

大理大学高层次人才引进实施办法

(试 行)

第一章 总 则

第一条 为深入实施“人才强校”战略，大力引进学科专业发展急需的高层次人才（以下简称人才），提高师资队伍的整体素质，推进区域综合性高水平大学的建设，结合学校实际，特制定本实施办法。

第二条 引进人才要有利于加强学校学科专业建设；有利于提高学校教育教学质量和科研水平；有利于优化学校师资队伍结构与水平；有利于推动学校学位点建设，尤其是博士点的建设。

第三条 引进人才要坚持“按需引进、高端引领、注重实效”的原则，坚持“公开、公平、公正”的原则，坚持“严格考核、择优聘用、确保质量”的原则。转变观念，创新机制，重点引进学校优势特色学科和博士点建设急需的高层次人才。

第四条 本实施办法中人才的界定

（一）达到国内外领先水平、在本学科领域有较大影响力的学科领军人才，能够聚集优秀人才并搭建高层次创新团队。

（二）具有突出创新能力和业绩的优秀学术带头人，能够促进技术创新、学科发展和成果转化。

（三）取得较高水平教学科研成果和学术基础扎实的教学科

研骨干，能够带动教学科研队伍整体素质的提升。

第五条 本实施办法中引进的人才分为全职引进和柔性引进两种类型。全职引进人才纳入单位事业编制管理，柔性引进的人才坚持“立足高端，以用为本”的原则，主要对象是达到本实施办法三层次及以上的人才，纳入非事业编制管理。

第二章 引进人才的条件

第六条 引进人才的基本条件：具有良好思想政治素质、职业道德和行为规范，具有团队协作精神，身心健康，一般应具有博士学位。

第七条 引进人才的层次划分及具体条件

第一层次：中国科学院院士，中国工程院院士，中国社会科学院学部委员，国家“特支计划”杰出人才等。

第二层次：国家“高层次人才引进计划”创新人才项目入选者，国家“高层次人才特殊支持计划”领军人才，教育部“长江学者奖励计划”特聘教授，国家自然科学基金杰出青年基金获得者，国家重点研发计划首席科学家，国家自然科学基金委创新研究群体带头人，国家科技三大奖特等奖排名前2名、一等奖和二等奖排名第1名，国家级教学成果特等奖排名前2名、一等奖和二等奖排名第1名等。

第三层次：“百千万人才工程”国家级入选者，国家“高层次人才引进计划”青年项目入选者，国家“高层次人才特殊支持

计划”青年拔尖人才，教育部“青年长江学者”入选者，国家自然科学基金优秀青年科学基金获得者，国家科技三大奖特等奖排名前3名、一等奖排名前2名、二等奖排名第1名，国家级教学成果特等奖排名前3名、一等奖排名前2名、二等奖排名第1名，以第一作者或通讯作者在《Nature》《Science》等期刊上发表论文者，云南省万人计划科技领军人才专项入选者等。

第四层次：国务院学科评议组成员，国家有突出贡献中青年专家，国家自然（社会）科学基金重大项目负责人，择优支持的中国科学院“百人计划”入选者，教育部国家级教学名师，国家科技三大奖的特等奖排名前4名、一等奖排名前3名、二等奖排名前2名，国家级教学成果特等奖排名前4名、一等奖排名前3名、二等奖排名前2名，教育部高等学校科学研究（人文社科研究）优秀成果奖一等奖排名第1，省级科学技术特等奖排名第1名，省级教学成果特等奖排名第1名，云南省万人计划云岭学者专项入选者等。

第五层次：全国宣传文化系统“四个一批”人才，其他省（市）著名人才计划入选者，教育部重大（招标）项目负责人，国家自然（社会）科学基金重点项目负责人（联合基金重点项目除外），教育部高等学校科学研究（人文社科）优秀成果奖二等奖排名第1名，省级科学技术一等奖排名第1名，省级教学成果一等奖排名第1名，省级哲学社会科学优秀成果一等奖排名第1名等。

第六层次：海外高校或研究机构优秀博士或博士后，具有博士学位和近5年主持国家自然（社会）科学基金项目（海外应聘者除外）或入选博士后创新人才支持计划或获得博士后特别资助，同时业绩成果符合下列条件之一者：

