

南通大学文件

通大人〔2015〕6号

南通大学关于印发《南通大学人才引进 实施办法（暂行）》的通知

各学院（系、室、所）、部门、群团组织、直属单位：

《南通大学人才引进实施办法（暂行）》已经校长办公会讨论通过，现予印发，请遵照执行。



南通大学人才引进实施办法（暂行）

第一章 总 则

第一条 为深入实施人才强校战略，进一步加强高层次人才队伍和师资队伍建设，规范人才引进行为，不断提升师资队伍建设和整体水平，为实现有特色高水平教学研究型大学的目标提供人才支撑，特制定本办法。

第二条 根据学科、专业建设与发展需要，统筹规划人才引进层次和布局，坚持按需引进、讲求实效、突出重点，大力引进高端领军人才和高层次创新人才，优先保证省优势学科、省重点学科、博士学位授权和培育学科、新兴交叉学科、协同创新中心、重点实验室（研究基地）、特色专业和品牌专业等人才需要。

第三条 学校人才引进工作实行校院二级管理，贯彻“学校为主导、学院为主体”的人才引进工作机制，落实二级学院用人自主权。坚持“公开招聘、平等竞争、严格考核、择优录用、程序规范”的人才引进原则。

第四条 学校对引进人才实行聘用管理和目标考核，首次聘期一般为三年。引进人才来校工作服务期原则上不少于十年。

第二章 职责分工

第五条 学校人才工作领导小组是全校人才引进工作的领导机构，负责研究制订人才引进政策、审议人才引进计划、审定高层次人才引进人选、定期研究人才引进工作中的

相关问题。

第六条 学院（包括系、室、所，下同）是人才引进工作的主体，负责人才引进计划的拟定和实施，积极挖掘高层次人才资源，有针对性地做好人才的联系、引进、使用、考核和服务等工作，为引进人才提供基本的工作条件和相关平台。

第七条 组织部、人事处是人才引进的牵头协调机构，负责人才引进工作的组织、协调、服务等工作，具体落实人才引进相关政策，办理相关引进手续。

第八条 科技与产业处、人文社科处会同相关学院负责引进人才科研启动费项目预算的编制、执行、使用、结题验收和成果考核等管理工作；实验室与设备管理处负责引进人才实验室和仪器设备的调配、购置等工作；后勤管理处负责引进人才的周转房安置、租房补贴、医疗保险等工作；财务处负责人才引进经费年度预算的编制与划拨工作。

第九条 学校其它相关职能部门要密切配合，各司其职，积极主动为引进人才做好服务。

第三章 人才类别

第十条 引进人才分为以下六类：

第一类：主要包括中国科学院院士、中国工程院院士，中国社会科学院学部委员、海外著名学术机构的院士，以及“国家特殊人才支持计划”杰出人才入选者等。

第二类：主要指国家级人才项目人选，包括“国家特殊

人才支持计划”领军人才、国家“千人计划”专家（创新项目）人事部“百千万人才工程”国家级人选、教育部“长江学者”特聘教授和讲座教授、国家杰出青年科学基金获得者、中科院“百人计划”入选者、国家重点学科或重点实验室带头人、国家级教学名师、国家重大项目首席专家，以及海外著名大学教授等。

第三类：主要指省部级人才项目人选，包括国家“青年千人计划”专家、“国家特殊人才支持计划”青年拔尖人才入选者、国家级有突出贡献的中青年专家、国家级优秀教学成果奖获得者、国家优秀青年科学基金获得者、江苏“双创计划”入选者、江苏特聘教授，以及海外著名大学副教授等。

第四类：主要指近几年来取得高水平研究成果的高层次创新人才。国内人才应主持过国家级人文社科类科研项目 1 项以上或自然科学类科研项目 2 项以上；或获得省部级教学、科研成果二等奖 1 项以上（第一获奖人）；或在本学科权威期刊（人文社科类：一级 A 类期刊、SSCI、A & HCI 期刊；自然科学基础研究类：SCI 期刊 JCR 一区；应用工程技术类：SCI 或 EI 期刊；生命科学类：SCI 期刊影响因子 8 分以上）发表高水平学术论文 3 篇以上或论著 2 部以上；或取得高质量发明专利 3 项以上，在技术转移、科技服务等方面取得显著经济社会效益。海外人才应为海外著名大学助理教授，并在本学科权威期刊发表高水平学术论文 3 篇以上，有主持海外科研项目经历。

