

校字〔2017〕8号

## 河北师范大学人才引进实施办法（试行）

### 第一章 总 则

**第一条** 为落实《河北师范大学事业发展“十三五”规划》和《河北省人民政府关于统筹推进一流大学和一流学科建设的意见》，面向学校建设“具有鲜明教师教育特色的高水平综合性大学”的办学定位，为我校“打造优势特色学科群、提升我校服务河北省经济与社会发展的能力和水平”提供坚实的智库保障和人才支撑，进一步加大人才引进力度，结合我校实际，制定本办法。

**第二条 目标任务。**实施人才强校战略，强化高层次人才的支撑引领作用，培养和引进一批活跃在国际或国内学术前沿、满足我省及国家重大战略需求的一流科学家、学科领军人物和创新

团队。根据学校“十三五”规划，至 2020 年，学校有计划、有重点地引进中国科学院院士、中国工程院院士、中国社会科学院学部委员、海外著名学术机构的外籍院士、国家“千人计划”入选者、教育部“长江学者奖励计划”特聘教授和讲座教授、国家杰出青年基金获得者以及国（境）内外具有与此相当学术地位和成就的专家学者等杰出领军人才 35 人左右，引进青年优秀人才和师资博士后 400 人，形成人员充足、结构合理、充满活力、具有竞争力的高层次人才队伍。

**第三条 人才引进工作重点。**人才引进依照学校发展战略需要，与人才培养、科学研究、社会服务、文化传承与创新需要相结合，优先保证重点学科、新兴交叉学科、重大科研项目、重点科研平台和高水平创新科研团队的人才需求，着力支持我校办学定位的高水平。

**第四条 人才选拔与服务。**各学院和研究机构负责人才的初步考察与遴选；人事处负责人才引进的规划、服务与管理；学校学术委员会负责部分领军人才学术水平的评价；学校领导负责人才引进的决策；学校其他职能部门负责为各类人才提供高效、到位的管理与服务。

**第五条 管理与考核。**对引进的人才实行目标任务管理，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。

## 第二章 引进条件及待遇

**第六条 引进人才的基本条件：**（一）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规；（二）热爱高等教育事业，具有良好的品行和职业道德；（三）身心健康，能胜任高校教学、科研工作；（四）具有博士学位（应用型技术人才和术科人才除外）。

### 第七条 引进人才层次

#### （一） 领军人才与杰出专家

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；“千人计划”创新人才长期项目；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；或经通讯评议达到与此相当学术地位和成就的专家学者。

#### （二）“精英层次”人才

##### 1. 精英一层次

年龄一般在45周岁以下,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,取得原创性科

研成果并获同行专家认可，富有学术活力和发展潜力者。包括：教育部“新世纪优秀人才支持计划”（海外人选）获得者；国家“青年千人计划”入选者；国家自然科学基金优秀青年基金获得者；海外著名大学教授/副教授、海外著名研究机构相当于教授/副教授水平的专家；“长江学者”青年项目人选；“国家高层次人才特殊支持计划”青年拔尖人才、创新人才；人社部“百千万人才工程”入选者；在 *Nature* 或 *Science* 上发表过高影响力学术成果的论文责任作者或第一作者；或经通讯评议达到同等学术影响力的学者。

## **2. 精英二层次**

年龄一般在 40 周岁以下，主持国家基金面上（一般）项目（或同级别及以上项目），作为责任作者（或第一作者）在本领域顶级刊物（自然科学一级学科一区刊物，社会科学一类刊物）发表过 3 项及以上研究成果；或作为责任作者（或第一作者）在本领域顶级刊物（自然科学一级学科一区刊物，社会科学一类刊物）发表过 4 项及以上研究成果。

## **3. 精英三层次**

年龄一般在 35 周岁以下，作为责任作者（或第一作者）在本领域顶级刊物（自然科学一级学科一区刊物，社会科学一类刊物）发表过 2 篇及以上学术论文；或作为责任作者（或第一作者）在本领域顶级刊物（自然科学一级学科一区刊物，社会科学一类

