

东北石油大学文件

东油校发[2013]31号

东北石油大学关于实施人才工程计划的决定 (试行)

各院部、直属单位、机关各部处室：

为全面落实《国家中长期教育改革和发展规划纲要（2010-2020年）》、《黑龙江省中长期教育改革和发展规划纲要（2010-2020年）》和《国家高层次人才特殊支持计划》（简称“万人计划”），全面推进人才强校战略，吸引杰出人才、领军人才和青年拔尖人才来我校工作，使学校汇聚和培养一批具有国际领先水平、较强的创新能力和发展潜力的中青年学术带头人，带动我校师资队伍整体素质的全面提高，依据《东北石油大学“十二五”师资队伍建设规划》，特制定和实施《东北石油大学人才工程计划》。

一、指导思想

以提高师资队伍的整体素质为根本，以高层次人才队伍建设和中青年骨干教师队伍建设为重点，按照“学科完善、结构合理”的师资队伍建设原则，丰富人才培养支持体系和师资队伍建设内容，加大师资队伍建设的资金投入，建立科学的人才引进和培养

机制，积极创造吸引人才、培养人才和人才健康成长的良好环境。

二、总体目标

人才工程计划是建立重点突出、层次分明、衔接紧密、持续发展的人才引进和培养机制；探索以国家重大项目为导向，以重点学科、重点实验室为依托，以学科带头人为核心，围绕重大项目凝聚学术队伍的人才组织模式，形成一批优秀创新团队和学术梯队。

三、主要内容

东北石油大学人才工程计划是依据学校中长期发展规划和落实《东北石油大学“十二五”师资队伍规划建设规划》形成的，具体内容包括人才引进和人才培养两个方面。

（一）人才引进

制定《东北石油大学人才引进试行办法》（附件1），优化学校师资队伍结构，加强人才流动，促进学术思想的交流、融合及科技创新，推动学术上水平，为我校实现可持续发展奠定基础。

（二）人才培养

为进一步加强我校教学、科研队伍建设，加速培养一批优秀拔尖人才，形成以“杰出人才”、“领军人才”和“青年拔尖人才”三层次为主的人才梯队，持续提升我校的学术水平和人才培养质量，学校决定从四个方面（见附件2至附件5）实施人才培养计划，造就一支师德高尚、业务精湛、规模适度、结构优化、充满生机和活力的高水平师资队伍。

附件 1: 东北石油大学人才引进试行办法

附件 2: 东北石油大学高层次人才培养资助办法

附件 3: 东北石油大学教师赴国内外知名高校攻读硕士、博士学位办法

附件 4: 东北石油大学促进学术带头人和青年骨干教师出国研修办法

附件 5: 东北石油大学教师实践能力培养办法



二〇一三年六月七日

东北石油大学党政办公室

2013 年 6 月 7 日印

存档共印 65 份

附件 1

东北石油大学人才引进试行办法

为全面推进我校“人才强校”发展战略,进一步加强师资队伍建设和,吸引杰出人才、领军人才和青年拔尖人才来校工作,不断提高教学、科研水平和办学效益,特制定本办法。

一、高层次人才引进

引进高层次人才的目的优化我校师资队伍结构,促进学术思想的交流、吸引国内外优秀人才、形成高水平的学术创新团队,为学校实现可持续发展奠定基础。

(一) 基本原则

1、按需设岗原则。高层次人才引进要坚持按需设岗、按岗聘用、宁缺毋滥的原则,严格把关,保证引进人才的质量和水平。

2、公平竞争原则。在政策制定及具体操作过程中,应始终坚持公平竞争,择优录用。

3、效益最佳原则。以最少的投入,招聘和引进最合适的人才,从事最需要的工作,让引进人才在宽松、和谐的环境中最大程度地发挥作用。

4、分类管理原则。根据引进人才的类别,从招聘、审议、待遇等方面实行分层次管理。

(二) 引进人才的条件及待遇

1、杰出人才引进的基本要求及待遇

(1) 基本要求

杰出人才是指下列人才之一:中国科学院院士、中国工程院院士、“长江学者”特聘教授、国家“千人计划”入选者和“万人计划”的“杰出人才”入选者。身体健康,年龄不限。

(2) 待遇与工作条件

①安家费 150 万元/人(一次发放),住房补贴 100 万元;

②根据工作需要,提供实验室建设经费 500 万元以上,科研启动费 500 万元以上;

