# 阿拉善盟人才培养引进管理暂行办法

来源：网络 作者：平静如水 更新时间：2024-06-29

*第一篇：阿拉善盟人才培养引进管理暂行办法阿拉善盟人才培养引进管理暂行办法2024-10-28第一章 总 则第一条为进一步加强我盟人才选拔、培养、引进、管理工作，充分调动各类人才的积极性、创造性，根据盟委、行署《关于进一步加强人才工作的实施...*

**第一篇：阿拉善盟人才培养引进管理暂行办法**

阿拉善盟人才培养引进管理暂行办法

2024-10-28

第一章 总 则

第一条为进一步加强我盟人才选拔、培养、引进、管理工作，充分调动各类人才的积极性、创造性，根据盟委、行署《关于进一步加强人才工作的实施意见》（阿党发〔2024〕5号）精神，结合全盟人才工作实际，制定本办法。

第二条全盟人才工作要以科学发展观为指导，坚持党管人才原则，紧紧围绕人才聘用、培养、引进、管理等环节，培养造就一大批优秀人才，为全盟经济社会发展提供人才保证和智力支持。

第三条全盟人才工作要坚持公开、平等、竞争、择优原则，优先培养现有人才，努力留住本地人才，重点引进急需人才，形成选人用人的良好机制，管好用活各类人才资源。

第二章人才聘用

第四条不断推进事业单位人事制度改革，大力推行人员聘用制度，打破身份界限，坚持同岗同酬，进一步转换事业单位用人机制，真正使优秀人才能够脱颖而出。

第五条拥有阿盟户籍参加国家统一招生考试取得研究生学历硕士学位以上毕业生，不受编制数额限制，原则上按专业对口聘用到事业单位工作。属于全盟经济社会发展所急需、紧缺的高层次人才，经盟人才工作领导小组研究同意后，可比照本办法规定享受引进人才的同等待遇。

第六条除有关政策规定外，盟直事业单位空编实行集中统一考录招聘。根据需要，主要在阿盟籍全日制国民教育大学本科及以上毕业生中进行统一考录。

第七条支持阿盟籍大中专院校毕业生到企业就业和自主创业，对于取得突出成绩的给予5000—10000元的奖励。鼓励盟内企业聘用阿盟籍大中专院校毕业生，对聘用人数较多的企业给予政策倾斜和相应奖励。

第三章人才培养

第八条盟人才工作领导小组办公室根据经济社会发展需求建立人才开发培养目录，采取送出去与请进来相结合的培训方式，每年有针对性地选派50—100名有培养前途和发展潜力的各类人才到高等院校、发达地区进修学习，培养我盟紧缺的高层次人才。同时有计划地聘请国内外知名专家学者来我盟讲学培训，不断提高各类人才的综合素质和业务能力。

第九条鼓励和支持盟内现有人才通过参加国家统一招生考试，攻读硕士、博士学位，提高学历和学术水平。脱产攻读取得学位并回盟工作的，学习期间工资福利待遇不变，专业技术职务评审不受影响。凡2024年12月以后取得学位证书回盟内工作满2年以上的，硕士学位一次性补助2万元、博士学位一次性补助4万元（已在单位报销学费的除外）。

第十条鼓励和支持有关部门、单位根据实际需要，开展各类专业技能培训教育。在年初制定上报优秀人才的培训方案，经盟人才工作领导小组审核同意后，对其培训经费给予资助。

第十一条 鼓励通过项目培养人才，支持各类人才参与科技创新和科研项目开发。有关部门、单位每年要确定一批对发展有重大推动作用的技术课题、高新技术产业项目，让各类人才参加项目投标、担任主持人或参与项目的开发研究。凡对全盟经济社会发展起到重大推动作用的项目，经盟人才工作领导小组审核确认，给予3万元科研补助。

第四章 人才引进

第十二条坚持引才与引智相结合，采取公开招聘、项目合作、技术咨询等灵活多样的方式，面向国内外引进我盟经济社会发展所急需、紧缺的高层次人才，让更多的国内外优秀人才和智力为我盟服务。

第十三条经盟人才工作领导小组研究批准引进的自治区级以上有突出贡献的专家、副高以上职称的人才、研究生学历硕士学位以上的人才，在我盟服务年限5年之内的，每人每年发放1万元住房生活补贴；服务年限超过5年并签订续聘合同的，再一次性给予安家补贴。其中：自治区级以上有突出贡献的专家、博士、正高以上人才10万元，硕士、副高以上人才5万元。

