哈尔滨金融学院

高层次人才引进及管理暂行办法

第一章 总 则

**第一条** 为贯彻落实省委省政府《贯彻落实<关于深化人才发展体制机制改革的意见>的实施意见》（黑发〔2016〕20号）和省人社厅《关于各层次事业单位自主设置特设岗位引进高层次人才有关问题的通知》（黑人社规〔2017〕7号）精神，进一步加大我院高层次人才队伍建设力度，优化师资队伍结构，加强学科和专业建设，提高教师队伍整体水平，结合学院实际情况，制定本暂行办法。

**第二条** 高层次人才引进工作的基本原则

（一）坚持科学规划、按需引进的原则。

（二）坚持统筹兼顾、重点优先的原则。

（三）坚持德才兼备、注重实绩的原则。

（四）坚持公开公正、程序规范的原则。

第二章 高层次人才引进的条件和层次

**第三条** 引进高层次人才应具备以下基本条件

（一）拥护党的路线方针政策，热爱祖国，遵纪守法，具有强烈的事业心和责任感。

（二）恪守职业道德和学术道德，学风正派，诚实守信。

（三）具有较高学术素养和一定学术声望，具备促进学院各学科发展所需要的能力和水平。

（四）身心健康，能胜任本职工作。

**第四条** 高层次人才分为三个层次

（一）第一层次人才。

国家级、省级高层次人才。

（二）第二层次人才。

优秀博士（双证、引进时年龄一般不超过40周岁,特别优秀者可放宽至45周岁）。

具备下列条件之一:

1.近五年作为第一作者在《哈尔滨金融学院高水平学术期刊等级目录》中发表学术论文，B类、SCI(I、II区)以上2篇，或C类、SCI(III区)、工程索引（EI期刊）全文收录以上4篇。

2.近五年作为主要研究人员承担完成科研项目，国家级（前5名）或主持省部级重点项目（指省自然基金项目、科技攻关项目、省哲学社会科学项目）。

3.近五年获教学科研成果奖，省部级一等奖以上，或获省部级二等奖以上（前3名），或获省部级三等奖以上（第1名）；并持有个人获奖证书。

（三）第三层次人才。

学院学科专业建设所急需的博士（双证、引进时年龄一般不超过40周岁）。

第三章 高层次人才引进的待遇

**第五条** 引进的人才除享受学院同级同类人员待遇外，聘期内还可享受以下待遇（单位：万元）

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 层次类型 | 安家费及住房补贴 | 科研启动金 | | 岗位补贴/年 | 备注 |
| 人文类 | 理工类 |
| 第一层次 | 一事一议 | | | | 视具体情况考虑提供周转住房 |
| 第二层次 | 20 | 10 | 10 | 4 | 视具体情况考虑提供周转住房 |
| 第三层次 | 5 | 5 | 5 | 2 | 中级定职优先考虑 |

第四章 高层次人才引进的程序

**第六条** 人才引进按照以下程序进行

（一）学院根据发展需要制定高层次人才引进计划，公布招聘信息。

（二）组织报名，接收应聘材料。

（三）由组织部、人事处、用人单位组织有关职能部门及同行专家对拟引进人才进行全面考察和学术评议，提出初步意见。

（四）提交院党委会审定。

（五）办理入职手续，由人事处与引进人才签订协议书，落实引进人才的待遇。

第五章 引进高层次人才的岗位职责

**第七条** 引进的高层次人才聘期内应履行以下岗位职责

（一）第一层次人才岗位职责由学院研究确定。

（二）第二层次人才在履行相应专业技术岗位的岗位职责和相应任务的前提下，还应达到如下要求：

1.积极参加学科、专业建设等教学科研活动。

2.聘期内每年须完成基本教学工作量。

3.每学年至少在校内作1次学术讲座。

4.了解前沿学术动态，积极参加系（部）科学研究工作。聘期内以“哈尔滨金融学院”为第一署名单位完成下列科研任务4项中的3项（每年度至少在学术论文、科研项目及成果获奖方面完成部分工作，聘期满全部完成）：

(1)作为第一作者在《哈尔滨金融学院高水平学术期刊等级目录》中发表学术论文，B类、SCI(I、II区)以上2篇，或C类、SCI(III区)、工程索引（EI期刊）全文收录以上4篇，或在D类、SCI（IV区）以上6篇。

(2)主持科研项目国家级1项或省部级2项以上。

(3)获教学科研成果奖，国家级奖（前3名）或作为第1名省部级奖（指科技进步奖、哲学社会科学优秀成果三等奖以上、省教学成果奖二等以上）。

(4)获得横向项目经费累计：人文社科15万元以上、自然科学50万元以上。

（三）第三层次人才履行相应专业技术岗位的岗位职责和相应任务,综合表现良好。

第六章 引进高层次人才的管理

**第八条** 引进的高层次人才首聘期为8年，与学院签订协议书，协议书要明确聘期、岗位职责、双方权利义务和违约责任。

**第九条** 引进高层次人才按年度考核，由所在的二级单位根据其完成岗位职责情况形成引进人才年度考核报告，由组织部、人事处组织有关职能部门审核并提出引进人才年度考核意见，学院教师队伍建设指导委员会审定引进人才年度考核结果，合格者发放当年岗位补贴，不合格者，当年岗位补贴下调一档，第三层次取消当年岗位补贴。聘期内，科研启动金按实际发生情况不超过上限报销，安家费及住房补贴办理入职手续后一次性发放，岗位补贴按年发放。

**第十条** 聘期未满，本人要求调出、辞职的，按协议书有关条款执行。

第七章 附 则

**第十一条** 出现违反职业道德、学院教职工年度考核不合格、受到党政处分、被认定严重或较重教学事故等情况，取消其当年的引进高层次人才待遇。

**第十二条** 校内在编在岗教职工满足三个层次引进人才条件的可享受8年引进人才相应标准的岗位补贴（不限制年龄），博士在中级定职时优先考虑。

**第十三条** 未尽事宜，由学院研究决定。

**第十四条** 本办法自发布之日起实施，由人事处负责解释。