

桂林电子科技大学文件

桂电〔2017〕31号

关于印发《桂林电子科技大学 师资队伍提升计划实施方案（试行）》的通知

各单位、各部门：

现将《桂林电子科技大学师资队伍提升计划实施方案（试行）》
印发给你们，请遵照执行。

桂林电子科技大学

2017年7月4日

桂林电子科技大学 师资队伍提升计划实施方案（试行）

为进一步加强师资队伍建设，拓宽教师的学术视野，促进教师全面发展，提升师资队伍的整体水平，决定实施师资队伍提升计划。

一、方案内涵

以青年骨干教师出国（境）行动计划、国内访问计划、博士（后）化工程、挂职锻炼等形式的教师培养工程为抓手，加强学科、教学科研后备人才的培养和扶持，提升师资队伍的整体水平。

（一）出国（境）行动计划。学校鼓励青年骨干教师到国（境）外知名大学或科研机构进行访问学者，了解学术前沿、开拓学术视野，提升教学科研水平。

国（境）外访学有国家公派和学校公派两种方式。

1.国家公派：按国家或上级主管部门统一计划、统一选拔、派出，执行规定经费资助的出国留学人员，包括国家留学基金委和省部级以上机构资助的出国留学项目。

2.学校公派：经学校同意和资助，根据交流协议或通过对外联系取得各种奖学金资助并纳入学校派出计划的留学人员（含合作研究）。

（二）国内访学计划。学校鼓励青年骨干教师到国内著名高校、科研院所等做访问学者，或参加3个月以上的教师研修班、

课程进修班和校际合作与交流。

（三）挂职锻炼。学校鼓励青年骨干教师到政府机关、国内高校、科研院所、大中型企业等挂职（借调）工作，或从事学校委派的援疆、援藏、支边、支教、扶贫等工作，或在企业博士后工作站进行博士后研究，或在大中型企业进行科技研发、产学研合作、技术服务等工作。挂职锻炼分为脱产和兼职两种类型。

（四）博士（后）化工程。为提升青年教师学历学位层次和科学研究能力，优化师资队伍结构，提高博士学位教师和有博士后研究经历教师的比例，鼓励符合条件的青年骨干教师到国（境）内外高水平大学或重要科研机构攻读博士学位和开展博士后研究。

二、目标任务

以实现“‘十三五’末专任教师中，具有博士学位教师比例达到45%-50%、45岁以下教师中，具有海（境）外半年以上学习或科研工作经历的比例达到30%”的建设目标，分5年建设期，每年选派60名左右教师赴国（境）外访学、30名左右教师国内访学、50名左右教师攻读博士学位或开展博士后研究、10名左右教师挂职锻炼。

三、项目实施

（一）出国（境）行动计划

1.基本条件

(1) 热爱社会主义祖国，具有良好的政治素质，无违法违纪记录，品德优良，身心健康。

(2) 具有良好的专业基础和发展潜力，在工作和学习中表现突出，具有较强的协调沟通能力和团队合作精神。

(3) 年龄一般应在 45 周岁以下，并符合申请项目要求的年龄条件。一般应具有副高级以上专业技术职务或博士学位。

(4) 在学校工作至少满 2 年，且近 2 年年度考核均为称职及以上。

(5) 满足相关外语水平要求和接收单位提出的学科、专业知识、具体工作要求等。

2. 选派程序

(1) **报送计划。**人事处每年 10 月份发布报送下一年度出国（境）选派计划的通知，各二级单位报送拟派出的教师和派出项目的计划，学校审定各二级单位的派出计划。

(2) **发布通知。**人事处根据不同出国（境）项目实施时间，发布申报通知，启动选派工作。

(3) **个人申请。**符合条件并已列入派出计划的教师向所在单位提出申请，按要求提交相关材料。

(4) **单位推荐。**二级单位负责指导派出教师制订学习或工作计划及目标任务，并根据申报教师的实际工作表现、教学科研水平及发展潜力向学校择优推荐人选。

(5) 专家评审。人事处组织专家根据不同出国(境)项目的具体要求进行评审, 择优确定拟派人选。

(6) 学校审定。学校会议研究确定出国(境)派出人选。

(7) 签订协议。教师在出国(境)前须与学校签订出国(境)协议, 明确双方的权利和义务, 办理相关出国(境)手续。

3. 管理考核

(1) 教师在出国(境)访学期间应自觉服从所在二级单位、学校、接收单位以及我国驻外使领馆的管理, 并遵守我国的有关法律法规, 遵守派出所在国家和地区的有关法律, 尊重当地的风俗习惯和宗教信仰。

