附件1

安徽医学高等专科学校2020年高层次人才招聘报名表

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 应聘岗位（岗位代码） |  | 照片 |
| 姓名 |  | 性别 |  | 出生年月 |  |
| 政治面貌 |  | 民 族 |  |
| 毕业学校 |  | 所学专业（方向） |  |
| 最高学历 |  | 取得学历时间 |  |
| 最高学位 |  | 取得学位时间 |  |
| 现工作单位、职务、职称 |  | 职称取得时间 |  |
| 海外学习/工作背景 |  |
| 通讯地址 |  | 邮 编 |  |
| 电子邮箱 |  | 联系电话 |  |
| 家庭主要成员 | 姓名 | 与本人关系 | 出生日期 | 工作单位及职务 |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
| 大学以上学习简历 | 起止年月 | 毕业学校 | 所学专业（方向） | 获得学历学位情况 |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
| 工作经历 | 起止年月 | 工作单位 | 职务、职称 | 具有何种行业资格证书 |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |
| 论文论著情况 |
| 名称 | 日期 | 出版社和书号或期刊名称、刊号、期号 | 类别 | 排名 |
|  |  |  |  |  |
| 说明：著作、教材要填写书名、撰写章节、撰写字数、出版社及书号；论文要填写论文题目、刊物名称、刊号、期号、类别。 |
| 承担教科研项目情况 |
| 名称 | 立项单位 | 时间 | 类别 | 排名 | 完成情况 |
|  |  |  |  |  |  |
| 获教科研奖励情况 |
| 名称 | 授奖单位 | 时间 | 类别 | 排名 |
|  |  |  |  |  |
| 其他业绩成果及需说明事项 |
|  |
| **本人郑重承诺：以上所填写的信息完全真实，如有弄虚作假，则自动放弃考试和聘用资格，或由贵校实行“一票否决”。** 应聘人员（签名）： 　　 年　　月　　日 |

注：相关材料，请以附件形式用电子邮件发送至ahyzrsc@163.com；空格不够，可另附页。

附件2

**安徽医学高等专科学校高层次人才引进与管理办法（试行）**

**第一章 总则**

1. 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。
2. 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录用，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）领军人才

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（优秀教授）

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：近五年，在SCI一区和二区（中科院分区）的期刊上发表论文2篇以上或主持二类科学研究项目2项以上或主持一类教育教学研究项目1项以上或获一类教学成果奖（第1名）

（三）第五类人才（青年英才）

具有博士学位的副高职称人才、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40周岁。

（四）第六类人才（优秀博士）

重点专业、紧缺学科专业、新兴学科专业的博士研究生或者符合下列条件的博士研究生：

1.自然科学类博士人才，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）3篇及以上（其中一类至少1篇）。

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

年龄一般不超过35周岁。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。

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、六类人才岗位职责

（一）第四类人才岗位职责

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）第五类人才岗位职责

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或研究基地达到或保持国内先进水平；

3.在聘期3年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）第六类人才岗位职责

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3年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。

**第四章 引进人才待遇**

第十一条 全职录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待遇外，符合规定的，可按规定申请享受安徽省和合肥市相应的引进人才待遇。

（一）领军人才

按照“一人一策”原则，具体待遇面议。

（二）优秀教授

1.一次性安家费：100-120万元（税后）；

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.薪资：享受校内同职称人员上浮一个层级待遇；时间为3年。

4.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.配偶协助安置。

（三）青年英才

1.一次性安家费：50-80万元（税后）；

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.薪资：享受校内同职称人员上浮一个层级待遇；时间为3年。

4.来校工作第一年每月提供租房补贴2000元；

5.提供必要的工作室和配套设施。

6.配偶协助安置

（四）优秀博士

1.一次性安家费：35-45万元（税后）；

2.科研启动经费：自然科学类10-15万元，人文社科类5-8万元；

3.薪资：享受校内同职称人员上浮一个层级待遇（暂未取得职称的享受校内中级职称待遇）；时间为3年。

4.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。

**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，人事处（人才办）根据学校人员编制情况和人才队伍现状汇总审核，经人才领导小组审议，提交校长办公会审议、校党委会会议审定后上报省卫生健康委、省人社厅核准。

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，报省卫生健康委、省人社厅审核通过后，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《安徽医学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。

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人事处（人才办）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。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省卫生健康委网站公示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，经省卫生健康委审核并报省人力资源和社会保障厅核准后，签订聘用合同，办理相关聘用手续。

第十九条 符合省人社厅《关于进一步规范省直事业单位人员流动工作的通知》（皖人社秘[2016]371号）规定的特殊需要人员引进条件的，引进程序按其规定执行。

**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.积极参与所在专业学科建设，指导教学改革、专业建设、师资队伍建设。

2.以我校名义共同申报重大教科研项目或进行项目合作研究。

3.开设本专业学科前沿领域的课程和讲座；或为学校特色专业或精品课程建设做出重大贡献；或以我校名义取得较高水平的教学成果。

4.指导和培养青年教师，建立一支具有较强专业理论基础和专业特长，学术水平和创新能力较强，结构合理的教学或科研团队。
 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人事处（人才办）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人事处（人才办）审核。

4．学校人才工作领导小组根据用人单位初审和人事处（人才办）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

1.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，一人一议，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。

2.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。

3.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，并将考核意见报人事处（人才办）；人事处（人才办）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3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。人事处（人才办）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人事处（人才办）审核。考核结果作为续聘和解聘的依据。

第二十七条 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，录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。其他涉及违约及赔偿责任的，按照聘用合同处理。

第二十八条 科研启动经费使用管理

科研启动经费以项目形式给予资助，一般研究周期不超过3年。按项目进行管理，分阶段下达，科研办负责科研启动经费的日常管理工作。

**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，切实落实系部的主体责任，充分发挥系部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。建立人事处（人才办）、科研办、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 校内教职工取得博士学位后回校工作有关待遇按有关规定执行。

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，由人事处（人才办）负责解释。