

东北大学深部金属矿山安全开采教育部重点实验室

人才招聘信息

为实现实验室人才队伍建设目标，加大高水平优秀人才的引进力度，根据实验室发展战略规划和队伍建设规划，结合人才队伍建设的实际需求，我实验室现面向海内外公开招聘各类教师，具体招聘信息如下：

研究方向	基本要求	研究工作
深部工程地质	<ol style="list-style-type: none">1. 博士，1 年以上海外学习或工作经历，SCI 论文 2 篇或以上2. 构造地质、工程地质、地球物理等专业	深部岩体工程、深部金属矿床等的深部工程地质条件识别、模型与效应研究
深部工程岩体力学与安全	<ol style="list-style-type: none">1. 博士，1 年以上海外学习或工作经历，SCI 论文 2 篇或以上2. 工程力学、岩石力学、岩石动力学等专业	深部工程岩体力学理论、深埋隧道（巷道）、大型洞室群、深部岩体地质储存与气热开发工程、深部金属矿采场等的安全监测预警、分析预测与控制关键理论和技术研究
深部金属矿安全高效开采	<ol style="list-style-type: none">1. 博士，1 年以上海外学习或工作经历，SCI 论文 2 篇或以上2. 采矿工程、爆破工程、人工智能、信息融合、软件工程等专业（充填、支护等方向优先）	深部金属矿安全高效开采、充填、支护等关键理论和技术
难采金属矿安全高效开采		难采金属矿安全高效开采、充填、支护等关键理论和技术
非常规地质体力学	<ol style="list-style-type: none">1. 博士，1 年以上海外学习或工作经历，SCI 论文 3 篇或以上2. 石油工程、流体力学等专业（水气固多场耦合优先）	深埋页岩、致密砂岩等破裂过程及其水气固多场耦合过程研究
深部工程科学实验	<ol style="list-style-type: none">1. 硕士及以上，发明专利 1 项以上，有 PLC 或小型机器人相关开发经验2. 控制、机电和传感器专业各 1 人	深部工程科学实验设备研发与维护

联系人及联系方式： 李佳佳，024-83698012，Deepmining@163.com，QQ:149150872

各类人才待遇： 见附件 1-3（东北大学人才引进相关文件）

附件 1

东北大学高层次人才引进暂行办法

为实现学校人才队伍建设目标，加大高水平优秀人才的引进力度，根据学校发展战略规划和队伍建设规划，结合人才队伍建设的实际需求，特制定本办法。

一、指导思想

高层次人才引进工作的重心在学院，引进工作要以服务于学科建设为宗旨，以提升学科水平为目的，以高水平拔尖人才的引进为重点，充分发挥知名专家在引进工作中的关键作用，建立目标明确、责任清晰、措施有力、反应快捷的工作机制。

二、人才条件

(一) 高层次人才主要包括：

两院院士，国家“千人计划”入选者，长江学者特聘教授，国家杰出青年基金获得者，国家“青年千人计划”入选者，国家“百篇优秀博士论文奖”获得者，教育部“新世纪优秀人才支持计划”入选者，教学科研急需的高水平外籍教授等。

(二) 引进人才必须有良好的思想品德、创新能力、敬业精神、团队协作意识，专业业务能力强，身体健康。

(三) 引进院士不受年龄限制，其他人员一般不超过 50 岁。

三、有关待遇

(一) 两院院士：

1. 提供必要的科研条件，配备科研助手，并协助组建学术团队；
2. 提供不低于 2000 万元的科研配套经费；
3. 提供不低于 200 万元的购房补贴；
4. 配偶随调。

(二) 国家“千人计划”长期项目入选者：

1. 提供必要的科研条件，配备科研助手，并协助组建学术团队；
2. 提供不低于 1000 万元的科研配套经费；

3. 国家提供 100 万元的一次性补助，学校提供 80 万元的年薪；
4. 聘期内学校为其提供相应的租住住房或 3000 元/月的租房补贴。

(三) 长江学者特聘教授、国家杰出青年基金获得者及相当水平人员：

1. 提供必要的科研条件，配备科研助手，并协助组建学术团队；
2. 提供不低于 500 万元的科研配套经费（文、管等学科提供不低于 200 万元的科研配套经费）；
3. 提供不低于 120 万元的购房补贴；
4. 二级教授；
5. 配偶随调。

