

长沙理工大学文件

长理工大人〔2017〕6号

关于印发《长沙理工大学专任教师引进和培养 管理办法（试行）》的通知

校属各单位：

《长沙理工大学专任教师引进和培养管理办法（试行）》已经学校研究同意，现予印发，请遵照执行。



长沙理工大学专任教师引进和培养管理办法 (试行)

第一章 总 则

第一条 为实施人才强校战略，加强和规范教师（指专任教师，不含专职辅导员，下同）引进与培养工作，建设高水平的师资队伍，切实提高师资队伍的核心竞争力，为实现“百强大学”战略目标提供坚实的人才和智力保障，特制定本办法。

第二条 学校重点学科建设与人才工程领导小组对教师引进和培养工作进行宏观决策和领导。各学院党政一把手是本部门教师引进和培养工作的责任人，党政领导班子应切实加强组织协调，加大投入力度，整合工作资源，完善工作机制，保证教师引进和培养质量。

第三条 根据事业发展需要统筹教师引进和培养，坚持“控制编制，按需设岗；规范程序，择优引进；对岗聘用，合同管理；按需培养，学用一致；优化结构，提高质量”的原则，优先保证学校事业发展重点的教师需要，不断优化师资队伍结构。

第二章 教师引进

第四条 重点引进各学科（专业）建设急需的高层次人才和优秀博士。教师引进计划由各学院每年年初申报，人事处依据各教学院基本教育编制数、教师减员数、岗位需求情况等制定年度教师引进计划，报学校批准后执行。符合学校高层次人才引进条

件的不受教师引进计划的限制，按学校有关规定执行。

第五条 引进教师基本条件：

（一）遵守中华人民共和国宪法和法律；拥护党的路线、方针、政策，热爱教育事业；思想政治素质好、团结协作精神强。

（二）具备良好的身体与心理素质，具有履行高等教育教学与科研职责的能力。

（三）除经学校批准的个别专业及岗位外，所引进教师均须获得博士学位（全日制），原则上所获博士学位非我校授予（以博士后或留学回国人才引进的人员除外），且第一学历为高水平大学全日制本科，第一学历专业及最后学历专业与拟聘岗位的学科（专业）具有密切相关性。特别优秀的或学校急需人才经学校审定可适当放宽第一学历要求。

（四）首聘年龄原则上不超过 32 周岁（已主持国家级项目或科研成果特别突出的优秀博士可放宽至 35 周岁），具有副高职称者可放宽至 38 周岁，具有正高职称者可放宽至 45 周岁。特别优秀的或学校急需人才经学校审定可适当放宽年龄要求。

（五）引进具有博士学位的教师近 5 年内应具有以下基本科研成果：理工科类以第一作者（或导师第一作者、本人第二作者）发表 SCI、SSCI、EI 源刊科研论文两篇及以上或更高层次的科研论文 1 篇及以上；人文社科类以第一作者（或导师第一作者、本人第二作者）发表 CSCD、CSSCI 核心库期刊科研论文两篇及以上或更高层次的科研论文 1 篇及以上。学校急需人才或经学校批准

的个别学科引进的具有博士学位的教师，经学校审定，基本科研成果要求可适当放宽。

第六条 教师引进方式：

教师引进实行公开招聘制度，按学校公开招聘管理办法的有关规定执行。

（一）教师引进分为“编制内聘用”引进和“编制外聘用”引进两种基本方式。“编制内聘用”是指使用经省级主管部门核定的学校事业编制指标进行公开招聘聘用；“编制外聘用”是指不纳入省级主管部门核定的学校事业编制的招聘聘用，聘用后按照《长沙理工大学编制外合同聘用人员管理办法》（长理工大人〔2016〕8号）实施管理。

（二）学校原则上每年向湖南省人力资源和社会保障厅（省人社厅）、湖南省机构编制委员会办公室（省编办）申请一次编制使用和招聘计划，严格按省人社厅要求和规范程序实施一次集中性“编制内聘用”教师招聘。若引进教师在原工作单位属于“编制内人员”，原则上实行“编制内聘用”，按规范程序办理调入手续。同等条件下优先从符合招聘条件、从我校博士后科研流动站出站且出站考核优秀的博士后研究人员中按“编制内聘用”方式选留任教。

