沈阳农业大学高层次人才引进管理暂行办法

第一章 总则

第一条 为进一步加大高层次人才引进力度，大力实施人才强校战略，优化师资队伍结构，加快高层次人才队伍建设步伐，不断提升学科建设水平，促进我校内涵建设的快速发展，切实提高学校核心竞争力，特制订本办法。

第二条 高层次人才引进坚持科学规划、按需引进、保证重点的原则，实行公开招聘、专家评审、择优聘用、合同管理。

第二章 高层次引进人才的范围与基本条件

第三条 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；身体健康。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四个层次：

（一）第一层次

符合下列条件中的一条。

1.中国科学院院士；

2.中国工程院院士；

3.“国家特支计划”杰出人才入选者。

（二）第二层次

具有博士学位；年龄原则上不超过50周岁；且符合下列条件中的一条。

1.“长江学者奖励计划”特聘教授；

2.国家杰出青年基金获得者；

3.国家“千人计划”入选者；

4.“国家特支计划”领军人才入选者。

（三）第三层次

具有博士学位；年龄原则上不超过45周岁；且符合下列条件中的一条。

1.国家“百千万人才工程”国家级人选；

2.国家“新世纪优秀青年千人计划”入选者；

3.“国家特支计划”青年拔尖人才入选者；

4.国家级教学名师；

5.国家科技进步奖、自然科学奖、科技发明奖二等奖（含二等奖）以上的第一获奖者；

6．国家重点研究计划项目首席科学家或主持人；

7.国家社科基金或国家自然科学基金重大项目主持人；

8.近三年以第一作者或通讯作者身份在《Science》、《Nature》或《Cell》期刊上发表论文的专业人才。

（四）第四层次

具有博士学位；年龄原则上不超过40周岁；且符合下列条件中的一条。

1.教育部新世纪优秀人才；

2.国家自然科学基金优秀青年基金（优青）获得者；

3.省部级自然科学奖、技术发明奖、科技进步奖一等奖的第一获奖者；

4.国家自然科学基金或国家社科基金重点项目主持人；

5. 国家重点研究计划项目课题主持人；

6. 部级重大科技项目首席科学家或主持人；

7. 以第一作者或通讯作者身份在SCI、SSCI大类分区一区期刊上发表论文3篇（平均单篇影响因子在5.0以上），或以第一作者或通讯作者身份在SCI、SSCI收录论文累计影响因子在20以上（至少1篇论文影响因子9.0以上）；

第四条 第三条中所列四个层次人才条件是基本条件，各学科根据不同情况可以提高标准。对于所列层次之外的确属学科建设或人才梯队建设急需人才或特殊需要的技能人才，学校可采取“一事一议”的办法。

第三章 引进人才待遇

第五条 引进人才除按照校内同级专业技术职务人员的标准享受国家规定的工资等待遇外，学校还为引进人才提供如下待遇（安家费为税后）：

（一）第一层次人才

1.聘任教授职务；两年内提供实验室建设经费、科研启动费500万元；一次性提供安家费300万元；

2.校内岗位津贴每年70～100万元；

3.配备专职秘书1人；

4.配备科研团队；

5.为配偶安排工作，安排子女入托、入学。

（二）第二层次人才

1.聘任教授职务；两年内提供实验室建设经费、科研启动费200～300万元（人文社科类80～100万元），一次性提供安家费150～200万元；

2.校内岗位津贴每年40～60万元；

3.配备专职科研助手1人；

4.为配偶安排工作，安排子女入托、入学。

（三）第三层次人才

1.聘任教授职务；两年内提供实验室建设经费、科研启动费150～200万元（人文社科类30～50万元），一次性提供安家费100～150万元；

2.校内岗位津贴每年20～30万元；

3.为配偶安排工作，安排子女入托、入学。

（四）第四层次人才

1.聘任教授或副教授职务，两年内提供实验室建设经费和科研启动费100～150万元（人文社科类15～20万元），一次性提供安家费70～100万元；

2.安排子女入托、入学；

3.协助安排配偶工作（配偶具有硕士以上学位）。

第六条 随高级人才同时引进的团队成员的安家费及住房等待遇根据本人业绩成果、学术水平等条件参照以上引进人才条款执行。

学校根据学科和专业建设实际需要、受聘者的业绩水平等具体情况，本着“一事一议”、“特事特办”的原则，与受聘者协商确定科研启动费、岗位津贴、安家费和住房等待遇条件。

第七条 引进人才待遇需经学校有关部门、人才引进单位与人才本人协商，报请校长批准。安家费在引进人才正式报到上岗6个月内一次性拨付；实验室建设费、科研启动费由引进人才向科技处申报《沈阳农业大学引进人才科研启动费项目申请书》经评审合格后按以下方式拨付，第一层次至第三层次人才由学校支付，第四层次及以下层次人才由学校和学院各支付50%。科研启动费分两年拨付，第一年拨付经费总数的60%，第二年拨付经费总数的40%；科研启动费使用按学校有关管理规定执行。

第四章 引进工作程序

第八条 人才引进计划的制定。各用人单位是人才引进的工作主体，负责根据本单位师资队伍建设需要拟定年度人才引进计划。人才引进计划要在每年12月30日之前报送人事处。人事处汇总后制定学校人才引进计划，报校长办公会审批。经审批通过的学校人才引进计划报送省教育厅、人社厅审批。

第九条 招聘信息发布。经教育厅、人社厅审批通过的学校人才引进计划，统一在相关媒体发布招聘信息。各用人单位可通过多种形式大力宣传，广泛搜集优秀人才信息并积极举荐人才。

