

# 安徽中医药大学引进高层次人才实施办法

## 第一章 总则

**第一条** 围绕地方特色高水平大学建设目标和相关指标，推进实施“人才强校”战略，增加人才引进数量，提升人才引进层次，提高人才引进服务质量，优化师资队伍结构，提升学校核心竞争力，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》、《中国教育现代化 2035》和安徽省委、安徽省人民政府《关于全面深化新时代教师队伍建设改革的实施意见》等政策要求，结合学校实际，特制定本办法。

**第二条** 本办法所称的高层次人才，是指从国（境）内外全职引进的师德品德端正、符合我校引进条件的、具有较高学术水平的专业人才。

**第三条** 引进高层次人才按照“按需引进，公开选拔，择优聘用，合同管理，目标考核”的原则进行。优先保证地方特色高水平大学建设和一流学科、重点学科、一流专业（双万专业、特色专业）的人才需求，兼顾其他医药相关学科和专业，为地方特色高水平大学建设提供人才支持。

**第四条** 学校努力为高层次人才创造良好的工作和生活条件，四类及以上高层次人才的引进，可以采用一事一议、一人一议等方式进行。

## 第二章 人才类型及条件

**第五条** 高层次人才应当具有以下基本条件：

（一）拥护中国共产党的领导，认真学习习近平新时代中国特色社会主义思想，热爱祖国，热爱教育事业，遵纪守法，具备良好的思想政治素质。

（二）热爱中医药事业，严守高等学校教师师德规范，严守学术道德和职业道德，诚实守信。

（三）教学科研业绩突出。

（四）有较强的团队合作精神和敬业精神。

（五）身体健康。

**第六条** 高层次人才的类型及条件

（一）一类人才

以中国科学院院士、中国工程院院士为标杆，在科学技术领域做出重大的创新性成就和贡献，在国内外具有很高学术地位，能够聚集优秀人才并搭建高层次创新团队，享有很高学术声誉的专家学者；或为某重要科技领域的奠基人和开拓者，在理论上有重大建树，并通过实践取得了突出成就的领军人才。

（二）二类人才

以国家杰出青年科学基金项目获得者和中国青年科学家奖获得者为标杆，具备承担国家重大科研项目、领衔高层次创新团队和推动本学科赶超或引领国际先进水平的能力，具有重大创新前景和发展潜力的中青年领军人才。

### （三）三类人才

以国家优秀青年科学基金获得者和中国青年科技奖获得者为标杆，学术水平得到了同行专家的充分肯定，已取得创新性成果，对本学科领域能起到重要推动作用，具备组建并引领创新团队，在学科前沿领域具有赶超国内外先进水平的能力和潜力大的中青年拔尖人才。

### （四）四类人才

1. **A 档：**以科技部创新人才推进计划入选者和皖江学者特聘教授等为标杆，学术水平得到了同行专家的充分肯定，已取得创新性成果，对本学科领域能起到重要推动作用，具备组建创新团队在其前沿领域赶超国内先进水平的能力和有发展潜力的中青年精英人才。

2. **B 档：**以安徽省青年皖江学者、安徽省杰出青年科学基金获得者等为标杆，创新能力强、发展潜力大的中青年精英人才。

3. **C 档：**在国内外高水平大学或科研机构获得博士学位或从事过博士后研究，有稳定的研究方向，有标志性研究成果（同行评议分达 90 分以上）且科研分值达到 25 分及以上者（科研分值计算标准见附件 1，下同）。

