

# 安徽医科大学文件

校人字〔2017〕14号

---

## 关于印发《安徽医科大学人才引进与管理办法》 的通知

各部门、各单位：

《安徽医科大学人才引进与管理办法》业经 2017 年 1 月 5 日党委常委会研究通过，现予以印发，请认真学习贯彻执行。特此通知。

安徽医科大学

2017 年 2 月 10 日

# 安徽医科大学人才引进与管理办法

为加快推进高水平教学研究型大学建设步伐，落实人才强校战略，促进各项工作的可持续发展，规范人才的引进与管理，提高人才使用效率，结合我校的实际，特制订本管理办法。

## 第一章 指导原则

人才引进工作要以优化学科梯队结构、提高学科整体水平、提升学科核心竞争力为目的，向国家重点学科培育点、省部级重点学科、特色学科和新兴学科倾斜，坚持“广开渠道、按需引进，重视质量，讲求实”的原则。

## 第二章 引进人才的类型及应聘条件

第一条 基本条件：拥护中国共产党的领导、热爱祖国，忠诚党的教育事业，学风正派，治学严谨，有良好的职业道德和团结协作精神，身体健康，能胜任一线教学科研工作。

第二条 人才类型及应聘条件：引进人才及团队分为七种类型，条件见表1，引进人才类型需学校专家委员会的认定。

表1 人才类型及条件

人才类型	条件
一类	中国科学院或中国工程院院士，身体健康。
二类	部分中央财政科技计划（指国家科技重大专项、国家重点研发计划、技术创新引导专项、基地和人才专项）的牵头单位负责人、国家“千人计划”、国家“万人

	计划”第一层次和第二层次、国家“百千万”人才工程人选、教育部“长江学者计划”特聘教授、国家杰出青年科学基金、国家级教学名师奖获得者、中科院“百人计划”等国家重要人才平台入选者。
三类	部分中央财政科技计划（指国家科技重大专项、国家重点研发计划、技术创新引导专项、基地和人才专项）的课题组长、国家自然科学基金重大项目和重点项目的负责人、国家自然科学基金优青项目获得者、国家“万人计划”第三层次、“长江学者计划”青年学者、省级“百（千）人计划”入选者、皖江学者。年龄一般在48岁以下，特别突出或紧缺的人才，可适当放宽。
四类	具有博士学位和副高级以上专业技术职务，或在国（境）外高校具有助理教授职务，从事教学科研一线工作，具有较大的发展潜能，在本专业领域已取得比较显著的成绩，年龄45周岁以下；以第一作者发表单篇影响因子10分以上论文1篇以上，或在JCR一区（小类）期刊上发表论文2篇以上；主持过国家级课题或获省部级以上的成果奖者优先考虑。
五类	优秀博士后出站人员、紧缺专业或学科建设急需的具有博士学位专业人才，年龄40周岁以下；以第一作者发表发表单篇影响因子5分以上论文1篇以上，或在SCI二区（小类）期刊上发表论文1篇以上，或影响因子累计10分以上且单篇影响因子3分及以上至少1篇；主持过国家级课题，或获省部级以上成果奖，或

	在国外获得博士学位或有国外博士后经历者优先考虑。
六类	博士研究生毕业并获得博士学位，年龄 35 周岁以下，第一作者发表 SCI 或 CSSCI 论文 1 篇以上。
人才团队	在相关科学研究或技术创新研究领域达到国际先进或国内领先水平，在国际或国内同行中具有重要的学术影响力；团队成员 3 人以上，核心成员中，二类以上和五类以上各不少于 1 人，或三类和四类以上各不少于 1 人。
<p>注：SCI 论文指第一或通讯作者的原创研究论文，Research Letter 和 Meta 分析等类型文章需经过学校专家委员会认定。SCI 影响因子指期刊在文章发表当年或最新的影响因子，SCI 论文分区（本学科小类，文章发表当年或最新分区）以安徽省科学技术情报研究所的检索报告为准（一区、二区和三区分别至该期刊近年的平均影响力排名位于学科排名的前 5%、20%、50%，而非四分位间距的分区）。下同。</p>	

