

长江师范学院文件

长师院发〔2019〕30号

长江师范学院 关于印发《高层次人才激励实施办法（试行）》 的通知

各教学院（部）、机关各部门，各科研机构、学术传播机构、校医院：

《长江师范学院高层次人才激励实施办法（试行）》已经学校党委审定，现予以印发，请遵照执行。

特此通知

长江师范学院

2019年3月21日

长江师范学院高层次人才激励实施办法

(试行)

第一章 总则

第一条 为深入实施“人才强校”战略，充分发挥高层次人才示范引领作用，激励高层次人才扎根学校干事创业，加快推进应用型高水平师范大学建设，根据《中共重庆市委办公厅、重庆市人民政府办公厅关于深化人才发展体制机制改革促进人才创新创业的实施意见》《重庆市人民政府办公厅关于完善事业单位绩效工资政策的通知》《重庆市教育委员会关于进一步完善市属高校绩效考核及分配的指导意见》等文件精神，结合学校实际，特制订本办法。

第二条 本办法所称的高层次人才激励包括对符合条件的高层次人才发放激励性报酬和服务期满再次资助科研经费。

第二章 高层次人才激励性报酬

第三条 申请条件

申请高层次人才激励性报酬应同时具备以下条件：

(一) 政治思想条件

具有坚定的政治立场，拥护党的理论和路线方针政策，热爱祖国，遵纪守法，品行端正；恪守学术道德和职业道德，学风严谨，师德高尚，诚实守信，为人正派。

(二) 岗位聘用条件

聘用在教师四级及以上岗位。

(三) 年龄条件

年龄在 56 周岁以下（年龄计算截止到申请结束之日）。

(四) 业绩成果条件（具备下列两种情形之一）

1. 属于中共重庆市委、市人民政府人才政策中确定的高层次人才。

2. 符合下列三类条件中的任意两类：

(1) 奖项类（符合以下条件之一）

①获得国家级科学技术奖【特等奖、一等奖排名（含个人和学校排名，下同）前八，二等奖排名前五】；或获得教育部人文社科优秀科研成果奖（一等奖排名前三，二等奖排名前二，三等奖排名第一）；或获得省部级科学技术奖（一等奖排名前二，二等奖排名第一）；或获得省级人民政府哲学社会科学优秀成果奖（一等奖排名前二，二等奖排名第一）。

②获得国家级教学成果奖（特等奖、一等奖排名前八，二等奖排名前五）；或获得省级人民政府教学成果奖（一等奖排名第一）。

③获得国家部委（局）颁发全国性的文化艺术类奖（一等奖排名前二，二等奖排名第一）；或获得省级人民政府颁发的个人文化艺术奖一等奖排名第一；或获得国家文化艺术类一级学会

(协会)的美术、设计、音乐、舞蹈、戏剧、影视作品或者论文一等奖(排名第一)。

④获得中国专利金奖(个人和单位排名前二)。

(2) 项目及成果类(符合以下条件之一)

①以学校为第一承担单位、本人为主持人承担过学校认定的A2级及以上科研项目1项;

②以学校为第一承担单位、本人为主持人承担过学校认定的A3级及以上科研项目2项或B2级及以上科研及工程技术推广项目4项(1项A3级科研项目可视作2项B2级项目),并经市级以上相关部门验收合格;

③以第一完成人获得3项以上职务发明专利授权,被开发转化,且年产值1000万元以上;

④以学校为第一完成单位、本人为主持人育成国家级品种审定委员会审定通过的动植物新品种1个及以上并在全国大面积推广应用,或育成省级品种审定委员会审定并通过的动植物新品种2个以上并大面积推广应用;

⑤以学校作为第一单位、本人为第一完成人的研究成果有1项以上被中央政府或有关部委采纳、推广应用,并产生重要影响者;或有2项以上被省级政府采纳、推广应用,并产生重要影响者;

