

池州学院文件

校人字〔2019〕38号

关于印发《池州学院高层次人才引进办法》的通知

各部门、各单位：

《池州学院高层次人才引进办法》已经校党委会议研究通过，现印发给你们，请认真遵照执行。

附件：池州学院高层次人才引进办法



附件：

池州学院高层次人才引进办法

第一章 总 则

第一条 为进一步落实“人才强校”战略，创新高层次人才引进工作的机制，规范高层次人才引进工作的程序，改善师资队伍结构，根据《事业单位人事管理条例》、《安徽省事业单位公开招聘人员暂行办法》，结合我校实际，特制定本办法。

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。

第二章 基本条件

第三条 引进的高层次人才必须符合以下基本条件：

（一）热爱祖国，忠诚党和人民的教育事业，具有较高的思想政治素质和职业道德水平，自觉遵守国家法律法规和学校各项规章制度。

（二）身体健康，具备适应岗位要求的身体条件。

(三) 业务水平高，符合岗位所需的专业、学历、学位、职称和技能等要求。

(四) 年龄不超过相应人才层次和类别的规定。

(五) 有下列情形之一的，不予聘用

1.未在规定时间内取得相应学历、学位证书者。

2.未按规定时间、程序等要求来校报到者或来校报到时与原单位劳动关系(含有关协议)尚未终止、解除者。

3.曾因犯罪受过刑事处罚的人员和曾被开除公职者、受到党纪政纪处分期限未满或者正在接受纪律审查者、处于刑事处罚期间或者正在接受司法调查尚未做出结论者。

4.经公示，不符合聘用条件或在应聘、面试、体检、测试等过程中弄虚作假等不符合聘用条件者。

5.有法律、法规、政策规定不得聘用的其它情形的人员。

第三章 人才层次及类别

第四条 高层次人才分为4个层次：

(一) 第一层次：符合安徽省教育厅、财政厅界定的一类、二类、三类人才标准，年龄不超过55周岁。

(二) 第二层次：具有博士学位的教授(或相当职称)，年龄不超过50周岁。

(三) 第三层次：具有博士学位的副教授(或相当职称)，年龄不超过45周岁。

（四）第四层次：博士，具有企业工作经历者同等条件下优先，年龄原则上不超过40周岁。分为3个类别：

1.A类：在二类以上期刊发表本学科学术论文2篇以上或在一类期刊发表本学科学术论文1篇以上，且符合下列条件之一：

（1）在一类期刊上发表2篇以上或在二类以上期刊发表本学科学术论文6篇以上。

（2）正式出版与本人研究方向相一致，且本人撰写12万字以上本学科学术著作1部以上，并在一类期刊上发表1篇以上或在二类以上期刊发表本学科学术论文3篇以上。

（3）主持三类以上科学研究项目1项以上或参加二类以上科学研究项目（前2名）一项以上。

（4）获一类科研奖励（前10名）；或二类科研奖励一等奖（前5名）、二等奖（前3名）。

（5）主持一类成果推广1项以上或获得一类知识产权1项以上。

其他经校学术委员会研究认定的相当于上述业绩条件者。

2.B类：在三类以上期刊发表本学科学术论文2篇以上或在二类以上期刊发表学术论文1篇以上，且符合下述条件之一：

（1）在一类期刊发表本学科学术论文1篇以上或在二类以上期刊发表本学科学术论文3篇以上。

（2）正式出版与本人研究方向一致，且本人撰写10万字以上本学科学术著作1部以上。

(3) 主持四类以上科学研究项目或参加三类以上科学研究项目(前3名)。

(4) 获一类科研奖励;或二类科研奖励一等奖;或二类科研奖励二等奖(前5名)、三等奖(前3名)或三类科研奖励(第1名)1项以上。

(5) 主持二类成果推广1项以上或获得二类知识产权1项以上。

其他经校学术委员会研究认定的相当于上述业绩条件者。

3.C类:不满足A、B类博士条件的双证齐全的博士。

第四章 福利待遇

第五条 引进的高层次人才福利待遇参照第六至九条一人一议。

第六条 第一层次高层次人才福利待遇面议。

第七条 第二层次高层次人才的安家费和科研启动经费可参照第四层次高层次人才分别提高10-20万元人民币,其他福利待遇参照第四层次高层次人才。

第八条 第三层次高层次人才的安家费和科研启动经费可参照第四层次高层次人才分别提高5-10万元人民币,其他福利待遇参照第四层次高层次人才。

第九条 第四层次高层次人才享受以下福利待遇:

(一) 办理正式入编手续。

(二) 聘期内前5年按照校内副高级专业技术职称(职务)人

员的标准享受国家规定的工资福利待遇；获评聘副高级及以上专业技术职称（职务）后按照校内同级专业技术职称（职务）人员标准享受国家规定的工资福利待遇；5年后，仍未获评聘副高级及以上专业技术职称（职务）者，根据个人实际按照校内同级专业技术职称（职务）人员标准享受国家规定的工资福利待遇。

（三）聘期内按照校内绩效工资方案享受相应绩效工资（含特殊津贴）。

（四）配偶具有研究生学历、硕士学位且年龄为40周岁以下者可以人事代理身份安排工作，夫妻同进同出；配偶具有大学本科学历、学士学位及以下且年龄为40周岁以下者，可以临时用工身份安排工作，夫妻同进同出。

（五）协调解决子女入学问题。

（六）按照学校相关规定提供周转房1套，并根据不同人才类别享受相应的购房补贴（含安家费）、科研启动经费。购房补贴（含安家费）可直接领取现金（含税），也可凭购房发票报销；科研启动经费依托科研启动项目按有关规定开支。

1.A类博士：购房补贴（含安家费）50-80万元人民币；科研启动经费20万元人民币。

2.B类博士：购房补贴（含安家费）40-60万元人民币；科研启动经费15万元人民币。

3.C类博士：购房补贴（含安家费）30-50万元人民币；科研启动经费10万元人民币。

第五章 职责义务及违约责任

第十条 学校对引进的高层次人才实行聘约管理，签订聘用协议，明确双方的权利义务；引进的高层次人才应当服从学校的管理和工作安排，遵守学校的规章制度，履行聘用协议；凡不能履行协议者，按法律规定及协议约定承担违约责任。

第十一条 第一层次高层次人才职责义务、违约责任面议。

第十二条 第二、三、四层次高层次人才聘期内须履行以下职责义务，凡不能履行职责义务者承担相应违约责任。

（一）高层次人才服务期为10年，服务期从享受待遇之日算起，脱产学习期间不计入服务期。凡服务期未满因个人原因需调离学校者，须退还周转房，返还学校已支付的购房补贴（含安家费）、科研启动经费，并支付违约补偿金。违约金按照年薪的5倍核算，年薪计算办法为：以停发工资当月的应发工资（含基本工资、绩效工资、特殊人才津贴等）及学校为其支付的公积金、各类保险等为基数乘以12个月。

（二）自享受待遇之日起3年内，主持三类及以上科研或教研项目1项及以上。未按期申报并主持三类及以上科研或教研项目者，须返还学校已支付的科研启动经费的五分之二。

（三）自享受待遇之日起3年内，在二类以上期刊发表本学科学术论文3篇以上。每少发表1篇，须返还学校已支付的科研启动经费的五分之一。

第六章 引进程序

第十三条 学校各部门、各单位要按照现状分析、需求调研、会议研究等规范程序编制年度高层次人才引进计划，人事处汇总并与相关部门会商后，制定学校高层次人才引进年度计划，报校长办公会、党委会研究批准。

第十四条 人事处会同教务处、科研处、相关各教学单位对应聘人员的材料进行审核。对符合应聘条件的人员，填写《应聘人员基本信息表》报校长审批。符合条件的第一、二、三层次高层次人才直接引进，符合条件的第四层次高层次人才按照《池州学院公开招聘人员实施办法》等有关规定的程序引进。

第七章 附 则

第十五条 本办法所要求的论文必须是独立或第一作者或外文期刊通讯作者完成的学术论文。

第十六条 本办法中涉及浮动数字具体数值，根据学校实际和拟引进高层次人才的个别情况，由学校研究确定。

第十七条 本办法仅适用于从校外引进的高层次人才。

第十八条 学校可根据实际情况，在人才引进年度方案中对本办法有关条款进行调整、补充。人才引进年度方案中对本办法有关条款进行调整、补充的，执行人才引进年度方案；无调整、补充的条款按本办法执行。

第十九条 本办法自印发之日起执行。此前引进的高层次人才已签订聘用协议的按原协议执行；上级有新的规定，按新的规定执行。

第二十条 本办法由人事处负责解释。