

南京信息工程大学“双创人才”引进与管理办法 (试行)

第一章 总则

第一条 为全面落实江苏省、南京市加快推进创新城市建设战略部署，促进产学研深度融合，南京信息工程大学与南京江北新区管委会联合推出“创新在高校、创业在企业”的“双落户”引才用才政策。为规范“双创人才”引进与管理，根据上级相关规定，结合我校实际，制定本办法。

第二条 引进原则

(一) 德才兼备。综合考虑引进人才的政治素质、道德品行、业务能力和工作实绩，重点考量人才的实践创新能力。

(二) 突出重点。以提升学校创新创业能力为目标，重点选拔一批有较强技术研发和团队管理能力，敢于创业、勇于创新的高层次创新创业人才。

(三) 公开竞聘。坚持“招聘岗位、招聘过程、招聘结果”公开透明，在公平竞争的基础上择优引进，重点引进具有发展潜力的优秀创新创业人才。

(四) 目标管理。对引进人才实行合同管理，明确聘期内目标任务，将聘期考核结果作为待遇兑现和岗位续聘的重要依据。

第二章 引进对象

第三条 双创人才引进对象分为 A、B、C 三个类别，引进单位应是国内外高水平科技研发机构（以江北新区为主）或技术领先的高新技术企事业单位、权威咨询机构等。

第四条 基本条件

(一) 具有良好的思想政治素质和道德品质，遵纪守法，有职业操守，身心健康；

(二) 具有良好的团队协作精神；

(三) 满足江苏省人社厅规定的聘任条件；

(四) 经所在单位同意后方可予以聘任；

(五) 确定聘任后，人才须与学校签订《南京信息工程大学引进人才聘用协议书》，原则上工作服务期不少于 10 年；

(六) 人才须在入职后 3 个月内将个人档案调转至我校。

第五条 分类条件

各类人才除必须符合上述基本条件外，还应分别具备下列条件。

(一) A 类人才

1. 一般应具有博士学位和正高职称；年龄一般不超过 50 周岁，高技能创新人才可放宽至 60 周岁。

2. 获批国家重大人才计划 A 类/B 类、教育部人才支持计划、国家杰出青年基金等国家级人才工程项目或具备相当水平。

3. 有 5 年以上在国内外知名企业、科研单位及相关机构从事研发、技术技能或管理教育培训等岗位工作经历。

4. 聚焦科技创新前沿领域，注重关键核心技术攻关突破和重大科技创新成果转化；有丰富的科研团队管理经验，所在团队有一流高水平成果。

(二) B 类人才

1. 一般应具有博士学位和正高职称；年龄一般不超过 45 周岁，特别优秀的人才可放宽至 50 周岁。

2. 获批江苏双创人才、江苏特聘教授、“333 工程”第一、二层

次培养对象等省部级人才项目或具备相当水平。

3. 有 3 年以上在国内外知名企业、科研单位及相关机构从事研发、技术技能或管理教育培训等岗位工作经历。

4. 有较为丰富的科研团队管理经验，团队有高水平科研成果。

（三）C 类人才

1. 一般应具有博士学位或副高以上职称；年龄一般不超过 40 周岁，特别优秀的可以放宽至 45 周岁。

2. 在国内外知名企业担任中高级职务、工作业绩突出、在业界有一定影响。

3. 曾在企业、科研单位及相关机构核心科研团队担任学术/技术骨干，所在团队取得显著成果。

第三章 引进程序

第六条 双创人才采用按需引进、专家评审、择优聘任、合同管理、目标考核的方式。学校根据各学院学科发展、团队建设和科学研究需要确定选聘指标，各学院参照学校的引进条件物色和推荐人才，报人事处审核。

第七条 学校根据选聘指标和学科发展需求确定引进人才；学校人事处与引进人才签订工作协议，明确双方责权利、考核方式等。

第四章 支持政策

第八条 A 类人才

1. 提供基础年薪（基本工资、基础性绩效工资）30-100 万，奖励性绩效工资从人才（本人）科研到账经费管理费中按比例提取；安家费（安置费）30 万以上，可在入职后一次性提取 80%；科研启动经费、团队建设经费根据人才工作规划另行商议。

