

合肥工业大学人才招聘工作实施办法

第一章 总 则

第一条 为促进我校教学、科研、学科建设等各项事业的发展，结合学校实际情况，特制定本办法。

第二条 人才招聘工作原则

- 1、坚持党管人才的原则。
- 2、坚持公开公正的原则。
- 3、坚持按需设岗、按岗聘用的原则。

第三条 人才招聘基本条件

- 1、遵守国家法律法规。
- 2、治学严谨，师德高尚，具有合作精神。
- 3、身心健康，能满足教学、科研等工作任务要求。

第二章 全职聘用人员类别及待遇

第四条 全职聘用人员类别及薪酬标准

1、杰出人才：包括国家“万人计划”杰出人才、中国科学院院士、中国工程院院士。国家“千人计划”创新人才项目获得者且引进时年龄一般不超过 55 周岁的，根据具体情况，可纳入该类别。学校为杰出人才提供年薪 100 万元（税前）。

2、领军人才：包括国家“万人计划”科技创新领军人才、教育部“长江学者”特聘教授、国家杰出青年科学基金获得者。引进时年龄一般不超过 55 周岁。学校为领军人才提供年薪 80 万元（税前）。

3、拔尖人才：包括国家“万人计划”教学名师和青年拔尖人才、教育部“长江学者奖励计划”青年学者、国家优秀青年科学基金获得者以及海内外相当层次的人才。国家“千人计划”青年项目获得者，根据具体情况，可纳入该类别。引进时年龄一般不超过 50 周岁。学校为拔尖人才提供年薪 50 万元（税前）。

4、学术带头人：包括引进的“黄山学者”特聘教授、“黄山青年学者”以及学科发展急需的正高级教学科研人员或工程技术人员，引进时年龄一般不超过40周岁（“黄山青年学者”不超过35周岁）。学校按照教授/研究员三级或四级岗位提供基本工资和绩效津贴。

按该类别引进的协议教授/协议研究员，不进入学校事业编制，学校提供年薪30-50万元（税前），具体面议。

5、优秀学术骨干：主要指引进的在海外知名高校、科研机构或知名企业研发机构连续从事科研工作2年以上的青年学者，学术表现优秀，具有申请和主持国家级科研项目的能力。引进时年龄一般不超过35周岁。学校按照副教授/副研究员六级岗位或讲师/助理研究员八级岗位提供基本工资和绩效津贴。

