

广州医科大学文件

广医发〔2023〕13号

广州医科大学关于印发全职引进“南山学者” 岗位聘用管理办法的通知

各部门，各学院，各科研单位，各附属医院：

现将《广州医科大学全职引进“南山学者”岗位聘用管理办法》印发给你们，请遵照执行。

特此通知。



广州医科大学全职引进“南山学者” 岗位聘用管理办法

第一章 总则

第一条 为全面实施“人才兴校”战略，加大高层次人才引进和培养力度，吸引一批具有国际领先水平的学科、学术带头人，构建一支整体实力较高、后备人才充裕的师资队伍，为“双一流”建设提供智力支持和人才保障，结合学校实际，特制定本办法。

第二条 学校设置“南山学者”岗位，围绕办学定位和办学目标，以需求和任务为导向，面向海内外有针对性地引进一批高层次人才。

第三条 “南山学者”采用岗位聘用制。岗位聘用遵循“按需聘用，严格考核，动态管理”的原则。人才评价实行基本标准与专家评审相结合的原则，突出品德要求、学术水平、教研能力、工作业绩导向，克服唯论文、唯帽子、唯职称、唯学历、唯奖项倾向，注重代表性成果评价，注重标志性成果的质量、贡献、影响，对人才进行综合评议。

第四条 人才岗位聘用基本要求：

- （一）遵守中华人民共和国宪法和法律的海内外人才。
- （二）学风端正，治学严谨，无学术不端行为。
- （三）取得同行公认的学术成果。

第二章 岗位类别及聘用基本条件

第五条 “南山学者”岗位分为自然科学、临床-基础双栖、人文社科三类，包含顶尖人才、杰出人才、优秀人才、骨干人才四个层次。

（一）顶尖人才：具有战略科学家思维，为人类健康事业做出重要贡献，取得国际社会公认的成就，具有带领本学科赶超国际先进水平的能力。

（二）杰出人才：在其学术领域具有突出贡献，对本学科、专业和学术研究工作有创新性构想，具有制定本学科、专业发展规划的能力，具有带领本学科或专业达到或保持国际领先水平的能力。

（三）优秀人才：在其学术领域具有较突出贡献，对本学科、专业和学术研究工作有创新性构想，具有制定本学科、专业发展规划的能力，具有带领本学科或专业达到或保持国内一流水平的能力。

（四）骨干人才：有卓越潜力和创新能力成为独立PI或团队骨干成员，并取得突出成绩。

临床-基础双栖类引进人才还应具备高尚的医德医风、丰富的临床经验及精湛的临床技能。各类岗位具体聘用基本条件详见附件 1:《广州医科大学全职引进“南山学者”聘用管理实施细则》。

第三章 待遇及支持

第六条 根据聘用层次，学校为符合条件的人才提供相应的薪酬

待遇。各岗位具体薪酬待遇见《广州医科大学全职引进“南山学者”薪酬待遇发放方法》（广医发〔2023〕10号）。

第七条 属于同城引进的全职引进“南山学者”，在原单位已享受货币分房或人才住房补贴的，不享受安家费（博士后出站申请人员除外）。

第八条 夫妻双方同时或先后引进来校工作，安家费按照较高一方标准发放（或补齐）。

第九条 人才科研工作经费管理按照《广州医科大学“南山学者”科研工作经费管理暂行办法》（广医发〔2023〕11号）执行。

第十条 同等条件下优先保障博士后招聘及研究生招生指标。

第十一条 对于学校发展和学科建设急需紧缺人才，学校可采取“一人一策，一事一议”的评议机制，经校长办公会议议定，协助解决其入职所需条件等问题。

第四章 聘用程序

第十二条 学校成立由校内外专家组成的人才引进工作小组，对竞聘人员开展专家评审。评审结果作为确定聘用层次的重要依据。

第十三条 人才引进工作按以下程序办理：

（一）经个人申请、二级单位和学科负责人审核确认，二级单位向发展规划处推荐聘用对象，并按要求准备、审核和报送相关科研业绩材料。临床-基础双栖类还需由各附属医院提交临床业绩材料及临

