

内农大校发[2011]29号

**——————————————————**

**关于印发《内蒙古农业大学学高层次人才**

**引进与管理办法(试行)》的通知**

职业技术学院，各处级单位：

《内蒙古农业大学高层次人才引进与管理办法(试行)》经2011年5月6日校党委会研究通过，现印发给你们，望遵照执行。

特此通知

内蒙古农业大学

二○一一年五月六日

主题词：**人事制度 高层次人才 引进 管理 办法 通知**

抄 送：校领导，职业技术学院党委书记、院长，校长助理。

内蒙古农业大学党政办公室 2011年5月6日印发

（共印80份）

**内蒙古农业大学高层次人才引进与管理办法(试行)**

第一章 总 则

**第一条** 为扎实推进和落实“人才强校”工程，吸引和引进国内外高层次人才,充实和优化我校教师队伍,进一步提高人才培养、科学研究和社会服务的水平与能力，现结合我校实际，特制定本办法。

**第二条** 本办法所称高层次人才，是指从国内外公开招聘，能促进学校事业发展的学科带头人、学术骨干以及各学科发展需要的优秀博士毕业生等高层次人员。

**第三条** 高层次人才引进要从学科发展和师资队伍建设出发，坚持突出重点与统筹兼顾相结合，建立健全按需引进、坚持标准、严格程序、重在使用、合同管理的选用机制。

第二章 引进人才的条件和范围

**第四条** 引进人才的基本条件

1、遵纪守法，诚实守信，具有良好的职业道德和强烈的事业心与责任感，善于团结协作，具有团队精神，身心健康；

2、刚性引进学术水平和学术成就特别突出的杰出人才年龄一般不超过55岁，正高级专业技术职务人员和博士后出站人员年龄一般不超过45岁，博士研究生年龄一般不超过35岁。柔性引进人员年龄不作硬性要求。

**第五条** 引进人才的范围及学术条件

第一层次：中国科学院院士和中国工程院院士及相当水平的著名专家、学者。

第二层次：教育部“长江学者奖励计划”特聘教授、国家杰出青年基金获得者、国家新世纪百千万人才工程入选者、国家有突出贡献的中青年专家、国家重大科技计划首席科学家、中科院“百人计划”入选者、国家人文社会科学研究基地首席专家及相当水平的海外专家、学者等。

第三层次：国家级教学名师、享受国务院政府特殊津贴人员、教育部“新世纪优秀人才支持计划”入选者、教育部“高校青年教师奖”获得者、省部级有突出贡献的中青年专家及相当水平的海外专家、学者等，同时具备：

1、在本学科领域取得公认的重要学术成就，有一定的影响力。

2、具有带领本学科达到和保持国内先进水平的能力。

第四层次：博士生导师、具有博士学位的教授及相当水平的海外专家、学者等，且近3年取得以下成果：

1、作为主持人获省部级科技一等以上奖励或主持省部级以上重大(重点)科研项目或海外相当业绩成果。

2、作为第一作者或通讯作者在SCI、SSCI源期刊发表学术论文5篇，或累计影响因子8.0，或在EI源期刊发表学术论文8篇。

第五层次：博士研究生(博士后出站人员)以及相当水平人员等：

A类：本科学历为“211工程”院校的“985工程”院校、中国科学院或国外著名大学毕业的博士研究生。

B类：本科学历为“211工程”院校的博士研究生，且作为第一作者在SCI、SSCI源期刊发表学术论文2篇，或在EI源期刊发表学术论文4篇。

C类：教学、科研及学科建设急需(即本校暂无博士授权点的学科专业)且具有“211工程”院校学历的博士毕业生。

**第六条** 其他特别的拔尖人才，可不受上述条件限制。

第三章 引进人才的形式和待遇

**第七条** 刚性引进：公开招聘(正式调入或应届毕业生)的正式编制人员。待遇见附表1。

**第八条** 柔性引进：人事关系不转入我校，按照聘用协议，以科研合作、技术攻关、学术交流或联合培养研究生等形式，定期来学校开展具体工作。

柔性引进人员的待遇由学校与其协商确定，学校为其提供工作和生活所需要的便利条件。柔性引进人才实行年薪制，年薪根据其实际承担的工作任务和贡献大小核定，按月或考核合格一次发放，具体待遇见附表2。

