

# 中共重庆第二师范学院委员会文件

重二师委发〔2020〕23号



## 中共重庆第二师范学院委员会 关于印发《引进高层次人才实施办法》的通知

各二级单位：

现将《引进高层次人才实施办法》印发给你们，请认真贯彻落实。

中共重庆第二师范学院委员会

2020年7月13日



（此件公开发布）

# 中共重庆第二师范学院委员会 引进高层次人才实施办法

为全面贯彻落实人才强校战略，大力引进学科、专业发展急需紧缺的高层次人才，为学校事业发展提供强有力的人才支撑和智力保障，结合实际，特制定本办法。

## 一、引进原则

（一）按需引进，突出重点。人才引进应与学科、专业建设紧密结合，重点引进支撑学校重点学科、优势学科、特色学科发展的急需紧缺人才。

（二）创新机制，注重实效。全职引进与柔性引进相结合，引人与引智并举，对学校事业发展急需的紧缺高层次人才，实行一事一议。

（三）德才兼备，保证质量。坚持思想道德与学术水平并重、科研与教学兼顾，严格标准，规范程序，全面考核，确保人才引进质量。

（四）以才引才，以才聚才。充分发挥高层次人才以才引才、以才聚才的链式效应，鼓励各类人才互推互荐。

## 二、引进对象及待遇

### （一）第一层次

中国科学院院士、中国工程院院士，“两院”院士增选有效候选人，国家“万人计划”杰出人才，国内外具有相当水平的著名专

家学者。

### **引进待遇：**

- (1) 提供一次性安家费 300 万元；
- (2) 提供不低于 500 万元的科研启动费；
- (3) 实行协议工资制或年薪制（具体面议）；
- (4) 享受高层次人才岗位津贴每年 10 万元；
- (5) 免费提供不低于 200 平米住房，供本人居住使用；
- (6) 根据需要搭建科研平台，围绕其研究方向设立科研创新团队，安排工作用车，配备科研助手。

### **（二）第二层次**

国家“万人计划”领军人才，国家三大科学技术奖一等奖获得者前三名，国家级教学成果奖特等奖获得者前三名，中宣部“四个一批”人才，“长江学者”特聘教授，国家杰出青年科学基金获得者，新世纪百千万人才工程国家级人选，国家有突出贡献中青年专家，省（直辖市）高层次人才特殊支持计划杰出人才（优秀科学家）人选，国内外具有相当水平的知名专家学者。

### **引进待遇：**

- (1) 提供一次性安家费 200 万元；
- (2) 提供不低于 200 万元的科研启动费；
- (3) 实行协议工资制或年薪制（具体面议）；
- (4) 享受高层次人才岗位津贴每年 6 万元；
- (5) 免费提供不低于 150 平米住房，供本人居住使用；

(6) 根据需要搭建科研平台，围绕其研究方向设立科研创新团队，配备科研助手。

### (三) 第三层次

国家“万人计划”青年拔尖人才，国家三大科学技术奖二等奖获得者前三名，“长江学者”青年学者，国家级教学名师，国家级重点学科、重点实验室、工程技术中心学术技术带头人，国家优秀青年科学基金获得者，国家自科基金重大项目负责人，国家社科基金重大项目负责人或教育部社科研究重大课题首席专家，国家级教学成果奖一等奖获得者前三名，国内外具有相当水平的专家学者。

#### 引进待遇：

- (1) 提供一次性安家费 150 万元；
- (2) 提供不低于 100 万元的科研启动费；
- (3) 实行协议工资制或年薪制（具体面议）；
- (4) 享受高层次人才岗位津贴每年 4 万元；
- (5) 免费提供不低于 120 平米住房，供本人居住使用；
- (6) 根据需要搭建科研平台，配备科研助手。

### (四) 第四层次

省（直辖市）高层次人才特支计划教学名师或领军人才，省（直辖市）有突出贡献中青年专家，国家自科基金重点项目负责人，国家社科基金重点项目负责人或教育部社科研究重点课题主持人，国内外具有相当水平的专家学者。

### 引进待遇：

- (1) 提供一次性安家费 100 万元；
- (2) 提供 60—80 万元的科研启动费；
- (3) 可按“首席专家”特聘岗位进行聘任，享受相应特聘岗位绩效；
- (4) 享受高层次人才岗位津贴每年 2 万元；
- (5) 享受连续两年每年 2 万元租房补贴；
- (6) 根据需要搭建科研平台，配备科研助手。

前四个层次人才配偶（未达到退休年龄的）可随调，符合条件的子女可随同安置（具有硕士及以上学历或具有高级专业技术职务的，正式调入学校或协调区内相关单位安置；如不具备相应条件，以合同制方式校内安置）。