③解决配偶工作及子女户口随迁。

2. 领军人才引进的基本要求及待遇

(1) 基本要求

领军人才是指下列人才之一：

①“万人计划”的“领军人才”入选者；

②获得过国家自然科学基金委杰出青年基金；

③国家级教学名师；

④曾是“973”项目首席科学家；

⑤曾是“863”项目负责人；

⑥在《Science》、《Nature》上发表过论文者（第一作者或通讯作者）。

以上人员要求年龄小于50周岁，身体健康，各方面条件优秀者。

(2) 待遇与工作条件

①安家费100万元/人（一次发放），住房补贴50万元；

②根据工作需要，提供100万元以上的实验室建设经费，科研启动费50万元，国家级教学名师一次性提供教学建设费50万元；

③解决配偶工作及子女户口随迁。

3. 青年拔尖人才和省优秀人才引进的基本要求及待遇

(1) 基本要求

青年拔尖人才是指年龄小于40周岁以下，且具备下列条件之一的人才：

①“万人计划”的“青年拔尖人才”入选者；

②“新世纪百千万人才工程”人选；

③中国科学院“百人计划”入选者。

省级优秀人才是指年龄小于40周岁以下，且具备下列条件之一的人才：

①在聘龙江学者特聘教授或同一层次的特聘教授；

②黑龙江省杰出青年基金获得者或同一层次的人员；

③黑龙江省教学名师；

④中青年海外留学人员或具有博士学位的正高职人员，其学术水

平得到同行的认可,且近5年业绩成果满足下列条件之一:

a、以第一作者发表论文被SSCI、SCI、EI检索收录20篇以上(发表在期刊上,SCI、EI检索收录不能为同一篇文章);

b、在核心期刊上发表较高学术水平的论文10篇以上,其中一篇文章影响因子大于5,总影响因子大于13。

(2) 待遇与工作条件

①安家费30万元/人(一次发放),住房补贴20万元;

②根据工作需要,提供50万元的实验室建设经费,科研启动费30万元;省教学名师一次性提供教学建设费20万元;

③解决配偶工作及子女户口随迁。

4. 其他优秀人才引进的基本要求及待遇

对于不包含在以上三层次中的优秀人才,经审定确属学校亟需引进的各学科高层次人才,其基本要求、待遇与工作条件根据本人情况由学校专门研究决定。

(三) 其它有关事项

1、高层次人才引进要有具体的岗位,应提出明确的学科建设规划和实验室建设计划。

2、申请者向用人单位提供以下应聘材料:

(1) 书面申请函;

(2) 基本情况简介(含学历、工作简历及必要的证明材料原件);

(3) 科研成果简介(包括科研项目获奖证书、专利证书、论文索引、专著目录及代表作原件);

(4) 高层次人才需提供两名国内外知名专家的推荐信。

3、引进高层次人才的人事工作关系必须完全转入我校,除享受以上待遇外,还享受黑龙江省规定的工资、社会保险、福利、住房补贴、住房公积金等正常待遇;聘期届满时,在双方协商的基础上,可继续在我校工作或调出。

4、引进的院士、二级岗位教授不参加考核;其他引进人才第二年度开始按照岗位聘任书的内容进行考核;对于未完成预期目标任务者,将停止经费支持,并减少或停发岗位津贴。

二、其他人才引进

其他人才是指学校办学所需师资、管理及教辅等人员。引进的人才要求爱国、爱党，遵纪守法，有良好的职业道德和人格修养，综合素质高，身心健康，相貌端正，语言表达能力强，能胜任本职工作。对于从事教学科研的引进人员还要求对其本专业学术前沿动态有较准确的把握，有较丰富的学术成果和一定的学术成就，业务水平较高，基本功扎实，专业知识精深，学术潜力较大，研究方向明确，符合学校学科建设发展要求。

1、师资引进人员要求

师资引进的人员应满足下列条件之一：

(1) 应为博士研究生（有学历、学位），第一学历为全国统一考试的全日制普通高校本科，且本科、硕士、博士所学专业一致或相关，年龄一般不超过 35 周岁；

(2) 特殊学科岗位引进的硕士研究生（有学历、学位），第一学历应为全国统一考试的全日制普通高校本科，硕士与本科所学专业一致或相近，且至少有一个学历为“985”、“211”院校或本校优秀硕士毕业生，年龄一般不超过 28 周岁；

(3) 对于考取“985”或“211”院校硕士研究生的我校优秀本科毕业生，如本人有意愿留在学校工作，经学校研究同意并签订用人协议后，学校将为该毕业生提供上学期间的学费及部分补助。

(4) 对于学校引进人才比较困难的特殊学科专业也可采取把本校在读优秀本科生送到“985”或“211”院校学习，考取所在学校的硕士研究生后，经学校研究同意并签订用人协议，学校将为毕业生提供上学期间的学费及部分补助。

