

巢湖学院引进高层次人才及团队实施办法

（修订）

为全面贯彻落实人才强校战略，切实加强高层次人才和学术团队引进工作，推进人才引进工作的科学化、制度化建设，确保人才队伍建设目标的实现和任务的落实，努力建设一支高水平的教师队伍，根据国家、省有关人事人才政策，结合学校实际，特制定本办法。

一、基本原则

（一）科学规划、按需引进。高层次人才引进与学校的发展目标相一致，既充分考虑教学科研工作的需要，又有利于促进学科专业建设与发展，有利于人才队伍的优化和整体水平的提升，有利于团队建设和人才培养，有利于教学科研水平的提高。

（二）突出重点、统筹兼顾。重点引进重点学科和重点建设学科、发展前景较好的新兴学科和学校优势学科急需的高水平人才，同时统筹考虑其他学科建设急需的教学科研骨干。

（三）严格程序、规范操作。高层次人才引进严格考核程序，坚持公平、公正、公开，坚持标准、全面考核、规范操作，确保引进人才的质量。

二、高层次人才引进

（一）正式引进

学校与其签订固定期限（一般为 8 年）或无固定期限合同，办理正式引进手续。

1. 引进类别及条件

根据实际条件，将高层次人才分为领军人才、学科带头人（汤山学者特聘教授）、学术拔尖人才（青年汤山学者）、青年英才等四类。

A 类：领军人才

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、国家重大科技计划的首席科学家或项目负责人、国家自然科学一等奖个人排名前七、二等奖排名前五，国家技术发明、科技进步一等奖排名第一的获奖者等可全职或非全职引进的国家级人选，年龄一般要求 55 周岁以下。

B 类：学科带头人

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、中国青年科技奖获得者、高等学校全国优秀博士学位论文作者专项资金获得者、“全国杰出专业技术人才”、享受国务院特殊津贴人员，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；国家“973”计划课题、国家“863”计划重大专项、国家自然科学基金重大研究项目、国家社会科学基金重大项目、国家科技支撑计划重大项目、国家科技重大专项项目负

责人；获得省（部）级自然科学、技术发明、科技进步一等奖（前三）或二等奖（第一），获得中国高校人文社会科学成果奖一等奖（前三）或二等奖（第一），中国青年科技奖获得者，获得国家教学成果奖特等奖（前五）或一等奖（前三）或二等奖（第一），获得国家社会科学基金项目优秀成果奖一等奖（前二）或二等奖（第一），近五年以第一作者在国内核心期刊发表多篇高水平学术论文或出版有一定影响的专著。

学科带头人要求：原则上要求具有正高职称和博士学位，年龄一般要求 50 周岁以下，特别突出和紧缺急需的人才，条件可适当放宽。

汤山学者特聘教授条件根据《巢湖学院汤山学者选聘管理暂行办法》执行。

C 类：学术拔尖人才

具有良好的个人品质、严谨求实的作风和与人合作的团队精神；学术思想活跃，科研能力强，有创新精神，与国内外同行有广泛联系，本人研究方向属于本学科前沿，有强势的发展潜力。近 5 年，新主持国家级项目或省部级重点科技项目或其它较大横向项目；获省级以上科研奖励；在海内外重要学术期刊上发表或出版过高水平论文或著作。

学术拔尖人才要求：具有正高职称或具有博士学位的副高职称人员，年龄一般在 45 周岁以下，正高职称或紧缺急

需的人才，年龄可适当放宽。

青年汤山学者条件根据《巢湖学院汤山学者选聘管理暂行办法》执行。

D类：青年英才

在国内外知名高校或科研院所取得博士学位（含博士后）的青年人才，年龄一般要求40周岁以下。

2.引进待遇

学校为高层次引进人才提供国家规定的工资、福利、保险等待遇，同时首聘期内提供住房、安家费、科研启动经费及平台建设等待遇和条件。具体待遇如下：

人才类别		学科建设费	科研启动费	安家费	住房	其他
A类		根据情况进行面议				
B类	学科带头人	视学科提供20-100万元学科建设经费（含科研启动经费）		50-80万元	提供校内100 m ² 以上	享受学科带头人待遇
C类	学术拔尖人才	/	自然科学类15万、人文社科类10万	40-45万元	免租住房一套，或给予住房补贴	享受人才津贴
D类	博士后等优秀博士	/	自然科学类10万、人文社科类5万	35万	25万元、且提供过渡房一套	享受副教授待遇（三年）和人才津贴
	一般博士		30万			

