

铜陵学院文件

院发〔2017〕36号

关于印发《铜陵学院引进与稳定高层次人才 暂行办法（修订）》的通知

各二级学院（部）、各部门：

《铜陵学院引进与稳定高层次人才暂行办法（修订）》已经校长办公会议研究通过，现印发给你们，请认真贯彻执行。

2017年10月31日



铜陵学院办公室

2017年10月31日印发

铜陵学院引进与稳定高层次人才暂行办法

(修 订)

第一章 总 则

第一条 为建设一支适应新时期学校发展需求的高层次、高素质、高水平、充满生机活力和富有创新精神的师资队伍，进一步优化我校师资队伍结构，提升我校办学层次和办学水平，推进地方应用型高水平大学建设步伐，根据上级有关文件精神并结合学校实际，制定本办法。

第二条 学校人才引进坚持“科学规划、按需设岗、公开招聘、严格考核、择优聘用、合同管理”的原则，突出重点，统筹兼顾，优先保障我校优势、特色学科专业建设、专业硕士点培育学科人才队伍建设的需要，同时统筹考虑其他学科专业建设需要的教学科研人才。对符合引进条件的高层次人才，实行特事特办，一事一议，一人一策，随时受理。

第三条 引进的高层次人才必须符合的基本条件：身体健康，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，有较强的教学科研水平和良好的团结协作精神。具有扎实的专业基础，学术思维活跃，与国内外同行有广泛的学术联系，能及时了解和把握学术前沿动态。敬业爱岗，积极投身铜陵学院的建设和发展。

第四条 学校稳定高层次人才的对象指具有教授专业技术职务（或相当职务），或具有博士学位的副教授（或相当职务），或获得博士学位，且目前仍正常在校工作的人员；以及2017年起引进、培养的上述高层次人才在服务期满后仍继续留校工作的人员。

第二章 引才方式

第五条 正式引进。指引进高层次人才的人事关系和人事档案调入我

校，全职在校工作，学校为其办理正式事业编制手续的用人方式。

第六条 柔性聘用。针对某些高层次人才不能全职来我校工作的实际，学校与其签订工作目标任务合同，确保其在一定的时间驻校工作，完成约定的工作任务，实现“为我所用”的用人方式。主要形式有：受聘我校特聘教授，定期或者不定期来校工作，承担实际工作任务；与我校联合开展重大科研项目的合作研究等。柔性引进人才原则上每年来我校完成学科建设及科研等工作量不少于3个月。

第三章 引才层次

第七条 学校引进人才分为六个层次：

一类人才：中国科学院院士、中国工程院院士；外籍院士；国家“万人计划”杰出人才；国家实验室、国家重点（工程）实验室、国家工程（技术）研究中心等研发平台首席科学家或负责人；国家重点研发计划和科技重大专项首席科学家或专家组负责人；近5年国家自然科学、技术发明、科技进步一等奖获得者（第一完成人）。年龄一般在65周岁以下。

二类人才：全国杰出专业技术人才；中国青年科学家奖获得者；国家“万人计划”领军人才；国家级教学名师；国家“千人计划”长期项目入选者；国家杰出青年科学基金项目获得者；教育部“长江学者”奖励计划、科技部“创新人才推进计划”、中科院“百人计划”（A、B）、中宣部文化名家工程暨“四个一批”工程入选者；国家级教学成果特等奖主要完成人（前3名）；近5年国家自然科学、技术发明、科技进步奖主要完成人（一等奖第二、三完成人，二等奖第一、二完成人）。具有博士学位，年龄一般在50周岁以下（其中人文社会科学研究者年龄一般在55周岁以下）。

三类人才：国家“百千万”人才工程国家级人选；国家有突出贡献的中青年专家；国家“万人计划”青年拔尖人才；国家“千人计划”（短期项目、青年项目）入选者；国家优秀青年科学基金获得者；中科院“百人

计划”(C); 中国青年科技奖获得者; 省部级重大科研项目(研发平台)负责人; 省学术技术带头人; 享受国务院特殊津贴人员; 国家级教学成果奖获得者(一等奖前2名、二等奖第1名); 近5年省部级自然科学、社会科学、技术发明、科技进步获奖项目主要完成人(一等奖前2名、二等奖第1名)。具有博士学位, 年龄一般在45周岁以下(其中人文社会科学研究者年龄一般在50周岁以下)。

四类人才: 除上述一类、二类、三类人才以外的教授(或相当技术职务)。年龄一般在45周岁以下(其中人文社会科学研究者年龄一般在50周岁以下), 且符合下列条件:

1. 人文社科类: 近五年来, 在本学科二类以上刊物以独立或第一作者或外文期刊通讯作者发表教学科研论文6篇以上, 且具有主持三类以上科研项目或二类以上教研项目的经历, 或获得过二类(二等奖以上, 第一完成人)以上教学科研奖励。

