

苏农林院委〔2018〕5号

江苏农林职业技术学院 人才柔性引进管理办法（试行）

第一条 为适应全国农业类高职院校领军学校建设需要，进一步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专家、学者、高技能人才参与我校教学、科研、产业服务等工作，补充我校师资队伍力量，推进学校人才强校工程实施，特制定本办法。

第二条 人才柔性引进是指打破国籍、户籍、地域、身份、档案、人事关系等人才流动中的刚性制约，在不改变和影响人才与所属单位人事关系的前提下，适应市场经济和人才社会化发展要求的、政府引导、市场调节、契约管理的人才引进方式。以这种方式引进的人才，以下简称柔性人才。

第三条 学校支持二级学院结合专业建设和科研发展规划，围绕重点科研方向、重点项目实施、科研团队培养等工作，引进柔性人才。

第四条 柔性人才应具备以下条件：

（一）恪守科学道德，学风正派、诚实守信、严谨治学、尊重他人，具有为科技事业奉献的精神。

（二）具有以下条件之一：

（1）博士学位；

（2）高级职称；

（3）省级以上技术能手、省级以上技能大师工作室领衔人、大国工匠；

（4）行业领先企业的高层管理人员及能工巧匠；

（5）有连续4年以上科研工作经历，主持完成省级以上科研课题（项目）；或在高水平刊物上发表多篇有影响的论文，或掌握关键技术、拥有重大发明专利等；或在国内外学术界有一定的影响，在学术机构担任相关职务；或省级以上重点实验室、工程技术中心负责人、省突出中青年专家、双创人才等。

第五条 人才柔性引进方式

（一）不办理工作调动手续，人事关系仍保留在原单位，定期或不定期来校从事教学、科研及社会服务等工作。

（二）柔性引进人才的工作时间及方式采取灵活多样的形式，但必须在学校实质性地承担具体工作任务，

如指导专业建设、培养青年教师、合作开展科研项目申报和科研工作等。在校工作期间发表论文、成果获奖及课题申报须以江苏农林职业技术学院为第一署名单位。

(三) 柔性引进人才的聘期一般为 2-3 年，期满后根据需要可以续聘。每年年底组织一次考核，年度考核不合格者，按协议条款终止合同。

第六条 人才柔性引进程序

(一) 各二级学院向人事处提出柔性人才引进书面申请。申请材料包括：聘用理由，受聘人员考察情况，拟聘期限和工作方式，工作职责、目标及专业建设、科研任务、聘用待遇方案等。

(二) 组织人事处会同科技开发处、教务处等管理部门进行资格审查，并提出初步意见，报校长办公会审定。

(三) 校长办公会审定拟聘候选人，经公示后，确定柔性引进人选。

(四) 组织人事处会同用人部门与引进人才签定工作协议，明确岗位职责、工作目标和相关待遇。

第七条 柔性人才待遇

(一) 柔性人才待遇按照一事一议的原则进行，一般包括基本报酬、考核奖励和往返交通补贴等，在聘用协议中明确。柔性人才经费在学校师资队伍建设专项中列支

(二) 学校为柔性人才提供必要的工作条件。

第八条 柔性人才的管理与考核

(一) 二级学院负责柔性人才的日常管理及考核工作，考核不合格者，协议终止，并按协议约定扣减相关待遇。

(二) 二级学院应对柔性引进人才进行聘期年度考核，并将考核结果上报学校组织人事处。

第九条 本办法自发布之日起施行，由学校组织人事处负责解释。

中共江苏农林职业技术学院委员会

2018年1月30日