**新乡学院 高层次人才引进与管理办法**

校人字〔2016〕10号

为落实人才强校战略,优化师资队伍结构,根据《河南省中长期人才发展规划纲要（2010－2020年）》、《关于实施“中原崛起百千万海外人才引进工程”行动计划的通知》和新乡市《关于进一步吸引和用好优秀人才的补充规定》（新人才〔2015〕1号）等文件精神，积极响应新乡市2016年“招商引智活动年”号召，结合学校发展需要，进一步加大我校高层次人才引进工作力度，特制定本办法。

一、引进范围和认定标准

（一）第一类高层次人才。获得国家自然科学奖、国家技术发明奖、国家科学技术进步奖或相当奖项一、二等奖的主要完成人，中国科学（工程）院院士,国家“千人计划”“万人计划”人选，国家“百千万人才工程”、新世纪百千万人才工程人选，青年拔尖人才支持计划人选，国家“863”“973”计划人选，“国务院政府特殊津贴”获得者，教育部“长江学者奖励计划”人选,河南省“百人计划”人选,河南省高层次科技人才引进工程人选，河南省高层次创新型科技人才队伍建设工程（中原学者等）人选，河南省高等学校特聘教授,具有正高级专业技术职务的优秀人才，具有海外留学或工作经历的高级技术职务者、博士及相关行业领域内高技能人才等。

（二）第二类高层次人才。全日制博士研究生毕业并获得博士学位的人员或博士后出站人员,年龄原则上应在50岁以下，具备3年以上海外留学或工作经历者可放宽到53岁。

1.具有学术技术带头人水平的博士（后）

具有学科带头人培养潜质，且符合下列条件之一者，视为具有学术技术带头人水平的博士(后)：

①全国优秀博士学位论文获得者（含提名论文）；

②近5年内，主持国家级科研项目，且自然科学类博士以第一作者（或导师第一，本人第二）在SCI一区发表学术论文5篇，人文社科类博士应在我校认定的本学科一级权威期刊独立发表论文5篇以上（含被《新华文摘》、《中国社会科学文摘》、《高等学校人文社科类学术文摘》或《人大复印报刊资料》全文转载的学术论文），论文经学校学术委员会认定达到学术技术带头人水平；

③经学校学术委员会认定具备学术技术带头人水平。

2.优秀博士（后）

符合下列条件之一者视为优秀博士（后）：

①国家级科研项目的主要完成者（本人排名第一或导师排名第一，本人排名第二）；

②自然科学类博士（后）应以第一作者在本学科SCI一区发表论文1篇以上或在二区以上期刊发表论文3篇以上；人文社科类博士（后）应独立在我校认定的本学科一级权威期刊发表论文2篇以上（含被《新华文摘》、《中国社会科学文摘》、《高等学校人文社科类学术文摘》或《人大复印报刊资料》全文转载的学术论文）；

