

# 安徽医科大学文件

校〔2024〕147号

---

## 关于印发《安徽医科大学高层次人才引进 实施办法》等制度的通知

各部门、各单位：

《安徽医科大学高层次人才引进实施办法》《安徽医科大学公开招聘人员办法》业经学校党委常委会审定通过，现予以印发，请认真组织学习并贯彻执行。

安徽医科大学

2024年12月19日

# 安徽医科大学高层次人才引进实施办法

## 第一章 总则

**第一条** 为深入贯彻习近平总书记关于做好新时代人才工作的重要思想，全面落实中央和省委人才工作会议精神，加快一流医科大学建设，根据中共中央、国务院《关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》、安徽省委《安徽省高层次人才分级分类目录》和《关于大力实施人才兴皖工程加快打造人才发展和创新高地的若干措施》等文件精神，结合学校发展实际，制定本办法。

**第二条** 本办法适用于学校全职人才引进。人才引进遵循“按需引进、择优聘用、合同管理、目标考核”原则，突出创新价值、能力、贡献导向，坚持“破五唯”和“立新标”并举，注重标志性成果的质量、贡献和影响。对特别优秀和学科建设急需紧缺人才，特别是支撑我校一流学科建设需要的人才，可一人一议。

## 第二章 人才类型和条件

**第三条** 引进人才应具备的基本条件：全职在岗工作，遵守国家法律法规和学校相关规定，具有良好的思想政治素质和职业道德，治学严谨，师德高尚，身心健康，具有团队合作精神，能完成学校各项教学、科研等工作任务。

**第四条** 学校引进人才类型分为A类人才（国内外顶尖人才）、B类人才（国家级领军人才）、C类人才（省部级领军人才）、D类人才（省域拔尖人才）、E类人才（优秀基础人才）。人才

引进数须控制在学校核定的二级单位岗位数范围内，人才业绩须与本学科相关。交叉学科在引进人才时，可根据人才自身研究方向和学科发展需要，选择对应的人才条件类别。对引进特别优秀或急需紧缺人才，年龄可适当放宽，特殊情况可一事一议。具体条件如下：

**（一）A类人才（国内外顶尖人才）**

年龄不限，业绩满足下列条件之一：

1. 诺贝尔奖、沃尔夫奖等在国际有重要影响力的奖项获得者；中国科学院院士（含外籍）；中国工程院院士（含外籍）；全球创新指数排名前10位国家的国际学术界公认的学术组织机构院士；中国社会科学院学部委员、荣誉学部委员；国家最高科学技术奖获得者；近5年国家自然科学、科技进步、技术发明特等奖、一等奖第一完成人；国家实验室主任；国家科技重大专项专家组组长、副组长；

2. 在服务国家重大战略需求和医学教育事业发展等方面发挥重大作用；在科学技术领域做出重大、系统和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；作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。经考核认定可受聘本岗位其他相当层次人才。

**（二）B类人才（国家级领军人才）**

年龄原则上不超过60周岁（哲学与社会科学类可适当放宽；年龄按引进当年1月1日计算，下同），正高级职称或国（境）

外知名大学（研究所）副高级职称及以上，业绩满足下列条件之一：

1. 国家重点人才计划入选者；国家杰出青年科学基金项目获得者；中国科学院引才计划项目 A 类入选者；国家社会科学基金重大项目首席专家；全球创新指数排名第 11-20 位国家的国际学术界公认的学术组织机构院士；国医大师；何梁何利科技奖获得者；国家工程实验室（研究中心）主任；国家研究中心主任；国家产业创新中心主任；全国重点实验室主任；国家技术创新中心主任；国家重点研发计划项目首席科学家或专家组主要负责人；近 5 年国家自然科学、科技进步、技术发明二等奖第一完成人；教育部高等学校科学研究优秀成果（人文社科）一等奖第一完成人；国家级教学成果奖特等奖、一等奖第一完成人；中国青年科技奖获得者；中国优秀青年科技人才奖获得者；中国青年科学家奖获得者；国家杰出医师；

2. 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内领先水平的能力。经考核认定可受聘本岗位其他相当层次人才。

### （三）C 类人才（省部级领军人才）

C 类人才分为一档和二档。一档年龄原则上不超过 50 周岁，二档年龄原则上不超过 45 周岁。

C 类一档满足下列条件之一：

国家重点人才计划青年项目入选者；国家优秀青年科学基金项目主持人；科技部“创新人才推进计划”入选者；中国科学院引才计划项目B类入选者；教育部“新世纪优秀人才支持计划”入选者；省科学技术成就奖获得者；“安徽省突出贡献人才奖”获得者；教育部“高等学校教学名师奖”获得者；国家级教学成果奖二等奖第一完成人；全国博士后创新创业大赛金奖获得者（博士后）；全国创新争先奖获得者；中科协“求是杰出青年奖”获得者；国家社会科学基金重点项目负责人；省哲学社会科学规划重大项目首席专家；省哲学社会科学优秀成果奖一等奖第一完成人；近5年省自然科学、科技进步、技术发明一等奖第一完成人；其他相当层次人才。

C类二档满足下列条件之一：

1. 省级重点人才计划入选者；省级公共卫生首席专家；省实验室主任；国家优秀青年医师；“江淮名医”入选者；“双一流”学科教授；其他相当层次人才；

2. 具有博士后经历。具有较强的教学科研能力，具备组建并引领团队进行高水平创新工作，近5年主持过国家自然科学基金或与之相当层次的国家级科研项目、博士后面面上或站中资助共2项，并发表高水平期刊论文3篇或在国际顶级期刊发表论文1篇，具有冲击国家级人才项目或相当层次人才的潜力。经校学术委员会综合评估具有连续取得国家级科研项目的能力；

3. 在国（境）外高校、科研机构、企业研发机构获得正式

教学或者科研职位且具有连续3年及以上工作经历，近5年发表高水平期刊论文3篇或在国际顶级期刊发表论文1篇；或具有3年及以上国（境）外博士后经历，近5年主持过国（境）外博士后基金或相当层次项目，发表高水平期刊论文3篇或在国际顶级期刊发表论文1篇。经校学术委员会综合评估具有连续取得国家级科研项目的能力；

