

中共安庆医药高等专科学校委员会文件

庆医专党发〔2024〕27号

中共安庆医药高等专科学校委员会 全职引进高层次人才管理办法

(试行)

第一章 总则

第一条 为落实“人才强校”战略，提升学校核心竞争力，促进学科专业建设和人才培养，加快推进省地方技能型高水平大学、省高水平职业院校和高水平专业群建设步伐，结合学校实际，制定本办法。

第二条 本办法所称高层次人才，是指符合学校学科专业建设和人才培养需要，从国内外引进学校重点专业、特色专业、新兴专业以及紧缺学科专业建设所需的博士或高级专业技术职务的学者、专家、高技能型人才和创新创业型人才。

第三条 引进人才坚持公开招聘、公平竞争、科学评价、择优引进、合同管理的选用机制，突出德才兼备、注重业绩的选才要求。

第四条 本办法引进人才方式为全职引进。

第二章 引进人才条件与类别

第五条 引进人才基本条件

拥护中国共产党的领导，热爱祖国，遵纪守法，诚实守信，有良好的职业道德和团队协作精神，事业心和责任感强，身心健康、符合岗位要求，服从工作安排。

第六条 引进人才类别

（一）A、B、C、D类人才

符合《安庆市高层次人才分级分类目录》（庆人才办〔2023〕5号）（附件1）中规定A、B、C、D类人才条件。

（二）E类人才

E1类人才：优秀正高，年龄一般不超过50周岁，具有一定学术影响，符合下列条件之一：

1. 近五年，在自然科学研究领域，拥有自主知识产权或发明专利，科技成果具有重要的科学价值和推广应用前景，或已转化并取得显著经济效益。获得1项以上国家科学技术三等奖或省（部）级科学技术一等奖及相当层次奖励项目且为主要完成人（排名前三），或获得2项及以上省（部）级科学技术二、三等奖及相当层次奖励项目为主要完成人（排名前三）。

2. 近五年，在人文社会科学研究领域，承担国家社科、艺术基金重点项目，成果处于国内领先水平。获得1项以上省（部）级社会科学成果一等奖或2项省（部）社会科学成果二、三等奖及相当层次奖励项目且为主要完成人（排名前三），或获得国家主管部门授予的最高奖且为主要完成人（排名前三）。

E2类人才：优秀博士毕业生，所学专业为我校紧缺急需的，年龄原则上不超过40周岁。具有博士学位的副高职称、具有较强行业背景的副高职称人才或相当职称，年龄一般不超过45周岁。

E2类人才A类，符合下列条件之一或经综合评定达到相当业绩条件：

1. 有本学科高水平学术论文代表作3~4篇；

2. 主持二类以上科研项目；
3. 获一类科研奖励，或二类科研奖励一等奖（前 5 名）或二等奖（前 3 名）或三等奖（第 1 名）；
4. 学校紧缺学科专业或研究方向的博士。

E2 类人才 B 类，符合下列条件之一或经综合评定达到相当业绩条件：

1. 有本学科高水平学术论文代表作 2～3 篇；
2. 主持三类以上科研项目（不含教育厅重点研究项目）；
3. 获二类科研奖励或三类科研奖励一等奖（前 3 名）、二等奖（第 1 名）；
4. 出站博士后；
5. 学校紧缺、新兴的学科专业、研究方向以及重点建设学科专业的博士。

E2 类人才 C 类，符合学校学科发展要求的其他类别博士。

业绩成果要求近五年取得。论文成果应为第一作者（不含会议论文），条件中涉及“以上”均包含本级。特别优秀或学校急需，或 6 个月以上、海外较高水平大学（世界排名前 300）以及科研机构访学或工作经历者，年龄可适当放宽；学校急需紧缺特殊人才的业绩条件经研究可适当放宽，并确定为较高类别博士引进。

