校发〔2019〕79号

**沧州师范学院**

**高层次人才引进暂行办法（修订）**

为进一步落实“人才强校”发展战略，加大高层次人才引进力度，优化师资队伍结构，尽快提高师资队伍的教学科研水平，切实提高学校核心竞争力和综合实力，适应地方性高水平师范类应用型大学建设需要，结合我校实际，特制订本办法。

**一、高层次人才引进的对象与条件**

（一）第一层次

1、中国科学院院士、中国工程院院士；

2、中国社会科学院学部委员；

3、同类国（境）外科学院或工程院院士。

（二）第二层次

身体健康，年龄文科(含艺术类)一般不超过60周岁，理工科一般不超过55周岁。

1、“国家高层次人才特殊支持计划”领军人才；

2、国家杰出青年基金获得者；

3、国家有突出贡献的中青年专家；

4、教育部“长江学者奖励计划”特聘教授或讲座教授；

5、国家重点实验室首席专家、重大项目首席科学家，教育部创新团队负责人；

6、入选国家级“千人计划”等项目的科技创新人才或创业人才；

7、国外著名大学、著名研究机构具有高级专业技术职务的专家学者；

8、“燕赵学者”称号获得者；

9、新世纪“百千万人才工程”国家级人选。

（三）第三层次

身体健康，年龄文科(含艺术类)一般不超过55周岁，理工科一般不超过50周岁,且具备下列条件之一：

1、全国百篇优秀博士论文获得者；

2、河北省“三三三”人才工程第一层次人选；

3、具有副高级（含）以上专业技术职务，且担任大中型企业中层正职以上职务，在相关行业工作5年以上，作为主要成员（前3名）完成了省级以上技改项目或科技支撑项目，取得了显著经济效益；

4、普通高等学校国家级教学名师；

5、国家科技进步奖、自然科学奖、科技发明奖二等奖（含）以上的第一获奖者；

6、“双一流”建设大学、“985“”211”高校的博士生导师。

（四）第四层次

身体健康，年龄一般不超过45周岁，来校工作时间不少于8年，应保证全职到岗。具有海外学习经历或本专业实践经验者优先。

1、博士后出站人员，且为省部级科研成果奖主要完成人（一等奖前三名、二等奖前二名、三等奖第一名）或国家级科研项目的主持人；

2、国内优秀博士，一般应毕业于中科院、社科院、“双一流”建设大学、“985”高校、“211”高校或排名前三的专业类院校的优势学科专业，境外优秀博士应毕业于世界一流大学（泰晤士高等教育世界大学排名前500所），且具备副高级（含）以上专业技术职务，理工类以第一作者或通讯作者被SCI、EI检索本专业学术论文3篇以上；社会科学类以第一作者或通讯作者在SSCI来源期刊发表学术论文3篇以上；

3、具有正高级专业技术职务，在业界具有较大影响，行业公认的高技能人才。

（五）第五层次

年龄一般在40岁以下（在本学科核心刊物上发表论文2篇以上者，可适当放宽年龄要求），能胜任核心课程讲授任务，来校工作时间不少于8年，保证全职到岗。

1、博士后出站人员或学校学科专业建设紧缺的博士研究生；

2、符合学校建设需求，具有高级专业技术职务的高技能人才。

**二、待遇**

（一）第一、二层次人才发放安家费200万元，科研启动经费300-500万元，实行“一人一事一议”办法，双方协商确定引进方式、薪酬等一系列问题。柔性引进人员每年需在我校工作2-6个月，根据不同情况，协商确定待遇。

