

中南民族大学海外优秀人才引进与管理暂行办法

第一章 总 则

第一条 为加快实现建成特色鲜明、国内一流、国际知名的高水平民族大学的办学目标，学校坚持实施人才强校战略，加大力度吸引海外优秀人才来校工作，推进教师队伍的国际化进程。现结合学校实际，制定本办法。

第二条 由学校人才工作领导小组统一领导，组织人事部具体负责组织、协调、管理、服务等工作，其他各有关单位各负其责、密切配合，形成合理高效的工作机制。

第三条 海外优秀人才引进坚持“科学规划、按需引进、统筹兼顾”的原则，按照“公开招聘、同行评议、一事一议、合同管理”的方式进行。

第二章 引进对象与条件

第四条 引进对象。在海外高水平大学或研究机构获得博士学位的优秀留学人才，分为学术带头人、学术骨干、优秀博士三个层次。

第五条 引进条件

（一）基本条件

1. 遵纪守法，作风正派，诚实守信，尊重他人；
2. 具有良好的职业道德，治学严谨；
3. 具有良好的沟通能力和团队合作精神；
4. 具有扎实的理论基础，具备讲授本学科主干课程的能力；
5. 身心健康。

（二）具体条件

1. 学术带头人

（1）在海外高水平大学获得博士学位或从事博士后研究工作，有多年在海外大学或科研机构从事教学科研工作的经历，或具有多年在海外企业从事研发工作的经历；

（2）在本学科领域具有较高的学术造诣，有一定的学术影响力；

（3）具有较强的组织协调能力，能带领团队在学科前沿从事科学研究；

（4）业绩突出，近5年在本学科公认的主流期刊上发表的论文至少达到学校“科研为主型”教授或破格申报评审教授所要求的论文条件；

（5）年龄原则上在45周岁以下。

2. 学术骨干

（1）在海外高水平大学获得博士学位或从事博士后研究工作，有5年以上在海外大学、科研机构、企业教学、科研或研发工作经历；

（2）受过规范的科研训练，具备独立开展科研工作的能力；

（3）近5年在本学科公认的主流期刊上发表过5篇以上学术论文，同时达到学校“教学科研并重型”教授申报评审所要求的论文条件；

（4）年龄原则上在40周岁以下。

3. 优秀博士

（1）在海外高水平大学获得博士学位。

(2) 近 5 年在本学科公认的主流期刊上发表过 2 篇以上学术论文，同时达到学校“科研为主型”副教授或破格申报评审副教授所要求的论文条件；

(3) 年龄原则上在 35 周岁以下。

第三章 引进待遇

第六条 学术带头人

(一) 通过特殊评审程序申报评审正高职称，首聘聘期 3 年。

(二) 提供安家费 30-50 万元，提供面积为 131 m²的人才房 1 套。人才房有偿使用执行学校有关政策。

(三) 根据不同学科提供科研启动费 30-50 万元，自然科学学科还可根据工作需要提供一定数量的实验设备费。

(四) 编制内聘用，聘期内除按照国家和学校政策提供聘用岗位职级相应的工资福利待遇外，另外每年可提供 20-30 万元的专家津贴；编制内聘用首聘期内和编制外聘用可实行年薪制，年薪标准为 40-55 万元，具体标准由双方协商确定。

(五) 配备工作室（或实验室），配研究助手 1 名，根据需要整合研究力量，组建学术团队。

(六) 协助申报省部级及以上人才工程。

(七) 按政策协助解决配偶工作问题。

第七条 学术骨干

(一) 通过绿色通道申报评审正高职称，首聘聘期 3 年。

(二) 提供安家费 20-30 万元，提供面积为 131 m²的人才房 1 套。人才房有偿使用执行学校有关政策。

(三) 根据不同学科提供科研启动费 20-30 万元，自然科学学科还可根据工作需要提供一定数量的实验设备费。

(四) 编制内聘用，聘期内除按照国家 and 学校政策提供聘用岗位职级相应的工资福利待遇外，另外每年可提供 10-20 万元的专家津贴；编制内聘用首聘期内和编制外聘用可实行年薪制，年薪标准为 30-45 万元，具体标准由双方协商确定。

(五) 配备工作室（或实验室），根据需要加入相关学术团队，也可自行建立研究小组。

(六) 协助申报省部级及以上人才工程；

(七) 按政策协助解决配偶工作问题。

第八条 优秀博士

(一) 在世界排名前 50 位的大学（或学科）获得博士学位，且在本学科公认的主流期刊上发表过一定数量学术论文，科研业绩达到学术带头人的标准，引进待遇可参照学术带头人的标准协定。

(二) 在世界排名前 100 位的大学（或学科）获得博士学位，且在本学科公认的主流期刊上发表过一定数量学术论文，科研业绩达到学术骨干的标准，引进待遇可参照学术骨干的标准协定。

