**新疆师范大学高层次人才（团队）引进**

**实施办法（修订）**

（经2019年7月4日第17次校长办公会议审议通过）

**第一章 总则**

**第一条** 为进一步加强高层次人才（团队）引进工作，深入实施“人才强校”战略，主动适应国家和地方经济社会发展需要，切实提高学校人才队伍核心竞争力，促进学校内涵建设和可持续发展，根据学校事业发展总体规划，结合人才工作会议精神，制定本办法。

**第二条** 本办法适用于学校各类柔性引进、非事业编制引进和事业编制引进的高层次人才（团队）。

**第二章 基本原则**

**第三条** 科学规划，按需引进。以学科建设和学校发展需要为宗旨，以国家和地方经济社会发展的重大需求为导向，鼓励各学院在明确学科发展目标任务和人力资源需求的基础上，合理确定人才引进计划和人才引进方式，统筹人才（团队）引进的方向和布局，构筑优势学科平台，打造一流人才队伍。

**第四条** 突出重点，统筹兼顾。结合国家和地方经济社会发展的重点领域，优先引进重点学科、优势学科建设急需的高层次人才（团队），同时统筹兼顾其他学科建设发展需要。

**第五条** 严格标准，强化师德。加强对拟引进人才（团队）的政治素质、师德师风、学术水平、教学科研成果、发展潜力等方面的考核考察，重点考察引进人才在维护祖国统一、维护民族团结、反对民族分裂、抵御宗教渗透、落实新疆工作总目标等方面的思想认识和现实表现，对政治素质表现不过硬、违反师德师风行为实行一票否决，确保引进人才质量。

**第六条** 方式灵活，合约管理。成立新疆师范大学人才引进工作领导小组，对急需的特殊优秀人才（团队），可以采取一人一策、一事一议、灵活多样的方式引进，提高引进效率；与引进人才（团队）签订聘用协议，实施目标考核和动态管理。

**第三章 引进方式**

**第七条** 柔性引进

（一）柔性引进指以工作合同、聘期管理的方式将人事关系无法转入到学校工作的高层次人才（团队）聘任到学校，实际参与教学、科研、学科建设或其他建设性工作，包括但不限于特聘计划引进。

（二） 学校以国家、自治区相关特聘计划量级为参照，采用特聘教授等方式，聘任学科建设急需、在学术技术领域具有高深造诣和突出成果、具有高级专业技术职务的专家学者来校工作。

（三） 学校以完成一定时期的教学、科研或其他建设性任务为主要工作目标，通过与受聘人员（团队）签订《工作合同书》等特聘方式，聘任社会各领域富有造诣的高层次人才（团队）参与学校各项建设性工作。

（四）柔性引进团队带头人需达到特聘教授C类及以上条件，团队成员原则上要求具有博士学位，相关研究能够对促进学校学科和专业建设发挥重要推动作用。

（五）柔性引进人才（团队）聘期根据学科建设情况或参与工作需要，采用“一事一议”的方式确定。

**第八条** 非事业编制引进

（一）学校通过与受聘人员（团队）签订非事业编制用人协议或委托人事代理方式，聘用社会各领域富有造诣的高层次人才（团队）参与学校建设性工作。

（二）非事业编制引进高层次人才（团队）的聘用，根据实际用人需求和受聘人员个人条件，采取一人一策的方式单独约定。

**第九条** 事业编制引进

（一）特聘教授

学术造诣深厚，学术成果丰富，具有同行公认的重要学术成果，具有创新的学术思想，已取得国际国内同行公认的标志性成果，对本学科前沿领域有独到见解，学科领导能力强，能够带领团队开展创新性的科学研究，并能引领学科的发展。

（二）优秀博士

在本学科领域取得较突出的业绩，具有较好的学术发展潜力。年龄原则上不超过40周岁，业绩特别突出者，可放宽至45周岁。

1. 优秀团队

团队带头人需达到特聘教授D类及以上条件，团队成员原则上要求具有博士学位，相关研究能够对促进学校学科建设发挥重要推动作用。

**第四章 引进条件及待遇**

**第十条 基本条件**

（一）政治合格，治学严谨，师德师风正派，原则上应具有博士学位或取得高级职称；

（二）拥有海外高水平大学学历背景或海外高校（科研机构）2年以上工作背景的人才予以优先考虑；

（三）熟练掌握一门以上外语，具有国际学术交流的能力；

（四）具有良好的团队合作能力；

（五）身心健康，能满足人才培养、教学研究、社会服务等工作需要。

**第十一条** **其他条件及待遇**

（一）柔性引进各类特聘计划相应量级的高层次人才，聘任条件及待遇参照当年发布的《新疆师范大学引进高层次人才（团队）条件及待遇标准》执行（见附件），未尽事宜由学校与引进人才协商确定。