床能力评估结果，并报送至学校发展规划处。

（二）发展规划处负责复审应聘人才信息，将符合聘用条件者的材料提交人才引进工作小组进行评议，人才引进工作小组提出评价结论和聘用层次建议。

（三）经校长办公会议批准后，由人事处办理相关聘用手续。全职引进人才从获批聘用之日起，原则上应在三个月内办理入职手续。

第五章 聘期管理与考核

第十四条 聘期内实行目标任务考核制，考核类型包括年度考核、期满考核，考核结果分为合格、不合格。考核结果与薪酬发放挂钩，并作为期满续聘与薪酬调整的重要依据。聘期管理与考核按附件 1 有关规定执行。

第十五条 “南山学者”因个人原因提出解除聘用合同（协议）的，如已在广州购房，则应退还剩余年限的安家费和未使用的科研工作经费，并按规定办理离校手续，若存在违约行为，同时需承担相应违约责任。

第十六条 实行师德失范“一票否决”制。对存在师德失范行为的人员，予以解除聘用合同，并应按要求退还剩余年限的安家费和未使用的科研工作经费。

对存在科研失信行为的人员，情节较轻的，年度或聘期考核作不合格处理；情节较重的，可予以解除聘用合同，并应按要求退还剩余

年限的安家费和未使用的科研工作经费。

出现上述行为的人员,同时按上级和学校相关规定,视情节轻重,给予相应党纪、行政、学术处分或处理。

第六章 附则

第十七条 聘期内所有业绩均须以“广州医科大学”或“广州医科大学 XX 学院/医院/所/中心/实验室”为第一或独立完成单位。

第十八条 本办法自印发之日起执行。原《广州医科大学“南山学者”引进人才计划实施办法(试行)》(广医大发〔2021〕101号)只适用于本办法实施前引进的“南山学者”后备人才(第五层次)第二个聘期的续聘与考核,广医大发〔2021〕101号文发布前引进的人才(第五层次除外)第二个聘期的续聘与考核参照本办法执行。《广州医科大学“南山团队”引进计划实施办法(试行)》(广医大发〔2022〕49号)与《广州医科大学校本部高层次人才“年薪制”岗位聘用管理办法》(广医大发〔2022〕35号)同步废止。

第十九条 已按《广州医科大学“南山学者”引进人才计划实施办法(试行)》(广医大发〔2021〕101号)签订合同人员,聘期内剩余年限待遇可申请按本办法执行,科研工作经费可在扣除已配套经费和学校所支出人员费的基础上补齐。

第二十条 本办法由发展规划处和人事处在各自职责范围内负责解释。

- 附件：1. 广州医科大学全职引进“南山学者”聘用管理实施细则
2. 广州医科大学“南山学者”专项任务清单
3. 广州医科大学高层次人才评价标准说明

广州医科大学全职引进“南山学者” 聘用管理实施细则

一、聘用基本条件

（一）自然科学类

1. 顶尖人才

原则上不超过 65 周岁，且符合下列条件之一：

（1）诺贝尔奖、菲尔兹奖、拉斯克奖、图灵奖等全球顶级奖项获得者。

（2）中国两院院士、发达国家科学院或工程院院士。

（3）其他具有相当水平的大师级学者。

2. 杰出人才

原则上不超过 55 周岁，且符合下列条件之一：

（1）达到杰出层次人才称号认定标准（相关称号、项目、文章认定标准说明见附件 3，下同）。

（2）近五年以末位通讯作者身份发表 A+ 类论文不少于 1 篇，且主持过海外科研项目或国家级科研项目。

（3）近五年以末位通讯作者身份发表 A 类及以上论文不少于 2 篇，且主持过海外科研项目或国家级科研项目。

（4）近五年以首位第一作者身份发表 A+ 类论文不少于 1 篇和末

位通讯作者身份发表 B 类及以上论文不少于 2 篇,且主持过海外科研项目或国家级科研项目。

(5) 近五年以首位第一作者或末位通讯作者身份发表 A 类及以上论文不少于 1 篇和 B 类论文不少于 4 篇(其中末位通讯作者身份发表论文不少于 2 篇),且主持过海外科研项目或国家级科研项目或不超过 42 周岁。

(6) 主持高级别科研项目,所获成果意义重大,影响显著,并以末位通讯作者身份发表 C 类及以上论文不少于 2 篇。

(7) 拥有具备突出国际影响的技术发明、设备仪器及应用系统等成果,并以末位通讯作者身份发表 C 类及以上论文不少于 2 篇。

(8) 国家科学技术奖二等奖或国家级教学成果奖二等奖以上获得者(排名第一)。

3. 优秀人才

原则上不超过 42 周岁(特别优秀者可放宽至 45 周岁),且符合下列条件之一:

