

# 东北大学文件

东大人字〔2024〕35号

---

## 关于印发《东北大学卓越青年人才集聚计划 实施办法》的通知

各部门：

为深入学习贯彻习近平总书记给东北大学全体师生重要回信精神，深入实施人才强校战略，进一步加强优秀青年人才引进培育力度，学校研究制定了《东北大学卓越青年人才集聚计划实施办法》。该办法已经合法合规性审查，并经2024年第十九次校长办公会议审议通过，现印发给你们，请遵照执行。原《东北大学海外优秀青年人才百人引进计划》（东大人字〔2015〕62号）同时废止。

东北大学

2024年7月30日

# 东北大学卓越青年人才集聚计划实施办法

为深入学习贯彻习近平总书记给东北大学全体师生重要回信精神，深入实施人才强校战略，加快推动学校一流大学和一流学科建设，进一步加强优秀青年人才引进培育力度，结合学校实际情况，特制定“东北大学卓越青年人才集聚计划实施办法”。

## 第一章 计划目标

**第一条** 本计划以集聚学术领军人才后备人选为目标，以师德高尚、学风正派为基本要求，加快引进、培育一批创新能力强、发展潜力大、具有国际视野、研究工作居于国际学术前沿、符合学校学科建设发展需要的高水平青年人才，为构建高质量人才队伍奠定坚实的青年人才基础。力争5年内引进、培育海内外优秀青年人才300人。本计划简称为“卓青计划”，入选本计划的教师简称为“卓青人才”。

## 第二章 岗位设置

**第二条** “卓青计划”岗位是学校设置的流动性岗位，不纳入学校核定的岗位设置方案。具体设置卓青人才A类、B类、C类和D类岗位。

**第三条** “卓青计划”岗位职责坚持面向世界科技前沿、面向经济主战场、面向国家重大需求、面向人民生命健康，原则上设置在承担学科建设重点任务的部位和学科交叉建设部位。

**第四条** “卓青计划”岗位由学院（部、中心、实验室、研究院，以下简称“学院”）结合本单位的学科建设重点方向和重点任务自主设置，设置的岗位须有明确的引进遴选条件和合同期考

核任务。原则上，学校对“卓青计划”岗位设置方案每年审定一次，并根据上一年度各学院的人选引进和遴选情况动态调整当年度各学院的岗位数量、层次等。

### 第三章 申报条件

**第五条** “卓青计划”申报人选应当拥护中国共产党的领导和中国特色社会主义制度，坚持正确的政治方向，遵纪守法，品行端正，具有高尚道德情操和良好师德师风，恪守教师职业行为准则和学术道德规范。同时，还须满足以下条件：

#### （一）卓青人才 A 类

- 1.原则上年龄不超过 40 周岁，外籍人才可适当放宽年龄要求；
- 2.已经或即将取得海内外知名高校博士学位；
- 3.具有开展原创性研究和关键技术攻关的能力，具有成为本领域学术带头人的潜力。具有扎实的科研基础，在国内外顶级期刊发表高水平学术论文或取得其他高质量的科研成果，已取得国内外同行专家认可的学术业绩。

#### （二）卓青人才 B 类

- 1.原则上年龄不超过 40 周岁，外籍人才可适当放宽年龄要求；
- 2.已经或即将取得海内外知名高校博士学位；
- 3.具有较强的创新发展潜力，在国内外权威期刊发表高水平学术论文或取得其他高质量的科研成果，已取得国内外同行专家认可的学术业绩。

#### （三）卓青人才 C 类

- 1.原则上年龄不超过 35 周岁，外籍人才可适当放宽年龄要求；
- 2.已经或即将取得海内外知名高校博士学位；

3.具有较强的创新发展潜力，已在国内外权威期刊发表高水平学术论文或取得其他高质量的科研成果。

#### **(四) 卓青人才 D 类**

1.原则上年龄不超过 32 周岁，外籍人才可适当放宽年龄要求；

2.已经或即将取得海内外知名高校博士学位；

3.具有较好的学术素养，在国内外权威期刊发表过高水平学术论文或取得其他高质量的科研成果，科研成果质量明显优于同学科、同年龄层次的国内外知名高校博士毕业生水平。

**第六条** “卓青计划”的申报人选须符合各学院制定的岗位申报具体要求。

### **第四章 相关待遇**

#### **第七条 相关待遇**

##### **(一) 卓青人才 A 类**

1.提供必要的教学科研条件；

2.提供 100-200 万元的科研启动经费（文、管等学科不低于 60 万元）；

3.对于非外籍和非港澳台籍人选，按“基础年薪+激励年薪”的方式提供薪酬。其中，基础年薪为 50 万元，激励年薪标准详见附件 3。对于外籍和港澳台籍人选，按年薪制提供薪酬，标准为 45-60 万元/年；

