

# 安徽医科大学文件

校人字〔2021〕76号

---

## 关于印发《安徽医科大学人才引进与管理服务办法（2021年修订）》的通知

各部门、各单位：

《安徽医科大学人才引进与管理服务办法（2021年修订）》业经2021年11月18日党委常委会审议通过，现印发给你们，请认真遵照执行。

特此通知。

安徽医科大学

2021年12月29日

# 安徽医科大学人才引进与管理服务办法 (2021年修订)

为深入学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想，全面贯彻落实习近平总书记关于教育的重要论述和全国教育大会精神，努力推进国内一流高水平医科大学建设，建立更加科学、开放、高效和务实的人才引进机制，提高人才引进效率，提升人才引进质量，拓展人才引进手段，现结合学校发展需要，特制订本办法。

## 第一章 总则

第一条 以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，以优化学科结构、提高学科水平、增强学科实力、打造一流师资队伍为目标，按照“按需引进、广开渠道、重视质量、注重实效”的原则，面向全球全职引进具有国际视野和学术特长，致力于投身教育科研事业的专业技术人才。学校各职能部门和二级机构要本着尊重人才、服务人才的理念，全方位做好人才引进和服务工作，共同努力做好人才引进和培养工作。

## 第二章 人才类型和条件

第二条 基本条件：拥护中国共产党的领导，热爱祖国，热爱教育事业，贯彻国家的教育方针，具有良好的思想政治素质和职业

道德,富有团结协作精神,学风正派,治学严谨,身体健康。

第三条 人才类型共分六类,特殊情况一事一议,引进条件如下:

#### (一) 一类人才

1. 遵纪守法,热爱教学,治学严谨,师德高尚;
2. 全职在岗工作,热心学科发展,具有带领本学科在前沿领域赶超国际先进水平的能力;
3. 在科学技术领域做出重大的、系统的、创造性的成就和贡献;在国内外具有很高学术地位的专家学者;为某重要科技领域的奠基人和开拓者,在理论上重大建树,并通过实践取得了众所公认的成就。能胜任岗位工作,年龄不限。两院院士或具有相应水平且能力贡献突出的境内外专家学者,经考核认定通过可受聘本岗位。

#### (二) 二类人才

1. 遵纪守法,师德高尚,热爱教学,治学严谨。
2. 全职在岗工作,年龄原则上不超过 55 周岁;
3. 正高级职称或国(境)外知名大学(研究所)副教授及以上,其近 5 年业绩要求达到以下条件之一:

(1) 获国家自然科学奖二等奖或国家科技进步奖二等奖(排名前二);国家级教学奖一等奖(排名第一);

(2) 在 Nature、Science、Cell 发表论文 1 篇(不含子刊),且发表的论文具有重大的理论发现或应用潜力;

(3) 国家自然科学基金创新研究群体负责人；主持国家重点研发计划重点专项（含原 973 计划、国家重大科学研究计划、863 计划重大项目等）、国家科技重大专项项目、国家重大科学基础设施建设项目、国家重大科学仪器研制专项（部委推荐类）等，并取得相应研究成果；

(4) 获得国家级人才称号的高端人才；

(5) 研究工作有重大突破或取得重要发现，在国内外产生重大影响；取得国内外同行公认的重要成就，具有带领本学科保持或赶超国际领先水平的能力；入选中国高被引学者；经考核认定可受聘本岗位。

### （三）三类人才

三类人才分为 A 档和 B 档，经同行专家评议、专家组考核和校党委常委会审定。引进条件如下：

1. 遵纪守法，师德高尚，热爱教学，治学严谨。

2. 取得国内外高水平大学（研究院所）博士学位，并有博士后经历，具有国际高水平大学助理教授或副教授相当的学术水平，年龄一般不超过 50 周岁。

3. 适应学科专业建设的需要，有较强的教学、科研能力，有指导专业教学、实习实训的技能，能够胜任核心课程讲授任务。

4. 从事高水平科学研究，发展潜力大，掌握该领域最新发展动态，具备组建并引领团队进行高层次科研创新工作，开展原创性理论与实践问题研究或关键技术攻关，在相关学术领域取得被同行