③省部级以上科技进步奖、哲学社会科学优秀成果奖等奖项二等奖以上的主要完成者（限前2名）。

④有企业研发经历经验、科技成果转化并取得明显经济效益和社会效益或具备潜在经济效益，经学校学术委员会认定者。

3.急需专业博士（后）和一般专业博士（后）

急需专业目录根据我校实际需要每年核定一次，不在目录中的视为一般专业。

（三）第三类高层次人才。指经我校批准攻读博士学历、学位或进入博士后流动站(工作站)，获得博士学位返校或博士后出站返校的在职在编在岗人员。

二、管理原则

（一）尊重知识、尊重人才、鼓励创新的原则；

（二）指导、管理与服务相统一的原则；

（三）两级管理、重心下移的原则；

（四）享受待遇与承担责任相统一的原则；

（五）岗位聘任、目标考核和动态管理的原则；

（六）特殊人才实行“不为所有,但为所用”的柔性引进原则。

三、待遇

（一）第一类高层次人才

学校实行“一人一议”政策，积极引进，待遇面议。

（二）第二类高层次人才

1.具有学术技术带头人水平的博士（后）：安家补贴100万元；科研启动费自然科学类50万元、人文社科类30万元。

2.优秀博士（后） ：安家补贴40万元；科研启动费自然科学类15万元、人文社科类10万元。

3.急需专业博士（后）：安家补贴35万元；科研启动费自然科学类15万元、人文社科类10万元。

4.一般专业博士（后）：安家补贴30万元；科研启动费自然科学类15万元、人文社科类10万元。

（三）第三类高层次人才

攻读期间遵守学校管理规定，取得博士学位或博士后出站回校报到后补发在读期间的工资。符合第一类高层次人才标准的，实行一人一议；其他人员按如下标准享受待遇：

1.获得博士学历学位的返校人员

（1）安家补贴

毕业回校报到后，享受安家补贴，认定为具有学术技术带头人水平博士的享受安家补贴80万元，认定为优秀博士的享受安家补贴30万元，认定为急需专业博士的享受安家补贴25万元，认定为一般专业博士的享受安家补贴20万元，发放办法参照引进博士。

（2）科研启动费、博士津贴、工资待遇、配偶安置等待遇参照引进博士执行。

2.获得博士学位的返校人员

（1）具有正高级职称的单证博士参照引进的高层次人才享受相关待遇。

（2）具有副高级职称的单证博士安家补贴最高10万元，其他待遇参照引进博士执行。

3.博士后出站的返校人员

相关待遇参照获得博士学历学位的返校人员执行，已享受过安家补贴、科研启动费的就高补齐差额。

（四）其他待遇

1.博士津贴：3000元/月。

2.职称高聘：博士具有副教授以下职称的，校内聘为副教授，享受校内副教授工资待遇；具有副教授职称的，校内聘为教授，享受校内教授工资待遇。以上两种情况，聘期均为6年，6年后不再高聘。

3.配偶安置：博士配偶是全日制硕士研究生学历的（双证），符合河南省、新乡市和我校当年公开招聘条件者，可参加公开招聘。不符合招聘和引进条件且需要学校解决工作的，学校按编外人员在校内安排工作，是全日制本科以上学历的（双证）,学校按人事代理安排工作;学历为专科及以下的，安排为校内合同制用工；特殊情况面议。

四、管理办法

（一）按河南省和新乡市引进人才的有关规定办理引进手续。

（二）签订协议

学校在引进人才来校后一个月内,与之签署工作协议书（聘用合同）,上述待遇均需在工作协议书（聘用合同）中明确约定;服务期为6年，引进人员从正式报到起开始计算服务期，培养回校人员从毕业回校报到起计算。

（三）经费保障

学校按照高层次人才队伍建设规划，设立人才引进专项经费列入年度预算,解决人才的科研启动费、安家补贴、津贴等各项费用。

安家补贴用于购买商品房或租赁住房;安家补贴在到校工作的第一年先一次性支付30%，其余部分在剩余服务期内逐年按比例支付；如果购买校外商品房，凭购房合同(协议)，安家补贴可一次性支付。

科研启动费的使用参照学校有关管理办法执行。

（四）岗位职责与考核办法

1.第一类高层次人才岗位职责

按签订的工作协议履行岗位职责。

2.第二、三类高层次人才岗位职责

在服务期内，首先应满足学校规定的年度全员考核要求，其次在教学、学术、科研方面还应完成下列任务：

（1）教学工作

①积极参与所在院系部的教学改革活动，并主动帮助青年教师提高教学、科研能力，每学年至少帮助、指导1名本专业青年教师。

②系统担任1门及以上主干课程的讲授工作，每年按所在岗位（即职级、职称等）完成学校规定的相应额定教学工作量，教学效果良好。

（2）学术、科研工作

①具有学术技术带头人水平的博士

完成以下任务中的4项，其中第a、b、c项为必备：

a.形成明确的研究方向并且组建一个科研团队。（第一年内完成）

b.主持获得国家级科研项目立项1项。（三年内完成）

c.自然科学类博士以第一作者在SCI二区及以上发表本专业学术论文6篇（其中一区不少于3篇），人文社科类博士应在我校认定的本学科一级权威期刊发表论文6篇以上（含被《新华文摘》、《中国社会科学文摘》、《高等学校人文社科类学术文摘》或《人大复印报刊资料》全文转载的学术论文）。（每年1篇）