四类人才的年龄原则上不超过 40 周岁，特别优秀的一般不超过 45 岁。

### （五）五类人才

在国内外知名大学或科研机构获得博士学位或从事过博士

后研究，有稳定的研究方向，有标志性研究成果（同行评议分达90分以上）且科研分值达到12分及以上者。年龄一般不超过40周岁。

### 第三章 待遇

**第七条** 引进人才按照类型、档次兑现待遇：

#### （一）一类人才

1. 提供科研启动费：自然科学类不低于1000万元，人文社科类不低于200万元。

2. 提供安家费和购房补贴300万元。

3. 实行年薪制，每年不低于200万元。

4. 聘为教授或研究员，聘为博士生导师，每年给予博士研究生和硕士研究生招生指标。

5. 提供良好的办公和科研等工作条件，配备学术团队及工作助手。

6. 解决配偶及子女工作，协助解决子女入学。

#### （二）二类人才

1. 提供科研启动费：自然科学类不低于500万元，人文社科类不低于100万元。

2. 提供安家费和购房补贴不低于200万。

3. 实行年薪制，每年不低于100万元。

4. 聘为教授或研究员，聘为博士生导师，每年给予博士研究生和硕士研究生招生指标。

5. 提供良好的办公和科研等工作条件，配备学术团队及工作助手。

6. 解决配偶及子女工作，协助解决子女入学。

### **(三) 三类人才**

1. 提供科研启动费：自然科学类不低于 200 万元，人文社科类不低于 60 万元。

2. 提供安家费和购房补贴不低于 100 万元。

3. 实行年薪制，每年不低于 50 万元。

4. 聘为教授或研究员，聘为博士生导师，每年给予博士研究生和硕士研究生招生指标。

5. 提供良好的办公和科研等工作条件，配备工作助手。

6. 解决配偶或子女工作，协助解决子女入学。

### **(四) 四类人才**

1. A 档：

(1) 提供科研启动费：自然科学类 100 万元，人文社科类 20 万元。

(2) 提供安家费和购房补贴 50 万元。

(3) 聘为教授或研究员，享受相关的工资待遇，首聘期另享受 15 万元/年的人才津贴。

(4) 聘为博士生导师，每年给予博士研究生和硕士研究生招生指标。

(5) 提供良好的办公和科研等工作条件，配备工作助手。

(6) 解决配偶工作，协助解决子女入学。

## **2. B档:**

(1) 提供科研启动费：自然科学类 50 万元，人文社科类 15 万元。

(2) 提供安家费和购房补贴 40 万元。

(3) 聘为教授或研究员，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) 聘为博士生导师，每年给予博士研究生和硕士研究生招生指标。

(5) 提供良好的办公和科研等工作条件，配备工作助手。

(6) 解决配偶工作，协助解决子女入学。

## **3. C档:**

(1) 提供科研启动费：自然科学类 35 万元，人文社科类 10 万元。

(2) 提供安家费和购房补贴 30 万元。

(3) 聘为教授或研究员，享受相关的工资待遇，首聘期另享受 8 万元/年的人才津贴。

(4) 聘为硕士生导师，每年给予硕士研究生招生指标。

(5) 提供必要的工作室、实验室。

(6) 解决配偶工作，协助解决子女入学。

## **(五) 五类人才**

1. 提供科研启动费：自然科学类 20 万元，人文社科类 5 万

元。

2. 提供安家费和购房补贴 20 万元。
3. 聘为副教授或副研究员，享受相关的工资待遇，首聘期另享受 5 万元/年的人才津贴。
4. 聘为硕士生导师，每年给予硕士研究生招生指标。
5. 提供必要的工作室、实验室。
6. 协助解决配偶工作和子女入学。

**第八条** 引进的高层次人才，具有类型、档次相应的专业技术职务的，直接聘任并兑现相关待遇；不具有类型、档次相应的专业技术职务的，按照学校校聘高级专业技术职务相关规定，申请校聘高级专业技术职务并兑现相关待遇，再根据相应专业技术职务的任职条件，按正常程序优先评审相应的专业技术职务任职资格。

#### **第四章 工作程序**

**第九条** 高层次人才引进工作程序如下：

（一）**计划制定**。用人单位根据教学、科研及学科建设的需要，向人事处报送高层次人才引进计划，人事处汇总高层次人才引进信息，报学校审定和报批核准后发布招聘公告。

（二）**个人申请**。应聘者申请报名，按招聘公告要求填写相关表格，并向学校人事处和用人单位提交相关业绩材料，相关业绩计算的截止时间为报名时间。同时，提供一份供同行评议的代表性成果（重点阐述代表性成果的创新点和意义）。

**（三）推荐人选。**用人单位将申请人提供的代表性成果进行同行评议（同行专家不少于三人），并依据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和评价，确定推荐人选。

**（四）专家考核。**学校根据引进高层次人才条件，由人事处会同用人单位组织专家对推荐人选进行考核，考核内容包括思想品质、学术水平、业务能力等，重点对所取得的业绩进行评价。

**（五）体检与考察。**体检按照《公务员录用体检通用标准（试行）》规定执行。体检不合格者不予录用。不按时参加体检者，视同放弃录用资格。

体检合格者，由用人单位对其进行考察。考察采用多种形式，全面了解掌握考察对象在政治思想、道德品质、能力素质、遵纪守法、廉洁自律、岗位匹配等方面的情况以及学习工作期间的表现和业绩情况。

**（六）审定与公示。**一类、二类、三类人才及四类人才（A档、B档），由人事处将考核结果及待遇意见汇总后报学校高层次人才领导小组审核通过后，提交校长办公会审定；四类人才C档及五类人才，由人事处将考核结果及待遇意见汇总后提交校长办公会审定。人事处将审定的结果进行公示，公示时间7天。

