

# 中共唐山师范学院委员会文件

党字〔2023〕42号



## 中共唐山师范学院委员会 关于印发《唐山师范学院人才引进实施办法（试行）》的通知

院内各单位：

现将《唐山师范学院人才引进实施办法（试行）》印发给你们，请认真贯彻执行。

中共唐山师范学院委员会

2023年7月26日

# 唐山师范学院

## 人才引进实施办法（试行）

### 第一章 总 则

#### 第一条 总体要求

根据学校事业发展需求和师资队伍建设的需要，按照党管人才原则，结合《唐山市关于深入实施新时代“凤凰英才”计划加快建设高质量人才强市的意见》《唐山市关于进一步完善“凤凰英才”计划推动人才发展市场化的若干意见》和学校实际，制定本办法。

#### 第二条 目标任务

坚持人才兴校战略，加强高层次人才引进，建设一支师德高尚、业务精湛、结构优化、富有创新精神的高水平师资队伍，为学校事业发展提供坚实的人才支撑。

#### 第三条 人才引进工作重点

根据学校发展战略需要，优先保证重点学科、新兴交叉学科专业、重大教学科研项目、重点教学科研平台和高水平教学科研团队的人才需求。

#### 第四条 人才引进的组织管理

坚持党管人才原则，学校党委统一领导、全面统筹人才引进工作。

学校选聘工作领导小组总体负责协调、研究和处理人才引进工作的具体事项。

人事处负责人才引进的规划、服务与管理，负责组织引进人才中期考核和聘期考核，负责协调各相关部门落实引进人才的待遇，牵头为引进人才做好服务工作。

各院（系）负责制定本单位年度人才引进计划，人才的初步考察和遴选推荐，负责提出拟引进人才的层次建议、职责任务与聘期工作目标，具体负责本单位引进人才的日常管理、服务，负责为引进人才提供必要的条件，协助学校相关部门做好引进人才实验室安排、仪器设备购置等相关事宜。

学校学术委员会负责引进人才学术水平的评价。

教务处配合做好对引进人才的教学能力培养和考核工作。

科研处负责落实引进人才的科研启动项目的组织和管理，配合做好对引进人才的科研能力提升和考核工作。

财务处负责做好引进人才相关经费的保障工作。

## **第二章 引进人才的条件和待遇**

### **第五条 引进人才基本要求**

坚持德才兼备、以德为先的用人标准，把思想政治素质和师德师风放在首位，严把政治关和师德关。模范遵守中华人民共和国宪法、中华人民共和国教师法、高等学校教师职业道德规范等法律法规。身体良好、心理健康，能胜任高校教学、科研工作。

## **第六条 引进人才层次**

对各层次引进人才坚持分类评价，坚决破除“五唯”，不简单以论文、职称、学历、奖项、帽子等作为唯一评价要素，全面评价引进人才的教学及科研学术水平、工作实绩、科研创新能力、发展潜力和引进后的工作任务等。

引进人才分为三类，分别是著名专家、博士人才、其他特殊人才，其中博士人才分为杰出博士、优秀博士和一般博士三个层次。

具体条件和相应待遇见附件一。

## **第三章 人才引进程序**

### **第七条 引进及招聘程序**

#### **（一）著名专家和其他特殊人才的引进**

二级单位根据学科建设、教学工作、科研工作发展的需要，初步确定拟引进人选后，经党政联席会研究后向人事处提出申请。通过学校学术委员会评议后，提交学校院长办公会、党委常委会研究决定。相关事宜采取一事一议原则商议。

#### **（二）博士人才的引进**

##### **1. 引进计划制定**

各二级单位根据学科建设、教学和科研工作发展需要，经集体研究后于每年10月份提出下一年度博士引进计划。人事处经过论证并报选聘工作领导小组同意，提交院长办公会、党委常委会研究后报上级部门审批。

