

# 太原师范学院文件

院人字〔2021〕10号

## 太原师范学院 引进和稳定高层次人才管理办法

为适应学校发展需要,进一步做好引进和稳定高层次人才工作,大力推进“人才强校”战略,优化师资队伍结构,增强学校竞争力,提升学校教学科研水平,更好地贯彻实行以增加知识价值为导向分配政策,建设高水平应用型师范大学,特修订本办法。

### 一、引进高层次人才

#### (一) 引进高层次人才的基本原则和方式

坚持“按需引进、分类引进、按岗聘任、合同管理”的工作原则,采用全职引进与非全职引进相结合的方式。

#### (二) 全职引进高层次人才的范围、条件及待遇

为适应学校发展需要,根据山西省委人才工作领导小组山西省委组织部《山西省高端人才分层标准》(晋组通字[2018]18号)和我校实际情况,高层次人才引进分为A、B、C、D四个层次,同一人才同时符合多个层次的,按照最高层次予以认定,

各层次相应条件及待遇如下：

### **A 层次人才（年龄一般不超过 50 周岁）**

国家“千人计划”青年项目入选者；国家“万人计划”青年拔尖人才；“长江学者奖励计划”青年学者；国家优秀青年科学基金项目获得者；国家自然科学基金、社会科学基金重点课题主持人；山西省“百人计划”或其他省（市、区）同类计划相当于该层次的人选（青年项目除外）；山西省“三晋学者”特聘教授（专家）；山西省高等学校中青年拔尖创新人才；省级科学技术奖一等奖、社会科学优秀成果奖一等奖获得者（排名第一位）。其他经认定达到 A 层次标准的人才。

提供安家费 120 万元；科研启动费理科 60 万元，文科 30 万元。

### **B 层次人才（年龄一般不超过 45 周岁）**

山西省青年拔尖人才；山西省“青年三晋学者”特聘教授（专家）；山西省“百人计划”青年项目人才；山西省学术技术带头人；山西省高等学校优秀青年学术带头人。其他经认定达到 B 层次标准的人才。

提供安家费 60 万元；科研启动费 20 万元。

### **C 层次人才（年龄一般不超过 40 周岁）**

世界大学排名前 200 名（U. S. NEWS、THE、QS、ARWU 最新版本排名）的大学（不含境内）、教育部认定的一流大学和一流学科、国家重点实验室的博士研究生；其它高校毕业的博士研究生，人文社科类以第一作者在 1C 级及以上期刊发表论文 1 篇，自然科学类以第一作者在 SCI 一区或国内 1A 及以上期

刊发表论文 1 篇。

提供安家费 30 万元；科研启动费理科 8 万元，文科 5 万元。

D 层次人才（年龄一般不超过 40 周岁）

符合学科和专业建设发展所需的博士研究生。

提供安家费 25 万元；科研启动费理科 5 万元，文科 3 万元。

（三）符合我省、市引进人才奖励条件的，由学校审核推荐，上报省、市审核确认，按照相关奖励政策，除享受学校给予的以上待遇外，同时享受我省、市提供的相关人才奖励待遇。

（四）学校为引进的高层次人才妥善解决过渡用房。

（五）学校急需的紧缺人才和特殊人才，根据其学术水平和个人情况，按照“一人一策”、“一事一议”的办法引进。

（六）本办法中的高层次人才分层标准，随《山西省高端人才分层标准》的修订，适时更新完善。

（七）引进高层次人才程序

高层次人才引进在学校人才工作领导组统一领导下，由人事处负责组织实施。各用人单位成立不少于 5 人的人才引进工作小组，其中具有高级职称且无管理职务的专任教师不低于 40%。具体负责人才引进的报名、资格审查、教学和科研能力考核、综合考察等工作，具体程序如下：

1. 学校发布招聘公告。
2. 应聘人员提交申请。

应聘人员将本人报名材料以电子版文件夹形式发送到各二级院系高层次人才引进工作负责人邮箱或学校人事处邮箱。

邮件主题格式为：姓名-应聘院系 毕业院校-专业-学历学位，报名材料包括：《太原师范学院引进高层次人才申请表》、个人简历、身份证、学历学位证书（留学人员须提供教育部中国留学服务中心出具的国（境）外学历学位认证书）、博士阶段学习成绩单、就业推荐表、学术成果及获得荣誉等材料。

