

长治学院高层次人才引进管理办法（试行）

为贯彻省委《关于深化人才发展体制机制改革的实施意见》（晋发〔2017〕14号）、省教育厅、省委组织部、省人社厅《关于高等学校高层次人才队伍建设的若干意见》（晋教人〔2016〕6号）及省委组织部、省人社厅、省委编办及省财政厅《关于深化高等院校、科研院所、公立医院人事管理改革有关事项的通知》（晋人社厅发〔2020〕39号）等文件的相关精神，结合我省、我校关于实施“1331工程”、统筹推进硕士学位点立项建设工作的相关要求及我校“十四五”师资队伍建设规划，进一步加强我校师资队伍建设，推进内涵建设发展及应用型转型，全面提升我校创新驱动发展水平和服务经济社会发展能力，特制订本办法。

一、引进原则

（一）科学规划、按需引进

坚持与学校整体目标发展相一致的原则。人才引进要利于学校学科建设及专业发展，有利于教学科研水平的提高，有利于我校向应用型高校转型，有利于教师队伍的整体优化。

（二）突出重点、重在使用

重点围绕学校学科发展的急需紧缺专业开展高层次人才引进工作，创新体制机制，搭建事业平台，营造良好环境，充分发挥高层次人才的作用。

（三）注重学术、德才兼备

引进的高层次人才需具有较高的学术水平，热爱祖国，热爱高等教育事业，具有敬业精神、团队精神、奉献精神和良好的职业道德。

二、引进计划

本办法中的人才引进条款均为全职引进。

（一）引进范围

1. 第一层次：国家级高层次人才，具有卓越学术成就的国家一流学者，所从事学科领域的前沿开拓者及推动者。年龄原则上在 55 周岁及以下。

2. 第二层次：省级高层次人才，国内具有较高的学术影响力、持续发展潜力和团队组织能力的学者。年龄在 55 周岁及以下。

3. 第三层次：高校或科研院所就职的教授。年龄在 45 周岁及以下。

4. 第四层次：高校或科研院所就职的急需紧缺专业的副教授，出站博士后、优秀博士毕业生。年龄在 40 周岁及以下，成果突出或学科专业急需的博士年龄可适当放宽。

（二）引进待遇

1. 第一层次：提供安家费 200 万元；科研资助费 500 万元（其中实验室建设费 300 万元，科研启动费 200 万元）；享受每年 50 万元的岗位绩效；其他待遇面谈商定。

2. 第二层次：提供安家费 100 万元；科研启动费理工科 50 万元，文科 30 万元；享受每年 25 万元的校内岗位绩效。

3. 第三层次：提供安家费 50-80 万元；科研启动费理工科 30 万元，文科 20 万元；按学校同等职称享受校内岗位绩效。

4. 第四层次：提供安家费 10-60 万元；科研启动费理工科 15 万元-25 万元，文科 10-20 万元；博士毕业生入职前两年享受学校副高七级职称的校内岗位绩效，之后按实际职称享受校内岗位绩效。副教授按实际岗位等级享受岗位绩效，双博士待遇可另行面议（生物、化学类除外）。

5. 针对第四层次高层次人才引进待遇的补充说明：

根据来我校工作前所取得成果、学习经历、我校相应专业的急需紧缺程度及服务期限，安家费相应进行变动，分类标准及相应安家费如下：

学校与高层次人才商谈确定具体事宜并签订合同，高层次人才来校应聘产生的来回交通费用（两次）、住宿费用（两晚）及体检费用均可报销，并安排来校应聘工作餐。在政策允许范围内为高层次人才协调解决其配偶就业、子女入学问题及其他生活工作困难，对配偶具有硕士研究生学历学位者，以人事代理方式解决其配偶工作，对配偶学历学位在硕士研究生以下者，以劳务派遣方式解决其配偶工作。

特殊高层次人才及双博士实施“一事一议”制度。

博士类别	条件	安家费 (服务三年)	安家费 (服务五年)	安家费 (服务八年)
A类	在所研究领域内取得具有重大影响力的学术成果或奖励	20万元	32万元	50万元
B类	在所研究领域内取得业内认可的突出学术成果或奖励	18万元	28万元	45万元
C类	取得一定的学术成果，具有较大的发展潜力，能为我校学科发展做出一定的贡献	16万元	24万元	40万元
D类	符合学校学科专业需求，能够胜任本学科专业课程教学任务，具有一定的科研能力。	14万元	20万元	35万元
对所学专业属于我校急需紧缺专业及学习经历和学缘结构较好的博士研究生（45周岁以下，不含45周岁），酌情增加安家费3-10万（A类10万、B类8万、C类5万、D类3万），45周岁以下的副教授职称增加5万，安家费总额原则上不超过60万元。				

