

东北财经大学文件

东北财大校发[2016]23号

关于印发《东北财经大学关于 引进高水平人才的实施意见（修订）》的通知

各相关单位：

现将《东北财经大学关于引进高水平人才的实施意见（修订）》印发给你们，请认真遵照执行。

特此通知

二〇一六年六月八日

主题词：高水平人才 引进 实施意见 通知

东北财经大学办公室

2016年6月8日印发

（共印55份）

东北财经大学关于引进高水平人才的实施意见（修订）

（2016年6月8日印发）

为全面落实人才强校战略，进一步加强高水平人才队伍建设，规范高水平人才引进和管理，结合学校改革发展实际，特制定本实施意见。

本实施意见的适用对象为学校引进的高水平人才。按照一般教师引进、科研成果突出的国内优秀博士，在选调过程中经考核认定的，其待遇可参照本实施意见执行。

一、引进人才的类别及标准

（一）学校采用全职和兼职两种方式引进高水平人才。全职引进的高水平人才包括四类：一是本学科领域公认的、在国内外学术界有重大影响的领军人才；二是在本学科领域成果突出并在国内外学术界有重要影响、能对本学科的发展起到核心和引领作用的学科带头人；三是具有创新思维和国际化视野，在本学科领域内取得重要研究成果，具有较大发展潜力的学术骨干；四是毕业于国外知名高校或研究机构，有一定学术研究成果，具有较大发展潜力的海外优秀博士。兼职引进的高水平人才，包括特聘兼职教授和客座教授。

学校引进的高水平人才，应遵纪守法、作风正派，具有良好的学术道德和学术风范，且身体健康。

（二）全职引进人才的具体标准

1.“领军人才”

（1）学术水平突出，在国内外学术领域有重大影响，具有带领本学科赶超国际先进水平的能力。

(2) 国内应聘者应具有正高级专业技术职务，海外应聘者应在国(境)外高等院校或科研院所拥有相当于教授职务的终身职位。

(3) 应聘者还应符合如下条件之一：

国家“万人计划”第二层次(国家科技和产业发展急需紧缺的领军人才)人选、长江学者特聘教授、国家“千人计划”(不含青年“千人计划”)专家。

(4) 年龄一般在58周岁(含)以下。

2.“学科带头人”

(1) 有高水平研究成果，在国内外学术领域有重要影响，具有带领本学科开展国际高水平研究的能力，具有国家级重点学科学术带头人、国家有突出贡献的中青年专家、国家杰出青年基金获得者、“新世纪百千万人才工程”国家级人选等称号，或具有能在短时间内冲击国家“万人计划”第二层次、长江学者特聘教授、国家“千人计划”等高水平人才工程人选的潜力。

(2) 国内应聘者须具有正高级专业技术职务，国外应聘者或海外留学归国者一般应具有国外高水平大学副教授(含)以上或相应终身职位。

(3) 年龄一般在55周岁(含)以下。

3.“学术骨干”

(1) 具有国际化研究视野，在国外高水平学术期刊上发表过研究成果，在国内外学术领域有一定影响，具备对本学科赶超国际先进水平做出突出贡献的能力；

(2) 具有研究生学历和国内外知名大学博士学位，国内应聘者须具有副高级(含)以上专业技术职务，国外应聘者一般应

具有国外高水平大学助理教授（含）以上或相应终身职位。

（3）年龄一般在45周岁（含）以下。

4.“海外优秀博士”

（1）在国际重要期刊发表具有较高水平的学术论文或取得较高水平的研究成果，具备良好的科研创新能力和科研潜质，符合教师或科研工作岗位要求的相关要求；

（2）具有研究生学历和博士学位，原则上毕业于国（境）外知名高校或科研院所，或毕业所在学科为国际一流水平学科，各学历阶段均应具有普通高校全日制学历及学位。

（3）年龄一般在40周岁（含）以下。

（三）兼职引进人才的具体标准

特聘兼职教授和客座教授均应为在国外高校担任终身教职的知名学者。特聘兼职教授应达到“学科带头人”标准，与我校签订聘用合同，双方履行合同规定的职责；客座教授原则上应达到“领军人才”标准，主要与我校开展学术交流与合作。

二、引进人才的待遇

（一）全职引进的各类高水平人才，在聘期内，学校将提供以下待遇：

1.“领军人才”

（1）学校提供80-100万元人民币年薪（税前）；

（2）学校提供120-150万元安家费（税前，第一年支付80-100万，其余分5年支付）；

（3）学校提供50万元科研启动经费；

（4）学校提供每年一次参加国际会议或国际学术交流往返旅费，具体数额不超过学校规定的国家或地区标准；

(5) 学校配备 20 平方米左右的工作室。

2.“学科带头人”