## 2. 发布信息

经学校研究并报上级部门批准后，人事处发布招聘公告。

## 3. 资格审查

（1）人事处组织对应聘人员的基本条件进行审核。

（2）二级单位对应聘人员所学专业、岗位需求、符合度进行审核，经党政联席会研究后向人事处提出审核意见。

（3）学校选聘工作领导小组听取对应聘人员审核情况汇报，确定应聘考核人选。

## 4. 考核方式及成绩确定

通过资格审核的应聘人员进入考核程序，对拟引进人才进行面试、试讲、业务能力和心理测试方面的考核。

考核由人事处牵头组织考核小组，充分吸纳二级单位相关人员参加。考核小组根据考核情况，形成是否引进的意见（包括考核评价、拟引进层次、引进待遇和聘期工作目标等建议）。

## 5. 体检

拟引进人选到指定医院进行体检。

## 6. 考察

对体检合格人选进行考察。考察侧重思想政治素质和师德师风。

## 7. 学校审定并公示

考核结果经选聘工作领导小组研究后，报院长办公会、

党委常委会研究，确定拟引进人选并进行公示，公示期一般不少于 7 个工作日。

#### **8. 聘用**

公示无异议的拟引进人才，经过上级部门批准、档案审核合格后应及时进校报到，签订引进协议。

### **第四章 管理与考核**

#### **第八条 管理**

引进人才需要签订引进协议，实行目标任务管理，明确工作任务、聘任期限、聘期待遇、考核标准、违约责任、解聘等事项，严格管理制度，充分发挥人才的示范带头作用。

#### **第九条 服务期和试用期**

引进人才的服务期为八年，实行聘期管理，每个聘期四年。聘期自引进协议签订之日起计算，聘期不含国内外访学、博士后进站等校外脱产时间。聘期内学校原则不批准解除引进协议的申请，确需调离或辞职的人员，需按照引进协议履行相关责任。

引进人才按规定实行试用期制度。其中有过工作经历的，试用期为六个月；应往届未就业的毕业生，试用期为一年。试用期包括在聘用合同期限内。

#### **第十条 考核**

##### **（一）考核方式**

考核分为试用期考核、年度考核、中期考核和期满考核。

考核工作由人事处牵头组织，具体要求如下：

1. 试用期考核。试用期满，由人事处向二级单位下达书面考核通知，主要考核引进人才的思想政治素质、师德师风情况、基本的教学和科研能力等内容。

2. 年度考核，年度考核可直接运用事业单位工作人员年终考核结果。

3. 中期考核。引进人才聘期 24 个月进行中期考核。由人事处提前一个月向二级单位下达书面考核通知并根据引进协议任务目标牵头组织开展考核工作，考核结果向选聘工作领导小组报告。

4. 期满考核。引进人才聘期满 48 个月进行期满考核。由人事处提前三个月向二级单位下达书面考核通知并根据引进协议任务目标牵头组织开展考核工作，考核结果向选聘工作领导小组报告并提交院长办公会。

## （二）考核内容

以引进协议约定的工作任务为基础，重点考察人才的师德师风、教学工作、人才培养工作、科研工作、学科建设工作和在岗考勤情况等方面，以及人才的团队合作精神和岗位能力胜任情况等。

## 第十一条 考核结果的运用

引进人才试用期考核、中期考核和期满考核结果分为合格、不合格两个等次。考核结果的运用意见如下：

（一）试用期考核合格的，予以正式聘用；不合格的，解除聘用。

## （二）中期考核

1. 合格等次。中期考核完成任务目标，考核列为合格等次，正常执行相应引进待遇。

2. 不合格等次。中期考核未完成任务目标，考核列为不合格等次，降低其生活补贴和安家费发放待遇。

## （三）第一聘期期满考核

1. 合格等次：续签第二聘期协议，发放安家费剩余部分。

2. 不合格等次：二级单位可视情况给予其不超过 24 个月的考察期，考察期应相应降低引进待遇；或直接解除聘期协议；也可适当降低工作任务和工资待遇续签第二聘期。被考核人才考察期满并合格的，可续签第二聘期协议并恢复相应工资待遇。被考核人才考察期满不合格的，解除聘期协议。

## （四）第二聘期期满考核

1. 合格等次：发放安家费剩余部分。

2. 不合格等次：二级单位可视情况给予其不超过 24 个月的考察期，考察期应相应降低工资待遇；或直接解除聘期协议。被考核人才考察期满并合格的，纳入教师队伍正常管理。被考核人才考察期满不合格的，解除聘期协议。其中，第一聘期考核不合格，第二聘期考核仍不合格，不再给予考察期，直接解除聘期协议。



## **第十二条 违约责任**

引进的著名专家、知名学者、学科或学术带头人提前解除引进协议的，根据双方协议约定承担违约责任。

引进博士提前解除聘用合同的，应补偿甲方遭受的损失。博士人才服务期每少一年按 30000 元的标准向学校交纳违约金，不足一年的按月计算。除承担前款责任外，乙方还须退还甲方给予乙方的各项待遇，包括收回未用完的科研启动费、各种科研经费及配备的电脑设施、图书资料、仪器设备等。甲方尚未实际给付部分，不再给付。

