

中共大庆师范学院委员会文件

庆师党发〔2020〕4号



中共大庆师范学院委员会 关于印发《大庆师范学院高层次 人才柔性引进暂行办法》的通知

各党总支、机关党委：

现将《大庆师范学院高层次人才柔性引进暂行办法》印发给你们，请结合实际，抓好贯彻落实。

中共大庆师范学院委员会

2020年4月10日

抄送：副总师以上领导

大庆师范学院党政办公室

2020年4月10日印发

共印3份

大庆师范学院高层次人才 柔性引进暂行办法

第一章 总 则

第一条 为建设特色鲜明质量过硬的地方应用型本科高校，加快推进人才强校的发展战略，实施好教学、科研发展建设总体规划及《大庆师范学院硕士学位点实施方案（2018-2022年）》，拓宽高层次人才引进的渠道，本着“不求所有，但求所用”的原则，积极吸引国内外优秀人才资源，促进我校学科专业建设等各项事业的发展，根据《大庆师范学院人才队伍建设规划》及《大庆师范学院高层次人才引进暂行办法》，结合学校实际，制定本办法。

第二条 本办法所称“柔性引进”是指我校在不改变校外高层次人才的人事、档案、户籍、社保等关系的前提下，吸引校外高层次人才通过顾问指导、短期兼职、候鸟服务、项目合作、退休返聘及其他适宜方式，为我校教学、科研、学科建设等各项事业的发展提供智力支持的人才引进模式。

第三条 根据学校人才队伍建设规划和岗位需求，学校每年根据预算专项经费，柔性引进若干名高层次人才，突出“高精尖缺”导向，重点引进在国内外拥有领先专业技术、教学科研成果，并能推动我校重点学科、硕士点建设和学院专业发展的各类高层次人才，以任务为导向，坚持“双带双出一完成”（带项目、带

团队，出成果、出人才、完成一门高水准的核心课程建设）为重点，实行目标责任合同管理。

第四条 柔性引进人才合同期成果认定署名单位为“大庆师范学院，英文为 Daqing Normal University”。

第二章 引进对象及基本条件

第五条 引进对象

根据学校人才队伍建设规划和岗位需求，优先引进重点学科、重点专业、重点实验室和紧缺专业急需的人才，实行目标责任管理。高层次人才柔性引进分为五个层次：

第一层次：中国科学院院士、中国工程院院士或国（境）外著名学者。

第二层次：在国（境）内外学术界具有很高学术地位的知名专家，在本研究领域取得国（境）内外同行专家公认的重要成就，符合以下条件之一：

- 1.当选两院院士有效候选人。
- 2.入选教育部“长江学者奖励计划”的特聘教授或讲座教授。
- 3.入选“国家百千万人才工程”国家级人选（国家有突出贡献的中青年专家）。
- 4.国家级教学名师奖获得者。
- 5.国家自然科学基金杰出青年基金获得者。
- 6.国家三大奖（国家自然科学奖、国家技术发明奖、国家科学技术进步奖）三等奖以上获得者（排名前五）。

第三层次：国家自然科学基金创新研究群体、教育部“长江学者奖励计划”创新团队的学术带头人、“973”项目负责人、国家优秀青年科学基金获得者或其他国家级层面的专家、学者。

第四层次：各省（区）实施的“学者计划”特聘教授、省（区）委人才工作领导小组实施的人才工程人选、省级重点学科带头人、985高校具有教授职务的优秀博士生导师，或具有较高学术造诣的教授或博士，在本学科领域有突出学术成就，可担任本学科领域学术带头人。

第五层次：具有高级专业技术职务且教学效果好的高校优秀教师、具有高级专业技术职务的优秀行业企业管理、技术人才。学校以本层次人才打造校外优质教师资源库。

第六条 基本条件

（一）具有良好的师德师风和职业道德。

（二）满足我校工作需要，能够显著促进我校教学、科研、学科建设等各项事业的发展。

（三）具备来我校开展智力服务所需的良好身体条件和充裕时间，有健全的医疗养老保险及其他社会保险。

（四）各类层次人才年龄适当放宽，但原则上不超过70周岁。

（五）不存在相关法律法规限制流动的情形。

（六）能与本人所在工作单位就来我校开展柔性智力服务事宜达成一致意见。

第三章 工作形式及待遇

第七条 柔性引进的人才，学校不办理工作调动手续，人事关系仍保留在原单位，但必须实质性地承担具体工作任务；聘期一般为2~3年，协议由学校授权人事处签订；到期不聘，协议自动终止。