(四) 国家“青年千人计划”入选者及相当水平人员：

1. 提供必要的科研条件；
2. 国家提供 100 万-300 万元的科研经费补助，学校提供不低于 50 万元的科研配套经费；
3. 国家提供 50 万元的一次性补助，学校提供不低于 50 万元的购房补贴。

(五) 国家“百篇优秀博士论文奖”获得者、教育部“新世纪优秀人才支持计划”入选者及相当水平人员：

1. 提供必要的科研条件；
2. 提供不低于 60 万元的科研配套经费（文、管等学科提供不低于 30 万元的科研配套经费）；
3. 提供不低于 50 万元的购房补贴。

(六) 国家“千人计划”短期项目入选者：

1. 提供必要的科研条件；
2. 国家提供 50 万元的一次性补助，学校提供 7 万元/月的月薪；
3. 聘期内，学校为其来校工作期间提供相应的租住住房或 3000 元/月的租房补贴。

(七) 学校长期聘用的外籍教授：

一般应为学校教学、科研、学科建设工作急需的，在国外高水平大学或研究机构担任教授或相当职位的人员。学校与其协商确定薪酬标准，按实际来校工作时间发放，并为其在校工作期间提供相应租住住房或 2000 元/月的租房补贴。

四、组织机构及其职责

(一) 成立东北大学人才引进工作领导小组（以下简称校领导小组），组长由校长担任，常务副组长由主管人事工作的副校长担任，成员由学校有关职能部门的负责人组成。主要职责是研究制定人才引进工作的政策、规划及年度计划，审定拟引进人才的聘任意见及相关待遇，并对各学院(实验室、中心等)人才引进工作进行考核。校领导小组下设办公室（以下简称人才引进办公室），挂靠在人事处。主要职责是人才引进的具体工作及引进后的协调、服务工作。

(二) 各学院(实验室、中心等)成立人才引进工作领导小组。院长(实验室、中心主任)任组长，成员由本部门负责人和基层学术组织负责人组成。主要职责是根据本部门学科建设与发展的需要，制定人才引进规划、计划及各类人才、各级岗位的基本条件；收集各类人才信息；对拟引进人员的思想品德、创新能力、团队精神、协作意识等进行评价；并提出初步的聘任意见及相关待遇的建议。

(三) 各学院(实验室、中心等)成立引进人才学术评价小组（以下简称学术评价小组），成员一般为 5 至 7 人。主要职责是对两院院士、长江学者特聘教授、国家杰出青年基金获得者等高层次人才以外的拟引进人才进行学术评价。

五、工作程序

(一) 各学院(实验室、中心等)根据学校的要求和本部门学科建设的需要，制定下一年度人才引进计划，报人才引进办公室。校领导小组根据学院的计划及学校的整体发展目标研究制定学校人才引进总体计划。

(二) 各学院(实验室、中心等)通过各种渠道搜集、物色各学科急需的高层次优秀人才，并会同人才引进办公室积极与拟引进人才接触，做好人才引进的相关准备工作。

(三) 各学院(实验室、中心等)对拟引进人才进行综合考察，并对拟引进人才的个人要求、预期工作目标、经费使用计划等进行论证，论证后提出初步的聘任意见及相关待遇的建议，报校人才引进办公室。

(四) 人才引进办公室将拟引进人才的相关材料提交校领导小组讨论，并确定相关的引进意见，由校长签批后执行。

(五) 人事处负责为引进人才办理来校手续并签订有关协议书，学院(实验室、中心等)和有关部门具体落实相关事宜。

六、其它

(一) 对引进的两院院士、长江学者特聘教授、国家杰出青年基金获得者等高层次人才可直接聘任至学校相应岗位。

(二) 高层次人才引进不受学院(实验室、中心等)内部岗位限制, 不占单位内部岗位指标。对于新学科或新学科方向引进高层次人才, 学院(实验室、中心等)可向学校申请增加相应人员岗位。

(三) 入选国家“千人计划”、“长江学者”计划等专项计划的引进人才, 除享受国家规定的相应政策待遇外, 其它待遇与学校协商确定, 执行时以双方签订的工作协议为准。

