

# 扬州大学人才引进办法

为大力推进“人才强校”战略，吸引更多具有国内外领先水平的高端人才和优秀创新团队来校工作，加快我校建设高水平大学的进程，特制定本办法。

## 一、基本原则

1、按需引进、服务发展。人才引进工作坚持服从、服务于学校学科发展和专业建设需要，与学校发展目标相一致。科学规划，认真实施。

2、突出重点、统筹兼顾。进一步明确高端人才引进的工作重点，坚持点面结合，分类指导，促进高层次人才队伍建设的突破和整体水平的提高。

3、创新机制、规范管理。不断探索人才引进工作新举措，以用为本，一事一议，特事特办，提高人才引进工作成效。坚持科学评价，择优引进，规范管理，确保质量。

4、加强合力、整体运作。校院齐抓共管，整体推进；各归口部门高度重视，通力协作。积极做好人才的引进、服务和管理工作，营造有利于人才引进和使用的环境和氛围。

## 二、引进对象、类别和基本条件

积极引进政治素质好、职业道德优、学术风气正、身体素质良，具有较强的国际学术交流能力和良好的团队合作精神，符合学校学科建设需要、在学术技术领域具有较高造诣和突出成果的、具有博士学位和高级专业技术职务，或具有自主知识产权并在高新技术成果转化中取得业绩的学者、专家和创新创业型人才。

引进人才主要有以下基本条件：

（一）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外籍院士。

（二）杰出人才：中组部“千人计划”、“国家高层次人才特殊支持计划”杰出人才入选者、教育部“长江学者”特聘教授、“国家杰出青年科学基金”获得者；具有担任国家重点学科或重点实验室带头人经历者；国务院学位委员会学科评议组成员。

年龄一般不超过 55 周岁。

（三）领军人才：中组部“青年千人计划”、“国家高层次人才特殊支持计划”领军人才入选者、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；江苏特聘教授；具有担任一级学科博士点、省（部）级重点学科或重点实验室带头人经历者；具有多项国内外科技发明专利、自主知识产权并在高新技术成果转化中取得一定业绩的创新创业型人才。

年龄一般不超过 50 周岁，国家教学名师的年龄可适当放宽。

（四）拔尖人才：“国家高层次人才特殊支持计划”青年拔尖人才入选者、教育部“新世纪优秀人才支持计划”人选；扬州大学特聘教授；全国优秀博士学位论文奖获得者；江苏省“双创计划”入选者。

年龄不超过 45 周岁。

（五）优秀人才：学科和专业建设急需，成果突出，符合学校规定的紧缺条件的教授或海内外著名大学博士。近五年来，在本学科顶级刊物上以第一作者或通讯作者发表高质量、有影响的论文达 8 篇以上；具有承担省级以上重大科研项目的经历或获得过省级以上教学科研成果奖励。具备教授职务资格的，要求基本达到学校三级教授条件。

年龄不超过 45 周岁。

（六）其他人才：正高级专业技术人员或国内高水平大学的博士，能胜任教师岗位要求且具备较好的发展潜力，年龄不超过 35 周岁。

各学院可根据自身学科建设状况和特点，参照以上主要类别和基本条件，分别设定引进人才的具体条件，报校人才工作领导小组审定。学校对人才引进的不同学科区域进行分类指

导，对外招聘和引进人才。对于高端人才和特殊人才，坚持以用为本，做到一事一议，特事特办。

### 三、相关待遇

(一) 对中国科学院院士、中国工程院院士、中国社会科学院学部委员或海外著名学术机构的外籍院士，学校根据具体情况在住房、科研经费、配偶及子女安排、配备学术助手和梯队、出国研究、交流诸方面给予特别优惠政策，特事特办。

#### (二) 杰出人才

对关系正式调入学校的全时制人才，

- 1、提供 100 平方米以上的校内住房一套，用于引进初期的周转使用；
- 2、提供 120 万元购房补贴和 30 万元的安家费，用于校外购房和安家；
- 3、自然科学类提供 300 万元科研启动及工作经费，人文社会科学类提供 120 万科研启动及工作经费；
- 4、妥善解决好实验条件配备、配偶安置、子女入学等方面的问题；
- 5、享受不低于 40 万的年薪和国家规定的医疗待遇。

