

# 北京林业大学

## 关于人才引进工作的暂行规定

北林党发〔2009〕14号

### 第一章 总则

第一条 为加强我校师资队伍建设，引进和凝聚一批具有国内外领先水平的学科、学术带头人，一批具有创新能力和发展潜力的青年学术骨干，构建定位明确、层次清晰、结构合理、可持续发展的学科梯队体系，带动师资队伍整体素质和水平的提升，特制定本规定。

第二条 高层次人才引进工作要根据学校学科建设的总体规划，结合各单位人才梯队现状，以重点学科、重点科研基地、创新团队为依托，围绕重大项目汇聚高水平学术队伍，促进学科发展。

第三条 引进高层次人才工作坚持按需设岗、公开招聘、德才兼备、择优聘用、合同管理、定期考核的原则。

### 第二章 引进条件

第四条 配合学校的学科专业战略发展和科研攻关重点，学校分四个层次引进各类人才。第一、第二和第三层次属于高层次人才引进，引进人员须具有引领学科学术发展方向，带领学科团

队提升整体实力，与国际学术前沿接轨的能力；第四层次引进人才作为学术骨干力量，其研究方向能与学校现学科研究方向迅速融合，预期研究成果有效提高学科学术水平

第一层次：

年龄在65岁以下，符合下列条件之一：

- (1)中国科学院院士
- (2)中国工程院院士

第二层次：

国内人员具有教授职务；国外人员具有助理教授或相当以上职务。年龄原则上不超过50岁，符合下列条件之一：

(1)国家自然科学奖或国家发明奖一等奖前3名、二等奖前2名，国家科技进步奖一等奖前2名，二等奖第1名；

(2)“长江学者”特聘教授、讲座教授；

(3)国家杰出青年基金获得者；

(4)“973”首席科学家；

(5)国家级重点学科带头人、国家级重点实验室主任、国家工程中心主任；

(6)在本研究领域取得突出成绩，近五年学术研究论文在《Nature》、《Science》等国际顶尖学术期刊发表（论文限第一作者或通讯作者发表的原创性或综述性论文，下同）。

第三层次：

国内人员具有教授职务；国外人员具有助理教授或相当以上

职务。年龄不超过45周岁，符合下列条件之一：

(1)新世纪百千万人才工程入选者；

(2)国家自然科学奖或国家发明奖一等奖第4、5名、二等奖第3名，国家科技进步奖一等奖第3名、二等奖第2名；

(3)国家级有突出贡献的中青年专家；

(4)中科院“百人计划”入选者；

(5)教育部国家级教学成果奖一等奖第一完成人或国家级教学名师；

(6)学术水平处于国际先进地位，是本行业领域国内外知名专家，且近年研究成果以论文形式在本学科研究领域国际权威学术期刊发表。

第四层次：

国内人员具有副教授以上职务；国外人员具有博士学位，在知名大学或研究机构从事教学或博士后等科学研究工作。在本学科研究领域取得突出成绩，在高水平的国际学术期刊发表多篇论文，年龄原则上不超过40周岁，符合下列条件之一：

(1)国家自然科学奖或国家发明奖获奖者，国家科技进步奖一等奖第4、5名、二等奖第3名；

(2)教育部国家级教学成果奖二等奖第一完成人或省部级教学名师；

(3)省部级科技进步一等奖第一完成人；

(4)近三年在国际高水平学术刊物发表SCI检索论文影响因子

大于1的6篇以上，或三年累计影响因子高于10（基础研究类学科可适当提高标准）；

人文社科类和规划设计类人才引进根据学术水平、行业领域内的学术地位和贡献，由学校具体研究确定引进层次。

第五条 引进的高层次人才还应具备以下基本条件：

(1)身体健康，具有良好的职业道德，遵纪守法，为人师表，教书育人。

(2)具有争取和主持国家重大科研项目和国际合作项目的能力；

(3)具有良好的团队合作精神。

### 第三章 引进方式

第六条 引进分两种方式，一种为人事关系正式调入我校；另一种为符合第一和第二层次引进条件的人员人事关系若暂时无法正式调入我校，可采取分时制（每年来校工作1-3个月）、半时制（每年来校工作6个月）、全时制（每年来校工作9个月或以上）等工作方式。

### 第四章 待遇

第七条 第一、二、三层次引进人才，学校根据学科特点提供50-200万元科研启动经费，第四层次提供10-30万元科研启动经费，专项用于实验室初期建设或购置实验设施。

