

吉林大学口腔医院文件

吉大口字〔2019〕81号 签发人：周延民

吉林大学口腔医院 2019 年科研教师 招聘工作实施方案

根据《吉林大学新聘人员聘用管理暂行办法（修订）》、《关于下达 2019 年人员补充计划的通知》（校人字〔2018〕295 号）、《关于学校新聘人员相关政策调整的通知》（校人字〔2019〕42 号）和《吉林大学白求恩医学部 2019 年附属医院教师及卫生技术各系列人员招聘工作实施方案》（校医部字〔2019〕7 号）文件精神，我院将于近期开展 2019 年教师年科研教师招聘工作。为做好此项工作，制定本方案。

一、指导思想

适应吉林大学医学事业发展需要，以学科建设为中心，以师资队伍建设为重点，优化人才队伍的学科结构、学历结构、学缘结构。科学、合理控制附属医院规模，加强内涵建设，利用多种用人机制合理配置人力资源。坚持“公正、公平、公开、择优”及“逢进必考”的原则，为提高医学教育

质量，增强医学学科综合实力提供智力支持和人才保障。

二、组织领导

医院成立人员招聘工作领导小组，指导人员招聘的各项
工作；成立人员招聘考核小组，负责此次人员招聘的面试考
核工作；成立人员招聘工作小组，负责应聘人员相关信息的
审核工作；人力资源部负责人员招聘的日常工作。

领导小组

组 长：周延民 张志民

成 员：李 江 胡 敏 武百春 刘东玲 苑 锐
姜广新 朱宪春

考核小组

组 长：刘东玲

考核小组组员：在全体院领导、全体学术委员会成员、
全体教学委员会成员、全体学位委员会成员、全体医疗质量
管理委员会成员、全体临床科室主任、相关职能科室负责人、
全体高级职称人员中随机抽取组成。

工作小组

组 长：刘东玲

组 员：阿 兰 程 梁 金翔宇 冯 岩 李春枫
刘莹圆 王天博

三、聘用计划

科研教师 1人

四、聘用范围

科研教师

五、聘用条件及资格

(一) 基本条件

具有坚定的政治立场，拥护中国共产党的领导，遵守国家法律、法规及学校的相关规定，身心健康，具有良好的职业道德和思想政治修养，符合聘用岗位所需的资格条件，具备履行岗位职责的能力。

(二) 年龄

1. 具有正高级专业技术职务的，年龄应在 50 周岁以下（1969 年 7 月 1 日以后出生）。

2. 具有副高级专业技术职务或博士后出站的，年龄应在 45 周岁以下（1974 年 7 月 1 日以后出生）。

3. 具有中级专业技术职务或博士研究生毕业的，年龄应在 40 周岁以下（1979 年 7 月 1 日以后出生）。

4. 具有初级专业技术职务或硕士研究生毕业的，年龄应在 35 周岁以下（1984 年 7 月 1 日以后出生）。

5. 本科毕业的，年龄应在 30 周岁以下（1989 年 7 月 1 日以后出生）。

(三) 学历及相关要求

科研教师

1. 原则上聘用“海外博士”（需提供教育部归国人员学

历认证)、出站的博士后研究人员或符合条件的调入人员。

2. 出站的博士后研究人员,初始学历应为普通高等教育招生计划内本科毕业并获得学士学位;本、硕、博、博士后研究阶段经历应包含一段非本校经历。

3. 为稳步实现专任教师聘用条件的提升,结合 2016 年以来各教学科研单位专任教师补充情况,2019 年将继续实行师资预留博士后政策。各单位如确无合适的“海外博士”或博士后出站人员作为拟聘教师人选的,仍可以选择优秀的“国内博士”。拟聘的“国内博士”首先进入博士后流动站,以师资预留身份从事博士后研究,出站考核时科研业绩成果应达到所在单位评聘副教授标准(科研经费标准可适当放宽),方可正式办理入职手续。

对于按年度用人计划补充的新聘教师,如为博士后出站人员或“海外博士”,应与本单位(学科)师资预留博士后出站聘用为教师的标准一致,即科研业绩成果应达到拟聘单位评聘副教授标准。

近三年内以第一作者(或通讯作者)身份发表 SCI 论文 1 篇。

六、聘用程序

(一) 公布岗位

根据医学部下达的人员招聘计划,制定各系列岗位条件,并公开发布招聘信息。

（二）应聘报名

应聘者只能申报一个招聘单位，不得重复报名，重复报名者取消应聘资格。应聘者认真填写《吉林大学白求恩医学部 2019 年附属医院教师及卫生技术各系列人员招聘报名表》，同时提供毕业证书、学位证书、身份证、毕业生就业推荐表、奖励证明、教育部归国人员学历认证等相关材料原件及复印件。

