**第一章总则**

**第一条** 为加快学校发展，根据“质量强校、人才强校、特色兴校、开放办校”的办学思路，按照“创新人才引进和管理机制，延揽国内外一流人才，打造高水平人才的集聚地”的要求，制定本办法。

**第二条** 人才引进工作原则。坚持党管人才的原则；坚持以人为本的原则；坚持引进和培养并重的原则；坚持引进和使用相统一的原则；坚持人才引进与教学、学科建设相协调的原则。

**第三条** 人才引进重点导向。为突出我校交通行业的学科专业优势和办学特色，构建以“大交通”为核心的立体学科群，人才引进将重点围绕博士点学科、重点学科、重点平台和重大项目，以及公路交通、城市轨道交通和物流等重要领域，同时兼顾学校多学科发展的特点，以优秀领军人才为核心，大力推进“领军人才+创新团队”和“高水平教学团队”建设。

**第二章组织机构**

**第四条** 机构设置及职责

学校成立“人才工作领导小组”，领导小组由校党委书记任组长，校长和分管校领导任副组长，成员由组织部（人事处）、科研处、研究生院、教务处、发展规划处、资产管理处、计财处、宣传部负责人及各学院院长组成。

人才工作领导小组是学校人才工作的领导与监督机构，主要职责为：根据学校师资队伍建设规划，制定人才引进和培养计划、审核各单位年度计划、协调和监督相关单位高端人才引进人才计划的落实等。人才工作领导小组下设人才工作办公室，挂靠组织部（人事处），主任由组织部（人事处）部长（处长）兼任,配备专职工作人员。人才工作办公室主要负责年度招聘计划的报审、宣传、执行、应聘人员的考核、人才服务、高层次人才称号评审及其他日常工作。

学院是人才引进工作的主体。各学院成立“人才引进工作小组”，由院长任组长，成员由相关院领导、学科负责人和系（教研室）负责人组成，并指定1名专门工作人员。“人才引进工作小组”主要负责学院人才引进计划的制定、报审、实施以及人才服务等工作。

**第五条** 人才引进目标与计划

一、近3年目标

2014年至2016年，学校人才引进目标为：争取引进高端学术人才2-3名/年，教学名师1-2人/年，学科团队1-2个/年，博士教师60人左右/年。

各学院人才引进工作小组根据本学院各学科的发展规划、本科专业的变动及各专业师生比等因素，制定各学科专业人才目标。由校人才工作领导小组审核，并结合整体发展需要，下达学校每年人才引进计划。

二、年度计划的制定与执行

各学院人才引进工作小组于每年3月，根据本学院人才引进近期目标、学科建设、本科专业增减、教师教学工作量及人员变动情况等，制定本学院年度引进计划，并报送至学校人才工作办公室。人才工作办公室汇集全校年度计划，审定后提交学校人才工作领导小组审议，经校党委会讨论通过并公布实施。

三、年度人才引进计划批准后，由相关单位落实执行，如果中途需要变更计划的，需报学校人才工作领导小组审批。

**第六条** 宣传及动员

为积极宣传学校，扩大人才引进范围，学校人才工作办公室应积极通过电视、报纸、网络、现场咨询等方式，对学校基本情况及招聘计划进行宣传。各有关学院应充分利用学术会议、校际交流和学缘关系等拓宽人才引进渠道，并根据学院和学科发展的需要，有计划、有针对性地联系和走访在全国优势特色突出的相近学科所在高校，与毕业生就业部门建立长期合作关系。

**第三章人才的认定与引进程序**

**第七条** 人才的认定

一、第一层次：中国科学院院士、中国工程院院士。

二、第二层次：国家“千人计划”入选者、入选教育部“长江学者奖励计划”的特聘教授、国家杰出青年基金获得者、国家自然（社会）科学基金重大项目或“973”项目首席科学家、国家自然科学基金委创新研究群体学术带头人、教育部“长江学者奖励计划”创新团队学术带头人或“863”、“973”专家组成员、全国高等学校教学名师奖获得者及其他相当以上学术水平的学者。年龄要求50周岁以下。

