# 

# 西南交通大学人才引进工作管理办法（修订）

为大力推进“人才强校主战略”，按照“人才为先、创新机制、引培并重、突出高端、服务大局、协调发展”的方针，积极吸引海内外优秀人才来校工作，优化师资队伍结构、提升教学科研水平，结合学校实际，制定本办法。

**一、基本原则**

（一）按需引进，突出重点。结合学科优化，利用重点科研平台，在学校优势学科、基础学科、新兴交叉学科及人文社科等重点引进海内外高层次人才和青年优秀人才。

（二）严格程序、确保质量。严格执行评议程序和考核程序，坚持标准、全面考核,加强对引进人才的学术水平、教学科研成果、学术道德等方面的考核与考察，确保引进人才质量。

（三）完善机制、落实责任。完善“学校为主导、教学科研单位为主体”的人才工作责任制，教学科研单位和各职能部门密切协作，营造爱才、惜才的氛围，切实为引进人才提供良好工作和生活条件。

**二、基本要求**

（一）思想政治立场坚定，拥护社会主义，坚持四项基本原则，恪守学术道德和教师职业道德，具有良好的师德师风、强烈的事业心和协作精神，爱岗敬业、为人师表、身心健康。

（二）本办法所指引进人才应全职在我校工作。

**三、引进类别及待遇**

| **人才类别** | | | **相关待遇** | |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 学科领军人才 | 两院院士等同层次杰出人才 | | 面议 | |
| 国家“千人计划”创新人才项目入选者 | | 详见《西南交通大学关于实施“千人计划”的配套办法（试行）》 | |
| 国家杰出青年科学基金获得者、“长江学者奖励计划”特聘教授、“万人计划”领军人才（科技创新、哲学社会科学、教学名师等）、马工程首席专家、“973”首席科学家、国家重点研发计划项目负责人、国家三大科技奖励第一完成人、海外知名大学教授，经学校认定的其他同层次人才 | | 详见学校教师岗位设置方案（待出）与学校绩效工资改革方案（待出） | |
| 杰出青年人才 | 国家“千人计划” 青年项目入选者、国家优秀青年科学基金获得者、“长江学者奖励计划”青年学者项目、“万人计划”青年拔尖人才入选者，经学校认定的其他同层次人才 | | 详见学校教师岗位设置方案（待出）与学校绩效工资改革方案（待出） | |
| 学术带头人和优秀青年学术骨干 | 教授  层次 | 1.年龄在45岁（人文社科类50岁）以下，具有博士学位；  2.海外知名大学或科研机构担任助理教授及以上职位或其它相应职位、国内著名大学或科研机构的教授或研究员、特别优秀的副教授或副研究员；  3.学术业绩明显超过我校同类学科人员学术水平；  4.业绩突出的、在海外著名大学或科研机构获得博士学位或工作两年以上者优先考虑。 | 安家费  （万元） | 租住房补贴（万元） |
| 15 | 15-30 |
| 副教授  层次 | 1.年龄在40岁（人文社科类45岁）以下，具有博士学位；  2.海外知名大学或科研机构的博士后或研究人员，特别优秀的博士;国内著名大学或科研机构的副教授或副研究员、特别优秀的讲师、博士后等；  3.学术业绩明显超过我校同类学科人员学术水平；  4.在海外知名大学或科研机构获得博士学位或工作两年以上者优先考虑。 | 10 | 10-15 |

**注：**

1. 学术带头人和优秀青年学术骨干的租住房补贴分5年发放。

2.引进人才有下列情形之一的，自当月起停止发放租住房补贴：(1)引进人才因各种原因（含退休）离开工作岗位的；(2)引进人才人事关系上交人才交流中心的；(3)引进人才出国逾期未归的；（4）因其它原因离开或被终止岗位的。

3. 学术带头人和优秀青年学术骨干引进后，科研启动费由所在教学科研单位根据人才类型和科研工作的实际需求从中央高校基本科研业务费统筹立项。

4. 职称评审及要求：经学校批准，对已来校工作的引进人才的职称可采取先聘后评方式进行。申报先聘后评的引进人才的科研业绩条件（成果或论文专著等），应明显高于学校同层次、同级别专业技术职务的评审条件，到校工作后按照学校职称评审要求申报评审。

**四、引进程序**

（一）高层次人才引进

1.两院院士等同层次杰出人才的全职引进，条件面议。

2.国家“千人计划”创新人才项目入选者的引进，按《西南交通大学关于实施“千人计划”的配套办法（试行）》实施。

3.国家杰出青年科学基金获得者、“长江学者奖励计划”特聘教授、“万人计划”领军人才（科技创新、哲学社会科学、教学名师等）、马工程首席专家、“973”首席科学家、国家重点研发计划项目负责人、国家三大科技奖励第一完成人、海外知名大学教授，经学校认定的其他同层次人才，按学校教师岗位设置方案（待出）与学校绩效工资改革方案（待出）实施。

4.国家“千人计划” 青年项目入选者、国家优秀青年科学基金获得者、“长江学者奖励计划”青年学者项目、“万人计划”青年拔尖人才入选者、经学校认定的其他同层次人才，按学校教师岗位设置方案（待出）与学校绩效工资改革方案（待出）实施。

(二)常规人才引进

1.常规程序引进

（1）招聘计划：人事处及各教学科研单位通过多种渠道在国内外公布招聘岗位和招聘条件，各教学科研单位充分利用海内外各种渠道获取人才信息，积极发掘人才，吸引国内外优秀人才充实学术带头人、优秀青年学术骨干队伍。

（2）提交申请：应聘者填写《西南交通大学全职到校工作人才引进申请表》并提交相关证明材料：学历（学位）证书复印件、专业技术职务资格证书复印件、近5年发表的论文列表、专著、论文检索证明，主持参加的科研项目、获奖、专利等。

