

# 中共黑龙江建筑职业技术学院委员会

龙建院党字〔2022〕74号



## 关于下发《黑龙江建筑职业技术学院 高层次人才引进与管理办法（修订）》通知

学院各党总支、直属党支部、各部门：

《黑龙江建筑职业技术学院高层次人才引进与管理办法（修订）》经学院第25次党委（扩大）会议审议通过，现下发给你们，请遵照执行。

中共黑龙江建筑职业技术学院委员会

2022年10月25日

黑龙江建筑职业技术学院党政办公室

2022年10月25日印发

共印6份

# 黑龙江建筑职业技术学院 高层次人才引进与管理办法（修订）

2022 年第 25 次党委（扩大）会议审议通过

## 第一章 总则

**第一条** 为大力实施“人才强校”战略，努力打造一支“质量优良、业务精湛、结构合理、充满活力”的高层次人才（含紧缺急需人才，下同）队伍，更好地实施学院“十四五”事业发展规划，进一步增强学院的办学实力，根据有关文件精神，结合学院实际，特制定本办法。

**第二条** 学院高层次人才引进与管理办法以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，紧密结合国家、黑龙江省人才工作政策精神，坚持党管人才原则，贯彻落实我省出台的《新时代龙江人才振兴 60 条》文件精神，努力构建人才政策优势，营造良好人才生态环境。着力建设一支适应现代职业教育需求的高层次人才队伍，为学院改革、建设与发展提供有力的人才保障。

**第三条** 拓展高层次人才引进的视野和渠道，加大高层次人才引进的力度，重点引进一批行业领军人才、专业带头人和中青年骨干教师，着力提高学院教师和专业技术人员的科研能力和社会服务能力，全面提升学院人才与师资队伍的专业水平和整体素质，发挥高层次人才引领和示范作用，建立有效的团队合作机制，形成强大的团队凝聚力和创造力。

**第四条** 学院高层次人才引进与管理工 作坚持立足现实、着眼未来、突出重点、公开公平、择优引进的原则。对拟引进的人才，必须坚持标准、严格考核、确保质量。

## **第二章 高层次人才 的类别和条件**

**第五条** 学院重点引进高层次人才 的类别

一类人才：主持国家级项目或具有国家级教学、科研成果奖励的正高级职称专业技术人员。

二类人才：具有博士学位的正高级职称专业技术人员。

三类人才：具有博士学位的副高级职称专业技术人员。

四类人才：具有博士学位人员。

五类人才：经学院研究认定的其他急需紧缺专业人才，一般应具有副高级及以上职称；在服务区域地方经济发展和行业理论技能革新工作中做出突出贡献的高级技师或能工巧匠。

**第六条** 引进高层次人才的基本素质条件

（一）政治立场坚定、业务素质高、身心健康。

（二）恪守教师职业道德规范和学术道德规范，作风正派，富有团队合作精神。

（三）一类和二类人才年龄一般不超过 50 周岁；其他几类人才年龄一般不超过 45 周岁。能力突出、业绩卓越的高层次人才和学院发展建设亟需、紧缺的高层次人才，经学院研究，年龄可适度放宽。

（四）具备符合学院发展所需的理论知识、专业能力、技能

水平等需要。

### 第三章 高层次人才待遇

**第七条** 全职引进并签订 5 年及以上聘用合同的高层次人才，除享受学院在职教职工同等工资福利、社会保障等待遇外，根据不同类别享受以下待遇（均为税前金额）：

人才类别	人才补贴(万元)	科研启动资金(万元)		人才津贴(合同期内)	其他
		文科	理工科		
一类	一事一议，一人一策				
二类	紧缺专业	80	20	40	每月享受人才津贴 5000 元
	一般专业	60	10	20	每月享受人才津贴 4000 元
三类	紧缺专业	50	10	20	每月享受人才津贴 3500 元
	一般专业	40	8	15	每月享受人才津贴 3000 元
四类	紧缺专业	30	8	15	每月享受人才津贴 2500 元
	一般专业	20	5	10	每月享受人才津贴 2000 元
五类	10	4	6	每月享受人才津贴 1000 元	