刊物)发表过 1 篇及以上学术论文并在本领域顶级刊物(自然科学一级学科二区刊物,社会科学二类刊物)发表过 2 篇及以上学术论文;或作为责任作者(或第一作者)在本领域顶级刊物(自然科学一级学科二区刊物,社会科学二类刊物)发表过 5 篇及以上学术论文。

### (三) 优秀博士

年龄一般在 35 周岁以下,作为责任作者(或第一作者)在本领域顶级刊物(自然科学一级学科二区刊物,社会科学二类刊物)发表过 3 篇及以上学术论文;或作为责任作者(或第一作者)在本领域顶级刊物(自然科学一级学科一区刊物,社会科学一类刊物)发表过 1 篇及以上学术论文。

### (四) 博士学位青年学者

年龄一般在 35 周岁以下的应届博士研究生。

### (五) 非入编引进人员

具备优秀博士及以上条件者,可选择人事入编也可选择非入编方式来校全职工作。

### (六) 师资博士后(全职科研博士后)

师资博士后的管理办法见《河北师范大学师资博士后实施办法(试行)》。

## 第八条 引进人才待遇

人才类别	购房补贴、安家费（万元）	年薪（万元）	配偶、子女与其他	科研启动经费、设备费（万元）
领军人才与杰出专家	两院院士、社科院学部委员等（≥500）	提供具有竞争力的薪酬	配偶随迁随调，协助安排子女入托入学，可配科研助手	理工科类≥2000 人文社科类≥500 （根据需要配备）
	千人、长江学者、杰青等（≥150）	提供具有竞争力的薪酬	配偶随迁随调，协助安排子女入托入学，可配科研助手	理工科类 300-1000 人文社科类 100-300 （根据需要配备）
精英一层次	80-120	30-60	安排配偶工作（配偶硕士以下学位的按人事代理方式办理），协助安排子女入托入学	理工科类 100-1000 人文社科类 50-150 （根据需要配备）
精英二层次	60	20-35	安排配偶工作（配偶硕士以下学位的按人事代理方式办理），协助安排子女入托入学	20-1000
精英三层次	20-30	10-20	协助安排子女入托入学	10-30
优秀博士毕业生	10-25；首聘期间（来校3年内）发放住房和生活补贴 1000 元/月	按照国家和河北省相关规定执行	协助安排子女入托入学	8-15
博士学位青年学者	6-18 首聘期间（来校3年内）发放住房和生活补贴 1000 元/月	按照国家和河北省相关规定执行	协助安排子女入托入学	8-10

师资博士后(全职科研博士后)	安排临时周转住房或发放租房补贴	8-16	协助安排子女入托入学	6-8
非入编全职引进人员		10-35	协助安排子女入托入学	根据入职时提交的科研计划,提供一定数额的科研经费;提供临时周转住房

注:①比照校内同岗位同类人员标准,执行社会保险和住房公积金;②执行年薪制人员,若学校业绩酬金和科研奖励做重要调整,学校将根据调整政策对其年薪进行适当修订。

### 第三章 引进人才的工作任务

引进人才应服从所在单位的工作安排,完成单位安排的基本教学、科研、学科建设等任务之外,引进人才应完成以下任务。

#### 第九条 领军人才与杰出专家(全职特聘教授)

根据领军人才的类型,积极完成以下任务:

1. 讲授本学科核心课程、培养本学科创新型人才;
2. 带领本学科在前沿领域保持国内先进水平,承担重大科学研究任务,主持重大、重点科研项目,发表具有高影响力的研究成果,领导团队的科研成果达到一定的规模,在省部级及其以上科研奖励上取得突破;
3. 领导学科建设和科研平台建设,在重点学科建设、重点科研平台建设上取得突破;
4. 承担所领导团队的人才梯队建设任务,引进和培养本学

