

南京信息工程大学教师公派出国（境）研修管理办法

（试行）

为推进我校“世界一流学科”和江苏高水平大学的师资队伍建设，提高师资队伍的国际水平，规范教师出国（境）管理工作，依据国家和江苏省有关出国（境）管理规定，结合我校实际情况，特制定本管理办法。

一、选派原则

（一）教师出国（境）研修工作须坚持“按需派遣、保证质量、学用一致”的原则，服从学校师资队伍建设、学科建设及提高教学、科研、管理总体水平的需要。

（二）出国（境）研修内容应与其研究专业方向保持一致，确保研修实效。

（三）重点选派政治素质高、业务能力强、并在教学、科研工作岗位取得突出成绩的中青年骨干教师。

（四）在我校正式入职满一年的专任教师，方可申请公派出国（境）项目；凡在我校全职工作的专任教师，3年内原则上公派出国（境）累计时间不超过6个月，5年内原则上公派出国（境）累计时间不超过1年，10年内原则上公派出国（境）累计时间不超过2年。

二、出国（境）研修类别

根据资助经费的来源，我校教师公派出国（境）研修分为国家公派、江苏省公派、学校公派、其他。主要形式有：从事博士后研究、进修培训、合作研究、考察访问、参加学术会议、国际交流等。

出国（境）研修期限分为长期派出、短期派出，出国（境）研修时间超过三个月属长期派出，由人事处负责管理；出国（境）研修时间不超过三个月属短期派出，由国际合作与交流处负责管理。

（一）国家公派，由国家留学基金资助的高级研究学者、访问学者、博士后项目及各类国家级交流计划。

（二）江苏省公派，包括江苏省政府留学奖学金资助及江苏省优秀中青年教师和校长境外研修计划。

（三）学校公派，包括英国雷丁大学访问研修、海外师资基地培养、外方资助、教师个人自费等。

（四）其他，包括世界组织实习官员、孔子学院外教等。

三、出国（境）审批程序

（一）个人申请。教师根据相应选派办法、申报通知要求在规定时间内提供相应申报材料。

（二）二级单位初步审核与推荐。申请人所在单位根据通知要求，对申请人申报资格、任教情况和申请材料进行材料初审，结合本单位师资队伍、学科建设以及教学安排等情况，审查并完善申请人的研修计划，明确研修目标、任务、要求，合理安排教学计划，并由本单位党政负责人签署初审和推荐意见。

（三）学校审批和手续办理。人事处对申报材料审核通过后报国家留学基金管理委员会、省教育厅等相关机构选拔、录取，经上级部门审批通过后，签订出国（境）研修协议书，办理出国（境）研修相关手续。自费公派出国人员须提交出国（境）请示及相关材料，学校

同意后直接办理相关手续。

(四) 处级及以上领导干部出国(境)研修须按相关领导干部出国(境)管理规定执行。

四、出国(境)期间管理

(一) 出国(境)研修人员应自觉维护国家和学校利益,严格遵守国家的规定和纪律要求,自觉接受国家相关驻外机构的管理,不得做任何有损于国家和学校声誉的事情,同时要自觉遵守所在国家(地区)的法律法规和社会公德。出国(境)研修人员出国(境)期间,如违反相关规定和纪律要求,给国家和学校造成不良影响的,学校将根据有关规定予以严肃处理。

(二) 出国(境)研修人员不得擅自改变出国(境)计划和研修任务,不得擅自延长出国(境)期限,违反规定者将按学校有关文件要求严肃处理。长期出国(境)研修人员确因研修需要必须延长期限的,应至少提前两个月提出申请,经学院和学校同意后,签订出国(境)延期补充协议。延长期限一般不得超过原批准出国(境)期限,最长不得超过一年。延长出国(境)期限只能申请一次。

五、出国(境)期间待遇

(一) 国(境)外生活费、往返国际旅费及出国(境)手续费

1. 国家公派出国(境)研修人员在国(境)外的生活费、往返国际旅费按照国家标准由国家留学基金支付;学校资助无出国经历的国家公派研修人员国内语言培训费一次。

2. 省公派出国(境)研修人员在国(境)外的生活费按照省标准

由省留学基金支付；学校资助无出国经历的省公派出国（境）研修人员国内语言培训费、出国（境）手续费、往返国际旅费各一次。

3. 学校公派人员中英国雷丁大学访问研修、海外师资基地培养的生活费由学校资助；外方资助、教师个人自费的学校公派人员其生活费、往返国际旅费等相关出国费用须经人事处审核后按财务规定报销。