**第八条** 人才补贴的发放。一次性发放 50% 的人才补贴，剩余 50% 在人才服务期内按年度等额发放。

**第九条** 全职引进人才的首个聘期内，学院根据引进人才所属类别，提供 30 m<sup>2</sup>—60 m<sup>2</sup> 临时性周转住房（周转房面积以实际分配面积为准）。

**第十条** 引进人才的职称聘任，原则上按引进人才所具备的

职称资格聘用，待遇一律按实际聘用岗位核发。

**第十一条** 学院为引进的高层次人才提供必要的办公条件、科研经费和设备。

**第十二条** 一类和二类人才配偶具有大专及以上学历的，三类和四类人才配偶具有本科及以上学历的，学院以人事代理的方式安置工作。如引进的高层次人才离开学校，配偶须同时办理调离或履行解聘手续，夫妻同进同出。

**第十三条** 引进的博士若属于其他单位的委培生，原单位要求赔偿培养费的，学院可代其支付赔偿培养费总额的 50%，该人员相应在我校的服务期须延长 3 年。

#### **第四章 引进程序**

**第十四条** 需求申报。学院各教学部门结合发展建设需要，于每年 6 月底前向学院人事处提交下一年度高层次人才引进需求申请。

**第十五条** 引才备案。人事处根据学院人才队伍建设总体规划并结合各教学部门的人才需求，于 7 月底前研究制定学院下一学年度高层次人才引进计划并报学院审议。

**第十六条** 个人申请。求职者填写引进申请，提交身份证（护照）、学历学位证书、职称证书、教学科研业绩等相关材料。

**第十七条** 资格审查。用人部门对照本部门提出的人才需求和引进条件认真选才，组织人员对申请人开展资格审查。审查内容包括但不限于申请人的个人基本情况、思想政治表现、教学科

研能力、团队协作精神、专业引领水平等。用人单位将审查结果及审核评价等材料报学院人事处。人事处提出是否引进及人才应属类别建议并向学院报告。

**第十八条** 组织评审。由人事处组织对拟引进人选进行考核评审，组织校内外专家对拟引进人选学术潜力、科研水平和能力、人才类别进行评议评定。评审结果经党委会审议通过后，对拟引进人选进行公示。

**第十九条** 体检考察。引进人才需要通过学校指定的三甲及以上医院体检，并获得身体健康证明。经学院同意引进的高层次人才，由学院人事处报上级主管部门备案，按相关规定办理聘用手续。

**第二十条** 合同签订。拟引进人才与学院签订5年及以上聘用合同，合同具体条款由用人单位根据对引进人才岗位职责和工作目标要求制定。一般应包括但不限于聘期、工作目标和标准、违约责任等。

## 第五章 考核与管理

**第二十一条** 引进的高层次人才须遵守国家有关法律法规和学院规章制度，服从学院管理及工作安排，履行岗位职责，完成合同规定任务，如若发生教学事故，或受党纪、政务处分的，按相关文件处理。

**第二十二条** 考核内容。实行以学院为主导、用人单位为主体的两级管理机制，根据聘用合同及工作目标任务对引进人才进

行考核，考核内容主要包括职业道德与学术道德、教学科研工作业绩等方面，重点考核聘用合同履行情况及引进人才在学科建设、社会影响、教育教学、科学研究、成果转化、团队建设等方面的工作业绩。

**第二十三条** 考核方式。全职引进人才的考核分年度考核、中期考核和聘期考核三类，年度考核以学年为单位开展，中期考核在引进人才聘期第三年末进行，聘期考核在引进人才聘期第五年末进行。服务期延长的，在聘用合同约定的最后一年开展聘期考核。用人单位负责引进人才的考核工作，考核结果及佐证材料经教务处、科技处等相关部门审核认定并签署意见后报人事处备案。

**第二十四条** 考核等次。考核结果分为合格、基本合格、不合格三种等次，考核结果作为续聘、调整人才等级及解聘的主要依据。对确定为基本合格、不合格等次的用人单位应进行提醒谈话，做好谈话记录并限期改进。一个聘期内两次年度考核不合格的，应当予以解聘并按合同约定追索违约金。