2、管理、教辅工作人员引进的基本要求

(1) 应为硕士研究生（有学历、学位），第一学历为全国统一考试的全日制普通高校本科，外语四级以上、计算机省二级以上水平；

(2) 具备较高的思想政治素质和人格修养，乐于奉献，具有较强的组织管理能力、语言文字表达能力和较高的办公自动化水平，协作精神强；

(3) 专职辅导员,原则上要求是中共党员,具有从事学生思想政治工作的经验;

(4) 接收安置高层次杰出人才的配偶不受第(1)条限制。

3、其他引进人才的待遇与工作条件

经审定确属学校急需引进的博士研究生,在试用期结束并与学校签订聘用协议者,学校视情况发给科研启动基金和住房补贴,并按学校有关规定享受待遇。

(1) 在国外高水平大学取得博士学位或本、硕、博毕业学校均为“985”院校的引进人员,配备科研启动基金15万元,发放住房补助费8万元;

(2) 本、硕、博毕业学校均为“211”(含“985”)院校,并且博士期间所学专业为我校紧缺专业的引进人员,配备科研启动基金10万元,发放住房补助7万元;

(3) 其他博士学位毕业生,配备科研启动基金5万元,发放住房补助6万元;

(4) 对于具有国外研究工作经历或在国外获得博士学位并且成果突出的优秀人才,经校长提名可由学校上报、经上级有关部门批准直接聘为教授、副教授,享受相应的待遇;

(5) 对于学校学科和专业建设急需的高水平人才,相关待遇可面议;

(6) 四年内以第一作者发表论文,总影响因子超过12,其中一篇论文影响因子大于5,学校可直聘为正教授;符合我校博士生导师“绿色通道”条件者可直聘博导。

4、其它事宜

(1) 为补充和吸引优秀人才到我校工作,扩大招聘范围,补充师资应聘者可以在取得学位的前一年参加我校竞聘,应聘后签定来我校工作的意向协议;

(2) 学校和各用人单位要严格控制学缘结构和性别结构,每年各用人单位必须有外校应聘人员参加;学校根据各单位提出的用人标准对应聘者进行资格审查,并推荐到各用人单位进行复审,最后确定参

加试讲的应聘人员；

(3) 引进的人员必须政审合格，应出具加盖原单位或院校公章的书面政审材料，要求写清在历次政治事件中的表现。

其他人才引进的工作程序、人员管理和考核标准等事宜按《东北石油大学人员补充工作暂行办法》执行。

三、学校培养的业绩突出人才的相关问题

(一) 配偶的调入问题

对于获得 985 院校博士学位且具备正教授职称的我校教职员工，年龄在 45 周岁（含 45 周岁）以下，满足下列条件之一者，为其配偶（配偶必须是大庆以外地区）解决调入我校问题，其工资待遇等执行东北石油大学政策标准，退休按照东北石油大学相关政策标准执行。

(1) 发表论文影响因子总数在 20（含 20）以上；

(2) 作为主要负责人承担国家级科研项目两项；

(3) 发表论文影响因子总数在 10（含 10）以上，作为主要负责人承担国家级科研项目一项。

(二) 在校人员业绩突出者的待遇

对于在学校里取得与引进人才（杰出人才、领军人才和青年拔尖人才）相同的业绩者，除安家费和住房补助不发放以外，其它的待遇与引进人才相同。

(三) 其它校内人才稳定的相关政策将与全省岗位设置与考核综合考虑，学校经过调研另行制定。

四、本办法自发布之日起施行，原《大庆石油学院引进高层次人才暂行规定》同时废除，其他原有规定与本办法不符之处，以本办法为准

五、本办法由人事处负责解释

附件 2

东北石油大学高层次人才培养资助办法

为进一步加强我校教学、科研队伍建设,提升学校学术水平,壮大创新团队数量,加速培养造就一批优秀拔尖人才,形成以“杰出人才”、“领军人才”和“青年拔尖人才”三层次为主的人才梯队,构建高层次人才可持续发展的人才培养体系,特制订本办法。

一、国家级人才培养资助

国家级人才培养资助为四年一个周期,不实行滚动培养,每个周期评选 10 名教师获得资助,资助金额为 20 万元/人。

(一) 指导思想

通过资助,培养能带领本学科跟踪国际、国内学术前沿并赶超国际国内先进水平的学科带头人及国家级优秀人才。

(二) 培养目标

本计划旨在通过选拔出一批优秀拔尖人才,将其培养成能达到下列条件之一的国家级优秀人才:

- 1、院士后备人选;
- 2、长江学者特聘教授;
- 3、国家杰出青年科学基金获得者;
- 4、国家有突出贡献的中青年专家;
- 5、新世纪百千万人才工程一、二层次后备人选;
- 6、国家高层次人才特殊支持计划后备人选;
- 7、国家级教学名师;
- 8、其它国家级人才计划入选者。