（三）学校定期开展“编制外聘用”教师审批工作。各学院应严格把好遴选推荐质量关。除学校认定的“高层次人才”直接按照“编制内聘用”引进外，其他师资引进原则上均首先按照“编

制外聘用”方式引进。

第七条 “编制外聘用”教师首聘期为3年，签订聘用合同，聘期内需完成的目标任务在合同中予以明确，按合同进行年度和聘期考核。鼓励和支持科研业绩突出、目标任务完成出色的“编制外聘用”教师积极参加学校组织的“编制内聘用”教师招聘，并优先聘用。

“编制外聘用”教师工作到首聘期结束，仍然没有被学校“编制内聘用”的，原则上不再续聘。“编制外聘用”教师工作到首聘期结束，虽没有被学校“编制内聘用”，但考核合格且经所在学院推荐、学校审定，确有发展潜力的可续聘1-2年。“编制外聘用”教师在聘期内获得学校“编制内聘用”的，自办理完“编制内聘用”所有聘用手续之日起，其原聘用合同剩余期限相应转为“编制内聘用”合同。“编制外聘用”教师在聘期内，因个人意愿且非考核不合格者提出解除聘用合同，则须按与学校签订的聘用合同承担违约责任。

第三章 引进教师的培养及待遇

第八条 学校对新引进青年教师（具有副高及以上职称者除外）实行3年培养期的导师引领工程，重点在政治思想、师德规范、职业生涯、教学水平、科研能力等方面引领和培养。

第九条 学校对新引进教师进行定期考核，考核结果作为学校兑现待遇和续聘的主要依据。对新引进教师的培养和考核按学校青年教师导师引领工程的有关规定执行。

第十条 新引进教师在聘期内其工资待遇按事业单位工资体系和学校有关规定执行。学校从新引进博士教师报到的次月起按200元/月的标准为其发放人才津贴。

第十一条 学校为新引进的博士教师提供科研启动费和安家费。

(一) 学校在与新引进博士教师签订聘用合同后，按以下标准为其提供科研启动费：为QS综合排名（引进前一年排名）前100名高校毕业的博士，或入职时理工科类以第一作者（或导师第一作者、本人第二作者）在SCI二区、SSCI二区源刊及以上层次期刊发表科研论文3篇及以上的博士，或入职时人文社科类以第一作者（或导师第一作者、本人第二作者）在SSCI、A&HCI源刊及以上层次期刊发表科研论文3篇及以上的博士，提供科研启动费工科12万元、非工科8万元；为其他博士提供科研启动费工科6万元、非工科4万元。

(二) 学校为“编制内聘用”的新引进博士教师按以下标准为其提供安家费：为QS综合排名（引进前一年排名）前100名高校毕业的博士，或被“编制内聘用”时理工科类以第一作者（或导师第一作者、本人第二作者）在SCI二区、SSCI二区源刊及以上层次期刊发表科研论文3篇及以上的博士，或被“编制内聘用”时人文社科类以第一作者（或导师第一作者、本人第二作者）在SSCI、A&HCI源刊及以上层次期刊发表科研论文3篇及以上的博士，提供安家费35万元（税前，分两年等额支付）；为其他博士

提供安家费 20 万元（税前，分两年等额支付）。

第十二条 如夫妻双方均为我校引进博士教师，学校分别为其提供有关资助。具有副高及以上职称但不符合我校高层次人才和“湖湘学者计划”等政策条件的博士教师，按本办法第十一条提供有关资助。

第四章 教师学历培养

第十三条 鼓励、支持中青年教师在职攻读博士学位（指非全脱产的方式，下同）。申请报考在职攻读博士学位的教师，年龄一般在 45 周岁以下，报考单位应是高水平的高校或科研院（所），报考专业要与现岗位或今后拟聘岗位的需求专业密切相关。

第十四条 在职学历培养审批程序：

在职攻读博士学位的教师应在报考前两个月向学校提出申请。审批程序：个人书面申请→所在部门推荐→人事处审核（处级干部报考还须经组织部审核）→学校审批。

第十五条 在职攻读博士学位的教师，须在取得录取通知书且在报到入学前与学校签订培养协议。“编制外聘用”人员未经学校审批同意而报考、攻读博士学位的，一经发现予以解除聘用合同。在职学历培养的教师应按要求参加岗位考核。

