

集美大学文件

集大综发〔2025〕14号

关于印发《集美大学人才引进规定》的通知

全校各单位：

《集美大学人才引进规定》已经集美大学 2025 年第 5 次校长办公会议和 2025 年第 3 次党委常委会会议审议修订，现印发给你们，请遵照执行。

集美大学

2025 年 3 月 13 日

集美大学人才引进规定

第一章 总则

第一条 以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，贯彻中央人才工作会议精神，坚持党管人才的原则，扎实落实人才强校战略，进一步加强海内外优秀人才的引进工作，切实提升学校核心竞争力，推进学校跨越式发展，结合学校实际，特制定本规定。

第二条 人才引进要围绕学校发展战略和学科建设需要，优先保证一流学科、省级重点学科、新兴交叉学科、“工海”特色学科和博士点培育学科的建设需要，大力引进具有较大发展潜力的优秀人才。

第三条 人才引进工作坚持“面向全球、优化结构、确保急需、布局未来”的原则。每年由各学院根据学科建设和人才培养的实际需要，提出各学科方向拟引进的人才，经研究生院和人事处审核，校长办公会议和党委常委会研究同意后，由学校发布人才引进指南。

第二章 引进人才层次和条件

第四条 人才引进基本条件：坚决拥护中国共产党的领导和中国特色社会主义制度，遵守中华人民共和国宪法和法律，认真贯彻党的教育方针，坚持社会主义办学方向，热爱高等教育事业，

具备严谨的治学态度和良好的团队合作精神,始终把立德树人放在首位,自觉遵守高等学校教师职业道德规范以及新时代高校教师职业行为十项准则,爱岗敬业,教书育人,为人师表,身心健康。

第五条 人才层次和资格条件。学校引进的人才层次分为:高层次人才(含杰出人才、领军人才、骨干人才)、青年拔尖人才、青年优秀人才、专门师资。

(一) 杰出人才

杰出人才是指学术造诣高深,已取得所在学科国内外公认的重要成就,具有凝聚多学科协同攻关、领导跨学科团队开展学科建设能力的优秀人才。

1. 杰出人才 A 类: 符合下列条件之一:

- (1) 中国科学院院士;
- (2) 中国工程院院士;
- (3) 中国社会科学院学部委员;
- (4) 国家最高科学技术奖获得者;
- (5) 近 10 年曾获得国家科学技术奖(含国家自然科学奖、国家技术发明奖和国家科技进步奖,下同)特等奖(排名前 2)、一等奖(排名第 1)。

海内外具有与上述人才相当学术地位或成就的专家学者,经学校学术委员会推荐,报学校“一事一议”研究决定。

2. 杰出人才 B 类: 原则上应具备我校二级教授任职条件, 同

时符合下列条件之一：

(1) 近 10 年内曾入选以下人才计划（工程、项目），且近 5 年内有主持国家级科研项目：

- ① “长江学者奖励计划”特聘教授；
- ② 国家“万人计划”杰出人才项目人选。

(2) 近 10 年内曾担任以下职务或项目（课题）负责人：

- ① 国家自然科学基金杰出青年科学基金项目负责人；
- ② 国家科技重大专项负责人；
- ③ 国家科技创新 2030 重大项目负责人；
- ④ 国家自然科学基金创新研究群体负责人；
- ⑤ 国家自然科学基金基础科学中心项目负责人。

(3) 近 10 年曾获得国家科学技术奖特等奖（排名前 5）、一等奖（排名前 3）、二等奖（排名第 1）。

(4) 近 5 年主持国家级科研项目且各类科研项目实际到账经费累计理工科至少 5000 万元、人文社科至少 1250 万元。

若应聘者为国（境）外学者，应具有国（境）外知名高校、研究机构的教授职务且实际任职满 5 年（不含名誉教授或讲座教授等），具体引进事宜由学校根据其所属学科在国际知名三大世界大学学科排名情况，通过“一事一议”研究决定。

3. 杰出人才 C 类：原则上应具备学校三级教授及以上任职条件，同时符合下列条件之一：

(1) 近 10 年内曾入选以下人才计划（工程、项目），且近

5年内有主持国家级科研项目：

①国家级重大人才计划项目人选（不含创业人才、青年项目）；

②国家“万人计划”领军人才（含科技创新领军人才、哲学社会科学领军人才，不含科技创业领军人才）；

③国家“万人计划”教学名师、国家青年拔尖人才；

④“百千万人才工程”国家级人选；

⑤国家“青年海外高层次人才引进计划”入选者；

⑥中科院“百人计划”人选（不含青年项目）；

⑦“长江学者奖励计划”青年学者项目人选；

⑧国家优秀青年科研基金项目负责人；

⑨国家级突出贡献的中青年专家；

⑩国家级文化名家暨“四个一批”人才；

⑪福建省特级后备人才项目人选。

（2）近10年内曾担任以下职务或项目（课题）负责人：

①国务院学位委员会学科评议组成员；

②国家部委产业、领域首席科学家；

③国家自然科学基金重大项目负责人；

④国家社会科学基金重大项目负责人；

⑤教育部哲学社会科学重大攻关项目负责人；

⑥国家重点研发计划项目负责人；

⑦国家前沿创新计划重大军工项目负责人或级别相同的国

家级重大国防军工科研项目负责人(涉及国防军工科研项目及其实际到账科研经费的认定由科研处提出认定意见,下同)。

(3) 近 10 年内曾获得以下荣誉称号(奖项):

①国家科学技术奖一等奖(排名前 5)、二等奖(排名前 3);

②国家社会科学基金项目优秀成果特别荣誉奖、专著类一等奖(排名前 3);

③国家级教学成果奖特等奖(排名前 3), 一等奖(排名前 2);

