**外国文教专家聘请计划工作指南**

**（2016版）**

**国家外国专家局教科文卫专家司**

**二〇一六年六月**

目录

[第一部分 总体概况 3](#_Toc451887058)

[一、项目介绍 3](#_Toc451887059)

[（一）高校国际化示范学院推进计划 3](#_Toc451887060)

[（二）高等学校学科创新引智计划 4](#_Toc451887061)

[（三）“一带一路”教科文卫引智项目 6](#_Toc451887062)

[（四）国家科研平台外国专家支持计划 6](#_Toc451887063)

[（五）高端外国专家项目 7](#_Toc451887064)

[（六）与大师对话—诺贝尔获得者校园行 8](#_Toc451887065)

[（七）海外名师项目 8](#_Toc451887066)

[（八）学校特色项目 9](#_Toc451887067)

[（九）外国青年人才引进计划 10](#_Toc451887068)

[（十）学校重点聘专项目 10](#_Toc451887069)

[（十一）学校常规项目 10](#_Toc451887070)

[第二部分 工作程序 11](#_Toc451887071)

[一、申报程序 11](#_Toc451887072)

[（一）高校国际化示范学院推进计划 11](#_Toc451887073)

[（二）高等学校学科创新引智计划 11](#_Toc451887074)

[（三）其他项目 12](#_Toc451887075)

[二、项目成果收集 12](#_Toc451887076)

[三、操作细则 12](#_Toc451887077)

[（一）背景调查 12](#_Toc451887078)

[（二）相关询问 14](#_Toc451887079)

[（三）重要提醒 16](#_Toc451887080)

[（四）相关承诺 16](#_Toc451887081)

[（五）风险处置 17](#_Toc451887082)

[四、注意事项 18](#_Toc451887083)

[（一）加强制度建设 19](#_Toc451887084)

[（二）强化信息通报 19](#_Toc451887085)

[（三）选择专业咨询 19](#_Toc451887086)

[（四）组织人员培训 19](#_Toc451887087)

# 第一部分 总体概况

## 一、项目介绍

### （一）高校国际化示范学院推进计划

1.项目特色

高校国际化示范学院推进计划（“推进计划”）以创建世界一流大学为目标，在高校成建制聘请外国专家团队，建立人才引进政策和使用创新平台，采用国际上先进的教学、科研、管理模式，逐步发挥示范推广作用，为加快高等教育治理体系和治理能力现代化，提高高等学校人才培养、科学研究、社会服务和文化传承创新水平产生积极带动作用。

2.建设标准

高校本部二级学院；具备良好的国际化教学、科研条件；成建制引进外国专家担任院长以及教学、科研骨干，组成外国专家团队，与中方团队合作，负责学院的教学、科研、管理工作；高校赋予该学院实质性自主管理权限，包括人事、教学、科研管理权等。

3.引进对象和条件

（1）院长条件

院长应由具有较高学术造诣，有担任国外高水平大学或学院管理层的丰富经验，具备较高的影响力且对华友好的高层次外国专家全职担任；任期不少于3年；高校赋予其实质性管理职责；年龄一般不超过65岁，诺奖获得者、院士、国际著名科学家年龄可适当放宽至70岁。

（2）外国专家团队条件

外国专家团队包括负责管理、教学、科研的专家；负责教学、科研的外国专家应是国际相关领域的学科带头人、知名专家学者；负责管理的外国专家团队应具有担任国外大学或学院管理层的经验，具备较强的凝聚力和较高的国际声望，不断拓展学院的国际化交流与合作，吸引更多国外专家学者来学院工作；外国专家团队应能与中方团队密切合作，共同开展工作。

4.职责分工

（1）“推进计划”由国家外国专家局和教育部联合组织实施，双方按照各自职能分工，为“推进计划”的顺利开展提供政策支持和相应经费支持。

（2）高校是实施“推进计划”以及运行管理的具体负责单位，主要职责是：搭建公共服务平台，提供学院发展所需硬件、配套经费等资源性投入；落实“推进计划”的相关政策；协助学院做好日常管理、专家管理与服务；实时监督、指导学院的国际化推进工作；参与评估实施效果。

（3）实施单位设立由外国专家团队和中方相关人员共同组成的管理机构，商议决定“推进计划”实施重大事项。

### （二）高等学校学科创新引智计划

1.项目特色

“111计划”由教育部和国家外国专家局联合组织实施，总体目标是：瞄准国际学科发展前沿，以国内优势学科为基础，以国家、省部级重点科研基地为平台，从世界一流大学或研究机构的优势学科队伍中，引进、汇聚一批海外学术大师、学术骨干，配备一批国内优秀科研骨干，建设一批世界一流学科创新引智基地（“111基地”），培养形成我国高水平研究队伍，推动更多学科进入世界一流学科行列,提升我国高等教育整体水平和国际影响力。

2.建设标准

拟申报的学科要以国内优势学科为基础，以国家、省部级重点科研基地为平台，具有良好的国际合作研究基础。

3.引进对象和条件

（1）应聘请不少于10名国外人才，其中包括：不少于1名学术大师；不少于3名学术骨干，不少于6名来华短期学术交流学术骨干.

