中共西安科技大学委员会办公室 西安科技大学校长办公室 文件

西科党办发〔2018〕20号

关于印发《西安科技大学高层次人才引进 及管理办法（试行）》的通知

各分党委、党总支

各单位、各部门：

《西安科技大学高层次人才引进及管理办法(试行)》已经2018年5月9日校党委会会议研究同意，现印发你们，请遵照执行。

特此通知。

党委办公室

校长办公室

2018年5月17日

西安科技大学

高层次人才引进及管理办法（试行）

为进一步落实人才强校战略，加强学科建设，集聚学术大师，建设创新团队，吸引海内外高层次人才、优秀青年学者来校工作，全面提升学校教学科研水平，促进学校实现国家“双一流”建设和陕西省“四个一流”建设目标，根据《西安科技大学关于进一步加强人才队伍建设的实施意见》精神，结合学校实际，制定本办法。

第一章 总 则

第一条 按照学校发展总体规划，高层次人才引进围绕学校一流学科建设、学校重点学科专业建设和师资队伍建设需要，坚持用好国家“千人计划”、陕西省“千人计划”等人才工程项目，大力引进急需紧缺人才和优秀青年人才。

第二条 高层次人才引进坚持“按需设岗、择优上岗、合同管理”的原则，根据学校学科和专业的发展需求引进，侧重学校优势学科和重点专业领域人才的引进。采取全职引进和柔性引进相结合的方式，努力形成以才引才和团队式引才的模式。

第三条 高层次人才引进坚持公开招聘、公平竞争、全面考核、科学评价、择优分层、严格程序、确保质量的原则，特别要注重对高层次人才的成果评价和发展潜力的考察。

第四条 考虑学校学科间学术论文的差别，根据学校现有学科情况，将学科分为三类。

一类学科：安全科学与工程、矿业工程、土木工程、地质资源与地质工程、环境科学与工程、机械工程、信息与通信工程、测绘科学与技术、地理学、电气工程、电子科学与技术、控制科学与工程、计算机科学与技术、化学工程与技术、力学等；

二类学科：化学、材料科学与工程、物理学、生物学等；

三类学科：哲学、经济学、法学、文学、管理学、艺术学等。

第二章 引进对象及条件

第五条 引进人才的基本要求。具有较高的政治素质，热爱祖国，拥护中国共产党的领导，忠诚党的教育事业，作风正派，品行端正，遵纪守法；具有团队协作和奉献精神，能独立从事科学研究；具有扎实的基础理论功底、系统的专业技术知识、较强的科研攻关能力、熟练的计算机应用技能和较高的外语水平；身体健康，仪表端庄，口齿清晰，具有较强的语言表达能力。

第六条 引进人才层次。

第一层次：

A类：中国科学院院士，中国工程院院士。

B类：1. 中国科学院、中国工程院院士有效候选人；

2. 成果突出，经考察符合相当两院院士水平、具有冲击A类人才的国际知名科学家、国家重大专项首席科学家或国家自然科学基金、国家技术发明奖、国家科技进步奖获得者（特等奖前3名、一等奖前2名、二等奖第1名）。

第二层次:

A类: 年龄在 55 周岁以下, 符合下列条件之一者。

1. 国家“万人计划”、“千人计划”入选者;
2. 人社部“百千万人才工程”入选者;
3. 教育部“长江学者奖励计划”人选;
4. 国家自然科学基金杰出青年基金获得者;
5. 国家“973 项目”、“863 项目”首席科学家。

B类: 年龄在 45 周岁以下, 成果突出, 经考察符合相当 A 类条件, 45 周岁前具有冲击 A 类人才潜力者。

第三层次:

A类: 年龄在 45 周岁以下, 符合下列条件之一者。

1. 国家“千人计划”青年项目入选者;
2. 国家“万人计划”青年拔尖人才;
3. 国家“优秀青年科学基金”入选者;
4. 教育部“长江学者奖励计划”青年学者;
5. 教育部“新世纪优秀人才支持计划”入选者;
6. 中国科学院“百人计划”入选者;
7. 国家自然(社会)科学基金重点项目负责人。

B类: 年龄在 35 周岁以下, 成果突出, 主持国家级项目 1 项或具有海外研究经历三年, 经考察符合相当 A 类条件, 40 周岁前具有冲击 A 类人才潜力者, 且符合以下条件:

1. 一类学科: ESI 高被引 1 篇且 JCR 一区 2 篇或 JCR 一区 4 篇;