④省部级科学技术奖特等奖(排名第 1)。

(4) 近 5 年主持国家级科研项目且各类科研项目实际到账经费累计理工科至少 4000 万元、人文社科至少 1000 万元。

若应聘者为国(境)外学者,应具有国(境)外知名高校、研究机构教授职务且实际任满 2 年(不含名誉教授或讲座教授等),具体引进事宜由学校根据其所属学科在国际知名三大世界大学学科排名情况,通过“一事一议”研究决定。

(二) 领军人才

领军人才是指在国内相关学科具有较高的学术声誉,具备较强的团结协作精神和学术组织管理能力,能够领导现有学术队伍开展一级学科建设和学术活动的优秀人才。

领军人才应具备我校正高级专业技术职务任职条件,且具有博士学位,原则上年龄 ≤ 50 周岁,同时符合下列条件之一:

1. 近 10 年内曾入选以下人才计划(工程、项目),且近 5

年内有主持国家级科研项目：

(1) 省特支人才“双百计划”人选；

(2) 省引才“百人计划”人选。

2. 近5年内曾担任以下职务或项目（课题）负责人：

(1) 国家自然科学基金重点项目（含国家自然科学基金委联合基金项目）负责人；

(2) 国家社会科学基金重点项目负责人；

(3) 国家科技重大专项课题负责人；

(4) 国家重点研发计划项目课题负责人；

(5) 国家前沿创新计划重点军工项目负责人或级别相同的国家级重点国防军工科研项目负责人。

3. 近5年内曾获得以下荣誉称号（奖项）：

(1) 高等学校科学研究优秀成果奖（人文社会科学）一等奖（排名第1）；

(2) 国家级教学成果奖特等奖（排名前5）、一等奖（排名前3）；

(3) 中国专利金奖获得者（排名第1）；

(4) 省部级科学技术奖特等奖（排名前2）、一等奖（排名第1）；

(5) 省部级哲学社会科学优秀成果奖一等奖（排名第1）；

(6) 国家社会科学基金项目优秀成果专著类一等奖（排名前5）、二等奖（排名第1）。

4. 近 6 年主持国家级科研项目至少 3 项(含教育部人文社会科学研究项目最多一项,不含国家基金 1 年期项目和其他短期项目) ;

5. 近 5 年主持国家级科研项目且各类科研项目实际到账经费累计理工类至少 2500 万元、人文社科类至少 625 万元;

若应聘者为国(境)外学者,应具有国(境)外知名高校、研究机构教授职务(不含名誉教授或讲座教授等),具体引进事宜由学校根据其所属学科在国际知名三大世界大学学科排名情况,通过“一事一议”研究决定。

(三) 骨干人才

骨干人才是指在本学科领域造诣较深,学术思想活跃,具有较大学术发展潜力和较强科研能力,能够领导学科团队开展高水平教学、科研工作的优秀人才。

骨干人才应具备我校副教授及以上任职条件,且具有博士学位,理工类年龄 ≤ 40 周岁,人文社科类年龄 ≤ 45 周岁。同时符合下列条件之一:

1. 高等学校科学研究优秀成果奖(人文社会科学)一等奖(排名前 2)、二等奖(排名第 1);
2. 国家级教学成果奖二等奖(排名前 2);
3. 省级教学名师奖;
4. 省部级科学技术奖二等奖(排名第 1);
5. 省专利奖一等奖(排名第 1);

6. 省部级哲学社会科学优秀成果奖一等奖（排名前 2）、二等奖（排名第 1）；

7. 福建省“雏鹰计划”青年拔尖人才项目人选；

8. 闽江学者特聘教授（或相当等级的其他省、直辖市人才项目入选者）；

9. 省级宣传文化系统“四个一批”人才、文化名家；

10. 近 6 年主持国家级科研项目至少 2 项（含教育部人文社会科学研究项目最多 1 项，不含国家基金 1 年期项目和其他短期项目）；

11. 近 5 年主持国家级科研项目且各类科研项目实际到账经费累计理工科至少 1200 万元、人文社科至少 300 万元。

若应聘者为国（境）外学者，应在国（境）外高校、科研机构取得博士学位或在国内取得博士学位，且在国（境）外从事教学或研究工作连续 3 年以上（在国（境）外进行博士后研究的时间列入计算范围），并同时具备近 5 年内，人文社科类发表 SSCI 二区及以上、A&HCI 收录期刊论文至少 6 篇，理工类发表 SCI 一区收录期刊论文或 Top 期刊学术论文至少 8 篇，或 6 篇且其中影响因子大于 10 的不少于 1 篇。

（四）青年拔尖人才

理工科学院中水产学院、海洋食品与生物工程学院拟引进的青年拔尖人才 B 类及以下和航海学院、轮机工程学院、海洋信息工程学院、计算机工程学院、海洋装备与机械工程学院、理学院、

港口与海岸工程学院等学院青年优秀人才须进入学校博士后科研流动站，按师资博士后管理（管理办法详见《集美大学师资博士后管理暂行办法》），在站期间达到留校任教条件的，于出站时予以聘用，并按相应的人才类别兑现引进待遇。

1. 青年拔尖人才 A 类：年龄≤35 周岁，具有博士学位，近 5 年主持或参与过省部级及以上科研项目研究，且符合下列条件之一：

(1) 人文社科类

①在 SSCI 二区及以上、A&HCI 收录期刊发表论文至少 3 篇或在校定一类及以上刊物（参照《集美大学刊物分类办法》执行，下同）发表论文至少 5 篇；

②主持国家级科研项目至少 1 项（含教育部人文社会科学研究项目，不含国家基金 1 年期项目和其他短期项目），且在 SSCI 二区及以上、A&HCI 收录期刊发表论文至少 1 篇或校定一类及以上刊物发表论文至少 2 篇。

