

黄淮学院文件

院文〔2024〕176号

关于印发《黄淮学院人才队伍建设与管理 实施办法（修订）》的通知

学校各单位：

《黄淮学院人才队伍建设与管理实施办法（修订）》已经学校同意，现印发给你们，请结合实际认真贯彻落实。

黄淮学院

2024年7月15日

黄淮学院人才队伍建设与管理实施办法

(修订)

第一章 总 则

第一条 高层次人才引进政策依据

为深入贯彻中共中央、国务院《关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》，根据省委组织部、省人力资源和社会保障厅《关于印发〈河南省事业单位公开招聘工作规程〉的通知》（豫人社〔2015〕55号）、《关于进一步加强和改进事业单位公开招聘工作的意见》（豫人社事业〔2016〕4号）等文件精神，加快建设特色鲜明的高水平应用型大学，构建一支数量充足、质量优良、充满活力的高水平师资队伍，结合学校实际，修订本办法。

第二条 高层次人才引进原则

一、需求为本，质量至上

紧紧围绕学校“建成特色鲜明的高水平应用型大学”的办学目标，结合学科专业发展需求，确定招聘计划。

二、学科引领，构建团队

依据学校学科、专业建设目标，坚持引进与学校重点发展学科、专业方向一致的海内外学科带头人、学科方向负责人、学术骨干和优秀博士毕业生，有目标、有计划地引进和组建高水平科

研团队，切实提高学科专业建设水平。

三、突出应用，双师优先

顺应教育教学事业发展对人才的实际需求，打造与学校重点学科、硕士培育点、特色专业和课程建设相适应的双师型师资队伍，优先引进既能从事专业基础理论教学、科研工作，又具有行业、企业创新技能的高层次人才，优先引进与地方产业创新关联密切的科研团队，切实提升学校服务区域经济发展能力。

四、程序公开，公平竞争

高层次人才引进工作须遵循按需求确定计划、按计划比较条件、按条件拟定人选的基本思路，严把每一个招聘环节，尊重每一位应聘人员，公平竞争、质量至上、宁缺毋滥。

第三条 高层次人才基本条件

一、拥护党的路线、方针、政策，政治立场坚定、思想政治素质过硬，品行端正、遵纪守法、德才兼备、身心健康。

二、热爱教育事业，具有过硬的职业道德、专业水平和教学能力；具备良好的科研潜力、较强科研创新意识、团队合作精神、管理协调及社会服务能力。

第二章 高层次人才类别与要求

依据学校实际将高层次人才划分为学科领军人才（A类）、学科带头人（B类）、学科方向负责人（C类）、学术骨干（D

类)、博士毕业生(E类)五个大类及若干小类,并提出基本的人才要求。

第四条 学科领军人才(A类)

A1类:中国科学院院士、中国工程院院士、外国科学院院士、中国社会科学院学部委员或与两院院士相当的高层次人才。

A2类:海外高层次人才“千人计划”入选者、长江学者特聘教授、国家“特支计划”领军人才、国家“千人计划”(创新人才长期项目)入选者、青年长江学者、国家杰出青年科学基金资助者、青年“千人计划”、“新世纪百千万人才工程”、万人计划、国家级教学名师、文化名家暨“四个一批”人才,以及与上述各类人才具有相当学术地位和成就的海内外专家学者。

第五条 学科带头人(B类)

国家“特支计划”青年拔尖人才、国家新世纪人才,教育部高校青年教师获奖者,中科院“百人计划”入选者,省部级高层次人才、省级特聘教授、省级以上学术技术带头人、“双一流”高校或学科的博士生导师、省部级突出贡献专家、河南省“中原千人计划”(创新人才长期项目)入选者,以及海内外具有与此相当学术地位和成就的专家学者。

第六条 学科方向负责人或专业领军人才(C类)

年龄一般在50周岁以下,在教学科研一线工作,能够胜任相关本科专业核心课程和前沿课程的讲授任务,且满足以下1、

2、3 条:

1.具有正高级专业技术职务，且原则上应具有博士学位或为博士生导师，一般应具有国家“双一流”建设高校或重点研究机构学习或工作经历，在相关学科具有较高声誉，以及具有与此相当学术地位和成就的海内外专家学者。

