

# 江苏理工学院文件

江理工人〔2018〕111号

---

## 关于印发《江苏理工学院高层次人才引进与管理办法（试行）》的通知

各单位、各部门：

《江苏理工学院高层次人才引进与管理办法（试行）》已经学校研究通过，现予以印发，请遵照执行。



# 江苏理工学院高层次人才引进与管理办法 (试行)

## 第一章 总 则

**第一条** 为进一步落实人才强校战略，加大国（境）内外高层次人才引进力度，健全人才队伍建设机制，实现人才队伍整体水平跨越式提高，根据上级有关文件精神，结合学校实际，制定本办法。

**第二条** 高层次人才引进遵循“立足现实，着眼发展、确保重点、兼顾一般”的原则。依照国家的法律法规和学校的各项规章制度，按需设岗，按岗聘用，坚持标准，严格考核，公平竞争，择优录用。保障学校人才队伍科学、持续发展。

## 第二章 引进条件

**第三条** 引进的高层次人才必须拥护中国共产党领导，遵纪守法，为人正派，爱岗敬业，诚实守信，立德树人，学风严谨，有良好的职业道德、事业心与责任感，身心健康。同时，具有较强的教学、科研能力，取得较好的科研成果。所引进高层次人才分为中吴菁才、学科带头人、优秀青年博士、创新团队四类。

### （一）中吴菁才

受聘“中吴菁才”人员实行岗位聘用制，分为院士、中吴学者、中吴特聘教授、中吴讲座教授四个层次。基本条件分别为：

1. 院士。两院院士或发达国家外籍院士。

2. 中吴学者

(1) A类

教育部“长江学者”特聘（讲座）教授、国家“杰出青年科学基金”获得者、国家“973计划”首席科学家等。原则上50周岁以下。

(2) B类

国家“千人计划”入选者（创新类）；或在海外知名高校、科研院所取得（终身）教授或相当职位；或在海外知名高校、科研院所取得（终身）副教授以上职位或相当职位。原则上50周岁以下。

3. 中吴特聘教授

(1) A类

国家“青年千人计划”入选者、教育部“长江学者”青年项目获得者、国家“优秀青年科学基金”获得者、中组部青年拔尖人才等；或在海外知名高校、科研院所取得副教授（终身）以上职位或相当职位。原则上45周岁以下。

(2) B类

全国百篇优秀博士论文获得者、中科院百人计划入选者

等；或在海外知名高校、科研院所取得助理教授以上职位或相当职位。原则上 40 周岁左右。

### (3) C 类

教育部新世纪优秀人才支持计划获得者、教育部霍英东青年教师基金项目获得者等；或具有海外知名高校博士学位、或具有 3 年以上海外博士后科研工作经历；或在本学科领域国际顶级刊物发表一定数量的具有重要学术影响的论文，已取得标志性研究成果。原则上 35 周岁以下。

### (4) D 类

海外一流高校、科研院所取得助理教授以上职位或相当职位；或国家千人计划（企业类）人选。每年来校工作 2-3 个月。

## 4. 中吴讲座教授

符合中吴学者、中吴特聘教授条件的人员均可申请。每年来校工作 2-3 个月。

### (二) 学科带头人

具有正高级职称、博士学位，年龄在 45 周岁以下（特别优秀的，可适当放宽）；且至少满足下列基本条件中的两条：

1. 近五年主持过国家级科研资助项目；
2. 近五年获得省部级二等奖以上科研奖励（排名第一）；
3. 近五年以第一作者在本学科权威期刊或 SCI 期刊（一区）发表论文 3 篇以上（可包括通讯作者身份 1 篇）；或 SSCI

