

新院人〔2024〕11号

# 新乡学院

## 高层次人才引进与管理办法（试行）

人才队伍建设是学校办学、事业发展的重要支撑和基础保障。为落实人才强校战略，优化师资队伍结构，紧紧围绕高水平应用型大学建设工作，根据中央和省、市人才工作有关会议精神以及《深化新时代教育评价改革总体方案》《中国教育现代化 2035》《中共河南省委河南省人民政府关于深化人才发展体制机制改革加快人才强省建设的实施意见》《河南省人力资源和社会保障厅河南省教育厅关于进一步深化人事制度改革加强教师队伍建设的若干意见》等文件精神，结合学校学科专业发展需要，特制定本办法。

### 第一章 总则

**第一条** 高层次人才是指根据学校学科发展规划要求和人才

发展战略需要，为建设一支高素质师资队伍而引进的高学历、高职称、高素质人才。

**第二条** 高层次人才引进工作坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，以学校发展为目标，以学科专业建设规划为重点，坚持党管人才，崇尚德才兼备、以德为先的理念，严格遵循“按需设岗、公开招聘、择优聘用、合同管理”的原则开展工作。

**第三条** 结合学位点建设、重点学科建设及人才培养的需求，学校进一步加大高层次人才引进力度，突出正向激励和目标考核，优化学术梯队和师资队伍结构，着力打造一支政治素质过硬、师德师风高尚、业务能力突出的人才队伍，为我校建设高水平应用型大学提供坚强的人才保障。

## 第二章 组织机构

**第四条** 学校成立人才工作领导小组，组长由学校党政主要负责人担任，副组长由分管组织、人事工作的校领导担任，其他校领导为小组成员。

领导小组职责：贯彻落实中共中央国务院、省委省政府、市委市政府关于人才工作的政策文件和会议精神，规划和部署学校人才工作；全面领导学校人才发展体制机制改革工作；制定并协调落实学校人才队伍建设规划，统筹抓好以高层次、高技能人才为重点的各类人才队伍建设；综合协调和督促检查学校人才制度落实情况；指导各单位人才队伍建设，协调解决有关问题。

**第五条** 学校人才工作领导小组下设办公室，办公室设在人事处。办公室主任由人事处处长担任。成员单位由党委组织部、人事处、发展规划处、教务处、科研处、研究生处、财务处、后勤管理处组成。

办公室工作职责：负责学校人才队伍建设、组织开展高层次人才引进等相关工作。

**第六条** 各二级学院根据学校高层次人才引进工作的总体要求，成立二级学院人才工作组。组长由党政负责人担任，成员由副书记、副院长、高级职称教师、双带头人组成（不得少于7人）。

学院人才工作组职责：负责制订本学院人才拟引进计划、对外宣传，并按照学校安排完成人才引进、管理等具体工作。

**第七条** 学校设立人才引进工作专项经费，专项经费按财务管理程序审批，人事处负责落实使用。专项经费主要用于支付引进人才的安家补贴、科研启动费、人才招聘工作经费等。

### **第三章 高层次人才引进基本要求及类型**

#### **第八条 引进人才的基本要求**

（一）拥护党的路线、方针、政策，政治信仰坚定，践行社会主义核心价值观。

（二）热爱教育事业，身心健康，积极向上，品行端正，遵纪守法，具有良好职业道德。

（三）具有较强的科研创新意识、团队合作精神，较高的学科专业水平、教育教学能力和社会服务能力。

(四) 一般具有博士学位。

## **第九条 引进人才的类型和条件**

### **(一) 领军型人才**

1.中国科学院院士、中国工程院院士、中国社会科学院学部委员等。

#### **2.国家级杰出领军人才**

国家“万人计划”领军人才，国家“百千万人才工程”一、二级人选，“国家杰出青年科学基金”人选，教育部“长江学者奖励计划”特聘教授及海外高层次杰出人才，国家三大奖（国家自然科学奖、国家技术发明奖、国家科学技术进步奖）一等奖第一完成人，国家级教学成果奖一等奖第一完成人等。

#### **3.国家级优秀领军人才**

国家“万人计划”青年拔尖人才、国家“青年千人”计划入选者、“国家优秀青年科学基金”人选、教育部“青年长江学者”等国家级青年学术带头人，全国高等学校国家级教学名师，教育部重点实验室负责人，中原学者等具有国际、国内领先水平的高端科技人才及院士后备人才，国家三大奖（国家自然科学奖、国家技术发明奖、国家科学技术进步奖）二等奖第一完成人，国家级教学成果奖二等奖第一完成人等。

