

合肥学院高层次人才引进（引智）工作 实施办法

院行政〔2016〕220号

为进一步加强高层次人才引进和培养工作，加快建设一支师德高尚、业务精湛、结构合理、充满活力的高素质专业化师资队伍，努力培养和造就在国内有影响、省内有地位的教学团队、学术团队和创新团队，进一步提高办学质量和办学水平，特制定本办法。

第一条 引进原则

（一）按需引进。围绕学科专业建设的总体布局和发展规划，适应学科专业建设、教学科研、人才培养、团队建设的需要。

（二）突出重点。重点引进国内有较大影响的学科带头人、学术领军人才、海外优秀创新人才、学科专业优秀团队。

（三）人智结合。在全职引进为主的基础上，坚持引人与引智相结合，吸引高层次人才以兼职的方式参与学校的建设与发展。

（四）特事特办。随时受理，一事一议。对符合有关条件的，学校向上级主管部门申请特设岗位。

第二条 引进要求

遵纪守法，有良好的个人品行和职业道德。积极承担工作任务，模范履行岗位职责，崇尚科学，严谨治学，勇于创新，有良好的团结协作精神。身体健康。各层次人才同时具备该层次各项条件之一：

（一）引进人才类别：

第1类人才：中国科学院院士、中国工程院院士。

第2类人才：国家级重点学科带头人，国家杰出青年科学基金获得者、“千人计划”或“长江学者奖励计划”入选者，年龄一般不超过55周岁。

第3类人才：“皖江学者奖励计划”特聘教授、安徽省“百人计划”入选者，年龄一般不超过50周岁。

第4类人才：教授或具有正高级专业技术职务，年龄一般不超过50周岁。获得国家级科学技术奖励或国家级教学成果奖主要完成人，年龄可以适当放宽。

第5类人才：紧缺专业、重点学科、重点建设学科的博士研究生，年龄一般不超过40周岁，特别优秀者可适当放宽。

第6类人才：国家重大技术装备、重大仪器设备项目负责人或组长，国家支柱产业的高级工程师。

（二）引进人才的教科研和产学研成果要求

第1类人才、第2类人才和第3类人才成果具体要求面议。

第4类人才：主持二类以上科研课题1项，或获二类以上科研奖励（前3名），或获得省级教学成果奖（前3名）；理工科类专业在二类以上期刊发表本学科学术论文5篇以上，其中在一类期刊发表本学科学术论文2篇以上，或获得发明专利1项以上；文科类专业在二类以上期刊发表本学科学术论文4篇以上。开展产学研合作，研究开发的新产品、新技术、新工艺、新设备被转化和应用，取得显著社会效益，或咨询报告被市级（包括市级）以上人民政府采纳，或制订了省级或国家级行业标准。

以上科研成果均为近5年以来。

第5类人才：历届毕业生科研成果要求：主持三类以上科研课题2项，或主持国家级科研课题1项，或获二类科研奖励1项。理工科类专业在二类以上期刊发表本学科学术论文3篇以上，其中在一类期刊发表本学科学术论文1篇以上，或获得发明专利1项以上；文科类专业在二类以上期刊发表本学科学术论文3篇以上。开展产学研合作，研究开发的新产品、新技术、新工艺、新设备被转化和应用，取得显著社会效益，或咨询报告被市级（包括市级）以上人民政府采纳，或制订了省级或国家级行业标准。

应届毕业生科研成果要求：参加国家级科研课题1项，理工科类专业在二类以上期刊发表本学科学术论文3篇以上，其中在一类期刊发表本学

科学学术论文 1 篇以上，或获得发明专利 1 项以上；文科类专业在二类以上期刊发表本学科学术论文 2 篇以上。

以上科研成果均为近 5 年以来。

第 6 类人才：具有丰富的产学研成果。

第三条 引进人才待遇

学校设立人才引进专项基金，列入财务预算，主要用于引进高层次人才购房补贴和科研启动费。学院鼓励引进人才面向社会购房。学校一次性给予住房补贴（用于购房、安置费）。工作满 8 年后，住房补贴形成的产权归个人所有。其标准如下：

