

附件

内蒙古科技大学 高层次人才引进与管理办法

第一章 总则

第一条 为深入实施人才强校战略，进一步适应引才工作新形势，全面提高引才质量，充分发挥人才增量效益，推动学校高质量发展，按照自治区《关于构建“一心多点”人才工作新格局的指导意见》《内蒙古自治区人才引进和流动实施办法》以及包头市人民政府印发的《关于加快引进培育重点产业领域中高端人才的若干措施》《关于支持吸引青年人才来包就业创业的若干措施》《包头市服务高层次人才若干措施》等文件精神，结合我校实际，制定本办法。

第二条 坚持立德树人根本任务，服务于高等教育事业发展的现实需求，以学科、专业建设总体布局和发展规划为依据，围绕高层次创新团队建设，引进学术领军人才、中青年学科带头人、学术骨干和青年后备人才。

第三条 引进高层次人才应按照“科学设岗、公开招聘、定期考核、合同管理”统筹规划，明确其权利、义务和待遇，提高引进高层次人才工作的质量和效益。优先引进学校重点发展学科、一流建设学科、博士学位授权学科、国家及省部级重点实验室、自治区优势特色产业和战略性新兴产业发展紧缺急需的高层次人才，同时统筹考虑其他学科建设急需的教学科研骨干。

第四条 对拟引进的高层次人才坚持德才兼备，首要考察政治素质、师德师风，坚持科研与教学兼顾的考察标准，注重考察创新能力和实践能力，严格考核，确保质量。

第五条 人才引进分为刚性引进和柔性引进两种形式。刚性引进方式指高层次人才通过公开招聘、绿色通道、调动等形式来校工作，人事关系全部转入我校；柔性引进指高层次人才的人事关系不转入我校，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。

第六条 对学术领军人才及特殊需求人才的引进可以采取“特事特办、一事一议”的方式，协商议定引进条件、待遇等事宜。

第二章 引进高层次人才的条件

第七条 基本条件

（一）热爱祖国，拥护中国共产党的领导，遵守国家法律法规，遵守高等学校教师职业道德规范，具有良好的思想政治素质，强烈的事业心、责任感和敬业精神，诚实守信；

（二）师德高尚，学风严谨，具有良好的团队协作精神，勇于创新，愿为学校发展、学科建设和人才培养做出贡献；

（三）身心健康，具有胜任工作岗位的身体条件。

第八条 高层次人才引进的层次

（一）第一层次：领军人才

1. A类：

年龄不限，满足下列条件之一者：

（1）中国科学院院士。

(2) 中国工程院院士。

(3) 中国社会科学院学部委员及相当层次的人才。

2. B类：

年龄一般在 55 周岁以下并满足下列条件之一者：

(1) 两院院士有效候选人。

(2) 国家自然科学奖、国家技术发明奖、国家科技进步奖获得者：一等奖及以上（个人排名前三）或二等奖（个人排名第一），国家级教学成果奖获得者：二等奖及以上（个人排名第一）。

(3) “国家特支计划”杰出人才，哲学社会科学领域做出创造性成就和重大贡献、学术声望高的一级教授（资深教授），海外一流大学或科研机构知名终身教授以及相当层次的人才。

(4) 具有同等学术水平和影响力的国内外学者。

3. C类：

年龄一般在 50 周岁以下并满足下列条件之一者：

(1) 国家自然科学奖、技术发明奖、科技进步奖获得者：一等奖及以上（个人排名前五）或二等奖（个人排名前三），国家级教学成果奖获得者：二等奖及以上（个人排名前三）。

(2) 国家级重点人才团队项目负责人或国家级重大项目主持人或国家杰出青年科学基金获得者。

(3) “国家特支计划”等领军人才或全国杰出专业技术人才获得者或“长江学者奖励计划”特聘教授或国家级高等学校教学名师奖获得者。

(4) 具有同等学术水平和影响力的国内外学者。

(二) 第二层次：学科带头人

自然科学领域人才年龄一般不超过 45 周岁、人文社会科学领域年龄一般不超过 50 周岁，并符合下列条件之一：

1. A 类

(1) 国家重点学科、实验室、工程技术研究中心学术（技术）带头人。

(2) “百千万人才工程”国家级人选。

(3) “国家特支计划”青年拔尖人才或国家“青年千人计划”入选者或“青年长江学者”入选者或“创新人才推进计划”中青年科技创新领军人才或国家自然科学基金优秀青年科学基金获得者或中国科学院“百人计划”入选者。