**第九条** 对于引进的在某一学术领域围绕某一重要研究方向进行基础研究或应用研究的创新团队，根据学校学科建设的发展需要及其自身学术成就、学术能力、学术前景及引进方式等，可给予100－300万元的专项创新经费。团队带头人、学术骨干等的待遇按照前款相应层次执行。

**第十条**根据工作考核及本人发展情况，学校可后续追加人才发展经费。

**第十一条** 积极推荐我校高层次人才纳入自治区“草原英才”工程，享受自治区关于引进人才方面的相关待遇。

第四章 组织实施

**第十二条** 计划的编制

1、用人单位根据学科与师资队伍建设发展规划和实际需要，制定人才引进的阶段规划和年度计划。各单位于每年10月底前向人事处提交下一年度的高层次人才引进计划。

2、人事处汇总各单位人才需求信息，经学校审定后报批人才需求计划，并于每年12月底前发布人才招聘公告。

**第十三条** 招聘

1、应聘者可通过自荐或专家推荐的方式向用人单位提出应聘申请。用人单位要积极主动延揽人才。

2、各单位对应聘材料进行初审，结合本年度用人计划，确定进一步考核的人员范围。

3、用人单位组织不少于5人的同行专家组对应聘者通过面试、试讲、答辩等方式进行考核和评价。并提出对应聘者学术水平和履职能力、是否引进、引进层次等提出综合评价意见。

4、用人单位根据专家组意见，经学院党政联席会议研究确定引进人选，上报名单及人才引进报告，报告应包括对拟引进人才的简要介绍、评价以及引进后的安排和使用、需要学校解决的问题等内容，并附拟引进人才的如下材料：

①个人背景资料，包括应聘申请(本人意愿、工作计划、预期目标和经费计划)、本人简历(从大学至今，时间不间断)、学历学位证书和任职证书、重要社会兼职等；

②反映本人学术水平和成果的论著目录(论文目录应包括作者排名、题目、杂志或会议名称；著作目录应包括作者、书名、出版社、出版日期和本人执笔内容)及论文被收录和引用的检索证明和主要代表性论著；

③主持完成的科研项目清单(包括项目名称、起止时间、研究内容、本人作用、项目来源和经费)；

④重要获奖情况(包括奖项名称、级别、年度、本人排名和获奖证书)。

**第十四条** 学校审理

1、人事处汇总各用人单位引进人才的相关材料，并组织校内外同行专家对拟引进人才进行评议。

2、提交校长办公会议研究，确定引进人才、引进层次类别及其待遇等事宜。

**第十五条** 聘岗

1、由学校与引进人才签订聘用合同；由学校、用人单位与引进人才签订岗位聘用协议，明确岗位职责及工作任务和目标。

2、按照有关政策办理引进人才的人事接收与调转手续。

**第十六条** 对特殊人才或紧急情况下的人才引进，校长可采取一事一议、特事特办的简易程序进行。

第五章 考核与管理

**第十七条** 根据引进人才的具体情况，实行校、院两级管理。按照聘用合同规定的工作任务和岗位职责，人事处负责目标管理和任期考核；学院具体负责日常管理服务和年度考核。

**第十八条** 待遇落实

1、安家费、住房补贴：由人事处牵头，财务处协助落实。安家费一次性支付，住房补贴根据服务年限分期发放。在学校没有房源的情况下，实行住房货币化补贴；享受住房补贴后，今后不再参与学校住房分配。

第一、二层次人才在本校实际工作满10年后，学校所提供房屋的产权即归个人所有；提供周转房最多暂住1年，如果周转房紧张，学校可视具体情况给予每月500—1000元的租房补贴，最长补贴时间为1年。

2、科研启动费：由人事处牵头，科技处、财务处协助落实。科研启动费纳入学校科研项目管理，本人按项目申请，批准立项后拨付使用。科研启动费根据项目进展协议拨付，其中第四、五层次经费超过10万元的，根据考核结果分三次拨付；科研启动费10万元或不足10万元的，根据考核结果分二次拨付。

