

# 池州学院文件

校字〔2017〕90号

## 关于印发《池州学院高层次人才引进暂行办法》的通知

各部门、各单位：

《池州学院高层次人才引进暂行办法》已经校长办公会议研究通过，现印发给你们，请遵照执行。

特此通知

附件：池州学院高层次人才引进暂行办法



附件：

## 池州学院高层次人才引进暂行办法

### 第一章 总 则

**第一条**为进一步规范高层次人才引进工作的程序，创新高层次人才引进工作的机制，改善师资队伍结构，贯彻落实人才强校战略，加快推进应用型本科院校建设，结合我院实际，特制定本实施方案。

**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。对符合引进条件的高层次人才，实行特事特办，一事一议，随时受理，学校向上级主管部门申请特设岗位。

**第三条** 引进的高层次人才必须符合的基本条件：身体健康，遵纪守法，有良好的个人品行和职业道德；积极承担工作任务，模范履行岗位职责，崇尚科学，严谨治学，勇于创新，有较强的教学科研水平和良好的团结协作精神；具有扎实的专业基础，学术思想活跃，与国内外同行有广泛的学术联系，能及时了解和把握学术前沿动态；热爱池州学院，积极投身池州学院的建设和发展。

### 第二章 引进高层次人才类别

**第四条** 学校引进人才分为六类：

第一类人才：院士、国家级学科技术带头人、省级学科技术带头人；国家“973”计划项目首席科学家，国家“863”计划重大项

目负责人，国家杰出青年科学基金，国家级教学名师，国家“千人计划”、“国家特支计划”、教育部“长江学者计划”、中科院“百人计划”等国家重要人才平台入选者；海外知名高校、科研院所担任教授职务或相当职位的专家学者；国家“百千万”人才工程国家级人选、全国杰出专业技术人才、国家有突出贡献的中青年专家、教育部“新世纪优秀人才支持计划”入选者、全国宣传文化系统“四个一批”人才、中国青年科技奖获得者、享受国务院特殊津贴人员，省级“百〈千〉人计划”人选，皖江学者，省学术和技术带头人等省级重要人才平台入选者；在海外知名高校取得博士学位，近5年在国际重要核心刊物上发表过具有重要影响的学术论文、或获得重要科技奖项、或主持重大科研项目的专家学者。

第二类人才：具有博士学位的教授（或相当职称）；

第三类人才：教授（或相当职称）；

第四类人才：具有博士学位的副教授（或相当职称）；

第五类人才：博士或具有硕士学位的副教授（或相当职称）；

第六类人才：紧缺专业、重点学科、重点建设学科的优秀硕士。

### **第三章 高层次人才科研成果的基本要求**

**第五条**引进的高层次人才，科研成果应符合以下基本要求：

第一类人才直接引进，其中

杰出人才（A类）如中国科学院或中国工程院院士，海外著名学术机构的外籍院士年龄在65周岁以下。

领军人才（B类）如国家“973”计划项目首席科学家，国家“863”计划重大项目负责人，国家杰出青年科学基金，国家级教学名师，

国家“千人计划”、“国家特支计划”、教育部“长江学者计划”、中科院“百人计划”等国家重要人才平台入选者。或在海外知名高校、科研院所担任教授职务或相当职位的专家学者等，年龄在55周岁以下。

学术带头人（C类）如国家“百千万”人才工程国家级人选、全国杰出专业技术人才、国家有突出贡献的中青年专家、教育部“新世纪优秀人才支持计划”入选者、全国宣传文化系统“四个一批”人才、中国青年科技奖获得者、享受国务院特殊津贴人员，省级“百〈千〉人计划”人选，皖江学者，省学术和技术带头人等省级重要人才平台入选者。或在海外知名高校取得博士学位，近5年在国际重要核心刊物上发表过具有重要影响的学术论文、或获得重要科技奖项、或主持重大科研项目的专家学者等；年龄在50周岁以下。

第二类人才：主持三类以上科研课题1项以上，获二类以上科研奖励1项以上（前2名）或获一类教学成果奖（前5名）；或在二类以上期刊发表本学科学术论文5篇以上，其中在一类期刊发表本学科学术论文2篇以上。年龄在50周岁以下。