2.主持过国家级项目 3 项，且转入我校 1 项。

3.近五年，人文社科类以第一作者发表一级学术期刊论文和一级出版社专著等 4 篇（部），其中，权威级学术期刊论文不少于 1 篇（外语、艺术类专业的人才可为 3 篇/部，其中一级学术期刊论文不少于 1 篇），或权威级学术期刊论文 2 篇，或第一完成人获得 1 项省部级科研成果二等奖。自然科学类以第一作者发表一级学术期刊论文等高水平代表作 6 篇，其中，SCI 一区期刊和 TOP 期刊学术论文不少于 1 篇或 SCI 二区期刊不少于 2 篇，或 SCI 一区期刊和 TOP 期刊学术论文不少于 2 篇，或第一完成人获得 1 项省部级科研成果二等奖。人文社科类和自然科学类也可分别提供近五年内的 4 和 6 篇（部）高水平的第一作者代表作，经校外专家鉴定后认为达到学科方向负责人或专业领军人才（C 类）水平者。

如应聘者海外学者，具备以下条件之一，可申请学科方向负责人或专业领军人才（C 类）类别。（1）有海外优秀高校相当于助理教授及以上职位。（2）拥有海外知名高校的博士学位，

近五年，人文社科类发表 SCI/EI /SSCI/ A&HCI 收录和一级期刊的学术论文等高水平代表作 4 篇（其中 SSCI/ A&HCI 收录不少于 3 篇），自然科学类发表 SCI 二区期刊论文不少于 6 篇（其中 SCI 一区期刊和 TOP 期刊学术论文不少于 3 篇）。

第七条 学术骨干或专业带头人（D 类）

年龄一般在 40 周岁以下，在教学科研第一线工作，能够胜任相关本科专业核心课程和前沿课程的讲授任务，且满足下列 1、2、3 条：

1.具有副高级以上专业技术职务和博士学位。国外一流大学、国家“双一流”建设高校、国内外著名科研机构培养的博士优先。

2.近五年，主持国家级项目 1 项且转入我校。

3.近五年，发表的论文要求参照当年高层次人才招聘公告中 E1 类博士引进的标准。

4.如应聘者海外学者，同时具备以下条件，可申请学术骨干（D 类）：（1）一般应在海外高校、科研机构获得博士学位并有 2 年以上连续海外科研工作经历；在国内取得博士学位的，应在海外从事科研工作连续 3 年以上。（2）近五年，人文社科类发表 SCI/EI /SSCI/ A&HCI 和一级期刊的学术论文等高水平代表作 3 篇（其中 SSCI/ A&HCI 收录不少于 1 篇），自然科学类发表 SCI 二区期刊论文不少于 4 篇（SCI 一区或 TOP 期刊学术论文不少于 1 篇）。

第八条 有特别突出的业绩，经学校认可的 D 类以上人才可不受上述条件限制，其首聘期内目标任务根据实际情况另行约定。特殊学科、专业人才的引进条件可适当降低。

第九条 鼓励“学科领军人才（A 类）+学科团队”、“学科带头人+学科团队”（B 类）的人才引进模式。学科团队的人数不低于 3 人，且均须为同一（或相近）学科方向的博士。学科团队整体引进的具体待遇面议。

第十条 博士毕业生（E 类）

基本条件：本科、硕士、博士阶段所学专业相同或相近，年龄一般不超过 40 周岁，毕业于国内高校或当年泰晤士报高等教育世界大学排名 400 名以内的国（境）外高校。引进计划的岗位需求以当年发布的招聘公告为准。

根据近 5 年内取得的科研业绩，分为 3 个档次：

一、博士毕业生（E1 类）

除符合基本条件外，还须具备下列条件之一：

（一）人文社科类博士毕业生在 SSCI 二区、A&HCI 或我校认定的本学科权威核心期刊发表学术论文 2 篇以上；或 SSCI 二区期刊发表学术论文 1 篇，同时 SSCI 三区期刊发表学术论文 2 篇或在 CSSCI（不含扩展版）期刊发表学术论文 4 篇以上。理科类博士毕业生在 SCI 一区期刊发表学术论文 2 篇；或 SCI 一区期刊发表学术论文 1 篇，同时 SCI 二区期刊发表学术论文 2 篇。工