⑥以学校为第一署名单位、本人为第一作者在学校认定的T

级期刊发表学术论文 1 篇，或 A1 级期刊发表学术论文 2 篇，或 A2 级期刊发表学术论文 4 篇以上(1 篇 A1 级可视为 2 篇 A2 级)。

(3) 人才及社会影响类（符合以下条件之一）

- ①享受国务院政府特殊津贴人员；
- ②中国青年科技奖获得者；
- ③重庆市特殊人才支持计划入选者；
- ④重庆市学术技术带头人；
- ⑤重庆市有突出贡献的中青年专家；
- ⑥重庆市高校巴渝学者特聘教授。

第四条 人员确认方式

(一) 直接确认

根据上级相关文件精神，《重庆市引进高层次人才若干优惠政策规定》（渝府发〔2009〕58号）规定的四类人才和按照《重庆市引进海内外英才“鸿雁计划”实施办法》（渝府发〔2017〕14号）确定的人才，个人向人事处申报，党委组织部牵头，人事处、科研处、教务处参与，审核同意后提交党委常委会审定，公示无异议并报上级相关部门核准后可直接认定为高层次人才。直接确认的高层次人才无名额限制。

(二) 遴选确认

除直接确认的教师外，学校事业发展急需或为学校事业发展做出特殊贡献，并在校内外得到普遍认同、业内得到广泛认可，

聘用在教师四级及以上岗位的人才，经学校遴选并报上级相关部门核准后可认定为高层次人才。遴选确认的高层次人才有名额限制，总数为学校专技四级及以上岗位数的 5-10%。遴选确认的具体程序如下：

1.个人申请。符合遴选条件的人员填写《高层次人才激励性报酬发放申请表》，连同相关证明材料提交所在二级单位。

2.单位初审。二级单位对申请人的政治思想、师德师风、教学科研能力和学术水平等进行综合评议，提出推荐意见。

3.材料复审与公示。人事处汇总材料后，由党委组织部牵头，人事处、教务处、科研处等职能部门对申报材料进行复审，并对符合遴选条件的申请人材料进行公示。

4.专家评审。学校组织专家按照遴选条件对材料公示无异议的申请人进行评审，提出评审意见。

5.学术委员会审议。专家评审通过人员提交学校学术委员会审议。

6.学校审定与公示。学校学术委员会评审通过的拟推荐人选提交校长办公会研究、党委常委会审定，并将审定结果在校内公示，公示无异议后报送市教委、市人力社保局、市财政局核准。

第五条 职责和待遇

发放激励性报酬的高层次人才须与学校和所在单位签订三方协议，明确具体工作职责、目标任务、违约责任等内容，聘期

4年。

发放激励性报酬的高层次人才实行绩效工资和激励性报酬相结合的工资制度,即在正常发放基本工资、绩效工资的基础上,再按相应标准发放激励性报酬。激励性报酬的具体标准如下:

(一) 直接确认高层次人才报酬标准

档次	报酬标准(万元/年)	四年完成目标任务
第一档	60	按照一人一议原则,由学校研究确定。
第二档	50	
第三档	40	
第四档	30	

(二) 遴选确认高层次人才报酬标准

档次	报酬(万元/年)	四年聘期内应完成目标任务	备注
第一档	30	入选国家级人才;或以我校为第一署名单位、本人为第一作者在学校认定的T级期刊发表学术论文1篇;或以我校为第一承担单位、本人为主持人承担学校认定的A1级科研项目1项;或获得国家级科学技术奖或教学成果奖【特等奖、一等奖排名(含个人和学校排名,下同)前五,二等奖排名前三】。	在考核第二、三、四档目标任务完成情况时,若完成一类条件中的两项及以上或一项的两倍及以上,可视为完成两类条件(同一成果获得不同级别的奖项时只计一项)。
第二档	25	完成下列每类条件中的各1项。	
第三档	20	完成下列任意三类条件中的各1项。	
第四档	15	完成下列任意两类条件中的各1项。	

