

南昌应用技术师范学院人力资源部

南应师人字〔2021〕6号

南昌应用技术师范学院 柔性引进高层次人才管理办法（试行）

第一章 总 则

第一条 为适应建设具有鲜明“师范底色、职教特色和应用亮色”的职业师资培养基地的需要，贯彻落实人才强校战略，拓宽高层次人才引进的渠道，本着“不求所有，但求所用”的原则，积极吸引国内外优秀人才资源，促进我校教学、科研、学科建设等各项事业的发展，特制定本办法。

第二条 本办法所称“柔性引进”是指我校在不改变校外高层次人才的人事、档案、户籍、社保等关系的前提下，吸引校外高层次人才通过顾问指导、短期兼职、项目合作、退休返聘及其他适宜方式，为我校教学、科研、学科建设等各项事业的发展提供智力支持的人才引进模式。

第三条 柔性引进高层次人才要依据学校学科建设发展规划，突出学科特色，强化学科引领，重点引进重点学科急需高层次人才。

第二章 对象与条件

第四条 柔性引进高层次人才对象为《南昌应用技术师范学院高层次人才引进与管理办法》中列出的第一层次人才，以及国家自然科学基金、国家社会科学基金项目评审专家、教育部高等学校教学指导委员会委员等。

第五条 在某一学科领域有较深造诣或为学校发展建设急需的特殊人才，经学校同意，参照“一事一议”政策原则由校长办公会研究决定。

第六条 除满足第一层次人才条件外，柔性引进高层次人才还应具备如下基本条件。

1. 具有良好的师德师风和职业道德。
2. 各类层次人才年龄适当放宽，但原则上不超过 65 周岁。
3. 不存在相关法律法规限制流动的情形。

第三章 聘用形式与工作方式

第七条 柔性引进高层次人才采取特聘教授的形式，以完成特定教学、科研或管理任务聘用到学校工作。

第八条 工作方式采取灵活多样的形式。长期（7 个月或以上）、中期（5—7 个月）或短期（3—5 个月）来校从事教学、科研等工作；或不在校内工作、来校工作三个月以内，采取与我校签订工作项目、任务协议等方式，为学校提供智力服务。具体工作任务由用人单位与引进人才协商并签订《南昌应用技术师范学院柔性引进高层次人才科研工作合同》。

第九条 柔性引进高层次人才聘期由聘用单位与拟引进人才协商确定，一个聘期原则上 3 至 5 年，到期是否续聘，由双方协商确定。

第四章 职责与待遇

第十条 柔性引进高层次人才工作职责包括以下几个方面。

1. 培养相关学科或专业的教学、科研团队；
2. 帮助和指导我校的重点学科、重点实验室建设；
3. 培育新的学科增长点；
4. 以南昌应用技术师范学院为第一完成单位，完成约定的工作任务。

第十一条 引进待遇以成果为导向，按照每分人民币¥ 60 元的标准结算，每学年结算一次，每学年总结算金额最高不超过人民币¥50 万元（伍拾万元）。学院认定的教科研成果及积分如下（以下积分仅适用于本办法所限引进对象，学校其他教职工按照科技处颁布的科研积分办法实施）：

- A. 论文类：4 级以上刊物。

表1 刊物级别及积分

级别	刊物	积分 (分/篇)
1级	《NATURE》，《SCIENCE》	5000
2级	《中国科学》、《中国社会科学》、《新华文摘》	750
3级	《SCI》（《科学引文索引》）、《SSCI》（《社会科学引文索引》）收录	400
4级	1) 《人民日报》、《光明日报》、《经济日报》、《新华文摘》理论版（不含增刊、专辑） 2) 《ISR》（《科学论评索引》）、《EI》（《工程索引》）、《AHCI》（《艺术与人文科学索引》）	250

