

# 燕山大学高层次人才引进及培养暂行规定 (修订)

为加快实施人才强校战略,引进和培养更多具有国际国内领先水平的高端人才,进一步提高教育教学质量、科研水平和学校核心竞争力,切实推动特色鲜明的一流大学建设,更好地服务京津冀协同发展战略,学校决定对《燕山大学高层次人才引进与培养暂行规定》(燕大校字[2013]221号)进行修订。

## 一、基本原则

(一) **科学规划,按需引进**。坚持以国家和区域经济社会发展的重大需求为导向,大力提升学校的人才培养、科学研究、社会服务和文化传承能力,打造一流人才队伍,构筑优势学科平台。

(二) **突出重点,统筹兼顾**。优先引进重点学科急需的学科带头人和高端人才,同时全面考虑充实其他学科发展和新学科建设等急需的优秀骨干人才。学校坚持外部引进和内部培养相结合,既注重从校外引进各类高层次人才,同时稳定校内现有高层次人才,充分调动各类人才工作的积极性。

(三) **成果导向,合约管理**。坚持公开招聘、公平竞争、科学评价、择优引进的原则,加强对拟引进人才的学术水平、教学科研成果、发展潜力、职业道德等方面的考核与考察,确保引进人才质量。同时,与引进人才签订聘用合同,实施聘期目标考核和动态管理。

## 二、基本条件

(一) 学风正派,治学严谨,有良好的政治思想素质和高尚的道德品质,团结协作精神好,组织协调能力强。

(二) 了解本学科领域发展的最新动态,对本学科建设和学术研究工作有独到的见解。

(三) 在科学研究方面取得同行专家公认的高水平学术成就。

(四) 身体健康,能胜任教学科研一线工作。

### 三、层次划分

#### A类层次

诺贝尔奖、菲尔兹奖、普林奖等国际知名奖项的获得者,中国科学院院士、中国工程院院士、海外著名学术机构的外籍院士、“国家高层次人才特殊支持计划”杰出人才;经学校认定与A类人才水平相当、取得过相应成就的其他人才。

对于上述类别的引进人才,要求聘期内全职在校工作,年龄原则上不超过65周岁。

#### B类层次

① 国家“千人计划”获得者;

② 国家杰出青年科学基金获得者;

③ “长江学者奖励计划”特聘教授;

④ 国务院学位委员会学科评议组召集人(在职);

⑤ 国家教学名师;

⑥ “国家高层次人才特殊支持计划”科技创新领军人才;

⑦ 海外高水平大学工作的教授(或相当职务,须有终身职位);

⑧ 经学校认定与B类人才水平相当的其他人才。

对于上述类别的引进人才,要求聘期内全职在校工作。理工类人员年龄原则上不超过50周岁,人文社科和经管类人员原则上不超过55周岁。

## C类层次

- ①百千万人才工程国家级人选；
- ②国家“青年千人计划”获得者；
- ③国家优秀青年科学基金资助获得者；
- ④“长江学者”青年项目；
- ⑤“国家高层次人才特殊支持计划”青年拔尖人才；
- ⑥创新人才推进计划人选；
- ⑦海外高水平大学工作的副教授（或相当职务，须有终身职位）；
- ⑧经学校认定与C类人才水平相当的其他人才。

对于上述类别的引进人才，要求聘期内全职在校工作。理工类人员年龄原则上不超过45周岁，人文社科和经管类人员原则上不超过50周岁。

## D类层次

- ①曾获得全国百篇优秀博士论文奖；
- ②曾获得教育部“新世纪优秀人才支持计划”；
- ③海外高水平大学工作的助理教授（或相当职务）；
- ④经学校认定与D类人才水平相当的其他人才。

对于上述类别的引进人才，要求聘期内全职在校工作。理工类人员年龄原则上不超过40周岁，人文社科和经管类人员原则上不超过45周岁。

## E类层次

- ①“985工程”高校、中国科学院、中国社会科学院以及相关学科在国内排名前10%高校的教授、研究员、博士生导师；
- ②引进的海外优秀博士、博士后（有3年以上海外教学、科研工作经历，并以第一作者或通讯作者在SCI一区期刊发表

论文 2 篇，或在 SCI 一、二区期刊发表论文 8 篇。

③经学校认定与 E 类人才水平相当的其他人才。

对于上述类别的引进人才，要求聘期内全职在校工作。①条理工类人员年龄原则上不超过 45 周岁，人文社科和经管类人员原则上不超过 50 周岁；②条年龄原则上不超过 35 周岁。

注：1、海外高水平大学一般为当年《泰晤士报》公布的世界大学排行榜前 200 名大学或本学科在 ESI 学科排名世界前 1%的大学；

2、SCI 分区参照中国科学院 JCR 期刊最新大类分区数据执行。

#### 四、基本程序

**（一）发布高层次人才需求计划。**各学院申报高层次人才需求计划，经学校师资队伍建设委员会审核后由学校人才工作办公室发布。

**（二）个人申请及学院推荐。**申请人向学院或校人才工作办公室投递简历，由学院对申请人材料的真实性进行核查，在此基础上由学院专家组综合考虑其业绩成果、同行评价、学术影响及发展潜力等对申请人的学术水平进行认定，并确定建议引进类别，并将申请人基本材料及聘期考核指标一并报送校人才工作办公室（相关材料要求学院负责人签字盖章）。

**（三）专家评议。**校人才工作办公室根据实际情况组织相关学科和领域的专家对拟引进高层次人才的学术水平等情况等进行综合评价，并确定拟引进的层次类别。

**（四）**将拟引进高层次人才的材料提交学校党委常委会讨论。

**（五）**学校党委常委会讨论通过后，高层次人才在规定时间内到校报到，并签订《燕山大学引进人才待遇表》及聘用协议。

## 五、基本待遇、绩效考核及工作任务

(一) 燕山大学高层次人才待遇见附表 1-3, 燕山大学高层次人才聘期绩效考核指标见附表 4;

(二) 引进和培养的 B、C、D 类高层次人才(含附表 1-3 中涉及的 B、C、D 类人才), 在聘期内履行相应专业技术岗位的岗位职责和相应任务的前提下, 还应达到如下要求:

①人才培养: 每年承担至少 1 门以上本科核心课程讲授任务, 开设前沿讲座(鼓励英文授课), 辅助所在学科制定青年教师培训计划, 在聘期内按照计划指导研究生;

②科学研究: 面向重大战略需求和科学与技术前沿, 聘期内完成合同约定的各项绩效考核指标;

③学科建设: 制定学科发展规划和平台建设规划, 促进学科建设取得明显进步和实效, 对学科发展方向提出指导和建议, 促进本学科对接国际学术前沿;

④国际交流: 邀请国外著名学者来校进行学术交流, 本人通过合作研究、参加国际会议和政府合作项目、参与区域性或全球性学术组织等, 积极开展国际学术交流;

⑤其他: 宣传学校引进人才政策, 积极推荐优秀人才来校工作等。

各类人才与学校签订的聘任合同要明确体现以上内容。

## 六、其他规定

(一) 引进人才要确保求职材料的真实性, 如在应聘过程中发现虚假或不实信息, 学校将视情节轻重予以取消应聘资格或不予接收。引进人才从党委常委会通过之日起 6 个月内未办理报到手续的, 学校将不再保留其岗位。

(二) 引进的 A、B、C、D、E 类高层次人才, 人事关系须进入学校并全职在校工作, 否则学校不为其兑现相应待遇。

引进人才从服务期开始并在人事档案完整地转入我校后,由学校兑现安家费,安家费原则上分年发放,入校后首先发放 50%,中期考核合格后发放 30%,期满考核合格后发放 20%。

(三)同时符合多个层次要求的人员,待遇只能按照最高一项享受一次,不能多项同时享受。

(四)引进和培养的 A 类、B 类人才首次聘期为 5 年,首次聘期结束后,且未到法定退休年龄,近 3 年成果显著,经学校师资队伍建设委员会考核合格的,可以续聘,聘期不超过 3 年,续聘期内执行相应类别人才薪酬体系;如考核不合格,根据师资委意见,视情况降层次兑现待遇或不再续聘,并按照相应岗位进行考核和兑现相应待遇。

