**上海立信会计金融学院**

**柔性引进高层次人才实施细则（试行）**

（2019年第29次校长办公会议审议通过）

为全面实施“人才强校”战略，进一步拓宽人才引进渠道，大力推进海内外高层次人才引进工作，发挥校外专家、学者在学校建设发展中的重要作用，现根据《上海立信会计金融学院高层次人才引进与管理办法》（立信会计金融人﹝2016﹞20号）精神，结合我校实际，特制订柔性引进高层次人才实施细则。

一．引进方式

“柔性引进”是指突破地域、户籍、身份、档案、人事关系等制约人才流动的相关因素，根据学校事业发展的实际需要，在不办理人事关系转移手续的基础上，采用合同管理的非全职、非全时的人才引进方式。

二．引进原则

（一）坚持“党管人才，统筹实施；明责定酬，发挥优势”的原则。在学校统一领导下，建立柔性引进高层次人才的有效机制，切实加强对柔性引进人才的管理和服务工作；

（二）坚持“按需引进，不求所有，但求所用，愿求所为”的原则。柔性引进的高层次人才必须对我校学科专业建设、青年教师培养、教学科研、社会服务等工作产生重要作用的专家、学者；

（三）坚持“择优遴选，重点支持，科研高端，示范引领”的原则。充分发挥校外优秀专家、学者的专长，发挥高层次人才在我校硕士点建设、学科发展、教师团队建设、专业建设等目标中的重要作用；

（四）坚持“户口不迁，关系不转，双向选择，合同约束”的引进原则，以合同管理为手段，突出实绩实效和灵活用人方式。

三．引进对象

符合学校《高层次人才引进与管理办法》规定的人才类别：

第一类：中国科学院院士、中国工程院院士、“国家特支计划”杰出人才国家“千人计划”入选者（创新人才长期项目）、“国家特支计划”领军人才、“长江学者”特聘教授、国家自然科学基金杰出青年科学获得者以及海内外具有与此相当学术地位和成就的专家学者。

第二类：国家青年千人计划入选者、国家特支计划青年拔尖人才、国家自然科学基金优秀青年科学基金获得者、“长江学者奖励计划”青年学者项目获得者、上海千人计划专家、上海领军人才、国家万人计划、东方学者特聘教授、全国高校教学名师、省部级学术和技术带头人、省部级有突出贡献的优秀专家以及海内外具有与此相当学术地位和成就的专家学者。

第三类：学校发展所急需的其他海内外优秀人才，须符合以下条件之一：近5年以独立作者或第一作者身份在本学科领域top3期刊发表论文，曾主持过国家自然科学及社会科学等重大重点项目或获得省部级教学科研成果二等奖等奖项等。

以及符合学校《高层次人才引进与管理办法》规定的其他类别的人才。

四．基本条件

柔性引进的高层次人才应符合以下基本条件：

（一）坚持社会主义办学方向，遵守国家法律法规及学校的规章制度，具有良好的道德品质、职业精神和团队协作精神；

（二）能全身心地投入工作，履行约定的工作职责，为我校教学科研和学科建设等方面工作做出贡献；

（三）具有同行公认较高的学术、专业水平和能力，能够满足工作任务需要，能够显著促进学校科研和学科发展；教学能力强、教学效果好，获得省部级及以上教学名师等；担任大型企事业单位主要领导职务或具有与学校学科专业相关的行业领军人才称号。一般应具有高级专业技术职务。

（四）具备来校工作所需的良好身体条件和其他条件，并有健全的医疗保险、养老保险及其他社会保险；

（五）年龄一般不超过70周岁；

（六）没有相关法律、法规或政策限制流动的情形；

（七）能与本人所在工作单位就柔性来我校开展工作达成一致意见。

五．聘用形式

柔性引进高层次人才以不办理工作调动手续，不迁户籍关系，人事关系仍保留在原单位为前提，采取担任教学科研单位特聘教授、名誉职务、项目合作等形式，以完成特定工作任务聘用到学校工作。

六．工作方式和聘期

工作方式可以采取灵活多样的形式，可分为长聘和短聘两种。

长聘是指聘期在 6 个月及以上定期或不定期来校从事特定工作的柔性聘用形式，长聘聘期一般为 3 年，每年到校工作时间不少于2个月。长聘柔性引进的高层次人才签约后可聘为特聘教授。

短聘是指聘期不超过 6 个月，短期来学校从事特定工作的柔性聘用形式。

七．待遇标准

（一）符合第一第二类柔性引进的人才薪酬 “一人一议”。 符合第三类和其他的引进柔性高层次人才的年薪一般为18万元-60 万元，具体依承担的工作任务约定。聘期内根据约定发放年薪，其中80%按月发放，年薪20%待三年中期目标任务考核合格后一次性发放；聘期结束考核合格后一次性发放聘期后三年年薪的20%。学校可结合柔性引进人才工作实际，可约定给予差旅费和团队建设经费。

