

绥化学院文件

绥院政发〔2023〕78号

绥化学院高层次人才引进实施办法

第一章 总 则

第一条 为全面贯彻习近平总书记关于人才工作的重要讲话精神，落实中央和省人才工作会议相关部署及《新时代龙江人才振兴60条》具体要求，聚焦区域高质量应用型大学发展建设人才需求，深入实施人才强校战略，大力引进国内外高层次人才，进一步优化师资队伍结构，提高师资队伍整体水平，加快推进区域高质量应用型大学建设，结合学校工作实际，依据《中共绥化学院委员会关于加强新时代人才工作的实施意见》文件内容，制定

本办法。

第二条 聚焦学科专业发展和师资队伍建设需求，坚持“德才兼备、按需引进、规范程序”的原则。

第三条 本办法适用于拟聘任从事教学、科研和社会服务等工作的专业技术人员，引进方式为全职引进。

第二章 条件及待遇

第四条 政治素质条件

拥护中国共产党的领导，忠诚党的教育事业，遵纪守法、诚实守信、品德高尚，有良好的事业心与责任感，善于团结协作，身心健康。

第五条 业绩条件和待遇

引进人才分为领军人才、拔尖人才、骨干人才、青年才俊、师资博士五个类型。

(一) 领军人才

1. 入选条件

学术地位及能力在学术领域内具有国际一流、国内领先水平，取得创造性或重大突破的研究成果，对学校学科专业发展具有战略性和创造性构想，能够带领学术团队攻克“卡脖子”难题，推动我校相关学科专业赶超或引领国际先进水平，包括中国科学院院士、中国工程院院士、“长江学者”特聘教授、国家科学技术奖励一等奖获得者（第一完成人）等，或经认定相当于上述层次标准的专家学者。

2. 人才待遇

根据引进人才的具体情况，与人才协商确定科研启动经费、年薪标准、安家费、配偶及子女安置等其他相关事宜。

(1) 科研启动费：自然科学类人才不低于200万元，人文社科类人才不低于100万元。

(2) 提供安家费100万元。

(3) 协助解决配偶工作、子女在学前教育和义务教育阶段的入学（托）等问题。

(二) 拔尖人才

1. 入选条件

创新发展潜力大，在科学研究方面取得突出学术成果，有较强的团队领导和组织协调能力，具有领导学校学科专业赶超国内国际先进水平的能力，包括“青年长江学者”、国家优秀青年科学基金获得者、国家高层次人才特殊支持计划青年拔尖人才、“龙江学者”、黑龙江省杰出青年等，或经认定相当于上述层次标准的专家学者。

2. 人才待遇

根据引进人才的具体情况，与人才协商确定科研启动经费、年薪标准、安家费、配偶及子女安置等其他相关事宜。

(1) 提供科研启动费：自然科学类不低于100万元、人文社科类不低于50万元。

(2) 提供安家费80万元。

(3) 协助解决配偶工作、子女在学前教育 and 义务教育阶段的入学（托）等问题。

(三) 骨干人才

1. 入选条件

博士后出站人员，或国内外高水平大学、科研院所获得博士学位学位，具有较强的科研能力和创新意识，取得了较为突出的研究成果。年龄一般不超过50周岁。

自然科学类：主持国家级项目 ≥ 1 项。且发表SCI论文 ≥ 5 篇，其中以第一作者或通讯作者发表SCI中科院一区论文 ≥ 2 篇，或发表SCI中科院二区及以上论文 ≥ 3 篇，或1次及以上入选ESI高被引、热点论文、快速突破论文1篇。

人文社会科学类：主持国家级项目 ≥ 1 项。且发表SSCI论文 ≥ 5 篇，其中以第一作者或通讯作者发表SSCI中科院一区论文 ≥ 1 篇；或以第一作者或通讯作者发表SSCI或CSSCI论文 ≥ 2 篇，其中中科院二区论文 ≥ 1 篇。

2. 人才待遇

(1) 提供科研启动费：自然科学类50万元、人文社科类30万元。

(2) 提供安家费60万元。

(3) 符合学校专业技术职务聘任标准的，可聘任为副高级及以上专业技术职务。

(4) 协助解决配偶工作、子女在学前教育 and 义务教育阶段的

入学（托）等问题。

（四）青年才俊

1. 入选条件

在国内外高水平大学、科研院所获得博士学位，具有较强的学术思维能力，研究基础较好，在教学科研方面具有较大发展潜力，具有获得国家级项目的能力。年龄一般不超过45周岁。

自然科学类：主持省部级项目 ≥ 2 项。且以第一作者或通讯作者发表SCI论文 ≥ 5 篇，其中中科院二区及以上论文 ≥ 1 篇；或以第一作者或通讯作者发表SCI论文、EI论文、获得授权发明专利（第一发明人） ≥ 5 篇（项），其中中科院二区论文 ≥ 1 篇，或其中一次及以上入选ESI高被引、热点论文，快速突破论文 ≥ 1 篇。

人文社会科学类：主持省部级项目 ≥ 2 项。且以第一作者发表核心论文（北大核心） ≥ 5 篇，其中SSCI中科院二区论文 ≥ 1 篇；或以第一作者或通讯作者发表SSCI或CSSCI论文 ≥ 2 篇；或以第一作者发表国内高水平论文（北大核心前25%期刊） ≥ 2 篇。