(4) 自治区科教兴区特别贡献奖。

2. B 类

(1) 教育部创新团队负责人。

(2) 教育部高等学校科学研究优秀成果奖一等奖（个人排名第一）。

(3) 教育部哲学社会科学重大课题攻关项目首席专家。

(4) 省部级科学技术奖一等奖（个人排名第一）或哲学社会科学奖一等奖（个人排名第一）或省部级教学成果奖一等奖（个人排名第一）。

(5) 省（自治区）级教学名师。

(三) 第三层次：学术骨干

自然科学领域人才年龄一般不超过 40 周岁、人文社会科学领域年龄一般不超过 45 周岁，并符合下列条件之一：

(1) 具备教授（正高）专业技术资格，且近 5 年科研业绩成果不低于我校教授（正高）聘任条件的博士毕业生。

(2) 近 5 年国家三大奖二等奖获得者或省部级一等奖获得者（排名前三）；近 5 年省部级科学技术奖、哲学社会科学奖二等奖获得者（排名前二）。

(3) 近 5 年主持国家自然科学基金面上项目、国家社会科学基金一般项目、省部级重大（重点）等科研项目（不含小额资助和无资项目）2 项。

(4) 具有国内外知名高校或科研院所的博士、博士后经历，且学术业绩特别优秀者。

(四) 第四层次：青年后备人才

具有博士学位的研究生且具有副高级职称，年龄一般在 40 周岁以下者；其他博士，年龄一般在 35 周岁以下者。

第九条 积极鼓励引进创新学术团队，或领军人才引进后由其自主组建团队，实行“一事一策”。

第三章 引进高层次人才的待遇

第十条 刚性引进人才待遇包括科研启动费、安家费等优惠待遇，学校及具体用人单位在工作用房等方面提供必要的支持。

第十一条 各层次人才待遇

(一) 第一层次人才：

1. A类

具体内容面议或按以下执行：

(1) 符合《内蒙古自治区人才引进和流动实施办法》的刚性引进人才在聘期内，根据科研工作实际需要，自治区给予科研经费支持，即“第一类人才，第一年给予1亿元实验室建设及科研经费支持，次年起5年内每年给予1000万元。”；

(2) 享受税前年薪150万元至200万元；

(3) 享受包头市政策提供300平方米住房或相同平米的租房补贴，工作满5年且贡献突出的，可无偿获赠住房。

2. B类

(1) 符合《内蒙古自治区人才引进和流动实施办法》的刚性引进人才在聘期内，根据科研工作实际需要，自治区给予科研经费支持，即“第二类人才，从事自然科学研究的，给予5000万元；从事社会科学研究的，给予500万元。”；

(2) 可实行年薪制，享受税前年薪80万元至100万元，或按受聘岗位享受薪酬待遇；

(3) 享受包头市政策提供200平方米住房或相同平米的租房补贴，工作满5年且贡献突出的，可无偿获赠住房。

3. C类

(1) 符合《内蒙古自治区人才引进和流动实施办法》的刚性引进人才在聘期内，根据科研工作实际需要，自治区

给予科研经费支持，即“第三类人才，从事自然科学研究的，给予 1000 万元；从事社会科学研究的，给予 300 万元。”；

(2) 可实行年薪制，享受税前年薪 60 万元—80 万元，或接受聘岗位享受薪酬待遇；

(3) 享受包头市高层次人才引进购房优惠政策。

(二) 第二层次人才：

1. A 类

(1) 提供科研启动费 50 万元；符合《内蒙古自治区人才引进和流动实施办法》规定的人才，享受自治区的科研经费支持；

(2) 提供安家费 45 万元；

(3) 可享受税前年薪 50 万元或接受聘岗位享受薪酬待遇；

(4) 符合包头市高层次人才引进政策的享受包头市相关待遇。

2. B 类

(1) 提供科研启动费 40 万元；符合《内蒙古自治区人才引进和流动实施办法》规定的人才，享受自治区的科研经费支持；

(2) 提供安家费 40 万元；

(3) 可享受税前年薪 40 万元或接受聘岗位享受薪酬待遇；

(4) 符合包头市高层次人才引进政策的享受包头市相关待遇。

(三) 第三层次人才：

1. 提供科研启动费 15-20 万元；符合《内蒙古自治区人才引进和流动实施办法》规定的人才，享受自治区的科研经费支持；

2. 提供安家费 30-35 万元，有偿居住青年周转房；

3. 校聘为教授或副教授相应岗位；

4. 符合包头市高层次人才引进政策的享受包头市相关待遇。

(四) 第四层次人才：

1. 提供科研启动费 3-5 万元；符合《内蒙古自治区人才引进和流动实施办法》规定的人才，享受自治区的科研经费支持；

2. 提供安家费 25-30 万元，有偿居住青年周转房；

3. 职称未达到副高及以上专业技术任职资格的可享受专业技术职务七级岗位的绩效工资待遇（原则上时间不超过三年）；

4. 符合包头市高层次人才引进政策的享受包头市相关待遇。

第十二条 刚性引进人才享受内蒙古自治区相关政策规定的特岗补贴（博导 1000 元/月、教授 400 元/月、博士后 400 元/月、博士 300 元/月）。

第十三条 引进的学术团队实行“一事一策”；随高层次人才同时引进的团队成员的安家费及住房等待遇根据本人业绩成果、学术水平等条件参照以上引进人才条款执行。

第四章 引进高层次人才的程序

第十四条 制定招聘方案

学校确定年度进人计划后，用人单位要及时制定招聘方案，主要包括以下内容：招聘岗位及条件、招聘时间、招聘人数、招聘工作小组成员、采用的招聘方式等。招聘方案报人事处审定后实施。