(三) 受资助教师条件

受资助的优秀拔尖人才,必须同时具备下列条件:

- 1、热爱教育事业,事业心强、师德高尚、治学严谨、具有强烈的事业心和团队精神;

- 2、在教学科研一线工作，一般应具有博士学位或教授职称；
- 3、年龄在 45 周岁以下，成绩特别突出者可放宽到 50 周岁，身体健康；
- 4、在教学改革、科学研究和高新技术工程化、产业化方面取得同行公认的创新性成果；
- 5、具有较大的发展潜力，拟开展的研究工作有创新性构想，并有充足的时间和精力从事本资助计划的研究工作；
- 6、已达到我校中青年骨干教师培养目标，即为满足下列条件之一的教师：

- (1) 龙江学者特聘教授；
- (2) 黑龙江省学术技术带头人；
- (3) 黑龙江省杰出青年科学基金获得者；
- (4) 黑龙江省有突出贡献的优秀专家；
- (5) 教育部“新世纪优秀人才支持计划”人选；
- (6) 黑龙江省级教学名师；
- (7) 霍英东青年教师奖、孙越崎科技教育基金奖获得者；
- (8) 黑龙江省中青年专家；
- (9) 其它省部级人才计划入选者。

(四) 资助培养方式及待遇

1、受资助教师通过承担项目与专项培训相结合的方式进行培养，以项目资助为重点，鼓励受资助教师申报国家级科研项目和相关奖项。同时，支持受资助教师参加各种形式的业务培训、国内外进修或做访问学者、进博士后流动站（科研工作站），以及参与国内外讲学、出国研修、开展合作研究等学术交流活动。

2、学校及各院（部）应为受资助教师提供良好的办公、科研、实验条件，加强对优秀人才的资助与管理。

(五) 资助期内目标任务

资助期内每年为本科生讲授本学科相关课程，每年课堂教学课时不少于 48 学时且课程学生评教达到良好以上，同时完成下列业绩之

二:

1、资助期内完成以下业绩之一:

(1) 申报成功 1 项国家自然科学基金面上项目或重点项目;

(2) 申报成功 2 项省级自然科学基金项目;

(3) 获得 4 项发明专利授权;

2、资助期内有重大科技成果被鉴定,并获得省部级二等(排名前三)及以上奖励;

3、资助期内发表学术论文至少被 SCI 检索 8 篇,或被 SCI 检索、EI 检索合计 12 篇(影响因子总数不能低于 5);社会科学及其它类被 SSCI 检索 2 篇或被 CSSCI(中国社会科学引文索引)检索 12 篇;

4、对于培养目标为国家级教学名师的资助者在资助期内主持省级以上教改工程项目、获得省级以上教学成果奖并且发表 3 篇以上(含 3 篇)高等教育类中文核心期刊论文。

5、成为国家级优秀人才人选之一(受资助前已获荣誉除外)。

二、省部级人才培养资助

省部级人才培养资助为四年一个周期,每两年评选一次受助教师,每期评选 10 名教师获得资助,资助金额为 10 万元/人。

(一) 指导思想

培养学术基础扎实、具有较强创新能力和发展潜力的中青年学术带头人、学术骨干和教学骨干,为优秀创新团队、教学团队的组建提供高质量的人才储备,促进中青年骨干教师快速成长,持续提升学校人才储备量。

(二) 培养目标

本计划旨在通过选拔出一批中青年骨干教师,将其培养成能达到下列条件之一的省部级优秀人才:

1、龙江学者特聘教授;

2、黑龙江省重点学科带头人;

3、黑龙江省杰出青年科学基金获得者;

4、黑龙江省有突出贡献的优秀专家;

- 5、教育部“新世纪优秀人才支持计划”人选；
- 6、黑龙江省级教学名师；
- 7、霍英东青年教师奖、孙越崎科技教育基金奖获得者；
- 8、黑龙江省中青年专家；
- 9、其他省部级人才计划入选者；

(三) 受资助教师条件

受资助的中青年骨干教师，必须同时具备下列条件：

- 1、热爱教育事业，事业心强、学术水平较高、创新能力突出、发展潜力较大。具有良好的职业道德，善于团结协作，顾全大局；
- 2、在教学科研一线工作，一般应具有博士学位或具有副教授及以上专业技术职务，年龄在 38 周岁以下（成绩特别突出者可放宽到 40 岁），身体健康；
- 3、在教学改革、科学研究和高新技术工程化、产业化方面取得同行公认的创新性成果。对于拟开展的研究工作有创新性构想，并有充足的时间和精力从事本计划的研究工作；
- 4、近五年工作成绩突出，且具备下列条件之一：