备注：安家费一般以下限进行确定，提高部分与其现有成果挂钩或后期业绩进行绑定。

3. 有关说明

(1) 引进人才不需安置免租住房的，可享受 30 万元购房补贴，夫妻双方均符合学校人才引进条件，住房待遇只能一方享受。

(2) 安家费以借款形式分两次进行支付，住房补贴以借款形式一次性支付，服务期满后借款转为补贴，若引进人才服务期内提出辞职的，须全额退回已支付的安家费、住房补贴，并退还学校提供的住房。

(3) 引进人才配偶根据实际情况进行安置。

(4) 引进人才中符合学校或上级有关人才项目选拔和申报条件的，学校将予以积极推荐。

对于受聘期间获得学校或政府人才类岗位津贴（奖励）的，实行“就高”原则，即政府人才类岗位津贴（奖励）低于学校安家费待遇的，则由学校按规定补足；反之，则不再享受学校安家费待遇。

(5) 交叉学科、专业紧缺的优秀人才，由校长办公会研究决定参照以上条件适当放宽要求，待遇另议，并签订目标任务协议。对少数有标志性重要成果的优秀人才在无法按照上述标准确定时，可由相关职能部门组织校内外同行专家考核评审，学校学术委员会审议，报校长办公会研究确定。

(6) 学校根据师资队伍建设的需要补充一定数量的一般教学、科研人员或不符合相关引进人才要求的，不享受相关

引进人才待遇或相关待遇面议。因工作调动进入学校，不属于人才引进范畴。

(7) 引进人才待遇可根据实际需要，经学校研究后适时进行调整。

(二) 柔性引进

学校与其签订短期（或以完成一定工作任务为期限）的聘用合同，不办理工作调动手续，人事关系仍保留在原单位，定期或不定期来校从事教学、科研等工作，

1. 聘请条件

(1) 熟练掌握本学科前沿技术，学术造诣较深，在国内外权威刊物上发表过系列学术论文，取得显著的科研成果。得到同行专家的公认，能对学校事业发展起到积极的推进作用。

(2) 应具有博士学位，国内应聘者还应具有正高职称，海外应聘者一般应在高水平大学曾担任助理教授以上职务。

(3) 每年一般在我校工作时间不少于 2 个月。

(4) 身体健康，年龄一般不超过 65 岁，科研成果突出、学术影响大的专家年龄可适当放宽。能较好地履行约定的工作职责。

2. 主要工作任务

(1) 指导并参与申报高层次项目。指导并参与学校教师申报省部级以上科研项目，指导项目研究工作的开展，争

取省部级以上科研立项取得较大增长和突破。

(2) 指导学科专业建设。指导所在学院做好专业设置的论证和申报工作，优化专业结构，培植新的学科增长点。

(3) 指导教学团队、科研团队建设。指导学院做好教学团队和科研团队建设，明确方向，凝聚团队，打造一支高水平的科研团队和高质量的教学团队。

(4) 培养中青年教师。定期举办专业讲座，介绍本学科专业前沿和发展动向，指导中青年教师开展教学和科研工作。

3. 相关待遇

(1) 实行项目工资制、协议工资制等报酬方式，实行“一人一策”。

(2) 根据在校工作时间，可按月提供岗位津贴。

(3) 提供其在校工作期间的临时住宿和办公、实验和研究等条件。

(4) 提供从原单位到学校从事科研、教学工作所发生的差旅费。

三、团队引进

(一) 引进条件和任务

1. 引进的团队应符合学校的学科专业布局与规划，在高端领域已取得杰出成就或具有显著创新潜力，有望在学科前沿和核心技术等方面取得突破，有利于提升学校在相关学科

的核心竞争力。

2. 团队带头人或核心成员中，领军人才、核心成员应有 3 名属于 A、B 类人才范畴，其中原则上 A 类及以上人才不少于 1 人，成员间的专业结构合理，具有关联性和互补性，可稳定合作 3 年以上。

3. 引进的团队应具有在研的省部级以上重点项目，研究成果达到省部级一等奖以上水平。

(二) 引进方式

1. 采取载体引进、团队集体引进、核心人物带动引进、高新技术项目开发引进等方式。优先引进海外留学归国人才、国内带项目来创业的各类领军人才与团队。

2. 团队成员应保证每年至少累计有 6 个月时间在学校工作。

(三) 引进政策

对人才团队实行特殊政策，生活待遇和工作条件面议。团队核心成员符合相关人才引进条件的可以兑现个人待遇。

四、引进程序

(一) 计划制定

学校根据学科和专业发展需要，制定高层次人才引进计划，研究确定引进高层次人才的类型。对于经学校确定可以作为 A、B、C 类人才引进的人才，可不受年度人才引进计划的限制。

