
4. 南方医科大学资格条件附录

南方医科大学
2013年9月6日

南方医科大学专业技术资格评审办法（试行）

第一章 总 则

第一条 制定依据。为了进一步规范和完善我校专业技术资格评审工作，激励教职工提高教学、科研以及医疗水平和能力，根据《中华人民共和国教师法》、国家及广东省专业技术资格评审政策等有关文件精神，结合我校实际，特制定本办法。

第二条 政策导向。专业技术资格评审要从学科建设和人才培养的需要出发，坚持德才兼备，淡化资历和身份，注重能力和实绩。

第三条 指导原则。专业技术资格评审工作要公开、公平、公正，坚持严格的标准和规范的程序。

第二章 评审范围

第四条 在我校从事教学、科研、医疗等专业技术工作满6个月，并在广东省连续缴纳半年以上社保，符合申报条件的在职在岗人员。

第五条 进站1年以上符合申报条件的博士后研究人员。

第六条 正受聘于我校从事专业技术工作1年以上、符合申报条件的离、退休人员。

第三章 评审权限和组织

第七条 学校评审专业和权限。我校现具有基础医学、生物学、中医学、中药学、中西医结合、生物医学工程、公共卫生与预防医学、药学、马克思主义理论与思想政治教育、临床医学、护理学等专业的正高级、副高级资格评审权限，以及上述专业的中级资格评审权限(不包含以考代评专业)。学校具备评审权专业的在职在岗人员其专业技术资格必须通过学校评审取得，否则不予聘任。学校不具备评审权的专业，如外国语言文学、化学、管理学等，由学校职称工作部门按照一定程序分别报送各相应的专业评委会评审。凡有明确规定以考代评的专业，由学校职称工作部门按照一定程序报送各相关单位进行考试。

第八条 评委库组成。学校组建专业技术资格评审评委库(简称“评委库”)，将思想政治过硬、专业技术水平高、作风正派、有全局观念的具备正高级专业技术职务的人员纳入评委库，并按照人社厅有关要求定期对评委库人员进行更新。评委会和学科组评委均由评委库中产生。

第九条 学科组组成。根据评审工作需要，我校评委会下设基础医学、生物学、中医学、中药学、中西医结合、生物医学工程、公共卫生与预防医学、药学、马克思主义理论与思想政治教育、临床医学(内科学)、临床医学(外科学)、临床医学(专科学)、护理学13个学科组。每个学科组由5~7名具有本专业正高级专业技术职务人员组成，其中校外专家人数不少于三分之一，设组长1人。

第十条 评委会组成。学校严格按照人社厅有关要求组建“南方医科大学高级专业技术资格评审委员会”(简称“高评委会”)和“南方医科大学中级专业技术资格评审委员会”(简称“中评委会”)，分别负责学校高、中级专业技术资格的评审。评委会由具有相关专业正高级专业技术职务人员组成，其中校外专家人数不少于三分之一，主任委员由校长担任。

第四章 评审条件

第十一条 南方医科大学高教、研究系列资格条件。

第十二条 南方医科大学实验技术系列资格条件。

第十三条 南方医科大学卫生技术系列资格条件。

第十四条 南方医科大学专业技术资格条件附录。

第五章 评审程序

第十五条 个人申报。申报人根据自身专业技术岗位选择相应系列和专业，向所在单位提出申请，如实填写有关表格，并按要求一次性提交符合规定的申报材料。

第十六条 单位审核。申报人所在单位比照资格条件进行审核，将符合条件的申报人材料公示后报送到学校。

第十七条 学校具备评审权的专业校内评审程序。

（一）学校审核。学校职称评聘办公室组织对申报人进行公示、材料审核以及代表作外送鉴定。

（二）述职答辩。申报高级资格人员进行述职答辩。

（三）学科组评审。学科组在对申报对象材料进行全面审阅的基础上，进行充分讨论和评议，采取无记名投票的方式表决。获得同意票达到出席会议成员人数二分之一的申报人提交评委会评审。

（四）评委会评审。高（中）级专业技术资格评审委员会认真听取学科组评审情况汇报，审阅评审材料，在充分讨论和评议的基础上，采取无记名投票的方式表决。获得同意票超过出席会议委员人数的二分之一的为通过。

（五）评后公示。对评审通过人员进行公示，时间为7个工作日。

第十八条 对评审未获通过的对象，当年不得进行复议、复评。

第十九条 学校不具备评审权的专业推荐程序。

学校职称评聘办公室组织对申报人进行公示、材料审核和评议推荐，分别报送各相应专业评委会评审。

第二十条 审批发证。评审通过人员由省人社厅审批后发放资格证书。

第六章 评审纪律

第二十一条 申报人须如实填写有关表格并提交相应证明材料。对经核实有违反相关政策规定的申报者，取消当年申报（或评审通过）的资格，并从下一年度起3年内不得申报评审专业技术资格；情况严重的，予以通报批评或行政处分。

第二十二条 评委会实行回避制度，成员本人及其直系亲属参评时，本人应予回避。对经核实在专业技术资格评审过程中有徇私、偏袒等不良行为的评委，将从评委库中移除，不得再担任专业技术资格评审的评委。

第二十三条 对评审组织成员及工作人员利用工作之便违反纪律的，应视情节轻重，给予批评教育，取消评审组织成员、工作人员资格，直至党纪政纪处分。

第二十四条 各单位应按照条件和时限要求，按时完成单位审核过程。对经核实存在不遵守评审纪律、不按照条件审核、把关不严的单位，学校将视情况作出限期整

改、通报批评等处理。

第七章 其他

第二十五条 转换系列评审。

(一)对已取得专业技术资格后,从外单位调入或专业技术岗位类型转换的人员,在现专业技术岗位工作满1年,才能按现岗位资格条件申报评审同档次的专业技术资格;在现专业技术岗位工作满2年,可按现岗位资格条件申报比转换系列前高一档次的专业技术资格,资历可按变动专业技术工作前后实际从事相应档次专业技术工作的年限累加计算。

(二)取得高教(卫生)系列副高级以上资格人员,若申报卫生(高教)系列职称,须首先申报副高级资格,起算时间按获得现系列副高级资格时间计算;并且须以同一系列副高级资格申报正高级资格。研究系列参照高教系列执行。

第二十六条 出国留学绿色通道评审。

优秀的出国留学人员符合《广东省高层次留学回国人员专业技术资格评定暂行办法》(粤人发[2004]223号)有关条件,经单位审核后提交学校评审。通过绿色通道进行申报的,必须符合下列条件:1、申报人必须是回国后首次申报。在国外取得的学历(学位),须按国家有关规定,办理认证证明,与申报材料一并提交。2、出国留学人员需提交一式四份业绩材料(外文材料应提供中文译文,复印件应由所在单位审核盖章),提交的业绩材料必须是在国外期间取得的,可以是论文或其他研究成果,这些业绩要有较高的水平,得到国内三位同行专家的一致推荐。3、提交学校评审的人员,其实际水平能力要由学科组和评委会来评定。引进的出国留学高层次人才申报教学职称,原则上要求具有高等学校教师资格,暂未办理的,可先行申报职称,并且从职称申报年度起3年内应取得教师资格。

第二十七条 专职辅导员教师专业技术资格评审。

专职辅导员教师专业技术资格设助教、讲师、副教授、教授四个层次,可申报马克思主义理论一级学科所属其他二级学科及教育学、心理学、管理学、法学等相关学科的专业技术资格。

专职辅导员是指在一线直接从事大学生日常思想政治教育工作的,包括院系学工组长、学生团总支书记、学生党总支副书记等副处级以下从事学生工作的人员。

以专职辅导员岗位申报的,在《申报表》和《推荐表》“现从事何专业技术工作”栏目中注明。专职辅导员的专业技术工作经历要突出从事学生管理工作的特点,有落实主要工作职责的具体描述或记录。在评审中将坚持注重工作实绩、科学研究能力和研究成果相结合的原则。

第二十八条 突出贡献人员专业技术资格评审。

按照《广东省人力资源和社会保障厅关于突出贡献人员专业技术资格评定的暂行

办法》（粤人社发[2012]38号有关规定执行。

第二十九条 截止时限。专业技术资格评审中涉及到的资历及业绩成果截止时间均为当年的8月31日。

第三十条 本办法自发布之日起执行，由学校人事处负责解释。既往有关规定与本文不符的，按本文执行。未尽事宜，依据国家、广东省有关规定执行。

关于印发《南方医科大学专业技术职务条件》的通知

(校人字〔2016〕17号)

学校机关各部(处、室),各学院、附属医院,就业指导中心,顺德校区管委会:

《南方医科大学专业技术职务条件》经学校办公会议研究通过,现印发给你们。本条件从下发之日起执行。

南方医科大学
2016年1月26日

南方医科大学专业技术职务条件

教学系列正高级职务不分型,副高级职务分为科研教学型和教学型。科研教学型职务在各单位既从事教学、医疗,又从事科研的人员中评聘;教学型职务在各单位主要从事教学的人员中评聘,最高到副高级,比例不超过单位高教系列职务总数的20%。

第一条 适用范围

本职务条件适用于在我校从事教学、科研、医疗等专业技术工作满6个月的在在岗人员,或正受聘于我校从事上述专业技术工作1年以上的离、退休人员,或已办理完人事档案手续的新引进人员。

第二条 思想政治条件

遵守国家法律和法规以及本单位的规章制度,有良好的学风、教风和职业道德,工作积极,教书育人,敬业爱岗,为人师表。任现职期间考核在合格以上。

取得现职务以来,出现下列情况之一,按相应规定执行:

(一)上年度考核为基本合格或不合格,或造成教学事故者(在学科组评审会召开之前有学校正式文件),或受记过以上处分者,或因违法违纪行为正在接受调查者,当年不得申报。

(二)有伪造学历、资历、业绩,或抄袭剽窃他人成果等学术不端行为者,取消当年申报(或评审通过)的职务,并从下年度起3年内不得申报。

第三条 外语条件

职称外语条件按当年广东省的有关规定执行。凡未达到规定要求的,不得申报。

第四条 计算机应用能力条件

计算机应用能力条件按当年广东省的有关规定执行。凡未达到规定要求的,不得

申报。

第五条 继续教育条件

根据《广东省专业技术人员继续教育条例》要求,取得现职务以来每年都应有参加继续教育的记录,达到国家和省规定的继续教育要求,并提供相应的证明材料。

一、教授职务条件

第六条 资历条件

- (一) 必须具备高校教师资格。
- (二) 取得副教授职务后,从事本专业技术工作满3年。

第七条 专业技术工作经历(能力)条件

任现职期间,具备以下条件:

- (一) 参与本科教学,且为本、专科生或研究生年均授课200标准学时以上。
- (二) 担任研究生导师。

第八条 教学业绩条件

任现职期间,具备以下条件之一:

- (一) 获国家级本科教学质量和教学改革工程项目(排名前3);或获省(部)级以上本科教学质量和教学改革工程项目、省级创新强校工程项目(排名前2)。
- (二) 本人或指导学生在省(部)级以上的专业(专项)比赛中获二等奖以上。
- (三) 被评为省(部)级以上高教系统优秀教师或教学名师。
- (四) 获评学校“教学特别推荐教师”或“本科教学优秀教师”。
- (五) 教学效果好,有3次以上教育教学质量评估为优秀。
- (六) 获得校级教学竞赛一等奖以上。
- (七) 担任省(部)级以上规划教材副主编以上职务。

第九条 科研业绩条件

任现职期间,自然科学类须主持国家级科研项目1项(教学型副教授须2项)以上,人文社科类须主持国家级科研项目1项以上或省(部)级科研项目2项(教学型副教授须3项)以上。且同时具备以下条件之一:

(一) 成果奖项。获国家自然科学奖、科技进步奖、发明奖等国家级奖项(排名前5);或获省(部)级上述有关政府奖项一等奖(排名前3);或获省(部)级上述有关政府奖项二等奖(排名第1);或获国家级教学成果奖(排名前5);或获省(部)级优秀教学成果一等奖(排名前3);或获省(部)级优秀教学成果二等奖(排名第1)。

(二) 应用成果。获得授权国际发明专利1项(排名第1);或获得授权国家发明专利2项(排名第1);或获得国家新药证书、医疗器械注册证书等1项以上(排名前3)。

(三) 科研论文。基础医学、生物学、生物医学工程、公共卫生与预防医学、药学和临床医学专业论文须 SCI 小类分区 II 区 A 区 1 篇或 II 区 2 篇以上。中西医结合、中药学专业论文须 SCI 小类分区 II 区 1 篇或 III 区 2 篇以上。中医学(不含中医基础理论、中医临床基础、中医医史文献)、护理学须在本专业核心期刊上发表论文 5 篇以上,且 SCI 收录 1 篇以上。中医基础理论、中医临床基础、中医医史文献及人文社科类须在本专业核心期刊上发表论文 5 篇以上。

二、科研教学型副教授职务条件

第十条 资历条件

(一) 必须具备高校教师资格。

(二) 具备下列条件之一:

1. 获得博士学位、符合本条件者(其业绩成果必须为获得博士学位之后取得)。
2. 取得讲师、助理研究员等中级职务后,从事本专业技术工作满 3 年。

第十一条 专业技术工作经历(能力)条件

任现职期间,具备以下条件:

- (一) 参与本科教学,且为本、专科生或研究生年均授课 150 标准学时以上。
- (二) 担任班主任或兼职辅导员 6 个月以上。
- (三) 协助指导过研究生。

第十二条 教学业绩条件

任现职期间,具备以下条件之一:

- (一) 获得国家级本科教学质量和教学改革工程项目(排名前 5);或获得省(部)级以上本科教学质量和教学改革工程项目、省级创新强校工程项目(排名前 3)。
- (二) 本人或指导学生在省(部)级以上的专业(专项)比赛中获二等奖以上。
- (三) 被评为校级以上优秀教师或教学名师。
- (四) 获评学校“教学特别推荐教师”或“本科教学优秀教师”。
- (五) 教学效果好,有 2 次以上教育教学质量评估为优秀。
- (六) 获得校级教学竞赛二等奖以上。
- (七) 担任省(部)级以上规划教材副主编以上职务。

第十三条 科研业绩条件

任现职期间,自然科学类须主持国家级科研项目 1 项以上,人文社科类须主持省(部)级科研项目 1 项或市(厅)级科研项目 2 项以上。且同时具备以下条件之一:

- (一) 成果奖项。获国家自然科学基金、科技进步奖、发明奖等国家级奖项(排名前 5);或获省(部)级上述有关政府奖项二等奖以上(排名前 3);或获国家级教学成果奖(排名前 5);或者获省(部)级优秀教学成果二等奖以上(排名前 3)。

(二) 应用成果。获得国家发明专利授权 2 项以上(排名第 1); 或获得国家新药证书、医疗器械注册证书等 1 项以上(排名前 5)。

(三) 科研论文。基础医学、生物学、生物医学工程、公共卫生与预防医学、药学和临床医学专业论文须 SCI 小类分区 II 区 1 篇或 III 区 2 篇以上。中西医结合、中药学专业论文须 SCI 小类分区 III 区 1 篇以上。中医学(不含中医基础理论、中医临床基础、中医医史文献)、护理学须在本专业核心期刊上发表论文 4 篇以上、且 SCI 收录 1 篇以上。中医基础理论、中医临床基础、中医医史文献及人文社科类须在本专业核心期刊上发表论文 4 篇以上。

三、教学型副教授职务条件

第十四条 资历条件

(一) 必须具备高校教师资格。

(二) 具备下列条件之一:

1. 获得博士学位、符合本条件者(其业绩成果必须为获得博士学位之后取得)。
2. 取得讲师、助理研究员等中级职务后, 从事本专业技术工作满 3 年。

第十五条 专业技术工作经历(能力)条件

任现职期间, 具备以下条件:

(一) 参与本科教学, 且为本、专科生或研究生年均授课 300 标准学时以上, 且教学效果好、有 3 次以上教育教学质量评估为优秀。

(二) 任现职期间须参加过校级以上(含)教学竞赛, 或者开过校级公开课、示范课; 且协助指导过研究生。

(三) 担任班主任或兼职辅导员 6 个月以上, 或指导研究生临床轮转实践 12 个月以上。

第十六条 教学业绩条件

任现职期间, 具备以下条件之一:

(一) 获国家级教学成果奖; 或者获省(部)级优秀教学成果二等奖以上(排名前 5)。

(二) 获国家级本科教学质量和教学改革工程项目(排名前 3); 或获省(部)级以上本科教学质量和教学改革工程项目、省级创新强校工程项目(排名前 2)。

(三) 本人或指导学生在省(部)级以上的专业(专项)比赛中获二等奖以上。

(四) 被评为省(部)级以上高教系统优秀教师或教学名师。

(五) 被评为学校“教学特别推荐教师”或“本科教学优秀教师”。

(六) 获得校级教学竞赛一等奖以上。

(七) 担任省(部)级以上规划教材副主编以上职务。

第十七条 科研业绩条件

任现职期间，在本专业核心期刊上发表专业论文 4 篇以上或 SCI 小类分区 III 区 2 篇以上；并且公开发表教学论文 2 篇以上。

四、讲师职务条件

第十八条 资历条件

(一) 必须具备高校教师资格（对于当年进入学校工作的人员要求完成岗前培训）。

(二) 同时须具备下列条件之一：

1. 获得博士学位，完成岗前培训，经考核合格，可申报认定讲师职务。

2. 获得硕士学位，完成岗前培训，从事本专业技术工作 3 年以上，经考核符合本职务条件，可申报认定讲师职务。

3. 获得硕士学位、从事本专业技术工作 2 年以上，或取得硕士学位前后从事本专业技术工作累计 3 年以上，完成岗前培训，可申报评聘讲师职务。

第十九条 专业技术工作经历(能力)条件

任现职期间，具备以下条件：

(一) 年均授课 100 标准学时以上（附属临床医学院人员理论课不少于 30 标准学时）。

(二) 担任班主任或兼职辅导员 6 个月以上。

第二十条 业绩成果条件

任现职期间，具备以下条件之一：

(一) 教学效果良好，至少有 1 次年度教育教学质量评估为优秀，或有 1 篇教学研究方面的论文发表。

(二) 获校级以上优秀教学成果奖。

(三) 参与市（厅）级以上科研项目或获市（厅）级以上奖励。

第二十一条 论文条件

任现职期间，在国内外公开发行的学术刊物上发表有一定水平的科研（教学）论文或出版著作（教材）2 篇（部）以上。

第二十二条 附则

与本条件相关的材料要求、词（语）或概念的特定解释等见《南方医科大学专业技术职务条件释义说明》。

南方医科大学研究系列职务条件

研究系列职务分为科学研究型和科技开发型两类。科学研究型职务主要在重点实验室、研究中心、研究院(所)及公共科研平台等机构中从事科学研究的人员中评聘;科技开发型职务主要在相关单位从事科技开发的人员中评聘。研究系列职务比例不超过单位职务总数的10%。

第一条 适用范围

本职务条件适用于:在我校从事科学研究、科技开发工作满6个月的在职在岗人员;或已办理完人事档案手续的新引进人员;或在站第二年的博士后研究人员;或经学校同意到企业开展创新工作或创办企业的人员;或正受聘于我校从事上述专业技术工作1年以上的离、退休人员。

第二条 思想政治条件

遵守国家法律和法规以及本单位的规章制度,有良好的学风、教风和职业道德,工作积极,敬业爱岗。任现职期间考核在合格以上。

取得现职务以来,出现下列情况之一,按相应规定执行:

(一)上年度考核为基本合格或不合格,或受记过以上处分者,或因违法违纪行为正在接受调查者,当年不得申报。

(二)有伪造学历、资历、业绩,或抄袭剽窃他人成果等学术不端行为者,取消当年申报(或评审通过)的职务,并从下年度起3年内不得申报。

第三条 外语条件

职称外语条件按当年广东省的有关规定执行。凡未达到规定要求的,不得申报。

第四条 计算机应用能力条件

计算机应用能力条件按当年广东省的有关规定执行。凡未达到规定要求的,不得申报。

第五条 继续教育条件

根据《广东省专业技术人员继续教育条例》要求,取得现职务以来每年都应有参加继续教育的记录,达到国家和省规定的继续教育要求,并提供相应的证明材料。

一、科学研究型研究员职务条件

第六条 资历条件

取得副研究员职务后,从事本专业技术工作满3年。

第七条 专业技术工作经历(能力)条件

任现职期间须担任研究生导师。

第八条 科研业绩条件

任现职期间，自然科学类须主持国家级科研项目 2 项以上，人文社科类须主持国家级科研项目 1 项以上。且同时具备以下条件之一：

（一）成果奖项。获国家自然科学奖、科技进步奖、发明奖等国家级奖项（排名前 5）；或获省（部）级上述有关政府奖项一等奖（排名前 2）；或获省（部）级上述有关政府奖项二等奖（排名第 1）；或获国家级教学成果奖（排名前 5）；或者获省（部）级优秀教学成果一等奖（排名前 2）；或获省（部）级优秀教学成果二等奖（排名第 1）。

（二）应用成果。获得授权国际发明专利 1 项（排名第 1）；或获得授权国家发明专利 3 项（排名第 1）；或获得国家新药证书、医疗器械注册证书等 1 项以上（排名前 3）。

（三）科研论文。基础医学、生物学、生物医学工程、公共卫生与预防医学、药学和临床医学专业论文须 SCI 小类分区 I 区 1 篇或 II 区 A 区 2 篇以上。中西医结合、中药学专业论文须 SCI 小类分区 II 区 2 篇以上。中医学（不含中医基础理论、中医临床基础、中医医史文献）、护理学须在本专业核心期刊上发表论文 6 篇以上，且 SCI 收录 2 篇以上。中医基础理论、中医临床基础、中医医史文献及人文社科类须在本专业核心期刊上发表论文 6 篇以上。

二、科学研究型副研究员职务条件

第九条 资历条件

具备下列条件之一：

（一）获得博士学位、符合本条件者（其业绩成果必须为获得博士学位之后取得）。

（二）取得讲师、助理研究员等中级职务后，从事本专业技术工作满 3 年。

第十条 专业技术工作经历(能力)条件

任现职期间，具备以下条件：

1. 担任班主任或兼职辅导员 6 个月以上。
2. 协助指导过研究生。

第十一条 科研业绩条件

任现职期间，自然科学类须主持国家级科研项目 1 项以上，人文社科类须主持国家级科研项目 1 项以上或主持省（部）级科研项目 2 项以上。且同时具备以下条件之一：

（一）成果奖项。获国家自然科学奖、科技进步奖、发明奖等国家级奖项（排名前 5）；或获省（部）级上述有关政府奖项一等奖（排名前 3）；或获省（部）级上述有关政府奖项二等奖（排名第 1）；或获国家级教学成果奖（排名前 5）；或者获省（部）级优秀教学成果一等奖（排名前 3）；或获省（部）级优秀教学成果二等奖（排名第 1）。

（二）应用成果。获得授权国际发明专利 1 项（排名第 1）；或获得授权国家发明

专利 2 项（排名第 1）；或获得国家新药证书、医疗器械注册证书等 1 项以上（排名前 3）。

（三）科研论文。基础医学、生物学、生物医学工程、公共卫生与预防医学、药学和临床医学专业论文须 SCI 小类分区 II 区 A 区 1 篇 II 区 2 篇以上。中西医结合、中药学专业论文须 SCI 小类分区 II 区 1 篇以上。中医学（不含中医基础理论、中医临床基础、中医医史文献）、护理学须在本专业核心期刊上发表论文 5 篇以上、且 SCI 收录 1 篇以上。中医基础理论、中医临床基础、中医医史文献及人文社科类须在本专业核心期刊上发表论文 5 篇以上。

三、科技开发型研究员职务条件

第十二条 资历条件

取得副教授、副研究员职务后，从事本专业技术工作满 3 年。

第十三条 专业技术工作经历(能力)条件

任现职期间，主持研发高新技术并成功实现转化和产业化；或负责制（修）定国际、国家、行业标准；或取得专利、新药证书、医疗器械注册证书及获得有关专利奖项。

第十四条 科研业绩条件

任现职期间，主持国家级科研项目 1 项以上或横向科研项目经费总额 300 万元或技术服务总收入 400 万元以上，且同时具备以下条件之一：

（一）作为第一主持（责任）人研发具有市场发展前景和应用价值的高新技术并成功实现转化和产业化，单个技术转让项目技术交易额累计达到 150 万元或 3 年内多个技术转让项目技术交易额累计达到 500 万元。技术转让合同以地级以上市科技部门登记为准。技术作价入股可参照执行。

（二）作为第一主持（责任）人，负责 1 项以上国际（国家）标准或 2 项以上行业标准的制（修）定工作，并负责其中主要技术内容的撰稿工作或实验验证工作，且该标准在相应范围内得到实施应用。

（三）主持管理企业的技术创新工作且研发技术创新产品（项目）近 3 年年均利润 300 万元以上或年均缴税 100 万元以上。

（四）获得国家发明专利授权 2 项以上（排名第 1）；或获得国家新药证书、医疗器械注册证书等 1 项以上（排名前 3）；或开发新资源食品、保健食品 1 项（排名第 1）或 2 项以上（排名前 3），或化妆品、功能性食品 2 项以上（排名第 1）；或获中国专利优秀奖、广东专利金奖、广东发明人奖等专利奖项 1 项以上。

四、科技开发型副研究员职务条件

第十五条 资历条件

具备下列条件之一：

（一）获得博士学位、符合本条件者（其业绩成果必须为获得博士学位之后取得）。

（二）取得讲师、助理研究员等中级职务后，从事本专业技术工作满3年。

第十六条 专业技术工作经历(能力)条件

任现职期间，主持研发高新技术并成功实现转化和产业化；或负责制（修）定国际、国家、行业标准；或取得专利、新药证书、医疗器械注册证书及获得有关专利奖项。

第十七条 科研业绩条件

任现职期间，主持省（部）级科研项目1项以上或横向科研项目经费总额300万元或技术服务总收入200万元以上，且同时具备以下条件之一：

（一）作为第一主持（责任）人研发具有市场发展前景和应用价值的高新技术并成功实现转化和产业化，单个技术转让项目技术交易额累计达到100万元或3年内多个技术转让项目技术交易额累计达到300万元。技术转让合同以地级以上市科技部门登记为准。技术作价入股可参照执行。

（二）作为第一主持（责任）人，负责1项以上国际、国家或行业标准的制（修）定工作，并负责其中主要技术内容的撰稿工作或实验验证工作，且该标准在相应范围内得到实施应用。

（三）主持管理企业的技术创新工作且研发技术创新产品（项目）近3年年均利润200万元以上或年均缴税60万元以上。

（四）获得国家发明专利授权2项以上（排名第1）；或获得国家新药证书、医疗器械注册证书等1项以上（排名前5）；新资源食品或保健食品证书1项以上（排名前3）或化妆品、功能性食品1项以上（排名第1）；或获中国专利优秀奖、广东专利金奖、广东发明人奖、广东专利优秀奖（排名前3）等专利奖项1项以上。

五、助理研究员职务条件

第十八条 资历条件

具备下列条件之一：

（一）获得博士学位，完成岗前培训，经考核合格，可申报认定助理研究员职务。

（二）获得硕士学位，从事本专业技术工作3年以上，完成岗前培训，经考核符合本职务条件，可申报认定助理研究员职务。

（三）获得硕士学位、从事本专业技术工作2年以上，或取得硕士学位前后从事本专业技术工作累计3年以上，可申报评聘助理研究员职务。

第十九条 专业技术工作经历(能力)条件

任现职期间，须担任班主任或兼职辅导员 6 个月以上。

第二十条 业绩成果条件

任现职期间，完成规定工作量，并具备以下条件之一：

- (一)参与省（部）级以上科研项目。
- (二)获市（厅）级以上奖励。
- (三)获得专利或专利奖项。

第二十一条 论文条件

任现职期间，在国内外公开发行的学术刊物上发表有一定水平的科研论文或著作 2 篇（部）以上。

第二十二条 附则

与本条件相关的材料要求、词（语）或概念的特定解释等见《南方医科大学专业技术职务条件释义说明》。

南方医科大学实验技术系列职务条件

第一条 适用范围

本职务条件适用于在我校从事实验教学、实验室建设、实验器材维护与管理等岗位工作满6个月的在岗人员以及正受聘于我校从事上述专业技术工作1年以上的离、退休人员。

第二条 思想政治条件

遵守国家法律和法规以及本单位的规章制度，有良好的学风、教风和职业道德，工作积极，教书育人，敬业爱岗，为人师表。任现职期间考核在合格以上。

取得现职务以来，出现下列情况之一，按相应规定执行：

（一）上年度考核为基本合格或不合格，或造成教学事故者（在学科组评审会召开之前有学校正式文件），或受记过以上处分者，或因违法违纪行为正在接受调查者，当年不得申报。

（二）有伪造学历、资历、业绩，或抄袭剽窃他人成果等学术不端行为者，取消当年申报（或评审通过）的职务，并从下年度起3年内不得申报。

第三条 外语条件

职称外语条件按当年广东省的有关规定执行。凡未达到规定要求的，不得申报。

第四条 计算机应用能力条件

计算机应用能力条件按当年广东省的有关规定执行。凡未达到规定要求的，不得申报。

第五条 继续教育条件

根据《广东省专业技术人员继续教育条例》要求，取得现职务以来每年都应有参加继续教育的记录，达到国家和省规定的继续教育要求，并提供相应的证明材料。

一、高级实验师职务条件

第六条 资历条件

具备下列条件之一：

（一）获得博士学位、符合本条件者（其业绩成果必须为获得博士学位之后取得）。

（二）取得实验师等中级职务后，从事本专业技术工作满3年。

第七条 专业技术工作经历（能力）条件

任现职期间，具备以下条件：

（一）按照教学大纲的要求，独立规划实验教学项目、设计实验方案，并承担实验课程的教学。

（二）参加过市（厅）级以上科研项目的研究开发工作。

(三) 担任班主任、兼职辅导员 6 个月以上。

第八条 科研业绩条件

任现职期间，主持省（部）级以上科研项目 1 项以上、或参加省（部）级项目 3 项以上（排名前 3）。且同时具备以下条件之一：

(一) 成果奖项。获省（部）级政府科研奖项；或省（部）级以上优秀教学成果奖；或本人（指导学生）在省（部）级以上的专业（专项）比赛中获二等奖以上，且有 2 次以上年度教育教学质量评估为优秀。

(二) 应用成果。获得国家发明专利授权 1 项以上（排名第 1）；或获得国家新药证书、医疗器械注册证书等 1 项以上（排名前 5）。

(三) 科研论文。公开发表论文 4 篇以上，均为本专业核心期刊文章或 SCI 收录 1 篇以上。

二、实验师职务条件

第九条 资历条件

具备下列条件之一：

(一) 获得博士学位，完成岗前培训，经考核合格，可认定实验师职务。

(二) 获得硕士学位后，从事本专业技术工作 3 年以上，完成岗前培训，经考核符合本职务条件，可认定实验师职务。

(三) 获得硕士学位后从事本专业技术工作 2 年以上，或取得硕士学位前后从事本专业技术工作累计 3 年以上，可申报评审实验师职务。

(四) 未具备上述学位条件，取得助理实验师职务后，从事本专业技术工作满 3 年，可申报评审实验师职务。

(五) 大学本科毕业，未取得助理实验师职务，从事本专业技术工作 5 年以上，可申报评审实验师职务。

第十条 专业技术工作经历（能力）条件

任现职期间，具备以下条件：

(一) 按照教学大纲的要求，独立完成实验课程和实验项目，并指导学生实验（含讲课和批改实验报告）。

(二) 担任班主任或兼职辅导员 6 个月以上。

第十一条 业绩成果条件

任现职期间，完成学校规定的教学工作量，且同时具备下列条件之一：

(一) 实验教学效果好，至少有 1 次年度教育教学质量评估为优秀；或有 1 篇实验教学方面的论文发表。

(二) 获校级以上优秀教学成果奖。

(三) 参与市（厅）级以上科研项目或获市（厅）级以上奖励。

第十二条 论文条件

任现职期间，在国内外公开发行的学术刊物上发表有一定水平的学术论文或出版著作（含实验教材和实验指导书）2篇（部）以上。

第十三条 附则

与本条件相关的材料要求、词（语）或概念的特定解释等见《南方医科大学专业技术职务条件释义说明》。

南方医科大学卫生技术系列职务条件

第一条 适用范围

卫生技术系列分为医、药、护、技四大类，职务条件适用于在我校从事相关专业技术工作满6个月的在岗人员以及正受聘于我校从事相关专业技术工作1年以上的离、退休人员。

(一) 主任医师、副主任医师、主任中医师、副主任中医师职务条件适用于我校从事临床医疗工作，取得医师资格并已进行执业注册的专业技术人员。

(二) 主任药师、副主任药师职务条件适用于在我校从事医院药学、临床药学等工作的专业技术人员；主任中药师、副主任中药师职务条件适用于在我校从事中药工作的专业技术人员。

(三) 主任护师、副主任护师职务条件适用于在我校从事护理工作，取得护士资格并已进行执业注册的专业技术人员。

(四) 主任技师、副主任技师职务条件适用于在我校从事医学影像（放射、核医学、超声等）、检验（卫生检验、临床检验等）、病理、心电图、功能检查、理疗、病案、营养、医学实验等技术操作、诊断、治疗工作的专业技术人员。

第二条 思想政治条件

遵守国家法律和法规以及本单位的规章制度，有良好的职业道德和敬业精神。任现职期间考核在合格以上。

取得现职务以来，出现下列情况之一，按相应规定执行：

(一) 上年度考核为基本合格或不合格，或定性为四级医疗事故直接责任者，或受记过以上处分者者，或因违法违纪行为正在接受调查者，当年不得申报。

(二) 已定性为二、三级医疗事故直接责任者，从下年度起2年内不得申报。

(三) 有伪造学历、资历、业绩，或抄袭剽窃他人成果等学术不端行为者，取消当年申报（或评审通过）的职务，并从下年度起3年内不得申报。

(四) 有敲诈、勒索病人及其亲属财物行为已受到查处或已定性为一级医疗事故直接责任者，从下年度起4年内不得申报。

(五) 违反《中华人民共和国执业医师法》、《中华人民共和国护士条例》有关规定者，延迟2年申报；情节严重的，延迟5年以上申报。

第三条 外语条件

职称外语条件按当年广东省的有关规定执行。凡未达到规定要求的，不得申报

第四条 计算机应用能力条件

计算机应用能力条件按当年广东省的有关规定执行。凡未达到规定要求的，不得申报。

第五条 继续教育条件

根据《广东省专业技术人员继续教育条例》要求,取得现职务以来每年都应有参加继续教育的记录,达到国家和省规定的继续教育要求,并提供相应的证明材料。

一、主任医师职务条件

第六条 资历条件

取得副主任医师职务后,从事本专业技术工作满3年。

第七条 专业技术工作经历(能力)条件

任现职期间,必须具备下列专业技术工作经历(能力):

(一)每年从事专业技术工作35周以上,独立承担专科查房工作,每年进行专科查房30次以上;

(二)有丰富的临床实践经验,能独立解决本专业复杂疑难的重大技术问题,主持完成疑难危重病人的会诊和抢救工作;

(三)组织、指导本专业的全面业务技术工作,开展本专业必须具备的各种诊疗技术项目;

(四)根据专业发展须要,确定并主持本专业重要科研项目研究,或将国内外最新技术应用于临床实践1项以上;

(五)熟练正确指导下一级卫生技术人员开展工作,参与本科生教学,培养专门人才或研究生1名以上,并进行院级以上学术报告或讲座3次以上。

(六)年度医疗技术考核评价良好,卫生系列实践能力考试成绩合格。

第八条 科研业绩条件

任现职期间,主持国家级科研项目1项以上,且同时具备下列条件之一:

(一)成果奖项。获国家自然科学奖、科技进步奖、发明奖等国家级奖项(排名前5);或获省(部)级上述有关政府奖项一等奖(排名前3);或获省(部)级上述有关政府奖项二等奖(排名第1)。

(二)应用成果。获得授权国家发明专利2项(排名第1);或获得国家新药证书、医疗器械注册证书等1项以上(排名前5)。

(三)科研论文。专业论文须SCI小类分区II区1篇以上。

二、副主任医师职务条件

第九条 资历条件

具备下列条件之一:

(一)获得博士学位、符合本条件者,可申报副主任医师职务(业绩成果必须为获得博士学位之后取得)。

(二) 取得主治医师职务后, 从事本专业技术工作满 3 年, 可申报副主任医师职务。

第十条 专业技术工作经历(能力)条件

任现职期间, 必须具备下列专业技术工作经历(能力):

- (一) 每年从事专业技术工作 40 周以上, 能承担专科查房工作;
- (二) 有较丰富的临床实践经验, 能独立解决本专业复杂疑难的技术问题, 完成较复杂的院内外会诊和抢救工作;
- (三) 参与医疗、教学、科研等业务管理工作, 开展本专业必须具备的各种诊疗技术项目;
- (四) 了解本专业国内外现状及发展趋势, 主持本专业科研项目研究, 或将新技术应用于临床实践 1 项以上;
- (五) 对下一级卫生技术人员进行临床技能培训, 参与本科生教学, 协助指导研究生或进修生 1 名以上;
- (六) 年度医疗技术考核评价良好, 卫生系列实践能力考试成绩合格。

第十一条 科研业绩条件

任现职期间, 主持省(部)级以上科研项目 1 项以上, 且同时具备下列条件之一:

- (一) 成果奖项。获国家自然科学奖、科技进步奖、发明奖等国家级奖项; 或获省(部)级上述有关政府奖项一等奖(排名前 5); 或获省(部)级上述有关政府奖项二等奖(排名第 3)。
- (二) 应用成果。获得授权国家发明专利 1 项(排名第 1); 或获得国家新药证书、医疗器械注册证书等 1 项以上(排名前 5)。
- (三) 科研论文。发表论文 3 篇以上, 均为本专业核心期刊文章或 SCI 收录 1 篇以上。

三、主任中医师职务条件

第十二条 资历条件

取得副主任中医师职务后, 从事本专业技术工作满 3 年。

第十三条 专业技术工作经历(能力)条件

任现职期间, 必须具备下列专业技术工作经历(能力):

- (一) 每年从事专业技术工作 35 周以上, 独立承担专科查房工作, 每年进行专科查房 30 次以上;
- (二) 有丰富的临床实践经验, 能独立解决本专业复杂疑难的重大技术问题, 主持完成疑难危重病患者的会诊和抢救工作;
- (三) 组织、指导本专业的全面业务技术工作, 开展本专业必须具备的各种诊疗技术项目;

(四) 根据专业发展须要, 确定并主持本专业重要科研项目研究, 或将国内外最新技术应用于临床实践 1 项以上;

(五) 熟练正确指导下一级卫生技术人员开展工作, 参与本科生教学, 培养专门人才或研究生 1 名以上, 并进行院级以上学术报告或讲座 3 次以上。

(六) 年度医疗技术考核评价良好, 卫生系列实践能力考试成绩合格。

第十四条 科研业绩条件

任现职期间, 主持国家级科研项目 1 项以上, 且同时具备下列条件之一:

(一) 成果奖项。获国家自然科学奖、科技进步奖、发明奖等国家级奖项(排名前 5); 或获省(部)级上述有关政府奖项一等奖(排名前 3); 或获省(部)级上述有关政府奖项二等奖(排名第 1)。