（2）国外人才应具有外国国籍、所在国家或地区永久居留权。学术大师年龄一般不超过65 岁（诺贝尔奖获得者可放宽至70岁），学术骨干年龄一般不超过60岁。

（3）学术大师应为国外知名大学教授或同领域公认的知名学者，学术水平在国际同领域处于领先地位，取得过国际公认的重要成就。能够把握国际科学前沿发展趋势，引领本学科赶超国际领先水平，汇聚国际上本学科的学术研究骨干，有效组织开展科研，承担对学科或相关行业领域发展有重大影响的研究课题。

（4）学术骨干应具有所在国副教授以上或其他同等职位，拥有创新性思维，与学术大师有合作基础，在所属领域取得过同行公认的创新性成果。

（5）国内工作时间：学术大师每人每年原则上累计不少于1个月；学术骨干每人每年累计不少于3个月；每年来华开展短期学术交流的学术骨干不少于6人次。

### （三）“一带一路”教科文卫引智项目

1.项目特色

根据国家推进丝绸之路经济带和21世纪海上丝绸之路建设倡议（“一带一路”）需要，为提高高等学校与“一带一路”沿线国家开展国际合作水平，提升高校为我国对外开放大局服务能力，设立“‘一带一路’教科文卫引智项目”（“一带一路”项目）。

2.引进对象和条件

该项目支持“一带一路”沿线国家外国专家和外国专家团队来华开展科研合作、人文交流、人才培养、智库建设、国别政策研究等工作。重点支持在高校开展长期工作外国专家，原则上每人每年不少于3个月。长期工作外国专家年龄要求为65岁以下，有特殊需要的，年龄可放宽至70岁。

### （四）国家科研平台外国专家支持计划

1.项目特色

由国家外国专家局和教育部联合实施，根据创新型国家发展战略需要，为进一步增强国家重点科研平台创新研究能力和学科建设能力，充分学习和借鉴国外高水平大学和研究机构在组织开展科研方面的先进经验和做法，更好的服务创建世界一流大学和一流学科重要战略任务。

2.引进对象和条件

科研平台支持计划面向高校在引进外国专家开展科学研究工作上基础雄厚、成效显著的国家级科研平台。鼓励高校通过国家级科研平台聘请有利于发展交叉学科和新兴学科、在国际上有较大影响的外国专家，特别是青年外国专家参与科研平台建设。本计划中的国家科研平台包括但不限于国家实验室、大科学中心、国家重点实验室、国际合作联合实验室，以及其它国家级实验室和研究中心等。

### （五）高端外国专家项目

1.引进对象和条件

高端外国专家项目围绕我国经济和社会发展重点行业和关键领域的需求，重点引进能够突破关键技术、发展高新产业、带动新兴学科、发展国家经济的科学家、科技、经济领军人才、经营管理人才以及创新、创业人才。应符合下列条件之一：

（1）在国外著名高校、科研院所担任相当教授职务的专家学者；

（2）在国际知名企业或金融机构担任高级职务的专业技术人才和经营管理人才；

（3）拥有自主知识产权或掌握核心技术的创业人才；

（4）“外专千人计划”入选专家工作团队中的主要成员；

（5）国家急需紧缺的其他高层次外国专家。

2.特殊政策待遇

国家外国专家局统一颁发高端外国专家项目证书，对做出突出贡献的外国专家，优先推荐参评中国政府“友谊奖”与“外专千人计划”项目；高端外国专家享受签证、居留、子女入学以及社会保障、医疗保险等便利和优惠政策。