第三条 对于共同第一作者（责任作者）贡献的认定（表 2）

表 2 对工作第一作者（责任作者）贡献的认定

SCI 影响因子	共同第一作者（责任作者）排名第一	共同第一作者（责任作者）排名第二	共同第一作者（责任作者）排名第三	共同第一作者（责任作者）排名第四	认可共同第一作者（责任作者）数
----------	------------------	------------------	------------------	------------------	-----------------

	贡献率 认定	贡献率 认定	贡献率 认定	贡献率 认定	
$IF \geq 20$	70%，即 $IF \geq 14$	60%，即 $IF \geq 12$	50%，即 $IF \geq 10$	40%，即 $IF \geq 8$	排名前 四
$10 \leq IF < 20$	70%，即 $7 \leq IF < 14$	50%，即 $5 \leq IF < 10$	40%，即 $4 \leq IF < 8$		排名前 三
$8 \leq IF < 10$	80%，即 $6.4 \leq IF < 8$	50%，即 $4 \leq IF < 5$			排名前 二
$5 \leq IF < 8$					排名第 一
$IF < 5$					排名第 一

### 第三章 引进人才的岗位职责

第四条 各类引进人才的岗位职责见表3。学校将根据岗位职责及引进人才来校前的科研教学水平，制定其聘期内的具体工作任务及目标，并与引进人才商议决定，最终明确在工作协议中。引进人才在聘期内要抓紧时间，认真落实。聘期的中期和期终，学校或学院将组织考核并落实奖惩措施。

表3 引进人才的岗位职责

人才类型	岗位职责
一类	1、开设国际前沿课程或讲座，开展国际学术交流，主

	<p>办国际学术会议;</p> <p>2、负责组建创新团队,构建完善学术梯队,主持重点学科和重点实验室建设,引进和培养高层次学术骨干和青年人才,引领本学科和相关学科群进入世界一流学科行列;</p> <p>3、申请中央财政科技计划项目(国家自然科学基金重大和重点项目、国家科技重大专项、国家重点研发计划、技术创新引导专项、基地和人才专项),发表高水平学术论文,做出具有国际先进水平的创新成果。</p>
<p>二类</p>	<p>1、承担核心课程讲授任务,招收培养硕士/博士研究生,指导博士后研究人员、高级访问学者;为研究生和留学生开设英文专业课程或专题讲座;开展国际学术交流,主办国际学术会议;</p> <p>2、负责本学科的学术梯队建设,引进和培养高层次学术骨干和青年人才,形成一支具有竞争实力的创新团队;</p> <p>3、申请中央财政科技计划项目(国家自然科学基金重大和重点项目、国家科技重大专项、国家重点研发计划、技术创新引导专项、基地和人才专项)或国际合作项目等,发表高水平学术论文;做出具有国际先进水平的创新成果;</p> <p>4、聘期内至少成功申请以国家自然科学基金重点、重大项目为标杆的项目一项,且成功申请国家自然科学基金1项以上。</p>

三类	<p>1、参加教研室的教学活动，承担核心课程讲授任务，招收培养硕士研究生或博士研究生，指导博士后研究人员；为研究生和留学生开设专业课程或专题讲座；积极开展国际学术交流；</p> <p>2、负责本学科的学术梯队建设，引进和培养高层次学术骨干和青年人才，形成一支具有竞争实力的创新团队；</p> <p>3、申请中央财政科技计划项目、相关国际合作项目，发表高水平学术论文，做出具有国际、国内领先水平的创新成果；</p> <p>4、聘期内至少成功申请国家自然科学基金2项以上，其中成功申请国家自然科学基金重大、重点项目1项。</p>
四类	<p>1、参加教研室的教学活动，承担核心课程讲授任务，为研究生和留学生开设专业课程或专题讲座，招收培养硕士研究生；主持或积极参与本学科建设，培养青年人才；发表高水平学术论文，力争科研达到或保持国际、国内先进水平；</p> <p>2、聘期内成功申请国家自然科学基金1项以上；</p> <p>3、在聘期3年取得的科研业绩及文章水平，原则上不能低于来校时的水平。</p>
五类	<p>1、参加教研室的教学活动，承担核心课程讲授任务，招收培养硕士研究生；发表高水平学术论文，力争科研达到或保持国内先进水平；积极参与本学科建设；</p> <p>2、聘期内成功申请国家自然科学基金1项以上；</p>

