

常纺院人字〔2021〕13号

高层次人才引进办法

（2017年4月制定，2021年5月修订）

第一章 总 则

第一条 为进一步加强学校高层次人才引进工作，落实人才强校战略，提高学校教师队伍整体素质，根据《关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》（中发〔2018〕4号文件）、《深化新时代职业教育“双师型”教师队伍建设改革实施方案》（教师〔2019〕6号）、《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）、《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）以及《深化新时代教育评价改革总体方案》（中发〔2020〕19号）等文件要求，结合学校实际，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，与学校发展相匹配。结合学校专业建设规划，优先引进品牌特色专业、骨干专业、新办专业和重点建设课程、科技创新、社会服务等方面的急需人才。重点引进在国（境）内外有较高知名度的领军人才、专业（群）带头人、企事业技术专家、能工巧匠，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，要加强对其思想政治品德、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、学术带头人、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（群）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（群）带头人。高校人员需担任省级层面专业（群）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、行业人员需为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）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、市级技能大师称号获得者，在企业具有本专业八年及以上工作经验并具备高级技师及以上技术能力者，在世界 500 强企业或国内外知名企

业工作的项目经理或技术主管并有 5 个以上大型项目实施经验者。年龄一般不超过 45 周岁，条件特别优秀者年龄可适当放宽。

（四）其他优秀人才

具有硕士及以上学历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，年龄一般不超过 40 周岁；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。

（五）高水平教学或科技创新团队

省级及以上高水平教学或科技创新团队成员一般应有 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或学位，或具有正高以上专业技术职务，专业（群）方向一致或相近，其中至少 1 人符合专业（群）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）适应我校专业建设的需要，教育教学、管理、科研、社会服务能力强，指导专业教学、创新创业、学生实习实训的技能强，具有为学校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

人才引进分为全职编内引进和“柔性”合同聘用引进两种方式。全职编内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校编制管理。“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：

（一）领军人才

1. 购房补贴为 100-150 万；
2. 科研启动费：工科、艺术类 40-60 万元，其他科类 25-40 万元；
3. 必须办理全职引进手续，待人事关系完整调入学校后，工资待遇可按照协议约定享受 60-100 万元年薪（含社会保险、公积金等个人应承担部分）及教职工同等福利待遇；或享受事业单位绩效工资和福利待遇。

（二）专业（群）带头人

1. 购房补贴为 60-100 万元；
2. 科研启动费：工科、艺术类 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校后，享受事业单位绩效工资和福利待遇。特别优秀者，工资待遇可按照协议约定享受 50-80 万元年薪（含社会保险、公积金等个人应

承担部分)及教职工同等福利待遇。

(三) 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校后,享受事业单位绩效工资和福利待遇;经个人申请,学校审批,也可按照协议约定享受 20-50 万元年薪(含社会保险、公积金等个人应承担部分)及教职工同等福利待遇;

2. 购房补贴为 40-60 万元,提供科研启动经费工科、艺术类为 8-15 万元,其他科类为 5-10 万元。

(四) 其他优秀人才

1. 必须办理全职引进手续,待人事关系完整调入学校后,享受事业单位绩效工资和福利待遇;

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、艺术类为 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 40-60 万元,提供科研启动经费工科、艺术类为 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 80-100 万,提供科研启动经费工科、艺术类为 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、艺术类为 15-30 万元、其他科类为 10-20 万元;

6. 副高级专业技术人员享受购房补贴为 20-50 万，提供科研启动经费工科、艺术类为 8-15 万元、其他类为 5-10 万元。

（五）高水平教学或科技创新团队

省级及以上高水平教学或科技创新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、实训室建设；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，学校根据本人需要，安排上述人才的实验实训条件，按照上级文件和学校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）对于常州市以外地区到我校应聘的高层次人才，给予报销三次来回车票费用（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）。

（四）外地调入无房人才，可以申请学校内宿舍，免缴住宿费，过渡期三年；也可自行选择校外租房，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（群）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。

（五）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，签订引进协议后凭正式购房合同办理相应的手续。符合常州市在常高校引进高层次人才实施办法规定的申领购房补贴者，同时按照常州市有关政策申请兑现。

第十二条 科研启动费的拨付分两次进行。学校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，科研启动费的使用管理按照学校科研部门有关规定执行。

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，坚持立德树人，教书育人，认真搞好教学，积极开展科技研发，申报科研课题，努力为学校培养专业（群）带头人、专业骨干以及高技能人才，为学校的专业建设做出积极贡献。

第十四条 学校对引进的高层次人才实行学校、二级学院两

级管理和考核。学校进行宏观管理，督促用人单位做好日常工作；引进人才须与学校签订引进协议，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、师德失范、学术失信者，学校有权终止聘用合同或解除人事关系，收回所给予的待遇。如因个人原因给学校造成损失的，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，学校原则上不予批准引进人才提出的辞职、调离等申请。服务期未满离开学校（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，并按协议约定向学校支付违约金。特聘人才按聘约的规定执行。

第十六条 享受年薪制高层次人才的薪酬待遇执行期限一般为四年，每两年为一个考核期。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两个考核期（四年）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校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校绩效工资总量核定范围。

