

中共榆林学院委员会文件

榆林学院党发〔2018〕2号

关于印发《榆林学院高层次人才引进 实施办法（试行）》的通知

各单位：

《榆林学院高层次人才引进实施办法（试行）》经2018年3月9日学校研究同意，现予印发，请认真贯彻执行。

特此通知。

附件：《榆林学院高层次人才引进实施办法（试行）》

中共榆林学院委员会

2018年3月9日

党委办公室

2018年3月9日印发

附件：

榆林学院高层次人才引进实施办法(试行)

第一章 总 则

为了贯彻落实《关于深化人才发展体制机制改革的实施意见》(中发〔2016〕9号)和《关于进一步激发人才创新创业活力的若干措施》(陕发〔2016〕11号)文件精神,以“榆林科创新城”发展战略目标为契机,以榆林学院升格大学、硕士点验收和创建一流应用型大学为目标,特制定本办法。

第一条 指导思想

为了适应新时代学校发展的要求,提升学校的核心竞争力,加强学科专业建设、组建科研创新团队、培育高水平教学科研成果、高起点开展人才培养及研究生教育,高质量服务榆林社会经济发展而专门设置的高层次人才岗位。

第二条 引进原则

(一)科学规划、按需引进。引进高层次人才围绕榆林市发展规划和榆林学院学科专业建设发展规划,从榆林市和我校实际需要出发,有利于优化人才队伍,有利于建设创新团队,有利于提高教学科研水平,有利于服务地方经济社会发展。

(二)突出重点、统筹推进。引进高层次人才以“榆林科创新城”建设为依托,重点发展学校优势学科和特色专业,打造能源化工、生态农业等一流科研教学团队,同时统筹兼顾其他学科专业协调发展。

(三)严格程序、保证质量。坚持公平、公正、公开,贯彻《陕

西省事业单位公开招聘工作人员实施办法》（陕人社发〔2012〕105号）和《陕西省省属高校用人制度改革实施办法》（陕教规范〔2014〕19号）等文件精神，严格考核程序，规范操作，确保引进人才的质量。

（四）明确任务、强化责任。引进的高层次人才，要明确工作任务、聘任期限、聘期待遇、考核标准、违约责任、解聘解约等，同时实行目标任务管理，充分发挥高层次人才的示范引领作用。

第二章 引进条件与方式

第三条 引进的高层次人才必须符合的基本条件：身心健康，具有良好的政治思想素质和职业道德；品行端正，作风正派，治学严谨，具有较强的团队协作精神；具有扎实的专业基础，学术思维活跃，能及时了解和把握学术前沿动态；积极投身于学校的建设和发展。

第四条 刚性引进。是指引进高层次人才的人事关系和人事档案调入学校，学校给予办理正式事业编制手续。刚性引进岗位中设置特设岗位，执行年薪制；常设岗位，执行现行工资薪酬。

第五条 柔性聘用。是指对于不具备全职引进条件的岗位采取柔性引智的方式，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，实现高层次人才“为我所用”的用人方式。柔性聘用的人才坚持“量化管理、合同约定”的原则。根据双方协商确定的工作内容和工作方式给予待遇，实行年薪制或按完成某项工作付酬等灵活的薪酬方式。

第三章 刚性引进高层次人才的类型及待遇

第六条 刚性引进的高层次人才分为领军人才、杰出人才、拔尖人才、博士等四种类型：

（一）领军人才

1. 中国科学院院士、中国工程院院士、中国社会科学院学部委员等，或具有相当水平的海外院士、国外高校或研究机构的战略科学家或科技领军人才；

2. 国家“千人计划”项目（包括创新人才长期项目、“外专千人计划”项目、顶尖人才与创新团队项目）、国家“万人计划”项目（包括杰出人才、科技创新领军人才、哲学社会科学领军人才、百千万工程领军人才）、国家自然科学基金杰出青年基金获得者、“长江学者奖励计划”特聘教授讲座教授、国家有突出贡献中青年专家等国家级重大人才工程入选者；

