**湖北科技学院高层次人才管理办法(试行)**

                                           湖科人〔2017〕21号

**第一章  总则**

第一条 为全面实施人才强校战略，优化师资队伍结构，切实提升学校核心竞争力和综合实力，吸引并留住更多优秀的高层次人才，聚集一支优秀的学科领军人才、学科带头人和学术骨干队伍，为建设特色鲜明的高水平应用型大学提供强大的人才支撑，根据教育部等五部门《关于深化高等教育领域简政放权放管结合优化服务改革的若干意见》、国家《中长期科技人才发展规划（2010-2020年）》、《湖北省中长期人才发展规划纲要（2010-2020年）》、中共湖北省委、湖北省人民政府《关于深化人才引进人才评价机制改革推动创新驱动发展的若干意见》等文件精神，结合学校实际，特制定本办法。

第二条 学校引进的高层次人才指具有较高学术素养和一定学术声望、取得过高水平学术成果、能促进学校事业发展及各学科发展所需要的优秀人才。

第三条 高层次人才管理坚持“统筹兼顾、按需引进、以用为本、引培并举、柔性管理”原则。

（一）统筹兼顾原则。优先引进与培养重点学科需要的学科带头人和高端人才，同时全面考虑充实其他学科发展和新学科建设等急需的优秀骨干人才。

（二）按需引进原则。围绕学科建设的总体布局和发展规划，适应学科建设、教学科研、人才培养、团队建设的需要。

（三）以用为本原则。把充分发挥各类高层次人才的作用作为高层次人才管理的根本任务，围绕用活人才来培养人才、引进人才，积极为引进的高层次人才干事创业和实现价值提供机会和条件。

（四）引培并举原则。学校鼓励校内现有人才应聘高层次人才岗位，与引进人才履行相同职责，接受相同考核，享受相同待遇。

（五）柔性管理原则。采取“户口不迁、关系不转、双向选择、合同约束”的柔性引进机制和灵活多样的工作方式。

第四条 本办法引进人才包括全职引进和柔性引进两种方式，全职引进的纳入事业编制管理或非事业编制管理；柔性引进坚持“以用为本，柔性管理”原则，主要对象是本办法第四层次及以上人才，纳入非事业编制管理。

对拟引进的人才，必须深入考察、严格考核、坚持标准、确保质量。

1. 第二章   引进类别和岗位职责

第五条 拟引进的高层次人才必须拥护中国共产党的领导，热爱祖国；遵纪守法，具有良好的职业道德；治学严谨，作风正派；身心健康；一般应为博士研究生。根据拟引进人才的工作业绩、学术水平、组织管理能力等条件分为以下五个层次：

（一）第一层次人才

1.两院院士；

2.中组部“千人计划”人选；

3.“国家特支计划”杰出人才、领军人才；

4.国家杰出青年基金获得者；

5.教育部“长江学者奖励计划”特聘教授；

6.国家自然科学奖、技术发明奖的一、二等奖首位人员，国家科技进步一等奖、国家级教学成果特等奖首位人员；

7.湖北省科学技术最高奖获得者；

8.近5年以第一或通讯作者身份在《SCIENCE》、《NATURE》期刊（正刊）上发表论文至少1篇者。

（二）第二层次人才

1.本科院校国家教学名师；

2.国家自然科学基金委优秀青年基金获得者；

3.中组部“青年千人计划”人选；

4.人社部“百千万人才工程”国家级人选；

5.教育部“长江学者奖励计划”青年学者；

6.“国家特支计划”青年拔尖人才；

7.湖北省“百人计划”人选；

8.近5年获得国家科技进步二等奖、国家级教学成果一等奖排名第一者。

（三） 第三层次人才（引进时年龄一般不超过50周岁）

1.教育部“新世纪优秀人才支持计划”入选者；

2.湖北省“楚天学者”特聘专家（教授）或省外同层次的专家、教授；

3.近5年获得省部级政府科技奖励一等奖排名第一者或获得省社会科学成果一等奖排名第一者；

4.相当于上述层次的其他人才。

（四）第四层次人才

1.年龄45周岁以下的博士、教授获得省部级科技奖励一等奖（前2位），获得省部级科技奖励二等奖（首位）或省部级社会科学优秀成果一等奖（前2位）、二等奖（首位），主持过国家级课题或省部级重大课题，近5年在本学科领域首位发表SCI三区以上、EI核心版学术刊物上发表论文5篇以上；

2.博士或教授获得省杰出青年基金获得者。

对年龄50周岁以下、在海外取得博士学位且在国外著名高校、科研院所担任相当于副教授以上专业技术职务（或在国际知名企业、金融机构担任中高级职务）的人员，可优先引进；对某一方面取得重大成果的人才，或经学校学术委员会认定具有学科带头人培养潜质，可视情况议定引进事宜。

