

常工职院人〔2021〕20号

关于印发《常州工程职业技术学院高层次人才引进管理办法（修订）》的通知

各二级学院（部）、部门：

《常州工程职业技术学院高层次人才引进管理办法（修订）》已经2021年第5次院长办公会审议通过，现予印发，请遵照执行。

附件：常州工程职业技术学院高层次人才引进管理办法（修订）

常州工程职业技术学院

2021年4月23日

附件

常州工程职业技术学院高层次人才引进 管理办法（修订）

第一章 总则

第一条 为进一步落实《中国教育现代化 2035》《江苏教育现代化 2035》《国家职业教育改革实施方案》《教育部江苏省人民政府关于整体推进苏锡常都市圈职业教育改革创新打造高质量发展样板的实施意见》，贯彻执行江苏省人才强省、强校战略，结合“十四五”学校事业发展规划和“十四五”师资发展专项规划，加强学校高层次人才师资队伍建设，提升学校综合实力和竞争力，现对学校原高层次人才引进管理办法作出修订。

第二条 引进高层次人才的原则。

- （一）按需引进和人才储备相结合；
- （二）坚持标准，专业匹配，引进品德好、学术水平高的人才；
- （三）重视团队，引进协作精神好、领导能力强的领军人才和拔尖人才；
- （四）明晰职责，学校和用人单位分工协作，引进高质量人才。

第二章 高层次人才的类别及引进待遇

第三条 引进高层次人才是指转入学校事业编制或由学校直接聘用的人员。

第四条 高层次人才指具有正高级职称，或具有博士研究生学历和学位的人员，或取得省级以上突出业绩的人员。

第五条 领军人才

A类：主要包括国家杰出青年科学基金获得者、国家级教学名师等，或与上述人才水平相当的人才。

B类：国家优秀青年科学基金获得者、省特聘教授、省“333工程”第一、二层次培养对象、省“双创”人才、省部级以上突出贡献专家、省级教学名师等，或与上述人才水平相当的人才。

第六条 拔尖人才

在相关专业、行业领域取得较为显著的学术成果，具有正高级职称。身体健康，能从事教学、科研一线工作。

根据近5年取得的业绩分为A类、B类。

A类：

1. 主持获批有资助经费的国家级科研项目1项或省部级科研项目2项。

2. 文科类或理工科类分别达到相应条件之一：

文科类

(1) 指导学生获得全国技能大赛二等奖及以上（个人排名第一）或个人获得全国教学能力奖项；

(2) 以第一作者在CSSCI刊物上发表论文4篇以上或核心期刊发表论文8篇以上；

(3) 出版学术专著或主编规划教材2部，同时，在CSSCI刊物上发表论文2篇或核心期刊发表论文4篇；

(4) 获得过省部级以上科研成果奖（一等奖排名前三，其他级别为主持人）或优秀教学成果奖（特等奖排名前三，其他级别为主持人）；

(5) 主持获批/认定国家级课程（教材）或国家级精品开放课程或国家虚拟仿真实验项目等 1 项。

理工科类

(1) 指导学生获得全国技能大赛二等奖及以上（个人排名第一）或个人获得全国教学能力大赛奖项；

(2) 以第一作者在 SCI 刊物发表论文 4 篇以上或 EI 刊物发表论文 6 篇以上；

(3) 出版学术专著或主编规划教材 2 部，同时，在 SCI 刊物发表论文 2 篇或 EI 刊物发表论文 4 篇；

(4) 获得过省部级以上科研成果奖（一等奖排名前三，其他级别为主持人）或优秀教学成果奖（特等奖排名前三，其他级别为主持人）；

(5) 获得本学科方向授权发明专利 4 项以上（排名第一）；

(6) 主持获批/认定国家级课程（教材）或国家级精品开放课程或国家虚拟仿真实验项目等 1 项。

B 类：达到下列条件之一：

(1) 指导学生获得省级技能大赛一等奖及以上（个人排名第一）或个人获得省级教学能力大赛一等奖及以上；

(2) 主持获批省部级以上科研项目 1 项；

(3) 获得过省部级以上科研成果奖或优秀教学成果奖（排名前三）；

(4) 主持获批/认定省部级以上课程（教材）或在线开放课程 1 项。

第七条 青年英才

取得一定学术成果，具有博士研究生学历学位，身体健康，能从事教学、科研一线工作，且具备较好发展潜力，年龄一般不超过 40 周岁（条件特别优秀或具有副高职称以上的，年龄可适当放宽）。

