

徐州工业职业技术学院

徐工职院发〔2018〕83号

关于印发《徐州工业职业技术学院 关于落实江苏省双创省份建设若干政策 措施管理办法》的通知

各单位、各部门：

《徐州工业职业技术学院关于落实江苏省双创省份建设若干政策措施管理办法》已经学院研究通过，现印发给你们，请认真贯彻落实。

特此通知。

附件：《徐州工业职业技术学院关于落实江苏省双创省份建设
若干政策措施管理办法》



附件

徐州工业职业技术学院

关于落实江苏省双创省份建设若干政策 措施管理办法

根据中共中央《关于深化人才发展体制机制改革的意见》（中发〔2016〕9号），为落实《省政府印发关于加快推进产业科技创新中心和创新型省份建设若干政策措施的通知》（苏政发〔2016〕107号）和江苏省教育厅发《省教育厅印发贯彻落实省政府加快推进产业科技创新中心和创新型省份建设若干政策措施实施细则的通知》（苏教科发〔2016〕7号文）精神，结合学院高水平高职院校建设方案和师资队伍建设提升工程的需要，建立薪酬分配制度改革，着力激发专业技术人员的创新热情和持久创新动力，充分调动科技人才的工作积极性，推进学院教师的创新创业能力和“双创”人才培养，制订本实施细则。

第一条 建立科研自主管理制度，提升科研水平

1. 学院在核定岗位设置时安排部分科研为主型岗位，此岗位教师根据第三轮岗位设置与聘用要求完成相应职级的工作量。

2. 学院设置一定比例流动岗位，柔性引进具有创新实践经验的企业家、教授、博士等高层次人才来校兼职。实施“长聘教职制”，“非升即转”或“任满即走”的用人机制。

3. 学院建立柔性引进人才政策，一事一议以协议工资制度引

进博士或教授等高层次科研人员。

4. 鼓励本院教师自主选择科研方向，学院将积极支持创新项目的实施，赋予学院创新人才和团队更大的人财物支配选、技术路线决策权。

第二条 积极支持学院教师在职创业和离岗创业

1. 学院符合条件的积极支持专业教师通过兼职、挂职，参与项目合作等方式到相关企业开展创新活动。

2. 学院教师经批准可以携带科研项目，科研成果离岗到企业开展创新创业或自主办企业。离岗期不得超过三年。离岗期间，保留人事关系、职称，人事档案学院保管，学院按规定参加社会保险，停发各项工资福利待遇，在学院承担的各类科研项目原则上不得终止。离岗创业人员等同于在岗人员参加技术职称评聘和岗位等级晋升，离岗期间取得的科技开发、成果转化等相关业绩作为职称评聘的重要依据。为避免对正常教学工作的影响，离岗人员数量原则上不超过专业技术岗的 10%。与此同时与学院签订离岗协议、约定离岗时间和期限。

3. 离岗创业期满前，本人如需回到学院的，按照有关人事规定，经二级教学部门同意、人事处批准后，恢复相应专业技术岗位聘用，若该岗位不空缺，允许一次性超岗聘用，今后逐步消化，离岗创业人员在离岗期满后，既可以根据合同（协议）约定返回单位工作，也可以提出办理辞职手续继续创业。对于离岗创业人员在离岗期满后既不返校工作又不办理辞职手续的，学院按照聘用制度或辞退制度为其办理解除（终止）聘用合同或辞退手续，并按照规定转移档案和社会保险关系。

4. 学院对在职创业的兼职时间和取酬方式在校公示，以便于相互监督。

5. 依据学院产业教授管理办法，学院联合企业建立产学研融合平台，围绕企业技术难题，联合研究攻关，与产业教授所在单位联合申报国家或省市级科研课题，鼓励本校教师积极应聘创新岗位。

第三条 建立完善的科研评价机制

根据科研周期和项目完成难易程度，学院结合人事聘用合同、项目实施过程要求。适当延长评价周期，注重评价实效；提高科研成果质量；对于前沿科学研究的科研为主型教师，弱化中短期目标考核，简化评价程序。

第四条 加强知识产权的管理

依据科研处知识产权管理办法，开展专利资源数据分析和转化，提升知识产权的社会转化率和转化效果。

第五条 建立学院科研工作稳定支持的长效机制

依据现有政策对于高层次人才实行科研启动经费扶持政策，具有博士学位的教授 10-20 万元科研启动经费、优秀博士科研启动经费 5-10 万不等。

第六条 实行校企双方互兼互聘的合作机制

企业高层次高技能专家、产业教授柔性引进学院后，产业教授完成相关学院产业教授管理规定的各项任务享受相应报酬，院级产业教授（客座教授）1 万元/年，省级产业教授 3 万元/年。

第七条 鼓励教授博士服务学院高水平高职院校建设

柔性引进高层次人才、服务高水平高职院校建设，在完成相

关协议的专业建设、校企合作的省市级科研课题申报、省市级科技创新团队建设、科技创新团队建设、师资队伍培养和学生工作等任务后，具有博士学位的教授年均补贴5万元，教授3万元，博士1万元；进入学院编制的柔性引进人员享受具有职级相关社会保险和基础工资及基础性绩效工资。

第八条 考核与管理

柔性引进人员聘期必须完成相关任务要求，一般聘期为3年，中期检查必须合格，聘期结束后学院组织相关人员进行聘期考核，合格则可以继续聘任，不合格则终止合同，解除聘任关系。

