

山西大学引进高层次人才实施办法

第一章 总 则

第一条 为了进一步做好高层次人才引进工作，优化人才队伍结构，提升学校教学科研水平，早日实现建设区域特色鲜明的高水平研究型大学的办学目标，特制定本办法。

第二条 引进高层次人才应围绕建设区域特色鲜明的高水平研究型大学的办学目标，以进一步优化人才资源配置为宗旨，大力引进学校重点学科、重点建设学科、新兴学科以及紧缺学科的海内外优秀人才。

第三条 引进高层次人才坚持“公开招聘、分类引进、按岗聘任、合同管理”的工作原则，突出“德才兼备”的选拔标准。

第二章 引进范围

第四条 根据引进人才的学术成就和学术水平，高层次人才分为以下五个类别：

（一）第一类别：发达国家科学院、工程院院士；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。

（二）第二类别：国家重点学科、重点实验室首席专家；国家“万人计划”杰出人才、领军人才；国家“千人计划”、“外专千人计划”入选者；教育部“长江学者奖励计划”讲

座教授和特聘教授；国家“863”、“973”计划专家组成员；国家“863”、“973”计划首席科学家；国家杰出青年基金获得者；国家海外杰出青年基金获得者；国家自然科学基金委创新研究群体负责人；国家级教学名师；海外高水平大学教授。年龄一般不超过50周岁。

（三）第三类别：新世纪“百千万人才工程”国家级人选；教育部重点实验室首席专家；教育部创新团队负责人；海外高水平大学副教授；中科院“百人计划”入选者；山西省“三晋学者支持计划”入选者；兄弟省份学者计划入选者。年龄一般不超过50周岁。

（四）第四类别：国内“985”重点大学教授；国家“万人计划”青年拔尖人才；国家优秀青年基金获得者；全国百篇优秀博士论文获得者；国家“青年千人计划”入选者；海外著名大学具有博士学位且取得突出成就的助理教授或资深研究员。年龄一般不超过45周岁。

（五）第五类别：国内“985”重点大学具有博士学位的副教授；全国百篇优秀博士论文获得提名者；教育部“新世纪优秀人才支持计划”入选者；在海外著名大学或研究机构研修两年以上且取得突出成就的博士后研究人员；海外著名大学获得博士学位且取得标志性学术成果的博士毕业生。年龄一般不超过40周岁。

第五条 引进团队主要包括国家自然科学基金委创新

研究群体、国家级教学团队、教育部创新团队、省级科技创新重点团队和省级高校创新团队等。

第三章 相关待遇

第六条 学校按照“一人一议、一队一议、发展为先、按需支持”的原则，参照下述标准为引进高层次人才提供安家费（税前，含购房补贴）和事业发展费，为引进团队提供事业发展费。

1、第一类别：安家费 100 万元；事业发展费理工科 600 万元，文科 240 万元。

2、第二类别：安家费 50 万元；事业发展费理工科 360 万元，文科 120 万元。

3、第三类别：安家费 35 万元；事业发展费理工科 240 万元，文科 70 万元。

4、第四类别：安家费 30 万元；事业发展费理工科 60 万元，文科 25 万元。

5、第五类别：安家费 25 万元；事业发展费理工科 30 万元，文科 18 万元。

引进团队事业发展费：国家自然科学基金委创新研究群体 3000 万元；教育部创新团队理科 2000 万元，文科 1000 万元；省级科技创新重点团队 600 万元；省级高校创新团队理科 600 万元，文科 300 万元；国家级教学团队理科 500 万元，文科 200 万元。团队负责人的待遇根据其获得的最高学