4. 其他出国（境）研修人员在国（境）外的生活费、往返国际旅费按项目相关规定执行。

（二）工资待遇

1. 对国家公派、江苏省公派和学校公派的出国（境）研修人员，近 10 年内累计不超过 12 个月的出国（境）期间，正常发放基本工资和基础性绩效工资，暂停发放奖励性绩效工资；完成回国到校报到手续后恢复相应的工资待遇，考核通过后，补发出国（境）期间停发的奖励性绩效工资；自出国（境）的第 13 个月起正常发放基本工资，停发奖励性绩效工资和基础性绩效工资并不再补发。龙山学者（年薪制）出国（境）研修人员，出国（境）期间待遇按照非年薪制同类人员工资标准执行。

2. 对其他出国（境）研修人员，出国（境）期间正常发放基本工资和基础性绩效工资，停发奖励性绩效工资并不再补发。

六、考核管理

（一）考核要求

出国（境）研修人员采取协议管理，协议规定出国（境）研修人员考核任务，考核期限截止至回校工作 12 个月内，须满足第 1 条及第

2-5 条中的 1 条，考核结果由人事处协同相关职能部门共同认定，考核要求如下：

1. 出国（境）研修人员在外访学期间成果要求，详见表 1。

表 1：南京信息工程大学出国（境）留学人员成果要求

出国（境）时间	成果要求
6 个月	截止至回校工作 12 个月内以第一作者、学校第一单位发表（含录用）高质量期刊论文 1 篇
6-12 个月	截止至回校工作 12 个月内以第一作者、学校第一单位发表（含录用）高质量期刊论文 2 篇
12 个月以上	每增加 1-6 个月，截止至回校工作 12 个月内增加以第一作者、学校第一单位发表（含录用）高质量期刊论文 1 篇

2. 编写教材或讲授全英文/双语课程。编写出版 1 本外文教材，或完成 1 部专业译著，或讲授一门全英文/双语课程，授课课时不少于 32 学时。

3. 促成学校或所在学院与其出国（境）研修单位签署教学科研合作或人才培养的合作协议。

4. 积极参与学校、学院境外高层次人才引进和招聘工作，推荐并成功引进 1 名世界 200 强高校博士或博士后到我校工作，或邀请 2 位本专业领域国际知名学者到校学术交流。

5. 完成一份境外大学所在专业的教学科研调研报告（含培养方案、教学环节、使用教材、教学法、科研方向与特色等），并由人事处组织开展交流讲座。

（二）协议服务期限

该服务期自出国（境）研修人员回国到校报到之日起算，并与之前出国（境）研修人员和学校签署的其他协议的服务期累加，具体按照出国（境）时长确定相应的服务期限（见表 2）；延期补充协议根据延

期实际时长增加相应的服务期限。

表 2: 南京信息工程大学出国（境）研修人员服务期限

出国（境）时间	服务期限
3-6 个月（含）	2 年
6 个月-12 个月（含）	4 年
12 个月以上	按培养期 1:5 约定协议服务期

（三）考核注意事项

1. 出国（境）研修人员须在回国（入境）后一周内到校人事处报到，并按要求在一个月内向人事处递交有关回国（境）材料，由人事处统一归档。

2. 龙山学者（年薪制）出国（境）研修人员访学期间完成协议规定的考核任务，其成果不得重复用于回国后年薪制考核。

七、违约责任

（一）未经学校批准擅自出国（境）人员，须在 1 个月内回国到校报到，否则将立即停发一切工资待遇（保留社保 3 个月）；超过 3 个月仍未回国到校报到人员，学校视其为单方解除聘用合同，自二级单位报送人事处当月起，聘用合同终止且学校保留追究其违约责任的权利。

（二）逾期不归的出国（境）研修人员，自逾期的第二个月起停发一切工资待遇（保留社保 3 个月），自停发工资起的半年内保留岗位，回国后应向学校支付协议违约金的 50%；逾期 6 个月后仍不回校者，须退回学校在职出国（境）进修期间所有工资福利费用，自动解除聘用关系并交纳进修协议约定的违约金。

（三）出国（境）研修人员在服务期内（含追加服务期）离职，

须退回学校在职出国（境）进修期间所有工资福利费用，并按进修协议约定交纳违约金，否则不予办理离校手续。

八、附 则

学校原有文件规定与本办法不符的，以本办法为准。本办法自发布之日起实施，由学校授权人事处解释。