(2) 教师在出国(境)访学期间根据派出协议约定向所在二级单位汇报学习和工作情况。

(3) 教师在派出期间不得变更出国(境)访学单位、出国(境)访学计划。不得从事与访学无关的活动, 坚决杜绝“游学”“只访不学”“携配偶和子女一同游学”等现象的发生。

(4) 教师必须按期回校工作。如遇特殊情况需要延期者, 原则上应提前 3 个月向所在二级单位和学校提出书面申请, 经所在二级单位和学校同意后, 方可延长出国(境)期限。未经学校同意逾期未归者, 自到期的下月起, 停发一切工资待遇, 逾期 1 个月仍未归者, 按自动离职处理, 并通过法律途径追究其违约责任。因不可抗力造成延期的, 不在此列。

(5) 教师按期返校后须到所在二级单位和人事处报到，办理返校手续，并于 10 个工作日内提交出国（境）总结报告，并提交出国（境）期间的研究成果等相关材料。

(6) 教师回校后 1 个月内应在所在二级单位内部举办一次学术报告会或工作汇报会，介绍出国（境）期间开展的教学科研情况、工作情况及取得的业绩成果。

(7) 教师回校后所在二级单位组织对其出国（境）之前明确的目标任务完成情况进行考核，明确给出是否合格的结论，报人事处审核。考核结果将作为教师出国（境）费用报销的重要依据，考核不合格者，学校将依据协议追究其有关责任和违约费用。

(8) 教师出国（境）期间正常参加学校的年度考核，应按时向所在二级单位提交年度学习和工作情况的总结材料，作为年度考核的依据。

(9) 学校中层领导干部出国（境）除遵守上述条款外，还需接受《关于印发〈桂林电子科技大学干部出国（境）管理办法〉的通知》（桂电党〔2015〕82 号）的相关管理。

4.经费资助

(1) 国家公派出国（境）的教师，按照国家公派实际资助的经费执行。学校公派的教师，学校资助国外生活费和一次往返旅费，资助标准参照国家、自治区相关规定执行，其余费用自理。

(2) 出国（境）教师参加国家和学校规定的出国前外语培训，

学校资助培训费、一次往返旅费和住宿费。

(3) 列入出国(境)计划并如期出访的教师, 出国(境)期间享受已有的财政工资、岗位奖励性绩效工资及福利待遇。

(二) 国内访学计划

1. 基本条件

(1) 热爱社会主义祖国, 具有良好的政治素质, 无违法违纪记录, 品德优良, 身心健康。

(2) 具有良好的专业基础和发展潜力, 在工作和学习中表现突出, 具有较强的协调沟通能力和团队合作精神。

(3) 年龄一般应在 45 周岁以下, 并符合申请项目要求的年龄条件。一般应具有副高级以上专业技术职务或博士学位。

(4) 在学校工作至少满 2 年, 且近 2 年年度考核均为称职及以上。

(5) 满足接收单位提出的学科、专业知识、技能、具体工作要求等。

2. 选派程序

(1) 报送计划。人事处每年 10 月份发布报送下一年度国内访学选派计划的通知, 各二级单位报送拟派出的教师和派出项目的计划, 学校审定各二级单位的派出计划。

(2) 发布通知。人事处根据不同国内访学项目实施时间, 发布申报通知, 启动选派工作。

(3) 个人申请。符合条件并已列入派出计划的教师向所在单位提出申请，按要求提交相关材料。

(4) 单位推荐。二级单位负责指导派出教师制订学习或工作计划及目标任务，并根据申报教师的实际工作表现、教学科研水平及发展潜力向学校择优推荐人选。

(5) 专家评审。人事处组织专家根据不同国内访学项目的具体要求进行评审，择优确定拟派人选。

(6) 学校审定。学校会议研究确定国内访学派出人选。

(7) 签订协议。教师在国内访学前须与学校签订访学协议，明确双方的权利和义务，办理相关手续。

3.管理考核

(1) 教师在国内访学期间应自觉服从所在二级单位、学校、接收单位的管理。

(2) 教师在国内访学期间根据派出协议约定向所在二级单位汇报学习和工作情况。

(3) 教师在国内访学期间不得变更访学单位、访学计划。不得从事与访学无关的活动。

(4) 教师必须按期回校工作。如遇特殊情况需要延期者，原则上应提前 1 个月向所在二级单位和学校提出书面申请，经所在二级单位和学校同意后，方可延长访学期限。未经学校同意逾期未归者，自到期的下月起，停发一切工资待遇，逾期 3 个月仍未