1.以第一作者或通讯作者在自然指数期刊包含的68种期刊上发表论文不少于5篇，或以第一作者或通讯作者在本学科顶级期刊上发表论文不少于3篇。

2.以第一作者在中国社会科学院各研究所主办的学术刊物上发表论文不少于3篇，或以第一作者在本学科顶级期刊发表论文不少于3篇，或以第一作者在本学科领域SSCI学术刊物发表论文不少于2篇，或独立正式出版学术著作，且累计字数不低于80万字，或作为第一主编正式出版的本科生或研究生教材，至少被5所及以上高校正式使用。

3.获省部级科学技术奖一等奖排名前2名、二等奖排名第1名。

4.获教育部高等学校科学研究（人文社科）优秀成果奖三等奖排名第1名，或省级哲学社会科学优秀成果二等奖排名第1名。

5.获省级教学成果一等奖排名第1名。

6.云南省中青年学术和技术带头人及后备人才，或云南省技术创新人才及培养对象。

7.作为第一专利发明人获国家发明专利授权5项以上，或在工程技术领域取得突出成果并产生重大经济效益等。

第七层次：具有博士研究生学历和博士学位的人员（两证齐全），年龄一般在45岁及以下，达到以下条件之一：

1.主持国家级项目（包括国家自然科学基金、国家社会科学基金和国家级教学工程项目等）。

2.理工科：按论文发表当年中国科学院JCR期刊分区，第一作者或通讯作者在一区期刊上发表论文2篇及以上，或在二区期刊上发表论文4篇及以上；文科：以第一作者或通讯作者在SSCI和A&HCI来源期刊上发表论文1篇及以上，或在学科领域顶级期刊和权威文摘类刊物（包括《新华文摘》《高等学校文科学术文摘》《中国社会科学文摘》）发表或全文转载论文2篇及以上，或被人大报刊复印资料系列期刊全文复印4篇及以上，或在CSSCI来源期刊上发表论文4篇及以上，或独立正式出版学术著作，且累计字数不低于50万字，或作为第一主编正式出版的本科生或研究生教材，至少被3所及以上高校正式使用。

3.省部级教学科研奖二等奖及以上的第一获奖者。

4.体育和艺术类参照大理大学体育和艺术类特聘副教授（副研究员）的条件执行。

第八层次：具有博士研究生学历和博士学位的人员（两证齐全），年龄一般在45岁及以下。

第三章 全职引进人才的待遇

第八条 全职引进人才的待遇

第一层次：购房补贴和科研经费根据实际情况由学校与引进人才协商确定，年薪不少于 120 万元；可安排 1 名子女在校内工作并享受同岗同酬待遇。

第二层次：学校提供 300 万元购房补贴；科研经费根据学科特点和研究计划共同商定，其中实验类理工科在 1000 万元人民币以内，非实验类理科和人文社会科学在 300 万元人民币以内；年薪不少于 80 万元。

第三层次：学校提供 200 万元购房补贴；科研经费根据学科特点和研究计划共同商定，其中实验类理工科在 800 万元人民币以内，非实验类理科和人文社会科学在 200 万元人民币以内；年薪不少于 60 万元。

第四层次：学校提供 120 万元购房补贴；科研经费根据学科特点和研究计划共同商定，其中实验类理工科在 500 万元人民币以内，非实验类理科和人文社会科学在 150 万元人民币以内；聘期内除享受学校按照国家有关规定提供的工资、保险、福利待遇外，还可享受每年税前 30 万元特殊津贴。

第五层次：学校提供 80 万元购房补贴；科研经费根据学科特点和研究计划商定，其中实验类理工科在 200 万元人民币以内，非实验类理科和人文社会科学在 60 万元人民币以内；聘期

内除享受学校按照国家有关规定提供的工资、保险、福利待遇外，还可享受每年税前 20 万元特殊津贴。

第六层次：学校提供 50 万元购房补贴；科研经费根据学科特点和研究计划商定，其中实验类理工科在 50 万元人民币以内，非实验类理科和人文社会科学在 20 万元人民币以内；聘期内除享受学校按照国家有关规定提供的工资、保险、福利待遇外，还可享受每年税前 10 万元特殊津贴。

第七层次：学校提供 45 万元购房补贴；科研启动费理工科 50 万元、文科 20 万元。

第八层次：学校提供 35 万元购房补贴；科研启动费理工科 10 万元、文科 5 万元。

配偶符合调动条件的可随调并在校内安排工作。

第九条 第七、八层次人才符合大理大学特聘教授(副教授)和特聘研究员(副研究员)条件的可直接聘为大理大学特聘教授(副教授)和特聘研究员(副研究员)，并享受相关待遇。