第三章 引进人才待遇

第七条 全职引进的人才，除享受学校事业编同级同类人员待遇外，还可享受以下待遇：

（一）A、B、C、D 类人才

按照“一人一策”原则，具体待遇面议。

（二）E1 类人才

1. 安家费：100—120 万元（税前），60%协议签订后第一年发放，40%待首聘期工作任务完成后发放。首聘期为 4 年。

2. 科研启动经费：自然科学类 50—100 万元，人文社科类 30—50 万元。

3. 聘为教授，享受相关的工资待遇，首聘期另享受 10 万元/年的人才津贴。

4. 按学校周转房管理办法有关规定提供周转住房或来校工作第一年、第二年提供租房补贴 2500 元/月。

5. 提供必要的工作室和配套设施，配备工作助手并协助组建学术梯队。

6. 配偶或子女协助安置。

（是指可随调配偶或子女 1 人，有编制的协助办理调动手续、不符合入编条件者予以校内聘用。子女入学可协助安排在城区市级以上示范高中、学前教育及义务教育学校。下同）

（三）E2 类人才 A 类

1. 安家费：70-100 万元（税前），60%协议签订后第一年发放，40%待首聘期工作任务完成后发放。首聘期为 4 年。

2. 科研启动经费：自然科学类 30-50 万元，人文社科类 10-30 万元。

3. 聘为副教授，首聘期另享受 8 万元/年的人才津贴。

4. 按学校周转房管理办法有关规定提供周转住房或来校工作第一年、第二年提供租房补贴 2000 元/月。

5. 提供必要的工作室和配套设施，配备工作助手并协助组建学术梯队。

6. 配偶或子女协助安置（同上）。

（四）E2 类人才 B 类

1. 安家费：40-60 万元（税前），60%协议签订后第一年发放，40%待首聘期工作任务完成后发放。首聘期为 4 年。

2. 科研启动经费：自然科学类 15-20 万元，人文社科类 8-10 万元。

3. 聘为副教授，首聘期另享受 6 万元/年的人才津贴。

4. 按学校周转房管理办法有关规定提供周转住房或来校工作第一年、第二年提供租房补贴 1500 元/月。

5. 提供必要的工作室和配套设施。

6. 配偶或子女协助安置（同上）。

（五）E2 类人才 C 类

1. 安家费：全日制博士 30 万元（税前）、非全日制博士 20 万元（税前），60%协议签订后第一年发放，40%待首聘期工作任务完成后发放。首聘期为 4 年。

2. 科研启动经费：自然科学类 10-15 万元，人文社科类 6-8 万元。

3. 聘为副教授，首聘期另享受 4 万元/年的人才津贴。

4. 按学校周转房管理办法有关规定提供周转住房或来校工作第一年、第二年提供租房补贴 1000 元/月。

5. 提供必要的工作室和配套设施。

高层次人才各项待遇实行一人一策、一事一议，可根据具体情况在参照类别基础上，适当调整。

第四章 引进人才的岗位职责

第八条 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，最终明确在聘用合同中。

第九条 A、B、C、D 类人才的岗位职责按安徽省、安庆市有关规定并结合学校实际执行。

第十条 E1 类、E2 类人才 A 类—C 类人才岗位职责

（一）E1 类人才岗位职责

1. 参加教研室的教学活动，承担核心课程讲授任务；为学生开设专业课程或专题讲座；积极开展学术交流。

2. 聘期内成功申请高水平科研项目，发表高水平学术论文，做出具有国内先进水平的创新成果。

3. 负责本专业或学科的学术梯队建设，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。

（二）E2 类人才 A 类人才岗位职责

1. 参加教研室的教学活动，承担核心课程讲授任务；为学生开设专业课程或专题讲座。

2. 聘期内成功申请高水平教育教学研究项目或科研项目，发表高水平学术论文，力争科研达到或保持国内先进水平；积极参与本专业建设，主持实验室建设，带领本专业或创新平台达到或保持国内先进水平。

3. 在聘期内取得的教科研业绩及文章水平，原则上不能低于来校时的水平。

（三）E2 类人才 B 类人才岗位职责

1. 参加教研室的教学活动，胜任教学任务；发表较高水平学术论文，力争科研达到或保持国内先进水平；积极参与本专业或学科建设。

2. 聘期内成功申请较高水平科研项目或教育教学项目。

3. 在聘期内取得的教科研业绩及文章水平，原则上不能低于来校时的水平。

（四）E2 类人才 C 类人才岗位职责

1. 参加教研室的教学活动，胜任教学任务；发表具有一定水平的学术论文，力争科研达到国内较先进水平；积极参与本专业或学科建设。

2. 聘期内成功申请较高水平科研项目或教育教学项目。

3. 在聘期内取得的教科研业绩及文章水平，原则上不能低于来校时的水平。

第五章 引进人才的程序

第十一条 编制计划。用人单位根据学科专业建设需要，于每年 10 月申报下一年度引进高层次人才计划，组织人事处根据学校人员编制情况和人才队伍现状汇总审核，经人才工作领导小组审议，提交校长办公会审议、校党委会会议审定后上报市委编办核准。