### 3. 综合考察。

各用人单位人才引进工作小组按照学校规定和本单位实际，对应聘人员进行资格审查和资格复审，将单位意见、个人报名材料及应聘人员填写的《太原师范学院引进高层次人才申请表》报人事处初审通过后，组织符合条件者进行综合面试考察。对通过面试人员形成书面综合考察报告，报人事处备案。

人事处根据招聘单位提交的拟确定引进人才书面综合考察报告，安排面试人员进行体检、考察。具体事宜按照体检、考察相关要求执行。

### 4. 确定拟聘用人员

根据体检、考察结果，结合学校学科建设，经学校领导集体研究确定拟聘人员名单，并在学校网站进行公示。

### 5. 办理入职聘用手续

公示期满无异议的，经上级主管部门审批后，由人事处负责按照引进的方式和类别办理相关聘用手续，签订高层次人才聘用协议。

## （八）管理和考核

1. 实行服务期制。全职引进的高层次人才在学校的最低服务期为8年。

2. 学校对引进的高层次人才实行合约管理,在双方自愿的基础上签订聘用协议,明确双方的具体权利和义务及违约责任。

3. 有关岗位职责、工作任务和目标等按协议约定和学校的其他规定执行,并接受学校的年度绩效考核。

4. 引进的博士研究生来校工作满五年,如未能晋升副教授(已达副教授任职条件因指标原因未晋升除外),本人需服从学校安排转到后勤、保卫等服务保障岗位。

## 二、稳定高层次人才

### (一) 范围

1. 具有享受政府特殊津贴专家、“万人计划”青年拔尖人才、山西省高等学校中青年拔尖创新人才、山西省青年拔尖人才、山西省学术技术带头人、山西省高等学校优秀青年学术带头人、省宣传文化系统“四个一批”人才、省级教学名师等。

2. 具有博士学位的研究生。

3. 其他突出贡献的高层次人才。

### (二) 待遇

1. 享受政府特殊津贴专家、“万人计划”青年拔尖人才、山西省高等学校中青年拔尖创新人才,每月发放奖励绩效1000元;山西省青年拔尖人才、山西省学术技术带头人、山西省高等学校优秀青年学术带头人、省宣传文化系统“四个一批”人才,每月发放奖励绩效700元;省级教学名师,每月发放奖励绩效400元。(均指在职期间)

同一人才同时符合多个层次的,按照最高层次予以认定。

## 2. 在职取得博士研究生的教师

经学校批准，脱产攻读博士研究生的教职工，取得博士学位和学位证书按期回校后，按照《太原师范学院教职工脱产攻读博士学位管理办法》有关规定执行。

3. 经学院研究决定奖励的具有突出贡献的高层次人才，实行一事一议，专项奖励办法。

## 三、其他

（一）学校各有关单位应密切配合，切实做好服务协调工作，及时、妥善地落实好高层次人才的各项待遇。对人才落户、子女入园入学、进修培训等待遇和配套政策应及时予以解决。

（二）各教学单位为高层次人才的第一责任单位，应根据学校有关规定，积极为高层次人才创造教学、科研所需的工作条件，加强日常服务、管理和考核，确保能够履行好岗位职责，发挥出应有的作用。

（三）学校根据引进和培养的高层次人才配偶的自身条件和工作需要，以劳务派遣的方式解决其配偶的工作问题。

经学校解决其配偶工作者，本人在退休前申请调离、辞职、离职或未批准自费出国留学等原因与学校解除劳动关系的，其配偶也一并与学校终止聘用关系。夫妻双方均属学校引进和培育人才者不包括在内。

学校按照有关政策予以解决高层次人才子女就读附中、附小、幼儿园问题。

（四）办法中论文级别的认定标准以适时调整的《太原师范学院学术期刊级别认定目录》为依据。

(五) 引进人才认定的科研成果只作为发放安家费、科研启动费的参考，不作为职称评聘的依据。

(六) 办法中提供的安家费等全部为税前金额。

(七) 关于科研启动费的使用，按照《太原师范学院科研项目经费管理办法》执行。

(八) 本办法从下发之日起执行，《太原师范学院引进和稳定高层次人才暂行办法》(院政字[2019]30号)、《太原师范学院引进高层次人才暂行办法》(院人字[2018]13号)、《太原师范学院关于引进和稳定高层次人才暂行办法的补充规定》(院人字[2018]22号)文件同时废止。

(九) 本办法由人事处负责解释。

附件：

1. 《太原师范学院引进高层次人才申请表》(招聘)
2. 《太原师范学院引进高层次人才申请表》(调动)

太原师范学院

2021年6月11日