2. 人才待遇

（1）提供科研启动费：自然科学类40万元、人文社科类20万元。

（2）提供安家费40万元。

（3）符合学校专业技术职务聘任标准的，可聘任为副高级专业技术职务。

（4）协助解决配偶工作、子女在学前教育 and 义务教育阶段的

入学（托）等问题。

（五）师资博士

师资博士分为优秀博士和博士两类。年龄一般不超过40周岁。

优秀博士：

1. 入选条件

具有良好的本科和研究生教育经历，研究领域与学校学科专业建设方向符合的博士，具有较好的科研基础和学术素养、学术思维能力和发展潜力。主持省部级项目 ≥ 1 项，以第一作者（或导师为第一作者、本人为第二作者）发表核心（北大核心）以上论文、获得授权发明专利 ≥ 3 篇（项）。

2. 人才待遇

（1）提供科研启动费：自然科学类30万元，人文社科类15万元。

（2）提供安家费30万元。

（3）协助解决配偶工作、子女在学前教育 and 义务教育阶段的入学（托）等问题。

博士：

1. 入选条件

在国内外知名院校、科研院所获得博士学位，符合我校专业需求，具有良好的综合素质和较大的发展潜力。

2. 人才待遇

（1）提供科研启动费：自然科学类20万元，人文社科类10万

元。

(2) 提供安家费25万元。

(3) 协助解决配偶工作、子女在学前教育和义务教育阶段的入学（托）等问题。

(六) 安家费发放方式

安家费按年度发放，10年聘期内发放完毕，若在绥化市北林区购房者可以借款的方式一次性支付安家费（申请时需提供购房合同等相关证明材料）。

(七) 其他待遇

1. **博士学位津贴**。从签订协议并到校工作的下月起，完成学校规定的教学科研任务者，按每月3000元标准发放校内博士学位津贴（每年按12个月计发）。

2. **安置配偶工作**。配偶如需安置工作，学校可协助解决。配偶具有硕士研究生及以上学历的学位的，可安排到教学、教辅岗位工作；其配偶为本科学历的，可安排到教辅岗位工作，配偶合同期限与本人一致，本人调离学校，其配偶同时解聘。

3. **享有属地政策**。根据绥化市人才引进有关规定，学校引进的人才可同时享有绥化市人才相关待遇。

第三章 评审流程

第六条 申报与评审程序

1. 由二级学院学术委员会对拟引进人才的学术水平、科研潜力等内容进行评估，党政联席会审议通过后，向人事处提交拟引

进人才申请，对人才层次及待遇诉求提出意见建议。

2. 人事处组织协调相关部门对拟引进人才材料进行复核，提交校人才工作领导小组。

3. 校人才工作领导小组评审及确定拟引进人才的人才层次及待遇条件。

4. 经校长办公会、党委会审定后，公示结果，办理相关入职手续。

第四章 管理与考核

第七条 引进人才与学校签订工作协议，服务期为10年。服务期间，如发生辞职、调出、解聘等情况，需按未完成的服务期限（按月计算）返还安家费，冻结剩余的科研启动费，缴纳协议中约定的违约金，承担相应违约责任。

第八条 学校优先为上述引进人才落实编制。

第九条 考核

1. 考核内容。实行以学校主导、二级学院为主体的两级管理机制，由相关用人单位根据实际确定考核标准，明确聘用合同及相关工作任务对引进人才进行考核，考核内容主要包括政治素质、职业与学术道德、教学科研工作业绩等，重点考核聘用合同履行情况及引进人才在人才培养、教学研究、科学研究、学科建设、社会服务、团队平台建设等方面的工作业绩。

2. 考核方式。引进高层次人才考核分年度考核、中期考核和聘期考核三类，年度考核在每年年末进行，中期考核在引进人

才聘期的第五年末进行，聘期考核在引进人才聘期的第十年末进行。用人单位负责引进人才的年度考核、中期考核及聘期考核，考核结果报人事处备案。

3. 考核等次。考核结果分为优秀、合格、基本合格、不合格四种等次，考核结果作为奖励、续聘、解聘及调整待遇的依据。对年度考核确定为基本合格、不合格等次的高层次人才进行提醒谈话，限期改进，在下一年度停发博士学位津贴，直至年度考核为合格及以上的下一年度恢复发放博士学位津贴。被考核者如果连续出现两次年度考核不合格，视为违约，学校予以解聘，被考核者承担相应违约责任。

第五章 附 则

第十条 以团队方式整体引进的，参照本办法商定待遇条件。

第十一条 入选条件中未列出的突出业绩成果，由学校学术委员会认定；对特别突出的已认定业绩成果，可适当提高科研启动费支持。

第十二条 符合《新时代龙江人才振兴60条》中所列ABCDE“五类人才”标准并已通过上级有关部门认定获相应人才称号的，A类人才按照“领军人才”标准引进；B类人才按“拔尖人才”标准引进；CDE类人才按“青年才俊”标准引进。

第十三条 实行“引育并举”，学校在岗教职工如已达到上述人才标准，并完成相应考核任务，经个人申报、二级学院（部门）审核、校人才工作领导小组评审及确定已达到的人才层次，并与

学校重新签订工作协议，在新服务期内可享受同等人才层次的相应待遇（在已享受的人才待遇基础上进行补差）。

第十四条 本办法未尽事宜及在执行过程中遇到特殊情况，由学校人才工作领导小组研究后，报校长办公会、党委会审定。

第十五条 本办法自印发之日起施行，若有与上级有关规定相抵触的，按照上级有关规定执行。



办公室

2023年12月23日印