科领军人才和青年拔尖人才；

5. 开展国际交流与合作，与国内外著名科研机构、企业或高校进行合作并取得实质性成果；

6. 应用型领军人才瞄准经济和产业发展，开发有自主知识产权的核心技术，与地方政府、企业或机构开展产学研合作，为学校创造经济效益。

## **第十条 精英人才**

### **(一) 精英一层次人才**

聘期内完成以下三项任务中的两项：

1. 三年内主持国家级面上项目或同等及更高影响力科研项目1项；

2. 取得高水平研究成果，在本学科权威刊物（一类/一区）上发表学术论文1篇以上；

3. 获得省部级一等奖及以上奖项1项。

### **(二) 精英二层次人才**

聘期内完成以下三项任务中的两项：

1. 三年内主持国家级面上项目、教育部重点项目或同等及更高影响力科研项目1项；

2. 取得高水平研究成果，在本学科权威刊物（二类/二区）上发表学术论文5篇（或在一类/一区发表学术论文1篇）；

3. 获得省部级二等奖及以上奖项1项。



### (三) 精英三层次人才

聘期内完成以下三项任务中的两项：

1. 三年内主持国家级青年基金项目、教育部重点项目或同等及更高影响力科研项目1项；
2. 在本学科权威刊物（二类/二区）上发表3篇论文（或在一类/一区发表1篇）；
3. 获得省部级三等奖及以上奖项1项。

**第十一条 优秀博士毕业生。**三年内主持国家青年课题、教育部重点项目或同等及更高影响力科研项目1项，在本学科权威刊物（二类/二区）上发表学术论文2篇（或在一类/一区发表学术论文1篇）。

**第十二条 非入编人员。**根据协议待遇，比照以上各层次人才岗位职责执行。

**第十三条** 以上所涉及的科研任务，学术论文本人须为第一作者（或通讯作者）、“河北师范大学”为第一作者单位；承担项目本人须为项目负责人，“河北师范大学”为依托单位；获奖本人须为第一完成人、“河北师范大学”为第一完成单位。

## 第四章 引进程序

**第十四条 人才引进计划制定。**各学院（研究机构）学术分委员会和党政联席会议根据发展需要和岗位情况制订年度人才引进计划；

**第十五条 招聘信息发布。**人事处按照省人社厅公开选聘要求及我校招聘管理规定，制订、上报选聘方案并通过网络等渠道发布人才需求信息；

**第十六条 精英计划二层次以下全职人才(师资博士后除外)引进程序：**

**1. 个人申请。**应聘者根据我校的招聘方案向用人单位提交申请，按照相关要求向学校提交个人简历、身份证、学历证、学位证、荣誉证书、论文、著作等科研成果、应聘工作设想等材料；精英计划二/三层次人才、优秀博士毕业生申请者另需提供2名同行专家的推荐函；

**2. 资格审查。**用人单位按照学校文件规定，对应聘者提供的应聘材料进行初步审核，各用人单位提出初步审核意见并报人事处审核后确定试讲、面试的时间安排和参加面试的评委名单；

**3. 教学和学术水平评价。**对于拟引进的精英第二、三层次人才，优秀和普通博士毕业生，人事处根据用人单位面试方案及报名情况，安排试讲和答辩。用人单位须通过谈话、面试、试讲等形式，对应聘者的道德素质、思想表现等进行考察；用人单位、人事处、教务处及教学督导组组成专家组，对应聘者的教学技能进行考核，教学技能考核实行一票否决制；用人单位学术委员会组成专家组对应聘者科研水平进行考核，对引进的必要性进行论证，拟引进人才的同意推荐票数须占评审专家人数的2/3以上，

用人单位根据专家投票结果，形成拟引进人才报告（包括考核评价、拟引进层次、聘用方式、待遇和聘期工作目标等建议）后报人事处；

**4. 审核及认定。**人事处及时审核拟引进人才的相关材料，对需要学校学术委员会评议的应聘者，人事处联系校学术委员会组织专家进行评议；对需要通讯评议的应聘者，人事处组织专家进行通讯评议；人事处结合专家评议，与相关单位和处室沟通，根据拟引进人员的材料、用人单位的报告并考虑学科建设、师资队伍建设的需要等提出是否引进、引进档次、相关待遇等方面的意见；