2. 符合国家政策条件者给予高校事业编制。

3. 按照国家相关政策缴纳社会保险，提供住房补贴。

4. 支持组建科研团队，团队成员人数原则上不低于 10 人；鼓励设立实体科研机构。

5. 享有校内人员同等科研奖励、职称评审以及研究生招生等政策。

6. 按学校相关规定提供办公和实验条件。

第九条 B 类人才

1. 提供基础年薪（基本工资、基础性绩效工资）20-50 万，奖励性绩效工资从人才（本人）科研到账经费管理费中按比例提取；安家费（安置费）20 万以上，可在入职后一次性提取 80%；科研启动经费根据人才工作需要另行商议。

2. 符合国家政策条件者给予高校事业编制。

3. 按照国家相关政策缴纳社会保险，提供住房补贴。

4. 享有校内人员同等科研奖励、职称评审以及研究生招生等政策。

5. 按学校相关规定提供办公和实验条件。

第十条 C 类人才

1. 按照学校当年待遇政策提供基本工资（岗位工资、薪级工资）、基础性绩效工资，奖励性绩效工资从人才（本人）科研到账经费管理费中按比例提取；提供安家费（安置费）5-20 万，可在入职后一次性提取 80%；科研启动经费 5-20 万。

2. 具有博士学位或正高职称，符合国家政策条件者给予高校事业编制；其他人员提供长聘岗位（人事代理），享受事业编制人员同等待遇。

3. 按照国家相关政策缴纳社会保险，提供住房补贴。

4. 享有校内人员同等科研奖励、职称评审以及研究生招生等政策。

5. 按学校相关规定提供办公和实验条件。

第五章 岗位要求

第十一条 遵守国家法律法规和学校的规章制度。

第十二条 每年至少为普通本科生或研究生系统讲授一门课程（全年不少于 32 学时，含实验/实践课程）；完成学院规定的其他教学工作任务，保证教学质量。

第十三条 双创人才须完成协议约定额度的科研到账经费。

第十四条 科学谋划学科发展，带领或协助学科团队积极参与学校学科发展、团队与平台建设和人才培养等。

第六章 考核管理

第十五条 双创人才纳入学校师资队伍常规管理，须按学校人事管理规定报送人事信息，办理校园一卡通，享受校内人员同等餐补、工会福利等。

第十六条 按照“校院联动、分层管理”的原则，采用基于协议的管理方式，A类、B类人才由学校人事处统一管理；C类人才由所在学院和学校科技产业处联合管理，相关信息报送学校人事处备案。

第十七条 双创人才聘期一般为 10 年，每 5 年为一周期。考核分为年度考核和期满考核两种方式，考核结果分为优秀（年度或聘期任务完成率 $\geq 130\%$ ）、合格（年度或聘期任务完成率 $\geq 80\%$ 且 $< 130\%$ ）、不合格（年度或聘期任务完成率 $< 80\%$ ）三个等级。

第十八条 双创人才按照协议约定比例从个人科研到账经费中提取绩效工资。在聘期结束前完成协议约定全部任务，之前减发部分予以补发。

第十九条 连续三次年度考核不合格者，暂停发放基础性绩效工资。期满进行考核，考核结果为合格以上者，经学校和人才双方协商，可予以续聘并适当提高薪酬待遇；考核结果为不合格者，学校原则上不予续聘。

第二十条 对弄虚作假、剽窃他人成果，以及出现其他严重违反学术道德和职业操守行为并经学校师德师风建设领导小组认定的，协议终止，并追回已兑现的各项待遇。

第二十一条 双创人才以“南京信息工程大学”的名义承接科研项目，发表论文和专著，申报奖励和专利等，均须同时署人才本人和我校校名，其成果归南京信息工程大学所有。

第七章 附则

第二十二条 本办法由学校人事处负责解释。

第二十三条 本办法自发布之日起执行。