

# 安徽工业大学文件

安工大〔2017〕182号

---

## 关于印发《安徽工业大学 人才引进暂行办法》的通知

各院（部），行政各部门、各直属单位：

根据工作需要，特制定《安徽工业大学人才引进暂行办法》，  
经校长办公会研究，现予以印发，请遵照执行。

特此通知。



# 安徽工业大学人才引进暂行办法

为进一步实施人才强校战略，提高学校办学水平、科研实力和核心竞争力，更好地吸引海内外高层次人才和优秀创新团队来校工作，根据国家、省有关人才人事政策，结合学校实际，制定本办法。

## 一、人才条件

具有博士学位或高级专业技术职务，符合学校学科建设需要，具备较高的政治觉悟和良好的职业道德，遵纪守法，为人师表，具有较强的团结协作精神，身体健康。

按杰出人才、领军人才、学术带头人、学术骨干、博士五个层次引进，具体条件分别为：

（一）杰出人才：中国科学院或中国工程院院士；海外著名大学学科带头人；国家“万人计划”杰出人才或与上述人才水平相当的杰出人才。年龄一般不超过65周岁。

（二）领军人才分为A、B两类。

A类：中国青年科学家奖获得者；国家杰出青年科学基金获得者；国家“千人计划”创新人才长期项目入选者；教育部“长江学者奖励计划”特聘教授；国家“万人计划”领军人才；国家级教学名师；国家重大研发计划项目首席科学家；中科院“百人计划”（A、B）入选者；近五年获国家科技三大奖（一等奖个人排名前三、二等奖个人排名前二）；在海外著名大学及研究机构担

任教授职务或相当职位的专家学者等。年龄一般不超过50周岁。

B类：国家优秀青年科学基金获得者；国家“千人计划”青年项目入选者；国家“青年拔尖人才支持计划”入选者；教育部“长江学者奖励计划”青年项目获得者；国家有突出贡献中青年专家；“百千万人才工程”国家级人才入选者；国家自然科学基金重大项目负责人、国家社科基金重大项目首席专家；ESI高被引学者。年龄一般不超过45周岁。

（三）学术带头人：近五年获省级自然科学、社会科学、技术发明、科学技术进步奖（一等奖个人排名前三，二等奖个人排名第一）；国内高水平大学教授；著名科研机构及大型企业具有正高级专业技术职务、科研成果突出的专家；海外著名大学副教授或与上述人才水平相当的学术带头人。年龄一般不超过45周岁。

#### （四）学术骨干

1. 在知名高校、科研机构或一流学科获得博士学位，起始学历原则上为知名高校全日制本科毕业。

2. 主持一项以“国家自然科学基金项目”、“国家社科基金项目”为标杆的科研课题，并以第一作者发表SCI/EI源刊（或国内顶级期刊、或CSSCI收录期刊）论文5篇；或以第一作者身份发表SCI/EI源刊论文6篇（其中化学、材料等学科要求中科院JCR大类一区论文不少于4篇或ESI高被引论文2篇；其他理工科要求IF $\geq$ 2论文不少于4篇）；或以第一作者身份发表SSCI/EI源刊、CSSCI收录论文6篇（其中A类论文1篇，或B类论文不少于3篇，或SSCI、JCR

分区二区论文1篇)；或在大型企业或知名学术机构工作3年以上且取得较为突出的技术创新成果或学术研究成果。

3. 年龄一般不超过35周岁。

### (五) 博士

已获或来校报到前在海内外知名高校(一流学科)或科研机构获得博士学位,起始学历为全日制本科。年龄一般不超过35周岁。原则上需满足下列条件:

1. 理工类:以第一作者发表SCI/EI源刊(或国内顶级期刊)论文不少于3篇,或发表中科院JCR大类二区以上论文不少于1篇)。

2. 人文社科类:以第一作者发表CSSCI收录期刊论文不少于2篇。

3. 艺术类:以第一作者发表CSSCI收录期刊论文不少于2篇;或以第一作者发表CSSCI收录期刊论文1篇,且获国家、省部级设计及美术展等奖项至少1项。

对于紧缺人才及工程经历丰富、工程实践能力强的海内外博士可适当放宽条件。

## 二、团队条件

(一) 团队研究方向属于国际重大科技前沿或国家中长期科学和技术发展规划的重点领域,与学校学科发展方向吻合,团队带头人的学术水平在所在科研领域具有重要影响,研究工作已取得突出成绩,具备突破重大技术、学术问题的持续创新能力或成

果转化能力。

（二）团队成员须具有博士学位，专业结构合理互补，并具有长期合作的基础。团队带头人原则上应为杰出人才或领军人才，团队其他核心成员不少于2人，且为学术带头人及以上层次。

