

包头师范学院党政办公室文件



包师党办发〔2022〕10号



包头师范学院党政办公室 关于印发《包头师范学院高层次人才引进及 管理办法（2022年版）》的通知

各学院，各部、处、室、馆、中心：

《包头师范学院高层次人才引进及管理办法（2022年版）》已经2022年4月6日党委会审议通过，现予印发，请遵照执行。

特此通知

包头师范学院党政办公室

2022年4月8日

包头师范学院高层次人才引进及管理办法

(2022年版)

第一章 总则

第一条 以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，全面贯彻习近平总书记关于教育、人才工作的重要论述，坚持新发展理念，深化人才工作体制机制改革，落实《深化新时代教育评价改革总体方案》，树立正确人才观，加强师资队伍建设和优化教师队伍结构，为建设高水平师范院校提供强有力的人才保障，特制订本办法。

第二条 本办法所指高层次人才，是指处于专业前沿并且在国内外相关领域具有较高影响的学术大师、领军人才，能够推动学校事业发展的学科带头人、学术骨干以及各学科建设和专业发展所需的优秀博士。

第三条 本办法所指的高层次人才引进是指刚性引进人才。

第四条 高层次人才引进要符合学校发展目标和学科建设规划，以“师德为先、教学为要、科研为基、发展为本”为基本要求，将政治立场、师德师风、教育教学、教材编写、科学研究、社会服务、文化传承创新、团队建设等要求，综合纳入人才层次认定和考核内容，全面引进多学科发展所需的优秀人才。

第二章 引进人才基本条件及认定标准

第五条 引进人才的基本条件

(一) 拥护中国共产党领导，热爱祖国，遵纪守法，诚实守信，学术严谨；具有良好的思想政治素质和职业道德修养，热爱高等教育事业；具有创新意识、创新能力；具有强烈的事业心、责任感；善于团结协作，身心健康。

(二) 引进人才的年龄条件：第一、二层次人才年龄不限，第三、四层次人才年龄原则上在 50 岁以下；第五层次人才年龄在 45 岁以下。

第六条 引进高层次人才的认识指导标准，其中业绩成果考核认定依据《包头师范学院专业技术岗位业绩成果量化计分办法》(包师发[2021]81号，下同)。

第一层次：领军人才

符合以下两项条件之一，经学校学术委员会认定，能够引领学科建设、人才培养、学术研究的高水平人才：

1. 获评以下称号之一，且近五年取得过重大教学、科研成果者：

两院院士；国家“千人计划”创新人才、国家“万人计划”领军人才、教育部“长江学者”特聘教授或具有以上同等学术水平的高水平人才。

2. 近五年获得以下成果之一者：

主持国家级重大项目；获得国家级科学技术类奖、人文社科类奖、教学成果一等奖及以上奖项者（排名第一）；国家杰出青年基金获得者；《SCIENCE》《NATURE》《中国社会科学》《中国科学》发表学术论文；具有相当水平的其他业绩

成果。

第二层次：学科带头人

符合以下两项条件之一，经学校学术委员会认定，能够引领学科建设、人才培养、学术研究的学科带头人：

1. 获评以下称号之一，且近五年取得过重要教学、科研成果者：

国务院特殊津贴获得者、国家“青年千人计划”、国家“万人计划”青年拔尖人才、教育部“长江学者奖励计划”青年学者项目、国家百千万人才工程等项目入选者、国家级教学名师或具有以上同等学术水平的高水平人才。

2. 近五年获得以下成果之一者：

主持国家级重点项目；获得国家级科学技术类奖、人文社科类奖、教学成果二等奖（排名第一）；国家优秀青年基金获得者；国家级教学团队负责人；顶级学术期刊学术论文；《人民日报》理论版、《光明日报》理论版和《求是》发表2500字以上学术论文；《新华文摘》《中国社会科学文摘》全文转载学术论文；具有相当水平的其他业绩成果。

第三层次：学术带头人

同时符合以下两项条件中的各一项者，经学校学术委员会认定，能够引领学科建设、人才培养、学术研究的学术带头人：

1. 具有博士学位的教授，获评以下称号之一者，且近五年取得突出教学、科研成果者：

自治区草原英才（个人或团队负责人）；自治区突出贡

献专家；自治区“321”工程一层次人才；自治区科技领军人才（A类）或具有以上同等学术水平的高水平人才。

2. 近五年获得以下成果之一者：

主持国家级项目 2 项以上；国家一级学术期刊或相当水平的外文期刊发表论文 2 篇以上（通讯作者、单独或第一作者）；国家级三等奖、优秀奖或省部级一等奖；具有相当水平的业绩成果。

第四层次：学术骨干

符合以下两项条件之一：

1. 具有博士学位的教授。

2. 具有博士学位的副教授，近五年获得以下成果之一者：

主持国家级项目 1 项或主持省部级项目 2 项；国家一级学术期刊或相当水平的外文期刊发表论文 1 篇（通讯作者、单独或第一作者）或双核论文 3 篇及以上者（通讯作者、独立或第一作者）；国家 A 类出版社出版专著 1 部；获得自治区级科学成果奖、人文社科奖、教学成果奖二等奖者（排名第一）；具有相当水平的业绩成果。

