
中共安庆医药高等专科学校委员会

高层次人才引进与管理办法

(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，加快推进地方技能型高水平大学建设步伐，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 引进人才方式主要为全职聘用，同时确立“不求所有、但求所用”的人才观，积极探索柔性引进模式。

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，身体健康。

第六条 引进人才类别

（一）第一、二、三类人才

符合安徽省教育厅、财政厅《关于引进高校领军人才和团队的意见》（皖教人[2013]6号）中规定的一类、二类、三类人才应聘条件。

（二）第四类人才

教授或相当职称，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)。

(三) 第五类人才

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。

(四) 第六类人才

优秀应届博士生,所学专业为我校紧缺急需的,年龄原则上不超过40周岁。

1. 自然科学类博士,近五年内,以第一作者在二类及以上期刊发表论文(不含会议论文)不少于2篇。

2. 人文社科类博士,近五年内,以第一作者在二类及以上期刊发表论文不少于1篇,或出版学术专著1部及以上,或参著学术著作5万字以上。

3. 获得国家教育部认证的博士学位的海外留学博士或者具有6个月以上海外大学以及科研机构访学或工作经历的博士,可不受上述条件限制。

(五) 第七类人才

符合学校专业发展要求,具有副高及以上专业技术职务或高级技师,年龄原则上不超过50周岁,从事本职业满10年,掌握精深专门知识,操作技能精湛,能够在实践中解决关键技术和工艺问题,专业技术水准在所从事的领域中处于本市领先地位的技术技能型人才。

第七条 学校急需紧缺特殊人才的年龄和条件经研究可适当放宽。

第三章 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 一类、二类、三类人才的岗位职责按安徽省教育厅、财政厅《关于引进高校领军人才和团队的意见》中有关规定执行。

第十条 四类、五类、六类、七类人才岗位职责

（一）共性岗位职责：

1. 教书育人，完成学校安排的教学任务及所在部门布置的其他日常工作任务。

2. 应在专业建设、学科建设、团队建设中发挥重要作用。

（二）具体岗位职责：

1. 第四类人才，聘期内完成以下任务之二：

（1）前 5 位获国家自然科学基金、国家技术发明、国家科学技术进步奖三等奖及以上奖励；

（2）获省部级及以上自然科学、技术发明、科技进步、教学成果、社会科学优秀成果奖一等奖前 3 位或二等奖前 2 位或三等奖第 1 位；

(3) 主持省部级及以上科研项目一项；

(4) 第一作者发表本专业 SCI 学术论文 2 篇以上或在核心期刊发表本专业学术论文 4 篇以上。

2. 第五类人才，聘期内完成以下任务之二：

(1) 获省部级及以上自然科学、技术发明、科技进步、教学成果、社会科学优秀成果奖一等奖前 4 位或二等奖前 3 位或三等奖前 2 位；

(2) 主持或参与省部级及以上科研课题前 2 位；

(3) 主持市厅级科研课题 2 项；

(4) 第一作者发表本专业 SCI 学术论文 1 篇以上或在核心期刊发表本专业学术论文 3 篇以上。

3. 第六类人才，聘期内完成以下任务之二：

(1) 获省部级及以上自然科学、技术发明、科技进步、教学成果、社会科学优秀成果奖一等奖前 5 位或二等奖前 4 位或三等奖前 3 位；

(2) 主持或参与省部级及以上科研课题前 3 位；

(3) 主持市厅级科研课题 1 项；

(4) 第一作者发表本专业 SCI 学术论文 1 篇以上或在核心期刊发表本专业学术论文 2 篇以上。

4. 第七类人才岗位职责

(1) 发挥专业技能优势，参加临床或社会服务工作，为培养高技能人才发挥作用；

(2) 聘期内技能水平不能低于来校时的水平。

第四章 引进人才待遇

第十一条 全职聘用的人才享受以下待遇：

(一) 全职聘用的人才享受以下待遇：

学校设立专项经费，主要用于引进高层次人才安家费和科研启动经费等。以下引进的各类人才除享受学校正常的工资福利待遇外，符合规定的，可按规定申请享受安徽省和安庆市相应的引进人才待遇，同时可享受学校以下待遇：

(一) 第一、二、三类人才

按照“一人一策”原则，具体待遇面议。

(二) 第四类人才

1. 一次性安家费：100-120 万元；

2. 科研启动经费：自然科学类 100 万元，人文社科类 50 万元；

3. 薪资：首聘期内特殊岗位津贴每月 5000 元，并享受校内同职称人员绩效工资待遇；首聘期为 4 年。

4. 非安庆市区户口人员来校工作第一年每月提供租房补贴 2500 元；

5. 提供必要的工作室和配套设施，安排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）第五类人才

1. 一次性安家费：40-60 万元；
2. 科研启动经费：自然科学类 50 万元，人文社科类 25 万元；
3. 薪资：首聘期内享受特殊岗位津贴每月 3000 元和校内副高（专技 7 级岗位）职称工资及绩效工资待遇；首聘期为 4 年。
4. 非安庆市区户口人员来校工作第一年每月提供租房补贴 1500 元。
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）

（四）第六类人才

1. 一次性安家费：20-40 万元；
2. 科研启动经费：自然科学类 35 万元，人文社科类 20 万元；
3. 薪资：首聘期内享受博士岗位津贴每月 1000 元，并享受校内同职称人员绩效工资待遇；首聘期为 4 年。