### 三、引进待遇

#### （一）杰出人才

在薪酬、安家费、购房补贴、平台建设与科研启动经费、实验用房、配偶及子女安排、学术助手和行政秘书配备、海内外交流诸方面给予特别优惠政策，具体待遇面议。

#### （二）领军人才

##### A类：

1. 协议签订且全职到岗后，每年享受80~120万元协议工资，按照档案工资标准享受社会保险和相关福利。

2. 根据相应学科方向的科研平台现状，经论证按需提供平台建设经费与科研启动经费，提供充足的科研及办公用房，满足科研所需条件，并可根据实际需要配备科研助手和行政秘书。

3. 提供50万元安家费、100万元购房补贴，提供120平方米左右过渡住房或按照2000元/月标准提供租房补贴，安排配偶工作，协助解决子女就学等问题。

##### B类：

1. 协议签订且全职到岗后，每年享受50~70万元协议工资，按照档案工资标准享受社会保险和相关福利。

2. 根据相应学科方向的科研平台现状，经论证按需提供平台建设经费与科研启动经费，提供充足的科研及办公用房，满足科研所需条件。

3. 提供 30 万元安家费、80 万元购房补贴，提供 120 平米左右过渡住房或按照 2000 元/月标准提供租房补贴，安排配偶工作，协助解决子女就学等问题。

4. 未评聘教授专业技术职务的，经学校职称工作程序后，行文聘任为教授。

### （三）学术带头人

1. 协议签订且全职到岗后，每年享受 30 ~ 40 万元协议工资，按照档案工资标准享受社会保险和相关福利。

2. 根据相应学科方向的科研平台现状，按基本需求提供平台建设经费与科研启动经费。

3. 提供 20 万元安家费、40 ~ 60 万元购房补贴，提供 90 ~ 120 平米过渡住房或按照 1500 元/月标准提供租房补贴。

4. 配偶具有全日制本科学历学位，安排其工作，协助解决子女就学等问题。

5. 未评聘教授专业技术职务的，经学校职称工作程序后，行文聘任为教授。

### （四）学术骨干

学术骨干按教授、资格教授、副教授、资格副教授层次予以引进。

1. 教授、资格教授 按教授四级工资标准核发工资；按学科属性，提供设备购置及科研启动经费 10~40 万元；提供 10 万元安家费、30~50 万元购房补贴；提供 90~120 平米过渡住房或按照 1000 元/月标准提供租房补贴。

2. 副教授、资格副教授 按副教授七级工资标准核发工资；按学科属性，提供设备购置及科研启动经费 10~30 万元；提供 10 万元安家费、20~40 万元购房补贴；提供 90~120 平米过渡住房或按照 1000 元/月标准提供租房补贴。

3. 配偶具有硕士学历学位，安排其工作。

#### （五）博士

1. 提供 10 万元安家费。

2. 提供 5~25 万元购房补贴，具体额度原则上依据起始学历、博士期间学术成果、人才紧缺程度、海外研修经历等情况确定。

3. 学校不提供过渡住房。按照 800 元/月标准提供租房补贴。

4. 按照 800 元/月标准提供不超过三年的博士生活补贴，在此期间已受聘副教授职称的，不再享受博士生活补贴。

5. 按学科属性，提供设备购置及科研启动经费 5~20 万元。

6. 配偶具有硕士学历学位，学校安排其工作。

#### （六）团队

团队成员享受相应待遇。有关平台建设及科研启动经费、实验及办公用房以及其他条件支持等，一事一议，协商确定。

## 四、工作程序

（一）制定计划。各教学科研单位按照学校下达的编制方案，根据学科专业建设及教学科研工作需要，每年10月底前提出下一年度人才引进计划并报人事处。人事处汇总并制定下一年度人才引进计划，提交学术委员会师资队伍建设专门委员会审议，报校长办公会研究，经上级主管部门批准后实施。

（二）公开招聘。人事处在学校网站发布公开招聘公告，并通过其他网络平台、期刊、招聘会等多种方式向海内外发布招聘信息。

（三）受理应聘。应聘人通过电子邮件向人事处、用人单位提供应聘简历（或通过安徽工业大学公开招聘网报名系统递交），简历包括个人学习、工作经历，所任专业技术职务，学术成果清单（论文、项目、获奖等）及有关证明材料，团队应聘尚须提供团队建设计划书。

（四）资格审查。人事处和各教学科研单位共同负责对应聘人的资格条件进行初审并向应聘人反馈初审信息。

（五）考核录用。院（部）教授委员会组织试讲或与应聘人进行学术交流，从教师素质、学术背景、研究成果、科研能力、发展潜力等各方面对应聘人员进行全面考核，审议研究方向契合度、团队建设融入度，现有平台支撑度。根据考核审议结果，党政联席会议集体讨论录用事宜并报联系校领导审核，填写《安徽工业大学人才引进考核表》，就聘用岗位、相应待遇、条件保障