1.奖项类

①获得国家级科学技术奖特等奖、一等奖排名（含个人和学校排名，下同）前八，二等奖排名前五；或获得教育部人文社科优秀科研成果奖（一等奖排名前三，二等奖排名前二，三等奖排名第一）；或获得省部级科学技术奖（一等奖排名前二，二等奖排名第一）；或获得省级人民政府哲学社会科学优秀成果奖（一等奖排名前二，二等奖排名第一）。

②获得国家级教学成果奖（特等奖、一等奖排名前八，二等奖排名前五）；或获得省级人民政府教学成果奖（一等奖排名第一）。

③获得国家部委（局）颁发全国性的文化艺术类奖一等奖排名前二，二等奖排名第一；或获得省级人民政府颁发的个人文化艺术奖一等奖排名第一；或获得国家文化艺术类一级学会（协会）的美术、设计、音乐、舞蹈、戏剧、影视作品或者论文一等奖（排名第一）。

④获得中国专利金奖（排名前二）。

2.项目成果类（项目等级认定按签订协议时学校的标准执行）

①以我校为第一承担单位、本人为主持人承担学校认定的 A3 级及以上科研项目 1 项；

②以我校为第一承担单位、本人为主持人承担学校认定的 B2 级及以上科研及工程技术推广项目 4 项（1 项 A3 级科研项目可视作 2 项 B2 级项目），并经市级以上相关部门验收合格；

③以我校为第一单位、本人为第一完成人获得 3 项以上职务发明专利授权，被开发转化，且年产值 1000 万元以上；

④以我校为第一署名单位、本人为主持人育成国家级品种审定委员会审定通过的动植物新品种 1 个及以上并在全国大面积推广应用，或主持育成省级品种审定委员会审定并通过的动植物新品种 2 个以上并大面积推广应用；

⑤以我校为第一署名单位、本人为第一完成人的研究成果有 1 项以上被中央政府或有关部委采纳、推广应用，并产生重要影响者；或有 2 项以上被省级政府采纳、推广应用，并产生重要影响者。

3.学术论文类（刊物级别认定按签订协议时学校的标准执行）

以我校为第一署名单位、本人为第一作者在学校认定的 A1 级及以上期刊发表学术论文 2 篇，或 A2 级及期刊发表学术论文 4 篇以上（1 篇 A1 级可视作 2 篇 A2 级）。

4.人才及社会影响类

①享受国务院政府特殊津贴人员；

- ②中国青年科技奖获得者；
- ③重庆市特殊人才支持计划入选者；
- ④重庆市学术技术带头人；
- ⑤重庆市有突出贡献的中青年专家；
- ⑥被重庆市教育行政部门聘任为高校特聘教授。

第六条 激励性报酬发放方式

高层次人才激励性报酬根据工作目标任务进展及完成情况分阶段发放。

（一）直接确认的高层次人才：按三方协议中约定方式发放。

（二）遴选确认的高层次人才：第一年按第四档标准的 50% 按月发放，第一年后若完成任务达到更高档次，按高一档次标准的 50% 按月发放，聘期期满后，根据完成任务达到的档次予以结算。若提前完成四年任务可提前结算；若未完成第四档次任务，不再发放剩余部分；若第二年或第三年没有科研业绩，下一年暂停发放，待聘期期满后根据完成任务达到的档次予以结算。

第七条 考核管理

（一）高层次人才应在四年聘期结束前 1 个月，向所在单位提交工作报告；所在单位对其思想政治表现和工作目标任务完成情况进行考核，提出考核意见报人事处初核后，由党委组织部牵头，人事处、科研处、教务处参与，根据实际需要，采取书面总结、现场答辩或同行专家评议等方式进行考核，考核结果作为激励性报酬发放及是否继续聘为高层次人才的依据。

(二)高层次人才有下列情形之一的,终止三方协议并停发相关待遇。

- 1.有学术不端行为。
- 2.违反职业道德和社会公德,产生恶劣影响。
- 3.受到党纪、政纪处分。
- 4.被依法追究刑事责任。
- 5.因为退休、调离、辞职或其他原因离开聘用岗位。

(三)高层次人才实行校院两级管理模式。学校重点做好高层次人才服务保障工作,组织开展高层次人才认定、遴选和考核;二级单位负责高层次人才日常管理与服务,积极支持人才发挥引领带动作用,做好高层次人才年度考核。