4. 非安庆市区户口人员来校工作第一年每月提供租房补贴 1000 元。

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）第七类人才

1. 一次性安家费：10-20 万元（税后）；

2. 薪资：享受校内同职称人员绩效工资和福利待遇，可按规定在临床或社会服务工作单位（部门）取得劳务报酬。

3. 非安庆市区户口人员来校工作第一年每月提供租房补贴 1000 元。

4. 每年安排三甲以上医院或发达地区科研单位进修一次，时间一个月以内，经费 3 万元以内。

第五章 引进人才程序

第十二条 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。

第十三条 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。

第十四条 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。

第十五条 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。

第十六条 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。

第十七条 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。

第十八条 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 柔性引进人才

第二十条 学校设立名誉教授、兼职教授、客座教授、特聘教授、特聘专业或技术带头人等岗位用于柔性引进高层次人才来校兼职、咨询、讲学、合作研究等。

第二十一条 柔性引进人才的条件

1. 热爱高等教育事业，治学严谨，具备良好的政治素质、职业道德和团结协作精神，有参与我校教学、管理、科研、专业建设等实际工作的意愿，能较好的指导或参与学校的教育教学建设。

2. 学术造诣较深，在所从事的领域已取得显著成绩，得到同行专家的公认，能对我校专业学科建设起较大促进作用。

3. 一般具有高级职称或博士学位，年龄不限，身体健康，能较好履行约定的工作职责。

第二十二条 柔性引进人才的岗位职责

根据岗位职责及柔性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，并与柔性引进人才商议，最终明确在聘用协议中。

1. 担任学校名誉职务或兼任部分实职。根据学校工作需要，聘任学术造诣深、知名度高的专家担任学校、系部的名誉领导职务或兼职学术领导职务，对所在兼职单位的教学、科研工作指导，或开展实质性的工作，带动学科发展。

2. 合作研究与教学。各系部根据科研、教学工作的需要，聘请校外有关同行专家作为兼职教授，共同申报重大科研项目或定期来校进行项目合作研究，或为我校学生开设本学科核心专业课程、前沿领域课程等。以我校名义取得较高水平的教学成果。

3. 培养青年教师、承担主干课教学。各系部可聘请知名教授担任主干课教师，并由青年教师担任其助手。

第二十三条 柔性引进的程序

1. 用人单位根据学科专业建设以及教学科研工作需要物色人选，提出书面报告，明确柔性引进人才具体条件、聘用期限、工作任务和目标等，并填写《柔性引进人才审批表》，经学校原则同意后报组织人事处备案。

2. 柔性引进人才应提供个人学习和工作简历、近 5 年来的主要学术成就、拟聘期限、聘期内拟完成的工作目标以及需要学校提供的条件及相关待遇等，并附相关学历及成果材料。

3. 用人单位对柔性引进人才的业务水平进行考核，内容主要包括柔性引进人才的基本条件、学术水平、教学科研能力等。必要时聘请校外专家考核。用人单位提出初审意见报组织人事处审核。

4. 学校人才工作领导小组根据用人单位初审和组织人事处审核结果进行审定，经校长办公会批准聘用。

5. 学校与柔性引进人才签订聘用合同（包括聘用时间、工作任务及待遇等），聘期 1-3 年。

第二十四条 柔性引进人才待遇

柔性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，商议确定后明确在工作协议中，结算方式可以选择按项目管理结算、按工作量结算或按年薪结算等多种结算方式。

1. 第一、二、三类人才，按照“一人一策”原则，具体待遇面议。

2. 兼任校内职务的柔性引进人才的工作津贴，学校根据实际承担的工作内容确定津贴标准按月发放。

3. 从事合作研究和教学的柔性引进人才，根据每年实际

承担的工作任务和贡献确定津贴，半年或一年核发一次，年度工作津贴 1-3 万元；柔性引进人才来校讲学、上课，按实际承担的工作任务核算发放相应的报酬。

4. 学校根据柔性引进人才所在学科专业建设需要，经相关专家论证后，可以为其提供相应的科研启动费。

5. 柔性引进人才来校工作所需的办公用房、办公用品、食宿条件、实验条件及交通费用等由所在用人单位负责协调有关部门解决。

第二十五条 柔性引进人才考核与管理

1. 根据柔性引进人才年度及聘期目标，对柔性引进人才进行年度考核和聘期考核。年度考核着重考察柔性引进人才在本年度的履职情况；聘期考核全面考察柔性引进人才在聘期内的履职情况及完成任期目标情况。

2. 柔性引进人才对照所签订的聘用协议，认真总结履职情况。所在用人单位对柔性引进人才的工作进行考核，并将考核意见报组织人事处；组织人事处组织同行专家进行评估，并提交学校人才工作领导小组审核决定是否续聘。如当年无故未来校工作或没有任何实质性工作进展者，解除聘用协议。

第七章 引进人才管理

第二十六条 管理方式

全职引进的高层次人才实行聘期制，按照聘用合同进行管理。每 4 年一个聘期。学校对高层次人才考核分为年度考

核和聘期考核。主要考核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，并在考核前提交考核表及提供相关证明材料。组织人事处负责全职引进人才的聘期考核，用人单位负责引进人才的年度考核和日常考核报组织人事处审核。考核结果作为续聘和解聘的依据。

第二十七条 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，安家费一次性以借款的方式发放，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，项目研究周期不超过3年。

第二十八条 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。

第八章 引进人才的工作机制

第二十九条 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、系部主体”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。

第三十条 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。

第三十一条 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。

第九章 附 则

第三十二条 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、住房补贴外按本规定执行。

第三十三条 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。

第三十四条 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。

第三十五条 本办法自印发之日起执行，由学校党委组织部负责解释。