专家公认的突出成果；具有本学科较深的学术造诣和学术成就，在本学科领域有较高的学术知名度，学术思想活跃，与国内外同行有着广泛的学术联系；在国内外公认的权威期刊上发表多篇论文；学术成果获得国家级、省级奖励或其学术成果产生重大社会效益和经济效益；国务院学科评议组成员、学科评估 B 类及以上学科主要学术带头人、省部级重点实验室负责人。

#### （四）四类人才

##### 四类 A 档

1. 遵纪守法，师德高尚，热爱教学，治学严谨。

2. 全职在岗工作，年龄原则上不超过 40 周岁，哲学与社会科学类年龄可适当放宽；

3. 副高级职称或国（境）外知名大学（研究所）从事科研工作，其近 5 年业绩要求达到以下条件之一：

（1）自然科学类发表 SCI 论文影响因子 10 分及以上 2 篇；在影响因子 8 分或一区 SCI 期刊发表学术论文 3 篇及以上；主持国家自然科学基金 1 项且发表 5 分（或二区）以上 SCI 论文 2 篇；

（2）工程类以第一作者在一区 SCI 期刊发表学术论文 2 篇及以上；在二区 SCI 期刊发表学术论文 5 篇及以上。哲学社会科学类以第一作者在 CSSCI 期刊发表学术论文 4 篇及以上且其中安徽省教育厅皖教人〔2016〕1 号文件规定的一类论文 1 篇及以上。能胜任岗位工作；

（3）在教学、科研、技术成果转化等方面业绩突出，经考核

认定可受聘本岗位。

#### 四类 B 档

1. 遵纪守法，热爱教学，治学严谨，师德高尚。

2. 全职在岗工作，年龄原则上不超过 40 周岁，哲学与社会科学类年龄可适当放宽；

3. 在境内外高水平大学或研究机构获得博士学位或从事过博士后研究，其近 5 年业绩要求达到以下条件之一：

(1) 自然科学类以第一作者在影响因子 10 分及以上 SCI 期刊发表学术论文 1 篇及以上；在影响因子 8 分或一区 SCI 期刊发表学术论文 2 篇及以上；发表的论文具有较明显的理论发现或应用潜力；主持国家自然科学基金 1 项且发表 5 分（或二区）以上 SCI 论文 1 篇；

(2) 工程类以第一作者在一区 SCI 期刊发表学术论文 1 篇及以上；在二区 SCI 期刊发表学术论文 4 篇及以上。哲学社会科学类以第一作者在 CSSCI 期刊发表学术论文 3 篇及以上且其中安徽省教育厅皖教人〔2016〕1 号文件规定的一类论文 1 篇及以上。

(3) 在教学、科研、技术成果转化等方面业绩突出，经考核认定可受聘本岗位。

#### (五) 五类人才

遵纪守法，热爱教学，治学严谨，师德高尚。在境内外高水平大学或研究机构获得博士学位，自然科学类以第一作者在影响因子 5 分或二区 SCI 期刊发表学术论文 1 篇及以上。工程类以第

一作者在影响因子4分或二区SCI期刊发表学术论文1篇及以上；以第一作者在SCI期刊发表学术论文累积影响因子超过8分且在影响因子2分及以上SCI期刊发表学术论文至少1篇。哲学与社会科学类以第一作者至少在CSSCI核心期刊发表论文2篇和CSSCI扩展版来源期刊发表论文1篇。卫生管理学院管理类以第一作者在SCI、SSCI或EI上发表论文2篇及以上。能胜任岗位工作，自然科学类年龄原则上不超过35周岁，哲学与社会科学类、卫生管理类年龄原则上不超过40周岁。

