

长春理工大学文件

长理工人字〔2022〕17号

关于印发《长春理工大学高层次 人才引进“聚光人才计划”实施办法》的 通知

校属各单位：

现将《长春理工大学高层次人才引进“聚光人才计划”实施办法》印发给你们，请认真遵照执行。



长春理工大学高层次 人才引进“聚光人才计划”实施办法

第一章 总则

第一条 为进一步做好高层次人才引进工作，优化人才队伍结构，提升学校教学科研水平，实现“十四五”时期全面深化特色鲜明的应用研究型大学建设，努力进入世界一流学科建设高校行列，全面建成区域一流的特色高水平大学，学校核心竞争力位居国内同类高校前列的发展目标，特制定本办法。

第二条 高层次人才引进“聚光人才计划”，以进一步优化人才资源配置为宗旨，大力引进学校一流学科、优势学科以及新兴交叉学科、紧缺学科的海内外优秀人才。

第三条 引进高层次人才坚持“按需设岗、精准引才、分类管理、定制保障”的工作原则，突出“德才兼备”的选拔标准。

第二章 岗位设置

第四条 岗位类别

岗位设置必须与学校的“十四五”规划、学科发展紧密结合。

（一）A类岗位：主要承担引领学院、平台、学科发展职责，包括学院负责人、国家级实验室或中心负责人、学科带头人等岗位。具有领军才能和团队组织能力，准确把握学科动态和发展方向；注重战略谋划和前瞻布局，促进具有重要影响的重大突破和

重大创新成果的产出；组织开展国际学术交流，扩大本领域在国内外学术界的影响；指导和培养青年人才。

（二）B类岗位：主要承担组织带领国家级以上团队开展科技创新、关键技术突破的职责，包括国家级重大专项带头人、国家级教学或科研团队带头人、学科方向带头人等岗位。能够主持国家级项目，掌握本学科的发展方向，熟悉学科发展前沿，具有组织领导学术团队开展科学研究的能力，指导和培养青年人才。

第三章 引进条件

第五条 基本条件

热爱祖国，热爱教育事业，坚持立德树人，坚持正确政治方向，学风严谨，恪守师德行为规范和学术道德规范，具有良好的合作精神。

第六条 引进人才应具备以下学术成就和学术水平：

（一）第一层次：院士；中国社科院学部委员、荣誉学部委员；国家最高科学技术奖获得者；或达到国家级杰出人才水平；或在所属学科领域具有重大影响，相关研究成果处于国际领先水平，取得国际公认的重大成就的国内外专家学者。年龄不限。

（二）第二层次：达到国家级领军人才水平；或在国内外担任重大科技项目的首席科学家、重大工程项目的首席工程技术专家和管理专家；或学术造诣深厚，取得国内外同行公认的重要成就，能够带领所属学科达到国内领先水平的国内外专家学者。年

龄不限。

（三）第三层次：达到国家级青年拔尖人才水平；或学术水平突出，在所属研究领域从事前瞻性、创新性研究，已获得较高学术成就，取得国内同行专家公认的标志性研究成果，具备支撑所在学科冲击国内一流的国内外专家学者。

第四章 引进方式

第七条 引进方式分为全职引进和柔性引进，以全职引进为主。

（一）全职引进：全职引进的海外高水平大学教授须每年在校工作 9 个月以上，特殊情况可以放宽到 6 个月。

（二）柔性引进：学校不能全职引进的第一、二层次人才，以“特聘教授”的方式柔性引进。

第五章 支持保障

第八条 学校按照“一人一议、发展为先、按需支持”的原则，为全职引进的人才提供支持与保障。

第九条 安家费和科研配套经费

（一）学校参照下述标准提供安家费（税前，含购房补贴）和科研配套经费：

第一层次：提供安家费 200～300 万元，科研配套经费理工科不少于 1000 万元，人文社会科学学科不少于 300 万元。

第二层次：提供安家费 90～200 万元，科研配套经费理工科 120～500 万元，人文社会科学学科 60～120 万元。

第三层次：提供安家费 80~150 万元，科研配套经费理工科 100~180 万元，人文社会科学学科 50~70 万元。

（二）引进人才在支持期内如能达到更高层次人才学术成就和水平，学校将按照新的人才层次组织论证，报校长办公会批准后，调整兑现引进人才的安家费和科研配套经费总额。

（三）安家费分 4 年按月发放，科研配套经费一次性拨付。

（四）科研配套经费结转结余资金的使用与管理应参照国家和学校科研经费有关规定执行。

第十条 薪酬待遇

（一）人才引进岗位绩效

1. 在“聚光人才计划”支持期内，学校为全职引进人才按照以下标准设置人才引进岗位绩效。

A 类岗位绩效每年 10~20 万元。

B 类岗位绩效每年 5~10 万元。

2. 引进人才前三年每年享受以上标准的人才引进岗位绩效，第四年开始根据考核结果享受相应的人才引进岗位绩效。

3. 采用“年薪制”的人才，人才引进岗位绩效计入年薪。

（二）全职引进人才纳入学校现职人员管理，支持期内按照以下标准进行校内岗位聘任。

第一层次：按照校内特一级岗位聘任。

第二层次：不低于校内特二级岗位聘任。

第三层次：不低于校内一级岗位聘任。

(三)符合学校高层次人才管理办法岗位条件的全职引进人才，可根据文件执行年薪制或享受高层次人才绩效。

(四)引进人才可同时享受学校科研、教学奖励绩效。

“聚光人才计划”全职引进人才薪酬待遇一览表

单位：元/年（税前）

人才层次	薪酬待遇				
	国家工资	校内岗位 绩效	高层次人 才绩效	人才引进岗位 绩效	年度薪酬
第一层次	不低于 90 万			A 类岗位： 10~20 万 B 类岗位： 5~10 万	95~110 万
第二层次	60~80 万				35~100 万
	7~9 万	13 万	10~40 万		
第三层次	7~8 万	10~13 万	10 万		32~51 万
注：学校科研、教学奖励绩效，根据当年业绩情况另行享受。					