第 1 类人才：

1、提供良好的实验和办公场所，配备科研助手、组建学术梯队并提供必要的科研经费，科研成果转化收益的 70% 归团队所有；

2、提供聘期内每年税前 200 万元岗位津贴（聘期内不再重复享受校内绩效工资）。

3、提供 150 万元购房补贴。

第 2 类人才：

1、提供良好的实验和办公场所，配备科研助手、组建学术梯队并提供必要科研经费，科研成果转化收益的 70% 归团队所有。

2、提供聘期内每年税前 100 万元岗位津贴（聘期内不再重复享受校内绩效工资）。

3、提供 70 万元购房补贴。

第 3 类人才：

1、提供良好的实验和办公场所，配备科研助手、组建学术梯队并提供必要科研经费，科研成果转化收益的 70% 归团队所有。

2、校提供入选者每年税前 50 万元岗位津贴（聘期内不再重复享受校内绩效工资）。

3、提供 50 万元购房补贴。

第4类人才：

- 1、提供30-40万元购房补贴。
- 2、科研启动费。自然科学类，立项资助科研启动经费10万元；人文社科类，立项资助科研启动经费7万元。

第5类人才：

- 1、提供15-20万元购房补贴。
- 2、科研启动费。自然科学类，立项资助科研启动经费5万元；人文社科类，立项资助科研启动经费4万元。

第6类人才：待遇面议。

第四条 引进高层次人才程序。

系（院）、部根据学科建设需要提出拟引进专业岗位，人事处审核汇总并制定高层次人才引进学年度计划，报院长办公会研究确定并报市编制委员会批准后公布。人事处牵头与教务处、科技处、纪委及相关系、部共同成立考核组组织考核，确定拟引进人选，征得主管领导同意后，报院长办公会审议通过并报市人社局审批。人事处办理相关手续。

第五条 学校对于现在职在岗的非引进人才被评聘为教授或取得博士学位的教师给予相应的奖励，被评聘为教授的奖励5万元，分5年发放；取得博士学位的奖励3万元，分3年发放，在国外取得博士学位的，另增奖励3万元，分6年发放。攻读博士学位享受学校资助的费用从奖励中冲销。奖励经费按月随工资发放，发完为止。教授和博士科研启动经费参照当年引进人才的标准执行。凡享受过人才引进优惠待遇的不再执行本条规定。同时具备教授和博士待遇的就高执行，不重复计。新聘教授，在发放教授奖励费中，需扣减已享受博士奖励或博士学费报销的费用。原教师快速提升计划不再实行。

第六条 高层次人才引智工作。作为引智人员的主要工作职责：参与学科专业建设，组建和领导学术团队，申报各类省级、国家级科研课题，指导教师发表高水平学术论文（论著），为本科生授课或举办学术讲座

等，具体内容要求和来校工作时间由人事处与引智对象、教务处、相关系部提出意见报院长办公会议审批。

第七条 引智对象。一、中国科学院院士和中国工程院院士。二、“长江学者奖励计划”特聘教授、国内外著名学者。三、第1类中国科学院院士、中国工程院院士。四、国家级重点学科带头人，国家杰出青年科学基金获得者、“千人计划”或“长江学者奖励计划”入选者。五、“皖江学者奖励计划”特聘教授、安徽省“百人计划”入选者。

第八条 引智待遇。根据引智人员的实际贡献，以合肥学院名义完成岗位职责规定的任务后，按业绩考核发放年薪。年薪采取一人一议。

第九条 引进高层次人才管理考核

(一)对引进的高层次人才(含柔性引进)，实行校、系(部)两级共同管理，由学校、系(部)和高层次人才三方共同签订工作合同，明确各方职责、权利、义务，根据合同进行管理和考核。

(二)全职引进的高层次人才聘期为8年，学校对其进行中期和期满考核。中期考核重点是履行岗位职责的情况、教学和科研工作的进展情况及经费使用情况等，期满考核重点是工作合同的完成情况。聘期期满，根据考核情况确定是否续聘，续聘待遇另行议定。

柔性引进的高层次人才聘期根据具体情况确定。

(三)全职引进的高层次人才，不得在校外其它单位受聘有工作时限要求、取得相对固定报酬的学术类职务或行政职务，服务期未满因个人原因调离学校的，须退还相关待遇，随调配偶须同时调离。

第十条 学术水平的鉴定，按照《安徽省普通本科高等学校教师专业技术资格条件(试行)》(教人〔2009〕1号)规定执行。

第十一条 本办法自2016年9月1日起执行，原制定的《合肥学院高层次人才引进(引智)工作实施办法》(院政办〔2008〕111号)文自行废止。

本实施办法由人事处负责解释。

2016年9月22日