

常州纺织服装职业技术学院文件

常纺院内字〔2019〕4号

常州纺织服装职业技术学院 高层次人才引进办法（2019年2月修订）

第一章 总 则

第一条 为进一步加强学院高层次人才和紧缺专业人才引进工作，落实人才强校战略，提高学院教师队伍整体素质，根据《关于聚力创新深化改革打造具有国际竞争力人才发展环境的意见》（苏发〔2017〕3号）、《省教育厅关于印发贯彻落实省委省政府深化科技体制机制改革推动高质量发展若干政策实施细则的通知》（苏教科〔2018〕9号）以及《省教育厅关于进一步健全高等学校人才流动配置机制的通知》（苏教人〔2018〕16

号)等文件要求,结合学院实际,规范和完善人才引进机制,特制定本办法。

第二条 引进高层次人才应坚持统筹规划、重点突出。结合学院专业建设规划,优先引进品牌专业、骨干专业、新办专业的急需人才。重点引进在国(境)内外有较高知名度的学科领军人物、学科带头人、企事业技术专家,以及专业建设和科研急需的具有发展潜力的青年学术骨干。合理引进教育教学管理、公共基础学科以及其它专业技术等方面的高层次专业技术人才。

第三条 引进高层次人才应坚持德才兼备,以德为先原则。对引进的人才,要加强对其品德、教学(实践)能力及效果、科研学术水平、心理素质、身体状况及家庭成员等进行综合考察。

第四条 引进高层次人才应坚持公开招聘、公平竞争、全面考核、科学评价、择优引进、确保质量的原则。同时,与引进人才签订聘用合同,实施聘期目标考核和动态管理。

第二章 引进对象条件及方式

第五条 高层次人才分类

(一) 领军人才

国家级人才项目入选者、教育部“新世纪优秀人才支持计划”人选、省级有突出贡献中青年专家、省级教学名师、省级优秀教学团队带头人、省部级及以上重点学科或重点实验室带头人、省部级科技创新团队带头人、江苏省“双创计划”入选者;国家自然科学奖、技术发明奖、科技进步奖获得者;“333 高层次人才

培养工程”中青年科技领军人才；世界技能大赛优秀指导教师、中国技能大赛优秀教师，或具有相当水平、在国内外享有声誉的领军人才等。年龄一般不超过 50 周岁，条件特别优秀者年龄可适当放宽。

（二）专业（学科）带头人

在相关行业领域和高等职业教育领域具有较高的影响力和威望的专业（学科）带头人。高校人员需担任省级层面专业（学科）带头人三年以上，一般具有正高职称（副高职称需具有博士学位）；企业、行业人员需在相关领域知名企业的高级技术专家或在相关行业协会担任重要职务，承担并主持过企业、科研院所相关国家级重大项目。年龄一般不超过 50 周岁。

（三）优秀人才

具有硕士及以上学位的正高级专业技术人员，年龄一般不超过 50 周岁；博士研究生，一般年龄不超过 40 周岁，或紧缺专业具有硕士学位的副高级及以上专业技术人员，年龄不超过 45 周岁。

（四）高技能人才

具有大专及以上学历，省级竞赛一等奖获得者（学生组竞赛除外）、省级技能状元、省级技术能手、省首席技师、市级技能大师、工科或工程类专业在企业具有本专业十年及以上工作经验并具备高级技师及以上技术能力等，年龄一般不超过 45 周岁，条件特别优秀者年龄可适当放宽。

（五）高水平教学科技创新团队

学院优先引进高水平教学科技创新团队。团队成员一般应 3 人及以上；人员结构合理，核心成员应具有博士研究生学历学位或正高以上人专业技术职务；专业（学科）方向一致或相近，其中至少 1 人符合专业（学科）带头人条件。

第六条 基本条件

（一）具有较高的政治素质,热爱祖国,拥护中国共产党的领导,忠诚党的教育事业,作风正派,品行端正,遵纪守法;

（二）适应我院专业（学科）建设的需要，教育教学、管理和科研能力强，指导专业教学、创新创业、学生实习实训的技能强，具有为学院改革发展的奉献精神。

（三）身体健康，适应岗位要求。

第七条 引进方式

人才引进分为“刚性”全职引进和“柔性”聘用引进两种方式。“刚性”引进须符合上级有关部门关于事业单位人员招聘或流动的政策规定，通过公开招聘或办理调动手续纳入学院编制管理。“柔性”引进采取“一人一议”方式对期限、服务内容、工作标准、薪酬等通过与引进对象协商，以协议形式予以明确。

第三章 引进人才的待遇

第八条 作为引进的人才除享受国家、江苏省、常州市有关政策规定的待遇和学院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：