收录论文 3 篇或 CSSCI 源刊论文 5 篇。

4. 近五年获得省级及以上人才项目资助或教学名师称号。

### （三）优秀青年博士

具有博士学位，年龄一般不超过 40 周岁（具有正高级职称可放宽到 45 周岁），且符合当年博士引进分档的具体条件。

#### 1. A 类博士

（1）毕业于海外知名大学，或中科院、社科院、原“985”“211”院校、“双一流高校”或“双一流学科”或学科专业排名全国前三高校。

（2）成果达到当年度《优秀青年博士评价标准与考核指标一览表》要求。

#### 2. B 类博士

符合学校学科和专业建设需求，科研能力较强，胜任核心课程的教学任务。成果达到当年度《优秀青年博士评价标准与考核指标一览表》要求。

#### 3. C 类博士

符合学校学科和专业建设需求，胜任核心课程的教学任务。成果达到当年度《优秀青年博士评价标准与考核指标一览表》要求。

### （四）创新团队

1. 创新团队的学科领域应符合我校学科建设布局规划

需要，成员组成一般为 6 人左右。

2. 创新团队领军人才一般应是知名学者（省级以上高层次人才或国家重大项目主持人），身体健康，有开阔的视野和胸怀；学术造诣深厚，取得国内外同行公认的成果。

3. 创新团队成员有一定的学术造诣，与团队领军人才学科关系密切，原则上需具有博士学位，年龄不超过 40 周岁。

### **第三章 引进待遇**

**第四条** 各层次人才分别享受以下引进待遇。

#### **（一）中吴菁才**

##### **1. 院士**

提供安家费 300 万；科研启动经费，全职年薪具体面议。

##### **2. 中吴学者**

###### **（1）A 类**

提供安家费 200 万；科研启动经费，自然科学类 800 万以上、人文社科类 160 万以上，具体面议；优先配备实验场地、团队助手；协助解决配偶安置问题；全职年薪 120 万。

###### **（2）B 类**

提供安家费 160 万；科研启动经费，自然科学类 600 万以上、人文社科类 140 万以上，具体面议；优先配备实验场地、团队助手；协助解决配偶安置问题；全职年薪 80 万。

##### **3. 中吴特聘教授**

###### **（1）A 类**

提供安家费 100 万；科研启动经费，自然科学类 500 万以上，人文社科类 80 万以上，具体面议；提供实验场地、协助解决配偶安置问题；全职年薪 60 万。

#### (2) B 类

提供安家费 80 万；科研启动经费，自然科学类 100 万，人文社科类 40 万；协助解决配偶安置问题；全职年薪 40 万。

#### (3) C 类

提供安家费 50 万；科研启动经费，自然科学类 40 万，人文社科类 15 万；全职年薪 25 万。

#### (4) D 类

标准为 1-2 万/月；海外人员每年可报销 2 次往返经济舱机票；学校提供短期公寓住房；提供必要的实验用房和仪器设备。

### 4. 中吴讲座教授

标准为 1 万/月；学校提供短期公寓住房；提供必要的实验用房和仪器设备。

#### (二) 学科带头人

提供安家费 100 万元；科研启动经费，自然科学类 50 万，人文社科类 20 万；提供必要的实验用房和仪器设备；协助解决配偶安置问题。

#### (三) 优秀青年博士

##### 1. A 类博士

提供安家费 50 万元；科研启动经费，自然科学类 20 万，人文社科类 10 万。

## 2. B 类博士

提供安家费 30 万元；科研启动经费，自然科学类 15 万，人文社科类 8 万。

## 3. C 类博士

提供安家费 15 万元；科研启动经费，自然科学类 10 万，人文社科类 5 万。

### （四）创新团队

团队领军人才待遇面议；团队科研经费（含实验室建设费）300 万元以上，具体额度面议；团队成员（博士及以上）的个人待遇根据其实际水平参照人才引进各层次待遇执行。

### 第五条 补充待遇。

（一）当年度我校急需引进的紧缺专业高层次人才中（以当年学校公布为准），A 类博士入职后直接受聘副教授，聘期三年。其他专业 A 类、B 类、C 类博士入职后享受副高岗位奖励性绩效工资，期限三年。

（二）对有海外 1 年以上学习或工作经历者，增加安家费 3-5 万元，其中获得海外知名高校博士学位者增加安家费 5 万元，其他增加安家费 3 万元。

（三）引进的学科带头人及紧缺专业 A 类博士，需解决其配偶工作，原则上予以考虑。配偶具有博士学位，学科专

业对口且属于学校当年引进计划的，按学校引进政策予以引进，分别享受规定待遇；配偶具有博士学位，学科专业对口但不属于学校所需的，经学校研究同意引进，但不享受安家费待遇；配偶不具有博士学位，经学校研究同意，按雇员制或劳动合同制人员安排岗位，同时，该博士的安家费酌情扣减。