第三类人才：主持三类以上科研课题1项，获二类以上科研奖励或获二类教学成果奖（前2名）；或在二类以上期刊发表本学科学术论文3篇以上，其中在一类期刊发表本学科学术论文1篇以上。年龄在50周岁以下。

第四类人才：主持四类以上科研课题1项，获三类以上科研奖励（前3名）或获二类教学成果奖（前3名）；或在二类以上期刊发表本学科学术论文3篇以上，其中在一类期刊发表本学科学术论文1篇以上。年龄在45周岁以下。

第五类人才：主持四类以上科研课题 1 项，或参加三类以上科研课题 1 项（排名前 2 名），并获三类以上科研奖励（前 2 名）；或在二类以上期刊发表本学科学术论文 2 篇以上，其中在一类期刊发表本学科学术论文 1 篇以上。（应与周转池方案中的条件一致）

博士年龄在 40 周岁以下，具有硕士学位的副教授(或相当职称)年龄在 45 周岁以下。

A 类：毕业于中科院、“985”或“211”高校或为海外博士，具有突出的科研能力，并取得显著的研究成果，且具备下列条件之一：参与 1 项以上国家级科研项目（排名前三）；主持 1 项以上省级科研项目；以第一作者（自然科学类）在本学科发表 SCI 一区论文 1 篇及以上，或 SCI 二区论文 3 篇及以上，或 SCI、EI 收录论文 5 篇及以上（不含会议论文）；以第一作者（哲学社会科学类）在本学科发表 SSCI 或 A&HCI 或新华文摘(全文)论文 1 篇及以上，或发表 CSSCI 核心期刊来源论文 3 篇及以上。

B 类：毕业于中科院、“985”或“211”高校，具有较高的科研能力，并取得较显著的研究成果，且具备下列条件之一：所学专业为我校紧缺专业；以第一作者（哲学社会科学类）在本学科发表 CSSCI 核心期刊来源论文 3 篇及以上；以第一作者（自然科学类）在本学科发表 SCI 二区论文 1 篇及以上，或 SCI、EI 收录论文 3 篇及以上（不含会议论文）。

C 类：具有较高的科研能力，并取得一定的研究成果,具体如下：

1.理工科博士人才，其博士毕业时须以第一作者或通讯作者身份在 SCI 或 EI 收录期刊上发表论文 1 篇以上。

附加条件：数学科学类、物理类、化学类、材料类博士必须以

第一作者或通讯作者身份在 SCI 或 EI 收录期刊上发表论文 3 篇以上；以第一作者或通讯作者身份在 JCR 二区（大区）及以上刊物上发表论文至少 1 篇。

2.人文社科博士人才，其博士毕业时须以第一作者或通讯作者在 CSSCI（不含扩展版）、SSCI、SCI、EI 收录期刊发表论文 1 篇以上。

附加条件：中文类、历史类、哲学类博士毕业生必须以第一作者或通讯作者身份在 CSSCI（不含扩展版）、SSCI、SCI、EI 收录期刊上发表论文 2 篇以上；海外博士毕业生，须在国际知名刊物或同级别的公开刊物上以第一作者或通讯作者发表论文至少 2 篇。

第六类人才：参加四类以上科研课题 1 项（排名前 2 名），或参加三类以上科研课题 1 项（排名前 3 名）；或在二类以上期刊发表本学科学术论文 1 篇以上。

注：

(1)担任过本科高校重要教学管理岗位者，同等条件下优先。

(2)承担过重大教学改革项目且获得重要成果者，同等条件下优先。

## 第四章 引进待遇

**第六条**高层次人才实行编制内聘用；学校设立人才引进专项基金，主要用于引进高层次人才购房补贴和科研启动经费。学校鼓励引进人才面向社会购房。学校提供住房（100 平方以上，服务期满，产权归个人所有）或一次性给予住房补贴（用于购房、安置费）。其标准如下：