（一）领军人才

1. 购房补贴、科研启动费面议；

2. 必须办理全职引进手续，待人事关系完整调入学院后，工资待遇，可按协议约定，享受年薪制，具体情况面议；或享受国家规定的工资和福利等待遇。

（二）专业（学科）带头人

1. 购房补贴为 60-100 万元；

2. 科研启动费：工科 30-50 万元，其他科类 15-30 万元；

3. 必须办理全职引进手续，待人事关系完整调入学院后，享受国家规定的工资和福利等待遇。特别优秀的可以实行年薪制，可享受 50-80 万元年薪（含社会保险、公积金等个人应承担部分）并享受教职工同等的福利待遇。

（三）优秀人才

1. 必须办理全职引进手续，待人事关系完整调入学院后，享受国家规定的工资和福利等待遇；

2. 正高级专业技术人员享受购房补贴为 50-80 万元，提供科研启动经费工科为 20-35 万元、其他科类为 10-20 万元；

3. 博士研究生享受购房补贴为 30-60 万元，提供科研启动经费工科为 10-25 万元、其他科类为 8-15 万元；

4. 具有博士学位的正高级专业技术人员享受购房补贴为 70-100 万，提供科研启动经费工科为 25-40 万元、其他科类为 15-25 万元；

5. 具有博士学位的副高级专业技术人员享受购房补贴为 40-70 万,提供科研启动经费工科为 15-30 万元、其他科类为 10-20 万元。

(四) 高技能人才

1. 必须办理全职引进手续,待人事关系完整调入学院后,享受国家规定的工资和福利等待遇;经个人申请,学院审批,也可实行协议工资制度;

2. 特别优秀的高技能人才最高可享受购房补贴为 10-20 万元,提供科研启动经费工科为 8-15 万元、其他科类为 5-10 万元。

(五) 高水平教学科技创新团队

团队成员按上述人才相应类别引进,同时安家费增加 10%,科研启动经费增加 20%,支持进行专项实验室建设;科研、教学团队引进按照一事一议原则,逐项进行。

上述人才引进过程中若因政策等原因不能办理进编手续者,可按人事代理制签订聘用合同或按劳动合同制签订劳动合同。

第九条 补充待遇

(一) 对全职引进的各类高层次人才,学院根据本人需要,安排上述人才的实验条件,按照上级文件和学院规定的范围内协助安排其配偶工作一次,为其子女入学等方面提供帮助。

(二) 博士毕业生入职后享受副高岗位奖励性绩效工资,期限三年。

(三) 对有海外 1 年以上学习或工作经历者,其中获得海外

高校博士学位者增加购房补贴 10 万，其他增加购房补贴 5 万。

（四）对于除常州市以外地区到我院应聘的高层次人才，给予报销一次来回的车旅费用（国（境）外人员最高限额 6000 元）。对于引进的高层次人才，待正式报到后，可按规定手续到人事处报销相应的行李托运费（凭有效票据报销，最高限额不超过 5000 元）。

（五）外地调入无房人才，可以申请学院内宿舍，免缴住宿费，过渡 3 年；可以自行选择外租房，两年内享受租房补贴，每户补助标准：领军人才为 3000 元/月；专业（学科）带头人为 2000 元/月；优秀人才、高技能人才 1500 元/月；夫妻双方均为引进高层次人才按就高标准享受。

（六）引进人才进校后，上述待遇不再因本人的职务、职称变动而调整；如夫妻双方均为引进人才，购房补贴分别按各自标准享受，一人一议。

第十条 学院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。

第十一条 引进人才购房补贴为税前金额，实行一次性发放。正式来校报到，签订引进协议后发放给个人或凭正式购房合同办理相应的手续。符合常州市高层次紧缺人才引进条件者，按市政府当年度实施的政策申请，计入购房补贴总量。

第十二条 科研启动费的拨付分两次进行。学院与引进人才签订引进协议并正式入职后，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，科研启动费按照我院纵向科研经费管理办法有关规定进行管理和使用。

第四章 引进人才的职责与管理

第十三条 引进的高层次人才必须服从安排，积极工作，忠于职守，遵守纪律，认真搞好教学，积极开展学术研究，申报科研课题，努力为学院培养专业（学科）带头人、专业骨干以及高技能人才，为学院的专业建设做出积极贡献。

第十四条 学院对引进的高层次人才实行学院、二级学院两级管理和考核。学院进行宏观管理，督促用人单位做好日常工作；引进人才须与学院签订引进协议，在受聘期间，应履行相应岗位职责，完成规定的各项任务和工作目标，并接受相应的考核。对聘期考核不合格、学术欺诈者，学院有权终止聘用合同或解除人事关系，收回所给予的待遇。如因个人原因给学院造成损失的，视损失情况，由当事人予以赔偿。