(1) 发表论文或著作

①以第一作者发表的学术论文至少 4 篇被 SCI 全文收录或被 SCI、EI 收录 8 篇；

②社会科学及其它类被 SSCI 检索 1 篇，或被 CSSCI 检索 8 篇；

③在省级以上学术刊物上公开发表学术论文和教学研究论文不少于 10 篇，其中被 CSSCI 检索不少于 5 篇；

④公开出版由本人独著或与他人合著的本学科学术专著，个人撰写部分的字数须达 10 万字以上，并被 SCI、EI 或 CSSCI 检索不少于 3 篇；

⑤获得两项发明专利授权。

(2)主持国家级纵向科研项目一项；参加国家级纵向科研项目(排名前 3)并主持省部级纵向科研项目一项以上；主持省部级纵向科研项目两项以上，并以被 SCI、EI 或 CSSCI 检索不少于 3 篇。

(3) 对于培养目标为省级教学名师的资助者应具备下列条件之一:

①国家级“本科教学工程”项目主要负责人(排名前三);

②国家级教学成果奖获得者(有证书);

③获得省级教学成果奖不少于2项(含2项);

④主持省级教育教学改革工程两项以上,并且发表2篇以上(含2篇)高等教育类中文核心期刊论文。

(四) 资助培养方式及待遇

1、受资助教师通过承担项目与专项培训相结合的方式进行培养,鼓励、支持受助教师参加各种形式的业务培训、国内外进修、访问学者和进博士后流动站(科研工作站)以及参与国内外讲学、出国研修、开展合作研究等学术交流活动;

2、受助教师授予“东北石油大学中青年学术骨干教师”称号;

3、各院(部)要加强对中青年骨干教师的培养与管理,大胆使用,热心扶持,积极支持申报科研项目和申请硕(博)士导师资格;

4、在培养期间根据实际情况,在申报各类科研项目、各种荣誉推荐、职称评定等方面给予优先考虑;

5、本计划资助考核结果为优秀或达到培养目标者,在聘任专业技术职务时,不受本单位指标限制,破格参加评审高一级专业技术职务;

6、本计划资助考核结果为优秀或达到培养目标者,优先推荐申请东北石油大学高层次人才培养资助支持计划,视个人条件可以申请“长江学者奖励计划”、“百千万人才工程”、国家自然科学基金会的“国家杰出青年科学基金”以及参加“龙江学者计划”和省重点学科带头人后备人选的选拔,学校可给予优先推荐。

(五) 资助期内目标任务

资助期内每年为本科生讲授本学科相关课程,每年课堂教学课时不少于48学时且课程学生评教达到良好以上,同时完成下列业绩之二:

1、发表的学术论文至少4篇被SCI全文收录或被SCI、EI收录

8 篇及以上；获得两项发明专利；社会科学及其它类被 SSCI 检索 1 篇，或被 CSSCI 检索 8 篇；

2、至少申请成功 1 项国家自然科学基金项目或国家哲学社会科学基金项目；

3、有重大科技成果被鉴定，获得省部级（排名前三）及以上奖励；

4、对于培养目标为省级教学名师的资助者在资助期内主持校级以上教改工程项目、获得校级以上教学成果奖并且发表 1 篇以上（含 1 篇）高等教育类中文核心期刊论文。

5、成为省部级及以上优秀人才人选；

6、到国外做访问学者半年以上。

三、选拔程序

1、人事处发布通知，拟申请资助教师填写《东北石油大学高层次人才培养资助计划申请书》、开题报告等，向所在院（部）提出个人申请。所在院（部）学术委员会对其学术成果进行评定。

2、院（部）推荐。院（部）在本单位学术委员会评定的基础上进行评审，确定上报推荐人选。由推荐单位将被推荐人的《东北石油大学高层次人才培养资助计划申请书》、开题报告，连同被推荐者的学历证书、职称证书、获奖证书及代表本人学术水平论文或论著，科研成果等报学校人事处。

3、人事处组织校内外同行专家对推荐人选进行匿名评议。

4、学校学术委员会对推荐人选进行答辩和评审，确定人选。

5、学校审批，校内公示。

6、受助教师与人事处签订资助计划目标责任书。

四、管理及保障

1、资助项目坚持“定向立项、专家论证、目标管理、定期考核、追踪问效”的全过程管理原则。

2、资助项目立项后按照纵向课题的管理要求，实行学校与院系双重管理。

3、签订执行目标责任书，学校首次拨付 40%的资助款项；两年后，由学校组织中期评审考核（评审的主要内容为执行目标责任书和教学科研工作上取得的新发展、新成绩），对评审考核合格的，拨付 30%的资助款项；资助培养期满，达到本计划培养目标者，拨付剩余的 30%资助款项。