等问题签署相关意见报人事处，其中学术带头人及以上层次人才引进，由人事处会同有关教学科研单位提请校学术委员会（师资队伍建设专门委员会）审议。人事处汇总相关材料报校长办公会研究。

（六）办理手续。由人事处按有关规定办理拟录用人员公示、体检等相关手续。

（七）签订合同。学校与录用的人才签订聘用合同和工作协议书。

（八）急需紧缺人才引进不受本程序限制，通过人才引进绿色通道办理相应手续。

## **五、聘期考核**

### **（一）学术带头人及以上层次人才**

1. 聘期内进行中期考核（满三年），聘期期满进行聘期考核。中期考核和聘期考核业绩目标由所在学院、人事处、应聘者三方事先商定。考核由院（部）教授委员会组织进行，考核结果经党政联席会议研究后报人事处，考核内容为政治思想表现、聘期业绩目标进展及完成情况。

2. 中期考核结果合格及以上，可进入聘期考核；基本合格及以下，则根据具体情况降级聘用或有条件聘用，并降低协议工资标准或不再享受协议工资。聘期考核结果合格及以上，可参照原有合同条款签订下一聘期协议，也可纳入教师系列考核并享受相应待遇；不合格，则根据具体情况，不再享受协议工资或予以解聘。

## （二）学术骨干

1. 作为教授、副教授引进的学术骨干，经我校职称工作程序后，行文聘任为教授、副教授。入职满三年进行续聘考核，考核指标由所在学院、人事处、应聘者三方事先商定，考核由院（部）教授委员会组织进行，考核结果经党政联席会议研究后报人事处。达到考核指标要求，续聘教授、副教授专业技术职务；未达到考核指标要求，按学校有关规定缓聘或低聘；考核不合格，予以解聘。

2. 作为资格教授、资格副教授引进的学术骨干，入职三年内进行考核，考核指标由所在学院、人事处、应聘者三方事先商定，考核由院（部）教授委员会组织进行，考核结果经党政联席会议研究后报人事处。达到考核指标要求，经我校职称工作程序后，行文聘任为教授、副教授专业技术职务；未达到考核指标要求，按学校职称评聘办法正常申报教授、副教授专业技术职务；考核不合格，予以解聘。

## 3. 博士

入职三年后进行中期考核，考核由院（部）教授委员会组织进行，考核结果经党政联席会议研究后报人事处，考核不合格，予以解聘；如在此期间受聘副教授专业技术职务，其配偶具有全日制本科学历学位，安排其配偶工作。

## 六、合同管理

（一）引进的人才聘期五年、服务期十年。

（二）引进的人才须与学校签订聘用合同书和工作协议书，实行合同管理和聘期考核。在聘期内，学校原则上不予批准引进人才提出的辞职、长期自费出国、调动等申请。聘期未满（或考核不合格解除聘用合同）离开学校，按学校有关规定及工作协议书承担相应违约责任，全额退还安家费及购房补贴；聘期已满但服务期未满而离开学校，按比例退还安家费及购房补贴（工作每满一年，减免20%）。

（三）引进的人才须全职在岗工作，人事档案到校。

（四）协议工资按月发放 80%，聘期考核合格后发放剩余 20%。

（五）签订聘用合同和工作协议书、人事档案到校后，可一次性提取安家费及购房补贴。

（六）聘用的外籍高层次人才原则上不享受购房补贴和安家费，学校安排住房。

（七）协议工资制人员在聘期内不享受国家工资及学校绩效工资，如聘期考核结果特别优秀（超出聘期业绩目标），按学校有关办法予以奖励。

（八）引进的人才，其配偶工作安排一般实行事业编制外人事代理聘用，本人调离学校时，其配偶须一并调离。

（九）所提供的购房补贴原则上用于购买学校商住楼，过渡期内学校提供租房补贴；校外购房的，按照相应补贴标准提供为期一年的租房补贴。

## 七、其他方面

（一）各单位要高度重视人才工作，认真做好人才的服务、管理与考核工作，努力营造良好的人才工作环境。学校根据人才工作奖励办法对人才工作取得突出成绩的单位和个人给予一定奖励。各院（部）根据学科建设需要，科学论证、统筹规划、合理使用学校提供的平台建设及设备购置经费。

（二）本校在职教职工若符合杰出人才、领军人才引进条件，可由本人申请，所在单位推荐，并经学校研究同意后享受引进的同层次人才协议工资待遇，但须完成相应考核指标。

（三）本办法所指的A、B、C类期刊以当年安徽工业大学人文社会科学研究导向性奖励学术期刊目录为准。

（四）本办法所述海外著名大学是指综合考量当年《泰晤士报》和QS公布的世界大学排行榜前200名或本学科在ESI学科排名世界前100名的海外大学。

（五）本办法自2018年1月1日起施行。学校以往有关人才引进方面的规定，凡与本办法不一致的，以本办法为准。

（六）本办法由人事处负责解释。