

# 岭南师范学院高层次人才引进管理办法

## (试行)

为进一步加大高层次人才引进力度，优化学术梯队和师资队伍结构，结合学校实际，制定本管理办法。

### 第一章 总则

**第一条** 高层次人才是指根据我校学科发展规划要求和人才发展战略需要，为建设一支高素质的教师队伍而以全职引进为主的学科、专业建设所需的专门人才。

**第二条** 高层次人才的引进坚持学校发展目标和学科专业建设规划相结合，坚持重点、紧缺优先、宁缺勿滥，严格遵循按需设岗、公开招聘、择优聘用、合同管理的原则。

### 第二章 组织机构

**第三条** 学校成立人才引进工作领导小组，组长由校长担任，副组长由分管人事工作的校领导担任。成员包括人事处、组织部、教务处、科学研究处、校长办公室、规划与法规处等部门主要负责人以及各二级学院人才引进工作小组组长。

人才引进工作领导小组主要负责统筹规划全校人才工作重点，宏观指导和监督学校人才系统工程实施；制定完善学校各项人才政策；审核人才引进计划；审议引进人才的紧缺专业；协调解决引进人才过程中的有关问题；审议学校重点人才计划的支持方案。

领导小组下设办公室，挂靠人事处，由人事处长兼任办公室主任。办公室主要承担人才引进和管理的具体事务。办公室

主任可根据工作需要组织各成员召开人才引进工作会，审议引进和考核的相关事宜，并报分管、主管人事校领导确定。

**第四条** 各用人单位根据学校人才引进工作的总体要求，成立本单位的人才引进工作小组。各二级学院人才引进工作小组组长由院长担任，成员为本院党政领导、教学系主任等。人才引进工作小组负责搜集各类人才信息，对引进人才进行资格审核和综合考核，对有意向的拟引进人才提出评价意见，并协助学校完成人才引进的具体工作。

**第五条** 学校设立人才引进工作专项资金，专项资金由主管人事的校领导按财务管理程序审批，人事处负责具体经费的落实使用。专项资金主要用于支付引进人才的安家费、购房补贴等。各用人单位为确保完成人才引进的任务，可以安排一定的经费用于人才引进工作。

### **第三章 引进对象及条件**

**第六条** 引进人才的基本条件

(一) 第一层次人才

中国科学院院士、中国工程院院士。

(二) 第二层次人才

具有良好的道德品质，身体健康，且符合下列条件之一：

(1) 在国内外担任重大科技项目的首席科学家、重大工程项目首席工程技术专家和管理专家；

(2) 担任国家级重点学科、重点实验室、工程研究(技术)中心、工程实验室的首席科学家；

(3) 获得国家级科学技术奖前三名者；

(4) 长江学者特聘教授、国家中青年有突出贡献专家、国

务院学位委员会学科评议组成员、国家杰出青年基金获得者、中国科学院“百人计划”入选者、广东省“珠江学者”特聘教授、其他省（直辖市）的省级特聘教授、“百千万人才工程”国家级人选、国家高校教学名师奖获得者等；

（5）其他由学校人才引进工作领导小组认定的领军人才。

### （三）第三层次人才

1、具有博士学位和教授专业技术职务，担任研究生导师，年龄一般在48岁以下（特别突出或紧缺、特殊学科的岗位，可适当放宽年龄和学位要求），身体健康。

2、学术道德高尚、学风严谨，为人正派。具有较强的组织管理和协调能力，具有带领本学科保持或赶超国内先进水平的能力。注重人才梯队建设，善于整合与利用资源，带领学科团队协同攻关。学术造诣深，取得国内外同行公认的成就，在国内同行中具有较大的学术影响。

3、近三年来，主持国家级科研项目1项（须有15万元以上的经费支持）或省部级重点科研项目2项，并作为主持或第一完成人具备下列条件中的至少1项：

（1）获得省部级二等奖以上科研成果奖1项；

（2）主持省部级研究基地、重点实验室、工程研究中心等科研平台1项；

（3）在学校确定的T1类刊物上发表论文1篇；或在T2类刊物上发表论文3篇。

### （四）第四层次人才

1、具有博士学位和副高及以上专业技术职务，年龄一般在45岁以下（特别突出或紧缺、特殊学科的岗位，可适当放宽年龄和学位要求），身体健康。

2、学术道德高尚、学风严谨，为人正派。具有较强的组织管理和协调能力，具有带领本学科保持或赶超省内先进水平的能力。注重人才梯队建设，善于整合与利用资源，带领学科团队协同攻关。学术造诣深，取得国内外同行公认的学术成就。