(二) 应用成果。获得授权国家发明专利 2 项(排名第 1); 或获得国家新药证书、医疗器械注册证书等 1 项以上(排名前 5)。

(三) 科研论文。发表论文 4 篇以上, 均为本专业核心期刊文章或 SCI 收录 1 篇以上。

四、副主任中医师职务条件

第十五条 资历条件

具备下列条件之一:

(一) 获得博士学位、符合本条件者, 可申报副主任中医师职务(业绩成果必须为获得博士学位之后取得)。

(二) 取得主治中医师职务后, 从事本专业技术工作满 3 年, 可申报副主任中医师职务。

第十六条 专业技术工作经历(能力)条件

任现职期间, 必须具备下列专业技术工作经历(能力):

(一) 每年从事专业技术工作 40 周以上, 能承担专科查房工作;

(二) 有较丰富的临床实践经验, 能独立解决本专业复杂疑难的技术问题, 完成较复杂的院内外会诊和抢救工作;

(三) 参与医疗、教学、科研等业务管理工作, 开展本专业必须具备的各种诊疗技术项目;

(四) 了解本专业国内外现状及发展趋势, 主持本专业科研项目研究, 或将新技术应用于临床实践 1 项以上;

(五) 对下一级卫生技术人员进行临床技能培训, 参与本科生教学, 协助指导研究生或进修生 1 名以上;

(六) 年度医疗技术考核评价良好, 卫生系列实践能力考试成绩合格。

第十七条 科研业绩条件

任现职期间，主持省（部）级以上科研项目 1 项以上，且同时具备下列条件之一：

（一）成果奖项。获国家自然科学基金、科技进步奖、发明奖等国家级奖项；或获省（部）级上述有关政府奖项一等奖（排名前 5）；或获省（部）级上述有关政府奖项二等奖（排名第 3）。

（二）应用成果。获得授权国家发明专利 1 项（排名第 1）；或获得国家新药证书、医疗器械注册证书等 1 项以上（排名前 5）。

（三）科研论文。发表论文 3 篇以上，均为本专业核心期刊文章或 SCI 收录 1 篇以上。

五、主任药师职务条件

第十八条 资历条件

取得副主任药师职务后，从事本专业技术工作满 3 年。

第十九条 专业技术工作经历（能力）条件

任现职期间，必须具备下列专业技术工作经历（能力）：

（一）每年从事专业技术工作 35 周以上；

（二）有丰富的专业技术实践经验，能解决本专业复杂疑难的重大技术问题，独立承担本专业疑难技术问题的指导或咨询工作；

（三）组织、指导本专业的全面业务技术工作，开展本专业必须具备的各种技术项目，主持制定本专业的技术规范、操作规程和规章制度，并有效地用于规范技术操作及管理；

（四）根据专业发展须要，确定并主持本专业重要科研项目研究，或将国内外最新技术应用于临床实践 1 项以上；

（五）熟练正确指导下一级药学技术人员开展工作，参与本科生教学，培养专门人才或研究生 1 名以上，并进行院级以上学术报告或讲座 3 次以上。

（六）年度医疗技术考核评价良好，卫生系列实践能力考试成绩合格。

第二十条 科研业绩条件

任现职期间，主持国家级科研项目 1 项以上，且同时具备下列条件之一：

（一）成果奖项。获国家自然科学基金、科技进步奖、发明奖等国家级奖项（排名前 5）；或获省（部）级上述有关政府奖项一等奖（排名前 3）；或获省（部）级上述有关政府奖项二等奖（排名第 1）。

（二）应用成果。获得授权国家发明专利 2 项（排名第 1）；或获得国家新药证书、医疗器械注册证书等 1 项以上（排名前 5）。

（三）科研论文。专业论文须 SCI 小类分区 II 区 1 篇以上。

六、副主任药师职务条件

第二十一条 资历条件

具备下列条件之一：

（一）获得博士学位、符合本条件者，可申报副主任药师职务（业绩成果必须为获得博士学位之后取得）。

（二）取得主管药师职务后，从事本专业技术工作满3年，可申报副主任药师职务。

第二十二条 专业技术工作经历（能力）条件

任现职期间，必须具备下列专业技术工作经历（能力）：

（一）每年从事专业技术工作40周以上；

（二）有较丰富的专业技术实践经验能，独立解决本专业复杂疑难的技术问题，完成本专业部分疑难技术问题的指导或咨询工作；

（三）参与组织、指导本专业的业务技术工作，开展本专业必须具备的各种技术项目，主持制定本专业的技术规范、操作规程和规章制度，并有效地用于规范技术操作及管理；

（四）根据专业发展须要，主持本专业科研项目研究，或将国内外最新技术应用于临床实践1项以上；

（五）熟练正确指导下一级药学技术人员开展工作，参与本科生教学，协助指导研究生或进修生1名以上；

（六）年度医疗技术考核评价良好，卫生系列实践能力考试成绩合格。

第二十三条 科研业绩条件

任现职期间，主持省（部）级以上科研项目1项以上，且同时具备下列条件之一：

（一）成果奖项。获国家自然科学基金、科技进步奖、发明奖等国家级奖项；或获省（部）级上述有关政府奖项一等奖（排名前5）；或获省（部）级上述有关政府奖项二等奖（排名第3）。

（二）应用成果。获得授权国家发明专利1项（排名第1）；或获得国家新药证书、医疗器械注册证书等1项以上（排名前5）。

（三）科研论文。发表论文3篇以上，均为本专业核心期刊文章或SCI收录1篇以上。

七、主任中药师职务条件

第二十四条 资历条件

取得副主任中药师职务后，从事本专业技术工作满3年。

第二十五条 专业技术工作经历（能力）条件

任现职期间，必须具备下列专业技术工作经历（能力）：

- （一）每年从事专业技术工作35周以上；
- （二）有丰富的专业技术实践经验，能解决本专业复杂疑难的重大技术问题，独立承担本专业疑难技术问题的指导或咨询工作；
- （三）组织、指导本专业的全面业务技术工作，开展本专业必须具备的各种诊疗技术项目；
- （四）根据专业发展须要，确定并主持本专业重要科研项目研究，或开展医疗新业务、新技术，并应用于临床实践1项以上；
- （五）熟练正确指导下一级卫生技术人员开展工作，参与本科生教学，培养专门人才或研究生1名以上，并进行院级以上学术报告或讲座3次以上。
- （六）年度医疗技术考核评价良好，卫生系列实践能力考试成绩合格。

第二十六条 业绩成果条件

任现职期间，主持国家级科研项目1项以上，且同时具备下列条件之一：

- （一）成果奖项。获国家自然科学奖、科技进步奖、发明奖等国家级奖项（排名前5）；或获省（部）级上述有关政府奖项一等奖（排名前3）；或获省（部）级上述有关政府奖项二等奖（排名第1）。
- （二）应用成果。获得授权国家发明专利2项（排名第1）；或获得国家新药证书、医疗器械注册证书等1项以上（排名前5）。
- （三）科研论文。发表论文4篇以上，均为本专业核心期刊文章或SCI收录1篇以上。

八、副主任中药师职务条件

第二十七条 资历条件

具备下列条件之一：

- （一）获得博士学位、符合本条件者，可申报副主任中药师职务（业绩成果必须为获得博士学位之后取得）。
- （二）取得主管中药师职务后，从事本专业技术工作满3年，可申报副主任中药师职务。

第二十八条 专业技术工作经历（能力）条件

任现职期间，必须具备下列专业技术工作经历（能力）：

- （一）每年从事专业技术工作40周以上；
- （二）有较丰富的专业技术实践经验，独立解决本专业复杂疑难的技术问题，完

成本专业部分疑难技术问题的指导或咨询工作；

(三) 参与组织、指导本专业的业务技术工作，开展本专业必须具备的各种诊疗技术项目；

(四) 了解本专业现状及发展趋势，主持本专业科研项目研究，或将新技术应用于临床实践 1 项以上；

(五) 对下一级卫生技术人员进行相关技能培训，参与本科生教学，协助指导研究生或进修生 1 名以上；

(六) 年度医疗技术考核评价良好，卫生系列实践能力考试成绩合格。

第二十九条 科研业绩条件

任现职期间，主持省（部）级以上科研项目 1 项以上，且同时具备下列条件之一：

(一) 成果奖项。获国家自然科学基金、科技进步奖、发明奖等国家级奖项；或获省（部）级上述有关政府奖项一等奖（排名前 5）；或获省（部）级上述有关政府奖项二等奖（排名第 3）。

(二) 应用成果。获得授权国家发明专利 1 项（排名第 1）；或获得国家新药证书、医疗器械注册证书等 1 项以上（排名前 5）。

(三) 科研论文。发表论文 3 篇以上，均为本专业核心期刊文章或 SCI 收录 1 篇以上。

九、主任护师职务条件

第三十条 资历条件

取得副主任护师职务后，从事本专业技术工作满 3 年。

第三十一条 专业技术工作经历（能力）条件

任现职期间，必须具备下列专业技术工作经历（能力）：

(一) 每年从事专业技术工作 35 周以上，独立承担专科护理查房工作，每年进行专科查房 30 次以上；

(二) 有丰富的护理实践经验，独立解决本专业复杂疑难的技术问题，有处理突发事件的护理抢救工作能力；

(三) 组织、指导本专业的全面业务技术工作，熟练掌握各项护理技术操作；

(四) 根据专业发展须要，确定并主持本专业重要科研项目研究，或将国内外最新技术应用于临床实践 1 项以上；

(五) 熟练正确指导下一级卫生技术人员开展工作，参与本科教学，并进行院级以上学术报告或讲座 3 次以上。

(六) 年度医疗技术考核评价良好，卫生系列实践能力考试成绩合格。

第三十二条 科研业绩条件

任现职期间，主持省（部）级以上科研项目 1 项以上，且同时具备下列条件之一：

（一）成果奖项。获国家自然科学基金、科技进步奖、发明奖等国家级奖项；或获省（部）级上述有关政府奖项一等奖（排名前 5）；或获省（部）级上述有关政府奖项二等奖（排名第 3）。

（二）应用成果。获得授权国家发明专利 1 项（排名第 1）；或获得国家新药证书、医疗器械注册证书等 1 项以上（排名前 5）。

（三）科研论文。公开发表论文 4 篇以上，均为本专业核心期刊文章或 SCI 收录 1 篇以上。

十、副主任护师职务条件

第三十三条 资历条件

具备下列条件之一：

（一）获得博士学位、符合本条件者，可申报副主任护师职务（业绩成果必须为获得博士学位之后取得）。

（二）取得主管护师职务后，从事本专业技术工作满 3 年，可申报副主任护师职务。

第三十四条 专业技术工作经历（能力）条件

任现职期间，必须具备下列专业技术工作经历（能力）：

- （一）每年从事专业技术工作 40 周以上，能承担专科查房工作；
- （二）有较丰富的护理工作经验，能独立解决本专业较复杂疑难的技术问题；
- （三）参与护理、教学、科研等业务管理工作，熟练掌握各项护理操作技术；
- （四）了解本专业国内外现状及发展趋势，能将新技术应用于临床实践 1 项以上；
- （五）对下一级卫生技术人员进行专业技能培训；
- （六）年度医疗技术考核评价良好，卫生系列实践能力考试成绩合格。

第三十五条 业绩成果条件

任现职期间，主持市（厅）级以上科研项目 1 项以上，且同时具备下列条件之一：

（一）成果奖项。获省（部）级以上政府科技奖项二等奖以上（排名前 5）；

（二）成果应用。获得授权国家发明专利 1 项（排名第 1）；或获得国家新药证书、医疗器械注册证书等 1 项以上（排名前 5）。

（三）科研论文。发表论文 3 篇以上，均为本专业核心期刊文章或 SCI 收录 1 篇以上。

十一、主任技师职务条件

第三十六条 资历条件

取得副主任技师职务后，从事本专业技术工作满 3 年。

第三十七条 专业技术工作经历（能力）条件

任现职期间，必须具备下列专业技术工作经历（能力）：

（一）每年从事专业技术工作 35 周以上，有丰富的实践经验，能独立解决本专业复杂疑难的重大技术问题；

（二）精通本专业技术设备的工作原理、操作、性能及保养维护要点，每年参与或指导技术操作 300 次以上，独立承担院内外疑难技术指导工作或咨询工作；

（三）组织、指导本专业的全面业务技术工作，开展本专业必须具备的各种技术项目；

（四）根据专业发展须要，确定并主持本专业重要科研项目研究，或将国内外最新技术应用于实践 1 项以上；

（五）熟练正确地指导下一级卫生技术人员开展工作，参与本科生教学，培养专门人才或带教研究生 1 名以上，并进行院级以上学术报告或讲座 3 次以上。

（六）年度医疗技术考核评价良好，卫生系列实践能力考试成绩合格。

第三十八条 科研业绩条件

任现职期间，主持国家级科研项目 1 项以上或主持省（部）级科研项目 2 项以上，且同时具备下列条件之一：

（一）成果奖项。获国家自然科学奖、科技进步奖、发明奖等国家级奖项（排名前 5）；或获省（部）级上述有关政府奖项二等奖以上（排名前 3）。

（二）应用成果。获得授权国家发明专利 1 项（排名第 1）；或获得国家新药证书、医疗器械注册证书等 1 项以上（排名前 3）。

（三）科研论文。发表论文 4 篇以上，均为本专业核心期刊文章或 SCI 收录 1 篇以上。

十二、副主任技师职务条件

第三十九条 资历条件

具备下列条件之一：

（一）获得博士学位、符合本条件者，可申报副主任技师职务（业绩成果必须为获得博士学位之后取得）。

（二）取得主管技师职务后，从事本专业技术工作满 3 年，可申报副主任技师职务。

第四十条 专业技术工作经历（能力）条件

任现职期间，必须具备下列专业技术工作经历（能力）：

（一）每年从事专业技术工作 40 周以上，有较丰富的实践经验，能独立解决本

专业较复杂疑难技术问题；

（二）能熟练掌握本专业技术设备的工作原理、操作、性能及保养维护要点，每年参与或指导技术操作 500 次以上，独立完成较复杂的技术指导工作或咨询工作；

（三）参与医疗、教学、科研等业务管理工作，开展本专业必须具备的各种诊疗技术项目；

（四）了解本专业国内外现状及发展趋势，主持本专业科研项目研究，或将新技术应用于临床实践 1 项以上；

（五）对下一级卫生技术人员进行临床技能培训，参与本科生教学，协助指导研究生或进修生 1 名以上；

（六）年度医疗技术考核评价良好，卫生系列实践能力考试成绩合格。

第四十一条 科研业绩条件

任现职期间，主持省（部）级以上科研项目 1 项以上，且同时具备下列条件之一：

（一）成果奖项。获省（部）级以上政府科技奖项二等奖以上（排名前 5）；

（二）应用成果。获得授权国家发明专利 1 项（排名第 1）；或获得国家新药证书、医疗器械注册证书等 1 项以上（排名前 5）。

（三）科研论文。发表论文 3 篇以上，均为本专业核心期刊文章或 SCI 收录 1 篇以上。

第四十二条 附则

与本条件相关的材料要求、词（语）或概念的特定解释等见《南方医科大学专业技术职务条件释义说明》。

南方医科大学辅导员教师专业技术职务条件

学校辅导员教师专业技术职务设助教、讲师、副教授三个层次，可评聘马克思主义理论一级学科所属其他二级学科及教育学、心理学、管理学、法学等相关学科的专业技术职务。辅导员的专业工作经历要突出从事学生管理工作的特点，评审时注重工作实绩、科学研究能力和研究成果相结合的原则。

第一条 适用范围

本条件适用于学校明确为辅导员岗位的人员，以及专职从事学生工作的人员，包括院系学工组长、团总支书记、党委（党总支）副书记、学生处等副处级以上从事学生工作的专职人员。

第二条 思想政治条件

遵守国家法律和法规以及本单位的规章制度，有良好的学风、教风和职业道德，工作积极，教书育人，敬业爱岗，为人师表。经学生工作主管部门考核，在岗期间能胜任岗位职责要求，并较好完成所承担的学生工作任务。

取得现职务以来，出现下列情况之一，按相应规定执行：

（一）上年度考核为基本合格或不合格，或造成学生工作事故者（在学科组评审会召开之前有学校正式文件），或受记过以上处分者，或因违法违纪行为正在接受调查者，当年不得申报。

（二）有伪造学历、资历、业绩，或抄袭剽窃他人成果等学术不端行为者，取消当年申报（或评审通过）的职务，并从下年度起3年内不得申报。

第三条 外语条件

职称外语条件按当年广东省的有关规定执行。凡未达到规定要求的，不得申报。

第四条 计算机应用能力条件

计算机应用能力条件按当年广东省的有关规定执行。凡未达到规定要求的，不得申报。

第五条 继续教育条件

根据《广东省专业技术人员继续教育条例》要求，取得现职务以来每年都应有参加继续教育的记录，达到国家和省规定的继续教育要求，并提供相应的证明材料。

一、辅导员副教授职务条件

第六条 资历条件

（一）必须具备高校教师资格。

（二）具备下列条件之一：

1. 获得博士学位、符合本条件者（其业绩成果必须为获得博士学位之后取得）。
2. 取得讲师等中级职务后，从事本专业技术工作满3年。

第七条 专业技术工作经历(能力)条件

任现职期间，具备以下条件：

- (一)每学期听课须达到 20 标准学时，每学期与学生个别谈心谈话达到 60 人次。
- (二) 参加学校辅导员年度考核等次在合格以上。
- (三) 每年承担第一或第二课堂教育教学任务，年均授课 100 学时以上（必须有第一课堂学时）。

第八条 业绩成果条件

任现职期间，具备以下条件之一：

(一) 个人或所带班级、学生团体（第一负责人）获得省（部）级以上部门颁发的荣誉称号 1 次以上；或获得市（厅）级部门颁发的荣誉称号 2 次以上。

(二) 主持完成市（厅）级学生教育教学或管理类科研项目、项目 1 项；或参与省（部）级学生教育教学或管理类科研项目、项目（排名前 3）1 项。

(三) 任现职期间，具备以下条件两项以上：

1. 获得校级优秀辅导员 1 次或校级其他荣誉称号 2 次以上（荣誉称号的认定以证书签章是否为学校行政或者党委的签章为准）。

2. 主持建设校级学生工作精品项目 1 项，且所负责项目被评为省以上学生工作精品项目（第一负责人）。

3. 主持建设校级辅导员团队项目 1 个，且所负责团队获得广东省高校优秀学生工作团队一次（第一负责人）。

4. 获得校级辅导员职业能力竞赛一等奖以上，或获得广东省以上级别辅导员职业能力竞赛二等奖以上。

第九条 论文条件

任现职以来，公开发表大学生教育教学、管理类的学术论文 5 篇以上（其中核心期刊 1 篇以上）；或发表 CSSCI 收录论文 1 篇以上；或作为主编、副主编公开出版大学生教育教学、管理类方面的学术著作、教材 1 部以上。