## **第五章 附 则**

**第十三条** 本办法自发布之日起执行，本办法施行之前引进人才相关事宜适用原有相关规定。高层次人才柔性引进按照《唐山师范学院高层次人才柔性引进办法》执行。

**第十四条** 本办法由人事处负责解释。

附件：1.唐山师范学院引进人才条件 待遇及待遇发放  
2.唐山师范学院新引进高层次人才考核细则

附件 1:

## **唐山师范学院 引进人才条件 待遇及待遇发放**

### **一、引进人才条件和待遇**

#### **(一) 著名专家**

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；国家级科学技术最高学术称号获得者；诺贝尔奖、菲尔兹奖、沃尔夫奖、邵逸夫奖、阿贝尔奖、肖邦奖等国际著名奖项获得者；“国家特支计划”杰出人才、领军人才入选者；高层次外国专家长期项目入选者；“长江学者奖励计划”特聘教授；国家“杰出青年科学基金”获得者等。或其他在人文社会科学和自然科学领域具有重大影响的相当层次著名专家学者。

具体待遇：采取一事一议的办法，以合同约定待遇。

#### **(二) 博士人才**

引进的对象为博士研究生毕业并获得博士学位或博士后出站的人员。引进层次分为：杰出博士、优秀博士和一般博士。具体条件和待遇如下：

##### **1. 杰出博士**

年龄原则上应在 45 周岁以下，具有副高级以上职称，具有较高的学术素养和较大的发展潜力，有较强的组织协调能

力和良好的团队协作精神，对本学科领域前沿问题有独到见解，具有创新性工作思路，近 5 年业绩需符合下列条件之三：

（1）科研项目：主持过国家级科研项目。

（2）科研经费：主持科研项目累计经费，自然科学类博士达到 100 万元，其中纵向课题经费不低于 60 万元；人文社会科学类博士达到 30 万元，其中纵向课题经费不低于 20 万元。

（3）科研论文：自然科学类博士以第一作者身份发表 SCI 学术论文（中科院分区，下同）不少于 5 篇，其中 SCI 一、二区论文不少于 2 篇；人文社科类博士以第一作者身份发表 SSCI、A&HCI、CSSCI 或 CSCD 检索论文（含被《新华文摘》《中国社会科学文摘》《高等学校人文社科类学术文摘》或《人大复印报刊资料》全文转载的学术论文）不少于 5 篇。

（4）科研奖励：以署名第一的身份获得省部级二等奖励及以上奖励，或以署名前二的身份获得省部级一等奖励及以上奖励，或以署名前三的身份获得国家级奖励。

具体待遇：学校提供安家费 40 万元以上，具体金额根据实际情况协商确定，首聘期内发放月生活补贴 1500 元/月，科研启动费根据实际情况协商确定。

## 2. 优秀博士

年龄原则上应在 40 周岁以下，具有较大的发展潜力，有良好的团队协作精神，具有创新性工作思路，近 5 年业绩需符合下列条件之二：

(1) 科研项目：主持过省部级及以上科研项目，或排名前三参与国家级科研项目。

(2) 科研经费：主持科研项目累计经费，自然科学类博士达到 50 万元，其中纵向课题经费不低于 30 万元；人文社会科学类博士达到 15 万元，其中纵向课题经费不低于 10 万元。

(3) 科研论文：自然科学类博士应以第一作者身份在 SCI 期刊发表论文不少于 3 篇，其中 SCI 一、二区论文不少于 1 篇；人文社科类博士应以第一作者身份发表 SSCI、A&HCI、CSSCI 或 CSCD 检索论文（含被《新华文摘》《中国社会科学文摘》《高等学校人文社科类学术文摘》或《人大复印报刊资料》全文转载的学术论文）不少于 3 篇。

(4) 科研奖励：获得国家级奖励，或以署名前三的身份获得省部级三等或以上奖励。

具体待遇：学校提供安家费 20-40 万，具体金额议定，首聘期内发放月生活补贴 1500 元/月，科研启动费自然科学类 10-20 万元、人文社科类 5-15 万元。

### 3. 一般博士

年龄原则上应在 40 周岁以下，具有一定的发展潜力和良好的团队协作精神，近 5 年业绩需符合下列条件之一：

(1) 参与过省部级及以上科研项目。

(2) 自然科学类博士应以第一作者身份在 SCI 期刊发表论文 1 篇及以上；人文社科类博士应以第一作者身份发表

SSCI、A&HCI、CSSCI 或 CSCD 检索论文（含被《新华文摘》、《中国社会科学文摘》、《高等学校人文社科类学术文摘》或《人大复印报刊资料》全文转载的学术论文）1 篇及以上。

