

中北大学文件

校人〔2021〕66号

关于印发《中北大学“太行学者计划”实施办法 (修订)》的通知

各学院（校区）、部、处及直属单位：

《中北大学“太行学者计划”实施办法（修订）》经审议通过，现印发给你们，请遵照执行。

中北大学

2021年12月29日

中北大学“太行学者计划”实施办法

(修订)

为进一步实施人才强校战略,加快引进和培育一批具有国内外领先水平的高层次人才,推进创新发展引领、具有鲜明特色和重要影响的高水平教学研究型大学建设,更好地服务军民融合创新发展和地方经济社会发展,特制定本办法。

第一章 基本原则

第一条 坚持“科学规划,精准引育”的原则。坚持以国家和地方经济社会发展需求为导向,以服务学校、学院发展为宗旨,以“双一流”高校建设为目标,做好科学规划,按需精准引育人才。

第二条 坚持“突出重点,统筹兼顾”的原则。重点支持地方振兴崛起急需学科、学校重点发展优势学科,兼顾新兴学科及其他学科发展需要;重点支持能引领和带动学科发展的领军人才,兼顾青年后备人才队伍建设。

第三条 坚持“引培用并举”的原则。坚持外部引进和内部培育相结合,既注重从校外引进各类高层次人才,同时着力稳定、培养和使用好现有人才,构建高层次人才引进、培养和使用的高效机制。

第二章 计划体系

第四条 “太行学者计划”面向校内外公开遴选高层次人才。计划体系主要包括四个层次，针对不同层次的人才提供相应支持条件，助力其达到更高层次目标，使高层次人才实现阶梯式发展，旨在构建与国家 and 地方各级各类重大人才计划相衔接的系统性人才发展支持体系。

第五条 高层次人才遴选对象及发展目标

第一层次旨在遴选学术造诣深厚，在本学科取得国内外公认重大成就的人才，通过支持其开展探索性、原创性研究，使其能够带领我校相关学科达到国内领先水平。

第二层次旨在遴选学术水平领先，对本学科建设具有创新性构想和战略性思维，能促进相关学科产生较大学术影响的人才，通过支持培育，使其成长为第一层次人才。

第三层次旨在遴选学术基础扎实，在本学科具备突出创新能力的高水平青年人才，通过支持培育，使其成长为第二层次人才。

第四层次旨在遴选创新思维活跃，具有较大发展潜力的优秀青年人才，通过支持培育，使其成长为第三层次人才。

第三章 遴选条件

第六条 基本条件

立场坚定，遵纪守法，师德高尚，作风正派，治学严谨，身心健康，具有较强的团结协作、拼搏奉献精神和组织管理能力，

善于培养青年人才，注重学术梯队建设，能够组建具有竞争力的研究团队，并带领团队协同攻关。

第七条 各层次申报人员应满足下列条件：

第一层次：具备中国科学院院士学术水平和能力的专家；具备中国工程院院士学术水平和能力的专家；具备中国社会科学院学部委员学术水平和能力的专家；具备海外著名学术机构院士学术水平和能力的专家；具备获得国家自然科学奖、国家技术发明奖、国家科技进步一等奖（排名第1）能力的专家；具备获得国家级教学成果奖一等奖及以上（排名第1）能力的专家。

第二层次：年龄在58周岁以下，符合下列条件之一：

具备国家级高层次领军人才学术水平和能力的专家；具备海外高水平大学教授（须有终身职位）学术水平和能力的专家；具备进入院士第二轮评审候选人学术水平和能力的专家；具备国家重点专项、国家重点型号总师（经费1亿元以上）学术水平和能力的专家；具备获得国家自然科学奖、国家技术发明奖、国家科技进步奖一等奖（排名第2、3）或二等奖（排名前2）能力的专家；具备获得国家级教学成果奖一等奖及以上（排名第2、3）或二等奖（排名前2）能力的专家。

第三层次：年龄在53周岁以下，符合下列条件之一：

具备国家级高层次青年人才学术水平和能力的专家；具备“三晋学者”特聘教授学术水平和能力的专家；具备“百千万人

才工程”国家级人选学术水平和能力的专家；具备获得“中国青年科技奖”能力的专家；具备海外高水平大学副教授（须有终身职位）学术水平和能力的专家；具备国家重点专项、国家重点型号副总师（经费 4000 万元以上）学术水平和能力的专家；具备国家重点研发计划项目及同层次项目技术首席（国拨经费 1000 万元以上）学术水平和能力的专家；具备 173 计划重点项目及同层次项目技术首席（国拨经费 2000 万元以上）学术水平和能力的专家；具备主持国家自然科学基金重大项目及同层次项目（国拨经费 500 万元以上）能力的专家；具备主持国家社会科学基金重大项目及同层次项目（国拨经费 50 万元以上）能力的专家；具备获得国家自然科学奖、国家技术发明奖、国家科学技术进步奖一等奖（排名第 4、5）或二等奖（排名第 3）能力的专家；具备获得国家级教学成果奖一等奖及以上（排名第 4、5）或二等奖（排名第 3）能力的专家；具备获得高等学校科学研究优秀成果奖(人文社会科学)特等奖（排名前 3）或一等奖（排名前 2）能力的专家；具备在《Nature》主刊、《Science》主刊、《Cell》主刊上以第一作者或通讯作者身份发表学术论文 1 篇能力的专家。