第八条 柔性引进人才的工作津贴发放标准（税前）为：第一、第二层次人才每年不低于30万元，具体面议。第三层次人才每年5~10万元；第四层次人才每年2~4万元；第五层次人才至少与学校签订2-3年服务协议，每学期须有授课任务、须参加教研活动，按照在职教师要求进行课程建设，课时费按外聘教师标准计酬，以大庆师范学院作为第一作者单位取得的高水平教学科研成果可享受学校的成果奖励，实施年度和聘期考核，协议期满考核合格后一次性发放岗位津贴2-3万元/年。除第五层次人才外，学校提供其在校工作期间的住宿、办公、实验等相关保障条件，以及省内以周为单位、省外以月为单位报销来校往返交通费。

第四章 引进程序

第九条 柔性人才按以下程序引进

（一）由人事处根据学校发展需要，征求用人单位及相关部门意见后，形成柔性引进人才的计划，呈校长办公会议审议通过后，组织实施柔性引进人才的计划。

(二)用人单位根据工作需要,在充分考察、沟通的基础上,提出拟聘人选,并填写《大庆师范学院柔性引进人才审批表》,同时提交相关材料(学历、职称、学术代表作、成果获奖、申报专利等)的复印件。

(三)用人单位须召开党总支会议对拟聘人选引进的必要性及预期效果进行分析论证,在重点考察应聘者从师素质、专业知识、科研创新能力和授课技能等方面合格的基础上,根据人事处规范的统一协议模板,将引进人员所要承担的工作任务细化,提出拟聘人选的薪酬待遇及用人单位的配套支持条件,形成最终合同意向书。拟聘人选的基本情况、工作津贴、工作任务及配套支持条件等情况须在本单位公示3个工作日以上。

(四)公示无异议后,用人单位将填写好的《大庆师范学院柔性引进人才审批表》及其合同意向书等相关附件材料报送人事处审核。

(五)符合规定的柔性人才报人事处同意后,报校长办公会议审定。

第五章 管理与考核

第十条 柔性引进人才的工作职责由用人单位与其协商确定,报人事处审定备案。

第十一条 柔性人才由用人单位负责管理与考核,人事处、教务处、科研处等部门共同参与。

第十二条 用人单位会同人事处按协议的具体任务目标对柔性人才进行年度和聘期考核，考核结果上报学校，相关材料由人事处留存备案；学校根据考核情况核发工作津贴。

第十三条 人事处根据柔性人才使用情况，每年度进行一次总结并上报学校（包括聘用人员基本情况、在校工作成果及考核结果等）。

第十四条 用人单位要按照“谁引进，谁管理”的原则（具体到单位负责人、实验室负责人或科研团队负责人），对柔性人才实际到位情况和工作效果进行把关。如存在虚假行为，将给予相应的处罚。

第六章 附 则

第十五条 柔性人才在协议服务期内，以我校名义承接的科研项目所取得的科研成果及专利归我校所有，受聘人员不得泄露和私自转让。

第十六条 聘期内，若订立协议所依据的法律、法规、政策发生变化，致使协议无法全面履行；或订立协议所依据的客观情况发生重大变化，与原签订的协议中某些条款不相适应的，经双方协商同意，可变更聘用协议。

第十七条 引进人才有下列情形之一的，学校有权单方解除聘任协议：

- （一）有违纪违规行为的；
- （二）有损害学校利益行为，或有损学校声誉行为的；

(三) 未能履行相应职责和义务，考核不合格的。

第十八条 用人单位可根据本办法，制定柔性引进高层次人才实施细则。

第十九条 本办法自颁布之日起施行，之前颁布的有关规定与本办法规定不相符的，以本办法的规定为准。

第二十条 本办法由学校人事处负责解释。原《大庆师范学院特聘教授管理办法》（庆师院发〔2008〕13号）和《大庆师范学院设立学校特聘教授岗位实施办法》（庆师发〔2011〕17号）同时废止。