住房生活补贴、安家补贴的发放渠道为:国家机关及全额拨款事业单位由盟人才开发基金拨付;差额拨款事业单位按照财政差额比例，由盟人才开发基金和用人单位拨付；自收自支、企业化管理的事业单位和企业由用人单位负担。

第十四条 对引进的高层次人才，职数实行专项专报，单列下达。以实际绩效认定、评聘专业技术职务，做出突出贡献的，可提前晋升或破格晋升专业技术职务。

第十五条事业单位引进具有研究生学历硕士学位以上的人才，工资标准按用人单位同等条件专业技术人员工资标准确定，高出部分予以保留。如超编安置，工资按财政差额比例在盟人才开发基金中列支，待出现空编，办理相关工资手续。

第五章人才管理

第十六条实行合同管理。引进人才时，用人单位应同引进人才签订服务年限不低于5年的聘用合同，明确责、权、利等方面内容，保证双方的合法权益。

第十七条实行人才库管理。通过推荐、选拔建立全盟优秀人才库，进行动态管理，每3年为一管理周期。管理周期内，每年年终主管部门对各类人才的思想表现、工作实绩、科研情况等进行考核，考核优秀的给予1000—5000元的奖励，考核不合格的从全盟优秀人才库中调出。

第十八条实行健康档案管理。对引进的高层次人才和列入全盟优秀

人才库的各类人才，每年组织一次健康体检。

第十九条实行突出贡献人才奖励制度。每3年对在全盟经济社会发展中作出特别重大贡献的优秀人才进行一次奖励，奖励的名额、人选、金额由盟人才工作领导小组提出建议报盟委研究确定。

第二十条实行高薪留住特殊人才制度。对岗位确实特殊、不可或缺的优秀人才，坚持一事一议、一人一议的办法，由用人单位提出申请，经盟人才工作领导小组研究同意后，可享受原工资1—5倍的高薪。

第二十一条取得重大科技成果或有重大贡献的人才，可作为享受政府特殊津贴人选、自治区级突出贡献专家或学科带头人后备人选进行推荐。

第六章附则

第二十二条各旗(开发区、示范区)、各大企业可参照本办法执行。第二十三条在本办法中除特别明确的经费来源外，其他一律由盟人才开发基金统一支付。

第二十四条本办法由盟人才工作领导小组办公室负责解释。(盟人才工作领导小组办公室设在盟委组织部干部一科）

第二十五条本办法自公布之日起实施。

**第二篇：人才引进管理暂行办法**

人才引进管理暂行办法

第一章 总则

一、为落实医院人才强院战略，使人才引进工作更加科学化、规范化、制度化，对引进人才进行恰当、有效的选择、考核和培养，充分调动他们的积极性和创造性，保障单位和员工的合法权益，依据《中华人民共和国劳动法》以及相关配套法规、政策规定，特制定本办法。

二、本办法适用于医院成熟人才和应届高校毕业生引进工作。

三、医院引进人才实行劳动合同制，以岗位需要为前提，通过签订劳动合同，确定工作岗位，明确单位与员工的劳动关系。

四、医院人才引进工作坚持如下原则：

1、满足人才结构调整的需要原则；

2、按照适用、精干、高效的原则，各专业、各层次人员配置均衡原则；

3、严格考核，坚持标准原则。

4、重点保证临床医、护、技队伍建设需要的原则。

第二章 组织方式

五、医院人力资源办根据发展需要，制定人力资源规划，保证招聘工作质量，确定岗位职数和岗位要求，编制本单位人才引进计划。

六、对引进人才要进行严格考试和考核。

七、医院引进人才工作，院长负总责，分管领导具体负责，定期研究、检查人才引进工作，并及时解决工作中的问题。

八、人才引进工作由医院人力资源办负责具体操作。

九、学科带头人、高级职称者，要求硕士研究生以上学历，在本学科领域具有较高的学术水平，专业知识精深，具有一定的组织管理经验。

十、为吸引成熟人才，医院将：

（一）提供发挥人才技术专长的事业平台；

（二）提供一次性购房补贴，协助提供住房信息；

（三）协助解决子女入托或入学；

（四）按国家政策享受我院在岗职工福利待遇。

十一、引进成熟人才按以下程序办理

（一）规划与公开招聘

1、医院根据学科建设需要和相关规定，制定人才引进计划，确定需要引进人才的类型、规模、岗位设置、来源、使用计划、承担学科建设任务和所要达到的目标等，人办理资源办汇总后报院务委员会审批。

