

# 南京体育学院文件

院发〔2017〕26号

## 关于印发《南京体育学院关于高层次人才引进暂行办法（试行）》的通知

院有关单位：

经学院研究同意，现将《南京体育学院关于高层次人才引进暂行办法（试行）》印发给你们，请认真学习并遵照执行。



2017年4月27日

# 南京体育学院关于 高层次人才引进暂行办法（试行）

## 第一章 总 则

**第一条** 为了全面实施“人才强校战略”，不断提升我校办学实力，切实提升学校发展的核心竞争力和综合实力，吸引一大批优秀人才来校工作，结合学校发展实际，特制定本办法。

## 第二章 管理原则

**第二条** 高层次人才引进必须坚持以科学发展观为指导，从学科发展需要出发，积极慎重，按照高起点、有计划、立足长远的工作思路，正确处理好规模、质量、结构和效益之间的关系。引进的高层次人才要有利于相关学科发展和专业建设；有利于教学、训练、科研水平的提高；有利于优化师资队伍的整体结构。

**第三条** 引进工作要坚持公开、公平、公正的原则。按照事业单位招聘的要求，向国内外公开招聘，建立公平竞争的平台，签订聘用合同科学管理，对引进人才按德业双馨的要求，实行动态考核机制管理。

**第四条** 遵循引进高层次人才与调动现有人才积极性相结合原则。根据岗位设置要求和岗位聘任条件，建立人才滚动聘用的良性竞争机制，激活学校优质人才资源，注重优化结构和优势整合，实现人才效能的最大化和最优化。

**第五条** 坚持高层次人才引进和人事制度改革相结合的原则，

通过高层次人才的引进工作，积极推动学校人事制度改革，为高层次人才引得进、留得住创造良好的发展条件和工作环境。学院将设立人才引进专项基金，主要用于高层次人才引进工作的需要。

### 第三章 引进对象条件及引进方式

**第六条** 引进的高层次人才，必须热爱教育和体育事业、遵纪守法、身体健康，具有相应的学历学位，且为学校建设发展急需的优秀人才，并符合以下相关学术水平、职业经验、专业技术职务层次及年龄等要求：

#### （一）高教教师

1. 高端人才：院士、中组部“千人计划”、教育部“长江学者”、“国家杰出青年科学基金”获得者，具有担任国家重点学科带头人或重点实验室负责人经历者，或相当层次者。年龄一般不超过55周岁。

2. 领军人才：中组部“青年千人计划”、人事部“百千万人才工程”国家级人选、国家级有突出贡献中青年专家、国家教学名师，具有担任省（部）级重点学科带头人或重点实验室负责人经历者，江苏省“333”工程第一层次培养对象，或相当层次者。年龄一般不超过50周岁。

3. 拔尖人才：教育部“新世纪优秀人才支持计划”人选、省级教学名师、省级特聘教授、省级“双创计划”入选者，江苏省“333”工程第二层次培养对象，或相当层次者。具备教授职务资格的，要求达到学校二级教授条件，年龄一般不超过45周岁。

4. 优秀人才：国内高水平大学教授、副教授（博士）、海外著名大学助理教授以上或相当层次人员，海外著名大学（世界大学排行榜前 200 名以内的大学）博士学位获得者，国内重点大学 ESI 排名前 1% 学科毕业的博士学位获得者，或相当层次者；江苏省“333”工程第三层次培养对象。具备教授职务资格的，要求达到学校三级教授条件；具备副教授资格的，要求达到学校五级副教授条件。年龄一般不超过 40 周岁。

5. A 类博士：（1）省级优秀博士论文获得者；（2）国内“双一流大学”博士学位获得者，且近三年独立或作为第一作者在国内重要学术刊物上发表高水平论文 3 篇以上（含 3 篇）；（3）国内“双一流大学”博士学位获得者，且近三年具有承担或主要参与（排名前三）省级以上重大科研项目的经历。能胜任教师岗位要求且具备较高的创新能力和发展潜力。年龄一般不超过 40 周岁。