(2) 理工类

①在 JCR 二区及以上或中国科技期刊卓越行动计划入选期刊的领军期刊、重点期刊发表论文至少 5 篇，或 3 篇且其中影响因子大于 10 的不少于一篇；

②授权与所从事项目研究相关的发明专利至少 4 个（排名第 1）；

③主持国家级科研项目至少 1 项（不含国家基金 1 年期项目

和其他短期项目), 且在 JCR 二区及以上或中国科技期刊卓越行动计划入选期刊的领军期刊、重点期刊发表论文至少 2 篇。

2. 青年拔尖人才 B 类: 年龄 ≤ 35 周岁, 具有博士学位, 近 5 年主持或参与过市厅级及以上科研项目研究, 且符合下列条件之一:

(1) 人文社科类

①在 SSCI 二区及以上、A&HCI 收录期刊发表论文至少 2 篇或在校定一类及以上刊物发表论文至少 3 篇;

②主持省部级及以上科研项目至少 1 项, 且在校定一类及以上刊物发表论文至少 1 篇或在校定二类刊物发表论文至少 2 篇。

(2) 理工类

①在 JCR 二区及以上或中国科技期刊卓越行动计划入选期刊的领军期刊、重点期刊发表论文至少 2 篇;

②授权与所从事项目研究相关的发明专利至少 2 个(排名第 1);

③主持省部级及以上科研项目至少 1 项, 且在 JCR 二区及以上或中国科技期刊卓越行动计划入选期刊的领军期刊、重点期刊发表论文至少 1 篇。

(3) 从国家“双一流”建设高校(指世界“一流大学”建设高校的所有学科或有世界“一流学科”建设高校的相应学科, 下同)毕业的博士, 其博士学位论文被评为省级优秀博士学位论文的。

（五）青年优秀人才

青年优秀人才类别仅限于人文社科类人才和依据教学工作量核定的学院教师数量严重不足的理工类人才引进。

1. 青年优秀人才 A 类：年龄≤35 周岁，具有博士学位，近 5 年主持或参与过科研项目研究，且符合下列条件之一：

（1）在校定一类及以上刊物发表学术论文至少 1 篇或在校定二类刊物发表学术论文至少 2 篇；

（2）主持市厅级及以上科研项目至少 1 项，且在校定二类刊物发表学术论文至少 1 篇；

（3）从国家“双一流”建设高校毕业的博士，其博士学位论文被评为校级优秀博士学位论文的。

2. 青年优秀人才 B 类：具有博士学位，年龄≤35 周岁，且近 5 年在校定二类刊物及以上发表论文 1 篇或三类刊物及以上发表学术论文至少 2 篇。

（六）专门师资

包括航海类双师型教师、体育、美术、音乐舞蹈类术科教师、具有高级专业技术职务的师资，不具有博士学位或高级专业技术职务人员的招聘录用需以考试方式面向社会公开招聘，符合《福建省人事厅关于转发〈事业单位公开招聘人员暂行规定〉的通知》（闽人发〔2006〕10 号）规定的可享受相关照顾政策的除外。

1. 航海类双师型教师：航海类双师型教师原则上通过学院与航运企业共建的模式，或采用合同制聘用方式，聘请持有有效的

甲类船长、轮机长、船舶电子电气员适任证书的船员来担任师资。

确因教学等工作需要，经学校研究同意后，可面向社会公开招聘，航海类双师型教师须同时符合下列相应条件：

(1) 船长、轮机长、船舶电子电气员的年龄原则上不超过40周岁；

(2) 持有有效的甲类船长、轮机长、船舶电子电气员适任证书，且具有本职务海上服务资历一年及以上者；

(3) 具有普通高等学校本科及以上学历、学士及以上学位。

2. 体育类术科教师：年龄 ≤ 30 周岁，且符合下列条件之一者：

(1) 具有研究生学历、硕士及以上学位，且有体育学类教育背景；

(2) 根据（闽人发〔2006〕10号）文件精神，若应聘者取得奥运会前6名或世锦赛世界杯前三名或亚洲体育三大比赛冠军或全运会冠军的退役运动员，可采取考核方式予以接收聘用，学历学位放宽要求至普通高等院校本科及以上学历、学士及以上学位，且不限其所学专业，年龄 ≤ 40 周岁。

3. 美术类术科教师：原则上须取得本学科专业最高学位，年龄 ≤ 30 周岁。

4. 音乐舞蹈类术科教师：

具有研究生学历，硕士及以上学位的，年龄 ≤ 30 周岁；具有高级职称的，年龄 ≤ 40 周岁。

5. 具有高级专业技术职务的师资：

确因学院严重缺编，为保证教学等需要，可引进具有正高级专业技术职务且年龄≤50 周岁的师资；或具有副高级专业技术职务且年龄≤45 周岁的师资。

第三章 引进待遇

第六条 学校提供的待遇。

(一)学校为全职在我校工作的引进人才提供相应的科研启动经费、安家费及购房补贴（科研启动经费、安家费及购房补贴只在首聘期提供），标准如下（单位：万元、人民币，税前，下同）。

人才类别		科研启动经费		安家费及 购房补贴	最高 年薪
		理工类	人文社科类		
高层次人才	杰出人才 A 类	面议		800 或面议	200
	杰出人才 B 类	面议		400	120
	杰出人才 C 类	面议		200	80
	领军人才	150-300	20-50	120	60
	骨干人才	50-100	10-20	50	
青年拔尖人才	A 类	50	10	30	
	B 类	20	5	20	
	A 类	10	3	18	

青年 优秀 人才	B类		0	0	选择13万安家费及购房补贴或按规定申请享受厦门市货币化补贴政策	
专门 师资	航海类双师型教师、体育、美术和音乐舞蹈类术科教师		0	0	0	
	具有高级专业技术职务的师资	正高职称	30	6	30	
		副高职称	12	3	18	

