

# 太原理工大学文件

校发〔2016〕33号

---

## 关于印发《太原理工大学高层次人才引进 暂行办法》的通知

学校各单位：

《太原理工大学高层次人才引进暂行办法》已经学校审议通过，现予以印发，请遵照执行。



# 太原理工大学文学

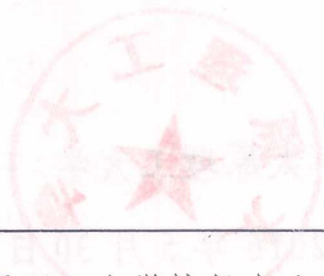
号 22 (0105) 文研

太原理工大学高等大学图书馆

山西大学图书馆

山西大学图书馆

山西大学图书馆



太原理工大学校长办公室

2016年5月30日印制

## 太原理工大学高层次人才引进暂行办法

为了加快实施人才强校战略，创新高层次人才引进机制，建设一支规模适当、结构合理、素质优良、勇于创新的高水平人才队伍，为实现特色鲜明的高水平研究型大学奋斗目标提供人才保障和智力支撑，特制订本办法。

### 一、指导原则

认真贯彻落实中共中央《关于深化人才发展体制机制改革的意见》精神，在学校总体发展战略指导下，高层次人才引进工作坚持“科学规划、突出重点、刚柔结合、创新机制”的原则，以多引进、快引进高层次人才为目标，采用刚性引进与柔性引进相结合的办法，不断优化人才资源配置，加强人才队伍建设。

1. 科学规划，有序引进。按照学校人力资源发展规划，以国家和区域经济社会发展重大需求与学校学科建设发展需要为导向，有目的、有计划地引进一批海内外高层次人才，努力提升学校的人才培养、科学研究、社会服务和文化传承创新能力。

2. 突出重点，统筹兼顾。优先学校战略发展重点建设的学科和新兴或交叉学科，兼顾其他学科发展需要，重点引进高端人才、学术带头人和具有突出海外学习工作背景和发展潜力的创新型人才，打造一流人才队伍，构筑优势学科平台。

3. 刚柔结合，灵活引进。坚持以刚性全职引进为主，柔性短期引进为辅，青年人才实行全职引进，高端人才辅以柔性引进，积极拓展高层次人才引进渠道和途径，建立刚柔结合、形式灵活的引才新形式。

4. 创新机制，合约管理。坚持走出去请进来，面向海内外公开招聘高层次人才，综合运用同行评价、成果评价、能力评价等多元评价方式，灵活实施岗位绩效工资制、协议年薪工资制、项目工资制等多种薪酬分配办法，对引进高层次人才实行聘期合约管理，强化工作目标和任务，充分发挥引进高层次人才的作用。

## 二、引进对象

引进高层次人才原则上必须具有博士学位或高级专业技术职务，且符合学校学科建设需要，并在学术技术领域具有较高造诣和突出成果或发展潜力。同时，还应具备较高的政治觉悟和良好的职业道德，遵纪守法，为人师表，

教书育人，具有良好的课堂教学能力和一定的组织协调能力、较强的团结协作精神，身体健康状况符合《山西省申请教师资格人员体检标准及办法》要求。

根据引进对象的学术成就和学术水平，引进对象分为下列五个层次：

1. 第一层次：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；海外著名学术机构的院士。

2. 第二层次：国家重点学科、重点实验室首席专家；国家“万人计划”杰出人才、领军人才；国家“千人计划”创新人才项目入选者；国家“外专千人计划”项目入选者；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；海外高水平大学教授。年龄一般不超过55周岁。

3. 第三层次：教育部重点实验室主任；山西省“三晋学者”；省级“百人计划”创新项目入选者；省级“外专百人计划”项目入选者；国家“万人计划”青年拔尖人才；国家“青年千人计划”项目入选者；教育部“长江学者”计划青年项目入选者；国家优秀青年基金获得者；海外高水平大学副教授；国内“985”重点大学教授；国家自然科学基金委重点（大）项目负责人。年龄一般不超过50周岁。

4. 第四层次：国内“985工程”重点建设大学具有博士学位的副教授；国内“211工程”重点建设大学具有博士学位的教授；全国百篇优秀博士学位论文获得者；山西省“青年三晋学者”；山西省“百人计划”青年项目入选者；博士生导师。年龄一般不超过45周岁。

5. 第五层次：在海外著名大学或研究机构研修两年以上且取得突出成就的博士后研究人员；取得标志性学术成果的海外著名大学博士毕业生。同时满足一定的科研条件：以第一作者（如导师为第一作者，学生本人第二作者的按0.5当量计算）公开发表高水平学术论文被SCI一区或SSCI、A&HCI收录1篇及以上，或者为ESI高被引论文的责任作者。年龄一般不超过40周岁。