4.提供不低于 80 万元的购房补贴及安家费；

5.提供为期三年的过渡性租用住房或 2000 元/月的租房补贴；

6.聘为四级教授（校外引进）、特聘研究员（校内遴选）；

7.提供博士生招生资格。

## （二）卓青人才 B 类

- 1.提供必要的教学科研条件;
- 2.提供不低于 60 万元的科研启动经费（文、管等学科不低于 30 万元）;
- 3.对于非外籍和非港澳台籍人选，按“基础年薪+激励年薪”的方式提供薪酬。其中，基础年薪为 35 万元，激励年薪标准参见附件 3。对于外籍和港澳台籍人选，按年薪制提供薪酬，标准为 40-55 万元/年;
- 4.提供不低于 60 万元的购房补贴及安家费;
- 5.提供为期三年的过渡性租用住房或为期一年的 2000 元/月的租房补贴;
- 6.聘为特聘研究员，校外引进人才同时聘为一级副教授;
- 7.提供博士生招生资格。

## （三）卓青人才 C 类

- 1.提供必要的教学科研条件;
- 2.提供不低于 30 万元的科研启动经费（文、管等学科不低于 10 万元）;
- 3.对于非外籍和非港澳台籍人选，按“基础年薪+激励年薪”的方式提供薪酬。其中，基础年薪为 30 万元，激励年薪标准参见附件 3。对于外籍和港澳台籍人选，按年薪制提供薪酬，标准为 35-50 万元/年;
- 4.提供不低于 30 万元的购房补贴及安家费;
- 5.提供为期三年的过渡性租用住房或为期一年的 2000 元/月的租房补贴;

6.聘为三级副教授（校外引进）、特聘副研究员（校内遴选）。

#### （四）卓青人才 D 类

1.提供不低于 10 万元的科研启动经费（文、管等学科不低于 3 万元）；

2.提供年薪 25 万元/年；

3.提供为期三年的过渡性租用住房或为期一年 1000 元/月的租房补贴；

4.聘为特聘副研究员。

### 第五章 引进遴选程序

#### 第八条 设置岗位

学院根据学科建设需要制定岗位设置方案，确定校外引进和校内遴选的岗位类型和数量、各岗位的主要研究方向和具体工作职责以及申报具体要求和合同期考核任务。其中，各岗位的申报具体要求应不低于学校“卓青计划”学术业绩基本要求（附件 1），合同期考核任务应紧密结合“卓青计划”激励年薪考核条目（附件 2）。卓青人才 D 类的合同期考核任务在满足上述要求的同时，还应高于本单位副教授引进的学术业绩标准。经学校审定后，统一面向校内外公布岗位。