#### **4.省部级领军人才**

省级特聘教授或国家级科研院所特聘研究员等，省级杰出青年基金获得者、省级优秀青年基金获得者、国家重要领域青年科

学家以及海外高层次人才、省级重点实验室负责人等。

省部级三大奖（省部级自然科学奖、省部级技术发明奖、省部级科学技术进步奖）二等奖及以上第一完成人、省部级教学成果奖二等奖及以上第一完成人、省级社会科学优秀成果奖二等奖及以上第一完成人、教育部高等学校科学研究优秀成果奖（人文社会科学）二等奖及以上第一完成人等。除符合以上条件外，同时科研业绩需达到拔尖博士的条件。

以上领军人才年龄原则上不超过 50 岁，学科发展急需的人才，年龄可放宽。其他高层次人才或团队可一事一议。

## （二）博士（博士后）

全日制博士研究生毕业并获得博士学位的人员或博士后出站人员。年龄原则上不超过 40 周岁，科研能力较强、业绩显著者可适当放宽年龄。根据业绩条件，博士研究生分为五个层次。

### 1. 拔尖博士

需具备下列条件之一：

（1）理科类博士在本学科 SCI 一区发表论文 6 篇及以上；工科类博士在本学科 SCI 一区发表论文 5 篇及以上；人文社会科学类博士在 CSSCI 来源期刊发表论文 4 篇及以上。

（2）理科类博士主持国家自然科学基金项目或中国博士后科学基金特别资助项目 1 项，并在本学科 SCI 一区发表论文 4 篇及以上；工科类博士主持国家自然科学基金项目或中国博士后科学基金特别资助 1 项，并在本学科 SCI 一区发表论文 3 篇及以

上；人文社会科学类博士主持国家社会科学基金 1 项，并在 CSSCI 来源期刊发表论文 3 篇及以上。

(3) 获得国家三大奖（国家自然科学奖、国家技术发明奖、国家科学技术进步奖）二等奖及以上（前 5 名），或国家教学成果二等奖及以上（前 3 名），或省部级教学成果奖特等奖第一完成人，或教育部人文社科成果奖二等奖及以上（前 3 名），或省级三大奖（省级自然科学奖、省级技术发明奖、省级科学技术进步奖）一等奖（前 3 名），或省级优秀社科成果奖一等奖（前 3 名），或主持其他省级重大工程（或应用项目），或取得其他重大典型成果或做出突出贡献（经学校审议通过、研究同意的），且其他科研成果不能低于卓越博士水平。

## 2. 卓越博士

需具备下列条件之一：

(1) 理科类博士在本学科 SCI 一区发表论文 3 篇或在 SCI 二区发表论文 6 篇及以上（其中至少 SCI 一区 1 篇）；工科类博士在本学科 SCI 一区发表论文 2 篇或在 SCI 二区发表论文 4 篇及以上；人文社会科学类博士在 CSSCI 来源期刊发表论文 3 篇及以上。

(2) 理科类博士主持（或作为主要参与者，导师排名第一，本人排名第二）承担国家自然科学基金项目或中国博士后科学基金特别资助或省部级项目 1 项，并在 SCI 一区发表论文 2 篇及以上；工科类博士主持（或作为主要参与者，导师排名第一，本人

排名第二)承担国家自然科学基金项目或中国博士后科学基金特别资助或省部级项目 1 项,并在 SCI 二区发表论文 2 篇及以上;人文社会科学类博士主持(或作为主要参与者,导师排名第一,本人排名第二)承担国家社科基金或省部级人文社科研究项目 1 项,并在 CSSCI 来源期刊发表论文 2 篇及以上。

(3) 获得省部级三大奖(省部级自然科学奖、省部级技术发明奖、省部级科学技术进步奖)或省优秀社科成果奖一等奖(前 5 名),或省部级三大奖(省部级自然科学奖、省部级技术发明奖、省部级科学技术进步奖)或省优秀社科成果奖二等奖以上的主要完成者(前 2 名),或主持其他重大工程(或应用)项目,或取得其他重大典型成果或做出突出贡献(经学校审议通过、研究同意的),且其他科研成果不能低于优秀博士水平。