4、各院（部）要提供必要的科研保障条件，安排合理的教学工作量。

五、其他说明

1、已经获得学校其他资助培养计划的人员不再列入本资助培养计划，已经被选拔为“龙江学者”、省级重点学科带头人、黑龙江省杰出青年科学基金获得者等人员不再列入省部级人才培养资助培养计划。

2、所资助优秀人才在资助期内原则上不得调出，资助期结束后应至少在校服务 6 年。

3、本办法所指科研成果奖励为自然科学奖、科技进步奖、发明奖、人文社会科学奖。

4、以上所发表的论文必须是第一作者或通讯作者，并要求东北石油大学为第一署名单位；SCI 和 EI 收录检索不能为同一篇文章。

5、未成为国家级或省部级优秀人才人选者，所发表的被检索论文不予单独奖励。

附件 3

东北石油大学教师赴国内外知名高校攻读硕士、博士学位办法

为了鼓励教师到国内外知名高校攻读硕、博士学位,改善学校学缘结构,夯实高层次人才储备基础,根据学校实际情况制订本办法。

一、攻读学位原则

1、本校教职工,经基层单位推荐,可报考硕士、博士研究生。专任教师不允许攻读工程硕士和推广硕士等单证学位;

2、各基层单位要根据工作需要,有计划地推荐本单位教师报考硕士、博士研究生。报考的学校及学科专业由教职工所在单位根据学科建设和工作需要确定;

3、学校鼓励教师报考国内外知名高校和研究机构的研究生,并在补贴上给予考虑。

二、攻读学位待遇

1、凡与学校签订定向培养合同,不脱产攻读硕士、博士学位的人员,在学习期间能够完成学校规定的岗位职责,经考核合格可享受在岗人员的相应待遇;

2、凡与学校签订定向培养合同,脱产攻读硕士、博士学位的人员,应根据学科专业发展需要确定培养方案。在学习期间遵守学校及培养单位的有关规章制度,并且每学期能够及时向学校及所在单位汇报学习情况(含学习成绩),经考核合格按规定发放工资;

3、就读期间发生的培养费(学费等)、差旅费及住宿费等相关费用由本人暂付(学校可协助贷款或借款)。

三、攻读学位补贴

凡是按照本单位学科建设和工作需要确定的学科专业(原则上所学专业应与所从事工作所需专业一致或相近)攻读学位的人员在取得学位回校工作并与学校签订服务期协议后,学校给予攻读学位补贴。

1、取得外校(国内)硕、博士学位者,按攻读学位的学制报销

培养费（学费等）、差旅费（一年二次往返学校的火车、轮船、长途汽车费，市内交通及飞机不予报销）及住宿费等相关费用；

2、取得国外综合排名前 200 位的大学或在某一研究领域排名前 50 位的学术机构（学科）和国内“985”院校博士学位者，给予攻读学位补贴 5 万元人民币；取得“211”院校博士学位者给予攻读学位补贴 4 万元人民币；取得其他院校（包括本校）博士学位给予攻读学位补贴 2 万元人民币；

3、取得“985”院校硕士学位者，给予攻读学位补贴 2 万元人民币；取得“211”院校硕士学位者给予攻读学位补贴 1 万元人民币；取得其他院校（包括本校）硕士学位给予攻读学位补贴 0.5 万元人民币；

4、攻读学位是个人适应社会发展、提高自身水平的有效方式，今后学校在教师职称晋升、岗位聘任等方面将对学位有明确要求。按照教育部对高校教师学位的要求，对于未达到相应学位的人员将不能聘任高校教师岗位或不能晋升高级专业技术职务。

5、学校将根据实际情况，在适当的时候逐年减少攻读学位补贴金额。

四、办理程序

1、各基层单位应根据本单位学科建设和工作需要做好教职工攻读学位计划，在不影响正常工作的情况下，每年允许部分教职员工攻读硕士、博士学位，人数应控制在本单位实聘教师和教辅人员总数的 8% 以内。

2、报考硕士、博士学位的人员，按要求如实填写《东北石油大学攻读硕、博士学位报考申请表》。

3、所在院（部）要签署意见（副科级以上干部需经组织部审批），报人事处审批同意后到相关学校办理报考手续。

4、报考人员在收到录取通知书后，到人事处签订定向培养合同或解除聘用协议，办理入学前的有关手续。

五、服务期及违约责任

学校规定取得学位后人员的工作服务期和违约责任,并与取得学位的人员签订协议。

取得学位后新增服务期限为:

- 1、硕士新增工作服务期为 6 年,博士新增工作服务期为 8 年;
- 2、工作服务期未满,提出调离学校的人员应承担相应的赔偿和违约责任;

3、违约责任:

赔偿金包括三部分即:服务期赔偿费、教育赔偿费、工资及其它赔偿费

服务期赔偿费计算公式为:

服务期赔偿费 = (应服务年限 - 已服务年限) * 年应发工资总额

教育赔偿费计算公式为:

教育赔偿费 = 学费或培训费(出国费用) * [(规定服务年限 - 已服务年限) / 规定服务年限]

工资及其它赔偿费计算公式为:

工资及其它赔偿费 = (培训期间工资总额 + 已发放住房补助 + 已配备科研启动基金) * [(规定服务年限 - 已服务年限) / 规定服务年限]

未完成的服务年限折算到月份,年应发工资总额指违约时当月工资总额 * 12。

六、附则

1、按规定取得学位的教职工,按最高学位给予攻读学位补贴,不重复发放。

2、学生辅导员、非教师岗位的教职工攻读学位主要根据工作需要,经本单位批准、学校审核后,报考与从事工作相同或相近的专业方向。取得学位后参照教师系列执行。

3、调入学校时,已经获得人才引进费用的教职工,不再享受取得博士(或硕士)学位后的补贴。

本办法自发文之日起执行,已签订培养合同者,按合同执行;原《大庆石油学院关于教职工攻读博士、硕士学位的暂行规定》废止。

附件 4

东北石油大学促进学术带头人和青年骨干教师出国研修办法

为了促进学术带头人和青年骨干教师出国研修，拓展教师的国际学术视野，提高教师的教学科研能力和水平，学校制订《东北石油大学促进学术带头人和青年骨干教师出国研修办法》。

一、研修办法内容

本办法分为两个层面，即“学术带头人出国研修计划”和“青年骨干教师出国研修计划”。

实施“学术带头人出国研修计划”，择优选派一批中青年学术带头人、后备学术带头人到世界综合排名前 200 位的大学或在某一研究领域排名前 50 位的学术机构（学科）的知名教授课题组做高级访问学者，使之能在国际学术前沿了解学科现状和发展趋势，并通过访问建立广泛的高水平学术联系，尽快成为本学科具有国际学术视野、组织谋划学科发展和关键技术攻关的学术带头人。

实施“青年骨干教师出国研修计划”的基本原则是通过选派青年骨干教师到国外知名大学或学术机构做访问学者，开拓学术视野，建立广泛联系，提升自身发展，逐步形成和学术带头人相协调的学术梯队。

二、选派类别及期限

- 1、高级研究学者：6 个月；
- 2、访问学者（含“博士后”）：12 个月。

三、申请资格

申请者应具备良好的政治思想素质，学术态度严谨，具有团结合作精神，身体健康。

（一）申报“学术带头人出国研修计划”应具备如下条件：

- 1、应为省级重点学科的学术带头人、后备学术带头人，或省级重点专业带头人，年龄一般不超过 45 周岁，具有博士学位和教授职

称;

2、申请者学术思想活跃,发展潜力大,与国内外同行联系广泛,具有了解和把握所在学科前沿的能力,并在所从事的研究领域取得突出成绩。

(二)申报“青年骨干教师出国研修计划”应具备如下条件:

1、申请者应为某学科或某一研究领域的青年骨干教师,年龄一般不超过40周岁,具有博士学位和副高级及其以上职称;

2、申请者学术思想比较活跃,具有较强发展潜力,并列入学院及学科重点培养对象,经过培养可能成为某一研究领域的学术骨干和学术带头人;

“教育部新世纪优秀人才支持计划”人选、“东北石油大学国家级高层次人才支持计划”人选、“东北石油大学省部级高层次人才支持计划”人选和科研创新团队或教学团队成员优先列入本研修计划。已接受国家公派出国留学资助的人员,不再享受本计划资助。

四、资助名额及经费额度

每年选择10名左右教师实施“学术带头人出国研修计划”和“青年骨干教师出国研修计划”,资助经费额度按国家留学基金委规定标准执行。

五、申请程序

1、拟申请者每年3-6月(具体时间人事处通知)根据学校工作安排向所在院(部)二级单位提出研修申请和在国外科研机构的研修计划;

2、所在院(部)根据个人的申请材料和工作安排提出推荐意见,并就所申请研修大学或科研机构的科研实力和学术声誉给出合理评价。学院应对推荐人予以公示;

3、学校组织同行专家就申请人的申请资格和研修计划进行评议,以评价申请人的学术水平、研究方向的发展潜力和研修计划的合理性,必要时申请人须进行现场答辩;