#### (三) 领军人才

对关系正式调入学校的全时制人才，

- 1、提供 100 平方米以上的校内住房一套，用于引进初期的周转使用；
- 2、提供 100 万元购房补贴和 20 万元的安家费，用于校外购房和安家；
- 3、自然科学类提供 200 万元科研启动及工作经费，人文社会科学类提供 100 万元科研启动及工作经费；
- 4、妥善解决好实验条件配备、配偶安置、子女入学等方面的问题；
- 5、享受不低于 25 万的年薪和国家规定的医疗待遇。

#### (四) 拔尖人才

对关系正式调入学校的全时制人才，

- 1、提供 80 平方米以上的校内住房一套，用于引进初期的周转使用；
- 2、提供 60 万元购房补贴和 10 万元的安家费，用于校外购房和安家；
- 3、自然科学类提供 100 万元科研启动经费，人文社会科学类提供 50 万元科研启动经费；
- 4、妥善解决好实验条件配备、配偶安置、子女入学等方面的问题；
- 5、享受国家规定的工资、福利、医疗及学校每年 10 万元的岗位津贴或奖励绩效等待遇。

#### (五) 优秀人才

1、引进后的前三年内，学校提供周转房一套或单间宿舍，若因房源紧缺不能提供，按每月 1000 元的标准提供三年的补贴用于自行租房；

2、对紧缺学科或专业的教授，提供 40 万元购房补贴和 5 万元的安家费，用于校外购房和安家；自然科学类提供 40 万元科研启动经费，人文社会科学类提供 20 万元科研启动经费；

对海外优秀博士，提供 20 万元购房补贴和 5 万元的安家费，用于校外购房和安家；自然科学类提供 20 万元科研启动经费，人文社会科学类提供 10 万元科研启动经费；

对紧缺学科或专业的博士，提供 12 万元购房补贴和 2 万元的安家费，用于校外购房和安家；自然科学类提供 12 万元科研启动经费，人文社会科学类提供 6 万元科研启动经费；

3、享受国家规定的工资、福利、医疗及学校的岗位津贴或奖励绩效等待遇。无专业技术职务者，原则上聘用在副教授岗位，聘期两年。

#### (六) 其他人才

1、引进后的前三年内，学校提供单间宿舍，若因房源紧缺不能提供，按每月 600 元的标准提供三年的补贴用于自行租房；

2、对引进的教授，提供购房补贴 25 万元和 2 万元安家费；自然科学类提供 20 万元科

研启动经费，人文社会科学类提供 10 万元科研启动经费。

对引进的国内高水平大学的博士，提供购房补贴 5 万元；自然科学类提供 8 万元科研启动经费，人文社会科学类提供 4 万元科研启动经费。

3、享受国家规定的工资、福利、医疗及学校的岗位津贴或奖励绩效等待遇。

(七)学校大力加强优秀创新团队的引进。对于在学科前沿领域已取得突出成就或具有显著创新潜力，以上述第一至四类别人才为带头人或核心成员的团队，除给予团队成员以上相应待遇外，给予团队特别支持，视具体情况协商解决。

#### 四、工作程序

1、制定需求和计划。各学院各单位根据学科和专业建设的需要，在每年 9 月底以前提出下一年度人才引进需求和计划，报人事处，经校人才工作领导小组审定后下达，并组织实施，通过多种方式和渠道发布招聘信息，向海内外公开招聘。个别急需引进的人才，特事特办。

2、资格审查。人事处和用人单位共同负责接收应聘人员的相关材料，并对应聘人员的资格条件进行初审。各用人单位应通过邀请学术报告、专家面试、个人访谈、意向了解等多种形式加强与应聘人才的联系与沟通。