第十六条 学校为在职获得博士学位的教师提供以下资助：

（一）本办法发布之日前录取且与学校签订了培养协议的，在规定期限（指在培养协议约定的“学制时间”或“规定期限”基础上延长两年）内获得博士学位的，在获得博士学位后，学校资助培养费 3 万元（凭学费发票一次性报销），科研启动费工科 6

万元、非工科 4 万元。

(二) 本办法发布之日后录取且与学校签订了培养协议的，在规定期限（理工科 6 年、非理工科 5 年）内获得博士学位的，在获得博士学位后，学校资助科研启动费工科 6 万元、非工科 4 万元。

第十七条 教师在职学历培养期间的其他待遇：

(一) 基本工资、基础性绩效工资全额计发，奖励性绩效工资由所在学院根据其完成的业绩发放。

(二) 符合参评专业技术职务条件的，可以参评专业技术职务。

第十八条 学校从教师在职获得博士学位的次月起按 200 元/月的标准为其发放人才津贴。

第十九条 攻读国（境）内“非定向”博士学位的，原则上应与学校脱离人事关系，且需在取得录取通知书后两个月内办理离校手续，未满服务期的应按协议承担违约责任。攻读“非定向”博士学位且希望毕业后回校工作的，须在办理档案和工资关系调离手续前，与学校签订回校工作协议书（并交纳“五险一金”代缴保证金 8 万元；理工科在 5 年内、非理工科在 4 年内未获得博士学位或按期获得博士学位后 1 个月内〈以学位证书落款时间为准〉未回校工作者，学校予以解除聘用合同、终止人事关系且不退还保证金）；攻读“非定向”博士学位期间，学校停发其所有工资待遇，仍在校承担教学、科研工作的，由所在教学院以外聘教师的身份发放薪酬；攻读“非定向”博士学位的，在获得博士学位

且按期回校工作后参照本办法第十六条提供有关资助，“五险一金”代缴费用据实结算，但攻读学位期间不享受本办法第十七条规定的有关待遇。

第二十条 攻读国（境）外全脱产博士学位的，原则上应与学校脱离人事关系，且需在学校批准后两个月内办理离校手续，未满服务期的应按协议承担违约责任。攻读国（境）外全脱产博士学位且希望毕业后回校工作的，须在入学前，与学校签订回校工作协议书（并交纳“五险一金”代缴保证金8万元），学校可保留其人事关系4-5年（理工科5年，非理工科4年），保留人事关系期限内未获得博士学位或按期获得博士学位后3个月内（以学位证书落款时间为准）未回校工作者，学校予以解除聘用合同、终止人事关系且不退还保证金；攻读国（境）外全脱产博士学位期间，学校停发其所有工资待遇；攻读国（境）外全脱产博士学位的，在获得博士学位且按期回校工作后参照本办法第十六条提供有关资助，“五险一金”代缴费用据实结算，但攻读学位期间不享受本办法第十七条规定的有关待遇。

第二十一条 在职学历培养期间调离学校、辞职或出国（公派除外）的，须按协议承担违约责任（按未完成5年服务期交纳违约金1万元/年）；在职学历培养期间，以就读学校研究生身份选派出国（境）研修或联合培养的，需经我校批准，期限一般不超过1年，未经我校批准私自出国（境）研修或联合培养的予以解除聘用合同、终止人事关系。

第二十二条 在职学历培养的教师在获得学位后，应及时回校报到工作并到人事处办理有关手续。不及时回校报到工作者，须按协议承担违约责任(按未完成5年服务期交纳违约金1万元/年)；获得学位后回校工作未满5年者调离学校、辞职或出国(公派除外)，须按协议承担违约责任(按未完成服务期的年限比例退回学校资助的安家费和培养费，并按未完成服务期交纳违约金1万元/年)。

第二十三条 根据工作性质及其需要，鼓励非专任教师岗位人员(含专职辅导员)在工作实践中学习和提高，获得学位者不享受本办法规定的培养费、科研启动费、安家费等政策支持。本条适用于本办法颁布之日后录取攻读学位者。

