

# 浙江财经学院文件

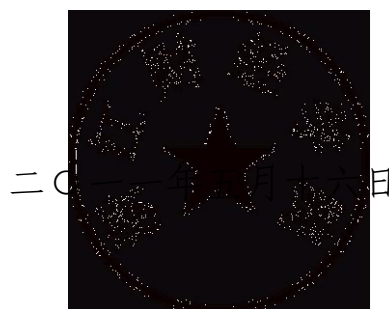
浙财院〔2011〕60号

---

## 关于公布《浙江财经学院高层次 人才引进规定》的通知

各部门、各单位：

《浙江财经学院高层次人才引进规定》已经校长办公会研究同意，现下发给你们，请遵照执行。



# 浙江财经学院高层次人才引进规定

根据我校学科发展规划要求和人才发展战略需要，为汇聚学术大师与高层次人才，与我校已有教师共同组建高素质的教学科研队伍，特制定本办法。

## 一、省特聘教授（钱江学者）

### （一）设岗学科

省级重点学科。

### （二）招聘条件

1. 在教学科研第一线工作，年龄一般在 45 周岁以下。
2. 一般应具有博士学位、正高级专业技术职务。
3. 胜任核心课程讲授任务。
4. 学术造诣高，在科学研究方面取得国内外同行公认的重要成就。近五年内主持过国家级科研项目 1 项以上，并在国家级权威刊物或国际知名刊物上独立或以第一作者身份公开发表论文 3 篇以上，获得国家级成果奖 1 项以上（二等奖以上，排名前二）或获得省部级成果奖 1 项以上（一等奖，排名第一）。
5. 具有发展潜力，对本学科建设和学术研究工作有创新性构想，具有带领本学科在其前沿领域赶超或保持国内领先和国际先进水平的能力。
6. 具有团结、协作精神及相应的组织、管理和领导能力。

### （三）岗位职责

1. 开设并讲授本学科核心课程和前沿课程，培养与指导研究生。
2. 在科学研究方面取得国内外同行公认的重要成就。
3. 在本学科发展和建设规划的制定与实施中发挥核心作用，与学校已有高层次人才共同组建学术梯队建设，积极推进学科骨干的引进与培养，促进学科的国内外学术交流与科研合作，带领本学科在其前沿领域赶超国内先进水平或国际先进水平。

具体岗位职责要求与聘任目标按不同学科磋商签约，实行目标管理制度。

#### （四）待遇条件

1. 特聘教授在聘期内享受每年 20 万元的特聘教授岗位津贴及学校按照国家有关规定提供的工资、保险、福利待遇，教学和科研工作按照实际完成的工作量发放课时补贴和科研奖励。聘期一般为 3 年，聘期内要求全职在岗工作，聘期结束后经考核优秀可续聘。

2. 根据工作需要配备助手，并提供良好的工作条件。优先安排办公及实验用房。

3. 提供学科建设经费 50 万人民币、个人科研启动经费 5—15 万人民币，按学校有关规定分期下达，并积极协助申请国内外重大科研项目，对所申请到的重大科研项目，按学校政策给予经费配套。

#### 4. 住房待遇：

（1）凡符合购买经济适用房条件的引进人才，由学校提供下沙高教园区 120 平方米以上教师专用房源一套，其中 120 平方米面积的购房款由学校承担；或给予住房货币化安置费补贴 150—300 万元人民币，发放方式按学校有关规定执行。

（2）学校提供过渡房补贴两年。

5. 安家费 10 万元人民币。

6. 学校协助解决特聘教授子女入学事宜，对于明确配偶随调进校的，学校负责安排工作岗位。

### 二、学科带头人

#### （一）设岗学科

省级重点学科及校级重点学科。

#### （二）招聘条件

1. 一般应具有博士学位、正高级专业技术职务，年龄一般在 50 周岁以下。

2. 胜任本学科核心课程教学工作。

3. 在本学科领域内，已取得较大的学术成就和较高的知名度。近五年内主持过国家级科研项目 1 项以上，并在国家 1 级 A 刊物（参照浙江财经学院期刊认定标准）或国际知名刊物上独立或以第一作者身份公开发表论文 2 篇以上，获得国家级成果奖（三等奖以上，排名前二）或省部级成果奖（二等奖以上，排名第一）。项目、论文、获奖如某一方面有所欠缺，但另一方面特别突出的，可综合考虑。