(五)引进和培养的 C 类、D 类人才每 3 年一个支持周期,最长为 2 个支持周期。第一个支持周期结束考核为优秀的进入第二个支持周期,第一个支持周期结束考核为不合格的,根据师资委意见,视情况降层次兑现待遇或不再续聘,按照相应岗位进行考核和兑现相应待遇。支持期内如达到了上一层次或更高层次人才类别,执行相应层次薪酬标准。

(六)引进和培养的 A 类、B 类、C 类、D 类人才,薪酬的 80%逐月发放,全年按照 12 个月计算,剩余 20%年度考核合格后发放。本文件出台之前引进和培养的 B 类、C 类、D 类人才首次聘期从 2016 年 1 月 1 日起计算。

附表 3 涉及的校内高层人才,学校将集中组织校内专家进行认定,学校负责制定当年的认定办法和实施细则,首次认定工作于 2017 年 1 月进行,相关人员须提交近五年的业绩成果,成果统计到上一年年底。

(七)根据国家有关规定,教育部为长江学者“特聘教授”提供每人每年 20 万元奖金(免税),支持期五年;为长江学者

“青年学者项目”提供每人每年 10 万元奖金（免税），支持期三年。按照本暂行规定，相应人才薪酬额度超出教育部奖金额度部分，由本人缴纳超出部分的个人所得税。

（八）高层次人才子女的入托、入学（小学、中学）等生活问题，学校将积极协助解决。

（九）高层次人才的在校服务期至少为 8 整年，如出现违反协议现象，按双方约定或按照学校现行有关规定处理。

（十）学校对高层次人才实行年度考核、中期考核及聘期考核相结合的考核方式。如期满考核不合格的，学校有权解除协议以及人事聘用关系，并按照学校相关规定收回相应待遇。

（十一）拟引进高层次人才，须有明确的平台建设、团队建设规划，并经所在学院学术委员会论证通过后提交学校，学校依据建设规划确定科研启动费支持额度。科研启动费的使用须遵守学校科学技术研究院制定的科研经费的管理规定，其中平台建设费不得低于总支持经费的 70%；各类人才每年年底须向院学术委员会汇报当前科研进展情况及成果，学院将考核结果报送学校人才工作办公室，学校根据绩效考核情况决定是否发放下一年度科研经费。

（十二）学校根据建设发展的需要，今后每 3-5 年调整一次高层次人才引进及培养政策。

七、本办法自发布之日起执行，原文件《燕山大学高层次人才引进与培养暂行规定》（燕大校字[2013]221 号）废止。

八、本办法由校人事处负责解释。

附表 1：燕山大学引进高层次人才待遇一览表（一）

待遇 人才类别	安家费（万元）	科研启动费（万元）		配偶安置	薪酬及岗位聘任
		理工类	人文社科和经管类		
A 类	不少于 400	不少于 2000	不少于 500	解决配偶工作	岗位聘任：聘博导、教授 薪 酬：包干年薪 150 万元起
B 类	160	不少于 1000	不少于 300	解决配偶工作	岗位聘任：聘博导、教授 薪 酬：在（1）或（2）中任选一项
					（1）包干年薪 80 万元，奖励及超工作量津贴不再发放 （2）基础年薪 60 万元+奖励及超工作量津贴
C 类	120	不少于 300	不少于 100	解决配偶工作	岗位聘任：聘博导、教授 薪 酬：在（1）或（2）中任选一项
					（1）包干年薪 60 万元，奖励及超工作量津贴不再发放 （2）基础年薪 45 万元+奖励及超工作量津贴
D 类	80	100-200	50-80	解决配偶工作	岗位聘任：聘博导、教授 薪 酬：在（1）或（2）中任选一项
					（1）包干年薪 35 万元，奖励及超工作量津贴不再发放 （2）基础年薪 30 万元+奖励及超工作量津贴
E 类	50-70	70-100	30-50	解决配偶工作	岗位聘任：聘教授；已经具备正高级专业技术职务或博士生导师资格的，聘为博导；其他人员聘为硕导。 薪 酬：国家基本工资及校内岗位津贴按照河北省及我校相关规定执行

注：

- [1] 以上涉及的金额均为税前待遇；
- [2] 各类人才均须完成合同约定的绩效考核指标；
- [3] 科研启动费应明确梯队建设和人才培养的内容；
- [4] 科研启动费（100 万元以上）中平台建设费不得低于总支持经费的 70%；
- [5] B 类中对于引进的千人计划等海外人才按照国家相关文件协商确定薪酬待遇；
- [6] 如引进的高层次人才离校，配偶须与其同时离校；
- [7] 聘博士生导师需经过校研究生院认定，且所在学院有博士学位授予权学科；
- [8] 对一些特殊人才的待遇要求，由学校与本人协商处理。



附表 2: 燕山大学自主培养高层次人才待遇一览表 (二)

人才类别 \ 待遇	薪酬及岗位聘任	
A 类	岗位聘任: 聘博导、教授 薪 酬: 包干年薪 150 万元起	
B 类	岗位聘任: 聘博导、教授 薪 酬: 在 (1) 或 (2) 中任选一项	(1) 包干年薪 80 万元, 奖励及超工作量津贴不再发放
		(2) 基础年薪 60 万元 + 奖励及超工作量津贴
C 类	岗位聘任: 聘博导、教授 薪 酬: 在 (1) 或 (2) 中任选一项	(1) 包干年薪 60 万元, 奖励及超工作量津贴不再发放
		(2) 基础年薪 45 万元 + 奖励及超工作量津贴
D 类	岗位聘任: 聘博导、教授 薪 酬: 在 (1) 或 (2) 中任选一项	(1) 包干年薪 35 万元, 奖励及超工作量津贴不再发放
		(2) 基础年薪 30 万元 + 奖励及超工作量津贴
注: [1]相应人才需完成《燕山大学高层次人才聘期绩效考核指标》(附表 4), 以上涉及的金额均为税前待遇; [2]学校为自主培养的 A 类人才、长江学者特聘教授提供相应的科研经费支持, 标准如下: A 类理工类人才 400 万元, A 类人文社科和经管类人才 200 万元, 长江学者特聘教授(理工类) 200 万元, 长江学者特聘教授(人文社科和经管类) 100 万元。科研经费中应明确梯队建设和人才培养的内容, 已兑现过学校此类经费的人员, 在达到更高层次人才类别后给予补差。		

附表 3：燕山大学高层次人才待遇一览表（三）

人才类别 \ 待遇	薪酬体系
达到 B 类人才绩效考核指标 但暂不具备相应人才称号 的校内人员（校内 B 岗）	基础年薪 40 万元+奖励及超工作量津贴
达到 C 类人才绩效考核指标 但暂不具备相应人才称号 的校内人员（校内 C 岗）	基础年薪 30 万元+奖励及超工作量津贴
达到 D 类人才绩效考核指标 但暂不具备相应人才称号 的校内人员（校内 D 岗）	基础年薪 25 万元+奖励及超工作量津贴
<p>注：[1]相应人才须完成《燕山大学高层次人才聘期绩效考核指标》（附表 4），以上涉及的金额均为税前待遇；</p> <p>[2]以上三类人才中如以《燕山大学高层次人才聘期绩效考核指标》（附表 4）中的“科技成果转化”条款申请相应岗位结构性薪酬，奖金部分学校支付 50%，其余 50%从项目组成果转化收益中支付；</p> <p>[3]相应人才初次申报结构性薪酬，其业绩成果须是近五年完成的，课题的开始时间和结束时间在考核期内（延期结题除外），可视作有效业绩成果；</p> <p>[4]本待遇表涉及的人才包含 2013 年《燕山大学高层次人才引进与培养暂行规定》（燕大校字[2013]221 号）文件出台以来学校引进并全职在校工作的 B 类、C 类、D 类人才，具体类别以与本人签订的待遇表及高层次人才聘任合同为准，聘期考核与管理按照本办法执行。</p>	