### （六）与大师对话—诺贝尔获得者校园行

1.引进对象和条件

邀请诺贝尔奖获得者来华开展讲座、讲学、合作科研等活动。

2.特殊政策待遇

该项目经费为9万，用于聘请诺贝尔奖得主的国际旅费、在华期间住宿交通及生活津贴或部分薪酬，诺贝尔奖获得者可享受公务舱机票等优惠政策。

### （七）海外名师项目

1.引进对象和条件

在某一学科或者专业领域具有国际公认的较高学术造诣的外籍专家或者学者，不包括香港特别行政区、澳门特别行政区和台湾地区的专家或学者，以及已获得外国永久居住权的中国国籍专家或学者。重要著述或者论文在本学科或专业领域具有权威性的影响；曾任或现任本学科或专业领域权威学术组织或研究机构的主要职务；曾任或现任本学科或专业领域权威学术刊物的主编、副主编或主要审稿人；曾为或现为本学科或专业领域的权威学术会议的主席或主旨报告人；曾获得本学科或专业领域的权威奖项（如菲尔兹奖、诺贝尔奖、图灵奖等）；曾任或现任国际一流演出团体的首席演奏员、演员或驻团指挥；其艺术作品具有开创性（原创性、独创性）的艺术表现形式和丰富内涵，能够发掘和表现多样而无限的人类精神世界，并对学术思想和社会生活形成巨大影响的画家、雕塑家、设计师等。

2、特殊政策待遇

海外名师项目专家每年获得不超过20万元人民币的经费支持，用于所聘外籍专家或者学者的薪酬、国际国内交通费、住宿费、生活补贴、保险等支出。

### （八）学校特色项目

1.引进对象和条件

高校通过具有鲜明特征或者独特运作方式实施的聘请外国文教专家和外籍教师从事教学、科研、社会服务和管理等工作的项目，但不包括香港特别行政区、澳门特别行政区和台湾地区的专家或学者，以及已获得外国永久居住权的中国国籍专家或学者。

2.特殊政策待遇

学校特色项目专家每年获得不超过20万元人民币的经费支持，用于所聘外籍专家或学者的薪酬、国际国内交通费、住宿费、生活补贴、保险等支出。

### （九）外国青年人才引进计划

1.项目特色

为加快实施国家创新驱动发展战略，为“一带一路”、中国制造2025等国家战略提供人才支持，提升我国高校对外国青年研究人才的吸引力，国家外国专家局决定实施“外国青年人才引进计划”，资助一批外国青年人才来华开展博士后研究工作。

2.引进对象和条件

受资助人员年龄一般不超过35周岁；拥有与我国建交国家的国籍；近一年内在国外（境外）高校获得博士学位；能够保证在华连续两年内从事博士后研究工作不少于20个月；非英语国家人员应具有良好的中文（或英文）听、说、读、写能力。

### （十）学校重点聘专项目

为满足高校聘请外国文教专家基本需求，特设立学校重点聘专项目。本项目支持高校聘请外国文教专家来华从事讲座、讲学、合作科研、语言教学、专业教学等工作。学校重点聘专项目由各聘专单位自行组织申报、评审、立项。

### （十一）学校常规项目

为满足高校聘请外籍文教专家和外籍教师的基本需求，特设立“学校常规项目”。本项目支持高校聘请外籍文教专家和外籍教师承担学校日常教学任务或从事共同科研等活动。外籍文教专家和外籍教师在高校工作时间应当不少于30天。

# 第二部分 工作程序

## 一、申报程序

### （一）高校国际化示范学院推进计划

国家外国专家局教科文卫专家司统一组织申报，每年一次。

1.用人单位填写《高校国际化示范学院推进计划项目申请书》，报送“推进计划”管理办公室（挂靠国家外国专家局教科文卫专家司）；

2.“推进计划”管理办公室对计划项目申报材料进行形式审查，并组织专家对通过形式审查的项目进行评审；

3.“推进计划”管理办公室发布项目立项结果。

### （二）高等学校学科创新引智计划

教育部科技司统一组织申报和评审，每年一次。

1.用人单位填写《高等学校学科创新引智计划项目申请书》，报“111计划”管理办公室（挂靠教育部科技司）；

2.“111计划”管理办公室对计划项目申报材料进行形式审查，并组织专家委员会专家对通过形式审查的项目进行评审；

3.“111计划”管理办公室发布项目立项结果。

### （三）其他项目

国家外国专家局教科文卫专家司统一组织包括**高端外国专家项目、外国青年人才引进计划、与大师对话—诺贝尔获得者校园行、海外名师项目、学校特色项目、学校重点聘专项目、学校常规项目**的申报工作，每年申报一次，用人单位通过“外国文教专家项目管理系统”提交申请（高端外国专家项目通过“国家外国专家局教科文卫高端外国专家项目管理系统”），国家外国专家局教科文卫专家司组织项目评审，并确立最终资助项目。

