

中共皖西学院委员会文件

院党〔2016〕6号



关于印发《皖西学院进一步加强引进和稳定 高层次人才的暂行规定》的通知

各学院、各部门：

《皖西学院进一步加强引进和稳定高层次人才的暂行规定》已经党委会研究通过，现予印发，请遵照执行。

中共皖西学院委员会

2016年1月15日

皖西学院进一步加强引进和稳定高层次人才的暂行规定

为了进一步加强引进和稳定学校高层次人才，推动学校的教学、科研和学科建设，保持学校可持续发展的后劲，按照上级有关文件规定，结合我校实际，特制定本暂行规定。

一、高层次人才引进

凡是符合安徽省教育厅、财政厅《关于引进高校领军人才和团队的意见》（皖教人〔2013〕6号）中规定的一类、二类、三类人才标准条件或《安徽省皖江学者实施办法》（皖教人〔2011〕5号）规定的皖江学者特聘教授条件的人选，学校在引进时，仍按照《皖西学院高层次人才培养和引进的暂行规定》（院发〔2014〕22号）执行相关待遇。

其他高层次人才引进包括：

（一）青年英才的引进

1、青年英才引进条件

必须同时具备下列（1）、（2）项，以及（3）-（5）中的一项：

（1）具有博士学历学位，身体健康，年龄一般不超过40周岁。

（2）具有胜任核心课程讲授任务和从事科学研究、技术创新的基本素质和发展能力。

(3) 近 5 年来，主持一项以上以“国家自然科学基金项目”为标杆的科研课题，且以第一作者身份在 SCI/EI 源刊上发表论文 3 篇以上；或者以第一作者身份在 SCI/EI 源刊上发表论文 5 篇以上（其中 SCI 一区不少于 1 篇）；或者科研成果达到以上相当水平。

(4) 近 5 年来，主持一项以上以“国家社会科学基金项目”为标杆的科研课题，且以第一作者身份发表 CSSCI 收录论文 3 篇以上；或者以第一作者身份发表 CSSCI 收录论文 5 篇以上；或者科研成果达到以上相当水平。

(5) 具备省级人才称号但不能作为高校领军人才引进的人才。

2、青年英才引进待遇

(1) 一次性发放安家费 10 万元、住房补贴 30 万元。

(2) 自然科学类提供科研启动经费 30 万元，人文社会科学类提供科研启动经费 15 万元。服务期内分年度支付，须以立项形式申报、审批与考核。

(3) 学校规定服务期内，每年确认完成学校额定的岗位工作量后，享受人才津贴 1.8 万元。服务期满后，按照稳定人才待遇享受人才津贴。

(二) 紧缺人才的引进

1、紧缺人才引进条件

符合下列条件之一：

(1) 具有博士学历学位，年龄一般不超过 40 周岁。

(2) 具有教授或相当职称，年龄一般不超过 45 周岁。

2、紧缺人才引进待遇

(1) 一次性发放安家费 10 万元、住房补贴 20 万元。

(2) 自然科学类提供科研启动经费 20 万元，人文社会科学类提供科研启动经费 10 万元。服务期内分年度支付，须以立项形式申报、审批与考核。

(3) 每年确认完成学校额定的岗位工作量后，教授享受人才津贴 1.8 万元，博士享受人才津贴 1.2 万元。同时具备上述身份的高层次人才按最高津贴执行。

二、高层次人才培养

高层次人才培养的对象指学校自 2016 年开始，取得博士学历学位回校工作人员，以及新获得教授级专业技术职务并聘任至教授级岗位人员。

(一) 服务期间待遇

1、一次性发放住房补贴 20 万元（已享受学校福利住房人员需退回原住房）；或者学校退回其原住房的购房款，并按学校规定的住房标准和最后一次建筑住房造价补齐差额面积的住房补贴。

2、自然科学类提供科研启动经费 20 万元，人文社会科学类提供科研启动经费 10 万元。服务期内分年度支付，须以立项形式申

报、审批与考核。

3、每年确认完成学校额定的岗位工作量后，教授享受人才津贴 1.8 万元，博士享受人才津贴 1.2 万元。同时具备上述身份的高层次人才按最高津贴执行。

(二) 进修人员管理

1、从取得博士学位或获得教授级专业技术职务算起，应与学校重新签订 6 年服务期合同。

2、不管以何种形式攻读博士学位，本人要求与学校签订毕业后回校工作协议的，可保留人事关系；本人没有要求的，终止人事关系，办理离校手续。签订协议保留人事关系人员中，档案未调出的，正常参加学校绩效考核，并按相关规定在正常培养期内发放工资、福利，津贴；档案调出的，从调出之日起，其工资、福利、津贴等停发，待毕业返校转回人事档案后，补发正常培养期内的工资、福利、津贴。其中，调档留编人员学习期间可以回校承担教学工作的，须按程序审批、并以协议约定形式享受外聘教师待遇。