(三) 在世界排名前 150 位的大学（或学科）获得博士学位，且在本学科公认的主流期刊上发表过一定数量学术论文，具有较大的学术发展潜力者。

1. 通过绿色通道申报评审副高职称，首聘聘期 3 年。

2. 提供安家费 10-20 万元，提供面积为 113 m²的人才房

1 套。人才房有偿使用执行学校有关政策。

3. 根据不同学科提供科研启动费 10-20 万元，自然科学学科可根据工作需要提供一定数量的实验设备费。

4. 编制内聘用，聘期内除按照国家 and 学校政策提供聘用岗位职级相应的工资福利待遇外，另外每年可提供 5-10 万元的专家津贴；编制内聘用首聘期内和编制外聘用可实行年薪制，年薪标准为 20-30 万元，具体标准由双方协商确定。

5. 根据需要加入相关学术团队，或自行建立研究小组。

6. 协助申报省部级及以上人才工程。

7. 按政策协助解决配偶工作问题。

第四章 引进程序

第九条 海外优秀人才校内引进程序为：

（一）教学科研单位推荐。

1. 试讲考核。根据当年普通教师招聘计划，教学科研单位组织拟引进人才进行试讲（或学术报告）。

（1）学生评教。组织相关专业学生（不少于 30 人）参与听课互动，对拟引进人才现场进行教育教学水平的评价。评价结果将作为是否引进的前提条件。

（2）本单位学术委员会（或教授委员会）对拟引进海外优秀人才的学术道德、教育教学能力、学术水平、学术贡献及潜力等方面进行综合评议。人才办公室相关成员单位参与监督和指导。

2. 党政联席会议讨论。教学科研单位党政联席会议根据评议结果讨论确定拟推荐人选报组织人事部。

报送材料包括：《中南民族大学拟引进海外优秀人才审批表》，拟引进人选学历、学位、工作经历等证明材料及复印件，近5年科研成果及专利等证明及复印件，SCI、EI、SSCI 收录以及论文他引情况证明（原件须经有关检索机构盖章）等。

（二）组织人事部组织专家评审。组织人事部对推荐人选材料进行初审后，通过组织校内外同行专家通信评审，召开人才办公室成员单位主要负责人会议讨论提出人才引进建议，向学校有关会议推荐。

（三）学校学术委员会评议。学校学术委员会或下设学部对拟引进人才的学术水平、学风道德进行学术评议并提出是否引进的建议。必要时可请拟推荐人选到会答辩。评议结果作为是否引进和确定人才类别的依据。

（四）学校校长办公会和党委常委会研究和审定。校长办公会研究确定拟引进人才的聘期任务和相关待遇报学校党委常委会审定。

第十条 对于特别优秀的人才，可采取一事一议的方式，直接提交学校常委会研究。

第五章 管理与考核

第十一条 引进人才须全职来校工作，编制内聘用的，人事档案和工资关系转入学校。

第十二条 学校对引进的海外优秀人才实行聘用合同管理。引进人才与学校签订聘用合同，明确双方的权利和义务，规定聘期待遇和条件、工作职责、聘期目标、服务年限、违约责任等，并严格履行合同规定。

第十三条 学校对引进的海外优秀人才实行两级管理。学校进行宏观管理，重点做好聘期期满考核，督促教学科研单位做好年度考核；教学科研单位负责日常管理和年度考核，并配合学校做好聘期期满考核。

第十四条 薪酬管理。实行年薪制的海外优秀人才聘期内年薪发放办法根据合同约定执行。编制内聘用首聘期结束且考核通过后按正常程序参加学校岗位聘用，按所聘岗位级别实施岗位绩效工资，重新确定薪酬标准。

第十五条 学校按照合同约定的聘期目标和任务对引进的海外优秀人才进行考核。

（一）考核内容。包括承担教学任务、学科建设任务及争取重大科研项目、产出高水平研究成果和获得高级别奖项的情况等。

（二）考核方式。考核方式分为年度考核和聘期期满考核。年度考核以提交工作报告的方式进行，聘期期满考核以受聘人在考核会议上进行述职和答辩的方式进行。

（三）考核评定等级。引进的海外优秀人才聘期期满考核等级分合格和不合格两个等级。

第十六条 考核结果的使用。对海外引进人才的考核结果是待遇发放及岗位聘用的基本依据。聘期期满考核合格者，纳入学校整体的岗位设置与聘用体系，按规定程序入岗。聘期期满后至学校启动岗位设置与聘用工作动态调整期间，学校将特设岗位解决相关聘用事项。聘期考核不合格者，视情况降级聘用或解除聘用关系。

第十七条 服务期限的确定。按本办法引进的海外优秀

人才聘期结束后应继续为学校服务5年。对于聘期未及及服务期未及要求离开学校，或因考核不合格或因违法违纪行为受到相应处理而解除聘用关系的海外引进人才，按照所签订的聘用合同、人才房有偿使用合同和安家费协议等约定承担相应的违约责任。

