

扬州中瑞酒店职业学院

扬中瑞〔2022〕9号

关于印发《扬州中瑞酒店职业学院高层次及紧缺人才引育及奖励办法（试行）》的通知

各二级学院、各机关部门：

为深入实施人才强校战略，吸引和培养更多高层次优秀人才，进一步优化人才队伍结构，切实提高我校人才队伍核心竞争力，加快推进学校建设成为特色鲜明的应用型高水平职业院校，结合学校实际，特制定本办法。

附件：扬州中瑞酒店职业学院高层次及紧缺人才引育及奖励办法（试行）

扬州中瑞酒店职业学院

2022年5月16日



扬州中瑞酒店职业学院高层次及紧缺人才引进 及奖励办法（试行）

第一章 人才引进

第一条 引进原则

高层次人才引进要有利于促进学科专业建设与发展，有利于教学科研水平的提高，有利于学校综合实力和核心竞争力的提升，同时坚持“按需设岗、择优聘用、合同管理”的基本原则。

第二条 引进范围

优先引进重点建设学科（专业）、发展前景较好的新兴学科（专业）和学校优势专业急需的高技能人才、博士研究生、专业带头人和学术领军人才，同时全面考虑充实其他学科（专业）发展急需的教学科研骨干。

第二章 对象及条件

第一条 引进对象

1. 55 周岁及以下领军人才
2. 55 周岁及以下学科或专业带头人
3. 45 周岁及以下优秀人才

4. 45 周岁及以下高技能人才（行业精英、企业高管）

如引进人才具有省部级以上人才称号、业界精英等特殊高层次人才待遇采用“一事一议”政策。

第二条 引进条件

（一）55 周岁及以下领军人才满足以下任意两条：

1. 具有教授专业技术任职资格，硕士及以上学历，有优异的工作业绩和较高的学术水平或应用型能力，在所研究专业领域有较强的影响力。条件特别优秀者年龄可适当放宽。

2. 具有博士学位的副教授及以上专业技术职务任职资格。同时需入选国家级人才项目、教育部“新世纪优秀人才支持计划”、江苏省“双创计划”等人才工程项目，或被授予省级有突出贡献中青年专家、省级以上教学名师、省部级及以上重点学科或重点实验室带头人、“333 高层次人才培养工程”中青年科技领军人才等荣誉称号。

3. 近五年来，主持完成省部级科研项目 1 项及以上，或作为主要参加人完成国家级科研项目（排名前三）1 项及以上，或获得过省级教学成果奖一等奖（排名第一）及以上奖项，或以第一作者在 SCI、CSSCI 等刊物上发表论文 6 篇以上，或在国家级出版社出版高水平专著 1 部以上，或以第一发明人获得国家发明专利授权 1 项以上。

（二）55 周岁及以下学科或专业带头人满足以下任意一条：

1. 具有副教授及以上专业技术职务任职资格，博士学位。近五年来，主持省部级科研项目 1 项或作为主要参加人完成国家级科研项目（排名前三）1 项；或以第一作者在 SCI、CSSCI 等刊物上发表论文理工类 3 篇以上，文史类 2 篇以上；或在国家级出版社出版专著 1 部；或以第一发明人获得国家发明专利授权 1 项以上。

2. 具有副教授及以上专业技术职务任职资格，博士学位。入选省级以上人才工程项目或为培养对象。如：“333 高层次人才培养工程”中青年科技领军人才培养对象、省高校“青蓝工程”中青年学术带头人、“六大人才高峰”资助项目培养对象。