(1) 达到优秀层次人才称号认定标准。

(2) 近五年以首位第一作者身份发表 A+类论文不少于 1 篇或以末位通讯作者身份发表 A 类论文不少于 1 篇。

(3) 近五年以首位第一作者身份发表 A 类及以上论文不少于 2 篇。

(4) 近五年以首位第一作者身份发表 A 类及以上论文不少于 1 篇和以首位第一作者或末位通讯作者身份发表 B 类论文不少于 3 篇,

且主持过国家级科研项目或年龄不超过 35 周岁。

4. 骨干人才

原则上不超过 40 周岁，且符合以下条件之一：

(1) 达到骨干层次人才称号认定标准。

(2) 近五年以首位第一作者或末位通讯作者身份发表 A 类及以上论文不少于 1 篇，且主持过国家级科研项目或境外工作连续不少于 3 年或年龄不超过 35 周岁。

(3) 近五年以首位第一作者或末位通讯作者身份发表 B 类及以上论文不少于 3 篇，且主持过国家级科研项目或境外工作连续不少于 3 年或年龄不超过 35 周岁。

(二) 临床-基础双栖类

聘用条件包含临床能力和基础研究水平两个部分，其中临床能力要求由各附属医院负责制定，研究水平聘用条件如下：

1. 顶尖人才

具有战略科学家思维，为人类健康事业做出重要贡献，取得国际社会公认的成就，具有带领本学科赶超国际先进水平的能力，且符合以下基本条件之一：

(1) 中国科学院院士和中国工程院院士。

(2) 海外生物医学及相关学科的院士或获得学术界认可的国际顶尖科学家。

2. 杰出人才

具有正高级职称，原则上不超过 55 周岁，在其专业领域具有突出

贡献，对本学科、专科有创新性构想，具有制定本学科发展规划的能力，具有带领本专科达到或保持国际领先水平的能力，符合下列基本条件之一：

(1) 达到杰出层次人才称号认定标准。

(2) 以首位第一作者或末位通讯作者身份发表A类及以上论文不少于2篇，其中末位通讯作者论文不少于1篇，且近五年主持国家级科研项目不少于2项。

(3) 以首位第一作者或末位通讯作者身份发表B类及以上论文不少于4篇，其中末位通讯作者论文不少于2篇，且近五年主持国家级科研项目不少于2项。

(4) 以首位第一作者或末位通讯作者身份发表论文累计影响因子不低于50分，其中末位通讯作者论文须达半数及以上，且近五年主持国家级科研项目不少于2项。

(5) 国家科学技术奖或国家级教学成果奖二等奖以上获得者(排名前三)。

(6) 近五年主持高级别科研项目不少于1项。

(7) 担任中华医学会分会，中国医师协会分会副主任委员及以上职务者。

(8) 国家医学中心、国家临床医学研究中心、国家重点实验室副主任及以上职务，国家级临床重点专科负责人。

3. 优秀人才

具有正高级职称，原则上不超过50周岁，在其专业领域具有突出

贡献，对本学科、专科有创新性构想，具有制定本学科发展规划的能力，具有带领本专科达到或保持国内领先水平的能力，符合下列基本条件之一：

(1) 达到优秀层次人才称号认定标准。

(2) 以首位第一作者或末位通讯作者身份发表B类及以上论文不少于3篇，且近五年主持国家级科研项目不少于1项。

(3) 以首位第一作者或末位通讯作者身份发表A类及以上论文不少于1篇，且近五年主持国家级科研项目不少于1项。

(4) 以首位第一作者或末位通讯作者身份发表论文累计影响因子不低于40分，其中末位通讯作者须达半数及以上，且近五年主持国家级科研项目不少于1项。

(5) 省部级及以上科研成果奖励或教学成果奖励获得者（排名前三）。

(6) 中华医学会分会，中国医师协会分会常务委员会成员。

4. 骨干人才

具有正高级职称，原则上不超过42周岁，有卓越潜力和创新能力的优秀青年人才，在临床领域有较高的临床诊疗水平，能作为学术带头人或团队骨干成员取得突出成就，符合下列基本条件之一：