2. 二类学科：ESI 高被引 1 篇且 JCR 一区 3 篇或 JCR 一区 5 篇或 JCR 一区 3 篇且二区影响因子大于 4.0 的 4 篇；

3. 三类学科：SSCI 或被《新华文摘》《中国社会科学文摘》全文转载 4 篇，或 CSSCI 收录 8 篇。

第四层次：

A 类：年龄在 40 周岁以下，符合下列条件之一者。

1. 省部级重点学科带头人；
2. 省级青年科技领军人才或同等层次人才；
3. 省级科技成果奖一等奖获得者（第 1 人）；
4. 陕西省“千人计划”入选者或其他省份相应层次人才；
5. 学科领军人才或第一层次人才科研团队组成人员。

B 类：年龄 32 周岁以下，参与过国家级项目 2 项以上，成果突出，有 1 年海外学习经历或师从名导师，经考察符合相当 A 类条件，具有冲击 A 类人才潜力者，且符合以下条件：

1. 一类学科：top 期刊 1 篇且 JCR 一区 1 篇或 JCR 一区 3 篇；
2. 二类学科：top 期刊 1 篇且 JCR 一区 2 篇或 JCR 一区 2 篇且二区影响因子大于 4.0 的 3 篇；
3. 三类学科：SSCI 或被《新华文摘》《中国社会科学文摘》全文转载 3 篇，或 CSSCI 收录 5 篇。

第五层次：

A 类：年龄 32 周岁以下，成果突出，有 1 年海外学习经历或师从名导师，本、硕、博阶段在高水平建设高校或国家级科研

院所或海外高校优势专业学习，参与过国家级科研项目，经考察具有一定培养潜力，且在核心期刊发表学术论文 5 篇（SCI 3 篇或 SSCI、CSSCI 2 篇）。

B 类：年龄 30 周岁以下，成果突出，本、硕、博阶段在高水平建设高校或国家级科研院所或海外高校优势专业学习，参与过国家级科研项目，经考察具有一定的培养潜力，且在核心期刊发表学术论文 5 篇（SCI 2 篇或 SSCI、CSSCI 1 篇）。

对于部分与各类层次人才条件不相称的急需引进的高层次人才，可采取“一事一议”的方式协商。分区换算 JCR 二区 2 篇可对等 JCR 一区 1 篇，TOP 论文 1 篇可对等 JCR 一区 2 篇。

第七条 柔性引进人才。对于符合以上各层次人才条件，不能全职引进的人员，与学校签订合法聘用协议，人事关系不转入学校，通过学科建设、团队建设、项目合作、课题研究等其他形式来校开展工作。

第三章 引进待遇

第八条 学校每年下拨专项经费作为高层次人才引进工作专项资金。专项资金由主管校领导审批，高层次人才工作办公室负责使用。专项资金主要用于支付高层次人才安家费、科研经费、实验室建设费、生活补贴和柔性引进人员工资待遇等。

第一层次：

A 类：1. 无偿提供 190m² 以上住房一套，并享受安家费 200 万

元；或提供一次性购房补贴 300 万元用于购买校外商品住房；

2. 提供充足的科研启动费和实验室建设费。自然科学类 2000 万元以上（理科类 800 万元以上），人文社科类 500 万元以上；配备充足的工作室和实验室用房（800 m²以上）；

3. 聘为教授一级、博士生导师，除享受国家规定的工资、福利等待遇，实行聘期协议工资，工资标准协商确定；

4. 配套专属的博士生招生指标，特设编制以校外引进和校内遴选方式组建 10 人左右的科研团队，并配备工作助手和工作用车；

5. 配偶随调。

B 类: 1. 无偿提供 190 m²左右住房一套，并享受安家费 150 万元；或提供一次性购房补贴 250 万元用于购买校外商品住房；

2. 提供充足的科研启动费和实验室建设费。自然科学类 1500 万元以上（理科类 500 万元以上），人文社科类 300 万元以上；配备充足的工作室和实验室用房（500 m²以上）；

3. 聘为教授二级、博士生导师，除享受国家规定的工资、福利等待遇，实行聘期协议工资，工资标准协商确定；

4. 配套专属的博士生招生指标，特设编制以校外引进和校内遴选方式组建 10 人左右的科研团队，并配备工作助手和工作用车；

5 配偶随调。

第二层次:

A类: 1. 无偿提供 190 m²左右住房一套，并享受安家费 120 万元；或提供一次性购房补贴 220 万元用于购买校外商品住房；

2. 提供充足的科研启动费和实验室建设费，自然科学类 1000-1500 万元（理科类 300-500 万元），人文社科类 200-300 万元；配备充足的工作室和实验室用房；