备注：特别优秀的人才，科研启动经费可另议。引进高层次人才执行的年薪包含国家工资、绩效工资（特别说明的除外）、业绩考核奖、五险一金（含单位部分和个人部分）、学校人才项目资助等国家、省市、学校规定发放的项目。执行年薪的杰出人才、领军人才每年预留其年薪20%作为业绩考核奖，业绩考核奖的发放与考核结果挂钩。

杰出人才、领军人才和骨干人才在明确聘期目标任务的同时，根据实际需求提出科研启动经费的预算申请，科研处提出核定意见，提交学校研究决定。

对达到法定退休年龄以全职方式聘用的人才，不提供安家费

及购房补贴，以协议年薪方式兑现待遇。

对同城引进的非初次就业的以下人才不提供安家费及购房补贴：

1. 杰出人才、领军人才、骨干人才；

2. 已在原工作单位领取过安家费及购房补贴或厦门市住房货币化补贴的青年拔尖人才、青年优秀人才、专门师资。

(二)科研启动经费按照学校科研启动经费管理的相关规定执行。

(三)安家费及购房补贴按服务年限每年平均支付。引进人才第1个聘期内在厦门市购买商品房的，可凭房产证或《购房合同》预先支取70%安家费及购房补贴，剩余的安家费及购房补贴在第2个聘期的第1年发放。

(四)对于在厦尚未有住房的引进人才，学校可提供周转房，周转房管理按照学校周转房相关规定执行。

1. 学校根据周转房情况提供不超过3年期限的周转房，其中杰出人才、领军人才可由学校提供面积约100平方米的高层次人才周转房；骨干人才可由学校提供面积约90平方米的高层次人才周转房；其他层次人才可由学校根据人才个人婚姻家庭情况提供相应的非高层次人才周转房；夫妻双方均为学校引进人才的，学校只按照人才类别较高一方的标准提供周转房一套。

2. 若因学校房源房型无法满足人才住房需求的，可由人才在入职三个月内，向所在单位提出申请，经资产与设备管理处确认，

视为放弃学校周转房安排，由学校按杰出人才 2500 元/月、领军人才 2000 元/月、骨干人才 1500 元/月、青年拔尖人才和青年优秀人才及其他博士师资 1300 元/月的标准给予租房补贴，夫妻双方均为学校引进人才的，由学校按人才类别较高一方的标准提供一份租房补贴，享受期最长不超过 3 年，在此期间有购买住房的，将不再享受租房补贴。科研类引进生租房补贴按上级有关要求执行。

（五）执行年薪的杰出人才、领军人才在完成协议约定的聘期目标后，其业绩的超额部分才可享受学校内涵绩效奖励。执行年薪的杰出人才、领军人才在第 2 个聘期续聘时，学校可根据事业发展实际和在编同类人员的工资涨幅情况，研究年薪调整方案。

实行年薪的高层次人才的社会保险、职业年金和公积金等计提基数按照其档案工资标准缴纳；未执行年薪的其他人才的工资、津贴等福利待遇，根据所聘岗位按照国家及学校有关政策执行。

（六）学校帮助协调引进人才的子女入学事宜。

第七条 引进人才符合以下福建省、厦门市人才政策有关规定的，学校积极协助申报。

（一）符合《福建省年度紧缺急需人才引进指导目录》，且被确认为我省引进人才的，可向福建省政府申领高层次人才住房补助 14-18 万元，生活津贴 2000 元/月（发放 5 年）。

(二)符合《福建省引进高层次人才评价认定和支持办法(试行)》(闽委人才办〔2020〕4号)和《关于福建省高层次人才认定有关事项的补充通知》(闽委人才办〔2021〕1号)A、B、C类高层次人才的,可向福建省委人才办申请一次性给予25-200万元安家补助。

(三)符合福建省高层次创新创业人才(省引才“百人计划”)的,可向福建省政府申请给予团队引进300万元、海外引进人才200万元补贴、国内引进人才100万元等各种补贴。

(四)符合厦门市“双百计划”创新类人才、厦门市杰出青年人才的,可向厦门市政府申请厦门市“双百计划”人才每人不少于100万元、厦门市杰出青年人才每人不少于50万元的补助。

(五)符合厦门市新引进人才生活补贴实施办法的,可向厦门市政府申请3-8万元的生活补贴。

(六)符合厦门市高层次及骨干人才申请保障性住房管理办法的,依个人申请,可向厦门市政府申请保障性住房。

(七)凡是未享受国家住房优惠政策且未享受国家、省、市和学校提供的人才购(租)房补贴(助)的,按照属地原则,可申请厦门市住房货币化补贴;已享受的优惠政策住房面积未达标且未享受国家、省、市和学校提供的人才购(租)房补贴(助)的,按照属地原则,可按厦门市标准申请标准面积差额部分的货币化补贴。

第四章 引进程序

第八条 制订、发布师资年度需求计划。

学院每年 11-12 月份研究提出师资年度需求计划,其中依教学工作量核定师资严重不足需要引进理工类青年优秀人才的,经学院申请,学校研究后确定。师资年度需求计划经学校研究后报福建省机构编制委员会办公室和福建省人力资源与社会保障厅审批后公布。

第九条 应聘者报名。

应聘者可通过电子邮件、信函、面谈等形式向我校咨询并报名,填写《集美大学人才引进申报表》,并提交相关材料。具体包括:

(一) 本人简历、身份证、学历学位证书(具有海外学历学位的留学回国人员须提供教育部留学服务中心出具的《国外学历学位认证书》)等材料复印件。

(二) 提供能代表本人学术水平的代表性成果。论著(论文应包括作者排名、题目、杂志名称;著作应包括作者、书名、出版社、出版日期和本人执笔内容)及论文被收录和引用的检索证明等;科研项目(包括项目名称、起止时间、研究内容、本人作用、项目来源和经费);重要获奖情况(包括奖项名称、级别、年度、本人排名和获奖证书)等。

