中 国 劳 动 关 系 学 院 文 件

校人字〔2019〕6号

|  |
| --- |
|  |

关于印发《中国劳动关系学院

柔性引进人才暂行办法》的通知

学校各部门：

为扎实推进和落实人才强校战略，拓宽高层次人才引进的渠道，积极吸引国内外优秀人才资源，适应建设劳动关系和工会领域国内一流、国际知名大学的需要，现结合学校实际，制订本暂行办法。现将《中国劳动关系学院柔性引进人才暂行办法》印发给你们，请遵照执行。

 中国劳动关系学院

 2019年6月28日

|  |
| --- |
| 中国劳动关系学院党政办公室 2019年7月4日印发 |

中国劳动关系学院柔性引进人才暂行办法

第一章  总则

**第一条** 为扎实推进和落实人才强校战略，拓宽高层次人才引进的渠道，积极吸引国内外优秀人才资源，适应建设劳动关系和工会领域国内一流、国际知名大学的需要，现结合学校实际，制订本暂行办法。

**第二条** 人才柔性引进是指在国家法律法规与政策允许范围内，学校在不变动个人的人事、档案、户籍、社保等关系的前提下，突破地域、单位、身份、工作方式等限制，吸引校外高层次人才为学校科研、教学、学科建设、师资队伍建设等方面发展提供支持的人才引进模式。

**第三条** 根据学校发展规划、人才队伍建设需要以及部门与岗位需求，学校高效推进人才柔性引进的管理、服务与评估工作。

第二章  引进对象及基本条件

**第四条** 引进对象

1.国内外有影响力的高层次人才，包括两院院士、中组部“千人计划”特聘专家、国家“杰出青年科学基金”获得者、教育部“长江学者奖励计划”特聘教授和讲座教授、 “国家特支计划”领军人才、国家级教学名师奖获得者等在国内外学术界有较大影响力的专家、学者。