3、博士学位学位进修人员正常培养期为 3—4 年。如果逾期未返校，又未办理延期手续，学校将作旷工与自动离职处理，终止人事关系，追究相关责任（包括经济赔偿）。

三、高层次人才稳定

高层次人才稳定的对象指 2016 年前取得博士学位、或获

得教授级专业技术职务、或硕士生导师资格，目前仍在校工作的人员；以及 2016 年起引进、培养的上述高层次人才在服务期满后仍愿意留校工作的人员。

1、一次性补齐住房补贴 20 万元（已享受学校福利住房人员需退回原住房）；或者学校退回其原住房的购房款，并按学校规定的住房标准和最后一次建筑住房造价补齐差额面积的住房补贴。但其享受上述政策后，根据住房补贴或所退购房款，按照 2.5 万元/年追加服务期。

2、当年本人学校帐户科研项目经费自然科学类低于 2 万元、人文社会科学类低于 1 万元的高层次人才，可向学校申请一定的人才基金。其中自然科学类 12 万元/3 年、人文社会科学类 6 万元/3 年。服务期内分年度支付，须以立项形式申报、审批与考核。

3、每年确认完成学校额定的岗位工作量后，教授享受人才津贴 1.8 万元，博士、硕士生导师享受人才津贴 1.2 万元。同时具备上述身份的高层次人才按最高津贴执行。

四、高层次人才配偶安置

根据皖教人〔2013〕6 号文件规定，一类、二类、三类人才引进，其配偶工作可面议。其他高层次人才配偶无工作单位的，或者在六安市以外工作的，如家庭确有实际困难，本人又遵守宪法与法律，具有良好的品行和职业道德，满足岗位所需的专业、能力或者

技能条件，身体健康，经人事处和校内接收单位共同考核，可委托人力资源公司签订劳动合同后到校工作。每一个聘期为2年，若考核合格，可续聘。经聘用的高层次人才配偶，其工作待遇如下：

1、专科及以下学历的，劳动报酬为2200元/月；本科学历或具备初级职称的，劳动报酬为2500元/月；硕士或具备中级职称的，劳动报酬为3000元/月。当六安市人社局调整最低工资时，学校根据文件要求进行调整。

2、人力资源公司聘用的高层次人才配偶应缴纳养老保险、医疗保险、失业保险、工伤保险和生育保险等五项社会保险。个人应承担的保险费用由学校从劳动报酬中扣除，并按月交纳。劳动报酬按月支付。不再享受其他福利待遇。

3、被聘用人员参加所在单位的年度考核，考核合格及以上给予2000元/年的奖励，考核优秀者可优先续聘。

4、被聘用人员聘期内不参加技术职称（职务）评聘、干部提拔和考工定级，不资助进修及攻读研究生。

5、特别优秀高层次人才的配偶待遇，根据具体情况面议。

6、高层次人才不在学校工作时，学校提请人力资源公司解除其配偶的劳动合同。

五、 附 则

1、引进、培养和稳定高层次人才的待遇，在同一时间内不得

重复享受。

2、只具备学历或学位的博士，所有引进、培养和稳定的待遇减半。

3、夫妻双方均为高层次人才，住房政策（包括安家费和住房补贴）按一人享受；所有住房政策，不论人才所属引进、培养和稳定范畴，一户只能享受一次。

4、所引进和培养的人才服务期为6年。服务期未满而要求离职者（含调离、自费出国、辞职等），应全额退回安家费、住房补贴和学校退回的购房款，享受人才住房的应无条件退回校给予的人才住房；并冻结科研启动经费；学校培养的博士，还应全额退回其回校后学校补发的工资、福利、津贴。

5、从2016年元月起，凡高层次人才服务期满离职必须退回在学校住房，学校按其对应的人才住房补贴标准（扣除已补齐差额面积的住房补贴）给予经济补偿。

6、从2016年元月起，博士毕业后到管理岗位工作的人员（不含“双肩挑”），不享受本文件规定的相关人才待遇。

7、本文件自2016年元月起执行，以往学校有关规定与此不一致的，按本文件办理。原按照院发〔2014〕22号文件规定，服务期满享受一次性奖励的人员，前期可按服务时间比例发放奖励；后期按本文件执行。

8、本规定由人事处负责解释。