4. 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）D类人才（省域拔尖人才）

具有扎实的专业基础理论、较强的创新能力和较大的发展潜力，获得博士学位，年龄原则上不超过40周岁，业绩达到以下条件之一：

1. 省级重点人才计划青年项目入选者；近5年省自然科学、科技进步、技术发明二等奖第一完成人；省级教学成果特等奖第一完成人；全国博士后创新创业大赛银奖获得者（博士后）；省博士后创新创业大赛金奖获得者（博士后）；省重点实验室主任；“双一流”高校教授；其他相当层次人才；

2. 自然科学类具有博士后经历。近5年发表高水平期刊论文2篇或在国际顶级期刊发表论文1篇；或主持过国家自然科学基金或与之相当层次的国家级科研项目1项，并发表高水平期刊论文1篇；经校学术委员会综合评估具有持续取得国家级科研项目的能力；

3. 管理、心理类近 5 年在一区 SCIE/SSCI 期刊发表学术论文 1 篇且在二区 SCIE/SSCI 期刊发表学术论文 1 篇；或在 SCIE、SSCI、A&HCI、CSSCI 期刊发表学术论文 4 篇（其中 1 篇须为一区或 TOP 期刊）；

4. 工程类近 5 年在一区 SCIE/SSCI 期刊或计算机顶会上（A 类及以上）发表学术论文 1 篇，且在二区及以上 SCIE/SSCI 期刊或计算机顶会上（B 类及以上）发表学术论文 1 篇；或在二区及以上 SCIE/SSCI 期刊或计算机顶会上（B 类及以上）累计发表学术论文 4 篇（其中 1 篇须为 TOP 期刊）；

5. 护理类近 5 年在 SCIE、SSCI、CSSCI/CSCD 发表学术论文 3 篇（其中 2 篇须为二区及以上期刊）；

6. 哲学与社会科学类近 5 年在 SSCI、A&HCI、CSSCI 累计发表本学科研究性学术论文和省部级以上领导批示的咨政报告或省政府采纳的报告 4 篇（部），或在《新华文摘》（全文）、《中国社会科学》《求是》发表本学科研究性学术论文 1 篇以上；

7. 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）E 类（优秀基础人才）

具有良好的创新能力和发展潜能，获得博士学位，年龄原则上不超过 35 周岁，近 5 年业绩要求达到以下条件之一：

1. 自然科学类具有博士后经历，发表高水平期刊论文 1 篇；
2. 管理类、心理类在二区 SSCI/SCIE 期刊发表学术论文 2

篇，或在 SCIE、SSCI、A&HCI、CSSCI 期刊发表学术论文 4 篇；

3. 工程类在二区及以上 SCIE/SSCI 期刊或计算机顶会上（B 类及以上）累计发表论文 2 篇；

4. 护理类在 SCIE、SSCI、CSSCI/CSCD 发表学术论文 2 篇（其中 1 篇须为二区及以上期刊）；

5. 哲学与社会科学类在 SSCI、A&HCI、CSSCI 累计发表本学科研究性学术论文和省部级以上领导批示的咨政报告或省政府采纳的报告 2 篇（部），并在 CSSCI 扩展版来源期刊或北大核心期刊发表本学科研究性学术论文 2 篇；

6. 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。

**第五条** 学校鼓励各学科引进高水平人才团队。高水平人才团队引进条件：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；团队类别依据团队带头人人才类型确定，分为 A 类人才团队和 B 类人才团队，团队应包括相应人才类型带头人 1 名和至少 2 名核心成员。

**第六条** 人才类型和条件中提及的 SCIE、SSCI、计算机顶会论文指以第一作者（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文。如以共同第一（通讯）作者在 Cell、Nature、Science、NEJM、Lancet、JAMA、BMJ 等国际顶级期刊及主要子刊发表文章，可认可第一作者（排名前二）或通讯作者（排序最后两位）。高水平期刊论文指在学校高水平期刊目录上发表的论

文。SCIE/SSCI 期刊分区指中科院分区。CSSCI、CSCD、A&HCI、CSSCI 扩展版论文指以第一作者（排名第一）或第二作者（博士生导师第一）或通讯作者（作者排序最后一位）发表的原创性研究论文。

### 第三章 人才待遇

**第七条** 学校 A 类、B 类引进人才享受年薪制待遇。C 类、D 类、E 类引进人才除享受生活补贴外，同时享受学校同类职称人员待遇，首聘期内业绩参照学校奖励性绩效办法和教职工奖励办法等规定执行。首聘期内，除国家、省市给予的人才项目奖励和补助外，学校为人才在薪酬福利、生活补贴、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以下保障（涉及的个税由个人承担，不包含国家、安徽省和合肥市配套支持经费，相关人才待遇可叠加享受。其中，D 类和 E 类引进人才科研启动经费由二级单位承担，从二级单位学科建设经费人才专项、发展或创收等经费列支，其他待遇由学校承担）：

#### （一）A 类人才（国内外顶尖人才）待遇

受聘“东南学者”人才称号；年薪 350 万元，安置费 700 万元，科研启动经费协商确定；提供科研助理 2 名；认定博士生和硕士生导师资格，每年提供博士研究生招生指标 2 名、硕士研究生招生指标不少于 3 名；认定博士后合作导师资格；实验室及科研平台条件面议。待遇可一事一议。

#### （二）B 类人才（国家级领军人才）待遇

受聘“东南学者”人才称号；年薪 180 万元，安置费 500 万元，科研启动经费 700 万元；提供科研助理 2 名；认定博士生和硕士生导师资格，每年提供博士研究生招生指标 2 名、硕士研究生招生指标不少于 3 名；认定博士后合作导师资格；实验室及科研平台条件面议。待遇可一事一议。