2.重点引进相关学科领域在国内外拥有较高学术影响力，并能推动学校特色学科建设、提升专业发展水平的各类高层次人才。

3.在某一学科领域有较深造诣、重要影响力或学校发展建设急需的高层次人才,可实行“一事一议”。

**第五条** 基本条件

1. 政治素质良好，热爱教育事业，具有良好的师德师风与职业道德水平，富有团队协作精神。

2.身体健康，工作时间充裕，具备健全的社会保险。

3.能够显著推动学校学科建设、教学、科研、师资队伍建设等领域发展质量，有效提升学校的学术和社会影响力。

4.目前仍在岗工作的，能与本人所在工作单位就来学校开展工作达成一致意见。

5.各类高层次人才年龄原则上不超过70周岁。

6.学校认定的其他条件。

第三章  聘用形式和工作方式

**第六条** 学校以完成特定教学、科研或管理任务为目标，采取以下形式聘用柔性引进人才开展工作。

1.研究所所长、二级学院名誉院长、院长。

2.挂职担任二级学院教学、科研副院长。

3.其他形式。

**第七条** 工作方式可采取灵活多样的形式，主要以学校引进国内外一流大学或国家级科研院所的知名专家、学者到学校担任教学科研机构负责人为主，学校赋予一定的管理权限，有具体的管理岗位职责和工作任务目标。

**第八条** 院士聘期一般为三年，其他高层次人才聘期一般为两年，具体聘任协议由学校授权人事处签订。到期不续聘则协议自动终止。

第四章  柔性引进人才的类别与待遇

**第九条** 人才类别

1.杰出人才

中国科学院院士、中国工程院院士、“国家特支计划”杰出人才或国外相当于两院院士水平的人才。

2.领军人才

符合下列条件之一：

（1）“千人计划”获得者；

（2）教育部“长江学者奖励计划”特聘教授；

（3）国家杰出青年科学基金获得者；

（4）“国家特支计划”领军人才；

（5）国家级教学名师奖获得者；

（6）现就职于海外著名大学的终身教授，海外著名研究机构研究员。

3.优秀学科带头人

目前正在主持国家级项目，符合下列条件之一：

（1）“青年千人计划”获得者；

（2）“国家特支计划”青年拔尖人才；

（3）“长江学者奖励计划”青年学者项目入选者；

（4）中科院“百人计划”入选者；

（5）“新世纪百千万人才工程”国家级人选；

（6）教育部创新团队负责人；

（7）人文社科领域国内外公认的优秀学科领军人才以及相应层次者；

（8）现就职于海外知名大学的助理教授及以上职位或其他相应职位者。

4.优秀青年学术骨干

目前正在主持国家级项目，年龄一般在40周岁以下，符合下列条件之一：

（1）国家自然科学基金优秀青年基金获得者；

（2）省部级（政府规划类）及以上科研成果二等奖及以上奖励获得者（排名前3位）；

（3）国家社科基金重大招标项目、教育部社科基金重大攻关项目的负责人；

（4）发表在本学科领域国内外有重要影响的学术论文，主持过国家级项目者。

符合上述条件之一且有海外知名大学学习或工作经历的优先考虑。

**第十条** 待遇情况

(一)待遇标准

薪酬可根据工作任务和工作时间参照《中国劳动关系学院人才引进实施办法》（校人字﹝2018﹞10号）文件中相应层次人才待遇的年薪标准按月计发（按实际为学校服务月份计算，每年最高计发月数为10个月）。

1.杰出人才层次人员税前月薪16万元。

2.领军人才层次人员税前月薪8万元。

3.优秀学科带头人层次人员税前月薪4万元。

4.优秀青年学术骨干层次人员税前月薪2万元。

（二）发放方式

薪酬发放方式按所签署聘任协议的条款执行。

（三）其他待遇

1.学校不提供柔性引进人才安家费，根据具体情况给予柔性引进人才5-20万元不等的科研经费。

2.柔性引进人才的往返交通费、住宿费由用人单位与其协商解决。

3.柔性引进人才在聘期内以中国劳动关系学院为第一单位取得突出成果的，经学校认定，可按学校相关标准给予奖励。

4.用人单位负责为柔性引进人才安排工作场所，如确有特殊情况，可向学校党政办公室提出申请，学校视具体情况给予协调解决。

第五章  引进程序

**第十一条** 柔性引进人才按以下程序引进:

1.确定人才需求与引进计划。用人单位根据工作需要，提出拟聘人选的工作岗位、聘任条件与人才数量等计划，报学校人才工作领导小组进行审定。

2.人选招聘与推荐。经学校人才工作领导小组审议通过后，学校可采取公开招聘或重点推荐的方式进行遴选。

学校各部门与教职工均可以向用人单位推荐候选人。

3.人选初审。用人单位对候选人的身体状况、思想政治表现、业务水平、学术影响力等进行初审，形成初选名单。

填写《中国劳动关系学院柔性引进人才审批表》，提交相关材料（学历、职称、学术代表作、成果获奖、申报专利等）复印件，提出岗位职责、工作任务与聘期目标，拟聘人选的薪酬待遇及用人单位的配套支持条件，形成最终协议意向书。

4.人选复审。人才工作领导小组办公室提请分管教学科研工作的校领导，并会同用人单位，组织校学术委员会中5-7名相关学科专家对拟聘人选的资格条件、学术业绩、聘期目标等材料进行审核、评议，提出引进意见。人才工作领导小组办公室应及时将相关引进意见与用人单位进行沟通与反馈。

5.确定人选。人才工作领导小组办公室将拟引进人选名单报学校人才工作领导小组审定或提交学校党委常委会进行审批，并确定人选名单、待遇水平、工作职责与目标任务等内容。

6.公示签约。经过学校确认的人选名单公示期为5个工作日，公示无异议后签订聘任协议。

第六章  管理与考核

**第十二条** 学校人才工作领导小组总体负责柔性引进人才工作的领导、规划与协调等重要事项，人才工作领导小组办公室负责柔性引进人才工作的具体事项。

**第十三条** 学校对于柔性引进人才实行学校、用人单位两级管理与考核机制，并根据聘期合理安排考核方式。考核主要包括年度考核、中期考核与聘期考核等三种方式。

学校对柔性引进人才实行宏观管理与考核，由人事处组织相关职能部门、用人单位、学术委员会相关领域专家组成柔性引进人才考核小组，负责柔性引进人才的考核工作。

人事处负责指导、监督用人单位对柔性引进人才的推荐、引进、管理与服务工作；办理入职手续、落实人才待遇等工作；研究聘期过程中的奖励与违约等其他工作。

用人单位是柔性引进人才日常管理与服务的主体，负责柔性引进人才的日常管理，配合学校完成考核工作，协调校内有关部门做好人才服务与保障工作，并将相关材料报学校人事处备案。

