

南京师范大学中北学院文件

宁师中北〔2018〕40号

关于下发《南京师范大学中北学院 高层次人才引进与管理办法（试行）》的通知

各系科、各部门：

《南京师范大学中北学院高层次人才引进与管理办法（试行）》已经学院党政联席会议通过，现予下发，请遵照执行。

特此通知。

南京师范大学中北学院

2018年9月25日



南京师范大学中北学院 高层次人才引进与管理办法 (试行)

第一章 总 则

第一条 为建设一支高层次、高素质、高水平、充满生机活力和富于创新精神的教师队伍，更好适应学院发展需要，提高学院竞争力，提升办学内涵及整体办学水平，结合学院实际，制定本办法。

第二条 坚持按需引进、公开招聘、择优聘用、合同管理的原则，优先引进重点专业和紧缺专业急需的高层次人才。

第三条 对拟引进的人员，必须坚持思想道德品质与业绩并重，教学与科研兼顾的考察标准，严格考核，确保质量。

第二章 引进类别和条件

第四条 引进人才的基本条件。

热爱教育事业，遵守教师职业道德规范，有较强的事业心和良好的学术道德，良好的团结协作精神和较强的科研能力；具有坚实的理论基础，胜任本学科核心课程的讲授任务；身体健康，能全身心地投入教学、科研一线工作。

第五条 引进人才的类别及条件：

(一) 优秀博士

年龄一般在 40 周岁以下的博士毕业生或学院急需专业博士

生，有一定的学术成果或科研业绩，具备教学和科研的发展潜质。

（二）教学与学术骨干

年龄一般在 50 周岁以下，在教学科研一线工作，一般应当具有副高级及以上专业技术职务，具有较高的教学水平和较强的科研能力，具备成长为专业带头人的潜力。

第三章 引进方式及待遇

第六条 引进方式采取全职引进方式，除了享受正常工资福利待遇外，学院还提供购房补贴或过渡性住房、科研启动费、人才津贴等，具体标准如下：

人才类别	科研启动费		人才津贴 (首个聘期)	购房 补贴 (万元)	过渡性 住房 (万元)
	人文社科 类 (万元)	自然科 学类 (万元)			
优秀 博士	3-5	6-10	进院前 3 年 享受副高职 称的工资 待遇	30	3 年内学 院提供过 渡性住房
教学与 学术 骨干	待遇实行一人一事一议				

第七条 其他优惠待遇：

(一) 引进的各类人才，若有子女随迁，其子女中、小学入学及幼儿园入托问题，由学院有关部门协助解决。

(二) 引进人才与原工作单位之间的协约、经济等问题由其本人解决。

第八条 学院全职引进的高层次人才审批后，报丹阳市人社局备案，符合条件的，同时享受丹阳市政府人才引进的相关资助政策。

第四章 引进程序

第九条 高层次人才引进一般按以下程序进行：

(一) 各系科根据学科和专业建设的实际需求制定本单位高层次人才引进规划和年度计划。

(二) 组织人事处根据各系科的需求计划，编制高层次人才引进总体规划和年度计划，经学院党政联席会议研究后报理事会审批。

(三) 学院成立高层次人才引进工作领导小组，组织人事处负责人才引进工作的具体事宜。同时，成立高层次人才引进专家评估小组，负责对引进人才的综合考核评估。

(四) 学院向社会发布本年度高层次人才引进计划，公开招聘。

(五) 应聘人员填写《南京师范大学中北学院引进高层次人才个人情况登记表》，组织人事处对应聘人员专业、年龄、学历和科研情况进行核实。

(六) 学院高层次人才引进专家评估小组对应聘人员的教育

背景、教学科研能力、人际沟通和团队拟合等进行综合考核评估，提出拟引进意见，报学院高层次人才引进工作领导小组审议确定。

（七）组织人事处与用人单位、拟引进人员就引进条件和待遇进行商议，并进行公示。

（八）学院与被引进人员签订《南京师范大学中北学院高层次人才引进协议书》，明确权利和义务，根据规定兑现有关待遇，同时报丹阳市人社局备案。

第五章 考核与管理

第十条 学院对高层次人才引进工作按以下要求进行考核与管理：

（一）学院对引进的高层次人才实行宏观管理，负责人才服务中期及期满的考核工作。

（二）用人单位（系科）根据引进层次、目标任务等负责对引进人才的日常管理和试用期、年度考核工作。用人单位要为高层次人才营造良好的工作环境，提供优质服务和人文关怀，充分发挥引进人才在学科建设、教学科研工作中的作用。要建立健全高层次人才业务档案。

（三）引进高层次人才首轮服务年限为6年。学院根据双方签订的协议进行目标管理，并分别进行中期（第3年）考核和期满（第6年）考核。中期考核不合格者，学院将敦促其以书面形式陈述理由及今后具体改进措施和工作计划，并暂停享受引进相关待遇；期满考核不合格者，解除岗位聘用关系。

（四）引进人才首轮服务期未满足且因个人原因不在学院工作

的，按所签订协议的有关规定处理。

（五）建立“学院主导，系科主体”、党政一把手抓高层次人才引进工作的运行机制。各系科要根据本单位的实际情况，科学合理地制定引进高层次人才规划和年度计划，建立人才信息库。

（六）实施人才引进工作责任制和考评机制。学院与用人单位签订人才引进责任书，人才引进工作列入系主任的年度工作考核和任期考核。每年对人才引进工作进行考评，对于引进高层次人才工作表现积极且取得显著成效的系科给予表彰和奖励。

（七）购房补贴的发放办法：引进的优秀博士与学院签订劳动合同后，学院一次性发放购房补贴（引进本人依法申报缴纳个人所得税）。

（八）学院设立高层次人才引进专项资金，用于引进人才的各项费用，专款专用。引进的高层次人才的科研启动费纳入学院科研经费管理。

第六章 附则

第十一条 学院在职读博教师取得博士学位后，经考核认定达到优秀博士引进条件的，可参照优秀博士标准，享受相关待遇。

第十二条 本办法自发布之日起施行，由组织人事处负责解释。