

惠州学院文件

惠院发〔2017〕82号

关于印发《惠州学院关于急需紧缺专业高层次人才引进的相关规定》的通知

各单位：

《惠州学院关于急需紧缺专业高层次人才引进的相关规定》已经第345次校长办公会议审议通过，现予印发，请遵照执行。

惠州学院
2017年3月24日

惠州学院关于急需紧缺专业高层次人才引进的相关规定

为优化师资队伍结构，进一步提高对急需紧缺专业高层次人才的吸引力，满足急需紧缺专业人才的需求，制订本规定。

一、确定年度急需紧缺人才的专业范围

每年年底,各二级学院向人事处报送下一年度拟招聘的急需紧缺人才所属的专业名单和依据，人事处汇总后交学校人才引进考核委员会审议，拟定学校下一年度拟招聘的急需紧缺人才所属的专业名单，于12月底提交校长办公会确定下一年度拟招聘的急需紧缺人才所属的专业名单。

二、急需紧缺专业高层次人才招聘条件、待遇及聘期考核主要目标

类别	招聘条件	待遇			聘期考核主要指标
		学历 学位 职称	安家费 (万元)	购房补贴 (万元)	
A类	取得下列业绩之一：主持获得省部级重点科研项目1项；以第一作者身份发表或被收录SCI二区以上论文（一区1篇以上，或二区2篇以上，或二区1篇且获得发明专利1件以上，或二区1篇且1项成果转化收益在50万元以上），或以第一作者身份发表的论文被SSCI收录1篇以上，或以第一作者身份在本学科A类学术期刊发表论文1篇；获得省部级以上科研奖励三等奖以上1项（排名第一）。	研究生/ 博士/教授	12	30	取得下列业绩之二为合格：取得普通高校高一级专业技术资格；以惠州学院为第一单位主持获得国家级科研项目1项（排名第一）；以惠州学院为第一单位主持获得省部级重点科研项目1项；以惠州学院为第一单位主持获得省部级科研项目（不包括经费自筹项目）1项和省部级以上科研奖励1项（一等奖排名前三，二等奖排名前二，三等奖排名第一）；以第一作者身份发表的论文被SCI二区以上或SSCI收录1篇；以第一作者身份在本学科A类学术期刊
		研究生/ 硕士/教授	12	30	
		本科/教授	10	28	
		研究生/ 博士/副教授	8	26	

		研究生/ 博士	6		发表论文 1 篇或在 CSSCI 来源期刊上发表论文 4 篇；获得发明专利（授权）1 项；成果转化 1 项且进入学校的收入在 30 万元以上；指导学生参加国家级、国际学科竞赛获二等奖以上；本人参加省级教学技能竞赛获三等奖以上。
B 类	取得下列业绩之一：主持获得省部级科研项目 1 项（不包括经费自筹项目）；理工类以第一作者身份发表或被收录 SCI 四区以上论文、获得发明专利、转化收益在 30 万元以上成果共计 4 篇（件）；人文社科类以第一作者身份发表在 CSSCI 来源期刊上发表论文、出版专著 4 篇（部）以上。	研究生/ 博士/教授	12	28	取得下列业绩之二为合格：取得普通高校高一级专业技术资格；以惠州学院为第一单位主持获得省部级科研项目（不包括经费自筹项目）1 项；获得省部级以上科研奖励 1 项（一等奖排名前三，二等奖排名前二，三等奖排名第一）；以第一作者身份发表的论文被 SCI 收录（二区 1 篇或三区 2 篇）或 SSCI 收录 1 篇；以第一作者身份在本学科 B 类学术期刊发表论文 1 篇；在 CSSCI 来源期刊上发表论文 3 篇；获得授权发明专利 1 项；成果转化 1 项且进入学校的收入在 20 万元以上；指导学生参加省级以上学科竞赛获三等奖以上；本人参加省教学技能竞赛获三等奖以上。
		本科/教授	10	26	
		研究生/ 博士/副教授	8	24	
		研究生/ 博士	6		
C 类	取得下列业绩之一：主持获得厅局级科研项目 1 项（不包括市级项目、经费自筹项目）；理工科类以第一作者身份发表或被收录 SCI 四区以上论文、获得发明专利、成果转化收益在 20 万元以上共计 2 篇（件）；人文社科类以第一作者身份发表在 CSSCI 来源期刊上发表论文、出版专著 2 篇（部）以上。	研究生/ 博士	6	20	取得下列业绩之二为合格：取得普通高校高一级专业技术资格；以惠州学院为第一单位主持获得省部级以上科研项目 1 项（不包括经费自筹项目）；获得省部级以上科研奖励 1 项（一等奖排名前五，二等奖排名前三，三等奖排名前二）；以第一作者身份发表的论文被 SCI 收录（二区 1 篇或三区 2 篇或四区 3 篇），或 SSCI 收录 1 篇，或在 CSSCI 来源期刊上发表论文 3 篇；申请

