

上海城建职业学院文件

沪城建院〔2021〕40号

关于修订印发《上海城建职业学院 博士引进与管理办法》 的通知

各部门、二级学院，各附属单位：

《上海城建职业学院博士引进与管理办法》已经学校研究修订，现印发给你们，请遵照执行。

特此通知。

附件：上海城建职业学院博士引进与管理办法

上海城建职业学院

2021年5月28日



附件

上海城建职业学院博士引进与管理办法

为加强学校专业建设，优化师资队伍结构，提高队伍整体素质，创造吸引海内外博士来校工作的良好环境和条件，按照深化教育评价改革的有关精神，对《上海城建职业学院博士引进与管理暂行办法》（沪城建院〔2018〕82号）进行修订。

一. 引进条件

1. 国内外高校或科研机构培养的博士（后）。
2. 身体和心理健康，能胜任应聘岗位的要求。
3. 遵纪守法，热爱高等教育事业，治学严谨，作风正派，爱岗敬业，具有良好的职业道德。
4. 教育背景或研究方向与引进学科、专业相同或相近。
5. 具有本专业、岗位坚实的理论基础和相应的学术造诣，能胜任教学工作、承担科研任务，在专业建设、教学改革和学术研究方面有独到见解，有承担省部级及以上研究项目和研发创新的能力。

二. 引进类型

（一）教研带头型博士（后）

年龄原则上不超过50周岁，对标学校发展的专业领域有高深造诣，能正确判断该领域的发展方向，及时提出和选定相应的教学、科学研究的新任务、新课题，并指导、组织教师和科学研

究人员开展工作获得重要成果的博士，且具有本办法“四、聘期考核要求”对应博士类型的业绩。

（二）教研领先型博士（后）

年龄原则上不超过 50 周岁，对标学校发展的专业领域，具有领先的学术理念、学术实践和学术成果，能正确判断该领域的发展方向，及时提出和选定相应的教学、科学研究的新任务、新课题，并能够精准实施的博士，且具有本办法“四、聘期考核要求”对应博士类型的业绩。

（三）其他类型博士（后）

年龄原则上不超过 45 周岁，研究方向为学校发展的专业，且具有本办法“四、聘期考核要求”对应博士类型的业绩。

三. 引进待遇

（一）教研带头型博士（后）

1. 自然科学类。学校提供安家费 30 万元、科研启动经费 20 万元。

2. 人文社科类。学校提供安家费 30 万元、科研启动经费 10 万元。

（二）教研领先型博士（后）

1. 自然科学类。学校提供安家费 20 万元、科研启动经费 15 万元。

2. 人文社科类。学校提供安家费 20 万元、科研启动经费 10 万元。

（三）其他类型博士（后）

学校提供安家费 10 万元、科研启动经费 10 万元。

四. 聘期考核要求

在完成所在二级学院对应教师类型的岗位职责及考核业绩基础上，聘期内须完成以下任务。

（一）教研带头型博士（后）

1. 以第一完成人完成《上海城建职业学院教师专业技术职务评聘办法（试行）》附件 3 中对应教师类型副教授的校内重点突破的学术技术成果 3X，并完成以下学术技术任务中的 1 项：

（1）申请并主持国家级科研项目 1 项；

（2）申请并主持省（部）级重大、重点科研项目 1 项，或一般项目 2 项；

（3）获得并主持 50 万元以上的横向合作项目 1 项；

（4）作为排名前二位完成人获省（部）级教学科研成果二等奖及以上奖励 1 项。

2. 完成学校、二级学院（部）安排的人才培养、专业建设、教学研究、社会服务等工作。

（二）教研领先型博士（后）

1. 以第一完成人完成《上海城建职业学院教师专业技术职务评聘办法（试行）》附件 3 中对应教师类型副教授的校内重点突破的学术技术成果 2X，并完成以下学术技术任务中的 1 项：

