

# 重庆理工大学高层次人才引进政策

为贯彻落实中共中央、国务院印发《深化新时代教育评价改革总体方案》等文件精神，牢固树立人才引领发展战略地位，大力加强学校高层次人才队伍建设，持续营造“近悦远来”人才生态，为学校高质量发展引进更多具有竞争力的优秀人才及团队，结合学校实际，制定本政策。

## 一、适用范围

经学校同意全职引进的高层次人才，聘用方式包括事业编制和聘任制。

## 二、引进对象及职责待遇

### （一）第一层次 顶尖人才

1. 入选条件：在国内外享有崇高的学术声誉和学术领导能力，研究领域处于世界学术前沿，具有世界一流学术水平的专家学者和具有国际学术影响力的战略人才，如中国科学院院士、中国工程院院士、外籍院士、国家三大奖一等奖第一获奖人等，或具有相当学术造诣的海内外高层次顶尖人才。

2. 人才待遇：学校将为引进人才提供施展才华的事业发展平台，按照“一事一议，一人一策”原则，根据引进人才的水平及承担的工作任务，确定其引进待遇及工作待遇，引进人才实行年薪制，年薪原则上不低于 200 万元（税前）。

3. 考核管理：首聘期一般为 3 年，实行聘期考核，首聘期内应按照合同约定完成相应的工作任务，首聘期考核结果作为待遇发

放、是否继续聘用等的重要依据，首聘期工作待遇按月发放 70%，剩余部分待考核合格后发放。

## （二）第二层次 领军人才

1. 入选条件：在本学科领域获得较高学术成就，在国内外具有较大的学术影响力，具有本学科扎实的专业知识、前瞻的学术视野，具有较强的组织管理能力。如“长江学者奖励计划”、国家杰出青年科学基金获得者等，或具有相当学术造诣的海内外领军人才。

2. 人才待遇：学校将为引进人才提供施展才华的事业发展平台，按照“一事一议，一人一策”原则，根据引进人才的水平及承担的工作任务，确定其引进待遇及工作待遇，引进人才实行年薪制，年薪原则上不低于 60 万元（税前）。

3. 考核管理：首聘期一般为 3 年，实行聘期考核，首聘期内应按照合同约定完成相应的工作任务，首聘期考核结果作为待遇发放、是否继续聘用等的重要依据，首聘期内工作待遇按月发放 70%，剩余部分待考核合格后发放。

## （三）第三层次 杰出人才

1. 入选条件：在国内外有一定的学术影响力，在本学科领域取得了具有标志性学术成果，具有一定培养成为领军人才的潜力。如重庆英才、省级学科带头人等，或具有相当学术造诣的海内外杰出人才。

2. 人才待遇：学校将为引进人才提供施展才华的事业发展平

台，按照“一事一议，一人一策”原则，根据引进人才的水平及承担的工作任务，确定其引进待遇及工作待遇，引进人才实行年薪制，年薪原则上不低于 30 万元（税前）。

3. 考核管理：首聘期一般为 3 年，实行聘期考核，首聘期内应按照合同约定完成相应的工作任务，首聘期考核结果作为待遇发放、是否继续聘用等的重要依据，首聘期内工作待遇按月发放 70%，剩余部分待考核合格后发放。

