

附件 2:

## 川北幼儿师范高等专科学校 高层次人才引进与管理办法（试行）

为实施人才强校战略，努力造就一支师德高尚、业务精湛、结构合理、充满活力的高素质专业化教师队伍，进一步提高教育教学质量和办学水平，结合学校实际，特制定本办法。

### 第一章 总 则

#### **第一条 指导思想**

紧紧围绕把学校建成独具特色、全国一流的幼儿师范高等专科学校的奋斗目标，根据学科发展和师资队伍建设的需要，坚持“合理规划、确保重点、统筹兼顾、协调发展”的方针，有目的地引进高层次人才，提高教师队伍的整体素质和水平，优化师资队伍结构，加强人才储备，为学校的发展提供人才智力支持。

#### **第二条 基本原则**

（一）科学规划、按需引进。坚持人才引进与学校发展目标相一致。引进人才要有利于教学、科研水平的提高，有利于师资队伍优化和整体水平的提升。

（二）保证重点、统筹兼顾。优先引进重点专业、学科建设需要的高层次人才，适当储备学校长远发展需要的高层次人才。

（三）注重学术、德才兼备。引进的高层次人才应具有较高的学术水平，热爱祖国、热爱教育事业，具有敬业精神、团队精神、奉献精神和良好的职业道德。

（四）择优录用、聘约管理。人才引进主要采用公开招聘或人事关系正式调入方式，实施聘约管理。人才引进工作应严格按

程序和要求办理，做到公开、公平、公正。

## **第二章 引进对象和条件**

### **第三条 引进对象**

1. 教授(或具有博士学位的副教授);
2. 博士研究生(同时具有学历学位)
3. 硕士研究生(同时具有学历学位)。

### **第四条 引进条件**

1. 引进的高层次人才需拥护中国共产党的领导，热爱祖国，有良好的职业道德、遵守法纪，能为人师表，教书育人，作风正派，愿意为我校的建设和发展作贡献。

2. 基础理论知识和专业理论知识扎实，学术造诣较深，具有较强的教学科研能力，能熟练运用现代教育科技手段为教学科研服务。

3. 年龄要求：在引进对象范围内，硕士研究生年龄一般不超过 35 周岁；博士研究生年龄一般不超过 45 周岁；具有博士研究生学历学位的副教授年龄一般不超过 50 周岁；教授年龄一般不超过 50 周岁；杰出人才、重要人才或学校急需的高层次人才年龄可适当放宽。

4. 学术成果要求：教授、有博士学位的副教授须主持完成省部级及以上科研项目；曾获得省部级及以上科研成果奖（艺术、体育类人才获得省部级及以上竞赛奖）；在 C 刊（自然科学：CSCD，社会科学：CSSCI）公开发表论文 5 篇。

5. 其他要求：毕业证、学位证“双证”齐全；身体健康。

## **第三章 组织领导**

**第五条** 人才工作由学校党委统一领导。学校成立高层次人才引进工作领导小组(以下简称“引才小组”),组长由党委书记、校长共同担任,副组长由分管人事、教学的副校级领导担任,成员由相关职能部门负责人、系部负责人及有关专家组成。小组下设办公室挂靠组织人事处,负责日常工作。

## **第四章 引进程序**

### **第六条 制定计划**

各部门根据专业、学科建设和工作需要,于每年7月1日前上报本部门下一学年度人才引进计划,并对招聘岗位的任职条件、工作职责提出明确要求,引才小组根据学校事业发展规划和师资队伍状况核定年度计划,拟定引进人才的职数和岗位,报党委会审议通过。

### **第七条 发布信息**

组织人事处通过学校官网、招聘会等途径发布招聘信息。

### **第八条 资格审查**

组织人事处和相关部门对应聘的高层次人才进行初审,初审内容包括学术论文代表作、获奖证书、学历学位证书、专业技术职务资格证书、履历、配偶情况等,并提出初审意见。

### **第九条 业务考核**

由引才小组对拟引进高层次人才的学术水平、业务能力和发展潜力等进行综合考核评议,考核方式试讲、答辩、技能测试等。

### **第十条 组织体检**

组织人事处根据综合评议结果,组织拟聘高层次人才进行体检。

### **第十一条 讨论确定**

体检合格的拟聘高层次人才，经学校党委会讨论，确定最终聘用人选。

## 第十二条 公示聘用

学校党委会讨论确定的最终聘用人选，公示一周无异议，予以聘用。组织人事处办理有关录用、聘任等手续，签订合同。

## 第五章 工资与福利

### 第十三条 工资待遇

基本工资按国家相关规定执行，绩效工资按学校有关规定执行。

**第十四条 安家补助**（以人民币支付，为税前金额，含广元市引进高层次人才安家补助）

人员类别		安家补助	
		金额	支付方式
教授	具有博士学位的副教授	80-100 万	签订协议即付 30%，剩下部分在 8 年内按年平均给付
博士研究生		40 万	签订协议即付 30%，剩下部分在 8 年内按年平均给付
硕士研究生	专任教师	8 万	签订协议即付 4 万，剩下部分在 5 年期满后一次性给付
	管理人员	4 万	一次性给付