第五章 教师非学历培养

第二十四条 教师非学历培养计划由各学院于每年年初向人事处申报，并由人事处制定，报学校批准后执行。学校每年安排专项经费用于教师非学历培养。

第二十五条 非学历培养包括教师岗前培训、博士后研究、国内访问研修、国(境)外访问研修、工程(实践)化培养及其他业务培训等。

第二十六条 非学历培养审批程序：个人书面申请→所在部门推荐→人事处审批(处级干部还须经组织部审批)。

第二十七条 教师岗前培训

(一) 新引进及在我校任教且尚未取得《高等学校教师岗前

培训合格证书》的教师，应按计划参加岗前培训和全省统一考试。

（二）教师初次参加岗前培训及岗前培训考试的培训费、考务费、证书工本费由学校承担，教材费由教师本人承担。

第二十八条 博士后研究

（一）博士后研究是指教师进入博士后科研流动站或工作站从事博士后研究工作，分为在本校从事博士后研究和在校外从事博士后研究。

（二）各学院同期在校外从事博士后研究的人员数量原则上不得超过本学院专任教师的3%。申请校外博士后研究的基本条件：

1. 在校工作满3年，年龄不超过40周岁。

2. 基础理论和专业知识扎实，教学科研能力强，较好地履行岗位职责，近3年年度考核为合格及以上。

（三）经学校批准同意从事校外博士后研究的教师，须与学校签订相关协议并交纳履约保证金6万元，办理相关手续后进入博士后流动站（或工作站）工作，人事档案和工资关系不得转出。

（四）在国内从事博士后研究的在站时间一般为两年，在国（境）外从事博士后研究的研究期限一般为1-2年。在国内从事博士后研究的自上级主管部门批准进站之日起、在国（境）外从事博士后研究的自出国（境）之日起暂停发放工资待遇，待按期回校工作后，一次性补发其岗位工资和薪级工资。确因研修工作需要延长期限的，须提前两个月向学校提出申请，延长期限不得超过1年，且按期回校报到工作后不补发其延长期限内的岗位工资和薪级工资。在站期间，社会保险和公积金个人负担部分由学

校代缴，待回校工作后一次性结算。按期出站后应及时回校报到工作并办理相关手续，学校退还履约保证金；未经学校同意，擅自延长期限或逾期 1 个月不回校报到工作，学校予以解除聘用合同、终止人事关系，不退还履约保证金。

（五）进入我校博士后科研流动站从事博士后研究的教师不受以上条款约束。在站期间，按所聘教学院专业技术岗位对应的岗位职责进行考核。

第二十九条 国内访问研修

（一）国内访问研修是指选派到国内（港、澳、台除外）知名高校或科研机构进行为期半年至 1 年的进修和学术交流，简称国内访问学者。

（二）分为校派和院派两种形式。校派国内访问学者是指学校每年根据教育部、湖南省教育厅和学校资助计划选派的访问学者；院派国内访问学者是指各学院根据学科（专业）和师资队伍建设需要而选派的访问学者。

（三）申请国内访问学者的基本条件：

1. 在校工作原则上应满 3 年，应具有硕士及以上学位或副高及以上专业技术职务，年龄一般不超过 40 周岁。

2. 基础理论和专业知识扎实，教学科研能力较强，较好地履行岗位职责，近 3 年年度考核为合格及以上。

（四）对教育部或湖南省教育厅资助计划选派的国内访问学者，除相应部门提供的资助经费外，学校对其不足的访问研修费

用（学费、住宿费和一次往返交通费）进行适当资助，资助额度不超过 5000 元/人（凭发票一次性报销）。

（五）每学院同期在外的访问学者人数原则上不超过本院专任教师总人数的 5%；院派国内访问学者费用由学院或本人承担。

第三十条 国（境）外访问研修

（一）鼓励、支持青年教师参加公派国（境）外访问研修。国（境）外访问研修是指通过国家公派或学校公派的方式到国（境）外（含港、澳、台）高校或科研机构进行合作研究和学术交流。

