

附件

合肥工业大学人才招聘工作实施办法

(2021 年 11 月 17 日修订)

第一章 总 则

第一条 为深入实施人才强校战略，加强内涵建设，提升我校教学、科研、学科建设等事业发展水平，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。
2. 坚持公开公正。
3. 坚持按需设岗、按岗聘用。

第三条 人才招聘基本条件

1. 遵守国家法律法规及学校相关管理规定。
2. 治学严谨，师德高尚，具有合作精神。
3. 身心健康，能完成教学、科研等工作任务。

第二章 人才岗位及待遇

第四条 “斛兵学者” I 类岗位

1. 聘任对象

申请者在科学技术领域做出系统的、创造性的成就和贡献，或在工程科学技术方面做出重大的、创造性的成就和贡献。

2. 岗位待遇

聘为教授/研究员、博士生导师，学校提供岗位薪酬每年120-140 万元（税前），可同时享受校内其他绩效奖励政策。

对于引进人才，学校还提供以下岗位待遇：

- (1) 首聘期内可提供充足的科研条件建设经费，具体面议；
- (2) 首聘期内可提供充足的安家费，具体面议；
- (3) 可安排一套专家公寓，供居住使用；
- (4) 根据需要，学校协助安排配偶工作及子女入学等事宜。

第五条 “斛兵学者” II 类岗位

1. 聘任对象

申请者在科学研究方面取得国内外同行公认的重要成就，具有带领本学科赶超或引领国际先进水平的能力，具有较强的团队领导和组织协调能力，能带领学术团队协同攻关。新引进的人员年龄一般不超过 55 周岁。

2. 岗位待遇

聘为教授/研究员、博士生导师，学校提供岗位薪酬每年 100 万元（税前），可同时享受校内其他绩效奖励政策。

对于引进人才，学校还提供以下岗位待遇：

- (1) 首聘期内可提供充足的科研条件建设经费，具体面议；
- (2) 首聘期内可提供安家费 260 万元（税前）；
- (3) 首聘期内可安排一套专家公寓作为过渡住房（使用期为两年，免缴房租，其他费用自理）或按照 2500 元/月标准提供两年租房补贴；
- (4) 根据需要，学校协助安排配偶工作及子女入学等事宜。

第六条 “斛兵学者” III 类岗位

1. 聘任对象

申请者在科学研究方面取得突出学术成果，具有较强的团队领导和组织协调能力，具有协助本学科赶超或保持国际先进水平的能力。新引进人员年龄一般不超过 45 周岁。

2. 岗位待遇

聘为教授/研究员、博士生导师，学校提供岗位薪酬每年 70 万元（税前），可同时享受校内其他绩效奖励政策。

对于引进人才，学校还提供以下岗位待遇：

- （1）首聘期内可提供充足的科研条件建设经费，具体面议；
- （2）首聘期内可提供安家费 200 万元（税前）；
- （3）首聘期内可安排一套专家公寓作为过渡住房（使用期为两年，免缴房租，其他费用自理），或按照 2000 元/月标准提供两年租房补贴；
- （4）根据需要，学校协助安排配偶工作及子女入学等事宜。

第七条 “斛兵学者” IV类岗位

1. 聘任对象

申请者在科学研究方面取得优秀学术成果，具有团队领导和组织协调能力，具有推动学科发展的能力。新引进人员年龄一般不超过 45 周岁。

2. 岗位待遇

聘为教授/研究员、博士生导师，学校提供岗位薪酬每年 50 万元（税前），可同时享受校内其他绩效奖励政策。

对于引进人才，学校还提供以下岗位待遇：

- （1）首聘期内可提供充足的科研条件建设经费，具体面议；
- （2）首聘期内可提供安家费 100 万元（税前）；

(3) 首聘期内可安排一套专家公寓作为过渡住房（使用期为两年，免缴房租，其他费用自理），或按照 1500 元/月标准提供两年租房补贴；

(4) 根据需要，学校协助安排配偶工作及子女入学等事宜。

第八条 “黄山学者”特聘教授岗位

1. 聘任对象

本岗位面向引进人才。申请者获得博士学位后连续从事教学科研工作 3 年以上；或在高校、科研院所等单位从事教学科研工作，原则上应已担任正高级专业技术职务或境外高校终身教职。申请者已取得优秀的学术成果，具有突出的科研创新潜力，年龄一般不超过 40 周岁。业绩特别突出者以上条件可放宽。