科类博士毕业生在 SCI 一区期刊发表学术论文 1 篇以上或在 SCI 二区期刊发表学术论文 2 篇以上。

(二) 主持或作为主要参与人(仅限应届毕业生, 导师排名第一, 本人排名第二)承担国家级科研项目, 且人文社科类博士毕业生在 SSCI 二区、A&HCI 或我校认定的本学科权威核心期刊发表学术论文 1 篇或在 SSCI 三区、CSSCI(不含扩展版)期刊发表学术论文 2 篇以上;理科类博士毕业生在 SCI 一区期刊发表学术论文 1 篇或 SCI 二区期刊发表学术论文 2 篇以上;工科类博士毕业生在 SCI 二区期刊发表学术论文 1 篇。

(三) 主持在研国家基金项目 1 项且能将项目转入我校的, 且人文社科类博士在 SSCI 三区、CSSCI(不含扩展版)期刊发表学术论文 1 篇以上或 SSCI 四区期刊发表学术论文 2 篇, 理科类博士在 SCI 二区期刊发表学术论文 1 篇或 SCI 三区期刊发表学术论文 2 篇以上, 工科类博士在 SCI 三区期刊发表学术论文 2 篇以上。

二、博士毕业生(E2类)

除符合基本条件外, 还须具备下列条件:

人文社科类博士在 SSCI 二区、A&HCI 或我校认定的本学科权威学术期刊发表学术论文 1 篇, 或在 SSCI 三区、CSSCI(不含扩展版)期刊发表学术论文 2 篇以上;理科类博士在 SCI 一区

期刊发表学术论文 1 篇或在 SCI 二区期刊发表学术论文 2 篇以上；工科类博士在 SCI 二区期刊发表学术论文 1 篇。

三、博士毕业生（E3 类）

除符合基本条件外，还须具备下列条件：

人文社科类博士在 CSSCI（不含扩展版）期刊发表学术论文 1 篇或 SSCI 三区期刊发表学术论文 1 篇或 SSCI 四区期刊发表学术论文 2 篇以上；理科类博士在 SCI 三区期刊发表学术论文 2 篇或 SCI 二区期刊发表学术论文 1 篇；工科类博士在 SCI 三区期刊发表学术论文 1 篇以上。

四、体、音、美学科博士研究生分类补充条件以当年招聘公告为准。

五、上述论文均要求本人为独著或第一作者，且为正规期刊学术论文。EI 收录的中文期刊论文视为 SCI 三区期刊学术论文。交叉学科博士的科研成果认定中，人文社科类博士发表的本专业的 SCI 学术论文可视为低一级分区的 SSCI 学术论文，理工科类博士发表的本专业的 SSCI 学术论文可视为高一级分区的 SCI 学术论文。

六、不符合 E 类条件的博士毕业生，若属于我校非“特殊学科、专业”的，原则上不予引进。属于我校“特殊学科、专业”的，由用人单位提出申请，经校长办公会研究，研究通过后，其待遇按校长办公会决议执行。

第十一条 以上各类人才的招聘条件，以当年发布的招聘公告为准。

第十二条 校内在职教职工攻读博士学位

一、鼓励报考，分类审批

鼓励校内教职工报考国内双一流院校（学科）、国家重点科研院所和国（境）外高水平大学。凡在校工作满两年以上的，可报考定向博士研究生；凡在校工作满五年以上的，可报考非定向博士研究生。否则，不予批准。

（一）报考基本条件

- 1.热爱祖国，具有良好的思想品德和政治素质，无违法违纪记录。
- 2.具有中华人民共和国国籍，无国外永久居留权。
- 3.年龄在 40 岁及以下的青年教师（截至申请当年）。

（二）报考具体要求

1.在职教职工须依托二级学院（含行政职能部门管理岗位教职工）申请报考国（境）内外博士研究生，所报考专业须与其硕士专业一致或相近，并符合我校专业建设需求。每年 11 月底前符合报考条件的教职工向所在二级学院提出申请（学生管理人员需征求党委学生工作部意见，科级及以上职务人员需征求党委组织部意见），经二级学院党政联席会研究同意后，由二级学院于每年 11 月底前将本单位报考计划提交至人事处。人事处将各二