（二）非事业编制引进学校发展建设急需的高层次人才，具体聘用条件及待遇根据特定岗位需求并结合个人情况，与引进人才协商确定。

（三）事业编制引进高层次人才，引进条件及待遇参照当年发布的《新疆师范大学引进高层次人才（团队）条件及待遇标准》（见附件）执行，未尽事宜由学校与引进人才协商确定。

（四）柔性引进和事业编制引进的人才团队待遇，按照团队人员组成和合同任务等，按照“一事一议”的方式协商确定。

**第十二条** 学校根据事业发展需要，在人才引进基本条件之上，确定每年的人才引进范围和相关要求。

**第五章 引进程序**

**第十三条** 柔性引进高层次人才（团队），属于各类特聘计划的，按其规定程序执行；对参照各类特聘计划相应量级柔性引进或非事业编制引进的，按照学院（部门）推荐—校人才引进工作领导小组审核—校学术委员会审议—校长办公会议决策的程序进行。

**第十四条** 事业编制引进高层次人才（团队），由学校根据学科专业实际情况，面向社会公布年度招聘计划，学校考核组对应聘者进行资格审查、考核及面试，最终确定引进人员，并办理相关入职手续。其他相关事宜按照国家和自治区事业编制人员招聘的相关规定执行。

**第六章 引进人才管理与考核**

**第十五条** 对柔性引进和非事业编制引进的高层次人才（团队），采取协议管理和目标考核，薪酬待遇与考核结果挂钩。

**第十六条** 事业编制引进高层次人才的考核按照学校教职工考核管理相关规定执行。

**第十七条** 引进人才（团队）的服务期从享受待遇之日算起。对于柔性引进与非事业编制引进，有协议约定服务期的，从其约定。对于事业编制引进，服务期按照新疆师范大学教职工离职管理相关规定执行。

**第十八条** 引进人才（团队）应当服从学校、学院和研究院所的管理和工作安排，遵守学校各项规章制度，认真服务、履行聘任(聘用)合同或协议规定的工作职责。

**第十九条** 引进人才（团队）如有违反政治纪律，或违反学术道德，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，追回有关资助并保留追究其法律责任的权利。

**第七章 附 则**

**第二十条** 加强工作考核，将人才引进工作业绩作为学院领导班子年度考核和学院年度绩效考核的重要内容。

**第二十一条** 对拟引进的具有外国国籍或持有外国绿卡的优秀人才，具体用人方式、其工作及生活待遇由学校和本人协商确定。

**第二十二条** 各学院可根据本办法按照不超过1:1的标准确定配套经费，相关制度经学院党政联席会和教职工代表大会审议通过后，报学校备案执行。

**第二十三条** 本办法所依据的法律、法规和规范性文件发生变化后，按新的规定执行。

**第二十四条** 本办法自发布之日起执行，由人事处负责解释。

附件：《新疆师范大学引进高层次人才（团队）条件及待遇标准》

2019年7月4日

**附件：**

**《新疆师范大学引进高层次人才（团队）条件及待遇标准》（修订）**

**一、引进对象及条件**

**（一）柔性引进**

**1.特聘教授A类（院士量级）:**

诺贝尔奖获得者、国内外院士、中国社会科学院学部委员，或具有相当水平的国内外学者。

**2.特聘教授B类（长江学者量级）：**

“长江学者”（特聘教授、讲座教授）、“国家杰出青年科学基金”获得者、“千人计划”入选者（创新人才长期项目、创新人才短期项目）、国家“万人计划”入选者（杰出人才、领军人才）、中国科学院“百人计划”入选者、国务院学位委员会学科评议组成员、国家自然科学基金和国家社会科学基金学科评审组成员、教育部社会科学委员会委员，或具有相当水平的国内外知名学者。

**3.特聘教授C类（天山学者量级）：**

自治区“天山学者”特聘教授、“国家优秀青年基金”获得者、“千人计划”入选者（青年千人计划项目）、国家“万人计划”入选者（青年拔尖人才）、“新世纪优秀人才支持计划”（青年“长江学者”），或具有相当水平的国内外知名学者。

4.优秀团队

团队带头人需达到特聘教授C类及以上条件，团队成员原则上要求具有博士学位，相关研究能够对促进学校学科和专业建设发挥重要推动作用。

**（二）事业编制引进**

**1.特聘教授A类（院士量级）；**

**2.特聘教授B类（长江学者量级）；**

**3.特聘教授C类（天山学者量级）；**

**4.特聘教授D类（优秀教授）**

**5.优秀博士：**博士毕业生分为三个层次，不包含本校在职教师攻读博士学位者。

（1）优秀博士（一层次）

具有博士学历学位，年龄原则上不超过40周岁，具有良好的综合素质和较大发展潜力，同时符合下列条件之一：攻读博士学位（含博士后）期间，以第一作者被本学科CSSCI刊物收录论文不少于3篇；或以第一作者或通讯作者在SSCI、SCI学术刊物发表论文不少于3篇。

