

贵州理工学院文件

贵理工发〔2019〕1号

关于印发《贵州理工学院 2019 年高层次人才引进办法》的通知

各学院、党政群各部门、校属各单位：

《2019 年高层次人才引进办法》经中共贵州理工学院党委（2018 年第 24 次）研究通过，现予以印发，请遵照执行。

贵州理工学院

2019 年 1 月 3 日

贵州理工学院 2019 年人才引进办法

第一章 总 则

第一条 为深入贯彻落实贵州省委、省政府“人才强省”战略，进一步加快我校人才队伍建设，优化我校师资队伍结构，提高师资队伍整体水平，推动学科专业建设，集聚学术大师，建设创新团队，提高教学科研水平，根据《中共贵州省委关于进一步实施科教兴黔战略大力加强人才队伍建设的决定》（黔党发〔2012〕31 号）和《中共贵州省委贵州省人民政府关于加强人才培养引进加快科技创新的指导意见》（黔党发〔2013〕12 号）文件精神，结合我校实际，制定本办法。

第二条 我校 2019 年人才引进工作的指导思想是：围绕我校“特色鲜明的合格本科高校”的近期建设目标、“西部一流高水平理工大学”的长远建设目标和《贵州理工学院重点学科建设与管理办法》（贵理工〔2014〕51 号）《贵州理工学院学科群召集人、学科带头人、学术带头人、中青年学术骨干遴选与考核管理办法》（贵理工发〔2014〕137 号）等文件精神，坚持将人才引进工作与学科建设、专业建设、平台建设、团队建设紧密结合，采取“广纳贤才，按需设岗，按岗聘任，分类管理，动态考核”等措施，积极引进人才，并为人才引进和管理创造良好的条件，确保人才“引得进，干得好，留得住”。

第三条 人才指对带动学校某一学科发展具有重要影响和

对促进教学科研水平提高具有重要作用的人。拟引进的人才必须具有中华人民共和国国籍，拥护党的教育方针，遵守中华人民共和国宪法和法律，符合道德规范，爱岗敬业，治学严谨，为人正派，身体健康，能熟练运用现代教学和科研工具，具有较高的教学和科研水平。

第四条 我校人才引进工作统筹师资队伍建设与学科建设、专业建设、平台建设、教育教学改革需求、办学特色需求、区域经济社会发展需求之间的关系，优先引进省部级重点实验室（工程研究中心）、校级重点科研平台、省级重点学科（包括区域一流培育学科、省级特色重点学科、省级重点学科、省级重点支持学科）、校级重点学科、校级优势特色学科群发展急需的人才，以及拟申报硕士点和发展前景良好的新兴学科、交叉学科和应用学科的人才。结合我校学科建设和师资队伍建设的需要，对重点发展学科所需人才的引进工作采取倾斜政策。

第五条 我校人才引进分为五个层次、八个等级，并按照《贵州理工学院学科群召集人、一级学科带头人、二级学科带头人、学科方向学术带头人、中青年学术骨干遴选与考核管理办法》（贵理工发〔2014〕137号），根据近三年学术业绩，遴选并定岗为所在学科团队的学科群召集人、一级学科带头人、二级学科带头人、学科方向学术带头人、中青年学术骨干或团队成员。

第六条 我校人才引进工作坚持标准、全面考核、严格程序、确保质量。

第二章 人才引进类别及条件

第七条 为适应学科建设和师资队伍建设的需要，我校原则上根据下述条件将拟引进的人才分为“第一层次～第五层次”共五个层次和“A类～H类”共八个等级。

第九条 第一层次人才（A类人才）的引进条件：包括中国科学院院士（年龄在70周岁以下）、中国工程院院士（年龄在70周岁以下）、国家最高科技奖获得者（年龄在55周岁以下）、国家高层次人才特别支持计划（万人计划）杰出人才入选者（年龄在50周岁以下）、长江学者成就奖获得者（年龄在50周岁以下），视近三年学术业绩，作为学校“学科群召集人”或“一级学科带头人”或“二级学科带头人”人选引进。

第十条 第二层次人才（B类人才）的引进条件：具有正高级专业技术职务，学术业绩优秀，学术造诣深厚，学术思想活跃，知识面宽广，熟悉本学科群尤其构成学科群的优势特色学科、主干学科、支撑学科、基础学科的学术发展前沿，有特色突出的学科研究方向，具有一定的学术威望，其学术活动及研究成果对本学科发展和水平提高具有较大的促进和推动作用，在学科内公认为成果优异，年龄一般不超过50岁，同时必须达到下列条件之一者，视近三年学术业绩，作为学校“学科群召集人”或“一级学科带头人”或“二级学科带头人”或“学科方向学术带头人”人选引进。

