

中共哈尔滨理工大学委员会文件

党发〔2021〕46号



关于印发《哈尔滨理工大学优秀人才引进管理办法》的通知

学校各单位：

《哈尔滨理工大学优秀人才引进管理办法》业经三届党委第164次常委会议审议通过，现印发给你们，请认真贯彻落实。

中共哈尔滨理工大学委员会

2021年5月21日

哈尔滨理工大学优秀人才引进管理办法

第一章 总则

第一条 为助力“双一流”建设，实现“人才强校”的战略目标，吸引国内外高层次人才来校工作，不断优化师资队伍结构，提高师资队伍整体水平，增强学校核心竞争力，制订本办法。

第二条 人才引进要坚持“科学规划、按需引进、统筹兼顾、合同管理”的原则，要突出重点、质量优先、严格考核、重在使用，人才引进必须与学校的发展目标和学科建设规划相一致。

第三条 人才引进要坚持“德才兼备，以德为先”。引进人才须具备较高的思想政治素质和良好的职业道德，热爱教育事业，遵守法律法规及学校规章制度，治学严谨，作风正派，身体健康。

第四条 积极落实高层次人才收入分配激励政策，加强对人才的关怀和服务；支持青年人才成长，解决青年人才住房困难等后顾之忧，强化培养激励，全力培育学校事业发展的生力军。

第二章 高层次人才

第五条 高层次人才分为杰出人才、领军人才、骨干人才三类。引进高层次人才所在学科须为我校规划确定的重点发展学科。

第六条 杰出人才

（一）入选条件

研究领域处于国际学术前沿，具有世界一流学术水平，在本学科领域享有国际公认的学术声望和学术影响力，如：两院院士、

“国家特支计划”杰出人才、海外院士或与上述人员水平相当者。对学科发展具有战略性和创造性构想，能够带领学术团队攻克重要领域“卡脖子”技术，推动我校相关学科达到国际先进水平。

（二）人才待遇

1.实行协议工资、项目工资或年薪制，一人一议，按需支持。

2.岗位及工作待遇：

（1）聘为教授、博士研究生导师。

（2）自主选择3~4名科研助手同时引进，有关待遇可参照本办法相关条款执行。

3.生活待遇：

（1）学校提供特价房源或过渡性住房。

（2）协助解决配偶工作和子女义务教育问题。

第七条 领军人才

A类

（一）入选条件

研究领域处于国际学术前沿，具有国内一流学术水平，在本学科领域享有国内公认的学术声望和学术影响力，如：“国家特支计划”领军人才、国家重大研究计划首席科学家、国务院学位委员会学科评议组成员、国家自然科学基金重大项目获得者或与上述人员水平相当者。能够统筹国内外学术资源，带领学科团队取得突破性发展，确立我校在本领域的国内学术领导地位。年龄一般不超过50周岁。

（二）人才待遇

1.入选 A 类所列人才，安家费 200 万；科研启动金（含平台建设费）自然科学与工程技术类不低于 1000 万；年薪 80 万起。

2.岗位及工作待遇：

（1）聘为教授、博士研究生导师。

（2）自主选择 1~2 名科研助手同时引进，有关待遇可参照本办法相关条款执行。

3.生活待遇：

（1）学校提供特价房源或过渡性住房。

（2）协助解决配偶工作和子女义务教育问题。

B 类

（一）入选条件

具有国内外同行公认的重要学术贡献和学术影响力，具有巨大发展潜力的优秀人才，如：“国家特支计划”青年拔尖人才、中科院“百人计划”入选者、国家海外“优青”项目获得者、国家自然科学基金重点项目主持人或与上述人员水平相当者。具有较强的团队领导和组织协调能力，能够带领学术团队协同攻关，取得本领域标志性成果。年龄一般不超过 45 周岁。

（二）人才待遇

1.入选 B 类中所列人才，安家费不低于 150 万；科研启动金（含平台建设费）自然科学与工程技术类不低于 500 万；年薪 60 万起。

2.岗位及工作待遇:

(1) 聘为教授、博士研究生导师。

(2) 自主选择 1~2 名科研助手同时引进, 有关待遇可参照本办法相关条款执行。

3.生活待遇:

(1) 学校提供特价房源或过渡性住房。

(2) 协助解决配偶工作和子女义务教育问题。

第八条 骨干人才

(一) 入选条件

具有较高的学术素养, 对本学科领域前沿问题有独到见解和创新性工作思路, 具有较大的发展潜力, 如: 省“杰出青年基金”获得者, 省级最高人才项目或学术荣誉称号获得者或与上述人员水平相当者。有较强的组织协调能力和良好的团队协作精神, 能为我校学科发展做出重要贡献, 有成为该领域学术或技术带头人的发展潜力。年龄一般不超过 45 周岁。

(二) 人才待遇

1.安家费 80 万。

2.科研启动金(含平台建设费) 自然科学与工程类不低于 100 万。

3.聘期内年薪 40 万起。

4.聘为教授、博士研究生导师。

5.学校提供特价房源或过渡性住房。

第三章 优秀博士研究生

第九条 博士毕业后入职我校人员，其在读博士期间所取得的业绩成果突出，可按照 A、B、C 三类优秀博士研究生引进，其中 A 类博士引进原则上只针对我校规划确定的重点发展学科。

第十条 A 类博士

（一）入选条件

具有良好的本科和研究生教育背景，在国内外知名院校、科研院所获得博士学位或博士后出站人员。在本学科领域内具有一定学术贡献和学术影响力，有望取得重大科技创新标志性成果。年龄一般不超过 40 周岁。

（二）人才待遇

- 1.安家费 30~50 万。
- 2.科研启动金（含平台建设费）自然科学与工程类 50~80 万。
- 3.年薪 20 万起。
- 4.聘为副教授、硕士研究生导师。
- 5.学校提供特价房源或过渡性住房。

第十一条 B 类博士

（一）入选条件

具有良好的本科和研究生教育背景，在国内外知名院校、科研院所获得博士学位或博士后出站人员。在教学科研等方面具有较大发展潜力，具有获得国家级项目的的能力。年龄一般不超过 35

周岁，特别优秀且具有国内外高水平大学或研究机构教学科研工作经历的年龄可适当放宽。

（二）人才待遇

- 1.安家费 25~30 万。
- 2.科研启动金(含平台建设费)自然科学与工程技术类 20 万。

第十二条 C 类博士

（一）入选条件

具有良好的本科和研究生教育背景，博士毕业于国家或省“双一流”建设高校及建设学科，或与我校发展相适应的行业特色学科或专业、或学校师资紧缺学科或专业。具有良好的教学科研发展潜力，具备获得省部级项目的能力。年龄不超过 35 周岁，特别优秀且具有国内外高水平大学或研究机构教学科研工作经历的年龄可适当放宽。

（二）人才待遇

- 1.安家费 15 万。
- 2.科研启动金(含平台建设费)自然科学与工程技术类 10 万。

第四章 人才引进程序

第十三条 人才引进要严格程序、规范操作。坚持公平、公正、公开，坚持标准、全面考核、规范操作、择优聘用，确保引进人才的质量。

第十四条 制订年度人才引进计划

用人单位按照学校和本单位师资队伍建设规划，根据教学、

科研、学科建设的需要，制定年度优秀博士研究生引进计划，报学校人事处，人事处将对各单位报送的引进计划进行复核，并提交校长办公会审定。高层次人才引进不受计划限制。

第十五条 学校在国内外通过多种形式和渠道统一发布人才招聘信息。

第十六条 考核录用

各二级用人单位成立录用考核工作小组，由行政负责人任组长，相关业务主管和业务骨干任成员，通过面试、试讲、身心健康状况考察等方式，对应聘人员的政治思想表现、教学科研能力、业务实绩等方面进行考察，综合以上因素提出是否引进的意见。经用人单位党政联席会议讨论通过后，将有关材料报送学校人事处。高层次人才或优秀博士研究生 A 类博士由人事处组织召开学校人才工作领导小组会议，形成初步录用意见。

第十七条 学校审议

高层次人才引进由党委常委会研究决定，优秀博士研究生引进由校长办公会研究决定。

第十八条 办理聘用手续

经学校研究同意引进的人才，按相关规定办理入编及聘用手续。

第五章 人才招聘、管理及考核

第十九条 引进人才须与学校签订相应的岗位聘任合同，用人单位、受聘人协商确定聘任期限、聘期目标、工作任务、岗位

待遇等内容。

第二十条 高层次人才招聘根据是否纳入事业单位人员管理、是否全职在岗等情况分为“全职聘用”和“柔性聘用”两种聘用方式。

“全职聘用”方式要求聘用对象全职在岗，学校通过岗位聘任合同明确各方权利与义务。

“柔性聘用”方式仅限于根据学校人才队伍建设规划和岗位需求，在高层次人才引进中采用，聘用对象每年到校指导青年教师和培养研究生等工作不少于2个月，学校通过聘用协议明确各方权利与义务。