第十条 个人申报。应聘者可到各用人单位、也可到学校人事处报名应聘，报名时须提供以下材料：

1.本人各阶段学历和学位证书（海外院校毕业生学历学位证书须获得国家教育部认证）、外语等级证书、专业技术职务聘书及其他必要的证明材料复印件；配偶和子女简要情况说明材料；有一年以上海外学习或工作经历的要提供能证明该经历的材料（例如留学证明等）；应届毕业生还需提供加盖学校印章的《就业推荐表》。

2.近五年发表的代表性论文的全文及其期刊封面、目录的复印件和代表性著作封面的复印件（10 项以内）；论文被SCI、SSCI、EI、CSSCI收录的检索证明（影响因子、分区）以及他引情况证明的复印件。

3.近5 年科研项目立项通知、结题或鉴定证书的复印件（10 项以内）；科研获奖证书的复印件（10 项以内）。

4.在国内外任职或担任重要职务的证明材料复印件。

5.来校后履行岗位职责的工作思路、5年和10年预期工作目标等（2000字以内）。

第十一条 资格审查。根据年度人才引进计划，各用人单位对应聘者材料进行审查，并对来校待遇、岗位职责、5年工作目标和10年工作目标（工作目标中须明确发表论文数量和水平、主持科研项目级别、数量和获奖情况等）、聘期考核方式等与应聘者协商，双方达成一致后，提出审查意见，确定拟参加考核的应聘人员名单上报人事处。人事处对各单位提出的拟考核的应聘人员进行复查后提出复查意见，报请分管人事工作的学校领导审批同意后，通知学院进行考核。

第十二条 用人单位考核。学院考核小组由学院院长任组长，学院领导班子成员、学科带头人、学术委员会成员、教研室主任、部门工会主席及教授代表为成员，考核小组原则上为7—11人。通过面谈、试讲、说课、答辩等形式对拟引进人才进行学术评价和聘任考核，最后以无记名投票方式表决，达到和超过2/3同意票的为通过。人事处派人列席考核会议。考核通过者填写《沈阳农业大学人才引进考核审批表》，并由考核单位提交到学校人事处。

第十三条 学校考核。各单位推荐的引进人选，由学校人才引进工作小组负责组织有关专家进行考核，考核方式包括试讲、说课、答辩等，最后以无记名投票方式表决，达到和超过2/3同意票的为通过。学校人事处按照资格审查时与应聘人员就来校工作确定的待遇，形成明确书面意见。

第十四条 体检。人事处和各用人单位组织通过学校考核的应聘人员到具有公务员考录和事业单位公开招聘体检资格的三级甲等医院进行体检。

第十五条 审批与公示。通过学校考核且体检合格者，报请校长办公会审批。校长办公会议研究通过者，在校园网公示5个工作日。公示结束后，为无疑义人员办理聘用备案手续。

第十六条 聘用。由人事处代表学校与其签订《沈阳农业大学引进人才聘任协议书》和《辽宁省事业单位聘用合同书》。协议应写明双方的权利、责任、待遇和服务期限等条款。人事处负责为引进人才办理入校手续并兑现有关政策。引进人才到学校工作之后，实行6个月的试用期。

第五章 聘期考核

第十七条 引进人才必须在我校服务10年，其中首次聘期为5年，特殊情况经双方协商可做适当调整。聘期内引进人才需接受学校的中期考核和期满考核。

第十八条 引进人才接受学校和学院的双重考核。从引进人才来校工作的第3年开始，按照《沈阳农业大学教学（科研）岗位考核办法》对其所聘岗位规定的教学、科研、学科建设等工作任务情况进行考核。中期考核在人才引进的第5年进行，期满考核在人才引进的第10年进行。

第十九条 考核内容主要包括引进人才履行职责情况，即完成《沈阳农业大学引进人才聘任协议书》中确定的工作目标和具体任务指标的情况。同时考核引进人才的思想政治素质、教风、学风和团结协作精神等现实表现情况。考核等级分为优秀（85分及以上）、合格（84～65分）、基本合格（64～60分）和不合格（59分及以下）四个等级。

第二十条 考核程序包括引进人才向所在单位提交《沈阳农业大学引进人才中期（期满）考核登记表》；所在单位审核后公示5个工作日；所在单位组成考核组对引进人才进行考核，学校组成考核组对引进人才进行考核，考核采用引进人才做述职报告、回答问题和考核组评议、投票打分等方式进行。考核分数统计采用去掉初次平均分正负10%的分后的再平均分为最后得分。考核最终结果提交学校人事处。

第二十一条 考核结果由学校人事处通知被考核人。中期考核合格者继续按照《沈阳农业大学引进人才聘任协议书》履行聘期岗位职责；中期考核基本合格或不合格者要以书面形式陈述理由并做出两年内值得信服的改进措施和工作计划说明，而且考核不合格者学校取消作为高层次引进人才提供的校内岗位津贴待遇，从考核结果确定之日起参照校内同职级教学科研岗位人员的岗位津贴标准执行；服务期满考核合格继续聘用，考核不合格者不再续聘。

第二十二条 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。

第六章 附则

第二十三条 人才引进以重点学科和优先发展学科及专业为核心，并以形成或强化创新团队为重点。

第二十四条 第一层次至第三层次引进人才职称不占用人单位的职称职数。第四层次及其它高层次引进人才职称3年内不占用人单位的职称职数。

第二十五条 本办法自公布之日起执行，《沈阳农业大学高层次人才引进管理办法（暂行）》（沈农大人事〔2014〕4号）同时废止。

第二十六条 本办法由学校人事处负责解释。