

附件

合肥工业大学专职科研人员管理办法（试行）

第一章 总 则

第一条 为进一步提升科研创新能力，产出高水平成果，加大科技成果转化力度，推动科学研究事业繁荣发展，加快建设一支结构合理、机制灵活、富有活力和创新能力的高素质科研队伍，结合学校实际情况，制定本办法。

第二条 专职科研人员是指学校根据科研工作需要，按照科学研究岗位进行聘用和管理的专职从事科学研究工作的人员。

第二章 岗位设置

第三条 科学研究岗位按照“总量适度、按需设岗、按岗聘用、合同管理、合理流动”的总体原则，主要设置在学校专职科研机构，经学校确定的有明确发展目标、有持续科研项目和充足经费支撑的高层次创新团队，学校作为主体单位建设/参与共建的智能制造技术研究院、合肥综合性国家科学中心能源研究院、合肥综合性国家科学中心人工智能研究院等新型研发机构，以及依托学校建设与运行管理的国家重点实验室、安徽省实验室、教育部重点实验室及以上等级的重点科研平台。

第四条 科学研究岗位设置研究员、副研究员、助理研究员岗位系列，采用事业编“聘用合同制”和非事业编“劳动合同制”两种聘用方式。专职科研人员从事基础研究、应用

研究等科研创新类工作的，能够产出对学科发展有积极推动作用的高水平研究成果，两种聘用方式均可采用；专职科研人员从事科技成果转化等科研创业类工作的，能够产出一定规模的经济效益，采用非事业编“劳动合同制”聘用方式。

第三章 岗位聘用

第五条 聘用条件

1. 遵守国家法律、法规，恪守师德师风和学术规范，身心健康，爱岗敬业，具有良好的职业道德和团结协作精神，具有承担相应岗位工作必备的知识、能力和素养。

2. 应聘研究员岗位者，年龄一般不超过40周岁（哲学社会科学一般不超过45周岁），具有副高级及以上专业技术职务，或为具有突出业绩的优秀博士、博士后。

3. 应聘副研究员岗位者，年龄一般不超过35周岁（哲学社会科学一般不超过40周岁），具有优良业绩的博士、博士后。

4. 应聘助理研究员岗位者，年龄一般不超过30周岁（哲学社会科学一般不超过35周岁），应取得博士学位，具有较好的科学研究工作能力和发展潜力。

5. 应聘非事业编“劳动合同制”的专职科研人员参照上述条件可适当放宽。校内在职教师转岗至科学研究岗位的不受上述条件限制。

第六条 聘用聘任程序

1. 用人单位上报进人计划。用人单位根据科研工作 and 发展的实际需要，制定专职科研队伍规划，科学合理配置岗位。

提交进人计划前，用人单位的科研经费到账情况须经科研院审核。

2. 个人申请。应聘者根据发布的招聘信息，按照要求准备应聘材料。应聘材料中应包括个人简历、审批表、同行专家推荐信和相关证明材料。

3. 用人单位考察。严格实行思想政治素质和业务能力双重考察。用人单位对应聘人员从思想政治素质、师德师风表现、职业素养、心理健康、科研能力和潜力等方面进行全面考察，考察采取答辩面试等形式。考察结束，经用人单位审议通过后形成拟聘方案，报送人事处。

4. 人事处初审。人事处从招聘流程、用人规划、科研工作需要和人岗相适等方面进行审核，组织对拟进人员专业技术任职资格进行评审，形成初步聘用意见。

5. 学校评审。学校人事工作委员会负责对拟聘用人员进行审议。审议通过后，正高级拟聘用人员由人事处提交学校人才工作领导小组会议审定。

6. 准入查询与公示环节。拟聘用人员经学校审议通过后，并经过教职工准入查询无异议后，相关信息须在学校人事部门网站进行公示，公示期为 5 个工作日。

7. 入职报到。公示期无异议的拟聘用人员，原则上须在公示期结束后一年内来校办理入职手续。

校内人员转岗至科学研究岗位的须经本单位和用人单位同意后，提交学校审批。

第四章 管理、考核与晋升

第七条 学校人事部门、用人单位和被聘用的专职科研人员三方共同签订聘用合同或劳动合同，明确工作岗位、目标任务和权利义务，每个合同期限原则上为 3-5 年。

第八条 专职科研人员原则上不承担本科生教学任务，如学校需要或本人申请承担本科生教学任务，由本科生院、及相关学院按照学校的相关规定执行。专职科研人员通过硕士或博士生导师遴选按照学校相关规定招收硕士研究生和博士研究生。