#### （六）六类人才

在境内外高水平大学或研究机构获得博士学位，自然科学类以第一作者在SCI期刊发表学术论文1篇及以上。工程类以第一作者在SCI期刊发表学术论文1篇及以上，或在EI期刊发表学术论文2篇及以上。哲学与社会科学类以第一作者在CSSCI核心期刊发表学术论文1篇及以上。卫生管理类分为A档和B档：A档，博士研究生毕业并获得博士学位，且以第一作者在SCI、SSCI或EI上发表论文1篇及以上；B档，博士研究生毕业并获得博士学位。能胜任岗位工作，自然科学类年龄原则上不超过35周岁，哲学与社会科学类、卫生管理类年龄原则上不超过40周岁。

#### （七）人才团队

在相关科学研究或技术创新领域达到国际先进或国内领先水平，具有重要的学术影响力；团队成员至少3人，其中二类和四类人才各不少于1人，或三类和四类人才各不少于2人和1人。

## 第二章 聘期工作要求及任务职责

第四条 引进人才受聘安徽医科大学期间须全职工作，原则上不得在其他单位兼职，如兼职，须征得学校同意。入职后应坚持育人导向，培育时代英才；牢记初心使命，服务学科建设。

第五条 一类至五类人才服务期为 10 年，六类人才服务期为 5 年，人才来校后首聘期为 5 年。

第六条 根据人才类型明确岗位职责，以合同形式约定首聘期工作任务，以考核形式落实奖惩待遇，具体如下：

### （一）一类人才

引领学科冲击国际一流学科，牵头申报获批国家级重点实验室或科研平台，组织开展国际学术交流。首聘期任务：引领学科达到和赶超国际一流水平，提高大学和学科的学术影响力，培养和引进高层次人才，主持国家重点科研项目，培养出国家级人才，以安徽医科大学为第一作者（通讯作者）单位发表高水平学术论文，获得国家级科学技术奖励。

### （二）二类人才

负责学科人才培养与学术梯队建设，协助申报获批省级重点实验室或科研平台，积极承担国际学术交流，完成教研室分配的教学任务，为研究生和留学生开设专业课程或专题讲座。首聘期任务：主持国家自然科学基金重点项目 1 项及以上；推荐引进三类人才 1 名及以上；以安徽医科大学为第一作者（通讯作者）单



位发表论文满足以下条件之一：在 10 分（或小区排名第一）SCI 期刊发表学术论文 3 篇及以上；在 8 分（或一区）SCI 期刊发表学术论文 5 篇及以上；在业内公认高水平、高影响力学术期刊发表论文 4-6 篇；在国际顶级期刊发表论文 2 篇及以上。

### （三）三类人才

#### 三类 A 档

负责学科人才培养与学术梯队建设，协助申报获批省级重点实验室或科研平台，积极承担国际学术交流，完成教研室分配的教学任务，为研究生和留学生开设专业课程或专题讲座，指导大学生创新创业训练计划和“互联网+”大学生创新创业大赛等创新创业教育活动。首聘期任务：获得国家级人才称号；主持国家自然科学基金面上项目 2 项及以上，推荐引进四类人才 1 名及以上，以安徽医科大学为第一作者（通讯作者）单位发表论文满足以下条件之一：在 10 分（或小区排名第一）SCI 期刊发表学术论文 2 篇及以上；在 8 分（或一区）SCI 期刊发表学术论文 3 篇及以上；在业内公认高水平、高影响力学术期刊发表论文 3-4 篇；在国际顶级期刊发表论文 1 篇及以上。

#### 三类 B 档

负责学科人才培养与学术梯队建设，协助申报获批省级重点实验室或科研平台，积极承担国际学术交流，完成教研室分配的教学任务，为研究生和留学生开设专业课程或专题讲座，指导大学生创新创业训练计划和“互联网+”大学生创新创业大赛等创新

