

黑龙江工程学院文件

黑工程院人发〔2016〕5号

黑龙江工程学院关于印发 《高层次人才引进暂行办法》的通知

各二级学院，各系、部、处及直属单位：

《黑龙江工程学院高层次人才引进暂行办法》经二〇一六年第十七次校长办公会议讨论修改，党委常务委员会二届 18 次（2016 年第三十次）会议审议通过，现印发给你们，请认真贯彻执行。

二〇一六年十二月十三日



黑龙江工程学院党政办公室

2016年12月13日发出

黑龙江工程学院

高层次人才引进暂行办法

为进一步加强学校人才队伍建设，吸引海内外优秀人才来我校工作，不断优化师资队伍结构，提高教师队伍整体水平，为教学科研和学科专业建设工作提供坚实的人才保障，实现我校建设特色鲜明的高水平应用技术大学的目标，结合学校实际，制定本办法。

第一条 人才引进的基本原则

（一）坚持按需引进，德才兼备，注重业绩，着眼发展的原则。引进的各类人才要符合学校的师资队伍建设、学科专业建设发展规划需要，能够带动学科专业发展，提升教学科研和人才培养水平。

（二）坚持突出重点与统筹兼顾相结合的原则。优先保证重点学科、特色学科、急需紧缺学科对人才的需要。

（三）坚持人才引进与引智相结合的原则。根据学校实际需要，采取全职引进、短期聘用、兼职教授、合作研究等多种用人形式，吸引高层次人才。

第二条 引进人才的基本条件

（一）拥护党的路线方针政策，热爱祖国，遵纪守法，品行端正。

(二) 恪守职业道德和学术道德，学风正派，诚实守信。

(三) 具有较强的领导和协调能力，具有强烈的事业心和责任感，愿为我校学科专业建设作贡献。

(四) 具有创新性、战略性思维，近 5 年取得突出的教学、科研或科技开发业绩成果。

第三条 全职引进人才的类别及待遇

(一) 第一层次：中国科学院院士、中国工程院院士、“万人计划”杰出人才。年龄原则上不超过 65 周岁。

科研启动经费、工资、住房、安家补助费、科研助手及其他相关事宜协商确定。

(二) 第二层次：长江学者特聘教授、“千人计划”入选者、“万人计划”领军人才、国家科学技术奖项目主持人及学术水平相当的专家学者。年龄原则上不超过 55 周岁。

科研启动经费、工资、住房、安家补助费及其他相关事宜协商确定。可自主选择 2-3 名科研助手作为梯队成员同时引进。

(三) 第三层次：百千万人才工程国家级人选、“青年千人计划”入选者、“万人计划”青年拔尖人才、国家科学技术奖项目主要完成人（前三名）、国家杰出青年基金获得者及学术水平相当的专家学者。年龄原则上不超过 50 周岁。

1. 科研启动经费：自然科学学科 300 万元，人文社会科学学科 50 万元。

2. 安家补助费 50 万元。

3. 直接聘至专业技术三级岗位，岗位津贴协商确定。
4. 可自主选择 1-2 名科研助手作为梯队成员同时引进。
5. 可根据需要提供周转住房。
6. 可在校内安排配偶工作。

(四) 第四层次：国家“优秀青年科学基金”获得者、教育部新世纪优秀人才、省级领军人才梯队带头人、龙江学者特聘教授、省科学技术奖一等奖项目负责人、省杰出青年基金获得者及学术水平相当的专家学者。年龄原则上不超过 45 周岁。

1. 科研启动经费：自然科学学科 100 万元，人文社会科学学科 30 万元。

2. 安家补助费 30 万元。
3. 直接聘至专业技术三级岗位。
4. 可根据需要提供周转住房。
5. 如需要安排配偶工作，学校可协助解决。

(五) 第五层次：发表过高水平学术论文，主持国家级科研课题（国家自然科学基金面上项目、国家科学技术部科技项目、国家社会科学基金年度项目等）的优秀博士。年龄原则上不超过 40 周岁。

1. 科研启动经费：自然科学学科 10 万元，人文社会科学学科 3 万元。特别优秀的可协商确定科研启动经费：自然科学学科 20-40 万元，人文社会科学学科 5-10 万元。