d.已授权国家发明专利2件以上（限第一完成人），并得到推广应用。（三年内1件）

e.主持重大教学科研（工程）项目并取得了良好的经济效益或社会效益，通过我校学术委员会认定。

②优秀博士

a.形成明确的研究方向并作为骨干参与本校主持的教学科研团队。（第一年内完成）

b.主持获得国家级科研项目立项1项。（三年内完成）

c.自然科学类博士以第一作者在SCI二区及以上发表本专业学术论文2篇以上，人文社科类博士应在我校认定的本学科一级权威期刊发表论文2篇以上（含被《新华文摘》、《中国社会科学文摘》、《高等学校人文社科类学术文摘》或《人大复印报刊资料》全文转载的学术论文）。（三年内1篇）

③急需专业博士和一般专业博士

a.形成明确的研究方向并作为主要成员参与本校主持的教学科研团队。（第一年内完成）

b.主持获得省部级及以上科研项目立项1项。（三年内完成）

c.以第一作者或独著在SCI、EI、CSSCI发表本专业学术论文2篇以上。（三年内1篇）

上述所列任务中，各类科研成果的第一署名单位须为新乡学院。某方面业绩特别突出，为学校赢得重大学术荣誉的，经学校研究，视为完成考核任务。

（3）每学年至少为师生作1次学术报告。

（4）每学年为所在院系部提交1份学科专业建设建议报告。

3.对高层次人才的岗位职责实行校、院两级管理。学校规定基本的岗位职责，各院系部根据实际需要安排具体工作。

4.考核办法

高层次人才须依据学校规定的服务期岗位职责制定出个人工作进度计划，计划中需明确年度工作目标、中期工作目标等，报学校审定，原则上时间过半任务完成过半。学校将严格按照审定的工作进度计划，对高层次人才的岗位职责完成情况进行年度考核、中期考核和期满考核。

（1）年度考核。高层次人才的年度考核由所在院系部负责，于服务期每满一年进行一次，纳入年度全员考核，主要考核其工作完成和进展情况，由高层次人才提交《年度总结报告》，所在院系部组织考核小组对高层次人才进行评估并提出考核结果，报学校人事处备案。

凡考核合格者，下一年度可以继续享受博士津贴；考核不合格者，下一年度博士津贴缓发50%，并由本人提出整改措施报所在院系部审批、人事处备案。

（2）中期考核。服务期满3年进行中期考核，由本人提交《中期总结报告》，所在院系部审核评估后将具体意见报学校，由人事处会同教务处、科研处等相关部门组织考核。

凡考核合格者，可继续享受下一年度全额博士津贴，并补发之前缓发的博士津贴；考核不合格者，视服务期工作任务完成情况，经学校研究后，降低津贴标准，直至取消津贴，并由本人以书面形式陈述未完成任务的原因及今后三年改进措施和工作计划。

（3）期满考核。服务期满6年进行期满考核，由本人提交《服务期满总结报告》，所在院系部审核评估后将具体意见报学校，由人事处会同教务处、科研处等相关部门组织考核。

凡考核合格者，补齐之前缓发的博士津贴，期满以后岗位职责按学校有关规定执行；考核不合格者，视服务期工作任务完成情况，经学校研究后，降低津贴标准，直至取消津贴。

（五）违约责任

未满服务期申请调离的，须经学校同意，并结清校内有关手续后（安家补贴按照服务年限予以折抵；科研启动费未使用经费予以收回），办理调离。如已由学校安排解决配偶工作的，本人调离时配偶须一并离校。

（六）其它

1.同时具备上述多项条件者，依最高标准享受。

2.夫妻同为引进人才者，安家补贴、科研启动费等分别享受。

3.安家补贴发放金额为税后。

五、本《办法》从发文之日起执行，原有相关规定废止；本《办法》由人事处负责解释。

附件：新乡学院博士（后）津贴发放年度考核表

2016年5月4日