3、近三年来，主持过国家级科研项目（须有10万元以上的经费支持），或主持省部级重点科研项目1项，并作为主持或第一完成人具备下列条件中的至少1项：

（1）获得省部级科研成果奖1项；

（2）在学校确定的T2类刊物上发表论文2篇；或在A类刊物发表论文理科4篇。文科3篇。

（五）第五层次人才

1、具有博士学位和副高以上专业技术职务，年龄在40周岁以下（特别突出或紧缺、特殊学科的岗位，条件可适当放宽），身体健康。

2、学术道德高尚、学风严谨，为人正派。有一定的学术水平，善于与学科团队合作协同攻关。

3、近三年来，主持国家级科研项目1项（须有5万元以上的经费支持），并作为主持或第一完成人具备下列条件中的至少1项：

（1）省部级科研项目1项；

（2）获得省部级科研成果奖或教学成果奖1项；

（3）在T2类刊物上发表论文1篇；或在A类刊物发表论文理科3篇、文科2篇；

（六）其他高层次人才

指其他教授、博士或紧缺专业的硕士且副高人员。

（七）第三、四、五层次人才的认定，必须有两篇代表作

送校外专家评审合格才能认定。

## **第四章 引进人才待遇**

**第七条** 学校在引进人才办结相关聘用手续并报到上岗后，除享受正常工资待遇外，落实引进高层次人才相关待遇。学校引进博士，符合聘为副教授的，可先按协议确定的岗位等级聘用，享受待遇，再参加学校评审。高层次人才具体引进待遇详见附表，特殊情况面议。

**第八条** 配偶工作安置。学校负责安排第一到第四层次配偶的工作岗位，其它人才的配偶原则上不解决。确需安排工作的，根据其配偶的个人情况和学校的工作需要酌情而定。经学校同意安排工作的引进人才的配偶，按规定程序办理聘用手续。对于学校同意安排工作，但不符合申报事业编制的人员，实行人事代理方式管理。

**第九条** 科研条件。学校为各类引进人才提供良好的教学、科研工作条件，携带省部级以上科研课题来校（须转为我校课题且课题经费进入我校财务）的引进人才，可按学校科研项目管理办法给予经费配套或奖励。

**第十条** 路费报销。引进人才可按财务有关规定报销来校面试、报到的路费（国内）和住宿费。搬家费报销标准按照学校规定执行，其中从国外专程来校面试的，可报销本人及配偶单程国际机票和国内所需线路的双程火车硬卧以及中转住宿费。

## **第五章 引进程序**

**第十一条** 人才引进的一般程序

（一）审批计划。各用人单位上报年度引进计划，经学校

人才引进工作领导小组审核，报学校院长办公会审批确定。

（二）公开招聘。招聘计划经审批后，在相关网站上发布人才招聘信息。

（三）资格审查。二级学院人才引进工作小组按岗位要求对应聘者的教育背景、工作经历、任职资格、师德师风、学术业绩、学术道德等进行审核，经学校人才引进工作办公室复核后，确定参加面试考核人员名单并予以通知。

（四）考核审定。二级学院人才引进工作小组对来校面试人员进行考核，将考核情况上报校人才引进工作领导小组，审议并形成初步意见，报院长办公会研究确定拟聘人选。

（五）审批聘用。经公示无异议后，人事处按照“双方自愿、平等协商、程序规范、手续完备”的原则，办理相关聘用手续。

## **第六章 引进人才的管理**

**第十二条** 签订合同。学校与引进人才签订聘用合同，对引进人才实行聘期目标管理。聘期目标任务与岗位职责、引进待遇相结合。高层次引进人才服务期一般为6年。

**第十三条** 发放待遇。学校按合同发放安家费、购房补贴、科研启动费等。安家费由人事处在办好聘用手续后按其职称和学历层次的标准发放，购房补贴须凭购房合同等材料按其职称和学历层次的标准发放，超过基本标准的购房补贴、安家费余款待四年聘期考核合格后给予发放。科研启动费纳入学校科研项目，由科学研究处负责。