### （三）C 类人才（省部级领军人才）待遇

C 类一档：受聘“东南学者”人才称号；工资薪酬按照学校同类职称人员标准执行；另提供生活补贴 36 万元/年，安置费 200 万元，科研启动经费 200 万元；提供科研助理 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（原则上第一年和第二年各提供 1 名）；除此以外，首聘期可依据学校相关文件规定参与年度竞争性博士生招生指标遴选；认定硕士生导师资格，每年提供硕士研究生招生指标不少于 2 名；认定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。

C 类二档：受聘“东南学者”人才称号；工资薪酬按照学校同类职称人员标准执行；另提供生活补贴 24 万元/年，安置费 150 万元，科研启动经费 100 万元；提供科研助理 1 名；认定博士生导师资格，首聘期 5 年内确保提供 2 名博士研究生招生指标（原则上第一年和第二年各提供 1 名）；除此以外，首聘期可依据学校相关文件规定参与年度竞争性博士生招生指标遴选；认定硕士生导师资格，每年提供硕士研究生招生指标不少于 2 名；认定博

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）D类人才（省域拔尖人才）待遇

工资薪酬按照学校同类职称人员标准执行；另提供生活补贴12万元/年，安置费65万元；科研启动经费自然科学、管理、心理、工程、护理类45万元，哲学与社会科学类18万元；认定硕士生导师资格，每年提供硕士研究生招生指标1名；提供一定的科研条件。

#### （五）E类人才（优秀基础人才）待遇

工资薪酬按照学校同类职称人员标准执行；另提供生活补贴5万元/年，安置费50万元；科研启动经费自然科学、管理、心理、工程、护理类20万元，哲学与社会科学类8万元；提供一定的科研条件。

#### （六）人才团队待遇

团队成员按略高于校内人才同等层次享受的相应待遇；团队科研启动经费：科研启动经费根据团队类型发放，其中A类人才团队一事一议，B类人才团队2000万元；提供必备的科研条件，配备科研助手，协助组建学术梯队。特殊人才团队，可一事一议。

#### （七）安置费和科研启动经费等

安置费分2次拨付，人事档案到校后拨付70%，聘期考核合格后拨付剩余30%（提前完成聘期考核任务者，经申请和评估后可提前兑现剩余安置费；考核不合格，不予拨付）。D类和E类

人才有国（境）外博士后经历的，安置费适当提高，境内外经历分别增加 5 万元和 10 万元。

科研启动经费在人事档案到校后一次性拨付。特别优秀人才，二级单位可适当配套科研启动经费，从学科建设经费人才专项列支。

#### （八）人才配偶工作安置

A—C 类人才配偶可享受工作安置，需在人才引进时提出申请，夫妻同进同出，逾期未申请或放弃，后期不予受理。人才配偶工作安置原则上在二级单位实行回避制度。A 类和 B 类人才配偶工作安置采取一事一议方式解决。

#### （九）科研助理经费补助

A—C 类人才科研助理参照学校科研项目自聘人员管理，学校每年给予最高 5 万元经费补助（不超过 3 年）。

#### （十）职称评聘

引进人才职称评聘按学校同类人员政策执行，可受聘校聘教授（研究员）、校聘副教授（副研究员），聘期 5 年。

1. B 类和 C 类人才直接受聘校聘教授或校聘研究员岗位，D 类人才直接受聘校聘副教授或校聘副研究员岗位。

2. 业绩突出的 D 类人才，经学校学术委员会认定，可受聘校聘教授或校聘研究员岗位；业绩突出的 E 类人才，经学校学术委员会认定，可受聘校聘副教授或校聘副研究员岗位。

3. 从外单位调入或录用到学校相应岗位工作的专业技术人

员，已取得相应专业技术资格并受聘（符合国家职称政策规定且评聘程序规范、材料齐全），经学校研究并经人事档案审核认定后聘任至相应职称岗位，聘任时间从正式报到时间起算，原单位聘任年限可累计。其中，对从省外单位来校工作的，异地职称确认按照安徽省相关规定执行。

### （十一）其他待遇

1. 对围绕国家战略所需、高水平科技自立自强、突破“卡脖子”问题的战略帅才，按需配置资源，学校5年内每年给予100万元人才奖励；对具备取得巨大贡献或突破颠覆性技术潜力的，可“一事一议”提供支持保障。

2. 引进人才来校后，进入“两院”院士首轮、第二轮有效候选人，学校分别一次性给予50万元生活补贴；依托学校成功入选国家重点人才计划者，学校一次性给予30万元生活补贴；依托学校成功入选国家重点人才计划青年项目者，学校一次性给予20万元生活补贴。

3. 依托学校成功入选国家自然科学基金优秀青年科学基金项目（海外）者，学校除按C类一档人才标准兑现人才待遇（从项目获批之日起）外，另按国家提供的优秀青年科学基金项目（海外）经费额度1:1配套科研启动经费；优秀青年科学基金项目（海外）项目执行期内学校提供3名博士研究生招生指标。

4. 对来校工作符合C类一档的海外人才，给予人才及随行家属（主要包括父母、配偶、子女）最高2.2万元/人/月过渡性生

活补贴，每个家庭每月补贴不超过 5.6 万元，最长补贴 1 年。

#### 第四章 聘期工作要求及任务职责

**第八条** 人才服务期为 10 年，首聘期为 5 年。聘期基本职责：完成教研室分配的教学任务，为研究生、留学生开设专业课程或专题讲座。A 类、B 类、人才团队的首聘期任务按一事一议原则执行，C—E 类人才首聘期任务如下（特殊情况可一事一议）：

##### （一）C 类人才（省部级领军人才）首聘期任务

##### 1. C 类一档

完成（1）、（2）中的任 1 项或（3）—（6）中的任 3 条（此处“条”指小点，如满足科学研究方面的（3）①为 1 条，下同）：

（1）人才项目方面：获批国家重点人才计划或相当层次人才称号；

（2）新药研发方面：以第一完成人获 1 类新药临床批件 1 项；

（3）科学研究方面：

① 主持国家自然科学基金面上项目或与之相当层次的国家级科研项目 2 项（或重点项目 1 项）；

② 发表高水平期刊论文 3 篇或在国际顶级期刊发表论文 1 篇；

③ 在省级及以上出版社上正式出版与本人研究方向一致，本人独著 15 万字以上的学术著作 1 部；

④ 国家级科研奖励（排名前 5）；

⑤ 省部级科学奖励特等奖（排名前 3）或一等奖（排名前

2) 或二等奖(排名前1);