**第二十五条** 全职引进人才在聘期内一般不得在其他任何单位兼职，确需兼职的须经学院批准。擅自兼职的学院有权终止聘用合同，并解除聘用关系。

**第二十六条** 违约责任。聘期内因个人辞职、调离、聘期内多次考核不合格、未经学院批准擅自离岗、学习进修（出国访问）超期不归或因其他原因被学院解聘的，须无条件全额退还学院已

支付的人才补贴、科研项目经费，同时需按照合同约定承担相应违约责任。

## 第六章 柔性引进

**第二十七条** 柔性引进是指将人事关系暂无法转入我校工作的高层次人才聘请到我校，实际参与教学、科研和学科专业建设等工作。

**第二十八条** 柔性引进人才主要采取特聘教授的形式进行聘用。

**第二十九条** 柔性引进合同期限一般不少于3年，聘期内每年在校实际工作时间不得低于3个月。

**第三十条** 对柔性引进的高层次人才，实行目标责任管理。各用人部门须与引进人才商定具体、可行的聘期工作目标、任务和考核办法，经学院审批同意后签订聘用合同，相关待遇按合同执行。

## 第七章 组织保障

**第三十一条** 各教学部门负责制定其师资队伍建设和年度人才引进计划，开展引进人才的遴选、推荐、日常管理和服务工作。

**第三十二条** 学校各有关职能部门要根据国家、省、市相关政策规定，做好引进人才的管理服务工作。努力营造激励人才创新创业优良生态、形成“引才”“留才”“育才”的良好氛围、打造学院爱才惜才的人才服务工作亮点。

(一) 学院人事处负责办理引进人才的调动、接收手续，兑现和落实引进人才的相关待遇，指导和督促各教学部门开展人才引进、考核、管理、服务等工作；

(二) 教务处负责引进人才的教学、竞赛等教育教学相关业绩审核；

(三) 科技处负责科研业绩审核以及科研启动资金的预算管理工作；

(四) 财务处负责引进人才相关经费的保障工作；

(五) 党政办公室、总务处、实验实训中心负责引进人才办公用房、实验用房安排和仪器设备的购置服务与管理等工作。

## 第八章 其他规定

**第三十三条** 若引进人才的配偶属四类人才及以上的，人才补贴单独计发。可同步申请人才类别认定，享受学院高层次人才引进待遇。配偶双方同属高层次人才，同等条件下学院优先选聘。

**第三十四条** 引进的高层次人才首次聘用合同期满后，继续留校服务的，管理与待遇参照学院应属人才类别执行，但不再享受高层次人才补贴。已满足更高类别人才条件的，学院重新组织评定后按新属人才类别落实学院高层次人才待遇。

**第三十五条** 引进人才工作严格按照人事调配规定执行，发现弄虚作假的，取消一切引进待遇，并予以辞退。

**第三十六条** 按照《新时代龙江人才振兴60条》文件精神，

对所引进高层次人才中符合国家和我省 A、B、C、D、E 类人才标准的，学院积极协助争取落实有关人才待遇。若引进的人才同时符合省市和有关部门在住房购买、社会保障等其他人才政策的，可同时申领相应人才补助。

## 第九章 附 则

**第三十七条** 学院鼓励校内在编教职工积极提升专业能力和学历水平。毕业取得相应学历学位后，经人事处审核备案并确定应属人才类别，同等享受科研启动资金和人才津贴政策，但不享有人才补贴。

**第三十八条** 确定属高层次人才的人员，课时酬金在其本人相应职称资格标准基础上上浮 20%。

**第三十九条** 本办法自印发之日起实施，原有规定如与本办法不符，以本办法为准。本办法不具有合同性质，具体引进高层次人才的相关待遇等以实际签订的合同为准。

**第四十条** 本办法由人事处负责解释，相关条款与上级文件冲突的以上级文件为准，如上级有新规定则按新规定执行。