

中共大庆师范学院委员会文件

庆师党发〔2021〕23号



中共大庆师范学院委员会 关于印发《大庆师范学院 高层次人才引进暂行办法》的通知

各党总支（直属党支部）、机关党委：

现将《大庆师范学院高层次人才引进暂行办法》印发给你们，请认真遵照执行。

中共大庆师范学院委员会

2021年11月17日

大庆师范学院党政办公室

2021年11月17日印发

共印3份

大庆师范学院高层次人才引进暂行办法

第一章 总则

第一条 为进一步加大高层次人才引进力度，大力实施人才强校战略，优化师资队伍结构，增加高水平教师队伍的密度，切实提高学校核心竞争力，特制定本办法。

第二条 按照“学校推动、学院主动、典型带动、部门联动”的引才工作思路。坚持科学规划、有序引进、质量优先、保证重点的高层次人才引进原则，实行按需设岗、公开招聘、择优聘用、严格考核、合同管理。

第三条 学校成立人才引进工作领导小组，由学校党政主要领导担任组长，其他有关校领导担任副组长，成员由教务处、科研处、高教研究与教学质量评估中心、党委组织部、人事处等部门负责人、各单位党政负责人、学校学术委员会部分委员等组成。学校人才引进工作领导小组下设办公室，负责学校人才引进和首次聘期考核等日常工作。办公室设在人事处，办公室主任由人事处处长兼任。

第四条 引进的高层次人才须具有良好的职业道德与学术道德，具备较高的思想政治素质和职业素质，热爱教育事业，遵守法律法规及学校规章制度，爱岗敬业，治学严谨，身体健康。

第五条 引进的高层次人才第一学历应为全日制统招本科；硕士学历为全日制统招研究生；港澳台地区和国外毕业院

校的应聘人员，必须有教育部留学服务中心的学历、学位认证书；科研成果或专业实践能力特别突出者，可不受上述条件限制。

第二章 高层次人才

第六条 高层次人才引进分为六个层次：

第一层次：

（一）入选条件

中国科学院院士、中国工程院院士、国家级重点实验室主任、教育部“长江学者奖励计划”特聘教授、国家杰出青年科学基金获得者、“万人计划”领军人才、国家科学技术二等奖以上获得者（排名第一）、教育部人文社会科学一等奖获得者（排名第一）、国家自然科学基金重大项目和重大研究计划首席科学家、国家社会科学基金重大项目首席专家，或与以上条件相当水平者，年龄一般不超过65周岁。

（二）人才待遇

实行协议工资、项目工资或年薪制，按照“一人一议”的原则，根据承担的工作任务，经双方协商一致后，在合同中约定。

第二层次：

（一）入选条件

1. 年龄一般不超过50周岁。
2. “长江学者奖励计划”青年学者项目获得者、国家优秀

青年科学基金获得者、“万人计划”青年拔尖人才、“百千万人才工程”国家级人选、教育部人文社会科学二等奖获得者(排名第一)、国家哲学社会科学成果文库入选者、国家“万人计划”教学名师，或与以上条件相当水平者。

(二) 人才待遇

按照“一人一议”的原则，根据承担的工作任务，经双方协商一致后，在合同中约定。

第三层次：

(一) 入选条件

1. 年龄一般不超过 45 周岁。
2. “龙江学者”特聘教授、“龙江学者”青年学者（年龄不超过 40 周岁）、省级领军人才梯队带头人、黑龙江省“杰出青年基金”获得者，或与以上条件相当水平者。

(二) 人才待遇

按照“一人一议”的原则，根据承担的工作任务，经双方协商一致后，在合同中约定。

1. 提供一次性安家费不低于 45 万；
2. 五年住房补贴不低于 25 万元，按年支付；
3. 科研条件建设费：自然科学不低于 60 万、人文社会科学不低于 30 万；
3. 首聘期年薪 25~35 万元；
4. 提供不低于 80 平米公寓；