4、学校根据申请人所在系、学院和专家的评价意见,确定是否

资助其研修，并在学校予以公示。

六、具体管理

1、受资助人的遴选由东北石油大学人事处负责，经学校师资队伍建设工作领导小组讨论批准后实施；

2、受资助人在国外研修期间的工资及岗位津贴照发；

3、根据资助情况和方式不同，受资助人员出国前要与东北石油大学签订《东北石油大学“学术带头人和青年骨干教师出国研修计划”资助出国研修协议书》；

4、派出人员在审批日期内按时出国，学习期间做好计划安排，在规定期限内完成访学计划，原则上不得延期，特殊情况需要延期者，应提前2个月向学校提出申请，学校批准同意后方可实施，延长期间一切费用自理。如留学人员虽已提出延期申请，在未得到人事处是否批准的答复时，应按期回国，否则视为违约。

5、对从事协议规定以外工作的研修人员，一般先予批评教育，令其改正。对不改正者按违约处理，视其情节缓发或停发资助经费。返校后当年考核以不合格处理。

6、派出人员回国后两周内到本院（部）报到，并携带教育部留学服务中心认证的相关证书、留学回国证明等复印件（验原件）到学校人事处培训科办理登记手续。报到后一个月内提交研修工作报告，学校将在3-5年内对受资助人员予以多种形式的支持、跟踪、评定。

七、参加学术带头人和青年骨干教师出国研修的人员在同等条件下优先考虑上一级的职称评聘

八、本办法由人事处负责解释

附件 5

东北石油大学教师实践能力培养办法

为了落实教师实践能力培养计划,提升教师实践教育教学水平,造就一支学术思想活跃、业务能力强、综合素质高,能适应学校人才培养需要的教师队伍,学校制订《东北石油大学教师实践能力培养办法》。

一、实践能力培养内容

学校在“十二五”期间,投入 200 万元用于教师实践能力培养。学校每年 3 月份和 10 月份分两期(每期 30 名)深入社会(油田)参加工程实践和社会实践活动。由社会(油田)培训部门指定有一定学术水平和实际工作经验的专业技术人员担任教师负责指导培养,提高教师的实践能力。

二、培养原则

1、教师培养工作要坚持思想政治素质和业务水平并重,理论与实践统一,遵循按需培养、学以致用、注重实效、立足岗位的培养原则;

2、根据师资队伍建设和学科建设及我校的实际情况需要,重点培养教学科研一线的中青年教师;

3、培养与新一轮岗位聘任要求相结合,使教师自觉、积极地按学校发展要求参加培训。建立学校、院(部)和个人相结合,奖励与资助相结合的培养机制,增强教师主动参加的积极性;

4、坚持从学历培养向知识更新、实践能力提高转变的原则,全面提高教师的综合素质;

5、坚持动态管理原则,遵循人才成长规律,注重人才潜能挖掘,建立和完善科学培养、激励约束、滚动发展的人才培养模式。

三、培养申请人条件

1、拥护中国共产党、热爱祖国、热爱教育事业,遵守学校规章制度、遵纪守法、具有良好的职业道德、愿意献身学校教学科研事业,善于团结协作、顾全大局;

2、从事教学科研一线工作,认真履行岗位职责,聘期内考核结

果在称职以上。能在实践期内完成岗位考核所要求的工作量;

3、参与学校卓越工程师教育培养计划的中青年教师优先培养。

四、待遇

1、经学校批准参加在职实践能力培养的人员,在规定的学习期间内,其工资、政策性津贴、福利待遇等与其他在职教职工同等对待;

2、教职工在培养期间内,应当正确处理好工作与学习之间的关系,认真完成培养任务,接受由我校和培养单位联合组织的业务考核,考核合格者参加学校正常晋级晋档,并在同等条件下优先考虑。

五、审批

1、为便于学校制定培养计划,各二级单位应根据实际情况,坚持有利于加强师资队伍建设和有利于促进学科和专业发展的原则,在保证本单位工作正常开展的前提下,统筹安排好本单位教职工的在岗学习;

2、审批流程

(1)符合培养条件,并经所在单位同意推荐的人员,应在所规定的报名时间前一个月将《东北石油大学教师申请参加实践能力培养计划表》等申请材料统一报人事处培训科,学校根据上报情况制订在职培养计划;

(2)学校审核参加实践培养人的申请材料,批准后办理其他手续。

六、培养管理

1、参加实践能力培养的人员,应与学校签订培养协议书,并按照《协议书》所规定的培养方式、学习内容、学习目标和学习期限认真完成学习任务,若更改协议中所规定的内容,必须以书面形式征得二级单位和学校的同意;

2、参加实践能力培养的教师在服务期未满而提出离开我校的教职工,学校将按规定收取违约赔偿金;

3、各二级单位应指定专人与参加培养者保持联系,关心他们的思想、学习和生活情况。参加人员要严格遵守培养单位和学校在岗教师的有关规章制度和纪律,培养结束后向所在二级单位及学校汇报学习情况(含学习成绩);

七、关于专业技术人员继续教育培训工作按国家和省相关文件执行