第四章 柔性引进人才的待遇

第十条 为了提高教学科研和学科建设水平，学校鼓励柔性引进人才。

(一)学校与柔性引进的人才签订引进协议，明确工作职责、任务和相对应的待遇。

(二) 柔性引进的人才以大理大学为第一单位的科研成果(包括课题、论文、著作、专利和获奖等)享受与校内人员同等的配套奖励。

(三) 柔性引进的人才不享受购房补贴,在校工作期间学校免费提供住宿。

(四) 按自然年度,学校每年给予柔性引进的人才报销一次国际或国内(原单位)往返差旅费用等。

第五章 人才引进的程序

第十一条 个人申请:应聘人员须填写《大理大学高层次人才引进申报表》,同时提交身份证(护照)、学历学位证书、专业技术职业资格证书、科研业绩清单、学术论文检索证明、2篇代表性论文、主持的科研项目任务书及获奖证书等相关证明材料(原件)。

第十二条 用人部门组织考核:用人部门对申请人员提交的材料进行初审,并负责组织专家组对其进行面试及其他考核。

第十三条 学校人事处资格审查:人事处对用人部门提交的相关证明材料进行复审,并签署申请人员达到相应层次的意见。

第十四条 人才引进工作领导小组审核:人事处把通过资格审查并符合第七、八层次条件的人员材料提交学校人才引进工作领导小组审核。

第十五条 学校审批:通过学校人才引进工作领导小组审批

的人员和第六及以上层次资格审查条件的人员，提交学校党委会审批，学校批准通过后报上级相关部门审批，通过后由学校法人代表或授权委托人与引进人才签订聘用合同（协议）。其中，引进人才系港澳台人员或外籍人士的，须征得港澳台办和学校国际合作与交流处审核同意。

第六章 引进人才的聘用与考核

第十六条 引进人才的聘用协议应明确在人才培养、科学研究、学科建设、团队平台建设等方面的岗位职责和工作目标，岗位职责和工作目标不得低于学校相应等级岗位的要求。

第十七条 全职引进人才应在签订《聘用协议》的同时，按照学校岗位设置管理的有关规定，与学校签订《聘用合同》，合同期限为8年（按实际在校工作时间计算）。

第十八条 引进人才的考核分为年度考核、期中考核和聘期考核三种，由用人部门和学校人事处共同负责，并适时对其工作进行检查指导，督促其履行工作职责。

第十九条 引进人才的年度考核与学校职工年度考核同步进行，引进不足6个月的可不进行年度考核；期中考核和聘期考核由部门和学校人事处根据聘用协议适时进行，年度考核可由部门视其在岗和工作进展情况直接确定考核等次。

第二十条 引进人才考核的主要内容是“德、能、勤、绩”，考核重点是聘用合同和协议履行的情况，以及在人才培养、科学

研究、学科建设和团队平台建设等方面的情况。

第二十一条 由用人单位和人事处根据引进人才工作情况提出考核结果建议，并提出是否续聘或降低岗位聘用的意见，并报学校审批。

第二十二条 考核结果作为引进人才续聘、低聘、解聘及调整待遇的主要依据，考核不合格的，学校可以直接解聘。

第二十三条 引进的人才在聘期内，全职引进人员一般不得在其他单位兼职，确需兼职的须报学校批准。

第七章 引进人才费用的管理和使用

第二十四条 学校每年在预算中安排专款作为引进人才专项经费，分别列入人事处人才引进项目经费和学校学科建设项目经费。

第二十五条 全职引进人才的购房补贴从人才引进经费中列支，在引进人才到校报到工作并签订聘用合同后发放。

第二十六条 引进人才科研经费从学校学科建设费中划拨，由学校学科建设办公室和计财处负责单独建卡，主要用于改善科研条件，购置科研仪器设备、实验耗材，具体按经费使用计划和学科建设费使用的有关规定执行。

第二十七条 引进人才使用科研经费购置仪器设备，应结合学校和部门现有仪器设备的情况，不得重复购置；购置的仪器设备纳入学校固定资产，并对校内教学科研人员开放。

第二十八条 引进人才的薪酬待遇从学校人员工资经费中列支；学校与引进人才另有约定的，可以从其科研经费中列支；引进人才的薪酬从到校工作之日起按月发放；薪酬实行年薪制的引进人才，不再享受学校教学科研奖励和其他工资待遇。