第五类：主要指紧缺急需专业人才，原则上须有硕士以

上学位，并在本学科权威期刊（人文社会科类：一级期刊、SSCI、A & HCI 期刊，自然科学类：SCI、EI 期刊）发表高水平学术论文 3 篇以上的教授。

第六类：主要指具有博士学位的海内外优秀人才。人文社科类博士一般应在本学科一级期刊或 SSCI、A & HCI 收录期刊发表论文 1 篇；自然科学基础研究类博士一般应在本学科 SCI 期刊 JCR 一区发表论文 1 篇以上或二区 2 篇；应用工程技术类博士应在 SCI 或 EI 期刊发表论文 2 篇；生命科学类博士一般应在本学科影响因子 5 分以上的 SCI 期刊发表论文 1 篇或影响因子 3-5 分的 SCI 期刊发表论文 2 篇或在 JCR 二区发表论文 2 篇；获得省级以上优秀博士论文。紧缺急需专业的博士要求可适当降低。

第十一条 年龄限制：第一类人才不受年龄限制；第二类人才原则上不超过 50 周岁；第三至第五类人才原则上不超过 42 周岁，紧缺急需专业人才可放宽至 45 周岁；第六类人才原则上不超过 35 周岁，紧缺急需专业人才可放宽至 40 周岁。

第十二条 引进人才基本条件：

1. 热爱祖国，爱岗敬业，治学严谨，学风正派，师德高尚，具有良好的学术背景和较强的学术发展潜力。
2. 具有国际学术交流的能力和好的团队合作能力。
3. 身心健康，能胜任教学、科研、社会服务等工作需要。
4. 未来 3 年内能完成学院规定的工作任务，具体指标和要求由学院与引进人才协商确定。

首次聘期内，基本任务不得低于以下标准：第一、第二类人才须主持或指导团队成员获得国家重大专项 1 项以上，第三、第四类人才须获得并主持国家级项目 1 项以上，发表本学科高水平学术论文 2 篇以上；第五至第六类人才须获得并主持省部级项目 1 项以上，发表本学科高水平学术论文 2 篇以上。

第十三条 为鼓励引进高层次创新人才和创新团队，学校对在学科前沿领域已取得重大成就或具有显著发展潜力、有望对重点学科建设产生重大贡献者，不受学院编制和年度用人计划的限制。

上述六类以外特殊人才的引进，可由分管或联系校领导向学校人才工作办公室直接推荐，经人才工作领导小组讨论通过后，提交校党政联席会议集体决定。

第四章 人才待遇

第十四条 第一类人才及创新团队的引进采用“一人一议、特事特办”的方式，具体待遇面议。

第十五条 第二类人才可享受购房补贴 180 万元，科研启动费：自然科学类 120 万元、人文社科类 60 万元，年薪根据工作任务约定不低于 50 万元。学校为其配偶安排校内工作岗位，协助解决子女入学问题。

第十六条 第三类人才可享受购房补贴 140 万元，科研启动费：自然科学类 100 万元、人文社科类 50 万元，年薪根

据工作任务约定不低于 40 万元。学校为其配偶安排校内工作岗位，协助解决子女入学问题。

第十七条 第四类人才可享受购房补贴 100 万元，科研启动费：自然科学类 60 万元、人文社科类 30 万元，年薪根据工作任务约定不低于 30 万元。学校为其配偶安排校内工作岗位，协助解决子女入学问题。

第十八条 第五类人才中，具有博士学位的教授可享受购房补贴 50 万元，科研启动费：自然科学类 20 万元、人文社科类 10 万元；不具有博士学位的教授可享受购房补贴 40 万元，科研启动费：自然科学类 10 万元、人文社科类 5 万元。

第十九条 第六类人才中，世界一流大学博士可享受购房补贴 30 万元（又从世界一流大学出站的博士后 40 万元），科研启动费：自然科学类 8 万元、人文社科类 4 万元；海外高水平大学博士、紧缺急需专业博士可享受购房补贴 25 万元，科研启动费：自然科学类 6 万元、人文社科类 3 万元；国内高水平大学博士可享受购房补贴 20 万元，科研启动费：自然科学类 4 万元、人文社科类 2 万元。

第二十条 第一至第四类引进人才实行年薪制，其中：60%作为基本薪酬，按月发放；20%作为年度业绩薪酬，待年度考核后发放；20%作为聘期绩效薪酬，根据聘期考核结果结算。