第二十一条 学校全职引进的高层次人才和优秀博士研究生原则上要为学校服务不少于两个聘期，每个聘期为5年。

第二十二条 柔性引进高层次人才一事一议，服务期一般不少于3年。

第二十三条 加强对引进人才的考核。全职引进人才要签订首聘期合同，分别进行中期和期满考核；柔性引进人才要进行年度考核。院（部）和有关部门根据合同中约定的内容对引进人才在校工作情况进行跟踪考评，了解人才在聘期内的工作目标实现情况和工作任务完成情况。

第二十四条 首聘期中期考核和期满考核时间依据合同规定进行（中期考核在聘任2年后开展）。在到期前2个月，受聘人向用人单位提交考核申请，院（部）组织考核小组对其聘期内的成

果及表现进行综合评价，提出考核意见，并通过本单位党政联席会议同意后提交学校人事处备案。

第二十五条 引进的优秀博士研究生，首聘期中期考核结果达到上一层次人才水平，可进行一次提档聘任。

第二十六条 中期考核不合格者，学校将敦促其以书面形式陈述理由及今后具体改进措施和工作计划，并暂停享受引进相关待遇；期满考核不合格者，降低聘用等级或解除岗位聘用关系，追回相应待遇。

第二十七条 为激发各二级教学单位引才用才的积极性，学校对能全职引进高层次人才的单位给予奖励，额度为 30~100 万元，其中不少于 50%用于学科建设。

第二十八条 引进人才的日常管理由用人单位负责。用人单位要为引进的人才营造良好的环境，提供优质服务 and 人文关怀，充分发挥引进人才在学科建设、教学科研工作中的作用。

第二十九条 学校各部门要为新引进全职高层次人才做好服务工作，在生活安排、协助解决配偶就业、子女入学（入托）、科学研究、技术创新等方面提供服务。

第六章 资金发放及使用管理

第三十条 享受年薪制的人才原则上在聘期内不再享受学校绩效工资，在完成合同约定的基本工作量以外的高水平业绩成果依据相关文件可享受相应奖励。

第三十一条 柔性引进的高层次人才薪资可采用年薪制或酬

金制的方式。年薪制对应相应人才类型，按不超过全职引进的 50% 确定薪资额度，其他待遇通过协议确定；酬金制采用一事一议原则，协议确定。

第三十二条 全职引进的优秀博士研究生类人才，待遇最高档只针对我校规划确定的重点发展学科引进的人才，人才教育背景应为国家“双一流”建设高校（包含建设学科），或国外知名大学博士毕业。

第三十三条 各类人才安家费一次性发放至工资账户，科研启动金由科技处按项目进行管理。

第三十四条 全职引进人才首聘期服务期未满离开学校（含考核不合格解除聘用合同的），全额退还安家费，并承担相关规定与协议约定的赔偿费用（及责任），引进时配偶安置工作的，其配偶须一并调离。

第三十五条 全职引进的人才首聘期满且考核合格，在第二个聘期内提出辞职或调离学校，需退还安家费总额的 50%，承担相关规定与协议约定的赔偿费用（及责任），圆满完成两个聘期工作，安家费全部归个人所有。

第三十六条 本《办法》中所列待遇均为税前人民币，引进人才需按照国家有关规定缴纳个人所得税，相关保险按照国家有关规定缴纳。

第七章 附则

第三十七条 其他特殊高端人才可按照黑龙江省有关规定参

照本《办法》确定。对学术业绩突出、具有较大学术潜力的人才，不拘泥于上述待遇条件，可开辟绿色通道，一事一议，最终由学校党委常委会审定。

第三十八条 用人单位人才引进要充分考虑学科方向、梯队结构及学缘结构，原则上学年度引进本校毕业博士研究生数量不超过当学年度引进人才的 1/2，其中，本校毕业优秀博士研究生学术水平达到 A 类人才入选条件的，可不受此限制。

第三十九条 荣成学院参照执行，经费纳入荣成学院预算。

第四十条 本《办法》由学校人事处负责解释，自颁布之日起施行，《哈尔滨理工大学优秀人才引进办法（暂行）》（党发〔2018〕90 号）同时废止。