附表 4：燕山大学高层次人才招聘期绩效考核指标

类别	考核指标
B 类	<p><b>1、论文</b> 在《Nature》、《Science》或《Cell》上发表论文 1 篇或在《Nature》和《Science》子刊发表论文 3 篇，本人排名第 1 或通讯作者或同等贡献第一作者；</p> <p><b>2、获奖</b> 获国家级教学、科研二等奖及以上奖励，本人排名第 1；</p> <p><b>3、项目</b> 主持国家自然科学基金重大项目或国家社会科学基金重大项目 1 项及经过学校认定的其他相应级别的国家重大研发计划（不含子课题）；</p> <p><b>4、平台团队建设</b> 面向国家重大战略需求和国际科学与技术前沿，以负责人身份组建具有国际领先水平的创新团队，建设成国家级教学、科研创新平台，并获得国家相关部门的批准和支持。</p> <p>注：1 至 4 达到 1 项即可。</p>

	<p><b>1、论文</b>  自然科学学科：在 SCI 一区期刊发表论文至少 5 篇，或在 SCI 一区、TOP 期刊发表论文至少 15 篇（其中 SCI 一区论文至少 3 篇），且主持国家自然科学基金面上项目 1 项；或发表 ESI 高被引论文 4 篇；  社会科学学科：在《燕山大学中文学术期刊目录》中的 1A 期刊或 SSCI、A&amp;HCI 收录期刊发表论文或被新华文摘、中国社会科学文摘全文转载论文或在人民日报、求是等报刊发表理论文章或论文 12 篇以上，且主持国家自然科学基金 1 项；或发表 ESI 高被引论文 4 篇；</p> <p><b>2、获奖</b>  获省部级教学、科研一等奖奖励，本人排名第 1；</p> <p><b>3、项目</b>  主持国家自然科学基金面上项目 2 项，且近五年纵向科研经费到款不少于 400 万元；或主持国家自然科学基金、国家社会科学基金各 1 项且近五年纵向经费到款不少于 300 万元；或主持国家自然科学基金 2 项，且近五年纵向经费到款不少于 100 万元；</p> <p><b>4、平台团队建设</b>  面向国家重大战略需求和国际科学与技术前沿，组建具有国际领先水平的创新团队，建设教学、科研创新平台，并获得省部级以上主管部门的批准和支持，创新团队在聘期内引进或培养至少 2 名 D 类以上人才到校工作；</p> <p><b>5、科技成果转化</b>  主持学校科技成果转化项目，并实现成果转化，近五年科研经费累计到款总额不少于 2000 万元；</p> <p><b>6、经学校认定的其他教学科研成果。</b>  注：1 至 6 达到 2 项即可，其中 1 项的数量达到要求的两倍以上的，该项可作 2 项计算；此类所列论文作者的位次均为第一作者或通讯作者。</p>
C 类	<p><b>1、论文</b>  在《Nature》、《Science》或《Cell》上发表论文 1 篇，本人排名前 2；或在《Nature》和《Science》子刊发表论文 2 篇，本人排名第 1 或通讯作者或同等贡献第一作者；</p> <p><b>2、获奖</b>  获国家级教学、科研二等奖及以上奖励，本人排名前 2；</p> <p><b>3、项目</b>  主持国家自然科学基金重点项目或国家社会科学基金重点项目 1 项（不含子课题）及经过学校认定的其他相应级别的国家重大研发计划（不含子课题）。  注：1 至 3 达到 1 项即可。</p>

	<p><b>1.论文</b>  自然科学学科以第一作者或通讯作者在 SCI 一区期刊发表论文至少 4 篇，或在 SCI 一区、TOP 期刊发表论文至少 12 篇（其中 SCI 一区期刊论文至少 3 篇），且主持国家自然科学基金面上项目 1 项；或发表 ESI 高被引论文 3 篇，本人排名第 1 或为通讯作者；  社会科学学科以第 1 作者或通讯作者在《燕山大学中文学术期刊目录》中的 1A 期刊或 SSCI、A&amp;HCI 收录期刊发表论文或被新华文摘、中国社会科学文摘全文转载论文或在《人民日报》、《求是》等报刊发表理论文章或论文 10 篇以上，且主持国家自然科学基金 1 项；或发表 ESI 高被引论文 3 篇，本人排名第 1 或为通讯作者；</p> <p><b>2.获奖</b>  获省部级教学、科研二等奖及以上奖励 1 项，本人排名第 1，或获省部级教学、科研一等奖 2 项，本人排名前 2；</p> <p><b>3.项目</b>  主持国家自然科学基金面上项目 2 项，且近五年纵向科研经费到款不少于 300 万元；或主持国家自然科学基金、国家社会科学基金各 1 项且近五年纵向经费到款不少于 200 万元；或主持国家自然科学基金 2 项，且近五年纵向经费到款不少于 50 万元；</p> <p><b>4.平台团队建设</b>  面向国家重大战略需求和国际科学与技术前沿，组建具有国内领先水平的创新团队，建设教学、科研创新平台，并获得省级以上主管部门的批准和支持，创新团队在聘期内引进或培养至少 1 名 D 类以上人才到校工作；</p> <p><b>5.科技成果转化</b>  主持学校科技成果转化项目，并实现成果转化，近五年科研经费累计到款总额不少于 1500 万元；</p> <p><b>6.经学校认定的其他教学科研成果。</b>  注：1 至 6 达到 2 项即可，其中 1 项的数量达到要求的两倍以上的，该项可作 2 项计算。</p>
D 类	<p><b>1.论文</b>  在《Nature》、《Science》或《Cell》上发表论文 1 篇，本人排名前 3 或为通讯作者；或发表 ESI 高被引论文 2 篇，本人排名第 1 或为通讯作者；或以第 1 作者或通讯作者或同等贡献第一作者在《Nature》和《Science》子刊发表论文 1 篇；</p> <p><b>2.论文、项目</b>  自然科学学科以第一作者或通讯作者在 SCI 一区期刊发表论文至少 3 篇，或在 SCI 一区、TOP 期刊发表论文至少 8 篇（其中 SCI 一区期刊论文至少 2 篇），且主持国家自然科学基金面上项目 1 项；  社会科学学科以第一作者或通讯作者在《燕山大学中文学术期刊目录》中的 1A 期刊或 SSCI、A&amp;HCI 收录期刊发表论文或被《新华文摘》、《中国社会科学文摘》全文转载论文或在《人民日报》、《求是》等报刊发表理论文章或论文 6 篇以上，且主持国家社科基金 1 项；</p>

	<p><b>3.获奖</b> 获国家级教学、科研二等奖及以上奖励，本人排名前3；或获省部级教学、科研二等奖及以上奖励1项，本人排名第1；</p> <p><b>4.项目</b> 主持国家自然科学基金2（含青年基金）项，且近五年纵向科研经费到款不少于200万元；或主持国家自然科学基金、国家社会科学基金各1项且近五年纵向经费到款不少于100万元；或主持国家社会科学基金2项，且近五年纵向经费到款不少于25万元；</p> <p><b>5.科技成果转化</b> 主持学校科技成果转化项目，并实现成果转化，近五年科研经费累计到款总额不少于1000万元；</p> <p><b>6.经学校认定的其他教学科研成果。</b> 注：1至6达到2项即可。</p>
--	--

注：[1]国家级教学、科研奖励包括：国家最高科技奖、自然科学奖、科技进步奖、技术发明奖、优秀教学成果奖，中国科学十大进展、中国高等学校十大科技进展；国家社科基金项目优秀成果奖、中国高校人文社会科学优秀成果奖，国家社科基金成果文库入选成果；求是奖、何梁何利奖等国内外知名的学术性奖励；

[2]省部级教学、科研奖励包括：教育部高等学校科学研究优秀成果奖（科学技术）（含自然科学奖、技术发明奖、科技进步奖、专利奖）、省级科学技术奖励（含自然科学奖、技术发明奖、科技进步奖、科学技术突出贡献奖）、省级优秀教学成果奖、河北省社科基金项目优秀成果奖；

[3]各类成果须为近五年取得的，主持课题的开始时间或结束时间在考核期内（不含延期结题），视作有效业绩成果，课题的起止时间按照项目任务书批复的的执行期的起止时间计算；