第五层次：学术后备人才（A类）

符合以下三项条件之一者：

1. 博士后出站人员。

2. 取得全国优秀博士称号者。

3. 具有博士学位，近五年获得以下成果之一者：

主持国家级项目 1 项或主持省部级项目 2 项；国家一级

学术期刊或相当水平的外文期刊发表论文 1 篇（通讯作者、单独或第一作者）或双核论文 3 篇以上者（通讯作者、独立或第一作者）；国家 A 类出版社出版专著 1 部；获得自治区级科学成果奖、人文社科奖、教学成果奖二等奖者（排名前三）；具有相当水平的业绩成果。

第五层次：学术后备人才（B 类）

符合以下两项条件之一者：

1. 国内一流大学、一流学科博士学位获得者，或 QS 大学排名前 100 位（取得学位当年）高校博士学位获得者。

2. 具有博士学位，近五年获得以下成果之一者：

主持省部级项目或在学校认定的核心期刊（双核、单核）发表论文 2 篇（独立或第一作者），或具有相当水平的业绩成果。

第五层次：学术后备人才（C 类）

所学专业和研究领域与学校学科建设方向符合的优秀博士，具有较好的科研基础和学术素养，近五年获得以下成果之一者：以独立或第一作者身份在学校认定的核心期刊发表论文或参与省部级及以上课题者，或具有相当水平的业绩成果。

第七条 学术团队引进

大力引进创新学术团队，或引进高层次人才后由其自主组建团队，形成一批以高层次人才为核心、梯队合理的创新学术团队。团队带头人及成员除按照以上相应的引进人才标准兑现待遇外，学校可根据团队建设需要，提供实验室建设经费，确保团队工作条件。

第三章 引进程序

第八条 采取多种方式进行招聘

党委教师工作部（人事处）将年度高层次人才引进需求通过网络等多种方式发布招聘信息，接收应聘材料；各用人单位主动联系相关院校、个人，招贤纳士，积极完成引进任务。

第九条 资格审查

用人部门进行师德师风、政治素质、基本资格条件初审后，由党委教师工作部（人事处）会同相关职能部门进行资格复审。

第十条 用人部门考核

用人部门与相关职能部门成立考核组，进行面试和学术考核。就应聘人员的师德素养、教学能力、学术水平、发展潜力以及身体健康状况进行全面考核，重点对应聘人员的学术水平和学科方向是否符合我校的学科和专业建设发展的需要形成综合考核意见。

第十一条 党委教师工作部（人事处）提交校长办公会研究。

第十二条 体检并办理聘用或录用手续。

第十三条 引进高层次人才认定层次

（一）党委教师工作部（人事处）会同科技处，由学校学术委员会、教学委员会相关专业委员及专家组成的认定评审组，依据认定标准，对引进的高层次人才进行层次认定。

（二）校长办公会研究审定引进人才层次认定结果。

第十四条 签订《高层次人才服务协议》，并落实引进待遇。

第四章 引进待遇

第十五条 引进待遇包括租房补贴、住房补贴、年薪、科研启动经费和岗位待遇等方面，具体如下：

（一）第一层次人才

年薪、住房补贴、科研经费、子女就读、配偶工作等待遇，根据个人业绩和学术水平，采取一事一议或一人一议方式，由双方协商，校长办公会议研究决定。

（二）第二层次人才

1. 岗位待遇：年薪 80 万元（含工资，税前金额，下同）。
2. 住房补贴 100 万元（税前金额，下同），资助科研启动经费理科 50 万、文科 30 万。
3. 租房补贴 2.5 万元/年（税前金额，下同），前两年享受。

（三）第三层次人才

1. 岗位待遇：年薪 50 万元。
2. 住房补贴 70 万元，资助科研启动经费理科 30 万、文科 25 万。
3. 租房补贴 2.5 万元/年，前两年享受。

（四）第四层次人才

1. 岗位待遇：博士副教授首个聘期（三年内）内聘为教授四级岗。
2. 住房补贴 70 万元，资助科研启动经费理科 25 万、文科

20 万。

3. 租房补贴 2.5 万元/年，前两年享受。

(五) 第五层次人才 (A 类)

1. 岗位待遇：首个聘期 (三年内) 内聘为副教授五级岗。

2. 住房补贴 50 万元，资助科研启动经费理科 15 万、文科 10 万。

3. 租房补贴 1.5 万元/年，前两年享受。

(六) 第五层次人才 (B 类)

1. 岗位待遇：首个聘期 (三年内) 内聘为副教授六级岗。

2. 住房补贴 40 万元，资助科研启动经费理科 10 万、文科 5 万。

3. 租房补贴 1.5 万元/年，前两年享受。

(七) 第五层次人才 (C 类)

