

浙江万里学院文件

浙万院人〔2018〕22号

关于印发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

2018年12月12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，特制定此办法。

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. 学术骨干
2. 博士 A 类
3. 博士 B 类
4. 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 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 平米学校教师住房，或 80 万元购房补贴；科研启动费 10-30 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）

第六条 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。

(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)。

第七条 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 10-30 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。

第八条 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层次的学术成果。

（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

第九条 应聘者填报个人资料

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。各学院通知复审通过者参加试讲和面试。

第十条 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。

第十一条 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。

第十二条 合同签约

（一）引进人才由学校与引进人才签订聘用合同，二级学院（或部门）与引进人才签订考核协议，明确岗位职责及工作任务和目标。

（二）按照有关政策办理引进人才的人事接收与调转手续。

第四章 人才引进的考核

第十三条 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。

第十四条 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。

第十五条 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。

第十六条 人才引进经费管理

（一）人才引进的住房或购房补贴由学校统筹安排，引进人才聘期考核不合格，学校有权解除合同，并按学校购房协议相关规定回收住房。

（二）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。引进人才聘期考核不合格，剩余经费不予发放，学校有权解除合同。

（三）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。

（四）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

第十七条 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；按就高原则享受一套住房或购房补贴，另一方按自身条件享受住房赠送面积或购房补贴的 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。

第十八条 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。

第十九条 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，自 2019 年 1 月 1 日之日起试行。