[4]考核指标中的论文、项目等业绩成果，燕山大学应为第一完成或承担单位；对于国家级奖励，燕山大学应为承担单位；

[5]文件中所列到款额度是指本人作为该课题的第一负责人的科研经费到款；

[6]《Nature》子刊《Scientific Reports》不计入；

[7]SCI分区参照中国科学院JCR期刊最新大类分区数据执行，TOP期刊由我校科学技术研究院、研究生院和相关学院协商制定；

[8]学校引进的“千人计划”创业人才、创新人才推进计划中的创业领军人才等其他创业人才，绩效考核指标中须体现科技成果转化的内容，积极推进科研成果在实际生产中的应用，具体考核指标由校科学技术研究院、研究生院和相关学院协商制定，经学校讨论通过后，可列为考核指标的一项；

[9]学校引进的E类人才，考核指标由本人和所在学院协商制定。

# 燕山大学“新锐工程”人才培养实施办法 (修订)

为了进一步贯彻学校第三次党代会确定的学校发展目标以及学校“十三五”规划对人才队伍建设工作的要求，全面落实“人才强校”战略，加大青年人才队伍的培养力度，学校决定对《燕山大学“新锐工程”人才培养实施办法》（燕大校字[2013]221号）进行修订。

## 一、指导思想和培养原则

“新锐工程”以科学发展观为指导，着重支持在教学科研方面具有发展潜力的青年骨干人才提升素质和创新能力，重点培养省部级、国家级青年拔尖人才的后备力量，坚持德才兼备、高标准、重潜质的选人原则，坚持公开选拔、择优培养、定期考核及动态管理与目标管理相结合的培养原则。

## 二、评选条件及程序

### (一) 评选条件

①政治立场坚定，师德高尚；事业心强，富有创新协作精神；治学严谨，教风端正；教书育人，为人师表。

②理工类人员年龄一般不超过35周岁，人文社科和经管类人员年龄一般不超过40周岁。

③具有中级及以上专业技术职务或具有博士学位。

④了解本专业领域的学科发展、最新研究状况与进展等，基础理论和专业知识扎实，具有较强的研究创新能力。取得本领域高水平研究成果（论文成果须为近五年的成果），理工类人员应主持过国家级教学及科研课题，人文社科和经管类人员应主持过省部级教学及科研课题，是学校学科带头人、教学名师的后备力量。

⑤近 3 年内未发生学校认定的教学事故，未获得过“新锐工程”资助，未入选国家级或省部级各类人才培养计划。

## （二）评选程序

①学校人才工作办公室定期在校内发布申报通知。

②各学院组织申报、基层评议和推荐，并将结果上报学校人才工作办公室。推荐单位须为被推荐人确定一名培养导师，培养导师应是学校内该学科领域的学科带头人或教学团队负责人。

③人才工作办公室组织专家对各学院推荐人选的申报材料进行集中审议，确定最后结果。

④入选名单及申报材料在校内进行公示，公示期无异议的，学校与入选教师签订《燕山大学“新锐工程”培养计划任务书》（以下简称“任务书”），培养时间为 3-4 年。

## 三、资助措施

学校为入选计划的每位教师提供配套经费并连续资助三年，其中理工科 10 万元/年，文科 5 万元/年，重点支持：

（一）教师出国研修，参加本学科领域的重要国际学术会议，支持期内须完成到海外高水平大学研修 3 个月及以上的任务；

（二）教师出版学术著作或精品教材，发表高水平论文等标志性教学、科研成果；

（三）鼓励教师申报校级以上各级各类教育教学、科研课题；

（四）根据培养情况，推荐优秀骨干教师申报各类人才培养计划。

## 四、考核与管理

实行阶段考核与目标考核相结合：

（一）“新锐工程”的阶段考核分为中期考核与期末考核且依据《任务书》实施目标考核。



(二) 中期考核：由各二级机构组织，根据教师工作任务完成情况给出综合评价，报人才工作办公室备案。

(三) 期末考核：由人才工作办公室组织，二级机构和培养导师给出综合评价，学校组织专家评定考核结果，项目研究过程中，负责人有下列情形之一的，学校将终止项目实施，收回相应待遇：

- ①未能按《任务书》履行岗位职责；
- ②因工作调动和辞职等原因不再是本校员工的；
- ③因各种原因不能继续开展项目研究工作的；
- ④有违反《燕山大学学术道德与学术行为规范(燕大校字[2008]80号)》的。

五、本办法自发布之日起执行，原文件《燕山大学“新锐工程”人才培养实施办法》(燕大校字[2013]221号)废止。

六、本办法由校人事处负责解释。

附件 1:

### 燕山大学“新锐工程”考核指标

培养期内应完成（一），或者同时符合（二）至（六）2项及以上条件。

（一）获得省部级以上高层次人才荣誉称号（国家杰青、优青、教育部新世纪优秀人才、省杰青、省突贡专家、省三三三人才工程一、二层次人选、省优秀教师、教学名师等）。

（二）在《Nature》或《Science》等相当水平刊物上发表论文 1 篇，本人排名前 5。

（三）自然科学学科在相关领域的 TOP 期刊以第一作者或通讯作者发表论文 6 篇以上。社会科学学科在《燕山大学中文学术期刊目录》（最新）中的一级期刊发表论文或 SSCI、CSSCI、A&HCI 收录论文 10 篇以上（其中第一作者 6 篇以上，CSSCI 收录仅限 3 篇）。

（四）自然科学学科获国家自然科学奖、科技进步奖、技术发明奖、优秀教学成果奖一等奖（排名前七）或二等奖（排名前五），或省（部）级自然科学奖、科技进步奖、技术发明奖、科学技术突出贡献奖、优秀教学成果奖一等奖（排名前三）、或二等奖（排名前二）、或三等奖（排名第一）；社会科学学科获国家社科基金项目优秀成果奖、优秀教学成果奖一等奖（排名前七）、二等奖（排名前五），或省（部）级社会科学优秀成果奖一等奖（排名前三）、或二等奖（排名前二）、或三等奖（排名第一）。

（五）自然科学主持国家级课题 1 项，社会科学主持省部级以上课题 1 项，并且经费到账额度为：自然科学学科 50 万元以上，社会科学学科 10 万元以上。

（六）经学校人才工作领导小组认定的其他标志性研究成果。以上成果第一完成单位应为燕山大学且为培养期内完成的成果。

# 燕山大学讲座教授聘任与管理办法（修订）

为大力实施人才强校战略，加强我校高层次人才队伍建设，吸引国内外高层次人才来校工作，促进我校教学、科研、学科建设，结合实际情况，学校决定对《燕山大学讲座教授聘任与管理办法》（燕大校字[2008]84号）进行修订。

## 一、聘任原则

聘任讲座教授应根据学校和各学院教学科研、学科建设工作的实际需要，按照专业对口、学科对应的原则进行，聘任人员应能为学校的建设和发展做出实际贡献，能在提高学校教学、科研方面发挥重要作用。

## 二、聘任条件和岗位职责

（一）科学道德高尚，学风严谨；

（二）在教学科研第一线工作，一般应担任国外高水平大学副教授及以上职位或其他相应职位、国内高水平大学（研究机构）的教授及其他相应职位；

（三）学术造诣高深，在国内外本学科领域具有较大影响，取得公认的学术成就；

（四）要求每年能在我校工作1-2个月（一般应在非假期时间）；

（五）开设本学科前沿领域的课程或讲座，指导或协助指导博士生、硕士生；

（六）对本学科的发展方向和重点提供重要咨询建议，在我校成功召集国际性学术会议，促进本学科跟踪国际学术前沿；

（七）面向国家重大战略要求和国际科学与技术前沿，积极组建或参与组建具有国际先进水平的创新团队，能以我校名义招

揽到国家级以上的科研课题，并组成有我校青年教师参与的课题组。

### 三、聘任程序

(一) 在征得拟聘人同意基础上，由聘任单位向学校提出书面申请，详细填写《燕山大学外聘教授候选人登记审批表》，并另附拟聘人自然情况、学习工作经历以及近5年来主要学术成果等。