3. 国家重大科技专项首席科学家或其他相当级别项目的第一负责人；

4. 国家自然科学奖、国家技术发明奖、国家科技进步奖获得者（特等奖前3名或一等奖前2名或二等奖第1名）；

5. 全国高校人文社会科学优秀成果奖（一等奖前2名或二等奖第1名）；

6. 经学校评议认定的其他学科领军人才。

（二）杰出人才

1. “百千万人才工程”国家级人选、国家“万人计划”（青年拔尖人才项目入选者）、教育部“长江学者奖励计划”青年学者、国家“千人计划”（青年项目入选者）、国家自然科学基金优秀青年科学基金获得者；

2. 国家级教学名师、国家级教学团队带头人、教育部创新团队带

头人；

3. 国家级重点实验室或工程中心学术带头人、国家自然科学基金国家社会科学基金等国家重点资助项目负责人、教育部重点实验室或工程中心负责人、国家“双一流”高校重点学科的学科带头人；

4. 陕西省“千人计划”、“‘三秦学者’创新团队支持计划”、“高层次人才特殊支持计划”入选者或其他省份相应层次人才；教育部“新世纪优秀人才支持计划”人才；

5. 任海外知名高校（研究机构）副教授以上专业技术职务，入选ESI高被引学术论文2篇者；或国内高校（研究机构）三级及以上教授专业技术职务，且学术水平达到下述相应条件者：

（1）自然科学领域专家，主持过1项国家级重点科研项目或2项国家级科研项目，且具备入选ESI高被引学术论文2篇；或本学科SCI一区期刊（JCR分区）发表学术论文3篇；或SCI二区及以上期刊（JCR分区）发表学术论文6篇；

（2）人文科学领域专家，主持过国家或教育部重大招标项目或2项国家级科研项目，且在《中国社会科学》上发表学术论文1篇，或在SSCI期刊上发表学术论文2篇，或在权威期刊上发表学术论文5篇，或在学术期刊上发表的论文被《新华文摘》全文转载2篇，或被《中国社会科学文摘》、《高校文科学报文摘》全文转载累计6篇。

（3）近5年内主持过国家级科研项目，且具备以下条件之一者：国家教学成果奖特等奖（个人排名前3）或一等奖（个人排名前2）或二等奖（个人排名第1）；获得省（部）级自然科学、技术发明、科技进步奖一等奖、省级人民政府哲学社会科学优秀成果奖（个人排

名第 1)；省级人民政府教学成果奖特等奖（个人排名第 1）。

（三）拔尖人才

第一类：

1. 二级教授；
2. 高水平大学、科研院所博士生导师。

第二类：

1. 三级教授；

2. 具有博士学位和副教授及以上职称，年龄一般不超过 45 周岁，且学术水平达到下述相应条件者：

（1）自然科学领域，入选 ESI 高被引学术论文 2 篇。或主持过 1 项国家级科研项目，且具备入选 ESI 高被引学术论文 1 篇或在 SCI 一区期刊（JCR 分区）发表学术论文 2 篇或在 SCI 二区及以上期刊（JCR 分区）发表学术论文 4 篇；

（2）人文科学领域，主持过 1 项国家级科研项目。或 2 项教育部级科研项目，且具备在 SSCI 或《新华文摘》上发表或全文转载学术论文 1 篇；在 CSSCI 源期刊（不含集刊及扩展版）上累计发表学术论文 6 篇，其中有 1 篇《人大复印资料》全文转载。

（四）博士

第一类：学校紧缺专业博士且科研水平特别突出；

第二类：学校紧缺专业博士，身体健康，年龄一般不超过 40 周岁；

第三类：学校需求博士，身体健康，年龄一般不超过 35 周岁。

第七条 刚性引进的各类型高层次人才的科研启动费以项目立

项方式申报，按照学校科研经费管理的有关要求完成相应工作任务，接受学校的相关科研考核。本办法中涉及的科研项目均指主持，涉及的科研论文均指第一作者或通讯作者，涉及的顶级期刊、权威期刊按照榆林学院科研奖励办法有关规定认定。

第八条 刚性引进的博士，首次按专业技术九级岗位聘用，绩效工资中的基础补贴按副教授标准发放。

第九条 配偶安置。高层次人才来校工作时，配偶分居两地且具有全日制硕士学历的按人事代理方式接收；配偶具有本科及以下学历的，学校根据情况安排适当工作（如博士为特殊人才，配偶工作可一事一议）；协助解决子女入托入园问题。其他事项按照国家和学校相关规定执行。