(五)第五层次人才

年龄不超过45岁的博士或教授(至少获得双证的硕士)。

第六条 高层次人才的岗位职责是：

（一）正确把握本学科的发展方向，提出具有战略性、前瞻性、创造性的研究构想，带领本学科在其前沿领域赶超或保持国内先进水平；

（二）面向国家重大战略需求和国际科学与技术前沿，积极争取国家重大科研项目，开展原创性、重大理论与实践问题研究或关键技术攻关，取得重大标志性成果；

（三）第一至第三层次的人才要领导本学科学术梯队建设，根据学科特点和学科发展需要，组建并带领创新团队进行科研创新工作；

（四）从事教学科研一线工作，讲授本学科核心课程，指导青年教师和研究生。

具体岗位职责在聘用协议书中约定。

第七条 高层次人才引进应按照以下程序进行：

（一）制定方案。各部门根据实际工作需要，提出高层次人才引进申请。人事处组织论证，草拟公开招聘方案，经校长办公会审议确定方案后，报校党委常委会集体研究决定；

（二）发布信息。人事处将学校确定的公开招聘方案报湖北省人力资源和社会保障厅备案并向社会发布；

（三）推荐人选。用人部门根据学校确定的公开招聘方案及对引进人才的基本要求，对拟引进的高层次人才进行考察，提出推荐人选，并附报推荐人选业绩材料；

（四）专家论证。学校成立由校领导、相关处室负责人、相关学术委员会成员和国内外同行专家组成的高层次人才引进专家组，对各单位推荐人选进行评审论证，提出评审意见和建议；

（五）学校决定。人事处汇总专家评审意见和建议，提交学校研究决定；

（六）公示。学校将拟聘用人员情况进行公示并报湖北省人力资源和社会保障厅备案；

（七）录用。

第三章 引进待遇

第八条 引进的各类高层次人才除享受国家和湖北省有关政策规定的待遇外，同时享受以下相应的待遇。

（一）全职引进人才。全职引进的高层次人才，聘期内按照全职引进高层次人才待遇表享受相应待遇（见附表1）。

1.引进人才的住房补贴在正式报到后，按服务期年限平均每月支付，年薪实行分期发放。具体发放方法为：聘期之日起至中期考核前，年薪的50%按月发放；中期考核合格后年薪的75%按月发放，聘期期满考核合格后，补发所有年薪余额；

2.科研平台和科研启动费应由引进的高层次人才按项目立项的形式提出申请，学校组织专家小组论证后报学校审批，科研启动费划进引进人才专用账户，具体使用办法按学校的相关规定执行；

3.引进的人才如实行年薪制其时限为第一个聘期。第一个聘期结束后按正常程序参加岗位聘任，并根据所聘岗位确定薪酬标准。

（二）柔性引进人才。柔性引进人才按照工作任务和目标，引进待遇在参照全职引进标准的基础上，一事一议，具体商定。

学校鼓励“领军人才+学科团队”的人才引进模式，对各类高层次人才的引进要充分听取团队和学科（方向）带头人的意见。学科团队整体引进具体待遇面议。

第四章 管理与考核

第九条 学校对引进的高层次人才实施目标管理。根据各学科专业建设与发展的不同要求，学校与高层次人才签订《湖北科技学院高层次人才聘用合同》，明确高层次人才的岗位工作目标及任务，日常管理工作由相关二级单位负责。

第十条 引进的高层次人才每一个聘期时间为5～8年，在聘期内实行合同管理。在首任聘期内，由学校组织国内外同行专家依据《湖北科技学院高层次人才聘用合同》对引进的高层次人才的职责履行情况、工作任务完成情况以及学科建设情况等进行考核。

第十一条 高层次人才须依据学校规定的服务期岗位职责制定出工作进度计划，计划中需明确年度工作目标、中期工作目标和聘期工作目标。学校将严格按照工作进度计划，对高层次人才的岗位职责完成情况进行年度考核、中期考核和期满考核。

（一）年度考核。高层次人才的年度考核由所在二级单位负责，于服务期每满一年进行一次，纳入年度全员考核，主要考核其工作完成和进展情况，由高层次人才提交《年度总结报告》，所在二级单位组织考核小组对高层次人才进行评估并提出考核结果，报学校人事处备案。凡考核合格者，下一年度可以继续享受相应待遇；考核不合格者，下一年度住房补贴、年薪缓发50%，并由本人提出整改措施报所在二级单位审批、人事处备案。

（二）中期考核。服务期满2～3年进行中期考核，由本人提交《中期总结报告》，所在二级单位审核评估后将具体意见报学校，由人事处会同教务处、科研处等相关部门组织考核。凡考核合格者，可继续享受下一年度相应待遇，并补发之前缓发的安家费、年薪；考核不合格者，视服务期工作任务完成情况，经学校研究后，降低待遇标准，直至取消待遇，并由本人以书面形式陈述未完成任务的原因及今后2～3年改进措施和工作计划。引的高层次人才中期考核后，不能履行聘用合同的，是否继续聘用，须经学校重新审议确定。