(二) 由两位以上相同或相近学科专业的国内同行专家对拟聘人选的学术水平、学术声望等进行评议，提出同行专家评议意见。

(三) 聘任单位需提供由拟聘人签字的《在校工作任务书》随申请材料一并上报。

(四) 所有申请材料需经燕山大学师资队伍建设委员会讨论通过后，报校长批准。

(五) 依据校长授权，由人事处、聘任单位和拟聘人共同签署协议，颁发证书。

### 四、聘任名额与聘期

各单位结合自身实际情况原则上按照现有教师总数的5%聘任。讲座教授的聘期不超过三年，聘任期满，双方可协商是否续聘。

### 五、待遇

(一) 学校根据讲座教授实际情况及所做的贡献每月发给2-5万元的讲座教授津贴（原则上：国内2万元/月，国外3-5万元/月），不足一个月的按照实际工作周发放。讲座教授津贴由学校承担2/3，聘任单位承担1/3，所需费用在讲座教授到校工作结束时一次发放；

(二) 每年学校报销讲座教授的往返旅费一次；

(三) 讲座教授所在单位负责其工作及住宿条件等的安排。

讲座教授在我校工作期间，学校按其工作内容和实绩确定相关待遇，如不能完成协议规定的工作，将酌情减发津贴直至终止协议。

## 六、考 核

（一）由聘任单位对受聘讲座教授的工作情况进行总结，主要包括：在校工作时间、教学情况、科研情况、学术讲座、文章发表以及人才培养等，并填写《燕山大学聘用讲座教授年度考核表》。

（二）聘任单位对有关材料进行审核并提交一份书面的《讲座教授年度工作报告》（要求主管院长签字并加盖公章），并提出下一年度工作目标和任务。

（三）聘任单位将有关材料提交人事处，由人事处将本年度受聘讲座教授相关材料提交学校师资队伍建设委员会审议，对存在的问题提出整改建议。

（四）如因聘任单位管理不善造成讲座教授不能完成工作，将酌情减少该单位讲座教授的聘任名额，直至取消其聘任权。

## 七、其 他

（一）学校与讲座教授依据我国有关知识产权法律、法规签订工作协议，明确双方责任、权利和义务和科研成果归属。

（二）讲座教授如果任我校研究生导师，所指导研究生的成果的知识产权属于燕山大学，与我校研究生共同发表学术论文时，研究生的署名单位必须是燕山大学。

（三）聘任单位负责讲座教授的接待工作，讲座教授到校工作与离校时，聘任单位均要书面报告学校，年终时向学校提交当年考评报告。

八、本办法自发布之日起执行，原文件《燕山大学讲座教授聘任与管理办法》（燕大校字[2008]84号）废止。

九、本办法由校人事处负责解释。

## 燕山大学“双聘院士”聘请暂行规定（修订）

为加强学术交流，促进学科建设，提高学校科研水平和人才培养质量，结合我校实际，学校决定对《燕山大学关于聘请“双聘院士”暂行规定》（燕大校字[2013]221号）进行修订。

### 一、聘请条件

（一）我校聘请的“双聘院士”是指校外具有中国科学院院士或中国工程院院士称号的著名专家学者。

（二）我校聘请的“双聘院士”每年在学校工作时间累计不少于两个月。

（三）在学校教学、科研和学科建设中能发挥积极作用，有助于提高学校的知名度。

（四）身体健康。

### 二、聘请程序

（一）学院向人事处提出申请，并填写《燕山大学聘请“双聘院士”申请表》。

（二）校组织部、人事处审核后，报校人才工作领导小组审批。

（三）学校批准后，校组织部、人事处与相关学院具体办理学校与受聘院士签订聘用协议，并举行聘用仪式。

### 三、相关待遇

（一）学校为“双聘院士”提供校内住房一套，并按照学校现行房产政策进行管理。

（二）“双聘院士”津贴按照到校的实际工作月来发放，每月8万元。学校提供临时住房一套。

（三）学院负责为受聘院士提供必要的科研条件和工作条件。

#### 四、聘后管理

“双聘院士”的聘期不超过三年，聘任期满，双方可协商是否续聘。

五、本规定自发布之日起执行，原文件《燕山大学关于聘请“双聘院士”暂行规定》（燕大校字[2013]221号）废止。

六、本办法由校组织部和人事处负责解释。

# 燕山大学关于改革完善博士后管理制度的 实施意见

为贯彻落实《国务院办公厅关于改革完善博士后制度的意见》（国办发〔2015〕87号）和《河北省人民政府办公厅关于改革完善博士后制度的实施意见》（冀政办字〔2016〕22号）文件精神，充分发挥博士后制度在促进人才培养、推动创新创业中的引领作用，努力提高我校人才队伍的整体素质和创新能力，结合我校实际提出如下实施意见：

## 一、总体要求

### （一）指导思想

以解决制约博士后事业发展的重大问题为导向，以提高博士后研究人员培养质量为核心，创新管理制度，完善体制机制，健全服务体系，提升国际化水平，推动博士后事业科学发展。

### （二）基本原则

以问题为导向，加强制度建设。根据我校实际，研究制定博士后制度配套管理办法，进一步凸显博士后制度在培养高层次青年人才方面的独特优势。

以质量为核心，强化过程管理。把提升博士后研究人员的培养质量作为改革完善博士后制度的中心点。创新招收方式，加大交流力度，增强培养过程的规范性、严密性和有效性。

以发展为目标，扶持创新创业。通过政策引导、资金支持，鼓励博士后研究人员创新创业，推进科研成果转化。

以服务为宗旨，完善保障机制。健全博士后研究人员工作保障体系，建设交流平台，充分发挥社会组织作用，为博士后研究人员创建良好的工作环境。

## 二、主要目标



到 2020 年，博士后研究人员招收数量进一步增加，累计招收博士后 300 人，全脱产博士后研究人员占在站人员总数的 50%；荣获各类博士后基金 100 项以上，累计到款 500 万元以上，申请新流动站 1 个；博士后学术交流力度不断加大，科研水平明显提升；创新创业扶持力度得到增强，科研成果转化率显著提高。

### 三、主要举措

#### （一）改革管理制度

1. **明确博士后研究人员定位。**博士后研究人员作为国家有计划、有目的培养的高层次创新型青年人才，在站期间是具有流动性质的研究人员。博士后研究人员享受我校同职级正式职工待遇，学校与博士后研究人员签订工作协议。

2. **改进设站和培养方式。**进一步规范博士后科研流动站、科研工作站联合培养工作，规范创新实践基地委托博士后科研流动站招收博士后研究人员和培养工作。

3. **全面落实分级管理。**认真落实国家及河北省博士后管理相关政策，逐步健全学校、博士后流动站分级管理体制。学校博士后工作管理部门负责制定我校博士后工作管理实施细则，开展进出站管理、经费资助、评估考核、服务保障等工作。各博士后流动站负责博士后研究人员的招收、培养、考核、管理、服务等具体工作。

#### （二）完善管理办法

1. **完善招收办法。**按照国家有关博士后招收的规定，博士后申请者一般应为新近毕业的博士毕业生，年龄应在 35 周岁以下，其他事宜按照河北省相关文件执行。

2. **健全培养及评价办法。**完善博士后研究人员培养机制，强化学院学术委员会在博士后进站遴选、中期考核、出站评定中的作用，严格博士后合作导师资格条件，切实发挥博士后合作导师

在博士后研究人员招收、培养、考核、管理等方面的作用。

**3. 畅通退出渠道。**明确博士后研究人员退站条件和程序。

### **(三) 提高培养质量**

**1. 结合重点科研基地和项目培养。**鼓励各流动站依托国家重点实验室、国家工程训练中心、国家地方联合工程研究中心、国防重点实验室或承担的国家重大科技项目招收培养博士后研究人员；鼓励依托我校各类拔尖人才及其承担的重大项目招收培养博士后研究人员；鼓励各流动站围绕博士后研究人员组建科研创新团队；支持博士后研究人员参与国家和省重点领域、重大专项、前沿技术和重大科学研究计划。

**2. 加大国内外交流力度。**加大博士后学术交流计划实施力度，大力吸引海外博士来我校从事博士后研究。学校每年将按指标遴选到校工作满一年的优秀教师到国内外做博士后。

**3. 完善博士后激励机制。**按照全国博士后管理委员会要求，做好博士后流动站综合评估工作。各流动站每年的支持经费数额以最近一次博士后流动站综合评估结果为依据，评估结果为优秀的提供5万元/年的支持经费，评估结果为良好的提供3万元/年的支持经费，评估结果为合格（或未参评）的提供1万元/年的支持经费。经费用于支持各流动站招收国内外一流高校的优秀博士毕业生来我校做博士后研究工作。