（三）待遇发放方式

1. 第一至第三层次高层次人才

入职后发放安家费总额的70%，完成第一个考核期的考核任

务后发放安家费总额的 15%，完成第二个考核期的考核任务后发放安家费总额的 15%。

2. 第四层次高层次人才

入职后发放安家费总额的 70%，完成考核期任务后发放剩余安家费，第一考核期为三年，第二考核期为二年，第三考核期为三年，服务期限为三年者考核一次，考核结束后发放全部剩余安家费，服务期限为五年者考核二次，每次考核结束后分别发放安家费总额的 15%，服务期限为八年者考核三次，每次考核结束后分别发放安家费总额的 10%。

具体考核任务见本文第四部分：管理方式。

3. 科研启动费的使用办法执行科研部相关规定。

三、引进程序

（一）信息发布

各用人单位确定高层次人才需求，由我校人力资源部通过我校官网、第三方网站等渠道发布高层次人才引进公告。同时，各用人单位作为人才引进和使用的主体，应积极开展宣传工作，并采取各种方式方法与引进对象联系。

（二）资格审查

各用人单位组织相关专业专家对应聘者提交的材料进行审查。

（三）面试考核

相关用人单位组成高层次人才考核小组，对拟引进的高层次人才进行面试，并对其基本面貌、业务能力和发展潜力等进行综合评估。考核合格者提交学校招聘领导小组办公室。

（四）学校研究

由学校招聘工作领导小组提出拟引进的高层次人才名单，提交学校校长办公会及党委会审议研究。

（五）体检考察

面试考核通过者需自行到三甲医院进行体检，并出具带有体检医院公章的体检表，体检标准参照《山西申请教师资格人员体检标准及办法》（修订）。

学校成立考察小组，对应聘者进行全面考察。国内应届毕业生主要考察应聘者在校期间的学习情况、平时思想政治表现等，原则上以学校毕业鉴定等证明材料为准。其他人员由现所在单位、户口所在地的派出所或社区、村委会出具其遵纪守法、思想政治表现等证明材料。

体检、考察不合格者不予录用。

（六）手续办理

对通过学校党委研究确定引进的高层次人才，人员名单在我校官网上进行公示，公示完成后报省教育厅、人社厅批复，完成入职手续办理。

四、管理方式

（一）服务期管理

学校对高层次人才实行服务期管理。第一至第三层次高层次人才原则上服务期为 8 年，第四层次高层次人才服务期为 3-8 年。所有引进的高层次人才经平等自愿协商根据层级不同签订相应的高层次人才引进协议后办理入职手续。学校根据人才层级和个人实际情况，对高层次人才进行定期考核。考核标准如下：

1. 第一层次至第三层次高层次人才

服务期内每四年进行一次考核，第一层次高层次人才完成以下任务之三项，第二、三层次高层次人才完成以下任务之二项，要求完成以下科研任务的二项，或任一项的双倍。

（1）论文

以第一作者身份且长治学院为第一单位发表高水平学术论

文，要求达到下列标准之一：

自然科学类：SCI 收录的一区期刊上发表论文 1 篇。

人文社科类：SSCI 收录的期刊上发表论文 1 篇；或在我校认定的 CSSCI 收录的 IA 级期刊上发表论文 1 篇。

（2）项目

主持国家自然科学基金面上项目一项或国家社会科学基金项目或教育部人文社科基金项目一项，或经我校科研部认定具有同等水平的其他国家级项目。

（3）获奖

获省部级一等奖以上奖项一项，具体要求为国家级前三名，省部级一等奖第一名。

（4）经费

自然科学类：个人累计进校经费 100 万元以上。

人文社科类：个人累计进校经费 50 万元以上。

2. 第四层次高层次人才

对第四层次高层次人才，采取积分制进行考核，第一考核期及第三考核期内，需获得 60 分，第二考核期内，需获得 40 分，每个考核期结束后，所获得积分清零。具体科研成果与分值的对应关系如下：

（1）论文

以第一作者身份且长治学院为第一完成单位发表较高水平学术论文：

自然科学类：国家级期刊高水平论文：10 分

SCI 三区期刊论文：15 分

SCI 二区期刊论文：30 分

SCI 一区期刊论文：60 分

EI 期刊论文：10 分（发表 EI 期刊论文仅适用于数学类、计算机类博士，且数学、计算机类

博士发表 SCI 论文按双倍积分计算)

人文社科类: SSCI 期刊论文: 60 分

CSSCI 期刊论文: 30 分

CSSCI 扩展版期刊论文: 15 分

(该 CSSCI 扩展版收录的期刊应属中文核心期刊。)

(2) 著作

出版学术专著 1 部或在公开出版的教材中担任主编, 本人实际完成部分不少于 5 万字: 30 分

(3) 项目

主持省部级科研项目一项: 30 分

主持国家自然科学基金面上项目或国家社会科学基金项目或教育部人文社科基金项目一项, 或经我校科研部认定具有同等水平的其他国家级项目: 60 分

(4) 专利

发明专利授权一项: 30 分

实用新型专利授权一项: 15 分

外观设计专利授权一项: 15 分

(5) 获奖

获省(部)级以上奖项。具体要求:

国家级前 5 名, 省部级一等奖前 3 名, 二等奖前 2 名, 三等奖第 1 名: 30 分

国家级前 3 名, 省部级一等奖第 1 名: 60 分

3. 补充说明

对取得特别优异科研成果的, 可视作直接完成所有阶段考核任务, 在取得该成果后, 剩余部分安家费直接到账, 该成果由人力资源部、科研部组织相关学科专家进行认定。

（二）协议管理

按照责、权、利一致原则签订聘用协议，以聘约方式明确双方的具体权利和义务及违约责任，明确其岗位职责、引进待遇、目标责任和违约风险等。双方如有违约行为，按协议约定办理。对未完成服务期的博士研究生，除按比例返还安家费、科研启动费等费用外，还需支付6万/年的违约金。

五、稳定政策

1. 积极推进落实高层次人才的生活待遇

根据《山西省教育厅关于加快高等学校高层次人才队伍建设政策措施落实的通知》（晋教人函〔2016〕29号）文件精神，积极推进落实高层次人才的生活待遇。为来校工作的高层次人才兑现山西省高层次人才“来晋奖励”及长治市高层次人才生活补贴，设立人才专员专门负责工作协调。在政策允许范围内为其协调解决配偶就业问题及其他生活工作困难。关注高层次人才的身心健康，每年进行一次免费体检。

2. 积极推进高层次人才收入分配方式改革

学校每年安排专项经费，用于高层次人才队伍建设。学校根据人才所任职务和专业水平、业绩贡献等，结合绩效考核和绩效分配改革，与高层次人才、科技创新人才商定薪酬、提高科技、知识要素在分配中的权重。在国家政策范围内探索制定实行年薪工资、协议工资、项目工资等分配方式的实施办法。

3. 积极推进高层次人才的科研保障水平

要积极作为，创造条件，营造环境，为高层次人才提供科研启动费、科研办公场所、配备科研助手等，不断提高和落实高层次人才发展所需的硬件和软件设施，从人力、物力、财力、制度、环境、氛围等各方面着手，为高层次人才提供有力的进行科学研究和创新发展的保障。为高层次人才建设重点实验室，按照专业

匹配性把人才分流到学校现有的研究所中，鼓励并支持研究团队的组建和发展。

4. 积极推进高层次人才队伍建设组织领导

健全和完善人才工作机制。学校党委会、校长办公会专题研究高层次人才队伍建设工作；组织部、人力资源部牵头负责制定人才工作具体制度办法，有关部门协同配合，解决高层次人才队伍建设工作中的重大问题。各部门应各司其职，密切配合，切实抓好高层次人才队伍建设要求的落实工作。将高层次人才队伍建设工作纳入年度目标责任考核。

六、本办法由人力资源部负责解释，并自印发之日起试行。

- 附件：1. 长治学院引进博士服务期待遇及考核周期
2. 长治学院引进博士研究生协议书

长治学院引进博士服务期待遇及考核周期

博士类别	条件	三年服务期		五年服务期		八年服务期		急需紧缺专业或新办专业或本硕博专业结构、学缘结构好，附加待遇	服务期内任务	
		安家费(万元)	科研启动费(万元)	安家费(万元)	科研启动费(万元)	安家费(万元)	科研启动费(万元)		基本任务要求	目标任务积分奖励
A类	在所研究领域内取得具有重大影响力的学术成果或奖励	20	人文类：10 理工类：15	32	人文类：15 理工类：20	50	人文类：20 理工类：25	10	三年服务期者对应第一个考核周期；五年服务期对应前两个考核周期；八年服务期对应三个考核周期。每个考核周期采取积分制进行考核，第一考核期及第三考核期内，需获得60分，第二考核期内，需获得40分，每个考核期结束后，所获得积分清零。	考核周期内完成基本任务成果可同时享受学校教科研成果奖励。
B类	在所研究领域内取得业内认可的突出学术成果或奖励	18	人文类：10 理工类：15	28	人文类：15 理工类：20	45	人文类：20 理工类：25	8		
C类	取得一定的学术成果，具有较大的发展潜力，能为我校学科发展做出一定的贡献	16	人文类：8 理工类：10	24	人文类：10 理工类：15	40	人文类：15 理工类：20	5		
D类	符合学校学科专业需求，能够胜任本学科专业课程教学任务，具有一定的科研能力	14	人文类：8 理工类：10	20	人文类：10 理工类：15	35	人文类：15 理工类：20	3		

注：对所学专业属于我校急需紧缺专业及学习经历和学缘结构较好的博士研究生（45周岁以下，不含45周岁），酌情增加安家费3-10万（A类10万、B类8万、C类5万、D类3万），45周岁以下（不含45周岁）具有副教授职称的博士研究生增加5万元，具有教授职称的执行第三层次人才引进待遇。