1.海外高层次人才引进计划（也称“千人计划”）入选者（包

括创新人才长期项目、顶尖人才与创新团队项目)；

2.国家高层次人才特别支持计划（也称“万人计划”）领军人才入选者（包括科技创新领军人才、哲学社会科学领军人才、教学名师、百千万工程领军人才）；

3.教育部“长江学者奖励计划”的特聘教授或讲座教授；

4.国家自然科学基金杰出青年基金获得者；

5.国家自然科学基金创新研究群体学术带头人；

6.教育部“长江学者奖励计划”创新团队学术带头人；

7.科技部国家创新人才推进计划获得者（包括“中青年科技创新领军人才”和“重点领域科技创新团队负责人”）；

8.科技部“973”项目首席科学家；

9.国家百千万人才工程第一层次人选；

10.国家百千万人才工程人选（同时授予“国家有突出贡献中青年专家”荣誉称号）；

11.“全国杰出专业技术人才”获得者；

12.全国工程勘察设计大师；

13.全国宣传文化系统文化名家暨“四个一批”人才培养工程入选者；

14.“国家教学名师奖”获得者；

15.贵州省高层次创新型人才“十”层次人选；

16.管理期内的贵州省核心专家或其他省（部、直辖市、自治区）顶级权威专家；

达到以上条件之一、但无正高级专业技术职务的，按照第三层次人才（C类人才）引进。

第十一条 第三层次人才（C类人才）的引进条件：具有正高级专业技术职务，学术业绩优秀，具有一定学术威望，熟悉本学科领域发展和前沿情况，其学术活动及研究成果对本学科发展和水平提高具有较大的促进和推动作用，在学科内公认为成果优异，年龄一般不超过45岁，同时必须达到下列条件之一者，视近三年学术业绩，原则作为学校“二级学科带头人”或“学科方向学术带头人”或“中青年学术骨干”人选引进。

- 1.海外高层次人才引进计划（千人计划）青年项目入选者；
- 2.国家高层次人才特别支持计划（万人计划）领军人才“青年拔尖人才”入选者；
- 3.“长江学者奖励计划”青年学者项目（也称为“青年长江学者”）；
- 4.国家优秀青年科学基金获得者（也称为“小杰青”）；
- 5.科技部“863”项目首席科学家；
- 6.国家百千万人才工程第二层次人选；
- 7.教育部新世纪优秀人才支持计划（原教育部跨世纪优秀人才支持计划）获得者；
- 8.中国科学院“百人计划”获得者；
- 9.中国青年科技奖获得者；
- 10.中国青年科学家奖获得者；

- 11.中国女青年科学家奖获得者;
- 12.全国优秀科技工作者;
- 13.全国优秀教师;
- 14.国务院特殊津贴获得者;
- 15.贵州省高层次创新型人才“百”层次人选;
- 16.管理期内的贵州省省管专家或其他部委（省、自治区、直辖市）级专家;
- 17.贵州省及其他部委（省、自治区、直辖市）科技创新人才团队领衔人;
- 18.贵州省及其他省（自治区、直辖市）“教学名师奖”获得者;
- 19.贵州省及其他省（自治区、直辖市）工程勘察设计大师;
- 20.贵州省高校哲学社会科学黔灵学者。

达到以上条件之一、但无正高级专业技术职务的，按照第四层次人才（D类人才）引进。

第十二条 第四层次人才（D类人才）的引进条件：具有副高级以上专业技术职务，在本学科研究领域内有优秀学术成果，具有独立、明确的研究方向，在学术界已具有一定影响力，有很好的发展潜力，能胜任教学科研工作，能为学科建设做出积极贡献，年龄一般不超过45岁，并具备下列条件之一者，原则作为学校“学科方向学术带头人”或“中青年学术骨干”人选引进。

- 1.国家百千万人才工程第三层次人选;