第九条 专职科研人员在合同期内取得的科研成果用于考核、晋升、奖励等，如发表的论文、著作或申报有关奖励、专利、科研项目等，须以合肥工业大学为第一署名单位。

第十条 专职科研人员考核

1. 年度考核按照《合肥工业大学科研人员年度考核基本要求》执行，聘期考核按照协议执行。

2. “聘用合同制”专职科研人员聘期考核组织实施参照《合肥工业大学人才聘用工作实施办法》中明确的考核程序进行。“劳动合同制”专职科研人员聘期考核由所在单位考核，结果报人事处备案。

3. 专职科研人员聘期考核结果分为合格、不合格。考核结果为合格的，经学校、用人单位和个人三方同意后可以续聘，进入下一个聘期；不合格的不再续聘。

4. 专职科研人员晋升正高级专业技术职务后首个聘期考核合格的，或首聘为正高且聘期考核合格的，经本人申请、学校审批后，与学校签订长期聘用合同。

5. 按照团队考核的专职科研团队，年度考核任务指标按人数累计，聘期考核任务指标按团队情况综合制定。

第十一条 专职科研人员按照学校职称晋升工作程序，对照科学研究类教师的学术业绩条件，申请评聘高级专业技术职务。专职科研人员首聘或晋升正高级专业技术职务，且工作满 6 年，业绩突出的，经本人申请、用人单位同意、学校审批后，可转为学院教学科研岗，转岗后的考核、待遇等按照同级同类人员标准执行。

第十二条 专职科研人员入选、获批国家级各类人才计划项目、工程或取得重要成果、做出重大贡献的，可申请聘任至“斛兵学者”系列岗位，获聘后享受相应岗位待遇。

第五章 薪酬待遇

第十三条 专职科研人员实行基本工资+绩效工资薪酬模式，绩效工资体系可参照学校现有人员薪酬体系执行。

第十四条 按照“聘用合同制”聘用的专职科研人员基本工资可由学校承担，基础性绩效工资中 7 万元由所在课题组（团队/个人）承担，其余部分可由学校承担。“劳动合同制”聘用人员的工资、社会保险及公积金等全部由所在课题组（团队/个人）承担。专职科研人员取得的标志性成果按照学校突出业绩奖励的有关规定执行。

第十五条 学校鼓励专职科研人员瞄准国际前沿和国家重大战略需求开展研究工作，积极承担国家重大重点类项目。科研项目中人员经费列支按照学校相关规定执行。进行科技成果转移转化的，按照《合肥工业大学促进科技成果转移转

化实施办法》明确的收益分配方式享受科技成果转移转化收益。

第十六条 专职科研人员可申请租住学校周转房或青年教师公寓，安排子女入学等。专职科研人员的实验和办公用房由用人单位落实。

第六章 附则

第十七条 校内教学科研岗教师如申请转岗至科学研究岗位的，经学校审批同意后，与二级单位签订工作任务协议，年度考核、聘期考核及薪酬待遇按照专职科研人员标准执行，其他待遇不变。

第十八条 学校获批重大重点项目的课题组/团队或重点科研平台，根据工作需要可聘任一定数量的非全职专家，专职从事科学研究工作，薪酬从项目或平台获批的运行经费中按政策支出。

第十九条 专职科研人员聘用管理工作中的特殊事宜，提交学校人才工作领导小组审议决定。

第二十条 专职科研人员聘期内如有违反国家法律法规、校纪校规、师德师风等相关规定的，或给学校带来重大损失、有损学校声誉的，学校可终止其聘用关系。

第二十一条 本办法依据国家、地方和学校有关规定、政策制定。如相关规定、政策发生变化，应依据新的规定、政策对聘用合同的有关内容进行协商和调整。

第二十二条 本办法由人事处负责解释。