2、院务委员会根据提交的人才引进计划，制定医院近期或中长期人才引进总体规划及实施方案。

3、经医院批准后，由人力资源办实施公开招聘。对于个别急需的岗位且条件合适的人选，经推荐可作为特殊情况，直接进入应聘、评聘程序。

（二）个人申报与推荐

1、应聘者提交书面申请及反映本人学术水平的材料。

2、人力资源办会同业务部门对应聘者的学术水平和成果进行初步审查后，提出意见，提交院务委员会决定。

（三）综合评价

根据应聘者提供的材料，中级及以下职称者由医务股（护理部）和所在科室负责考核；高级职称者和学科带头人由医院组招聘领导小组进行面试考核；人力资源办根据掌握的有关信息，组织专家小组对人选情况进行评审，并提出书面意见。必要时可聘请院外专家评审并进行综合考察、评价，提出意见，报院务委员会审批。

（四）引进决定

院务委员会就是否引进、引进的类别、应该享受的待遇，以及其他相关事宜做出决定。

（五）特别程序

对高级职称和学科带头人引进人员可不经过学术能力评价程序，直接提交院务委员会作出决定。对个别医院急需引进的人员，也可视情况启动特别程序。

（六）考核评审合格者，到医院进行全面体检。

十二、引进人才的管理

（一）经医院批准后，引进人才应在规定时间内到院报到，签定协议书。医院兑现相应待遇。

（二）引进的高层次人才的管理由人力资源办负责，其他引进人才的管理主要由所在科室负责。用人科室应根据医院有关规定，积极为引进的优秀人才创造医疗、教学、科研所需的各项条件。引进人才原则上应完成不低于同类岗位人员标准的工作任务。

（三）对引进人才实行岗位聘任制，采取期中考核和终期评估的管理机

**第三篇：民航局关于引进进口通用航空器管理暂行办法**

民航各地区管理局，各通用航空公司：

民航资源网2024年5月10日消息：为规范我国境内民用航空行政机关对企事业单位、组织和个人引进进口通用航空器的管理，进一步促进通用航空安全和民航行业协调发展，民航局对《关于引进进口通用航空器管理暂行办法》（民航发[2024]116号）进行了修订，现将修订后的《办法》印发你们，请认真遵照执行。

中国民用航空局

二O一O年四月二十三日

民航局关于引进进口通用航空器管理暂行办法

第一章 总则

第一条 为规范我国境内民用航空行政机关对企事业单位、组织和个人（以下简称“申请人”）引进进口通用航空器的管理，促进通用航空安全和民航行业协调发展，根据《中华人民共和国民用航空法》，制定本办法。

第二条 前款所称进口通用航空器是指申请人自国外（或通过国内的贸易、租赁公司）进口用于从事通用航空用途的民用航空器。（以下简称“通用航空器”）

第三条 本办法适用于申请人以购买、融资租赁、经营租赁、湿租等方式（以下简称“引进方式”）引进通用航空器的行为。

第四条 引进通用航空器实行中国民用航空局（简称“民航局”）和中国民用航空地区管理局（以下简称“管理局”）两级管理。管理局负责申请项目的受理及初步审核，民航局负责核准。

第二章 引进通用航空器的申请条件和审核程序

第五条 引进通用航空器从事经营性通用航空活动的，应由通用航空经营许可证持有人或经批准开展筹建工作的营运人提出申请。

第六条 申请人引进通用航空器从事经营性通用航空活动的，应向所在地区管理局提交申请材料（一式三份），并书面声明保证其材料真实有效。申请材料应包括：

（一）申请人持有的通用航空经营许可证（复印件）或筹建认可通知书（复印件）；

（二）计划引进通用航空器的机型、数量、进度和引进方式；

（三）引进通用航空器的运营计划、方案或用途；

（四）运营概况，包括现有通用航空器数量、使用情况和人员保障实力以及近三年（或自开始运营至今）分通用航空作业飞行小时数和起飞架次数等；

（五）以湿租方式引进通用航空器的，应提交湿租协议和出租人资质证明以及出租人运营概况；

（六）民航管理部门认为应提供的其它材料。

第七条 引进通用航空器从事非经营性通用航空活动的，可由申请人提出申请，或由拟委托代管通用航空器的营运人提出申请。

第八条 申请人引进通用航空器从事非经营性通用航空活动的，应向所在地区管理局提交申请材料（一式三份），并书面声明保证其材料真实有效。申请材料应包括：

（一）申请人为自然人的，应提交本人有效身份证件（复印件）、联系方式及本人户口所在地公安局出具的本人无犯罪记录证明。如由本人驾驶该通用航空器，应出具本人有效飞行执照。声明该通用航空器仅限申请人本人使用并承担安全责任；