二、辅导员讲师职务条件

第十条 资历条件

(一) 必须具备高校教师资格(对于当年进入学校工作的人员要求完成岗前培训)。

(二) 同时须具备下列条件之一：

1. 获得博士学位，完成岗前培训，经考核合格，可申报认定讲师职务。

2. 获得硕士学位，从学生工作 3 年以上，经考核符合本职务条件，可申报认定讲师职务。

3. 获得硕士学位、从学生工作 2 年以上，或取得硕士学位前后从事学生工作累计 3 年以上，可申报评聘讲师职务。

4. 未具备上述学位条件，取得助教职务后，从事学生工作满3年，可申报评聘讲师职务。

5. 大学本科毕业，未取得助教职务，从事学生工作5年以上，可申报评聘讲师职务。

第十一条 专业技术工作经历(能力)条件

任现职期间，具备以下条件：

(一)每学期听课须达到20标准学时，每学期与学生个别谈心谈话达到60人次。

(二)参加学校辅导员年度考核等次在合格以上。

(三)每年承担第一或第二课堂教育教学任务，年均授课60学时以上（必须有第一课堂学时）。

第十二条 业绩成果条件

任现职期间，具备以下学生工作条件之一：

(一)获得过校级优秀辅导员1次；个人或所带班级、学生团体（第一负责人）获得校级其他荣誉称号1次以上（荣誉称号的认定以证书签章是否为学校行政或者党委的签章为准）。

(二)参与市（厅）级（排名前3）学生教育教学或管理类科研项目1项或主持校级辅导员科研项目研究1项。

(三)主持建设校级学生工作精品项目1项。

(四)主持建设校级辅导员团队项目1个。

(五)获得校级以上级别辅导员职业能力竞赛三等奖以上。

第十三条 论文条件

任现职期间，在公开发行的学术刊物上发表有一定水平的大学生教育教学方面或管理类的学术论文2篇以上。

三、辅导员课时计算

第十四条 辅导员承担“思想道德修养与法律基础”、“形势与政策”以及开设大学生思想政治教育和人文素质教育方面的选修课程为第一课堂，按实际教学工作量计算。

第十五条 辅导员承担日常思想政治教育活动，包括入学教育、毕业教育、文明素质教育、党团课、班级主题教育等为第二课堂，课时数以学生处审核为准。

第十六条 附则

与本条件相关的材料要求、词（语）或概念的特定解释等见《南方医科大学专业技术职务条件释义说明》。

南方医科大学破格评聘专业技术职务条件

第一条 适用范围及原则

学校急须引进的人才、优秀的留学归国人员以及取得突出成绩的在编在岗专业技术人员，如满足相应条件，可申请破格评聘专业技术职务。破格评聘原则上只评聘高教和研究系列正高级职务，不占所在单位专业技术职务岗位，不受评聘指标限制，由单位推荐后学校统一组织评聘。

第二条 基本条件

申报破格评聘人员原则上应具有博士学位，年龄在 45 周岁以下。申报高教系列职务应具备教师资格（如暂未取得，应已开展一定教学工作且在通过评聘的两年内取得教师资格）。

第三条 同行推荐

取得的业绩获得同行专家认可，有校外 3 名具有正高级职务的同行专家推荐。

第四条 业绩成果条件

任现职期间，具备以下条件之一：

（一）自然科学类须主持国家级科研项目 2 项以上，且在 SCI 小类分区 I 区 1 篇或 II 区 A 区 2 篇以上。人文社科类须主持国家级科研项目 1 项以上，且须在 SSCI 学术期刊上发表科研论文 3 篇以上。

（二）作为第一完成人，获国家级科研成果奖（技术发明奖、科技进步奖、自然科学奖），或省（部）级一等奖 1 项以上，或省（部）级二等奖 2 项以上；获国家级教学成果奖 1 项以上，或省（部）级教学成果一、二等奖 2 项以上。

（三）自然科学类须主持国家级科研项目 1 项以上，并且达到以下论文要求：在 SCI 影响因子 20.0 以上的国际专业核心刊物上发表科研论文 1 篇以上，或在 SCI 影响因子 10.0 以上的国际专业核心刊物上发表科研论文 2 篇以上，或在 SCI 小类分区 I 区的刊物上发表科研论文 3 篇以上。人文社科类须在 SSCI 学术期刊上发表科研论文 8 篇以上。

第五条 附则

与本条件相关的材料要求、词（语）或概念的特定解释等见《南方医科大学专业技术职务条件释义说明》。

南方医科大学专业技术职务条件释义说明

一、本职务条件中所规定的思想政治条件和学历（学位）、资历、外语、计算机应用能力、继续教育、工作经历、基本条件、教学业绩、科研业绩、论文条件等必须同时具备。

二、本职务条件中“以上”均包括本数：即省（部）级以上含省（部）级；1项以上含1项。

三、科研项目以政府主管部门的合同书为准；奖项特指由政府行政部门颁发的各种奖项；指导学生在省（部）级以上的专业（专项）比赛中获奖，1个项目只认定1次、且只认定1名核心指导教师。

（一）国家级科研项目：指由国家自然科学基金委、科技部、全国哲学社会科学规划办、全国教育科学规划领导小组办公室等作为项目管理部门的科研项目。

（二）省（部）级科研项目：指由各省（部）级科技行政主管部门或国家部委等单位作为管理部门的科研项目。

（三）市（厅）级科研项目：指由各市级科技行政主管部门或厅级行政主管部门等单位作为管理部门的科研项目。

四、论文是指在国内外公开发行的学术刊物上发表的学术论文。在学术刊物的“增刊、特刊、专刊、专辑”上发表的论文以及论文集上收集的论文（除非被SCI、EI、ISTP和ISR收录）均不计入规定的数量，只供参考。

五、申报者提交的论文，应为第一作者或通讯作者（或排名第一的共同第一作者、排名最后的共同通讯作者，以通讯作者邮箱为准。其中通讯作者必须为该项目负责人，第一作者为该项目组成员或项目组成员指导的学生）。在本单位主办刊物上发表的文章数量不得超过规定数量的二分之一。

六、核心期刊是以最新版的《北京大学图书馆中文核心期刊目录》为准。

七、著作是指取得ISBN统一书号，公开出版的本专业学术专著或教材（主编、副主编）。不含各种字典、辞典等工具书，科普类、手册类读物，各种辅导性参考书以及电子出版物。著作可等同为核心期刊论文。

八、咨询（研究）报告（独立或排名第一）如获得市政府以上领导批示并被采纳为工作安排或作为工作参考的，可等同为一篇核心期刊论文。

九、申报人在学校工作期间发表的文章和取得的业绩，必须以“南方医科大学”为第一署名单位；对于新引进人员调入前的文章和业绩以及出国留学期间的文章和业绩可不受此限制。

十、高教、研究、卫生等系列之间转评时，须首先评聘新系列副高级职务，再以新系列副高级职务评聘同系列正高级职务。卫生系列职务内部之间转评时，须在新专业技术岗位工作满1年，才能评聘新系列同级别职务；在新专业技术岗位工作满2年，可以评聘新系列高一级职务。

十一、教学工作量按以下原则折合成标准学时：

(1) 理论课、实践课（包括实验、见习、上机、体育）按实际授课学时计算工作量，理论课 1 学时计 1 标准学时，实践课 1 学时计 0.8 标准学时，理实一体类的课程 1 学时计 0.9 标准学时。实习每带教 1 名学生 1 周计 2 个标准学时；医学类专业实习中期考核每考核 1 名学生计 1 个标准学时，非医学类专业中期考核每考核 1 名学生计 0.5 个标准学时。

(2) 理论课、实践课应上课人数 ≤ 30 人，系数为 1，超过 30 人的每增加 1 人系数增加 0.0025；研究生理论课教学系数为 1.8；研究生实践课教学系数为 1.2；选修课教学系数为 1.5；全外语教学（外语课除外）系数为 3.0；双语教学系数为 2.0；新开课程（必修课与限选课）首年系数为 3.0；顺德校区授课系数为 1.8。

(3) 实验课准备工作量按对应实验课教学工作量的 50% 计算（计算时不含授课语言系数）。

(4) 指导学生学时计算：指导当年获得学位的全日制博士生每生计 90 标准学时；指导当年获得学位的全日制硕士生每生计 60 标准学时；指导当年获得学位的在职申请博士生每生计 60 标准学时；指导当年获得学位的在职申请硕士生每生计 40 标准学时；基础课导师指导 1 名八年制或临床医学卓越创新班学生每学年计 15 标准学时；实行本科生导师制的学院，教师每指导 1 名本科生每学年计 5 标准学时，超过 3 人的按 3 人计；经过教务处批准的学生课外辅导，在校本部 1 学时计 1 个标准学时，在顺德校区乘以相应系数；指导学生课外科研项目，每个立项项目计 20 标准学时；指导本科生毕业设计（论文），每个项目（论文）计 10 个标准学时；指导学生参加国家、省（部）级竞赛，获国家级最低奖项每个项目计 50 标准学时，获省（部）级最低奖项每个项目计 40 标准学时，奖项每提高一个等级奖励学时数则相应提高 10%，未获奖项目，每个项目计 10 标准学时。

(5) 指导博士后奖励：博士后每人每年计 30 标准学时。

(6) 在职教学督导人员在校本部听课 1 学时计 1 个标准学时，顺德校区乘以相应系数。

(7) 对年度完成就业责任书规定的就业率的单位，按每就业 1 名学生奖励 3 个标准学时。

十二、涉及到经济金额的，须提供合同、行业标准、财务报表、税务报表等相关证明材料。

十三、专业技术职务条件中涉及到的资历及业绩成果截止时间均为当年的 8 月 31 日，之后的业绩成果等计入下一年度。

十四、本专业技术职务条件自下发之日起执行，既往有关规定与本文不符的，按本文执行。条件及释义说明由学校人事处负责解释。

南方医科大学高教系列高级职称评聘

“教学特别推荐”程序实施办法

(校教字〔2014〕69号)

学校机关各部(处、室),各学院、附属医院,就业指导中心,顺德校区管委会,基因工程研究所:

为贯彻落实学校本科教学工作会议精神和《关于进一步加强本科教学提升人才培养质量的若干意见》(校教字〔2014〕1号),牢固树立教学中心地位,激励教学改革建设成绩突出的教师,特制定本办法。

一、基本原则

分类评审、评聘结合。学校符合相应职称评聘基本条件、教学综合考评优秀、教学建设与改革成绩突出的教师进行竞争性申报,经学校教学指导委员会评定,并向学校职称评聘管理部门进行“教学特别推荐”,在专业资格评审和职务聘任方面给予优惠。

优中选优、宁缺毋滥。学校每年设立3个“教学特别推荐”指标,达到标准予以推荐,不符合要求名额可空缺。本科教学绩效评价前3名的单位限额推荐2人,其余单位限额推荐1人。在同等教学业绩条件下,教学和科研、教学和医疗均衡发展的教师优先。

统筹规划、动态管理。学校在总体编制数量内,设置总数不超过15名的“教学特别推荐”聘任岗位,聘任岗位不受所属单位职务比例限制。获得“教学特别推荐”资格的教师聘任期为4年,聘任期满须重新进行技术职务竞聘。受聘教师聘期内须坚守本科教学一线,如教学工作考核不合格,学校可提前解除聘任。

二、推荐条件

(一) 一线教学专任教师,任现职时间3年以上。

(二) 申请推荐评聘副教授必须同时满足以下条件:

1. 学校有职称评审权的学科,须在学校进行评审。参加校内职称评审需符合《南方医科大学专业技术资格评审办法》中规定的副教授职称条件,参加校外职称评审需符合当年广东省高等学校副教授资格条件。

2. 近3年教学评价优秀,年均完成面向普高全日制本专科教学工作量在120学时以上,临床教师在100学时以上,且超过本系(教研室)年人均教学任务120%。临床教师教学工作量包括担任八年制导师、本科生临床实习带教、本科生教学查房、本科生临床技能培训等教学学时,并需提供相应教学计划、教学任务书、教学课表,通过医院教务处和学校教务处两级审核认定。

3. 获得学生推荐。需要获得当年度所承担教学任务至少其中一个班级80%以上学

生的共同推荐,或者在所在单位本科学生中进行评议获得 70%以上本科生认可并推荐。

4. 任现职期间需满足下列条件之一:

(1) 主持校级教学研究重点课题或重点改革专项(第 1 负责人),或省级以上本科教学质量和教学改革工程项目主要负责人(前 2 名),或国家级本科教学质量和教学改革工程项目主要负责人(前 3 名)。

(2) 获得校级教学成果一等奖(前 2 完成人),或省级教学成果二等奖(前 3 完成人),或省级教学成果一等奖(前 5 完成人),或国家教学成果奖。

(3) 获得校级以上优秀教师,或校级教学优秀一等奖,或校级教学竞赛一等奖以上奖励。

(4) 指导本科生参加挑战杯、临床技能大赛获省级一等奖以上奖励,或指导本科生参加其他学科竞赛获得国家二等奖以上奖励。1 个项目只认定 1 次,且只认定 1 名核心指导教师。

(5) 在教育类核心期刊以上杂志发表教学论文不少于 3 篇(第 1 作者)。

(三) 申请推荐评聘教授必须同时满足以下条件:

1. 学校有职称评审权的学科,须在学校进行评审。参加校内职称评审需符合《南方医科大学专业技术资格评审办法》中规定的教授职称条件,参加校外职称评审需符合当年广东省高等学校教授资格条件。

2. 近 3 年教学评价优秀,年均完成面向普高全日制本专科教学工作量在 80 学时以上,临床教师在 60 学时以上。临床教师教学工作量包括担任八年制导师、本科生临床实习带教、本科生教学查房、本科生临床技能培训等教学学时,并需提供相应教学计划、教学任务书、教学课表,通过医院教务处和学校教务处两级审核认定。

3. 获得学生推荐。需要获得当年度所承担教学任务至少其中一个班级 80%以上学生的共同推荐,或者在所在单位本科学生中进行评议获得 70%以上本科生认可并推荐。

4. 任现职务期间需满足下列条件之一:

(1) 主持省级以上本科教学质量和教学改革工程项目(第 1 负责人),或国家级本科教学质量和教学改革工程项目主要负责人(前 2 名)。

(2) 获得省级教学成果二等奖(第 1 完成人),或省级教学成果一等奖(前 2 完成人),或国家教学成果奖(前 3 完成人)。

(3) 获得省级以上优秀教师,或获得省级教学竞赛一等奖以上奖励,或者获得 2 次(含)以上校级教学竞赛一等奖,或 3 次(含)校级教学优秀一等奖。

(4) 指导本科生参加挑战杯、临床技能大赛获国家二等奖以上奖励,或指导本科生参加其他学科竞赛获得国家一等奖以上奖励。1 个项目只认定 1 次,且只认定 1 名核心指导教师。

(5) 担任国家规划教材副主编以上,或在教育类核心期刊以上杂志发表教学论文 5 篇(第 1 作者)。

(四) 对于在教学改革、人才培养工作方面取得其他特别突出成绩者，经学院教学指导委员会推荐，学校教学指导委员会审定，可以破格推荐。

三、优惠政策

学校在执行《南方医科大学专业技术资格评审办法》相关规定的基础上，对获得“教学特别推荐”资格教师的专业职称评聘方面给予优惠。对当年取得专业技术资格的“教学特别推荐”教师，优先聘任相应专业技术职务，不受所在单位比例限制；对于当年未取得专业技术资格的“教学特别推荐”教师，可给予比现任职务高一级的待遇，时间为2年；如2年内仍未取得相应资格，则不再享受高一级待遇。

四、工作程序

(一) 个人申报。申报人在指定时间内向所在单位申报，并填报和提交有关资料。

(二) 学院推荐。申报人所在单位教学指导委员会评选，经所在单位审核、公示后，将申请职称评聘“教学特别推荐”名单及相关材料提交学校教务处。

(三) 学校教学指导委员会评审、推荐。学校教务处、人事处对申报人进行资格审查和核查申报资料后，报学校教学指导委员会。学校教学指导委员会组织评审答辩会议，通过申请教师述职答辩、专家评议投票，确定推荐人，经公示无异议后，向职称评聘管理部门提交推荐意见。

(四) 专业职称评聘。学校人事部门根据专业职称资格和专业职务聘任有关规定，依据专业职称评审结果，制定聘任方案，报学校审批后，予以聘任。

本办法自发布之日起施行，由人事处、教务处负责解释。

南方医科大学
2014年12月8日

南方医科大学关于印发《南医优秀教师评选办法》的通知

(校人字〔2016〕54号)

学校机关各部(处、室),各学院、附属医院,就业指导中心,顺德校区管委会:
经学校研究,现将《南医优秀教师评选办法》印发你们,请认真遵照执行。

南方医科大学
2016年6月30日

南方医科大学南医优秀教师评选办法

为进一步加强教师队伍建设,充分调动广大教师的积极性,激发教师对教学工作的责任心和事业心,鼓励教师在教学岗位中做出优异成绩,学校将每年进行南医优秀教师评选活动,并于当年教师节期间进行表彰。

一、评选范围

在岗在编的学校各教学单位专任教师均可参加评选。评审年度6月30日前办理离退休手续的人员,不再列入本次推荐评选范围。学校转制后曾获得过校级或以上优秀教师荣誉者,不再参加评选。

二、评选时间

每年6月中旬,具体时间以人事处通知为准。

三、评选条件

(一)遵守国家法律法规及学校规章制度,忠诚教育事业,师德高尚、乐于奉献,求真务实、勇于探索,尊重学生,模范履行岗位职责,充分展现新时期人民教师的光荣形象。

(二)在本校从事本科教学工作五年以上,承担教学计划内课程的教学任务,年均授课200标准学时以上,且积极参加科研工作。在同等条件下,双语教学教师优先推荐。

(三)五年内无教学事故及违反师德的行为。教学水平高,教学方法及手段具有创新性,教学效果良好,所讲授的课程在学校组织的课堂教学评价中5次或以上评价为优秀。

(四)近五年来还应满足下列条件中的至少一条:

1、积极参与本科教学质量和教学改革工程项目,校级主持;或省级前3名;或

国家级前 5 名。

2、主持省级以上教改课题 1 项以上；或主编全国统编教材。

3、获得学校教学优秀一等奖或教学竞赛一等奖；获得省级以上教学优秀奖或教学竞赛三等奖以上。

4、指导的学生在省级或以上竞赛中获一等奖；指导的学生被评为省级以上优秀学生。

四、评选名额

全校拟每年评选表彰优秀教师 10 名。专任教师多于或等于 100 人的单位报送不超过 2 名，专任教师少于 100 人的单位限报 1 名。

五、评选程序

（一）个人申报。凡符合条件的教师在学校规定时间内均可向所在单位提出申请，填写《南方医科大学南医优秀教师审批表》。

（二）单位推荐。各单位应广泛组织教师、学生对申请人进行评议，经单位研究，根据推荐名额确定最终候选人，并将单位推荐结果网上公示 7 个工作日。无合适人选的，可不申报。

（三）学生评议。届时将开通网络投票环节，由学生对各单位推荐的候选人进行广泛评议，评议结果作为评选南医优秀教师的重要参考。

（四）专家评审。学校将成立专家评审组，对各单位推荐的候选人的申报材料进行评审，由专家评审组评议出 10 名优秀教师。

（五）学校审定。将专家评审组评议意见及结果报学校研究，审批通过后张榜公示，并于当年教师节期间对评选出的优秀教师进行表彰。

六、表彰奖励

学校对获奖者颁发南医优秀教师荣誉证书和奖金 2000 元，获奖情况记入本人业务档案。另外，广东省级或国家级优秀教师评选，一般将从南医优秀教师获得者中推荐。

七、本办法自下发之日起执行，由学校人事处负责解释。

南方医科大学关于开展全英授课教师资格认定工作通知

(校人字〔2014〕49号)

学校机关各部(处、室),各学院、附属医院,就业指导中心,顺德校区管委会,基因工程研究所:

为进一步提升留学生教学质量,不断完善留学生任课教师上岗制度,提高全英授课的教学效果,提升我校国际化办学水平,经学校研究,决定在全校范围内开展全英授课教师资格认定工作。现将有关事宜通知如下:

一、申报条件

取得高校教师资格证书,且具备以下条件之一,可申请认定全英授课教师资格:

- (一)有一年以上在海外留学或工作的经历。
- (二)具有博士学位,已承担过留学生英语授课任务、教学效果良好的教师,或热心留学生英语授课,具备全英授课能力的教师。

