

上海城建职业学院文件

沪城建院〔2018〕64号

关于印发学校高层次人才引进办法（试行） 的通知

各部门、二级学院：

《上海城建职业学院高层次人才引进办法（试行）》经研究通过，现印发给你们，请遵照执行。

特此通知。

附件：上海城建职业学院高层次人才引进办法（试行）

上海城建职业学院
2018年5月25日



附件

上海城建职业学院高层次人才引进办法（试行）

第一章 总 则

第一条 为吸引更多的高层次人才来学校工作，建设一支素质优良、结构合理、充满活力的教师队伍，进一步提高教育教学质量和办学效益，促进学校各项事业更好更快发展，特制定本办法。

第二条 此引进方式主要是针对全职引进的高层次人才。全职引进的高层次人才，其人事关系和人事档案调入学校，办理正式事业编制手续。

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和岗位需求，本着科研与教学兼顾的原则，公开招聘各类高层次人才。

（二）择优引进，促进发展。引进的高层次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、高起点开展工作等方面作出显著贡献。

（三）德才并举，注重协作。引进的高层次人才应具有良好的政治思想素质和职业道德，爱岗敬业，治学严谨，为人正派，身体健康，与国内外同行有广泛的学术联系，具有较强的团结协作精神。

第二章 人才引进的类别及待遇

第四条 人才类别

一、领军人才

（一）长江学者、国家千人计划、国家特支计划领军人才等人才工程入选者；具有较大影响力的全国性学术社会团体会长、百千万人才工程、长江青年学者、国家特支计划青年拔尖人才、国家青年千人计划、教育部新世纪优秀人才支持计划等人才工程入选者；国家自然科学基金创新研究群体带头人、国家自然（社会）科学基金重大项目负责人、国家自然科学基金杰出青年科学基金获得者；其他具有同等学术水平及地位的海内外领军人才。

（二）上海市（青年）东方学者入选者、上海市（青年）千人计划入选者、上海市领军人才、上海市拔尖人才；其他具有同等学术水平及地位的海内外领军人才。

二、学科带头人

具有博士学位，国家级精品课程主持人，省部级教学成果一等奖及以上奖项主持人，两次以上获得国家职业技能大赛一等奖的首位指导教师，具有担任省部级重点学科、专业、实验室、实训基地建设、科技创新团队带头人经历并取得突出成绩者；其他具有同等学术水平及地位的海内外领军人才。

三、学科骨干

原则上 40 周岁以下，国内外正教授及以上职称（具有学术发展潜力），在某一学科领域取得公认的学术成果，以及其他具有同等学术水平及地位的海内外学科专业人才。

四、行业大师

具有丰富实践经验（拥有与学校专业领域吻合的自主知识产权且掌握核心技术或在企业担任高级专业技术职务、拥有丰富实践经验的技术研发及管理人才）的优秀硕士，年龄在 35 周岁以上的人员须具有高级职称；获得国家工艺美术大师、非物质文化遗产传承人、民间艺术大师等称号的人员。

第五条 引进待遇

一、领军人才

实行一人一策、一事一议。

二、学科带头人

（一）安家费 100 万元，租房补贴（两年）6000 元/月。

（二）科研资助费：自然科学类 80 万元，社会科学类 40 万元。

（三）根据工作需要提供组建团队所需的基本场所，配备 1~2 名助手，团队组建方案面议。

（四）配偶酌情安置。

三、学科骨干

（一）安家费 50 万元，租房补贴（两年）4000 元/月。

（二）科研资助费：自然科学类 30 万元，社会科学类 20 万元。

四、行业大师

(一) 安家费 30 万元，租房补贴（两年）4000 元/月。

(二) 科研资助费：自然科学类 20 万元，社会科学类 10 万元。

第六条 若夫妻双方均为我校的引进人才，双方的安家费、租房补贴按上述条件标准全额发放。

第七条 科研资助费、租房补贴及安家费按引进人才报到时确定的类别予以兑现，今后不再因本人的职务、职称等变动而调整。

第八条 引进人才（含海外）依照学校专业技术岗位设置与聘用管理有关规定，确定并聘任其相应的专业技术岗位等级，并享受相应待遇。

第九条 对特别优秀的引进人才，可不受自身专业技术职务任职资格、来校工作年限、单位岗位数限制，根据聘任条件和岗位需要，由所在学院考核推荐，并将成果送相关专家或校学术委员会鉴定，校专业技术聘任委员会研究评议后予以聘任相应专业技术职务。

第三章 人才引进工作程序

第十条 高层次人才引进的工作程序

(一) 制订计划。学校和各二级学院是高层次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，每年提出高层次人才引进计划，报人事处后提请学校师资队伍建设委员会审核。人事处发布人才招聘信息。

（二）考察评议。对符合引进条件的高层次人才，由各二级学院提出初步的引进意见，汇总至人事处，人事处会同用人单位进行一对一面谈。对达成初步意向人员，人事处提交第三方评议机构或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。

（三）确定录用。综合面谈及综合评议结果，人事处将拟录用人员报党委会审定。

（四）签订合同。对学校确定引进的高层次人才，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。

（五）保障服务。人事处会同相关部门做好服务保障工作，办理引进的高层次人才各类手续。

第四章 引进人才的工作职责

第十一条 引进的高层次人才应按照学校相关规定、用人单位的安排等完成各项工作。同时，须完成以下工作：

（一）每年带 1~2 名其专业方向的有学校正式事业编制的青年一起从事研究、社会实践工作，组建教学团队和科研团队。

（二）指导青年教师的教学与科研。

（三）作为负责人，在成果转化、技术推广、社会服务等方面做出突出成绩，经有关部门组织专家鉴定，确认有较大的社会或经济效益。

(四) 提升所在学科的某一领域达到同类院校的领先水平。

(五) 在所在学科领域取得公认的学术成果。

第五章 引进人才的管理与考核

第十二条 实行以学校为主导、用人部门为主体的两级管理机制，按照《协议》规定的工作任务和岗位职责对全职引进人才进行管理。各二级学院负责高层次人才的日常管理和年度考核；学校负责高层次人才的中期考核和聘期考核。

第十三条 中期考核和聘期考核主要以聘用合同为依据，二级学院结合履职情况提出初步考核意见，教学指导委员会、教师道德评议委员会、科学研究委员会分别对高层次人才聘期内工作进行评议，人事处汇总用人部门初步考核意见及评议结果，提交校学术委员会综合评议，院长办公会审定。

第十四条 聘期结束后，根据考核结果，双方协商决定是否续聘。

第十五条 全职引进高层次人才服务年限不少于6年，学校依据事业单位《聘用合同》及双方协商签订的引进协议进行目标管理，并进行中期（第3年）考核和期满（第6年）考核。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。

若约定服务期未满，个人申请调动、辞职等（包括因考核

不合格辞聘），应按照所签订协议的有关规定执行。

第十六条 引进人才工作严格按照人事调配规定执行，发现弄虚作假的，取消一切引进待遇，并作辞退处理。

第六章 附 则

第十七条 学校将根据人才市场供需情况和工作实际，按学年制订高层次人才引进计划。

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 高层次人才的引进工作纳入相关单位部门的年度绩效考核。

第二十条 高层次人才引进工作中的特殊情况，经校党委会研究，具体解决。

第二十一条 本办法由人事处负责解释。