

经济学院高层次人才引进实施办法

第一章 总 则

第一条 为实施“人才强院”战略和建设卓越和美经济学院，优化学院师资队伍结构，建立与高层次人才相适应的薪酬管理机制，制定本办法。

第二条 高层次人才引进应坚持高端引领、突出重点、注重质量的原则；坚持按需设岗、公开招聘、择优聘任、聘约管理的原则；坚持公开、公平、公正，自觉接受组织和群众监督的原则。

第三条 高层次人才引进须服务于学科、专业建设发展需要，优先保证重点学科、特色学科和新兴交叉学科建设需要。

第四条 本办法适用于新引进的采用事业编制的海内外高层次人才。若是实行年薪制的参照浙商大人〔2022〕150号《浙江工商大学人才年薪制管理办法》执行。

第二章 引进条件

第五条 引进的人才须具备良好的思想政治素质、师德师风

风、科学精神、职业道德和团队合作意识，符合“立德树人”的根本要求，热爱教育事业，具有较强的教学科研和社会服务能力，身心健康。

第六条 高层次人才引进分为五个类别：

A 类：国际顶尖人才，全面引领学科发展的灵魂人物，能带领本学科在其领域达到或赶超国际先进水平的院士级别高层次人才。

B 类：学术杰出人才，国家级高层次人才入选者，包括在海外知名大学或科研机构长期工作、在专业领域取得公认杰出成就的海外专家学者，具有重大项目科研成果能够引领学科发展的杰出人物，或等同学校“西湖学者”杰出层次人才。

C 类：学术领军人才，国家级青年人才项目入选者，包括在海外大学或科研机构工作、在专业领域取得突出成果的海外专家学者，具有重点项目科研成果能够在学科领域有突出贡献的领军人物，或等同学校“西湖学者”领军层次人才。

D 类：优秀拔尖人才，支撑学科发展的中坚力量等高层次人才或达到学校“西湖学者”拔尖人才 A 岗条件水平的知名学者。

E 类：学科方向拔尖人才，达到学校“西湖学者”拔尖人才 B 岗水平的优秀人才。

第七条 全职引进的 B 类人才一般不超过 55 周岁；C 类、D 类人才一般不超过 50 周岁；E 类人才自然科学类一般不超过 38 周岁，人文社科类一般不超过 45 周岁。

第三章 引进待遇

第八条 A 类全职引进人才可签订无固定期限聘用合同；其他类别高层次全职引进人才聘期一般为 3 年，原则上只聘一轮。

非全职引进人才聘期一般为 3 年，每年在我校工作时间不少于 3 个月。

第九条 由学校为首聘期内为全职引进人才提供专项津贴、住房安置（或购房补助）、平台建设及科研启动费等待遇和条件。

各类人才待遇见附件。

第十条 符合条件的全职引进人才可申请学校人才租赁住房。C 类以上人才可申请购买学校人才专用房。选择购买人才专用房的，学校根据人才专用房评估价重新调整用于支付房款的购房补贴标准。

第十一条 配合学校帮助协调解决本办法所列全职引进人才的户籍、医疗、子女就学等问题，并根据配偶情况酌情解决工作问题。

第十二条 除特别注明外，依照本办法规定执行的待遇不影响学校高层次教学科研奖励的执行。

第四章 引进程序

第十三条 每年 11 月底前，根据学科、专业建设的实际需要，制定下年度高层次人才引进计划，报人才发展与工作办公室。由学校统筹审定人才引进计划并通过网络等形式对外公布。学院积极对外宣传，物色引进人选。

第十四条 引进人才的遴选与审批按下列程序进行：

（一）发布招聘公告，明确招聘资格条件、引进待遇及工作流程等信息。

（二）对符合条件的应聘者，学院组织面试，就应聘者的思想道德、学术水平、教学科研能力等方面进行综合审核，填写《浙江工商大学人才引进审批表》，由学院人才引进领导工作小组对应聘者学术水平进行评议，提交学院党委会审议，党政联席会议集体讨论通过，并由学院党政负责人双签后，报学校审批；