第六章 保障及后续服务

第十八条 学校每年划拨人才专项经费，专款专用，以解决引进人才的科研启动费、安家费、专家津贴以及所需的实验设备费。凡有明确标准的费用项目，在履行有关审批程序后，由财务处根据规定的标准和列支渠道支付。

第十九条 根据人才引进计划，学校划拨一定数量的专用人才房房源，由学校人才工作领导小组和教职工住房工作领导小组严格掌握，有关部门密切配合做好具体的服务与协调等工作，以保证引进人才的住房条件。

第二十条 凡符合国家和湖北省人才工程申报条件的海外优秀人才，学校给予优先推荐。

第二十一条 人才办公室成员单位要认真落实学校的人才引进政策，分工协作，创造性地做好对引进人才的各项服务工作，不断提升服务质量。除常规走访外，每学年应举行不少于一次的引进人才座谈会，听取意见，及时发现并解决存在的问题，不断改进工作。

第二十二条 教学科研单位应牢固树立“教师为本，人才第一”的理念，努力营造有利于引进人才开展工作的良好环境，使优秀人才引得进、干得好、留得住，充分发挥优秀人才的积极性和创造性。

第二十三条 教学科研单位对引进人才的日常管理与服务工作实行行政一把手负责制。学院在引进人才报到后落实专人为其熟悉了解学校情况和释疑解惑提供相关咨询服务，帮助其适应环境，顺利融入学校及单位教学科研工作中，对于突出的问题及时向学院或学校反映。

第七章 附 则

第二十四条 海外优秀人才若符合高层次人才引进的条件，按照学校高层次人才引进与管理的相关规定执行。

第二十五条 学校提供的安家费、工资、津贴及相关政策补助等均为人民币税前标准，所涉及的财务手续及支出标准严格按照国家有关政策和法规执行。

第二十六条 学校协助海外优秀人才组建团队或研究小组，配备的研究助手原则上由团队中的青年教师或研究生担任。

第二十七条 配偶工作安排须执行国家、湖北省及学校有关政策，根据配偶或子女的条件通过公开招聘、编制内调动、编制外用人等多种用人方式解决。

第二十八条 学校提供的人才房特指本办法制定时学校已建成的校内人才房。人才房有偿使用按学校人才房相关政策和合同约定进行管理。若校内无房源时，另行制订引进人才的住房办法。

第二十九条 世界大学（或学科）排名前150名的国内大学的优秀博士或博士后研究人员的引进参照本办法执行。

第三十条 本办法自印发之日起实施，由人才办公室负责解释。

中南民族大学海外优秀人才引进待遇一览表

| 人才类别 | | 安家费 (万元) | 人才房 | 科研启动费(含实验设备 费)(万元) | | 聘期工资待遇模式 | | | 其他工作待遇 |
|-------------------------|----------------------|-------------|-------------------|-----------------------|-------|---------------|----------------|---------------|-------------------|
| | | | | | | 模式一 | 模式二 | | |
| | | | | 理工医类 | 人文社科 | 年薪制(万 元/年) | 岗位津贴(万 元/年) | 岗位绩效工资 | |
| 学术带头人(45岁以下) | | 30-50 | 131M ² | 300-500 | 20-30 | 40-55 | 20-30 | 按聘用岗位职 级提供 | 配备工作室, 组建学 术团队 |
| 学术骨干(40岁以下) | | 20-30 | 131M ² | 200-300 | 10-20 | 30-45 | 10-20 | 按聘用岗位职 级提供 | 配备工作室, 加入学 术团队 |
| 优秀 博士 (35岁以 下) | 世界大学(或学科) 排名前50名 | 30-50 | 131M ² | 300-500 | 20-30 | 40-55 | 20-30 | 按聘用岗位职 级提供 | 配备工作室, 组建学 术团队 |
| | 世界大学(或学科) 排名前100名 | 20-30 | 131M ² | 200-300 | 10-20 | 30-45 | 10-20 | 按聘用岗位职 级提供 | 配备工作室, 加入学 术团队 |
| | 世界大学(或学科) 排名前150名 | 10-20 | 113M ² | 50-100 | 5-10 | 20-30 | 5-10 | 按聘用岗位职 级提供 | 配备工作室, 加入学 术团队 |

备注:

1. 引进人才待遇标准实行动态调整机制, 详情参照当年发布的招聘公告。
2. 学校协助编制内聘用海外优秀人才安排配偶工作, 未纳入表格。
3. 学校对采用年薪制的编制外聘用人员不提供安家费和人才房, 聘期内免租金入住专家楼, 水电气等费用自理。
4. 科研启动费需通过论证后确定具体标准。