⑥ 国家一级学会最高奖(排名第1);

(4) 教育教学方面:

① 国家级教学成果奖(排名前5);

② 省部级教学成果特等奖(排名前2)或一等奖(排名第1);

③ 主编、副主编国家级规划教材;

④ 参编教材获全国优秀教材奖一等奖;

⑤ 获全国高校教师教学创新大赛二等奖及以上(排名第1)或全国高校青年教师教学竞赛二等奖及以上;

⑥ 担任安徽省“高峰学科”负责人;

(5) 人才培养方面:

① 指导学生获省级优秀研究生学位论文2项(第一指导教师);

② 指导学生获国家A类竞赛一等奖及以上(第一指导教师);

(6) 社会服务方面:

① 主持1个单项到校研究经费200万元的横向科研项目(其中人文社科类累计到校研究经费20万元以上);

② 完成科技成果转化一次性到校金额30万元以上;

③ 以第一完成人获国家授权发明专利5项;

④ 以排名第一身份获国家级智库成果1项,以采纳通知或

领导批示为准；

⑤ 以排名第一身份获省部级智库成果 2 项，以采纳通知或领导批示为准；

⑥ 参与编制国际标准 1 项（前 3 名），或主持编制国家（行业）标准 1 项，或主持编制地方标准 2 项。标准均须正式公布。

## 2. C 类二档

完成（1）、（2）中的任 1 项或（3）—（6）中的任 3 条：

(1) 人才项目方面：获批国家重点人才计划青年项目或相当层次人才称号；

(2) 新药研发方面：以第一完成人获 2 类新药临床批件 1 项；

(3) 科学研究方面：

① 主持国家自然科学基金面上基金或与之相当层次的国家级科研项目 1 项；

② 发表高水平期刊论文 2 篇或在国际顶级期刊发表论文 1 篇；

③ 在省级及以上出版社上正式出版与本人研究方向一致，本人独著 12 万字以上的学术著作 1 部；

④ 获国家级科研奖励（排名前 6）；

⑤ 获省部级科学奖励特等奖（排名前 4）或一等奖（排名前 3）或二等奖（排名前 2）或三等奖（排名第 1）；

⑥ 国家一级学会最高奖（排名前 2）；

(4) 教育教学方面：

- ① 获国家级教学成果奖（排名前 6）；
- ② 省部级教学成果特等奖（排名前 2）或一等奖（排名前 2）或二等奖（排名第 1）；
- ③ 主编、副主编国家级规划教材；
- ④ 参编教材获全国优秀教材二等奖及以上；
- ⑤ 获全国高校教师教学创新大赛三等奖及以上（排名第 1）或全国高校青年教师教学竞赛三等奖及以上；
- ⑥ 担任安徽省“高峰学科”负责人；
- (5) 人才培养方面：
  - ① 指导学生获省级优秀研究生学位论文 2 项（第一指导教师）；
  - ② 指导学生获国家 A 类竞赛二等奖及以上（第一指导教师）；
- (6) 社会服务方面：
  - ① 主持 1 个单项到校研究经费 100 万元的横向科研项目（其中人文社科类累计到校研究经费 15 万元以上）；
  - ② 完成科技成果转化一次性到校金额 20 万元以上；
  - ③ 以第一完成人获国家授权发明专利 4 项；
  - ④ 以排名第一身份获国家级智库成果 1 项，以采纳通知或领导批示为准；
  - ⑤ 以排名第一身份获省部级智库成果 2 项，以采纳通知或领导批示为准；

⑥ 参与编制国际标准 1 项(前 3 名),或主持编制国家(行业)标准 1 项,或主持编制地方标准 2 项。标准均须正式公布。

(二) D 类(省域拔尖人才)首聘期任务

完成 1、2 中的任 1 项或 3—6 中的任 2 条:

1. 人才项目方面: 获批省级重点人才计划或相当层次人才项目;

2. 新药研发方面: 以第一完成人获 3 类新药临床批件 1 项;

3. 科学研究方面:

(1) 主持国家自然科学基金或与之相当层次的国家级科研项目 1 项;

(2) 发表高水平期刊论文 2 篇或在国际顶级期刊发表论文 1 篇;

(3) 在省级及以上出版社上正式出版与本人研究方向一致,本人独著 10 万字以上的学术著作 1 部;

(4) 获国家级科研奖励(排名前 7);

(5) 省部级科学奖励特等奖(排名前 5)或一等奖(排名前 4)、二等奖(排名前 3)或三等奖(排名前 2);

(6) 国家一级学会最高奖(排名前 4);

4. 教育教学方面:

(1) 获国家级教学成果奖(排名前 7);

(2) 省部级教学成果特等奖(排名前 3)或一等奖(排名前 2)或二等奖(排名前 2)或三等奖(排名第 1);

- (3) 主编、副主编省级规划教材；
- (4) 参编教材获全国优秀教材三等奖及以上；
- (5) 获全国高校教师教学创新大赛省级二等奖及以上（排名第1）或全国高校青年教师教学竞赛省级二等奖及以上；

5. 人才培养方面：

- (1) 指导学生获省级优秀研究生学位论文1项（第一指导教师）；
- (2) 指导学生获国家B类竞赛一等奖及以上（第一指导教师）；

6. 社会服务方面：

- (1) 主持1个单项到校研究经费50万元的横向科研项目（其中人文社科类累计到校研究经费10万元以上）；
- (2) 完成科技成果转化一次性到校金额10万元以上；
- (3) 以第一完成人获国家授权发明专利3项；
- (4) 以排名第一身份获省部级及以上智库成果1项，以采纳通知或领导批示为准；
- (5) 参与编制国际标准1项（前3名），或参与编制国家（行业）标准1项（前2名），或主持编制地方标准1项。标准均须正式公布。