二、认定形式

(一)直接认定。符合以上申报条件,且符合以下条件之一的,可以直接认定。

- 1.国家级双语示范课程或来华留学英语授课品牌课程负责人;
- 2.在全校范围内举办过双语或全英教学示范课的教师;
- 3.获得院级以上双语或全英授课竞赛一等奖的教师;
- 4.在其他双语或全英教学方面获得省级以上表彰的教师。

(二)评审认定。其余申报人员,由学校组织专家对申报材料、口语水平和英语授课能力进行评审认定。

三、认定程序

(一)个人申报。申报人员需填写《南方医科大学全英授课教师资格认定申请表》(附件1)。

(二)单位推荐。各单位核实申报人员的基本条件和材料,并进行公示,将公示无异议人员的名单和相关材料报国际教育学院。

(三)学校评审。全英授课教师资格认定工作由人事处、国际教育学院联合组织。由学校聘请相关中外专家组成考核小组,审查申报材料及对申报教师进行考核评审。符合直接认定条件的将不参与评审,其余申报人员将参加评审考核。

(四)结果公示。专家评审结果网上公示7个工作日。

(五)学校审批发证。评审通过人员由人事处核准后颁发资格证书,落实工作待遇。

四、组织与管理

(一)学校人事处建立全英授课教师信息数据库,对通过认定的教师授予《全英授课资格证书》。

(二) 取得《全英授课资格证书》的教师，同时聘为国际教育学院兼职教师。

(三) 取得《全英授课资格证书》的教师，承担留学生英语授课任务，其教学奖励津贴将增加全英授课资质奖励金，按实际学时 50 元/学时发放。

(四) 取得《全英授课资格证书》的教师，其全英授课教学工作量按 3 倍计算；每学期承担留学生英语授课任务为基础课 20 学时或临床课 10 学时以上或达到本门课程的 1/3 以上，且所授课程的教学评价为优秀者，可在专业技术职务评审中作为业绩成果条件之一。

(五) 学校定期选派取得《全英授课资格证书》及承担留学生英语授课任务的教师到国内、外高等院校参加相关培训。

(六) 《全英授课资格证书》有效期五年，五年后重新申请认定。

五、时间安排

(一) 各单位组织申报和初审工作。

(二) 学校人事处、国际教育学院组织评审。

(三) 公示评审结果并上报学校备案。

各单位要高度重视，切实做好动员，加强组织，通过全英授课教师资格认定工作促进师资队伍的建设，不断提高学校教育国际化层次、质量和水平。

附件：1. 南方医科大学全英授课教师资格认定申请表

2. 南方医科大学全英授课教师资格认定口试考核标准

南方医科大学
2014 年 10 月 2 日

附件 1:

南方医科大学全英授课教师资格认定申请表

姓 名		性 别		出生年月	
最高学历		专业技术职称		所在单位	
承担课程 名称		英语授课的 教学年限 (起始时间)		英语水平	
E-mail				联系电话	
学习经历					
起止时间		学校、专业		学历、学位	
英语授课的教学经历					
教学年度		学 时		教学内容	

教学获奖情况:				
科研情况:				
项目名称	项目来源	项目起始时间	项目经费	本人排名
发表论文情况:				
题目	刊物或出版社	本人排名	发表时间	收录情况 (SCI、EI)
出国经历:				
国别	出国起止时间	出国事由		
本人对英语授课(留学生)教学工作的总结:				

附件 2

南方医科大学全英授课教师资格认定
口试考核标准 (2014 年)

一、评分标准 (总分 100 分)

标准	分值	标准描述
1. 流利自然	30 分	重点考察对整个考试中的交际所作的贡献、讲话的多少。是否能在讨论有关话题时进行较长时间的、语言连贯的发言, 但允许由于无法找到合适的词语而造成的偶尔停顿。
2. 发音准确	20 分	重点考察对语音、语调以及所使用的语法和词汇的准确程度。是否较好能发音, 允许有一些不影响理解的母语口音。
3. 表达恰当	20 分	重点考察使用的词汇和语法结构的复杂程度和范围。是否能在语言的总体使用上与语境、功能和目的相适应, 语法和词汇基本正确, 表达过程中词汇丰富、语法结构较为复杂。
4. 互动自如	30 分	重点考察应付不同情景和话题的能力。是否能够自然、积极地参与讨论。

二、考试形式与时间

考试分三部分, 10 分钟内完成。

(一) 第一部分: 考生的自我介绍。时间约 1 分钟。

(二) 第二部分: 考生就所授课程的单个知识点进行讲授 (PPT), 以进一步确定考生的口头交际能力和专业英语能力。时间约 5 分钟。

(三) 第三部分: 考生和主考自由交谈。时间约 2 分钟。

第七部分 薪酬绩效

南方医科大学绩效工资改革方案

南方医科大学关于印发《教学工作量计算办法（试行）》的通知

（校教字〔2016〕38号）

学校机关各部（处、室），各学院、附属医院，就业指导中心，顺德校区管委会：

为进一步规范学校教学工作量的计算，现将南方医科大学《教学工作量计算办法（试行）》印发给你们，请认真遵照执行。

南方医科大学

2016年7月27日

南方医科大学教学工作量计算办法（试行）

教学工作量统计是评价教师教学工作的重要内容，为进一步规范学校教学工作量计算办法，充分调动教师教学积极性，提高教学质量和办学效益，根据学校现行绩效工资方案中教学业绩计算办法，结合相关教学工作实际开展情况，制订本办法。

教学工作量以标准学时为计量单位，其定义为给30人的标准班在校本部讲授理论课1学时计1个标准学时。各类课程、各项教学活动设定相应的计算标准和系数。

一、课程教学工作量计算

1. 理论课、实践课（包括实验、见习、上机、体育）按实际授课学时计算工作量，理论课1学时计1标准学时，实践课1学时计0.8标准学时，理实一体类的课程1学时计0.9标准学时。

2. 课程教学工作量折算系数。理论课、实践课应上课人数 ≤ 30 人，系数为1，超过30人的每增加1人系数增加0.0025；研究生理论课教学系数为1.8，研究生实践课教学系数为1.2；选修课教学系数为1.5；全外语教学（外语课除外）系数为3.0，双语教学系数为2.0；新开课程（必修课与限选课）首年系数为3.0，顺德校区授课系数为1.8。

3. 实验辅助工作量。实验课准备工作量按对应实验课教学工作量的50%计算（计算时不含授课语言系数）。

二、学生指导和考核工作量计算

1. 指导各类学生。指导当年获得学位的全日制博士生每生计90标准学时；指导当年获得学位的全日制硕士生每生计60标准学时；指导当年获得学位的在职申请博

硕士生每生计 60 标准学时；指导当年获得学位的在职申请硕士生每生计 40 标准学时；指导当年获得博士学位的八年制学生每生计 60 标准学时；基础课导师指导八年制或临床医学卓越创新班学生每生每学年计 15 标准学时；指导当年出站的博士后每人计 90 标准学时。

2. 实习带教和考核。实习带教（含实习、研究生和规培生临床轮转）每名学生每周计 2 标准学时；医学类专业实习中期考核、毕业实践考核每考核 1 名学生计 1 标准学时，非医学类专业中期考核每考核 1 名学生计 0.5 标准学时。

3. 担任本科生导师、书院学业导师及课外辅导。实行本科生导师制的学院，教师每指导 1 名本科生每学年计 5 标准学时，超过 3 人的按 3 人计；书院学业导师按要求履行职责并经考核，每学年计 40 标准学时基本工作量，超过的工作量根据实际开展的工作形式进行相应学时折算；经过教务处批准的学生课外辅导，在校本部 1 学时计 1 个标准学时，在顺德校区乘以相应系数。

4. 指导本科生科研活动和学科竞赛。指导学生课外科研，每个立项项目计 20 标准学时；指导本科生毕业设计（论文），每个项目（论文）计 10 标准学时；指导经学校批准参加的各类国家、省（部）级学生竞赛，按培训计划每学时计 1.5 标准学时。

三、其他教学活动工作量计算

1. 教学督导。在职教学督导人员在校本部听课（含理论、实践课程）1 学时计 1 个标准学时，顺德校区乘以相应系数。

2. 教师培训。学院组织并报教师教学发展中心备案的师资培训（如讲座、示范性教学查房等），主讲教师每次计 3 标准学时。

3. 教学秘书工作。承担理论教学、实习任务、规培生临床轮转的系（教研室），其教学秘书每学期每项工作计不超过 20 标准学时的教学组织工作量，具体由各学院计算。

4. 学院组织的针对各类学生的其他教学活动（如讲座、教学查房、教学病例讨论等），经学校教务处备案，1 次活动计 1 标准学时。

5. 学校委派的临时性教学任务，如抽调教师赴其他单位开展培训、讲座、检查等工作，每半天计 5 标准学时。

6. 书院制建设、医学课程整合、混合式教学改革、考核方式改革、题库建设等学校推行的教育教学改革工作，按相关规定认定学时。

四、附则

1. 本办法计算的教学工作量，适用于教学资格认定、专业技术职务晋升中教师教学工作量的填报。

2. 教学工作量由教学任务下达单位负责统计和审核。

3. 本办法由教务处解释，自公布之日起执行。

南方医科大学关于印发《教学单位本科教学工作状态评估方案（试行）》、《南方医科大学教学单位教学工作绩效评价方案（试行）》的通知

（校教字〔2014〕77号）

学校机关各部（处、室），各学院、附属医院，就业指导中心，顺德校区管委会，基因工程研究所：

为贯彻落实国家和广东省关于深入推进高等教育管理体制体制改革，建立内部教学状态评估机制的要求，为进一步深化我校本科教学治理体制改革，促进本科教学管理的科学化、规范化，强化各教学单位的责任意识和团队精神，调动全校教学管理工作的积极性、主动性和创造性，优化教学资源的有效配置。根据我校实际情况，经过五轮的征求意见，制定了《南方医科大学教学单位本科教学工作状态评估方案（试行）》、《南方医科大学校本部教学单位教学工作绩效评价方案（试行）》。这两个方案将作为学校年度本科教学工作状态评估和教学绩效评价的依据，评价结果将作为学校配置教育教学资源的重要依据。现将这两个方案印发。请各单位认真组织学习，并结合结合实际，在教学工作及教学管理改革实践中贯彻执行。

- 附件：1. 南方医科大学教学单位本科教学工作状态评估方案（试行）
2. 南方医科大学校本部教学单位教学工作绩效评价方案（试行）

南方医科大学
2014年12月31日

南方医科大学教学单位本科教学工作状态评估方案（试行）
（内容略）

南方医科大学教学单位教学工作绩效评价方案（试行）

（校教字（2014）77号）

一、评价对象

评价对象为承担有教学任务的校本部教学单位。

二、评价依据

评价依据是《南方医科教学单位教学工作绩效评价指标体系》，指标体系包括6个方面，分别是教学基本工作（47%）、教学品牌和教学改革（17%）、学生质量（9%）、教师投入（23%）、教学管理规范（4%）、扣分项，总分是100分。具体的量化指标见附件，指标体系中所涉及的教师人数统计以人事处提供的在编在岗人员为准。

三、评价基本原则

坚持以激励为主，基本工作任务与业绩评价相结合、定量与定性相结合的原则，根据各单位完成的基本工作任务和业绩进行评价与奖励。

四、评价计算时段

评价时段以评估的上一学年度计算，立项及成果材料等计算时间为：上年9月1日至评估当年8月31日。10月份学校组织对各教学单位进行集中评价。

五、评价程序

（一）教务处根据各个教学单位教学工作状态评估的结果数据和学校相关部门发布的各种统计数据，汇总各个教学单位教学工作绩效评价的基础数据。

（二）各教学单位对教务处公布的教学工作绩效评价数据进行核对。

（三）评价结果的公示期为7天。对结果有异议的单位，可在公示期内向教务处申请复核，教务处应及时复核并反馈结果。

（四）评价结果经公示和复核后报学校办公会议审定并公布。

六、评价结果运用

绩效评价结果作为校本部教学奖励津贴发放、学校教学竞赛推荐名额、学校本科教学优秀教师推荐名额、学校高教系列高级职称评聘“教学特别推荐”名额等的分配依据。

本办法由学校教务处负责解释，自2015年1月开始执行。

附表：南方医科大学教学单位教学工作绩效评价指标体系

南方医科大学教学单位教学工作绩效评价指标体系

序号	一级指标	二级指标	分值	评价办法
1	教学基本工作	开设的本科专业(方向)	9	各单位得分=9*各单位当年招生专业(方向)数/全校当年招生专业(方向)数
2		全日制在校生	9	各单位得分=9*各单位全日制在校生数(含研究生)/全校全日制在校生数(含研究生)
3		承担的教学工作总量	19	各单位得分=19*各单位教学工作量标准学时总数/全校教学工作量标准学时数
4		人均全日制授课学时数	5	人均承担全日制授课学时数排名前1-4名的单位,分别记5、4、3、2分;第5名及以后的单位,各记1分。
5		本学年开设的课程门数	5	各单位得分=5分*各单位开设的课程门数/全校开设的课程门数
6	教学品牌和教学改革	国家级教学改革和质量工程项目	5	各单位得分=5分*各单位国家级教学改革和质量工程项目数/全校国家级教学改革和质量工程项目总数
7		省级教学改革和质量工程项目	3	各单位得分=3分*各单位省级教学改革和质量工程项目数/全校省级教学改革和质量工程项目总数
8		新增国家级教学改革和质量工程项目	2	各单位得分=2分*各单位新增国家级教学改革和质量工程项目数/全校新增国家级教学改革和质量工程项目总数
9		新增省级教学改革和质量工程项目	1	各单位得分=1分*各单位新增省级教学改革和质量工程项目数/全校新增省级教学改革和质量工程项目总数
10		近3年校级教学改革和质量工程项目	3	各单位得分=3分*各单位校级教学改革和质量工程项目数/全校校级教学改革和质量工程项目总数
11		最近一届教学成果奖	3	各单位得分=3分*各单位教学成果奖得分/全校教学成果奖得分(教学成果奖中,国家教学成果特等奖每项7分、一等奖5分、二等奖3分,省级教学成果特等奖3分、一等奖2分、二等奖1分,校级教学成果一等奖0.5分)
12	学生质量	本科生就业情况	2	本科生就业达标单位就业率排前1-4名的单位,分别记2、1.75、1.5、1分,第5名及以后并且就业达标的单位,各记0.5分;无本科生和就业不达标的单位,计0分。
13		研究生就业情况	1	研究生就业达标单位就业率排前1-4名的单位,记1、0.9、0.8、0.7分,第5名及以后并且就业达标的单位,各记0.5分;无研究生和就业不达标的单位,计0分。
14		本科生获学科竞赛奖励情况	1	各单位得分=1分*各单位获得学科竞赛项目数/全校获得学科竞赛项目总数

15	本科生发表论文情况	1	各单位得分=1分*各单位本科生发表论文篇数/全校本科生发表论文总篇数
16	本科生获得国家、省奖学金情况	2	各单位得分=2分*各单位本科生获得国家、省奖学金学生人数/全校本科生获得国家、省奖学金学生总人数
17	研究生获国家、省、学校优秀学位论文奖情况	2	各单位得分=2分*各单位研究生获得优秀学位论文分数/全校研究生获得优秀学位论文分数(研究生获国家优秀学位论文奖提名, 每篇记3分; 获省优秀学位论文奖, 每篇记2分; 获学校优秀学位论文奖, 每篇记1分。)

序号	一级指标	二级指标	分值	评价办法
18	教师投入	教师参加教学竞赛获奖情况	3	各单位得分=3分*各单位获得国家级、省级校级教学竞赛获奖数/全校获得国家级、省级、校级教学竞赛获奖总数
19		教学管理和教学优秀奖获奖情况	2	各单位得分=2分*各单位获奖数/全校获奖总数
20		公开发表教学论文	3	各单位得分=3分*各单位在统计源以上期刊发表的教学论文篇数/全校在统计源以上期刊发表的教学论文总篇数
21		高级职称教师为本专科生讲授理论课情况	5	授课高级职称教师授课学时数占各单位教师授课总学时数百分比排名前1-4名的单位, 分别记5、4、3、2分, 第5名及以后的单位, 各记1分。
			3	高级职称教师人均理论课授课学时数排名前1-4名的单位, 分别记3、2.5、2、1.5分, 第5名及以后的单位, 各记1分。
22		高级职称教师课堂教学质量	1	授课高级职称教师人数授课质量优秀人次排名前1-4名的单位, 分别记1、0.9、0.8、0.7分, 第5名及以后的单位, 各记0.5分。
23		课堂教学质量	6	各单位得分=6分*各单位课堂教学质量优秀人次/全校课堂教学质量优秀人次
24	教学管理	教学管理重视程度	2	由各单位教研办主任、相关教学管理部门投票排序, 排名前1-4名的单位, 分别记2、1.5、1、0.5, 第5名至10名的单位, 各记0.25分, 排名11名及以后的单位, 不得分。
25		教学管理水平	2	由各单位教研办主任、相关教学管理部门投票排序, 排名前1-4名的单位, 分别记2、1.5、1、0.5, 第5名至10名的单位, 各记0.25分, 排名11名及以后的单位, 不得分。
26	扣分	教学计划执行和调整		在教学计划确定后, 因计划不合理而调整课程的, 每调一门课程扣0.5分。

27	项	教学大纲编写和修订	无教学大纲，或教学大纲超过五年未修订的，每门课程扣 0.5 分。
28		调停课	调停课率在 1%以下（含）不扣分；调停课率每增加 0.1 个百分点扣 0.1 分。（因节假日、学校大型活动、学校批准的公差任务和授课老师生病的调停课不计算在内）。
29		教学事故	一次重大教学事故扣 5 分、一次严重教学事故扣 3 分、一次一般教学事故扣 2 分，一次教学差错扣 1 分。
30		考试成绩报送	未按时上报考试成绩的，每门扣 0.2 分。
31		本专科生考风考纪情况	违纪 1 人次扣 0.2 分、作弊 1 人次扣 0.5 分（本单位抓的违纪、作弊人次不计在内）。
32		各项工作完成情况	超过要求时间，最后一名提交材料、最后一名完成的扣 0.5 分，连续两次扣 1 分，以此类推。
<p>备注：省级以上教学改革和质量工程项目包括：特色专业、名牌专业、重点专业、专业综合改革试点项目、人才培养模式创新实验区、大学生实践教学基地、教学名师、教学团队、精品课程（视频公开课、资源共享课）、双语教学示范课程、实验教学示范中心、国家规划教材、高等教育教学改革项目，学生课外科研项目已经在《南方医科大学绩效工资改革方案》中体现不再重复计算。</p>			

南方医科大学关于印发《辅导员思想政治教育课 课时认定办法（试行）》的通知

（校学字〔2016〕6号）

学校机关各部（处、室），各学院、附属医院，就业指导中心，顺德校区管委会：

为进一步做好新形势下大学生思想政治工作，积极推动辅导员专业化发展，现将《南方医科大学辅导员思想政治教育课课时认定办法（试行）》印发你们，请认真贯彻执行。

南方医科大学
2016年6月6日

南方医科大学辅导员思想政治教育课 课时认定办法（试行）

第一章 总则

第一条 为进一步做好新形势下大学生思想政治教育工作，积极推动辅导员专业化发展、高校教师资格认定、专业技术职称评定有关工作，结合我校实际，制定本办法。

第二条 本办法适用于学校明确为辅导员岗位的人员，以及专职从事学生工作的人员，包括学院学工组长、团总支书记、党委（党总支）副书记，学生处等副处级以上（含）从事学生管理的专职工作人员。