**（七）签约与备案。**经公示无异议或者反映的问题不影响聘用的，签订就业协议和聘用合同，办理相关聘用手续，并按规定的程序向省教育厅和省人社厅备案。当年未完成报到者，取消聘



用资格。

## 第五章 考核与管理

**第十条 服务年限。**引进的高层次人才的首聘期为 6 年，服务期为 10 年。

**第十一条 合同管理。**对于引进的高层次人才采用合同管理。通过签订聘用合同，明确其工作职责、目标任务、权利和义务、违约责任等，用人单位和相关职能部门要根据目标任务进行检查和考核。聘用合同由人事处会同有关部门和用人单位拟定。

**第十一二条 考核评价。**建立高层次人才的考核评价制度，进行年度考核和中期、聘期考核。根据考核结果，兑现相关待遇。引进的高层次人才，须完成规定的教学科研等工作任务，首聘期科研考核条件一般不低于进校时的业绩条件，具体任务和考核条件根据人才所享受的待遇一事一议。未完成考核任务者，停止发放人才津贴，并按照所完成的业绩情况降低聘用等级，返还相应的待遇，直至解聘。

**第十三条 组织机构。**学校成立高层次人才领导小组，全面负责高层次人才引进的统筹规划、政策制定和监督指导。高层次人才领导小组办公室设在人事处，具体负责高层次人才的引进工作。各院部成立院级人才工作领导小组，负责提出本单位高层次人才引进计划、高层次人才遴选与考察，负责落实人才引进与后续培养的具体工作。

**第十四条 强化人才工作责任制。**用人单位的主要负责人为

引进人才的第一责任人，学科负责人为引进人才的直接责任人。用人单位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。高层次人才引进工作应纳入二级院部的年度考核目标。

**第十五条 服务保障。**用人单位和相关部门负责做好高层次人才保障工作。用人单位主导，负责高层次人才教学科研等条件的落实；相关部门相互配合，根据工作流程，做好引进人才的待遇、经费、住房、科研项目、实验平台、导师聘任、子女入学等工作。给予高层次人才的博士生和硕士生招生指标，由研究生院单列，专项下达，各授权点负责落实。

## 第六章 附则

**第十六条** 本办法自颁布之日起施行。原《安徽中医药大学引进高层次人才实施办法》（安中党〔2017〕67号文）同时废止。科研分计算标准可根据需要每年进行调整。

**第十七条** 三所临床医学院（直属附属医院）可参照本办法自行制定本单位的引进高层次人才实施办法或参照本办法执行。

**第十八条** 本办法的条款如与上级文件规定不符，按上级文件规定执行。其他未尽事宜，以当年的招聘公告为准。

**第十九条** 本办法由人事处负责解释。

## 附件 1:

## 科研分计算标准 (2020 年)

类别	序号	名称	单位	分值
项目	1	国家自然科学基金、国家社科基金等国家级项目 教育部人文社科重点项目等部级重点项目	项	6
	2	教育部人文社科一般项目等部级项目	项	3
论文	1	中国科技期刊卓越行动计划入选项目领军期刊收录论文 《科学引文索引》(SCI、SCIE) 一区论文 《社会科学引文索引》(SSCI) 一区论文 《新华文摘(全文)》《中国社会科学》《求是》收录论文	篇	6
	2	中国科技期刊卓越行动计划入选项目重点期刊收录论文 SCI、SCIE、SSCI 二区论文	篇	4
	3	《医学文献联机数据库》(MEDLINE) 收录论文 《艺术人文引文索引》(A&HCI) 收录论文 《工程索引》(EI) 收录论文 (JA) 《中医杂志》《中国针灸》《中国中西医结合杂志》《中国 中药杂志》收录论文 《中文社会科学引文索引》(CSSCI) 核心库收录论文 《人大报刊复印资料》(全文)、《人民日报(理论版)》《光 明日报(理论版)》、《经济日报》、《学习时报》收录论文	篇	3
	4	中国科技期刊卓越行动计划入选项目梯队期刊收录论文 SCI、SCIE、SSCI 三区论文 《中国科学引文数据库》(CSCD) 核心库收录论文 《安徽日报(理论版)》收录论文	篇	2
	5	SCI、SCIE、SSCI 收录论文	IF	1
奖励	1	省部级自然科学和人文社科类三等奖及以上科技奖项	项	6
	2	市厅级自然科学和人文社科类三等奖及以上科技奖项	项	3

知识产权	1	国家新药临床批件	件	8
	2	国家行业标准	项	6
	3	省级以上审定的新品种或品种权	项	4
	4	国家发明专利、地方行业标准	项	3
	5	软件著作权	项	1

注：项目、奖励、知识产权限主持或排名第一者；中文论文认可第一作者论文（人文社科类博士在读期间发表的被 CSSCI 收录的论文，若导师为第一作者，本人为第二作者，可申请认定），外文期刊认可第一作者（共同第一作者限排序第 1）或通讯作者；同一篇论文若被不同索引收录，可就高计算。