

长江师范学院文件

长师院发〔2022〕38号

长江师范学院 关于印发《柔性引进高层次人才管理暂行办法》 的通知

各二级单位：

《长江师范学院柔性引进高层次人才管理暂行办法》已经 2022 年第 19 次院长办公会和 2022 年第 26 次党委常委会审议通过，现印发你们，请遵照执行。

长江师范学院

2022 年 10 月 13 日

长江师范学院

柔性引进高层次人才管理暂行办法

第一章 总则

第一条 为加快推进“人才强校”战略，深入实施“人才提升工程”，进一步完善柔性引进机制，发挥校外优秀专家、学者和相关人才的重要作用，结合学校实际，特制定本暂行办法。

第二条 本暂行办法所称柔性引进，是指不受档案、户籍、身份、人事关系和社保等在人才流动中的制约，在不改变和不影响引进人才与所属单位人事关系的前提下，实施契约管理的人才引进方式，吸引人才来我校工作。

第三条 按照“不求所有，但求所用”的原则，结合学校教育教学、人才培养、科学研究和学科专业建设需要和人才队伍建设规划，柔性引进高层次人才。

第二章 引进条件

第四条 引进的基本条件

（一）具有良好的思想品德、职业道德和较强的团队协作精神，愿意为学校教育教学、人才培养、科学研究、学科建设、专业建设、人才队伍建设等方面开展工作和做出贡献。

（二）具有正高职称或博士学位，或为行业企业知名的高级专业技术人才。

(三) 有较高的学术造诣或优良的教学水平, 在所从事学科领域已取得一定成绩, 能对学校发展起到积极的促进作用。

(四) 具备来校工作所需的良好身体条件, 有健全的医疗保险、养老保险及其他社会保险。一般年龄不超过 65 岁, 知名专家或有特殊贡献的专家年龄可适当放宽。

(五) 业绩成果原则上应符合《长江师范学院人才引进暂行办法》中杰出人才、领军人才、拔尖人才的人才标准。学校急需、特殊人才或行业企业知名的高级专业技术人员条件可放宽。

(六) 不存在法律、法规规定的不得流动的情形。

第三章 引进程序

第五条 二级单位申请。各二级单位向人事处提出书面申请, 材料包括: 申请报告(聘任理由、拟聘期限和工作方式, 工作职责、目标任务及待遇等), 二级学院教学委员会会议或学术委员会会议记录, 党组织会议、党政联席会会议记录, 受聘人员考察材料。

第六条 学校研究审定。人事处初审通过后, 学校人才工作领导小组办公室(以下简称“人才办”)对拟柔性引进人员进行评议, 评议通过后报请学校院长办公会审议、党委会审定。

第七条 签订聘任协议。学校党委会审定后, 人事处与有关二级单位具体办理学校与受聘人才之间聘任协议的签订。

第四章 任务及待遇

第八条 柔性引进人才的工作任务采取“一人一议”的方式，通过签订聘任协议书予以明确。

（一）杰出人才。提高学校在国内外的知名度，对学校国内外交流与合作起推动作用，对学校的科学研究、学科建设、专业建设、人才队伍建设等重大工作起推动作用，同时有利于学校未来的发展；完成协议约定的其他业绩任务。

（二）领军人才。带领教师团队凝练学科方向，在教育教学、人才培养、科学研究、学科建设、专业建设、人才队伍建设等开展创新性工作，对学校发展重大工程、重大事务等起到关键、重要作用；完成协议约定的其他业绩任务。

（三）拔尖人才。与教师团队一起，在教育教学、人才培养、科学研究、学科建设、专业建设、人才队伍建设等团结协作、大胆探索，经常性提出建设性意见或建议，产生标志性成果，能够对学校事业发展起到重要的推动作用；完成协议约定的其他业绩任务。

（四）急需（特殊）人才或行业企业高技能人才。与教师团队一起，联合承担省级及以上攻关项目，解决行业企业急需解决的工程难题和科技开发项目；完成协议约定的其他业绩任务。

第九条按照“一人一议，一事一议”的原则，可采取月薪制、年薪制、项目制等灵活多样的方式，并依据人才类别、工作时间、承担任务及完成效果议定工作报酬标准。参照标准为：杰出人才工作报酬在 30 万元-50 万元/年，领军人才工作报酬在 20 万元-30 万元/年，拔尖人才工作报酬在 10 万元-20 万元/年，其他人员控制在 10 万元/年以内。

第五章 考核管理

第十条 柔性引进人才自聘任之日起由用人单位协助人事处建立人才档案，包括基本信息表、学历学位证书扫描件、身份证扫描件、专业技术职称证书扫描件、业绩成果扫描件、报批材料、协议书、考核登记表等。

第十一条 柔性引进人才实行年度考核和聘期考核。每年年底，由用人单位对柔性引进的人才进行年度考核，年度考核合格后，发放当年约定报酬；考核不合格者视情按比例发放或全部扣除，直至解除聘任协议。聘期结束前两个月，用人单位将柔性引进人才的自评报告和有关证明材料报送学校人事处，人事处提请学校人才办评议。聘期考核合格后，发放剩余报酬；聘期考核不合格者视情按比例发放或全部扣除。

第十二条 柔性引进人才中的杰出人才、领军人才，根据情况由用人单位提供相应的实验室、办公用房，并指定 1 名校内联系人。

第十三条 受聘期间柔性引进人才有以下情形之一，学校可以随时解除聘任协议：

（一）有违反师德师风的现象。

（二）因个人原因，受聘人员无法履行协议及职责。

（三）严重失职，对学校造成损害或不良影响的。

（四）聘任协议所依据的客观情况发生重大变化，致使本协议无法履行，经双方协商不能就协议变更达成一致。

第十四条 柔性引进人才首聘期一般为 1-3 年。协议期满后，经双方协商同意，可以续订协议。

第十五条 柔性引进人才的报酬由人事处在人才队伍建设专项经费中预算，原则上分批支付，支付比例实行“一人一议”。对于工作业绩特别突出的，可一次性或短期内提前全部支付。

第六章 附则

第十六条 本暂行办法自发文之日起实施，与本办法不一致的规定按照本办法的规定执行。

第十七条 本暂行办法由人事处负责解释。