第二章 课程管理

第三条 辅导员思想政治教育课是指第一课堂之外的教育课程，包括专题教育课、谈心谈话、周点名、党团课等。

第四条 专题教育课由学生处统一确定教育专题（见附件），各学院须在每学期开学的第二周前将本学期教学安排（包括授课题目、授课老师、授课时间等）报学生处登记；党、团课由组织部、校团委下达教学任务（包括授课题目、授课老师、授课时间、学时等），同时抄送学生处进行汇总。

第五条 专题教育课须采用课堂讲授的形式进行，授课对象主要面向本学院学生，也可面向学校其他专业学生。

第六条 课时折算

（一）专题教育课（每次不少于1小时）每次计1个标准学时。无故取消专题教育课或发生教学事故的，取消本学期该项工作的工作量计算。

（二）辅导员谈心谈话每学期不低于60人次，每学期计10个标准学时。每学期谈心谈话不足60人次的，每少1人次核减0.2标准学时。

（三）周点名每星期开展1次，每次计0.8标准学时。

（四）党课、团课1学时计1个标准学时。

第七条 课时审核

（一）专题教育课、谈心谈话、周点名由学生处审核和管理。其中专题教育课须提供教案和讲稿；谈心谈话、周点名工作量由学生处根据周点名情况登记表、辅导员工作手册、谈心谈话记录予以核定计算。

(二) 党、团课由组织部、团委审核和管理，须提供教案和讲稿。

(三) 本办法适用于第一课堂之外的课时认定，计划内学时按学校教学管理规定执行。

(四) 最终工作量由学生处汇总报教务处审定。

第八条 辅导员要做好专题教育课的教学设计，创新教学方法，充分发挥专题教育课在学生价值观引导、行为养成等方面的重要作用。

第九条 学校加强对思想政治教育课程尤其是专题教育课程的质量监控，建立学生质量评价、学生处督导相结合的监督、评价机制。学生处不定期对专题教育课教学情况进行听课、检查。

第三章 附则

第十条 本办法所认定课时可同时用于高校教师资格认定和学校辅导员专业技术职称评定。

第十一条 本办法自发布之日起执行，由学生处、教务处负责解释。

南方医科大学关于规范劳务报酬的通知

(校人字〔2016〕41号)

学校机关各部(处、室),各学院、附属医院,就业指导中心,顺德校区管委会:
为规范学校劳务报酬管理,现将有关问题通知如下:

一、劳务报酬发放范围

(一)劳务报酬包括学术讲座酬金、对外培训及外聘教师授课酬金、专家评审(咨询)费、计划外监考费。

(二)以下情况不得发放劳务报酬:

- 1.属于教职工岗位职责范围内的工作,不发放劳务报酬。
- 2.专家评审费的发放范围只限于评审专家,工作人员不得领取专家评审费。
- 3.属于单位职责范围内的工作,承办单位参与人员不得领取劳务报酬。

二、劳务报酬标准

上级部门有规定的劳务报酬,按上级部门规定执行。没有规定的,按不高于以下标准执行。校本部人员按税前标准执行,其他人员按税后标准执行。

(一)学术讲座酬金不得高于以下标准:

国际知名专家讲座酬金标准:5000元/场。

校外国内知名专家讲座酬金标准:3000元/场。

校内专家讲座酬金标准:1000元/场。

(二)授课酬金不得高于以下标准:

1.援外培训授课酬金:500元/课时。

2.外聘教师酬金:外教300元/课时,教授150元/课时,副教授130元/课时,讲师100元/课时,助教80元/课时。

3.对外培训校内教师酬金:教授100元/课时,副教授90元/课时,讲师80元/课时,助教70元/课时(顺德校区系数按照校内津贴方案的标准执行)。

(三)专家评审(咨询)费不得高于以下标准:

校外专家:现场评审1000元/半天;通讯评审300元/份。

校内专家:现场评审500元/半天;通讯评审300元/份。

(四)计划外监考费不得高于以下标准:

监考人员250元/场,巡考人员500元/场。

三、劳务报酬审批程序

(一)事前审批

除课题经费支付的与课题相关的讲座酬金、专家评审(咨询)费以外,其他项目须发放劳务报酬的,需由单位事前报学校审批。

审批内容包括：项目名称、举办时间、参与对象、工作量、酬金标准、经费来源等。

审批流程：单位申请、活动主管部门审核、人事处审核、分管校领导审批。

（二）酬金发放

审批流程：经办人填写《劳务报酬发放申请表》，附证明材料，经单位领导签字、单位盖章、人事处审核，报分管校领导审批，财务处发放。

四、发放形式

校外人员领取劳务报酬须由本人签收，提供身份证复印件、银行卡卡号和开户行名称，劳务报酬发放至个人银行卡。校内人员劳务报酬发放至工资卡。

南方医科大学
2016年4月25日

南方医科大学关于规范评比表彰项目奖金发放的通知

(校人字〔2016〕42号)

学校机关各部(处、室),各学院、各附属医院,就业指导中心,顺德校区管委会:

根据省委、省政府《关于从严控制和清理各类考核检查评比表彰活动的通知》精神,为进一步规范管理学校评比表彰项目的奖金,现将有关事项通知如下:

一、严格按公布目录发放评比表彰项目的奖金

评比表彰项目的奖金严格按照本通知公布的目录执行,未列入目录的一律不得发放。今后学校评比表彰活动以精神奖励为主,不得随意新增奖金项目。

二、严格按审批程序管理评比表彰项目的奖金

评比表彰项目归口学校党政办公室管理,其中需要设置奖金、奖品的项目,奖励标准归口人事处管理。

设置奖金、奖品的项目中,校级评比表彰项目由学校党委常委会或办公会审批;单位级别评比表彰项目由学校主要领导审批;非常规项目由学校办公会审批。

附件:南方医科大学评比表彰项目奖金目录

南方医科大学
2016年5月9日

附件：

南方医科大学评比表彰项目奖金目录

序号	评比表彰类别	评比表彰项目名称	承办单位	周期	奖励名额及标准
1	校级	南方医科大学人才引进伯乐奖	组织部	每年一次	第一层次/每推荐成功1人:10万元 第二层次/每推荐成功1人:6万元 第三层次/每推荐成功1人:4万元 第四层次/每推荐成功1人:2万元
2	校级	南方医科大学优秀辅导员	学生处	每年一次	按辅导员总数的10%，1000元/人
3	校级	南医优秀教师	人事处	每年一次	10名，2000元/人
4	校级	南方医科大学教学大赛	教务处	每年一次	一等奖2名：2000元/人 二等奖3名：1500元/人 三等奖5名：1000元/人
5	校级	本科教学优秀教师	教务处	每年一次	5名：10万元/人
6	单位级别	辅导员职业能力大赛	学生处	每年一次	一等奖1名：1000元/人 二等奖2名：800元/人 三等奖3名：600元/人
7	单位级别	临床技能竞赛	教务处	每年一次	教师赛一等奖2名：1000元/队 教师赛二等奖3名：800元/队 教师赛三等奖5名：600元/队 教师赛优秀奖：无奖金 教师赛最佳组织奖2名：2000元/队 学生赛一等奖2名：1000元/队 学生赛二等奖3名：800元/队 学生赛三等奖5名：500元/队 学生赛优秀奖：无奖金 学生赛最佳组织奖2名：2000元/队
8	单位级别	工会优秀调研成果和论文评选	工会	每年一次	一等奖1名：1000元/人 二等奖2名：800元/人 三等奖3名：600元/人
9	单位级别	工会先进集体	工会	每年一次	7个单位：每单位奖励1000元。
10	单位级别	优秀工会工作者、优秀工会积极分子	工会	每年一次	优秀工会工作者22个，优秀工会积极分子49个：奖品300元/人
11	单位级别	教工体育竞赛活动	工会	每年2—3次	第一名：1000元/队 第二名：800元/队 第三名：600元/队

12	学生奖励	本专科生学年奖学金	学生处	每年一次	一等奖：2000 元 二等奖：1500 元 三等奖：1000 元
13	学生奖励	优秀文明宿舍	学生处	每年一次	100 元/宿舍
14	学生奖励	本科生新生奖学金	教务处	每年一次	状元奖学金 1 名:10 万元 优秀新生奖学金：3000 元 专业奖学金：2000 元
15	学生奖励	大学生科技创新创业相关赛事学生奖金	团委	每年一次	国家特等奖：8000 元 国家一等奖：6000 元 国家二等奖：4000 元 国家三等奖：2500 元 省级特等奖：2500 元 省级一等奖：2000 元 省级二等奖：1500 元 省级三等奖：1000 元
16	学生奖励	研究生学业奖学金	研究生学院	每年一次	博士一等奖（40%）：18000 元 博士二等奖（60%）：8000 元 硕士第一年（100%）：7000 元 硕士第二、三年： 一等奖（20%）8000 元 二等奖（80%）6000 元
17	学生奖励	广东省优秀学位论文	研究生学院	每年一次	博士：20000 元 硕士：10000 元
18	学生奖励	留学生学业奖学金	国际教育学院	每年一次	一等奖：6000 元 二等奖：4000 元 三等奖：2000 元
19	学生奖励	外国留学生新生奖学金	国际教育学院	每年一次	博士生：30000 元 硕士生：20000 元 本科生：10000 元

南方医科大学关于教龄计算暂行规定的通知

(校人字〔2013〕42号)

学校机关各部(处、室),各学院、附属医院,就业指导中心,顺德校区管委会,基因工程研究所:

根据粤高教人〔1993〕84号《广东省高教局、省人事局贯彻省委、省政府关于教龄满三十年高校教师退休待遇的意见》精神,经学校办公会研究决定,为鼓励我校教师积极从事教学工作,现就教龄计算作如下规定:

一、计算教龄必须同时符合以下两个条件:

- (一)具有教师资格证;
- (二)曾聘任教学职称。

二、教龄计算方法:

(一)直接从事学校教学工作的时间,包括从事大、中、小学和幼儿园的教学工作时间,均可计算为教龄。

(二)担任学校政治辅导员的工作时间和主要从事教学工作兼任行政领导职务人员的工作时间,可计算为教龄。

(三)原从事教学工作,参加在职脱产进修,结业后仍回学校任教的,考入高等学校学习,毕业后重新分配到学校从事教学工作的,其入学前和毕(结)业后从事教学工作的时间可合并计算为教龄。

(四)在历次政治运动中带薪下放的教师,其间断教学的工作时间可计算为教龄。

(五)曾因冤假错案间断教学工作,现已平反纠正,继续从事教学工作的教师,其间断的时间,可计算为教龄。

(六)按国家规定到达退休年龄的教师,应办理退休手续,个人坚持不退的,其继续工作的时间不计算为教龄。符合国家规定暂缓退休的高级专家,按规定批准后,其缓退期间继续从事教学工作的时间可计算为教龄。

(七)从教时间以档案记载为准。

三、有关待遇:

从事教学工作教龄满30年,退休时仍在教学岗位上的教师,基本退休费按在职时基本工资的100%计发。

四、附属医院参照执行。

南方医科大学
2013年7月10日

第八部分 劳动关系

关于印发《南方医科大学人才交流中心管理暂行规定》的通知

(校人字〔2014〕21号)

学校机关各部(处、室),各学院、附属医院,就业指导中心,顺德校区管委会,基因工程研究所:

为推进学校人事制度改革,加强对教职工队伍的建设与管理,引入竞争、激励机制,调动广大教职工的工作积极性和创造性,促进我校教学科研及各项事业的发展,建立教职工“能进能出、能上能下”的人事管理机制,使我校的人才交流工作规范有序、健康顺利地发展,根据国家、省的相关政策,经学校研究,现将《南方医科大学人才交流中心管理暂行规定》印发你们,望认真遵照执行。

南方医科大学

2014年5月27日

南方医科大学人才交流中心管理暂行规定

第一章 总 则

第一条 为推进学校人事制度改革,加强对教职工队伍的建设与管理,引入竞争、激励机制,调动广大教职工的工作积极性和创造性,促进我校教学科研及各项事业的发展,建立教职工“能进能出、能上能下”的人事管理机制,使我校的人才交流工作规范有序、健康顺利地发展,根据国家、省的相关政策,特制定本规定。

第二条 各单位应当充分认识人才交流工作的重要性和必要性,切实加强领导,推动人才交流工作的开展。

第三条 本规定适用于学校本部教职工,各附属医院结合本单位实际,制定相应的管理办法。

第二章 人才交流中心的职责

- 第四条 制定和完善人才交流中心的各项管理制度。
- 第五条 负责待聘（待岗）人员的人事管理工作，并办理有关手续。
- 第六条 负责待聘（待岗）人员的学习、培训和岗位交流。
- 第七条 负责校内人员岗位调配（协调）工作。
- 第八条 为待聘人员和用人单位提供人员和岗位信息咨询服务。

第三章 人才交流中心管理的人员范围

- 第九条 进入人才交流中心的待聘（待岗）人员必须是学校事业编制人员。
- 第十条 凡有下列情况之一者，可申请转入人才交流中心管理。
- （一）各单位定编定岗后的富余人员。
 - （二）未聘、缓聘的聘余人员。
 - （三）竞聘岗位失败又不服从调剂的人员。
 - （四）因其他原因需要分流的人员。
- 第十一条 下列人员不属于人才交流中心的管理范围。
- （一）聘用合同制人员。
 - （二）长期病休人员（包括精神病等患者）。
 - （三）在孕期、产期及哺乳期的女职工。
 - （四）因公负伤并经鉴定机构确认丧失或部分丧失劳动能力者。
 - （五）正在接受有关部门审查或处理，以及在处分期内的人员。
 - （六）按有关规定应调离、辞退、解聘等人员。
 - （七）已接受其他形式分流安置的人员。

第四章 人才交流中心的工作程序

第十二条 待聘（待岗）人员进入人才交流中心前，需经原单位集体讨论研究确定，由所在单位领导找本人谈话，由个人或单位填报《南方医科大学待聘（待岗）人员登记表》，交人事处报学校审批。

第十三条 待聘（待岗）人员经学校批准由人才交流中心接收后，人才交流中心发出书面接收通知，由所在单位通知待聘（待岗）人员。待聘（待岗）人员在接到通知后1周内向原单位办妥工作交接手续，到人才交流中心报到。未在规定时间内到人才交流中心报到者，按旷工处理。

第十四条 待聘（待岗）人员从到人才交流中心报到日起，接受原单位和人才交流中心的双重管理，按待聘（待岗）人员的标准享受工资等待遇。

第五章 待聘（待岗）人员的待遇

第十五条 待聘（待岗）期间，缴纳社会保险、住房公积金，停发工资、补贴，

由学校按以下标准发放生活费：待岗的第1个月至第6个月，生活费标准为广州市最低工资标准；第7个月至第12个月，待岗生活费标准为广州市最低生活保障标准。

第十六条 待聘（待岗）期间，不能参加职称评审，同时待聘时间超过3个月的，不能参加工资晋级。

第十七条 人才交流中心采取集中培训与分散培训相结合，基础培训与专业培训相结合的方式，对待聘（待岗）人员进行岗位能力培训，以增强其上岗竞争力。

第十八条 鼓励待聘（待岗）人员自费参加人才交流中心以外的各种学习和职业技能培训班，经培训重新上岗后，学校报销50%培训费，最多不超过3000元，每人原则上只报销一次培训费。

第六章 待聘（待岗）人员的管理

第十九条 待聘（待岗）人员进入人才交流中心后，直至重新上岗前，不占原单位编制，但人事关系仍在原单位，日常行政管理仍由原单位负责，人才交流中心负责待聘（待岗）人员的学习、培训、推荐再上岗等工作。

第二十条 人才交流中心按专业对口和人尽其用的原则，推荐待聘（待岗）人员到校内相应岗位工作，相关单位应予配合与接收。校内各单位进人，按照岗位招聘条件，优先从人才交流中心的待聘（待岗）人员中聘用。

第二十一条 待聘（待岗）人员应自觉接受原单位和人才交流中心的管理，参加学校及原单位组织的有关活动，对不请假、无故缺席、不服从管理的行为，按旷工处理。

第二十二条 待聘（待岗）人员应遵守学校的各项规章制度，配合人才交流中心寻找重新上岗的机会，服从人才交流中心的推荐。人才交流中心根据工作需要和个人专长，给待聘（待岗）人员推荐新工作岗位，待聘（待岗）人员应在规定时间内到用人单位报到上班。未在规定时间内报到者，按旷工处理。

第二十三条 人才交流中心随时向待聘（待岗）人员公布招聘需求信息，待岗人员根据个人情况应聘，由用人单位考核聘用。若因个人原因被用人单位二次辞退，学校将不再给其推荐工作。

第二十四条 学校鼓励待聘（待岗）人员辞职自谋出路，自主择业、创业。

第二十五条 待聘（待岗）人员，在人才交流中心接受交流的期间，经培训后因个人原因无法重新上岗，或两次重新安排工作后拒绝到岗工作，予以解聘或辞退。

第二十六条 待聘（待岗）人员在人才交流中心待岗时间最长为1年，满1年仍未上岗，予以解聘或辞退。

第七章 附 则

第二十七条 本规定若与国家、省有关规定不一致时，按国家、省有关规定执行。

第二十八条 本规定自发布之日起执行，由学校人事处负责解释。

南方医科大学关于印发《教职工退休管理规定》的通知

(校人字〔2015〕33号)

学校机关各部(处、室),各学院、附属医院,就业指导中心,顺德校区管委会,基因工程研究所:

为进一步加强教职工退休管理工作,根据国家和广东省政策规定,结合我校实际,现将修订后的《南方医科大学教职工退休管理规定》印发你们,望认真遵照执行。

南方医科大学

2015年5月24日

南方医科大学教职工退休管理规定

第一条 为进一步加强和完善学校人事管理制度,优化教职工队伍结构,根据《事业单位人事管理条例》(国务院令第652号)、国发〔1978〕104号、中组发〔1988〕9号、人退发〔1990〕5号、粤府办〔1990〕56号及组通字〔2015〕14号文件精神,结合学校实际,制定本规定。

第二条 加强学校教职工退休工作,是贯彻落实党的知识分子政策,积极推进人才队伍新老交替的具体举措,对促进学校中青年人才成长,增强教职工队伍活力具有积极的意义。

第三条 退休法定年龄

(一)专业技术人员、党政管理人员退休的法定年龄为:男性年满60周岁,女性年满55周岁。

担任党务、行政管理工作的相当于正、副处级的女干部和具有高级职称的女性专业技术人员,年满60周岁退休,如本人申请,可在年满55周岁时自愿退休。

(二)工勤人员退休的法定年龄为:男性年满60周岁,女性年满50周岁。

(三)副厅级以上管理干部退休按照干部管理权限按上级有关精神执行。

(四)中国科学院院士、中国工程院院士按国家有关规定办理退休。

第四条 教职工退休年龄以档案原始记载的出生年月为准,对达到规定退休年龄的教职工,学校应当按时下达退休通知。

第五条 经本人申请,符合下列条件之一者,可以提前办理退休手续:

(一)因病不能坚持正常工作,男满50周岁,女满45周岁,参加工作年限满10

年以上，由医院证明并经劳动鉴定委员会确认，完全丧失工作能力的。

(二) 因工致残，经学校第一、二附属医院证明完全丧失工作能力的。

全民合同制工人按社保有关规定执行。

第六条 申请延缓退休条件

受聘为正高级职务的高教、研究、医疗系列专业技术人员，现为博士生导师，确因专业技术工作需要，身体健康，且符合下列条件之一的，经本人申请，所在单位同意，学校批准，可以延缓退休。

(一) 省级(含)以上优秀教师、教学名师，国家“千人计划”，“长江学者”，“国家杰青”，国家、广东省特支计划“杰出人才”、“领军人才”，国务院学科评议组成员，“973”首席科学家，全国优秀博士论文指导教师，“百千万人才工程”国家级人选，享受国务院特殊津贴人员，国家级名老中医。