（二）申请人为企业、事业单位或其他组织的，应提交自身有效的资质证明、联系人及联系方式；

（三）以上两类申请人，如自身无通用航空器运行保障能力的，其引进的通用航空器必须委托具有相关资质和保障能力的营运人代管，双方必须签订代管协议，明确安全管理责任，并提交代管协议（复印件）；

（四）申请人为受委托代管通用航空器营运人的，应提交自身持有的通用航空经营许可证（复印件）、代管协议（复印件）、申请人现有和代管通用航空器的机型、数量和人员保障实力、联系人及联系方式。

（五）计划引进通用航空器的机型、数量、进度和引进方式；

（六）以湿租方式引进通用航空器的，应提交湿租协议和出租人资质证明；

（七）引进通用航空器的用途及运行保障计划；

（八）民航管理部门认为应提供的其它材料。

第九条 引进通用航空器不从事通用航空飞行活动的，民航管理部门只负责办理通用航空器引进相关手续，不予颁发国籍登记证、电台证和适航证等。如通用航空器移动需进行临时飞行，应按民航管理部门相关规定申请办理。

第十条 申请人引进通用航空器不从事通用航空飞行活动的，应向所在地区管理局提交申请材料（一式三份），并书面声明保证其材料真实有效。申请材料应包括：

（一）申请人为自然人的，应提交本人有效身份证件（复印件）、联系方式及本人户口所在地公安局出具的本人无犯罪记录证明；

（二）申请人为企业、事业单位或其他组织的，应提交自身有效的资质证明、联系人及联系方式；

（三）计划引进通用航空器的机型、数量、进度和引进方式；

（四）引进通用航空器的用途；

（五）民航管理部门认为应提供的其它材料。

第十一条 通用航空器自国籍登记证书颁发之日起12个月内在国内转让或长期租借用于从事通用航空飞行活动的，应由接收方或租用方申请办理通用航空器引进审批手续。

第十二条 申请人注册地或户籍所在地管理局为申请人引进通用航空器的审核机构。如申请人委托具备运营资质的营运人代管通用航空器，则拟代管该通用航空器的营运人注册地管理局为申请人引进通用航空器的审核机构。管理局计划部门为该地区申请人引进通用航空器的受理及初步审核管理部门。

第十三条 管理局收到申请后，按以下标准进行审核。

（一）对于引进通用航空器从事经营性通用航空活动的：

1.申请材料齐全、准确、有效；

2.拟引进通用航空器的用途符合申请人经营范围；

3.申请人运营情况良好，并且具备对拟引进通用航空器的安全保障能力。

（二）对于引进通用航空器从事非经营性通用航空活动的：

1.申请材料齐全、有效；

2.申请人自身具备对拟引进通用航空器的安全保障能力；

3.受委托代管拟引进通用航空器的营运人，应具备相应的运营资质和安全保障能力。

（三）对于引进通用航空器不从事通用航空飞行活动的：

申请材料齐全、有效。

第十四条 管理局收到申请人申请后，对于申请材料不符合本办法第六、八、十条规定的，应于5个工作日内正式通知申请人，由申请人补充、修改后重新申请。对于申请材料符合本办法规定的，管理局应在20个工作日内完成初步审核，并将审核结果通知申请人；通过初步审核的，由管理局将审核意见连同申请人材料报送民航局。

第三章 民航局引进通用航空器评审标准和核准程序

第十五条 民航局收到管理局报送的审核意见和申请人材料后，按以下标准进行评审：

（一）拟引进通用航空器应符合国家有关法律、法规和民航局有关规章、标准；

（二）拟引进通用航空器应符合通用航空行业发展政策及规划要求；

（三）拟引进通用航空器已获得民航局适航型号认可；

（四）如申请人或代管单位此前从事通用航空飞行活动，其飞行安全纪录良好。

第十六条 民航局收到管理局报送的审核意见和申请人材料后，由计划部门分送民航局航空安全、通用航空市场管理和航空器适航审定部门会签。如无异议，由民航局领导签发，在20个工作日内批复管理局并抄送申请人。如有异议，由民航局购租飞机评审委员会会议集体评审，形成会议纪要。对于已获同意的，由民航局领导签发；对于未获同意的，计划部门应在10个工作日内正式通知管理局并告知申请人。

