

江苏旅游职业学院

高层次人才引进实施办法（试行）

为推进高水平应用型师资队伍建设，引进更多的优秀人才充实我校师资队伍，落实“人才强校”战略，建立一支与我校办学定位相适应的数量充足、结构优化、素质良好、具有创新能力的师资队伍，特制定高层次人才引进办法。

第一章 总 则

一、科学规划、按需引进。坚持与学校事业发展目标相一致的原则，服务于内涵建设需要。

二、突出重点、统筹兼顾。坚持“四个优先”原则，即“985、211、双一流”高校毕业生优先，“双一流学科、国家重点学科、国家重点实验室”高层次人才优先，“海外教育背景国际排名前200名院校”毕业生优先，博士优先。

三、创新机制、规范管理。坚持公开招聘、科学评价、择优引进的原则，不断探索人才引进工作新举措，确保引进人才质量。

四、面向海外、提升效益。加强国际智力资源引进，注重吸收海外高端访问学者；成建制引进海外学术团队，提升人才引进效益。

第二章 对象及条件

一、引进对象

- 50周岁及以下领军人才
- 50周岁及以下学科或专业带头人
- 40周岁及以下优秀人才
- 40周岁及以下高技能人才

二、引进条件

（一）50周岁及以下领军人才

满足以下任意两条：

- 具有教授专业技术任职资格，硕士及以上学位，有优异的工作业绩和较高的学术水平或应用型能力，在所研究专业领域有较强的影响力。条件特别优秀者年龄可适当放宽。

2. 具有副教授及以上专业技术职务任职资格，同时需入选国家级人才项目、教育部“新世纪优秀人才支持计划”、江苏省“双创计划”等人才工程项目，或被授予省级有突出贡献中青年专家、省级以上教学名师、省部级及以上重点学科或重点实验室带头人、“333 高层次人才培养工程”中青年科技领军人才等荣誉称号。

3. 近五年来，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科研项目（排名前三）1 项及以上，或主持完成过国家级科研项目，或获得过省级教学成果奖一等奖（排名第一）及以上奖项，或以第一作者在 SCI\CSSCI 等刊物上发表论文 6 篇以上，或在国家级出版社出版高水平专著 1 部以上，或以第一发明人获得国家发明专利授权 1 项以上。

（二）50 周岁及以下学科或专业带头人：

满足以下任意一条：

1. 具有副教授及以上专业技术职务任职资格，硕士及以上学历。近五年来，主持省部级科研项目 1 项或作为主要参加人完成国家级科研项目（排名前三）1 项；或以第一作者在 SCI、CSSCI 等刊物上发表论文理工类 3 篇以上，文史类 2 篇以上；或在国家级出版社出版专著 1 部；或以第一发明人获得国家发明专利授权 1 项以上。

2. 具有副教授及以上专业技术职务任职资格，本科及以上学历。入选省级以上人才工程项目或为培养对象。如：“333 高层次人才培养工程”中青年科技领军人才培养对象、省高校“青蓝工程”中青年学术带头人、“六大人才高峰”资助项目培养对象。

（三）40 周岁及以下优秀人才

满足以下任意一条：

1. 博士研究生，起点学历应为全日制本科，原则上本、硕、博阶段所学学科方向应基本保持一致。

2. 具有副高级及以上专业技术职务任职资格，研究生及以上学历，硕士及以上学历。

（四）40 周岁及以下高技能人才

1. 具有本科及以上学历，省级及以上大师、省级竞赛一等奖获得者（学生组竞赛除外）、省级技能能手（技能状元）、省级技术能手、省首席技师等。

2. 条件特别优秀者年龄及学历可适当放宽。

（五）其他条件

1. 遵纪守法，身心健康，具有优良的政治素质和道德品质。
2. 热爱高教事业，具备高校教师应有的基本素质和教育教学能力以及良好的学术道德与科研水平，富有团队协作精神。
3. 具有健康的身体和良好的心理素质，能胜任本职工作，符合国家规定的体检标准（具体参照《公务员录用体检通用标准及操作手册（试行）》和规程等有关文件执行）。
4. 引进的境外高校博士、硕士生须提供国家教育部认证书。
5. 引进的工程类高层次人才，必须具备企业任职经历。

第三章 引进人才的待遇

一、引进待遇

（一）50 周岁及以下领军人才。

1. 提供生活和购房补贴 40-100 万（分三年发放）。
2. 自然科学类提供 20-40 万元科研启动经费，人文社会科学类提供 10-20 万元科研启动经费。
3. 按人社厅划拨的引进计划，办理全职引进手续。待人事关系完整调入学校后，可享受不低于 22 万元年薪（含社会保险、公积金等个人应承担部分[下同]）并享受教职工同等的福利待遇；或综合考虑引进人才回国（来华）前的收入水平，遵照国家相关规定，与其协议商定工资和福利待遇。
4. 妥善安排科研条件，并在配偶安置、子女入学等方面提供帮助。