2. 理工类: 近五年来, 在本学科二类以上刊物以独立或第一作者或外文期刊通讯作者发表教学科研论文6篇以上, 其中须在一类期刊发表论文2篇以上, 且具有主持三类以上科研项目或二类以上教研项目的经历, 或获得过二类(二等奖以上, 第一完成人)以上教学科研奖励。

五类人才: 具有博士学位的副教授或较高水平博士。年龄在40周岁以下, 且符合下列条件:

1. 人文社科类: 在本学科二类以上刊物以独立或第一作者或外文期刊通讯作者发表教学科研论文3篇以上(应届博士生可与导师合作完成, 以下同); 或参加一类教研项目(前5名)或二类以上科研项目(前5名), 或主持二类以上教研项目或三类以上科研项目, 项目均须有阶段性成果, 并以第一作者发表至少2篇二类论文。

2. 理工类: 在本学科一类刊物以独立或第一作者或外文期刊通讯作者

发表教学科研论文 3 篇以上,其中须在 SCI 期刊发表论文 1 篇;或参加一类教研项目(前 5 名)或二类以上科研项目(前 5 名),或主持二类以上教研项目或三类以上科研项目,项目均须有阶段性成果,并以第一作者发表至少 2 篇一类论文。

六类人才:其他博士。年龄在 35 周岁以下,且符合下列条件:

1. 人文社科类:在本学科二类以上刊物以独立或第一作者或外文期刊通讯作者发表教学科研论文至少 1 篇;或参加二类以上教研项目(前 3 名)或三类以上科研项目(前 3 名),项目均须有阶段性成果,并以第一作者在二类及以上期刊发表论文 1 篇以上。

2. 理工类:在本学科一类刊物以独立或第一作者或外文期刊通讯作者发表教学科研论文至少 2 篇;或在二类以上刊物发表论文 3 篇,其中须在一类期刊发表论文 1 篇;或参加二类以上教研项目(前 3 名)或三类以上科研项目(前 3 名),项目均须有阶段性成果,并以第一作者发表至少 1 篇一类论文。

上述论文及项目分类依据《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)中规定的分类标准执行。

第八条 其他优秀人才可根据其教学科研水平参照以上六个层次标准在各院部推荐的基础上由学校按程序评定后对应到相应层次。

第四章 引才待遇

第九条 全职引进的高层次人才,聘期内按照校内同级专业技术职务人员的标准享受国家规定的工资福利待遇,同时,学校根据不同人才层次提供相应的安家费、科研经费和校内岗位津贴,参照标准如下(表 1):

人才层次	安家费 (万元)	科研启动经费(万元)		校内岗位津贴 (万元/年)
		理工科	人文社科	
一类人才	180	600	300	100

二类人才	130	300	150	60
三类人才	110	100	50	40
四类人才 (有博士学位)	90(或提供150平方米 左右住房一套)	20	15	按学校绩效工资的分 配办法执行
四类人才 (无博士学位)	75(或提供120平方米 左右住房一套)	15	10	
五类人才	50(或提供90平方米 左右住房一套)	10	8	
六类人才	45(或提供80平方米 左右住房一套)	8	5	
注：引进人才若同时符合上述多个条件的，就高享受引进待遇；若无合适房源，则实行货币化管理；为以上六类人才一次性提供电脑补助0.5万元。				

第十条 对柔性引进的一、二、三类人才，依合同按月享受相关待遇，学校按每人每月10万、6万、4万元发放岗位津贴，在校工作期间学校免费提供临时性住房或住宿补助（标准为350元/天）。科研启动经费与其他薪酬待遇可根据所聘岗位职责和承担的工作任务、工作时间等情况面议。

第十一条 全职引进、柔性引进高层次人才，引进待遇也可在上述参照标准的基础上，根据实际情况，一事一议，具体商定。

第十二条 对于全职引进的上述各类人才配偶工作、子女入学等具体问题面议。

第五章 引才程序

第十三条 引进人才的教学单位根据学科建设需要和学校相关规定，研究讨论引进人才的类型、规模、岗位设置、招聘要求、使用计划、承担学科建设任务和所要达到的目标等，制订计划后于每年9月底以前递交人事处。

第十四条 人事处将各单位人才引进计划提交学校研究，经学校批准后，人事处通过各种有效途径向海内外发布信息，进行公开招聘。

第十五条 应聘者提交书面应聘申请,填写《铜陵学院应聘人员简明情况登记表》并附相关证明材料。人事处和用人单位对应聘者的学术水平、科研成果进行初步审查。

第十六条 对通过初审的应聘者进行面试考核。面试考核由人事处和用人单位共同组织实施,成立面试考核小组。考核小组对应聘者的师德素养、学习经历、教学能力、科研成果、发展潜力等方面进行考察,提出初步引进意见。