	<p>3、在聘期 3 年取得的科研业绩及文章水平，原则上不能低于来校时的水平。</p>
六类	<p>1、参加教研室的教学活动，胜任教学任务；发表高水平学术论文，力争科研达到或保持国际、国内先进水平；积极参与本学科建设；</p> <p>2、聘期内成功申请安徽省科研基金 1 项以上；</p> <p>3、在聘期 3 年取得的科研业绩及文章水平，原则上不能低于来校时的水平。</p>
人才团队	<p>1. 在国际前沿领域开展创新性研究，取得一批创新性研究成果。特别是在获取国家重大和重点项目，争取科技经费，解决重大理论、技术问题，获得国家级奖励，发表高水平科研论文等科研工作方面要有明确的建设目标。</p> <p>2. 以项目建设为载体，吸引和造就一批具有国际领先水平的学科带头人和杰出学者，引进、培养一批学术基础扎实、具有突出创新能力和发展潜力的中青年学术骨干，形成结构合理的学术梯队。每个项目在建设期内要造就或引进至少三类以上人才 1 名。</p> <p>3. 推动海外智力引进工作和国际学术交流与合作；项目在引进海外人才资源、开展国际合作研究与人才培养、选派高层次创新型人才出国访问、进修等方面要有明确的计划和目标；积极主办国际学术会议。</p> <p>4. 通过项目建设，建成一批能够进入教育部“创新团队发展计划”或国家自然科学基金委员会创新研究群</p>



体科学基金资助的学术团队。

#### 第四章 全职聘用引进人才的待遇

##### 第五条 全职聘用引进人才待遇（表 4）

表 4 全职引进人才类型及待遇

人才类型	待遇
一类	<p>1、服务期 10 年，每 5 年一个聘期。首个聘期的五年内，除正常的工资、福利等待遇外，岗位津贴 200 万/年（含税，聘期内不再重复享受校内岗位业绩津贴）；续聘待遇再议。</p> <p>2、提供购房补贴至少 400 万，协议签订后第一年发放购房款的 40%部分，剩余部分均分至九年从次年起的每年年底按年发放，直至服务期满。</p> <p>3、科研启动经费不低于 1000 万。</p> <p>4、在配备学术梯队和开展国际研究、交流等方面给予特别优惠。</p> <p>5、配偶随调。</p>
二类	<p>1、服务期 10 年，每 5 年一个聘期。首个聘期的五年内，除正常的工资、福利等待遇外，岗位津贴 100 万/年（含税，聘期内不再重复享受校内岗位业绩津贴）；续聘待遇再议。</p> <p>2、提供购房补贴至少 280 万，协议签订后第一年发放</p>

	<p>购房款的 40%部分，剩余部分均分至九年从次年起到每年年底按年发放，直至服务期满。</p> <p>3、科研启动经费：自然科学类 300 至 500 万元，人文社科类 50-80 万元。</p> <p>4、提供必要的科研条件，配备科研助手并协助组建学术梯队。</p> <p>5、配偶随调。</p> <p>注：以我校为依托单位申报的国家千人计划引进人才（含全职和非全职引进），待遇面议。</p>
三类	<p>1、服务期 10 年，每 5 年一个聘期。首个聘期的五年内，除正常工资、福利等待遇外，岗位津贴 25 万/年（含税，聘期内不再重复享受校内岗位业绩津贴）；续聘待遇再议。</p> <p>2、提供购房补贴至少 150 万，协议签订后第一年发放购房款的 40%部分，剩余部分均分至九年从次年起到每年年底按年发放，直至服务期满。</p> <p>3、科研启动经费：自然科学类 100 - 150 万元，人文社科类 20 - 30 万元。</p> <p>4、提供必要的科研条件，配备科研助手并协助组建学术梯队。</p> <p>5、配偶随调。</p>
四类	<p>1、科研启动经费：自然科学类 30 - 50 万元，人文社科类 10-20 万元。</p>