（三）45 周岁及以下优秀人才满足以下任意一条：

1. 博士研究生，起点学历应为全日制本科，原则上本、硕、博阶段所学学科方向应基本保持一致。取得明显学术成果，具有较大发展潜力。

2. 具有副高级及以上专业技术职务任职资格，博士学位。

（四）45 周岁及以下高技能人才满足以下任意一条：

1. 具有本科及以上学历，省级及以上大师、省级竞赛一等奖获得者（学生组竞赛除外）、省级技能能手（技能状元）、省级技术能手、省首席技师等。

2. 具有 20 年以上企业、行业从业经验，8 年以上部门经理、行政总厨、高级管理者、高级工程师等重要岗位，并对所从事的邻域有显著成绩或业绩。

3. 条件特别优秀者年龄及学历可适当放宽。

（五）其他条件

1. 遵纪守法，身心健康，具有优良的政治素质和道德品质。

2. 热爱高教事业，具备高校教师应有的基本素质和教育教学能力以及良好的学术道德与科研水平，富有团队协作精神。

3. 具有健康的身体和良好的心理素质，能胜任本职工作，符合国家规定的体检标准（具体参照《公务员录用体检通用标准及操作手册（试行）》和规程等有关文件执行）。

4. 引进的境外高校博士、硕士毕业生须提供国家教育部认证书。

5. 引进的工程类高层次人才，必须具备企业任职经历。

第三章 引进人才的待遇

第一条 引进待遇

（一）55 周岁及以下领军人才

1. 提供生活和购房补贴 20-50 万（分三年发放）。自然科学类提供 15-25 万元科研启动经费，人文社会科学类提供 10-20 万元科研启动经费。

（二）55 周岁及以下学科或专业带头人

1. 年薪不低于 18 万元（含公积金）并享受教职工同等的福利待遇。

（三）45 周岁及以下优秀人才

1. 博士研究生试用期满，经考核能够胜任和履行讲师职责，可直接认定讲师专业技术职务。业绩突出的博士进校后可享受三年副教授七级岗待遇（具有副教授职称的，经过学校认定可高聘一级）。

2. 具有博士学位的副高级及以上专业技术职务任职资格人员，最高可提供生活和购房补贴 5-10 万元（分三年发放）。

（四）45 周岁及以下高技能人才

1. 试用期满，经考核能够胜任和履行受聘岗位职责，可享受 3 年副教授七级待遇。

2. 特别优秀的高技能紧缺型人才最高可提供生活和购房补贴 5-10 万元（分三年发放）。

3. 经个人申请，学校审批，也可实行协议工资制度。

第二条 有关说明

1. 本办法引进的高层次人才首次服务期为 4 年。

2. 科研项目启动费需个人申报研究课题，由科研处组织评审、立项，并按科研项目进行管理。教师如将其主持的科研项目、科研经费带入我校，学校将适当配套科研经费。

第四章 工作程序

第一条 制定需求和计划

各二级院及部门根据学科和专业建设的需要，在每年 9 月底前提出下一年度人才引进需求和计划，人事处结合省人社厅下达引进计划规划下一年度高层次人才引进工作。经校人才工作领导小组讨论，通过多种方式和渠道发布招聘信息，向外常态化公开招聘。

第二条 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。

第三条 面试考核

引进博士等高层次人才或急需紧缺人才，可采用直接考核方式，以面试考核为主。面试考核由学校组织实施，成立面试考核小组，对应聘人员从师德素养、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。必要时，须按相关规定进行同行专家评价。

第四条 材料审批

考核结束后，人事处就聘用岗位、工作职责和目标以及有关待遇等问题汇总报人才工作领导小组审议。

第五条 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。

第五章 其他规定

一、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。未能履行服务期协议擅自辞职离校的，根据签署的协议，按照未完成的服务期限（含辞职当年）与应服务年限的比例支付违约金、返还相应的购房补贴、安家费及工作生活补贴、科研启动费等。

二、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、聘用人员的津贴补贴等，严格控制经费的使用范围。

三、生活和购房补贴，原则上须分三年发放。考虑到引进人才的实际困难，特殊情况，经个人申请、用人单位同意、学校审批，也可在其购房时给予借支等。

四、学校对引进的人才实行聘约管理，特殊紧缺急需人才，可实行一人一策。签订聘用合同，明确双方的权利义务；凡不能履行聘用合同者，其具体违约责任（本办法未详尽事宜）按法律规定及合同的约定执行。

五、紧缺专业由学校指定的相关组织机构进行认定。

六、本办法同时适用于已于我校签订劳动合同的教师。

七、本办法适用于学校高层次人才引进，具体内容由人事处负责解释，未尽事宜，学校另行研究决定。