5.根据相关政策和个人实际在校内安排配偶工作，协助解决子女入（托）学问题；

6.办公及实验室用房等其他事项面议。

第四层次：

（一）入选条件

1.具有博士学位、高级专业技术职务，年龄一般不超过45周岁。

2.在固定的研究方向，近5年科研成果满足以下任意两条：

（1）主持1项国家级课题或省部级课题2项。

（2）作为第一作者或通讯作者在SCI（SSCI）二区及以上刊物发表论文2篇或在SCI（SSCI）三区及以上刊物发表论文4篇或SCI二区以上刊物发表的论文总影响因子达到15或在本研究领域专业类CSSCI来源刊物发表论文3篇或在国家自然科学基金委员会管理科学部认定期刊发表论文3篇或授权国际发明专利2项或国内发明专利5项。

（3）教学或科研成果获得过至少一项如下奖励：国家自然科学奖、国家技术发明奖、国家科技进步奖（排名前五）、教育部高校科研成果奖（排名前三）、国家级教学成果奖（排名前三）、省哲学社会科学优秀成果奖一等奖（排名第一）1次或二等奖以上奖励2次、省科学技术奖一等奖（排名第一）1次或二等奖以上奖励2次（排名第一）、省部级教学成果一等奖以上奖励1次（排名第一）或二等奖以上奖励2次（排名第

一)、本人主编的教材获国家级优秀教材一等奖以上奖励 1 次或二等奖以上奖励 2 次、本人艺术作品获国家级一等奖 1 项(以《大庆师范学院科研绩效考核实施方案》中认定的“A”级为准)、本人获国家级体育类比赛一等奖及以上 1 项(以《大庆师范学院科研绩效考核实施方案》中认定的“A”级为准)、国家一流专业负责人、省级教学名师。

(二) 人才待遇

按照“一人一议”的原则，根据承担的工作任务，经双方协商一致后，在合同中约定。

1.提供一次性安家费不低于 35 万；

2.五年住房补贴不低于 20 万元，按年支付；

2.科研条件建设费：自然科学不低于 45 万、人文社会科学不低于 20 万；

3.符合学校岗位设置副教授五级岗标准者可直接聘任副教授五级岗，符合教授三级岗标准者可直接聘任教授三级岗，特别优秀者且符合黑龙江省有关政策的优先推荐评审教授二级岗；

4.根据相关政策和个人实际在校内安排配偶工作，协助解决子女入（托）学问题；

5.办公及实验室用房等其他事项面议。

第五层次：

(一) 入选条件

具有发展潜力的博士学位获得者，年龄一般不超过40周岁；有高校或大中型企业、国家或省部级高新技术企业工作经历的，根据其相应工作年限，在上述年龄基础上可增加不超过5岁。

（二）人才待遇

1.聘期内，未取得副高级专业技术任职资格者，校内享受副教授七级岗位相应待遇；已取得副高级专业技术任职资格者，校内享受教授四级岗位相应待遇。

2.聘期内专业技术职务评审时可通过“绿色通道”申报，不受二级学院推荐指标限制。

3.安排配偶工作。配偶符合学校当年公开招聘条件的，可参加公开招聘；经学校认定为优秀博士，配偶不符合公开招聘条件或参加公开招聘没有被录用的，具有硕士及以上学历并符合人事代理要求的，根据学校工作需要，实行人事代理；其他情况的，在校内安排劳动合同制工作。

4.提供短期过渡宿舍，按学校规定报销往返面试交通费。

（三）薪酬待遇及聘期任务

聘期内根据相应的工作任务分为A、B、C、D四类岗位，博士可以根据自身实际情况选择相应不同岗位，享受相应岗位待遇并需完成聘期工作任务。

A类岗位

1.薪酬待遇(聘期总收入220-230万元,年平均收入44-46

万元)

