

贵州财经大学校长办公室文件

校办发〔2022〕14号

贵州财经大学校长办公室关于印发《贵州财经大学引进高层次人才管理办法（暂行）》的通知

各单位、各部门：

为加大国内（境）内外高层次人才特别是优秀中青年人才的引进力度，推进人才队伍建设，规范和完善人才引进程序，学校研究制订了《贵州财经大学引进高层次人才管理办法（暂行）》，现印发给你们，请遵照执行。

特此通知。

贵州财经大学校长办公室

2022年1月24日

贵州财经大学引进高层次人才管理办法 (暂行)

为深入学习贯彻习近平总书记关于新时代人才工作的新理念新战略新举措和中央、省委人才工作会议精神，加快实施人才引领发展战略，加快我校“双一流”建设，加大国（境）内外高层次人才特别是优秀中青年人才的引进力度，推进人才队伍建设，规范和完善人才引进程序，结合我校实际，特制定本办法。

第一章 基本原则

第一条 科学规划，按需引进。引进高层次人才，必须以学科建设、岗位需要、师资队伍建设规划及编制数等为依据，以提高办学层次、建立和开创新的专业与研究方向为前提，以造就一支高素质、高水平的学术带头人队伍为目的。

第二条 程序规范，合约管理。引进高层次人才要严格按照人才引进的程序进行，坚持公平竞争，科学评价，严格考核，集体研究。同时与引进的人才签订工作合同，实行年度考核与动态管理。

第三条 德才兼备，注重能力。引进高层次人才应具有优良的政治思想和敬业精神、团队精神和职业道德，具有较高的知识素质、能力素质和综合素质，身体健康。对于意识形态及政治素质考核不通过、师德师风缺失的高层次人才，采取一票否决制。

第二章 引进范围

第四条 我校人才需求分两种类型。

（一）杰出人才

符合我校学科建设发展需要的杰出人才，主要包括“国家特支计划”人才、教育部“长江学者”入选者、国家杰出青年科学基金项目主持人以及经认定后相当于上述层次的杰出人才等。

（二）优秀人才

引进的高层次人才分为三个层次，具体条件如下：

一层次人才：年龄一般在 45 周岁及以下，学科专业符合学校学科专业建设和发展战略需要且具有正高职称（须符合我校聘任条件）和博士学历学位；

二层次人才：年龄一般在 40 周岁及以下，学科专业符合学校学科专业建设和发展战略需要且具有副高职称（须符合我校聘任条件）和博士学历学位；

三层次人才：年龄一般在 35 周岁及以下，符合学校学科专业建设和发展战略需要的博士学历学位获得者。

杰出人才或特别优秀的高层次人才实行一人一策、一事一议。

第三章 引进程序

第五条 各单位、各部门根据学科专业建设的需要提出拟引进人才的岗位，报人事处汇总，发布招聘信息。

第六条 人事处会同用人单位（部门）进行评估、考核，确

定具体引进人选，经人事处复审材料，报请学校党委研究审定。

第七条 经学校审议同意引进的高层次人才，按相关规定办理聘用手续或调动手续。

第四章 引进待遇

第八条 工作合同签订的服务年限为十年，学校提供安家费，具体标准见下表。签订合同后一次性预发。

| 人才层次 | 安家费 |
|-------|---------|
| 杰出人才 | 500 万元起 |
| 一层次人才 | 105 万元 |
| 二层次人才 | 95 万元 |
| 三层次人才 | 85 万元 |

第九条 科研启动费按学校科研管理规定，需进行立项、申报、检查、验收。具体实施办法为：由本人提出科研计划或项目立项并经学校科研处备案后，发放相应标准的 50%，经科研处终期检查合格后拨付剩余的 50%。

| 人才层次 | 科研启动费 |
|-------|---------|
| 杰出人才 | 300 万元起 |
| 一层次人才 | 20 万元 |
| 二层次人才 | 15 万元 |
| 三层次人才 | 10 万元 |

第十条 “杰出人才”工资待遇按照年薪制发放，年薪 150 万元起。

第十一条 学科建设奖励按照学校学科建设相关政策执行。

第十二条 科研奖励和教学奖励。进校后，完成科研成果和教学成果按照学校科研奖励和教学奖励相关办法执行。

第十三条 享受住房补贴：包含贵州省高层次人才住房补贴。具体发放细则参照贵州省引进高层次人才住房补贴相关政策执行。

| 人才层次 | 住房补贴 |
|-------|--------|
| 杰出人才 | 60 万元起 |
| 一层次人才 | 15 万元 |
| 二层次人才 | 15 万元 |
| 三层次人才 | 15 万元 |

第十四条 安家费、住房补贴及科研启动费相关个税严格按照国家和贵州省相关政策执行。

第十五条 提供博士津贴。根据贵州省和学校的有关规定，经考核合格后，提供博士津贴。

第十六条 未达到学校评聘副教授职称的高层次人才，享受校内副教授待遇，时间为 3 年。如 3 年届满，仍未达到学校评聘副教授职称条件的，将不再享受校内副教授待遇。

第十七条 解决高层次人才配偶工作。根据学校工作需求和岗位实际情况，具有硕士研究生及以上学历学位且无单位的高层次人才配偶可协商解决正式编制内工作，对于有行政（事业）单位正式编制的高层次人才配偶可协商随调来我校工作，除上述

情况外的其他高层次人才配偶可协商解决到我校从事编制外岗位工作。

解决配偶工作的高层次人才，需要适当延长服务年限，编制内解决配偶工作的高层次人才需在签订合同的服务年限上延长5年，编制外解决配偶工作的高层次人才需在签订合同的服务年限上延长3年。

第五章 组织、管理及考核

第十八条 引进的高层次人才须与学校签订工作合同，实行合同管理，引进人才要参与教学与科研等相关考核：

（一）教学考核。在具备上课资质后完成教学单位规定的教学任务，至少独立讲授一门本科生课程，每年为本科生授课，进校三年内至少要取得一次教学范式改革“良好”及以上成绩或校级及以上教学奖励；

（二）科研考核。引进的高层次人才需完成相对应考核任务，优秀人才考核任务见附件。由党委组织部、人事处、学科办、教务处、科研处等相关职能部门组成考核小组对其工作量完成情况进行认定和考核。若未能达到考核要求，需按实发比例退还已预发的安家费。

第十九条 由学校党委组织部、人事处牵头，用人单位参与，共同对引进的高层次人才进行跟踪服务。切实解决高层次人才来校后在工作和生活等方面遇到的实际困难，切实做好对引进人才的考核、使用和培养等工作。

第二十条 学校设立“人才引进专项基金”，用于引进高层次人才各项待遇的兑现和引进费用的列支。

第六章 附 则

第二十一条 高层次人才应保证在引进考核时其提供的各种证件材料真实、准确，引进后如发现有弄虚作假等行为的，学校可随时与其解除聘用合同并保留依法追究其法律责任的权利。

第二十二条 对于服务期未满但调离、辞职或其他原因解除聘用关系的人才，除按照与学校所签订工作合同的有关规定承担违约责任外，还需全额退回已经发放的安家费、住房补贴、科研启动费等。对调离、辞职或其他原因解除聘用关系的人才，配偶属于安置到我校工作的，按照同进同出原则，以原进校方式办理离职手续，即调入我校的可以调离或辞职，招聘方式入校的必须以辞职方式办理离校手续。

第二十三条 本办法所依据的国家及贵州省法律、法规和规范性文件发生变化后，按新要求 and 规定执行。

第二十四条 此办法由贵州财经大学人事处负责解释。

第二十五条 本办法自印发之日起执行。