第十条 本校上台账的教职工在职攻读博士学位并按期回校工作的，按第六条（四）相应博士类别安家费标准作为基数，扣除本人上学期间从学校领取的绩效工资和报销的所有费用后的余额作为安家费，科研启动费按前述标准。

第十一条 由于学科差异本办法未涉及的特殊人才的标准条件由学校会议研究决定。刚性引进的各类型高层次人才待遇见附件一。

第四章 柔性聘用高层次人才的类型及待遇

第十二条 柔性聘用高层次人才的类型及待遇

主要聘用的人员类型有：领军人才、杰出人才、拔尖人才、执行院长（科研、教学专家）、双师双能型专家。

柔性引进人才的岗位薪酬实行协议工资，按合同确定的工作目标任务和在校工作实际时间等来协商约定。柔性聘用的各类型高层次人

才待遇见附件二。

第五章 组织领导

第十三条 学校成立高层次人才引进工作小组，领导和协调学校的高层次人才引进工作，研究解决引进高层次人才实施过程中的相关问题，工作小组组长由分管人事工作的校领导担任。高层次人才引进工作小组下设办公室，办公室设在人事处，主要任务是：贯彻执行高层次人才引进工作小组的决议，组织制定学校高层次人才引进计划，受理引进申请并进行资格初审，办理相关引进手续，协调、落实引进高层次人才的待遇等。

第十四条 各二级学院的高层次人才引进工作由院长负责，通过党政联席会议集体研究确定。主要职责包括：明确引进高层次人才的工作任务，评议考察来校应聘的本单位相关的高层次人才，做好高层次人才的日常管理和服务工作等。

第十五条 学校学术委员会组织相关学科专家对来校应聘的高层次人才进行学术评议，评议意见作为人才引进工作的基本依据之一。

第六章 工作程序

第十六条 学校引进高层次人才的工作程序

（一）制定引进计划。各二级学院根据学科专业发展情况和教师队伍实际，在充分研究论证的基础上，形成本院（系）高层次人才引进计划与目标任务并上报人事处，人事处汇总后上报学校校长办公会议及党委会研究决定。

（二）发布引进计划。人事处面向社会公开发布招聘信息，主要包括招聘岗位、条件、待遇、聘期目标任务等。同时各院（系）、人

事处通过外出参加招聘会、直接到相关高校、科研机构，或通过同行专家推荐等方式，主动物色引进人选。对优秀的高层次人才，可采取超常规方式，简化程序，由高层次人才引进工作小组确定后人事处直接办理引进手续。

（三）资格审查。人事处、学科建设管理部门、各二级学院负责接受高层次人才应聘材料，并对申请人员的材料进行审查。

（四）考察评议。人事处、学科建设管理部门、相关学院和学校学术委员会中学科相近的专家对应聘人员的学历背景、思想品德、身心健康（委托学校心理健康咨询中心对拟聘博士进行心理健康水平、职业稳定性测评）、教学科研能力和学术水平及发展潜力等进行考察评议。

（五）学校审定。人事处根据二级学院和学术委员会的建议，提出引进（或聘用）及相关待遇的意见，提交校长办公会审定并向学校党委会汇报人才引进情况。

（六）办理手续。学校与确定引进的高层次人才签订聘用合同，明确聘期工作职责、工作目标、服务年限、待遇及违约责任等事项。

第七章 管理与服务

第十七条 对柔性聘用的高层次人才，确定双方的权利和义务，学校依据合同实行目标任务考核。

第十八条 刚性引进的高层次人才，学校按照国家关于事业单位工作人员的相关法规进行管理，实行年度考核和聘期考核相结合。各学院主要负责年度考核和聘期考核，年度考核结果作为工资晋升、职称评审、绩效工资核算的依据。聘期考核作为是否续聘的主要依据。

第十九条 建立高层次人才服务机制。高层次人才进校工作后,有关职能部门要强化主动服务意识,各司其职,全力配合,做好高层次人才的服务保障工作。

第二十条 全校各单位都应牢固树立“教师为本,人才第一”的理念,努力创造有利于优秀人才开展工作的良好环境,使高层次人才引得进、留得住、干得好,充分发挥高层次人才在学校建设与发展中的积极作用。