### 3. 优秀博士

需具备下列条件:

理科类博士在本学科 SCI 一区发表论文 2 篇,或 SCI 二区 3 篇,或 SCI 三区 4 篇及以上(其中至少 1 篇发表在二区及以上);工科类博士在 SCI 一区发表论文 1 篇,或 SCI 二区 2 篇及以上,或高质量科技期刊 T2 评级期刊 4 篇及以上;人文社会科学类博士在 CSSCI 来源期刊发表论文 2 篇及以上,或中文核心期刊 3 篇及以上。

### 4. 骨干博士

需具备下列条件:

理工类博士在 SCI 二区发表论文 1 篇,或 SCI 三区 2 篇及以上,或高质量科技期刊 T2 评级期刊 2 篇及以上;人文社会科学类博士在 CSSCI 来源期刊发表论文 1 篇及以上,或中文核心期刊 2 篇及以上。

#### 5.一般博士

理工类博士在 SCI 三区及以上期刊发表论文 1 篇及以上,或高质量科技期刊 T2 评级期刊 1 篇及以上;人文社会科学类博士在中文核心期刊发表论文 1 篇及以上。

### 第四章 高层次人才引进程序、聘期与待遇

#### 第十条 引进程序

按河南省和新乡市引进人才的有关规定办理引进手续。

#### 第十一条 签订协议

引进人才报到一周内(入编前),签订高层次人才聘用协议书和劳动合同书;入编后签订事业单位聘用合同,劳动合同书自行废止。服务期 8 年,首聘期 4 年(含试用期 1 年),引进人才从签订高层次人才聘用协议书起开始计算服务期。签订协议前需要经过政审、考察等环节。

#### 第十二条 领军型人才待遇

(一)中国科学院院士、中国工程院院士、中国社会科学院学部委员、国家级杰出领军人才等,一人一议。

(二)国家级优秀领军人才

1.一次性奖金资助 300 万元。

2.年薪 80 万元。

3.安家补贴 150 万元或提供住房一套，房屋管理按照学校相关规定执行。

4.科研启动经费：理工科类 800 万元，人文社科类 400 万元。

### （三）省部级领军人才

1.一次性奖金资助 120 万元。

2.年薪 50 万元。

3.安家补贴 120 万元或提供住房一套，房屋管理按照学校相关规定执行。

4.科研启动经费：理工科类 300 万元，人文社科类 150 万元。

## 第十三条 博士（博士后）待遇

### （一）拔尖博士

1.安家补贴 100 万元或提供住房一套，房屋管理按照学校相关规定执行。

2.科研启动费：理工类 50 万元、人文社科类 30 万元。

### （二）卓越博士

1.安家补贴：80 万元。

2.科研启动费：理工类 30 万元、人文社科类 20 万元。

### （三）优秀博士

1.安家补贴：60 万元。

2.科研启动费：理工类 20 万元，人文社科类 15 万元。

#### （四）骨干博士

- 1.安家补贴：40 万元。
- 2.科研启动费：理工类 15 万元，人文社科类 10 万元。

#### （五）一般博士

- 1.安家补贴：15 万元。
- 2.科研启动费：理工类 10 万元，人文社科类 5 万元。

### **第十四条 其他待遇**

（一）入编前按照讲师（十级）待遇发放工资。

（二）享受博士津贴 3000 元/月。聘期满后，按照学校的博士津贴考核及发放办法进行。

（三）职称高聘。骨干博士及以上人才享受职称高聘一级，聘期为 3 年，3 年后不再高聘。具有中级职称的，校内聘为副教授，享受校内副教授七级工资待遇；具有副教授职称的，校内聘为教授，享受校内教授四级工资待遇。

#### （四）配偶安置

卓越博士及以上人才的配偶，符合学校安置条件的，随高层次人才入校报到时予以一次性安置，以后不再安置。配偶年龄一般需在 40 岁以下。具有硕士研究生学历学位的，经面试、政审、体检合格后，按人事代理安置。