三、第三层次：国家“特支计划”青年拔尖人才、国家“青年千人计划”入选者、中国科学院“百人计划”入选者、国家自然科学基金优秀青年科学基金获得者、国家自然（社会）科学基金重点项目负责人、百千万人才工程国家级人选、全国百篇优秀博士学位论文获得者、教育部“新世纪优秀人才支持计划”入选者、江西省“井冈学者”特聘教授（或外省市同层次人才称号）、省级高等学校教学名师奖获得者或高校青年教师奖获得者及其他相当以上学术水平的学者、符合我校“首席教授”条件者。年龄要求45周岁以下。

四、第四层次：所学专业符合我校学科专业发展需要并列入当年招聘计划的优秀博士研究生。具有教授职称的，要求45周岁以下；具有副教授职称的，要求40周岁以下；应届博士，要求35周岁以下。

以上各层次人才，业绩特别突出者，可适当放宽年龄限制。

**第八条** 科研团队成员的引进

为科研团队建设服务、科学地配置团队成员、形成合理的专业结构与人才梯度，是人才引进工作的重点。在年度计划申报中，由学院院长与团队负责人共同确定计划。学校对科研团队博士、硕士的引进计划进行单列。

**第九条** 工作流程

一、学校人才工作办公室和学院人才引进工作小组接到个人申请后根据岗位招聘要求进行初审，并及时联系和沟通。在接洽过程中应记录好应聘者对工作条件、待遇等要求以及对人才考察的情况，由学校人才工作办公室统一保存。

二、第一至第三层次人才由学校人才工作办公室组织校内专家进行评议，如有必要可组织5位及以上校外知名同行专家进行通讯评议。学院集体研究后报校人才工作领导小组审核，由校党委会审批。

三、第四层次人才由学院人才引进工作小组组织相关学科成员和教师进行评议和岗位技能考察。学院集体研究后报学校人才工作办公室审核，校人才工作领导小组审批。

**第四章待遇**

**第十条** 引进人才聘期一般为5年。

**第十一条** 学校为全职引进人才提供国家规定的工资、福利、保险等待遇，同时提供特殊津贴、平台建设经费（科研启动经费）、住房安置（或购房补助）、周转房等特殊待遇。

**第十二条** 第三层次及以上人才评定和待遇的确定，可根据具体情况采用一人一议模式，并在协议中予以明确。

**第十三条** 对第四层次人才实行试用期制。试用期六个月，试用期间享受国家政策和学校确定的试用期薪酬；试用期满考核合格、正式受聘后，享受人才引进各项待遇。

**第十四条** 配偶安置

对于符合引进条件的高层次人才，可安置配偶工作。配偶具有博士学位并且是学校所需要引进专业的，享受本办法对应层次的待遇；配偶具有博士学位但不是学校所需要引进专业的，一次性奖励5万元，并酌情安排至校内教学或管理岗位；配偶不具有博士学位的，根据工作需要酌情安排。

**第五章管理与服务**

**第十五条** 学校设立人才引进基金，主要用于人才引进、培养和人才待遇等。人才引进基金由学校事业拨款、国家和省级相关部门的高层次人才专项支持经费、社会捐助和企事业单位合作项目支持经费等组成，该基金由组织部（人事处）统筹管理。学校事业拨款部分为每年200万元。

**第十六条** 各单位要高度重视人才工作，加强服务与管理，为充分发挥人才作用营造良好的工作氛围。有条件的学院可根据本单位实际情况对引进人才予以一定的经费配套，报学校备案。

一、来校洽谈或面试人员由人才工作办公室与学院指定工作人员共同负责接洽。根据面试考核需要，酌情安排校内短期食宿，费用由人才引进基金支付。

二、来校报到人员由学院指定工作人员负责车辆接送。在办理入职手续中，采用“一站式”服务，由人才工作办公室代为办理（必须由本人前往办理的个别手续除外）。人才工作办公室和相关单位，应对引进人才的子女入托、入学等给予积极指导、协调和帮助。