(二) 近三年担任国家重大项目、广东省高水平大学建设项目负责人，国家、省协同创新中心学术带头人。

(三) 具有较深的学术造诣，在国内外有较高的学术地位和声望，作为第一负责人承担国家级课题尚未结题，且预计近期可取得重要成果的。

(四) 具有鲜明的医疗技术特色，医术精湛，在本专业领域具有较高声望，得到同行和社会的广泛认可，且学科建设特别需要，退休后将学科带来较大影响的。

第七条 批准延缓退休时限

(一) 批准延缓退休时限原则上每次为1年，如需继续申请延缓退休，应按程序再次报批，但最多不超过3次。

(二) 对于符合第六条延缓退休条件，且在本学科有重要影响力，并对学校作出过重大贡献的专业技术二级岗位知名专家，身体健康，确因工作需要，可由个人和所在单位申请，一次性延缓至63周岁；之后如需继续申请延缓退休，应按程序每年再次报批，但最多不超过70周岁。

第八条 各单位在每年的12月份对下一年度拟延缓退休的高级专家进行汇总后统一上报学校批准，符合条件的延缓退休者需经单位学术委员会表决通过、党政联席会议研究同意后由各单位将审批材料报人事处，由人事处汇总后报学校审批。单位未及时上报意见或学校未批准延缓的，学校按时下达退休通知，按规定办理退休手续，不再列为在编人员；批准延缓退休的，由所在单位及时通知本人，并做好工作安排，确保工作延续和发展。

第九条 延缓退休的人员占所在单位的人员编制及岗位职数。

第十条 经批准延缓退休的人员，不再担任行政管理职务。

第十一条 经批准延缓退休的人员，其政治、生活和工资待遇按在职人员同等对待。

第十二条 本规定自2015年3月1日起执行，由学校人事处负责解释。

第十三条 以往有关规定与本规定不一致的，按本规定执行。

南方医科大学关于印发 《教职工服务期年限及违约补偿暂行规定》的通知

(校人字〔2016〕47号)

学校各机关部(处、室),各学院、附属医院,就业指导中心,顺德校区管委会:

为进一步明确我校教职工服务期年限及违约补偿的规定,依据国家法律、法规,经学校研究,现将《南方医科大学教职工服务期年限及违约补偿暂行规定》印发你们,望认真遵照执行。

南方医科大学
2016年6月14日

南方医科大学教职工服务期年限及违约补偿暂行规定

根据《中华人民共和国合同法》关于服务期的规定,参照《中华人民共和国公务员法》、《新录用公务员任职定级规定》(中组发〔2008〕20号)关于最低服务年限的规定,结合我校人事管理体制改革的实际,为保证学校教职工队伍的相对稳定,对未满服务期本人要求离开学校的教职工违约补偿问题作出如下规定:

一、各类人员服务期年限

1. 接收录用的各类毕业生以及调入人员的服务期为5年;
2. 教职工脱产或不脱产进修、学习6个月(含6个月)以下,服务期为3年;6个月以上的服务期为5年;
3. 出国进修或留学半年以上的人员回校后的服务期为5年;
4. 经批准在职攻读高一级学位(学历)的服务期为5年。

二、违约补偿费的标准

1. 各类毕业生未满服务期的违约补偿费每年为:博士6000元,硕士5000元,本科4000元,大专3000元。
2. 调入人员未满服务期要求离开学校的违约补偿费每年8000元。????
3. 教职工脱产或不脱产进修、学习,回校工作未满服务期要求离开学校的,除退还学校提供的进修费外,收取违约补偿费每年5000元。
4. 出国进修和留学人员回校工作未满服务期要求离开学校的,除退还学校提供的进修费外,收取违约补偿费每年8000元。

5. 经批准在职攻读高一级学位（学历）回校工作未满服务期要求离开学校的，除退还学校提供的全部培养费用外，收取违约补偿费每年为：博士 8000 元，硕士 5000 元，全日制硕士课程班及本科为 3000 元。

三、其他

1. 服务期按来校或进修、学习回校实际工作时间计，以一年为计量单位，每服务一年减免一年违约补偿费，服务超过九个月的按一年计，不足九个月的按半年计。

2. 按照学校优秀人才引进工作中“双进双出”的原则（即配偶系随调入方安置学校的，在调入方要求调出时，配偶必须同时调离学校），对随调入方同时调出的配偶不收取补偿费。

3. 本规定自下发之日起执行，由学校人事处负责解释。

南方医科大学关于印发《短期合同工管理办法》的通知

(校人字〔2015〕41号)

学校机关各部(处、室),各学院、附属医院,就业指导中心,顺德校区管委会,基因工程研究所:

为进一步加强短期合同工管理工作,根据国家和广东省、广州市相关政策规定,现将修订后的《南方医科大学短期合同工管理办法》印发你们,望认真遵照执行。

南方医科大学
2015年6月29日

南方医科大学短期合同工管理办法

第一章 总 则

第一条 为进一步加强学校短期合同工管理,保障其合法权益,根据《中华人民共和国劳动法》(以下简称《劳动法》)、《中华人民共和国劳动合同法》(以下简称《劳动合同法》)、《中华人民共和国社会保险法》(以下简称《社会保险法》)和国家、广东省、广州市有关劳动管理的法律法规,结合我校的实际情况,制定本办法。

第二条 短期合同工是指除正式人员以外的在校内所属单位工作的非编临时性用工人员。

第三条 聘用短期合同工必须依据教学、医疗、科研和生产服务工作的需要,严格控制用工范围和数量。短期合同工工资纳入职工工资基金管理,原则上不得突破人事部门核定的年度短期合同工工资总额。

第四条 学校人事处是全校短期合同工管理的归口部门,实施对短期合同工的具体业务管理和指导工作。短期合同工的日常管理工作由各用工单位具体负责,并指定专人管理。

第五条 本办法适用于学校范围内各单位聘用的短期合同工。各附属医院参照本办法,根据实际情况另行制定管理规定。

第二章 招聘和日常管理

第六条 聘用短期合同工实行申报审批制度。用工单位应根据本单位人员编制和现有情况及工作任务需要,提出年度用工计划。其中:由学校财政经费支付工资的短

期合同工，按照缺编用工的原则，经人事处审核，报学校批准后方可招聘使用，并占所在单位编制；自筹经费支付工资的单位，每年十一月底汇总下一年度的用工计划报人事处审核。年度计划外增加人员需报人事处审核，并报学校批准。

第七条 用工单位招聘合同工应先设岗位后招聘，所设岗位应与用工单位的编制管理相结合。用工单位设置合同工岗位，应当先提出申请，经批准后方可进行人员招聘。

设置合同工岗位应当明确岗位的名称、岗位职责、岗位性质、岗位用工条件、用工人数以及工资支付渠道等。

第八条 短期合同工的使用应从严控制，在同等条件下，应优先调剂安排本校富余人员。

第九条 学校严格控制使用学校财政拨款事业经费支付短期合同工工资。机关和超编单位，不得设置短期合同工岗位。缺编且适宜使用短期合同工的，经学校批准后可允许设置少量的短期合同工岗位。

第十条 招聘短期合同工应当具备的基本条件：

- 1、年满十八周岁以上、非在校学生、一般男性最大不超过五十周岁，女性最大不超过四十五周岁；
- 2、身体健康；
- 3、高中以上文化程度；
- 4、政治思想、现实表现好；
- 5、持有原籍计划生育部门出具的《计生证》或《未婚证》；
- 6、专业技术岗位须凭相对应的毕业证、上岗证或专业技术资格证书。
- 7、与其他单位不存在劳动合同关系或事实劳动关系。

第十一条 短期合同工分为普通工、技术工、专业技术人员三种。

聘用技术工种的短期合同工必须进行业务技术的理论和实践操作考核，并持有相应的上岗证或技术等级资格证书。

专业技术人员必须具有本专业大学专科以上文凭（全日制国民普通高等教育学历）或持有本岗位专业技术资格证书（注：继续教育学历必须同时具备参加全国考试获得的专业技术资格证书）。

技术工种、专业技术人员由用工单位组织考核，考核合格后方可聘用。

第十二条 有下列情况不得聘用：

- 1、违反计划生育政策，无计划生育证明，超生超育者；
- 2、夫妻、子女、父母及其亲属已有1人在同一部门者；
- 3、因违法、违纪而辞退、除名或因个人原因解除劳动合同给原单位造成损失者，在全校范围内（含各附属医院）不得再次聘用。

第十三条 学校批准用工计划后，用工单位应根据用工实际和招聘原则，实行公

开招聘、择优录取。新聘的短期合同工应当提交以下基本材料：

- 1、身份证原件；
- 2、《计生证》或《未婚证》；
- 3、入职体检表。

在聘用时各单位须填报《短期合同工花名册》、《短期合同工聘用审批表》、《短期合同工增减员申报表》，携带以上材料到学校人事处办理用工手续。

第十四条 经学校人事处审核后，用工单位凭《短期合同工花名册》和《短期合同工聘用审批表》到学校财务处办理工资手续。

第十五条 对未经学校批准，私自聘用的短期合同工，学校不予承认其用工资格和相关待遇。按省、市劳动部门有关规定对用工单位予以处罚，并追究用工单位负责人及主管领导责任。

第三章 劳动合同

第十六条 短期合同工的试用期按照《劳动合同法》相关规定执行。特殊工种的试用期经批准后可以缩短。凡取得市以上劳动部门职业技能培训考核中心颁发的技术培训合格证书或持有其它有效专业证件者，用工单位对其进行本专业理论和实际操作考试，合格者可免除试用期。

试用期内，用工单位应对短期合同工进行专业技术和职业培训，定人定岗试用，实施全面考核。

第十七条 凡被聘用的短期合同工必须与用工单位签订劳动合同，劳动合同一式三份，学校人事处、用工单位和短期合同工本人各留存一份。用工单位结合本单位实际，可以用附加条款的形式在劳动合同文本上作补充说明，但附加条款必须符合《劳动法》、《劳动合同法》及广东省的有关劳动法律法规，经人事处审核、批准后生效。聘用短期合同工应当建立用工档案。

第十八条 劳动合同的签订必须遵循平等自愿、协商一致、诚实信用的原则。其主要内容包括：工作内容和地点、合同期限、生产、工作时间和条件、工资、福利、社会保险、劳动保护、劳动纪律、承担违反合同的责任以及其他事项。

第十九条 短期合同工的工龄从试用期开始之日计算，劳动合同在录用后 30 日内签订。因不按时签订劳动合同所引起的劳动纠纷，由用工单位承担管理和经济赔偿责任并追究负责人及主管领导的相应责任。

第二十条 首次签订的劳动合同期限一般为二至三年，到期后可根据用工单位需要和短期合同工的实际表现签订三至五年。

劳动合同一经签订，合同期内原则上不予变更，但学校可以根据工作需要并在征得短期合同工本人和用工单位同意后进行调整。

第二十一条 劳动合同期满，确因工作、生产需要续签的，应在劳动合同期满前

二十个工作日到学校人事处办理续聘手续，经批准后签订新的劳动合同。

第二十二条 因身体原因、家中发生重大变化等不能坚持正常工作以及经营单位宣告停办而无工可做的，经用工单位提出申请，报学校人事处审核后，可提前解除劳动合同。

第二十三条 解除劳动合同应提前 30 天以书面形式通知对方，同时报学校人事处备案。正式解除或终止合同后，应出具解除或终止劳动合同的证明。

第二十四条 短期合同工因违法、违纪被除名、劳动教养以及被追究刑事责任的，劳动合同自行解除。

第二十五条 解除或终止劳动合同应及时上报学校人事处审核备案。用工单位对违法、违纪的短期合同工除名的，必须在 24 小时之内上报学校人事处。

第四章 工资 奖金

第二十六条 短期合同工工资一般实行月工资制，具体分为普通工种工资、技术工种工资和专业技术人员工资三种标准。工资总额标准由基本工资、补贴和绩效工资三个部分组成。生产单位亦可以试行计件、计时或浮动工资制。

短期合同工的工资标准随广东省、广州市相关指导标准进行调整，各工种之间的档差按照学校办公会决议确定的标准执行。

第二十七条 因特殊需要、临时性任务所雇请的计时工或计件工，实行的劳务报酬按国家劳动部门的有关规定执行。

第二十八条 学校经费支付工资的，执行学校制定的统一工资标准；用工单位自筹经费的，基本工资部分执行学校制定的统一工资标准，用工单位可根据本单位实际对补贴和绩效部分自行制定奖惩分明的分配方案，工资标准不得低于当年度广州市最低工资标准。

第二十九条 超额的劳动报酬、安全奖、高温补贴、清凉费等按照学校有关规定和批复审核发放。

第三十条 用工单位在国家法定节假日，应依法安排短期合同工休假，如确因工作需要未能安排休假，按国家规定发给加班工资。

第三十一条 短期合同工工资实行月审核制度，每月计算工资时间为当月 1 日至月底，次月 5 日前由用工单位填写本单位上月应发短期合同工工资明细表，报学校人事处审核，财务部门凭“南方医科大学工资审核专用章”验讫发放。

第三十二条 工资发放日期为每月 15 日发放上月工资，发放日在寒暑假期间的，推迟在寒暑假后第一周发放。

第五章 保险 福利

第三十三条 男性未满 60 岁，女性未满 50 岁，依照《社会保险法》规定参加社

会保险。

第三十四条 用工单位与短期合同工签订劳动合同之后应填写《短期合同工增减员申报表》报学校人事处及时办理参保手续。单位缴纳部分由单位支付，个人缴纳部分随工资按月扣缴。

中途解除劳动合同或合同期满不再续签的，应于停保当月的前一个月，由用工单位填写《短期合同工增减员申报表》报学校人事处。逾期不报或漏报而造成的经济损失，由用工单位负责。增、减人员申报手续由人事处统一向社保管理机构办理。

第三十五条 用工单位应按照国家及省、市的有关规定为短期合同工缴存住房公积金。

提取住房公积金应符合广州市住房公积金中心规定的提取条件，满足提取条件的短期合同工可向财务部门提出申请，经核准后到指定银行办理提取手续。

第三十六条 短期合同工的假期待遇按照国家《职工带薪年休假条例》、《广东省企业职工假期待遇死亡抚恤待遇暂行规定》等相关规定执行。

短期合同工享受带薪年假，不享受寒暑假。累计工作满一年不满十年的，年休假五天；已满十年不满二十年的，年休假十天；已满二十年的，年休假十五天。带薪年假原则上必须本年度安排休假，如确因工作需要，经短期合同工本人同意，可跨1个年度安排休假。

第六章 奖励 惩罚

第三十七条 用工单位应根据短期合同工工作表现、劳动态度、思想品德、技术水平等进行年度考核（参照同类正式人员考核标准），考核结果分为：不合格、合格、良好、优秀。考核不合格者，应解除劳动合同。考核优秀者由用工单位给予适当的精神和物质奖励。

第三十八条 对违反国家政策法令、校规校纪以及造成责任事故和经济损失的短期合同工，除解除劳动合同外，按情节轻重依照国家法律或治安管理条例予以惩处，赔偿经济损失。

第三十九条 短期合同工与用工单位发生劳动争议，提请有关部门仲裁或诉讼时，本着“谁用工谁负责”的原则，相关具体事宜由用工单位承办，并承担所发生的费用。学校人事处予以指导和协助。

第四十条 对在短期合同工管理工作中成绩显著的单位，学校将给予表彰奖励；违反管理规定的，视情给予通报批评和经济处罚。

第七章 劳动纪律

第四十一条 用工单位应加强对短期合同工的管理，合理确定短期合同工岗位和工作任务。

第四十二条 各用工单位实行考勤制度，因事、因病不能到岗者，应按规定办理请假手续，假满后办理销假手续，并按劳动纪律规定扣发工资。

第四十三条 短期合同工应严格遵守国家的各项法律、法规，遵守校规校纪，坚守岗位，尽职尽责，不得擅离工作岗位、迟到、早退。

短期合同工应认真执行国家和学校规定的工作时间，不得在工作时间内从事与工作无关的事。

第四十四条 考勤是年度考核、奖惩、劳动合同续签、工资和津贴发放的重要依据。考勤内容包括对迟到、早退、请假、旷工等情况的考核和记载。

按规定上班时间迟到半小时以内的计迟到一次，按规定下班时间提前半小时以内下班的计早退一次；迟到、早退每次按事假半天处理。当月迟到、早退三次以上的月度考评为不合格，年度内三次月度考评不合格的或者年度内累计旷工十五天以上的应当解除劳动合同。

第四十五条 下列情况按旷工处理：

- (1) 未办理请假手续擅自离开工作岗位的；
- (2) 要求请假但未经批准擅自离开工作岗位的；
- (3) 请假但未申请续假，或申请续假但未经批准的超假部分；
- (4) 请假理由弄虚作假；
- (5) 一次迟到、早退 2 个小时以上的，按旷工半天处理；
- (6) 未经请假、或请假未批准不参加单位组织的活动的；
- (7) 因违法打架斗殴致伤致残等不能上班的。

第四十六条 各单位要指定专人负责考勤工作，认真落实考勤责任制度，严格请假、假期审批、销假手续。主管领导要及时掌握考勤情况，切实履行检查和监督职责。

第八章 教育 培训

第四十七条 短期合同工享受学习、教育和参加技术培训的权利。教育内容主要包括：政治思想教育、政策法规教育、科学文化知识教育、职业道德教育和职业技能教育。

第四十八条 由公费培训后取得的结业证书、技术等级证书等有效证件在服务期间应由用工单位代为保管。如服务期限未满，本人要求辞职，必须经单位领导同意并报学校人事处批准，按国家有关规定标准和双方签订的培训服务协议，支付违约金。

第九章 附 则

第四十九条 本办法从下发之日起施行，由学校人事处负责解释，原《南方医科大学短期合同工管理办法》同时废止。

附件

普通工种范围：营业员、服务员、护理员、挂号员、保育员、炊事员、保管员、电梯工、药工、清洁工、洗刷工、担架工、绿化工、保安、门卫、复印工、监控工、公勤员、送检员、杂工等。

技术工种范围：等级厨师、等级点心师（属技师岗位）、电工、木工、泥瓦工、油漆工、饲养员、驾驶员、自来水工、工艺美术工、仪器设备维修工、话务员、电脑打字员、汽车修理工、煤气炉具修理工、电梯修理工、锅炉工、放影员、制冷维修工、收款员、司炉工、五金维修工、水暖维修工、实验员、电话维修工、统计员、污水处理工、缝纫工、消毒工、氧气工、资料整理等。

专业技术人员范围：医师、技（士）师、药（士）师、护（士）师、计算机技术员、会计、工程技术人员等。

关于印发《南方医科大学返聘人员暂行规定》的通知

(校人字〔2013〕15号)

学校机关各部(处、室),各学院、附属医院,就业指导中心,顺德校区管委会,基因工程研究所:

现将《南方医科大学返聘人员暂行规定》印发你们,望结合单位实际,认真遵照执行。

南方医科大学
2013年3月29日

南方医科大学返聘人员暂行规定

第一条 为进一步规范返聘人员的聘用和管理,制定本办法。

第二条 返聘人员指经批准聘用的我校退休人员。返聘岗位一般是人员紧缺的教学岗位、教学辅助岗位,科研岗位、行政管理、后勤服务等岗位原则上不得返聘。

第三条 申请返聘人员须具有副高级以上专业技术职务,年龄不超过65周岁,身体健康,能坚持正常工作,并具备以下条件之一:

(一)本单位有空缺岗位。超编、满编和在岗教师年均实际教学时数不足200学时的教研室(科室),原则上不能返聘教师。

(二)周期性工作尚未完成,需要继续进行,又因人员紧缺暂无人接替。

(三)临时性、特殊性工作需要。

第四条 返聘待遇

(一)从事理论课教学的返聘人员按课时计酬:教授100元/学时、副教授90元/学时;从事实验、实习教学工作的,按相应职务理论课酬劳标准的80%计酬。

(二)承担教学辅助和其他难以计算工作量的教师按其岗位工作的情况确定,原则上不高于2000元/月。

(三)承担教学督导任务的返聘教师2500元/月,其听课的工作量不少于10学时/周。

第五条 返聘程序

学校经费返聘人员,由各单位根据工作需要,在每年11月份制定下一学年返聘

人员计划，填写《返聘人员审批表》一式三份，报相关部门（研究生教育报研究生学院；本专科教育报教务处）审核后由人事处汇总，经学校办公会研究同意后方可按计划聘用。

各单位自筹经费返聘人员由个人申请、所在单位同意，经人事处审核，报学校领导批准。

第六条 返聘人员报经批准后，由用人单位与应聘者本人签订返聘协议，明确工作任务及双方的责任、权利和义务。

第七条 返聘人员聘期原则上为一年，到期自动终止。聘期结束后可根据实际情况续聘。

第八条 返聘人员的聘用、管理和考核工作由用人单位负责。返聘的教学督导人员由教务处、研究生学院分别负责管理考核。

第九条 返聘人员因患病、出国、脱岗等原因而无法履行岗位职责者，用人单位应及时与其解除聘约，并报人事处备案。

第十条 返聘人员不享受学校正式教职工的住房、医疗及其他福利待遇。

第十一条 本规定自下发之日起执行，由学校人事处负责解释。

第十二条 以往有关规定与本规定不一致的，按本规定执行。

南方医科大学返聘人员审批表

姓名		性 别		出生日期	
专业				学 历	
职务				健康状况	
退休前工作单位				拟聘岗位	
学习工 作简历					
所聘单 位意见	签章： 年 月 日				
业务机 关审 查 意 见	签章： 年 月 日				
人事处 意 见	签章： 年 月 日				
学校 意见	签章： 年 月 日				

关于印发《南方医科大学科研人员在岗离岗创业 人事管理暂行规定》的通知

(校人字〔2016〕25号)

学校机关各部(处、室),各学院、附属医院,就业指导中心,顺德校区管委会:

根据广东省有关文件精神,经学校研究,现将《南方医科大学科研人员在岗离岗创业人事管理暂行规定》印发你们,望认真遵照执行。

- 附件: 1. 南方医科大学科研人员在岗创业或兼职审批表
2. 南方医科大学科研人员离岗创业审批表

南方医科大学
2016年3月31日

南方医科大学科研人员在岗离岗创业人事管理暂行规定

第一章 总 则

第一条 为贯彻落实广东省人民政府办公厅《关于深化高校科研体制机制改革的实施意见》(粤府办[2015]58号)精神,建立科研人员创业的人事保障制度,结合我校实际情况,制定本规定。

第二条 本规定适用于承担科研工作,具有应用型科技成果的在编专业技术人员。各附属医院参照本规定,根据实际情况另行制定管理规定。

第三条 具备以下条件可申请在岗创业、兼职或离岗创业:

- (一) 最近3年年度考核结果为合格及以上。
- (二) 利用本人及其所在团队的应用型科技成果在岗、离岗创业,或到科技创新型企业兼职。
- (三) 所在单位在岗创业、兼职及离岗创业人员不超过单位在编人员的5%。

第二章 在岗创业

第四条 在岗创业审批程序。科研人员在岗创业或兼职，应由本人提出书面申请，并填写《南方医科大学科研人员在岗创业或兼职审批表》，提供拟利用科技成果或拟兼职单位为科技创新型企业的证明材料，经所在单位同意，相关部门审核，学校批准，可以在岗创业或兼职。

经批准在岗创业或兼职的科研人员，应与学校签订在岗创业或兼职协议。

第五条 考核管理。在岗创业或兼职人员要严格按照协议履行所聘任岗位职责。当年未完成岗位职责的，年度考核确定为不合格，次年不得再继续兼职。

第三章 离岗创业

第六条 离岗审批程序。科研人员离岗创业，应由本人提出书面申请，并填写《南方医科大学科研人员离岗创业审批表》，提供拟利用科技成果的证明材料，经所在单位同意，相关部门审核，学校批准，方可离岗。

经批准离岗创业人员，应与学校签订离岗协议，相应变更聘用合同，并提供所创办企业的工商登记证明，交所在单位和人事处备案。

第七条 离岗期限。离岗创业期限以3年为一期，最多不超过两期。第一次期满需继续离岗创业的，应提前3个月按程序再次报批。

第八条 专业技术职务和岗位。离岗期间，保留人事关系、职称、专业技术职务和岗位，但不占单位编制。离岗人员与学校其他在岗人员享有同等参加职称评审、专业技术职务聘任和专业技术岗位等级晋升的权利。

第九条 工资、社会保险和住房公积金。离岗期间人事档案由学校管理，工龄连续计算，档案工资正常晋升。学校发放基本工资、缴交社会保险费和住房公积金，所需经费由个人返纳。

第十条 考核管理。离岗人员参加学校年度考核，按年度向原单位提交书面工作总结和所创办企业出具的书面评价材料。

第十一条 离岗期满人事关系。离岗创业期满后，如本人要回原单位工作的，由本人提前3个月（寒暑假除外）向原单位提交返岗工作书面申请，所聘专业技术岗位等级不降低；从批准回学校的次月起按所聘岗位核发工资待遇，执行国家和省的社会保险政策。

离岗创业期满后自愿与学校解除人事关系的，学校和个人双方按签订的合同协商解决。解除人事关系后，其人事档案交由人才服务机构管理，社会保险按照国家和省关于职工在事业单位与企业之间流动的有关规定处理。

离岗期满既不回原单位工作，也不办理解除人事关系手续的，按自动离职处理。

第十二条 科研人员离岗创业不得侵害本校的技术经济权益，涉及到知识产权属学校的科研成果，按学校的有关规定办理。

第十三条 科研成果共享、违规违纪等问题按有关规定执行。

第四章 附 则

第十四条 本规定自 2016 年 4 月 1 日起实施。

附件 1

南方医科大学科研人员在岗创业或兼职审批表

单 位		姓 名		性 别	
出生日期		籍 贯		参加工 作时间	
专 业				学 历	
专业技术 职务		专业技术 岗位级别		健康状 况	
近 3 年年度考核结果					
取得的 科技成果					
创业或兼 职设想					
科室意见	<p style="text-align: right;">负责人签字： 年 月 日</p>				
单位意见	<p style="text-align: right;">负责人签字： (单位盖章) 年 月 日</p>				
教务处 意见	<p style="text-align: right;">负责人签字： (单位盖章) 年 月 日</p>				
科技处 意见	<p style="text-align: right;">负责人签字： (单位盖章) 年 月 日</p>				
人事处 意见	<p style="text-align: right;">负责人签字： (单位盖章) 年 月 日</p>				
学校 意见	<p style="text-align: right;">签章： 年 月 日</p>				

附件 2

南方医科大学科研人员离岗创业审批表

单 位		姓 名		性 别	
出生日期		籍 贯		参加工 作时间	
专 业				学 历	
专业技术 职务		专业技术 岗位级别		健康状 况	
近 3 年年度考核结果					
取得的 科技成果					
创业设想					
科室意见	<p style="text-align: right;">负责人签字： 年 月 日</p>				
单位意见	<p style="text-align: right;">负责人签字： (单位盖章) 年 月 日</p>				
教务处 意见	<p style="text-align: right;">负责人签字： (单位盖章) 年 月 日</p>				
科技处 意见	<p style="text-align: right;">负责人签字： (单位盖章) 年 月 日</p>				
人事处 意见	<p style="text-align: right;">负责人签字： (单位盖章) 年 月 日</p>				
学校 意见	<p style="text-align: right;">签章： 年 月 日</p>				

第九部分 其他

南方医科大学关于印发 《人口与计划生育管理规定》的通知

(校人字〔2015〕44号)

学校机关各部(处、室),各学院、附属医院,就业指导中心,顺德校区管委会,基因工程研究所:

为进一步加强我校的人口与计划生育工作,根据国家和广东省有关人口与计划生育政策规定,结合我校实际,现将修订后的《南方医科大学人口与计划生育管理规定》印发你们,望认真遵照执行。

南方医科大学
2015年7月2日

南方医科大学人口与计划生育管理规定

第一章 总 则

实行计划生育是我国的一项基本国策,为认真贯彻执行国家及省市各级政府的计划生育政策,落实我校人口与计划生育工作目标管理责任,促进人口与经济、社会、资源、环境的协调发展,根据《中华人民共和国人口与计划生育法》和其他相关法律精神以及《广东省人口与计划生育条例》和《广州市人口与计划生育管理办法》的有关规定,结合我校实际情况制定本规定。

第二章 组织管理职责

第一条 我校的计划生育管理工作实行法人代表责任制,分级负责。即学校的主要党政负责人是我校计划生育工作的第一责任人,对政府负责;各学院、机关各部(处)、教辅单位、附属医院的主要责任人是本单位计划生育工作的第一责任人,对学校负责。完成人口计划和做好计划生育工作是考核各级党政领导政绩的一项重要指标,成绩显

著的给予表扬和奖励，因工作失职造成严重后果的，要追究其责任。

第二条 计划生育工作在学校党政统一领导下进行，并接受属地政府计划生育工作机构的业务指导和监督检查。学校计划生育领导小组是计划生育工作的领导机构，计划生育办公室负责日常工作的处理，并对全校的计生工作实行宏观管理和监督。

第三条 学校各主要行政职能部门对学校的计划生育工作负有齐抓共管的责任，各有关职能部门必须根据各自承担的计划生育工作职责，制定切实可行的措施，共同做好计划生育工作。

第四条 各单位应配备专兼职计划生育管理干部，在计划生育办公室的指导下负责本单位教职工的计划生育宣传教育、管理和服务工作。

第五条 南方医院和珠江医院为副厅级以上独立法人单位，计生工作以院为单位独立管理，其他附属医院的计生工作仍然归属校本部管理。

第六条 开展计划生育工作要坚持以“宣传教育为主、避孕为主、经常性工作为主”的方针，并与建设文明幸福家庭相结合。教职工实行计划生育的合法权益受法律保护，不实行计划生育是违法行为。

第三章 婚育管理

第七条 我国现行的计划生育政策是：控制人口数量，提高人口素质。具体措施是鼓励晚婚、晚育、提倡一对夫妻只生育一个子女，有计划有控制地安排计生法规定允许生第二个孩子的人生育二胎；针对育龄群众开展人口与计划生育基础知识的宣传教育，建立健全婚前保健、孕产期保健、以及避孕、节育随访服务制度，提高公民生殖健康水平，促进家庭幸福、民族繁荣与社会进步。少数民族也要实行计划生育。

全体教职员工（含离退休人员）及本校辖区内的居民都应依法实行计划生育，自觉遵守计划生育政策规定，履行计划生育义务。

第八条 凡已婚的女教职工符合生育政策条件生育第一个孩子的，需按政府规定到女方户籍地街道（或乡镇）或居住地计划生育行政管理部门办理《计划生育服务证》。

第九条 符合政策可以再生育一个子女的，按照《广东省人口与计划生育条例》第十九条有关规定办理。

第十条 夫妻中一方是港澳台同胞、或在境外定居、或是外国公民者，生育问题除国家另有规定外，按《广东省人口与计划生育条例》执行

第十一条 调入我校工作的有出国经历的人员或本校教师出国留学期间的计划生育按照国家《出国留学人员生育问题规定》中“如有超计划生育必须符合以下两个条件才能回内地时不予处理：①夫妻双方在国外连续居住一年以上；②必须双方为留学身份（一方为陪读的不符合）；另外，国外生育子女不回中国内地定居的，在执行国家生育政策时不计算该子女数”等文件精神办理。

第十二条 严禁计划外生育和违法收养。

第四章 流动人口的计划生育管理

第十三条 根据“谁用工，谁负责；谁受益，谁管理；谁的地盘谁清理”的原则，校内流动人口的计划生育工作实行“归口管理，责任承包”。各用工单位、办理房屋出租及各种承包、租赁经营的单位、以及签定校内建筑施工合同的单位等，负责对所属的流动人员开展计划生育宣传教育、管理、服务工作，有关单位的负责人是主要责任人。

第十四条 坚持凭证用工，严格查验证制度。各单位在招聘临时工或办理出租、承包、租赁经营业务、签定校内建筑施工合同时，应查验有关人员“身份证明”和“计划生育证明”。

第五章 学生的计划生育管理

第十五条 在校学生提倡晚婚晚育。树立正确的的婚姻恋爱观，接受青春期健康教育和生殖健康教育。

办理暂缓就业的毕业生必须依法执行《中华人民共和国人口与计划生育法》、《广东省计划生育条例》，遵守学校计划生育规定。

暂缓期限到期户口缓迁满两年，按省教育厅毕业生就业指导中心规定办理迁移手续。逾期不办理者，保卫处应将其户口按派遣情况迁移到其派遣地。

第十六条 研究生入学时应携带原单位出具的婚育情况证明，建立研究生新生婚育情况证明卡。

在校期间结婚及入学前已婚的女研究生原则上应采取避孕措施，待完成学业后再生育。

符合晚育条件的女学生如怀孕，首先要及时履行生育登记手续，同时保证不影响学业，否则必须按照学校学籍管理规定到学籍管理部门办理休学手续。休学时间一般为一年。

第六章 优待和奖励

第十七条 实行晚婚、晚育者可享受下列奖励：

- 1、晚婚者除享受国家规定的婚假外，奖励晚婚假十日。
- 2、晚育者，除享受国家规定的产假外，奖励晚育假十五日。

第十八条 只生育一个子女并办理了《独生子女父母光荣证》的教职工，可享受下列优待：本规定自颁布之日起施行。

1、从办证当月起发给独生子女保健费每月十元，由夫妇双方所在单位各负担一半，至小孩年满十四周岁止。

2、女教工除享受国家规定的产假外，增加优待产假三十五日，男方可享受十日

看护假。以上假期不影响本人工资和原有福利待遇以及考核、评奖等。

3、在同等条件下，独生子女家庭优先安排住房。在小孩入托、入学、就医、招生、招工等方面给予优先照顾。

4、终身只生育一个子女或未曾生育依法收养了一个子女的教职工，在退休时按照属地政府当时的计划生育政策享受有关的优惠待遇。

第十九条 自愿接受计划生育手术者，按医嘱规定保证休息，休息期间不影响本人工资和原有福利待遇以及考核、评奖等。

第二十条 对完成年度人口计划生育工作目标管理任务的学校主要党政领导、计划生育分管领导、计划生育工作专（兼）职管理人员，以及模范实行计划生育的教职工和在计划生育工作中做出显著成绩的单位和个人，按照广东省、广州市计划生育有关政策给予表彰和奖励。

第二十一条 获国家计划生育委员会核准颁发的《计划生育工作者荣誉证书》的人员，按照广东省、广州市计划生育有关政策给予奖励并享受有关优惠的退休待遇。

第七章 法律责任

第二十二条 违反计划生育政策规定的，根据情节轻重给予以下经济处罚及行政处分：

1、超计划生育的，一律开除公职。

2、包庇、藏匿、容留违反计划生育政策的人员或知情不报的，按照广东省、广州市计划生育有关规定给予经济处罚和行政处分。

3、阻碍计划生育工作人员依法执行公务的，或威胁、殴打计划生育工作人员、故意毁坏其财物、严重干扰其正常生活和工作的，或造谣惑众、煽动闹事、扰乱计划生育工作秩序、毁坏计划生育部门财物的，由公安机关依照《中华人民共和国治安管理条例》处罚，构成犯罪的依法追究刑事责任。

4、医务人员、计划生育工作人员及其他人员违反计划生育规定，犯有《广东省人口与计划生育条例》所列行为的，按该《条例》有关规定予以处罚，构成犯罪的，依法追究刑事责任。

第二十三条 未完成学校年度人口与计划生育工作有关指标的单位，对单位及其负责人实行“一票否决”。

第二十四条 校内各单位在招聘雇用临时工、或办理房屋出租及各种承包、租赁经营业务、或签定校内建筑工程施工合同时，应同时签定计划生育管理合同，并按《广东省流动人口计划生育管理办法》有关规定进行管理。违反规定经教育不改的，按章处罚。影响学校计生工作的，追究有关单位领导责任。

第二十五条 我校的计划生育工作实行民主监督，教职员工及校内居民有权利、有义务对违反计划生育政策的行为进行举报。接到举报后，计生管理部门会实事求是

地核实查证，必要时给举报人和相关单位反馈调查结果和处理意见。

第八章 附 则

第二十六条 本规定由学校计划生育领导小组负责解释。

第二十七条 本规定自颁布之日起实行。原《南方医科大学计划生育管理暂行规定》即行废止。

南方医科大学关于印发 《教职工逝世后丧事办理规定》的通知

(校人字〔2015〕42号)

学校机关各部(处、室),各学院、附属医院,就业指导中心,顺德校区管委会,基因工程研究所:

为做好我校教职工逝世后的丧事办理工作,根据国家和广东省政策规定,结合我校实际,现将修订后的《南方医科大学教职工逝世后丧事办理规定》印发你们,望认真遵照执行。

南方医科大学
2015年6月30日

南方医科大学教职工逝世后丧事办理规定

第一条 为做好我校教职工逝世后的丧事办理工作,树立良好的治丧风尚,根据国家及广东省有关规定,结合我校实际,特制定本规定。

第二条 本规定适用于校本部教职工和离退休人员,附属医院参照执行。

第三条 教职工逝世后的丧事办理应严格执行党和国家有关殡葬法规政策,本着从简的原则,实行火葬。不成立治丧委员会,不召开追悼会,不撰写生平和登报,可根据本人或家属意愿举行简短的遗体告别仪式。丧事办理的具体事宜,原则上以亲属为主,所在单位协助办理。对逝者生前有丧事从简遗嘱的,组织、家属及亲友应充分尊重和支持。

第四条 教职工逝世后,生前所在单位领导应及时看望、慰问家属,并认真做好上报工作。

第五条 教职工逝世,由所在单位以单位名义起草发布讣告。讣告需经组织或人事部门审核后印制、发布,其中原为行政管理干部的讣告报组织部审批,原为专业技术人员、工勤人员的讣告报人事处审批。

第六条 遗体告别仪式由逝者所在单位协助家属组织。其中:

(一)逝者生前为副厅级以上或专业技术二级以上的,由学校领导参加告别仪式,并以学校的名义送花圈,费用由学校福利费中支付;

(二) 逝者生前为副处或副高级职称以上的由组织部、人事处、工会（退委会）及所在单位领导参加，并以机关的名义送花圈，费用由学校福利费支付；

(三) 其他人员由单位领导参加，并以单位的名义送花圈，费用由单位支付；

(四) 其他以个人名义送花圈者费用自理。

第七条 教职工逝世后可视情给予家属一定数额的慰问金，慰问金额为 5000 元，所需经费从学校福利费支出。

第八条 丧葬费、抚恤金、遗属补助等，由人事处按照国家和广东省有关规定核准发放。

第九条 学校可免费保障参加告别仪式用车一辆，由逝者生前所在单位负责落实，其它用车费用自理。

第十条 逝者在广州市内无直系亲属，可由国内一名直系亲属来校办理后事事宜，由学校报销其往返交通费，其他亲属、生前好友前来治丧的，一切费用自理。

第十一条 教职工逝世后，所在单位应在一周内填写好逝者“死亡报告表”，及时报组织部、人事处存档，并及时报相关部门停发工资福利待遇。

第十二条 本规定自学校颁布之日起施行，《南方医科大学逝世教职工后事办理暂行规定》（校人字〔2006〕504号）同时废止。

第十三条 本规定由组织部、人事处、工会共同负责解释。

第十四条 本规定未尽事宜按国家和广东省有关文件执行。