创业教育活动。首聘期任务：获得国家级人才称号；主持国家自然科学基金面上项目 2 项及以上，推荐引进四类人才 1 名及以上，以安徽医科大学为第一作者（通讯作者）单位发表论文满足以下条件之一：在 10 分（或一区排名第一）SCI 期刊发表学术论文 1 篇及以上，且在 8 分（或一区）SCI 期刊发表学术论文 1 篇及以上；在业内公认高水平、高影响力学术期刊发表论文 2-3 篇；在国际顶级期刊发表论文 1 篇及以上。

#### （四）四类人才

##### 四类 A 档

参加学科建设和教学活动，完成教研室分配的教学任务，为研究生和留学生开设专业课程或专题讲座，指导大学生创新创业训练计划和“互联网+”大学生创新创业大赛等创新创业教育活动。首聘期任务：自然科学类主持国家自然科学基金项目 1 项及以上，以安徽医科大学为第一作者（通讯作者）单位在 10 分（或一区排名第一）SCI 期刊发表学术论文 1 篇及以上，或在 8 分（或一区）SCI 期刊发表学术论文 2 篇及以上，或在国际顶级期刊发表论文 1 篇及以上。哲学与社会科学类主持国家社科基金 1 项及以上或主持省部级人文社科项目 3 项及以上，以安徽医科大学为第一作者（通讯作者）单位在 CSSCI 期刊发表学术论文 4 篇及以上，或在国际顶级期刊发表论文 1 篇及以上。工程类主持国家自然科学基金项目 1 项及以上，以安徽医科大学为第一作者（通讯作者）单位在一区 SCI 期刊发表学术论文 1 篇及以上且在二区 SCI

期刊发表学术论文 1 篇及以上，或在二区 SCI 期刊发表学术论文 4 篇及以上或在国际顶级期刊发表论文 1 篇及以上。

#### 四类 B 档

参加学科建设和教学活动，完成教研室分配的教学任务，指导大学生创新创业训练计划和“互联网+”大学生创新创业大赛等创新创业教育活动。首聘期任务：自然科学类主持国家自然科学基金项目 1 项及以上，以安徽医科大学为第一作者（通讯作者）单位在 8 分（或一区）SCI 期刊发表学术论文 1 篇及以上且在 5 分（或二区）SCI 期刊发表学术论文 1 篇及以上，或在国际顶级期刊发表论文 1 篇及以上。哲学与社会科学类主持国家社科基金 1 项及以上，或主持省部级人文社科项目 2 项及以上，以安徽医科大学为第一作者（通讯作者）单位在 CSSCI 期刊发表学术论文 3 篇及以上或在国际顶级期刊发表论文 1 篇及以上。工程类主持国家自然科学基金项目 1 项及以上，以安徽医科大学为第一作者（通讯作者）单位在一区 SCI 期刊发表学术论文 1 篇及以上，或在二区 SCI 期刊发表学术论文 3 篇及以上，或在国际顶级期刊发表论文 1 篇及以上。

#### （五）五类人才

参加学科建设和教学活动，完成教研室分配的教学任务，指导大学生创新创业训练计划和“互联网+”大学生创新创业大赛等创新创业教育活动。首聘期任务：自然科学类和工程类主持国家自然科学基金青年基金项目 1 项及以上，哲学与社会科学类主持

省哲学社会科学规划项目或教育部人文社科项目 1 项及以上；协助开展人才引进工作；以安徽医科大学为第一作者（通讯作者）单位发表不低于来校最高业绩水平的学术论文 1 篇及以上。

#### （六）六类人才

参加学科建设和教学活动，完成教研室分配的教学任务，指导大学生创新创业训练计划和“互联网+”大学生创新创业大赛等创新创业教育活动。首聘期任务：主持省级科研课题 1 项及以上，积极申报国家级科研项目；协助开展人才引进工作；首聘期以安徽医科大学为第一作者（通讯作者）单位发表不低于来校最高业绩水平的学术论文 1 篇及以上。