2. 安家补助费 10 万元。

3. 可根据需要提供周转住房。

4. 如需要安排配偶工作，学校可协助解决。

（六）对于学校急需紧缺学科引进的发表过高水平学术论文，参加国家级重点（重大）科研科技项目的优秀博士，经本人申请、学校专家学术评价通过，可给予安家补助费5万元，科研启动经费以博士基金项目形式优先资助。

第四条 全职引进人才的职责

（一）承担并完成学校规定的教学任务，讲授本学科专业的主要课程。

（二）把握学科发展动态，积极开展国际国内合作与交流，力争在学科前沿领域取得国内外公认的创新性成果。

（三）积极承担或参与国际合作项目、国家重点科研项目以及对经济社会发展有较大影响的前沿课题，取得显著经济社会效益。

（四）组建、带领或参与高水平学术团队开展教学科研工作，培养青年学术骨干。

第五条 柔性引进人才的待遇及职责

采取短期聘用、兼职教授、合作研究等形式柔性引进的第一层次至第四层次的高层次人才，根据所承担的工作内容协商确定相关待遇。主要工作职责包括：参与学科专业建设，组建和带领高水平学术团队，申报国家级科研课题，指导青年教师，为本科生授课等。

第六条 人才引进的程序

(一) 各二级院(系、部)根据本部门师资队伍发展规划,经本部门学术委员会、党政联席会议审议通过后,向学校提出人才引进计划申请。人事处汇总各部门人才引进计划,并根据学校学科专业发展需要及实际情况制定学校年度人才引进计划,经校长办公会、党委常委会审议通过后公开发布。

(二) 用人单位对拟引进人才进行论证,论证内容包括能力水平评价、与岗位需求的契合程度、引进后的使用计划及工作安排、引进后预期工作目标等。人事处组织学校学术委员会和校外同行专家对拟引进人才进行学术评价,提出是否引进的意见和相关待遇建议并报学校审批。

(三) 学校同意引进的人才,由人事处负责办理相关手续,有关部门积极配合落实相关待遇。

(四) 全职引进人才的聘期不少于五年,并办理正式调动手续。

(五) 采取短期聘用、兼职教授、合作研究等形式进行智力引进的高层次人才,学校根据具体任务签订短期聘用合同,不办理正式调动手续。

(六) 签订引进人才聘用合同时,学校、用人单位及引进人才要进行充分协商,协议中要明确聘期、相关待遇标准及给予方式、工作任务、预期目标、违约责任等内容。

(七) 对于第一层次至第四层次的高层次人才,可不受人才引进计划限制,采取“一人一议”的方式引进。

第七条 引进人才的管理

(一) 学校为引进人才创造良好的教学、科研条件，引进人才的日常管理以用人部门为主，各用人部门要营造良好的学术氛围与环境，做好引进人才的教学、科研工作安排，切实发挥引进人才作用。

(二) 引进人才应遵守国家法律、法规及学校的各项规章制度，完成学校规定的教学、科研工作任务。

(三) 学校按照签订的聘用合同约定对引进人才的教学情况、科研工作进展、学科梯队建设、取得的业绩成果等进行定期考核。考核优秀的，学校将在项目申报、岗位聘任及相关人才支持计划等方面予以重点支持和优先资助。考核不合格的，学校将与其解除聘用合同，并按相关约定追究其违约责任。

(四) 全职引进人才来校工作6个月后，由所在部门根据其工作表现写出评议报告，并由人事处审核，合格者方可落实科研启动经费、安家补助费等有关待遇。服务期未满，本人要求调离、辞职、自费出国的，按学校有关规定执行。

(五) 从科研院所、企业引进的具有技术创新实践经验、行业公认的优秀专业技术人才，根据其具有的科技开发、科技创新成果的水平确定相关待遇。

(六) 结合我省“五大规划”、“十大重点产业”、“龙江丝路带”建设和学校学科专业建设需要，加大引进海外人才智力工作力度，引进人才经费及待遇按照国家有关规定执行。

第八条 本办法自发文之日起执行，由人事处负责解释。