					发明专利 1 项；成果转化 1 项且进入学校的收入在 20 万元以上；指导学生参加省级以上学科竞赛获三等奖以上；本人参加省教学技能竞赛获三等奖以上。
--	--	--	--	--	--

说明：

1. 科研启动费：非实验类理科 10 万元，实验类理科、工科 15 万元，其它 5 万元；
2. 以上人才按照惠州市政策可享受一次性住房补贴，现行标准为教授、博士 3 万元。已在惠州市安家落户的不再享受此待遇，也不享受安家费和购房补贴待遇。
3. 安家费一次性发放。购房补贴可视在惠州市购房情况一年内发放 50%；1 年后中期考核，完成业绩之一的，发放第二次购房补贴 30%；三年后终期考核完成全部考核任务的，可以发放全部购房补贴。
4. 按照惠州市政策，具有教授职称的享受教授奖教金，现行人均标准为每月 1000 元；具有博士学位的享受博士津贴，现行标准每月 1000 元。
5. A、B 类无副高职称的博士研究生来校首轮聘期内校内奖励性绩效工资按副教授（专业技术七级）待遇执行。
6. 配偶安置可视其自身条件和学校岗位情况予以适当解决。
7. 学校按照国家及惠州市有关规定办理社会保险、住房公积金等缴交手续，缴交基数及比例按惠州市相关管理规定执行。实行年薪制的，单位及个人缴交部分从其年薪中扣除。

三、急需紧缺专业高层次人才配偶安置措施

配偶条件	编制内人员，且具有硕士研究生并副高级职称（限急需紧缺专业）、博士研究生或正高级职称的专任教师	具有硕士研究生学历	具有硕士学位	具有本科及以上学历
安置方式	随配偶正式调入，聘为事业编制人员	聘为合同制专任教师（B1 岗，限急需紧缺专业）或合同制管理、教辅员工（C1、C2 岗）（非事业编制）	聘为合同制管理、教辅员工（非事业编制）	聘为合同制管理、教辅员工（D1 岗）或工勤员工（D2 岗）（非事业编制）
安置流程	<ol style="list-style-type: none"> 1. 符合配偶安置条件的高层次人才提出配偶安置申请应聘并提供相关材料； 2. 人事处对安置配偶的资格、条件进行初审； 3. 人事处根据校内岗位需求及配偶情况，提出拟安置的工作岗位； 4. 人事处从拟安置岗位所在单位选派 2 名评委，从行政教辅单位的副职中选派 3-5 名评委，组成考核小组对申请安置的人员进行考核面试； 5. 学校人才引进委员会审议； 6. 校长办公会研究决定。 			

四、其他规定

1. 博士年龄原则上在 40 周岁以下，具有正高级职称的原则上年龄在 45 周岁以下。

2. 具有相关行业企业工作经历的人才优先考虑引进。

3. 具有国（境）外博士学位的优秀人才（不限专业）的事业编制内引进参照本办法的有关规定执行。

4. 首轮聘期为 3 年。

5. 服务期：8 年（不含实行年薪制的人才）；未满服务期离开学校的，应承担违约责任，按照《惠州学院高层次人才引进及考核实施办法》（惠院发[2015]65）的相关规定，退还已领取及已使用的安家费、住房补贴、购房补贴、科研启动费及培训、进修、学习等费用，并赔偿违约金。

6. 夫妻双方均属急需紧缺专业人才，引进待遇以一方为准，另一方只享受相应的科研启动费。

7. 引进待遇中涉及个人所得税，均由引进对象本人依法交纳。

8. 按照本办法安置的高层次人才的配偶，应接受学校及所在部门的管理，认真履行岗位职责，服从工作安排，遵纪守法，恪守职业道德，完成工作任务。若引进的高层次人才调离学校，属于事业编制内安置的配偶必须同时调离学校，属于编制外聘用安置的配偶与学校签订的劳动合同自动终止。

9. 本规定适应对象为 2017 年 1 月 1 日后经校长办公会决定引

进的急需紧缺专业人才。