### （五）第五层次

符合学校学科、专业建设需要，具有教授（正高职称）或博士学位的优秀人才，年龄一般不超过 45 岁。

### 引进待遇：

- (1) 提供一次性安家费 35 万元；
- (2) 提供科研启动费 10—30 万元；
- (3) 提供 2 年人才周转房，或享受连续两年每年 1 万元租房补贴；
- (4) 教授（正高职称）具有博士学位者增加一次性安家费 10 万元，博士具有副高职称者增加一次性安家费 5 万元；

(5) 具备下列条件之一的，增加一次性安家费 5—35 万元：  
①近 5 年获批主持或结项省部级及以上项目 1 项及以上；②近 5 年获得省部级及以上教学或科研成果政府奖 1 项及以上；③获得省（直辖市）学术技术带头人（后备人选）、省（直辖市）高层次人才特殊支持计划青年拔尖人才称号；④其他经学校研究，确实具有上述相当水平的优秀教授（正高职称）或博士人才。

### （六）柔性引进

学校根据发展建设需要，可以采取柔性引进的方式引进高层次人才。双方协商签订聘用协议，实施协议工资制，采取目标任务管理模式，按照贡献和业绩确定相关待遇。柔性引进的高层次人才中，属于前三个层次人才的，其岗位津贴可根据实际在校工作时间按比例发放。

（七）引进人才若为学校学科建设急需紧缺人才，可适当放宽引进条件。超过规定年龄的相关类型人才，其引进待遇由双方共同协商约定。

（八）经已引进的高层次人才推荐，并成功引进其他高层次人才，学校对推荐人给予奖励，奖励范围和标准参照学校奖励办法执行。

## 三、引进程序

对前四个层次人才的引进，由学校党政主要领导牵头，分管人事人才工作校领导、相关职能部门及用人单位负责人共同组建高层次人才引进工作小组，经与拟引进人选进行充分交流后提出

人才引进初步意见，经校长办公会审议后，报党委常委会研究确定。

对第五层次人才的引进，按以下程序进行考核招聘：

### （一）用人单位提出初步意见

#### 1. 材料初审

用人单位对拟引进博士（教授）的履历及其教学、学术成果等材料进行初审，对符合学科、专业发展方向，教学、科研条件满足用人单位人才引进要求，可进入到用人单位初步考察评价环节。

#### 2. 初步考察评价

用人单位根据实际需要组织考核小组，采取现场或网上互动交流方式，对应聘者专业水平、学术水平、发展潜力、岗位胜任情况进行考察评价，对获得考核小组 50%以上成员推荐的，用人单位将《博士（教授）引进推荐报告》等相关材料加盖公章后提交学校人事处。

### （二）学校考核

#### 1. 材料复核

人事处对用人单位推荐博士（教授）材料进行复核，报分管人事工作校领导同意后，协调相关职能部门、用人单位，确定现场考核时间。

#### 2. 现场考核

由分管人事工作校领导牵头，人事处、教务处、科技处等职

能部门负责和用人单位相关同志参与，共同对拟聘人员开展现场考核。考核包括交流环节和试讲环节，主要是对应聘博士的基本素质、学术能力、发展潜力和教学能力进行综合考察，其中试讲环节约为 15 分钟。

### **3. 师德师风考察及职业能力倾向测试**

由人事处会同用人单位采取实地调查、函调、侧面了解等方式，对拟聘人员的师德师风和思想品德进行考察，并委托相关专业机构进行职业能力倾向测试。

### **4. 校长办公会审定**

经学校考核小组评议通过的拟聘人员，由人事处报校长办公会审定。

### **5. 聘用**

学校与拟聘人员签订意向性协议，办理入编手续后签订正式聘用协议，按程序聘用到相应岗位。

## **四、违约责任**

### **（一）服务期**

全职引进的第一至四层次人才、柔性引进人才的服务期由双方协商确定；全职引进的第五层次人才应在我校连续服务满八年，服务期内，如存在脱产访学（进修）半年及以上情况，应根据学校访学（进修）相关规定和要求增加相应服务期限。

### **（二）违约责任**

若引进的高层次人才聘期未满，因个人原因与学校解除人事



关系（含辞职、解聘、离职等），应承担相应的违约责任。

1. 按照未完成服务期比例退回一次性安家费，并承担同等金额 2 倍的违约金。计算公式：应退回一次性安家费及承担违约金=（一次性安家费总额×未完成服务期/服务期）×3。

2. 退回脱产访学（进修）期间学校给予的资助经费、绩效收入。

3. 学校按引进高层次人才优惠政策安排工作的配偶、子女，应按“同进同出”的原则予以解除劳动关系。

## 五、附则

（一）本办法自颁布之日起执行，试行期 1 年。原《重庆第二师范学院招聘博士和引进高层次人才暂行办法》（重二师发〔2017〕330 号）废止。

（二）本办法由人事处负责解释。