6. B 类博士：国内外高校取得博士学位，能胜任核心课程的讲授任务，具有较强的科研和教学能力，在核心或同级别期刊发表过较高水平的本学科学术论文。年龄一般不超过 40 周岁。

7. 紧缺人才：学院根据发展需要引进的急需人才。

## （二）体育教练员

1. 重点项目引进年龄在 45 周岁及以下的具有国家级教练职务具有省级以上优秀运动队带训经历，且直接培养过奥运会前三名或者多名全国冠军运动员的人才；

2. 紧缺项目引进年龄在 40 周岁及以下的具有高级教练职务具

有市级以上优秀运动队带训经历，且直接培养过世界比赛冠军或 3 次及以上全国最高水平比赛冠军运动员的人才。

**第七条** 高层次人才的引进，应视学校学科发展和专业建设及教学、训练、科研的需要，可采取以下两种方式：

1. 人才引进。办理人事关系调动手续，人事档案调入学校，同时签订聘用合同。

2. 柔性引进。以客座教授（研究员）、项目研究员形式引进，不转人事关系，签订柔性引进合作协议。

**第八条** 引进待遇。引进优秀人才的工资待遇实施分类管理。引进的优秀人才，符合进编条件的，优先为其办理进编手续，工资待遇纳入事业单位绩效工资管理体系。对采用柔性引进等方式（不进编）的优秀人才，工资待遇采用年薪制或者工作补贴等办法实施。

（一）高校教师人才引进待遇详见下表

表 1. 高校教师引进待遇

人才类别	引进人才（进编制）				柔性引进人才（不进编）		
	购房补贴（税后）	科研启动费	年薪	服务期限	年薪（税后）	科研经费	聘期
高端人才	500-600 万元（或提供住房）	面议	80 万元	10 年	面议	面议	4 年
领军人才	300-400 万元（或提供住房）	面议	50 万元	10 年			
拔尖人才	200-300 万元（或提供住房）	面议	30 万元	10 年			
优秀人才	100-150 万元	20 万元起	享受院内同类人员同等待遇	8 年			
A 类博士	30-80 万元	10 万元起		8 年			
B 类博士	10-20 万元	5-10 万元		8 年			
紧缺人才	面议						

## （二）体育教练员引进待遇

体育教练员引进根据实际情况以及项目发展需要面议解决。

### 第四章 其他政策

**第九条** 为引进人员配偶的户口转移、工作安排及子女上学等提供相关条件或帮助解决困难。

1. 引进的高层次人才，确需解决配偶工作的，可根据引进人员的层次及配偶的相关条件酌情安排。

2. 对引进人员的子女入托、入学有困难的，学校在可能情况下，给予其子女就近入托入学提供一定的帮助。

**第十条** 学校与引进人员在双方协商一致的基础上，首先签订《高层次人才引进协议书》。属事业编制内的聘用人员，根据事业单位工作人员调动或招聘的有关程序，由学校负责为其办理调动或毕业生派遣手续。来院后与学校签订聘用合同，并明确服务期，确定相应的违约责任（在协议中明确）。如服务期未满，引进的人才要求流出的，需承担以下违约责任：

1. 引进人员的配偶属我校安排工作或招聘时优先录用的，引进人员与配偶之间的关系无论是否发生变化，学校都将其解除（劳动）关系。

2. 安家费按照未满年限折算退还给学校，同时按照安家费总额的30%赔偿学校。

3. 赔偿或退还引进时由学校为其支付的科研启动费及来院后的相关培训、培养等一切费用。

## 第五章 组织机构和引进程序

**第十一条** 组织机构。学院成立高层次人才引进工作领导小组，并下设工作小组和专家审核组。

领导小组：由全体院领导、人事处、学科建设办公室、教务处、训练处、科研处等部门负责人组成。主要职责是依据院学科建设与发展要求和专业建设、课程建设的需要，审核各单位（部门）高层次人才引进计划，审核拟引进人员的教学、训练、科研等方面的层次、发展潜力及是否符合引进学科的专业发展方向。

工作小组：由分管人事的院领导和人事处负责人及有关人员组成。主要负责高层次人才引进的各项具体工作。

专家审核组：由相关院领导和具有正高级专业技术职务有关专家组成，不少于7人（其中至少有2名校外同行专家）。主要负责对引进人员的申请材料、教学或训练能力、科研成果、学术水平等进行审核评议。

**第十二条** 引进计划的确定。各教学、训练、科研单位（部门）应依据院学科建设和教师、教练队伍建设的目标，结合相关学科发展和专业建设的定位，组织有关人员对学科、专业的现状进行认真调研、分析。在此基础上形成相应学科人才梯队建设培养和引进的构想。对学科发展和专业建设所缺的急需人才，于上一年10月底前向院上报高层次人才引进计划。

高层次人才引进工作小组汇总后，根据学校学科发展和专业建设等人才需求及编制、岗位设置等情况，拟定下一年度高层次人才

引进计划，报院高层次人才引进领导小组研究审定后报上级，待上级批准后实施。

### **第十三条** 引进工作程序。

1. 发布人才需求公告：根据人才招聘的相关要求，适时发布高层次人才引进公告，公布引进层次，公开优惠政策，并利用多种渠道，积极宣传人才需求信息，广泛吸纳海内外优秀人才。