#### （七）人才团队

开展国际前沿创新性研究，打造能够进入国家基金委创新研究群体科学基金资助或教育部创新团队发展计划的学术团队；主持国家重大、重点项目，获得国家级奖励；吸引具有国际领先水平的学科带头人，培养具有突出创新能力和发展潜力的中青年学术骨干，推动海外智力引进工作和国际学术交流与合作；推荐引进三类人才 1 名及以上；首聘期以安徽医科大学为第一作者（通讯作者）单位发表高水平科研论文；其他工作任务根据团队具体情况以合同形式约定。

### 第四章 人才待遇

第七条 学校为人才在薪资福利、安置费、科研启动经费、科

研助理、研究生导师资格认定、研究生招生指标等方面提供保障，具体如下：

### （一）一类人才

受聘“东南学者”人才称号；首聘期年薪 200 万元（含税，下同）；安置费 700 万元（税前，下同），60%部分来校工作后（人事档案到校）发放，40%待首聘期工作任务完成后发放；科研启动经费 1000 万元；科研助理 2 名；认定博士生导师资格，提供博士研究生招生指标每年 2 名，硕士研究生招生指标若干；认定东南博士后合作导师资格；实验室及科研平台条件面议。

### （二）二类人才

受聘“东南学者”人才称号；首聘期年薪 100 万元；安置费 500 万元，60%部分来校工作后（人事档案到校）发放，40%待首聘期工作任务完成后发放；科研启动经费 500 万元；科研助理 2 名；认定博士生导师资格，提供博士研究生招生指标每年 2 名，提供硕士研究生招生指标每年若干；认定东南博士后合作导师资格；实验室及科研平台条件面议。

### （三）三类人才

#### 三类 A 档

受聘“东南学者”人才称号；首聘期年薪 50-60 万元；安置费 200-300 万元，60%部分来校工作后（人事档案到校）发放，40%待首聘期工作任务完成后发放；科研启动经费 200 万元；科研助理 1 名；认定博士生导师资格，首聘期前 5 年内确保提供 2 名博

士研究生招生指标；除此以外，首聘期前 5 年内还可依据大学研究生院相关文件规定，参与年度竞争性博士生招生指标遴选，具体年度指标落实由学校进行统筹安排，硕士研究生招生指标每年提供 2-3 名；认定东南博士后合作导师资格，支持人才面向海内外招收优秀博士后，组建科研团队；实验室及科研平台条件面议。

### 三类 B 档

受聘“东南学者”人才称号；首聘期年薪 40-50 万元；安置费 150-200 万元，60%部分来校工作后（人事档案到校）发放，40%待首聘期工作任务完成后发放；科研启动经费 100 万元；科研助理 1 名；认定博士生导师资格，首聘期前 5 年内确保提供 2 名硕士研究生招生指标；除此以外，首聘期前 5 年内还可依据大学研究生院相关文件规定，参与年度竞争性博士生招生指标遴选，具体年度指标落实由学校进行统筹安排，硕士研究生招生指标每年提供 2-3 名；认定东南博士后合作导师资格，支持人才面向海内外招收优秀博士后，组建科研团队；实验室及科研平台条件面议。

## （四）四类人才

### 四类 A 档

受聘校聘副教授或校聘副研究员岗位，业绩突出经校考核专家组认定后，报经学校同意可受聘校聘教授或校聘研究员岗位且受聘“东南学者”人才称号；首聘期年薪 25-30 万元；安置费 65-80 万元，70%部分来校工作后（人事档案到校）发放，30%待首聘期工作任务完成后发放；科研启动经费自然科学类、工程类 50 万元，