上述海外著名大学是指当年《泰晤士报》公布的世界大学排行榜前200名或本学科在ESI学科排名世界前100名的海外大学。

学校急需引进的紧缺人才，或没有列入的其他国家级、省级人才项目中的高层次人才、特殊人才，根据其学术水平和个人情况，由人事处审核并报校领导批准后确定相应的人才层次，或实行“一事一议”。

学校鼓励整体引进优秀创新团队，主要包括国家自然科学基金委创新研究群体、国家级教学团队、教育部创新团队、省级科技创新重点团队、省级高校创新团队和海外科研创新团队等。创新团队引进政策和待遇实行“一事一议”。

### 三、引进待遇

#### 1. 第一层次人才：

学校根据引进人才具体情况，实行“一事一议”的引才办法，在科研启动费、安家费、薪酬、住房、配偶及子女安排、配备学术助手和团队、出国交流等方面为第一层次人才提供优惠政策，具体待遇和条件面议。工作时间可以采取灵活的全职工作和短期工作(2个月、6个月及以上)等。

#### 2. 第二层次人才：

- (1) 提供 100 万元的安家费（含一次性住房补贴）；
- (2) 工科提供 500 万元科研启动费，理科提供 400 万元科研启动费，人文社科提供 200 万元科研启动费，并优先配备办公实验用房、科研团队和工作助手；

(3) 人事关系完全调入学校后，全职人员享受 80~120 万元年薪并享受教职工同等的福利及医疗待遇，外籍专家或短期工作人员按协议工资或项目工资执行；

(4) 妥善解决配偶及子女的随迁、工作安置等问题。

### 3. 第三层次人才：

(1) 提供 70 万元的安家费（含一次性住房补贴）；

(2) 工科提供 300 万元科研启动费，理科提供 200 万元科研启动费，人文社科提供 100 万元科研启动费；

(3) 人事关系完全调入学校后，全职人员享受 40~80 万元年薪并享受教职工同等的福利及医疗待遇，外籍专家或短期工作人员按协议工资或项目工资执行；

(4) 妥善安排实验条件配备、配偶安置、子女入学等方面的问题。

### 4. 第四层次人才：

(1) 提供 50 万元的安家费（含一次性住房补贴）；

(2) 工科提供 150 万元科研启动费，理科提供 100 万元科研启动费，人文社科提供 50 万元科研启动费；

(3) 必须办理全职引进手续，待人事关系完整调入学校后，享受 20~40 万元年薪并享受教职工同等的福利及医疗待遇；



(4) 学校在配偶安置、子女入学等方面提供协助。

5. 第五层次人才:

(1) 提供 40 万元的安家费 (含一次性住房补贴);

(2) 工科提供 50 万元科研启动费, 理科提供 40 万元科研启动费, 人文社科提供 20 万元科研启动费;

(3) 必须办理全职引进手续, 待人事关系完整调入学校后, 享受国家规定的工资、福利、医疗等待遇。绩效工资前两年享受专业技术岗位校内津贴正高四档 (每年 6.4 万元)。

学校为全职引进高层次人才提供的安家费 (税前), 上岗后即发放一半, 剩余部分分成 3 年按月发放。

引进高层次人才前两年免考核, 从第三年起实行岗位绩效考核; 或按聘任合同约定考核。实行年薪制的引进高层次人才完成聘期约定任务以外的工作业绩还可享受学校的科技奖励。

引进高层次人才成功申报国家“千人计划”、山西省“三晋学者计划”、山西省“百人计划”等人才引进项目的, 学校按相关规定为引进高层次人才落实国家、省里给予引进人才的政策和待遇。

为引进高层次人才提供的待遇只在引进时享受一次。

#### 四、工作程序

1. 制定计划。各单位根据学科和专业建设的需要，在每年9月底以前提出下一年度高层次人才引进计划，并报人事处。每年底，由校人事工作委员会对各单位提出的高层次人才引进计划进行审核，并报校长办公会批准后实施。

2. 公开招聘。人事处将年度高层次人才引进计划下达各单位，并通过网络、期刊、招聘会等多种方式向海内外发布招聘信息，接受应聘者咨询。应聘者按引进人才公告要求注册填写招聘系统，提交应聘材料。

3. 资格审查。各用人单位积极联系物色人选并对拟引进人才进行形式初审，初审通过后将应聘材料报人事处，由人事处对应聘人员进行资格审查（含职业能力倾向测试）。资格审查通过后由人事处将应聘材料转送相关引才单位，由引才单位组织面试考核。