(四) 学校鼓励引进学术团队, 特别是能够填补学校学科空白的高水平团队, 并将相应的加大经费支持强度和其它方面的支持力度。同时, 支持和鼓励各学院(实验室、中心等)为引进人才提供相应的配套政策。

(五) 引进人才的购房补贴(不含国家住房补贴部分), 分 9 年按月发放。享受购房补贴的引进人才, 不再参加学校内部含福利性质的住房分配。同时, 学校为来校的引进人才提供为期 1 年的过渡性租住住房或租房补贴, 租房补贴标准由双方协商确定, 一般为 2000 元/月。

(六) 来校的引进人才应严格履行与学校签订的有关协议。人才引进办公室会同各学院(实验室、中心等)对引进人才(院士除外)进行跟踪考核, 对于年度考核不合格或第一聘期未完成聘期工作任务的, 将停止享受相应的引进人才待遇, 且下一个聘期不得聘任至现级别及以上专业技术岗位。

(七) 学校将引进人才工作及对引进人才的使用情况纳入对学院(实验室、中心等)的考核内容, 适时对引进人才工作取得突出成绩的学院(实验室、中心等)和做出突出贡献的个人予以奖励。

(八) 学校学科建设急需的研究、工程、实验系列高端人才的引进, 可参照上述条件和程序执行。

七、附则

(一) 本办法由人事处负责解释, 特殊问题由学校研究决定。

(二) 本办法自公布之日起执行, 原《东北大学人才引进工作暂行规定(试行)》(东大校字[2003]28号)同时废止。

附件 2

东北大学海外优秀青年人才百人引进计划

为加大海外优秀青年高层次人才引进力度，加快学校学术领军人才队伍的建设，提升学校人才培养质量、学科水平、科研创新能力，根据学校学科建设和师资队伍建设的实际，结合学校未来发展的需要，特制定本计划。

一、计划目标

以领军型人才、学科带头人后备人选为目标，以师德高尚、学风正派、善于团结协作、能够及时了解 and 把握学科发展动向、具有较高学术水平和较强领导能力为基本要求，分批次引进一批创新能力强、发展潜力大、研究工作居于国际学术前沿、符合学校学科建设发展需要的海外优秀青年高层次人才，为构建学校学术领军人才队伍奠定坚实基础。

总体引进人数目标为一百人，以下简称“百人计划”。

二、岗位设置

学校为海外优秀青年人才设置青年特聘教授、特聘副教授岗位。

（一）岗位设置要紧紧围绕国家重点科研领域、学校学科发展方向、重点科技创新平台或科研基地建设的需要。

（二）岗位原则上在重点学科、优势学科、交叉学科等部位设置，由各学院（部、实验室、中心等）申报，学校按照分布合理等原则审批确定。

（三）岗位职责中，除了教学、人才培养任务外，在研究工作上要有明确的重点突破方向和任务，有清晰的考核指标和具有足够显示度的标志性成果要求。

三、人员条件

（一）在海外知名高校、科研机构或知名企业研发机构有正式教学或科研职位。

（二）在海外知名高校取得博士学位，并有 3 年以上的海外科研工作经历；或在国内著名高校取得博士学位，并有 5 年以上的海外科研工作经历。

（三）年龄不超过 40 周岁。

（四）有开展原创性、重大理论与实践问题研究和关键领域攻关的能力，有力争承担国家重大科研任务和取得重大标志性成果的愿望及潜力。为所从事科研领域同龄人中的拔尖人才，有成为该领域学术或技术带头人的发展潜力。

(五) 对博士在读期间已取得突出研究成果的应届毕业生，或其他取得突出科技成果的，可以不受以上资历限制。

四、遴选程序

(一) 学校面向国内外公布招聘岗位。

(二) 应聘人员作为学校“青年千人计划”候选人上报教育部参加评审。

(三) 通过国家“青年千人计划”评审者，学校聘任其为东北大学“百人计划”青年特聘教授。

对于未通过国家“青年千人计划”评审的特殊优秀的海外青年高层次人才，学校组织校内外专家对其进行学术评议，学校人才引进工作领导小组根据学科队伍实际情况和学术评议意见，确定最终的聘任人选。通过学校评审的，学校聘任其为“百人计划”青年特聘副教授。