(1) 学校提供 50-60 万元人民币年薪 (税前);

(2) 学校提供 50-80 万元安家费 (税前 , 第一年支付 20-30 万 , 其余分 5 年支付);

(3) 学校提供 30 万元科研启动经费 ;

(4) 学校提供每年一次参加国际会议或国际学术交流往返旅费 , 具体数额不超过学校规定的国家或地区标准 ;

(5) 学校配备 20 平方米左右的工作室。

3.“学术骨干”

(1) 学校提供 35-40 万元人民币年薪 (税前);

(2) 学校提供总额为 30 万元安家费 (税前 , 第一年支付 10 万 , 其余分 5 年支付);

(3) 学校提供 10 万元科研启动经费 ;

(4) 学校提供每年一次参加国际会议或国际学术交流往返旅费 , 具体数额不超过学校规定的国家或地区标准。

(5) 学校配备 20 平方米左右的工作室。

4.“海外优秀博士”

(1) 学校提供 25-30 万元人民币年薪 (税前);

(2) 学校提供总额为 15 万元安家费 (税前 , 第一年支付 5 万 , 其余分 5 年支付);

(3) 学校提供 5 万元科研启动经费 ;

(4) 学校提供每年一次参加国际会议或国际学术交流往返旅费 , 具体数额不超过学校规定的国家或地区标准 ;

(5) 学校配备 20 平方米左右的工作室。

全职引进的各类高水平人才，除享受学校提供的相关待遇外，还可享受辽宁省、大连市有关引进高水平人才的相应待遇政策；聘期内的社会保险和住房公积金按国家规定执行。

(二) 兼职引进的高水平人才待遇由学校党委常委会根据实际情况最终确定。原则上，特聘兼职教授的待遇为：

1. 聘期内学校按月向特聘兼职教授支付酬金，每月5万元(税前)，一般每年不超过2个月。

2. 各聘用单位可根据实际情况，为特聘兼职教授提供科研经费。

3. 来校工作期间，由聘用单位提供必要的住宿和报销差旅费，金额和标准按照国家有关规定执行。

三、人才引进的程序

(一) 全职引进高水平人才应以学校学科建设规划和师资队伍发展规划为指导，以各学科人才引进计划为依据。一般按以下程序进行：

1. 制定引进计划

各单位根据学科建设规划，每年年初提出高水平人才引进计划，并制定相应的岗位职责和任期目标，报学校“高水平人才引进工作小组”(小组办公室设在人事处)，经校党委常委会批准向社会公布岗位需求信息，进行公开招聘。同时，各单位应及时搜集、汇总国内外高水平人才的学术信息、学术成果、发展动态及相关信息，建立高水平人才动态基础数据库，为人才的跟踪、考察、选拔提供信息平台 and 重要依据。

2. 应聘者申请或推荐人推荐

应聘者或推荐人填写《东北财经大学高水平人才应聘登记

表》，并如实提供本人的学历、学位证书、职称证书及相关证明材料。应聘海外优秀博士层次的，还应提供关于本人主要研究领域和研究进展的说明。

3.考核审批

学校高水平人才引进工作小组办公室按规定程序和人才类别，对应聘人员的思想政治素质、职业道德、学术水平、学术影响力等组织遴选专家进行考核评价，包括通讯评审、面试考核，通过并确定人才级别和待遇标准后，报学校党委常委会批准。

(二)兼职高水平人才的遴选和聘用，一般按以下程序进行：

1.各单位根据人才引进规划及教学科研工作需要提出拟聘用人选，向学校“高水平人才引进工作小组”提出书面申请。聘用单位要对拟聘人选的学术水平、学术声望等提出同行专家评议意见，同时提交拟聘任人选的代表性学术成果。

2.学校高水平人才引进工作小组办公室对拟聘人选的相关材料进行审核，提出拟聘建议并报主管校长。主管校长同意后提交学校党委常委会。

3.校党委常委会审议通过后，拟聘人选与学校签订聘用合同，明确具体工作任务和相关待遇。聘用合同经校长签署后，由学校或聘用单位安排受聘仪式向受聘人颁发聘书。

(三)学校将在条件成熟的学院或科研机构设立“人才特区”，实行更加灵活的方式引进高水平人才。(有关“人才特区”方案另行制定。)

四、引进人才的管理

(一)学校对全职引进的高水平人才实行合同管理。

1.学校与高水平人才签订《东北财经大学高水平人才聘用合

同书》和《辽宁省事业单位聘用合同书》，规范双方的责任、权利和义务，约定待遇的支付方式。全职引进的高水平人才应按合同履行岗位职责并至少为本校全职服务至合同期满。对违反合同或服务期不满而申请调离，或自动离职、辞职等拒绝为学校全职服务的，相关事宜按双方签订的合同约定处理。