2. 收集材料：应聘人员须提供学历、学位和专业技术职务任职资格证书、发表的论著论文、主持完成的科研项目或结果、代表本人学术水平的获奖情况等相关材料。应聘人员还应介绍本人的学习工作经历和对应聘岗位的工作设想、预期目标等。

3. 材料初审：拟接收单位（部门）对应聘人员的材料进行初步审核并作出客观评价。对符合引进条件的应提出引进该人员的论证报告，对其岗位安排、工作要求、团队建设的人员配备等情况作出说明。

4. 同行专家通讯评审：高层次人才引进领导小组聘请校外同行专家对应聘人员材料进行通讯评审，评审结果将作为专家审核组综合考量应聘人员学术能力和水平的重要依据。

5. 审核要求：专家审核组结合同行专家评审结果和人才引进论证报告对应聘人员的材料进行全面审核，并听取应聘人员的述职报告，再对拟引进人选进行全面的审核评议后提出是否引进的意见。

6. 审批程序：高层次人才引进领导小组将拟引进人员的相关材料、体检情况、专家审核组意见、拟聘工作岗位、预订目标任务及

拟定的《高层次人才引进协议书》等一并报院长办公会研究。院长办公会通过后再逐级上报。

7. 办理手续：高层次人才引进领导小组将根据上级批准情况，代表学院与拟引进人员签订《高层次人才引进协议书》后为其办理相关手续。引进的人员来院报到后，所在单位（部门）与其签订岗位聘任书。聘任书包括聘任期限、工作职责、各年度工作计划、目标任务等。

## 第六章 引进人才的管理

**第十四条** 用人单位要切实发挥引进高层次人才在教学、训练、科研及学科建设中的作用，加强高层次人才引进后的各项管理，积极创造条件，为引进的高层次人才营造良好的教学、训练、科研等工作环境。

**第十五条** 引进高层次人才如服务期未到而提出或要求终止协议（含调离、辞职、自动离职、解聘和自费出国留学），应按《高层次人才引进协议书》规定承担相应违约责任。

**第十六条** 高层次人才考核办法。高层次人才引进考核形式采用聘期届中考核和聘期届满考核两种方式。

### 1. 聘期届中考核

在引进人才岗位聘期中期进行考核。引进人才提交《聘期届中总结报告》，学校组织由院领导和相关教授组成的专家组，不少于7人（其中至少有2名校外同行专家），对引进人才的科研能力、教学水平及在学科建设中发挥的作用进行评估，引进人才须做工作进展

报告并进行现场答辩。考核结果分为优秀、良好、合格和不合格四个等级。

## 2. 聘期届满考核

在岗位聘期到期前四个月，引进人才填写《聘期届满总结报告》并提交学校，学校组织专家评审委员会对引进人才的聘期工作进行全面评估，引进人才须在考核会议上作述职报告并进行现场答辩，考核专家对照聘任协议书、《聘期届满总结报告》及届中考核情况确定考核结果。考核结果分为优秀、良好、合格和不合格四个等级。

## 3. 考核结果的运用

(1) 年度考核结果为“合格”及以上的，按照聘任合同继续执行，全额发放考核部分薪酬；年度考核为“不合格”的，仅发放60%的考核部分薪酬，聘期考核合格则补发其余40%部分。

(2) 聘期届中考核结果为“合格”及以上的，按照聘任合同继续执行，全额发放考核部分薪酬；考核结果为“不合格”的，扣发考核部分薪酬，并由学校党委决定是否终止聘任。

(3) 聘期届满考核结果为“合格”及以上的，全额发放考核部分薪酬，并根据实际情况协商决定是否继续聘任；如不继续聘任，应及时通知对方；如继续聘任，考核结果为“优秀”的，在下一聘期内可上调15%的岗位津贴（如采取年薪制则上调相应比例年薪）；考核结果为“良好”的，在下一聘期内可上调10%的岗位津贴（如采取年薪制则上调相应比例年薪）。考核结果为“不合格”的，则不再续聘或低聘，并扣发考核部分薪酬。

(4)人事关系调入学校的引进人才一个聘期届满后一般纳入学校正常教职工管理。

## 第七章 附则

**第十七条** 本办法自 2017 年 7 月 1 日起施行，原《南京体育学院关于高层次人才引进的暂行规定》（院人发〔2011〕14 号）同时废止。

**第十八条** 本办法由院人事处负责解释。