

辽科大校发〔2021〕27号附件

辽宁科技大学高层次人才引进工作实施办法 (修订)

第一章 总 则

第一条 为进一步落实人才强校战略，有效拓宽引才渠道，用足用好上级部门有关引进人才政策，积极吸引优秀人才，全面规范做好引进人才工作，特制定本办法。

第二条 学校引进人才工作以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，在国家、辽宁省有关政策指导下，服务于学校总体发展目标。

第三条 学校引进人才坚持“按需引进、按岗管理、严格考核、公开招聘”的原则。

第四条 学校引进人才坚持有利于学科发展和师资队伍建设的原则。根据学科发展的需要，通过引进高层次人才，发展优势学科，强化特色学科，突出重点学科，加强基础学科，扶持新兴交叉学科，建立一支结构合理、整体优化、富有创新精神和创造能力的高水平师资队伍。

第五条 学校引进人才本着选人干事业、事业成就人的原则。通过引进人才和智力资源，促进学校建设和发展，建立事业留人、感情留人、待遇留人、环境留人的用人机制。破除“五唯”倾向，

既要注重能力、水平、业绩，还要注重思想品德、创新意识和奉献精神。

第二章 全职引进高层次人才的层次及待遇

第六条 引进人才的层次标准及待遇：

第一层次（杰出人才）：在国内外享有广泛的学术声望和影响力，学术研究处于世界前沿，是国内外本学科公认的学术大师、著名专家学者等，如中国科学院院士、中国工程院院士等国内外杰出人才。

1. 首聘期年薪不低于 240 万元。
2. 提供安家费 100 万元。
3. 提供购房补贴 200 万元。
4. 根据科研需要提供专项科研建设经费（面议）。
5. 协助安排配偶工作。

第二层次（领军人才）：具有深厚的学术造诣，已取得国内外同行公认的标志性研究成果，达到或接近国家级领军人才相应学术水平。

1. 首聘期年薪不低于 120 万元。
2. 提供安家费 80 万元。
3. 提供购房补贴 150 万元。
4. 根据科研需要提供专项科研建设经费（面议）。
5. 协助安排配偶工作。

第三层次（拔尖人才）：具有良好的学术影响力，已取得具有重要学术影响的标志性研究成果，为所在学科领域的知名学者或学科带头人，达到或接近国家级青年人才相应学术水平。

1. 首聘期年薪 60 万—80 万元。
2. 提供安家费 60 万元。
3. 提供购房补贴 100 万—120 万元。
4. 根据科研需要提供专项科研建设经费 100 万—300 万元（哲学社会科学类 50 万—80 万元）。
5. 协助安排配偶工作。

第四层次（精英人才）：具有较好的学术影响力，已取得具有显著学术影响的研究成果，为所在学科领域的学科（学术）带头人，达到或接近省级领军人才相应学术水平。原则上年龄不超过 45 周岁（特别优秀人才年龄可适当放宽）。

1. 首聘期年薪 30 万—50 万元。
2. 提供安家费 20 万—30 万元。
3. 提供购房补贴 60 万—80 万元。
4. 根据科研需要，提供专项科研建设经费 40 万—60 万元（哲学社会科学类：20 万—30 万元）。
5. 协助安排配偶工作。

第五层次（特聘教授）：具有博士学位、正高级职称，年龄不超过 45 周岁，且近三年有重要学术成果，在其研究领域有重

要影响力；或具有博士学位、副高级职称，年龄不超过 40 周岁，且近三年学术成果特别突出。

1. 聘任到教授岗位

2. 提供安家费 20 万元。

3. 提供 45 万—60 万元购房补贴。

4. 根据科研需要，提供专项科研建设经费 20 万—40 万元(哲学社会科学类：10 万—20 万元)。

5. 协助安排配偶工作。

第六层次（特聘副教授）：具有博士学位、副高级职称，年龄不超过 40 周岁，且近三年内有重要学术成果，在其研究领域具有一定影响力；或年龄不超过 35 周岁，学术成果特别突出的博士、博士后。

1. 聘任到副教授岗位。

2. 提供薪酬补贴 1000 元/月（4 年）。

3. 提供安家费 10 万元。

4. 提供 90M²左右住宅 1 套或购房补贴 25 万—40 万元。

5. 未婚者提供公寓住宿，已婚者提供 70M²左右周转房 1 套（购房后交回，最长使用 3 年）。

6. 根据科研需要，提供专项科研建设经费 10 万—20 万元(哲学社会科学类：5 万—10 万元)。

7. 协助安排配偶工作。

第七层次(青年骨干): 具有博士学位, 年龄不超过 35 周岁, 学术成果突出, 具有良好的培养潜质。

1. 享受副教授绩效待遇(最多 1 个聘期)。
2. 提供薪酬补贴 1000 元/月(4 年)。
3. 提供安家费 5 万元。
4. 提供 90M² 左右住宅 1 套或提供购房补贴 20 万—30 万元。
5. 未婚者提供公寓住宿, 已婚者提供 70M² 左右周转房 1 套(购房后交回, 最长使用 3 年)。
6. 根据科研需要, 提供专项科研建设经费 5 万—10 万元(哲学社会科学类: 3 万—5 万元)。

