

蚌埠学院 2022 年高层次人才引进办法

为推进人才强校战略，积极吸引海内外高层次人才来校工作，优化师资队伍结构，提高师资队伍整体水平，根据应用型大学建设需要，制定本办法。

一、人才引进条件

（一）基本条件

引进对象除符合招聘岗位条件外，还须符合下列条件：

1. 遵守宪法和法律，遵守职业道德和学术规范。
2. 作风正派，品行端正，热爱祖国，热爱教育事业。
3. 善于团结协作，责任心强，深受同行专家认可和赞誉。
4. 适应岗位要求的身体条件。

（二）人才类别及条件

1. 领军人才

符合安徽省教育厅皖教秘人〔2017〕121 号文件认定的一类、二类和三类人才标准条件的国家级、省级人才。

2. 教授

年龄在 50 周岁以下，符合我校专业发展需要，业绩成果突出，具有本学科广博、坚实的理论基础和专业基础，掌握本学科国内外的动态，在本学科具有较高的声望；能够开拓新的研究领域，在本学科某一领域有前沿性的研究成果，能够在学科专业建设上发挥引领、示范与带头作用。具备下列条件之一：①近三年主持国家自然科学基金或社科基金面上项目 1 项以上；②获得一类科研奖励（前 5 名），或

二类一等奖（前3名）或二类二等奖（第1名）科研奖励1项以上。

3. 具有博士学位的副教授、博士后

年龄在45周岁以下，具有扎实的理论基础和专业基础，与本领域同行有着广泛的学术联系；及时了解和把握本学科国内外的的发展前沿，具有开拓新研究领域的能力。具备下列条件之一：①主持或参与国家级科研项目1项以上（前3名）；②主持省部级科研项目1项以上，且以第一作者或外文通讯作者发表本学科高水平学术论文，自然科学在一类期刊发表论文5篇以上，人文社科在二类期刊发表论文4篇以上。

4. 博士

年龄在40周岁以下，其中：

A类博士：具备下列条件之一：①以第一作者或外文通讯作者发表本学科高水平学术论文，自然科学在一类期刊发表论文4篇以上、人文社科在二类期刊论文发表4篇以上；②主持或参与1项以上省级重点科研项目（前3名）。

B类博士：具备下列条件之一：①以第一作者或外文通讯作者发表本学科高水平学术论文，自然科学在一类期刊发表论文3篇以上、人文社科在二类期刊发表论文2篇以上；②主持或参与1项以上三类科研项目（前3名）。

C类博士：不满足A、B类条件的博士。

注：1. 以上所述未注明成果年限的，均为近5年，即2016年10月以后取得的。

2. 所列业绩成果的有关类别依照《安徽省普通本科高等

学校教师专业技术资格申报条件》(皖教人〔2016〕1号)和学校有关文件规定。其中，一类论文不含 EI 会议论文(校学术委员会认定的在国内外顶级学术会议进行报告的论文除外)，二类论文不含书评。外文期刊有多个共同第一作者的，只认可排名第一的共同第一作者。

3. 学科专业以国务院学位办《授予博士、硕士学位和培养研究生的学科、专业目录》标准认定。

二、人才引进待遇

1. 引进待遇

人才类别	安家费及 工作生活 补贴	科研启动经费	人才考核 经费	备注
领军人才	待遇根据条件面议。可实行“一人一策”，			1. 引进教授、博士配偶视其学历情况，由学校采取人事代理或劳务外包等方式安排工作。
教授	可实行年薪制、协议工资制、项目工资制等。			
具有博士学位的 副教授、博士后	100 万元	自然科学：30 万元 人文社科：20 万元	1500 元/月	
博士	A 类	90 万元	自然科学：30 万元 人文社科：20 万元	2. 以团队形式引进的博士（3 人以上且均为博士），可增加 30% 的安家费及工作生活补贴，科研启动费可根据需要另行商谈。 3. 引进博士绩效工资享受副教授（七级）待遇（三年内）
	B 类	80 万元	自然科学：25 万元 人文社科：15 万元	
	C 类	60 万元	自然科学：20 万元 人文社科：10 万元	

2. B、C 类博士与学校签订服务期合同后，若 3 年内业绩成果（须以蚌埠学院为第一完成单位）达到当年更高引进人才标准的，可按达到的相应类别博士安家费及工作生活补贴

标准予以补齐，同时服务期须增加 3 年。

3. 以团队形式引进的博士（3 人以上且均为博士），可增加 30% 的安家费及工作生活补贴，科研启动经费可根据需要另行商谈。夫妻双方均为博士的同时引进或先后引进的，安家费及工作生活补贴按夫妻双方中较高标准一方享受后，另一方享受本人安家费及工作生活补贴的 50%，其他待遇可以兼享。

4. 教授、博士的配偶具有硕士学历学位（仅具有硕士学位的，第一学历须为全日制本科）或副高级专业技术职务的，且符合当年学校进入计划的专业、岗位、年龄等条件要求的，以人事代理方式安排工作。其他人员按学校劳务外包方式安排工作。若高层次人才离校，人才配偶须随其同时离校。

5. 博士可享受副教授（七级）绩效工资待遇（三年内）。

6. 引进的高层次人才享受博士人才考核经费 1500 元/月，教授人才考核经费 2000 元/月。

7. 引进的各类人才，若有子女随迁，其子女小学入学及幼儿园入托事宜，由学校有关部门协助办理。

8. 经学校认定，业绩特别优秀或具有应用型成果转化的高层次人才可按“一人一策”引进。

三、编制管理与服务期限

1 编制管理。为引进的高层次人才办理人事入编手续，实行编制内聘用方式。

2. 服务期限。引进的高层次人才须与学校签订服务期合同，实行合同管理，服务期限为 8 年。

四、任务考核与待遇兑现

1. 目标任务

为保证进人质量，充分发挥高层次人才积极性和创造性，引进的高层次人才入校 8 年内除正常教学科研工作外，还须完成考核任务。根据双方商定的待遇，分别在课题、论文等方面提出考核要求和任务。

2. 考核管理

考核分为两年一次的分期考核和期满考核。两年一次的分期考核由所在单位根据本人服务期内的培养计划进行考核，考核结果报人事处备案。期满考核由人事处会同教务处、科研处组织实施。

3. 待遇兑现

安家费及工作生活补贴发放方式：与学校签订服务期合同后发放 40%，每两年一次的分期考核合格后发放 15%，期满考核合格后发放余下的 15%。科研启动经费按科研项目立项形式进行资助。

五、本办法适用于 2022 年高层次人才引进工作，自 2022 年 1 月 1 日起执行。

六、本办法由人事处负责解释。