（二）公开招聘

由人事处向国内外发布招聘启事或采取其它招聘方式，也可以由各学院物色向学校推荐合适人选。

（三）提供材料

应聘者提交个人简历、学历学位证明、任职证明、代表性论文论著、科研成果证明材料以及个人要求等相关材料，由有关学院负责填写《巢湖学院引进高层次人才审批表》，并将有关材料一同报学校人才办（人事处）初审。

（四）专家考核

对于根据计划引进的高层次人才，经用人单位或学校人才办组织相关学科副高以上职称专家（不少于 5 人）进行考核，并经党政联席会议集体讨论研究，其中，对引进的 C 类及以上人才（包括人才团队），提交校学术委员会进行审议。

（五）审批签约

学校人才办（人事处）根据考核意见，经人才引进领导小组讨论审议后组织考察，报学校党委会研究决定，并按有关规定进行公示、体检和报批等程序后，学校与引进的高层次人才（人才团队）签订聘任合同，约定双方的权利和义务，明确高层次人才相关的目标责任和福利待遇。

五、合同管理和考核

（一）学校对引进人才实行聘任制和合同管理制度，引进人才的服务期至少为 8 年（解决配偶工作的为 10 年）。工

作合同由学校、用人单位与引进人才共同协商确定，合同内容应明确包含聘期内在学科和实验室建设、科学研究、团队建设、人才培养等方面的工作目标和任务、工作待遇等内容。

（二）高层次人才引进后，应当按照协议书的要求和标准，由相关单位及时组织年度考核、中期考核、聘期考核，考核可采取述职答辩、同行专家评价等多种方式进行，考核结果作为进一步聘任的依据。

（三）引进人才年度考核不合格的，予以调整聘期待遇。聘用期考核不合格的，双方解除聘用关系，终止聘用合同。引进人才因违反国家法律法规及学校各项规章制度，学校可终止聘用关系。

（四）引进人才（人才团队）未完成服务期离开学校（含调出、辞职、自费出国出境等）或工作考核不合格被学校解聘的，按聘用合同规定承担相应违约责任，且配偶同进同出。

六、保障措施

（一）学校设立人才专项经费，主要用于支付引进人才的安家费、购房补贴、科研启动费等。引进人才专项经费专款专用。

（二）学校根据人才引进计划预留一定数量的人才公寓或教职工宿舍，提供引进人才居住，以保证引进工作顺利进行。人才公寓或教职工宿舍由学校人才工作领导小组提出分配方案，后勤管理与基建处负责落实。对人事关系未正式调入

我校的引进人才，由学校按其所聘岗位提供校内过渡房。引进人才的房源由后勤管理与基建处和人事处共同负责管理。

（三）对于作为高层次人才引进时随调的配偶或子女，人事处根据各单位编制及引进人才配偶或子女的情况，提出初步安置意见，一经学校研究决定，相关单位应予以接受。

（四）学校将引进高层次人才情况纳入对各教学单位的目标管理考核指标体系进行考核。学校各单位应对引进的人才做到政策到位、关心到位、服务到位，使引进的人才能尽快发挥作用。

（五）高层次人才引进实行校院两级管理、以学院为主体的方式。学校人才工作领导小组加强对人才队伍建设的宏观指导和重大问题的协调，职能部门强化服务意识，提高工作效率和管理水平，各教学单位作为人才引进工作的主体，实行院长为第一负责人、党政共管负责制。

（六）为了切实发挥高层次人才在教学、科研和学科建设中的作用，避免高层次人才引进工作中的“重引进，轻管理”的现象，学校有关部门应加强人才引进后的管理和评估等工作。

（七）各单位积极为高层次人才营造良好的工作、生活环境，充分发挥引进人才在学科建设中的作用，及时督促检查高层次人才岗位目标完成情况，并适时提出意见和建议。高层次人才的有关业绩和考核结果将通过适当的方式予以

公开。

七、附则

（一）本办法自公布之日起实施。同时，原《巢湖学院引进高层次人才及团队实施办法》（校字〔2017〕32号）予以废止。

（二）本办法由人事处负责解释。