#### 第九条 校外引进

（一）学院接收应聘人员材料，按照学校人才引进工作办法和学院人才引进工作实施细则，组织开展业务能力评价、引进人才政治把关和综合风险评估等工作。

（二）学院对拟引进人才的引进方案与相关职能部门协商，经学院领导班子集体审议后，形成“卓青计划”推荐人选（校外

引进)报送人才工作办公室。

(三)学校按照人才引进工作办法对拟引进人才开展形式审查、学术评议、政治把关等工作。

(四)学校引进人才工作领导小组对学院提出的相关待遇及合同期工作任务建议进行审议,形成“卓青计划”建议人选方案(校外引进)。

#### **第十条 校内遴选**

(一)学院按照学校相关工作通知,组织接收并审核报名人员材料,履行师德关键节点把关程序,组织不少于11名专家对报名人员进行学术评议。

(二)经学院领导班子集体审议后,形成推荐人选名单(校内遴选)报送人才工作办公室。

(三)学校组织不少于11位校内外专家对学院的推荐人选进行学术评议。对于通过学校学术评议的,形成“卓青计划”建议人选方案(校内遴选)。

**第十一条** 校长办公会议审定“卓青计划”建议人选方案。对于需提交党委会会议审定的事宜,提交学校党委会会议审定。

**第十二条** 已通过国家重大人才工程初评的人选可不再参加学院业务能力评价和学校学术评议环节。

### **第六章 管理与考核**

**第十三条** 学校与卓青人才签订“卓青计划”岗位聘任合同。首个合同期一般为5年,外籍和港澳台籍教师的首个合同期一般为3年。卓青人才D类的合同期一般为3年。

**第十四条** 卓青人才 D 类须进入东北大学博士后流动站，按照博士后进行管理。

**第十五条** 学校对卓青人才按照《东北大学教职工年度考核工作暂行办法》等现行年度考核相关规定组织开展年度考核。年度考核不合格者，停止享受“卓青计划”相关待遇，并按照学校相关规定处理。

**第十六条** 学校按照岗位聘任合同约定的工作任务对卓青人才组织开展中期评估和合同期考核。中期评估意见将作为合同期考核的重要依据。

**第十七条** 非外籍和非港澳台籍的卓青人才 A、B、C 类的合同期考核结果分为优秀、合格和不合格三个等次。

合同期考核结果优秀者，年龄不超过 45 周岁的，学校可与其续签“卓青计划”岗位聘任合同，享受“卓青计划”约定的薪酬待遇（不再享受科研启动经费和购、租房补贴等）。每位卓青人才最多可签订两个合同期的“卓青计划”岗位聘任合同。两个合同期后，自动退出“卓青计划”，聘任至现专业技术岗位，按现行教师聘任、考核办法执行。

合同期考核结果合格者，退出“卓青计划”，聘任至现专业技术岗位，按现行教师聘任、考核办法执行。

合同期考核结果不合格者，退出“卓青计划”，按现行教师聘任、考核办法执行，不得聘任至现级别及以上专业技术岗位。

**第十八条** 卓青人才 D 类的合同期考核结果分为优秀、合格和不合格三个等次。

合同期考核结果优秀者，下一合同期，可直接入选卓青人才 C



类。

合同期考核结果合格者，可优先按照学校优秀学术骨干副教授引进。

合同期考核结果不合格者，按博士后相关要求办理出站手续。

**第十九条** 外籍和港澳台籍卓青人才的合同期考核结果分为优秀、合格和不合格三个等次。

合同期考核结果优秀者，学校可与其按原岗位续签岗位聘任合同，薪酬待遇可上调 5%-10%（不再享受科研启动经费和购、租房补贴等）；或申请聘任至更高级别的岗位，薪酬待遇按该级别岗位待遇执行（不再享受科研启动经费和购、租房补贴等）。

