

河南工学院文件

校〔2016〕19号

关于印发《河南工学院柔性引进人才实施办法(暂行)》的通知

各部门(单位):

为全面贯彻落实人才强校战略,充分利用校外优秀人才资源,经学校研究决定,现将《河南工学院柔性引进人才实施办法(暂行)》印发给你们,请认真贯彻执行。

二〇一六年十一月十一日

河南工学院

柔性引进人才实施办法（暂行）

为全面贯彻落实人才强校战略，充分利用校外优秀人才资源，促进我校教学、科研、学科建设等各项事业的发展，学校决定建立“不求所有，但求所用”的柔性引进人才机制。结合学校实际，特制定本办法。

一、柔性引进人才方式

不办理工作调动手续，人事关系仍保留在原单位，通过兼职、挂职、聘用、讲学、咨询、顾问、技术合作等柔性引进形式，定期或不定期来学校从事教学、科研等工作。

二、柔性引进人才形式及聘任条件

柔性引进人才可以特聘教授、客座教授、名誉教授等形式来校工作。具体聘任条件如下：

（一）特聘教授

两院院士、“长江学者”、“国家杰出青年科学基金”获得者、国家级中青年突出贡献专家、“创新人才推进计划”人选、国家“高层次人才特殊支持计划”人选、“百千万人才工程”国家级人选等；

“百千万人才工程”省部级人选、中原学者、省级特聘教授、省百人计划人选、海内外知名大学教授、博士生导师等具有高等教育工作经验的博士学位或正高级专业技术职务人员，或具有博

士学位（或高级专业技术职务）的重点行业、知名企业高层管理和工程技术人员，具有较高的学术造诣，在本学科领域内有一定知名度。

特聘教授年龄一般不超过 70 周岁，身体健康。

（二）客座教授

一般应为具有正高级专业技术职务人员，或国家大型企业和重点实验室的工程技术负责人或高层管理人员，在所从事的学术或工作领域有突出贡献，身体健康。

（三）名誉教授

一般应为具有正高级专业技术职务的人员，或有较高声望的企业家、较强社会活动能力和较强专业背景的高层管理人员，是本学科领域公认的知名专家学者。

三、柔性引进人才聘期及岗位职责

（一）特聘教授

聘期一般不超过 3 年，每年在校工作时间不少于 1 个月，主要在我校学科建设、队伍建设、科研团队平台建设、专业建设、课程建设、青年教师培养、学术交流、项目申报等工作中承担重要任务。

（二）客座教授

不定期来校，为学校的学科建设、教学科研、技术开发等提供指导和帮助。

（三）名誉教授

在推动学校发展建设、促进学术交流与合作等方面能发挥重要作用。

四、柔性引进人才待遇

(一) 特聘教授

1. 对于两院院士、“长江学者”及同等层次的特聘教授，根据实际在岗时间，工作津贴按不低于 2 万元/月的标准，按月计算(每月 20 个工作日)，上不封顶，具体待遇由聘任对象提出，一人一策，一事一议。

对于“百千万人才工程”省部级人选、中原学者及同等层次的特聘教授，以学科建设、专业建设、促进学校改革和发展、促进学术合作交流、项目申报为主要任务的，根据受聘用级别享受相应的国家工资(含奖励性绩效工资)和校内岗位绩效待遇，待遇兑现依据实际在校工作时间按月(每月 20 个工作日)计算；以承担教学工作、课程建设、青年教师培养为主要任务的，依据在校工作时间，原则上每月享受青年教师指导费 2000 元，承担课程教学工作任务按 100 元/学时的标准计算课时费。

2. 特聘教授在校工作期间，学校为其提供集体用餐保障；不享受集体用餐的，按 500 元/月标准享受生活补贴待遇。在校工作期间，特聘教授的通讯、医疗等费用自理。

3. 根据工作需要，学校为非在新特聘教授提供周转住房 1 套，每月报销 1-2 次往返路费。

4. 在校举办学术讲座，其酬劳按学校有关规定执行。

5. 以河南工学院为第一署名单位发表论文、主持和参与课题申请、成果鉴定、奖项申报等，按学校科研管理办法给予奖励。

6. 指导学校教师（团队）成功申报国家级科研项目，可享受不低于二分之一学校规定的项目奖励。

（二）客座教授和名誉教授

1. 提供往返旅费和在新的生活保障。

2. 客座教授和名誉教授在校授课、讲学、开展学术研究，相关酬劳按学校有关规定执行。

五、柔性引进人才聘任程序

（一）相关部门按照教学、科研工作的实际需要和聘任条件，提出拟聘人选，向人事处提交拟聘人员考察报告和相关业绩材料（考察报告须由用人部门负责人与主管校领导签署意见）。

（二）人事处会同教务处、科外处、教评中心等职能部门对拟聘人员进行审核。

（三）拟聘特聘教授，须由校学术委员会审议，校长办公会研究批准。

两院院士、“长江学者”及同等层次的特聘教授和哲学、社会科学类拟聘人员，还须报请校党委会研究批准。

（四）拟聘教授由人事处统一制作聘书，校长聘任。

六、柔性引进人才管理与考核

（一）管理

特聘教授由学校与所在部门共同管理，通过聘用协议约定聘

期、工作职责、目标任务、权利和义务、违约责任等事项。特聘教授所在部门要明确专人负责，加强与特聘教授的联系与沟通，帮助解决有关问题，做好日常服务工作。

(二) 考核

对特聘教授的考核，采用平时考核、年度考核和聘期考核相结合的方式。

1. 平时考核由所在部门组织。年度考核、聘期考核由所在部门和人事处、教务处、科外处、教评中心等相关职能部门共同组织。

2. 年度考核不合格者，即终止聘任。对在学术上弄虚作假，在学生中撒布反动言论或有违法乱纪行为者，一经发现，立即终止合同，并追回学校为其支出的一切费用。

七、附则

本办法自发布之日起实行，由校人事处负责解释。

发：各位校领导、校党委委员、校长助理。

河南工学院党政办公室

2016年11月11日印发