2.全职引进的高水平人才，聘用合同期为六年，期中考核应在合同年度第三年年底进行。如期中考核合格，则继续履行合同至合同期结束。如未通过期中考核，可酌情延长1年进行延期考核。延长的1年，年薪暂按合同约定年薪的50%执行，其他待遇不变。通过了延期考核，聘期剩余年度（2年）则按合同标准执行薪资；如仍未通过，则终止原高水平人才聘用合同，是否续聘及待遇另行协商。

3.引进的高水平人才，经过一个聘期且考核合格，可与学校签订第二个聘期的《东北财经大学高水平人才聘用合同书》；也可申请作为更高层次的高水平人才开始下一个聘期。经过一个聘期且考核合格的“海外优秀博士”，如未达到上一层次的高水平人才标准，则按非年薪制的一般教师聘用。

第一个聘期结束后，如符合条件开始第二个聘期，仍实行年薪制，但不再享受安家费待遇。

4.非全职引进的特聘兼职教授，聘期一般为三年。聘用期满后根据工作需要可以续聘。

5.对提供虚假不实材料而引进的人员，学校有权随时解除聘用合同，并追究违约责任，相关事宜按双方签订的合同约定处理。

（二）全职引进的高水平人才，入职前已有教师或科研系列专业技术职称的，原则上按原职称聘任，但必须经学校教师专业

技术职务任职资格评审委员会的评审，通过后正式聘任。

若要求聘任更高一级专业技术职务，则在入职时先按原职称聘任，在入职当年可参加学校的职称评审，不占学院名额，通过评审后正常聘任。

(三) 对于入职前无教师或科研系列专业技术职称的高水平引进人才，学校将实行准聘副教授制度。准聘副教授为校内职称制度，不占用专业技术岗位职数，不享受副教授薪资等相关待遇。

海外优秀博士原则上入职时确定讲师职称并相应聘任，入职一年之后，如果顺利通过了年度考核，则可成为准聘副教授；科研成果突出的海外优秀博士，如在入职时已达到学校参评副教授的科研标准，经学校教师专业技术职务任职资格评审委员会评审通过，可以按准聘副教授入职。进入准聘状态后，可以副教授名义参加学术活动，其他待遇不变；如果达到了学校职称评审办法中参评副教授的科研标准，可申请参评正常副教授，参评时可不占学院名额推荐，如通过学校教师专业技术职务任职资格评审委员会评审，即可转为正常副教授并予以聘任。

(四) 对引进的高水平人才，实行学校与聘用单位两级管理。

1. 学校负责高水平人才的遴选、聘用和考核。聘用单位负责对高水平人才的日常管理和合同期年度考核。

2. 对于引进的高水平人才，除学校提供的待遇外，聘用单位可根据情况予以一定的配套资金支持。配套资金以科研或学科发展经费形式安排，每人的具体支持额度根据其本人科研情况以及学院学科建设需要确定。

3. 学校各相关职能部门应积极做好高水平人才到校后的各项服务工作，为引进的高水平人才创造良好的工作环境和生活条

件，并切实落实相关待遇。

五、引进人才的考核

(一) 学校对全职引进的高水平人才实行定期考核。考核按合同期分为年度考核、期中考核和期末考核。年度考核由高水平人才所在单位组织实施，聘用单位负责人签署年度考核意见与考核材料一并报校高水平人才引进工作小组办公室备案；合同期期中和期末考核由“东北财经大学引进人才任期考核工作小组”(小组秘书处设在科研处)负责，继续执行《东北财经大学引进高水平人才考核办法(试行)》(东北财大校发【2014】38号)。

(二) 学校对特聘兼职教授的考核，按合同期包括年度考核和期末考核。年度考核由聘用单位负责。特聘兼职教授应向聘用单位提交年度工作报告，由聘用单位负责人签署年度考核意见，并将有关考核材料报学校高水平人才引进工作小组办公室备案；聘期届满时，应向聘用单位提供个人履职报告，由聘用单位对其任职期间的履职情况进行全面考核，确定考核结果，并将考核情况和是否继续聘任的建议提交学校高水平人才引进工作小组审议，审议结果报校党委常委会批准。

所聘人员因各种原因不能履行职责或工作中发生严重失职造成不良影响的，聘用单位应及时报告，经查属实者，应予以解聘。

本实施意见自颁布之日起实行，其解释权归东北财经大学高水平人才引进工作小组，未尽事宜由高水平人才引进工作小组报学校党委常委会审定。