4. 身体健康，具有良好的品德与学术道德和相应的组织、管理、领导能力以及团队合作精神。

特殊学科的学科带头人招聘条件，可视具体情况磋商确定。

### （三）岗位职责

1. 开设并讲授本学科核心课程和前沿课程。

2. 在本学科领域内，取得较大的学术成就和较高的知名度。

3. 在本学科发展和建设规划的制定与实施中发挥核心作用，与学校已有高层次人才共同组建学术梯队建设，积极推进学科骨干的引进与培养，促进学科的国内外学术交流与科研合作，带领本学科在其前沿领域赶超国内先进水平或国际先进水平。

### （四）待遇条件

1. 聘期及聘期内享受学校教学科研岗位津贴等级参照学校当时的教学科研岗位聘任实施办法规定执行，除校内教学科研岗位津贴外，同时享受学校按照国家有关规定提供的工资、保险、福利待遇。聘期内要求全职在岗工作。

2. 根据工作需要配备助手，并提供良好的工作条件。优先安排办公及实验用房。

3. 学校提供科研启动经费 5-15 万元人民币，按学校有关规定分期下达，并积极协助申请国内外重大科研项目，对所申请到的重大科研项目，按学校政策给予经费配套。

4. 住房待遇：

（1）凡符合购买经济适用房条件的引进人才，由学校提供下沙

高教园区 120 平方米以上教师专用房源一套，其中 120 平方米面积的购房款由学校承担。或给予住房货币化安置费补贴 50—150 万元人民币，按学校有关规定分期发放。

（2）学校提供过渡房补贴两年。

5. 安家费 5-10 万元人民币。

6. 学校协助解决学科带头人子女入学事宜，对于明确配偶随调进校的，学校负责安排工作岗位。

7. 符合浙江省高校特聘教授条件者，学校将予以推荐，并积极争取。

### 三、学科方向带头人

#### （一）招聘学科

省级重点学科、校级重点学科及校级候选重点学科。

#### （二）招聘条件

1. 一般应具有博士学位、高级专业技术职务，年龄一般在 45 周岁以下。

2. 胜任本学科核心课程教学工作。

3. 在本学科领域内，已取得一定的学术成就和知名度。近五年内主持过省部级重大以上科研项目 1 项以上，并独立或以第一作者身份在国家 1 级 A 刊物上发表过论文 1 篇以上或在国家 1 级 B 刊物上（参照浙江财经学院期刊认定标准）发表过论文 5 篇以上，获得过省部级以上成果奖（三等奖以上，排名前二）。项目、论文、获奖如某一方面有所欠缺，但另一方面特别突出的，可综合考虑。

4. 身体健康，具备担任学术方向带头人或教学、科研骨干的能力与水准，有明显的发展潜力，具有良好的品德与学术道德以及团队合作精神。

#### （三）岗位职责

1. 开设并讲授本学科核心课程和前沿课程。

2. 在本学科领域内，取得一定的学术成就和知名度。

3. 参与制定学科建设和发展规划，协助学科带头人在本学科某一前沿方向上赶超国内和省内先进水平。负责本学科某一研究方向的学术梯队建设，以及学术骨干的引进与培养。

#### （四）待遇条件

1. 聘期及聘期内享受学校教学科研岗位津贴等级参照学校当时的教学科研岗位聘任实施办法规定执行，除校内教学科研岗位津贴外，同时享受学校按照国家有关规定提供的工资、保险、福利待遇。聘期内要求全职在岗工作。

2. 根据工作需要配备助手，并提供良好的工作条件。优先安排办公及实验用房。

3. 学校提供科研启动经费 3-10 万元人民币，按学校有关规定分期下达，并积极协助申请国内外重大科研项目，对所申请到的重大科研项目，按学校政策给予经费配套。

#### 4. 住房待遇：

（1）给予住房货币化安置费补贴 30-80 万元人民币，按学校有关规定分期发放。

（2）学校提供过渡房补贴两年。

5. 安家费 2—5 万元人民币。

6. 学校协助解决学科方向带头人子女入学事宜。

#### 四、教学科研骨干人才

（一）招聘对象与要求：一般要求 40 周岁以下、素质优良、创新能力强、具有较大发展潜质的博士或正高级职称人员、具有硕士学位的副高级职称人员，能胜任相应教学科研岗位职责。