第三章 高层次人才服务期满再次资助科研经费

第八条 申请条件

按照《长江师范学院人事调配管理规定》(长师院发〔2016〕145号)规定的应完成服务期计算办法,已完成规定服务期的高层次人才可以向学校申请再次资助科研经费,但应具备以下条件:

(一) 政治思想条件

具有坚定的政治立场,拥护党的理论和路线方针政策,热爱祖国,遵纪守法,品行端正;恪守学术道德和职业道德,学风严

谨，师德高尚，诚实守信，为人正派。

（二）学历学位条件

具有博士学位，其中，在国（境）外取得的博士学位证书须通过教育部留学服务中心的认证。

（三）工作业绩条件

认真履行岗位职责，圆满完成服务期内的各项任务，年度考核和聘期考核均在合格及以上。

第九条 人员确定

符合申请条件的教师经个人申报、人事处审核后，提交校长办公会研究、党委常委会审定，经公示无异议后予以确定。高层次人才服务期满向学校申请再次资助科研经费无名额限制。

第十条 资助额度和要求

（一）资助额度

科研经费资助额度的确定办法：把申请人连续六年（含申请当年）的科研业绩与当年引进人才政策中的学术条件相比较，按照引进人才对应档次科研启动费的两倍确定资助标准，若离法定退休年龄满八年及以上，按 100%资助，若离法定退休年龄不足八年，根据其离法定退休年龄的年数占“8”的比例资助。

（二）资助要求

1. 获得科研经费资助的高层次人才须继续与学校签订八年服务期协议并明确三年的研究任务，离法定退休年龄不足八年的

签订至法定退休年龄。

2. 高层次人才获得的科研经费资助额度分两次下达，获得资助后立即下达 40%，剩余 60%待按时完成协议中的三年研究任务后再下达，若不能按时完成研究任务，未使用经费学校收回，未下达经费不再下达。

3. 高层次人才获得的科研经费由申请者按照学校科研项目经费管理办法使用。

4. 人事处、科研处定期对获得资助者进行考核，并在一定范围公示。

第十一条 高层次人才有下列情形之一的，须退回学校资助的科研经费并按有关规定追究违约责任。

- 1.有学术不端行为。
- 2.违反职业道德和社会公德，产生恶劣影响。
- 3.受到党纪、政纪处分。
- 4.被依法追究刑事责任。
- 5.辞职离开学校。

第四章 经费来源

第十二条 学校设立高层次人才激励性报酬专项资金，按照上级规定，高层次人才激励性报酬专项资金不计入学校的绩效工资总额。

第十三条 学校设立高层次人才服务期满科研经费资助专项资金，纳入人才队伍建设经费统一管理。

第五章 附则

第十四条 对具有国家级人才称号的高层次人才(除市管干部以外)可以实行基础年薪和激励性报酬相结合的工资制度，基础年薪为50万-100万，具体标准按与学校签署的协议执行。

第十五条 对取得高水平成果但未纳入本办法规定高层次人才范围的教师，采用“一事一议”方式按照“学校遴选”程序进行遴选，确定后向上级主管部门申请机动名额确定为高层次人才，并按相应标准发放一次性激励报酬，发放一次性激励报酬后，上级主管部门收回机动名额。

第十六条 市管干部符合申请条件，可申请高层次人才激励性报酬发放和服务期满科研经费资助。

第十七条 学校对“高层次人才”实行动态管理，每年开展一次认定遴选工作，期满后重新申报认定。

第十八条 本办法申请条件中工作业绩的统计时间截止到教师提交申请表时。

第十九条 本办法中，由学校按上级部门规定控制比例确定的“高层次人才”仅适用于享受激励性报酬不纳入绩效工资总量管理政策，与高层次人才的其他待遇无关。

第二十条 本办法自 2019 年 4 月起执行,至 2027 年 3 月止,届时如果学校有新的规定,则按新规定执行。本办法由人事处负责解释。