级学院申报情况提交校长办公会研究，待研究通过后，申报人员填写《黄淮学院在职教职工攻读博士学位申请表》（附件 1），办理有关报考手续。攻读非定向博士学位须解除人事关系，不保留编制和岗位。若涉及违约，按照有关规定进行违约赔偿。

2. 申请国（境）外攻读博士学位的学校，须为当年泰晤士高等教育世界大学排名 400 名之内的高校。

二、预约返校，确保待遇

（一）校内在职教职工考取非定向委培博士研究生，毕业时符合当年招聘公告的，学校优先录用，待遇按当年引进博士的相应标准执行。

（二）校内在职教职工考取定向培养博士研究生，毕业返校时原职能部门管理岗位教职工须回到其专业所依托的二级学院。学校定向培养的博士研究生毕业时符合当年招聘公告中业绩条件的，科研启动费按当年引进博士相应标准的一半给予补贴，不享受安家费；本人或配偶享受过住房的，不再享受住房待遇；若当年招聘公告中有住房待遇且本人及配偶没有享受住房的，在学校房源充足的条件下，允许按博士毕业返校工作当年校内住房的建筑成本价集资住房一套；若不满两个 8 年服务期离职者，学校收回住房，退还原集资房款（两个 8 年服务期内不允许出售住房）。若毕业时不符合当年招聘公告中招聘业绩条件的，由所在二级学

院提出申请，其待遇由校长办公会研究决定。学校定向培养的博士研究生脱产学习期间发放基本工资（岗位工资+薪级工资）。

（三）定向培养博士研究生若提前回校工作，由教职工个人申请，经所在二级学院同意，并报学校审批通过后，方可返校工作。返校期间，若按照学校要求完成在职在岗教职工应完成的教学、科研及管理任务，且年度考评合格（含合格）以上者，可享受相应的校内奖励性绩效工资。

（四）定向培养博士研究生取得博士学位返校签订协议后，学费、交通费等补助说明：

1.国内就读的，学校不借支学费。其学费报销的标准根据学制年限，文科不超过36000元，理工科不超过45000元，艺术类不超过50000元。

2.国（境）外就读的，学校不借支、不报销学费和住宿费，只报销每年（限3年）往返一次的经济舱机票。

（五）经学校批准的定向攻读博士学位的教职工，毕业返校时，不安置配偶工作。

（六）定向培养博士研究生就读期间，符合条件者，可参加年度考核、职称申报与正常工资晋升（就读期间不计入为职称晋升的任职年限）。

三、相关说明

(一)定向攻读博士学位的教职工学习期限严格按照培养单位学制执行,如有特殊情况需延期的,须提前三个月持培养学校延期证明并填写《黄淮学院在职教职工定向攻读博士学位延期申请表》(附件2),经所在单位党政联席会研究同意后报人事处,经学校研究同意后方可延期。凡未及时申请延期的,学校将停发其工资。延期时间一般为一年以内。延期超过一年的,因延期超出的学习费用自理。延期超过两年(含)的停发工资,毕业返校工作,不再享受科研启动费。

(二)被培养人完成学业后,应及时回校工作签订返校协议,逾期两个月(毕业返校后,因科研鉴定时间或等待校长办公会时间不计入逾期时间)不到所在单位及人事处报到者,学校将停发其工资,不兑现博士待遇,按协议追究相关责任。

(三)因个人原因中途退学或未完成学业、未取得学历证书及学位证书者,学校不报销相关费用,不兑现相关待遇,并追回脱产期内学校为其支付的各项费用。

(四)经学校批准的报考者,若未能录取,再次报考时,须重新履行申报程序。否则,视为学校未批准。

(五)未经学校同意,博士毕业后不得进入博士后流动站。

第三章 高层次人才引进待遇

第十三条 学校全职引进的各类高层次人才,依据其入职时业绩成果,参照《黄淮学院高层次人才待遇一览表》的规定(实

际执行标准，以当年发布的招聘公告中的待遇为准），初步确定其待遇，并按聘任协议约定的 70% 兑现安家费和科研启动费（住房一次性交付），其余 30% 的安家费，依据入职后三年的考核结果发放。