3. 聘为教授二级、博士生导师，除享受国家规定的工资、福利等待遇，实行聘期协议工资，工资标准协商确定；

4. 配套专属的博士生招生指标，特设编制以校外引进和校内遴选方式组建 10 人左右的科研团队，并配备工作助手和工作用车；

5. 配偶随调。

B类: 1. 无偿提供 160 m²左右住房一套，并享受安家费 100 万元；或提供一次性购房补贴 180 万元用于购买校外商品住房；

2. 提供科研启动费和实验室建设费。自然科学类 500-1000 万元（理科类 200-300 万元），人文社科类 100-200 万元；配备充足的工作室和实验室用房；

3. 聘为二级教授、博士生导师，除享受国家规定的工资、福利等待遇，实行聘期协议工资，工资标准协商确定；

4. 配套专属的博士生招生指标，特设编制以校外引进和校内遴选方式组建 10 人左右的科研团队，并配备工作助手；

5. 配偶随调。

第三层次:

A类: 1. 无偿提供 160 m²左右住房一套, 并享受安家费 80 万元; 或提供一次性购房补贴 160 万元用于购买校外商品住房;

2. 提供科研启动费和实验室建设费, 自然科学类 200-400 万元 (理科类 50-100 万元), 人文社科类 30-60 万元, 配备充足的工作室和实验室用房;

3. 聘为教授四级及以上岗位, 认定教授职称、博士生导师, 除享受国家规定的工资、福利等待遇, 实行聘期协议工资, 工资标准协商确定;

4. 配套专属的博士生招生指标, 特设编制以校外引进和校内遴选方式组建 5-7 人的科研团队;

5. 配偶随调。

B类: 1. 无偿提供 140 m²左右住房一套, 并享受安家费 60 万元; 或提供一次性购房补贴 120 万元用于购买校外商品住房;

2. 提供科研启动费和实验室建设费。自然科学类 100-300 万元 (理科类 40-80 万元), 人文社科类 20-50 万元;

3. 聘为教授四级或副教授五级, 认定教授或副教授职称、博士或硕士生导师, 享受国家规定的工资、福利;

4. 配套专属的博硕士生招生指标, 教授特设编制以校外引进和校内遴选方式组建 5-7 人的科研团队, 副教授加入科研团队;

5. 以人事代理形式解决配偶工作。

第四层次:

A类：1. 无偿提供 120 m²左右住房一套，并享受安家费 40 万元；或提供一次性购房补贴 100 万元用于购买校外商品住房；

2. 提供科研启动费和实验室建设费，自然科学类 50-100 万元（理科类 30-50 万元），人文社科类 20-30 万元，根据教授需要配备工作室和实验室用房；

3. 聘为教授四级或副教授六级，认定副教授职称、博士或硕士生导师，享受国家规定的工资、福利；

4. 配套专属的博硕士生招生指标，教授特设编制以校外引进和校内遴选方式组建 5-7 人的科研团队，副教授加入科研团队。

B类：1. 有偿提供 120 m²左右住房一套，并享受安家费 60 万元；或提供一次性购房补贴 80 万元用于购买校外商品住房；

2. 提供科研启动费和实验室建设费。自然科学类 50 万元（理科类 30 万元），人文社科类 20 万元；

3. 聘为副教授六级，认定副教授、硕士生导师，享受国家规定的工资、福利；

4. 配套专属的硕士生招生指标，加入科研团队。

第五层次：

A类：1. 无偿提供 90 m²左右住房一套；或提供一次性购房补贴 40 万元用于购买校外商品住房；

2. 提供科研启动费和实验室建设费。自然科学类 20 万元（理科类 15 万元），人文社科类 10 万元；

3. 聘为副教授七级（符合学校副教授认定条件的，当年认定副教授）享受国家规定的工资、福利等待遇。

B类：1. 有偿提供 90 m²左右住房一套，并享受安家费 20 万元；或提供一次性购房补贴 30 万元用于购买校外商品住房；

2. 提供科研启动费 20 万元；自然科学类 20 万元（理科类 15 万元），人文社科类 10 万元；

3. 聘为副教授七级（符合学校副教授认定条件的，当年认定副教授）享受国家规定的工资、福利等待遇。

第九条 柔性引进人员。

1. 学校提供必要的工作条件；

2. 学校无偿提供专家住房，配备生活用品和设施等；

3. 在聘期根据聘任方式、岗位职责等，学校提供 10-15 万元/年的生活补贴，并配套 10 万元/年的科研运行费；

4. 在学科建设等方面有重大贡献的，学校将给予额外奖励。

第十条 对于以上高层次人才待遇包括但不限于以上内容，可采取“一事一议”的方式协商，同时可商定协议工资。

第十一条 对于引进后聘期内成果达到更高层次条件者，可申请调整兑现相应层次人才所对应的有关待遇。

第四章 引进程序

第十二条 高层次人才工作在学校人才工作领导小组领导下，以各学院（部）人才工作小组为主体，学校人才工作小组协

调配合。其具体程序如下：

（一）制定计划。各学院（部）根据教学、科研和学科建设的需要，制定高层次人才引进计划，报送至人才工作小组审核。人才工作小组根据学校编制情况、各学科现有人员情况及各单位需要，拟定高层次人才引进计划，报送至学校人才工作领导小组研究确定。