(1) 达到骨干层次人才称号认定标准。

(2) 以首位第一作者或末位通讯作者身份发表B类及以上论文不少于2篇，且近五年主持国家级科研项目不少于1项。

(3) 以首位第一作者或末位通讯作者身份发表论文累计影响因

子不低于30分，且近五年主持国家级科研项目不少于1项。

(4) 担任省级医学会分会或省级医师协会分会副主任委员及以上职务。

(三) 人文社科类

1. 顶尖人才

国内“双一流”建设高校一级教授或中国社会科学院学部委员。

2. 杰出人才

(1) 海外科研院校(所)担任正教授，年龄一般不超过55周岁，学术水平受到国内外同行认可。

(2) 海外科研院校(所)担任副教授，年龄一般不超过50岁，主持或独立承担过海外科研项目，近五年以首位第一作者或末位通讯作者身份发表A类论文不少于5篇或A+类论文不少于3篇，其中通讯作者论文不少于2篇。

(3) 国内知名院校或研究机构担任正高级专业技术职务人员，年龄一般不超过55周岁，近五年以首位第一作者或末位通讯作者身份发表B类及以上论文15篇，其中A类及以上论文不少于3篇；且主持过国家级科研项目2项或国家级重大、重点项目1项，或作为第一主编出版国家级规划教材1部。

(4) 其他人员：

①具有博士学位，年龄一般不超过50周岁，近五年主持过国家级科研项目2项，获得国家级人才称号或以第一完成人获得国家级科研/教学成果奖励。

②具有博士学位，年龄不超过42周岁，经3名该领域权威专家推荐认定学术业绩特别突出，近五年以首位第一作者或末位通讯作者身份发表A类及以上论文不少于5篇，其中A+类不少于3篇，且主持过国家级科研项目。

3. 优秀人才

(1) 海外科研院校担任助理教授及以上职位，年龄一般不超过50周岁，近五年以首位第一作者或末位通讯作者身份发表A类论文不少于4篇或A+类论文不少于2篇。

(2) 国内知名院校或研究机构担任正高级专业技术职务人员，年龄一般不超过50周岁，近五年以首位第一作者或末位通讯作者身份发表B类及以上论文10篇，其中A类及以上论文不少于2篇；且主持过国家级科研项目1项，或作为第一主编出版国家级规划教材1部。

(3) 其他人员：

①具有博士学位，年龄一般不超过45周岁，近五年主持过国家级科研项目，且获得国家级青年人才或省级人才称号；或以第一完成人获得省部级及以上教学/科研成果奖励一等奖。

②具有博士学位，年龄不超过35周岁，经3名该领域权威专家推荐认定学术业绩特别突出，近五年以首位第一作者或末位通讯作者身份发表B类及以上论文不少于3篇，其中A类及以上论文不少于2篇，且主持过国家级科研项目。

4. 骨干人才

年龄原则上不超过 42 周岁，具有相当水平的海内外人才，其近五年业绩达到以下条件之一：

（1）以首位第一作者或末位通讯作者身份发表 A 类及以上论文 3 篇或 B 类论文 8 篇（其中 A 类及以上论文不少于 1 篇）。

（2）以首位第一作者或末位通讯作者身份发表 B 类及以上论文不少于 5 篇；且主持过国家级科研项目，或主持省部级科研项目 2 项及以上（至少有 1 项已结题），或达到省级青年人才业绩水平，或境外科研院校（所）连续工作不少于 3 年，或年龄不超过 35 周岁。

二、聘期基本任务

（一）自然科学类

1. 顶尖人才

对学科建设、专业建设、实验室建设起引领作用，能提出战略性指导意见，为学校或学科的发展做出突出贡献，积极举荐并协助引进顶尖、杰出、优秀人才。

2. 杰出人才

（1）积极参与本科生教学工作，年均授课学时数不低于 32 个学时，并担任本科生导师；参与研究生和青年教师培养，招聘博士后人数不少于 3 人，在人才培养上取得显著成效。