## 二、项目成果收集

申报单位收到项目立项通知后，需积极组织项目执行工作，做好项目成果总结及收集工作，并按通知要求向项目组织部门提交项目成果总结报告，项目组织部门将适时组织项目成果集编撰工作。

## 三、操作细则

在引进外国专家时，用人单位可以按照以下流程实施引进工作：背景调查—相关询问—重要提醒—相关承诺—缔约要点—风险处置。

### （一）背景调查

充分了解拟引进人选所在国的法律环境特别是知识产权法律制度，了解其所在机构的行业背景和只是产权的持有情况，了解其本人的背景情况。

1.调查主体。用人单位拟定引进人选时，要安排专人进行背景调查。用人单位物色拟引进人选，在进行接洽并达成初步引进意向后，要向牵头组织单位进行申报，对未能查明的背景事项要进行报告。

2.调查启动。制定人才引进规划时，用人单位要对重点国家的法律背景进行调查。拟定引进人选时，用人单位要预先对其所在机构及其本人进行背景调查。引进人才中，用人单位要对有关风险防范和安全保障事项进行深入调查。

3.调查方式。背景调查可以采取信息检索、资料分析、专家咨询、实地走访等方法。必要时，用人单位可以派出专人或委托第三方到拟引进人选所在国及其所在机构进行调查。

4.调查重点。引进国外著名高校、科研院所担任相当于教授职务的专家学者，重点进行专利权、著作权、职业声誉等方面的背景调查。

5.法律背景调查。主要包括：

（1）知识产权法律制度、重要判例以及相关政策；

（2）有关劳动、聘用、人才流动以及移民等法律制度；

（3）与我国引进海外人才有关的外国民事或刑事案例。

6.机构背景调查。主要包括：

（1）所在机构的性质、背景、行业地位；

（2）所在机构的知识产权持有情况及保护策略；

（3）所在机构涉及劳动合同或聘用协议、知识产权保护或侵权等的争诉情况。

7.行业知识产权背景调查。主要包括：

（1）行业知识产权分布特点；

（2）行业专利申请、授予情况；

（3）行业知识产权纠纷概况。

8.项目知识产权背景调查。主要包括：

（1）项目知识产权分布特点；

（2）项目开发与拟引进人选所在机构在知识产权方面的关联性。

9.职业背景调查。主要包括：

（1）是否具有受所在国法律约束的特殊身份；

（2）是否获得所在行业或专业的重要奖项或荣誉；

（3）是否因侵权、泄密、欺诈等行为而受到法律处罚或同行谴责。

### （二）相关询问

补充了解拟引进人选本人的背景情况，进一步印证各种背景调查资料的真实性和可靠性。

1.询问人员。用人单位在拟定引进人选时，要安排专人对其进行相关询问。每次询问时，在场参加询问的人员要不少于两人。

2.询问方式。用人单位在签约之前，要对拟引进人选至少询问一次。询问可以采取约谈、电话、视频等形式，但要实行不公开询问。

3.询问总体内容。用人单位要对拟引进人选所持有的知识产权情况、知识产权相关性、项目方案合法性、原聘用合同约束力、保密协议、信用记录、资料合法性、法律了解程度、项目知识产权了解程度、职责了解程度等，进行必要询问。其中，对于有关风险防范和安全保障的事项，要进行重点询问。

4.询问聘用合同情况。用人单位要询问拟引进人选，在办理引进手续时是否还受其所在机构聘用合同的约束。

5.询问保密协议情况。用人单位要询问拟引进人选与其原所在机构之间是否签有保密协议。拟引进人选签有保密协议的，用人单位要继续询问如下情况：

（1）履行拟定岗位职责或执行计划项目是否可能导致违反该保密协议；

（2）履行拟定岗位职责或执行计划项目时是否能够事先解除该保密协议；

（3）是否有处理该保密协议的其他措施。

6.询问信用记录。用人单位要询问拟引进人选的信用记录，包括银行信贷、纳税、涉诉等情况。

7.询问法律了解程度。用人单位要询问拟引进人选对我国相关法律（包括知识产权法、公司法、劳动法、刑法、仲裁法、诉讼法等）的了解程度。

8.询问项目知识产权了解程度。用人单位要询问拟引进人选对项目涉及或可能涉及的知识产权情况（包括类型、数量、权利获得时间、权利保护期限、对外许可使用等）的了解程度。

