

太原理工大学文件

校发〔2018〕33号

关于印发《太原理工大学校内国家级高端人才待遇管理办法（试行）》的通知

学校各单位：

为贯彻人才强校战略，加快推进“双一流”建设步伐，在大力引进高端人才的同时，进一步加大校内国家级高端人才的支持力度，稳定人才队伍，强化人才合约管理，充分发挥校内国家级高端人才的学术引领和科技创新带头作用，制定了《太原理工大学校内国家级高端人才待遇管理办法（试行）》，经学校研究，现予印发，请遵照执行。



太原理工大学校内国家级高端人才

待遇管理办法（试行）

为贯彻人才强校战略，加快推进“双一流”大学建设，在大力引进高端人才的同时，进一步加大校内国家级高端人才的支持力度，稳定人才队伍，强化人才合约管理，充分发挥校内国家级高端人才的学术引领和科技创新带头作用，特制定本办法。

一、本办法实施合约管理，按照长周期、高标准、严考核、高激励的原则，以全周期支持措施和机制，营造良好的人才成长发展环境，激励我校教师潜心学术，取得一流的研究成果。

二、校内国家级高端人才类别

校内国家级高端人才，是指以我校在职教师的身份入选或获得以下国家级高端人才项目或称号。

第一层次人才：中国科学院院士、中国工程院院士。

第二层次人才：国家杰出青年科学基金获得者、教育部“长江学者奖励计划”特聘教授、国家“千人计划”入选者。

第三层次人才：国家优秀青年科学基金获得者、教育部“长江学者奖励计划”青年学者、国家“万人计划”青

年拔尖人才入选者、国家“青年千人计划”入选者。

上述国家级高端人才类别中，如遇未涵盖的其它国家级高端人才项目，经学校研究决定后，划入相应层次，执行本办法。

三、校内国家级高端人才生活待遇

1. 入选或获得国家级高端人才项目或称号的教师，分别享受以下待遇：

第一层次人才：税前年薪 120 万元（含按照国家有关规定提供的工资、福利、人才项目津贴等待遇）。

第二层次人才：税前年薪 80 万元（含按照国家有关规定提供的工资、福利、人才项目津贴等待遇）。

第三层次人才：税前年薪 60 万元（含按照国家有关规定提供的工资、福利、人才项目津贴等待遇）。

2. 不再参与所在单位的二级绩效分配。

3. 所取得重大或标志性教学科研成果，享受学校重大或标志性教学科研成果一次性奖励。

4. 入选或获得多个人才项目或称号，待遇不重复享受，按最高层次享受相应待遇。

四、校内国家级高端人才合约管理与考核

1. 学校鼓励并支持广大教师申报国家级高端人才项目的遴选和评审。入选国家级高端人才项目后，填写并

向人事处提交《太原理工大学国家级高端人才岗位申请表》等材料，经学校批准后，人事处组织高端人才与学校签订工作协议。

2. 对校内国家级高端人才实施合约管理，工作协议应明确工作职责、目标任务、权利和义务、违约责任等。

3. 对校内国家级高端人才按照协议确定的工作目标和任务进行考核和管理。考核工作由学校人事人才工作委员会负责实施。

(1) 考核内容。主要包括工作职责、目标和任务等。

(2) 考核方式。分为中期评估和期满考核，采取书面报告、述职答辩和评议相结合的形式。

(3) 考核结果。分为合格和不合格，考核结果作为学校兑现待遇、调整支持计划的主要依据。中期评估和期满考核不合格的，降低待遇或撤销支持措施。

4. 各有关职能部门要协同落实校内国家级高端人才的支持措施、合约管理及考核等工作。各单位党政领导班子应切实加强组织协调，加大投入力度，整合学科资源，理顺和完善工作机制，发挥校内国家级高端人才在学科建设中的引领带头作用。

5. 支持期内，入选者出现以下情况，经学校人事人才工作委员会审定，学校将推迟、中止直至撤销支持措施：

(1) 因故不能从事科研工作、不能完成合约工作目标及任务的;

(2) 未经学校同意, 违规兼职的;

(3) 出现师德失范行为的;

(4) 严重违反国家、山西省、学校等规章制度的;

五、本办法自 2018 年 1 月 1 日起实施, 既往文件中涉及本办法所列人才类别和待遇, 以本办法为准。

六、未尽事宜, 由人事人才工作委员会负责解释。