哲学与社会科学类 15 万元；认定硕士生导师资格，提供硕士研究生招生指标每年 1 名；提供一定的科研条件。

#### 四类 B 档

受聘校聘副教授或校聘副研究员岗位，业绩突出经校专家委员会认定后可受聘校聘教授或校聘研究员岗位；首聘期年薪 20-25 万元；安置费 50-65 万元，70%部分来校工作后（人事档案到校）发放，30%待首聘期工作任务完成后发放；科研启动经费自然科学类、工程类 40 万元，哲学与社会科学类 10 万元；认定硕士生导师资格，提供硕士研究生招生指标每年 1 名；提供一定的科研条件。

#### （五）五类人才

薪资待遇按照事业单位工资薪酬管理文件执行；安置费 40-50 万元，70%部分来校工作后（人事档案到校）发放，30%待首聘期工作任务完成后发放；科研启动经费自然科学类、工程类 15-20 万元，哲学与社会科学类不低于 6 万元；提供一定的科研条件。

#### （六）六类人才

薪资待遇按照事业单位工资薪酬管理文件执行；提供安置费 20-30 万元，70%部分来校工作后（人事档案到校）发放，30%待首聘期工作任务完成后发放；科研启动经费自然科学类、工程类 6-10 万元，哲学与社会科学类不低于 3 万元；提供一定的科研条件。卫生管理学院管理类专业六类 A 档：提供安置费 30 万元，

70%部分来校工作后（人事档案到校）发放，30%待首聘期工作任务完成后发放，科研启动经费 10 万元；六类 B 档，提供安置费 20 万元，70%部分来校工作后发放，30%待首聘期工作任务完成后发放，科研启动经费 6 万元。

### （七）人才团队

团队成员按照略高于校内人才同等层次享受相应待遇；团队科研启动经费：自然科学类 800—2000 万元或按照团队人才类型对应的科研启动经费累计计发；提供一定的科研条件，配备科研助手，协助组建学术梯队。

### 第八条 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，校聘高级专业技术职务具体条件如下（正常职称晋升按安徽省教育厅有关文件执行）：

#### （一）校聘教授或研究员

1. 三类及以上人才，直接受聘校聘教授或校聘研究员岗位，聘期 5 年。
2. 业绩突出的四类人才，经校专家组认定，可授聘校聘教授或校聘研究员岗位，聘期 5 年。

#### （二）校聘副教授或副研究员

1. 四类人才，直接受聘校聘副教授或校聘副研究员岗位，聘期 5 年。



2. 五类及以下人才，自然科学类、工程类以第一作者（通讯作者）在 5 分及以上 SCI 期刊发表学术论文 1 篇及以上，哲学与社会科学类以第一作者（通讯作者）在二类期刊发表学术论文 3 篇及以上；经教学考核能胜任教学工作者，授聘校聘副教授岗位，聘期 3 年，未能通过教学考核人员可授聘校聘副研究员岗位，聘期 3 年。

#### 第九条 待遇补充说明

（一）享受年薪待遇的引进人才聘期内不再享有校内奖励性绩效工资（包括年终一次性奖金、党建和发展目标考核奖励、一次性工作奖励、年终奖励性绩效）和教职工奖励。聘期内完成聘期任务之外的工作业绩可参照校内职工奖励性绩效和教职工奖励办法执行。

（二）引进人才夫妻双方均属引进对象，待遇一事一议。

（三）三类及以上人才配偶安置，需人才在入职三个月内提出申请，学校按照相关规定，在校内进行统筹安置，夫妻同进同出。

未满服务年限，引进人才要求提前终止协议，须学校同意，退还学校已支付的安置费，退还剩余科研启动经费，启动经费中已物化的部分，应交还学校。其他涉及违约及赔偿责任的，按照所签订协议执行。