（三）E类（优秀基础人才）首聘期任务

完成1、2中的任1项或3—6中的任2条：

- 1. 人才项目方面：获批省级重点人才计划青年项目或相当

层次人才项目；

2. 新药研发方面：以第一完成人获 4 类新药临床批件 1 项；

3. 科学研究方面：

(1) 主持国家自然科学基金或与之相当层次的国家级科研项目 1 项；

(2) 发表高水平期刊论文 1 篇；

(3) 在省级及以上出版社上正式出版与本人研究方向一致，本人独著 8 万字以上的学术著作 1 部；

(4) 获国家级科研奖励（排名前 8）；

(5) 省部级科学奖励特等奖(排名前 6)或一等奖(排名前 5)、二等奖（排名前 4）或三等奖（排名前 3）；

(6) 国家一级学会最高奖（排名前 5）；

4. 教育教学方面：

(1) 获国家级教学成果奖（排名前 8）；

(2) 省部级教学成果特等奖(排名前 3)或一等奖(排名前 3)或二等奖（排名前 2）或三等奖（排名前 1）；

(3) 主编、副主编省级规划教材；

(4) 参编教材获省级以上教材奖；

(5) 获全国高校教师教学创新大赛省级三等奖及以上（排名第 1）或全国高校青年教师教学竞赛省级三等奖及以上；

5. 人才培养方面：

(1) 指导学生获省级优秀研究生学位论文 1 项（第一指导教

师)；

(2) 指导学生获国家 B 类竞赛二等奖及以上(第一指导教师)；

#### 6. 社会服务方面：

(1) 主持 1 个单项到校研究经费 30 万元的横向科研项目(其中人文社科类累计到校研究经费 5 万元以上)；

(2) 完成科技成果转化一次性到校金额 5 万元以上；

(3) 以第一完成人获国家授权发明专利 2 项；

(4) 以排名第一身份获省部级及以上智库成果 1 项，以采纳通知或领导批示为准；

(5) 参与编制国际标准 1 项(前 3 名)，或参与编制国家(行业)标准 1 项(前 3 名)，或主持编制地方标准 1 项。标准均须正式公布。

**第九条** 引进人才聘期工作要求及任务职责中述及的基金指以安徽医科大学为依托单位、本人为负责人的项目；述及的论文指以本人为第一作者(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文，或 Cell、Nature、Science、NEJM、Lancet、JAMA、BMJ 等国际顶级期刊及主要子刊第一作者(排名前二)或通讯作者(排序最后两位)。国家级规划教材是指国家新闻出版总署、教育部、卫健委等国家部委正式发文规划的教材。人才聘期内从事教学、科研工作所取得的教学、科研等成果归属安徽医科大学所有；其发表有关论文、著作和申报有关奖励、

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。

## 第五章 引进程序

### 第十条 引进程序

（一）个人申请：应聘者根据学校核准并发布的招聘计划，按照要求准备相关应聘材料。

（二）二级单位考核和考察：坚持目标导向，扩大二级单位选人用人自主权，提升人才引进效率和质量。二级单位须按招聘条件和要求对应聘者进行资格审查，通过资格审查的人员进入考核环节。考核环节由用人单位学术委员会分委会对应聘人员进行考核。考核环节由用人单位学术委员会分委会对应聘人员进行考核。通过考核的人员进入考察环节，考察应组成考察组，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，全面了解掌握考察对象在政治思想、道德品质、教学科研能力、冲击人才项目潜力、遵纪守法、廉洁自律、岗位匹配等方面的情况，同时要核实考察对象是否符合规定的应聘资格条件，提供的信息和相关材料是否真实、准确，是否具有回避的情形等方面的情况。考核和考察结束后，经二级单位党政联席会议研究后提出拟聘用意见。D类及以下人才通过二级单位党政联席会议审定，经二级单位党政负责人审签意见提交人事处备案后，进入体检环节。

（三）人事处形式审核和学校研究：人事处从招聘流程、引才计划等方面进行形式审核，将C类及以上人才报校学术委员会

审议后，提交学校校长办公会和党委常委会审定。

（四）体检：体检工作按照人力资源和社会保障部、国家卫生计生委、国家公务员局《关于修订〈公务员录用体检通用标准（试行）〉及〈公务员录用体检操作手册（试行）〉有关内容的通知》（人社部发〔2016〕140号）和省委组织部、省人力资源和社会保障厅、省卫生厅《关于进一步规范全省事业单位公开招聘人员体检工作的通知》（皖人社秘〔2013〕208号）等有关规定执行（国家和我省对体检工作另有新规定的，按新规定执行）。体检不合格者，取消应聘资格。

（五）公示：根据聘任意见和应聘者体检结果，对拟聘人员进行公示（不少于5个工作日）。

（六）录用：公示期满无异议或反映问题不影响聘用的，签订劳动合同（C类及以上人才与学校签订协议，D类及以下人才与学院、学校签订三方协议）并办理入职和聘用备案手续。对违反公开招聘规定或未能在学校要求的报到期限内提供相关学历、学位等证书人员，取消其聘用资格。

## 第六章 考核、奖惩和续聘

**第十一条** 引进人才考核等事项按学校同类人员管理。二级单位按学校相关规定对引进人才进行试用期考核、年度考核和中期考核。人才来校半年进行试用期考核，重点考察人岗相适性、思想政治素质、师德师风、团队协作精神等综合表现情况；人才来校3年进行中期考核，重点考察引进人才阶段性工作完成情况。

试用期和中期考核结果交人事处备案，考核不合格，学校有权解除合同和停发相关补贴。

**第十二条** 引进人才首聘期满后，C类及以上人才由学校组织聘期考核，人事处进行形式审核，报校学术委员会审议后，提交学校校长办公会和党委常委会审定；D类及以下人才由二级单位组织聘期考核，报二级单位学术委员会分委会审议后，提交党政联席会议审定，考核结果经二级党委党政负责人审签意见后报人事处备案。考核等次、评判标准和奖惩措施具体如下：