(1) 实行协议工资：每年 30 万元，按月发放，资助期 5 年；

(2) 一次性安家费和住房补贴 50 万元；

(3) 科研条件建设费：自然科学 20 万元，人文社会科学 10 万元。

(4) 博士学位津贴 2 万元/年。

2. 聘期任务

(1) 学术论文(限第一作者)：(自然科学)在公开出版的学术期刊上发表中科院分区二区以上论文 3 篇以上，其中一区至少 1 篇；(人文社会科学)在公开出版的学术期刊上发表 B 类以上论文 3 篇以上，其中 A 类至少 1 篇；

(2) 科研项目：主持并结题国家级科研项目 1 项；

(3) 获奖：获省部级科研成果二等奖以上奖励 1 项(排名第一)或省级教学成果二等奖以上奖励 1 项(排名第一)。若未获得相应奖励，可以用 2 篇 B 类及以上论文代替。

B 类岗位

1. 薪酬待遇(聘期总收入 170-175 万元,年平均收入 34-35 万元)

(1) 实行协议工资：每年 23 万元，按月发放，资助期 5 年；

(2) 一次性安家费和住房补贴 40 万元；

(3) 科研条件建设费：自然科学 10 万元，人文社会科学 5 万元。

(4) 博士学位津贴 2 万元/年。

2. 聘期任务

(1) 学术论文（限第一作者）：（自然科学）在公开出版的学术期刊上发表中科院分区二区以上论文 2 篇以上，其中一区 1 篇；（人文社会科学）在公开出版的学术期刊上发表 B 类以上论文 2 篇以上，其中 A 类 1 篇；

(2) 科研项目：主持国家级科研项目 1 项；

(3) 获奖：获省部级科研成果三等奖以上奖励 1 项（排名第一），或省级教学成果二等奖以上奖励 1 项（排名前二）。若未获得相应奖励，可以用 1 篇 B 类及以上论文代替。

C 类岗位

1. 薪酬待遇（聘期总收入 135 万元，年平均收入 27 万元）

(1) 实行协议工资：每年 18 万元，按月发放，资助期 5 年；

(2) 一次性安家费和住房补贴 30 万元；

(3) 科研条件建设费 5 万元。

(4) 博士学位津贴 2 万元/年。

2. 聘期任务

(1) 学术论文（限第一作者）：（自然科学）在公开出版的学术期刊上发表中科院分区三区以上论文 2 篇以上，其中

二区 1 篇；（人文社会科学）在公开出版的学术期刊上发表 C 类以上论文 2 篇以上，其中 B 类 1 篇；

（2）科研项目：主持并结题省（部）级及以上科研项目 1 项；

（3）获奖：获省部级科研成果三等奖以上奖励 1 项（排名前二），或省级教学成果二等奖奖励 1 项（排名前三）。若未获得相应奖励，可以用 1 篇 C 类及以上论文代替。

D 类岗位

1. 薪酬待遇（聘期总收入 110 万元左右，年平均收入 22 万元左右）

（1）事业单位统发工资及校内绩效工资；

（2）一次性安家费和住房补贴 30 万元；

（3）科研条件建设费 5 万元。

（4）博士学位津贴 2 万元/年。

2. 聘期任务

聘期内完成以下任务中的 3 项，其中 1、2 为必备项，若未获得后三项任务中任何 1 项，可以用 1 篇 D 类及以上论文代替。

（1）学术论文（限第一作者）：在国内外学术刊物上发表的论文被 SCI、SSCI、EI、CSSCI 四种重要论文索引 1 篇，或有 1 篇在校重要核心期刊目录上 A 类或 B 类发表。

