

# 嘉兴学院南湖学院文件

嘉院南湖〔2020〕12号

---

## 关于印发《嘉兴学院南湖学院高层次人才引进管理办法（暂行）》 的通知

学院各系、各部门：

《嘉兴学院南湖学院高层次人才引进管理办法（暂行）》已经2020年第8次党政联席会议审定，现予以印发，请遵照执行。

嘉兴学院南湖学院

2020年4月9日

# 嘉兴学院南湖学院高层次人才引进管理办法（暂行）

为进一步加强人才引进和管理工作，不断优化师资队伍结构，为建设有特色、高水平的地方应用型大学提供强有力的人才和智力支持，根据国家、省市有关文件精神，结合学院实际，就博士研究生专任教师公开招聘（引进），制定本办法。

## 第一条 指导思想

围绕提高教育质量的核心要求，以提高师德素养和业务能力为核心，根据“重点突破、内涵提升、人才优先、协同创新”的发展战略，发挥人才第一资源作用，把建设一支适应应用型人才培养要求的高水平师资队伍作为学院优先发展的重点，加大投入力度，提高建设成效，以高水平师资队伍支撑高水平应用型大学建设。

## 第二条 引进层次

人才引进主要面向学院专任教师岗位，重点引进国内外优秀博士及高端人才，人才引进与学院学科专业发展紧密结合。

根据我院实际情况，引进岗位分两个层次：优秀博士和博士。

## 第三条 引进条件

引进人才必须热爱教育事业，具有良好的职业道德和团队合作精神，具有良好的教学、科研和管理能力或发展潜质，身心健康。

### 一、优秀博士

具有博士学位，学术造诣较深，在科学研究方面取得较重要成就。近五年，理工医类以第一作者发表一级期刊以上论文或 SCI 三区以上论文 3 篇以上，或主持省部级科研项目 1 项以上且以第一作者发表一级期刊以上论文或 SCI 三区以上论文 1 篇以上；人文社科类以第一作

者发表一级期刊以上论文、SCI\SSCI 四区以上论文或《人大复印资料》收录论文 2 篇或 CSSCI 论文 4 篇以上及相当于以上层次的人才。

期刊及相关成果认定参照《浙江大学国内学术期刊名录》（2012 版、2016 版）和《北京大学图书馆中文核心期刊目录》（2014 版、2017 版）执行。

## 二、博士

具有博士学位，有稳定的研究方向，具备教学和科研的发展潜质。

以上人才年龄一般在 40 周岁以下，海归博士、具有 1 年及以上行业、企业工作经历的博士，年龄可放宽至 45 周岁。

### 第四条 引进待遇

学院制定年度人才引进政策，根据上年度人才引进计划落实情况及经济发展、物价水平等对人才引进待遇标准进行适时调整。引进人才所享受的待遇标准，由学院人事管理部门提出建议意见，经学院党政联席会议审议，报嘉兴学院南湖学院董事会人事工作委员会审定，引进待遇按上会时的年度政策执行。

**一、购房补贴。**购房补贴是指学院为人才在嘉兴市购房提供的补助。发放方式：引进人才享受购房补贴的，自个人提交购房合同复印件（查验原件）之日起一年内全额借支，服务期满后转为购房补贴。引进人才所购买住房原则上限于嘉兴市域。

**二、安家费。**安家费是指学院为人才来嘉兴定居提供必要的生活启动费。发放方式：引进人才享受安家费的，办理相关入校手续后，原则上一个月内发放到位。

**三、科研启动经费。**科研启动经费是指学院为人才来校开展科学研究提供的启动费。发放方式：按照立项报帐、专款专用的原则，引

进人才享受科研启动经费的，个人申请课题，一次性拨付科研启动经费，由学院科技管理部门和计划财务处共同建立科研启动经费账户；科研启动经费使用办法按学院相关文件政策执行。

**四、博士津贴。**博士津贴是指按嘉兴市和学校现有政策享受的待遇。发放方式：引进人才享受博士津贴的，自引进的当月起发放。

**五、校内岗位津贴。**引进人才校内岗位津贴按学院当前的奖励性绩效工资实施细则执行。

#### **六、其他**

1. 引进人才达到优秀博士层次的配偶需学院安排工作的视情况而定。

2. 夫妻双方均属引进对象的，就高享受一方的全额购房补贴，另一方享受相应引进层次 20%的购房补贴和全额的科研启动经费。

3. 为引进人才提供的过渡房或租房补贴根据学院相关文件规定执行。

### **第五条 引进程序（招聘程序）**

**一、申请。**应聘者从学院招聘公告附件中下载《嘉兴学院南湖学院专任教师岗位应聘表》，并填写相关信息，应聘者对表格信息真实性负责。

**二、基层考核与评价。**各系对应聘者进行考核与评价，考核组成员一般不少于 5 人，其中至少 3 人应具备高级专业技术职务，并有 1 名学院领导参加，考核一般需经过试讲环节。考核结束后，考核组对应聘者的教学科研工作能力等提出评价意见和初步引进意见。