五、相关待遇

(一) 学校聘任“百人计划”青年特聘教授、特聘副教授为博士生导师。

(二) 学校对于入选本计划的人员实行年薪制。其中青年特聘教授的年薪为 25 万元人民币，青年特聘副教授为 20 万元人民币。

(三) 学校为入选本计划人员提供必要的生活条件和科研条件。

为青年特聘教授提供不低于 60 万元的购房补贴，并一次性为其提供不低于 100 万元的科研配套经费。

为青年特聘副教授提供不低于 50 万元的购房补贴，并一次性为其提供不低于 80 万元的科研配套经费。

(四) 优先支持入选本计划的人员加入两院院士、长江学者特聘教授、国家杰出青年科学基金资助获得者等高层次人才领导的团队，同时支持他们在交叉学科、新兴学科组建创新学术团队。

(五) 聘期内，青年特聘副教授可以参加学校教授评聘。

六、管理考核

(一) 对入选本计划的人员实行合同管理，学校与青年特聘教授、特聘副教授签订为期五年的聘任合同书，明确其聘期的工作任务、工作目标。

(二) 对入选本计划的人员的考核采取阶段目标考核和聘任期满考核相结合，以聘期考核为主的方式。



(三) 聘期内入选国家高层次人才项目的，要求学校配套的科研经费与本计划的科研经费不兼得。

(四) 完成聘任合同中的工作任务目标、聘期考核合格者，年龄不超过 45 岁的，学校可与其续签聘任合同，享受原薪酬待遇。每位入选者最多可签订二个聘期的合同。

聘期结束人员参加学校教师岗位聘任，根据所聘岗位享受相应待遇。

(五) 学校提供的科研配套经费专款专用，预算经所在学院（部、实验室、中心等）和学校管理部门审定后方可使用。

(六) 聘期内不能正常履行岗位职责、或因学术道德及其它问题给学校带来不良影响者，学校将与其解除聘任合同。

附件 3

东北大学“双百计划”外籍教师聘任与管理办法（暂行）

为进一步贯彻落实《东北大学改革和发展“十二五”规划》，提升学校国际影响力和推进国际化进程，根据学校“双百计划”，即：开设 100 门全英文课程，聘请 100 名全英文专业授课外籍教师，最大限度发挥外籍教师在学科建设、人才培养、科学研究等工作中的作用，特制定本办法。

第一章 总则

第一条 本办法所指外籍教师主要指服务于学校“双百计划”的各专业领域教师。

第二条 外籍教师的聘任与管理应遵循按需聘请，保证质量，突出重点，讲求实效，依法聘用，合同管理的原则。

第二章 聘任人员层次、聘任条件及规模

第三条 聘任外籍教师的职务分为教授、副教授及讲师。

第四条 聘任条件

1、基本要求：遵守中华人民共和国的相关法律法规和规章制度；具有较强的专业素质、团队意识、集体观念和奉献精神，能够自觉地恪守学术道德，遵守学术规范；具有博士学位；身体健康，能够胜任所聘岗位的工作。

2、年龄要求：博士后出站人员及博士毕业生年龄一般不超过 35 周岁；副教授年龄一般不超过 55 周岁；教授年龄一般不超过 65 周岁。

3、其它要求：所有学位须在国外高水平大学取得，且能用英文讲授专业课程。

第五条 “十二五”末期，学校外籍教师数量达到专任教师总量的 5%。

第三章 主要职责

第六条 教授职责：承担本科生教学任务和研究生培养工作，指导或主持科研项目，发表高水平的学术论文；了解和准确把握本学科发展方向，推进国际合作与交流，做好青年教师培养、学科建设、梯队建设及实验室建设。

第七条 副教授职责：作为学科梯队的中坚力量，承担本科生教学任务和研究生培养工作，主持或参与科研项目，发表较高水平的学术论文；推进国际合作与交流，参与学科建设和实验室建设。

第八条 讲师职责：承担本科生教学任务，作为学科梯队的骨干力量参与科学研究工作，发表具有一定水平的学术论文等；推进国际合作与交流，参与学科建设和实验室建设。

第四章 聘请程序

第九条 聘用单位每年年末根据学校要求和本部门需要，制定下一年度外籍教师聘用计划并报国际合作与交流处，学校根据聘用单位外籍教师聘用计划及学校整体发展需求制定外籍教师聘用的总体计划，并统一对外公布。