（2）科研项目：主持省（部）级及以上科研项目 1 项。

(3) 科研获奖：获省部级科研成果三等奖以上奖励 1 项（排名前三），或厅局级科研奖励一等奖(排名第一)。

(4) 教学获奖：获得省级教学成果二等奖以上奖励 1 项（排名前五），或校优秀教学成果二等奖以上奖励 1 项（排名第一）。

(5) 发明专利：获得国家专利管理部门授权的发明专利 1 项，要求为第一发明人，专利内容与所申报的学科专业相符。

第六层次：

(一) 入选条件

第 1 条为必备条件，第 2、3 条至少应满足一条：

1. 年龄一般不超过 30 周岁，有高校或大中型企业、国家或省部级高新技术企业与专业相关工作经历的，根据其相应工作年限，在上述年龄基础上可增加不超过 5 岁；

2. 音体美等学科专业要求具有硕士学位，极为特殊专业、极为优秀者学历可以放宽至全日制初始学历本科（录用后 3 年内必须要考取硕士研究生，否则予以辞聘）；

3. 其他学科要求为优秀硕士：毕业于国家“双一流”建设高校及建设学科、或各省“双一流”建设高校及建设学科，且硕士研究生在攻读学位期间发表 2 篇及以上学术论文，具有发展潜力的硕士学位获得者。

(二) 人才待遇

1. 科研启动金：自然科学 2 万、人文社会科学 1 万；

2.提供短期过渡宿舍；

3.学校鼓励硕士教师提升学历，支持硕士教师报考攻读博士研究生，原则上工作一年后 can 报考博士；

4.经学校批准，全职攻读博士研究生学位（不转档案）的在职专任教师，脱产期间（以协议中约定时间为准）享受统发工资待遇，获得博士学历学位证书按期回校工作后，根据自身实际情况选择第五层次人才中的相应岗位，安家费和住房补贴额度按照对应岗位待遇标准折半执行，其他项待遇全部执行；

5.攻读博士研究生（转档案），可与学校签订协议，保留教职不保留工资待遇，获得博士学位后，可根据自身实际情况选择第五层次人才中的相应岗位，根据选择岗位享受相应人才待遇。

第三章 高层次人才引进程序

第七条 制定年度人才引进计划

用人单位按照本单位人才队伍建设规划，根据编制和岗位指数情况及教学、科研、学科建设的需要，制定年度人才引进计划，并上报人事处。

第八条 制定招聘方案

经学校确定年度招聘计划后，用人单位要及时制定招聘方案，主要包括以下内容：招聘岗位及条件、招聘时间、招聘人数、招聘工作小组成员、采用的招聘方式等。招聘方案报人事处审定后实施。

第九条 发布招聘信息

人事处在相关门户网站发布学校招聘计划和引进优惠待遇，用人单位在本部门网站发布招聘方案。

第十条 报名与审查

在规定时间内收阅应聘简历、报名登记表并进行资格审查，人事处会同教务处、科研处、用人单位对申报人员提供的材料进行资格性、真实性审查；通过函调或派员考察等方式，对申报人员的思想政治状况、道德品质表现以及心理健康情况等进行审核。

第十一条 组织考核

对招聘的硕士、本科人员需进行笔试和面试考核。对引进的博士人员只进行面试考核。笔试由学校统一组织实施，采取百分制计分方式，主要考察招聘岗位所必需的职业素质、专业知识和业务能力。面试由用人单位组织实施，教务处、高教研究与教学质量评估中心、科研处、人事处等相关职能部门选派工作人员参与考核，采取百分制计分方式。教师岗位主要采取试讲、专业问答、答辩、学术报告、实践操作、学术科研成果测评等相结合的考核方式进行，重点考察应聘者的从师素质、专业知识、科研创新能力和授课技能等，面试成绩低于60分者为不合格，不予录用。用人单位按照考核结果择优确定拟聘人员，拟聘意见书面报人事处。第三层次及以上人才由学校组织同行专家进行综合评价和考核，突出对其思想品德、师德素质、