合同期考核结果合格者，学校可与其续签岗位聘任合同，聘任岗位和薪酬待遇不变。

合同期考核结果不合格者，学校不再与其续签岗位聘任合同。

**第二十条** 合同期内，不能正常履行岗位职责或出现师德失范问题的卓青人才，学校视情节轻重，可暂停发放薪酬待遇、停止研究生招生或解除聘任合同，并按国家及学校相关规定进行处理。

## 第七章 其他

**第二十一条** 卓青人才的首个合同期考核由人才工作办公室牵头负责，学院和教学科研基层学术组织负责日常管理。其中，外籍和港澳台籍卓青人才的来华及来校手续办理、生活管理及其他日常工作由国际合作与交流处负责。

**第二十二条** 卓青人才的购房补贴及安家费，学校原则上分五年发放，特殊情况可按相关协议执行。

**第二十三条** 卓青人才的薪酬平均到 12 个月按月发放，社会保险及公积金缴存基数按照档案工资岗位对应的基数确定。外籍和港澳台籍卓青人才的社会保险和公积金等的缴存工作按国家相关规定执行。

**第二十四条** 卓青人才在合同期内离职的，须按照学校人才引进工作办法和引进人才科研启动经费管理办法退回购房补贴、安家费和科研启动经费。

**第二十五条** 卓青人才在合同期内入选国家重大人才工程的，可以兼得国家提供的生活补贴、科研经费、薪酬待遇等；不兼得学校提供的科研配套经费。

**第二十六条** 本校教师入选“卓青计划”的，享受薪酬、科研启动经费和博士生招生政策，不享受购、租房补贴待遇，不兼得学校已提供的引进人才科研启动经费。

**第二十七条** 在合同期内，本校教师按所聘任的“卓青计划”岗位对应聘任为特聘研究员或特聘副研究员，原专业技术岗位不变，还应正常参加学校专业技术岗位聘任。

**第二十八条** 非外籍和非港澳台籍的卓青人才在合同期内可申请高级别“卓青计划”岗位和协议年薪制岗位。聘任至高级别“卓青计划”岗位或协议年薪制岗位的，自动结束原“卓青计划”岗位聘任合同。

**第二十九条** 非外籍和非港澳台籍的卓青人才可参加学校的专业技术岗位聘任。

## **第八章 附则**

**第三十条** 对于本办法施行后，仍在聘任合同存续期的原“海外

百人计划”和“双百计划”入选者，按已签订的聘任合同执行，聘任合同期满后行商议续签聘任合同相关事宜。

**第三十一条** 本办法由人才工作办公室负责解释，特殊问题由学校研究决定。

**第三十二条** 本办法自发布之日起施行，原《东北大学海外优秀青年人才百人引进计划》（东大人字〔2015〕62号）同时废止。

- 附件：1.申报东北大学“卓青计划”岗位的学术业绩基本要求  
2.东北大学“卓青计划”激励年薪考核条目  
3.东北大学“卓青计划”年薪组成

## 附件 1

# 申报东北大学“卓青计划”岗位的学术业绩 基本要求

### 一、卓青人才 A 类

（一）以第一或通讯作者在《Science》《Nature》《Cell》子刊及以上发表高水平学术论文 3 篇。

（二）以第一或通讯作者发表 ESI 高被引论文或热点论文 5 篇（以 ESI 数据库公布信息为准）。

（三）承担国家自然科学基金重点项目、国家社科基金重点项目或国家重点研发计划青年科学家项目。

（四）获得国家科学技术奖励二等奖及以上（总排序前 3 名）或省部级科学技术奖励一等奖及以上（总排序前 2 名）或其他具备国家科学技术奖励推荐资格的社会力量奖一等奖及以上（总排序前 2 名）。

（五）获得高等学校科学研究优秀成果奖（人文社会科学）二等奖及以上（总排序第 1 名）或辽宁省哲学社会科学·成果奖一等奖及以上（总排序第 1 名）。

（六）通过国家重大人才工程初评（函评）、进入第二轮评审（会议评审）阶段。

（七）在课程建设、教材建设、教学团队建设以及专业学科建设等人才培养方面取得相关职能部门认定与上述条目相当的业绩。

## 二、卓青人才 B 类

（一）以第一或通讯作者在《Science》《Nature》《Cell》子刊及以上发表高水平学术论文 2 篇。

（二）入选国家海外人才引进计划（博士后类别）。

（三）入选国家资助博士后研究人员计划 A 档。

（四）入选中国科协“青年人才托举工程”（中国科协资助类）。

## 三、卓青人才 C 类

（一）以第一或通讯作者在《Science》《Nature》《Cell》子刊及以上发表高水平学术论文 1 篇。

（二）以第一或通讯作者发表 ESI 高被引论文或热点论文 3 篇（以 ESI 数据库公布信息为准）。

（三）获得国家科学技术奖励二等奖及以上（总排序前 5 名）或省部级科学技术奖励二等奖及以上（总排序前 3 名）。

（四）获得高等学校科学研究优秀成果奖（人文社会科学）三等奖及以上（总排序第 1 名）或辽宁省哲学社会科学·成果奖二等奖及以上（总排序第 1 名）。

（五）进入国家资助博士后研究人员计划 A 档会议评审阶段。

（六）入选中国科协“青年人才托举工程”（自筹资金资助类）。

（七）在课程建设、教材建设、教学团队建设以及专业学科建设等人才培养方面取得相关职能部门认定与上述条目相当的业绩。

（八）本硕博阶段均就读于世界排名前 300 名的高校。

#### 四、卓青人才 D 类

（一）本硕博阶段均就读于“985 工程”重点建设高校、“双一流”学科或第五轮学科评估结果为 A 类的学科。

（二）以第一作者在 SCI（一区）、CCF A 类、SSCI、CSSCI 收录的期刊发表高水平学术论文 3 篇。

（三）获得 2 位中国科学院院士、中国工程院院士或文科一级教授书面推荐。

#### 五、说明

（一）以第一作者、共同一作（排序第一）或独立通讯作者发表的论文按 1 篇计算；以共同一作（排序第二）或共同通讯作者发表的论文按 0.5 篇计算。

（二）申请卓青人才 D 类岗位的人选，以导师为第一作者、本人为第二作者发表的论文按 0.5 篇计算。发表的 SSCI、CSSCI 论文中应至少 1 篇的第一作者是本人。

（三）本计划所指世界排名是指 QS 世界大学排名、U.S. News 世界大学排名和泰晤士高等教育世界大学排名。

（四）本计划所指论文分区为 JCR 分区。

（五）申报本计划时，须至少符合对应岗位申报基本学术业绩中的一条，并符合学院制定的各岗位具体申报要求。

附件 2.