（五）协助解决子女入学（小学、初中）问题。

## **第五章 返校博士待遇**

### **第十五条 返校博士 I 类**

国内博士及海外博士（海外博士毕业学校须在当年 QS 世界排名前 1000）毕业回校报到后，按照学校当年的高层次人才引进与管理办法和相关规定执行。读博士期间的科研业绩符合领军型人才标准的，按领军型人才相关待遇执行，符合拔尖博士条件的享受安家补贴 70 万元，符合卓越博士条件的享受安家补贴 60 万元，符合优秀博士条件的享受安家补贴 40 万元，符合骨干博士条件的享受安家补贴 20 万元，符合一般博士条件的享受安家补贴 10 万元。科研启动费和博士津贴等待遇参照引进的高层次人才相应类别执行。

符合上述条件的编外人员，通过上级部门审核的，按照程序予以引进，办理入编手续。审核未通过的，原身份类别不变。如继续留校工作，安家补贴、科研启动费和博士津贴等待遇参照返校博士 I 类相应类别执行。

#### **第十六条 返校博士 II 类**

海外博士其毕业学校在当年 QS 世界排名 1000 以后的，按照以下条件执行：

（一）理工类博士在本学科 SCI 二区发表论文 1 篇，或 SCI 三区 2 篇及以上，或高质量科技期刊 T2 评级期刊 2 篇及以上；人文社会科学类博士在 CSSCI 来源期刊发表论文 1 篇及以上，或中文核心期刊 2 篇及以上。

学习补贴：10 万元；博士津贴 1500 元/月；科研启动费：理工类 5 万元，人文社科类 2 万元。

(二)理工类博士在本学科 SCI 三区及以上期刊发表论文 1 篇及以上，或高质量科技期刊 T2 评级期刊 1 篇及以上；人文社会科学类博士在中文核心期刊发表论文 1 篇及以上。

学习补贴：5 万元；博士津贴 1000 元/月；科研启动费：理工类 2 万元，人文社科类 1 万元。

(三)读博士期间科研业绩无法达到上述要求，但所学专业符合学校学科专业建设和硕士点建设需要的。

学习补贴：5 万元；博士津贴 500 元/月；科研启动费：理工类 1 万元，人文社科类 0.5 万元。

符合上述条件的编外人员，通过上级部门审核的，按照程序予以引进，办理入编手续；审核未通过的，原身份类别不变。如继续留校工作，安家补贴、科研启动费和博士津贴等待遇参照返校博士 II 类相应类别执行。

## 第六章 经费保障

**第十七条** 学校按照高层次人才队伍建设规划，设立人才引进专项经费，列入年度预算，解决人才的安家补贴、科研启动费、博士津贴等各项费用。

安家补贴用于购买商品住房或租赁住房。安家补贴在到校工作的第一年先一次性支付 30%，期中考核合格后支付 50%，期满考核合格后支付 20%。如果购买校外商品房（限新乡市），凭购房合同（协议），安家补贴可一次性支付 50%，期中考核合格后支付 30%，期满考核合格后支付 20%。

## 第七章 岗位职责与考核管理

### 第十八条 岗位职责

#### （一）领军型人才岗位职责

按签订的工作协议履行岗位职责。

#### （二）拔尖博士岗位职责

按签订的工作协议履行岗位职责。

#### （三）引进及返校博士岗位职责

在服务期内，首先应满足学校规定的年度全员考核要求，其次在教学、科研等方面还应完成下列任务：

#### 1.教学工作

（1）按照要求参加学院教研活动，承担本科毕业论文（设计）指导，担任“创新引飞”学业导师，开展教学方法交流、课程建设、教学改革等讲座每年不少于1次。

（2）积极参与专业建设。开展人才培养模式改革创新，协助做好本科人才培养方案和课程教学大纲修（制）订。

（3）担任至少2门主干课程的讲授工作，按所在岗位（即职级、职称等）完成学校规定的相应额定教学工作量，教学效果良好。

（4）聘期内，发表至少1篇教改论文或教研论文（限第1作者，新乡学院为第一单位）。

#### 2.科研工作

#### （1）卓越博士

至少满足下述条件中的 3 项，其中②③④项必须具备其中 2 项：

①形成明确的研究方向并作为骨干成员参与学校的科研团队（第一年内完成）；

②主持国家级科研项目 1 项，需立项（四年内完成）；

③理工类博士在本学科 SCI 二区及以上发表论文 6 篇及以上（其中 SCI 一区 4 篇），人文社科类博士（后）在 CSSCI 来源期刊发表或被《新华文摘》《中国社会科学文摘》《高等学校人文社科类学术文摘》《人大复印报刊资料》全文转载 4 篇及以上（四年内完成 3 篇）；