各职能部门协同开展管理与服务工作。教务处、科研处、研究生处等部门负责对柔性引进人才的教学、科研、学科建设等事项进行审核、认定、奖励与评估工作；学校安排柔性引进人才专项预算，财务处负责经费保障工作，其他职能部门根据学校有关规定做好服务保障工作。

**第十四条** 柔性引进人才的管理与工作权限，根据聘任形式、工作方式、岗位特征与工作需要等因素综合确定，并写入聘任协议。

**第十五条** 协议期内，柔性引进人才以我校名义申请、主持、参与完成的科研项目成果归我校所有。

**第十六条** 协议期内，柔性引进人才出现违反国家法律法规、违反校纪校规、违背师德师风规范、违反聘任协议、考核不合格、有损害学校利益行为、有损学校声誉行为以及其他有关情形的，经学校人才工作领导小组确认后学校有权单方解除聘任协议，并视情况追求违约责任。

第七章  附 则

**第十七条** 协议期内，若订立协议所依据的法律、法规、政策发生变化，致使协议无法全面履行，或订立协议所依据的客观情况发生重大变化，与原签订的协议中某些条款不相适应的，经双方协商同意，可变更聘任协议。

**第十八条** 各二级用人单位可根据本暂行办法，细化本部门柔性引进高层次人才工作实施办法。

**第十九条** 本暂行办法由人事处负责解释，自发文之日起实施。

附件：1.中国劳动关系学院柔性引进人才需求表

 2.中国劳动关系学院柔性引进人才审批表

3.中国劳动关系学院柔性引进人才聘任协议

|  |  |
| --- | --- |
| 附件1

|  |
| --- |
| 中国劳动关系学院柔性引进人才需求表 |

 |
| 序号 | 用人单位 | 工作岗位 | 人数 | 任职条件 |
|  |  |  |  |  |  |
| 　 | 　 | 　 | 　 | 　 | 　 |
|  |  |  |  |  |  |
| 合计 | 　 | 　 |
|  负责人签字（盖章）： 填写时间： 年 月 日 |
|
|

|  |  |
| --- | --- |
|  附件2

|  |
| --- |
| 中国劳动关系学院柔性引进人才审批表 |

 |
| 拟聘部门 |  | 拟聘岗位 | 　 | 编号： |
| 姓 名 | 　 | 性别 | 　 | 出生年月 | 　 | 照片 |
| 籍 贯 | 　 | 政治面貌 | 　 | 参加工作时间 | 　 |
| 学 历 | 　 | 学位 | 　 | 国 籍 | 　 |
| 现工作单位 | 　 | 行政职务 | 　 |
| 专业技术职务 | 　 | 任职时间 | 　 |
| 最后毕业学校 | 　 | 毕业时间 | 　 |
| 所学专业 | 　 | 现从事专业 | 　 |
| 联系方式 | 　 | E-mail | 　 |
| 证件号码 | 身份证 /通行证 / 护照号码  |
| 人才类别 | 杰出人才□ | 领军人才□ | 优秀科学带头人□ | 优秀青年学术骨干□ |
| 个人简历(包括主要学术与社会兼职) | 　 |
| 个人主要成果简介 | 　 |
| 拟开展的工作 | 　 |
| 拟聘部门意见 | 负责人签字（盖章）：  年 月 日 |
| 人才工作领导小组意见 | 负责人签字（盖章）：  年 月 日 |
| 学校审批意见 | 校长签字（盖章）：  年 月 日 |
| 备注 | 　 |
| 该表正反面打印 |

附件3

中国劳动关系学院柔性引进人才聘任协议

聘任方（甲方）：中国劳动关系学院

受聘方（乙方）：

为进一步加强学校学科建设和师资队伍建设工作，发挥校外知名专家学者的智库和引领作用，根据《中国人民共和国教师法》和《中国劳动关系学院柔性引进人才暂行办法》等相有关规定，经双方平等协商，订立本协议。