（三）期满考核。服务期满进行期满考核，由本人提交《服务期满总结报告》，所在二级单位审核评估后将具体意见报学校，由人事处会同教务处、科研处等相关部门组织考核。凡考核合格者，补齐之前缓发的住房补贴、年薪，期满以后岗位职责按学校有关规定执行；考核不合格者，视服务期工作任务完成情况，经学校研究后，降低待遇标准，直至取消相应待遇。期满后，是否继续聘用，由双方共同协商。

第十二条 高层次人才在我校工作期间所接触的学校的各种科研、实验的相关论文、文件、资料等信息，均属我校科研秘密，高层次人才有责任对其保密，签订相关保密协议，不对外扩散。

第十三条 高层次人才以我校为依托的科研成果按照国家有关知识产权法律、法规的规定执行。高层次人才在聘期内研发高新技术、转化科技成果、发展高新技术产业取得成就者，按照国家相关规定获得有关产权收益。

第十四条 第一至三层次人才所占岗位不受各教学科研单位岗位数量与等级的限制，学校对其教学工作量不做要求。

第十五条 学校引进的高层次人才违反聘用协议应承担相应的违约责任。

（一）未满服务期申请调离的，须经学校同意并结清校内有关手续后（住房补贴按照服务年限予以折抵，科研启动费未使用经费予以收回），才能办理调离；

（二）违约调离学校，服务未满年限者，退回住房补贴、年薪和科研启动经费。退还数额为：（已发放的年薪+住房补贴+学校实际拨付科研启动资金总额）÷规定服务期月数×未满服务期月数；

（三）未满服务期，考核不合格的，学校决定不再聘用的引进人才，必须退还部分学校给予的年薪、安家费、科研启动资金。退还数额为：（已发放的年薪+安家费+学校实际拨付科研启动资金总额）÷规定服务期月数×未满服务期月数；

（四）引进人才如有违反学术道德，或触犯刑律，或弄虚作假等违法违纪行为，将取消引进时学校提供的一切待遇，根据学校相关规定解除聘用合同，并保留追究其法律责任的权利；

（五）引进人才未满服务期调离学校、辞职或因聘后目标任务考核不合格学校决定不再聘用的。如已由学校安排解决配偶工作的，本人调离时配偶须一并离校，学校不再聘用。

第五章 组织实施

第十六条 在校党委、行政的领导下，人事处负责拟定引进与培养高层次人才计划、引进与培养对象的中期、聘期考核、协调落实高层次人才的各项待遇等工作，各用人部门及二级单位协助落实。

第十七条 相关部门要尽可能地创造相应的科研、教学条件，为高层次人才发挥作用提供可靠的保障。负责考核引进人才的预期工作目标、任务，加强聘后管理，做好高层次人才的年度考核工作。

第十八条 实施人才引进工作责任制。人才引进工作纳入各二级学院、科研单位、学校人事部门年度考核及领导班子任期目标考核中的重要内容，切实做到“引人有责、用人有责、留人有责”。

第六章 附则

第十九条 本办法所涉及的住房补贴、年薪等均为税前费用。

鼓励学校自主培养的博士回校工作，竞聘学校的泉都学者。

学校自主培养的博士，已经享受了学校住房待遇的，不再给予住房补贴。

第二十条 本办法自下发之日起执行，其中涉及人才引进待遇，自2018年引进的人才起开始执行。其它未尽事宜按照学校有关规定执行。

第二十一条 本办法由人事处负责解释。

附表1：

               全职引进高层次人才待遇表

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 人才引进层次 | | 住房补贴  （万元） | 科研启动经费（万元） | | 年薪及其他待遇 |
| 自然科学 | 人文社科 |
| 第一层次 | | 150 | 200 | 50 | 1.年薪200万；2. 安排配偶工作；3.安排工作助手。 |
| 第二层次 | | 100 | 100 | 30 | 1.根据工作任务和目标，年薪60～80万；2.安排配偶工作。 |
| 第三层次 | | 50 | 50 | 20 | 1.根据工作任务和目标，年薪40～60万；2.按照相关规定安排配偶工作。 |
| 第四层次 | | 50 | 25 | 10 | 1.根据工作任务和目标，年薪30万，重点学科引进急需人才住房补贴、科研启动费分别增加10万元，其他学科业绩特别优秀人员可按此待遇执行；2.配偶具备硕士以上学历学位（双证），可安排工作。 |
| 第五层次 | 紧俏学科  （专业） | 50 | 15 | 8 | 1.配偶具备硕士以上学历学位（双证），可安排工作。2.未获得副教授及以上职称的人员引进的前三年享受副教授奖励性绩效。 |
| 一般学科  （专业） | 40 | 10 | 5 |