

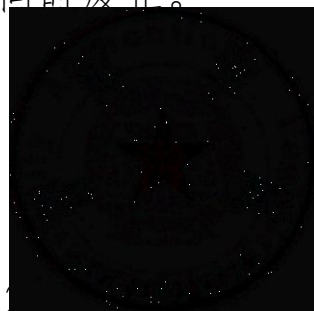
普洱学院文件

普院发〔2019〕11号

普洱学院关于修订印发《普洱学院引进高层次人才暂行办法（试行）》的通知

各二级学院、各部门：

现将修订后的《普洱学院引进高层次人才暂行办法（试行）》印发给你们，请遵照执行。《普洱学院引进高层次人才暂行办法（试行）》（普院发〔2015〕46号）同时废止。



抄送：党委书记，院长，党委副书记，纪委书记，副院长。

办公室

2019年4月16日印发

普洱学院引进高层次人才暂行办法 (试行)

第一条 为实施人才强校战略，加强人才队伍建设，提高人才队伍的整体素质和竞争实力，适应学校改革和发展的需要，制定本办法。

第二条 引进高层次人才工作由学校党委统一领导，学校人才工作领导小组负责引进高层次人才的组织、协调工作，人事处负责引进高层次人才的日常工作。

第三条 高层次人才引进的原则

(一) 人才引进与学科专业建设相结合。引进高层次人才，要立足于学科专业建设和发展的需要，要有利于学校人才资源的整合。

(二) 突出重点与统筹兼顾相结合。引进高层次人才，要保证重点学科、特色学科的需要，同时兼顾新建学科、交叉学科的需要。

(三) 人才引进与智力引进相结合。按照“不求所有，但求所用”的原则，通过多种渠道，采取多种形式，不拘一格引进高层次人才。

第四条 高层次人才引进的形式

纳入事业单位编制

第五条 高层次人才引进的范围

(一) 教授（研究员）

(二) 博士

(三) 高级技术技能人才

第六条 高层次人才引进的条件

(一) 热爱社会主义祖国，拥护中国共产党的领导，忠诚人民的教育事业，有强烈的事业心、责任感和敬业精神。

(二) 遵纪守法，具有良好的职业道德、团队精神和创新意识，愿为学校的改革和发展做出贡献。

(三) 身体健康，能够胜任相应岗位工作的要求。

(四) 具有较高的学术水平或技能水平。

(五) 引进高层次人才的年龄要求

1.教授(研究员)年龄一般不超过 45 周岁，特殊情况不超过 50 周岁。

2.博士年龄一般不超过 45 周岁，特殊情况不超过 50 周岁。

3.高级技术技能人才年龄一般不超过 40 周岁，特殊情况不超过 45 周岁。

第七条 高层次人才引进的程序

(一) 制定计划。人事处会同用人单位，根据学校人员编制情况和学科专业建设需要，提出引进高层次人才计划，经学校人才工作领导小组审核，报学校党委批准后执行。

(二) 发布公告。人事处根据引进高层次人才计划和有关规定，按照规定程序向社会发布招聘岗位、招聘条件、招聘人数以及招考公告。

(三) 个人报名。应聘者应提供以下材料：

- 1.个人简历、家庭情况和来学校工作的要求。
- 2.学历、学位和专业技术职务任职资格证书，各种奖励证书。
- 3.反映本人学术水平和成就的论文、论著、科研成果、发明专利的目录，正在进行的科研项目证明书以及代表作原件。

（四）组织考核。人事处会同用人单位，按照学校公开招聘工作人员办法，对拟引进的高层次人才进行考试和考核，并由用人单位填写《普洱学院引进高层次人才审批表》，报学校人才工作领导小组。

（五）确定人选。学校人才工作领导小组根据考试和考核结果，提出拟引进高层次人才的意见，经学校党委会讨论，确定录用人员名单。

第八条 引进高层次人才的待遇

（一）教授（研究员）、博士

- 1.享受国家和学校规定的工资福利待遇。
- 2.安家费。

第一层次 60 万元人民币，须具备下列条件之一：

- （1）“百千万人才工程”国家级人选；国务院学科评议组成员；
- （2）教育部国家级高等学校教学名师；
- （3）云南省科技领军人才培养计划入选者；
- （4）择优支持的中国科学院“百人计划”入选者；
- （5）国家自然科学基金、国家社会科学基金重大科技计划、重大项目或重点项目负责人（联合基金重点项目除外）；教育部重大（招标）项目负责人；