④项目到账经费：理工类 150 万，人文社科类 80 万；

⑤省部级三大奖（自然科学奖、技术发明奖、科学技术进步奖），以及省优秀社科成果奖三等奖以上的主要完成者（限前 3 名）。

## （2）优秀博士

至少满足下述条件中的 3 项，其中②③④项必须具备其中 2 项：

①形成明确的研究方向并作为主要成员参与学校教学科研团队（第一年内完成）；

②主持省部级及以上科研项目 2 项或有经费支持的山省部级及以上项目 1 项（四年内至少主持 1 项）；

③理工类博士在本学科 SCI 二区及以上发表论文 5 篇及以上，

人文社科类博士（后）在 CSSCI 来源期刊发表或被《新华文摘》《中国社会科学文摘》《高等学校人文社科类学术文摘》《人大复印报刊资料》全文转载论文 3 篇及以上（四年内完成 2 篇）；

④项目到账经费：理工类 100 万，人文社科类 60 万；

⑤省部级三大奖（省部级自然科学奖、省部级技术发明奖、省部级科学技术进步奖），以及省优秀社科成果奖三等奖以上的主要完成者（限前 5 名）。

### （3）骨干博士

至少满足下述条件中的 3 项，其中②③④项必须具备其中 2 项：

①形成明确的研究方向并作为主要成员参与学校的教学科研团队（第一年内完成）；

②主持省部级及以上科研项目 1 项（四年内完成）；

③理工类博士在本学科 SCI 三区及以上或 EI 发表论文 4 篇及以上，人文社科类博士（后）在 CSSCI 来源期刊发表或被《新华文摘》《中国社会科学文摘》《高等学校人文社科类学术文摘》《人大复印报刊资料》全文转载本论文 2 篇及以上，或在中文核心期刊发表论文 4 篇及以上（四年内完成 2 篇）；

④项目到账经费：理工类 50 万，人文社科类 30 万；

⑤省部级三大奖（省部级自然科学奖、省部级技术发明奖、省部级科学技术进步奖），以及省优秀社科成果奖三等奖以上的主要完成者（不限名次）。

#### (4) 一般博士

至少满足下述条件中的 3 项，其中②③④项必须具备其中 2 项：

①形成明确的研究方向并作为主要成员参与本校主持的教学科研团队（第一年内完成）；

②主持省部级及以上科研项目 1 项或市厅级项目 2 项。（四年内完成）；

③理工类博士在本学科 SCI 四区及以上或 EI 发表论文 3 篇及以上，人文社科类博士（后）在 CSSCI 来源期刊发表或被《新华文摘》《中国社会科学文摘》《高等学校人文社科类学术文摘》《人大复印报刊资料》全文转载论文 1 篇及以上，或在中文核心期刊发表论文 3 篇及以上（四年内完成 1 篇）；

④项目到账经费：理工类 20 万，人文社科类 5 万；

⑤省部级三大奖（省部级自然科学奖、省部级技术发明奖、省部级科学技术进步奖），以及省优秀社科成果奖三等奖以上的主要完成者（不限名次）。

#### (5) 返校博士 I 类

符合第三章第九条高层次人才引进标准的，按照相应的认定类别要求进行考核。

#### (6) 返校博士 II 类

按照一般博士要求进行考核。

### 3. 其他要求

(1) 上述所列任务中，各类科研成果的第一署名单位须为新乡学院。

(2) 在教育教学、科学研究等方面业绩特别突出，为学校赢得重大荣誉的，经学校研究，视为完成考核任务。

(3) 骨干博士及以上类别人才每学年至少为师生作 1 次学术报告，并由所在学院和科研处备案。

(4) 每学年为所在院部提交 1 份学科专业建设建议报告。

(5) 对博士的岗位职责实行校、院两级管理。学校规定基本的岗位职责，各二级学院结合本部门人才队伍建设规划、学科专业建设需要等工作实际细化工作任务，在教学、科研、学科建设、团队建设等方面提出具体工作要求，细化岗位职责。高层次人才需服从学校和所在学院的工作安排，按照岗位职责按时完成学校和学院规定的工作任务，达到规定的工作质量标准。