1. 岗位待遇：首个聘期 (三年内) 内聘为副教授七级岗。

2. 住房补贴 30 万元，资助科研启动经费理科 5 万、文科 3 万。

3. 租房补贴 1.5 万元/年，前两年享受。

第十六条 学校急需紧缺学科引进的人才，根据实际情况，待遇“一事一议、一人一策”。

第十七条 学校对有意愿来校工作的在读博士研究生实行预引进政策，与学校提前签定预引进协议，承担适量的工作任务，于在读期间提前享受生活补助、福利待遇。

第十八条 薪酬待遇

编制内录用的高层次人才：享受租房补贴、住房补贴、

科研启动经费、相应岗位待遇、学校核发的博士津贴以及包头市高层次人才引进相关待遇。

第五章 服务期管理及考核

第十九条 服务年限

（一）录用：经批准取得事业编制，签订《高层次人才服务协议》，在校服务期为9年。

（二）服务期未满，因个人原因违约或要求调离学校的受聘者，按照签订的协议条款，承担违约责任、退回学校提供的住房补贴和科研启动经费等；因考核不合格解除聘用关系的，须退回学校提供的住房补贴和科研启动经费等。如有违反师德师风、学术道德规范、造成教学事故等，同时依据学校相关规定处理，直至解聘。凡因上述原因解编解聘的引进人员，涉及配偶调入、列入事业编或聘用的，配偶同时办理解编解聘。

第二十条 协议管理

引进高层次人才须与学校签订《高层次人才服务协议》，协议条款明确相关权利义务，包括：学校提供的待遇，工作岗位及职责、任务要求，服务年限、违约责任；学校依据岗位职责和任务要求进行年度、周期和聘期考核。

第二十一条 住房补贴的申领

（一）引进人才与学校签订《高层次人才服务协议》，待试用期考核合格后，学校一次性支付住房补贴，或经与本人协商确定具体支付办法。

（二）申领具体要求须符合财务管理相关规定。

第二十二条 科研经费的核拨

引进人才与学校签订协议后，一次性核拨科研启动经费。科研启动经费的使用按照学校科研经费管理相关规定执行。

第二十三条 服务期考核

（一）服务期考核由周期考核和聘期考核组成，服务期第一个三年为周期考核，服务期后六年按照学校岗位聘用管理进行聘期考核。

（二）周期考核。周期最后一年进行考核，考核周期内师德师风良好、完成额定教学工作量，教学质量评价在合格及以上，业绩成果积分须达到相应积分要求，视为周期考核合格。其中，违反师德师风相关规定，则直接认定周期考核不合格。周期考核由所在部门提出考核意见，提交党委教师工作部（人事处）复核。由学校学术委员会、教学委员会相关专业委员及专家组成的认定评审组，依据周期考核的业绩成果要求进行考核。

（三）聘期考核。根据岗位聘用条件确定引进人员受聘岗位及相应等级，享受相应待遇。聘期考核重点是对岗位职责和任务完成情况进行考核。由所在部门进行考核，报党委教师工作部（人事处）复核。

第二十四条 周期考核

（一）各层次人才周期内依据《包头师范学院专业技术岗位业绩成果量化计分办法》完成相应业绩成果任务要求。

第一层次：根据协议考核相关任务完成情况。

第二层次:

1. 业绩成果: 总积分 240 分, 且业绩成果为 80 分以上业绩成果, 其中一项为国家级课题。
2. 教学任务: 每年给本科生上课不少于 64 课时。

第三层次:

1. 业绩成果: 总积分 180 分, 且业绩成果为 60 分以上业绩成果, 其中一项为国家级课题。
2. 教学任务: 每年给本科生上课不少于 64 课时。

第四层次:

1. 业绩成果: 总积分在 140 分及以上, 且业绩成果为 40 分以上业绩成果, 其中一项为国家级课题。
2. 教学任务: 完成校内教授岗位要求的教学任务。

第五层次 (A 类):

1. 业绩成果: 总积分在 120 分及以上, 且业绩成果为 40 分以上业绩成果, 其中一项为国家级课题。
2. 教学任务: 完成校内副教授岗位要求的教学任务。

第五层次 (B 类):

1. 业绩成果: 总积分在 100 分及以上, 且业绩成果为 20 分以上业绩成果。
2. 教学任务: 完成校内副教授岗位要求的教学任务。

第五层次 (C 类):

1. 业绩成果: 总积分在 80 分以上, 且业绩成果为 20 分以上业绩成果。
2. 教学任务: 完成校内副教授岗位要求的教学任务。

(二) 周期考核的业绩成果，依据《包头师范学院专业技术岗位业绩成果量化计分办法》进行积分。周期考核合格的，继续执行服务协议或续签聘用协议。

(三) 周期考核未达到引进时认定的相应层次业绩成果积分要求，则视为周期考核不合格。周期考核不合格者，可申请延期考核。延期最长不超过1年，延期内不享受校内博士津贴，完成考核任务的次月起正常发放，已停发的校内博士津贴不予补发；延期后考核仍未通过者，考核任务未完成前，不得晋升高一级职称职务。

第六章 附 则

第二十三条 本办法自印发之日起施行，由党委教师工作部（人事处）负责解释。

发：各学院，各部、处、室、馆、中心

包头师范学院党政办公室

2022年4月14日印发