- 2.教育部新世纪优秀人才支持计划（高校青年教师奖、优秀青年教师资助计划、高等学校骨干教师资助计划）获得者；
- 3.中国科学院西部之光访问学者；
- 4.贵州省及其他部委（省、自治区、直辖市）优秀青年科技人才；
- 5.贵州省青年创新人才奖获得者；
- 6.贵州省及其他部委（省、自治区、直辖市）青年科技奖获得者；
- 7.贵州省及其他部委（省、自治区、直辖市）优秀科技工作者；
- 8.贵州省及其他省（自治区、直辖市）优秀教师；
- 9.贵州省高层次创新型人才“千”层次人选；
- 10.贵州省及其他部委（省、自治区、直辖市）特殊津贴获得者。

达到以上条件之一、但无副高级及以上专业技术职务的，按照第五层次人才相应类别引进。

第十三条 第五层次人才（E类~H类人才）的引进条件：满足以下条件者，视近三年学术业绩，作为学科团队“中青年学术骨干”或“团队成员”人选引进。

E类人才：2019年底前毕业的博士，具有博士学位证书（有博士毕业证和学位证,经教育部认证）和教授职称（或相当职称），有很好的发展潜力，能胜任教学科研工作，能为学科建设做出较

大贡献，年龄一般不超过 45 岁。

F 类人才：2019 年底前毕业的博士，具有博士学位（有博士毕业证和学位证,经教育部认证）和副教授职称（或相当职称），有很好的发展潜力，能胜任教学科研工作，能为学科建设做出较大贡献，年龄一般不超过 40 岁。

G 类人才：2019 年底前毕业的海外归国博士，毕业院校必须符合《泰晤士报世界高校排名》前 200 名，具有博士学位证书（经教育部留学服务中心认证），能胜任教学科研工作，能为学科建设做出较大贡献，年龄一般不超过 40 岁,同时必须达到下列条件：

1. 自然科学类专业毕业的博士，在攻读博士学位期间以第一作者发表的学术论文累计有 1 篇（含）以上被 SCI 期刊收录或 2 篇（含）以上被 EI 期刊收录；

- 2.人文社会科学类专业毕业的博士，在攻读博士学位期间以第一作者发表的学术论文 3 篇（含）以上，且论文均被 CSSCI(南京大学《中文社会科学引文索引》)收录或其中 1 篇被 SSCI 收录。

H 类人才：2019 年底前毕业的国内培养博士，具有博士学位（有博士毕业证和学位证,经教育部认证），能胜任教学科研工作，能为学科建设做出较大贡献，有很好的发展潜力，年龄一般不超过 35 岁，同时必须达到下列条件：

1. 自然科学类专业毕业的博士，在攻读博士学位期间以第一作者发表的学术论文累计有 1 篇（含）以上被 SCI 期刊收录或

2 篇（含）以上被 EI 期刊收录；

2.人文社会科学类专业毕业的博士，在攻读博士学位期间以第一作者发表的学术论文 3 篇（含）以上，且论文均被 CSSCI(南京大学《中文社会科学引文索引》)收录或其中 1 篇被 SSCI 收录。

第三章 引进待遇

第十四条 第一层次人才（A 类人才）

1.安家费：面议。安家费含《贵州省引进高层次人才住房保障实施办法（试行）》（黔人领发〔2013〕6 号）文件中规定的住房补贴中由学校自筹的 40%。

2.住房补贴：享受《贵州省引进高层次人才住房保障实施办法（试行）》（黔人领发〔2013〕6 号）文件中规定的住房补贴的 60%。

3.津贴：享受《中共贵州省委关于进一步实施科教兴黔战略大力加强人才队伍建设的决定》（黔党发〔2012〕31 号）文件中规定的人才津补贴和校内津贴。校内津贴按省津贴的 100%配套。

4.科研启动经费：面议，获批经费根据申报科研课题或项目而定。

5.团队建设：团队负责人可根据工作需要和经费情况，自行聘用 1 名学术秘书和 5 名科研助手，给予 10 个人才引进指标，3 年内可自行引进相关学科的博士并组建科研团队。学校根据所引进博士的学科和层次，兑现相应的待遇。

第十五条 第二层次人才（B 类人才）

1.安家费：面议。安家费含《贵州省引进高层次人才住房保障实施办法（试行）》（黔人领发〔2013〕6号）文件中规定的住房补贴中由学校自筹的40%。

2.住房补贴：享受《贵州省引进高层次人才住房保障实施办法（试行）》（黔人领发〔2013〕6号）文件中规定的住房补贴的60%。

3.津贴：享受《中共贵州省委关于进一步实施科教兴黔战略大力加强人才队伍建设的决定》（黔党发〔2012〕31号）文件中规定的人才津补贴和校内津贴。校内津贴按省津贴的100%配套。

