

淮安信息职业技术学院文件

淮信院政发〔2019〕142号

人才引进实施办法

第一章 总则

第一条 为大力实施人才强校战略，优化师资队伍结构，促进学校内涵发展，切实提高学校核心竞争力，努力实现“国内一流、国际认可”高职名校的目标，特制定本办法。

第二条 坚持“按需引进、突出重点、不拘一格”的原则，在保证教学所需的基础上，重点满足重点专业和新兴专业建设需要，统筹全校科研和社会服务能力的提升，突出高层次人才、专业带头人、有企业经历优秀骨干人才和优秀教学、科研团队的引进。

第三条 本办法涉及到的人才引进为全职引进，柔性引进人才办法按照学校相关文件执行。

第二章 引进人才的类别、条件

第四条 全职引进人才分为三个层次：

第一层次：领军人才

第二层次：博士人才

第三层次：其他优秀人才

第五条 引进人才的基本要求

1. 爱岗敬业，师德高尚，具有团队协作精神；
2. 业务精良，有发展潜力；掌握一门外语，有一定的沟通协调能力；
3. 符合专业建设或科研与科技社会服务的需要；
4. 身心健康，能够胜任学校的教学、科研等工作任务。

第三章 领军人才的引进

第六条 基本条件

身体健康，I类人员年龄不限，II类人员年龄一般不超过50周岁，业绩特别突出的，年龄可适当放宽。

I类：国家千人计划入选者、万人计划入选者、长江学者、国家杰出青年、国家三大科技奖获得者、国家教学名师。

II类：省双创计划培养对象、省级教学名师、省级有突出贡献的中青年专家、省333工程第二层次及以上培养对象、省政府特殊津贴等相关高层次人才。

第七条 工作职责

I类人员工作职责经双方协商后确定，II类人员需要完成以下工作职责：

- （一）讲授1门以上的专业核心课程；
- （二）正确把握本专业的发展方向，积极开展专业建设，取得标志性成果；
- （三）在申报和完成国家、省重要科研项目、科研平台过程中起重要作用；
- （四）推动本专业学术梯队建设，促进专业整体水平的提升；
- （五）8年服务期内完成不少于下列成果中的2项：

1. 获得省部级科技进步三等奖以上 1 项（排名前 1）或二等奖以上 1 项（排名前 2）或一等奖以上 1 项（排名前 3）；
2. 主持完成省部级项目 1 项；
3. 自然科学类发表 SCI 三区论文 5 篇或发表 SCI 二区论文 2 篇或获得国家授权发明专利 4 项，人文社科类发表 CSSCI 收录论文 5 篇；艺体类人才发表 CSSCI 收录论文 3 篇；
4. 获得省部级优秀教学成果一等奖以上 1 项（排名前 2）；
5. 参与企业重要创新项目研发、重要工程建设项目取得显著的经济和社会效益，学校获益不少于 60 万元，或参与企事业单位重大项目决策咨询，咨询报告被省级及以上主管部门采纳并受表彰。

第八条 引进待遇

I 类人员实行年薪制，一事一议，II 类人员待遇如下：

（一）事业编制，按国家政策发放工资、津贴、办理社会保险；

（二）安家费 60-100 万元，具体额度结合人才稀缺程度、应聘者条件及面试情况等确定；

（三）给予科研启动经费 20-50 万元，纳入学校科研项目管理；

（四）协助申报各级各类人才项目；

（五）给予租房补贴每月 2000-4000 元，共 2 年；

第四章 博士人才的引进

第九条 博士人才类别

博士人才分为三类，分别为 I 类、II 类、台湾籍类。

一、I 类博士需符合下列条件之一：

1. 海外知名大学（当年泰晤士报世界大学排名前 500 名）院校毕业；或在国外著名学术刊物发表过有影响的学术论文；或获得过有国际影响力的学术奖励。

2. 国内毕业于中科院、社科院、一流大学建设高校、一流学科建设高校（所学专业为建设学科）、原“985”和“211”高校、学科专业排名前五高校。

3. 当年度我校急需引进的紧缺专业博士（由学校研究确定），且近五年来，取得的成果达到以下条件中的 1 项：

（1）主持完成省部级科研项目 1 项及以上；或作为主要参加人完成国家级教科研项目（排名前四）1 项及以上；或者获得过省部级科技进步（省部级哲学社会科学）一等奖排名前五、二等奖排名前四、三等奖排名前三；或国家级教学成果奖特等奖、一等奖前六、二等奖前八；或省级教学成果奖特等奖排名前四、一等奖排名前三、二等奖前二。

（2）以第一作者在 SCI 或 SSCI 发表论文 1 篇以上，或 CSSCI 发表论文 2 篇以上，或中文核心发表论文 3 篇以上，或以第一作者在权威出版社出版著作 2 部以上，或以第一发明人获得国家发明专利授权 1 项以上。

