|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | | |  | | --- | | IMG_256 |  |  | | --- | | 江大校〔2016〕543号 |     关于印发《江苏大学海外高层次人才引进  暂行办法（试行）》的通知    全校各单位：  《江苏大学海外高层次人才引进暂行办法（试行）》已经校长办公会议讨论通过，现印发给你们，请认真遵照执行。    江苏大学  2016年12月23日    江苏大学海外高层次人才引进  暂行办法（试行）  为贯彻落实国务院关于建设世界一流大学和一流学科战略部署，及江苏省高水平大学建设精神，全面推进学校研究型大学目标建设进程，提升师资队伍建设水平，加大海外高层次人才的引进力度，根据国家和江苏省有关文件精神，解放思想，抓住机遇，结合学校发展需求和实际情况，特制订本暂行办法。  一、基本原则  （一）突出重点  重点引进海外著名高校、科研机构博士、博士后；进一步推进学校优势学科和重点学科的海外高层次人才引进；提升各学科引进海外高层次人才的质量和数量。  （二）优先录用  针对海外高层次人才，建立绿色通道，成熟一个，引进一个，把海外高层次人才的引进置于优先地位。  （三）资源倾斜  创新机制，设立学术特区，为海外高层次人才提供良好的团队资源及各项优惠政策。  （四）统筹实施  全校各单位各负其责，形成协调有力、办事高效的工作机制，为海外高层次人才引进提供全面有效的支持。  二、引进海外高层次人才对象  取得海外著名高校博士学位，或具有海外博士后研究经历的优秀人才，一般年龄不超过35周岁；或外籍海外高层次人才，能履行我校岗位职责，一般年龄不超过45周岁；特别优秀的可适当放宽年龄。  三、引进目标  学校平均每年引进海外高层次人才100名，其中海外博士50名左右；平均每年引进外籍教师100名以上，其中一年以上外籍长聘教师50名以上。  四、岗位设置  学校为全职进校海外高层次人才设置资格教授、资格副教授等岗位；为外籍海外高层次人才设立长、短期外聘专家岗位；岗位数量不受限制。  五、岗位条件  （一）资格教授岗位  取得海外著名高校博士学位，或具有海外著名高校、科研机构等博士后研究经历，并取得相当于我校教授评审条件中的科研业绩。  （二）资格副教授岗位  取得海外著名高校博士学位，或具有海外著名高校、科研机构等博士后研究经历，并取得相当于我校副教授评审条件中的科研业绩。  （三）长、短期外聘专家岗位  具有海外背景，人事关系不能进入学校，符合我校教学科研岗位需要；能长期在我校开展全职工作，或短期在我校开展全职工作。  六、岗位职责  （一）资格教授须履行我校教授相关岗位职责。  （二）资格副教授须履行我校副教授相关岗位职责。  （三） 长、短期外聘专家须：  1.讲授一门以上全英文课程。  2.指导硕士、博士研究生。  3.开展国际化合作项目、建立国际合作实验室，为我校青年教师海外联合培养、访学提供条件。  4.积极争取并主持省部级及以上重大科研项目，在本学科领域开展原创性、重大理论与实践问题研究和关键领域攻关，能带动一个学科方向或增加一个新的学科方向。  七、引进方法  （一）媒体宣传  充分发挥各大网络媒体的宣传作用，通过在行业中具有广泛影响力的海外媒体如《Science》、《Nature》等杂志，及时发布各类海外高层次人才招聘信息，扩大学校知名度和影响力。  （二）现场招聘  借助政府部门组织的各类海外招聘活动，大力拓宽海外高层次人才来源；以海外一流高校为目标，学校实施定期定向招聘；以校领导出访为契机，组织实施高层次海外人才现场招聘活动。  （三）学科带动  实施海外高层次人才引进奖励政策，落实用人单位在海外高层次人才引进中的主体地位；积极挖掘校友会资源，充分利用各学院、学科、团队在学术交流、合作研究中的海外资源，以点带面、以人带人，引进海外高层次人才。  （四）建立平台  学校建立面向海外的招聘平台，每年举行两期高层次人才学术论坛，汇聚海外博士、博士后；设立学术特区，吸纳海外高层次人才及团队。  （五）经费保障  学校设立专项经费，为海外博士、博士后来校参加学术论坛、面试提供保障，海外博士、博士后为学校举行一次报告或者讲座，学校可承担其往返机票（经济舱）。  八、引进程序  （一）应聘者个人提出申请，填写相应岗位的申请表格。  （二）用人单位负责对海外高层次人才进行面试考核；考核通过后，向学校提交推荐岗位、岗位目标和考核意见。  （三）校师资队伍建设工作领导小组研究决定。  （四）根据岗位类别及应聘者情况，办理相应聘用手续。  九、聘用方式  资格教授、资格副教授实行全职在校工作，聘期八年。  外籍海外高层次人才，根据服务时间采取长期外聘、短期外聘。  十、待遇及考核  （一）资格教授、资格副教授可享受相应的奖励性绩效工资待遇三年。  （二）资格教授、资格副教授引进待遇：根据学科紧缺情况，资格教授安家费35-40万元，科研启动费40万元（人文社科15万元）；资格副教授安家费20-25万元，科研启动费7万元（人文社科减半）。  （二）特殊人才、外籍高层次人才实行年薪制，年薪标准参照在编人员确定。  （三）为海外高层次人才申报专业技术职务提供绿色通道。  （四）为海外高层次人才申报各类政府人才项目提供支持。  （五）必要时，协助解决爱人工作和子女入学等问题。  （六）实行聘期合同管理，根据聘期目标对海外高层次人才进行考核。  （七）根据聘期考核结果决定续聘、解聘或缓聘。  十一、海外高层次人才引进工作考评  海外高层次人才引进工作纳入人事师资工作年度考核，引进工作实行目标考核。对海外高层次人才引进工作成绩突出单位，在高级职称评审、岗位设置与聘任中给予政策性倾斜。  十二、附则  （一）本暂行办法由人事处负责解释。  （二）本暂行办法自2016年12月23日起执行。   |  | | --- | | 江苏大学校长办公室 2016年12月23日印发 | | |  | |