**第六条** 学校鼓励引进的人才申报国家、省各类人才项目计划，并积极落实有关政策待遇，给予必要的配套。

**第七条** 引进人才安家费分次发放。正式来校报到，签订聘用合同后即发放 60%，其余两次（分别按 20% 发放）均根据考核结果发放。学校为引进人才提供过渡房租金每月 1800 元，不超过 3 年。配偶双方皆为引进人才的，过渡房租金只发放一人。

**第八条** 科研启动费的拨付分两次进行。学校与引进人才签订聘用合同并正式入职后，拨付 70% 科研启动费，引进人才中期考核合格后，拨付剩余的 30% 科研启动费。科研启动经费按我校纵向科研经费管理办法的有关规定进行管理和使用。

**第九条** 引进人才按聘用合同要求，完成相应岗位职责即可享受国家政策或合同规定的工资、津贴、社保等待遇。

**第十条** 用人单位为引进人才提供相应的工作条件，并根据工作需要配备相应的助手。

## 第四章 工作程序

**第十一条** 高层次人才引进工作根据《江苏理工学院公开招聘工作人员实施办法》组织实施。

**第十二条** 对于特别优秀的高层次人才，学校通过引进人才的快捷程序，由学校人才工作领导小组讨论签署意见后予以引进，事后向校长办公会集中报告。

## 第五章 聘用管理

**第十三条** 学校与引进人才签订聘任协议，明确薪酬待遇、双方职责及权利义务、服务期限等，服务期一般为 8 年。如服务期限未满，引进人才提出辞职、长时间自费出国、调离等必须经学校研究同意，按双方协议和学校教职工履行服务期义务的有关规定处理。

**第十四条** 引进人才全部实行“六年两个考核期”的跟踪考核制度。聘期考核自引进人才全职全时在校工作，并签订聘任协议之日起。前 3 年为第一个考核期；满 6 年进行全面期终考核，为第二个考核期。学校根据考核结果执行有关待遇。引进人才每年参加教职工常规年度考核。

**第十五条** 考核主要内容包括聘期内的思想政治表现、教学和科研工作业绩、岗位职责履行情况等。中期考核、期终考核在聘任满 3 年或 6 年时进行，由学校负责组织。6 年期满考核不合格者，学校可以解聘或低聘。年度考核在本年末或下年初进行，由用人单位负责。

**第十六条** 中吴菁才和创新团队参照该考核标准，一人一议，确定具体考核标准，考核标准均作为聘用协议的内容。不能归入相应类别的科研成果，由学校科技管理部门认定。教学业绩成果由教务管理部门认定。不同成果之间的等价关系，参照学校科研工作量计算办法认定。用于考核的成果必须以江苏理工学院为第一署名单位和第一通讯单位。

(一) 学科带头人

聘期内须完成下列成果第 1 项和 2-10 中的 1 项：

1. 作为主持人获批并基本完成国家级科研项目和省部级项目各 1 项；
2. 获得省部级以上教学成果奖 1 项(排名第一)；
3. 获得省部级以上奖项，其中国家级奖排名前三名，省部级一等奖排名前二名，省部级二等奖排名第一名；
4. 横向项目经费到账额理工科 500 万元以上、人文学科 150 万元以上；
5. 获批省部级以上优秀教学团队或科技创新团队；
6. 主持获批省部级以上教学或科研平台；
7. 作为第一作者发表高水平学术论文，SCI 一、二区(以上)或 SSCI 论文 3 篇；
8. 决策咨询报告被省部级以上政府部门采纳或内参发表；或获得省部级以上领导人批示；
9. 作为学科带头人获批省优势或重点(培育、建设)学