第十条 学院审核、推荐。

学院负责对应聘者的政治思想、学术道德、专业能力等进行考察,对人才的学术水平及其与学科发展的契合度进行初步认证

评价,并结合应聘者的专业背景组织拟承担相应课程的部分章节进行教学能力的考核。

杰出人才、领军人才可不安排教学能力考核环节,考核小组可通过组织学术讲座或同行交流等形式对其学术水平和能力进行评价和投票。

考核小组由学院领导、教授委员会成员、教研室主任、教师代表等不少于 11 人组成。

考核小组对应聘者的教学能力、学术水平进行评议,采用实名投票或集体评议的评审方式,就引进层次、引进待遇、拟聘岗位、聘期目标等事宜提出意见。

考核小组同意引进后,学院党委负责对拟引进人才的思想政治、师德师风等方面进行审核把关,审核合格后提交学院党政联席会议研究,审核不符合的,由学院告知应聘者。学院党政联席会议研究同意后,向人事处提交应聘者的《集美大学人才引进申报表》等申请材料和学院书面意见。

第十一条 人事处复核。

人事处负责引进人才资料的汇总复核,若符合学校学科发展需要且达到相应人才层次引进条件的,提交学校研究审批。

第十二条 学校学术委员会评审。

申请应聘杰出人才、领军人才类别的,需提交学校学术委员会评议推荐人才类别。

第十三条 学校聘用。

(一) 引进协议工资制的台湾籍教师报分管校领导审批。

(二) 引进青年拔尖人才、青年优秀人才、具有博士学位或高级专业技术职务的专门师资报分管校领导审核，校长审批。

(三) 引进领军人才、骨干人才报校长办公会议研究。

(四) 引进杰出人才经校长办公会议研究后，报学校党委常委会研究决定。

(五) 引进人才采取“一事一议”方式研究的，骨干人才经校长办公会议研究后决定；领军及以上人才，经校长办公会议研究后，报学校党委常委会研究决定。

学校研究同意引进的人才，经公示无异议、体检合格、调档核查，报福建省人力资源与社会保障厅审批核准后，正式签订聘任合同。

第十四条 建立引进人才专业技术职务聘任快速通道。

(一)符合下列条件之一的青年拔尖人才 A 类及以上类别人才，聘任相应教师职务可按相应简易程序办理：

1. 从国家“双一流”建设高校或国家研究机构引进，且已聘高级职务的引进人才，可通过简易评聘程序按其在原单位（调出单位，下同）已聘职务及岗位等级提交学校审批聘任（其中二级教授须经学校研究同意后报上级主管部门备案审批，下同）。起聘时间从学校审批之日起算，原单位同级职务聘任时间可合并计算；

2. 从非国家“双一流”建设高校、非国家研究机构引进，且

已聘高级职务的引进人才,其近5年业绩成果符合学校相应高级职务等级聘任条件,可通过简易评聘程序按其原聘职务等级或以下岗位等级提交学校审批聘任。起聘时间从学校审批之日起算;

3.符合本条第1、2点且已聘正高级职务满4年及以上的引进人才,其业绩条件符合我校更高岗位等级聘任条件的,可通过简易评聘程序按其符合的岗位等级提交学校审批聘任。

(二)除上述第(一)条外,业绩条件符合高聘高级职务的青年拔尖人才A类及以上类别人才,可启动高聘高级职务快速通道程序:个人申报并附相关材料,学院初审,人事处审核,代表性成果送审鉴定,学院聘委会评审,提交学校审批聘任。起聘时间从学校审批之日起算。

(三)符合下列条件之一的引进人才,可按预聘方式聘任高级职务。

1.从非国家“双一流”建设高校、非国家研究机构引进,且已聘高级职务的青年拔尖人才A类及以上类别人才,引进时业绩成果尚未完全满足我校相应职务聘任条件的,可预聘相应高级职务。

2.不符合高聘高一级职务聘任条件,但具备《集美大学高聘条例》“研究工作要求”单项翻倍要求的青年拔尖人才A类及以上类别人才,可预聘相应高级职务。

3.工程技术系列具有高级职称的专门师资引进人才,可预聘相应专任教师职务。

4. 预聘期限及待遇：来校后按学校新进人员有关规定确定专业技术职务，档案工资按正常程序办理。预聘通过后，预聘期内按相应职务的最低岗位等级补齐薪酬待遇，预聘期限为3年（工程技术系列为2年）。预聘期内，其业绩成果须达到学校相应职务聘任条件，且参加学校当年高聘并通过评审，高级职务聘任时间从学校高聘审批之日起算。如预聘期满，其业绩成果未达到学校相应职务聘任条件，或参加学校当年高聘但未通过评审，则预聘期满即终止预聘，按其实际符合的职务等级进行聘任并停止发放补差部分的薪酬待遇。

5. 预聘流程：个人申报并附相关材料，学院初审，人事处审核，学院聘委会评审，提交学校审批预聘。

6. 预聘转正流程：预聘期内，其近5年业绩成果达到相应职务正常晋升条件，可参加当年高聘评审，评审通过后转为正式聘任。学院没有空岗的由学校机动岗位解决，聘任通过后即纳入设岗单位岗位管理。