具体报名时间详见单位招聘公告。

（三）资格审查

人力资源部负责收集应聘人员材料，按照招聘计划、招聘原则和招聘条件对应聘者进行资格审查；科研办公室负责审核科研成果及项目；党委办公室负责审核思想政治表现。

（四）组织考试

资格审查符合条件者，按照“公正、公平、公开、择优”的原则统一组织各项考核。

1. 医院统一对报名审查通过人员进行笔试考核。

（1）笔试内容为英语及相关专业知识。

（2）笔试成绩和笔试合格分数线在医院官网公布。

（3）笔试不合格人员不能参加面试。

（4）英语考试范围为公共英语，不提供参考资料。

（5）笔试分数线由领导小组根据笔试成绩讨论决定。

2. 医院统一对笔试考核合格人员进行面试。

(1) 对科研教师的考核：

医院教学委员会通过试讲方式对教师应聘人员的教学能力进行考核；学术委员会结合应聘人员已取得的学术成果，并结合试讲情况，对应聘人员的综合水平做出量化评价，新聘教师原则上应可用外语讲授至少一门课程。

(2) 面试过程均采用实名投票或打分。

3. 考试（含笔试和面试）成绩实行百分制。笔试成绩占总成绩的 40%，面试成绩占总成绩的 60%。根据总成绩由高至低的顺序，确定拟聘人选。

（五）医院、学部审核

1. 领导小组将考核结果报党政联席会审议，择优确定拟聘用人选，将《吉林大学白求恩医学部 2019 年拟聘教师及卫生技术各系列人员基本情况汇总表》及相关材料报送学部。

2. 学部审核上报材料。

（六）确定推荐人选及公示

学部根据审核结果，经学部人才招聘工作领导小组研究确定拟聘用推荐人选，公示后报学校人力资源与社会保障处。公示期一般为 7 天。

七、聘用形式及其他要求

（一）与教师签订为期三年的聘用合同，聘期结束考核

合格的教师，可以继续聘用；不合格的，不再予以聘用。

（二）“海外博士”的聘用工作，按照《吉林大学人才引进办法》（校发〔2018〕39号）规定执行。

（三）以引进人才方式来院的新聘教师，其聘用程序按照《吉林大学人才引进办法》（校发〔2018〕39号）的相关规定执行。

（四）对于按年度用人计划补充的各系列新聘人员，应于每年9月30日之前完成报道入职手续。因未按期出站，或未取得毕业证书及学位证书等个人原因，达不到聘任条件及要求的，不予聘用。

（五）对于有文章要求的岗位，文章需要在办理入职手续前见刊或ONLINE，否则不予聘用。

八、纪律与监督

（一）实行回避制度。参与招聘的工作人员如涉及与本人有亲属关系，应当主动回避。

（二）招聘工作要做到信息公开、过程公开、结果公开，接受社会及有关部门的监督。

（三）严格执行招聘纪律，对有下列违反规定情形的，必须严肃处理。

1. 伪造和涂改证件、证明，或以其他不正当手段获取应聘资格的。

2. 应聘人员在考试考核过程中作弊的。

3. 招聘工作人员指使、纵容他人作弊，或在考试考核过程中参与作弊的。

4. 招聘工作人员故意泄露考题内容的。

5. 违反本规定其他情形的。

(四) 对违反公开招聘纪律的应聘人员，取消聘用资格。

(五) 对违反公开招聘纪律的工作人员，视情节轻重按照有关规定追究责任。构成犯罪的，依法追究刑事责任。

(六) 曾因犯罪受过刑事处罚的人员和曾被开除公职的人员，或公务员和参照公务员法管理的机关单位工作人员被辞退未满5年的，不得报名；在各级公务员招考及事业单位公开招聘考试中被认定有舞弊等严重违反录用纪律行为的人员，以及受到不得报考处理并仍处于禁考期的人员，不得报名。有上述情形人员，一经发现，取消其应聘资格。

(七) 医院纪委对人员招聘工作进行监督，受理信访、举报、申诉等。

九、本方案未尽事宜由吉林大学口腔医院党政联席会具体负责解释。

二〇一九年七月五日



抄送：人力资源部

医院办公室

校对：王洪伟

份数：2份