#### 4. 考核录用。

(1) 对通过资格审查的应聘者，用人单位公开组织面试答辩会。面试答辩委员会成员一般不少于7人，由用人单位分学术委员会全体或部分委员及学院负责人、教师代表组成。面试答辩包括自我陈述、个人发展规划、教学试讲和回答问题等。面试答辩委员会以无记名投票方式确定

推荐人选，同意推荐票数占到会人数 2/3 以上者方可通过，并填写《太原理工大学引进高层次人才推荐表》，用人单位负责签批后将答辩结果、引进待遇建议及所有相关资料报送人事处。引进创新团队和第一、二层次人才不需要用人单位进行面试答辩，按“一事一议”办法进行。

(2) 人事处汇总各单位的面试考核结果后提交校人事工作委员会或引进人才评审小组审议，确定拟引进名单和对应引进待遇，并报分管校长审批。遇特殊情况提交校长办公会审定。

(3) 对于本办法中未涵盖且难以比照划定层次的高水平人才或具有特殊才能、特殊成就如按照本办法引进人才标准执行存在明显待遇落差的特殊人才，可按照《太原理工大学人才引进“一事一议”实施办法》执行。

5. 办理手续。经审批拟录用的人员，由人事处按学校有关规定办理网上公示、体检、学历认证、报批录用、签订聘用合同、报到上岗、落实待遇等相关手续。

6. 聘期考核。引进高层次人才实行“六年两个聘期”、“非升即走或非升即转”的跟踪考核制度（以人才项目引进的可按人才项目相关规定确定聘期时限），每三年为一个聘期（考核期），考核期结束后均需进行考核，考核结

果作为是否续聘的主要依据。如第一个考核期考核结果为合格以上的则可进入第二个考核期；如第一个考核期考核结果为基本合格的，则根据具体情况进行转岗、降级或有条件聘任；如第一个考核期考核结果为不合格的，则予以直接解聘。进入第二个聘期的，在第二个聘期结束时进行再次考核。如考核结果为基本合格及以下的，学校予以解聘。引进人才在第一个考核期内纳入岗位聘任分级特设岗位。

## 五、合同管理

1. 引进高层次人才须与学校签订聘用合同，实行合同管理和聘期考核。聘期未满离开学校（含考核不合格解除聘用合同的），必须退还学校的特批住房或按未履约的年限比例退还安家费及科研启动经费等，并赔偿学校规定的违约金。

2. 享受年薪制的引进人才的薪酬待遇执行期限一般为六年，每三年为一个考核期，考核期结束后均需进行考核。如第一个考核期考核优秀则可进入第二个考核期，第二个考核期年薪可作10~15%比例的上浮，并报校长办公会审批后执行；如第一个考核期考核合格也可进入第二个考核期，年薪维持原标准执行；如第一个考核期考核基本合格

或不合格，则根据具体情况进行转岗、降级聘任或解聘；如第一个考核期考核合格经本人要求在第二个考核期不再享受年薪的或满 2 个考核期（六年）后，则转为普通教师，按照普通教师进行考核和享受相应待遇。年薪制人才在聘期内不再享受学校基本工资和绩效工资。

3. 引进人才原则上要求全职在岗工作，特殊情况不能全职工作的，可根据工作时间和工作任务按月计发相应的薪酬待遇，但不享受安家费。全职引进人才考核期内享受相应额度的年薪，年薪按月发放 80%，剩余 20%考核合格后发放。

4. 引进人才在服务期开始，并且其人事档案完整地转入我校后，方可享受相应额度的安家费。

5. 第一、二、三层次引进人才配偶如在本市（含郊区）工作，不属夫妻分居范围的，学校不予安置；符合规定并经学校批准在校内安置工作的，原则上实行人事代理制度；引进的第一、二、三层次人才在申请调离学校时，其配偶须一并调离。

6. 高层次引进人才的科研启动经费按项目进行管理，分阶段下达，并按照学校财务规定，严格控制经费的使用

范围。其他渠道获得的科研经费的管理和使用，按照学校相关规定执行。

7. 夫妻双方同为高层次人才引进受聘者，一方的安家费按 50% 计发。

## 六、其他

1. 各单位党政负责人要坚持“人才资源是第一资源”的发展理念，高度重视人才引进工作，要根据学科发展情况科学制定人才引进标准，并做好引进人才的考核、管理与服务工作，为人才的引进和作用发挥营造良好的环境。要主动出击，快速响应，各单位对应聘者的求职申请最长在 1 个月内要给予明确答复。对于成功引荐第一、二、三层次人才的单位和人员，学校设立伯乐奖，给予其一定的奖励。

2. 本办法自校长办公会议和校党委常委会通过之日起执行。由人事处负责解释。