

浙江万里学院文件

浙万院人〔2020〕7号

关于浙江万里学院人才引进实施办法（试行） 的通知

各单位、部门：

现将《浙江万里学院人才引进实施办法（试行）》印发给你们，请结合实际，认真贯彻执行。

浙江万里学院
2020年4月3日

浙江万里学院人才引进实施办法（试行）

第一章 总则

第一条 为进一步加强和规范人才引进工作，加快师资队伍建设和推进学校高水平应用型大学建设，特制定本办法。

第二条 围绕学校发展战略和学科、专业建设提升发展目标，统筹人才引进的导向和布局，坚持“统筹兼顾、重点突破，坚持标准、强化考核，重在使用、特事特办”的原则。

第三条 人才引进工作在学校领导下，由人事部组织实施。高层次人才引进须经学校人才工作领导小组论证和评审，采取“一人一议”方式引进。

第二章 人才引进的类别和条件

第四条 人才类别和基本条件

（一）类别

1. 顶尖人才
2. 特优人才
3. 领军人才
4. 拔尖人才
5. 学术骨干
6. 博士 A 类
7. 博士 B 类
8. 海外(境外)人才

(二) 基本条件

1. 热爱祖国，爱岗敬业，治学严谨，学风正派，师德高尚，具有团队协作精神；
2. 研究方向符合学校学科与专业建设发展需要；
3. 身心健康，能满足教学、科研、行政管理等工作任务要求。

第五条 拔尖及以上人才的范围及待遇

(一) 顶尖人才

1. 人才范围

中国工程院院士、中国科学院院士（含外籍院士）；中国社会科学院学部委员；其他相当于上述层次的顶尖人才。

2. 待遇

购房补贴、科研启动费及年薪享受“一人一议”政策。

(二) 特优人才

1. 人才范围

国家“千人计划”专家；国家“万人计划”人才；百千万人才工程国家级人选。中国青年科技奖获得者；中国青年女科学家奖获得者；国家有突出贡献的中青年专家；国家杰出青年科学基金项目获得者。长江学者；长江学者成就奖获得者；国家级教学名师；浙江省特级专家；浙江省“万人计划”杰出人才；浙江省科学技术重大贡献奖获得者；中科院“百人计划”A类人才；其他相当于上述层次的特优人才。

2. 待遇

提供不少于 250 万元的购房补贴；科研启动费人文社科类不少于 60 万元，自然科学类不少于 150 万元；年薪不少于 100 万元。

（三）领军人才

1. 人才范围

国务院特殊津贴专家；国务院学科评议组成员；中科院“百人计划”B类人才；国家自然科学基金“重点项目”“重大项目”“重大国际（地区）合作研究项目”或“优秀青年科学基金项目”第一负责人；省级“千人计划”专家；省级“万人计划”专家除杰出人才之外的人选；通过综合考评的浙江省“151”人才工程重点资助和第一层次培养人选；省级有突出贡献中青年专家；省级青年科技奖获得者；浙江省创新团队带头人、领军型创新创业团队带头人；教育部“新世纪优秀人才支持计划”人选；全国优秀教师；浙江省功勋教师；“钱江学者”特聘教授；其他相当于上述层次的领军人才。

2. 待遇

提供不少于 200 万元的购房补贴；科研启动费人文社科类不少于 40 万元，自然科学类不少于 100 万元；年薪不少于 50 万元。

（四）拔尖人才

1. 人才范围

宁波市“3315计划”个人和团队带头人；浙江省“151”人才工程第二层次人选；“甬江学者”特聘教授；其他相当于上述层次的拔尖人才。

2. 待遇

提供不少于 150 万元的购房补贴；科研启动费人文社科类不少于 30 万元，自然科学类不少于 60 万元；年薪不少于 40 万元。

上述四类人才的聘期期限、目标任务及考核要求按“一人一议”办法由双方协商签订。

第六条 学术骨干的引进

（一）条件

1. 年龄一般不超过 45 周岁，正高可适当放宽；
2. 具有副高及以上专业技术职务；
3. 近 5 年内，主持国家级项目 1 项以上；
4. 近 5 年内，人文社科类发表 A 类以上期刊学术论文 3 篇（至少 1 篇权威期刊或 SSCI 期刊或 SCI 二区以上期刊）；自然科学类发表 A 类以上期刊学术论文 5 篇（至少 2 篇 SCI 二区以上期刊）。