第四章 法律责任

第十七条 对于未经民航局核准同意擅自引进通用航空器的，不得从事相关飞行活动，所造成的后果由引进或使用该通用航空器的单位（或个人）承担。

第五章 附则

第十八条 本《办法》自发布之日起施行。

第十九条 本《办法》由民航局负责解释。

（民航资源网原文地址）

**第四篇：珠海市引进创新创业团队管理暂行办法**

附件

珠海市引进创新创业团队管理暂行办法

第一章 总则

第一条 为大力引进符合我市产业发展的创新创业团队，贯彻落实《中共珠海市委珠海市人民政府关于“蓝色珠海高层次人才计划”的实施意见》（珠字„2024‟8号）精神，根据《珠海市人才专项资金管理暂行办法》，特制定本办法。

第二条 引进创新创业团队工作应遵循公平、公正、公开的原则，坚持用人单位为主、政府引导支持为辅。

第三条 本办法中的创新创业团队是指具备一定技术水平，对我市产业发展有重大推动作用，预期能为我市带来重大经济效益和社会效益的科研团队。创新团队是指由我市有关单位（下称“用人单位”）从市外引进，合作开展新产业、新技术、新产品、新工艺研发的科研团队。创业团队是指不依托我市现有企业，携带技术、项目、资金来我市创办企业的科研团队。

第二章 工作机构与职责

第四条 市人才工作领导小组组织领导和统筹协调创新创业团队的引进工作，负责确定引进创新创业团队的评审标准，审定引进名单，制定和落实政策措施，研究解决引进工作中的重大问题。

第五条

成立“珠海市引进创新创业团队专项办公室”（简称“专项办”），负责引进创新创业团队的各项日常事务。专项办设在市科技行政主管部门。市人才工作领导小组各成员单位在各自职责范围内负责创新创业团队的引进工作。

第六条 横琴新区管委会、各区政府（管委会）负责本区内创新创业团队的引进和申报推荐工作，对入选的市级创新创业团队予以一定比例的经费配套支持。

第三章 申报条件和申报方式

第七条 专项办综合有关部门和单位意见，制定引进创新创业团队申报指南，报市人才工作领导小组审定后，多渠道向市内外公布。

第八条 创新团队基本条件：

（一）创新团队已经具备良好的合作基础。在申报珠海市创新团队前，团队成员之间已经在有关技术研究和产品开发方面稳定合作2年以上。创新团队应为近2年内从市外引进。

（二）创新团队已经掌握具有自主知识产权的创新成果，技术水平达到国内先进水平以上，申报的项目具有良好的产业化前景，预期对我市经济社会发展产生巨大带动作用。

（三）创新团队由1名带头人和不少于2名核心成员组成，团队带头人和核心成员一般应为项目的主要研发人员，团队带头人还应具有博士学位或正高级专业技术职务或掌握业内公认的领先技术。

（四）用人单位必须是在珠海市依法注册、具有独立法人资格的企业。

（五）用人单位应具备团队项目实施的良好基础条件和保障能力。

第九条 创业团队基本条件：

（一）创业团队必须在珠海依法注册成立具有独立法人资格的企业，企业应具备所申报项目实施的良好基础条件和保障能力。

（二）创业团队应拥有自主知识产权的创新成果，技术水平达到国内先进水平以上，产品已处于中试或产业化阶段。

（三）创业团队由1名带头人和不少于2名核心成员组成，团队成员中应包括创业经验丰富的人员或曾任知名企业中高层管理职位，拥有较强经营管理能力的人员。

（四）创业团队必须是近5年内首次在珠海创业，所创办的企业实缴资本300万元以上。

第十条 创新团队由用人单位负责推荐和申报，并负责建设工作平台、安排岗位职务、落实配套政策等具体工作。创业团队以创办的企业为主体直接申报。已经入选省引进创新创业团队的不得重复申报。

第十一条 引进创新创业团队通过“珠海市引进创新创业团队专项资金管理系统”填报《珠海市引进创新创业团队申报书》进行申报，并按照申报指南要求提供相关证明材料。

第四章 评审

第十二条 无偿资助类项目的评审工作采取集中受理和评审的方式，一般每年组织1次评审工作。股权投资类项目的评审工作采用随时受理、随时评审的方式。

第十三条 形式审查。

（一）形式审查工作由专项办负责；

（二）根据申报指南要求的条件对引进创新创业团队的资格条件、工作基础等进行形式审查，并向申报团队反馈形式审查意见。

第十四条 专家评审

该阶段重点是对引进创新创业团队的工作基础、技术水平、项目产业化前景和团队的经营、管理和创新能力进行评判，并给出定量和定性意见。专家评审阶段分为匿名网上评审和答辩评审两个环节：