第五章 考核管理

学校依据引进人才协议规定的聘期目标及学校有关规定对引进人才进行考核。

第十五条 考核内容。包括引进人才的思想政治、师德师风等方面表现和应承担的教学任务、科学研究、社会服务以及协议规定的其他内容。

第十六条 考核方式。分为年度考核、中期考核和聘期考核，

年度考核与学校其他教职工的年度考核同步进行，由学院负责。具有博士学位人才（不含博士辅导员）的中期考核和聘期考核由学校组织。专门师资的考核由学院负责实施。

第十七条 聘期目标。

引进人才的服务期原则上为 10 年，按 5 年为一个聘期。领军及以上人才第 2 个聘期和第 1 个聘期的考核目标一样；骨干及以下人才重点考核第 1 个聘期的任务完成情况，第 1 个聘期之后纳入专业技术职务聘期考核管理。学校设定各人才类别聘期考核目标，各单位可根据本单位学科建设情况，拟订不低于本文件规定的相应人才类别的聘期考核目标。对于学校急需紧缺的特殊高层次人才，也可根据学科建设需要及引进人才的实际情况，按引进时学校与应聘者双方协商的聘期目标进行考核。

（一）杰出人才的聘期任务（5 年）

1. 杰出人才 A 类

（1）科研项目或到校科研经费：主持国家重大（点）科研项目不少于 1 项，或主持国家级科研项目且各类科研项目实际到账经费累计理工科至少 3000 万元、人文社科至少 750 万元。

（2）论文要求：理工类在 JCR 二区及以上或中国科技期刊卓越行动计划入选期刊的领军期刊、重点期刊发表论文至少 10 篇；人文社科类在 SSCI 二区及以上、A&HCI 收录期刊发表论文至少 8 篇或在校定一类及以上刊物发表论文至少 10 篇。

（3）成果奖励：项目成果获得国家级科研或教学成果奖至

少 1 项。

2. 杰出人才 B 类

(1) 科研项目或到校科研经费：主持国家重大（点）科研项目至少 1 项，或主持国家级科研项目且各类科研项目实际到账经费累计理工科至少 2000 万元、人文社科至少 500 万元。

(2) 论文要求：理工类在 JCR 二区及以上或中国科技期刊卓越行动计划入选期刊的领军期刊、重点期刊发表论文至少 8 篇；人文社科类在 SSCI 二区及以上、A&HCI 收录期刊发表论文至少 6 篇或在校定一类及以上刊物发表论文至少 8 篇。

(3) 成果奖励：主持完成项目成果获得科学技术奖省部级二等及以上，或者教学成果奖省级特等奖及以上或专利成果奖省级一等奖至少 1 项。

3. 杰出人才 C 类

(1) 科研项目或到校科研经费：主持国家重大（点）科研项目（含国家地区联合基金项目）至少 1 项，或主持国家级科研项目且各类科研项目实际到账经费累计理工科至少 1300 万元、人文社科至少 325 万元。

(2) 论文要求：理工类在 JCR 二区及以上或中国科技期刊卓越行动计划入选期刊的领军期刊、重点期刊发表论文至少 8 篇；人文社科类在 SSCI 二区及以上、A&HCI 收录期刊发表论文至少 6 篇，或在校定一类及以上刊物发表论文至少 8 篇。

(3) 成果奖励：主持完成项目成果获得省部级科学技术奖

或教学成果奖省级一等奖及以上或专利成果奖省级二等奖及以上至少 1 项。

(二) 领军人才的聘期任务 (5 年)

1. 科研项目或到校科研经费：主持国家级科研项目（不含国家青年基金项目、国家基金 1 年期项目和其他短期项目）至少 1 项，或主持省部级及以上科研项目且各类科研项目实际到账经费累计理工科至少 900 万元、人文社科至少 225 万元。

2. 论文要求：理工类在 JCR 二区及以上或中国科技期刊卓越行动计划入选期刊发表论文至少 6 篇；人文社科类在 SSCI 二区及以上、A&HCI 收录期刊发表论文至少 5 篇，或在校定一类及以上刊物发表论文至少 6 篇。

3. 成果奖励：主持完成项目成果获得市级二等及以上奖励至少 1 项。

(三) 骨干人才的聘期任务 (5 年)

1. 科研项目或到校科研经费：主持国家级科研项目（不含国家青年基金项目、国家基金 1 年期项目和其他短期项目）至少 1 项或主持各类科研项目实际到账经费累计理工科至少 400 万元、人文社科至少 100 万元。

2. 论文要求：理工类在 JCR 二区及以上或中国科技期刊卓越行动计划入选期刊发表论文至少 3 篇，或在校定一类及以上刊物发表学术论文至少 5 篇；人文社科类在 SSCI 二区及以上、A&HCI 收录期刊发表论文至少 3 篇，或在校定一类及以上刊物发表学术

论文至少 5 篇。

(四) 青年拔尖人才的聘期任务 (5 年)

1. 青年拔尖人才 A 类

(1) 科研项目或到校科研经费：主持国家级科研项目至少 1 项（含教育部人文社会科学研究项目，不含国家基金 1 年期项目和其他短期项目），或主持各类科研项目实际到账经费累计理工科至少 200 万元、人文社科至少 50 万元。

(2) 论文要求：理工类在 JCR 二区及以上或中国科技期刊卓越行动计划入选期刊发表论文至少 2 篇，或在校定二类及以上刊物发表学术论文至少 5 篇（其中校定一类及以上刊物学术论文至少 2 篇）；人文社科类在 SSCI 二区及以上、A&HCI 收录期刊发表论文至少 2 篇，或在校定二类及以上刊物发表学术论文至少 5 篇（其中校定一类及以上刊物学术论文至少 2 篇）。

2. 青年拔尖人才 B 类

(1) 科研项目或到校科研经费：主持省部级及以上科研项目至少 1 项，或主持省部级及以上教改项目至少 1 项，或主持各类科研项目实际到账经费累计理工科至少 100 万元、人文社科至少 25 万元。

(2) 论文要求：在校定二类及以上刊物发表学术论文至少 3 篇（其中校定一类及以上刊物学术论文至少 1 篇）。

(五) 青年优秀人才的聘期任务 (5 年)