（二）国家公派是指由国家有关部委、省级相关部门等资助派出的；学校公派是指通过我校独立资助及自筹经费等方式派出的。

（三）申请国（境）外访问研修的基本条件：

1. 在校工作满两年，一般应具有博士学位或副高及以上专业技术职务，年龄应在 45 周岁以下。

2. 基础理论和专业知识扎实，教学科研能力较强，较好地履行岗位职责，近两年年度考核为合格及以上。

3. 符合当年国家及学校有关选派政策和出国（境）的有关条件。

（四）经学校批准，取得公派国（境）外访问研修资格的教师，在出国（境）前须到学校办理相关手续，并签订有关协议，学校公派的需向学校交纳履约保证金 6 万元（研修期在 6 个月及以内的除外）。未经学校同意，超过研修期限 1 个月未回校报到工作者，按旷工处理，扣发其向学校交纳的履约保证金并需承担违

约责任。国（境）外访问研修期间的管理按照学校有关规定执行。

（五）研修期在6个月以上的自出国（境）的下月起暂停发放工资待遇，待按期回校工作后一次性补发其岗位工资和薪级工资，社会保险和公积金个人负担部分由学校代缴，待回校工作后一次性结算。

（六）因申请公派国（境）外访问研修需取得相应外语培训证书的，学校可资助部分境内语言培训费（含学费、住宿费和交通费等），资助额度不超过8000元/人（在取得证书后凭发票一次性报销，培训期间无额外补贴）。

第三十一条 工程（实践）化培养

（一）为提升理工科教师工程实践能力和人文社科类教师社会实践能力，学校鼓励、支持青年教师在不影响本职工作的情况下参加工程（实践）化培养。工程（实践）化培养是指到国内外相关企事业单位从事连续3个月及以上（原则上不超过12个月，特殊情况需要延期的需提前1个月向学校提出书面申请）与专业相关的工程（实践）工作和交流。

（二）各学院应根据学科（专业）特点和建设需要，积极为教师工程（实践）化培养搭建平台，建立一定数量的教师工程（实践）化培养基地。

（三）分为校派、院派和自筹经费派出。校派工程（实践）化培养教师在培养结束后应提供工程（实践）单位出具的培养情况鉴定材料，经审查合格者，学校予以资助住宿费和交通费，资

助额度不超过 8000 元/人（凭发票一次性报销，培养期间无额外补贴）。各学院同期参加工程（实践）化培养的教师原则上不超过本学院专任教师总人数的 6%；院派工程（实践）化培养费用由学院或个人承担。

第三十二条 业务培训

（一）业务培训指各类专业知识研修、学科（专业）建设研讨、教学和科研能力提升、英语和计算机能力培训等有助于提高教师素质的短期培训，时间一般不超过 1 个月。

（二）分为校派、院派和自筹经费派出。

1. 校派业务培训主要包括学校及上级主管部门有计划的针对性培训。培训结束后应提供培训证书、成绩单或总结材料，经审查合格后予以资助培训费用（含培训费、住宿费、差旅及交通费等，下同），培训费用按照主管部门的文件要求结合学校实际予以一次性报销，不足部分由所在学院或个人承担。

2. 院派业务培训主要包括因学科（专业）及师资队伍建设需要有针对性派出参加的培训，培训费用由所在学院或个人承担。

第三十三条 申请国家或学校资助派出参加非学历培养的距上一次享受同类资助派出的时间原则上应在 5 年以上；申请学院资助派出参加非学历培养的距上一次享受学院资助派出的时间原则上应在 3 年以上。

第三十四条 各学院应科学规划并组织教师参加非学历培养，有效促进教师培养资源的公平配置，各学院同期参加非学历

培养的教师原则上不超过本学院专任教师总人数的 12%。各学院应建立教师非学历培养信息库，加强教师非学历培养的管理和考核，保证培养（培训）工作的质量。

第三十五条 计算与学校签订的有关协议所涉服务期时，不包括脱产参加校外博士后研究、国内访问研修、国（境）外访问研修的研修期。

第六章 附 则

第三十六条 本办法自公布之日起施行，原《长沙理工大学教师引进和培养管理办法》（长理工大人〔2015〕6号）和《长沙理工大学人才引进和培养管理办法》（长理工大师〔2013〕4号）同时废止。此前凡与本办法不一致者，以本办法为准。

第三十七条 本办法由人事处负责解释。