**南京工程学院高层次人才引进工作实施办法（修订）**

**一、基本原则**

（一）科学规划、按需引进。高层次人才引进必须与学校的发展目标相一致，既要充分考虑教学科研工作的需要，又要有利于促进学科专业建设与发展，有利于人才队伍的优化和整体水平的提升，有利于团队建设和人才培养，有利于教学科研水平的提高。

（二）突出重点、统筹兼顾。重点引进重点建设学科、发展前景较好的新兴学科和学校优势学科急需的高水平大学的博士研究生、学术带头人和学术领军人才，同时统筹考虑其他学科建设急需的教学科研骨干。

（三）严格程序、规范操作。高层次人才引进必须严格考核程序，坚持公平、公正、公开，坚持标准、全面考核、规范操作，确保引进人才的质量。

（四）任务明确、责任落实。高层次人才引进实行校院（部、中心）两级管理、以院（部、中心）为主体的方式。学校加强对师资队伍建设的宏观指导和重大问题的协调，职能部门强化服务意识，提高工作效率和管理水平，各教育教学单位作为人才引进工作的主体，实行院长（主任）为第一负责人、党政共管负责制。

**二、引进对象的层次和条件**

根据实际条件，将高层次人才分为学术领军人才、学术拔尖人才、优秀学术骨干等层次。

（一）第一层次：学术领军人才

具有良好的职业道德，身心健康，治学严谨，开拓创新，具有良好的教学、科研和管理能力；掌握本学科领域的最新发展动态，学术水平达到国内领先，能负责本学科建设工作，带领梯队成员进行科学前沿研究；具有较高的学术造诣和突出的学术成果，在本学科领域有一定的学术知名度，与国内外同行有着广泛的学术联系。具有教授专业技术职务或已被海外知名高校聘为教授职务，曾担任省部级重点学科带头人、省部级科技创新团队带头人，年龄在50周岁以下，近5年来取得的业绩达到了以下条件中的3项（海外归国人才须达到2项以上）：

①主持过国家级科研项目2项或主持过国家级科研项目1项、省部级科研项目多项；

②获得过国家科技成果奖励（排名前5），或省部级科技进步（省部级哲学社会科学）一等奖（前2名），或省部级科技进步（省部级哲学社会科学）二等奖（排名第一）,或国家级教学成果奖一等奖（前3名）、二等奖（第1名）；

③经同行专家确认，在本学科权威刊物上以第一作者发表一定数量的高水平学术论文，或出版过有一定影响的专著；

④经同行专家评议，并经学校组织评定确认在本学科某些领域取得了特别突出的学术成就。

（二）第二层次：学术拔尖人才

1.教授（正高级专业技术职务人员）

具有良好的职业道德，治学严谨，开拓创新，具有很强的团结协作精神和学术组织管理能力；在国内学术界有一定学术成就和影响，具有较强的学科梯队建设能力和组织领导能力，年龄在45周岁以下，原则上应具有博士学位（不具有博士学位的必须主持过国家级科研项目，40周岁以下必须具有博士学位），具有独立指导博士生或数届硕士研究生经历的优先考虑。近5年来取得的业绩满足下列条件中的3条(海外归国人才须达到2项以上)：

①主持完成过国家级科研项目1项或省部级科研项目多项；

②获得过省部级科技进步（省部级哲学社会科学）一等奖排名前三，或二等奖排名前二，或三等奖排名第一，或省级教学成果奖特等奖（前2名）、一等奖（第1名）；

③以第一作者在本学科权威期刊上发表论文理工类5篇以上，文史类8篇以上，其中被SCI、EI、CSSCI等刊物收录3篇以上；或在国家级出版社出版过专著；或获得国家发明专利3项以上；