### 第十五条 科研启动经费

1. 教授（具有博士学位的副教授）每人 10 万元；
2. 博士研究生每人 4 万元。

### **第十六条 其它待遇**

1. 引进的教授和博士研究生，其配偶符合国家和广元市有关人事调动政策和规定的，学校协调办理其人事调动手续。如其配偶不符合人事调动要求，由学校在校内安排合适的工作岗位。

2. 学校逐步通过广元市引进高层次人才或考核招聘等形式解决引进人才编制。

3. 按照《广元市引进高层次人才管理办法》和学校《校内分配制度改革方案(试行)》，为引进人才发放工作补助和特殊津贴。

4. 优先安排高层次人才到国内外进修、合作研究和参加国内外重大学术会议。

## **第六章 职责与义务**

### **第十七条 服务期限**

引进的高层次人才均从到岗起，博士研究生、教授服务期限至少为 8 年，硕士研究生服务期限为 5 年，服务期内不得提出调离申请。期间如果外出培训、进修和病、事假超过 6 个月，服务期限应相应延长。

### **第十八条 工作职责**

（一）引进的高层次人才应热爱高等职业教育事业，贯彻党的教育方针，为人师表，教书育人，具有良好的职业道德。必须服从安排，积极工作，忠于职守，遵守纪律，认真搞好教学、科研等工作，努力为学校培养本学科学术带头人或学术骨干，并积极参加专业建设、实验室建设及其他教学活动等。

（二）每年至少在校内作两次学术讲座。

(三) 积极开展学术研究，申报科研课题。在服务年限分别内应完成以下工作。

1. 教授和具有博士研究生学历学位的副教授至少主持省部级及以上科研项目 1 项并结题，以第一作者在国内刊物公开发表学术论文 8 篇以上（含 8 篇，其中核心刊物 4 篇）；

2. 硕士研究生至少主持市厅级及以上科研项目 1 项并结题，以第一作者在国内刊物公开发表学术论文 5 篇以上（含 5 篇，其中核心刊物 2 篇）。

(四) 教学工作量达到所在教研室专任教师平均工作量。

## 第七章 管理与考核

### 第十九条 聘约管理

1. 学校对引进高层次人才实行聘约管理，按照责、权、利一致原则签订合同，明确其岗位职责、待遇、目标任务、考核、违约责任等。双方若有违约，按合同约定办理。

2. 引进的高层次人才到学校报到，须与学校签订协议书。如在第一个聘期内因个人原因终止协议（合同），要求调离、辞职或出国的，须经学校同意，全部退还安家费和已享受的优惠待遇部分，按协议规定缴纳违约金后，方可办理离校手续。

3. 引进的人才调离或因其他原因离开学校，如其配偶是随引进人才调入的，须一同调出。

4. 引进的高层次人才，由用人部门负责日常管理。科研及精品课程建设等的管理按学校有关规定执行。

5. 对发现提供不实材料的人员，学校有权随时解聘，并收回学校提供的全部待遇。

### 第二十条 考核要求

1. 引进的高层次人才试用期为 12 个月，试用期满，用人部门及相关职能部门将对其进行试用期满考核。对试用期内不符合学校要求的人员，学校有权解除合同。

2. 各用人部门对引进的高层次人才要制定切实可行的跟踪培养计划，提出具体的目标任务要求。引才小组每年将组织引进的高层次人才进行述职，同时根据其履职情况、目标任务完成情况等进行综合考核，形成考核意见。

3. 考核等级分为优秀、合格、不合格。考核不合格者，解除合同，全部退还安家补助、科研启动经费和已享受的优惠待遇部分。

## 第八章 附 则

**第二十一条** 本办法自发文之日起执行，由学校引才小组负责解释。

附表：川北幼儿师范高等专科学校高层次人才引进报名登记表

附表

### 川北幼儿师范高等专科学校高层次人才引进报名登记表

姓名		性别		出生年月		2寸彩色照片
民族		籍贯		出生地		
政治面貌		参加工作 时间		健康状况		
最高学历		专业技 术职务		婚姻 状况		
现工作单位及职务						
联系电话						
应聘岗位						
<b>教育经历（从大学填起）</b>						
起止时间	学历	毕业院校	专业（研究方 向）	备注		
<b>工作经历</b>						
起止时间	工作单位	职务及主要业绩				



<b>科研成果(论文、课题或著作)</b>			
论文题目/项目名称/书名	期刊/项目下达单位/出版单位	发表时间/结题时间/出版时间	本人排名情况
资格审查意见:	(盖章) 年 月 日	<b>备注:</b> 1.填写内容必须真实有效,否则后果自负。 2.联系电话务必填写准确,保持畅通。 3.双面打印。	