(6) 获国家级教学成果一等奖排名前 2 或二等奖排名第 1;

(7) 教育部高等学校科学研究优秀成果奖(人文社会科学)二等奖排名第 1;

(8) 获省部级科学技术一等奖排名第 1;

(9) 获省级哲学社会科学优秀成果一等奖排名第 1;

经国内外同行专家评议,校学术委员会评审,院长办公会认定,党委会审定,达到该层次相当水平人员,能带领和促进本学科的某一研究方向取得重大学术成果并产生一定学术影响的中青年学术骨干。

第二层次 50 万元人民币,须具备下列条件之一:

(1) 云南省“万人计划”云岭学者入选者;

(2) 等同于云南省“万人计划”云岭学者专项的其他省(直辖市、自治区)著名人才计划入选者;

(3) 云南省“万人计划”产业技术领军人才、教学名师、文化名家等入选者;

(4) 海外高校或研究机构优秀博士或博士后;近 5 年主持国家自然(社会)科学基金项目(海外应聘者除外),或入选博士后创新人才支持计划或博士后特别资助。同时业绩成果须符合下列条件之一:

(1) 理工科以第一作者或通讯作者在 SCII 区或 II 区期刊发表学术论文 3 篇及以上;文科以第一作者在中国社会科学院各研究所主办的学术刊物上发表学术论文不少于 2 篇;或在 CSSCI 来源期刊(不含扩展版)第一作者发表学术论文 6 篇及以上;

(2) 获省部级科学技术奖一等奖排名前 2、二等奖排名第 1；

(3) 获教育部高等学校科学研究优秀成果奖（人文社会科学）三等奖排名第 1，或省级哲学社会科学优秀成果二等奖排名第 1；

(4) 获省级教学成果一等奖排名第 1；

(5) 作为第一专利发明人获国家发明专利授权 3 项以上，或在工程技术领域取得突出成果并产生重大经济效益。

经国内外同行专家评议，校学术委员会评审，院长办公会认定，党委会审定，在学科领域达到本层次实力、水平、成就、影响的其他国内外高层次人才。

第三层次 40 万元人民币，须具备下列条件之一：

(1) 硕士生导师；

(2) 省部级遴选产生的中青年学术技术带头人后备人选；

(3) 近 3 年内主持过省部级及以上层次科研项目；

(4) 近三年以第一作者公开发表高水平学术论文，

(5) 理工科要求被 SCI、EI 收录 3 篇及以上；文科要求在国家级刊物发表论文 3 篇及以上并被 SSCI 收录 3 篇及以上或 CSSCI 收录 4 篇及以上；

(6) 出版有价值的学术专著 2 部；

(7) 近三年内获得省（部）级教学、科研成果奖二等（排名第一）。

第四层次 30 万元人民币，须具备下列条件之一：

(1) 近三年以第一作者公开发表高水平学术论文，

理工科要求被 SCI、EI 收录 2 篇及以上；文科要求在国家级刊物发表论文 2 篇及以上并被 SSCI 收录 2 篇及以上或 CSSCI 收录 3 篇及以上；

(2) 出版有价值的学术专著 1 部。

第五层次 20 万元人民币，须具备下列条件之一：

近三年以第一作者公开发表高水平学术论文，理工科要求被 SCI、EI 收录 1 篇及以上；文科要求在国家级刊物发表论文 1 篇及以上并被 SSCI 收录 1 篇及以上或 CSSCI 收录 2 篇及以上。

安家费上岗后支付 40%，剩余的 5 年发放。

3. 科研启动费。

第一层次：自然科学 40 万元人民币，人文社会科学 20 万元人民币；

第二层次：自然科学 30 万元人民币，人文社会科学 15 万元人民币；

第三层次：自然科学 15 万元人民币，人文社会科学 8 万元人民币；

第四层次：自然科学 10 万元人民币，人文社会科学 6 万元人民币；

第五层次：自然科学 8 万元人民币，人文社会科学 5 万元人民币；

4. 引进的高层次人才，可享受由学校提供的公租房一套。

5. 配偶为国家工作人员，学历达到引进要求的随调学校安排相应工作；配偶为非国家工作人员的，学校可安排临时工作。

6.未取得副高级专业技术职务的博士，奖励性绩效工资享受副高级专业技术职务待遇。

7.优先选拔为校级学术技术带头人。

8.学校积极支持引进人才申请云南省“千人计划”“万人计划”等系列人才计划项目，并按相关文件要求兑现待遇。

9.引进人才入选国家、云南省人才计划项目，享受国家、云南省给予生活补助、科研补助、奖金等资助的，按照相应规定执行。符合享受云南省引进高层次人才绿色通道服务有关规定的，同时享受出入境、税收、子女入学等规定待遇。