④经学校组织评定确认在本学科某些领域取得了比较突出的学术成就，或具有突出的工程技术能力与专长。

2.从海外知名大学或国内著名高校（“985工程”高校）毕业的博士研究生

具有良好的职业道德，治学严谨，开拓创新，善于合作；具有较强的从事教学、科研能力或工程技术创新能力。第一学历原则上为国内知名大学（“211工程”和“985工程”高校）毕业，年龄在35周岁以下，近5年来取得的业绩满足下列条件之一：

①主持完成省部级科研项目2项以上或作为主要参加人完成国家级科研项目（排名前三）2项以上；

②在本学科核心刊物上以第一作者发表论文理工科类5篇以上、文史类8篇以上，其中，至少有2篇发表在本学科权威刊物上；或在国家级出版社出版专著1部以上；或获得国家发明专利2项以上；

③学校发展急需，经组织专家评定具有突出的科研水平或工程技术能力与专长。

（三）第三层次：优秀学术骨干

1.具有硕士及以上学位的副高级专业技术人员。年龄在40周岁以下，具有很强的团结协作精神和良好的学术组织能力，研究方向为学校重点建设学科专业、传统优势学科专业和新兴学科专业建设急需。近5年来取得的业绩须满足以下条件中的2项：

①主持省部级科研项目1项以上；或获得省部级科技进步奖三等奖1项以上（排名前二）；

②以第一作者在本学科核心期刊上发表论文理工科类5篇以上、文史类8篇以上，其中至少有2篇被SCI或EI收录；或在国家级出版社出版专著1部；或获得发明专利1项；

③学校发展急需，具有丰富工程实践背景，经考核确认具有某一方面专长的工程技术人员。

2.国内知名大学、研究院所毕业的博士研究生。年龄在35周岁以下，具有较强的发展潜力，已经取得了比较明显的学术科研成果，本科阶段的专业学习原则上需与硕士、博士阶段的学术研究方向一致。

**三、引进人才的待遇**

（一）作为引进的人才除享受国家和江苏省有关政策规定的待遇外，由学校提供必要的工作条件外，同时享受下列相应条款所规定的待遇：

1.第一层次

①生活和购房补贴。重点建设的学科专业紧缺急需人才：70-100万元，其他学科专业建设急需人才：50-60万元；

②科研启动费：工科60-100万元，其他科类30-40万元；

③三年内，年薪60-100万元；三年后，考核合格，仍可实行年薪制，金额另议;

④配偶可以随调。

2.第二层次

①生活和购房补贴。重点建设的学科专业紧缺急需人才：40-50万元，其他学科专业急需人才20-30万元；

②科研启动费：工科20-30万元，其他科类10-15万元；

③少数特殊急需的特别优秀的教授三年内年薪30-40万元，特别优秀的博士三年内年薪20-30万元，三年后，考核合格，可享受特岗津贴，金额另议；其他人才，三年内除享受学校规定的标准津贴外，每年另享受特殊岗位津贴8-10万元；

④配偶可以随调，本科及以下学历的原则上采用雇员制管理。

3.第三层次

①生活和购房补贴。重点建设的学科专业紧缺急需人才：15-30万元，985高校或海外知名大学博士20-30万元或面议，其他学科根据具体情况另议；

②科研启动费：工科10-15万元，其他科类5-8万元；

③按照岗位享受待遇。对于少数特别优秀的博士在完成特定的教学科研任务后，三年内除享受学校规定的标准津贴外，每年另享受特殊岗位津贴2万元；三年后，经考核成绩突出的，特岗津贴可延长一个聘期;

④重点建设学科专业紧缺急需引进人才的配偶，可根据配偶学历、专业情况，协商酌情考虑安排工作。

（二）“985工程”高校毕业的优秀博士毕业生、具有博士学位的副教授和海外留学回国博士根据业绩，经评定符合岗位聘任条件的可实行高聘（仅限一个聘期，叁年），并享受相应的岗位业绩津贴待遇，高聘期满，未取得高聘职务任职资格的，高聘职务予以解聘，并按照协议有关条款执行。