第四层次：该层次分为两类；

第一类：年龄在 40 周岁以下，符合下列条件之一：

未入选“四青”但进入终评环节、具有冲击“四青”潜力的优秀青年人才；具备入选“中国科协青年人才托举工程”能力的人才；具备主持国家自然科学基金重点项目及同层次项目（国拨经费300万元以上）能力的人才；具备主持国家社会科学基金重点项目及同层次项目（国拨经费30万元以上）能力的人才；具备获得高等学校科学研究优秀成果奖（人文社会科学）一等奖（排名第3）或二等奖（排名前2）能力的人才。

第二类：年龄在50周岁以下，暂时未获各类人才称号或标志性成果，但具有较大发展潜力的校内中青年骨干人才，可自由申报。该类人才以需完成的考核任务为依据。

第八条 与上述人才水平相当的其他人才经国内外同行专家推荐、评审，以“一事一议”方式予以支持。

第九条 上述海外高水平大学指当年《泰晤士报》公布的世界大学排行榜前100名的海外大学。

第四章 遴选程序

第十条 对于符合“太行学者计划”各层次遴选条件的校外人才及具有文件规定人才称号（中国科学院院士、中国工程院院士、中国社会科学院学部委员、国家级高层次领军人才、国家级高层次青年人才）的前三层次校内人才，经单位或个人申请，提交校党委常委会和校长办公会会议研究，确定申报人的聘任层次和考核任务，研究通过后直接聘任并签订协议书。

第十一条 对于校内“太行学者计划”其他各层次人才的遴选，按照以下程序进行：

（一）个人申报。

符合条件的个人提交《中北大学“太行学者计划”申报书》及相应业绩支撑材料，申报人应结合自身实际，对标目标层次应具有学术成果，明确未来五年的发展任务。

（二）职能部门审核。

各相关职能部门对申报人申报书中涉及资格条件的相关信息进行审核并加盖公章。

（三）专家评议。

学校组织相关学科专家对申报人进行评议，对申报人进行资格认定、综合评议和聘期任务核定，提出拟入选者及聘任层次，并对其提出的个人发展目标和任务进行论证，明确考核指标。

（四）会议研究。

根据专家评议意见，提交党委常委会和校长办公会会议研究，确定申报人的聘任层次和考核任务。

（五）公示。

采取书面张贴或校园网公布等形式在一定范围公示。

（六）签订协议

公示期满无异议的，人力资源管理处根据学校研究结果，与学校拟聘任的申报人签订协议书，协议书中应明确引进层次、给

予待遇、发展目标、考核任务。

第五章 支持措施

第十二条 经费资助

学校为校外入选者提供安家费、科研启动费。经费资助只享受一次，不因人才到岗后的层次变化而调整。

第十三条 入选者在聘期内实行年薪制，校内外人才享受同等薪酬待遇。

第十四条 各层次人才待遇，见下表：

人才层次	校外入选者				校内入选者
	科研启动费	安家费(税前)	薪酬(税前)	住房	薪酬(税前)
第一层次	理工科 1500 万 文科 500 万	600 万	年薪 200 万	赠送住房	年薪 200 万
第二层次	理工科 1000 万 文科 300 万	300 万	年薪 80 万	提供过渡性住房 (具体参照校内住房相关政策执行)	年薪 80 万
第三层次	理工科 600 万 文科 200 万	150 万	年薪 60 万		年薪 60 万
第四层次	理工科 200 万 文科 60 万	60 万	年薪 40 万		年薪 40 万

第十五条 对于校外入选者，以上各项待遇仅作参考，具体可采用“一事一议”办法商议决定。

第十六条 其他支持

（一）学校对入选者在资源配置、学术团队建设、科研平台建设等方面提供优先支持。

（二）学校对入选者在研究生招生与培养等方面给予优先支持。

（三）学校对入选者在项目申报、评奖评优、国际交流合作等方面优先支持。

（四）根据学校配偶安置政策协助安排配偶校内工作。

（五）协助办理落户、子女入学等手续。

第十七条 符合国家及山西省有关高层次人才政策的，学校积极向上级主管部门推荐申报，申请落实国家、省部级高层次人才各项保障政策和待遇。

第十八条 符合本办法中多个人才层次聘任条件的以最高层次待遇计发。

第六章 目标任务

第十九条 入选者聘期为5年，聘期内纳入“太行学者”岗位管理，实行协议管理、目标考核。依据本办法第二章中各层次人才的发展目标以及所在学科的发展需要，由学校与个人在协议中明确入选者在聘期内的总体目标及具体工作任务。