第十条 聘用单位统一接收审核应聘人员的相关材料，组织相关专家进行学术评议，提出评价意见，并报人事处。

第十一条 根据聘用单位评价意见，学校根据需要组织相关专家进行通讯评议和会议评议，并结合聘用单位外籍教师聘用计划及学科建设总体需要等情况，对聘用单位所推荐外籍教师进行审议并提出初步聘任意见。其中：

- 1、国外高水平大学、研究机构、企业担任教授（或相当职务）的人员，可直接聘为教授。
- 2、国外高水平大学、研究机构、企业担任副教授（或相当职务）的人员，可直接聘为副教授。
- 3、博士后出站人员及博士毕业生，可直接聘为讲师。
- 4、对于原职务为副教授（或相当职务）需要晋升教授，或博士后出站人员及博士毕业生需要晋升教授或副教授的人员，学校将根据通讯评议和会议评议确定。

第十二条 对于拟聘为教授或副教授职务的外籍教师，由校长签批后聘任；对于拟聘为讲师职务的外籍教师，由主管副校长签批后聘任。

第十三条 聘用单位根据学校审批意见，拟定聘任合同（主要包括岗位职责、聘期须完成的主要工作任务、权利与义务等）。

第十四条 学校与审批通过的拟聘外籍教师签订聘任合同，聘用单位具体落实工作环境及条件，有关部门具体落实其它相关事宜。

第五章 薪酬待遇

第十五条 外籍教师须全职在我校工作，薪酬待遇执行协议工资制。

第十六条 受聘至教授岗位的外籍教师薪酬一般为 30 万~70 万/年（人民币，下同），受聘至副教授岗位的外籍教师薪酬一般为 20 万~40 万/年，受聘至讲师岗位的外籍教师薪酬一般为 10 万~20 万/年。具体标准由学校及聘用单位依据其资历、学术水平，并根据承担的教学、科研等方面任务与本人协商确定。

第十七条 外籍教师的工资采取年薪制，按月发放。

第十八条 外籍教师应依照《中华人民共和国个人所得税法》的规定交纳个人所得税，缴纳方式按相关规定由学校代扣。

第十九条 学校按照国家及地方政府相关政策为受聘上岗的外籍教师购买医疗、意外伤害等保险。

第六章 考核与管理

第二十条 外籍教师作为我校聘用人员，按相关人事政策规定享受除必须由公民享受的待遇之外的我校其他正式教职工应有的相关权利和义务。

第二十一条 学校与受聘的外籍教师签订聘任合同，实行合同管理。其中：

1、国际合作与交流处全面统筹外籍教师的管理工作，主要包括：外籍教师的聘请、办理来华及来校手续、生活管理及其它日常工作。

2、人事处负责外籍教师的聘任与考核，主要包括：外籍教师的岗位聘任、聘期考核、薪酬发放及其它人事管理工作。

3、聘用单位和教学科研基层学术组织负责外籍教师的业务管理，并协助国际合作与交流处与人事处对外籍教师做好相关工作。

第二十二条 各聘用单位须指派专人负责外籍教师工作、生活等管理工作。

第二十三条 聘用单位于外籍教师来校后一个月内为其办理体检、外国专家证、外国人居留许可、保险、工资账户等手续，向外籍教师介绍学校有关规章制度，并帮助其熟悉工作和生活环境。

第二十四条 聘用单位做好外籍教师的保健工作，遇有疾患及时协助其就医，对于患精神病和传染病者及时采取措施并上报学校。

第二十五条 为切实保护外籍教师人身财产安全，学校将通过提供公寓式租住房屋，对外籍教师实行集中管理。

第二十六条 学校对受聘上岗的外籍教师实行聘期考核，主要考核聘任合同中规定的内容，结果分为合格、不合格两个等次。

第二十七条 聘期考核的结果是外籍教师聘任、薪酬待遇等的主要依据。聘期考核合格的外籍教师，可续聘并重新签订聘任合同；聘期考核不合格的外籍教师，原则上不再续聘。

第二十八条 外籍教师的聘期一般为1~3年。

第七章 附则

第二十九条 本办法由国际合作与交流处和人事处负责解释，特殊问题由学校研究决定。

第三十条 其它未尽事宜，由学校与本人协商，按国家及学校相关法律法规、政策执行。

第三十一条 本办法自下发之日起执行。