4.科研启动经费：面议，获批经费根据申报科研课题或项目而定。

5.团队建设：团队负责人可根据工作需要和经费情况，自行聘用1名学术秘书和3名科研助手，学校给予7个人才引进指标，3年内可自行引进相关学科的博士并组建科研团队。学校根据所引进博士的学科和层次，兑现相应的待遇。

第十六条 第三层次人才（C类人才）

1.安家费：见表1《贵州理工学院高层次人才引进待遇一览表》。安家费含《贵州省引进高层次人才住房保障实施办法（试行）》（黔人领发〔2013〕6号）文件中规定的住房补贴中由学校自筹的40%。

2.住房补贴：享受《贵州省引进高层次人才住房保障实施办法（试行）》（黔人领发〔2013〕6号）文件中规定的住房补贴的60%。

3.津贴：享受《中共贵州省委关于进一步实施科教兴黔战略大力加强人才队伍建设的决定》（黔党发〔2012〕31号）文件中规定的人才津补贴和校内津贴。校内津贴按省津贴的100%配套。

4.科研启动经费：自然科学类提供基本科研启动经费50万元，人文社科类提供基本科研启动经费30万元；学校另设立科研启动费基金池，引进人才可通过项目形式申请资金资助。

5.团队建设：团队负责人可根据工作需要和经费情况，自行聘用1名学术秘书和2名科研助手，给予5个人才引进指标，3年内可自行引进相关学科的博士并组建科研团队。学校根据所引进博士的学科和层次，兑现相应的待遇。

第十七条 第四层次人才（D类人才）

1.安家费：见表1《贵州理工学院高层次人才引进待遇一览表》。安家费含《贵州省引进高层次人才住房保障实施办法（试行）》（黔人领发〔2013〕6号）文件中规定的住房补贴中由学校自筹的40%。

2.住房补贴：享受《贵州省引进高层次人才住房保障实施办法（试行）》（黔人领发〔2013〕6号）文件中规定的住房补贴的60%。

3.津贴：享受《中共贵州省委关于进一步实施科教兴黔战略大力加强人才队伍建设的决定》（黔党发〔2012〕31号）文件中规定的人才津补贴和校内津贴。校内津贴按省津贴的100%配套。

4.科研启动经费：自然科学类提供基本科研启动经费40万元，人文社科类提供基本科研启动经费20万元；学校另设立科

研启动费基金池，引进人才可通过项目形式申请资金资助。

5.团队建设：团队负责人可根据工作需要和经费情况，自行聘用 1 名学术秘书和 1 名科研助手，给予 3 个人才引进指标，3 年内可自行引进相关学科的博士并组建科研团队。学校根据所引进博士的学科和层次，兑现相应的待遇。

第十八条 第五层次人才之 E 类人才

1.安家费：见表 1《贵州理工学院高层次人才引进待遇一览表》。安家费含《贵州省引进高层次人才住房保障实施办法（试行）》（黔人领发〔2013〕6 号）文件中规定的住房补贴中由学校自筹的 40%。

2.住房补贴：享受《贵州省引进高层次人才住房保障实施办法（试行）》（黔人领发〔2013〕6 号）文件中规定的住房补贴的 60%。

3.津贴：享受《中共贵州省委关于进一步实施科教兴黔战略大力加强人才队伍建设的决定》（黔党发〔2012〕31 号）文件中规定的人才津补贴和校内津贴。校内津贴按省津贴的 100%配套。

4.科研启动经费：自然科学类提供基本科研启动经费 30 万元，人文社科类提供基本科研启动经费 12 万元；学校另设立科研启动费基金池，引进人才可通过项目形式申请资金资助。

第十九条 第五层次人才之 F 类人才

1.安家费：见表 1《贵州理工学院高层次人才引进待遇一览表》。安家费含《贵州省引进高层次人才住房保障实施办法（试行）》（黔人领发〔2013〕6 号）文件中规定的住房补贴中由学校

自筹的 40%。

2.住房补贴：享受《贵州省引进高层次人才住房保障实施办法（试行）》（黔人领发〔2013〕6号）文件中规定的住房补贴的 60%。

3.津贴：享受《中共贵州省委关于进一步实施科教兴黔战略大力加强人才队伍建设的决定》（黔党发〔2012〕31号）文件中规定的人才津补贴和校内津贴。校内津贴按省津贴的 100%配套。