黄淮学院高层次人才待遇一览表

人才类别		住房	安家费	薪酬	科研启动经费（万元）		
			（万元）	（税前）	文科	理科	工科
学科领军人才 （A1、A2）		待遇面议					
学科带头人 （B）		免费提供 住房	100	年薪 80	60	90	120
学科带头人 （C）			80	年薪 60	50	70	90
学科方向负责人（D）		免费提供 130 平米住 房，在服务 期 8 年期 间免费居 住；服务 期 8 年 后，若继 续在学校 工作满 8 年，住 房居住权 归己所 有。	70	年薪 30	40	50	60
博士毕业 生（E）	E1		60	执行学 校工资 标准	20	30	40
	E2		35		15	20	30
	E3		20		10	15	20
注：实际执行待遇以当年招聘公告为准。							

第十四条 高层次人才待遇相关说明

一、经学校认定同意聘任的高层次人才入职后的具体执行待遇，以学校当年发布的高层次人才招聘公告信息，以及应聘人与学校签订的聘任协议为准。

二、学术领军人才（A1、A2）、学科带头人（B）类可以采取柔性引进政策，具体内容（待遇、聘期、在岗时限、住房归属、聘期目标任务、考评等）与应聘者本人协商确定。其他高层次人才的首轮服务期限均为8年（自报到上岗之日起计算）。

三、学术领军人才（A1、A2）、学科带头人（B），聘期满8年后，住房居住权归己所有。其他类别的高层次人才，满两个服务期（16年）后，住房居住权归己所有。

四、学校根据实际情况帮助安排学科领军人才（A1、A2）和学科带头人（B）人才配偶的工作岗位。其他高层次人才是否安排配偶工作，按照当年发布的招聘公告执行。高层次人才因个人原因调离学校者，或因考评不合格解除聘任协议者，原随其来校安排工作的配偶，同时调离或解除协议。学校工会负责协调联系高层次人才到岗后，子女的小学、初中入学事宜。

五、未取得高级专业技术任职资格者，享受副教授待遇；已取得副高级职称者，享受教授待遇；以上期限均为3年。此条款待遇适用于新引进博士和定向委培博士，待遇具体执行以学校当年发布的高层次人才招聘公告信息为准。

六、实行年薪制高层次人才的年薪包括所有的基本工资、绩效工资、津贴补贴、福利待遇、公积金和社会保险个人应缴部分、聘期目标任务内的教学科研奖励（如论文论著奖励、专利奖励、纵横向项目绩效奖励、横向项目劳务费等）等待遇。聘期内取得

的市级以上（含市级）部门发放的教学科研奖励、完成聘期目标任务后超额部分的奖励和成果转化费等可予以发放，但目标任务之内的教学科研奖励校内配套或校内奖励不再发放。学校鼓励年薪制引进人员积极申报市级以上（含市级）人才工程，所获得上级部门经费可发放，但目标任务之内的人才工程校内配套或校内奖励不再发放。

七、E类博士毕业生学位津贴为3000元/月，每3年考核一次，在考核期（3年）内按1500元/月的标准发放；经考核合格后，一次性发放考核期余下的1500元/月的博士学位津贴。考核不合格不再发放。考核标准依据《黄淮学院高层次人才聘期考核目标任务》（附件3）。

八、科研启动费按科研处和财务处的有关规章制度执行。

九、人才引进待遇中需缴纳个人所得税的，由高层次人才本人依法交纳。

第四章 高层次人才引进工作程序

第十五条 高层次人才引进工作程序

各用人单位于每年11月底前根据学校教育教学事业发展规划建设要求，结合本单位目标责任和学科专业、师资建设的实际，申报下一年度高层次人才引进计划。人事处于每年12月份，发布高层次人才招聘公告。用人单位成立“高层次人才引进工作小组”，对符合当年招聘公告的应聘者进行初审（包括政审、面试

和心理健康测试等),并将初审合格者报人事处办理科研鉴定和审核,提交校长办公会研究。待研究通过后,人事处负责办理签约和入职手续。

第五章 高层次人才招聘期目标考评管理

第十六条 学校依据聘期协议约定,对各类高层次人才服务期间的工作业绩实施目标考评。考评以聘用协议和《黄淮学院高层次人才聘期考核目标任务》(附件3)为标准,考评结果是确定高层次人才类别、层级以及实际应执行待遇的依据。