3、面试考核。面试考核由用人单位组织实施，成立面试考核小组。考核小组应由本单位党政领导、学术委员会专家、学科方向骨干等人员共同组成，从师德素养、学术水平、教学能力、发展潜力以及身体健康状况等各方面进行全面考核。教学岗位的面试，应当实行试讲，必要时，由人事处或教务处派人或聘请有关专家共同参与。以特聘教授方式引进的人才，须按相关规定进行同行专家评价。

4、材料审批。用人单位根据面试结果召开党政联席会议集体讨论拟聘用人员，填写相关表格材料，并就聘用岗位、工作职责和目标以及有关待遇等问题签署相关意见后报人事处。

5、人事处汇总各单位的考核材料。对于第一至三类别人才及扬州大学特聘教授，或特殊情况（如需要解决家属安置、超出人才引进计划等）需要审议的，报校人才工作领导小组审定。对于第四至六类别的人才（扬州大学特聘教授除外），符合人才引进计划，无特殊情况的，经人事处处务会研究后，报校长审定。

6、后续服务。人事处、各相关学院、相关部门，积极做好报批、合同管理、工作安排、待遇兑现、协助安家等人才引进的后续服务工作。

#### 五、其他规定

1、前四种类别人才，学校均可采用全时制或非全时制（短聘制、讲座制）方式引进或聘用。非全时制人才，学校按讲座教授办法与其签订工作协议，约定聘期和待遇。第五、六类别人才，实行全时制引进。

2、引进的前四种类别人才，在全校岗位设置与聘用的本轮聘期内，不占所在学院岗位和编制数额；第五、六类别人才，当年不占所在学院的岗位和编制数额。

3、全时制引进并获得学校特批住房或享受购房补贴、安家费的人才，须在校服务满八年。在服务期内，学校原则上不予批准引进人才提出的辞职、自费出国、调离等申请。服务期未满离开学校（含考核不合格解除聘用合同的），必须退还学校的特批住房或按未服务的年限退还住房补贴、安家费及科研启动经费等，并赔偿学校规定的违约金。

4、科研启动经费用于支持引进后工作在教学科研岗位的人才。按项目进行管理，分阶段下达，并按照学校财务和科研经费管理规定，主要用于引进初期的科研启动、实验室建设、聘用人员的津贴补贴等，严格控制经费的使用范围。

5、购房补贴，原则上须按在校服务期逐年发放。考虑到新进人才的实际困难，特殊情况，经个人申请、学院同意、学校审批，也可在其购房时一次发放。

6、若引进人才的配偶也属博士以上人才且一同受聘，引进人才的购房补贴不重复计发，

按其配偶可享受标准的一定比例酌情增加。其配偶进校后从事教学科研工作的，可按相关标准享受科研启动经费。

7、若引进人才配偶不属于引进人才范围，在本市（含郊区）工作，不属夫妻分居性质的，原则上学校不予安置；属夫妻分居性质并经校人才工作领导小组批准在校内安置工作的，根据配偶自身条件，通过公开招聘、人事代理或劳动合同用工等方式聘用；引进人才在服务期内离开学校时，其配偶也应一并与学校解除聘用关系。

8、引进人才须与学校签订引进协议或聘用合同，依合同进行管理和考核。如未达到年度考核要求的，将酌情降低其住房补贴额度和标准。对聘期考核不合格的，学校将与其解除聘用合同。如因个人原因给学校造成损失的，视损失情况，由当事人予以赔偿。

9、学校每年根据人才引进计划，确保落实一定数量周转房或公寓宿舍。国有资产管理处负责落实，为引进人才提供必要的居住条件，办理入户手续。

10、各单位要高度重视人才引进工作，应根据学科发展状况科学制定人才引进标准，并做好引进人才的考核、管理与服务工作，为人才的引进和作用发挥营造良好的环境。各学院可根据自身状况，对引进人才的科研经费等给予配套。学校每年对各学院人才引进工作进行专项指标考核。

11、本办法自下发之日起执行，由人事处负责解释。