

辽宁理工学院高层次人才引进管理办法(修订)

为建设一支适应新时代学校发展需要的高层次、高素质、高水平、充满生机活力和富有创新精神的师资队伍,进一步推进“人才强校”战略,优化我校教师队伍结构,提升办学层次和办学水平,推进应用型高水平大学建设步伐,依据学校实际,制订本办法。

一、基本原则

(一)德才兼备。引进的人才既有高尚的道德品质,又有高水平的专业知识。

(二)发展需要。引进的人才既满足学校品牌特色专业建设和教学科研工作的需要,又符合为学校长远发展储备高层次人才的需要。

(三)聘约管理。坚持公开、公平、公正原则,严格按程序和要求招聘录用,通过聘约规范相关事项,确保引进人才作用的发挥。

二、高层次人才类别

A类:教授专业技术职务,教学经验丰富,在本专业具有一定影响,年龄一般不超过52周岁。

且具备下列条件两项:

- ①发表本学科SCI或SSCI高水平学术论文4篇以上;
- ②作为项目主持人获得省级教学成果一等奖1项;

③获得省级教学名师、教学团队带头人、创新团队带头人荣誉；

④主持完成国家级科研项目 1 项以上。

B 类：副教授专业技术职务，具有博士学位，年龄一般不超过 52 周岁。

且具备下列条件两项：

①作为项目主持人获得省部级教学成果二等奖 1 项以上；

②主持完成国家级科研项目 1 项或省级科研项目 3 项；

③发表本学科 SCI 或 SSCI 高水平论文 3 篇以上；

④省级一流本科课程第一负责人、省级金课教师。

C 类：符合学校高层次人才引进所需专业方向的优秀博士，作为第一作者或通讯作者发表本学科 SCI 或 SSCI 高水平论文 2 篇，年龄一般不超过 40 周岁。

D 类：符合学校高层次人才引进所需专业方向的海外博士。

E 类：本科阶段和研究生阶段就读院校均为国家双一流建设高校，年龄一般不超过 35 周岁。

三、高层次人才待遇

引进高层次人才除享受国家和省市有关政策规定的待遇及由学校提供的必要工作条件外，同时享受下列相应条款所规定的待遇：

（一）A 类人才

①安家费：提供 120 平米滨海校区周边住房一套，服务期限

满 8 年可获得住房所有权。

②科研启动经费：科研启动经费 50 万元，分 6 年拨付。

③薪酬待遇：按照高一档教授确定工资标准。

④根据配偶实际，视情在学校为其安排工作岗位。

（二）B 类人才

①安家费：提供 100 平米滨海校区周边住房一套，服务期限满 8 年可获得住房所有权。

②科研启动经费：科研启动经费 40 万元，分 6 年拨付。

③薪酬待遇：符合学校相应直聘条件的，可直接聘为教授。高聘为教授职称的原则上须在到校 5 年内获得教授职称，未在规定时间内晋升的，予以解聘高聘职务，并按照协议有关条款执行。

④根据配偶实际，视情在学校为其安排工作岗位。

（三）C 类人才

①安家费：提供 90 平米滨海校区周边住房一套，服务期限满 8 年可获得住房所有权。

②科研启动经费：科研启动经费 30 万元，分 6 年拨付。

③薪酬待遇：符合学校相应直聘条件的，可直接聘为副教授。高聘为副教授职称的原则上须在到校晋升讲师职称后，3 年内晋升为副教授，未在规定时间内晋升的，予以解聘高聘职务，并按照协议有关条款执行。

④根据配偶实际，视情在学校为其安排工作岗位。

（四）D 类人才

培养费补助：与学校签订 8 年服务期，提供 9 万元培养费补助；签订 5 年服务期，提供 6 万元培养费补助；签订 3 年服务期，提供 3 万元培养费补助。培养费补助按服务期年限逐年发放。

（五）E 类人才

薪酬待遇：优秀人才可低职高聘。

以上为税前待遇，包含五险一金及个人应缴纳部分。

科研启动经费按《辽宁理工学院高层次人才科研启动费管理办法》（辽理工校发〔2024〕27 号）执行。

特别优秀的高层次人才，待遇可协商面议。

四、高层次人才招用程序

（一）制定计划

由学校人事管理部门、教学职能部门根据学校师资队伍结构及专业（学术）建设需要，结合学校师资队伍建设规划，编制学校高层次人才招聘计划，报学校同意后执行。

（二）发布公告

人事部门根据招聘高层次人才计划和有关规定，按照规定程序统一向社会发布招聘岗位、招聘条件、招聘人数及具体要求。

（三）资格审查

人事处组织专家对应聘人员进行考核，对其学历背景、教学能力、科研能力、学术水平、发展潜力及应聘材料的真实性进行审查，形成审查意见。

（四）组织考核

人事部门会同有关部门，组成考核小组，对应聘者进行考核（必要时可组织答辩），提出拟引进意见。考核内容主要包括应聘人员的思想政治表现、道德品质、心理健康状况、学术水平、教学科研能力以及发展潜力等。

考核可采取笔试、面试、试讲、学术报告、专业技能测试等多种形式进行，原则上应安排一次公开学术报告。

（五）学校研究决定

根据评审情况拟订高层次人才引进意见，提交学校校长办公会研究决定。

（六）体检公示报到

人事处根据学校领导研究意见，对确定拟引进人员进行公示。经体检合格、公示无异议后，按规定程序办理商调、派遣、报到手续。

五、高层次人才的管理

（一）学校对高层次人才实行目标责任管理，首次岗位聘任合同期限一般为三年。试用期一般为六个月。

（二）高层次人才试用期满，由所在部门会同人事部门进行考核，考核合格者，学校落实科研启动费等有关待遇。

（三）高层次人才的年度考核，由所在单位根据合同规定的工作任务及岗位职责进行考核（考核内容及标准另行制订），考核结果均为合格以上的享受相关待遇；考核结果不合格的，学校将调整相关待遇；聘约期满，学校组织聘期考核并根据考核结果

确定是否续聘。

（四）引进人才服务期限为 8 年，服务期未满离校的，如因个人聘期考核未通过或其他个人原因确需在服务期限内调离或辞职，享受的住房补贴等待遇予以返还，随调配偶（校内安排的）必须同时调离。已经享受的锦州市政策资助的安家费和购房政策性补贴根据市政府有关规定处理。

六、引进高层次人才职责分工

（一）校长办公会是学校人才引进工作的领导机构，负责研究制订人才引进政策、审议人才引进计划、审定高层次人才引进人选、定期研究人才引进工作中的相关问题。

（二）各二级教学单位是人才引进工作的主体，负责人才引进计划的拟定和实施，积极挖掘高层次人才资源，有针对性地做好人才的联系、引进、使用、考核和服务等工作，为引进人才提供基本的工作条件和相关平台。

（三）人事处是人才引进的牵头协调机构，负责人才引进工作的组织、协调、服务等工作，具体落实人才引进相关政策，办理相关引进手续。

（四）科研学科处会同相关学院负责引进人才科研启动费项目预算的编制、执行、使用、结题验收和成果考核等管理工作。

（五）财务处负责引进人才的费用报支、补贴的兑现，以及人才引进经费年度预算的划拨工作。

（六）学校其他相关职能部门要密切配合，各司其职，积极

主动为引进人才做好服务。

七、其他未尽事宜另行规定，本办法由人事处负责解释，自发文之日起实施。