

江苏医药职业学院 高层次人才引进实施办法（第二次修订）

第一章 总 则

第一条 为贯彻落实中央、省人才工作会议精神，持续推进人才强校战略，吸引更多的海内外优秀人才来我校工作，建设一支适应学校发展需要、充满生机活力和富于创新精神的高水平师资队伍，实现我校的国内一流高职院的奋斗目标，特修订本办法。

第二条 学校依据专业发展和师资队伍建设的需要，注重优先引进品牌专业、骨干专业、紧缺专业、博士后创新实践基地、各类研究中心等建设急需的高层次人才。通过引进高层次人才，使我校在专业建设、科学研究、人才培养、社会服务、国际交流与合作等方面的工作水平有显著提升。

第三条 高层次人才引进的基本原则

1. 按需引进、服务发展。人才引进工作坚持服从、服务于学校专业建设、科学研究、社会服务需要，与学校的发展目标相一致。科学规划，认真实施。

2. 突出重点、统筹兼顾。进一步明确高层次人才引进的工作重点，坚持点面结合、分类指导，促进高层次人才队伍建设的突破和整体水平的提高。

3. 创新机制、规范管理。不断探索人才引进工作新举措，

以用为本，一事一议，特事特办，提高人才引进工作成效。坚持科学评价，择优引进，规范管理，确保质量。

4.加强合力、整体运作。以学院为主体，校院齐抓共管，整体推进；各归口部门高度重视，通力协作，积极做好人才的引进、服务和管理工作，营造有利于人才引进和发展的环境和氛围。

第二章 引进范围与基本条件

第四条 引进人才的类别

人才团队，专业带头人，教授，博士，硕士研究生学历（学位）、正高职称（紧缺专业）。

第五条 引进对象应具备的基本条件

1.遵守国家宪法和法律，贯彻党的教育方针，具有良好的思想政治素质、师德师风修养、团结协作和敬业奉献精神，坚持把师德评价放在首位，对思想政治表现不合格或违背教师职业道德规范的人员严格实行“一票否决”，不予聘用。

2.身体健康，业务能力强。人才团队领军人才及成员、专业带头人应具有博士研究生学历（学位），或硕士研究生学历（学位）、正高职称，具备较高的学术水平，在本专业领域内具有一定的影响力；教授应具备较强的教学、科研能力和较高的学术水平；博士应具备较强的教学、科研能力和较大的发展潜力。

3.年龄：人才团队领军人才、专业带头人原则上 50 周岁以下，教授原则上 45 周岁以下，博士原则上 40 周岁以下。

第三章 引进人才的条件和待遇

第六条 引进待遇

1.人才团队

人才团队领军人才待遇 90-130 万元（含房贴公积金等，下同），团队成员符合高层次人才引进条件的执行相应高层次人才相应待遇，其他普通人员执行学校同岗位人员待遇。

2. 专业带头人(万元)

序号	类别	年薪	安家费	科研费	
				自然科学类	人文社科类
1	教授职称（博士学位）	65—90	90	50	30
2	教授职称（硕士学位）	55—80	80	45	25
3	副教授（博士学位）	50—70	70	40	20

3.教授(万元)

序号	类别	年薪	安家费	科研费	
				自然科学类	人文社科类
1	教授职称（博士学位）	60—85	80	45	25
2	教授职称（硕士学位）	50—70	70	40	20

4.博士 (万元)

序号	类别	年薪	安家费	科研费	
				自然科学类	人文社科类
1	博士学位（副高职称）	45—60	60	35	15
2	博士学位（中级职称）	40—55	60	30	10
3	博士学位（应届生）	35—50	60	25	5

备注：1.口腔、检验、影像专业（本、硕、博专业背景相同或相近）高层次人才年薪在上述基础上提高10万元/年，安家费、科研费不变。

2.以上各类人员正式引进后，符合人社厅相关规定的人员直接入编或列入总量管理。

3.带有国家级基金项目或省级以上科技成果者，担任省级学会副主委以上或国家级学会常委以上者，省级以上教学名师者，结合专业和聘期任务，待遇从优，特别优秀者，可以突破上限。

4.院士、长江学者、杰青、国务院特殊津贴专家等国家级杰出人才，实行一人一议。

5.视实际情况安置配偶、协调子女就读。

6.以上年薪为税前收入，五险一金缴费基数按照同类技术职务人员，依据国家标准进行缴纳，个人缴纳部分由本人承担，单位缴纳部分由学校承担。

第四章 高层次人才的柔性引进

第七条 基本原则和工作方法

高层次人才的柔性引进是加强学术交流，充分发挥校外优秀专家学者的专长，参与我校教学、科研和专业建设工作的一个重要途径。柔性引进以“质量第一、按需引进”为基本原则，以“户口不迁、关系不转、双向选择、合同约定”为基本工作方法。

第八条 引进对象

柔性引进的对象主要以境内外行业专家、学者为主，应具有正高以上职称。

第九条 引进条件

- 1.具有良好的思想品德和团结协作精神，有参与我校教学、科研、专业建设等实际工作的意愿，以及必要的时间保证。
- 2.学术造诣较深，在所从事领域已取得显著成绩，得到同行专家的公认，能对我校专业建设起到较大的推动和促进作用。
- 3.身体健康，能较好履行约定的工作职责。

