

上海城建职业学院文件

沪城建院〔2018〕82号

关于印发学校博士引进与管理暂行办法的通知

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暂行办法》经研究通过，现印发给你们，请遵照执行。

特此通知。

附件：上海城建职业学院博士引进与管理暂行办法



附件

上海城建职业学院博士引进与管理暂行办法

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环境和条件,特制定本办法。

一. 引进条件

- (一) 年龄一般不超过 40 周岁。
- (二) 国内外高校或科研机构培养的博士(后)。
- (三) 身体和心理健康,能胜任应聘岗位的要求。
- (四) 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。
- (五) 教育背景或研究方向必须与引进学科、专业相同或相近。
- (六) 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) 学术带头型博士(后)

博士毕业于国内“双一流”重点大学或者具有双一流专业的大学或全球排名前 300 位的高校,且以第一作者在国家权威学术期刊发表本专业学术论文 5 篇(含 SCI、SSCI、EI、A&HCI、CSSCI 收录)。

（二）学术领先型博士（后）

博士毕业于国内重点大学或全球排名前 500 位的知名高校，且以第一作者在国家权威学术期刊发表本专业学术论文 4 篇（含 SCI、SSCI、EI、A&HCI、CSSCI 收录）。

（三）专业急需博士（后）

研究方向为学校急需专业，且以第一作者在国家权威学术期刊发表本专业学术论文 3 篇（含 SCI、SSCI、EI、A&HCI、CSSCI 收录）。

（四）其他类型新入校的博士

三. 引进待遇

（一）学术带头型博士（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）学术领先型博士（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）专业急需博士（后）

学校提供安家费 15 万元、科研启动经费 10 万元。

（四）其他类型新入校的博士

学校提供安家费 10 万元、科研启动经费 10 万元。

（五）其他符合我校师资需要、业绩成果极为突出的优秀博士可采取一事一议的方式兑现引进待遇。

四、聘期岗位职责

在较好地完成年度考核所要求的岗位职责的前提下，聘期内需履行以下职责：

（一）学术带头型博士（后）

1. 完成以下科研工作任务中的两项

（1）申请并主持国家级科研项目 1 项。

（2）申请并主持省级重大、重点项目 1 项，或主持一般项目 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及以上教学科研成果二等奖以上奖励 1 项。

（5）以第一作者在国家权威学术期刊发表本专业学术论文 2 篇（含 SCI、SSCI、EI、A&HCI、CSSCI 收录）。

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）学术领先型博士（后）

1. 完成以下科研工作任务中的两项

（1）申请并主持省部级以上课题 1 项以上。

（2）获得并主持经费在 40 万元以上的横向合作项目 1 项以上。

（3）作为排名前二位完成人获省部级教学科研成果二等奖以上奖励 1 项。

(4) 以第一作者在国家权威学术期刊发表本专业学术论文 2 篇 (含 SCI、SSCI、EI、A&HCI、CSSCI 收录)。

(5) 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。

(三) 专业急需博士 (后)

1. 完成以下科研工作任务中的一项

(1) 申请并主持重大、重点项目 1 项以上, 或主持一般项目 2 项。

(2) 获得并主持经费在 30 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奖 1 项 (参与奖、优胜奖除外)。

(4) 以第一作者在国家权威学术期刊发表本专业学术论文 1 篇 (含 SCI、SSCI、EI、A&HCI、CSSCI 收录)。

(5) 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。

(四) 其他类型新入校的博士

1. 完成以下科研工作任务中的一项

(1) 作为排名前二位申请并主持重大、重点项目 1 项以上，或主持一般项目 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) 以第一作者在国家权威学术期刊发表本专业学术论文 1 篇（含 SCI、SSCI、EI、A&HCI、CSSCI 收录）。

(5) 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

（一）聘期 3 年。学校以聘用合同约定与引进人才的待遇、职责、聘期等双方的权利和义务。

（二）引进人才实行年度考核与首个聘期考核（入校前三年）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。

（三）聘期考核由人事处组织，提交校学术委员会或相应专门委员会评议，对引进人才聘期内业绩成果及岗位职责完成情况等进行考核，考核结果为优秀、合格、不合格。

（四）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；聘期考核结果为优秀者，列入学校人才梯队，给予出国进修机会。服务期内第四年考核优秀者，允许破格申报正高职称；考核结果为合格及以上者，执行第二个聘期合同。

（五）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；连续两年考核不合格者，学校可视情况解除聘用合同。

2. 聘期考核中，若第一个聘期考核不合格，学校视其工作业绩情况作出解聘、缓发或停发人才引进待遇和聘期待遇等处理。

3. 若因第一个聘期考核不合格，学校作出缓发、停发人才引进待遇的人员，本人在完成第二个聘期岗位职责的基础上还完成了前一聘期未完成的岗位职责，可全额补发其引进待遇和聘期待遇。

4. 两个聘期考核不合格者，学校视其工作业绩情况对其作出解聘、要求其按照比列返还相关待遇、另行约定聘用期等处理。

（六）若约定聘期未满，个人申请调动、辞职等，按签订聘用合同约定条款执行。

（七）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。

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

六. 附则

(一) 本办法出台前引进的博士,给予相应科研启动经费。

(二) 本办法经校党委会讨论通过后,自印发之日起施行。

(三) 本办法由人事处负责解释。