	<p>2、提供必要的科研条件。</p> <p>3、学校帮助解决夫妻两地分居及子女入托、入学等问题。</p> <p>4、住房待遇见第六条。</p> <p>5、主持过国家级课题，或获得过省级以上的奖励，或在海外获得博士学位或有博士后经历者上述待遇适当提高。</p>
五类	<p>1、学校提供一定的科研条件。</p> <p>2、科研启动经费：自然科学类 10-20 万元，社会科学类 5-10 万元。</p> <p>3、学校帮助解决夫妻两地分居及子女入托、入学等问题。</p> <p>4、住房待遇见本管理办法第六条。</p> <p>5、主持过国家级课题，或获得过省级以上的奖励，或在海外获得博士学位或有博士后经历者上述待遇适当提高。</p>
六类	<p>1、学校提供一定的科研条件。</p> <p>2、科研启动经费：自然科学类 5-6 万元，社会科学类 3-4 万元。</p> <p>3、住房待遇见本管理办法第六条。</p>
人才团队	<p>1、团队成员待遇分别享受上述各层次人才的相关待遇，详见本表。</p> <p>2、团队科研启动经费：自然科学类 1000-2000 万元。</p> <p>3、提供必要的科研条件，配备科研助手并协助组建学</p>

	术梯队。 4、如属世界或国内一流水平的人才团队，采取特事特办，一事一议的方式，给予特别支持。
注：固定岗位津贴者，年底教学科研奖励津贴不再重复计算。如个人教学科研或奖励性津贴超过固定岗位津贴，可就高发放。	

第六条 四、五、六类引进人才的住房待遇

1、四、五、六类引进人才和校内人才的住房待遇（表5）

下表中，论文指第一作者或责任作者论文（共同第一作者2人及以上贡献率认定见第二章第三条）。

表5 四、五、六类引进人才和校内人才的住房待遇

人才类型		住房待遇
引进人才	四、五类	(1) 单篇影响因子 10 分及以上; (2) 或小区排名第一的 SCI 收录期刊上发表学术论文; (3) 或 SCI 累计影响因子 20 分及以上, 且单篇影响因子 7 分及以上 (或一区) 至少一篇。 安家费 5 万, 购房补贴 25 万, 5 年租房补贴 (2000 元/月), 共计 42 万
		(1) 单篇影响因子 8 分及以上、10 分以下的 SCI 学术论文, (2) 或在一区杂志上发表 SCI 学术论文; (3) 或 SCI 累计影响因子 15 分及以上, 且单篇影响因子 5 分及以上 (或二区) 至少一篇。 安家费 5 万, 购房补贴 20 万, 5 年租房补贴 (2000 元/月), 共计 37 万

		一篇。	
		(1) 单篇影响因子 5 分以上论文 1 篇以上; (2) 或在 SCI 二区期刊上发表 SCI 学术论文; (3) 或 SCI 累计影响因子 10 分及以上, 且单篇影响因子 3 分及以上至少一篇。	安家费 5 万元, 购房补贴 15 万元, 5 年租房补贴 (1000 元/月), 共计 26 万
		六类	安家费 5 万元, 5 年租房补贴 (1000 元/月), 共计 11 万
		对享受上述引进人才待遇的, 来校报到时, 享受的购房补贴按总额的 70% 发放。剩余 30% 在完成下述任务后一次性补发 (如何考核不合格, 扣除或酌情减少)。	
校内人才	校内人才	对于校内教师 (含本人及配偶未享受福利分房、集资建房和周转房), 以第一作者或责任作者 (单位为安徽医科大学) 发表了单篇影响因子 8 分及以上 SCI 学术论文或在一区杂志上发表 SCI 学术论文的, 一次性给予 12 万的购房补贴。如该文章已享受校内岗位津贴, 则已享受部分从购房补贴中扣除。	