第十一条 学校与柔性引进人才确定具体工作任务后，签订聘用合同，薪酬按照实际工作一人一议，来校工作期间学校提供临时住房。

第十二条 学校在办公和科研条件等方面提供定制支持，在工作和生活提供优质服务和保障。根据人才需求和配偶情况，可妥善进行配偶安置。引进人才的子女就学等问题按照吉林省相关政策执行。

第十三条 引进人才符合国家及吉林省有关高层次人才引进条件的，学校向上级主管部门推荐申报，为引进人才申请落实国家、吉林省给予引进人才的相关政策和待遇。

第十四条 在“聚光人才计划”聘期内，对发生重大情况的人员（如：终止或解除聘用合同、违法违纪等），学校将根据情况按照有关规定要求冻结或追回相关经费。

第六章 工作机制

第十五条 “聚光人才计划”由学校人才工作领导小组统筹指导和协调，负责“聚光人才计划”引进工作的领导和组织，岗位设置与招聘方案审核，聘期考核结果的审定。

学校成立“聚光人才计划”人才引进工作小组，组长由校长担任，成员包括分管教学、科研、学科建设、人事、财务、资产的副校长，人事处、教务处、科学技术研究院、计划财务处、国有资产管理处、研究生院负责人以及各学科相关专家，负责对人才引进提出专家意见。

第十六条 学校设立“聚光人才计划”人才引进基金，专款专用。

第十七条 建立人才引进工作校院两级管理模式。学院要积极协助做好引进岗位设置、人才考核评估、工作生活条件及相关待遇的落实等工作。

第七章 引进工作程序

第十八条 岗位设置计划

（一）学院根据本单位建设目标和师资队伍建设规划，紧密结合教学、科研、学科和团队建设需要，充分依托教学、科研平台，科学编制岗位设置计划，经党政联席会议研究确定。

（二）人事处对各学院申报岗位进行汇总和初审。初审内容包括：学院的岗位设置情况和以往的“聚光人才计划”招聘及管理工作情况。提交学校人才工作领导小组讨论通过后，报校长办公会审议，确定年度岗位设置计划。

第十九条 人才引进论证

（一）个人申报。由拟引进人才本人申请或他人推荐，填写申报书，并提交完整的个人简历、已取得的代表性成果证明、今后工作和团队建设计划等申请材料。

（二）学院评估。学院组织引进评估，评审组由不少于 7 位相关领域专家组成，详细了解申请人情况，并给出引进意见，相关材料报送至人事处。

（三）审议确定。学校召开“聚光人才计划”引进人才论证会，对应聘者进行评估。人事处将论证会意见提交学校人才工作领导小组讨论通过后，提交校长办公会和党委常委会审议批准，批准后，正式成为入选者。

第二十条 到岗工作

入选者须在通过审批后与学校、学院签订《长春理工大学“聚光人才计划”引进协议》，到岗工作，办理聘用手续。

第八章 考核管理

第二十一条 全职引进人才“聚光人才计划”支持期为六年，实行协议管理，以协议方式明确双方的权利、义务以及违约责任。

第二十二条 中期评估

学校对全职引进的人才两年内免考核，来校满三年，须进行中期评估。中期评估合格，则继续履行协议至支持期结束。如未通过评估，可酌情延长一年进行延期评估，延长的一年内，暂停人才引进岗位绩效，其他待遇不变。延期评估合格，可对延期期间人才引进岗位绩效予以补发，如仍未通过，是否续聘及待遇另行协商。

第二十三条 期满考核

全职引进人才支持期满六年，要进行工作总结。内容包括教学科研情况、取得的学术成果以及科研配套经费的使用情况等。学院要按照实事求是、公开公平的原则，组织工作组进行公正客观的评价，给出评议意见后报人事处。人事处组织相关专家评议，给出期满考核意见，报领导小组予以审定。

第二十四条 期满考核合格者继续聘用，随后转入现职教师年度工作考核体系。学校对期满考核时未能完成岗位目标人员提出指导性意见，并结合工作实际限定6个月或12个月内完成工作任务。对限期期满仍不能完成岗位目标者，停止其引进人才待遇。

第二十五条 学校对柔性引进的高层次人才实行年度考核制度。能够保证到校工作时间并完成岗位工作任务的，继续聘用；不能保证到校工作时间，未能完成岗位工作任务的，予以解聘，并立即中止相关待遇，收回支持经费。

第九章 附则

第二十六条 全职引进人才服务期一般为十年。

第二十七条 本办法从发文之日起执行，由人事处负责解释。