根据近 5 年取得的业绩分为 A 类、B 类。

（一）A 类

文科类或理工科类分别达到相应条件之一：

1. 文科类：

(1) 指导学生获得省级技能大赛一等奖及以上（个人排名第一）或个人获得省级教学能力大赛一等奖及以上；

(2) 主持获批省部级科研项目 1 项；

(3) 以第一作者在 CSSCI 刊物上发表论文 3 篇以上或核心期刊上发表论文 5 篇以上；

(4) 出版学术专著或主编教材 1 部，同时，在 CSSCI 刊物上发表论文 2 篇或核心期刊上发表论文 3 篇；

(5) 获得过省部级科研成果奖或优秀教学成果奖（排名前三）；

(6) 主持获批/认定省部级以上课程（教材）或在线开放课程 1 项。

2. 理工科类：

(1) 指导学生获得省级技能大赛一等奖及以上（个人排名第一）或个人获得省级教学能力大赛一等奖及以上。

(2) 主持获批省部级科研项目 1 项；

(3) 以第一作者在 SCI 刊物发表论文 3 篇以上或 EI 刊物发表论文 5 篇以上；

(4) 出版学术专著或主编教材 1 部。同时，在 SCI 刊物发表论文 2 篇或 EI 刊物发表论文 3 篇；

(5) 获得过省部级科研成果奖或优秀教学成果奖（排名前三）；

(6) 主持获批/认定省部级以上课程（教材）或在线开放课程 1 项；

(7) 获得本学科方向授权发明专利 2 项以上（排名第一）；

(二) B 类

符合学校学科专业需求，能够胜任本学科专业课程教学任务，具有一定的科研能力。

第八条 紧缺人才

学校发展急需，具有丰富实践应用背景，获得过世界技能大赛前三名、全国一类职业技能竞赛第一名、人力资源社会保障部授予的“中华技能大奖”、省政府授予的“江苏技能状元”或“江苏工匠”称号的人员，或在社会、文化、艺术、体育等领域取得业界公认突出业绩的优秀人才。

第九条 相关说明

(一) 教授年龄一般在 50 周岁以下；博士研究生年龄一般在 40 周岁以下；高技能人才年龄原则上不超过 50 周岁。

(二) 项目级别认定按照校科技部和教学部相关文件执行。

(三) 所有教科研成果，文中没有特别说明的，均指第一完成人成果。

(四) 教科研成果所获的科技进步奖、教学成果奖特指政府奖。

(五) 所有检索(包括 SCI、EI、CSSCI)应均为源刊或核心检索，在会刊、专刊、会议论文集、增刊、特刊等上的检索除外。SCI 要求为中科院分区，核心论文以北大图书馆核心要览对应收录年份为准。

(六) 无法直接界定为“紧缺人才”类型的由教师发展专门委员会委员认定。

(七) 如高层次人才以背离学术道德行为(包括但不限于剽窃、欺诈、造假等)获得相应资格的，学校有权解除聘用关系或劳动关系，并追究其因此造成学校的一切损失。

(八) 如高层次人才被撤销相应资格或项目，撤销后不满足前述高层次人才要求的，学校有权解除聘用关系或劳动合同。

第十条 待遇

| 人员类别 | 购房 扶助 | 科研启动费 | | 租房补贴 | 年薪 | 备注 | |
|----------|----------|---------|-------|-------|----------------|----------------|-----------------------------------|
| | | 理工科 | 文科 | | | | |
| 领军人才 | 一人一议 | | | | | | |
| 拔尖 人才 | A | 120-200 | 30-40 | 20-30 | 提供 2 年租房补 贴 | 可申 请年 薪制 | 配偶根 据情 况，酌 情安 排工 作 |
| | B | 60-120 | 20-30 | 10-20 | | | |
| 青年 英才 | A | 60-100 | 20-30 | 10-20 | 提供 2 年租房补 贴 | | |
| | B | 30-60 | 10-20 | 5-10 | | | |
| 紧缺人才 | 一人一议 | | | | | | |

注：

1. 本着对高层次人才生活的支持，学校对高层次人才给予购房扶助。购房扶助根据人才类型和专业特点实行弹性制，在此区间根据人才业绩和协议任务的目标值商定，分三年支付，第一年以购房的方式支付 50%，完成第一年目标任务基础上分别在第二年支付 30%、第三年支付 20%。

2. 租房补贴：入职两年内提供租房补贴，博士 1500 元/月、正高 2500 元/月，两年有效期。

3. 高层次人才津贴：具有正高级职称或博士学位的人员享受高层次人才津贴，其中具有正高级职称的享受 18000 元/年；具有博士学位的享受津贴 12000 元/年，未取得副高级职称的可享受副高职称奖励性绩效，过渡期三年。

3. 薪酬待遇：根据人才类型和目标任务情况，可实行年薪制，年薪制支付方式及管理参照学校年薪制管理办法执行。申请年薪制的薪酬待遇实行一人一议，绩效工资上不封顶。

第三章 人才引进的组织与程序

第十一条 二级学院（部）成立人才引进工作组，由二级学院（部）党政负责人和部分教师代表组成。人才引进工作组负责本单位人才计划的制定、宣传、人才筛选、资格审核、综合考核等工作。