2、享受引进人才待遇 (含引进的和本校教师本人及配偶) 涉及房改政策的, 按房改政策执行。

3、租房补贴：从学校执行租房补贴制度以来，对于未享受本文规定住房待遇、福利分房和校内全额集资房及购房补贴的人员（包括校内在职在编和人事代理职工），租房补贴标准：博士后1200元/月，博士1000元/月，硕士400元/月，本科300元/月，从2013年1月执行，个人享受租房补贴时间累计5年。5年内如学历变化，补贴标准相应调整，合计总期限不超过5年。享受福利分房或校内全额集资房等待遇后，该条款自然终止。

### 第七条 引进人才的职称

引进人才来校工作后的专业技术职务可根据其学历、资历和实际专业技术水平进行校聘，由学校专家委员会评定，基本条件见表6。正常职称晋升按安徽省教育厅有关文件执行。

表6 校聘高级职称的条件

校聘职称	条件
	三类及以上人才，系统承担过一年以上专业课程教学工作，可授聘校聘教授职务，聘期五年；未承担过一年以上专业课程教学工作，可授聘研究员，聘期五年。
校聘教授或研究员	四类引进人才，符合《Nature》、《Science》、《Cell》等世界顶尖杂志发表论文，或符合安徽省教育厅晋升教授大破条件者。需经过校专家委员会认定。具有系统承担过一年以上专业课程教学工作经历者，可授聘教授职务，聘期五年；未承担过一年以上专业课程教学工作，可授聘研究员职务，聘期五年。
校聘副教授	五类及以下引进人才满足下列条件之一，聘为校聘

授 或副研究 员	副教授或副研究员职务，以第一作者或通讯作者发表论文：（1）SCI 论文 2 篇以上；（2）单篇 SCI 影响因子大于 4.0；（3）二类 3 篇以上（非医学类人才）；经教学考核能胜任教学工作者，授聘校聘副教授职务，聘期三年，未能通过教学考核人员可授聘校聘副研究员职务，聘期三年。
----------------	---

### 第八条 引进待遇有关说明

1、引进人才受聘安徽医科大学期间，不得在国内其它任何单位兼职。

2、引进人才的岗位津贴及科研成果产业化收益按照学校有关规定执行。

3、夫妻双方均属引进对象的，待遇一人一议。

4、配偶工作安排：（1）引进人才和校内人才以第一作者（责任作者）发表了单篇影响因子 8 分及以上 SCI 学术论文，或在一区杂志上发表了 SCI 论文，或 SCI 累计影响因子 15 分及以上且单篇影响因子 5 分及以上（或二区）至少一篇者，配偶符合省教育厅调动政策的按照调动手续办理。不符合教育厅调动政策的，在学校岗位空缺的情况下实行编外管理。其中，配偶系全日制普通高校本科及以上学历（学位）者按人事代理制度管理；配偶系全日制普通高校专科以下的，以非事业编制合同工的方式进行管理。（2）校内需要解决配偶工作的参照此标准执行，原《关于我校高层次专业技术人才配偶工作安排有关问题的通知》（校人字[2005]150 号）废止。

5、未满最低服务年限，录用人员要求提前终止协议，应先征得安徽医科大学同意，每提前一年应向安徽医科大学支付违约金贰万元，不足一年按一年计算，依此类推。同时，录用人员应根据服务期按比例退还安徽医科大学所支付的安家费和购房补贴；退还所得科研启动费，已物化的部分，应将物化设备或资料交还安徽医科大学。其他涉及违约及赔偿责任的，按照所签订协议执行。

## 第五章 全职引进人才的考核

第九条 对四类及以上引进人才，由学校组织专家考核；对五类及以下引进人才，由学院及相关学科组织考核，并将考核结果报送校人事处。

第十条 考核内容主要为引进人才履行岗位职责，完成合同中规定的工作任务的情况，同时考核引进人才的政治素质、教风学风和团结协作精神等综合表现情况。引进人才在考核时需详细说明工作任务完成情况、教学和科研情况、经费使用情况以及下一步工作计划等，并在考核前提交考核表及提供相关证明材料。

第十一条 考核包括中期考核和任期考核。对五类及以上人才，中期考核的考核时间为自报到之日起第三年末。任期考核的考核时间为引进人才聘期期满后。考核结果、评判标准及奖惩措施见表7。