（3）经学校组织评定确认在本专业某些领域取得了较高的学术成就，或具有较强的专业技术能力与专长。

二、II 类为不符合 I 类条件的博士。

三、台湾籍类为台湾籍博士。

第十条 引进基本条件

（一）I类、II类博士

具有博士研究生学位，有较强的科研和教学能力，具备专业带头人的潜力和素质。身体健康，高级职称的博士年龄不超过45周岁，其他职称的博士年龄不超过40周岁，条件特别优秀者年龄可适当放宽。近五年来，取得的业绩达到以下条件中的1项：

1. 主持完成省部级科研项目1项及以上；或作为主要参加人完成国家级教科研项目（排名前四）1项及以上；或者省部级科技进步（省部级哲学社会科学）一等奖排名前五、二等奖排名前四、三等奖排名前三；或省级教学成果奖特等奖排名前四、一等奖排名前三，二等奖排名前二。

2. 以第一作者被SCI或SSCI收录论文1篇以上，或被CSSCI收录论文2篇以上，或被EI收录论文2篇以上，或中文核心期刊发表3篇以上，或四大文摘转载（中国人民大学《复印报刊资料》全文转载，《新华文摘》、《中国社会科学文摘》、《高校文科学报文摘》摘编）1篇以上，或《人民日报》、《光明日报》理论版1篇以上，或以第一作者在权威出版社出版著作2部以上，或以第一发明人获得国家发明专利授权2项以上。

3. 经学校组织评定确认在本专业某些领域取得了较高的学术成就，或具有较强的专业技术能力与专长。

（二）台湾籍博士

具有博士研究生学位，有较强的科研和教学能力。身体健康，年龄不超过50周岁，条件特别优秀者年龄可适当放宽。

第十一条 工作职责

一、I类、II类博士

1. 讲授 2 门以上的专业核心课程，认真研究教学方法，积极参与教学改革；

2. 准确把握本专业的发展方向，积极开展专业建设，取得一定的学术研究成果；

3. 在申报和完成国家、省重要科研项目、科研平台过程中发挥积极作用；

4. 在 8 年服务期内完成第 1 条或 2-7 条中的 2 条：

(1) 获国家级项目（前 3，我校可为参与单位）、省自然科学（社会科学）基金项目、国家级或省科技进步奖（前 3）、国家教学成果奖（前 3）中的 1 项以上。

(2) 市级及以上平台、重点实验室、工程中心项目（前 2）1 项以上，结项。以上完成 3 项视为完成 2 条任务。

(3) 理工科专业科研经费到账 50 万元以上，主持并完成市（厅）级以上项目 2 项以上。文科专业科研到账 10 万元以上，其中纵向项目到账 2 万元以上，主持并完成市（厅）级以上项目 2 项以上。

(4) 发明专利 2 项以上。

(5) 以第一作者被 SCI 或 SSCI 收录论文 1 篇以上，或被 CSSCI 收录论文 2 篇算 1 篇，或被 EI 收录论文 2 篇算 1 篇，或中文核心发表论文 3 篇算 1 篇，或四大文摘转载（中国人民大学《复印报刊资料》全文转载，《新华文摘》、《中国社会科学文摘》、《高校文科科学报文摘》摘编）1 篇算 1 篇，或《人民日报》、《光明日报》理论版 1 篇算 1 篇。以上，发表 3 篇视为完成 2 条任务，被 SCI 二区及以上收录算完成 2 条任务。或以第一作者在权威出版社出版

著作 2 部以上。

(6) 省级教学成果奖（排名前 2）1 项以上或省级以上论文奖 2 项以上或市级哲学社会科学优秀成果奖二等奖以上 1 项以上或自然科学优秀论文二等奖以上 1 项以上。

(7) 其他重要成果。

二、台湾籍博士

实行合同管理，按照约定协议条款完成岗位任务。

第十二条 引进待遇

一、I 类、II 类博士

1. 事业编制，按国家政策发放工资、津贴、办理社会保险。

2. 安家费：I 类正高且博士不低于 65 万元；I 类副高且博士不低于 60 万元，I 类其他博士不低于 55 万元。II 类不低于 40 万元。具体额度根据综合人才稀缺程度、应聘者条件、配偶是否需要安置等确定。

3. 科研启动经费：文科大类 10 万元、理工科大类 20 万元，纳入学校科研项目管理。

4. 给予租房补贴每月 2000 元，共 2 年。

5. 完成 20 个科研分，每月补贴 800 元，共 3 年。

6. 符合相关条件的，岗位可低职高聘。

7. 学校根据博士配偶条件予以安置，具体如下：I 类博士配偶为本科及以上学历（学位），可安排工作，性质为人事代理；配偶为本科以下学历（学位），可安排工作，性质为合同制。II 类博士配偶为硕士及以上学历（学位），可安排工作，性质为人事代理；配偶为本科及以下学历（学位），可安排工作，性质为合同制。博

