**吉林财经大学文件**

吉财大党发〔2016〕118号

**关于印发《吉林财经大学**

**高层次人才引进暂行办法》的通知**

各单位：

《吉林财经大学高层次人才引进暂行办法》已经党委常委会、校长办公会审议通过，现印发给你们，请遵照执行。

中共吉林财经大学委员会 吉林财经大学

2016年11月28日

**吉林财经大学高层次人才引进暂行办法**

第一章 总则

第一条 为进一步落实人才兴校战略，切实提高我校人才队伍的核心竞争力，根据《中共吉林省委 吉林省人民政府关于建设高等教育强省的意见》《吉林省鼓励和支持高等学校引进高端人才实施办法（暂行）》等文件精神，结合学校实际，制定本办法。

第二条 根据学科建设需要统筹人才引进的导向和布局。引进人才要结合学校学科和专业建设需求，能够引领学校学科专业发展，推动学校学科专业和队伍建设水平。

第三条 引进人才要坚持“突出重点、按需设岗、按岗引进、择优聘用”的原则；坚持“全面支持、待遇从优、合同管理、目标考核”的原则。

第四条 引进人才实行全职引进和非全职引进并举的方式。全职引进人才的人事关系和工资关系转入学校，全职参与教学、科研等工作；非全职引进人才每年在学校工作时间累计一般不少于2个月。

第二章 人才引进的层次和条件

第五条 引进的人才主要划分为五个层次

（一）杰出人才；

（二）领军人才；

（三）学术带头人；

（四）学术骨干；

（五）优秀博士。

第六条 人才引进基本条件

（一）具有良好的政治素养、科学精神和职业道德，为人师表，教书育人；

（二）具有较高的学术造诣和影响力，学风正派，学术端正，业绩突出；

（三）全职引进的杰出人才、领军人才和学术带头人要有较强的组织、管理学术团队的能力和团结合作精神；

（四）全职引进的杰出人才、领军人才和学术带头人不受年龄限制，学术骨干年龄一般不超过45周岁，优秀博士年龄一般不超过35周岁；

（五）非全职引进人才不受年龄限制，不受在职与离退休身份限制（包括本校离退休人员）；

（六）身体健康。

第七条 引进杰出人才的条件

杰出人才是指国内外有较大影响的著名专家、学者，包括中国科学院院士、中国工程院院士、同等层次的重点高校哲学社会科学资深教授、中国社科院学部委员，以及海内外具有与此相当学术地位和成就的其他人才。

第八条 引进领军人才的条件

领军人才是指国内外有一定影响的著名中青年专家、学者，包括“长江学者奖励计划”特聘教授和讲座教授、“海外高层次人才引进计划”（千人计划）入选人选、“国家高层次人才特殊支持计划”（万人计划）入选人选、“国家杰出青年科学基金项目”获得者、国家级教学名师奖获得者、中国科学院“百人计划”入选人选，以及海内外具有与此相当学术地位和成就的其他人才。