第二十九条 年薪的发放采取按月支付与考核后发放相结合的方式进行。具体为：从进校报到工作之月起，每月薪酬发放标准(万元/月)=年薪总额(万元)×80%÷12(月)。其中全职引进人才列入事业编制的，先按国家、云南省和学校绩效工资政策和工资财政统发有关规定计发，余额由校内直接发放；进校工作半年以上的，年度考核、中期考核或聘期考核结果均为合格及以上等次的，再发放年薪总额剩余的20%；考核结果有基本合格情形的，扣罚年薪总额的20%；考核结果有不合格情形的，扣罚年薪总额的40%。

第三十条 引进人才入选国家和云南省人才项目并按照规定须学校配套经费的，引进资助的科研经费纳入学校配套经费，学校引进资助科研经费低于配套要求额度的，其差额由学校补齐，并按学校人才培养项目经费管理使用有关规定执行。

第三十一条 引进人才入选国家和云南省多项人才项目的，或符合本办法引进人才多个层次的，按就高原则兑现薪酬、购房补贴和科研经费，不得重复享受，学校提供的个人待遇均为税前金额。

第八章 引进人才的组织与实施

第三十二条 学校人才工作领导小组负责人才引进的整体工作，人事处负责具体工作，各相关职能部门、学院和研究院所共同参与。

（一）学校成立人才引进工作领导小组，由党委书记和校长担任组长、分管组织工作的党委副书记和分管人事工作的副校长担任副组长，组织部、纪委、党政办、人事处、教务处、研究生处、科技处、国有资产管理处、计划财务处、实验室管理处、工会等相关职能部门的主要负责人为成员。领导小组办公室设在人事处。

（二）学校各相关职能部门要统筹引进人才和师资队伍建设工作，形成工作合力，并做好人才引进的相关管理和服务工作。

1.组织部、党政办、人事处主要负责办理引进人才的相关调动、接收手续，兑现和落实引进人才的相关待遇，并为引进人才做好相关服务工作；指导和督促各学院和研究院所积极开展人才引进、考核、管理和服务等工作。

2.科技处主要负责引进人才科研成果的审核，科研经费的预算审核和管理工作。

3.计划财务处主要负责做好引进人才相关经费的保障工作。

4.国有资产管理处主要负责做好引进人才过渡住房的安排工作。

5.实验室管理处主要负责实验用房的安排和仪器设备的购

置与管理工作。

6.工会主要负责引进人才子女的入学入园等服务工作。

7.各相关学院和研究院所主要负责引进人才的工作安排。

8.引进人才的组织实施全程受学校纪委的监督。

第三十三条 全职引进人才聘用期限不满提出调离，辞聘或解聘的，须承担违约责任，两倍偿还学校提供的购房补贴，并向学校赔偿其本人上年度薪酬总额的经济补偿费；全职引进人才和柔性引进人才终止聘用后，科研经费停止使用，并由学校收回。

第三十四条 为充分调动各学院和研究院所高层次人才引进工作的积极性，学校对引进三层次及以上高层次人才部门，给予10—30万元的奖励；对引进三层次及以上高层次人才做出突出贡献的个人，给予1—3万元的奖励。

第九章 附 则

第三十五条 引进人才入选国家和云南省人才项目，享受国家和云南省给予的生活补助、科研补助和奖金等资助的，按照相关规定执行。符合享受云南省引进高层次人才绿色通道服务有关规定的，同时享受出入境、税收、子女入学等相关规定待遇。

第三十六条 在本办法实施之前学校引进的人才，仍按原学校与其本人签订的聘用合同或协议的有关约定执行；在本办法实施之前或之后学校引进的人才，聘期结束须续聘的，按本办法有关要求进行续聘，但学校不再提供科研经费和购房补贴。

第三十七条 本办法中所涉及的各项业绩成果，须是近五年内的；各类人才称号不限年限。

第三十八条 艺术类等紧缺专业高层次人才待遇，根据实际情况适当提高。

第三十九条 与云南省人才称号对应的各省（自治区、直辖市）人才称号纳入相应层次引进条件。

第四十条 本办法自发文之日起执行，由校人事处负责解释。原《大理学院人才引进及管理办法》（大院人发〔2012〕2号）同时废止。

第四十一条 本办法实施中与上级部门新出台的相关规定不一致的，按照上级文件规定执行。