附件3：

南通师范高等专科学校

高层次人才引进暂行办法（试行）

为进一步加强师资队伍建设，优化教师队伍结构，落实“人才强校”发展战略，切实提升学校内涵建设，吸引更多优秀的高层次人才来校工作，依据《江苏省事业单位公开招聘人员办法》（苏办发〔2011〕46号）和学校《2014～2017年师资队伍建设发展规划》，特制订本办法。

**一、基本原则**

(一)德才兼备。引进的人才既有高尚的道德品质，又有高水平的专业知识。

(二)发展需要。引进的人才既满足学校品牌特色专业建设和教学科研工作的需要，又符合为学校长远发展储备高层次人才的需要。

(三)聘约管理。坚持公开、公平、公正原则，严格按程序和要求招聘录用，通过聘约规范相关事项，确保引进人才作用的发挥。

**二、高层次人才的类别和基本要求**

(一)引进的高层次人才类别

1.院士等国家级人才：对中国科学院或工程院院士及国家千人计划、国家教学名师等对象，实行引人引智并举的柔性用人机制。院士可定期或不定期来校工作，指导学科建设和培养师资。

2.学科（专业）带头人：主要指在某一学科（专业）具有较高的学术水平，能及时掌握国内外发展动态，具有明确的研究方向及开拓新研究领域的能力，能够带领、指导和组织有关人员开展相关的研究，并取得较突出研究成果且得到国内外同行认可的专家学者。国内人才一般应具有硕士学位的教授，主持过国家级科研项目，在本学科权威期刊上发表多篇高水平系列学术论文。海外人才一般应具有博士学位或海外知名大学（科研机构）相当于副教授及以上职称，在国外著名学术刊物发表多篇有影响的学术论文或获得过有国际影响的学术奖励。

3.教授（或正高级专业技术人才）：一般应具有硕士及以上学位，主持过省部级以上科研项目，或获得过省级及以上科研奖励，或是省级教学团队带头人，或是省级创新团队带头人，并在与所研究领域相关的核心期刊上发表多篇高水平系列学术论文，胜任核心课程讲授任务、发挥学校专业发展带头人作用。

4.具有副高职称的博士：一般应具有博士研究生学历或学位，且是省级及以上品牌（特色）专业负责人，或是省级及以上精品资源共享课程负责人，或是省级及以上教科研项目主持人，并在与所研究领域相关的核心期刊上发表过3篇以上高水平学术论文，胜任核心课程讲授任务、发挥学校专业发展骨干作用。

5.博士研究生：一般应同时具有博士研究生学历和学位，原则上应在核心刊物上发表与所研究领域相关的论文3篇以上，能胜任核心课程讲授任务、发挥学校专业发展骨干作用。

(二)引进的高层次人才有关要求

1.爱国敬业，师德高尚；

2.身体健康，能胜任教学、科研、社会服务等工作需要；

3.年龄不超过40周岁，学科（专业）带头人和教授（或正高级专业技术人才）放宽到45周岁；

4.来校工作时间不少于8年，且全职到岗、8年内原则上不得申请调离学校。

 **三、高层次人才待遇（相关标准均为税前收入）**

(一)工资：根据所聘岗位享受国家、省、市规定的工资、保险、福利待遇。

(二)安家费：学科（专业）带头人、教授（或正高级专业技术人才）、具有副高职称的博士、博士研究生一次性安家费分别为50-70万元、40-50万元、30-40万元、15-30万元，具体额度根据在研科研项目级别、数量及学校专业需求等情况确定。夫妻双方均符合高层次人才引进条件时，按就高一方享受一次性安家费，另一方按同类人员标准减半给予一次性安家费。

引进人才在学校房源许可情况下，可以租住由学校提供的周转房。如学校房源紧张无法提供周转房，则由本人自行租赁，学校提供租房补贴，具体标准：学科（专业）带头人、教授、具有副高职称的博士、博士研究生分别为：2000元/月、1500元/月、1000元/月、600/月。提供周转房或享受租房补贴均不超过三年。

(三)科研启动经费：自然科学类：学科（专业）带头人、教授、具有副高职称的博士、博士研究生分别为：16万元、10万元、4万元、3万元，人文社科类：学科（专业）带头人、教授、具有副高职称的博士、博士研究生分别为：8万元、5万元、2万元、1万元。可根据工作需要配备独立办公室和科研助手。