第十七条 高层次人才每3年考核一次,考评结果分为合格和不合格两类。首次3年考核合格者,一次性补发聘用协议约定的30%安家费。考核不合格者,不再补发30%安家费。博士学位津贴考核,参照第三章第十四条第七款执行,连续两次考核不合格者,停发学位津贴。

第十八条 各用人单位是高层次人才聘期目标考评的第一责任单位,其主要领导是聘期目标考评的组织者和管理者。各用人单位要成立相应的高层次人才招聘期目标考核小组,并依据聘期目标对本单位高层次人才进行年度督促检查和不定期提醒。

第十九条 每次考核均应根据学校的统一要求按时实施,并将初评结果、初评材料、存在问题、处理意见等以书面形式报人事处。

第二十条 人事处负责协调科研处、教务处、发展规划处等

相关职能部门根据目标任务，分类审核被考评人相关材料；人事处对分类审核结果进行汇总，报校长办公会研究。

第六章 违约责任

第二十一条 本办法所指的违约是，教职工在履行协议期间出现的部分或全部不符合、不满足学校规定要求的情况。

第二十二条 新入职人员服务期从报到上岗之日起计算。新引进的正高级职称人员、副高级职称人员、博士，服务期为 8 年；硕士服务期为 5 年；在我校通过评审（含转评）晋升高一级职称的人员，服务期自高一级职称资格取得之日起计算。通过评审（含转评）正高级职称人员，服务期为 5 年；通过评审（含转评）副高级职称人员，服务期为 4 年；通过评审（含转评）中级职称人员，服务期为 3 年。违约者应当继续履行协议、采取补救措施或者赔偿损失等。

第二十三条 引进的正高级职称人员、副高级职称人员、博士、硕士，未满服务期的，须退还安家费（按服务年限折算），另按 3 万元/年的标准向学校交纳未履行服务期的违约金。在我校晋升高一级职称人员，未满服务期的，须交纳相应标准的违约金。按正高级 2.5 万元/年、副高级 1.5 万元/年、中级 0.8 万元/年的标准，向学校交纳未履行服务期的违约金。

脱产进修半年以上者，须回学校服务满 2 年以上；脱产进修 1 年以上者，须回学校服务满 4 年以上。违反服务期约定的，除

偿还进修期间学校为其支付的学费、工资、津贴等一切费用外，还要按 3 万元/年的标准向学校交纳未履行服务期的违约金。

在职非脱产博士后研究人员每进站一年，须回校服务 1 年；在职脱产博士后研究人员每进站一年，须回校服务 2 年。违反服务期约定的，除偿还进站期间学校为其支付的工资、津补贴等一切费用外，还要按 3 万元/年的标准向学校交纳未履行服务期的违约金。

凡与我校签订定向、委培协议的在职攻读博士学位者，取得学位后，须在学校服务满 8 年。否则，除偿还学校为其支付的学费、差旅费、脱产学习期间的工资、津贴等一切费用外，以及学校已为其提供的所有优惠待遇费用外，还要按 3 万元/年的标准向学校交纳未履行服务期的违约金。

第二十四条 违反国家法律法规和工作中出现师德师风问题；以及违反学校规章制度，在工作中，出现一级教学事故的高层次人才，学校有权单方解除聘任协议，并依法依规追究其违约责任。

第二十五条 高层次人才违约责任的认定，以《黄淮学院高层次人才聘期考核目标任务》和高层次人才的具体工作表现为依据。高层次人才出现违约任一情形，相关单位须提供详实的违约情况等基础材料。

第二十六条 对所有违约责任的认定及处理,根据违约人的违约事项及其性质、对学校工作产生不良影响的大小等具体因素,由学校人才工作领导小组调查核实、提出处理建议,并报学校党委研究处理。

第二十七条 违约责任如达到法律层面的处罚,与本办法第五章第十七条至第二十条规定的聘期目标考核处理措施不能彼此替代。

第二十八条 本办法未尽的违约情况,学校有权依据国家相关法律法规追究违约人的违约责任。

第七章 高层次人才引进保障措施

第二十九条 实施高层次人才引进工作责任制,建立联系校领导主推、二级学院主抓、人事部门规划统筹的推进机制。高层次人才引进工作列入各单位年度人才队伍建设目标考核和主要负责人年度目标考核。