4.科研启动经费：自然科学类提供基本科研启动经费 25 万元，人文社科类提供基本科研启动经费 9 万元；学校另设立科研启动费基金池，引进人才可通过项目形式申请资金资助。

第二十条 第五层次人才之 G 类人才

1.安家费：见表 1《贵州理工学院高层次人才引进待遇一览表》。安家费含《贵州省引进高层次人才住房保障实施办法（试行）》（黔人领发〔2013〕6号）文件中规定的住房补贴中由学校自筹的 40%。

2.住房补贴：享受《贵州省引进高层次人才住房保障实施办法（试行）》（黔人领发〔2013〕6号）文件中规定的住房补贴的 60%。

3.津贴：享受《中共贵州省委关于进一步实施科教兴黔战略大力加强人才队伍建设的决定》（黔党发〔2012〕31号）文件中规定的人才津补贴和校内津贴。校内津贴按省津贴的 100%配套。

4.科研启动经费：自然科学类提供基本科研启动经费 15 万元，人文社科类提供基本科研启动经费 6 万元；学校另设立科研

启动费基金池，引进人才可通过项目形式申请资金资助。

第二十一条 第五层次人才之 H 类人才

1.安家费：见表 1《贵州理工学院高层次人才引进待遇一览表》。安家费含《贵州省引进高层次人才住房保障实施办法（试行）》（黔人领发〔2013〕6 号）文件中规定的住房补贴中由学校自筹的 40%。

2.住房补贴：享受《贵州省引进高层次人才住房保障实施办法（试行）》（黔人领发〔2013〕6 号）文件中规定的住房补贴的 60%。

3.津贴：享受《中共贵州省委关于进一步实施科教兴黔战略大力加强人才队伍建设的决定》（黔党发〔2012〕31 号）文件中规定的人才津补贴和校内津贴。校内津贴按省津贴的 100%配套。

4.科研启动经费：自然科学类提供基本科研启动经费 10 万元，人文社科类提供基本科研启动经费 5 万元；学校另设立科研启动费基金池，引进人才可通过项目形式申请资金资助。

第二十二条 我校人才引进工作与学科群召集人、一级学科带头人、二级学科带头人、学科方向学术带头人、中青年学术骨干的遴选工作同步开展。经过学校遴选成为学科群召集人、一级学科带头人、二级学科带头人、学科方向学术带头人、中青年学术骨干的新引进人才，除享受人才相关待遇外，还享受学校相应岗位的学术津贴，其岗位职责、遴选条件、考核目标、遴选程序、聘任与考核程序、待遇和学术津贴标准，详见《贵州理工学院学科群召集人、学科带头人、学术带头人、中青年学术骨干遴

选与考核管理办法》(贵理工发〔2014〕137号)。

表 1 贵州理工学院高层次人才引进待遇一览表

人才层次	人才类别	需求类型	安家费 (万元) (税后)	购房 补贴	津贴 (万元) (税前)	基本科研启动经费 (万元)	
						自然科学类	人文社科类
第一层次	A类	无	面议	《贵州省引进高层次人才住房保障实施办法（试行）》（黔人领发〔2013〕6号）文件中规定的住房补贴财政部分。	享受《中共贵州省委关于进一步实施科教兴黔战略大力加强人才队伍建设的决定》(黔党发〔2012〕31号)文件中规定的人才津补贴和校内津贴。校内津贴按100%配套。	面议	面议
第二层次	B类	无	面议			面议	面议
第三层次	C类	I类	120			50	30
		II类	110				
		III类	100				
第四层次	D类	I类	100			40	20
		II类	90				
		III类	80				
第五层次	E类	I类	85			30	12
		II类	75				
		III类	65				
	F类	I类	80			25	9
		II类	70				
		III类	60				
	G类	I类	75			15	6
		II类	65				
		III类	55				
	H类	I类	70			10	5
		II类	60				
		III类	50				
备 注	1.引进人才为博士后的，安家费增加 5 万元。2.第五层次 G、H 类人才，发表论文满足基本要求的前提下，攻读博士学位期间，以第一作者发表的 SCI 论文超过要求的 SCI 收录论文数，安家费增加 1 万元/篇；以第一作者发表的 EI 收录的学术期刊论文超过规定的 EI 收录论文数，安家费增加 0.5 万/篇。获得 2 个或以上博士学位的人才，发表论文情况以引进时的学位为依据，其他时间段不计算在内。3.第一、二层次人才的基本科研启动经费报校学术委员会研究后决定。4.与学校签订服务协议后，安家费发放 60%，剩余的 40% 需完成学校规定的工作量后发放。						