考核结果	评判标准	奖惩措施
合格	完成合同约定的工作任务	拨付剩余安置费，可按规定参加校内人才遴选和聘用。
基本合格	完成合同约定的主体工作任务	暂缓拨付剩余安置费，延长考核期两年，延长期内停止提供生活补贴待遇。
不合格	未完成合同约定的主体工作任务	停止拨付剩余安置费。由学校研究并与用人单位和引进人才协商决定是否续聘及待遇安排等。

**第十三条** “引才伯乐”奖：为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，对成功全职引进A类、B类、C类一档、C类二档人才，分别一次性给予10万元、8万元、0.5万元、0.3万元奖励（含税，校领导和组织人事部门

工作人员除外)。人才入职学校后，由推荐人申请，经被推荐人认可并签字、人事处审核，审核通过后，纳入奖励范围。如推荐人超过1人，由主要联系人协商申领奖励。如由被推荐人所在学科推荐，奖励由学科自主分配。

## 第七章 附则

**第十四条** 引进人才条件未达到第二章要求的人才类型和条件，但学院和学科发展确需并经学校研究同意引进的普通博士，工资薪酬按学校同类职称人员标准执行，二级单位可适当配套安置费，最高不超过5万元(含税)，从学科建设人才专项等经费列支。

**第十五条** 引进人才入职报到有效期为工作合同签署之日起12个月内。未满服务年限，引进人才要求提前终止工作合同，需经学校同意，并退还学校已支付的安置费，退还剩余科研启动经费，科研启动经费中已物化的部分须交还学校。其他涉及违约及赔偿责任的，按照所签订工作合同执行。

**第十六条** 各直属附属医院引进的科学研究型人才，达到学校人才引进A类、B类、C类一档人才标准，可采用双聘模式引进，相关待遇由学校和附属医院统筹考虑，特别优秀人才，可一事一议；达到学校人才引进C类和D类人才标准，可提交学校研究认定校聘教授(研究员)、校聘副教授(副研究员)职务和研究生导师资格。

**第十七条** 为进一步加强学校人才队伍建设，统筹谋划人才引

进工作，人事处需制定全校人才队伍建设总体规划，根据年度进人计划目标、引才工作取得的成效、存在的问题、下一步工作计划等方面，全面做好年度引才工作总结和分析，并形成专题报告，报学校党委审议。

**第十八条** 本办法由校人事处负责解释，自印发之日起施行。此前学校有关规定与本办法不一致的，以本办法为准。原《安徽医科大学人才引进与管理服务办法（2023年修订）》（校人字〔2023〕18号）同时废止，但依据原人才引进与管理服务办法签订的人才工作合同继续执行。各直属附属医院可参照本办法执行或自行制定高层次人才引进管理文件。

# 安徽医科大学公开招聘人员办法

## 第一章 总则

**第一条** 为做好我校公开招聘人员工作,提高选人用人工作质量和水平,根据《安徽省事业单位公开招聘人员暂行办法》(皖人社发〔2010〕78号)、《关于进一步做好事业单位公开招聘工作的通知》(人社部发〔2024〕57号)等精神,结合我校实际,制定本办法。

**第二条** 学校公开招聘事业编制人员(含周转池编制)、人事代理制人员,适用本办法。

**第三条** 公开招聘工作应坚持公开、平等、竞争、择优原则,按照德才兼备、以德为先的用人标准,坚持把思想政治和师德师风表现作为聘用首要要求。

**第四条** 学校新聘用人员,除国家政策性安置、高层次人才配偶安置、按照干部人事管理权限由上级任命以及涉密岗位等确需使用其他方法选拔任用人员外,一律实行公开招聘。

**第五条** 公开招聘坚持学校宏观管理与落实学院用人自主权相结合,统筹规范、分类指导、分级管理。

## 第二章 职责分工

**第六条** 学校公开招聘工作由分管人事的校领导牵头,党政办、组织部、宣传部、教务处、科技处、人事处(教工部)、发规处、学工部、研工部、后勤管理处、网信处等相关部门参与,

研究制定学校公开招聘计划、工作方案，人事处（教工部）具体负责公开招聘的组织协调工作。

**第七条** 学院成立院级公开招聘工作小组，由学院党委书记和院长担任组长，成员不少于7人，负责本单位招聘具体工作。

### **第三章 人员条件**

**第八条** 各类招聘岗位人员基本条件：

具有中华人民共和国国籍，外国国籍人员需要有来华工作签证；遵守中华人民共和国宪法和法律，拥护中国共产党领导和社会主义制度；具有良好的品行；岗位所需的专业或技能条件；身心健康，达到《公务员录用体检通用标准（试行）》等文件中规定的体检合格标准。

**第九条** 各类招聘岗位人员具体条件：

（一）应聘教学科研岗位人员，应具有博士研究生学历学位或具有硕士学位、副高以上职称；部分紧缺专业可放宽至硕士研究生；

（二）应聘教学辅助岗位、科研辅助岗位和其他专业技术岗位人员，应具有硕士研究生及以上学历学位。部分特殊专业（岗位）经学校研究同意，可适当降低学历要求；

（三）应聘专职辅导员岗位人员，应具有硕士研究生及以上学历学位，中共党员或中共预备党员；

（四）应聘管理岗位人员，应具有硕士研究生及以上学历学位；

（五）应聘附属小学教师岗位人员，应具有硕士研究生及以上学历学位，具备相应学科的教师资格证书。

#### **第十条** 公开招聘的其他条件：

留学归国等应聘人员在国（境）外取得的学历，须经过教育部学历认证，所学专业与资格条件要求的学科专业相近但不在选定参考目录的，应结合所学课程、研究方向等进行审核。

博士应届毕业生年龄应在 35 周岁及以下，硕士应届毕业生应在 30 周岁及以下，本科应届毕业生应在 25 周岁及以下。根据岗位实际需要招收历届毕业生的，年龄在应届毕业生年龄基础上放宽 3 岁。具有博士后或 3 年（含）以上相关工作经历或具有中级职称的，年龄在应届毕业生年龄基础上放宽 5 岁。具有副高职称的年龄可放宽至 45 周岁，具有正高职称的年龄可放宽至 50 周岁（以上周岁计算均以计划招聘当年的 1 月 1 日开始计算）。退役士兵年龄可适当放宽，放宽时间以士兵服现役期限作为依据。