（3）以署名前三的身份获得省部级三等或以上奖励。

具体待遇：学校提供安家费 10-20 万，具体金额议定，首聘期内发放月生活补贴 1500 元/月，科研启动费理工科 2-5 万元，文科 1-3 万元。

### （三）其他特殊人才

学校学科建设或发展需要的、不符合著名专家或博士人才引进标准的其他特殊人才，采取一事一议的办法，以合同约定待遇。

## 二、引进人才待遇的发放

（一）引进博士的安家费和生活补贴，需要经过考核发放。具体发放形式及标准如下：

1. 引进人才安家费分两个聘期发放，每个聘期发放安家费总额的 50%。自签订引进协议日期起，按照聘期安家费总额  $\div 4 \div 12$  的标准按月发放。中期考核完成聘期任务过半且考核合格的，月安家费继续发放，中期考核不合格者月安家费改按 80% 发放。

2. 聘期考核合格者，一次性发放引进协议约定的安家费剩余部分，聘期考核不合格者，引进协议约定的安家费剩余的部分不予发放。

3. 生活补贴每月标准 1500 元，发放期限为首聘期 4 年，中期考核完成聘期任务过半且考核合格的，生活补贴全额发放，中期考核不合格者生活补贴改按 80% 发放。。

（二）政治思想和师德师风实行一票否决制。政治思想和师德师风考核不合格者降低待遇或予以解聘。

（三）科研业绩和教学业绩考核结果在生活补贴及安家费分配中各占 60% 和 40%。

（四）未经批准不参加考核的人员，按考核不合格处理。

（五）对于公派外出学习、博士后进站者，在脱产期间其年度教学业绩考核按照合格对待，科研业绩按照在岗人员的要求进行考核，合格者发放相应的生活补贴及安家费。对休产假者，产假期间暂不发放生活补贴及安家费，考核期顺延。因个人原因不在岗者，停发不在岗期间的生活补贴及安家费。

（六）科研启动费以资助项目的形式、根据项目的意义、预期成果审核发放。科研经费的使用按照项目任务书和年度预算执行。

（七）引进的杰出博士、优秀博士在正式聘任副教授前，奖励绩效享受副教授的待遇，享受时间不超过三年。

（八）符合享受唐山市政府提供的人才政策的，学校协助申请。

其他特殊情况提交学校研究解决。

附件 2:

## **唐山师范学院 新引进高层次人才考核细则**

### **一、政治思想和师德师风**

热爱祖国、热爱人民，拥护党的领导；教书育人，为人师表，恪守职业道德；遵纪守法，服从安排，认真履行岗位职责；无师德失范的行为。

### **二、科研业绩**

（一）具体的科研业绩条件应在签订引进协议时明确标示，并按照协议进行考核。所签订的协议应满足不低于以下任务：

1. 首聘期（四年），按杰出博士引进的人才应达到杰出博士的条件一半以上，两个聘期结束应再次达到杰出博士的条件。

2. 首聘期（四年），按优秀博士引进的人才应达到优秀博士的条件一半以上，两个聘期结束应再次达到优秀博士的条件。

3. 首聘期（四年），一般博士应以我校为第一单位署名完成科研业绩不少于 80 分，具体层次及数量在签订引进协议中明确。第二个聘期（四年）根据首聘期的任务完成情况确定，一般应不低于第一个聘期需要完成的任务。

### 三、教学业绩

（一）完成学校规定的额定教学工作量；或根据专业技术职务不同，完成相应额定教学工作量的最低比例限额（正高 40%、副高 50%、中职 60%），且在完成本岗位教师年度科研业绩要求的基础上额外完成相应分数的科研工作。具体标准如下表。

教学工作量 完成情况	用于抵偿的最低科研工作量分数		
	正高职	副高职	中职
完成额定工作量	0	0	0
0 < 差额 ≤ 10%	8	8	8
10% < 差额 ≤ 20%	16	16	16
20% < 差额 ≤ 30%	24	24	24
30% < 差额 ≤ 40%	32	32	32
40% < 差额 ≤ 50%	40	40	
50% < 差额 ≤ 60%	48		

（二）年度教师教学业绩考核结果在“C（合格）”及以上。

四、著名专家和其他特殊人才按照合同约定的内容进行考核。