按该类别引进的协议副教授/协议副研究员，不进入学校事业编制，学校提供年薪20-30万元人民币（税前），具体面议。

第五条 全职聘用引进人才其他待遇

（一）杰出人才

（1）提供科研条件建设经费自然科学类不低于500万元，人文社科类不低于100万元，具体面议。

（2）提供安家费100万元（税前）。

（3）提供一套过渡住房（使用期为两年，免缴房租，其它费用自理）或按照2500元/月标准提供两年的租房补贴。

（4）根据需要，学校协助安排配偶工作及子女入学事宜。

（5）可同时享受校内其他绩效奖励政策。

（二）领军人才

（1）提供科研条件建设经费自然科学类不低于300万元，人文社科类不低于100万元，具体面议。

（2）提供安家费80万元（税前）。

（3）提供一套过渡住房（使用期为一年，免缴房租，其它费用自理）或按照2500元/月标准提供一年的租房补贴。

(4) 根据需要，学校协助安排配偶工作及子女入学事宜。

(5) 可同时享受校内其他绩效奖励政策。

(三) 拔尖人才

(1) 提供科研条件建设经费自然科学类不低于 100 万元，人文社科类不低于 50 万元，具体面议。

(2) 提供安家费 50 万元（税前）。

(3) 提供一套过渡住房（使用期为一年，免缴房租，其它费用自理）或按照 2000 元/月标准提供一年的租房补贴。

(4) 根据需要，学校协助安排配偶工作及子女入学事宜。

(5) 可同时享受校内其他绩效奖励政策。

(四) 学术带头人

引进的“黄山学者”人选待遇参照《合肥工业大学“黄山学者”计划实施办法》执行。本类别其他引进人才待遇如下：

(1) 提供科研条件建设经费自然科学类不低于 40 万元，人文社科类不低于 10 万元，具体面议。

(2) 除基本工资和绩效津贴外，首聘期内每年另外提供人才津贴 3 万元（税前），并可同时享受校内其他绩效奖励政策。

(3) 提供安家费 30 万元（税前）。

(4) 提供一套过渡住房（使用期为一年，免缴房租，其他费用自理）或按照 1500 元/月标准提供一年的租房补贴。

(5) 根据需要，学校协助安排配偶工作及子女入学事宜。

协议教授/协议研究员不享受（2）-（5）所述相关待遇。

(五) 优秀学术骨干

(1) 提供科研条件建设经费自然科学类不低于 20 万元，人文社科类不低于 5 万元，具体面议。

(2) 除基本工资和绩效津贴外，首聘期内每年另外提供人才津贴 2 万元（税前），并可同时享受校内其他绩效奖励政策。

(3) 提供安家费 20 万元（税前）。

(4) 提供一间青年教师公寓或按照 1000 元/月标准提供一年的租房补贴。

(5) 根据需要，学校协助安排子女入学事宜。

协议副教授/协议副研究员不享受(2)-(5)所述相关待遇。

第六条 校内各用人单位可根据实际情况，对相应类别的人才配套发放一定额度的薪酬补助和科研条件建设经费，具体方案需经单位相关程序研究通过并形成决议，由财务部核准后，报人事部备案。

第七条 引进人才来校后如入选国家更高层次人才支持计划，学校将对应第四条所述人才类别调整其薪酬标准。

第八条 海外学者如未入选国家各层次人才计划，但经学校评审，其学术水平达到相应类别人才遴选条件，可以参照该类别人才待遇条件予以引进。

第三章 非全职聘用人才类别和待遇

第九条 非全职聘用人才类别及相关待遇

1、国家“千人计划”创新人才短期项目入选者（依托我校申报）

(1) 享受国家“千人计划”政策文件规定的相关待遇。

(2) 根据工作开展需要，经单位论证后，可提供一定额度的科研条件建设经费。

(3) 按照 8 万元/月（税前）的标准提供工作津贴（根据实际工作时间核算）。

(4) 报销来校工作时从驻地到学校的直线往返旅费。

(5) 提供在校期间的工作及居住场所。

2、教育部“长江学者”讲座教授（依托我校申报）

(1) 享受“长江学者奖励计划”规定的相关待遇。

(2) 根据工作开展需要，经单位论证后，可提供一定额度的科研条件建设经费。

(3) 按照 3 万元/月的标准提供工作津贴（根据实际工作时间核算）。

(4) 报销来校工作时从驻地到学校的直线往返旅费。

(5) 提供在校期间的工作及居住场所。

3、合肥工业大学“黄山学者”特聘教授（非全职）

入选条件和相关待遇按照《合肥工业大学“黄山学者”计划实施办法》执行。

4、合肥工业大学顾问教授

主要包括“两院”院士、人文社科领域有很高学术声望的资深教授、大型企业教授级高级工程师，在相关学科领域或行业有重要影响力，具有主持重大科学研究或工程实践项目的经历，掌握科学研究或工程实践关键技术，能与校内教师密切合作开展教学科研工作，对相关学科建设和发展提供咨询。

(1) 按照 1 万元人民币/月的标准提供工作津贴（根据实际工作时间核算），特别突出者可面议。

(2) 报销来校工作期间从驻地到学校的往返旅费。

(3) 提供在校期间的工作及居住场所。

第十条 学校为非全职聘用的专家发放聘任证书，并与其签订合同，约定工作任务及待遇等有关条款。引智专家聘任后每年应至少在我校工作 2 个月，特殊情况不能少于 1 个月。

第十一条 学校支持非全职聘用专家组建团队，配备工作助手。条件成熟时，学校推荐受聘人员申报国家及省部级各类人才支持计划。

第四章 考核与管理

第十二条 学校对全职聘用的杰出人才采用年度报告制度，不再组织专门考核。对于全职聘用的国家“千人计划”创新人才项目获得者，学校在聘期期末进行评估。对于全职聘用的领军人才和拔尖人才实行年度报告、聘期期中考核和聘期期末考核。对

全职聘用的学术带头人和优秀学术骨干实行年度考核、聘期期中考核和聘期期末考核。

第十三条 对于全职聘用的杰出人才、领军人才和拔尖人才，学校不再制定量化的科研任务指标，主要考核其人才培养、发表高水平学术论文和主持科研项目情况，其次考核其科研团队建设、科研平台建设和科研获奖等情况。对于全职聘用学术带头人和优秀学术骨干，学校按照合同约定的聘期工作任务进行考核。