2. 岗位待遇

(1) 聘为教授/研究员、博士生导师，学校按照教授/研究员三级岗位兑现薪酬待遇，首聘期内每年另外提供岗位绩效 12 万元（税前），可同时享受校内其他绩效奖励政策；

(2) 首聘期内可提供科研条件建设经费自然科学类不低于 50 万元，人文社科类不低于 20 万元，具体面议；

(3) 首聘期内可提供安家费 90 万元（税前）；

(4) 首聘期内可安排一套过渡住房（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等事宜。

第九条 “黄山学者”优秀青年岗位

1. 聘任对象

本岗位面向引进人才。申请者获得博士学位后连续从事教学科研工作 2 年以上；或在高校、科研院所等单位从事教学科研工作，并已担任副高级专业技术职务 2 年以上。申请者已取得较为优秀的学术成果，具有优秀的科研创新潜力，年龄一般不超过 35 周岁。业绩特别突出者以上条件可适当放宽。

2. 岗位待遇

（1）聘为教授/研究员、硕士生导师，学校按照教授/研究员四级岗位兑现薪酬待遇，首聘期内每年另外提供岗位绩效 10 万元（税前），可同时享受校内其他绩效奖励政策。

（2）首聘期内可提供科研条件建设经费自然科学类不低于 30 万元，人文学科类不低于 10 万元，具体面议。

（3）首聘期内可提供安家费 70 万元（税前）。

（4）首聘期内可提供一套过渡住房（使用期为一年，免缴房租，其它费用自理）或按照 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。

第十条 “黄山学者” 学术骨干岗位

1. 聘任对象

本岗位面向引进人才。申请者应获得博士学位或在高校、科研机构、企业等单位从事教学科研工作 2 年以上，已取得良好的学术成果，具有良好的科研发展潜力，年龄一般不超过 35 周岁。

2. 岗位待遇

(1) 聘为副教授/副研究员，按照副教授/副研究员岗位兑现薪酬待遇，首聘期内每年另外提供岗位绩效 3 万元（税前），可同时享受校内其他绩效奖励政策；

(2) 首聘期内可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；

(3) 首聘期内可提供安家费 50 万元（税前）；

(4) 首聘期内可提供一间青年教师公寓宿舍作为过渡住房（使用期为一年，免缴房租，其它费用自理）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。

第十一条 其他人才岗位

1. 协议制人才岗位

本岗位面向不进入学校事业编制的引进人才，参照“黄山学者”系列岗位条件进行引进，聘为特任教授/研究员、特任副教授/副研究员，学校每年提供岗位薪酬 30-50 万元（税前）、20-30 万元（税前），具体待遇面议，不再享受其他岗位待遇。

2. 调入人才岗位

本岗位面向申请调入学校的人才，根据其教学科研经历、学术业绩等情况，确定聘用专业技术职务任职资格和职务职级进行调入，其他待遇一事一议。

第三章 聘用聘任程序

第十二条 各用人单位根据学科发展的实际需要，科学制定师资队伍发展规划，合理配置人才岗位，不拘一格遴选优秀人才。

第十三条 聘用具体程序：

1. 个人申请。应聘者根据发布的人才招聘信息，按照要求准备相关应聘材料。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。

2. 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、教学能力、科研能力和潜力等方面进行全面考察。用人单位党委负责对应聘人员思想政治素质、师德师风表现、职业素养、心理健康进行考察，学术分委员会负责对应聘人员业务能力、聘任岗位符合度进行考察。考察采取教学试讲、答辩面试、心理测评等形式。考察结束，经用人单位党政联席会议讨论后形成拟聘方案，报送人事处。

3. 人事处初审。人事处从招聘流程、引才规划、学科建设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。

4. 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，“斛兵学者”系列岗位拟聘用人员由人事处提交学校党委会审定，其他全职正高级拟聘用人员（含特任教授/特任研究员）由人事处提交学校人才工作领导小组会议审定。