**5. 学校审定。**学校领导讨论审议人才引进的意见，确定引进人选、层次及待遇等问题；

**6. 签订合同。**人事处代表学校与经体检合格的拟引进人才签订聘用合同，明确岗位职责、工作任务、工作（聘用）年限、工作要求、相关待遇等。

**第十七条** 对学校战略发展具有重要意义的领军人才与杰出专家（全职特聘教授）、精英一层次人才，经校长提名或单位推荐，由人事处直接受理申请，通过通讯评议或学校学术委员会评议，提交学校领导研究决定。

**第十八条** 人才引进工作采用“一人一议”的形式，引进审批程序做到及时、高效。

对特殊人才、紧缺专业急需人才或人才政策适用范围不明确的人才，在学校文件规定的考查程序之外，各单位可向人事处提出拟引进人员的引进必要性及其工作条件、待遇等特殊申请报告，启动特殊人才引进程序，最终由学校领导作出引进决定，确定聘用方式和引进待遇。

## 第五章 引进人才管理

**第十九条 协议管理。**学校对全职引进的人才采用多元化的聘用方式，具体聘用方式通过面谈确定，并在协议中予以约定；各类引进人才（含入编和非入编）需与学校签订《河北师范大学引进人才聘任协议》，按照《聘任协议》进行管理。

**第二十条 服务期限。**入编的领军人才与杰出专家（全职特聘教授），在校服务期限一般不少于八年，实行聘期管理，四年一个聘期；选择入编的其他引进人才，在校服务期限一般不少于六年（属学校解聘情况的除外），实行聘期管理，三年一个聘期；全职在岗工作的时间按每年12个月计算，引进的国外高层次人才全职在岗工作时间每年按9个月计算；服务期内，学校原则上不批准引进人才提出的辞职、离职、脱产进入博士后流动站或博士后科研工作站、调离等申请。

**第二十一条 非入编人员待遇。**选择非入编方式引进（全职在校工作）的人才，聘任期间享受年薪待遇（发放方式按照协议约定方式进行）；协议规定的教学任务和科研任务不享受校内业

绩酬金和校内科研奖励（若学校业绩酬金和科研奖励做重要调整，学校将根据调整政策对其年薪进行适当修订）；超出规定任务部分的教学和科研业绩可按学校职工标准享受相关津贴和科研奖励；学校按国家和河北省规定，为非入编人员缴纳社会保险和住房公积金。

**第二十二条 协议中止。**各类引进人才在聘任期间若因特殊原因提出终止协议，或因考核不合格、违反学术道德、触犯刑律、弄虚作假等违规违纪行为被学校解聘的，按协议承担相应违约责任，并按协议约定比例退还相关待遇。

### **第二十三条 考核及续聘**

1. 各类人才根据双方签订的协议条款进行考核；

2. 精英三层次以上的引进人才完成规定岗位职责要求的，可签订第二个聘任协议；未达到考核指标体系要求或未完成目标任务的，将取消相关待遇直至解除聘用关系；

3. 精英二、三层次人才最多执行两个聘期，第二个聘期结束后，按其实际业绩水平聘任到相应的岗位等级，并享受相应待遇；

4. 非入编引进人才聘期期满，完成规定任务并经考核合格的，经双方协商，可续签合同，也可选聘入编按其实际业绩水平聘任到相应的岗位等级，并享受相应待遇；未完成聘期规定任务或考核不合格的，学校不再续签合同。

## 第六章 相关规定

**第二十四条** 承担国家一流学科建设任务的学科、有一级学科博士点的学科、化学与材料科学学院、马克思主义学院招聘教学科研人员时，一般只引进优秀博士毕业生及以上层次人才；双一流学科建设资金预算应保证人才引进需求。

**第二十五条** 用人单位须严格审查应聘人员材料的真实性、合法性、有效性，严把引进人才的学历关、年龄关、学术水平关和学术道德关；做到引进管理并重，切实发挥引进人才在教学科研、学科建设、服务社会和文化遗产与创新中的引领作用。

**第二十六条** 本办法自 2017 年 1 月 1 日起施行，原有规定与本办法不一致的，按本办法执行。

**第二十七条** 之前与学校已签订协议的教师，继续按原协议执行。

**第二十八条** 本办法由人事处负责解释。

2017 年 3 月 14 日