3、办公、实验条件：人事处协助用人单位，协调研究生院、科技处、教务处等部门，保证引进人员的办公和实验条件建设。

4、引进的高层次人才需要解决配偶工作的，其配偶原则上应是具有全日制本科学历、中级以上职称的国家正式职工。否则, 可以考虑以编制外聘用形式安排工作。

5、引进的高层次人才由学校统一管理，按规定和所聘岗位享受国家、自治区和学校的相关工资津贴待遇。

6、所涉及的住房补贴、津贴等均为税前金额，按照国家规定，其个人所得税由学校财务处代扣代缴。

**第十九条**  服务期及违约责任

1、学校对各类引进人才均实行合同管理，刚性引进人才的服务期至少10年。柔性引进每年工作时间一般累计不少于3个月，且连续服务年限不低于5年。

2、刚性引进人才，若服务期未满要求离开学校(调出、辞职、自费出国等)或工作考核不合格被学校解聘者，本人须承担以下违约责任：

①交回学校提供的住房及本人管理和使用的学校固定资产；

②全额退回安家费和住房补贴，按每少服务一年退还学校资助的科研启动费、进修培训等费用总数的10%；

③按服务年限差额支付10000元/年的违约金；

④照顾性调入或聘用的配偶(子女)同时调出或解聘。

**第二十条** 学校设立人才引进专项资金，包括安家费、住房补贴、科研启动费、条件建设费及引进人才所需其他费用。

**第二十一条** 学校鼓励各用人单位为引进人才提供科研或生活补贴等配套资金。

**第二十二条** 组织领导

1、学校成立由相关校领导及纪委、人事处、教务处、科技处、研究生处等部门负责人组成的公开招聘工作领导小组，负责审定各单位的引进计划，对各单位上报的拟引进高层次人才及享受待遇进行审定。公开招聘工作领导小组办公室设在人事处，负责组织、协调人才引进日常工作。

2、学院成立由院领导及教授组成的公开招聘工作小组，负责制定引进计划，以及对拟引进人才的初审、考察、评价等工作，并提出聘用意见。

第六章 附 则

**第二十三条** 学校引进急需紧缺专业的硕士研究生，待遇可参照第五层次C类执行。

**第二十四条** 本办法由人事处负责解释。

**第二十五条** 本办法自公布之日起执行。本办法执行前与学校签订相关协议的，仍按原协议执行。

附表1：内蒙古农业大学刚性引进高层次人才待遇

附表2：内蒙古农业大学柔性引进高层次人才待遇

附表1：

**内蒙古农业大学刚性引进高层次人才待遇**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **人才**  **层次** | | **科研启动经费**  **(万元)** | **条件建设费(万元)** | **住房及补贴**  **(套、万元)** | **配**  **偶**  **子**  **女** | 薪酬 | 其他 |
| 第一  层次 | | 面议 | | 免费提供住房  安家费50 | 随迁随调或入学入托 | 年薪制 | 提供学科建设配套经费，配置专职秘书和专门实验室 |
| 第二  层次 | | 200-300 | 面议 | 免费提供住房  安家费30 | 校内津贴享受特聘教授岗位津贴，岗位年收入约20万元人民币 | 提供学科建设配套经费，配置助手和实验室 |
| 第三  层次 | | 100-150 | 面议 | 提供住房及安家费10  或住房补贴50 | 协助迁调或入学入托 | 岗位年收入约15万元人民币 | 配置或改造学术研究所需的实验室 |
| 第四  层次 | | 50-80 | 面议 | 提供住房及安家费10  或住房补贴35 |
| 第  五  层  次 | A  类 | 10-20 |  | 提供住房及安家费6  或住房补贴25 | 两年内享受副教授校内津贴待遇,岗位年收入约8万元人民币 | 提供便利的实验条件 |
| B  类 | 10 | 提供住房及安家费6  或住房补贴18 |
| C  类 | 5 | 提供住房及安家费4  或住房补贴12 |
| 说明 | | 人文社科类科研启动费为以上标准的1/3。 | | | | | |

附表2：

**内蒙古农业大学柔性引进高层次人才待遇**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **人才层次** | **年薪(万元)** | **住房** | **其他** |
| 第一层次 | 15—20 | 提供暂住房 | 报销往返差旅费 |
| 第二层次 | 10—15 |
| 第三层次 | 5—10 |
| 第四层次 | 3—5 | 报销往返路费 |