#### **第十一条** 有下列情形之一的，不得应聘：

- （一）不符合岗位招聘条件的人员；
- （二）在读的全日制普通高校非应届毕业生；
- （三）现役军人；

（四）在各级公务员招考中被认定有舞弊等严重违反录用纪律行为的人员。在各级各类事业单位公开招聘中因违反《事业单位公开招聘违纪违规行为处理规定》被记入事业单位公开招聘应聘人员诚信档案库，且记录期限未满的人员；

(五) 曾因犯罪受过刑事处罚的人员和曾被开除党籍、公职的人员、受到党纪政务处分期限未满或者正在接受纪律审查的人员、处于刑事处罚期间或者正在接受司法调查尚未做出结论的人员；

(六) 被依法列入失信联合惩戒对象名单的人员；

(七) 曾有学术不端等不良行为的人员；

(八) 法律规定不得参加报考或聘用为事业单位工作人员的其他情形人员；

(九) 报考岗位出现《事业单位人事管理回避规定》第二章所列“岗位回避”情形的。

#### **第四章 招聘程序**

**第十二条** 公开招聘一般按照下列程序进行：

- (一) 招聘计划编制；
- (二) 招聘公告发布；
- (三) 报名受理、资格审查；
- (四) 考试、考核；
- (五) 考察、体检；
- (六) 拟录用人员确定；
- (七) 入职手续办理。

**第十三条** 招聘计划编制

公开招聘计划一般于上年度末编制。各用人单位根据学科专业建设需要和工作实际，结合学校相关人事规定，认真研究讨论

年度招聘需求，制定年度进人计划，报校人事处（教工部）汇总审核。计划包括所需人才类型、规模、岗位、条件等。招聘计划经校长办公会审议、党委常委会审定后，按有关规定报相应主管部门审批备案。

各用人单位编制计划不得设置指向性或歧视性条件。不得将毕业院校、国（境）外学习经历、学习方式作为限制性条件。专业名称参照国家教育行政部门制定的学科专业目录。

#### **第十四条 招聘公告发布**

校人事处（教工部）根据汇总的进人计划拟订招聘公告，同招聘计划一并报学校审定，编制内人员招聘公告须报人社厅备案。招聘公告一般在校人事处（教工部）官方网站发布，其他途径发布时间应当晚于校人事处（教工部）网站发布时间。招聘公告发布至报名结束的时间不得少于7个工作日，其中报名时间不得少于5个工作日。招聘公告一经发布，不得擅自更改；确需更改的，须按程序报学校审定或省人社厅备案后，通过同一途径发布补充公告，相应延长报名时间。

招聘公告应当包括以下内容：

（一）招聘单位、岗位名称、岗位类别、招聘人数、资格条件、招聘方式、开考比例；

（二）报名方式、报名时间、报名地点、需要提交的材料与资格审查的时间、地点和方式；

（三）考试的方式与考试科目（或内容概要）以及时间、地

点；

（四）考试成绩计算方法及公布方式；

（五）考察、体检要求；

（六）拟聘用人员名单的确定及其公布方式，咨询电话、举报或投诉电话；

（七）需要说明的其他事项。

### **第十五条 报名受理、资格审查**

公开招聘一般实行网上报名。应聘者向用人单位提交电子版《安徽医科大学应聘人员报名审批表》，其中的关键内容（如学历、职称、职务、成果等）应据实填写，并提供相关证书、证明材料。实行应聘人员诚信承诺制度，应聘人员在报名时应当签署诚信承诺书，承诺报名时提交的材料真实、准确、完整，与所报考岗位资格条件要求一致。

资格审查由用人单位按照招聘公告中明确的资格条件进行审核，结果报校人事处（教工部）汇总。实施网上报名的，在面试前核验有关材料。凡因弄虚作假或与应聘资格条件规定不符的，一经查实，即取消考试、聘用资格。

招聘博士和副高（副处）及以上人员的岗位，可不受开考比例限制，择优录用。其他岗位的开考比例一般为 1:3，对少数确实难以形成竞争或招聘计划长期未落实的岗位，经学校研究同意，可降低开考比例。

对达不到开考比例的岗位，应当核减或取消招聘岗位计划，

并在校人事处（教工部）网站及时发布变更公告。

## 第十六条 考试、考核

公开招聘采取考试、考核相结合的方式，按岗位类型分类进行。各类型岗位招聘须在面试前开展心理健康测评，测试结果作为综合评价参考，不计入总成绩、不对外公布。

### （一）考试方式

招聘博士和副高（副处）及以上人员的岗位，采取面试方式进行。招聘硕士及以下人员的岗位，一般采用笔试与面试相结合的方式。

考试总成绩根据笔试和面试成绩合成计算。已组织笔试的，笔试和面试成绩各占考试总成绩的 50%；直接面试的，面试成绩即为考试总成绩。

### （二）笔试规定

笔试主要测试招聘岗位所必备的公共（综合）知识、专业知识、工作技能等。笔试一般由学校统一组织实施，并设定最低分数线，避免超低分聘用。笔试成绩一般在笔试结束后 7 个工作日内通过学校官方网站公布。

### （三）面试规定

面试人选根据招聘岗位分类确定，采取差额方式进行。其中招聘博士和副高（副处）及以上人员的岗位，通过资格审查的人选直接进入面试；招聘硕士及以下人员的岗位，按照笔试成绩，在高于设定最低分数线标准的人员中，从高分到低分顺序，根据