## **四、做好保障工作**

**(一) 加强组织领导。**进一步发挥博士后领导小组的作用，指导博士后工作办公室从事博士后管理工作；审定有关博士后工作的管理文件和管理办法；审定学校博士后工作发展规划；协调学校各部门做好博士后工作。

**(二) 加大经费投入。**学校每年投入博士后专项经费不低于500万元，用于加强博士后流动站建设，评选博士后择优资助，提

高博士后人员的相关待遇等。

**（三）提升服务水平。**完善我校博士后研究人员进出站工作机制，提高博士后研究人员进出站服务效率。建立健全博士后服务保障体系，为博士后研究人员创造良好的工作和生活条件。博士后在站人员，可依据本人意愿办理秦皇岛市常住户口，其配偶及未达法定婚龄子女可以随其迁移，并凭省博士后工作管理部门或市人力资源社会保障局的介绍信及其他有效证明，到燕山大学幼儿园直接办理入幼手续。

**（四）建设交流服务平台。**利用现有平台为博士后人才、科技成果与市场的信息沟通提供相应服务。建立博士后交流平台，进一步推进博士后人才和科技项目对接。

**（五）发挥社会组织作用。**支持成立博士后协会等组织，加强博士后学术、成果、人员交流。

各博士后流动站要充分认识改革完善博士后制度的重要意义，加强组织领导，密切协同配合，确保改革完善博士后制度的各项目标任务落实到位。

# 燕山大学博士后研究人员管理工作实施细则 (修订)

为了更好地吸引更多国内外优秀博士来我校从事高水平的科研工作，进一步规范我校博士后的管理工作。根据《关于印发〈河北省博士后管理工作实施办法〉的通知》（冀人社发[2012]30）文件精神，结合我校实际，学校决定对《燕山大学博士后研究人员管理工作实施细则》（燕大校字[2008]60号）进行修订。

## 一、博士后流动站的设立

（一）流动站由人力资源和社会保障部、全国博管会批准设立，每两年开展一次。

（二）申请设立博士后科研流动站，应具备以下条件：

1. 具有相应学科的博士学位授予权，并已培养出一届以上的博士毕业生。

2. 具有一定数量的博士生导师。

3. 具有较强的科研实力和较高的学术水平，能够承担国家重大研究项目，科研水平处于国内前列，博士后研究项目在理论和技术上有创新性或对我省经济和社会发展具有重要指导意义。

4. 具备必需的科研条件和科研经费，并能为博士后人员提供必要的生活条件。

## 二、管理机构及职责

（一）学校成立博士后管理委员会（以下简称校博管会），接受国家人力资源和社会保障部、全国博士后管理委员会、河北省人力资源和社会保障厅、省博士后工作管理委员会的指导，是我校博士后工作的领导机构，负责全校博士后工作的领导、组织、协调规划、建设等重大问题决策。校长任博管会主任，主管副校长任博管会副主任，组成人员由相关处室、学院的领导组成，下设博士后工作办公室，挂靠人事处。博士后工作办公室受学校博

管会委托，作为博士后日常工作的负责单位，具体负责博士后流动站的建站申报、博士后的进站、在站、出站管理、博士后基金申报等工作，指导、协助各流动站单位做好博士后管理工作，负责同上级主管部门和兄弟单位的联系。

(二) 学院负责流动站的建设和博士后的日常组织管理工作。流动站所在学院应成立博士后工作领导小组，设负责人一名，由学院分管领导担任。博士后工作领导小组主要负责本单位流动站的工作，包括招收面试、中期考核、出站评审等工作。

(三) 流动站所在学院应指定一名工作人员担任博士后工作联系人，具体负责本站博士后的日常服务与管理工作。

### 三、博士后的类型

(一) 燕山大学博士后分为全职博士后和联合博士后两类。全职博士后是在聘用期限内与燕山大学建立唯一人事关系且全职在燕山大学工作的博士后。联合博士后是燕山大学与其他单位合作招募的博士后，在合作期间其人事关系不转入燕山大学。

(二) 全职博士后分为师资博士后和专职科研博士后。师资博士后按照《燕山大学师资博士后暂行规定》(燕大校字[2013]221号)文件执行，由博士后本人、所属学院、学校三方签署《燕山大学师资博士后研究人员工作协议》。专职科研博士后是学校招收的专职从事博士后研究工作，出站后自主择业的人员，由博士后本人、所属学院、学校三方签署《燕山大学博士后工作协议》。

(三) 联合培养博士后分为工作站联合博士后、在职联合博士后两类。工作站联合博士后是根据设有博士后工作站的企业或其他机构与燕山大学签订协议，并按照国家有关规定招募的博士后。在职联合培养是指保留原工作单位人事关系并脱产在燕山大学从事合作研究的博士后。

### 四、合作导师

(一) 我校已设立的流动站(一级学科)内有博士学位授予权的专业(二级学科)均可招收博士后。博士后合作导师要求如下:

1. 具备招收博士后研究条件(研究课题落实、经费充足)的在职在岗教授(含校聘教授)、研究员均可招收博士后。

2. 学术水平高、有重大或前沿项目、研究经费充足的副教授(含校聘副教授),经本单位博士后领导小组审批同意也可以招收博士后。

(二) 非设站但有博士学位授予权的学科,若科研条件具备(如:有重大研究项目、学术水平高、研究经费充足等)可以招收留学回国博士从事博士后研究。还可以依托国家重大科研项目招收博士后,但需先按《关于国家重大科技项目为依托招收博士后的报批及管理办法》向全国博管会申请,批准后方可进行招收工作。

(三) 学校给予博士后合作导师工作量补贴,指导一个博士后核算 220 工作量。

(四) 对不认真或不能够履行职责的合作导师,学校原则上暂停受理其招募新博士后的申请。

## 五、招收和录用程序

(一) 申请博士后应具备的基本条件是符合全国博管会及河北省博管会的相关文件要求。

(二) 申请和录用程序

1. 各流动站制订本站博士后招收计划;
2. 博士后办公室对申请者材料进行初审;
3. 初审合格者由各流动站进行复审,对申请者的全面素质、科研能力、学术水平进行面试考核;
4. 考核合格的申请者提交材料到博士后工作办公室;

5. 招收留学、外籍及港澳台人员作博士后，以及与工作站联合招收博士后的程序如下：

(1) 招收留学回国博士的学院需进行面试考核，将个人简历及学院对其面试的结果报博士后工作办公室，审核同意后再办理递交申请材料等进站手续。若递交材料前没有机会面试，请各流动站在博士后回国办理进校手续前，对其进行包括业务水平、全面素质等方面的面试考核，并将全面考核结果报博士后工作办公室。

(2) 联合招收博士后的人选主要由工作站（或企业）选拔，合作导师与流动站有责任对企业博士后人选进行面试考核，考核通过后草签三方《联合培养博士后协议书》，报博士后工作办公室批准后，再办理递交申请材料等进站手续。

(3) 外籍及港澳台人员申请作博士后，需经学院考核，将考核意见及申请人简历、博士后合作导师有关保密问题的说明报博士后工作办公室，博士后工作办公室同意后签订《外籍博士后协议书》并填写博士后申请表。相关学院到学校国际合作处联系并办理外籍博士后的入境、医疗保险及相关外事手续。

6. 学校博士后工作办公室为各类拟进站的申请者办理进站手续。

### **（三）进站时间**

被批准进站的申请者，进站日期为河北省博管会批准日期。确有特殊原因无法按期进展的，申请者须在进站日期前的一个月内向流动站所在学院博士后领导小组请假，并到校博士后工作办公室备案。如事先未请假且超过进站日期一个月，流动站将不保留申请者的进站资格。