表7 全职引进人才的考核

考 核	考核结	评判标准	奖惩措施
-----	-----	------	------



类型	果		
中期考核	优秀	完成聘用合同中三分之二以上的工作任务	下拨剩余科研启动经费,并追加原科研经费的 20%作为奖励。
	合格	完成聘用合同中一半以上的工作任务	下拨剩余科研启动经费。
	基本合格	完成聘用合同中三分之一以上的工作任务	引进人才需以书面形式陈述理由及对改进措施和工作计划做出说明。
	不合格	未完成聘用合同中三分之一的工作任务	学校减少或停止拨付剩余部分的科研启动经费。将考核结果送达本人,并请其以书面形式陈述理由及对改进措施和工作计划做出说明。
任期考核	优秀	超额完成聘用合同中的工作任务,综合表现优异	学校追加原科研经费的 20%作为奖励; 继续履行第二聘期岗位职责和《聘任合同》中的相关约定
	合格	完成聘用合同中的工作任务	继续履行第二聘期岗位职责和《聘任合同》中的相关约定
	基本合格	完成聘用合同中	由学校研究并与引进人才

格	三分之二以上的工作任务	协商决定引进人才今后是否续聘、工作安排及待遇等。
不合格	未完成聘用合同中三分之二的工作任务。	由学校研究并与引进人才协商决定引进人才今后是否续聘、工作安排及待遇等。

## 第六章 非全职聘用高层次引进人才

第十二条 非全职引进（柔性引进）人才指以我校为依托单位申报成功的国家和省级人才项目入选者、特聘教授、海外特聘教授、其他因学科发展需要柔性引进的高层次人才。我校对非全职引进人才的工作任务和每年在我校的实际工作时间有相应的要求，同时非全职引进人才也享有一定的权利和待遇。

第十三条 非全职引进人才的待遇由人才类型、工作任务、来我校实际工作时间等确定，一事一议，商议确定后最终明确在工作合同中。聘期一般为三年。

### 第十四条 非全职引进人才的考核

1、非全职引进人才每年需递交工作进展总结汇报。如当年未来校工作或没有任何实质性工作进展者，解除聘用合同，如特殊情况需具体说明并经校专家委员会审定。

2、考核包括中期和任期考核。中期考核的考核时间为自工作协议签订之日起的二年后。任期考核的考核时间为引进人才聘期期满后。考核结果的等级、评判标准及奖惩措施见表 8。

表 8 非全职聘用引进人才的考核

考核类型	考核结果	评判标准	奖惩措施
中期考核	优秀	完成聘用合同中三分之二以上的工作任务	追加原科研经费的 20%作为奖励；继续聘用
	合格	完成聘用合同中一半以上的工作任务	继续聘用
	基本合格	完成聘用合同中三分之一以上的工作任务	继续聘用
	不合格	未完成聘用合同中三分之一的工作任务	需经学校专家委员会评定是否续聘并报校党委常委会审批；如聘期内从未来校工作，解除聘用合同。
任期考核	优秀	超额完成聘用合同中的工作任务，综合表现优异	补发工资待遇中扣除的绩效报酬；超额完成的工作任务按聘用合同中待遇的相应比例给予奖励，具体数额由学校专家委员会评定并报校党委常委会审批；如引进人才及依托学科有意愿

			续聘，继续聘用。
	合格	完成聘用合同中的工作任务	补发工资待遇中扣除的绩效报酬；如引进人才及依托学科有意愿续聘，继续聘用。
	基本合格	完成聘用合同中三分之二以上的工作任务	工资待遇中扣除的绩效报酬不再拨付，如聘期后完成工作任务可补发；如引进人才及依托学科仍有意愿续聘，需经学校专家委员会评定并报校党委常委会审批。
	不合格	未完成聘用合同中三分之二的工作任务。	工资待遇中扣除的绩效报酬不再拨付；不再续聘。