（一）匿名网上评审。

由专项办委托第三方评估机构根据团队研究的专业领域，从专家库中随机抽取同行顶尖专家组成专家评审组，评审组成员应不少于7名。专家评审组对通过形式审查的创新

创业团队进行网上评审，匿名网上评审未达到半数同意的，不得进入下一评审阶段。

（二）答辩评审。

答辩工作由专项办委托第三方评估机构组织科研、技术、管理、投资等方面的专家组成专家委员会，负责对通过匿名网上评审的创新创业团队进行答辩评审。专家委员会由9位专家组成，市外专家所占比例不少于50%。答辩采取拟引进创新创业团队陈述、专家提问、口头答辩、小组讨论、无记名投票等形式。现场答辩后形成书面推荐意见。

第十五条 实地考察。

对通过专家评审的创新创业团队进行实地考察，重点考察创新团队引进单位和创业团队的支撑配套能力以及团队项目产业化情况。

第五章 审批和立项

第十六条 专项办综合匿名网上评审、现场答辩及实地考察意见，形成推荐名单、资助方式和拟资助经费额度报市人才工作领导小组审批。

第十七条 市人才工作领导小组审批后，应在市科技行政主管部门官方网站和市内主要新闻媒体上予以公示，公示期为7个工作日。

第十八条

公示无异议的，经市政府审议批准后下达资金资助计划，由专项办通知有关部门落实相关政策。

第六章 管理和考核

第十九条 签订协议与责任义务。

（一）创新团队成员与用人单位签订工作合同。引进境内外创新团队，团队成员应保证每年安排足够的时间在用人单位工作。合作协议必须就合作项目、资金使用、工作待遇、知识产权归属等问题进行明确规定。完成约定的项目和任务后，可由原单位续聘，也可重新选择单位。

（二）用人单位或创业团队与科技行政管理部门签订项目合同。约定创新创业团队项目的研究内容、主要技术和经济指标、经费预算和使用计划。明确项目实施各方的权利和义务。

第二十条 对创新创业团队资助方式和资助额度。主要采取无偿资助和股权投资方式对团队项目予以支持，资助额度不超过2024万元。

项目资助额度在200万元（含）以下的原则上采取无偿资助的方式，资助经费在市人才专项资金中列支。

项目资助额度在200万元以上的原则上采取股权投资的方式，资助经费由市政府批准的受托机构负责投资和管理。股权投资管理的操作规程另行制定。

对同时入选省级创新创业团队的项目采取“就高不重复”的原则予以配套支持。

第二十一条 无偿资助经费的发放。对创新创业团队的

无偿资助经费原则上分三期发放到位，首期发放总经费的50%，剩余50%按团队项目实施情况，在第2和第3期分别发放总经费的25%。团队申报单位应按此原则制定详细的经费使用方案，报市科技行政主管部门批准后，由市科技行政主管部门按现行国库集中支付有关规定办理资金拨付手续。

第二十二条 无偿资助经费的使用管理。用人单位应严格按照相关资金管理办法的规定，加强对经费的管理。经费主要用于项目研究、与项目相关的仪器设备购置、改善科研条件等，不得用于其他与创新科研团队无关的开支，确保经费使用效益。

第二十三条 检查。创新创业团队项目立项实施1年后，从第2年开始，每年要对全年工作进行总结，撰写《工作进展报告》。由专项办组织对引进创新创业团队的职责履行情况、项目情况进行检查。对不按期如实上报报告或检查不合格者，要求其提出整改措施，并暂停其专项经费的支付。连续2年检查不合格者，终止项目实施，停止拨付剩余经费，并视情况追回已拨付的专项经费。

第二十四条 项目变更管理。团队项目执行期内，合同内容一般不作调整。确需变更合同内容的，项目承担单位应当提出书面申请，经专项办同意后方可办理变更手续。

第二十五条 项目延期管理。项目确因合理的原因需要延期验收，承担单位应当在项目到期前提出书面申请，经专

项办同意后方可延期，1个项目只能申请1次延期，延期时间不能超过1年。

第二十六条 期满验收评估。项目期满后，由专项办组织专家依照合同规定对项目完成情况、经费使用管理等进行期满评估验收。对项目执行效果差，未能通过项目验收的，视情况要求其退回剩余经费或全部经费。