第十七条 符合规定并经学校批准在校内安置工作的高层次人才配偶，在其申请调离学校时，随其安置的人员须一并调离。

第十八条 学校成立人才工作领导小组，由党委书记、校长任组长，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，统筹协调学校人事人才体制机制改革工作，研究、制定学校人才发展体制机制的改革方案及措施，审议学校人才引进计划、政策、措施和方案等。学校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 学校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，经学校人才工作领导小组审核和党委会批准后，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，人事处根据学校人才引进计划和省人力资源和社会保障厅核定的当年进入计划，编报学校招聘方案。

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校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。报学校分管领导后确定考核名单。

第二十四条 考试考核。学校按照岗位的工作特点，分类考试考核，选择采用笔试、面试、试讲、技能操作、面谈考核等方式开展。

第二十五条 录用审批。用人单位党组织对拟录用人员进行师德和政治把关，然后提交党政联席会议讨论，就思想政治、聘用岗位、工作职责、工作目标及有关待遇等问题提出相关意见后报人事处。

人事处组织对拟录用人员进行体检、心理测试和政审。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。人事处汇总拟录用人员的材料及各类考核结果与意见，报学校人才工作领

导小组审议和院长办公会审定，并在省人社厅平台公示 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 引进人才的服务与管理

第二十七条 高层次人才服务与管理工作中在学校人才工作领导小组领导下，由人事处牵头，会同相关单位，为服务对象提供工作、生活等协调服务工作。

第二十八条 入职手续

人事处负责与引进高层次人才签订《常州纺织服装职业技术学院高层次人才引进协议》，采集引进高层次人才人事信息，办理高层次人才入职报到手续。在高层次人才到校报到时完成。

第二十九条 工作条件

1. 办公用房。用人单位负责与相关职能部门联系，及时为引进高层次人才落实工作室或实验室，并提供必备的设施；国有资产管理处及时提供办公设备及家具，对引进人才所需的实验仪器设备优先给予办理相关手续，在引进高层次人才到学校报到即日起办理。

2. 教学科研工作安排。用人单位负责安排引进高层次人才教学工作，并为高层次人才申请和完成科研项目提供必要条件和帮助；教务处、科学技术处负责有关协调服务工作。

3. 科研启动经费。按照相关文件要求，人事处、财务处根据项目进展及时为引进高层次人才拨付科研启动费；科技处将科

研经费纳入学校科研项目经费管理。

4. 组建或融入团队。用人单位根据引进高层次人才需要，从现有教师队伍中调配 1-2 名助手，为引进高层次人才独立组建团队，或融入相关团队。

5. 专业技术职务聘任。人事处按照学校规定、协议约定及引进高层次人才专业技术任职情况，及时为引进高层次人才提供专业技术职务聘任的相关服务；用人单位做好相关工作。

6. 省市及以上资金资助。人事处、用人单位根据引进高层次人才的条件，及时为引进高层次人才申请符合国家、省、市引进高层次人才的各项政策性资金资助。

7. 人才项目申报。人事处、用人单位根据引进高层次人才的条件，及时为引进高层次人才申报各级人才计划项目提供服务。

第三十条 生活条件

1. 学校周转性宿舍。用人单位负责与相关部门联系，及时为引进高层次人才落实周转性宿舍；后勤保障部门负责审批引进高层次人才校内周转性宿舍的申请，办理入住协议，配备基本家具，满足引进高层次人才入住的基本功能。

2. 购房补贴、租房补贴。人事处根据学校文件、协议约定办理引进高层次人才购房补贴、租房补贴手续；财务处负责发放。

3. 薪酬待遇、社会保险、公积金。人事处根据国家、省市和学校有关规定或协议约定，及时支付引进高层次人才薪酬待遇，

并办理社保和公积金等。

4. 办理暂住证、落户。保卫处根据引进高层次人才的实际需求情况，及时为引进高层次人才办理暂住证或户口落户手续。

第三十一条 其他事项

1. 配偶安置。按照学校决定、协议约定，人事处根据学校实际岗位情况，结合引进高层次人才配偶具体情况，帮助协调引进高层次人才配偶的工作岗位，相关单位配合做好工作安排。引进时，高层次人才的配偶具备本科学历或硕士学位的，经综合考核合格，校内可以按照人事代理方式安置；高层次人才的配偶具备专科及以下学历的，校内可以按照劳务派遣方式安置。

2. 子女就学。工会帮助协调引进高层次人才的子女入学问题。

3. 居留、出入境证件申请。外事办公室负责指导并协助办理外国专家的工作许可、居留及出入境证件申请，协助办理相关证件的延期和注销手续，提供国家外国专家局关于学位论证、身份认定等方面的指导性文件及政策咨询；对高层次人才因公临时出国（境）业务积极提供相关政策法规咨询，并提供预约服务；协助做好高层次人才海外学术交流的服务工作。

第七章 附 则

第三十二条 学校设立人才引进专项经费，专款专用。

第三十三条 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。

第三十四条 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。

第三十五条 引进人才工作中的特殊情况，经学校研究决定。

第三十六条 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〔2019〕4号）同时废止。

常州纺织服装职业技术学院

2021年5月11日