（三）各类人才的引进待遇，在待遇范围内提交人才发展与工作办公室协商确定；

（四）A-C 类特别优秀的引进人才，如突破待遇范围，报学校会议研究决定。

第十五条 确定引进的高层次人才，进入学校事业编制的，需由学校与受聘者签订聘任合同，规定聘任双方的权利义务等事项。

第五章 聘任管理与考核

第十六条 引进人才应积极履行学校人才培养、科学研究、学科建设、社会服务等职责，为学校建设发展贡献力量。学院应为引进人才营造良好的工作氛围，尽可能提供相应的服务和配套措施，充分发挥其作用。

第十七条 引进人才到校 3 年内获得政府人才类岗位津贴（奖励）的，若新获得的人才类岗位津贴（奖励）高于学校专项津贴的，则不再享受学校专项津贴。

第十九条 学校根据聘任合同，对引进人才的履职情况进行考核，考核分为年度考核和期满考核。考核结果需经过相关会议并报学校备案；期满考核由学校组织。

第二十条 期满考核主要考察政治品德、教书育人、合同任务、学科经费预算执行率、学科经费固定资产固化率等方面。

第二十一条 年度考核、期满考核不合格，又无特殊原因者，学院上报学校可以视情况终止人才引进相关的待遇、配套直至解除聘任合同。期满考核合格，转入编制内薪酬体系，按校西湖学者文件规定享受对应人才层次待遇。

第二十二条 引进人才违反国家法律法规及学校规章制度的，可终止聘用关系。引进人才因个人原因未能履行合同的（包括提前离职、考核不合格等），应按聘用合同规定承担相应的违约责任。

第二十三条 本办法未尽的其他事宜，以《浙江工商大学高层次人才引进实施办法》为准。

附表：高层次引进人才待遇标准

浙江工商大学经济学院

二〇二三年九月十二日

附表：高层次引进人才待遇标准

| 人才类别 | 科研启动费 (单位: 万元) | 过渡期租房补贴 (单位: 元/月) | 专项津贴 (单位: 万元/年) | 购房补贴(税前) (单位: 万元) | 人才专用房申购标准 (单位: 平方米) |
|--------------|----------------------------|----------------------|--------------------|----------------------|------------------------|
| A类 | 按需配置 | 协商确定 可提供人才租赁房 | 协商确定 | 500以上 | 150以上 |
| B类 | 理工: 200-500 文科: 100-200 | 4000 可提供人才租赁房 | 70-120 | 200-400 | 120以上 |
| C类 | 理工: 50-100 文科: 25-50 | 3500 可提供人才租赁房 | 40-70 | 150-250 | 100 |
| D类 | 理工: 30-70 文科: 20-50 | 2500 可提供人才租赁房 | 20-40 | 120-200 | / |
| E类 | 理工: 10-20 文科: 5-10 | 2000 可提供人才租赁房 | 10-20 | 100-120 | / |
| 柔性引进 C类以上 | 理工: 协商 文科: 协商 | 驻校期间 住宿补贴 | / | / | / |

说明:

- 理工科科研启动费中, 50%以上用于采购实验设备。
- 如需照顾解决配偶工作的, 购房补贴下调 15-30 万元或人才专用房申购标准下调 15%-3%。
- 若夫妻双方同为 C 类及以上引进人才, 除政策限制外, 购房补贴(或人才专用房申购标准)、过渡期租房补贴可叠加, 否则, 为待遇高的一方加待遇低的一方的 25%。
- 购房补贴已包含按照浙江省货币分房政策规定的住房货币补贴。
- 非全职引进(柔性引进) C 类以上高层次人才参照本办法管理, A、B 类人才原则上不超过 30 万; C 类人才原则上不超过 20 万。如果需要突破的, 提交学校有关部门研究讨论。
- 本部分提到的引进待遇是指学校层面的相关待遇; 学院可根据学院、学科实际情况, 配套支持; 配套支持政策按“一人一策”、“一人一议”原则确定。