第十二条 制定、核准招聘方案。学校根据核准的招聘计划，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、测试考核形式、招聘工作时间等，报市人社局审核通过后，对外公开发布招聘信息。

第十三条 资格审查。应聘者提交电子版或纸质版《安庆医药高等专科学校引进高层次人才报名表》，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。学校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。

第十四条 测试考核。专业测试按照《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）和招聘方案确定的考核方式执行。专业人才引进测试考核工作由组织人事处在学校人才工作领导小组领导下组织实施，成立考官组进行考核测试，评定成绩。

第十五条 体检与考察。根据招聘计划数和应聘人员测试考核最终成绩，从高分到低分，按1:1比例确定参加体检、考察人员。

1. 体检按照《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。对体检出现缺额的，按总成绩从高分到低分依次等额递补。

2. 考察工作根据拟聘用岗位的要求，采取多种形式，全面考察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。

第十六条 公示。组织人事处根据考核、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安庆市人事考试网公示 7 天。

第十七条 正式聘用。经公示无异议或公示结果不影响聘用的，由学校按照规定要求提供相关材料，经市人社局审核后，签订聘用合同，办理相关聘用手续。

第六章 引进人才的管理

第十八条 管理方式

实行聘期制，按照聘用合同进行管理。每 4 年一个聘期。学校对高层次人才业绩评价分为年度评价和聘期评价。主要评价引进人才的师德师风表现、履行聘用合同中的工作任务和工作目标等完成情况。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，并在评价前提交相关证明材料。组织人事处负责全职引进人才的聘期评价，用人单位负责引进人才的年度评价和日常评价报组织人事处审核。评价结果作为续聘和解聘的依据。

第十九条 待遇落实方式

（一）安家费、薪资待遇管理

全职引进的高层次人才与学校签约后，安家费按约定比例一次性发放，基本薪资及绩效工资待遇参照校内同职称人员薪资待遇方式发放，租房补贴分月支付。

（二）科研启动经费使用管理

科研启动经费纳入学校科研项目管理，有科研项目才有启动经费，分阶段下达，无相关科研项目，不发放科研启动经费，具体按我校科研项目有关管理规定执行。科研经费从报到之日起资助，项目研究周期一般不超过 3 年。

第二十条 服务期要求

全职引进的高层次人才与学校签约后，在校服务期不少于 8 年。在服务期内，学校原则上不予批准引进的高层次人才提出的辞职、自费出国、调离学校等申请。若个人坚持要求离校，每提前一年应向学校支付违约金贰万元，不足一年按一年计算，依此类推。同时，聘用人员应根据服务期按比例退还学校所支付的安家费；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学校。学校同时辞退其配偶或子女。其他涉及违约及赔偿责任的，按照聘用合同处理。

第七章 引进人才的工作机制

第二十一条 建立引才工作责任制。学校党政主要负责人为引进人才工作第一责任人，用人单位主要负责人为本单位引进人才工作第一责任人。进一步完善“党委领导、党政协同、部门协调、学院主体”的工作机制，切实落实用人单位的主体责任，充分发挥用人单位在引才工作中的作用。

第二十二条 建立引进人才工作联动机制，完善服务保障机制。建立组织人事处、教务处、财务处、总务处等部门以及用人单位联系会议制度，理顺职能，规范程序，推进引进人才工作专人服务、跟踪服务与“一站式”服务。

第二十三条 完善“一人一议、一人一策”引进人才机制。对各类人才在本规定的标准内，依据其业绩给予相应的待遇；对于业绩特别突出的人才，可以依据人才市场的情况，经学校同意后，可适当提高其待遇标准。

第八章 附 则

第二十四条 经学校同意纳入教师培养计划的校内教职工取得博士学位后回校工作有关待遇除一次性安家费、住房补贴外可按本办法相关规定执行。

第二十五条 本办法涉及到的教科研等业绩分类按省教育厅《安徽省高等职业学校教师专业技术资格申报条件》（皖教人〔2016〕2 号）执行。

第二十六条 本办法涉及到的年薪和其他所得应按国家有关规定由个人纳税，并由财务处代扣代缴。

第二十七条 本办法自印发之日起执行，由学校组织人事处负责解释。

中共安庆医药高等专科学校委员会
2024年8月24日