归者，按自动离职处理，并通过法律途径追究其违约责任。因不可抗力造成延期的，不在此列。

(5) 教师按期返校后须到所在单位和人事处报到，办理返校手续，并于 10 个工作日内提交访学总结报告，并提交访学期间的研究成果等相关材料。

(6) 教师回校后 1 个月内应在所在二级单位内部举办一次学术报告会或工作汇报会，介绍国内期间开展的教学科研情况、工作情况及取得的业绩成果。

(7) 教师回校所在二级单位组织对其访学之前明确的目标任务完成情况进行考核，明确给出是否合格的结论，报人事处审核。考核结果将作为国内访学费用报销的重要依据，考核不合格者，学校将依据协议追究其有关责任和违约费用。

(8) 教师在国内访学期间正常参加学校的年度考核，应按时向所在二级单位提交年度学习和工作情况的总结材料，作为年度考核的依据。

4.经费资助

(1) 列入国内访学计划并经学校同意派出的国内访学教师，学校资助学费、住宿费、一次往返旅费（标准为火车硬卧或高铁二等座）。访问学者类项目资助费用最高限额 15000 元，凭原始票据据实报销，超出部分费用由教师个人承担。教师研修班、课程进修班、校际合作与交流类项目资助费用最高限额 8000 元，凭

原始票据据实报销，超出部分费用由教师个人承担。

(2) 列入国内访学计划并如期出访的教师，访学期间享受已有的财政工资、岗位奖励性绩效工资及福利待遇。

(三) 挂职锻炼

1. 基本条件

(1) 热爱社会主义祖国，具有良好的政治素质，无违法违纪记录，品德优良，身心健康。

(2) 具有良好的专业基础和发展潜力，在工作和学习中表现突出，具有较强的协调沟通能力和团队合作精神。

(3) 年龄一般应在 45 周岁以下，并符合申请项目要求的年龄条件。在学校工作至少满 2 年，且近 2 年年度考核均为称职及以上。

(4) 满足接收单位提出的职务、政治面貌、学科、专业知识、技能、具体工作要求等。

2. 选派程序

(1) 发布通知。学校相关部门根据不同挂职锻炼项目实施时间，发布申报通知，启动选派工作。

(2) 个人申请。符合条件的教师向所在二级单位提出申请，按要求提交相关材料。

(3) 单位推荐。二级单位负责指导派出教师制订学习或工作计划及目标任务，并根据申报教师的实际工作表现及发展潜力向

学校择优推荐人选。

(4) **学校审定。**学校会议研究确定挂职锻炼派出人选。

(5) **办理手续。**教师在挂职锻炼前按有关要求所在二级单位、派出部门和人事处办理相关手续。

3.管理考核

(1) 教师在挂职锻炼期间应自觉服从所在二级单位、学校、接收单位的管理。

(2) 教师在挂职锻炼期间定期向相关派出部门和所在二级单位汇报学习和工作情况。

(3) 教师在挂职锻炼期间不得变更单位、计划。不得从事与挂职锻炼无关的活动。

(4) 教师必须按期回校工作。如遇特殊情况需要延期者，原则上应提前 1 个月向所在二级单位和学校提出书面申请，经所在二级单位和学校同意后，方可延长挂职锻炼期限。未经学校同意逾期未归者，自到期的下月起，停发一切工资待遇，逾期 3 个月仍未归者，按自动离职处理，并通过法律途径追究其违约责任。因不可抗力造成延期的，不在此列。

(5) 教师按期返校后须到所在二级单位、人事处及相关派出部门报到，办理返校手续，并于 10 个工作日内提交挂职锻炼总结报告。

(6) 教师回校后 1 个月内，由派出部门组织对其挂职锻炼期

间的工作进行考核；派出时长满 1 年的，挂职锻炼期间的考核结果作为其校内当年年度考核结果。

4.经费资助

(1) 经学校派出挂职锻炼的教师，相关补助经费按照《关于印发〈实（见）习、工作锻炼、选送学习等工作人员相关补助费用范围及标准规定〉的通知》（桂电财〔2016〕1号）执行。