（2）优秀博士（二层次）

具有博士学历学位，年龄原则上不超过40周岁，具有良好的综合素质和较大发展潜力，攻读博士学位（含博士后）期间，以第一作者在本学科核心期刊上发表论文不少于2篇，或在SSCI、SCI学术刊物发表论文不少于1篇，能够胜任学科或专业核心课程的讲授任务，为学校教学、科研所需的优秀人才。

（3）优秀博士（三层次）

具有博士学历学位，年龄原则上不超过40周岁，能够胜任学科或专业核心课程的讲授任务，为学校教学、科研所需的人才。

1. 发表具有相当水平的专著、作品或取得相当水平的专利或参加相当水平比赛获奖由科研处组织认定等次并按政策兑现相应待遇。
2. 获得省部级以上奖励或学科建设急需的特殊人才由学校人才引进工作领导小组研究认定并报学校审批通过后，按政策兑现相应待遇。

6.优秀团队

团队带头人需达到特聘教授D类及以上条件，具有博士学位的团队地成员不少于3人，相关研究能够对促进学校学科建设发挥重要推动作用。

**二、高层次人才相关待遇**

**（一）柔性引进待遇**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **待遇**  **人才层次** | **科研启动经费** | **薪酬待遇** | **住房待遇** | **交通费** | **备注** |
| 特聘教授A类  （院士量级） | 面议 | 面议 | 按相关标准提供专家公寓 | 按实际来校次数报销 | 其他知名学者、专家，具体待遇由学校视情况在聘用时确定 |
| 特聘教授B类  （长江学者量级） | 面议 | 60万元/年 | 按相关标准提供专家公寓 | 按实际来校次数报销 |
| 特聘教授C类  （天山学者量级） | 面议 | 40万元/年 | 按相关标准提供专家公寓 | 按实际来校次数报销 |
| 团队引进 | 面议 | 面议 | 团队带头人按相关标准提供专家公寓，年轻博士提供青年公寓 | 按实际来校次数报销 |

**（二）事业编制引进待遇**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **层次** | **科研配套经费** | **一次性安家费（税后）** | **高层次人才生活补贴（税前）** | **工资待遇** | **配偶工作** | **子女入学** | **住房待遇** |
| 特聘教授A类 | 面议 | 面议 | 面议 | 享受相应职称国家规定工资 | 妥善解决 | 安排师大附小附中就读 | 解决住房 |
| 特聘教授B类 | 面议 | 100万元 | 60万元/年  （三年） | 享受相应职称国家规定工资 | 妥善解决 | 安排师大附小附中就读 | 解决住房 |
| 特聘教授C类 | 面议 | 70万元 | 40万元/年  （三年） | 享受相应职称国家规定工资 | 妥善解决 | 安排师大附小附中就读 | 解决住房 |
| 特聘教授D类 | 理工科类科研启动金20万元，人文社会科学类科研启动金10万元 | 60万元 | 享受学校规定的生活补贴 | 享受相应职称国家规定工资 | 协助解决 | 安排师大附小附中就读 | 帮助解决周转房 |
| **优秀博士（一层次）** | 理工科类科研启动金10万元，人文社会科学类科研启动金5万元 | 50万元 | 享受学校规定的生活补贴 | 博士毕业生兑现副教授（专业技术七级）待遇，博士后兑现教授（专业技术四级）待遇，期限为两年。 | 协助解决 | 安排师大附小附中就读 | 帮助解决青年公寓、周转房 |
|
| **优秀博士（二层次）** | 理工科类科研启动金10万元，社会科学类科研启动金5万元 | 30万元 | 享受学校规定的生活补贴 | 博士毕业生兑现副教授（专业技术七级）待遇，博士后兑现教授（专业技术四级）待遇，期限为两年。 | 协助解决 | 安排师大附小附中就读 | 帮助解决青年公寓、周转房 |
|
| **优秀博士（三层次）** | 理工科类科研启动金5万元，社会科学类科研启动金3万元 | 15万元 | 享受学校规定的生活补贴 | 兑现讲师（专业技术八级）待遇 | 协助解决 | 安排师大附小附中就读 | 帮助解决青年公寓、周转房 |

**备注：**事业编制引进的团队成员按照相应层次兑现薪酬待遇，科研启动经费按照“一事一议”原则确定；子女就读师大附中高中部，视情况解决。