（二）待遇

提供 80-100 万元购房补贴；科研启动费 10-30 万元；年薪不少于 30 万元。

（三）三年考核要求

1. 人文社科类新增国家级项目 1 项或省部级项目 2 项（重点 1 项），自然科学类新增国家级项目 1 项；

2. 人文社科类发表核心期刊论文 3 篇（至少 2 篇 A 类以上期刊），自然科学类发表论文 3 篇（至少 2 篇 SCI 二区以上期刊）。

第七条 博士 A 类的引进

（一）条件

原则上要求国内外知名大学（研究机构）毕业的优秀博士。

1. 年龄一般不超过 35 周岁；

2. 近 5 年内，人文社科类发表 CSSCI 期刊学术论文 3 篇以上，或发表 A 类以上期刊学术论文 1 篇；自然科学类发表 A 类以上期刊学术论文 2 篇以上。

3. 年龄在 35 岁至 40 岁之间，要求具有副高或以上专业职务，同时主持过省部级以上项目。

（二）待遇

提供 60 万元购房补贴，科研启动费 5-10 万元；首聘三年内年薪不低于校内副高七级岗。

（三）三年考核要求

1. 新增省部级以上项目 1 项；

2. 人文社科类发表 CSSCI 期刊论文 3 篇以上（至少 1 篇 A 类以上期刊），自然科学类发表 A 类以上期刊论文 3 篇（至少 1 篇 SCI 二区以上期刊）。

第八条 博士 B 类的引进

（一）条件

1. 年龄一般不超过 45 周岁；
2. 具有博士学位；
3. 符合学科或专业发展要求。

（二）待遇

提供 20-30 万元购房补贴，科研启动费 5-10 万元。

（三）三年考核要求

由学院根据学科专业性质设置考核要求，并签订协议，学校审核通过后按协议条件进行考核。

第九条 海外（境外）人才的引进

海外（境外）人才分为全职引进和专岗引进（参照《浙江万里学院专聘教师管理办法（试行）》浙万院人〔2018〕5号）；全职引进要求如下：

（一）条件

1. 年龄不超过 45 周岁；
2. 具有博士学位；
3. 近 5 年内，人文社科类发表 SSCI 或 SCI 期刊学术论文 2 篇以上；自然科学类发表 SCI 二区以上期刊学术论文 2 篇以上；或者其他可以认定为相当的学术成果。

（二）待遇

年薪 15-30 万元/年，科研启动费 5-20 万元，每年报销一次探亲交通费。具体待遇根据引进人才层次采取“一人一议”

方式确定。

（三）考核要求

根据引进人才层次与相应学科发展要求，按引进合同规定进行考核。

注：1. 以上各类人才，根据人才类别，均提供相应标准的过渡房或租房补贴。

2. 以上各类人才考核要求的项目，第一单位须为浙江万里学院，教师本人为项目负责人；考核要求的期刊论文，教师本人第一单位须为浙江万里学院，教师本人为第一作者或通讯作者。A类期刊参照学校职称评审标准确定。

第三章 人才引进的程序

第十条 应聘与审查

应聘者登录学校人才招聘网站，选择应聘岗位并填报个人电子资料，包括：本人教育经历、工作经历、身份证、学历学位证书（具有海外学历学位的留学回国人员须提供教育部留学服务中心出具的国外学历学位认证书）、职称证书或聘书和重要社会兼职等。人事部对应聘者材料进行初审。

通过初审后，由各学院（部门）进一步对其学术成果复审，包括：论著目录（论文目录应包括作者排名、是否通讯作者、题目、杂志或会议名称，著作目录应包括作者、书名、出版社、出版日期和本人执笔内容）及论文被收录和引用的检索证明和主要代表性论著；主持完成的科研项目清单（包括项目名称、起