5. 公示环节。拟聘用人员经学校批准通过后，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。

6. 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。

第十四条 对特别优秀的、取得所在学科领域公认突出业绩的高水平学术人才，可简化引进程序：应聘者填写《合肥工业大学人才“绿色通道”引进审批表》，人事处组织专家评审，形成初步聘用意见，提交学校党委会审定。

第十五条 “斛兵学者”岗位面向校内人员遴选聘任程序按照《合肥工业大学“斛兵学者”岗位面向校内人员遴选聘任办法》执行。

第四章 考核管理

第十六条 学校实行岗位聘期目标管理和考核，聘用人员与学校签订聘期工作任务书。各人才岗位职责包括：认真履行教书育人的职责，做“四有”好老师的示范标杆；以扎实学识和前沿研究支撑教学，原则上每学年至少讲授一门本科生课程；在学科建设中发挥重要作用，积极开展教学、科研和智库等平台建设，组织和带领团队开展高水平教学科研工作。岗位考核包括中期考核（聘期四年以上的）和聘期考核。中期考核结果分为合格、不合格。聘期考核结果分为优秀、合格、基本合格、不合格。

第十七条 正高级人才岗位聘任者（含特任教授/特任研究员）中期、聘期考核由所在单位初评、学校复评；副高级人才岗位聘任者（含特任副教授/特任副研究员）中期、聘期考核由所在单位组织评审，考核结果报学校审核。

第十八条 考核组织实施。聘期期满前3个月，个人对聘期工作业绩进行总结；所在单位学术分委员会对聘用人员的聘期工作进行评估，提出考核意见；所在单位党政联席会议研究形

成考核意见和续聘意见，报送人事处；学校成立考核评审组，根据其聘期工作任务完成情况及所在单位意见，评审后形成考核结果和续聘方案，报学校人才工作领导小组审定。

第十九条 中期和聘期考核结果作为人才聘用和岗位聘任的重要依据。对于引进人员，首聘期中期考核结果为不合格的学校将解除聘用关系并终止聘任合同；首聘期考核结果为基本合格的经学校批准后可延长一年再进行考核，不合格的学校将降低职务等级聘用或解除聘用关系。

第二十条 聘用人员如有违反国家法律法规、校纪校规等相关规定、违反师德师风等相关规定、给学校带来重大损失或有损学校声誉等情况的，学校可终止聘用聘任关系。

第五章 其他

第二十一条 本办法中聘用的各类人才均要求全职在校工作，聘期一般为五年，协议制引进人才按实际情况确定聘期。

第二十二条 引进人才通过职称评审或认定后学校明确其任职资格，颁发岗位聘任证书。首聘期考核结果为合格及以上的，由学校颁发任职资格证书；聘期考核结果为合格以下并低聘留用的，由学校按低聘级别颁发任职资格证书。任职资格起始时间自引进到校工作时间算起。

第二十三条 “黄山学者”特聘教授岗位聘任者可直接认定具有博士生指导资格，“黄山学者”优秀青年岗位聘任者首聘期内若获批主持国家自然科学基金面上项目或其他相当层级国家级科研项目的，可认定具有博士生指导资格。

第二十四条 符合安置条件的人才配偶，由引进人才提出配偶工作安置申请，人事处根据学校人员编制、岗位空缺情况，结合安置对象年龄、教育经历、工作经历等基本条件提出安置意见，经学校批准后予以安置。

第二十五条 用人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建设经费使用方案，并负责经费使用的审核和监督。人才条件建设经费纳入各用人单位学科建设经费统筹管理使用。

第二十六条 学校提供的岗位薪酬包括基本工资、国家与地方性津补贴、岗位绩效工资（含五险一金个人缴纳部分）。各用人单位可根据实际情况，为高层次人才配套发放一定额度的薪酬补助和科研条件建设经费，具体方案由用人单位通过相关决策程序研究决定，经财务处核准后，报人事处备案。

第二十七条 党委教师工作部/人事处负责引进人才招聘、岗位聘任、考察考核、职称职级评审认定和相关服务工作；财务处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；科研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；总务部负责为引进人才提供住房房源。

第六章 附 则

第二十八条 本办法自发布之日起实施，由党委教师工作部/人事处负责解释。原《合肥工业大学人才招聘工作实施办法（修订稿）》（合工大党发〔2021〕4号）自本文件执行之日起废止。