## 东北大学“卓青计划”激励年薪考核条目

### 一、卓青人才 A、B 类

（一）以第一或通讯作者在《Science》《Nature》《Cell》子刊及以上发表高水平学术论文。

（二）以第一或通讯作者发表 ESI 高被引论文或热点论文 3 篇（须发表一年以上，以 ESI 数据库公布信息为准），或在《中国社会科学》、UT/DALLAS 界定的 24 种高水平期刊发表高水平论文 3 篇。

（三）承担国家自然科学基金重点项目、联合基金重点项目或国家社科基金重点项目。

（四）承担国家重点研发计划青年科学家项目。

（五）承担重大工业合作类项目（学校承担经费进款不少于 500 万元，不含设备费）。

（六）获得省部级科学技术奖励一等奖及以上（总排序前 3 名）或其他具备国家科学技术奖推荐资格的社会力量奖一等奖及以上（总排序前 3 名）。

（七）获得高等学校科学研究优秀成果奖（人文社会科学）二等奖（总排序第 1 名）或辽宁省哲学社会科学·成果奖一等奖（总排序第 1 名）。

（八）作为排序第 1 名的指导教师，指导学生在七星级大学生创新创业类竞赛获得金奖或一等奖。

（九）通过国家重大人才工程初评（函评）、进入第二轮评审（会议评审）阶段。

（十）在课程建设、教材建设、教学团队建设以及专业学科建设等人才培养方面取得经相关职能部门认定与上述考核条目相当的业绩。

## 二、卓青人才 C 类

（一）以第一或通讯作者在《Science》《Nature》《Cell》子刊及以上发表高水平学术论文。

（二）以第一或通讯作者发表 ESI 高被引论文或热点论文 3 篇（须发表一年以上，以 ESI 数据库公布信息为准），或在《中国社会科学》、UT/DALLAS 界定的 24 种高水平期刊发表高水平论文 3 篇。

（三）承担国家自然科学基金重点项目、联合基金重点项目或国家社科基金重点项目。

（四）承担国家重点研发计划青年科学家项目。

（五）承担重大工业合作类项目（学校承担经费进款不少于 300 万元，不含设备费）。

（六）获得国家科学技术奖励二等奖及以上（总排序前 5 名）或省部级科学技术奖励二等奖及以上（总排序前 3 名）。

（七）获得高等学校科学研究优秀成果奖（人文社会科学）三等奖（总排序第 1 名）或辽宁省哲学社会科学·成果奖二等奖（总排序第 1 名）。



（八）作为排序前 2 名的指导教师，指导学生在七星级大学生创新创业类竞赛获得金奖或一等奖。

（九）入选国家资助博士后研究人员计划 A 档或入选中国科协“青年人才托举工程”（中国科协资助类）。

（十）通过国家重大人才工程初评（函评）、进入第二轮评审（会议评审）阶段。

（十一）在课程建设、教材建设、教学团队建设以及专业学科建设等人才培养方面取得相关职能部门认定与上述条目相当的业绩。

### 三、卓青人才 D 类

（一）以第一或通讯作者在《Science》《Nature》《Cell》子刊及以上发表高水平学术论文。

（二）以第一或通讯作者发表 ESI 高被引论文或热点论文 3 篇（须发表一年以上，以 ESI 数据库公布信息为准），或在《中国社会科学》、UT/DALLAS 界定的 24 种高水平期刊发表高水平论文 3 篇。

（三）承担国家自然科学基金青年基金。

（四）入选国家资助博士后研究人员计划 A 档或入选中国科协“青年人才托举工程”（中国科协资助类）。

（五）取得人才工作办公室认定与上述条目相当的学术业绩。

**说明：**

（一）本人计算激励年薪的成果，应为入选“卓青计划”后新取得的学术成果，且须以东北大学为第一完成单位。

（二）各项学术成果在计算激励年薪时仅可使用一次。

（三）以第一作者、共同一作（排序第一）或独立通讯作者发表的论文按 1 篇计算；以共同一作（排序第二）或共同通讯作者发表的论文按 0.5 篇计算。

附件 3

东北大学“卓青计划”年薪组成

(单位：万元/年)

序号	岗位名称	基础年薪	激励年薪
1	卓青人才 A 类	50	2 × 激励年薪考核条目数
2	卓青人才 B 类	35	2 × 激励年薪考核条目数
3	卓青人才 C 类	30	2 × 激励年薪考核条目数
4	卓青人才 D 类	25	2 × 激励年薪考核条目数

说明：入选“卓青计划”的教师，合同期内每完成激励年薪考核条目中的 1 条，兑现激励年薪 2 万元/年，年终一次性发放，对于已过年度的予以一次性补发。