第八章 服务期限与违约责任

第二十一条 柔性聘用的高层次人才未能完成工作任务的,应承担合同约定的违约责任。

第二十二条 刚性引进的高层次人才

(一)刚性引进的高层次人才来校后的最少服务期限为8年。安家费按核定的总额首次发放60%,其余部分分四年平均发放。

(二)因考核不合格、违规违纪等被学校解聘的,退回学校分配的住房,按服务年限逐年递减折算退回安家费,并缴纳一定金额的违约金;

(三)申请调离或者辞职(包含未满服务期限)的,须经学校同意,按照学校教职工调离、辞职、或按合同约定赔偿违约金,结清校内有关手续后,学校给予办理离校手续。如已解决配偶工作的,调离时配偶一并调离。

第九条 附 则

第二十三条 凡给予个人的货币待遇均为税前标准。

第二十四条 双方发生争议时,尽可能协商解决。若协商不成时,

通过法律程序解决。

第二十五条 本规定自发文之日起施行。之前与本规定不相一致的以本规定为准。在本规定出台之前签订的有关协议，仍然有效，原协议未明确的事项以本规定为准。若原协议与省上有关政策不一致的，按省上规定执行。如需变更，须按本规定的相关条款执行。

第二十六条 本规定由学校高层次人才引进工作小组负责解释。本办法自发文之日起执行。

附件一：

榆林学院高层次人才引进与聘用待遇一览表

人才类型		引进待遇	岗位待遇		其他待遇
		住房及安家补贴	科研启动费（万元）	年薪（万元/年）	
领军人才		240m ² 住房和安家费 200 万	上不封顶	院士 200 其他 150	配备工作室（或实验室）；配备具有博士学位或副高以上职称人员的教学科研团队；配备工作助手和工作专车；配偶随调并安排工作。
杰出人才		200m ² 住房和安家费 150 万	理工科类：400-600 社科类：100	100-120	
拔尖人才	第一类	提供有偿集资住房 160m ² 和安家费 120 万	理工科类：200-300 社科类：80	除享受所聘岗位待遇外，另约定协议工资 40-50	配备工作室（或实验室）；配备具有博士学位或副高以上职称人员的教学科研团队；配偶随调并安排工作。
	第二类	提供有偿集资住房 160m ² 和安家费 100 万			
博士	第一类	紧缺专业且科研能力特别突出的博士实行一事一议，安家费可达 80 万，在科创新城建设新校区时享受学校集资住房政策	10-20	直接享受副教授基础绩效工资	配偶分居两地且具有全日制硕士学历的按人事代理方式接收；配偶具有本科及以上学历的，学校根据情况安排适当工作（如博士为特殊人才，配偶工作可一事一议）；协助解决子女入园入学问题。其他事项按照国家和学校相关规定执行。
	第二类	紧缺专业博士，安家费 50 万，在科创新城建设新校区时享受学校集资住房政策			
	第三类	学校需求博士，安家费 30-40 万，在科创新城建设新校区时享受学校集资住房政策			

附件二：

榆林学院高层次人才引进与聘用待遇一览表（柔性）

柔性聘用 人才类型	岗位待遇		其他待遇	工作要求
	科研及启动费（万元）	年薪（万元/年）		
领军人才	配备工作室（或实验室）； 科研启动费一人一策	20-30（税前）+奖励津贴	配备具有博士学位或副高以上职称人员的教学科研团队；配备工作助手；安排来校工作期间住房，报销往返交通费用等待遇。	全年累积在校工作不少于1个月
杰出人才		15-20（税前）+奖励津贴		全年累积在校工作不少于1个月
拔尖人才		10-15（税前）+奖励津贴		全年累积在校工作不少于1个月
执行院长、科研、教学专家	配备工作室	10-15（税前）+奖励津贴	安排来校工作期间住房，报销往返交通费用等待遇	全年累积在校工作不少于4个月
“双师双能型”专家	配备工作室	5-10（税前）+奖励津贴	安排来校工作期间住房，报销往返交通费用等待遇	全年累积在校工作不少于2个月