学院党委需对引进人才的政治思想素质及品行等进行考察，学院纪委全程监督人才引进过程。

**三、学院意见。**学院根据各系的意见，经党政联席会议研究后，确定引进人才名单及引进层次，由学院领导签署引进意见后，连同引进人才简历报送学院董事会人事工作委员会审定；安排配偶工作的同时附配偶简历。

**四、学院董事会人事工作委员会审定。**人事工作委员会审定引进人才的引进层次、引进待遇、职务聘任、配偶工作安排等。

### **五、其他程序**

1. 体检：引进人才到指定医院体检。

2. 考察：引进人才考察（政审）由引进人才原工作单位或原培养单位的基层党组织对其政治思想素质、工作表现进行鉴定后，由学院根据考察情况，作出考察结论。

3. 公示：根据体检、考察结果，确定拟聘用人员名单，名单在学院网站进行公示，公示期为7个工作日。

4. 签约：公示无异议的，报人力社保部门备案。备案通过后，办理报到手续，签订聘用合同。

## **第六条 职务评聘与工资待遇**

### **一、职务评聘**

引进人才如具有相应的副高级及以上专业技术职务（资格），经学院人事管理部门审核后，提交学院党政联席会议审议，由学院专业技术职务评聘工作领导小组确定专业技术职务聘任与否。

引进人才聘任相应专业技术职务的业绩条件一般应达到学院当年专业技术职务申报条件。

### **二、工资待遇**

引进人员在当月15日前正式报到，当月国家（基本）工资、基

基础性绩效工资全额发放；如在当月 16 日后报到，当月国家（基本）工资、基础性绩效工资减半发放，校内岗位津贴由学院依据相关办法发放。

## **第七条 其他规定**

### **一、引进计划制定**

人才引进应有计划、分层次，逐年分批有序引进。每年下半年，学院根据师资队伍建设和任务，研究制定次年人才引进政策与计划，人才引进政策与计划由学院董事会人事工作委员会审定。

学院将严格控制引进过程中的计划调整，对确实需要调整的计划，需学院党政联席会议审议，报学院董事会人事工作委员会审定。

### **二、报到时间规定**

1. 引进人才（含配偶）原则上应在学院同意引进之日起六个月内，将人事关系转入我院，办理入职手续。逾期未办理人员，仍有引进需求，经重新考核认定，并符合当年度引进计划，重新提交学院董事会人事工作委员会研究决定。

2. 引进人才（含配偶）属应届毕业生、重新录用人员，应在嘉兴市人力资源和社会保障局审批完成后，在工作介绍信规定的报到期限内报到；引进人才（含配偶）属交流调动人员，应在人力社保部门商调手续审批完成后，在工作介绍信规定的报到期限内报到。

3. 报到时间为学院人事管理部门办理入职手续的时间，遇寒暑假可根据实际情况推迟报到。

### **三、合同管理**

引进人才来校工作一个月内，与学院签订《事业单位聘用合同书》，服务期一般为 10 年，具体以合同书为准，首轮聘期一般为 3 年。引

进人才的服务期不包括脱产进修的时间。

引进人才在服务期内，应履行相应岗位职责，完成相应岗位所要求的教学、科研及社会工作等各项任务，并接受学院的考核。引进人才具体工作目标任务、引进待遇以及违约责任通过聘用合同约定，聘用合同书由学院统一管理。

拒绝承担所聘岗位工作任务或岗位考核不合格的人员，按聘用合同及其它相关规定处理。

#### **四、其他**

1. 学院同意安排引进人才配偶工作岗位的，视工作需要及配偶个人情况酌情安排。

2. 引进人才及配偶、子女的落户按照学院相关规定办理。

3. 引进人才购房补贴、安家费等发放中产生的个人所得税，均由引进人才本人依法交纳。

#### **第八条 附则**

本办法自发文之日起施行，由学院人事管理部门负责解释。