（3）评审程序：教学科研单位对拟引进人才学术道德及业务水平进行考核，内容主要包括引进人才的基本条件、学术水平、科研能力、发展潜力以及与岗位要求的适应性等，经各教学科研单位教授委员评议推荐，提出推荐意见，通过教学科研单位党、政联席会议审定后，经党委教师工作部对拟聘人员的思想政治和品德学风进行综合考察与评价后报人事处。人事处组织相关领域专家从学术水平等方面对申请人材料进行评审，限时两周内给予评审答复。

（4）报到程序：通过学校评审的引进人才应在约定时间到人事处办理报到手续，逾期未能报到者，视为放弃。对因国外学历学位认证所引起的延误，被批准的引进人才可以采取协议方式、办理提前报到并要求其在三个月内完备报到手续。

2.特别程序引进

（1）对于申请材料不能达到《西南交通大学人才引进工作实施办法》中相应要求，但拟聘单位坚持认为确需聘用的人员,学校将启动两个4/5特别评审程序，即教学科研单位教授委员会、学校人才与师资工作特别评审专家组评审，均获得到会专家4/5同意的，可进行引进。

（2）对于业绩材料特别突出或明显高于《西南交通大学专业技术职务评审管理办法》中相应业绩条件要求的人才，学校将采取特事特办、一事一议的方式办理，经相关领域专家认定、由人才办报主管校领导审定后，校长审批。

**五、管理与考核**

（一）管理

引进人才的聘期为5年。

按照协议管理，含聘期任务、聘期待遇、考核及结果应用。

（二）考核

引进人才的考核分年度考核和聘期考核。

1.引进人才的年度考核由所在教学科研单位负责。

2．对聘期结束的引进人才，由学校组织校学术委员会和师资工作委员会部分委员根据岗位职责及聘期目标任务对引进人才承担和完成的教学、科研工作任务等进行综合考核，提出具体考核意见及考核结论，报人事处备案。考核结论为合格或优秀者可按相关规定进行续聘。考核结论为基本合格或不合格者由所在教学科研单位提出考核结果应用建议，报学校相应岗位聘用决策机构审定。

（三）违约及赔偿

对于未满一个聘期调离学校或因考核不合格解除聘用关系的人员，除应按照所签订聘用工作协议的有关规定承担违约责任外，还须根据服务期限退回学校为其提供的租住房补贴和安家费、科研启动费余款、设备及住房等。引进人才配偶如属随调学校安排工作的，则应同时调出。

**六、后续服务**

各相关单位应为引进人才提供开展教学科研所需的各项条件，营造有利于人才集聚和充分发挥作用的环境，确保人才引得进、留得住，充分发挥人才的积极性和创造性。

教学科研单位建立有效的人才服务机制，根据需要，帮助引进人才在来校工作初期解决相关工作、生活问题。

**七、引进人才追溯**

（一）追溯条件。对于来校工作时不属于引进人才的教师，在接收或调入后一定期限内在教学和科研等方面为学校做出突出贡献，业绩明显高于同层次人员的教师，符合以下两种条件之一的，可申请引进人才追溯。

条件一：5年内入选国家“千人计划”青年项目、国家优秀青年科学基金项目、“长江学者奖励计划”青年学者项目、“万人计划”青年拔尖人才，经学校认定的其他同层次人才。

条件二：10年内获得国家杰出青年科学基金、“长江学者奖励计划”特聘教授、“万人计划”领军人才（科技创新、哲学社会科学、教学名师等）、马工程首席专家，经学校认定的其他同层次人才。

（二）追溯程序。申请引进人才追溯，个人提出申请，所在教学科研单位推荐，经人事处审核、主管校领导审定，报校长批准。

（三）追溯待遇。获批通过引进人才追溯的教师，参照上述同层次人才引进标准酌情兑现相应待遇。

**八、全职引进人才工作奖励**

为大力引进各类急需人才，学校针对不同层次人才类型以不同额度人员经费方式予以奖励，标准和分配要求如下：

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **编号** | **人才类型** | **奖励**  **金额/每名** | **奖励分配** |
| 1 | 两院院士等同层次杰出人才 | 100万元 | 1.确定全职到岗工作后，学校即刻向所在单位兑现相应标准奖励；  2.在单位奖励额度内，奖励给推荐人5万元，由所在单位负责发放。 |
| 2 | 国家杰出青年科学基金获得者、“长江学者奖励计划”特聘教授、“千人计划”创新长期项目、“万人计划”领军人才（科技创新、哲学社会科学、教学名师等）、马工程首席专家，经学校认定的其他同层次人才 | 50万元 |
| 3 | 国家“千人计划” 青年项目入选者、国家优秀青年科学基金获得者、“长江学者奖励计划”青年学者项目、“万人计划”青年拔尖人才入选者，经学校认定的其他同层次人才 | 50万元 |
| 4 | 教授 | 1万元 | 1.确定全职到岗工作后，学校即刻向所在教学科研单位兑现相应标准奖励；  2．奖励经费100%奖励给推荐人，由所在单位负责发放。 |

**注：**

1.经学校培育获得以上1-3类相应人才称号的，学校按相同标准给予所在教学科研单位奖励，由教学科研单位按自行拟定的发放方案进行分配；

2.鼓励教学科研单位在学校奖励基础上配套奖励，加大奖励力度；

3.教学科研单位发放方案须经该单位党政联席会等集体方式决策；

4.按人才获得的最高荣誉称号进行奖励，不重复享受。

**九、其他**

本办法自颁布之日起执行，由人事处负责解释。原西交校人[2013]59号、西交校人[2014]3号文件同时废止。