第十七条 学校党委会研究决定引进人选及相关待遇。

第十八条 学校与引进的高层次人才签订《聘用合同》,明确双方权利和义务,并办理其他相关手续。

第十九条 引进第一、二、三类人才不需要进行上述考察,由人事处直接报送学校党委会审议,特事特办。

第六章 考核

第二十条 引进人才应当服从学校、各教学单位的管理和工作安排,遵守学校各项规章制度和劳动纪律,认真服务、履行聘用合同或协议规定的工作职责。其中,一、二、三类人才的工作职责依据《安徽省教育厅安徽省财政厅关于引进高校领军人才和团队的意见》中规定的岗位职责并结合学校实际执行;四、五、六类人才的工作职责按照学校现有相关规定执行。

第二十一条 引进人才的服务期从享受待遇之日算起,其中,一、二、三类人才服务期3年,四、五、六类人才服务期8年。服务期限内因个人原因离开学校或因工作考核不合格等原因被学校解聘的,须按协议约定承担相应违约责任。

第二十二条 对引进人才的考核分年度考核和聘期考核,由学校和用人单位共同组织实施。考核重点是聘用合同、协议履行情况以及在人才培

养、科学研究、学科专业建设、团队平台建设等方面情况。考核结果作为续聘、低聘、解聘及调整待遇的依据。

第二十三条 各教学单位组织专家委员会根据聘用合同和相关协议对引进人才开展年度考核，考核结果由党政联席会议审定后上报学校，作为核发科研经费和特殊津贴的主要依据。对年度考核不合格者，学校停发其科研经费和特殊津贴，待聘期考核合格时予以补发。

第二十四条 校学术委员会根据聘用合同和相关协议对引进人才开展聘期考核，考核结果报学校校长办公会议审定。聘期考核结果在校内公示，并作为是否续聘的主要依据。

第七章 人才稳定

第二十五条 对于稳定的高层次人才，在规定服务期内，学校根据不同人才层次提供住房，若无合适房源，实行货币化管理，提供住房补贴，另外享受一定的科研经费和校内岗位津贴（见表2）。

表 2

人才层次	住房补贴 (万元)	科研启动经费(万元)		校内岗位津 贴(万元/年)	电脑补助
		理工科	人文社科		
教授(或相当职 务)	50	5		按学校绩效工 资的分配办法 执行	一次性提供电 脑补助 0.5 万 元
博士(或博士学 位的副教授)	20	5			

第二十六条 上述住房补贴在规定服务期内分年按比例发放。对其家庭已按相应标准享受了国家政策性住房的人员不重复享受。对其家庭已享受国家政策性住房但未达到相应标准的人员，学校为其补足差额部分。已领取补贴人员在学校有房源时不得申请调整住房。对已使用产权属于学校的住宅，无论是否办理了个人产权登记，均视为已享受国家政策性住房。

差额补助方法：表2所列住房补贴/应享受的相应住房面积×（应享受的相应住房面积-已享受的住房面积）。

第二十七条 由低一级职务晋升为高一级职务的，在规定服务期内，享受住房补贴的差额部分。

第二十八条 稳定人才的其他有关待遇按照学校相关规定执行。

第八章 其他规定

第二十九条 学校每年安排一定数额的人才引进专项经费。对于全职引进的一、二、三类人才，正常享受工资及相应福利待遇，岗位津贴按月发放年总额的 70%，30%在学年工作考核合格后一次性补发。四、五、六类人才的岗位津贴发放按校内同类人员执行。

第三十条 全职引进人才的购房补贴从人才引进专项经费中列支，在引进人才签订聘用合同到校报到正式工作后在服务期内分年按比例发放。科研启动经费的使用按照上级部门及学校有关规定执行。

第三十一条 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。

第三十二条 若引进与稳定人才的配偶也属博士以上人才的，住房补贴不重复计发，按其配偶可享受标准的一定比例酌情增加。若学校有合适房源，不论人才所属引进或稳定范畴，一户只能享受一次住房政策。人才配偶从事教学科研工作的，可按相应标准享受科研启动经费。

第三十三条 引进和稳定高层次人才的待遇，在同一服务期内不重复享受。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，享受人才住房的应无条件退回住房，并冻结科研启动经费。

第三十四条 为充分调动各部门和广大教职工做好高层次人才引进工作的积极性，学校对引进三类及以上高层次人才部门，给予 10-20 万元的奖励，用于学科专业建设和发展；对引进三类及以上高层次人才做出突出贡献的个人，给予 1-3 万元的奖励。

第三十五条 各单位应高度重视人才引进与稳定工作，做好引进与稳

定人才的考核、管理与服务工作，为引进稳定人才发挥作用营造良好的环境。

第三十六条 学校提供的个人待遇均为税后标准。

第三十七条 学校可根据人才市场的实际状况对每年度的人才招聘办法实施动态调整。

第三十八条 本办法实施中与上级部门新出台的相关规定不一致的，按照上级文件规定执行。

第九章 附 则

第三十九条 本办法由人事处负责解释。

第四十条 本办法自发文之日起执行，原《铜陵学院引进师资暂行办法（修订）》和《铜陵学院稳定师资暂行办法（修订）》（院发〔2005〕35号）《铜陵学院引进高层次人才暂行办法》（院发〔2013〕38号）同时废止。