### **第十九条 考核管理**

学校将严格按照相关规定，对高层次人才的岗位职责完成情况进行年度考核、中期考核和期满考核。组织部、人事处、教务处、科研处等部门及二级学院分工负责对高层次人才进行考核。

(一) 年度考核。高层次人才年度考核由所在学院负责，于服务期内每满一年进行一次，纳入年度全员考核，主要考核其工作完成和进展情况，由高层次人才本人提交《年度总结报告》，所在学院组织考核小组对高层次人才进行评估并确定考核结果，报学校人事处备案审核。

凡考核合格者，下一年度可以继续享受博士津贴；考核不合格者，下一年度博士津贴缓发 50%，并由本人提出整改措施报所在学院审批、人事处备案。

（二）中期考核。服务期满 4 年进行中期考核，由本人提交《中期总结报告》，所在学院审核评估后将具体意见报学校，由人事处会同组织部、教务处、科研处等相关部门组织考核。凡考核合格者，可继续享受下一年度博士津贴，并补发之前缓发的博士津贴。考核不合格者，缓发博士津贴，并由本人以书面形式陈述未完成的原因及今后 4 年改进措施和工作计划。

（三）期满考核。服务期满 8 年进行期满考核，由本人提交《服务期满总结报告》，所在学院审核评估后将具体意见报学校，由人事处会同教务处、科研处等相关部门组织考核。凡期满考核合格者，补齐之前缓发的博士津贴。期满考核不合格者，停发博士津贴，待完成期满考核后，再补发聘期内缓发的博士津贴。

以上具体考核细节依据当年的博士考核办法执行。

## 第八章 其它要求及说明

### 第二十条 其它要求

（一）在国外或港澳台取得学历学位的人员，均须出具教育部中国留学服务中心境外学历、学位认证书。

（二）发表论文均要求为独著或第一作者（不含共同第一作者；人才引进前发表的论文，导师排名第一，本人排名第二视同于第一作者）。拔尖博士和卓越博士发表的论文均要求为独著或

本人第一作者。

(三) 应届博士科研业绩完成时间须为读博期间。调入人员符合本办法的，科研业绩完成时间须为近 5 年。科研业绩与就读学科专业一致或相近，且以相关文件证书落款、期刊出版时间为准，不含录用通知等。

(四) 被 SCI、SSCI 收录的论文，以发表当年中国科学院文献情报中心发布的期刊分区表大类分区为准，EI 期刊论文视同为 SCI 三区，人文社科类 SSCI 二区及以上视同为 CSSCI，高质量科技期刊为入选中国科协发布的《高质量科技期刊分级目录总汇》的期刊。所有论文均指源期刊（不含扩展版），不含在《关于新乡学院建立学术期刊“负面清单”制度的通知》（新院学术〔2024〕2 号）中负面清单范围内的论文。学科顶刊不受数量限制，由人才工作领导小组进行商议认定，执行一事一议政策。

(五) 科研启动费以项目形式资助与使用。

## **第二十一条 其它说明**

(一) 同时具备上述多项科研条件者，依最高标准执行。

(二) 夫妻同为引进人才者，安家补贴、科研启动费等待遇分别执行。

(三) 所有的待遇发放金额均为税前。

(四) 各二级学院人才工作小组进一步考察应聘博士学术道德、意识形态和心理健康等方面的综合表现，学院推荐意见中要体现考察过程与考察结果。

(五) 返校国内单证博士，安家补贴按照返校双证博士相应类别减半执行；科研启动费和博士津贴，按照返校双证博士相应类别执行。

## 第九章 调离及违约

### 第二十二条 调离及违约

(一) 未满服务期申请调离的，须完成当年的相关教学、科研、培训、进修等工作任务。经学校同意调离的，须办结校内有关手续。科研启动费未使用经费予以收回。按照高层次人才聘用协议书的规定支付违约金，再办理调离。

(二) 高层次人才配偶工作属学校安置的，本人调离（非组织原因）、辞职、离婚或被开除时，其配偶劳动关系自动解除，劳动合同自动终止。使用学校住房或已在学校购买集资房的，办理离校手续前须按学校当年相关规定退还学校住房或集资房。

(三) 其它违约情况按照签订的高层次人才聘用协议书规定执行。

**第二十三条** 本《办法》由人事处负责解释。

**第二十四条** 本《办法》自发文之日起执行。