第二十三条 我校积极引进海外高层次人才。引进的海外

高层次人才属于第二层次人才中的“国家千人计划入选者（长期项目）”、“教育部长江学者奖励计划的特聘教授或讲座教授”、国家杰出青年基金获得者（外籍），学校根据其学科、专业、科研、成果转化等特长，可聘为二级学院院长、重点实验室主任、重点研究基地负责人等重要岗位，享受相应经济待遇，但无行政职级。

第二十四条 我校对新引进的第五层次之 E、F、G、H 类人才，进校三年内，对无副高级专业技术职务的，校内为其兑现七级专业技术职务待遇；对有副高级专业技术职务的，校内为其兑现四级专业技术职务待遇。进校三年后按学校有关政策进行聘任。

第四章 引进程序

第二十五条 人才引进工作采取校院两级负责制。具体程序：

1.制定计划。用人单位根据教学、科研和学科建设、专业建设的需要，制定年度和阶段性人才引进计划，并对拟引进人才的任职条件、工作目标提出明确要求。人事处根据编制和学校年度用人计划及各单位需要，拟定人才引进计划，报学校研究确定。

2.信息发布。人事处根据学校确定的人才引进计划，每年面向海内外发布我校人才引进信息。

3.人才遴选。人事处和用人单位根据学校确定的人才引进办法，积极挖掘人才，初步遴选出进入面试的人才名单。

4.面试考察评议。进入面试的人才填写《贵州理工学院 2019 年人才引进审批表》及相关证明材料。用人单位按照本办法组织本单位教授委员会并会同校学术委员会委员，对拟引进人才进行面试考察和评议。评议内容包括：被考察人的教育教学能力、学风道德、学术水平、科研能力、学术贡献和学术影响等。用人单位根据评议情况集体研究后，确定拟引进人选及拟引进的人才层次和等级。

5.用人单位将拟引进人选材料报人事处。用人单位须在《贵州理工学院 2019 年引进人才审批表》上填写“是否引进”、“引进的层级和等级”具体意见，加盖单位公章，并报分管或联系校领导审批；对拟引进人选的学历、学位、职称证书复印件和获奖及专利情况的证明进行审核签字并加盖单位公章。

6.组织审核。人事处根据学校人才引进计划，会同学校心理健康教育与咨询中心对拟引进人选进行心理测试；会同发展规划与对外合作处对用人单位推荐的拟引进人选材料进行审核，研究提出“是否引进”、“引进的层次和等级”的具体意见，并报分管人事工作的校领导审定。根据工作需要，学校可委托校学术委员会对拟引进人才的学术水平、学风道德等进行再评议，评议结果作为人才层次划分、拟聘任学术岗位的依据。

7.学校审批。分管人事工作的校领导对人事处、发展规划与对外合作处提出的人才引进意见以及拟聘任的学术岗位进行审定后，由人事处将审定结果报学校党委研究，一事一议。

8.政审和考察。人事处会同党委组织部对拟引进的人才进行政治审查，有海外学习或工作半年以上经历者报贵州省国家安全厅协助审查。

9.办理聘用手续。拟引进人才的人事档案转入学校后，由人事处负责按程序下发聘用文件，并报上级主管和职能部门办理引进人才的聘用手续或调动手续。

第五章 考核管理

第二十六条 学校对新引进的人才坚持校院两级管理和考核。人事处进行宏观管理，重点做好四年考核周期及八年服务期的考核。用人单位负责日常管理和年度考核，并配合人事处做好四年考核周期及八年服务期考核。

第二十七条 实行合约管理。来校工作的人才办理入职手续时，人事处负责按程序签订服务年限为八年的高层次人才服务协议，明确引进待遇、工作条件、工作职责、考核指标、服务年限、违约责任等，严格履行合同，并会同科技处办理科研启动经费相关手续。

第二十八条 严格考核。学校依据岗位职责对引进人才进

行考核。考核方式分为年度考核、四年考核期考核、服务期满考核。考核内容包括承担的教学任务、学科建设任务、科研任务，以及争取高水平研究成果、获得高级别奖励（项）等情况。