第十条 引进要求

用人单位负责对柔性引进人才的学术水平、柔性引进的必要性以及预期的效果进行认真论证，对引进人员所要承担的教学、科研、专业建设等任务必须细化，对给予的待遇和工作条件等提出建议和初步安排。

第十一条 工作任务

柔性引进的高层次人才的聘期一般为3年，按照协议进行中期考核，考核合格方可续聘；考核不合格应及时终止协议。聘用协议中应明确引进人才在学校实质性承担的具体工作任务，如指导专业建设、合作开展科研项目等。

第十二条 相关待遇

用人单位给予柔性引进的高层次人才必要的工作和生活支持，包括实验室及仪器设备条件、办公和生活条件等。柔性引进的高层次人才的待遇根据其本人实际承担的工作量和在校工作时间核发，由所在单位凭考勤和考核情况经人力资源处审核、学校批准后按协议发放。聘期结束后的考核结果作为续聘的重要依据。

第五章 人才团队的引进

第十三条 引进条件

1.人才团队应符合我校的专业布局与规划，适应新兴产业发展需求，已取得一定成就或具有显著创新潜力，有利于提升我校在相关专业的核心竞争力。

2.专业创新团队领军人才及成员应具有博士研究生学历（学位），或硕士研究生学历（学位）、正高职称，具备较高的学术水平。

3.科研创新团队应具有在研的项目，并且拥有自主知识产权，有较好的市场前景，科研实力达国内外领先水平。

第十四条 引进方式

1.重点考察团队带头人学术水平和创新能力与团队核心成员的水平。采取载体引进、团队集体引进、核心人物带动引进、高新技术项目开发引进等方式。优先引进海外留学归国人才、国内带项目来创新创业的各类领军人才与团队。

2.引进国内创新科研团队，团队成员应将人事关系及档案转至我校，全职工作。引进海外创新科研团队，团队成员应保证每年至少累计有6个月时间在我校工作。

第十五条 引进政策

团队负责人、团队核心成员符合上述人才引进条件的可以兑现个人待遇，团队至少由3名及以上成员组成（含团队负责人）。根据团队发展需要，人才团队负责人在原团队成员数量基础上每增加引进1名团队核心成员（符合高层次人才条件），给予一次性5万元奖励。

第六章 引进人才的工作程序与考核管理

第十六条 引进程序

高层次人才引进坚持德才兼备、以德为先的原则，体现公开、平等、竞争、择优，做到信息公开、程序公开、结果公开。具体程序如下：

1.编制招聘计划。各二级学院结合专业建设、人才培养、科学研究、社会服务等方面发展需求，编制高层次人才引进计

划，人力资源处汇总审核后，报院长办公会、党委会审议。

2.发布招聘公告。向省卫生健康委上报人才引进计划，并由省卫生健康委向社会公布。

3.开展资格审查与面试。人力资源处对报名人员进行资格审核，对通过资格审核的人员组织面试。

4.审议面试结果。面试结果报院长办公会、党委会审议。

5.组织考察体检。对面试通过人员组织考察及体检（含心理健康测试）。

6.公示招聘结果。拟聘用人员名单报省卫生健康委公示。

7.办理入职手续。对公示无异议人员签订协议，办理相关手续。

第十七条 考核管理

学校对确定引进的高层次人才实行合约管理。

1.必须自愿与学校签订人才引进协议，并自觉遵守。

2.实行试用期制度，试用期一年，试用期满考核合格方可续聘，考核不合格应及时终止协议。

3.在校服务不少于5年（柔性引进一般为3年）。

4.必须履行学校所规定的岗位职责和义务，完成合同约定的工作任务，若不能履行的，学校有权根据实际情况扣减相应的待遇。

5.年薪具体标准由学校根据受聘人员的专业水平、工作能力、科研业绩等情况在聘用时确定，按月发放。

6.安家费分年度发放（税前）。

7.科研启动经费发放办法为：科技处组织高层次人才科研启动经费申报答辩评审会，高层次人才对研究的方向和内容等进行汇报，评审会研究确定科研启动经费的拨付金额。

8.实行考核制度，对高层次人才进行年度考核、中期考核、聘期满考核。二级学院是考核主体，对高层次人才品德、能力和业绩等方面进行考核，通过考核，对被考核人员聘用以来师德师风、履行岗位职责、完成协议任务等情况进行全面评价，考核结果作为是否继续聘用的依据。

第七章 附 则

第十八条 学校为引进教授、博士设立工作室。夫妻双方符合我校人才引进条件，夫妻双方均可享受我校安家补助。对来校参加面试洽谈的高层次人才，报销来往食宿费、交通费（含家属）。第二个聘期待遇和任务按照新协议执行（安家费不再享受）。其他特殊人才的引进条件、待遇及引进事宜参照本办法执行。

第十九条 本办法自颁布之日起实施，由人力资源处负责解释。既往相关政策与本文件不相符的，以本办法为准。