## 第七章 引进程序

### 第十五条 引进程序

#### 1、申报、核准招聘计划

各用人单位根据学科专业建设需要和学校相关人事规定，研究年度招聘需求，包括所需引进人才的类型、规模、岗位设置、招聘要求、使用计划、承担学科建设任务和所要达到的目标等，制定年度进人计划，报校人事处汇总审核。对目前已超编，但仍要求进人的单位，必须提交专门报告说明超编进人理由。校人事处根据学校总编制和各部门申报的用人申请，结合各部门实际情

况，提出本年度招聘计划，经校党委常委会审定后上报省教育厅核准。

## 2、制定、核准招聘方案

各用人单位根据学校审核通过的招聘计划，制定详细的招聘方案。招聘方案应具体、可操作性强，细化到引进人才招聘的具体方式方法、流程步骤。主要包括招聘信息发布、考核形式、招聘工作时间等，报校人事处审核通过后执行。

## 3、发布招聘信息

各单位在招聘计划和招聘方案核准后，可以通过校人事处网站作为第一发布渠道向外公开发布信息，之后各单位可以以各种渠道自行向国内外发布信息。

## 4、资格审查、材料初审

应聘者向用人单位提交电子版或纸质版《安徽医科大学应聘人员报名审批表》，同时提供个人简历、学历学位证明、任职证明、代表性论文论著、科研成果证明材料以及个人要求等相关材料。用人单位、人事处和分管校领导依据管理权限对申请人的材料进行初审，如符合条件且属学科所缺人才，则通过初审，进入考核阶段。用人单位依据招聘方案和岗位设置要求对应聘人员的专业素养、学术水平、科研能力等进行初步审查。

## 5、考核与录用

专业测试参照《安徽省省直事业单位公开招聘人员专业测试实施细则》（皖人社发〔2013〕29号）和《安徽医科大学进一步加强党管人才工作实施办法》（党组字〔2016〕25号）文件执行。

（1）三类及以上人才引进工作由学校人才工作领导小组负责组织

实施，学校人才工作领导小组组织专家组进行考核，并提出聘用意见，报校党委常委会审批；（2）四类及五类人才，由用人单位组织专家组进行考核，提出评价意见和拟聘意见报校人事处，人事处组织对拟聘人员考核评议，形成书面意见，报校党委常委会审批；（3）六类人才由用人单位组织招录，经分管校领导同意后报人事处审核备案。

## 6、考察与体检

（1）实施等额考察，考察内容主要包括应聘者的思想政治表现、道德品质、业务能力、工作实绩（学业成绩）以及是否需要回避等方面的情况。考察应当组成考察组，考察组由两人以上组成。考察组应当广泛听取意见并查阅相关档案资料，做到全面、客观、公正，并据实写出考察材料。

（2）体检参照《公务员录用体检通用标准（试行）》和《关于进一步规范全省事业单位招聘人员体检工作的通知》等文件执行。体检不合格者可申请复检，在收到复检通知一周内按规定进行复检，复检仍不合格的，取消应聘资格。对体检出现缺额的，按总成绩从高分到低分依次等额递补。

## 7、拟聘人员公示

校人事处根据考核、考察和体检结果确定拟聘人员名单，报学校审定后在校园网和人事处网站公示7天。

## 8、签订就业协议，办理聘用手续

公示无异议，签订就业协议和聘用合同，办理相关聘用手续；报省教育厅备案。

## 第八章 引进人才的管理

第十六条 为了切实发挥引进人才在教学、科研和学科建设中的作用，避免人才引进工作中的“重引进，轻管理”的现象，必须加强人才引进后的管理工作。

第十七条 学校成立引进人才工作领导小组，负责人才引进的组织领导工作。引进人才领导小组办公室设在人事处，负责处理日常工作。同时成立引进人才专家考核组，组长由主管校领导担任，成员由聘请的校内外相关学科的专家组成，主要职责是对拟引进人才进行综合评估，以确定是否适合引进，以及对引进人才进行聘期的中期和期满进行考核。

第十八条 人事部门按规定完成人事调配计划等工作；有关经费安排、住房安排、科研项目申报、实验室建设等由财务处、后勤管理处、科研处及实验室与设备处等有关职能部门配合完成；各学院（研究所）要成立引进人才领导小组并确定一名主要领导负责本部门的人才引进工作，学院（研究所）要积极为引进人才营造良好的工作、生活环境，充分发挥引进人才在学科建设中的作用。