1. 青年优秀人才 A 类

(1) 科研项目或到校科研经费：主持省部级及以上科研项目至少 1 项，或主持省部级及以上教改项目至少 1 项或主持各类科研项目实际到账经费累计理工科至少 50 万元、人文社科至少 12.5 万元。

(2) 论文要求：在校定二类及以上刊物发表学术论文至少 2 篇。

2. 青年优秀人才 B 类

(1) 科研项目或到校科研经费：主持市厅级及以上科研项目至少 1 项，或主持各类科研项目实际到账经费累计理工科至少 20 万元、人文社科至少 5 万元。

(2) 论文要求：在校定二类及以上刊物发表学术论文至少 1 篇，或在校定三类刊物发表学术论文至少 2 篇。

(六) 专门师资

按照协议执行。其中具有高级专业技术职务的师资聘期目标如下：

具有正高职称的按青年拔尖人才 A 类聘期目标执行；具有副高职称的按青年拔尖人才 B 类聘期目标执行。

第十八条 考核结果的使用。

中期考核和聘期考核分为合格、基本合格（完成目标任务的 80%及以上）和不合格。引进人才的考核结果将作为学校续聘的主要依据。

(一) 聘期考核合格且本人愿意的，可续聘；

(二) 聘期考核基本合格或不合格的，学校研究后，可按降聘、转岗转聘或解除聘用关系进行处理，或者执行学校研究的其他处理方式。

聘期考核基本合格或不合格，但学校研究同意续聘的，其在聘期考核的当年度不得评先评优、不得晋升职务，并按以下方案执行：

1. 杰出人才、领军人才聘期考核不合格的，其业绩考核奖的发放与考核结果挂钩，且在第 2 个聘期续聘时按照学校研究的决定重新签订聘用协议：

(1) 中期考核合格或基本合格，发放前三年预留的业绩考核奖；

(2) 中期考核不合格的，前三年预留的业绩考核奖暂时不发放，待聘期考核合格后，连同第四、五年预留的业绩考核奖一起发放；

(3) 中期考核合格，但聘期考核基本合格，则扣发考核当年预留的业绩考核奖；

(4) 中期考核合格，但聘期考核不合格，则扣发第四、五年预留的业绩考核奖；

(5) 中期考核和聘期考核都不合格，学校扣发所有预留的业绩考核奖；

(6) 聘期考核不合格的，安家费及购房补贴按考核结果对应人才层次重新核定，安家费及购房补贴已预先支取的，学校将

追回其应扣发的安家费及购房补贴。

2. 骨干人才、青年拔尖人才、青年优秀人才和具有高级专业技术职务的师资：

(1) 中期考核不合格的，在聘期考核前每年按上一年度年终考核奖标准预留绩效奖金，待聘期考核合格后一并发放。若聘期考核又不合格，所有预留的绩效奖金均不发放；

(2) 聘期考核基本合格的，按上一年度年终考核奖标准一次性扣发绩效奖金；

(3) 聘期考核不合格的，但学校同意续聘的，可根据其聘期任务的完成情况，按比例扣发其安家费及购房补贴，同时按上一年度年终考核奖标准一次性扣发绩效奖金。安家费及购房补贴已预先支取的，续聘时将追回其应扣发的安家费及购房补贴。

3. 引进人才聘期考核结果不合格的，人才所在学院应退回学校因引进人才获得的绩效奖励。

(三) 引进人才因聘期考核不合格被学校解聘的，属于个人违约，违约责任按第六章相关条款执行。

第六章 服务期限及违约责任

第十九条 引进人才的服务期原则上为 10 年，引进时距其退休不满 10 年的，以引进时签订的服务年限为准。初次就业人员与学校签订服务年限 3 年及以上的，试用期为 12 个月，其余首次入职我校人员试用期为 3 个月。服务期内达到法定退休年龄的，学校根据引进人才的业绩及工作需要，或引进时双方协调的

情况,决定引进人才在服务期内达到法定退休年龄时是以延长退休形式继续服务,或是正常办理退休手续后以全职聘用方式继续服务。

第二十条 在服务期未满期间,个人要求调离学校的或因聘期考核不合格被解聘的,都属于个人违约,应承担以下违约责任:

1. 按照所签订协议书的有关规定承担违约责任;
2. 根据未满服务年限与服务期的比例退还学校为其提供的安家费及购房补贴;
3. 退回学校为其提供的周转房、尚未使用的科研启动经费(已物化部分应全部归还学校)和学校为其支出的培训、进修等费用;
4. 原来属于照顾性调入或聘用的其他人员,应同时调离或解除聘用关系;
5. 试用期内要求辞聘的,不需承担服务期未满违约金,但应全额退还已领取的生活津贴、安家费及购房补贴。

第二十一条 引进人才服务期未满的违约责任。

1. 执行年薪制的高层次人才,解约退出高层次人才岗位时,学校根据其完成目标任务的比例,折算出实际应得待遇(包括但不限于工资薪酬、安家费及购房补贴、租房补贴等),超发部分退回学校;

2. 服务期未完成年限的年违约金标准按照人才申请离职或解聘时对应的人才类别标准执行,其中正高职称 50000 元/年、

副高职称 30000 元/年、博士 20000 元/年、硕士 10000 元/年、其他 6000 元/年。应赔偿的金额=年违约金标准×服务期(10 年)未完成的年限。

第七章 团队引进

第二十二条 团队引进需符合学校学科发展需要，应具备以下条件：

(一) 团队成员的研究方向应符合学校重点建设学科的发展需要。

(二) 团队具备良好的工作基础，研究所取得的学术成果或掌握的核心技术具有较好的发展潜力。

(三) 团队负责人和核心成员一般不低于 3 人，原则上均要求具有博士学位，具有合理的专业背景和年龄结构。

(四) 团队负责人应符合学校杰出人才或领军人才类别。

为争创“双一流”大学，对学校急需引进高层次人才团队的运行机制、聘期目标、人员聘用、职务聘任、薪酬待遇、运行经费、实验用房、办公场所、住房安排、考核管理等事项执行“一事一议”。团队引进程序参照本规定“第四章”条款，团队引进前要进行必要性论证，由党委人才办、发展规划处、人事处、教务处、研究生院、科研处等单位的负责人组成论证小组对拟引进团队进行评估论证，论证组织由人事处召集。团队考核参照本规定“第五章”条款，可按团队成员各自对应的人才类别目标任务进行考核，也可根据事先协商好的按团队整体目标任务进行考