第十二条 人事处为人才引进服务的日常工作部门。

第十三条 引进人才的程序

（一）计划制定。二级学院（部）根据专业建设、教学科研工作需要，在师资队伍规划的基础上，编制人才引进计划，于每

年9月将下一年度人才需求计划报人事处汇总，人事处提交党委会审定招聘计划。

（二）对外宣传。二级学院（部）、人事处协同赴全国招聘宣传、对口交流。

（三）公开招聘。人事处发布年度人才招聘信息，二级学院（部）、人事处组织参加各类招聘活动。

（四）资格审查。二级学院（部）负责审核拟引进人才的学术水平，形成高层次人才引进审核表报人事处。

（五）考核审批。人事处组织公开招聘考核，考核专家原则上由教师发展专门委员会委员组成。人事处将考核结果提交院长办公会审定。

（六）人才录用。人事处依据江苏省人事管理条例和高层次人才引进管理办法，向上级部门报批，办理录用手续。

第四章 高层次人才引进后的管理

第十四条 编制和岗位管理

高层次人才引进后的二级学院（部）编制管理设置三年过渡期。

（一）二级学院原处于缺编状态，核算年度奖励绩效工资时，引进的高层次人才数量纳入超（缺）编率核算范围。

（二）二级学院原处于超编状态，核算年度奖励绩效工资时，引进的高层次人才数量不纳入超（缺）编率核算范围。

（三）不需转编的高层次人才按照校内聘任方式签约。

（四）引进的高层次人才参加二级学院（部）的专业建设、科研活动和育人活动等。

第十五条 高层次人才考核

（一）高层次人才引进前三年，二级学院制定高层次人才三年培养规划，高层次人才制定个人三年发展规划。培养规划和个人发展规划一并提交人事处。

（二）引进的第一年，博士和教授的奖励性绩效分配分别按照职能部门的其它专业技术岗的副高七级和正高四级核算，由人事处直接核拨到二级学院（部）。

（三）自引进的第二年起，所在二级学院（部）根据协议内容进行年度考核，考核合格后，根据所在二级学院（部）的奖励性绩效分配方案核算。

（四）强化高层次人才的考核力度，由所在二级学院（部）和人事处、人才办等部门根据学校规定和聘期目标进行聘期考核。

（五）聘期考核结果如未达到聘期目标，扣发奖励性绩效，并降档处理。

第五章 附则

第十六条 高层次人才人事关系转入学校后，学校对引进人才实行协议管理。引进人才需与学校签订协议书，明确双方的权利义务，服务期至少8年。

第十七条 科研启动经费，由引进人才申请，科技发展部负责受理。所资助科研项目验收合格，在使用期限结束后仍有结余的，不再资助。所资助科研项目验收不合格，需全额退还科研启动费。

第十八条 购房扶助，由引进人才在购买商品房时提出第一次申请，经学校同意，人事处根据本办法中规定的购房扶助核拨方式按照考核结果分年进行支付。第一次附合同附件对公转账，第二批和第三批分别按照前一年度目标任务完成情况支付（可直接发放）。人员类型有交叉的，按较高待遇享受。

第十九条 在服务期内，若提出调动或辞职等离开学校要求的，或因违反法律法规、学校规章制度等原因被学校解除聘用关系或劳动合同的，按照服务时间应退回相应的购房扶助，并缴纳相应的违约金，具体规定如下：

（1）购房扶助按照服务8年计算，服务未满3年的，需全额退还购房扶助、房租和已使用的科研启动费（入库资产除外）；服务未满5年的，需退还已提供的购房扶助、房租和已使用的科研启动费（入库资产除外）总额的80%；服务未满8年的，退还按照每年平均享受的补贴[未服务年限×（购房扶助+房租总额）/8]。

（2）配套的科研经费余额由学校收回；

（3）服务期未满5年（不含5年）的，需一次性缴纳违约金人民币10万元；服务满5年未满8年的，需一次性缴纳违约金人民币5万元。

（4）如其配偶属安置到校工作的，届时无论婚姻是否存续或是否服务期满，其配偶或随调人员必须同时调离学校或与学校解除聘用关系。

第二十条 引进优秀人才的配偶需要解决就业问题的，学校积极为其联系就业单位，为其配偶就业提供帮助。若具备学校相

应岗位基本条件的,学校根据岗位聘用整体情况并经院长办公会讨论研究后可以校内聘任方式入职;若符合学校公开招聘岗位条件的,可按公开招聘程序应聘。

第二十一条 学校提供的有关款项若涉及税款等由受聘人承担。

第二十二条 2021年1月1日之后引进的高层次人才按照本办法执行。2021年以前引进的高层次人才继续执行《常州工程职业技术学院高层次人才引进管理办法(修订稿)》(常工职院人〔2016〕17号)。

第二十三条 本办法由人事处负责解释。