**第十四条** 引进人才基本目标任务

按人才引进层次的不同，首个4年聘期须完成下列各项工

作任务:

(一) 第一层次人才

按国家相关规定执行。

(二) 第二层次人才

按国家、省相关规定及双方签订的协议内容执行。

(三) 第三层次人才

1、关注学科的前沿发展，对学科建设进行规划与指导；若本人不为学科带头人，应协助规划与指导；组织重大科研、平台建设等项目的申报与研究；积极指导和培养青年教师。

2、主讲本科生课程一门以上，并完成校院规定的其他教学任务。年度课堂教学质量评价良好以上。

3、作为项目负责人，主持至少一项有校外经费支持的国家级科研项目；

4、在学校认定的本学科 T1 类刊物发表学术论文年均 1 篇；

5、团队建设考核合格。按其所在团队的考核办法进行考核。

(四) 第四层次人才

1、正确把握学术或专业发展方向，参与学科或专业建设；积极指导和培养青年教师。

2、主讲本科生课程一门以上，并完成校院规定的其他教学任务。年度课堂教学质量评价良好以上。

3、作为项目负责人，主持至少一项有校外经费支持的省部级重点科研项目或有校外经费支持的两项省部级科研项目；

4、在学校认定的本学科 T2 类刊物发表学术论文年均 1 篇；

5、团队建设考核合格。按其所在团队的考核办法进行考核。

(五) 第五层次人才

1、积极参与学科或专业建设；开展教学改革与课程建设；

指导和培养青年教师。

2、主讲本科生课程一门以上，并完成校院规定的其他教学任务。年度课堂教学质量评价良好以上。

3、聘期科研总积分达 1500 分；

4、获有校外经费支持的省部级科研项目立项 1 项以上；

（六）理工科的其他高层次人才

1、积极参与学科或专业建设，开展教育教学研究与改革，指导和培养青年教师。

2、主讲本科生课程一门以上，并完成校院规定的其他教学任务。年度课堂教学质量评价良好以上。

3、在聘期内科研总积分须达到 1000 分；

4、主持市厅级以上项目 1 项；

5、在学校认定的本学科 A 类刊物发表学术论文 2 篇以上。

（七）文科及音体美专业的其他高层次人才

1、积极参与学科或专业建设，开展教育教学研究与改革，指导和培养青年教师。

2、主讲本科生课程一门以上，并完成校院规定的其他教学任务。年度课堂教学质量评价良好以上。

3、在聘期内科研总积分须达到 600 分；

4、主持市厅级以上项目 1 项；

5、在学校认定的本学科 B 类以上刊物发表学术论文 1 篇。

为便于核算，各类业绩成果的考核可以进行换算，具体标准如下：

（一）1 个经费大于 50 万的横向项目相当于 1 个有经费支持省部级科研项目；1 个经费大于 100 万的横向项目相当于 1 个有经费支持国家级科研项目。



(二) 2 个有经费支持的市厅级项目相当于 1 个有经费支持的省部级项目。2 个有经费支持的省部级项目相当于 1 个有经费支持的省部级重点科研项目或 1 个有经费支持的国家级项目。

(三) 2 篇 T1 论文相当于 1 个有经费支持的省部级项目。

(四) 2 篇 T2 论文相当于 1 篇 T1 论文。2 篇 A 类论文相当于 1 篇 T2。2 篇 B 类论文相当于 1 篇 A 类论文。2 篇 C 类论文相当于 1 篇 B 类论文。B 类和 C 类论文换算限 2 篇。

(五) 有证明专利实施的，一件实施的发明专利学校收益大于 50 万，可视为一个有经费支持的国家项目和一篇 T1 论文。一件实施的实用新型专利或其他知识产权，学校收益大于 20 万可视为一个省部级项目和一篇 T2 论文。一件没有实施的授权发明专利相当于 1 篇 A 类论文。