（2）积极参与学科、专业 and 平台建设，在学科建设、专业建设和重点实验室建设等方面做出突出贡献。

（3）以首位第一作者或末位通讯作者身份发表 A+ 类论文不少于 1 篇或 A 类论文不少于 3 篇或 B 类论文不少于 5 篇，获得高级别科

研项目立项不少于 1 项或国家级科研项目立项不少于 2 项,且本人主持的各级各类课题到账经费总额不低于 300 万元;或以首位第一作者或末位通讯作者身份发表 B 类论文不少于 2 篇,且科研成果转化到账金额不低于 300 万元。

(4) 举荐并协助引进杰出、优秀人才 2 名以上。

3. 优秀人才

(1) 积极参与本科生教学工作,年均授课学时数不低于 32 个学时,并担任本科生导师;参与研究生和青年教师培养,招聘博士后人数不少于 2 人,在人才培养上取得明显成效。

(2) 积极参与学科、专业 and 平台建设,在学科建设、专业建设和重点实验室建设等方面做出重要贡献。

(3) 以首位第一作者或末位通讯作者身份发表 A+ 类论文不少于 1 篇或 A 类论文不少于 2 篇或 B 类论文不少于 4 篇,获得高级别科研项目立项不少于 1 项或国家级科研项目立项不少于 2 项,且本人主持的各级各类课题到账经费总额不低于 200 万元;或以首位第一作者或末位通讯作者身份发表 B 类论文不少于 2 篇,且科研成果转化到账金额不低于 200 万元。

(4) 举荐并协助引进杰出、优秀人才 2 名以上。

4. 骨干人才

(1) 积极参与本科生教学工作,年均授课学时数不低于 32 个学时,并担任本科生导师;参与研究生和青年教师培养,招聘博士后人数不少于 1 人,在人才培养上取得成效。

(2) 积极参与学科、专业 and 平台建设，在学科建设、专业建设和重点实验室建设等方面做出贡献。

(3) 以首位第一作者或末位通讯作者身份发表 A 类及以上论文不少于 1 篇或 B 类论文不少于 3 篇，获得国家级科研项目立项不少于 1 项，且本人主持的各级各类课题到账经费总额不低于 100 万元；或以首位第一作者或末位通讯作者身份发表 B 类论文不少于 2 篇，且科研成果转化到账金额不低于 100 万元。