第八条 根据需要，第一、第二层次引进人员在人才配套引进和队伍建设方面给予政策支持。第一、第二层次引进人员经学校批准可选聘1名工作助手。

第九条 学校和所在学院优先安排引进人员办公和实验用房。

第十条 按照人才引进政策来校工作人员，聘期内学校允许一次打破任职年限规定，破格应聘专业技术岗位。

第十一条 人事关系正式调入我校的第一、二、三层次引进人才根据学校审批结果按照正高岗位发放岗位工资、薪级工资和相关福利待遇；不具备正高职务的第四层次引进人才根据学校审批结果按照副高岗位发放岗位工资、薪级工资和相关福利待遇；此外，发放引进人才专项津贴（含校内绩效工资）：第一层次为人民币15万元/人.年；第二层次为人民币10万元/人.年；第三层次为人民币6万元/人.年；第四层次为人民币4万元/人.年。

人事关系不转入我校的全时制引进人才参照上述标准适当折扣执行。分时制和半时制按实际来校时间工资按月支付月薪，第一层次为人民币2万元/人.月；第二层次为人民币1.2万元/人.月；

“长江学者”特聘教授和讲座教授、“梁希学者”特聘教授按教育部和我校相关规定发放薪酬。

第十二条 人事关系正式调入我校的未享受福利分房政策的引进人员享受国家政策规定的住房补贴。作为引进人才在聘期

内承租学校周转房的，由学校按照房屋租金提供租房补贴，租房补贴为房屋租金与住房补贴的差额部分；自行承租校外住房的，按照以下标准发放住房补贴和租房补贴，两项合计为：第一层次5000元/月、第二层次4500元/月、第三层次4000元/月、第四层次2500元/月，住房补贴和租房补贴随工资发放。首个聘期考核合格，双方同意续签引进人才聘用合同的，聘期内可继续享受上述补贴；也可申请发放安家费，用于购买校内房源住房、校外经济适用房和商品房等，学校不再发放租房补贴。安家费的标准为：第一层次为人民币60万元；第二层次为人民币20万元；第三层次为人民币10万元；第四层次为人民币5万元。未调入我校的引进人才短期来校工作期间，由我校提供免租金住房。

第十三条 学校鼓励正式调入我校的高层次引进人才校外安置配偶工作。配偶具有硕士及以上学历，符合校内岗位聘任条件的，可考虑校内安置工作；本科及以下学历，一般不调入校内。对于校外找工作确实困难、两年后仍未就业的，学校视校内岗位需求情况可安排临时工或在继续待岗期间每月按500元发给生活补贴，补贴时间最多不超过3年；校内安置工作的配偶按照学校规定实行人事代理制度，并与高层次人才同进同出；实行临时工劳务派遣制度和发放生活补贴的配偶人员的人事关系转至社会人才交流中心等机构。

## 第五章 引进程序

第十四条 学校人才工作领导小组全面负责高层次人才引进工作，并制定学校总体引进计划。各学院成立人才工作领导小组结合本院学科梯队建设的实际情况，制定本单位引进人才中长期规划和年度计划，报学校人才工作小组审批。

第十五条 学校根据各学院人才引进计划定期发布人才招聘信息。

第十六条 学院组织对符合条件的、有初步引进意向的人选进行面试、初步考评。评议结果上报学校人才工作领导小组办公室，并提供相关材料。

第十七条 学校人才工作领导小组办公室按照规定条件对引进人才进行资格审查，组织专家小组（其中校外专家不少于1/2）对初选通过者学术水平进行评议。

第十八条 学校人才工作领导小组办公室将专家小组评议结果报学校人才工作领导小组审批。

第十九条 审批同意后由校人事处办理有关引进、聘任、签约等手续。

## 第六章 管理

第二十条 引进的高层次人才到学校报到时，须与学校签订《北京林业大学引进高层次人才聘任合同书》与《工作任务书》，聘期三年。规定双方职责、权利和违约责任。中期和聘期目标未实现视为违约，可解除聘任合同。

第二十一条 所有四个层次引进人才聘期期满，双方协商同意后，也可作为普通教职工签订聘用合同，并按照聘任岗位执行待遇政策。

第二十二条 高层次人才按《聘任合同》和《工作任务书》进行考核。第二年底进行中期考核，聘期结束进行聘期考核。中期考核不合格者，学校可停止所有待遇，由学校研究决定是否解除合同并追究违约责任。考核工作由学校人才工作领导小组办公室负责组织。

第二十三条 引进人才来校工作未满聘期、要求解除聘约的，退还学校提供的安家费和未使用的科研启动费。包括聘期考核不合格人员在内，购买校内住房的，须按原购房价格折旧后退售给学校（未调入学校人员退出免租金住房），离校一个月不退房者，学校对其住房具有处置权。配偶由学校安排工作的须同时调离，终止人事代理合同或劳务派遣合同。

## 第七章 附则

第二十四条 本办法由学校人才工作小组解释。

第二十五条 本办法自发布之日起实行。