第八层次(优秀博士): 具有博士学位, 学术成果较突出, 具有良好的发展潜力。

1. 提供薪酬补贴 1000 元/月(4 年)。
2. 提供安家费 5 万元。
3. 提供购房补贴 10 万—20 万元。
4. 未婚者提供公寓住宿, 已婚者提供 70M² 左右周转房 1 套(购房后交回, 最长使用 3 年)。
5. 根据科研需要, 提供专项科研建设经费 5 万元(哲学社会科学类: 3 万元)。

第三章 柔性引进高层次人才的层次及待遇

第七条 柔性引进高层次人才的层次标准及待遇:

1. 引进对象

柔性引进的主要对象是上述第一至四层次的高水平人才以及其他我校学科专业建设急需的高层次人才。

2. 聘期内柔性引进人才待遇

(1) 工作酬金：5 万—50 万元/年（税前），根据实际工作情况确定。

(2) 学校承担来校工作期间发生的差旅费。

(3) 在校工作期间学校提供临时生活住房 1 套。

(4) 提供独立办公室及办公设备。

(5) 提供必备的科研条件（科研用房、科研设备、科研团队）。

3. 根据工作规划及要求签订协议。未尽事宜，由当事双方协商确定。

第四章 高层次人才引进程序及考核

第八条 学校对第六条第一层次至第四层次人才及第七条柔性引进的人才实行“绿色通道”，由学校人才工作领导小组按照“一人一议”原则引进，确定待遇，报学校党委会会议研究审批。

第九条 人事处（人才工作办公室）牵头组织成立高层次人才引进工作考核小组，由相关领域专家及相关部门负责人组成，负责对第六条第五层次至第八层次人才通过试讲、面试、答辩等方式进行评价，并投票表决确定拟聘初步人选，经协商确定待遇

及工作目标任务后，报请校长办公会议批准并按有关规定办理相关入职手续。

第十条 引进的人才须与学校签订《辽宁科技大学高层次人才聘用协议书》，首聘期为 4 年，工作服务期为 8 年。首聘期工作目标任务应与所给予的待遇相当，应取得的学术成果（论文、项目、获奖等）要求在签订协议时约定。其学术成果不能在岗位聘期考核时重复使用。首聘期期满后根据协议约定和考核结果再行商议续聘及相关待遇。

第十一条 根据引进人才协议的具体情况，实行校、院两级管理。人事处（人才工作办公室）牵头组织对引进人才的聘期中期、聘期期满的考核工作，各单位配合；学院具体负责引进人才的日常管理和考核工作，及时发现引进人才工作和生活中的问题及困难，并及时协调解决。

第十二条 在引进的人才工作两年后，人事处（人才工作办公室）及有关学院应适时对其进行聘期中期考核，对其工作进行检查和督促。引进人才未能完成协议规定的职责任务，聘期中期、聘期期满考核不合格的，学校将根据协议规定对有关待遇分别给予扣减、停发或返还等相应处理，可以降级聘用或终止聘用。

第五章 组织制度保障

第十三条 学校成立人才工作领导小组，由校党委书记、校长任组长，党委副书记、副校长任副组长，成员由有关单位负责

人组成，负责学校人才引进和培养的领导工作。领导小组下设办公室，与人才工作办公室合署办公，具体负责人才引进工作的组织和落实。

第十四条 各教学单位成立人才工作小组，组长由教学单位行政负责人担任，成员由其他班子成员、教职工代表等组成，负责本单位的人才引进和培养工作。

第十五条 学校设立引进人才特殊贡献奖，对于引进人才工作做出突出贡献的单位或个人给予表彰和奖励。由人事处（人才工作办公室）牵头审核，报请学校批准后实施。

第十六条 学校设立人才专用岗位。各单位引进的第六层次以上人才，首聘期使用人才专用岗位，不占用学院专业技术岗位指标。

第六章 附 则

第十七条 以上涉及金额单位均为人民币。

第十八条 对上述各层次人才的人才称号、职称、学术成果、年龄等要求是引进的必要、基础条件，引进后的具体待遇及要求等需根据实际情况确定。

第十九条 对于引进的各层次人才的有关待遇、工作目标任务等实行“一人一策”“一事一议”原则，经双方协商确定并签订协议。

第二十条 未达到第八层次人才要求的博士或非教师岗位

的博士原则上不享受引进人才相关待遇。

第二十一条 本办法所列的相关人才待遇均包含上级部门的专项财政补贴或奖励；本办法所列的安家费在 10 万元及以上的，在首聘期协议签订后和聘期中期考核合格后分两次发放；购房补贴在鞍山市购买住房时先一次性发放 50%，剩余部分在服务期内按月发放。

第二十二条 本办法自发布之日起施行，原《辽宁科技大学高层次人才引进工作实施办法》（校发〔2018〕20 号）同时废止。

第二十三条 本办法由人事处(人才工作办公室)负责解释。