第十四条 全职聘用的各类人才均要填写年度工作报告。需要参加年度考核的，由所在单位组织考核评审小组对其年度工作进行评估，并给出考核结果，报送学校人事部。

第十五条 聘期期中考核组织实施。全职聘用人才需提交中期工作总结报告，并向学校考核评审组进行工作述职报告和答辩，考核组根据其工作任务完成情况给出考核结果。期中考核结果为“合格”及以上的，按照聘任合同继续执行，全额发放业绩津贴；考核结果为“不合格”的，聘期剩余年度的业绩津贴按70%额度发放，由本人和所在单位提出后续工作改进方案，若聘期期满考核为“合格”及以上的，再补发相应业绩津贴。

第十六条 聘期期末考核组织实施。引进人才在聘期期满前3个月，对聘期工作业绩进行总结，并提交至所在单位，单位考核评审小组对引进人才的聘期工作进行评议，提出考核意见，经党政联席会审定后报送学校人事部。学校成立考核评审组，相关人员进行聘期工作述职报告和答辩。考核组根据其聘期工作任务完成情况以及设岗单位考核意见给出考核结果。

对于协议教授/协议研究员、协议副教授/协议副研究员，聘期期末考核结果作为其续聘、低聘或解聘的重要依据。考核结果为合格及以上的，可向学校申请续聘一个聘期；考核结果为优秀的，可申请进入学校事业编制。考核结果为不合格的，学校决定其低聘或解聘。

第十七条 对于非全职聘用人员只进行聘期期末考核，由所在单位组织实施，考核结果报送学校人事部，由学校评估后决定是否续聘。

第五章 单位及部门职责

第十八条 设岗单位负责安排引进人才的办公、实验场地，协助引进人才组建科研团队，指导引进人才制定条件支持经费使用方案，并负责经费使用的审核和监督。

第十九条 人事部负责聘任（引进人才具体聘用工作程序见本文件附件）、考核和相关服务工作；财务部负责落实引进人才科研条件建设费、安家费等经费拨付工作；科学技术研究院协助引进人才做好科研项目、奖励等申报工作；研究生院负责引进人才研究生指导资格认定工作；总务部负责提供过渡住房及专家公寓房源。

第六章 附 则

第二十条 本办法自 2017 年 1 月 1 日起实施，原《合肥工业大学人才引进工作实施办法》自本文件执行之日起废止。本文件由党委常委会授权人事部负责解释。

附件：引进人才聘任工作程序

1、各单位根据学校师资队伍建设规划，结合本单位师资队伍状况以及学科建设的实际需要，合理设置人才引进岗位，按照相应标准遴选优秀人才。

2、各单位应制定年度人才招聘信息，在本单位、人事部以及校外相关人才招聘网站、论坛公开发布，招聘宣传信息中需明确招聘学科专业、岗位类型、招聘条件以及联系方式。

3、各单位对收到的应聘简历进行审核和筛选，初步审核结果应在 15 个工作日内反馈给应聘人员。对于有意向引进的，需通知应聘者准备其它相关材料。用人单位需对应聘材料的真实性进行严格审查。

应聘人员需提交的材料：填写《合肥工业大学人才引进审批表》（word 和 pdf 格式各 1 份），并提供以下证明材料（电子版，pdf 格式）：（1）最新的个人简历；（2）3 份同行专家推荐信（推荐人之一须为应聘者的博士指导教师）；（3）本科到博士阶段学历学位证书；（4）近 3 年发表的代表性论文或著作检索证明；（5）近 3 年主持或主要参与（排名前 3）的科研项目、申请专利及获奖情况证明；（6）主要任职或参加知名学术活动证明。

4、引进单位学术委员会（或学术评审小组）对应聘人员进行综合评价，通过课程试讲、学术汇报答辩等环节考察其教学能力、学术水平、发展潜力等，通过投票方式确定是否引进（超过 2/3 参会人员同意为通过），并就引进岗位、支持条件、经费需求、团队安排、聘期工作任务目标等事项提出建议。

5、引进单位召开党政联席会议，根据专家评价意见，确定拟引进人选，并明确引进岗位、支持条件及聘期工作任务目标等，将书面及电子材料报送至人事部。

6、学校人事工作委员会召开会议，由各单位主要负责人汇报拟引进人才基本情况、学术成果、工作计划以及单位考察评议结论等。会议通过投票方式确定拟引进人选。

7、学校党委常委会对拟引进人才人选情况进行审议，批准通过后在学校网站公示7个工作日，公示期间无异议者由人事部通知相关人员来校办理入职手续。

8、拟引进人才应在接到学校通知后6个月内来校办理入职手续，因原单位人事调动等客观原因确需延长报到期限的，本人向引进单位说明提出申请，并报人事部备案。