10.引进人才入选国家、云南省多项人才计划项目的，或符合本办法引进人才多个层次的，按就高原则兑现薪酬和科研及平台建设费，不重复享受。

11.对于引进特别需要的优秀人才，其待遇与科研平台建设费需要突破时，由院长办公会、党委会审批。

（二）高级技术技能人才

1.根据工作职责和教学科研任务享受国家和学校规定的工资福利待遇。

2.享受安家费 10 万元人民币。

3.引进的高层次人才，可享受由学校提供的公租房一套。

第九条 引进高层次人才的职责

（一）教授（研究员）职责

1.为本、专科生开设两门主干课程，每学年教学工作量达到本学院同类人员平均教学工作量，教学效果良好。

2.主持一项省部级纵向科研项目，或横向科研项目（理科 10 万元以上，文科 2 万元以上）。

3.负责制定本学科建设和发展规划并组织实施，带领本学科在其前沿领域赶超省内先进水平。

4.负责本学科的学术梯队建设以及学科骨干的培养，并具体指导两名青年教师。

5.平均每年在本学科核心刊物上发表论文一篇。

（二）博士职责

1.为本、专科生开设两门主干课程，每学年教学工作量达到本学院同类人员平均教学工作量，教学效果良好。

2.主持一项省部级纵向科研项目，或横向科研项目（理科 10 万元以上，文科 2 万元以上）。

3.参与制定学科建设和发展规划，协助学科带头人在本学科某一前沿方向赶超省内先进水平。

4.负责本学科某一研究方向的学术梯队建设，以及学术骨干的培养。

5.平均每年在本学科核心刊物上发表论文一篇。

（三）高级技术技能人才的职责

1.承担本技术领域的实践教学，每学年教学工作量达到本学院平均教学工作量，教学效果良好。

2.创建技能大师工作室。

3.组织师生参加各级技能比赛，成绩在全省同类院校中居于前列。

第十条 引进高层次人才的管理

(一) 学校对引进的高层次人才实行合同管理，服务期限不少于八年。

(二) 引进的高层次人才来校工作三个月后，由所在单位根据其工作表现写出评议报告，并由人事处审核，合格者方可落实安家费、科研启动费等有关待遇。

(三) 引进的高层次人才，在服务期限内一般不得调离学校或辞职，如因个人原因确需在服务期内调离学校或辞职，随调配偶必须同时调离，必须赔偿学校给予的安家费等优惠待遇，同时并按每少服务一年 20000.00 元的标准向学校交纳违约金。

(四) 全职引进人才不得以普洱学院以外的其他单位名义申报课题和发表学术论文。

(五) 全职引进人才在聘期内一般不得在其他任何单位兼职，确需兼职的须经学校批准，擅自兼职的学校有权终止聘用协议，并解除聘用关系。

第十一条 引进高层次人才的考核

(一) 引进高层次人才在服务期限内的考核，分为年度考核、中期考核和届满考核。由人事处和所在二级学院按照年度考核与合同考核相结合的办法进行，考核结果与安家费、科研启动费等优惠待遇挂钩。

(二) 年度考核均纳入学校教职工年度考核，由所在学院根据合同规定的工作任务及岗位职责进行考核，考核结果报人事处备案。

（三）中期考核与当年的教职工年度考核同期进行。由人事处牵头，所在学院组织有关专家，根据合同规定的工作任务及岗位职责进行考核。

（四）届满考核与当年的教职工年度考核同期进行。由人事处牵头，所在学院组织有关专家，根据合同规定的工作任务及岗位职责进行综合考核。

（五）引进的高层次人才在服务期限内的考核结果分为优秀、合格和不合格。年度考核、中期考核或届满考核结果均为合格以上，享受学校规定的优惠待遇；年度考核、中期考核结果为不合格，学校将调整优惠待遇；届满考核结果为不合格，学校将解除合同，不兑现优惠待遇，并给予辞退。

第十二条 学校每年划拨一定的专项经费，用于引进高层次人才的安家费、科研启动费等。

第十三条 本办法自印发之日起执行。原有关规定与本办法不一致的以本办法为准。

第十四条 本办法由人事处负责解释。