第二十七条 专项办可根据政府购买服务的有关规定，委托专业机构开展团队项目的检查、验收、评估等监理工作。

第二十八条 对申报单位提供虚假材料，或剽窃、侵占他人知识产权、科技成果，或以其他不正当手段骗取团队专项经费资助的，由市科技行政主管部门报市政府批准后撤销其团队项目，并追回资助经费。情节严重的，依法追究法律责任。

第七章 附则

第二十九条 引进创新创业团队的评审组织、项目管理、项目验收和绩效评估等工作所需经费在市人才专项资金中列支，具体开支项目及标准由市委组织部、市科技行政主管部门会同市财政部门另行制定。

第三十条 本办法由市科技行政主管部门负责解释。第三十一条 本办法自印发之日起实施。

**第五篇：吉林大学引进优秀人才暂行办法**

吉林大学引进优秀人才暂行办法

为加强我校学科专业建设，优化师资队伍结构，提高队伍素质，创造吸引国内外优秀人才来校工作的环境和条件，结合实际，制定本办法。

一、引进人才层次、条件及相关待遇 ㈠两院院士、哲学社会科学资深教授 1.聘用资格与条件

身体健康，能胜任所聘岗位工作。2.工作条件及待遇

⑴根据不同学科专业的需要，提供必要的实验室建设与科研配套经费。⑵除国家规定的工资、福利待遇外，享受校内岗位津贴10万元/年（含税）。⑶安家费10万元（含税）。⑷购房补贴款65万元。

⑸配备科研助手，提供实验室等必要的工作条件。㈡学术带头人 1.聘用资格与条件

⑴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。

⑵主持过重大或重要的科研项目，具有领导本学术方向独立开展工作并在预期内取得一定成果的能力。

⑶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。

⑷近三年来取得的学术成果应超过我校同学科破格聘用教授的条件。⑸年龄一般应在50周岁以下，应具有博士学位。对于特别优秀的人员的年龄和学历条件可适当放宽。

2.工作条件及待遇

⑴提供必要的实验设备经费，原则上，自然科学学科不超过50万元，人文社会科学学科不超过10万元。

⑵科研启动经费，自然科学5万元，人文社会科学3万元。⑶安家费5万元（含税）。⑷购房补贴款26万元。⑸可考虑安排配偶工作。

其他待遇按国家和学校的规定执行。㈢学术骨干 1.聘用资格与条件

⑴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。

⑵具备学术带头人的潜力。

⑶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，主持或做为主要参加人参加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。

⑷近三年来取得的学术成果应达到我校同学科破格聘用教师高级职务的条件。

⑸年龄一般应在45周岁以下，应具有博士学位。2.工作条件及待遇

⑴提供必要的实验设备经费，原则上，自然科学学科不超过25万元，人文社会科学学科不超过5万元。

⑵科研启动经费，自然科学学科4万元，人文社会科学学科2万元。⑶安家费4万元（含税）。⑷购房补贴款18万元。

其他待遇按国家和学校的规定执行。㈣博士

1.聘用资格与条件

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。

2.工作条件及待遇

⑴科研启动经费自然科学学科2万元，人文社会科学学科1万元。⑵安家费3万元（含税）。

⑶学校安排过渡住房或提供租房补贴。其他待遇按国家和学校的规定执行。㈤双聘两院院士、哲学社会科学资深教授 1.聘用资格与条件

⑴身体健康，能胜任所聘岗位工作。⑵能保证每年来校工作时间不少于三个月。2.工作条件及待遇 ⑴根据不同学科专业，提供必要的实验室建设与科研配套经费。⑵学校支付月薪1.5万元（含税），按每年实际来校时间发放（不足半月按半月计，超过半月不足全月按全月计）。

⑶为受聘人提供短期来校工作居所。

⑷受聘人在学校工作期间医疗费用由学校负担。

⑸学校每年提供受聘人不超过3次的来校工作往返旅费。3.聘期

一般为3～5年。㈥流动编教授 1.聘用资格与条件

⑴具有良好的学风，已取得了国内外同行认可的科研成果。

⑵国外应聘者一般应担当高水平大学助理教授及以上职位或其他相应职位，国内应聘者应担任教授或其他相应职位。

⑶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，主持或做为主要参加人参加过重要科学研究项目。

⑷近三年的学术成果应达到我校同学科破格聘用教授条件。⑸每年来校工作时间一般不少于三个月。⑹年龄一般不超过55周岁。2.工作条件及待遇

⑴学校支付月薪0.5万元/月（含税），按每年实际来校时间发放（不足半月以半月计，超过半月不足全月按全月计）。对于聘任的境外人员，具体工作时间由学校有关部门根据具体情况，参照出入境时间认定。

