

辽宁科技大学文件

校发〔2018〕20号

关于印发《辽宁科技大学 高层次人才引进工作实施办法》的通知

学校直属各单位：

为认真贯彻落实《辽宁科技大学高层次人才引进和培养实施意见》（校发〔2017〕1号）文件精神，进一步推进“人才强校”行动方案，加大高层次人才引进力度，提升师资队伍整体素质和水平，学校研究制定了《辽宁科技大学高层次人才引进工作实施办法》，并经2018年7月19日学校党委会议审议通过。现印发给你们，请遵照执行。

附件：辽宁科技大学高层次人才引进工作实施办法



校发〔2018〕20号附件

辽宁科技大学 高层次人才引进工作实施办法

第一章 总 则

第一条 为进一步落实人才强校战略，有效拓宽引才渠道，用足用好省市有关引进人才政策，积极吸引优秀人才，全面规范做好引进人才工作，特制定本办法。

第二条 全校引进人才工作应以习近平新时代中国特色社会主义思想为引领，在国家、辽宁省有关政策指导下，服务学校总体发展目标。

第三条 学校引进人才坚持按需引进、按岗管理、严格考核、公开招聘的原则。

第四条 学校引进人才坚持有利于学校学科发展和师资队伍建设的原则。根据学科发展的需要，通过引进高层次人才，发展优势学科，强化特色学科，突出重点学科，加强基础学科，扶持新兴交叉学科，建立一支结构合理、整体优化、富有创新精神和创造能力的高水平师资队伍。

第五条 学校引进人才本着选人干事业、事业成就人的原则。通过引进人才和智力资源，促进学校建设和发展，建立事业留人、感情留人、待遇留人、环境留人的用人机制。既要注重学历、学术水平、更要注重思想品德、职业道德、创新意识

和团队精神。

第二章 全职高层次人才引进

第六条 引进人才的层次及待遇：

第一层次：中国科学院院士、中国工程院院士、国家“万人计划”杰出人才及相当层次的国内外顶尖人才。

1. 年薪不低于 220 万元/年。
2. 提供 200M²左右住宅一套或给予 200 万元购房补贴。
3. 提供一次性安家费 150 万元。
4. 根据科研需要，提供科研建设经费不低于 2000 万元。
5. 根据科研需要，提供研究场地不低于 1000M²，组建学科团队。

6. 协助安排其配偶工作。

第二层次：国家“万人计划”领军人才、教育部“长江学者”特聘教授、长江学者讲座教授、国家杰出青年基金获得者、国家“千人计划”专家及相当层次领军人才。

1. 年薪不低于 120 万/年。
2. 提供 160M²左右住宅一套或给予 150 万元购房补贴。
3. 提供一次性安家费 100 万元。
4. 根据科研需要，提供科研建设经费不低于 1000 万元(人文社科 200 万元)。
5. 根据科研需要，提供研究场地不低于 500M²，组建学科

团队。

6. 协助安排其配偶工作。

第三层次：国家“万人计划”青年拔尖人才、国家“青年千人计划”入选者、国家自然科学基金优秀青年科学基金获得者、教育部“长江学者”青年项目入选者、辽宁省杰出人才及相当层次拔尖人才。