士不需要安置配偶的，相同条件，安家费适当增加。

（二）台湾籍博士

实行年薪制，教授 26-28 万/年，副教授 23 -25 万/年，其他类别 20-22 万/年；交通费 1 万/年；住房补贴 2000 元/月；商业保险 600 元/年；享受超课时、超科研奖励、成果奖励、工会会员同等待遇。配偶工作酌情考虑。

第五章 其他优秀人才的引进

第十三条 高技能人才或特殊人才

一、基本条件

世界技能大赛前三名选手、全国一类职业技能竞赛第一名选手、人力资源社会保障部授予的“中华技能大奖”获得者、省政府授予的“江苏技能状元”和“江苏工匠”、国家级技能竞赛一等奖获得者、市级技能能手等，身体健康，年龄一般不超过 45 周岁，条件特别优秀者年龄可适当放宽。

二、工作职责

讲授 2 门以上的专业技能课程，认真研究教学方法，积极参与教学改革。参与制订人才培养方案。指导年轻教师和学生生产实践、科技创新、技能大赛等。引导校企合作，与企业开展项目研究和科技攻关，联合申报国家和省级科研项目，转化高科技创新成果。推动学校实践创新基地建设。

三、引进待遇

符合政策能够办理进编或人事代理手续者，办理全职引进手续，按国家政策发放工资、津贴、办理社会保险。提供安家费 0-20 万元，提供科研启动经费工科为 0-5 万元、其他科类为 0-3 万元。

第十四条 硕士研究生

一、基本条件

身体健康，年龄一般不超过 35 周岁，紧缺人才可适当放宽。

二、工作职责

对照学校岗位聘任相关规定执行。

三、引进待遇

紧缺专业硕士研究生待遇除按照国家有关政策执行外，学校另提供不高于 10 万元安家费。

第六章 人才引进工作流程

第十五条 公开招聘。人事部门根据拟招聘人才条件会同相关部门制定招聘方案；在省招聘主管部门网站、学校网站、招聘机构网站等发布招聘公告，人事处协调相关用人部门组织现场招聘。

第十六条 资格审查。受理应聘人员报名；人事处会同用人部门进行资格初审。

第十七条 能力考评。组建考评小组，对通过资格审查的人员进行考评。

第十八条 综合评价。人事处汇总分析各考核小组考核结果，对拟引进人员提出初步意见，报党委人才工作领导小组审定。

第十九条 对于高端人才和特殊人才，可采用一人一议，特事特办的原则，不受引进流程的限制。

第七章 聘后考核及管理

第二十条 引进人才应积极履行学校人才培养、科学研究、专业建设、社会服务等职责，为学校建设发展贡献力量，学校应

尽可能提供相应的服务和配套措施。

第二十一条 引进人才须与学校签订聘用合同书或协议书，实行合同管理和聘期考核。获得学校安家费、科研启动经费的引进人才中，具有博士研究生学历学位或正高职称服务期8年，其他类型人才服务期不低于5年。在服务期内，学校不予批准引进人才提出的辞职、调离我校等申请。服务期未满离开学校（含考核不合格解除聘用合同的），必须按未服务的年限返还安家费、科研启动经费，以及违约金。

第二十二条 引进人员与学校签订服务合同并到校工作后，兑现安家费总额的50%。服务期内完成各类人才相对应的考核指标，兑现全部安家费。服务期满没有完成相对应的考核指标，剩余安家费不再发放。

第二十三条 科研启动经费在引进人员与学校签订服务合同后，由科研处立项，其使用按学校科研经费管理办法执行。

第二十四条 学校对引进人才聘期任务实施考核，在服务期内，由引进人员根据任务全部完成情况，适时向人事处提出考核申请，考核合格后，兑现剩余安家费。

第二十五条 如夫妻双方均为我校引进人才，双方分别按规定全额享受科研启动费和安家费；房租补贴按层次较高一方标准享受；在原单位未享受一次性住房补贴的老职工，一次性住房补贴按上级规定执行。

第二十六条 学校给予应邀来校面试的人才报销一趟差旅费用，国外来校人才在报到工作时给予报销一趟国内差旅费用。

第二十七条 引进人才未满服务期离校的，须按比例退还安家

费、科研启动费，并赔偿违约金，退还费用=（已支付安家费+已使用科研启动费）*（服务期-已服务年限）/服务期，违约金额=退还费用*30%。

第二十八条 需要学校安排工作的引进人才配偶，按照“同进同出”原则，在引进人才调离、辞职时需一并离职。

第二十九条 因政策因素不能办理进编手续者，按人事代理签订聘用合同或按劳动合同制签订劳动合同。

第八章 附 则

第三十条 人才引进工作要坚持公开、公正、公平的原则，自觉接受组织和群众的监督。对不按要求和程序办理的，应予纠正；对弄虚作假、行贿受贿、以权谋私的行为，一经查实，按有关规定严肃处理，并追究当事人的责任。

第三十一条 本办法自公布之日起执行。原《人才引进实施办法》（淮信院〔2017〕10号）同时废止。

淮安信息职业技术学院

2019年11月11日