招聘岗位计划数 1:3 比例，确定参加面试人员（其中，如果最后一名有多人笔试成绩相同，一并参加面试）。

面试人选出现空缺的，可根据工作需要，按笔试成绩依次等额递补。

专职辅导员岗位、管理岗位招聘面试采取结构化面试；教学科研岗位、教学辅助岗位、科研辅助岗位、其他专业技术岗位可以采用结构化面试或专业技能测试方式进行。党政职能部门、群团组织、直属单位、附属小学招聘岗位面试工作由学校统一组织，二级学院招聘岗位面试工作由各学院组织。

面试应当成立面试考官组，从理论素养高、熟悉招聘岗位相关业务、具有人才测评相关经验、公道正派的人员中遴选。每组考官一般不少于 5 人且为奇数，校外考官人数不得少于三分之二。

面试设定最低分数线，面试成绩的计算应分别去掉一个最高分和一个最低分，再将其余考官的评分相加后加以平均，计算出的分数即为面试成绩（保留小数点后两位），面试成绩当场评定并公布。

面试开始前与面试专家及考务人员签订面试工作纪律及保密告知书，并派专人保管面试专家及考务人员的电子设备。面试环节全程录音、录像，全程记录面试过程。同一岗位的考生原则上由同一考官小组使用同一套面试题本进行面试，考生根据抽签选择面试次序。

#### （四）命题人员确定

笔试、面试命题一般为自主命题，命题人员由人事处（教工部）根据岗位要求，从熟悉事业单位公开招聘相关政策规定和了解拟招聘岗位履职要求的相关领域的校内外专家中确定，并按规定与命题人员签订保密协议，命题及制卷工作在学校保密室完成，与命题相关的材料在考试结束前不得带出保密室，试题于正式开考前派专人领取（至少2人）。确需委托命题的，应当选择专业水平高、符合保密要求等条件的考试服务机构承担命题工作。

### **第十七条 考察、体检**

按照招聘公告规定的比例，根据应聘人员的考试最终合成成绩由高分到低分顺序确定考察人选，并对其应聘资格条件进行复查核实。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。考察工作由各用人单位负责组织实施，考察组成员不少于2人。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。

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。应聘人员对体检结果有疑问的，可以按照规定进行复检，体检结果以复检结论为准。体检工作按照分级管理权限由具体用人单位到学校指定体检医院组织实施。

对体检、考察合格人选出现缺额的，按照规定程序和时限，在同岗位报考人员中，依据应聘者考试总成绩从高分到低分依次

等额递补，递补各不超过两次。

#### **第十八条 拟录用人员确定**

校人事处（教工部）根据考试、考核以及考察和体检结果确定拟录用人员名单，提交校长办公会审议、党委常委会审定后在校人事处（教工部）网站公示，公示时间不少于5个工作日。公示内容包括招聘岗位、拟录用人员基本信息、监督举报电话等。

#### **第十九条 入职手续办理**

公示期满，没有异议或者反映问题不影响录用的，人事处（教工部）负责与录用人员签订合同，办理入职手续。采用编制管理的拟录用人员，按规定向省人社厅办理备案手续。

### **第五章 聘任管理**

**第二十条** 校人事处（教工部）根据学校编制使用情况，按照上级有关规定，统筹规划年度进入计划中各类招聘岗位的人员管理类型，提交学校研究。

**第二十一条** 公开招聘人员最低服务期五年，试用期一年，试用期包括在服务期内。试用期满合格的，转为正式录用；不合格的，取消录用。

### **第六章 纪律监督**

**第二十二条** 公开招聘工作要做到信息公开、过程公开、结果公开，由人事处（教工部）、纪检监察部门受理有关投诉或者举报，接受社会及有关部门的监督。

**第二十三条** 各用人单位在招聘过程中遵守保密制度的有关

规定和要求，做好考试等相关保密工作。

**第二十四条** 公开招聘实行回避制度。凡与具体用人单位负责人员有夫妻关系、直系血亲关系、三代以内旁系血亲关系、近姻亲关系及其他亲属关系的应聘人员，不得应聘与该负责人员有直接上下级领导关系的岗位或者人事、财务、纪检监察岗位，以及《事业单位人事管理回避规定》（人社部规〔2019〕1号）要求回避的情形。

具体用人单位负责人员和招聘工作人员在公开招聘过程中，涉及与本人有上述关系或者其他可能影响招聘公正的，也应当回避。

招聘工作全程接受监督，设立监督举报电话，受理有关投诉或举报。招聘考试相关资料须保存不少于2年。

**第二十五条** 严格公开招聘纪律。有下列行为之一的，由相关部门依法依规给予处理；对构成犯罪的，依法追究刑事责任。

（一）伪造、涂改证件、证明，或以其他不正当手段获取应聘资格的；

（二）应聘人员在考试、考察和体检过程中作弊的；

（三）招聘工作人员指使、纵容他人作弊，或在考试、考察、体检过程中参与作弊的；

（四）招聘工作人员故意泄露考试题目或违反其他保密规定的；

（五）部门负责人违反规定擅自录用人员的；

(六) 工作人员违反规定，影响招聘公开、公平、公正进行的；

(七) 违反本办法的其他情形的。

**第二十六条** 违反公开招聘纪律的应聘人员，视情节轻重取消其考试或录用资格。对违反规定招聘的录用人员，一经查实，应当解除合同，予以清退。

**第二十七条** 对违反公开招聘纪律的工作人员，视情节轻重调离招聘工作岗位或给予处分；对违反公开招聘纪律的其他相关人员，按照有关规定追究责任。

## 第七章 附则

**第二十八条** 涉及高层次人才引进的其他要求，结合学校高层次人才引进办法执行。学校各直属附属医院参照本办法，结合医院实际制定具体办法，报学校备案。

**第二十九条** 上级有关部门有新规定的，从其规定。未尽事宜按照上级有关部门政策由校人事处（教工部）报学校研究确定。本办法由校人事处（教工部）负责解释，自印发之日起执行。原《安徽医科大学公开招聘人员暂行办法（2023年修订）》（校人字〔2023〕24号）同时废止。