引进人才入选校外各级人才工程或获得科研项目，如遇上级有文件规定需要学校配套经费者，且配套经费总额高于学校已经提供的科研启动经费额度，则予以配套差额部分。

(四)配偶工作：根据引进人员配偶（专业、学历、身份编制等）以及学校岗位需求情况，学校为其配偶安排工作岗位。

(五)学校给予引进人才来校报到的单程路费和安家搬迁费补助。

(六)两院院士等国家级人才待遇面议。

**四、高层次人才的招用程序**

(一)制定计划

由学校人事管理部门、教学职能部门根据学校师资队伍结构及专业（学术）建设需要，结合学校师资队伍建设规划，编制学校高层次人才招聘计划，报学校同意后执行。

(二)发布公告

人事部门根据招聘高层次人才计划和有关规定，按照规定程序统一向社会发布招聘岗位、招聘条件、招聘人数及具体要求。

(三)报名应聘

1.应聘人员应向学校人事处提供真实有效的求职简历，包括如下内容：

（1）应聘申请（本人工作意愿、未来工作设想、预期目标）、本人受教育情况、详细工作经历、重要社会兼职、配偶的简历和家庭成员情况等；

（2）有关学历、学位、职称和获奖证书等（复印件）；

（3）主要论文、论著目录及入选三大检索及CSSCI的情况，代表作 (复印件)，所取得的专利鉴定材料（复印件）；

（4）主持完成的科研项目（立项、结项证明）和项目资助经费数量，以及获奖情况（复印件）。

2.人事部门对应聘人员的学历背景、工作经历、教学科研成果及获奖等情况进行认真审核，确认应聘材料的真实性和有效性。对于符合学校高层次人才引进条件的，推荐进入考核程序。

(四)组织考核

1.人事部门会同有关部门，组织考核小组，对应聘者进行考核，提出拟引进意见。考核内容主要包括应聘人员的思想政治表现、道德品质、心理健康状况、学术水平、教学科研能力以及发展潜力等。

2.考核可采取笔试、面试、试讲、学术报告、专业技能测试等多种形式进行，原则上应安排一次公开学术报告。

3.考核小组对应聘人员进行认真考核，并进行客观、公正的评价。

(五)确定人选

人事部门将拟引进人才的材料及考核组意见提交党委校长室研究，确定拟录用人选，并予以5个工作日的公示。

(六)聘用

经公示无异议的拟招聘人才，由学校人事部门组织体检，体检标准参照录用公务员的通用标准执行，体检合格者办理报批和相关调动手续（需要入编的高层次人才按市编办和人社局等部门的相关规定执行）。

**五、高层次人才的管理**

(一)学校对高层次人才实行目标责任管理，首次岗位聘任合同期限一般为三年。试用期一般为六个月。

(二)高层次人才试用期满，由所在部门会同人事部门进行考核，考核合格者，学校落实一次性安家费、科研启动费等有关待遇。

(三)高层次人才的学期、年度考核，由所在系部根据合同规定的工作任务及岗位职责进行考核（考核内容及标准另行制订），考核结果均为合格以上的享受相关待遇；考核结果不合格的，学校将调整相关待遇；聘约期满，学校组织聘期考核并根据考核结果确定是否续聘。

(四)受聘的高层次人才在服务期限内一般不得调离或辞职，如因个人原因确需在服务期限内调离或辞职，必须按比例退还学校给予的一次性安家费、科研启动费等优惠待遇，随调配偶（校内安排的）必须同时调离，并向学校交纳违约金。已经享受的南通市政策资助的安家费和购房政策性补贴根据市政府有关规定处理。

**六、引进高层次人才职责分工**

(一)党委校长室是学校人才引进工作的领导机构，负责研究制订人才引进政策、审议人才引进计划、审定高层次人才引进人选、定期研究人才引进工作中的相关问题。

(二)系部是人才引进工作的主体，负责人才引进计划的拟定和实施，积极挖掘高层次人才资源，有针对性地做好人才的联系、引进、使用、考核和服务等工作，为引进人才提供基本的工作条件和相关平台。

(三)组织宣传处、人事处是人才引进的牵头协调机构，负责人才引进工作的组织、协调、服务等工作，具体落实人才引进相关政策，办理相关引进手续。

(四)科技处会同相关系部负责引进人才科研启动费项目预算的编制、执行、使用、结题验收和成果考核等管理工作。

(五)后勤处负责引进人才的周转房安置、落户等工作。

(六)财务处负责引进人才的费用报支、工资与保险的对接、安家费与生活补贴的兑现，以及人才引进经费年度预算的编制与划拨工作。

(七)学校其它相关职能部门要密切配合，各司其职，积极主动为引进人才做好服务。

**七、其他未尽事宜另行规定，本办法由人事处负责解释，自发文之日起实施。**

南通师范高等专科学校

 2018年9月30日