（二）50 周岁及以下学科或专业带头人

1. 提供生活和购房补贴 20-50 万元（分三年发放），提供科研启动经费理工科为 5-8 万元、其他科类为 3-5 万元。
2. 年薪不低于 18 万元。
3. 享受学校在编人员发放的其他福利。

（三）40 周岁及以下优秀人才

1. 博士研究生试用期满，经考核能够胜任和履行讲师职责，可直接认定讲师专业技术职务。可提供生活和购房补贴 10 万元（分三年发放）。“985”、“211”、“双一流”大学、各科研院所毕业的博士研究生、紧缺专业博士可提供生活和购房补贴 20 万元（分三年发放），五年内年薪不低于 16 万元。

2. 具有硕士学位的副高级及以上专业技术职务任职资格人员，最高可提供生活和购房补贴 20 万元，提供科研启动经费工科类 3-5 万元，其他科类 2-3 万元。

（四）40 周岁及以下高技能人才

1. 特别优秀的高技能紧缺型人才最高可提供生活和购房补贴 15 万元，提供科研启动经费工科类 3-5 万元、其他科类 2-3 万元。

2. 经个人申请，学校审批，也可实行协议工资制度。

二、有关说明

1. 本办法引进的高层次人才首次服务期为 8 年。

2. 对引进的高层次人才在购房前，由学校提供临时过渡房。过渡期为三年。第一年房租由学校提供，后两年学校承担一半房租。

3. 科研项目启动费需个人申报研究课题，由教科研处组织评审、立项，并按科研项目进行管理。教师如将其主持的科研项目、科研经费带入我校，学校将适当配套科研经费。

4. 本办法引进的高层次人才，如属紧缺专业，其配偶经个人申请、学校研究同意，可以按照省有关政策，根据其配偶学历、能力实际情况在校内以不同用工形式安排适当工作，并按照国家 and 地方政策缴纳养老、失业、医疗等社会保险。

5. 如果夫妻双方都符合以上引进条件，安家费不重复计发，可在单人标准基础上上浮 20%，科研启动费分别计发。

6. 以上人员正式报到后可报销一次往返路费。

第四章 工作程序

一、制定需求和计划

各二级分院及部门根据学科和专业建设的需要，在每年 9 月底以前提出下一年度人才引进需求和计划，人事师资处结合省人社厅下达引进计划规划下一年度高层次人才引进工作。经院人才工作领导小组审定通过后下达，并组织实施，通过多种方式和渠道发布招聘信息，向海内外常态化公开招聘。

二、资格审查

人事师资处和用人单位共同负责接收应聘人员的相关材料，并对应聘人员的资格条件进行初审。各用人单位应通过邀请学术报告、专家面试、个人访谈、意向了解等多种形式加强与应聘人才的联系与沟通。

三、面试考核

引进博士等高层次人才或急需紧缺人才，可采用直接考核方式，以面试考核为主。面试考核由学院组织实施，成立面试考核小组，对应聘人员的师德素养、学术水平、教学能力、发展潜力以及身体健康状况等各方面进行全面考核。必要时，须按相关规定进行同行专家评价。

四、材料审批

考核结束后，人事师资处就聘用岗位、工作职责和目标以及有关待遇等问题汇总报人才工作领导小组审议。

五、后续服务

人事师资处、各相关学院、相关部门，积极做好报批、合同管理、工作安排、待遇兑现、协助安家等人才引进的后续服务工作。

第五章 其他规定

一、在服务期内，学院原则上不予批准引进人才提出的辞职、自费出国、调离等申请。未能履行服务期协议擅自辞职离校的，必须退还学校提供的校内住房（或全额退还购房补贴），并根据未完成的服务期限按比例支付违约金，返还相应的安家费及工作生活补贴、科研启动费等，其配偶如由学校安排工作的，则即刻终止有关安排。

二、科研启动经费用于支持引进后工作在教学科研岗位的人才。按项目进行管理，分阶段下达，并按照学校财务和科研经费管理规定，主要用于引进初期的科研启动、聘用人员的津贴补贴等，严格控制经费的使用范围。

三、生活和购房补贴，原则上须分三年发放。考虑到新进人才的实际困难，特殊情况，经个人申请、用人单位同意、学院审批，也可在其购房时给予借支等。

四、学院对引进的人才实行聘约管理，特殊紧缺急需人才，可实行一人一策。签订聘用合同，明确双方的权利义务；凡不能履行聘用合同者，其具体违约责任（本办法未详尽事宜）按法律规定及合同的约定执行。

五、本办法适用于学院高层次人才引进，具体内容的人事师资处负责解释，未尽事宜，学院另行研究决定。

2019年3月7日