1.引进人才基本工作量考核：由人事处委托用人单位根据学校与引进人才签订的高层次人才服务协议，负责按程序组织实施考核。考核采取述职答辩、专家同行评议等多种形式。考核意见作为学校是否解聘、是否降级聘用、是否续聘以及分类管理的主要依据。

2.引进人才所聘学术岗位学术业绩考核：在引进人才基本工作量考核的基础上，被聘任为学科群召集人、一级学科带头人、二级学科带头人、学科方向学术带头人、中青年学术骨干的人才同时开展学术业绩量化考核，具体标准见《贵州理工学院学科群召集人、学科带头人、学术带头人、中青年学术骨干遴选与考核管理办法》（贵理工发〔2014〕137号）及附表《贵州理工学院学术业绩量化考核指标体系》，由发展规划与对外合作处负责组织考核。考核采取述职答辩、专家同行评议等多种形式。对所聘学术岗位学术业绩的考核意见作为学校是否解聘、是否降级聘用、是否续聘、学术津贴发放，以及进行奖励和惩戒的主要依据。

3.人才分类管理与培养：学校推进人才的引进使用与学科建设、专业建设、课程建设、平台建设、团队建设相衔接，确保人人进入两个团队（科研团队、教学团队），使引进人才在学校事

业发展中更好地发挥作用。学校通过考察，根据引进人才的教学能力、科研能力、学术成果，按照管理人才、教学人才、科研人才、辅导员等类别进行分类管理与培养，以充分发挥每一位人才的作用，做到人适其岗、人尽其才。

第二十九条 服务期限。引进人才的基本服务期为八年。对于服务期未满八年但要求调离学校的人才，除按照与学校所签订高层次人才服务协议的有关规定承担违约责任外，还需退回学校的安家费、住房补贴及科研启动经费等。对服务期未满八年但被解除聘用关系的，须退回学校安家费、住房补贴、科研启动经费等。退还标准如下：

1.安家费退还标准：安家费退还标准：已领取安家费总额-[(应发安家费总额÷服务期总年限)×已服务年限]。

2.住房补贴退还标准：按省人才办相关规定，退还已发放的住房补贴。

3.科研启动经费退还标准：退还科研启动经费余额，已物化的部分，必须将物化设备或资料交还甲方相关职能部门。

对在贵州省及贵州省体制内单位服务不满五年的，按照省人才办的文件精神退还省财政发放的住房补贴。对调离、辞职或被解除聘用关系的人才，配偶属于安置到我校工作的，其配偶原则上必须同时调离学校，或与学校解除聘用关系。

第六章 保障服务措施

第三十条 经费保障。学校根据每年人才引进计划划拨“人才引进与培养专项经费”，用于支付人才引进的安家费、住房补贴、津贴及科研启动经费，由计划财务处根据标准和列支渠道支付。

第三十一条 管理分工。人事处负责办理引进人才的相关手续。发展规划与对外合作处负责学科群召集人、学科带头人、学术方向学术带头人、中青年学术骨干的遴选、聘任与考核。科技处配合人事处做好科研启动项目的评审、立项管理与考核工作。后勤管理处、国有资产管理处等职能部门和用人单位负责办理人才入职的其他手续。

第三十二条 建立服务机制。用人单位建立引进人才服务机制，在人才入职后确定和落实专人与人才结对子，为其熟悉和了解学校情况提供服务，帮助其适应学校环境并顺利融入学校及所在单位教学科研工作中。入职我校的人才对相关问题要及时向学院或人事处反映。

第七章 团队引进

第三十三条 学校积极引进“产业精英人才”。

1.基本条件：原则上年龄在 55 周岁以下，为人正派，遵纪守法；掌握核心技术、拥有自主知识产权且有良好市场前景的项目；曾任本行业国内外知名企业的高级管理人员或技术负责人或

核心项目负责人；有成功的创新创业经验，在成果转化、技术推广和社会服务方面能起到推动性作用。

2.岗位待遇：基础年薪 50 万元，住房补贴 100 万元。根据预期工作目标和工作计划，提供创业启动资金 500 万元以上。

3.其他：引进工作一人一议，考核工作参照合同约定。

第三十四条 学校全职引进或柔性引进“创新团队”。

1.基本条件：团队研究方向属于航空宇航与智能制造、大数据科学与技术、新材料开发与利用、新能源开发与利用、大医药大健康等相关学科且具有良好的工作基础，团队带头人和核心成员在国内外科研机构或重大项目稳定合作 3 年以上，已取得突出学术成绩或具有明显的创新潜力，团队成员具有合理的专业结构和年龄结构。