(4) 举荐并协助引进杰出、优秀人才 2 名以上。

(二) 临床-基础双栖类

1. 顶尖人才

对学科建设，专业建设，实验室建设起引领作用，能提出战略性指导意见，为学校、医院或学科的发展做出突出贡献，积极举荐并协助引进杰出、优秀人才。

2. 杰出人才

(1) 积极参与本科生教学工作，年均授课学时数不低于 32 个学时，并担任本科生导师；积极参与本科生、研究生和青年医师培养，在人才培养上取得显著成效。

(2) 在学科、专科和平台建设等方面做出突出贡献。

(3) 文章、项目须满足下列基本条件之一：

① 以首位第一作者或末位通讯作者身份发表 A 类及以上论文不少于 2 篇，其中末位通讯作者论文不少于 1 篇，且获得国家级科研项目立项不少于 2 项。

②以首位第一作者或末位通讯作者身份发表B类及以上论文不少于4篇，其中末位通讯作者论文不少于2篇，且获得国家级科研项目立项不少于2项。

③以首位第一作者或末位通讯作者身份发表论文累计影响因子不低于50分，其中末位通讯作者论文须达半数及以上，且获得国家级科研项目立项不少于2项。

(4) 积极举荐并协助引进杰出、优秀人才2名以上。

(5) 达到附属医院所制定的临床业绩要求。

3. 优秀人才

(1) 积极参与本科生教学工作，年均授课学时数不低于32个学时，并担任本科生导师；积极参与本科生、研究生和青年医师培养，在人才培养上取得明显成效。

(2) 在学科、专科和平台建设等方面做出突出贡献。

(3) 文章、项目须满足下列基本条件之一：

①以首位第一作者或末位通讯作者身份发表B类及以上论文不少于3篇，且获得国家级科研项目立项不少于1项。

②以首位第一作者或末位通讯作者身份发表A类及以上论文不少于1篇，且获得国家级科研项目立项不少于1项。

③以首位第一作者或末位通讯作者身份发表论文累计影响因子不低于40分，其中末位通讯作者论文须达半数及以上，且获得国家级科研项目立项不少于1项。

(4) 积极举荐并协助引进杰出、优秀人才2名以上。

(5) 达到附属医院所制定的临床业绩要求。

4. 骨干人才

(1) 积极参与本科生教学工作，年均授课学时数不低于32个学时，并担任本科生导师；积极参与本科生、研究生和青年医师培养，在人才培养上取得成效。

(2) 在学科、专科和平台建设等方面做出突出贡献。

(3) 文章、项目须满足符合下列基本条件之一：

①以首位第一作者或末位通讯作者身份发表B类及以上论文不少于2篇，且获得国家级科研项目立项不少于1项。

②以首位第一作者或末位通讯作者身份发表论文累计影响因子不低于30分，且获得国家级科研项目立项不少于1项。

(4) 积极举荐并协助引进杰出、优秀人才2名以上。

(5) 达到附属医院所制定的临床业绩要求。

(三) 人文社科类

1. 顶尖人才

对学科建设、专业建设、实验室建设起引领作用，能提出战略性指导意见，为学校或学科的发展做出突出贡献，积极举荐并协助引进顶尖、杰出、优秀人才。

2. 杰出人才

(1) 积极参与本科生教学工作，年均授课学时数不低于32个学时，并担任本科生导师；参与研究生和青年教师培养，招聘博士后人数不少于3人，在人才培养上取得显著成效。

(2) 积极参与学科、专业 and 平台建设，在学科建设、专业建设和重点实验室建设等方面做出突出贡献。

(3) 取得以下业绩成果：

① 主持获批至少 2 项国家级科研项目或 1 项国家级重大、重点项目。

② 以首位第一作者或末位通讯作者身份发表 B 类及以上论文 15 篇，其中 A 类及以上论文不少于 3 篇；或作为主持人获得国家级教学/科研成果奖；或作为第一主编编写出版国家级规划教材 1 部（项）。

(4) 积极举荐并协助引进杰出、优秀人才 2 名以上。

3. 优秀人才

(1) 积极参与本科生教学工作，年均授课学时数不低于 32 个学时，并担任本科生导师；参与研究生和青年教师培养，招聘博士后人数不少于 2 人，在人才培养上取得明显成效。

(2) 积极参与学科、专业 and 平台建设，在学科建设、专业建设和重点实验室建设等方面做出重要贡献。

(3) 取得以下业绩成果：

① 主持获批至少 1 项国家级科研项目。

② 以首位第一作者或末位通讯作者身份发表 B 类及以上论文 10 篇，其中 A 类及以上论文不少于 2 篇；或获得国家级教学/科研成果奖（排名前二）；或作为主编编写出版国家级规划教材 1 部（项）。

(4) 积极举荐并协助引进杰出、优秀人才 2 名以上。

4. 骨干人才

(1) 积极参与本科生教学工作，年均授课学时数不低于 32 个学时，并担任本科生导师；参与研究生和青年教师培养，招聘博士后人数不少于 1 人，在人才培养上取得成效。

(2) 积极参与学科、专业 and 平台建设，在学科建设、专业建设和重点实验室建设等方面做出贡献。

(3) 取得以下业绩成果：

① 主持获批至少 1 项国家级科研项目。

② 以首位第一作者或末位通讯作者身份发表 B 类及以上论文 8 篇，其中 A 类及以上论文不少于 1 篇；或获得国家级教学/科研成果奖（排名前三）；或作为副主编编写出版国家级规划教材 1 部（项）。

(4) 积极举荐并协助引进杰出、优秀人才 2 名以上。

三、考核与续聘

(一) 年度考核

一届聘期为五年，每年根据合同年度任务进行考核，考核结果为合格、不合格。年度考核由各用人单位组织，考核结果报人事处备案。如完成前期未达标年度任务，可补发年度考核薪酬。

(二) 聘期内层次提升

若提前完成聘期任务且业绩达到高一层次条件者，可申请提升层次，获批后按新层次薪酬待遇重新签订聘用合同，学校按新聘层次标准补齐科研工作经费差额。

(三) 期满考核

聘期结束前三个月自然科学与人文社科类由人事处组织进行期

满考核，临床-基础双栖类由各附属医院组织进行期满考核，考核结果报学校人事处备案。考核结果分为合格、不合格。聘期期满，经考核合格者，可申请续聘；经考核不合格者，原则上不再续聘，退回未使用的科研经费。如因学科发展需要，经个人申请并提交完成原聘期任务的工作计划，由用人单位提出延聘期内任务，经用人单位批准和人才引进工作小组评估同意后方可延聘。延聘期内以年为单位进行考核，考核结果作为下一年是否续聘的依据。延聘最长不超过两年。