实行年薪制的引进人才，不再执行或享受学校其他在编职工有关奖励政策和待遇。

第二十一条 对特别优秀的博士人才，若符合江苏省和学校相应专业技术职务任职条件，可以优先聘任并享受副教授待遇 2 年，其正式任职资格仍需按正常程序申报评审。

第二十二条 引进人才在学校房源许可情况下，可以租住由学校提供的周转房。如学校房源紧张无法提供周转房，则由本人自行租赁，学校提供租房补贴，具体标准：第一、第二类为 3000 元/月，第三、第四类为 2000 元/月，第五、第六类为 1000 元/月。提供周转房和享受租房补贴均不超过三年。

第二十三条 凡取得学校购房补贴的引进人才，须在我校工作服务满 10 年。如服务期未满 10 年，须按比例退还相应购房补贴并承担相应责任。配偶属于照顾性调入者，原则上应同时调离。

第二十四条 如夫妻双方均属学校引进人才，则购房补贴按就高一方全额领取，另一方按上述条件及标准的 1/2 领取。

第二十五条 引进人才入选校外各级人才工程或获得科研项目，如遇上级有文件规定需要学校配套经费者，且配套经费总额高于学校已经提供的科研启动经费额度，则予以配套差额部分。

第二十六条 引进人才必须能全职全时为学校工作，第一至第五类人才的人事关系原则上需转入学校。第六类人才可由学院根据管理需要，决定具体用人方式。

第五章 引进程序

第二十七条 制定计划。学院在学校核定的编制总额内，根据师资队伍结构、学科建设和事业发展的需要，拟订年度人才引进计划、引进人才的基本条件和未来工作目标，经联系校领导同意后送交人事处。人事处汇总审核各学院人才引进计划，经校长办公会议和校党委常委会审定，并报上级部门批准后组织实施。

第二十八条 发布信息。人事处根据学校人才引进计划，统一面向社会发布招聘信息，公开招聘岗位、招聘条件和招聘方式等。各学院和人事部门密切配合，充分利用宣传阵地，依托海内外校友资源、教师留学访问、参加国际会议等方式，积极、主动挖掘海内外高层次人才信息，选择拟引进对象，有针对性的主动联系、积极跟进。

第二十九条 资格审查。学院应通过个人访谈、学术报告、会议交流、工作合作等形式，加强与应聘人员的联系与沟通，并对拟引进人才的条件、资格等进行初步审查，审查合格者报学校人事处复审。

第一和第二类人才在引进程序上从便从简，第三至第六类人才须由人事处组织相关职能部门和同行专家论证。

第三十条 面试考核。人事处复审通过者，由学院组织考核小组对应聘者进行考核，提出拟引进意见，经学院党政联席会议讨论通过并经联系校领导同意后，报送人事处。

考核内容主要包括应聘人员的思想政治表现、道德品质、心理健康状况、学术水平、教学科研能力以及发展潜力等。

考核方式可采用笔试、面试、试讲等。学院应根据不同类别的人才采取不同的考核形式，重点对第四至第六类人才进行考核。

第三十一条 健康体检。各类人才均须在学校指定医院进行体检，体检标准参照录用公务员的通用标准执行，体检不合格者不予引进。

第三十二条 学校审定。根据考核结果和学院意见，第一至第四类人才由人事处提交学校人才工作领导小组组长会议审定。第五、第六类人才由人事处报分管校领导审定。

第三十三条 结果公示。人事处根据人才工作领导小组组长会议和分管校领导审定的结果进行公示，接受监督。

第三十四条 签订合同。按照干部人事管理权限的规定报批或备案，签订聘用合同，办理相关报到手续。

第六章 目标考核

第三十五条 引进人才首次聘用期满后，由学校人事处和学院联合对其进行聘期目标考核。考核合格者按规定结算工资薪酬待遇，并根据本人意向续签相关聘用合同。对考核不合格者，按完成任务情况酌情扣发工资薪酬，后续聘任由本人提出申请，学校根据工作需要和个人能力，经双方协商同意后签订相关聘用合同。

第七章 附则

第三十六条 本办法如与上级规定冲突，按上级规定执行。

第三十七条 本办法由人事处负责解释。

第三十八条 本办法自颁发之日起施行，原《南通大学关于高层次紧缺人才引进工作的暂行规定》（通大人〔2005〕12号）、《南通大学引进、补充紧缺人才考核暂行办法》（通大人〔2005〕54号）同时废止。