术荣誉，由学校人才工作领导小组结合其团队整体实力和承担的工作任务，组织专家评审确定。

第七条 学校一般在引进高层次人才上岗两个月内一次性发放安家费，根据实际情况分年度发放事业发展费。

第八条 学校为引进的高层次人才按照以下标准发放岗位津贴。

1、第一类别：每年享受30万元的岗位津贴。

2、第二类别：每年享受20万元的岗位津贴。

3、第三类别：前两年每年享受20万元的岗位津贴。第三年开始根据工作业绩考核结果享受对应的岗位津贴。

4、第四类别：前两年每年享受12万元的岗位津贴。第三年开始根据工作业绩考核结果享受对应的岗位津贴。

5、第五类别：前两年每年享受6.5万元的岗位津贴。第三年开始根据工作业绩考核结果享受对应的岗位津贴。

第九条 学校引进的第一类别至第四类别人才的配偶安置、子女就学等问题按照我省的相关政策执行。

第十条 引进人才符合国家及山西省有关高层次人才引进条件的，学校向上级主管部门推荐申报，为引进人才申请落实国家、山西省给予引进人才的相关政策和待遇。

第四章 工作机制

第十一条 学校每年设立引进人才专项经费，专款专用。

第十二条 学校成立人才引进工作领导小组，统筹协调高层次人才引进工作。办公室设在人力资源处。

第十三条 建立人才引进工作校院（所）两级管理模式。院所要成立人才引进工作小组，积极协助做好引进人才的考核评估、工作生活条件及相关待遇的落实等工作。

第十四条 经学校人才引进工作领导小组批准聘用的引进人才，由人力资源处协调各相关职能部门落实相关待遇。

第五章 工作程序

第十五条 引进高层次人才工作程序：

- （一）学校发布招聘公告
- （二）应聘人员提交申请
- （三）专家组初评

人力资源处组织相关专家对应聘人员进行评估，形成初步意见后向学校人才引进工作领导小组汇报，确定邀请来校考察人员。

（四）应聘人员提交相关证明材料

- 1、 身份证或护照；
- 2、 2位同行专家的推荐信；
- 3、 学历学位证书及任职证书证明材料（国外毕业博士应提供教育部认证的学历证明）；
- 4、 科研成果及学术荣誉的相关证明材料。

(五) 应聘人员面试

(六) 专家组提出推荐引进人选

(七) 拟引进人选体检

(八) 人力资源处明确引进人才的岗位职责和工作目标，报请人才引进工作领导小组批准，与引进人才签订聘用合同。

第六章 考核管理

第十六条 相关院所应根据学校安排，积极为引进人才创造良好的教学科研条件。

第十七条 全职引进人才工作期满三年要进行工作总结，内容包括教学科研情况、取得的学术成果以及事业发展费的使用情况等，形成书面的工作总结报告。相关院所要按照实事求是、公开公平的原则，组织相关领域7名教授组成的专家组对引进人才的工作进行公正客观的评价，签署意见后将工作总结报告提交人力资源处。人力资源处要组织学校专家组对院所的考核意见予以审定。

第十八条 学校对全职引进人才两年内免于工作考核，工作期满三年予以考核。考核合格者继续聘用，随后转入山西大学教师年度工作考核体系。对未能完成岗位目标人员提出指导性意见，并结合工作实际限定6个月或12个月内完成工作任务。对限期期满仍不能完成岗位目标者，学校停止其引进人才待遇，并根据服务时间退回相关费用。

第十九条 学校对全职引进人才试行预聘制，依据专家组评议意见对基本达到高级职称水平的取得突出成就的海外博士或博士后予以聘用。预聘期一般为三年。三年预聘期内，受聘人员可结合自身实际自愿提出职称评审申请；三年预聘期满，受聘人员须参加学校高级职称的评审。通过评审的，学校予以正式聘用；未能通过评审的，学校予以解聘。

第二十条 学校为应邀拟全职引进的海内外高层次人才解决来校实地考察的相关费用。全职引进的海内外高层次人才正式来校的旅费包含在安家费中。

第二十一条 学校对柔性引进的高层次人才予以年度考核。能够保证到校工作时间并完成岗位工作任务的，继续聘用；不能保证到校工作时间，未能完成岗位工作任务的，予以解聘，并立即中止相关待遇，收回资助经费。

第二十二条 学校对柔性引进高层次人才到校工作时间实行公示制度。各引进院所须在新学期开学两周内，在本院所内部予以公示后报送人力资源处备案。

第二十三条 学校资助引进高层次人才的事业发展费的使用期限一般为3年。引进人才须结合工作实际做好经费预算，提高资金使用效率。

第二十四条 所有引进高层次人才要按照签订的合同，严格遵守学校教学科研设备购置的有关规定，完成相关设备的购置，纳入所在院所的整体管理系统。

第七章 附 则

第二十五条 柔性引进人才，学校根据具体工作任务和来校工作时间确定其待遇，按照签订的聘用合同执行。

第二十六条 引进人才所属类别依据其最高学术荣誉确定，只享受一次最高类别的相应待遇。

第二十七条 本办法未包括的其他高层次人才，经学校专家组评估，学校人才引进工作领导小组审核批准后归入相应类别享受相关待遇。

第二十八条 全职引进人才服务期一般为八年。在服务期内调离或辞职的，根据协议退回相关费用。

第二十九条 本办法从发文之日起执行。原《山西大学引进高层次人才实施办法》（山大人字[2014]32号）同时废止。

第三十条 本办法由人力资源处负责解释。