（1）申请并主持省（部）级课题 1 项；

(2) 获得并主持经费在 40 万元以上的横向合作项目 1 项;

(3) 作为排名前二位完成人获省(部)级教学科研成果二等奖及以上奖励 1 项;

(4) 作为项目负责人承担省(部)级重大专业建设或人才培养模式试点改革项目 1 项, 并通过验收。

2. 完成学校、二级学院(部)安排的人才培养、专业建设、教学研究、社会服务等工作。

(三) 其他类型博士(后)

1. 以第一完成人完成《上海城建职业学院教师专业技术职务评聘办法(试行)》附件 3 中对应教师类型副教授的校内重点突破的学术技术成果 X, 并完成以下学术技术任务中的 1 项:

(1) 作为排名前二位申请并主持省(部)级教学或科研类的重大、重点项目 1 项, 或一般项目 2 项;

(2) 作为排名前二位获 20 万元以上的横向合作项目 1 项;

(3) 作为排名前二位完成人获得省(部)级教学科研成果奖 1 项(参与奖、优胜奖除外);

(4) 作为项目负责人承担省级及以上重大专业建设或人才培养模式试点改革项目 1 项, 并通过验收。

2. 完成学校、二级学院(部)安排的人才培养、专业建设、教学研究、社会服务等工作。

五. 聘期管理

1. 服务期 6 年(两个聘期)。学校以聘用合同方式约定引进

人才的待遇、职责、聘期等双方的权利和义务。

2. 引进人才实行年度考核与聘期考核相结合的管理方式。

年度考核按学校教职工年度考核办法，由所在二级学院(部)具体组织实施。年度工作职责由所在二级学院(部)根据聘期岗位职责与个人协商确定。

聘期考核由学校人事处、教务处、科技处、所在二级学院院长、校内外专家组成的高层次人才聘期任务考核组实施，对博士聘期内任务完成情况进行综合评议，人事处汇总评议结果，考核结果为优秀、合格、不合格。考核结果报学校学术委员会审定，校长办公会核准。

3. 首个聘期第二年年度考核优秀者，可优先推荐申报副高职称；首个聘期结束进行中期考核，考核结果为优秀者，列入学校人才梯队，可优先安排出国进修机会；在首个聘期考核优秀的基础上，第二个聘期的第一年年度考核优秀者，允许破格年限申报正高职称。

4. 引进人才年度考核或聘期考核不合格，按以下办法办理：

(1) 年度考核不合格者，学校予以警示，连续二年考核不合格者，学校视情况解除聘用合同；

(2) 首个聘期考核不合格，学校视其工作业绩作出解聘、缓发或停发人才引进待遇和聘期待遇等处理；

(3) 因首个聘期考核不合格，学校作出缓发、停发人才引进待遇的人员，本人在第二个聘期完成了前一聘期未完成的聘期

任务，可全额补发其引进待遇和聘期待遇；

（4）二个聘期结束，服务期考核不合格者，学校视其工作业绩对其作出解聘、要求按比例返还相关待遇，或另行约定聘用等处理。

5. 若约定服务期未满，个人申请调动、辞职等，按签订聘用合同约定条款执行。

6. 各二级学院（部）应结合各自实际情况与引进人才协商，对其聘期工作作出具体安排，确保引进人才切实履行聘期岗位职责。

六. 附则

1. 对于专业急需博士（后），原则上年龄不限，但应符合法定办理事业编制手续的规定，采用“一事一议”方式引进。

2. 城市发展研究中心（学报）、科技处引进的研究型博士（后），其服务期内的工作职责、任务以协议为准，另行约定。

3. 引进人才安家费为税前，原则上一次性核发；科研启动费按照学校科研经费管理办法，依据科研项目开展情况在服务期内分年度预算执行。

4. 本办法经校党委会研究通过后，自印发之日起施行。原《上海城建职业学院博士引进与管理暂行办法》（沪城建院〔2018〕82号）同时废止。

5. 本办法由人事处负责解释。