第十九条 学校根据各学科的特点及发展需要，对四类及以上高层次人才引进，提出年度进人计划要求，纳入部门年度目标管理任务。

第二十条 学校要强化人才工作责任制。学院党政一把手为引进人才是第一责任人，学科负责人为引进人才的直接责任人。学院、人事处及相关部门要及时督促检查引进人才岗位职责完成情况，并适时提出意见和建议。

第二十一条 学校要强化对引进人才的评估意识,逐步完善人才评价和考核体系,不断提高引进人才的质量和水平。

第二十二条 引进人才必须签订聘用合同,明确引进后聘期内在教学、科研、学科建设等方面的目标和任务(包括期中和期满);引进人才聘期内从事教学、科研工作所取得的教学、科研等成果均属职务成果,归属安徽医科大学所有;其发表有关论文、著作或申报有关奖励、专利和科研项目及经费等,须以安徽医科大学为第一作者或通讯作者(申报)单位。

第二十三条 五类以上全时聘用人才原则上每个聘期五年,来校服务期十年(六类人才聘用期和服务期为五年)。非全时聘用人才的聘用期根据实际情况和协议决定。

## 第九章 引进人才的经费管理

### 第二十四条 科研启动经费的管理

1、三类及以上引进人才,科研启动经费资助期限为5年;四类及以下引进人才,科研启动经费资助期限为3年。

2、对四类及以上引进人才:(1)引进人才在进校考核时,需在学校批准的引进人才科研启动经费额度内,提交科研项目计划,并制定详细经费使用预算,提交考核专家组审议。考核专家组在综合考虑引进人才进校前已取得的学术成果及科研经历、所申报科研项目、学校考核专家意见和学校财力的基础上确定该引进人才的科研启动经费数额。(2)科研启动经费分2次资助。第一年拨付70%;中期考核考核合格后,学校下拨剩余30%科研启动经费;若考核不合格,学校将停止拨付剩余部分的科研启动经费;引进



人才在中期考核时需详细说明前期经费使用情况，并提交证明材料。

3、对五类及以下引进人才：(1)科研启动经费 2-3 年内拨付；(2)中期考核时，也需详细说明前期经费使用情况，供所在学院（研究所）考核。

4、拨付的科研启动经费需在任期内使用完毕，未按要求使用完的科研启动经费，学校将按相关财务规定进行处理。

5、引进人才因辞职、擅自离职、调离学校或因校内工作调动而不再从事原科研工作的，其未使用完的经费由人事处收回，已购置的仪器设备、实验器材等由人事处与相关单位和部门研究决定如何配置和发挥作用；

6、引进人才科研启动经费的使用应符合国家、地方和学校的财务及审计制度。

#### 第二十五条 相关生活补助的管理

国家、省政府或相关厅局等发放的生活补助，签订协议后支付 50%给个人，聘期期满考核合格后支付剩余 50%。

### 第十章 推荐引进高层次人才的奖励

第二十六条 为进一步拓宽高层次人才引进渠道，鼓励全校教职工积极参与高层次人才引进工作，学校对积极发掘、推荐并推荐引进成功高层次人才的本校教职工给予相应奖励（校领导和组织人事部门工作人员除外）。被推荐的高层次人才，一旦被正式录用，在办理完所有报到手续后，学校将依据引进人才的类型，对推荐人给予相应奖励。如由被推荐者所在学科推荐，奖励由学科

自主分配，原则上主要联系人占 70%。

## 第十一章 附则

第二十七条 本管理办法一经实施，原《安徽医科大学人才引进与管理暂行办法》（校人字〔2012〕8号）和《安徽医科大学人才引进与管理暂行办法补充规定》（校人字〔2013〕5号）即行废止。

第二十八条 各附属医院的人才引进政策可参照本规定执行。

第二十九条 本管理办法由安徽医科大学人事处负责解释。

**主题词：**人事 人才 管理 办法 通知

---

安徽医科大学党政办公室

2017年2月13日印发

---