止时间、研究内容、本人作用、项目来源和经费)；重要获奖情况(包括奖项名称、级别、年度、本人排名和获奖证书)等。

第十一条 面试

各学院(部门)应通知复审通过者参加面试，各学院(部门)应当成立人才引进工作小组，小组成员中应当有学术委员会及教学委员会成员参加，应当着重就应聘者的语言表达、板书规范、讲授内容、仪表教态、职业定位、学术水平、思维水平、文化认同等进行综合考察。

对于学术骨干及以上的高端人才的学术水平由人事部组织专家组进行综合认定，其他应聘者的学术水平由各学院(部门)负责综合认定。

第十二条 各学院(部门)组织审核

用人单位要对照引进条件，认真选才，对应聘者的学术成果、教育经历、工作经历、思想政治表现、道德品质、工作态度、敬业精神、团队精神、近三年考核结果等情况的真实性以查档、组织谈话等形式进一步审核。各学院由学院党政联席会议审定，经院长、书记共同签字，提出拟引进意见。机关教辅部门由人事部和相关部门联合审核。

第十三条 学校审批

人事部负责汇总各单位推荐人选并进行复核，提交校长办公会研究确定。

第十四条 合同签约

引进人才由学校与引进人才签订聘用合同，学术骨干及博士人才首个聘期为三年；二级学院（或部门）与引进人才签订考核协议，明确岗位职责、工作任务和目标以及违约责任。

第十五条 接收与调动

学校按照有关政策办理引进人才的人事接收与调转手续。人才引进中属于人员调动的由人事部负责政审，其余人员的政审由各学院（部门）负责。

第四章 人才引进的考核

第十六条 学校根据聘任合同对二级学院（部门）和受聘人进行管理，二级学院（部门）根据聘任合同对受聘者进行聘期考核，考核结果在考核结束一周内报人事部备案。

第十七条 聘期结束时，学校根据聘任合同和岗位工作目标及任务书对引进人才的教学、科研、社会服务等各方面情况进行考核。考核程序如下：

（一）个人总结

由本人提交关于教学、科研、育人、社会服务等方面的总结材料。

（二）二级学院（部门）评审

1. 召开评审会议，听取个人述职，对教学情况、科研工作进展情况、发表论文水平、申请科研项目、社会服务等情况进行评议。

2. 确定考核结果，提出考核意见与建议；

（三）学校审批

考核材料报人事部审核。

（四）聘任合同中另有规定的按聘任合同执行。

第十八条 考核结果的运用

考核合格者可以申请续聘或高聘；考核不合格者，由二级学院（部门）和学校共同确定是否续聘或转聘其他岗位，且学校保留解聘的权力。

第十九条 人才引进经费管理

（一）人才引进购房补贴由学校统筹安排，购房补贴首聘期内每年拨付15%，聘期考核合格拨付剩余部分；如聘期内购房的则在办理购房手续时一次性拨付。引进人才聘期考核不合格的，未发放经费不予发放，已发放的按聘用协议相关规定处理购房补贴款退还事宜。

（二）人才引进的薪酬、安家费和科研启动经费由二级学院承担；机关部门人才引进相应费用由学校承担。

（三）特殊高层次人才引进的薪酬、安家费和科研启动经费等费用由学校和二级学院（部门）按“一人一议”的方式分摊。

第五章 其他

第二十条 夫妻双方引进规定

夫妻双方均为我校引进人才的，双方可分别按规定全额享受科研启动费、安家费；按就高原则享受购房补贴，另一方按

自身条件享受购房补贴的 40%。学校解决配偶在校工作的引进人才调离学校时，其配偶须同时调离。

第二十一条 引进人才与原单位之间产生的合同、经济纠纷等，均由本人负责解决。

第二十二条 本办法由人事部负责解释。经 2018 年第 16 次校长办公会审定通过，经 2020 年第 2 次校长办公会审定修订，自 2020 年 3 月 1 日起试行。