（二）柔性引进的高层次人才来校工作的工作场所、住宿安排具体由人事处协助拟引进专家、用人部门与后勤保障部门协商解决。

（三）柔性引进的高层次人才在完成聘期内约定的工作任务以外以上海立信会计金融学院为第一署名单位（论文以第一作者或者通讯作者为准）取得的成果，经学校认定，可按学校教学、科研奖励标准给予奖励；

八．经费来源

（一）学校承担。学校建设发展急需的特殊人才,经学校审批，经费由学校承担，具体由人事处落实；

（二）学校和部门分担。根据柔性引进高层次人才工作实际，学校和用人部门分别承担相应费用。人员经费由学校承担人事处落实，其他部分由用人部门从学科建设经费、项目经费等渠道筹集落实分担。

（三）部门承担。用人部门因学科建设、项目合作等需要而引进的人才，薪酬等费用由用人部门从学科建设经费、项目经费等渠道筹集落实。

九．岗位职责

（一）引进人才须紧紧围绕学校战略发展目标，为学校的学科建设、师资队伍建设、人才培养、科学研究、社会服务、国际交流与合作等方面提供指导和帮助；

（二）引进人才须严守职业道德，遵守学术规范；

（三）引进人才须信守承诺，恪尽职守，按约定完成岗位任务；

（四）引进人才须主动与用人部门保持沟通与联系，积极支持与协助用人部门开展人才培养与科学研究工作。

十．工作任务

柔性引进人才的工作任务采取“一人一议”方式确定，具体可包括但不限于以下内容（合同具体约定）：

（一）申办硕士授予单位或硕士点；

（二）开展学科专业建设工作；

（三）以上海立信会计金融学院为第一署名单位,在高水平期刊上发表一定数量的学术论文；

（四）指导学校教师或教师团队申报国家级和省部级项目、发表高水平学术论文等；

（五）开展相关前沿领域的系列学术讲座；

（六）其他重要的工作任务。

十一.引进程序

（一）学校教学科研单位根据工作需要，每年11月申报下一年度柔性引进高层次人才计划，人事处审定后，对外公开发布信息；

（二）人事处收到高层次人才简历遴选后送教学科研单位，教学科研单位应及时研判，如符合柔性引进高层次人才条件且符合学校发展需求应及时组织面试、考察；

（三）教学科研单位根据工作要求，在充分考察、沟通的基础上，了解掌握拟柔性引进的高层次人才的基本情况（学历、职称、学术代表作、成果获奖等）和思想道德品质、师德师风情况，分析论证引进的必要性及预期效果，明确教学科研单位的配套支持条件，提出拟聘人员的工作任务、考核细则、薪酬等，提交党政联席会议讨论通过；

（四）教学科研单位将经党政联席会议讨论通过的拟柔性引进人才的意见报送人事处，人事处初审后，报学校人才工作领导小组会议审议，学校人才工作领导小组会议审议意见报校长办公会议审定。审定通过后，由学校、用人部门和引进人才签订三方聘用协议。

（五）短期柔性引进高层次人才原则上交教学科研单位自主管理，但教学科研单位在审议短期柔性引进高层次人才时须经教学科研单位学术委员会（或教授委员会）和党政联席会议审议通过。各教学科研单位要紧密围绕本单位的发展目标和工作实际，积极引进柔性高层次人才，加强管理，做好短期柔性引进高层次人才的考核，考核结果报人事处备案，并根据考核结果决定是否续聘。

十二.管理与考核

（一）按照“谁引进，谁管理，谁考核”的原则，用人部门对引进人才的任务完成情况和工作成效进行管理、考核。长聘人员开展中期考核和聘期考核。考核结果报校长办公会议审议；

（二）用人部门要以高度的责任感和事业心为柔性引进人才做好服务工作，创造良好的工作环境，切实帮助引进人才解决工作中遇到的困难，确保其聘期任务的顺利完成；

（三）引进人才未完成岗位任务或未满聘期离开学校的，应按照合同约定承担相应的违约责任。

十三.附则

(一)引进人才在聘期内，以我校名义承接的项目、所取得的成果均归我校所有，受聘人员不得泄露和私自转让。

（二）本办法如与上级文件不一致，以上级文件为准；学校有关文件与本办法不一致的，以本办法为准；本办法未涉及的相关问题，由人事处提交学校人才工作领导小组讨论决定。

（三）本实施细则有效期两年，自公布之日起施行，由人事处负责解释。