（三）夫妻双方均满足学校引进人才条件的，购房补贴可适当提高，额度面议；属于学校第一层次或第二层次人才引进对象的，在江苏省政策许可范围内，可根据情况按照不同用工性质照顾安排一名子女工作（须具有本科及以上学历）。

    （四）特别优秀的人才，待遇可协商面议。

 （五）对于人事关系不转、可短期在我校工作的特殊高层次人才，可采取柔性引进，进行合约管理，明确聘用人在受聘期间的工作任务和生活待遇等。柔性引进人才须具有正高级专业技术职务或国内外著名高校毕业的特需人才，年龄在65周岁以下。

 **四、人才引进工作程序**

 （一）确定高层次人才引进计划。用人单位根据本单位的人员队伍状况及发展要求，充分研究论证，与人事处共同研究后，形成本单位年度高层次人才引进计划与目标任务。高层次人才引进计划报党委常委研究决定后执行，第一、二层次人才引进经主管校长批准后可以不受年度人才引进计划的限制。

（二）用人单位考核评议。用人单位组织专家对应聘人员进行考核，对其学历背景、教学科研能力、学术水平及发展潜力及应聘材料的真实性进行考核评议，并形成评议意见，报用人单位党政联席会议研究。有引进意向的，对应聘人引进层次提出建议，由用人单位主要负责人签署书面意见并加盖公章后报人事处，并提交相关材料。

（三）学校组织评审。学校组织专家对拟引进人才申报材料进行评审（必要时可组织答辩），确定其入选层次。并根据评审情况拟订引进意见和学校可提供的人才待遇。

（四）拟引进的高层次人才经人才引进工作领导小组讨论同意后，提交校长办公会议研究决定。对于根据计划引进的应届博士毕业生，实行程序简化，经用人单位考核、人事处审核、用人单位分管（联系）校领导同意后，报请主管校长审批。

（五）人事处根据校长办公会议决定或主管校长的审批意见，确定拟引进人员。

**五、保障措施**

（一）学校设立人才引进专项经费，主要用于支付引进人才的安家费、生活补贴、办公经费等。同时，学校为各教育教学单位设立高层次人才引进专项经费。人才引进专项经费专款专用。

（二）学校将对实行年薪制和特岗津贴的引进人才进行聘期目标考核，人事处会同各单位明确拟引进该类人才的具体岗位职责、聘期目标和任务。

（三）学校根据人才引进计划准备一定数量的人才公寓或预留一定数量的教职工宿舍（商品房房源），供引进人才居住过渡或购买，以保证引进工作顺利进行。人才公寓或预留房源由学校人才工作领导小组提出分配方案后勤管理处负责落实，用人单位负责做好住房安置中的服务、协调、联系等具体工作。对人事关系未正式调入我校的引进人才，由学校按其所聘岗位提供校内过渡房。引进人才的房源由后勤管理处负责统一规划、管理。

（四）作为教学科研岗位引进的人才原则上须具有博士学位，对外语、体育等基础学科和学校紧缺的学科专业建设人才可考虑接受少量硕士研究生，但要求年龄在30周岁以下，第一学历为本科且毕业院校为“985”或“211”大学，本科、研究生所学专业一致。

（五）对于作为高层次人才引进时随调的配偶或子女，人事处根据各单位编制及引进人才配偶或子女的情况，提出初步安置意见，一经学校研究决定，相关单位应无条件接受。

（六）各教育教学单位要进一步强化高层次人才引进的主体责任意识，学校将对各教育教学单位高层次人才引进工作进行目标管理责任制考核，实行奖惩制度。全校各单位要从学校发展的大局出发，以高度负责的精神做好人才引进工作。对引进的人才要做到政策到位、关心到位、服务到位，使引进的人才能尽快发挥作用。

**六、本办法自印发之日起执行，由人事处负责解释**