#### （四）第四层次 青年学者

具有博士学位，在相关学科领域取得一定成绩，具有发展潜力的优秀青年学者。职责待遇见附件。

三、服务期（聘期）未满离开学校的，按学校相关规定处理。

四、本政策自颁布之日起开始实施。本政策实施之前已通过校长办公会审定的人员，按原引进政策执行。

五、本政策由人事处负责解释。

## 附件

# 重庆理工大学引进青年学者相关待遇

引进人才类别	引进高层次人才范围		聘任方式	聘任岗位	待遇	首聘期内主要工作任务
第四层次青年学者	年龄一般不超过 45 周岁，且满足下列条件之一： 1.公开发表过一定数量本学科的高质量论文； 2.获得过省部级及以上教学科研成果奖； 3.承担过国家级项目或省部级重大重点项目； 4.在国内外世界 500 强企业从事 2 年及以上的专业技术工作； 5.国内外著名高校或科研机构出站博士后。	I	事业编制	教学科研岗	<b>1.工作待遇：</b> 实行事业单位工资制 <b>2.引进待遇</b> ①安家费 60 万元； ②科研启动费：20 万元-60 万元； ③人才补贴：15 万元（分 3 年发放）。	1.校外到账科研总经费≥引进待遇的 50%（其中人文社科 40%）； 2.主持国家级项目 1 项或单个横向项目到账经费≥50 万（其中人文社科类 25 万）； 3.在本学科领域的重要期刊上发表高水平论文 1 篇。
					<b>1.工作待遇：</b> 实行事业单位工资制 <b>2.引进待遇</b> ①安家费 50 万元； ②科研启动费：20 万元-60 万元； ③人才补贴：10 万元（分 3 年发放）。	校外到账科研总经费≥引进待遇的 40%（其中人文社科类为 30%）； 还需完成下列任务之一： 1.主持国家级项目 1 项或单个横向项目到账经费≥30 万（其中人文社科类 15 万）； 2.在本学科领域的重要期刊上发表高水平论文 1 篇。
					<b>1.工作待遇：</b> 实行事业单位工资制 <b>2.引进待遇</b> ①安家费 40 万元； ②科研启动费：20 万元-60 万元。 ③人才补贴：5 万元（分 3 年发放）	校外到账科研总经费≥引进待遇的 40%（其中人文社科类为 30%）
			其他岗位	实行事业单位工资制	——	

				<p>在重点学科、重要方向、重要平台设置。  <b>1.工作待遇:</b> 实行年薪制, 年薪 30-50 万元(税前)。  <b>2.引进待遇</b>          聘期内提供租房补贴 1500 元/月。</p>	<p>1.校外到账科研总经费<math>\geq</math>聘期内年薪总和的 50%(其中人文社科为 40%) ;          2.主持国家级项目 1 项或单个横向项目到账经费<math>\geq</math> 50 万(其中人文社科类 25 万) ;          3.在本学科领域的重要期刊上发表高水平论文 2 篇。</p>
		II	聘任制	<p>在重大项目组设置。  <b>工作待遇:</b> 实行年薪制, 一事一议。科研项目岗所聘人员, 应具有相关项目所需的学科专业背景以及较强的科研能力和创新能力。根据项目建设需要, 由项目组向学校提出用人申请, 按规定程序报批, 薪酬待遇由项目组根据工作任务确定, 学校及项目组各承担 50%。</p>	
				<p><b>工作待遇:</b> 在校工作期间其工作待遇为 1500 元/月。由学校博士生导师根据项目研究实际需要, 择优招聘其所带在读博士生全职在我校从事科研工作, 由博士生导师向学校提出用人申请, 按规定程序报批。</p>	
				<p>在市级重点学科、省部级科研平台设置。  <b>生活补贴:</b> 全职在校工作期间 1500 元/月。</p>	
<p>1.教学科研岗首聘期原则上为 3 年, 科研项目岗首聘期根据项目具体情况确定。          2.引进青年学者实行首聘期考核, 聘期内应按照合同约定完成相应的工作任务, 聘期考核结果作为待遇发放、是否继续聘用等的重要依据。          3.聘任制人员, 合同期满考核合格后, 可择优招录为事业编制工作人员, 享受转聘当年引进高层次人才的介绍待遇。          4.事业编制人员安家费一次性发放 70%, 剩余部分待考核合格后发放。          5.聘任在教学科研岗及科研项目岗的聘任制人员, 其工作待遇按月发放 70%, 剩余部分待考核合格后发放。          6.聘用在专职辅导员、行政管理等其他岗位的事业编制人员, 不享受引进待遇, 参照校内同级人员进行管理与考核。          7.事业编制人员, 可以适当方式解决配偶工作。          8.国家级项目、重要期刊由研究院认定。</p>					