第十五条 发布招聘信息

人事处在相关门户网站发布学校进人计划和引进优惠待遇，用人单位在本部门网站发布招聘方案。

第十六条 报名与资格审查

在规定时间内收阅应聘简历并进行资格审查，组织符合条件的人员填写应聘报名登记表。

第十七条 组织考核

第三、四层次人才考核工作由用人单位根据招聘方案负责实施，教学能力考核工作须由教务处指定工作人员参与，科研能力考核工作须由科研处指定工作人员参与，督导工作委员会、人事处参与监督。第一、二层次人才由学校组织同行专家进行综合评价和考核。

第十八条 用人单位党政一把手同时作为本单位人才引进工作的直接责任人，各用人单位要建立由教授委员会与党政领导共同考察、党政联席会议集体研究的引进人才工作机制，做好引进人才的层次认定、面试评价、政治考核、材料报送等工作，并及时与人事处沟通相关信息。

第十九条 体检、政审

人事处通知拟聘人员进行体检，学院党委（党总支）负责对拟聘人员进行政审。

第二十条 审定聘用人员

对于二级单位考核通过的拟引进的紧缺急需高层次人才，学校开设高层次人才引进“直通车”，经分管校领导、校长审批后可先启动聘用手续。

第二十一条 拟引进高层次人才由学校人才引进工作领导小组讨论，报校长办公会研究、党委会审定。

第二十二条 人事处负责在人事处网站进行公示，公示期5个工作日。

第二十三条 聘用人员的相关入职手续，由人事处负责办理。

第五章 考核与管理

第二十四条 高层次人才引进后，学校、用人单位须与其签订聘任合同及服务协议，明确岗位职责及服务期限。

第二十五条 学校对高层次人才聘用实行合同、协议管理。按国家规定，初次就业刚性引进的高层次人才试用期为12个月。

第二十六条 考核

（一）引进高层次人才服务期一般为8年。首聘期满后，学校及用人单位将按聘任合同及服务协议对高层次人才进行考核，考核合格者，按校内相应人才进行聘任和管理。考核不合格者，不再续聘。

(二) 引进的高层次人才需参加年度考核、中期考核和聘期考核。年度考核、中期考核和聘期考核结果均为合格以上，享受学校规定的优惠待遇且可续聘。

(三) 中期考核：在聘任满四年时进行，受聘的高层次人才须根据岗位工作目标及任务，总结四年来的工作，提交《内蒙古科技大学高层次人才中期考核表》，向学校考核专家组进行述职。受聘的高层次人才中期考核不合格，学校根据实际情况予以低聘或解聘，相应待遇随之调整。

(四) 连续两年年度考核不合格，学校有权与其解除合同。

(五) 试用期考核结果不合格，学校将解除聘用合同，不兑现任何优惠待遇。

(六) 学术团队职责和考核另行制定。

第二十七条 学校引进高层次人才工作列入各单位年度考核。

第二十八条 学校设立“人才引进突出贡献奖”，对引进高层次人才工作表现积极且取得显著成效的单位给予相应表彰和奖励，成功引进第一层次人才，每引进1人奖励单位10万元，成功引进第二层次人才，每引进1人奖励单位8万元。

第二十九条 服务期及违约责任

刚性引进高层次人才若服务期未满，要求离开学校（包括调出、辞职等）或工作考核不合格被学校解聘，引进人才须承担合同违约责任：

(一) 退回学校提供的由本人管理和使用的学校固定资产；

(二) 按服务期未满年数与约定服务期年限比例退还学校资助的安家费等费用；

(三) 照顾性调入或聘用的配偶同时调出、辞职或解聘；

(四) 其他未尽事宜按引进时签署的合同（协议）执行。

第三十条 高层次人才如有学术不端或其他违反师德师风行为的，学校按相关文件规定给予相应处理或解聘，并保留追回已给予相关待遇的权力。

第六章 保障措施

第三十一条 学校设立人才引进专项经费，主要用于支付引进人才的安家费、生活补贴、办公经费等。

第三十二条 由人事处牵头全面协调各项保障措施的落实；安家费由人事处负责；科研启动费由科技处负责；办公、实验条件由用人单位负责。

第三十三条 学校引进和培养的高层次人才，其配偶符合学校公开招聘考试条件的均可参加考试，考试成绩享受学校的博士（博士后）配偶优惠加分政策，具体情况以公开招聘方案为准；其配偶不符合学校公开招聘考试条件的学校不予安排工作。

第三十四条 本办法所涉及的安家费、薪酬津贴等均为税前金额，按照国家规定，其个人所得税由学校计财处代扣代缴。

第三十五条 青年周转房供引进人才居住过渡，青年周转房由学校国资处提出分配方案并负责落实。

第七章 其它

第三十六条 本办法自发布之日起执行，《内蒙古科技大学关于高层次人才给予优惠待遇的代行规定》（内科大发〔2010〕125号）同时废止。本办法执行前已与学校签订相关协议的，仍按原协议执行。

第三十七条 本办法由党委教师工作部、人事处（人才工作办公室）负责解释。