

附件

合肥工业大学青年教师引进实施办法（试行）

第一章 总则

第一条 为建设一支适应学校研究型高水平大学发展目标的师资队伍，依据《事业单位人事管理条例》（国务院令 652 号），结合教学科研工作实际和学科建设需要，制定本办法。

第二条 各用人单位根据自身发展实际，科学制定师资队伍建设中长期规划。每年年底前，提出下一年度的引进计划，由人事处审核后，报学校审批。

第三条 青年教师引进对象为政治合格、身体健康、国内外著名高校获得博士学位的优秀博士毕业生或博士后人员，年龄原则上不超过 35 岁。（不含《合肥工业大学人才招聘工作实施办法（修订）》中明确各类人才）

第二章 招聘程序

第四条 发布招聘信息

学校公开发布招聘信息，明确招聘学科专业、招聘条件以及招聘人数。各用人单位应及时掌握各自学科发展动态，学校、用人单位两级协同，加大宣传力度，积极物色优秀人才。

第五条 聘用步骤

（一）个人申请。应聘者根据发布的招聘信息，按要求准备应聘材料，提交学校人事部门或用人单位。应聘材料中

应包括个人简历、应聘审批表、两名同行专家的推荐信和相关证明材料。

（二）用人单位考察。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、科研能力等各方面进行全面考察。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。

（三）人事处审核。人事处对各单位提交的拟聘方案从招聘流程、引才规划、学科建设需要和人岗匹配度等方面进行审核。

（四）学校审定。学校人事工作委员会对各单位拟聘方案进行审定。

（五）聘任公示。拟聘人员相关信息在学校人事部门网站公示，公示期为5个工作日。

（六）入职报到。公示期无异议、入职体检通过的拟聘人员，原则上须在公示期结束后6个月内来校办理入职手续。

第三章 管理与考核

第六条 聘用管理与考核

（一）学校与新进人员签订聘用合同，实行“5年+5年”聘用管理模式。聘用人员聘期内须认真履行教师职责，完成用人单位安排的工作任务，每年参加年度考核，聘期末参加聘期考核。

(二) 首聘期 5 年。聘用人员首聘期考核时业务水平达到教师系列专业技术职务评聘工作中规定的申报副高级基本业务条件的(以入职时对应岗位的评聘办法为准),考核为合格。考核合格者可以续聘。第二个聘期(5 年)末,未能晋升副高级专业技术职务的,考核为不合格。

(三) 聘用人员在两个聘期内任一年度晋升副高级专业技术职务,经本人申请、学校审批后,与学校签订长期聘用合同。

(四) 年度考核和聘期考核由所在单位组织。年度考核时间段为自然年,新进教师前两年年度考核标准根据用人单位安排的工作任务确定,第三年及以后年度考核按学校考核标准执行。聘期考核时间段根据签订聘用合同的实际时间确定,考核结果作为续聘或解聘的主要依据。

第七条 合同终止

聘期内,聘用人员有下列情况之一的,学校可终止聘用合同或不再续聘:

- (一) 违反国家法律法规、校纪校规等相关规定。
- (二) 违反师德师风等相关规定。
- (三) 给学校带来重大损失或有损学校声誉。
- (四) 年度考核不称职。
- (五) 聘期考核不合格。

第四章 待遇

第八条 工资福利

聘用人员工资福利按校内同类同级教师标准执行。

第九条 住房补助

具有博士学位的聘用人员，首聘期内学校提供购房补助16万元（税前）。

第十条 科研启动费

具有博士学位的聘用人员，提供科研启动费3万元，按科研项目方式管理。优先支持新进教师申报校内科研能力提升项目。

第五章 附则

第十一条 部分特殊学科（体育、艺术等）确有需要，经学校批准，可招聘部分国内外著名高校全日制优秀硕士毕业生（获得硕士学位）。聘用人员要求具有较高专业水平，年龄原则上不超过35岁，与学校签订聘用合同。每个聘期为5年，聘期内聘用人员每年参加年度考核，聘期末参加聘期考核，考核由用人单位组织。年度考核按学校年度考核方案执行，聘期专项考核标准由用人单位制定，报人事处审核通过后执行。聘期考核不合格者，不再续聘。考核合格者，继续签订聘用合同。在校工作期间晋升副高级专业技术职务的，经本人申请，学校批准后，签订长期聘用合同。

第十二条 本办法自发布之日起实施。依据本办法招聘的青年教师在签订长期聘用合同前，按照本办法管理。原《合肥工业大学师资补充实施办法》（合工大政发〔2013〕129号）同时废止。

第十三条 本办法执行期间，如遇国家或主管部门政策调整的，则作相应调整。

第十四条 本办法由人事处负责解释。