人才层次		购房补贴(含安家费)	科研启动经费
第一类人才	A类	住房一套 首聘年薪 100 万元	理工科：500~1000 万元 文科：200~300 万元
	B类	住房一套 首聘年薪 50 万元	理工科：200~500 万元 文科：200~300 万元
	C类	住房一套 首聘年薪 30 万元	理工科：100~200 万元 文科：50~100 万元
第二类人才 (教授+博士)	紧缺专业	住房一套	理工科：70 万元 文科：40 万元
	一般专业	60 万元	理工科：50 万元 文科：30 万元
第三类人才 (教授或相当 职称)	紧缺专业	60 万元	理工科：50 万元 文科：30 万元
	一般专业	50 万元	理工科：30 万元 文科：25 万元
第四类人才 (副教授+博士)	紧缺专业	50 万元	理工科：30 万元 文科：25 万元
	一般专业	40 万元	理工科：25 万元 文科：20 万元
第五类人才 (具有硕士学位 的副高级及以上 人才或博士)	A类	40 万元	理工科：25 万元 文科：18 万元
	B类	30 万元	理工科：20 万元 文科：15 万元
	C类	20 万元	理工科：15 万元 文科：13 万元

## 第五章 引进程序

**第七条** 各教学单位根据学科、专业建设和教学、科研的实际需要提出拟引进专业岗位，人事处汇总并会同教务处、科技处进行审核，制定高层次人才引进年度计划，报院长办公会、党委会研究批准后，在相关媒体上公开发布招聘信息。

**第八条** 人事处会同各教学单位、教务处、科技处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》报院长审批后，第五、六类人才按照《池州学院公开招聘人员实施办法》通知其前来学校面试、试讲；前4类符合条件直接引进。

**第九条** 学校成立考核小组，对应聘人员进行面试、试讲及综合考核。考核合格的人员，报学校批准后公示。

**第十条** 公示无异议者，由人事处办理录用、签约等手续。

## 第六章 考核

**第十一条** 学校对引进的高层次人才实行聘约管理，签订聘用合同，明确双方的权利义务；引进人才应当服从学校、各教学单位的管理和工作安排，遵守学校各项规章制度和劳动纪律，认真服务、履行聘用合同或协议规定的工作职责；凡不能履行聘用合同者，按法律规定及合同的约定承担违约责任。

**第十二条** 引进人才的服务期从享受待遇之日算起，其中，一、类人才服务期3年，二、三、四、五类人才服务期8年。服务期限内因个人原因离开学校或因工作考核不合格等原因被学校解聘的，须按协议约定承担相应违约责任。



**第十三条** 对引进人才的考核分年度考核和聘期考核，由人事处和用人单位共同组织实施。考核的主要内容是“德”、“能”、“勤”、“绩”、“廉”，考核重点是聘用合同、协议履行情况，在人才培养、科学研究、学科建设、团队平台建设等方面情况。考核结果作为续聘、低聘、解聘及调整待遇的依据。

**第十四条** 各教学单位组织专家委员会根据聘用合同和相关协议对引进人才开展年度考核，考核结果由党政联席会议审定后报学校，作为核发科研经费和特殊津贴的主要依据。对年度考核不合格者，学校停发其科研经费和特殊津贴，聘期考核合格时予以补发。

**第十五条** 校学术委员会根据聘用合同和相关协议对引进人才开展聘期考核，考核结果报学校校长办公会议审定。聘期考核结果在校内公示，并作为是否续聘的主要依据。

## **第七章 附 则**

**第十六条** 本实施方案仅适用于从校外引进的高层次人才。学校在每年度人才招聘之前公布紧缺专业目录。

**第十七条** 紧缺专业人才，协助解决配偶工作和子女上学问题。

**第十八条** 其他人才，协助解决配偶工作和子女上学问题，但配偶需具备全日制本科以上学历学位。

**第十九条** 特别优秀人才实行“一人一议，待遇面议”。

**第二十条** 本实施方案中未涉及的情况和问题，由学校研究决定。

**第二十一条** 本实施方案自印发之日起执行。

**第二十二条** 本实施方案由人事处负责解释。