核。其中团队的运行机制、聘期目标、运行经费、日常管理由人才团队所在学院或挂靠单位负责；人员聘用、职务聘任、薪酬待遇、聘期考核由人事处负责；实验用房、办公场所、住房安排由资产与设备管理处及团队所在学院负责。

第八章 其他

第二十三条 本规定所指的引进人才包括：人事关系转入学校并全职到校工作的人才、人事关系不转入学校但全职到校工作的人才和人事关系不转入学校且非全职到校工作的人才。

第二十四条 科研启动经费、安家费及购房补贴按其引进时学校研究确定的人才类别予以兑现，今后不再因本人的条件、业绩、职务或职称等变动而调整。

第二十五条 原则上引进青年博士人才不得突破文件要求，如学院专任教师缺编严重，引进难度大的，年龄上限可相应提高5周岁，需相应降低待遇或增加聘期任务；经人事处同意，报分管领导审核，校长审批。

第二十六条 本规定生效前已来校正式报到和生效前学校已研究审批但尚未来校正式报到的引进人才，引进标准及待遇按学校原有规定执行；本规定生效后学校研究审批的引进人才，引进标准及待遇均按本规定执行。

第二十七条 人事关系正式调入我校的杰出人才、领军人才，本人要求解决配偶工作且配偶持有本科及以上学历、学士及以上学历者，在符合上级政策的前提下，由学校及人才所在学院根据

实际情况协调联系工作。

第二十八条 团队引进的成员若将人事关系转入我校的，按本规定相关条款执行。

第二十九条 科研类引进生等专项招聘按照福建省和学校有关规定制定的招聘工作方案执行。

第三十条 学校公开招聘的管理人员、辅导员、实验教辅人员等，违约责任参照本规定执行。

第三十一条 本规定所涉及的年龄、年份以应聘者正式“申请应聘之日”为截止统计时间。所涉及的各项奖项、科研项目，除特别说明外，其他的均要求在近 10 年内取得的成果。科研项目以立项时间为准，项目级别和经费认定按照学校职能部门相关规定执行；论文以正式出版时间或在线发表时间为准；著作、教材以正式出版时间并取得纸质出版物为准；专著出版社以学校认定的出版社为准；获奖以文件颁发时间为准；获授权发明专利以授权公告日为准；软件著作权以登记时间为准。

第三十二条 本规定所涉及的论文或发明专利必须是与应聘者所从事的研究方向相关，且应聘者是论文第一作者或通讯作者、专利排名第一（按《集美大学刊物分类办法》规定的顶级学术刊物论文共同一作作者可视同为第一作者、非顶级学术刊物论文共同一作作者仅认前 2 位；顶级学术刊物论文所有共同通讯作者可视同为通讯作者、非顶级学术刊物论文共同通讯作者仅认最后 1 位；发明专利导师排名第一，学生排名第二，学生可视同为

排名第一), 其它项目和成果均应为第一完成人; 1 篇校定一类及以上刊物学术论文可折算为 2 篇校定二类刊物学术论文, 授权与所从事项目研究相关的发明专利 1 个可折算为 1 篇一类刊物学术论文, 若发明专利成功转让 (转让费 ≥ 10 万元) 的, 可折算为 1 篇 JCR 二区或中国科技期刊卓越行动计划入选期刊的领军期刊、重点期刊论文; 1 篇中国计算机学会 (CCF) 推荐 A 类会议论文可折算为 1 篇 JCR 二区论文。应聘者提供的论文属于高等级的学术论文或高被引论文, 经过论证评估后, 可在论文数量要求上适当降低要求。

引进人才在聘期内取得的其他教学科研等成果未列入本文件规定的考核指标的, 可由职能部门组织认定提出意见, 经校学术委员会或相关学部评审认定。

第三十三条 应聘者应按要求如实提供应聘材料, 如有弄虚作假或隐瞒真实情况的, 一经查实即取消应聘资格; 对已聘用的, 学校解除与其签订的聘用合同, 追回已发放的各种待遇, 并由应聘者承担相应责任。学校相关单位若有违纪违规行为, 一经查实, 将依法依规予以严肃处理。

应聘者在学校研究同意引进后, 应及时来校办理入职手续。若应聘者在学校研究审批后一年内尚未到校办理入职手续的视为自动放弃, 超过规定时间拟来校入职的, 需重新启动引进审批流程, 学校研究同意后方可办理入职手续; 若应聘者属于应届毕业生的, 在学校研究审批后, 应聘者无故未能在就业协议书中所

规定的期限内到校办理入职手续的视为自动放弃。

第三十四条 各单位应牢固树立教师为本、人才第一的理念，努力创造有利于引进人才开展工作的良好环境，使人才引得进、留得住、用得好，充分发挥人才的积极性和创造性。

第三十五条 对于属于学校急需紧缺的，或者在 ESI 学科方面有特殊贡献的高层次人才，但未列入本规定相关条款，或者不满足学校人才引进相关规定的情况，经学校学术委员会评审推荐后，学校采取“一事一议”予以研究。

第三十六条 本规定自发布之日起施行。《集美大学人才引进规定》（集大人〔2024〕7号）同时废止。本规定施行前已引进的人才，按引进时有关规定执行。

第三十七条 本规定由人事处负责解释。