（四）续聘

续聘时原则上不超过 63 周岁，不受各层次年龄条件限制。若以更高层次续聘，学校将按新聘层次标准补齐科研经费差额。

本办法实施前全职引进的“南山学者”后备人才（第五层次）续聘薪酬及考核任务按《广州医科大学“南山学者”引进人才计划实施办法（试行）》（广医大发〔2021〕101号）执行，不享受教学、科研论文奖励，第三聘期需达到骨干人才（第四层次）要求才能继续聘用。

广州医科大学“南山学者”专项任务清单

一、自然科学领域

(一) 人才称号与学术任职类

1. 国家“火炬计划”入选者，教育部“长江学者”特聘教授、特岗学者、客座教授、讲席教授、青年教授，国家特支计划创新（创业）人才计划、青年计划入选者。

2. 担任国家一级学会副会长（副理事长）及以上职务、国家级教学指导委员会副主任委员及以上职务者。

3. 国家级教学名师。

(二) 项目类（项目主持人，不含平台类项目、子课题项目）

4. 国家重点研发计划项目。

5. 国家科技重大专项项目。

6. 国家科技支撑（攻关）计划项目。

7. 国家自然科学基金重大研究计划项目（重点支持、集成项目）。

8. 国家自然科学基金重大项目。

9. 国家自然科学基金重点项目。

10. 国家自然科学基金创新研究群体项目。

11. 国家自然科学基金基础科学中心项目。

12. 国家自然科学基金国家重大科研仪器研制项目。

13. 国家自然科学基金重点国际（地区）合作研究项目。
14. 国家自然科学基金区域创新发展联合基金（重点支持）。
15. 国家自然科学基金委员会与香港研究资助局联合科研资助基金合作研究重点项目。
16. 国家自然科学基金委员会与澳门科学技术发展基金联合科研资助基金合作研究项目。
17. 国家自然科学基金杰出青年科学基金项目。
18. 国家自然科学基金优秀青年科学基金项目。
19. 国家自然科学基金优秀青年科学基金项目（海外）。
20. 国家自然科学基金原创探索计划项目。
21. 国家自然科学基金外国学者研究基金项目-外国资深学者研究基金。
22. （单项）政府资助经费不低于 300 万元的纵向科研项目。
23. （单项）到账经费不低于 500 万元的横向科研项目。

（三）奖项类（第一完成人，限政府奖项）

24. 国家级科研成果奖励二等奖及以上。
25. 国家级教学成果奖励二等奖及以上。
26. 省部级成果奖励一等奖及以上。

（四）文章类

27. 以首位第一作者或末位通讯作者身份发表 A+类论文（仅限研究论著）1 篇。
28. 以首位第一作者或末位通讯作者身份发表 A 类论文（仅限研

究论著) 2 篇。

(五) 教材类

29. 普通高等教育国家级规划教材副主编及以上。

(六) 学科建设类

30. 以第一申请人获得一级学科博士点，国家一流专业、一流课程。

(七) 转化类

31. 产出创新性科技成果并进行产业转化，单项转化金额 500 万元及以上。

32. 转让专利单项收益金额（到账金额）100 万元及以上。

二、人文社科领域

(一) 人才称号与学术任职类

1. 教育部“长江学者”特聘教授、特岗学者、客座教授、讲席教授、青年教授，国家特支计划创新（创业）人才、宣传思想文化优秀人才、教学名师项目入选者。

2. 担任国家一级学会副会长（副理事长）及以上职务、国家级教学指导委员会副主任委员及以上职务者，国家级重点学科带头人，中国社会科学院学部委员、荣誉学部委员，国家社会科学基金重大项目首席专家，全国宣传文化系统“四个一批”人才工程人选。

(二) 项目类（项目主持人，不含平台类项目、子课题项目）

3. 国家自然科学基金资助重大项目。

4. 国家自然科学基金资助重点项目。

5. 教育部哲学社会科学研究重大课题攻关项目。

(三) 奖项类 (第一完成人, 限政府奖项)