三类及以上人才科研助理参照科研项目自聘人员管理，其配备的科研助理在五年内，工资和福利参照学校人事代理人员标准

执行，聘用的第一年，人员费用 80%部分由学校给予补助，学校补助部分后 4 年，每年按照 10%递减。五年期满学校不再承担科研助理相关补助，其费用自理。

## 第五章 考核、奖惩和续聘

第十条 考核重点围绕引进人才岗位履责和任务完成情况进行，同时综合考量其政治素质、师德师风、创新能力、协作精神等方面内容。

第十一条 中期考核为人才合同起始日 36 个月后进行，重点考察引进人才是否能适合和胜任工作及阶段性工作完成情况，考核等次、评判标准及奖惩措施具体如下：

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。	继续拨付剩余科研启动经费，并追加原科研经费的 25%作为奖励。
	合格	完成聘用合同中一半以上的工作任务。	继续拨付剩余科研启动经费。
	基本合格	完成聘用合同中三分之一以上的工作任务。	减少拨付剩余科研经费。引进人才需以书面形式陈述理由并对改进措施和工作计划做出详细说明。

	不合格	综合表现较差或有违纪违法行为，工作无任何进展或未完成聘用合同中三分之一的工作任务。	停止拨付剩余科研经费。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。学校将责令人才限期整改，整改不达标者暂缓、减少或不再兑现人才引进待遇和拨付剩余科研启动经费。中期考核不合格且情况严重者，学校有权协商后解除聘用合同。
--	-----	---	---

第十二条 聘期考核由校人才工作领导小组办公室或二级单位组织专家考核组在人才首聘期满后，进行，专家考核组由校学术委员会的专家及相关专家组成，重点考核受聘者合同工作任务完成情况。专家考核组有权对受聘者工作完成情况及完成比例进行评定，评定结果作为聘期考核的奖惩及续聘待遇的依据，具体如下：

考核类型	考核结果	评判标准	奖惩措施
聘期考核	优秀	超额完成聘用合同工作任务的 1/2 及以上者，综合表现优异。	拨付剩余安家费。受聘者按照首聘期职责任务，聘入下一聘期，一至五类人才年薪按照首聘期 130% 发放。
	合格	完成聘用合同中的工作任务。	拨付剩余安家费。受聘者按照首聘期职责任务待遇，聘入下

			一聘期，薪酬维持首聘期不变。
	基本合格	完成聘用合同中三分之二以上的工作任务。	减少拨付剩余安家费。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。
	不合格	未完成聘用合同中三分之二的工作任务。	停止拨付剩余安家费。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。

第十三条 聘期内引进人才所在学科和二级单位，需按照学校每年规定的年度考核程序对引进人才进行年度考核，并将年度考核结果报人事处备案。

## 第六章 引进程序

### 第十四条 引进程序

#### (一) 申报、核准招聘计划

用人单位根据学科建设需要和相关人事规定，研究年度招聘需求，包括所需引进人才的类型、规模、岗位、要求、计划及所需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。对二级单位人员已超岗，但仍要求进人的单位，须提交专门报告说明超岗进人理由。校人事处根据学校总岗位数和各单位用人申请，结合实际情况，提出年度招聘计划，

经校长办公会审议，报校党委会审定后报省教育厅、人社厅核准。

## （二）制定、核准招聘方案

用人单位根据学校发布的招聘计划，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。

## （三）发布招聘信息

用人单位在招聘计划和招聘方案核准后，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。

## （四）资格审查、材料初审

应聘者向用人单位提交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。

## （五）考核

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。三类及以上人才引进工作先由二级单位组建考核专家组（同行专家组成，人数为奇数，5人及以上，至少1人为校外专家，下同），从思想政治、学术水平、教学能力等方面对人才进行全方位考核，提出详细考核意见报校人事处。校人事处在处务会讨论的基础上，建立同行专家评议机制，提出同行评议意见。学校组织人才考核组进行考核，综合二级单位和同行评议意见，认定人才类型和待遇，提交校党委会审定。四类及以下人才，由二级单位组建考核专家组，提出聘用意见，学校组织人才考核组进行考核，报校长办公会审议。