三、各相关单位要建立人才引进的快速反应机制，提高人才引进工作服务质量，确保各环节工作严谨高效。

四、引进人员试用期满后，由学院人才引进工作小组督促填写《人才引进服务质量回访表》。由人才工作办公室回收整理后，将集中体现的问题和意见及时向人才工作领导小组汇报，并提出整改建议。

**第十七条** 学校鼓励“领军人才+创新团队”和“高水平教学团队”等团队人才引进模式，创立“学科特区”，赋予团队负责人必要的用人权、分配权和人员考核评价权。

**第十八条** 学校对引进人才实行聘任制和目标管理制，协议目标由学校、学院（学科）与引进人员共同协商确定，协议内容应明确包含工作目标和任务、工作待遇、奖惩等。

**第十九条** 引进人才应自觉遵守国家法律法规及学校各项规章制度，认真履行与学校签订的协议，服从学校和用人单位的工作安排，接受学校的监督和考核。

**第二十条** 考核分为试用期考核、学年考核与聘期考核。试用期考核和学年考核由所在学院进行，试用期考核结果报学校，作为正式聘用的依据；学年考核结果报学校备案；聘期考核由学校人才工作办公室组织，按聘用协议中确定的岗位职责和工作目标进行。

**第二十一条** 考核结果分为优秀、称职、基本称职、不称职。考核不称职的，学校可以终止人才引进相关的待遇、配套等。情节严重的，学校解除聘用协议。考核结果为优秀的，学校给予奖励。

**第二十二条** 因个人原因未能履行聘用协议或未能达到协议目标的（包括提前离职或考核不合格等），并因此对学校造成经济损失的，应按协议承担相应违约责任。

**第六章附则**

**第二十三条** 人才引进计划落实情况将作为关键指标纳入学校对学院的年度考核体系。

**第二十四条** 为调动全校参与人才引进工作的积极性，对引进全职高端人才有贡献的单位进行奖励。引进第一层次人才奖励10万元、第二层次人才奖励6万元、第三层次人才奖励4万元，以正式受聘为准。

**第二十五条** 本办法自2014年1月1日起实施。

**第二十六条** 本办法由校组织部（人事处）负责解释。

**附件：**《华东交通大学人才引进待遇》

**华东交通大学人才引进待遇**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **人才**  **层次** | **待遇标准** | | |
| **项目** | **金额数** | **备注** |
| 第一层次  两院院士 | 年薪 | 面议，不低于100万 | 按协议考核 |
| 安家费 | 100万 |  |
| 科研启动费及学科建设配套费 | 理工类500万  社科、管理类200万 | 配备助手并赋予其必要的用人权、分配权和人员考核评价权 |
| 住房补贴 | 提供校内住房一套（免房租）或一次性给予住房补助80万 |  |
| 第二层次 | 年薪 | 面议，不低于60万 | 按协议考核 |
| 安家费 | 50万 |  |
| 科研启动费及  学科建设配套费 | 理工类300万  社科、管理类80万 | 配备助手并赋予其必要的用人权、分配权和人员考核评价权 |
| 住房补贴 | 提供校内住房一套或一次性给予住房补助80万 |  |
| 第三层次 | 年薪 | 40万 | 按协议考核 |
| 安家费 | 30万 |  |
| 科研启动费及学科建设配套费 | 理工类100万  社科、管理类30万 |  |
| 住房补贴 | 提供校内住房一套或一次性给予住房补助50万 |  |
| 第四层次 | 薪酬 | 校内同职级人员薪酬 | 按实际受聘岗位考核 |
| 安家费 | 20万 |  |
| 科研启动费 | 理工类15万  社科、管理类8万 |  |
| 住房补贴 | 提供一套周转住房或一次性给予住房补助20万 |  |