6. 国家级教学成果奖励二等奖及以上。

7. 省部级成果奖励一等奖或以上。

8. 高等学校科学研究优秀成果奖 (人文社会科学)。

(四) 文章类

9. 以首位第一作者或末位通讯作者身份发表 A+类论文 (仅限论著) 1 篇。

10. 以首位第一作者或末位通讯作者身份发表 A 类论文 (仅限论著) 2 篇。

(五) 教材类

11. 普通高等教育国家级规划教材副主编及以上。

(六) 学科建设类

12. 以第一申请人获得一级学科博士点, 国家一流专业、一流课程。

备注:

1. 每项任务的专项绩效薪酬只发放给一位申请者。

2. 特聘教授在完成基本聘用任务的基础上, 每增加完成专项任务清单中一项, 一次性发放全部专项绩效薪酬。

3. 本清单内所列任务均须以“广州医科大学”或“广州医科大学 XX 学院/医院/所/中心/实验室”为第一或独立完成单位。

广州医科大学高层次人才评价标准说明

一、文章认定标准

(一) 自然科学领域

A+类论文: 发表在《Cell》《Nature》《Science》《JAMA》《Lancet》《BMJ》《NEJM》的论文。

A类论文: 发表在《Cell》《Nature》《Science》《JAMA》《Lancet》旗下各学科领域 TOP1 子刊（不含综述类期刊）或影响因子最新值/近三年平均值至少有 1 项不低于 20 分的期刊论文。

B类论文: 发表在中科院分区表中一区上半区期刊或影响因子最新值/近三年平均值至少有 1 项不低于 10 分的期刊论文。

C类论文: 发表在中科院分区表中一区下半区及二区上半区期刊的论文。

(二) 人文社科领域

A+类论文: 发表在《中国社会科学》或中科院或中国社会科学院 top 期刊或影响因子最新值/近三年平均值至少有 1 项不低于 10 分的 SSCI 期刊或相关 SCI 期刊，或被《新华文摘》转载或中央领导批示。

A类论文: 发表在当年度 CSSCI 期刊中一级学科排名第一的期刊或影响因子最新值/近三年平均值至少有 1 项不低于 5 分的中科院

二区以上 SSCI 期刊或相关 SCI 期刊论文,或被人大复印资料全文转载,或省部级以上主要领导批示。

B 类论文: 除 A+、A 类之外的其它 CSSCI 期刊论文、影响因子最新值/近三年平均值至少有 1 项不低于 3 分的中科院三区以上 SSCI 期刊或相关 SCI 期刊论文,以及《人民日报》《光明日报》理论版文章。

(三) 文章类型和署名要求

原则上文章类型应为学术论著,作者署名应为首位第一作者或末位通讯作者。特殊情况可由人才引进工作小组评审认定其真实学术影响和学术贡献。

二、科研项目认定标准

(一) 高级别科研项目: 参照附件 2 项目类清单。

(二) 国家级科研项目: 包括国家自然科学基金、国家科技重大专项(含子课题,经费不少于国家自然科学基金面上项目)、国家重点研发计划(含子课题,经费不少于国家自然科学基金面上项目)、国家社会科学基金。

三、人才称号认定标准

(一) 杰出层次

1. 国家“千人计划”顶尖人才与创新团队项目中的顶尖人才和团队带头人,以及创新人才长期项目、创业人才项目入选者;国家“火炬计划”创新人才入选者。

2. 国家“万人计划”杰出、领军人才项目入选者。

3. 教育部“长江学者”（特聘教授、特岗学者、客座教授、讲席教授）入选者。

4. 获国家自然科学基金“杰出青年科学基金项目”资助者。

5. 国家特支计划创新（创业）人才、宣传思想文化优秀人才、教学名师项目入选者。

（二）优秀层次

1. 国家“千人计划”青年项目入选者；“万人计划”青年拔尖人才项目入选者。

2. 教育部“长江学者和创新团队发展计划”青年学者。

3. 获国家自然科学基金“优秀青年科学基金项目”“优秀青年科学基金项目（海外）”“优秀青年科学基金项目（港澳）”资助者。

（三）骨干层次

1. 广东省“珠江学者”“青年珠江学者”。

2. 获广东省自然科学基金杰出青年项目资助者。