第二十条 总体目标

第一层次人才聘期目标为聘期内带领相关学科达到国内领先水平。

第二层次人才聘期目标为聘期内达到第一层次人才遴选条件。

第三层次人才聘期目标为聘期内达到第二层次人才遴选条件。

第四层次人才聘期目标为聘期内达到第三层次人才遴选条件。

第二十一条 总体任务

前两层次人才聘期任务为讲授专业课程，介绍学科前沿；引领所在学科入选重点学科或学科排名有明显提升；积极引进高层次人才、培育青年后备人才，团队梯队建设成效显著；带领团队成功申请国家级重大、重点项目、在本学科顶尖期刊发表学术论文、取得前瞻性成果；积极开展国际交流，促进所在学科在相关领域的合作、交流等。

第三层次人才聘期任务为讲授本学科核心课程；推动所在学科、方向整体水平提升；引进、培养青年教师，促进其取得高水平研究成果；积极申报国家级科研或教学成果奖励；主持国家重点研发计划项目、国家自然（社会）科学基金重大项目等；在本学科权威期刊发表学术论文，取得标志性的重大成果。

第四层次人才聘期任务为讲授本学科核心课程；协助开展学科建设工作；指导一定数量青年教师、博士、硕士研究生；积极申报国家级、省部级科研或教学成果奖励；主持国家自然（社会）

科学基金重大、重点项目等国家级项目；发表高水平学术论文数篇，在本领域取得重大影响。

第二十二条 学校与入选者签订聘期协议，双方在协议中约定工作任务和具体要求，并以签订协议作为入选者的考核依据。

第七章 考核管理

第二十三条 考核方式及考核内容

考核分为中期考核和聘期考核，中期考核在入选第三年年底进行，聘期考核在入选第五年年底进行。中期考核及聘期考核内容包括入选者师德师风、履职情况、聘期任务进展情况及聘期目标完成情况。

第二十四条 中期考核

中期考核主要是检查聘期目标及工作任务完成情况，督促其按期完成工作任务、达到聘期目标；中期考核主要考核论文发表、人才培养、科研项目及到账经费等可量化工作任务，完成 30%以下的，暂停发放协议约定的各项待遇，按照普通教师考核发放待遇；完成 30-50%的，应督促加快任务进度，按照商定待遇的 70%发放，聘期任务完成后予以补齐；完成 50%以上的，正常发放协议约定的各项待遇。

第二十五条 聘期考核

期满考核结果作为第二个聘期的聘任岗位依据。达到聘期总体目标的，可以申报聘任高一层次人才，享受相应层次人才薪酬

待遇；完成聘期工作任务的，可以继续申报聘任原层次；未完成协议约定工作任务的，退出太行学者计划支持序列，按照普通教师岗位进行考核和兑现相应工资、绩效待遇。校外引进人员首个聘期期满后，如符合继续申报条件，以校内人员身份申报。

第二十六条 入选第四层次第二类的人才，纳入太行学者支持序列管理，在协议中约定聘期工作任务，聘期内先按照普通教师岗位兑现相应工资、绩效待遇，中期考核时完成聘期工作任务50%以上的，按照太行学者薪酬补发前两年待遇，聘期考核时完成全部聘期工作任务的，补齐四年薪酬待遇。

第二十七条 在聘期内达到高一层次选聘条件的人才，可以校内人员身份申请聘任高一层次，享受相应层次薪酬待遇。

第二十八条 入选者有违反法律法规、职业道德、学校规章制度的行为，考核不合格或因个人原因不能正常履职，学校将解除其相应层次岗位聘任，情节严重的，直至解除人事关系。

第二十九条 入选者在校服务期为十年，不满十年的按照协议约定承担相应违约责任。

第八章 组织保障

第三十条 学校成立高层次人才领导小组，领导小组组成如下：

组 长：校党委书记 校 长

副组长：分管组织工作的副书记 分管人事工作副校长

成 员：其他校领导

高层次人才领导小组下设办公室，办公室设在人力资源管理处，主任由人力资源管理处处长兼任。

第三十一条 对于学校决定引进的高端人才，各部门应极力创造便于开展工作的有利条件，确保人才引进的经费到位，科研及生活用房就位，职称及研究生导师资格认定及时。

第三十二条 为激发广大教职工参与高层次人才队伍建设工作的热情，设立“高层次人才引进工作奖励基金”，用于奖励在高层次人才及团队引进工作中做出实质性突出贡献的个人。

第三十三条 凡协助学校成功引进高层次人才全职到校工作的集体或个人（不含本职工作），按照人才层次，每引进一名分别奖励 20 万（第一层次）、10 万（第二层次）、5 万（第三层次）、3 万元（第四层次）。

第九章 附 则

第三十四条 本办法由人力资源管理处负责解释。

第三十五条 本办法自发文之日起执行。