#### （六）考察

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。

#### （七）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。

#### （八）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。

### （九）录用

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。

## 第七章 人才管理与服务

第十五条 学校成立人才工作领导小组，负责人才引进的组织领导工作，下设人才工作领导小组办公室，挂靠组织部和人事处，负责处理日常工作。建立人才考核校内专家库，考核组校内成员从库中抽取，校外成员实行一次一授权，考核组负责对拟引进人才进行综合评估，对引进人才进行中期和聘期考核。

第十六条 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、科研项目申报和实验室建设等由财务处、后勤管理处、科技产业处及国有资产管理处等有关职能部门配合完成；各学院（研究所）要成立人才引进领导小组，学院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环境，促使人才全身心投入，充分发挥人才在学科建设中的作用。

第十七条 学校根据学院、学科的特点及发展需要，对四类及以上高层次人才每年的引进数量提出要求，纳入部门年度发展目标考核指标。

第十八条 强化人才工作责任制，学院（研究所）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。

第十九条 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。

## 第八章 经费管理

### 第二十一条 科研启动经费的管理

（一）四类及以上人才，科研启动经费使用期限为 5 年；五类及以下引进人才，科研启动经费使用期限为 3 年。

（二）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。

（三）四类及以上人才在进校考核时，考核专家组在综合考



虑引进人才进校前科研经历、已取得的学术成果、考核专家意见和学校财力的基础上确定科研启动经费的具体数额，原则上按照人才分类执行，在合理区间内上下浮动。

（四）拨付的科研启动经费需在使用期限内使用完毕，如经费使用期限结束，经费尚有结余，则交由学校统筹管理，确因工作需要继续使用经费者，可经申请批准后适当延长使用期，原则上一年一批，最长不超过2年。

（五）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。

（六）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。

第二十二条 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%。

## 第九章 附则

第二十三条 若人才在聘期一年内（从人才通过校长办公会/党委常委会之日算起）人才类别发生变化（如五类提升至四类，四类提升至三类，不含A、B档的提升），经学校研究同意，对照所达人才类别重新签订合同，合同起始日期从学校研究同意之日算起，聘期从合同重新签订之日计算。依托国家自然科学基金升

档的人才（须依托安徽医科大学申报，提交项目任务书），科研启动经费不再增加。人才升档一般安排在每年的6月和12月开展，每位人才仅有一次升档机会。

第二十四条 人才到学校工作试用期为半年，试用期不合格，学校有权解除合同。

第二十五条 “第二章 人才类型和条件”中知名大学是指大学排名 Top100 之高校，SCI 论文指以第一作者（排名第一）或通讯作者（作者排序最后一位）发表的原创性研究论著，Research Letter、评论、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公布的影响因子，若文章发表当年影响因子尚未公布，则按照可以查询的最新影响因子认定。SCI 期刊分区的一区和二区分别指该期刊当年在学科杂志的排名位于某学科前 5%和 20%以内。国际顶级期刊指 Nature、Science、Cell 及子刊或同等级别的期刊。

第二十六条 关于 SCI 期刊共同第一(通讯)作者的贡献认定，详见下表：

影响因子	认定共同第一 (通讯)作者	排名第一	排名第二	排名第三	排名第四
$IF \geq 20$	排名前四	100%	60%	50%	40%
$10 \leq IF < 20$	排名前三	100%	50%	40%	
$8 \leq IF < 10$	排名前二	100%	50%		
$IF < 8$	排名第一	100%			

第二十七条 本办法特指全职引进，自印发之日起实施。本办法出台之前引进的人才，按照《安徽医科大学人才引进与管理服务办法（2020年修订版）》（校人字〔2020〕18号）文件执行。本办法出台之后引进的人才，按照新办法执行。

第二十八条 各直属附属医院可参照本规定自行拟定人才引进管理办法。

第二十九条 本管理办法由安徽医科大学人事处负责解释。