(2) 经学校派出挂职锻炼的教师，按照当年同类人员标准补贴年终绩效奖，挂职锻炼期间享受已有的财政工资、岗位奖励性绩效工资及福利待遇。

(四) 博士（后）化工程

1.基本条件

(1) 符合国家有关报考博士研究生或开展博士后研究工作要求的政治、业务、身体和年龄等条件。

(2) 报考博士的教师须在学校工作至少满 1 年（辅导员工作满 4 年）及以上且年度考核均为称职及以上；开展博士后工作的教师工作年限不作要求。

(3) 所学专业符合学校师资队伍建设规划和所在二级单位学科、专业发展的实际需要。

2.工作程序

(1) 个人申请。符合报考博士或开展博士后研究条件的教师个人提出申请，经所在二级单位同意，报人事处审批。

(2) 签订协议。被录取为博士研究生或获批开展博士后研究的教师须与学校签订协议，根据接收单位和学校要求办理相关手续。

3.管理考核

(1) 教师在读博期间和开展博士后研究期间应自觉服从所在二级单位、学校、接收单位的管理，并定期与所在二级单位、学校取得联系。

(2) 攻读博士学位的教师应在学校规定的年限内（年限为 5 年）按时毕业并取得学位；开展博士后研究的教师应在规定的年限内按期出站。

(3) 教师获得博士学位或博士后出站后，应按协议规定回校工作，如需要延期或提前回校者，原则上应提前 1 个月向所在二级单位和学校提出书面申请。

4.经费资助

(1) 攻读博士学位

①脱产攻读博士

脱产攻读博士是指在学校规定的攻读博士学位年限内在高等学校和科研机构进行全日制学习。学费由教师本人承担，停发工资待遇，学校给予每人每年 2.5 万元学习补贴，逐月发放，发放时长不超过 4 年。脱产攻读博士学位的教师按时毕业并取得学位，按协议回校工作的按毕业当年学校博士引进政策签订服务协议并

兑现相关待遇。

②在职攻读博士

在职攻读博士是指在学校规定的年限内在高等学校和科研机构以在职人员身份部分时间脱产进行学习。在职攻读博士期间，一切费用由教师本人承担，脱产期间学校停发一切待遇。在学校规定年限内毕业并取得学位按协议回校工作的，按毕业当年学校博士引进政策签订服务协议并兑现相关待遇。论文博士不予兑现相关待遇。

③其他说明

非教师岗位人员攻读博士按时毕业并取得学位，回校后经学校审批转聘教师岗位的，可参照上述攻读博士的规定执行；回校后仍在原类型工作岗位工作的，按毕业回校当年学校博士引进政策签订服务协议，不发放安家费，发放2万元的读博学费补贴，科研启动费正常发放。

（2）开展博士后研究

教师脱产开展博士后研究的时间不计入服务期，期间一切费用由教师本人承担，学校停发一切待遇。

在《桂林电子科技大学高层次人才引进实施办法（试行）》（桂电人〔2016〕21号）实施之前获得博士学位的教师，按期出站回校工作的，可按当年学校博士引进政策签订补充协议，并按相关待遇标准给予补差，服务期延长5年。

四、其它规定

（一）对于未列入年度计划的教师，原则上不安排派出；对于列入计划且已确定为派出人选但不按计划执行的教师，三年内不再列入派出计划。

（二）对于未经学校同意擅自外出学习或者擅自中止派出计划的教师，学校不承担任何费用，停发一切待遇，并根据《桂林电子科技大学考勤管理办法》相关规定按旷工处理，追究相应的责任。

（三）派出教师应履行按期回校服务的义务，否则按照协议约定通过法律途径追究教师的违约责任，追回其派出期间的工资、福利及资助的相关派出费用。

（四）属于攻读博士学位、开展博士后研究的教师，回校后服务期按服务协议执行。属于出国（境）行动计划、国内访学计划、挂职锻炼等 3 个项目的，上级部门资助项目的派出人员，除签订规定的协议外须同时与学校签订相关补充协议；校内资助项目的派出人员，派出时间在 12 个月及以上的教师，回校后服务期为 2 年；派出时间在 3~11 个月的教师，回校后服务期为 1 年。

服务期自回校工作之日计算。在此之前与学校已签订服务协议约定服务期限的，服务期在原有基础上累加计算，教师派出时间不计入服务期。

（五）各二级单位要切实承担起本单位教师提升计划的管理

责任，公开、公平、公正地做好派出计划制定、派出教师遴选推荐、派出教师的管理和沟通联络、考核等工作。

五、附则

（一）本方案所称“教师”包括工作在教学科研岗位的专任教师、实验教师、辅导员，其他人员参照本方案执行。

（二）本方案自发布之日起施行，以往文件规定内容与本方案内容不一致的，按本办法执行，由人事处负责解释。