### **（四）进站材料**

1. 申请人办理进站时，向各流动站管理部门提供的材料：

- (1) 《博士后进站申请表》(一式4份);
- (2) 《专家推荐信》(2位专家各4份)(留学博士或外籍博士至少提供一封国外的导师或科研项目负责人、教授、专家的推荐信);
- (3) 《博士后进站审核表》(1式4份);
- (4) 《博士后科研流动站设站单位学术部门考核意见表》(1式4份);
- (5) 《燕山大学博士后进站登记表》(1式2份);
- (6) 身份证复印件(4份);
- (7) 博士学位证书复印件或博士学位论文答辩委员会决议书(需加盖学位办公室的公章)(博士后进站半年之内必须向博士后工作办公室交验博士学位证书及复印件,否则作退站处理);
- (8) 博士毕业证书复印件(4份);
- (9) 博士学位论文和两篇学术研究代表作复印件(各1份);
- (10) 协议书(企业博士后交《联合培养博士后协议书》、外籍申请者交《外籍博士后协议书》)。

2. 申请做企业博士后研究人员,另需申请者提供以下材料:《博士后研究项目立项表》、《博士后研究项目指导小组考核意见表》。

3. 申请做全职博士后研究人员,另需申请者提供燕山大学校医院体检报告。

4. 不同身份的申请人还需提供的材料:

(1) 留学博士:需提供教育部留学服务中心《国外学历学位认证书》(进站时不能及时提供者,在进校后半年内交博士后工作办公室)或《中华人民共和国驻外使领馆教育处(组)推荐意见》、留学回国人员证明(均应对何时何校获博士学位有明确的说明);户口注销证明(出国前已注销户口者提供);在国外获《长期居留



证》的博士，需提交该证件的复印件。

(2) 在职人员（含已分配工作的统招统分博士）、现役军人和委托、定向培养博士人员：需提供委托培养单位、定向培养单位、原工作单位人事部门或所在部队师以上干部部门出具的同意做博士后的书面证明材料，并写明出站后“是否可双向选择工作”（签字盖章方可有效）。

(3) 一站博士后人员申请做二站博士后的人员需提供第一站出站时由人力资源和社会保障部、全国博士后管理委员会统一印制和编号的博士后证书复印件。

(4) 辞职人员：需提供原单位人事部门同意辞职的证明，或原单位同级政府人事部门所属人才流动服务机构出具的《辞职证明书》（国务院部委、直属机构的京外事业单位，可由当地政府人事部门所属人才流动服务机构出具）。

(5) 转业（复员）军人：需提供军官转业证（复员证），或是原军队单位师以上干部部门出具的同意转业（复员）的证明，或是解放军总政治部干部处的转业（复员）批函。

(6) 外籍人员：另需提供已经认证或确认的博士学位证书（需有中文译件）。

以上材料经各流动站审查后，报博士后工作办公室审核，校博管会审定后，报河北省博管会审批。

5. 经河北省博管会审批通过后，博士后工作办公室将博士后进站批文复印件转发到各院系博士后管理部门，由学院通知博士后进站，并办理相关手续。

## **六、在站管理**

### **（一）博士后的身份**

根据国家文件规定，博士后系国家正式职工，但不列入我校正式编制，属短期流动的正式教工，在站期间计算工龄。在站博

博士后必须遵守学校的一切规章制度，同时享受我校正式职工的待遇，博士后的日常管理主要由所在学院负责。博士后在站期间落短期常住户口。

## （二）工作期限

博士后研究人员在站时间一般为2年，根据项目需要可在2-4年内灵活确定；对进站后承担国家重大科技项目的，应根据项目资助期限和承担的任务及时调整在站时间，最长不超过6年。师资博士后的工作期限按照《燕山大学师资博士后暂行规定》执行。

提前或延期的博士后填写《燕山大学博士后研究人员提前或延期出站申请表》，提前出站申请应在拟出站前一个月提出，延期出站申请应在正常出站时间前两个月提出，将提前或延期的申请表（原件和1份复印件）交所在学院博士后工作负责人，转交博士后工作办公室审批并返回。

（三）博士后进站应签订科研和人事协议，交博士后工作办公室1份备案。在博士后进站两个月内，若博士后及合作导师双方对继续进行博士后研究工作有异议，经流动站单位协调无效，报博士后工作办公室审批后，可以按退站办理手续。

## （四）博士后开题和中期考核

博士后应在进站三个月内以答辩形式进行开题报告，并填写《燕山大学博士后研究工作开题报告》，并报校博士后工作办公室备案。博士后人员进站一年后，由其在站所属学院组织进行中期考核，汇报科研工作进展情况及取得的阶段性成果，填写《燕山大学博士后研究人员中期考核表》，考核结果报博士后工作办公室备案。对考核不合格者作退站处理。

（五）博士后应承担必要的科研和教学工作。对于全职博士后，其教学工作量原则上达到教师额定工作量的1/3。

## （六）博士后出站应达到以下条件之一：

1. 博士后在站期间以第一作者或通讯作者，署名单位为燕山大学，理工类在规定的 Top 期刊发表论文不少于 3 篇，人文社科和经管类在学校规定的一级学术期刊或 CSSCI 收录期刊发表论文不少于 3 篇，且同时申请到省部级项目 1 项；

2. 在站期间，以燕山大学为项目承担单位主持国家级课题 1 项。

## 七、博士后的待遇

### 1. 工资待遇

#### (1) 全职博士后

岗位工资：应届博士毕业生一般按照讲师级岗位职务兑现岗位工资，具体岗位等级按照国家和河北省相关规定确定，有工作经历的可根据工龄及取得业绩成果确定相应级别的岗位工资；薪级工资按照国家和河北省相关规定执行。奖励性绩效工资：应届博士毕业生一般根据考核执行讲师二档标准，有工作经历的以及业绩成果突出的可根据实际情况确定相应级别的奖励性绩效工资；其他工资福利和社会保险等享受相应级别的同等待遇。

学校对招收的师资博士后给予提供生活补贴三年共计 10 万元，科研经费三年共计 10 万元（理工）/8 万元（人文社科）；对招收的全脱产应届博士生做博士后的给予提供生活补贴三年共计 5 万元，科研经费三年共计 5 万元。另外，对招收全脱产应届博士毕业生做博士后的所在学院给予 2 万元/人（三年）的日常经费资助，用于为博士后提供相应的科研、办公条件。

#### (2) 其他

工资关系仍在原单位的在职博士后研究人员，如原单位的工资福利标准低于我校脱产博士后研究人员标准的，差额部分由学校予以补发，社会保险费仍由原单位缴纳。

### 2. 住房

根据博士后进站时的房源及博士后本人的基本情况安排住房，每月按租用面积收取房租。博士后对住房内的一切设施应爱护使用，若有损坏，应予赔偿，博士后人员所用的水、电、煤气等其它费用由本人支付。

### 3. 户口及配偶、子女的随迁

(1) 博士后进站期间在我校落常住户口。博士后进站时凭河北省博管会的介绍信办理迁移手续。配偶和未成年子女如随博士后流动可办理暂住户口。

(2) 学校协助安排其配偶的临时工作。

## 八、出站及退站

### (一) 出站

1. 博士后出站前必须完成进站后所确定的研究工作，出站时按照全国博管会规定的格式完成博士后研究工作报告。

2. 博士后离站前，由流动站所在学院组织出站评审，听取博士后进站期间科研工作情况的汇报，对其提交的博士后研究报告进行审议，同时对其在站期间的政治思想、学术水平、业务能力及科研成果进行全面考核，提出评审意见，并将评审意见填入《燕山大学博士后期满出站科研工作评审表》，报校博士后工作办公室备案，经审议考核不合格者，作退站处理，不发给博士后证书，不享受博士后的有关待遇。

3. 博士后出站时需向校博士后工作办公室提交以下材料：

(1) 《博士后研究人员工作期满登记表》4份；

(2) 《博士后研究人员工作期满审批表》4份；

(3) 《博士后研究人员工作期满业务考核表》4份（工作站联合招收博士后，需由博士后工作站单位和博士后流动站单位分别填写）；

(4) 《燕山大学博士后出站申请登记表》2份；

- (5) 博士后研究报告 4 份；
- (6) 在站期间所有科研成果清单及复印件 1 份；
- (7) 博士研究生毕业证书、学位证书复印件各 4 份。

如在站期间获得过中国博士后科学基金需提供中国博士后科学基金资助总结报告（中国博士后科学基金，管理信息系统自动生成）4 份。(1)、(2)、(3)、(5)、(7) 项材料工作站联合招收需准备 6 份。