2.个人待遇：“全职引进”团队所有人员根据本文件第二章的条件划分人才引进层次和类别后，按照第三章兑现待遇；“柔性引进”团队所有成员的个人待遇面议。

3.团队待遇：团队所有人员按照《贵州理工学院学科群召集人、学科带头人、学术带头人、中青年学术骨干遴选与考核管理办法》（贵理工发〔2014〕137 号）确定相应学术岗位后，根据《贵州理工学院重点学科建设与管理办法》（贵理工〔2014〕51 号）申请校级重点学科建设项目，学科建设经费 500～1000 万元。

4.其他：引进工作一团队一议，考核工作参照合同约定。

第三十五条 学校全职引进或柔性引进“创业团队”。

1.基本条件：由 1 名带头人和不少于 4 名核心成员（指与团队带头人同时引进的人才）组成。掌握核心技术、拥有自主知识产权且有良好的市场前景，具有高成长性项目；国内外行业顶尖公司的高级管理团队、技术团队和核心项目团队；有成功的创新创业经验的团队，在成果转化、技术推广和社会服务方面能起到推动性作用的团队。团队带头人和核心成员在国内外科研机构、企业或重大项目稳定合作 3 年以上。

2.个人待遇：“全职引进”团队所有人员根据本文件第二章的条件划分人才引进层次和类别后，按照第三章兑现待遇；“柔性引进”团队所有成员的个人待遇面议。

3.团队待遇：提供创业配套经费 500～1000 万元。

4.其他：引进工作一团队一议，考核工作参照合同约定。

第八章 高层次人才配偶安置

第三十六条 高层次人才配偶安置条件

1.符合《贵州理工学院 2019 年人才引进工作办法》第三层次（C 类）以上人才，其配偶原则上需具有全日制硕士研究生学历学位或具有副教授以上专业技术职务。

2.具有副处级以上职务的“双高”（博士、教授）人才，其配偶原则上需具有全日制硕士研究生学历学位或具有副教授以上

专业技术职务。

3.符合《贵州理工学院 2019 年人才引进工作办法》第三层次（C 类）（不含）以下人才，原则上不安置配偶；确因情况特殊，需要临时周转的，可根据学校实际需要，以劳务派遣或临聘形式安置在相应岗位上工作，原则上只安排 1 个聘期（2 年），对于特别优秀的，可延长 1 个聘期。

第三十七条 高层次人才配偶安置的岗位为专业技术岗、教辅岗、管理岗和辅导员岗。

1.具有副教授及以上专业技术职务的，原则上安置到专业技术岗。

2.不具有副教授及以上专业技术职务的，原则上安置到教辅岗、管理岗和辅导员岗。

第三十八条 第一层次、二层次人才的配偶安置事宜一事一议，特事特办，根据人才配偶情况和省内相关政策进行妥善安置。

第九章 附 则

第三十九条 引进人才按照《贵州理工学院学科群召集人、学科带头人、学术带头人、中青年学术骨干遴选与考核管理办法》（贵理工发〔2014〕137 号）确定相应学术岗位并引进到校工作后，可在所在单位和全校范围内组织学术团队，并根据《贵州理

工学院重点学科建设与管理办法》（贵理工〔2014〕51号）申请校级重点学科建设项目。

第四十条 根据《贵州理工学院教师进修培训管理办法（修订）》（贵理工发〔2018〕139号），引进人才到校工作满3年后，方可申请脱产1年从事博士后研究，从事博士后研究的时间不计算在八年服务期内。

第四十一条 引进人才夫妻双方均为博士且符合学校引进条件的，待遇按各自的条件分别执行。

第四十二条 引进人才安家费发放时间为与学校签订服务协议次月起发放60%，剩余的40%需要完成学校规定工作量后才能发放。

第四十三条 本办法自公布之日起，引进人才的待遇按照学校党委会审议通过时间所在的年份兑现，入职时间以贵州省人力资源和社会保障厅备案表上的时间计算。

第四十四条 本办法自2019年1月1日起实施，由人事处负责解释。

附件：贵州理工学院2019年人才引进计划表