科；

10. 获批省有突出贡献中青年专家、省教学名师等以上领域称号。

## （二）优秀青年博士

考核指标详见当年度《优秀青年博士评价标准与考核指标一览表》。

**第十七条** 引进人才在3年中期考核时，如完成相应科研考核标准之一，则视为中期考核合格，学校按时发放第二次安家费、科研启动费，否则视为中期考核不合格，学校暂缓发放第二次安家费、科研启动费。如中期考核不合格，但6年期满时完成了全部科研考核标准，且考核合格，则全额发放第二、第三次安家费、科研启动费。

引进人才在考核期内若提前达到考核要求，可提前申请发放剩余的安家费、科研启动费。优秀青年博士中C类人才在3-6年的考核中，若达到B类或A类人才考核标准，可就高享受B类或A类剩余部分安家费及科研启动费，依次类推。

**第十八条** 引进人才中期考核、期终考核的程序为：

引进人才在聘期满3年、6年时分别提交工作总结，填写考核表，并提供相关详细支撑材料；用人单位对引进人才进行中期3年、期终6年履职情况综合鉴定；相关部门对引进人才教学、科研情况进行认定；人事处对引进人才履职情况提出意见，将考核结果报分管领导审批；人事处根据审批

决定执行有关引进待遇。

**第十九条** 协议年薪制引进人才的薪酬待遇执行期限一般为六年。如第一个考核期考核优秀，其协议工资可根据实际情况作相应调整；如第一个考核期考核合格可进入第二个考核期，协议工资维持原标准执行；如第一个考核期考核基本合格，则根据具体情况进行降级聘用、有条件聘用或解聘。发生降级聘用和有条件聘用时，引进人才的协议工资应根据其所属类别进行调整或不再享受协议工资。如六年聘期考核结果为优秀，续聘时可继续享受原协议年薪，也可重新商定标准；或选择转为普通同职级人员，按照普通同职级人员进行考核和享受相应待遇。协议年薪制引进人才如六年聘期考核结果为合格，则续聘时转为普通同职级人员进行考核和享受相应待遇。

**第二十条** 引进人才原则上要求全职在岗工作，特殊情况不能全职工作的，可根据工作时间和工作任务按月计发相应的薪酬待遇，但不享受安家费。协议工资按月发放 80%，剩余 20%等考核期满考核合格后发放。

**第二十一条** 协议年薪制人员在聘期内原则上不再参与校内各类业绩奖励分配。如在聘期内取得特别重大影响的成果与突出业绩，经学校认定后，可酌情按照学校相关奖励政策予以奖励。

**第二十二条** 引进的高层次人才在离开学校（含调离、

辞职、自动离职、解聘)时,原则上其引进时由学校安排工作的配偶必须同时辞职、一起离职。

## **第六章 附 则**

**第二十三条** 引进的优秀青年博士如有不能归入招聘政策中相应类别的科研成果,由科技管理部门提出科研成果认定意见。用于计算引进待遇的所有成果须为近5年取得,用于认定的成果须为第一作者。导师为第一作者,本人为第二作者的成果仅作参考。用于计算引进待遇的成果,不得再用于聘期考核。

**第二十四条** 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,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,学历可放宽至硕士或本科,待遇及考核可参照优秀青年博士C类。

**第二十五条** 人才引进工作坚持公开、公正、公平原则,自觉接受组织和群众的监督。对不按要求和程序办理的,应予以纠正;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。

**第二十六条** 本办法所述海外著名大学是指综合考量当年《泰晤士报》和QS公布的世界大学排行榜前200名或本学科在ESI学科排名世界前100名的海外大学。本办法中SCI论文分区以中国科学院期刊分区表为准,权威期刊和一级期

刊以江苏理工学院认定的为准。各种成果及获奖级别等参照学校科研成果奖励办法的规定，以学校认定为准确。

**第二十七条** 本办法自 2018 年 7 月 1 日起执行，在此之前已签引进协议的人才仍按《江苏理工学院高层次人才引进及考核管理办法》（江理工委办〔2016〕65 号）文件执行。外籍及港澳台地区人才引进参照此方法执行，具体以双方协议为准确。

**第二十八条** 本办法由人事处负责解释。学校原有规定与本办法不一致的，以本办法为准确。