第十五条 引进的全职高层次人才实行 8 年的服务期制。在服务期内，学院原则上不予批准引进人才提出的辞职、调离等申请。服务期未满离开学院（含考核不合格解除聘用合同的），按未服务的年限退还购房补贴及科研启动经费等，并按协议约定赔偿学院规定的违约金。特聘人才按聘约的规定执行。

第十六条 享受年薪制的引进人才的薪酬待遇执行期限一般为六年，每三年为一个考核期。如第一个考核期考核合格则可进入第二个考核期；如在第一个考核期取得突出成果，第二个考核

期年薪可作 10-15%比例的上浮；如第一个考核期考核基本合格或不合格，则根据具体情况进行降薪或解聘。当享受年薪制的人才满 2 个考核期（六年）且考核合格后，根据实际情况转入相应岗位级别，并享受相应待遇；否则，根据具体情况进行降薪或解聘。年薪按月发放 90%，剩余 10%等考核期满考核合格后发放。年薪制人才在考核期内不再享受学院绩效工资等相关的奖励，其他工会福利待遇继续享受，同时实行单独分开管理，其人员及实际薪酬发放水平不纳入学院绩效工资总量核定范围。

第十七条 符合规定并经学院批准在校内安置工作的高层次人才配偶，在其申请调离学院时，其配偶须一并调离。

第十八条 学院成立人才工作领导小组，由党委书记、院长任组长，党委副书记、分管人事副校长、分管科研副校长、分管教学副校长任副组长；成员由：组织部部长、人事处处长、发展规划处处长、科技处处长、教务处处长、财务处处长等组成。坚持党管人才的原则，统筹协调我院人事人才体制机制改革工作，研究、制定我院人才发展体制机制的改革方案及措施。学院人才工作领导小组下设办公室，办公室设在人事处。办公室主任由人事处处长兼任，具体负责日常工作。

第十九条 学院人才工作领导小组要进一步加强对人才队伍建设的领导，提高人才队伍建设水平。各部门要高度重视人才引进工作，应根据专业发展状况科学制定人才引进标准，并做好引进人才的考核、管理与服务工作，为人才的引进和作用发挥营

造良好的环境，并切实落实相关待遇。

第五章 引进程序

第二十条 制定年度人才引进计划。用人单位根据人才队伍建设规划和专业建设需要，在每年9月底前制定下一年度人才引进计划，报人事处，经学院人才工作领导小组审核和党委办公会批准后，组织实施。

第二十一条 制定招聘方案。用人单位按照工作需求、岗位设置和人员空缺情况确定招聘岗位及岗位条件，人事处根据学院人才引进计划和省人力资源和社会保障厅核定的当年进人计划，编报学院招聘方案。

第二十二条 发布招聘公告。人事处将年度人才引进计划下达各部门，通过多种方式和渠道发布招聘信息，向海内外公开招聘。使用省人力资源和社会保障厅核定的公开招聘计划指标时，招聘公告需经省教育厅审定后和省人力资源和社会保障厅核准后，在省人力资源和社会保障厅及学院网站统一向社会发布。

第二十三条 资格审查。人事处负责接收应聘人员的相关材料，并会同用人单位对应聘人员的资格条件进行初审。报学院分管领导后确定考核名单。

第二十四条 考试考核。学院按照岗位的工作特点，分类考试考核，择优遴选；考试考核有关要求按上级有关文件精神执行。对于上述引进的领军人才、专业（学科）带头人、优秀人才以及高技能人才和教学科技创新团队，可按当年政策规定采用直接考

核的方式公开招聘。

第二十五条 录用审批。使用调配计划引进的高层次人才，由用人单位根据考核结果召开党政联席会议集体讨论拟录用人员，并就聘用岗位、工作职责和目标以及有关待遇等问题提出相关意见后报人事处。拟录用人员由学院人事处组织体检，体检标准参照《国家公务员录用体检通用标准（试行）》执行，其中应聘教师的，还需符合江苏省教师资格认定体检要求。人事处汇总拟引进人才的材料及各类考核结果与意见，报人才工作领导小组审议和党委会审定，并公示7个工作日。

第二十六条 签订人才引进协议并办理相关手续。

第六章 附 则

第二十七条 学院设立人才引进专项经费，专款专用。

第二十八条 人才引进工作坚持公开、公平、公正原则，人事处应加强对人才引进工作的监管，并自觉接收组织和群众的监督。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。

第二十九条 引进人才与原单位之间的合同、经济纠纷等，均由本人负责解决。

第三十条 引进人才工作中的特殊情况，经学院研究决定。

第三十一条 本办法自发文之日起执行，由人事处负责解释，原《常州纺织服装职业技术学院引进高层次人才引进办法》

(常纺院内字〔2017〕5号)同时废止。

常州纺织服装职业技术学院

2019年2月28日



抄送：江苏省教育厅、江苏省科技厅。

常州纺织服装职业技术学院院办

2019年2月28日印发