（二）第三层次人才待遇

1、提供安家费100万元，分三期支付。

2、提供个人使用手提电脑一部、打印复印一体机一台（学校享有产权），协助提供必备的开展科学研究的条件。

3、提供科研启动经费：人文社科类20万元，自然科学类30万元。

4、发放高层次人才津贴：每月3000元。

5、奖励性绩效工资待遇：按正高级发放。

6、帮助解决配偶工作及义务教育阶段子女入学或入托问题。

7、提供临时周转住房一套，或享受租房补贴每月2000元。（享受时限为五年）

（三）第四层次人才待遇

1、提供安家费50万元，分三期支付。

2、提供个人使用手提电脑一部、打印复印一体机一台（学校享有产权），协助提供必备的开展科学研究的条件。

3、提供科研启动经费：人文社科类15万元，自然科学类20万元。

4、发放高层次人才津贴：每月2000元。

5、奖励性绩效工资待遇：按正高级发放。

6、帮助解决配偶工作及义务教育阶段子女入学或入托问题。

7、提供临时周转住房一套，或享受租房补贴每月1500元。（享受时限为三年）

（四）第五层次人才待遇

1、提供安家费20万元。

2、提供个人使用手提电脑一部、打印复印一体机一台（学校享有产权），协助提供必备的开展科学研究的条件。

3、提供科研启动经费：人文社科类8万元，自然科学类10万元。

4、发放高层次人才津贴：每月1000元。

5、帮助解决配偶工作及义务教育阶段子女入学或入托问题。

6、享受租房补贴每月1000元（享受时限为三年）。

上述高层次人才符合《沧州市“狮城英才服务卡”（A、B卡）管理暂行办法》（沧办字【2018】62号）文件规定的，由学校协助申请，可重复享受。

**三、引进程序**

1、各用人单位是高层次人才引进的主体，要把高层次人才引进工作作为本单位常规性重要工作来抓。用人单位根据本部门师资队伍建设规划和需要拟定年度人才引进计划，由人事处汇总后制定学校总体人才引进计划，报学校党委常委会审批。

2、学校根据校党委常委会审批的总体人才引进计划，面向国内外公开招聘。

3、应聘者必须向学校人事处和相关用人单位提供自己的个人简历及反映个人获奖、荣誉称号、学历学位证书、教学、科研、专业技术职务资格、外语水平、配偶、子女等信息的相关材料（海外留学人员应提供经教育部留学服务中心认定的学历、学位证明材料）。

4、学校组织二级学院领导和相关学术委员会成员先对拟引进人才提交的资料进行资质审核，如符合人才引进条件，将由人事处组织相关专家对其进行试讲或面试考核。

5、考核合格后报学校审批，签订高层次人才聘用协议，办理相应人事手续。

**四、管理考核**

（一）签订协议

凡我校引进的高层次人才，均须签订引进人才聘用协议，按协议进行管理。协议服务期按各层次人才引进条件所规定的年限执行，协议的具体内容另行制定。

（二）管理与考核

享受相应层次待遇的高层次人才，须完成协议约定和学校规定的各项任务，学校定期对高层次人才进行中期考核和聘期届满考核。中期考核和届满考核主要考察科研业绩成果，包括担任本学科教学、创新课堂行动计划、应用型课程建设情况、论文（专著）、项目和获奖等方面。中期考核、聘期届满考核由人事处、教务处、科研处及用人部门初步考核，再上报学校审核，学校将组织校内外同行专家评议，给出考核等级。对在教学和科研做出突出成绩的，按照学校教学和科研相应奖励政策进行奖励。

（三）违约赔偿

引进或培养的高层次人才出现未满服务年限调离、辞职或因考核不合格、违规违纪等被学校解聘的，应按协议约定承担违约责任。

1、引进后不能及时到岗，或到岗后不能遵守教学管理规定，连续请假超过3个月的，不予签订聘用合同。

2、若违约调离学校，服务未满年限者，学校除收回所发放的安家费、住房补贴、奖励等费用外，调离者还需按协议向学校支付违约金。不管引进人员是否服务期满以及申请调离前发生任何情况，原随调配偶必须同时调离我校。

**五、附则**

1、引进高层次人才的基本工资待遇按照国家相关规定执行。

2、夫妻双方同时符合引进人才条件的，安家费、科研启动经费等按各自的条件分别执行。

3、实行年薪制、协议工资制和项目工资制的人员不执行本办法，按学校与本人签订的协议执行。

4、本办法由人事处负责解释，自颁布之日起施行，之前有关规定与本办法不相符的，以本办法为准。本办法颁行之前引进人才未享受相关待遇的按本办法规定执行。

沧州师范学院

2019年7月8日

校发〔2020〕19号

**《沧州师范学院高层次人才引进暂行办法（修订）》的补充规定**

为加快落实我校第二次党代会提出的高层次人才队伍建设“双百计划”，贯彻人才强校战略，进一步加大高层次人才引进力度，实现师资队伍整体素质和水平的提升，结合学校实际情况，对现行的高层次人才引进办法，做出如下补充规定：

我校引进的博士研究生正式入职后，具有高校讲师任职资格未聘用副高级专业技术职务的，可享受三年副高级职务奖励绩效待遇；具有副教授任职资格的，可享受三年正高级职务奖励绩效待遇；具有教授任职资格的优先聘用。此聘用办法需由博士研究生本人提出申请，经审核后开始执行。聘期内，专业技术职务任职资格发生变化的，奖励性绩效待遇不再进行调整。博士研究生正式入职后，此聘用办法仅可享受一次。

本补充规定由人事处负责解释。