职业素质、以往代表作成果以及完成聘期任务思路等方面的综合评价和考核。学校纪委对考核工作进行监督。

第十二条 体检、政审

人事处通知拟聘人员进行体检,学校对拟聘人员进行政审。

第十三条 审定聘用人员

拟引进人才由学校人才引进工作领导小组讨论,报校长办公会研究、党委会审定;聘用人员的相关入职手续,由人事处负责办理。

第四章 高层次引进人才工作任务、管理与考核

第十四条 引进的高层次人才在聘期内按照合同约定履行岗位职责和完成相应任务,其中第六层次人才按其所聘的专业技术岗位履行岗位职责和完成考核任务。

第十五条 引进人才须与学校签订协议书,实行合同管理和聘期考核。聘期未结束离开学校(含考核不合格解除聘用合同的),按未履约的年限比例退还安家费、住房补贴、科研条件建设费及学位津贴等,并赔偿学校规定的违约金。

第十六条 引进人才在校服务期不能低于5年。服务期内分年度考核,中期考核和期满考核,在考核任务指标完成情况的基础上,突出代表作成果和突出贡献的考核。薪酬的80%逐月发放,全年按照12个月计算,剩余20%年度考核合格后发放。第三年为中期考核期,如中期考核合格,待遇维持原标准执行;

如中期考核不合格者，终止所有待遇；期满考核合格者，补发余下待遇，不合格者，停止下一轮聘用。

第五章 附 则

第十七条 硕士点培育学科原则上要求具有博士学位，极为优秀者学历可以放宽至全日制硕士学位（录用后3年内须考取博士研究生，否则予以辞聘）。

第十八条 引进高层次人才实行试用期制度。试用期包括在聘用合同期限内，一般不超过6个月（应届毕业生不超过一年），试用期结束后，由相关学院进行初步考核，提出意见，报学校审批；对于试用期内表现不符合学校要求的引进人员，学校有权解除聘用协议。

第十九条 本办法中所列人才待遇涉及到的经费，除了标注有“税后”字样外均为税前人民币，引进人才需按照国家有关规定缴纳个人所得税，相关保险按照国家有关规定缴纳。超出预算未能发放的人才引进费用，编入下一年度人才工程预算，统一发放。

第二十条 实行协议工资、项目工资或年薪制的人才，不享受科研项目经费配套、博士科研启动资金等政策，超出规定聘期工作任务外的业绩可享受学校教学科研业绩奖励政策。

第二十一条 自然科学学科人才引进条件中的成果分区为中科院 JCR 大类分区。

第二十二条 人事处根据本办法规定的相关人才条件确定

其享受待遇,人才待遇需要“一事一议”。拟引进人才所取得成果超出本办法规定的相关条件,难以确定享受哪一层次待遇或拟引进人才对所享受待遇存在异议时,可由学校组织同行专家对人才成果进行评议。

第二十三条 其他特殊高端人才另行商议。用人单位审核为特殊人才但未涵盖在本办法中,由用人单位向分管校领导报告,经人才引进工作领导小组审议同意,提交校党委会审批。对于学术业绩突出、具有较大学术潜力的青年博士,不拘泥于上述待遇条件,可开辟绿色通道,一事一议。

第二十四条 夫妻双方同时符合引进人才条件的,安家费、科研启动费等按各自的条件分别执行。

第二十五条 所引进人才申请调离学校时,引进时配偶以人事代理方式安置工作的,其配偶须一并调离。

第二十六条 本办法自颁布之日起,学校现在读博士研究生取得博士研究生毕业证和学位证后返校待遇,本人可根据自身实际情况选择第五层次人才中的相应岗位,安家费和住房补贴额度按照对应岗位待遇标准折半执行,其他项待遇全部执行。

第二十七条 本办法自颁布之日起施行,之前颁布的有关规定与本办法规定不相符的,以本办法的规定为准。

第二十八条 本办法由学校人事处负责解释。原《大庆师范学院高层次人才引进暂行办法》(庆师党发〔2020〕3号)同时废止。