备注：EI 期刊不包括当年度中科院 JCR 期刊分区数据库列明的镇压期刊。

B. 项目类：省（部）级以上项目。

项目积分需以团队申报计算积分，具体积分计算参照《南昌应用技术师范学院教科研积分奖励办法》执行。

表2 项目级别积分（分/项）

类别 \ 级别	国家级	省（部）级
科研项目	1000	500
高等教育教学改革项目	1000	/

备注：教育部的高等教育教学改革项目不包括教育部产学合作协同育人项目。

C. 专利类：发明专利，300分/件。

D. 教学科研成果类奖：省（部）级以上。

表3 教学成果奖积分（分/项）

类别	特等奖	一等奖	二等奖
国家级	7500	5000	3000
省级	2500	2000	1500

表4 自然科学奖、技术发明奖、科学技术进步奖获奖积分（分/项）

类别	特等奖	一等奖	二等奖	三等奖
----	-----	-----	-----	-----

国家级	30000	15000	10000	5000
省（部）级	/	3000	1500	/

表 5 哲学社会科学优秀成果奖获奖积分（分/项）

类别	一等奖	二等奖	三等奖
国家级	15000	10000	5000
省（部）级	3000	1500	/

第五章 程序、管理与考核

第十二条 引进程序

1. 各院（部）向学校提出书面申请。申请材料应包括：

（1）拟聘报告。报告要阐明聘用理由，受聘人员考察情况，拟聘期限，引进方式、工作目标、工作任务等；同时填写《南昌应用技术师范学院柔性高层次人才审批表》。

（2）拟聘人员简历，相关学历、资历和业绩证明材料；

2. 人力资源部会同各院（部）、科研处、教务处进行资格审查，并提出初步意见。

3. 对拟聘人员进行学术评价，初步确定是否适合柔性引进，适合引进的拟聘人员，经学校“引智引才工程”领导小组研究后，报校长办公会审批确定。

4. 学校批准后，人力资源部、各聘用单位与受聘人签订《南昌应用技术师范学院柔性引进高层次人才科研工作合同》，科研处备案。

第十三条 管理与考核

1. 各院（部）负责对柔性引进人才进行日常管理，并将该项工作列入本单位学科及人才队伍建设的重要内容，指派专人负责柔性引进人才的服务工作，积极创造良好的工作环境，帮助他们解决工作中存在的问题和困难，确保聘期任务的顺利完成。受聘人员在校期间必须遵守国家法律，政策法规和学校有关规定，正确处理学校和个人的利益关系，不得损害国家、学校和他人的利益。

2. 各院（部）根据柔性引进高层次人才工作进展情况，每年度进行一次总结，上报学校（包括聘用人员基本情况、在校工作成果等）。

3. 学校对柔性引进人才实施聘期管理，按照期中、期满分两次进行集中考核。考核的具体实施参照《南昌应用技术师范学院柔性引进高层次人才科研工作合同》。

第六章 附 则

第十四条 柔性人才在协议服务期内，以我校名义承接的科研项目所取得的科研成果及专利归我校所有，受聘人员不得私自转让。

第十五条 聘期内，若订立协议所依据的法律、法规、政策发生变化，致使协议无法全面履行，或订立协议所依据的客观情况发生重大变化，与原签订的协议中某些条款不相适应的，经双方协商同意，可变更聘用协议。

第十六条 引进人才有下列情形之一的，学校有权单方解除聘任协议：

1. 不能胜任科研、提供虚假材料的；
2. 违反国家法律法规被依法追究行政责任或刑事责任的；
3. 履行协议差，完不成工作任务，经考核不能胜任；
4. 严重失职，营私舞弊，给甲方名誉及利益造成损害的；
5. 违反师德师风行为；
6. 违反工作规程或操作规程，发生责任事故，给甲方造成重大经济损失；
7. 患病或非因工负伤，不能完成约定的工作项目及任务。

第十七条 本暂行办法由人力资源部负责解释，自公布之日起实施，未尽事宜由人力资源部负责解释。

