

# 上海城建职业学院柔性人才引进办法（试行）

（沪城建院〔2018〕65号 2018年5月25日印发）

## 第一章 总 则

**第一条** 为吸引多种类型人才来学校工作，发挥“补短板、重实效”的作用，建设一支专兼职相结合、充满活力的教师队伍，促进学校各项事业更好更快发展，特制定本办法。

**第二条** 柔性引进的人才，指人事关系不转入我校、定期来校开展工作的人才，主要承担学生思想政治教育、双创以及学科专业建设、青年教师指导带教、职业技能比赛、实践实训、产学研、大师工作室等工作。其具体工作方式和待遇按照聘用协议协商确定。年龄一般不超过65周岁。

### 第三条 基本原则

（一）按需设岗，公开招聘。根据学校人才队伍建设规划和岗位需求，本着科研、教学、教育兼顾的原则，公开招聘各类柔性人才。

（二）择优引进，促进发展。引进的柔性人才应是在本学科专业领域具有领先水平，能够在加强学科专业建设、培养学科学术带头人、建设科研创新团队、培育高水平教学科研成果、高起点开展工作以及学生思想政治教育和“双创”工作等方面作出显著

贡献。

（三）德才并举，为我所用。引进的柔性人才应具有良好的政治思想素质和职业道德，治学严谨，为人正派，身体健康，与国内外同行有广泛的学术、实践实训联系，能够发挥学校现有师资不可替代的作用。

## **第二章 人才引进的类型**

### **第四条 学术类教授**

#### **一、类别**

（一）特聘教授。符合《上海城建职业学院高层次人才引进办法》规定人才类别引进条件的非全职引进人才。纳入高层次人才管理。

（二）客座教授。具有相当于《上海城建职业学院高层次人才引进办法》规定人才类别引进条件的非全职引进人才。纳入高层次人才管理。

（三）兼职教授。高校、研究机构的教授、知名专家，各行各业到校兼职的行业、企业大师。

#### **二、职责**

重点完成学术研究、团队建设、专业学科建设、实验实训、职业技能比赛、大师工作室建设等具有不可替代性的工作，具体

工作以协议约定为准。实施目标管理，按照工作任务确定到校工作时间，其中兼职教授以课程安排为准。

### **三、待遇**

（一）科研资助费（需提交课题申请报告，并立项，下同）：自然科学类 30 万元，社会科学类 20 万元。

（二）根据工作需要提供组建团队所需要的基本场所，配备 1~2 名助手。

（三）聘期内实行年薪制，每年不低于 10 万元。其中兼职教授根据工作任务、协议确定。

（四）对于特别优秀的人才，根据双方协商的工作内容和工作方式，具体确定工作条件及薪酬待遇，实行一事一议、一人一策。

### **四、聘期**

聘期三年，学校依据《聘用合同》及双方协商签订的协议进行目标管理，考核内容为《聘用合同》中约定的工作任务和工作目标的完成情况。

## **第五条 大学生导师类**

### **一、类别**

（一）劳模特聘教授。指具有上海市、全国劳动模范称号者或者五一劳动奖章获得者。

（二）德育特聘教授。在学生价值引领、道德养成、思想政治教育方面有造诣的优秀援边援外干部，省市级先进等。

（三）双创特聘教授，指具有成功“双创”经历的企业高管、资深培训师等。

## **二、职责**

劳模特聘教授和德育特聘教授重点完成思政工作室建设、思政团队培养，以及完成省市级思政课题的立项研究等工作。

双创特聘教授重点完成学生创新创业团队建设、指导，参加省市级以上创新创业比赛，并荣获前三名的成绩。

## **三、待遇**

（一）科研资助费：5 万。

（二）根据工作需要提供组建工作室所需要的基本场所。

（三）依据有关规定，按照工作任务及时间，确定待遇，原则上 1~3 万元/年不等。

## **四、聘期**

聘期三年，分别由学工部或团委依据《聘用合同》及双方协商签订的协议进行目标管理，进行中期考核和聘期考核，并将考核结果提交院长办公会审定。

## **第六条 荣誉教授、发展顾问类**

（一）主要指高校或研究机构的教授、知名专家，行业、企业中的领军大师、能工巧匠，有名望的社会知名人士。

（二）职责。根据学校、用人部门教育教学的需要到校指导、引领教研和学术等活动。

（三）待遇。根据指导学校教育、教学、管理的实际情况享受相关待遇。

（四）聘期。由各用人学院（部门）根据实际协商确定。

### **第三章 人才引进工作程序**

#### **第七条 工作程序**

（一）制订计划。学校和各二级学院是管理柔性人才引进的共同主体。各二级学院根据本学院教学、科研和学科建设的需要，每年提出人才柔性引进计划，汇总至人事处。

（二）自荐或推荐。符合条件的人才可自荐，同时填写柔性人才登记表，发送至人事处邮箱；各用人部门根据实际工作需要，也可推荐相应的柔性人才，汇总至人事处。

（三）考察评议。依据柔性人才的类别，采用不同的考察评议方式。其中，荣誉教授不纳入考察；学术类教授（特聘教授和客座教授）由学校学术委员会考察；兼职教授和发展顾问类人才由用人部门评议考察；劳模特聘教授和德育特聘教授由学工部考察；双创特聘教授由团委考察。

对符合引进条件的柔性人才，由各用人部门在考察的基础上

提出初步的引进意见，汇总至人事处，人事处会同用人学院（部门）进行面谈。其中对于达成初步意向的学术类教授，由人事处提交校学术委员会进行综合评议，评议内容包括学术水平、学术影响、学术贡献和学术道德等，并提出引进意见。

（四）审定录用。综合各类柔性人才的评议情况，由人事处提请党委会、院长办公会审定。

（五）签订合同。对学校确定柔性引进的人才，由人事处会同各二级学院、相关部门拟定聘用合同，明确聘用方式、聘期、工作职责、工作目标和任务、工作条件、生活待遇及违约责任等事项。

## **第四章 管理与考核**

### **第八条 管理与考核**

（一）实行以学校为主导、用人部门为主体的两级管理机制。实施目标任务管理，各二级学院负责日常管理和年度考核；人事处会同各二级学院负责中期考核和聘期考核。考核内容为《聘用合同》中约定的工作任务和工作目标的完成情况。考核结果提交学校学术委员会审议，院长办公会审定。

（二）中期考核不合格者，学校将敦促其以书面形式陈述理由及今后具体改进措施和工作计划，并暂停享受引进相关待遇；期满考核不合格者，解除聘用，并要求其按比例返还相关待遇。

（三）聘期结束后，根据考核结果，双方协商决定是否续聘。

（四）若约定聘期未满，申请解除合同者，应按照所签订协议的有关规定执行。

（五）在学校服务期间因职务或者工作安排取得的工作成果等，知识产权归属于学校，个人仅享有署名权。

## **第五章 附 则**

**第九条** 柔性人才引进工作严格按照相关规定程序执行，经审核发现弄虚作假的，取消一切引进待遇，并作解聘处理。

**第十条** 柔性人才引进工作纳入用人二级学院（部、处、中心）的年度绩效考核。

**第十一条** 柔性人才引进工作中的特殊情况，经学校党委会研究，具体解决。

**第十二条** 本办法由人事处负责解释。