武汉大学口腔医院新入职临床、科研类人员管理办法

——武大口院人〔2017〕11号

为了深化医院人事制度改革，建立高效灵活的用人制度，促进我院医疗、科研、教学等水平的发展，激励新入职人员工作积极性，遵照相关的法律法规，结合医院实际，特制订武汉大学口腔医院新入职临床、科研类人员（以下简称“人员”）管理办法。

一、招聘原则

1、公平竞争：公开招聘，平等竞争，择优录用。

2、学用一致：招聘人员所学专业必须与所从事的专业一致。

3、对岗招聘：根据用人部门工作要求定编、定岗，制订招聘计划，在此基础上按照岗位要求招聘。

二、招聘录用条件

具有全日制硕士研究生、博士研究生学历的应届毕业生，身心健康，爱岗敬业，符合相关岗位的工作要求，硕士研究生不超过28周岁，博士研究生原则上不超过32周岁。岗位有其他特殊要求的按其要求招聘。

三、岗位类别

根据临床和科研工作需要，我院招聘人员岗位分为三类：科研型岗位、科研临床结合型岗位和临床型岗位。其中：科研型岗位以本部门诊为主；科研临床结合型岗位以外科病区和本部医技科室为主；临床型岗位以院外门诊为主。

四、招聘程序

（一）制定招聘需求计划

1、各用人部门每年11月底以前制定次年需求计划，报人事处。

2、人事处汇总、分析、协调各部门用人需求计划，提交院办公会审批，医院根据工作需要统筹各岗位的管理。

3、人事处根据批准的年度需求计划安排招聘工作。

（二）公开招考

根据招聘计划，人事处会同用人部门向社会公开招聘。对符合要求的应聘者实行差额考试、考核。主要内容为面试、基础理论、操作技能、外语、计算机、科研能力等，结合体检、心理测试等综合考评。

（三）择优录用

在差额考试、考核的基础上，依据综合考评的成绩，选贤任能，择优录用。

五、聘用管理

（一）录用人员首次聘期两年，实行人事代理制。两年期满后按医院相关文件进行考核（详见附件）。

（二）录用人员入职后在首次聘期内按岗位类别培训半年，实行统一管理。

（三）录用人员的工资及津补贴等福利参照同级同类人员标准进行管理。

本管理办法自发文之日起实施，原管理办法废止，由人事处负责解释。

2017年6月16日

附件：

武汉大学口腔医院新入职临床、科研类人员考核办法

根据《武汉大学口腔医院新入职临床、科研类人员管理办法》，各岗位考核办法如下：

一、科研型岗位

科研型岗位人员首次聘期内在实验室工作，由实验室进行日常管理和考核，用人科室可安排其业余时间到临床工作。首次聘期内科研型岗位的奖金按实验室平均奖发放，用人科室也可根据其工作业绩情况给予一定奖酬。

首次聘期期满后，由人事处组织科研处、实验室等对其聘用以来的科研能力、科研成果进行综合考核，其中科研成果需符合下列条件之一：

1、以第一作者（或通讯作者）公开发表(含接收)两篇SCI文章，单篇IF>1；

2、以第一作者（或通讯作者）公开发表1篇SCI 且IF>5；

3、主持1项国家自然科学基金。

考核合格者回原用人科室工作。考核不合格者，延期一年，期间只发放工资，不发放奖金。延期考核合格者，回原用人科室工作；延期考核不合格者，改聘为临床型岗位，院外门诊工作。

二、科研临床结合型岗位

科研临床结合型岗位人员由用人科室和实验室共同管理，根据临床和科研工作需要适当安排实验室工作时间，原则上实验室工作时间不得少于1/3。首次聘期内科研临床结合型奖金由实验室部分和临床部分组成，其中实验室部分为实验室平均奖的30%，由医院发放；临床部分为同级同类人员的70%，由用人科室发放。

首次聘期期满后，被考核者需提供入职后经治的完整病例资料10份，其中疑难病历2-3份，并以第一作者在中华系列期刊或SCI源期刊上发表至少1篇学术论著，由医务处、科研处、用人科室及实验室对工作表现、理论知识水平和临床实际能力、科研能力等进行综合考核。

考核合格者，回原用人科室工作。考核不合格者，延期一年，若为科研条件不合格者，延期内只发放临床部分的同级同类人员的70%奖金，实验室平均奖的30%不发放；若为临床条件考核不合格者，参照临床型岗位执行。延期考核合格者，回原用人科室工作。延期考核不合格者，改聘为临床型岗位，院外门诊工作。

三、临床型岗位

临床型岗位人员由用人科室进行日常管理和考核，第一年和第二年分别按照同级同类人员奖金的60%和80%比例发放，由用人科室管理。

首次聘期期满后，被考核者需提供入职后经治的完整病例资料15份，其中疑难病历2-3份，由医务处及用人科室对工作表现、理论知识水平和临床实际能力等进行综合考核。

考核合格者，继续留用人科室工作；考核不合格者，延期一年，期间奖金按照同级同类人员奖金的80%比例发放。

四、其他事项

出现以下情况之一者，考核不合格：

1、弄虚作假，学术不端者

2、违反医疗核心制度，造成严重后果者

3、违反组织纪律，收取红包者

4、其他违纪违规等相关情况，造成不良后果者

5、不服从医院岗位安排及统一管理者

本考核办法自发文之日起实施，由人事处负责解释。

2017年6月16日