（二）发布信息。人才工作小组办公室及各学院（部）根据学校确定的人才引进计划，在相关媒体发布人才招聘公告，面向海内外发布人才招聘信息。

（三）物色人选。各学院（部）充分利用海内外各种渠道获取人才信息，积极发掘人才并提出初步推荐人选，根据学科、专业发展需求，确定考察人选。

（四）资格审查。人才工作小组办公室负责组织对各学院（部）确定的考察人选进行资格审查。

（五）专家评议。各学院（部）和人才工作小组联合组成专家小组对满足学校引进条件人员进行考察，考察采取试讲或学术报告的方式进行，考察内容主要包括：学术水平、业务能力（教学、科研）、政治思想与人品素质、协作精神等情况，重点对其所取得的成果进行实事求是考核。

（六）人才工作小组审核。人才工作小组根据各学院（部）考察情况，对拟引进人才进行材料审核，并组织校学术委员会专

家对拟引进人才进行校内专家评价。

(七)学校人才工作领导小组审批。人才工作小组审核无异议后，报送学校人才工作领导小组审批。

(八)公示。人才工作小组对学校人才工作领导小组审批的拟引进人才进行公示，公示期不少于5个工作日。

(九)体检。经公示无异议后，人才工作小组通知拟引进人才进行体检，需在三甲级及以上医院体检。

(十)签订协议。体检合格，由学校人才办代表学校与引进人才签订工作协议。

对特别优秀和“柔性引进”政策来校工作的高层次人才学校采取特事特办、一事一议的方式办理。

第五章 保障措施

第十三条 加强高层次人才工作的领导，建立公开、平等、竞争、择优的选人机制。定期召开人才工作会议，审议高层次人才引进计划，解决人才引进过程中的困难，协调落实引进人才的各项待遇，确保人才工作顺利进行。

第十四条 各学院(部)院长(主任)是本单位高层次人才引进工作的第一责任人，全面负责本单位高层次人才工作。要积极行动、严格标准，为高层次人才提供工作条件，经常关心和帮助解决他们在工作和生活中遇到的困难，创造有利于他们开展工作的良好氛围，确保高层次人才作用得到充分发挥。

第十五条 根据高层次人才引进计划，学校预留比较充足的人才用房（包括人才住房、工作用房及实验室用房），由学校人才工作领导小组严格管理，制订分配方案，人才办、资产与后勤管理处、各学院（部）等相关部门负责落实。

第十六条 学校设立高层次人才工作专项经费，支付引进高层次人才的各项费用。本办法中有明确标准的费用项目，由财务处根据标准直接支付，特殊费用支付按学校经费审批程序进行审批。

第十七条 学校各职能处室职责。人事处主要负责办理引进人才的人事报到等手续，党校办协调解决子女入学、入托等问题，教务处、科技处、研究生院主要负责人才进入学校后的教学、科研、博硕士生导师遴选工作，财务处主要负责引进人才安家费、科研启动费等各类补贴的发放，资产与后勤管理处负责人才的住房等，人才办负责总体协调落实。

第六章 管理与考核

第十八条 服务年限。引进人员首聘期为 5 年，在校服务年限应不少于 10 年，首聘期满后根据合同和考核结果再行商议续聘及相关待遇。

第十八条 合约管理。引进人员应与学校签订工作协议，并严格履行协议职责，学校并据此进行年度考核和聘期考核，聘期考核不合格，学校将解除与引进人员的聘用合同。对于服务期未满足要求调离学校和聘期考核不合格解除聘用关系的人员，按所签订协议的有关规定执行相关条款。

第十九条 聘期内所取得的工作协议中规定的目标任务(含论文和项目),不享受学校成果奖励。超出目标任务以外的成果,根据《西安科技大学成果奖励办法(修订)》兑现相关奖励。

第二十条 跟踪管理。相关单位应及时建立人才引进后的跟踪管理及评价系统,对引进人才进行跟踪管理、评价和考核,及时发现和协助解决相关问题,总结人才引进工作中的经验,为以后的工作提供参考依据。

第二十一条 学校对高层次人才引进工作成效突出的单位及个人根据学校有关规定给予表彰和奖励。

第二十二条 “柔性引进”来校工作的高层次人才,根据来校不同工作形式,签订工作协议,采取目标管理的形式管理和考核。

第七章 附 则

第二十三条 本办法自印发之日起执行,原有关规定同时废止。

第二十四条 本办法由高层次人才工作办公室负责解释。