第三十条 学校引进的学科领军人才、学科带头人实行校领导联系制度。相关校领导负责联系用人单位的学科领军人才、学科带头人,定期与引进人才进行沟通、交流,了解其工作、学习、生活等情况,协调解决其来校后遇到的困难和问题。

第三十一条 各用人单位结合高层次人才聘期目标要求和教学、科研工作实际情况,及时向学校提交高层次人才教学、科

研条件建设目标、建设要求及其相应预算。学校负责解决高层次人才教学、科研所需的硬件条件建设问题。

第三十二条 各用人单位根据本单位学科、专业建设与发展实际，结合高层次人才聘期目标任务，与每一位高层次人才约定“年度工作计划”和“聘期目标落实计划”，切实做到提醒及时、总结到位、服务周全，确保高层次人才清楚目标要求、把握周期任务、落实聘期责任。

第三十三条 为充分发挥高层次人才智力优势，各用人单位要加强人才管理服务，力求做到引得进、留得住、用得好。

第三十四条 若学校房源紧张，为高层次人才提供公租房等过渡住房的，其租金按照学校相关规定执行。其住房补贴则参照人才类别、当地商品房均价等情况另行确定。房源由后勤服务中心统一管理。

第三十五条 高层次人才的安家费由人事处发放，科研启动经费由科研处按照相关规定发放和管理。

第三十六条 高层次人才引进的特殊情况提请校长办公会研究。

第八章 附 则

第三十七条 高层次人才管理严格执行“师德师风一票否决制”。

第三十八条 各类服务期均指在校在岗的实际工作时间，不含学习进修、出国访学等时间。未满服务期时间按年计算，未满1年的按1年支付违约金。

第三十九条 教职工因职称晋升、外出攻读博士学位、博士后研究和访学等需履行的服务期与博士引进时签订的协议服务期累加计算，相应各类违约金分别计算。

第四十条 对签订协议后违约的教职工，须按规定进行处理。各违约行为处理完毕，有关部门方能为其办理相关手续。否则，将追究部门负责人的责任。由此给学校带来的损失由直接责任人承担。

第四十一条 本办法由人事处负责解释。

第四十二条 本办法自发布之日起施行。《黄淮学院人才队伍建设与管理实施办法（试行）》（院字〔2023〕139号）和《黄淮学院人才队伍建设与管理实施办法（试行）有关内容的通知》（院字〔2023〕308号）同时废止。相关规定与本办法不一致的，以本办法为准。

附件：1.黄淮学院在职教职工攻读博士学位申请表

2.黄淮学院在职教职工定向攻读博士学位延期申请表

3.黄淮学院高层次人才聘期考核目标任务

附件 1

黄淮学院在职教职工攻读博士学位申请表

所在单位: _____

姓名		性别		出生年月		联系电话	
参加工作时间					入本校工作时间		
何时、何校、何专业毕业及最后学位					职务、职称及取得时间		
现从事专业及学术方向					申请学习专业		
申请学习学校							
学习期限		年 月— 年 月	类别	☐ 定向或委培博士 ☐ 非定向博士			
申请理由	申请人签名: _____ 年 月 日						
所在单位意见 经党政联席会研究决定:				组织部意见 (科级及以上党政职务人员填写)			
负责人签名: _____ (公章) 年 月 日				负责人签名: _____ (公章) 年 月 日			
学工部意见 (辅导员或学生管理人员)				人事处意见			
负责人签名: _____ (公章) 年 月 日				负责人签名: _____ 年 月 日			
主管人事校领导意见							
签名: _____ 年 月 日							

附件 2

黄淮学院在职教职工定向攻读博士学位延期申请表

姓名		性别		出生年月	
政治面貌		工号		是否签署读博协议	是/否
学制时间	_____年____月至_____年____月				
申请延期年限_____年，延期至_____年____月					
延期原因	申请人签名：_____ _____年 月 日				
所在二级学院 意见	经党政联席会研究决定： 负责人签名：_____ （公章） _____年 月 日				
人事处意见	负责人签名：_____ （公章） _____年 月 日				
主管人事 校领导意见	签名：_____ _____年 月 日				