第一条 工作部门和聘期

甲方聘请乙方作为柔性引进人才开展工作，乙方工作部门为 ，工作岗位为 。聘期为 （年/月），自 年 月 日至 年 月 日。

第二条 乙方岗位职责及目标

一、教学方面

聘期内每年为本科生或研究生讲授 门本学科课程；根据工作需要为学生开展学术报告或学术讲座 次；指导或联合指导硕士研究生 名以上；对学校教育教学工作提出意见或建议。

二、科研方面

聘期内申报承担高层级、高级别项目 项，指导中青年教师申报国家或省部级课题；在学校认定的国内外核心、CSSCI、SCI等重要期刊上发表 篇（含 篇）以上的科研成果（发表以学校工作为基础的成果，发表单位应署名中国劳动关系学院）；牵头举办在国内外有较大影响的学术会议 次；对学校科研工作提出意见或建议。

三、学科建设方面

聘期内牵头制定所在学科的发展规划；参加学科申硕工作会议，指导本学科的申硕工作；推进本学科的国际交流与合作 次；带动本学科达到国际知名、国内领先水平。

四、团队建设方面

担任校内青年教师导师，指导 名青年教师，组建并带领团队开展教学、科研工作，指导并推动本学科师资队伍建设工作。

五、其他

根据工作需要，完成学校和所在学院交付的其他任务。

第三条 权利和义务

一、甲方的权利和义务

1. 根据本协议和学校相关规定对乙方进行管理。

2. 依据国家法律法规和学校的有关规定对乙方进行考核和奖惩。

3. 依法维护乙方应享有的各项权利。

4. 为乙方按时发放薪酬、提供良好的工作条件：

（1）薪酬：聘期内享受税前年薪人民币 万元，按月等额发放。年薪不包含工作职责外开设的讲座、学术沙龙的劳务费，以及开展工作涉及的差旅费等费用。

（2）科研启动经费：提供科研启动经费人民币 万元，在人才引进专项经费中列支。科研启动经费在具体报销时对劳务费或专家咨询费的经费占比予以适当放宽。

（3）工作条件：乙方到岗后，由实际用人单位安排工作场所、配备工作助手。

（4）乙方在聘期内做出重大成就的，经甲方认定后，视情况给予一定奖励。

二、乙方的权利和义务

1. 享受甲方为其提供的工作条件和薪酬待遇。

2. 认真遵守《中华人民共和国教师法》等有关法律法规，遵守甲方的各项规章制度。

3. 履行岗位职责，完成工作任务和目标；接受甲方的监督、考核及管理。

4. 管理权限。

第四条 管理及考核

一、乙方在校工作期间的接待服务工作由用人部门具体负责。日常管理工作由人事处和用人部门共同负责。

二、甲方对乙方按照《中国劳动关系学院柔性引进人才暂行办法》的有关规定进行考核。考核分为年度考核、中期考核和聘期考核。由甲方干部人事处组织相关职能部门、用人单位、学术委员会相关领域专家组成考核小组，负责柔性引进人才的考核工作。

年度考核、中期考核主要是对本协议具体执行和进展情况进行跟踪评价。考核合格，继续履行本协议的相关约定；考核不合格，甲方将要求乙方以书面形式陈述理由及今后具体改进措施并及时跟踪工作改进情况。

聘期考核主要考核乙方履行本协议中的岗位职责情况和工作任务及目标的完成情况考核合格，根据实际情况续聘；期满考核不合格，不予续聘。

第五条 协议的变更与解除

一、乙方聘期内有下列情形之一的，甲方有权单方解除聘任协议，并视具体情况要求乙方承担违约责任：

（一）违反国家法律法规或教育部、全国总工会等部门以及学校有关规定的；

（二）损害学校利益或荣誉的；

（三）聘期考核不合格的；

（四）其他情形。

二、因甲方不能履约而导致乙方无法开展工作，乙方可提前

 个月提出辞聘申请。甲方无法改进的，乙方在 个月期满后可自行解除本协议。

三、乙方在聘期内因个人原因提出辞聘的，需提前 个月向甲方提出申请，经甲方同意后方可辞聘，甲方视具体情况要求乙方承担违约责任。

四、聘期内如发生双方无法预见、不可抗的因素，致使协议无法正常履行，需变更或解除协议的，双方应按照国家有关规定协商解决。

第六条 附则

一、本协议一式三份，甲乙双方各执一份，用人部门留存一份。

二、除因不可抗力等情况致使协议无法履行外，双方应严格履行协议各项条款，如发生争议，双方协商处理。对单方变更协议条款，应征得对方同意。

三、本协议如有未尽事项，双方协商后可做出补充规定。补充规定与本协议具有同等效力。

甲方：（公章） 乙方：

法定代表人（或委托代理人）：

年 月 日 年 月 日