具有一项特别突出的科研成果或其他特殊情况，具体考核结果由学校高层次人才工作领导小组确定。

**第十五条** 若出现以下情况之一，学校予以解除聘用关系：

(一) 引进人才试用期考核不合格或前两年年度考核不合格，又无特殊原因者，双方解除聘用关系，终止聘用合同。

(二) 引进的应届博士毕业生须在规定的时间内提交博士学位证书，属于自身原因未能按期提交证书者，双方解除聘用协议，终止聘用关系。

**第十六条** 引进人才未滿服务期调离学校或辞职；或未滿服务期，因考核不合格，学校决定解除聘用关系的引进人才，须承担以下经济责任：

(一) 全额退回学校发放的购房补贴。

(二) 部分退还学校发放的安家费、科研启动费。退还额计算方法为：(安家费+学校实际拨付科研启动费) ÷ 规定服务

期月数×未滿服务期月数。

(三) 每差1年服务期，须支付1个月的上年度月平均工资作为违约金。

**第十七条** 引进人才若与学校解除聘用关系，其由学校照顾安排工作的配偶（包括聘期内已离婚者）须随同调离学校或辞职，学校不再聘用。

**第十八条** 学校鼓励用人单位根据本单位实际情况对引进人才予以一定的优惠待遇配套，优惠待遇须经单位集体决定并报告学校，所需经费由用人单位自行解决。

**第十九条** 用人单位要为引进人才营造良好的工作氛围，充分发挥其作用，并负责考核引进人才的预期工作目标、任务，加强聘后管理。学校将按照双方签订的协议和有关规定加强对引进人才的跟踪管理和考核。

## 第七章 附则

**第二十条** 本办法自2017年1月1日起实施。学校原规定如与本办法不一致的，以本办法的规定为准。本办法所依据的法律、法规和规范性文件发生变化后，按新的规定执行。

**第二十一条** 本办法由人事处负责解释，未尽事宜由学校、用人部门、引进人才三方协商解决。

附件：岭南师范学院高层次人才引进待遇标准

附件:

## 岭南师范学院高层次人才引进待遇标准 (2017年)

单位: (万元)

待遇		购房 补贴	安家 费	理工 科类 科研 启动 费	文科 类科 研启 动费	配偶 安置	备注
人才类型							
第一层次人才		面议	面议	面议		予以 安置	
第二层次人才		面议	面议	面议		予以 安置	
第三层次人才		100	40	60	30	予以 安置	
第四层次人才		80	30	40	20	予以 安置	
第五层次人才		40	20	15	8	酌情 考虑	
其他 高 层 次 人 才	博士且教授、紧 缺专业的硕士 且教授	40	20	10	5	酌情 考虑	
	国(境)外取得 博士或有3年 以上境外博士 后研究经历的 博士、优秀博士	35	20	15	10	酌情 考虑	

博士、紧缺专业的硕士且副高	25	15	10	5	酌情考虑	
---------------	----	----	----	---	------	--

说明:

- 1、特殊人才及符合学校学科发展的引进团队等，待遇面议。
- 2、海归博士按副教授发放校内岗位津贴4年，已有副教授职称的按教授发放校内岗位津贴4年。
- 3、携带省部级以上科研课题来校（须转为我校课题且课题经费进入我校财务）的引进人才，按学校科研项目管理有关办法给予经费配套或奖励。
- 4、可按规定申请广东省“扬帆计划”引进紧缺拔尖人才50-100万资金项目和广东省“创新强校”专项资金资助项目等。
- 5、安家费在正式办好入职手续后按其职称和学历层次的标准发放，超过基本标准的安家费余款待四年聘期考核合格后给予发放。
- 6、购房补贴在购买学校所在地住房并提供购房合同、首期付款发票等材料后，按其职称和学历层次的标准发放，超过基本标准的购房补贴余款待四年聘期考核合格后给予发放。
- 7、科研启动费按学校引进人才基本工作任务和科研项目管理办法由科学研究处进行考核和管理。
- 8、未购房前学校可安排校内过渡住房租住。第一、二层次人才免房租居住。第三至第四层次人才在未购房前可按刚来校时的房租标准居住4年，首个4年聘期后按学校相应规定租住。