附件 3

黄淮学院高层次人才招聘考核目标任务

分类	自然科学类	社会科学类
A、B、C、D 类人才招聘考核任务根据所签署协议执行。		
优秀博士毕业生 (E1)	1. 主持省部级项目 1 项；或累计获得纵向项目经费 50 万元以上；或作为第一指导教师指导的学生获由教育行政部门认可的国家级学科竞赛、体育竞赛、艺术竞赛等竞赛二等奖以上或全国挑战杯竞赛三等奖（或铜奖）以上。 2. 发表 SCI 二区期刊学术论文不少于 1 篇；或一级出版社专著 1 部，或授权发明专利 1 项。 3. 完成学校教学工作任务，教学效果好，教学工作业绩考核合格以上。	1. 主持省部级项目 1 项；或主持省政府委托项目 1 项或获得 8 万以上纵向或委托项目 1 项；或主持市厅级项目 3 项；或累计获得纵向项目经费 20 万元以上；或作为第一指导教师指导的学生获由教育行政部门认可的国家级学科竞赛、体育竞赛、艺术竞赛等竞赛二等奖以上或全国挑战杯竞赛三等奖（或铜奖）以上。 2. 一级出版社专著 1 部；或发表 CSSCI 期刊学术论文不少于 1 篇。 3. 完成学校教学工作任务，教学效果好，教学工作业绩考核合格及以上。
博士毕业生 (E2)	1. 主持省部级项目 1 项；或累计获得纵向项目经费 30 万元以上；或作为第一指导教师指导的学生获由教育行政部门认可的国家级学科竞赛、体育竞赛、艺术竞赛等竞赛二等奖以上或全国挑战杯竞赛三等奖（或铜奖）以上。 2. 发表 SCI 三区期刊学术论文不少于 2 篇；或正式出版一级出版社专著 1 部；或授权发明专利 1 项。 3. 完成学校教学工作任务，教学效果好，教学工作业绩考核合格以上。	1. 主持省部级项目 1 项；或主持省政府委托项目 1 项或获得 6 万以上纵向或委托项目 1 项；或主持市厅级项目 2 项；或累计获得纵向项目经费 15 万元以上；或作为第一指导教师指导的学生获由教育行政部门认可的国家级学科竞赛、体育竞赛、艺术竞赛等竞赛二等奖以上或全国挑战杯竞赛三等奖（或铜奖）以上。 2. 正式出版一级出版社专著 1 部；或发表中文核心论文不少于 2 篇。 3. 完成学校教学工作任务，教学效果好，教学工作业绩考核合格及以上。
博士毕业生 (E3)	1. 主持市厅级项目 2 项；或累计获得纵向项目经费 20 万元以上；或作为第一指导教师指导的学生或由教育行政部门认可的国家级学科竞赛、体育竞赛、艺术竞赛等竞赛二等奖以上或全国挑战杯竞赛三等奖（或铜奖）以上。 2. 发表 SCI 三区期刊学术论文不少于 1 篇；或正式出版一级出版社专著 1 部；或授权发明专利 1 项。 3. 完成学校教学工作任务，教学效果好，教学工作业绩考核合格及以上。	1. 主持市厅级课题 2 项；或累计获得纵向项目经费 5 万元以上；或作为第一指导教师指导的学生或由教育行政部门认可的国家级学科竞赛、体育竞赛、艺术竞赛等竞赛二等奖以上或全国挑战杯竞赛三等奖（或铜奖）以上；或省青年教师教学竞赛一等奖及以上。 2. 正式出版一级出版社专著 1 部；或发表中文核心论文不少于 1 篇。 3. 完成学校教学工作任务，教学效果好，教学工作业绩考核合格及以上。

备注：1. 以上成果必须以黄淮学院为第一署名单位，论文、专著、发明专利等须为被考核人独立或以第一作者身份完成；指导学生必须是第一指导教师，并且学生必须是黄淮学院相关专业的学生。2. “一级出版社”由科研处依据国家当年相关标准认定；其他成果的数量、等级由科研处、教务处、人事处、发规处、评估处等有关职能部门审核，经校学术委员会讨论认定，并提交校长办公会议审定。3. 高层次人才的基本教学目标任务以各教学单位教学工作量的要求为准。