1. 年薪不低于 80 万元/年。

2. 提供 140M²住宅一套或给予 120 万元购房补贴。

3. 提供一次性安家费 80 万元。

4. 根据科研需要，提供科研建设经费不低于 500 万元(人文社科 60 万元)。

5. 根据科研需要，提供研究场地不低于 200M²，组建学科团队。

6. 协助安排其配偶工作。

第四层次：中科院“百人计划”入选者、教育部新世纪优秀人才、辽宁省领军人才、辽宁省优秀专家及相当层次的人才。

1. 年薪不低于 50 万元/年。

2. 提供 120M²住宅一套或给予 100 万元购房补贴。

3. 提供一次性安家费 40 万元。

4. 根据科研需要，提供科研建设经费不低于 300 万元(人文社科 30 万元)。

5. 根据科研需要，提供研究场地、组建学科团队。
6. 协助安排其配偶工作。

第五层次：具有博士学位，在国内外知名大学、科研院所任副高级以上专业技术职务（或相当职称），已经取得了显著的科研成果，曾经或正在主持国家级科研项目、发表过一定数量的高水平论文或取得相当的研究成果；或本硕博均毕业于双一流大学或非双一流大学的优势学科，近5年内以第一作者或通讯作者在SCI（SSCI）期刊发表论文6篇及以上，且有3篇为一区（JCR分区前25%，下同）论文。年龄原则上不超过45周岁。

1. 不具有教授职称的享受教授待遇，考核合格后聘用到教授岗位。

2. 给予薪酬补贴1000元/月（3年）。

3. 提供100M²左右住宅一套或给予45万元购房补贴（购房时一次性给付10万元，其余按月分8年发放）。

4. 提供一次性安家费20万元。

5. 根据科研需要，提供科研建设经费100万元（人文社科20万元）。

6. 协助安排其配偶工作。

第六层次：具有博士学位，本硕博均毕业于双一流大学或非双一流大学的优势学科，已经取得了显著的科研成果，曾经

或正在主持国家级科研项目；或近 5 年内以第一作者或通讯作者在 SCI (SSCI) 期刊发表论文 4 篇及以上，且有 2 篇为一区论文；或博士后出站，近 3 年内以第一作者或通讯作者在 SCI (SSCI) 期刊发表论文 2 篇及以上（具有国外知名大学工作或学习 1 年以上经历人员另议）。年龄原则上不超过 40 周岁。

1. 不具有副教授职称的享受副教授待遇，考核合格后聘用到副教授岗位。

2. 给予薪酬补贴 1000 元/月（3 年）。

3. 提供 60-90M² 周转房一套或给予租房补贴 1000 元/月（最长 3 年，购房后停发）。

4. 提供购房补贴 25 万元（购房时一次性给付 5 万元，其余按月分 8 年发放）。

5. 提供一次性安家费 10 万元。

6. 根据科研需要，提供科研建设经费 10-30 万元（工科一般为 20 万元，最高 30 万元，其他学科一般 10 万元，最高 15 万元）。

第七层次：具有博士学位（双证），本硕博均毕业于双一流大学或非双一流大学的优势学科，近 5 年内以第一作者或通讯作者发表 SCI (SSCI)、EI 检索期刊论文 3 篇及以上，且有一定发展潜力和科研学术水平，年龄在 35 周岁以下。

1. 给予薪酬补贴 1000 元/月（3 年）。

2. 提供 60-90M² 周转房一套或给予租房补贴 1000 元/月 (最长 3 年, 购房后停发)。

3. 提供购房补贴 20 万元 (购房时一次性给付 5 万元, 其余部分按月分 8 年发放)。

4. 提供一次性安家费 5 万元。

5. 根据科研需要, 提供科研建设经费 3-10 万元 (工科一般为 5 万元, 最高 10 万元, 其他学科一般 3 万元, 最高 5 万元)。

第八层次: 具有博士学位 (双证), 已取得一定科研成果, 具有一定发展潜力和科研学术水平, 年龄在 35 周岁以下。

1. 给予薪酬补贴 1000 元/月 (3 年)。

2. 提供 60-90M² 周转房一套或给予租房补贴 1000 元/月 (最长 3 年, 购房后停发)。

3. 提供购房补贴 10 万元 (购房时一次性给付 5 万元, 其余部分按月分 8 年发放)。

4. 提供一次性安家费 5 万元。

5. 根据科研需要, 提供科研建设经费 3-5 万元 (工科 5 万元、其他学科 3 万元)。

第三章 兼职高层次人才引进

第七条 兼职引进人才的层次及待遇:

1. 引进对象

兼职引进的主要对象为两院院士、国家“万人计划”杰出

人才、教育部长江学者特聘教授、长江学者讲座教授、国家“万人计划”领军人才、国家“千人计划”入选者、国家杰出青年基金获得者、国家“万人计划”青年拔尖人才、国家“青年千人计划”入选者、国家自然科学基金优秀青年科学基金获得者、教育部“长江学者”青年项目入选者以及其他我校学科专业建设急缺的高层次人才。

2. 聘期内兼职人才待遇

(1) 两院院士、国家“万人计划”杰出人才工作酬金：人民币 10-100 万元/年（税前），根据实际工作情况确定。

(2) 教育部长江学者特聘教授、长江学者讲座教授、国家“万人计划”领军人才、国家“千人计划”入选者、国家杰出青年基金获得者、国家“万人计划”青年拔尖人才、国家“青年千人计划”入选者、国家自然科学基金优秀青年科学基金获得者、教育部“长江学者”青年项目入选者以及其他我校学科专业建设急缺的高层次人才工作酬金：人民币 10—50 万元/年（税前），根据实际工作情况确定。

(3) 学校承担来校工作期间发生的差旅费。

(4) 聘期内在校工作期间学校提供临时生活住房 1 套，优先安排工作用车，保证在校期间的日常生活和工作。

(5) 提供独立办公室及办公设备。

(6) 提供必备的科研条件（科研用房、科研设备、科研

团队)。

3. 根据工作规划及要求签订协议。未尽事宜，由当事双方协商确定。

第四章 高层次人才引进程序及考核

第八条 学校对第六条第一层次至第四层次人才及第七条兼职引进的人才实行“绿色通道”，由学校人才工作领导小组进行“一人一议”，报学校党委会研究审批。

第九条 人事处牵头组织成立高层次人才引进工作考核小组，由相关领域专家及相关部门负责人组成，负责对第六条第五层次至第八层次人才通过试讲、面试、双语授课等方式进行评价，并投票表决确定拟聘初步人选，报请校长办公会批准后，办理相关入职手续。

第十条 引进的人才必须与学校签订《辽宁科技大学引进高层次人才协议书》，落实有关待遇及工作任务并严格履行协议。

第十一条 根据引进人才的具体情况，实行校、院两级管理。人事处负责对引进人才进行跟踪评价，并承担目标管理和任期考核工作；学院具体负责日常管理和考核工作，及时发现引进人才工作、生活中的问题及困难，并协助解决。

第十二条 对第五层次以下引进人才，学院应在其工作两年以后，适时进行中期考核，对其工作进行检查和督促。引进人才未能完成协议规定的职责任务，以及首个聘期考核不合格

的，学校将根据协议规定或在第二个聘期开始降低或取消其有关待遇或终止聘用。

第五章 组织制度保障

第十三条 学校成立人才工作领导小组，由校党委书记、校长任组长，党委副书记、副校长任副组长，成员由相关部门负责人、各二级单位行政负责人组成。负责学校人才引进和培养的领导工作。

第十四条 各学院（部）成立人才工作小组，组长由学院（部）行政负责人担任，成员由班子其他成员、教授代表等组成，负责本单位的人才引进和培养工作。

第十五条 学校设立引进人才特殊贡献奖，由人事处牵头对于引进人才工作做出突出贡献的单位或个人给予表彰和奖励。

第十六条 学校设立人才专用岗位。各单位引进的六层次以上人才，首聘期使用人才专用岗位，不占用学院专业技术岗位指标。

第六章 附 则

第十七条 对上述各层次人才的人才称号、职称、学术成果等要求仅作为引进的必要、基础条件，不作为引进及享受待遇的唯一条件。

第十八条 对条件特别优秀的或学科专业岗位急需的特殊高层次人才，根据实际情况，引进条件、待遇可以实行“一人

一策”“一事一议”“特事特办”原则，协商确定。

第十九条 未达到第八层次要求的博士或非教师岗位的博士不享受引进博士相关待遇。

第二十条 本办法自发布之日起施行，同时学校原有人才引进政策规定废止。本办法由人事处负责解释。