4. 博士后人员工作期满出站，除有协议外，其就业实行双向选择、自主择业。

5. 出站博士后应出具接收单位的《博士后研究人员接收单位意见表》；分配到军队系统的，应出具师以上干部部门的接收函或中国共产党中央军事委员会政治工作部的调令；暂时无接收单位的博士后可将本人关系及户口落人才交流中心。博士后应在规定的时间内办理出站手续，无故拖延者将不予办理离站的后续手续。

6. 与原单位有协议的博士后在办理完出站手续后应尽快回原单位报到。如出站前博士后原单位出具了可以双向选择工作的证明，亦可双向选择自主择业。

7. 博士后出站要先到人事处办理完离校手续，方可领取博士后证书。

## **(二) 退站**

1. 我校博士后在站期间有下列情况之一者应予以退站：

- (1) 进站 6 个月后仍没有取得博士学位证书的；
- (2) 经核实发现其申请材料或人事档案中存在虚假内容的；
- (3) 在学术上弄虚作假，影响恶劣的；
- (4) 受警告以上行政处分；
- (5) 无故旷工连续 15 天或一年内累计旷工 30 天以上的；
- (6) 因病患等原因难以完成研究工作的；

- (7) 出国逾期不归超过 30 天的；
- (8) 超过规定在站工作时间的；
- (9) 考核不合格的；
- (10) 其它情况应予退站的。

2. 退站博士后不享受国家对期满出站博士后人员规定的相关政策或待遇。

## 九、出国

根据国家规定博士后在站期间一般不得出国，人事关系（档案）及户口转来我校的博士后若特殊需要，按如下规定办理出国：

1. 在站办理短期出国（进站后两个月内和出站前两个月内一般不办理出国）：

(1) 根据工作需要，经合作导师、流动站负责人同意，博士后在站期间可以参加国际学术会议、短期学术交流，期限一般不超过 3 个月。

(2) 博士后在站期间与国外进行合作研究或者研究课题需借助国外的研究条件进行，若出国期限超过 3 个月，需签订博士后在站短期出国合作研究协议，并报博士后工作办公室备案。

以上出国相关手续同我校正式教工，由各学院审批后到国际合作处办理，出国逾期一个月以上不归并未办理延期手续者，由各学院博士后工作主管科室报博士后工作办公室，按自动退站处理。博士后出国期间起、停薪（或津贴）由各学院博士后工作主管科室报人事处。

(3) 博士后在站期间如需出国探望配偶或旅游应尽量利用寒暑假，并需征得博士后合作导师和流动站负责人同意，相关手续在各学院博士后工作主管科室办理。

2. 出站后办理出国：博士后户口、人事档案需迁出学校后方可办理出国。

## 十、博士后经费和科学基金

1. 燕山大学博士后经费指用于博士后研究人员科研资助和博士后流动站建设的各项经费，来源包括全国博士后管理委员会所拨付的国家资助博士后人员的经费、政府部门的专项拨款、企业工作站所缴纳管理费和社会资助款项等途径，由学校进行统一调配使用，学校根据最近一次全国博士后流动站综合评估结果每年给各流动站划拨支持经费，其管理和使用详见《燕山大学博士后经费管理和使用暂行办法》。

2. 博士后研究人员申请到的博士后科学基金、自筹科研经费由博士后研究人员根据国家、学校和资助单位的相关规定管理和使用。

## 十一、专业技术职务任职资格的评定

1. 根据国家文件规定，凡申请做第一站的博士后，经博士后科研流动站建站单位的学术机构对其科研能力、学术水平和已取得的科研成果评审，被批准进站后，即认定其助理研究员（中级职称）任职资格，由人事处核准报批。

2. 申请评定高级专业技术职务任职资格的博士后，其任职资格的评定按燕山大学专业技术职务评审工作的有关规定办理。

## 十二、学校相关职能部门职责

1. 人事处负责博士后的工资、福利待遇、专业技术职务评定。
2. 财务处负责各单位博士后经费的管理，应为博士后本人单独立帐，专款专用。
3. 国际合作处负责外籍博士后有关涉外工作，并负责在站博士后的有关出国事宜。
4. 科技技术研究院协助各学院做好在站博士后的科研协调工作，各项科研基金的申请、专利、成果奖的申报等工作。
5. 安全工作处负责办理博士后的落户和户口迁移等手续。

6. 幼儿园负责安排进站博士后子女的入托事宜。
7. 图书馆负责办理博士后图书证。
8. 档案管理部门负责博士后档案的保管和转送。
9. 博士后的其它有关事宜参考我校正式教工办事程序在相关部门办理。

### 十三、附则

1. 本细则自发布之日起执行，原文件《燕山大学博士后研究人员管理工作实施细则》（燕大校字[2008]60号）废止。
2. 本细则最终解释权归校博士后管理委员会博士后工作办公室。



# 燕山大学博士后经费管理和使用暂行办法 (修订)

燕山大学博士后经费指用于博士后研究人员科研资助和博士后流动站建设的各项经费，来源包括全国博士后管理委员会所拨付的国家资助博士后人员的经费、政府部门的专项拨款、企业工作站所缴纳管理费和社会资助款项等途径。为了推动我校博士后科研流动站的建设与发展，做好博士后经费的管理和使用工作，学校决定对《燕山大学博士后经费管理和使用暂行办法》（燕大校字[2008]60号）进行修订。

## 第一章 博士后经费的管理及使用

第一条 博士后经费由学校进行统一调配使用，主要用于博士后研究人员科研资助和博士后科研流动站的建设。博士后经费的管理应严格遵守学校的财务制度，由学校统一管理、单独立帐、专款专用。

学校博士后工作办公室（以下简称“博工办”）根据国家博士后管理有关文件及学校财务管理制度，与财务部门商定经费使用的具体方式及标准。

第二条 博士后经费主要分为以下三个部分使用：

- (1) 博士后管理经费；
- (2) 博士后科研项目资助；
- (3) 各流动站招收博士后支持经费。

第三条 学校按国家规定标准从博士后经费中提取博士后管理经费，用于我校博士后流动站的建设工作。

博士后管理经费主要用于：

- (1) 组织博士后人员的校内校外联谊活动；
- (2) 组织举办博士后人员讲座；
- (3) 各有关学院举办博士后活动的经费支出；

- (4) 博士后管理工作中的评审费、办公费、差旅费、活动费；
- (5) 对博士后人员进行奖励等的专项经费。

博士后管理经费由校博工办按学校财务规定统一使用。

#### 第四条 博士后科研项目资助

博士后科研项目资助经费的支出包括添置必需的仪器设备、实验材料和图书资料的费用，聘用临时辅助人员的费用，参加国内外有关学术会议的必要支出，以及其他与科研活动有关的费用。博士后科研经费用于博士后人员从事科研活动支出，不得挪作他用。博士后科研经费的支出应当有合法有效的经费支出凭证，按财务有关规定支出。

#### 第五条 各流动站招收博士后支持经费

该经费主要用于支持各流动站招收国内外一流高校的优秀博士毕业生前来我校做博士后研究工作，作为各流动站所在学院招收优秀博士后研究人员的日常开支，包括博士后工作的宣传、举办各种博士后活动，博士后管理工作中的评审费、办公费、差旅费等。

### 第二章 提前或延期出站、退站的经费管理

第六条 提前出站的博士后人员，学校按实际在站时间发放工资和津贴，住房及生活设备使用等生活经费的支出按实际在站时间计算。

第七条 延期出站的博士后人员，延期期间不得申请各种资助和经费。

第八条 企业联合招收的博士后根据实际延长期限按比例收取管理经费。

第九条 中途退站或按退站处理的博士后研究人员，获得过全国博士后科研基金或学校科研经费资助的，按全国博管会《中国博士后科学基金资助条例》有关规定办理；获得过学校资助的，

原则上需退回资助款项。学校已经发放的工资、津贴等支出不再要求博士后人员返还。

### 第三章 附 则

第十条 本办法自发布之日起执行，原文件《燕山大学博士后经费管理和使用暂行办法》（燕大校字[2008]60号）废止。

第十一条 由校博士后管理委员会博士后工作办公室负责解释。