⑵每年由学校为受聘人提供不超过两次来校工作的往返国际国内旅费。⑶为受聘人提供短期来校工作居所。

⑷受聘人在学校工作期间的医疗费用由学校负担。3.聘期

一般为3～5年。

二、编制和岗位 1.学术带头人

聘任通过后，学校单独下达编制和岗位。2.学术骨干

聘任通过后，占用中层单位的编制和岗位。在本单位编制和岗位全部使用以后，可向学校申请借用编制和岗位。当本单位的编制和岗位出现空缺时，自动占用，所借用的编制和岗位由学校收回。

三、组织领导

1.学校成立引进人才工作小组，主任由主管人事工作的副校长担任，成员由学校相关职能部门负责人组成，负责对引进人才层次、相关待遇及所聘教师职务提出初步意见。

引进人才工作小组下设办公室，办公室设在人事处，负责日常工作。学校引进人才工作小组根据工作需要不定期开展工作。

2.学校成立引进人才专门委员会，委员会主任由校长担任，副主任由校党委书记和校学术委员会主任担任，成员由校学术委员会部分成员组成，负责确定引进人才层次、相关待遇及所聘教师职务。

四、工作程序

1.个人申请。应聘人本人填写《吉林大学引进优秀人才申请表》，并提供相应材料。

2.单位推荐。各单位召开学术委员会（或教授委员会）会议，对拟引进人才进行评议，提出引进层次及拟聘任意见。

3.小组审核。学校召开引进人才工作小组会议，对引进人才层次、相关待遇及所聘教师职务提出初步意见。

4.确定人选。学校召开专门委员会会议，确定引进人才层次、相关待遇及所聘教师职务。

5.校长聘任。学校与引进人才签订合同及工作任务书。

五、考核办法

1.学校对引进的优秀人才进行3年的跟踪考核，考核分为考核和3年的聘期考核。

2.考核由本人提交工作报告，中层单位学术委员会提出考核意见后，交学校引进人才工作小组办公室备案，办公室向校引进人才工作小组通报。

3.聘期考核由本人填写《吉林大学引进人才聘期考核表》，向中层单位学术委员会汇报工作情况，中层单位学术委员会提出考核意见，交学校引进人才工作小组办公室，办公室向校引进人才工作小组汇报有关情况，经工作小组讨论确定引进人才考核结果。

六、经费管理

1.科研启动经费的使用和管理 ⑴人事处按照学校教师职务特殊聘任工作委员会确定的引进人才享受的科研启动经费额度，通知引进人才本人填写《科研启动经费使用立项申请书》，经主管校长签批后，报学校财务处。

⑵财务处审批科研启动经费，并制作经费使用卡。

⑶引进人才本人领取经费使用卡后，按照科学技术处或社会科学处制定的自然科学或哲学社会科学《项目和经费管理办法》管理和使用。

⑷科学技术处或社会科学处按照有关规定对项目进行管理。2.过渡住房及租房补贴的发放

⑴博士毕业生来校工作后，填写《住房情况登记表》，可选择申请过渡住房或租房补贴款，报学校人事处审批。

⑵对于申请过渡住房的人员，人事处将名单报后勤处，按相关文件规定执行。对于申请租房补贴的人员，经人事处审批后，按照700元/月（含税）的标准，发放至本人工资卡中，连续发放三年。

⑶对于取得学校住房的人员，在取得学校住房的下月起，停发租房补贴。3.临床医学院引进相应层次人才，所提供的安家费、科研启动费由学校与学院各承担百分之五十，科研配套经费及其他待遇由学院提供。

七、其他

1.提前留校的博士毕业生取得博士学位后，学校发放安家费2万元（含税），租房补贴款按两年发放，其他条件及待遇按引进博士对待。

2.对于引进的学术带头人、学术骨干，须在校服务满8年，其他人员须在校服务满5年，且考核合格，在入校时须与学校签订相关协议，对于考核不合格及违约者，按照协议追究违约责任。

3.本暂行办法自公布之日起实行。原《吉林大学引进优秀人才暂行办法》（校发[2024]243号）及《吉林大学教师职务特评特聘暂行规定》（校师字[2024]9号）同时废止。

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找