第九条 引进学术带头人的条件

（一）具有良好的学风和较深的学术造诣，已取得了国内外同行公认的重要成果；

（二）掌握本学科的发展方向，熟悉学科发展前沿，具有指导本学科发展的能力；

（三）主持过重大或重点科研项目，具有组织领导学术团队开展科学研究的能力；

（四）近年来在国内外有影响的学术刊物上发表过多篇本学科领域论文或出版有较大影响的著作，并能够讲授本学科领域的核心课程；

（五）一般应具有博士研究生导师资格、高级专业技术职务和博士学位。

第十条 引进学术骨干的条件

（一）具有良好的学风和扎实的理论基础，已取得了国内外同行认可的研究成果；

（二）具备成长为学术带头人的潜力；

（三）近年来在国内外有影响的学术刊物上发表过多篇本学科领域学术论文，主持过重要科学研究项目，具有讲授本学科领域核心课程的能力；

（四）具有博士学位。

第十一条 引进优秀博士的条件

（一）国内外优秀博士毕业生，应具有良好的学科背景，学术思想活跃，具有申请和主持国家级或省部级科研项目的能力，以第一作者身份发表高水平学术论文多篇；

（二）国内外博士后出站人员已在本学科领域取得较高水平的学术成果或科研业绩；

（三）年龄一般应在35周岁以下，在国外取得博士学位和国内外博士后出站人员的年龄可放宽到40周岁；

（四）应保证全职在岗在校工作。

第三章 工作和生活待遇

第十二条 全职引进人才的工作和生活待遇

（一）杰出人才

1.以杰出人才为核心，组建学术团队，选聘工作助手，提供科研和学科建设经费，哲学社会科学类不低于400万元人民币，自然科学类不低于1000万元人民币；

2.除享受国家规定的工资待遇和校内绩效工资外，享受学校引进人才特殊岗位津贴80万元人民币/年；

3.提供安家费不低于100万元人民币；

4.提供购房补贴不低于200万元人民币。

（二）领军人才

1.以领军人才为核心，组建学术团队，选聘工作助手，提供科研和学科建设经费，哲学社会科学类不低于200万元人民币，自然科学类不低于500万元人民币；

2.除享受国家规定的工资待遇和校内绩效工资外，享受学校引进人才特殊岗位津贴不低于50万元人民币/年；

3.提供安家费不低于80万元人民币；

4.提供购房补贴不低于150万元人民币。

（三）学术带头人

1.以学术带头人为核心，组建学术团队，选聘工作助手，提供科研和学科建设经费，哲学社会科学类50-100万元人民币，自然科学类200-500万元人民币；

2.除享受国家规定的工资待遇和校内绩效工资外，享受学校引进人才特殊岗位津贴不低于25万元人民币/年；

3.提供安家费50万元人民币；

4.提供购房补贴100万元人民币。

（四）学术骨干

1.提供良好的办公和科研等工作条件；

2.依据工作规划情况，提供科研启动经费20—100万元人民币；

3.除享受国家规定的工资待遇和校内绩效工资外，享受学校引进人才特殊岗位津贴不低于10万元人民币/年；

4.提供安家费20万元，购房补贴50万元。

（五）优秀博士

1.提供必要的办公和科研等工作条件；

2.提供科研启动经费5-20万元人民币；

3.除享受国家规定的工资待遇和校内绩效工资外，享受学校引进人才特殊岗位津贴10万元，分5年按月发放；

4.提供安家费10万元人民币；

5.可根据本人学术水平和业绩情况，申请聘任相应专业技术职务。

第十三条 全职引进人才的其他待遇视具体情况面议。

第十四条 非全职引进人才政策待遇

（一）学校授予非全职引进人才“讲座教授”称号；

（二）非全职引进人才待遇由学校校长办公会根据实际情况最终确定。原则上，按实际工作任务和工作时间享受学校引进人才特殊岗位津贴待遇；

（三）非全职引进人才在校工作期间的居住场所视人才具体情况商定，原则上不在本市居住和工作的可由学校为其提供居住场所或报销旅费；

（四）非全职引进人才的其他政策待遇面议。

第四章 组织领导

第十五条 学校成立人才工作领导小组，负责人才引进和管理工作。组长由学校主要领导担任，副组长由学校分管领导担任，成员由学校发展规划和学科建设办公室（以下简称“学科办”）、科研处、教务处、研究生学院、人事处等相关职能部门组成。

人才工作领导小组下设办公室，办公室挂靠人事处，负责日常工作。

第十六条 领导小组的职责

（一）对用人单位提出的设岗和引进计划、岗位职责和任期目标进行审核；

（二）对拟引进人才进行初步考核，提出引进意见；

（三）负责引进人才聘期中期和期满的考核工作。

第十七条 学校学术委员会负责对引进人才进行学术评价。

第五章 引进工作程序

第十八条 引进人才按照下列工作程序进行

（一）制定计划。各学院根据学科和专业建设实际需求，合理提出高层次人才的设岗和引进计划，并制定岗位职责和任期目标，上报人才工作领导小组审议确定后，学校通过报刊、网络等媒体发布海内外招聘信息。

（二）推荐申报。各学院可组织应聘者填写《吉林财经大学引进人才申报书》并提供相关支撑材料，对应聘者资格及业绩成果进行初步审查，通过学院学术委员会进行学术评议，由学院党政联席会议确定推荐人选，同时对引进人才层次、岗位职责、任期目标及相关待遇提出初步意见。

（三）组织考核。召开学校学术委员会对应聘者进行学术评价，提出引进意见；召开人才工作领导小组会议，对引进人才层次、岗位职责、任期目标及相关待遇提出意见；由人事处、用人单位、应聘者三方初步协商《吉林财经大学引进人才合同书》，约定聘期内应履行的工作任务及目标等。

（四）学校审批。人事处将审核意见上报学校，经校长办公会研究批准。经学校研究决定同意引进的人才，由人事处协调办理相关事宜。

第十九条 人才工作领导小组可直接推荐所需全职引进的人才；非全职引进人才工作程序参照上述组织进行。

第六章 考核管理

第二十条 学校对引进高层次人才实行合同管理和目标考核，以合同的方式明确双方的责、权、利以及违约责任。

第二十一条 引进人才聘用合同的期限一般为5年（达到退休年龄的除外），杰出人才和领军人才可终身聘用，学术带头人和学术骨干在第一个聘期考核合格后，均可终身聘用。引进人才须在服务期满考核合格后，方可申请调离或辞职。不满足上述条件且因个人原因申请调离或辞职的，应按照合同约定退还相应待遇。其配偶属于照顾性调入（聘用）的，应同时调离（解聘）。

第二十二条 学校对杰出人才、领军人才、学术带头人和学术骨干实行聘任中期和聘任期满工作责任目标考核，优秀博士的考核由各学院负责。学校人才工作领导小组负责对引进人才按照合同约定工作责任目标进行考核，日常管理考核由各学院负责。考核时间为签订人才聘用合同之日起，分别在聘期达到一半和聘期结束前进行聘任中期和聘任期满考核。

第二十三条 引进人才聘任中期考核不合格者，要以书面形式陈述理由及今后工作计划和具体改进措施，停止（暂停）享受引进人才待遇；聘任期满考核不合格者，按照合同约定条款执行，并取消引进人才资格。

第二十四条 引进人才有违反法律和有悖学术道德、师德规范行为的，停止享受引进人才待遇，按照合同约定条款执行，并取消引进人才资格，人事关系已经转入人员需同时调离。

第二十五条 引进人才与原工作单位之间的契约、经济、产权争议等事宜，由引进人才本人负责。

第七章 附则

第二十六条 按照本办法签订人才聘用合同并享受相关待遇的杰出人才、领军人才、学术带头人和学科骨干，按照合同条款执行目标管理和考核，聘期内不参与学校常规的年度科研和教育教学工作考核，不享受学校常规的科研和教学工作奖励。各层次引进人才聘期内不重复享受校内其他人才待遇。

第二十七条 本办法规定之外的其他类型人才的引进可参照本办法另行商议。

第二十八条 学校现行相关规定与本办法不符的，以本办法为准。

第二十九条 本办法自发布实施之日起执行，由学校人事处负责解释。

吉林财经大学办公室 2016年11月28日印发