9.询问职责了解程度。用人单位要询问拟引进人选对拟定岗位职责（包括岗位目标、岗位任务以及岗位责任等）的了解程度。

10.询问记录。用人单位询问拟引进人选时，要安排专人当场做好书面记录。

### （三）重要提醒

善意提醒拟引进人选，避免其触犯所在国的相关法律，侵害所在机构或他人的知识产权，泄露知悉的行业秘密或其他秘密，携带未经权利人许可的文件资料等。

1.提醒方式。用人单位在签约之前要对拟引进人选至少提醒一次。提醒采取口头或书面形式，可以通过人才引进注意事项、谈话、电子邮件、聘用合同提示等方式进行。

2.提醒总体内容。用人单位对拟引进人选就只是产权保护、原聘用合同的履行和解除、保密协议、资料合法性、中国法律、岗位职责等相关事项，应当进行善意提醒。其中，对于有关风险防范和安全保障的事项，要进行重点提醒。

3.提醒记录。用人单位提醒拟引进人选时，要做好书面记录。

### （四）相关承诺

指导拟引进人选做出承诺，配合用人单位的风险防范和安全保障工作，做到诚实守信，恪尽职责，按期、正确、全面、实际地履行聘用合同。

1.承诺总体内容。拟引进人选要对有关风险防范和安全保障事项做出承诺，包括尊重他人知识产权，及时签订和依法履行聘用合同，遵守职业伦理，遵守中国法律等。

2.承诺方式。承诺采取书面方式，拟引进人选要在承诺书上签字。

### （五）风险处置

建立健全风险预测、预警、处置机制，积极应对人才引进和聘用合同履行中出现的各类风险，有效控制和化解风险，消除或减少损失及各类负面影响。

1.风险处置原则。风险处置要坚持积极应对与审慎处置相结合，风险预防与应急管控相结合，内部控制与外部监管相结合。

2.风险处置预案。用人单位要组织人员研究各种可能发生的风险事件，编制风险处置预案，明确风险事件的类型、风险处置组织及其权限、措施、风险处置程序等内容。根据实际情况的变化，用人单位要及时修订风险处置预案。

3.风险评估。风险事件发生后，用人单位要对风险事件进行评估。

4.启动预案。用人单位对于已经发生的风险事件，要做到早发现、早报告、早处置。风险事件发生后，经评估需要启动风险处置预案的，用人单位要及时启动预案。风险处置预案启动后，用人单位要及时向牵头组织单位进行报告，在风险处置中还要及时续报有关情况。

5.时间深度分析。风险处置预案启动后，用人单位要继续对风险事件及其处置进行深度分析。

6.专家咨询。用人单位在风险处置中，对于涉及法律、知识产权管理、外交事务、国家安全等专业性问题，可以向有关主管部门或相关领域专家进行咨询。

7.信息公开。风险事件已经或可能因舆论传播造成较大社会影响时，用人单位要将有关风险事件的舆论分析和应对措施，及时向牵头组织单位或有关主管部门报告。用人单位要有组织地采取信息公开措施，将人才引进工作中的风险事件及其处置信息向社会进行公开，信息公开要及时、准确、客观、全面。信息公开可以采取散发新闻稿、组织专题报道、接受记者采访、举行新闻发布会等形式。

8.应对措施。用人单位在风险处置中，可以采取澄清事实、协商、和解、仲裁、诉讼等应对措施。

9.善后处理。风险处置结束后，用人单位要积极稳妥、深入细致地做好善后处理工作。

10.档案管理。用人单位要对引进海外高层次人才有关资料分类归档，妥善保存。

## 四、注意事项

用人单位要建立系统有效的风险防范机制，做好法律风险的评估、预防与处置工作。用人单位在提出人才需求、推荐拟引进人选、建设工作平台、安排岗位职务、落实配套政策等人才引进的具体工作中，要增强防范法律风险的意识和能力，做到强化基础，严格标准，加强管理，排除隐患，落实责任，坚持风险预防与风险处置并重原则。具体来说，需要着力于以下几个方面：

### （一）加强制度建设

用人单位要根据本单位的性质和特点，制定有关风险防范和安全保障的规章制度，明确相应的责任主体、职责权限、工作规范和操作程序。

### （二）强化信息通报

用人单位要就海外高层次人才引进工作中的相关风险防范和安全保障问题，与相关上级部门保持经常沟通和联系，及时研究解决工作中遇到的重大实际问题。

### （三）选择专业咨询

在引进人才过程中，遇到与风险防范和安全保障有关的专业问题时，用人单位可以向相关领域的专家顾问进行咨询。有条件的，可以专门聘请法律顾问。

### （四）组织人员培训

用人单位要采取积极措施，组织和参加有关风险防范与安全保障的教育、培训活动，不断提高工作人员的风险识别能力和应急处置能力。