#### （二）待遇条件

##### 1. 岗位级别

聘期内要求全职在岗工作。岗位级别参照学校当时的教学科研岗位聘任实施办法执行规定。

2. 科研启动经费：学校给新引进人才一定额度的科研启动经费。

### 3. 住房待遇

(1) 除工资福利外，学校另给予一定额度住房货币化安置费补贴，具体标准详见《全职引进教学科研骨干人才享受优惠待遇参照表附表》，按学校有关规定分期发放。

(2) 学校提供过渡房补贴两年。

4. 安家费：在杭州没有住房的新进校人员，可享受一定额度的安家费。

5. 学校鼓励用人单位根据本单位实际情况对引进人才予以配套优惠待遇，所需经费由用人单位自行解决。

全职引进教学科研骨干人才享受优惠待遇参照表

引进类别	购房货币补贴	科研启动金	安家费
博 士	10-40 万元	1-5 万元	1-2 万元
教授（正高）	10-30 万元	1-5 万元	1-2 万元
副教授（副高）	5-30 万元	1-5 万元	1-2 万元

### 五、学科团队整体引进

学校鼓励“拔尖人才+学科团队”的人才引进模式，对各类高层次人才引进要充分听取团队和学科（方向）带头人的意见。学科团队整体引进具体待遇面议。

### 六、柔性引进高层次人才（讲座教授）

学校鼓励用人部门以合作研究、带项目进校、定期讲学、编外聘用等灵活方式柔性引进高层次人才。有关引进对象、条件与待遇如下：

#### （一）引进对象与条件

1. 在国内知名高校、科研院所担任相当于教授（正高）职务的专家学者，或在国外知名高校、科研院所一般应担任相当于副教授以上职务的专家学者。

2. 我校学科专业发展急需、紧缺的领军人才或学科、学术带头人。

3. 与学校签订连续 3 年、每年在学校工作不少于 2 个月的工作

合同，明确来学校工作的具体时间、工作任务与工作目标等。

## （二）待遇

1. 薪酬：每月工作补贴 2-5 万元，视工作目标任务、协商确定。

2. 住房与交通费补贴：在校工作期间，提供 100 平方米以上的工作住房一套（免房租）。国内柔性引进高层次人才每月给予 1000 元的交通费补贴，海外柔性引进的高层次人才根据聘期的长短给予承担 1-2 趟往返国际旅费。

3. 科研配套经费：学校视实际需要，提供科研启动经费 3-10 万元人民币，按学校有关规定分期下达。

4. 符合浙江省海外引才“千人计划”、“海鸥计划”条件者，学校将予以推荐，并积极争取。入选省海外引才“千人计划”者，由省财政予以 100 万元的一次性省政府科学技术人才奖励，入选省海外引才“海鸥计划”者，由省财政予以 50 万元的一次性省政府科学技术人才奖励，根据引进人才实际需要，为其办理出入境手续。

## 七、引进程序

（一）每年 9 月份，各二级学院（部）、独立设置研究院根据本单位学科、专业建设中长期规划、按学校编制管理办法核定的总编制及学科、专业建设梯队建设的实际需要，合理制定引进人才下年度计划报学校审批。年度计划应重点引进对学科、学位点建设起主要作用的学科带头人、学术带头人和教学科研骨干人才。

学校根据浙江省人力资源与社会保障厅下达的岗位设置总量计划，对各单位的人才计划进行审批，并通过网络等各种形式对外公布。各学院（部）应根据学校下达的计划，积极对外宣传、联系。

（二）应聘人员根据应聘岗位类别，具体填写相应类别的应聘表，以电子文档的形式发至我校人事处人才引进办公室邮箱 [rcyj@zufe.edu.cn](mailto:rcyj@zufe.edu.cn)，或发至相关单位电子邮箱（各类别高层次人才应聘表请于浙江财经学院人事处人才引进网站 <http://rsc.zufe.edu.cn> 下载，相关单位电子邮箱参见学校招聘公



告)。

(三) 学校成立校、院二级高层次人才引进论证委员会，学科带头人、学术带头人、柔性引进海内外高端人才、其他需安置家属引进人员、团队整体引进须经院、校二级高层次人才引进论证委员会审议论证，递交校长办公会研究确定。其他高层次人才引进人才须经二级部门高层次人才论证委员会论证，报分管人事工作校领导签署建议意见后由校长签署决定意见。高层次人才引进具体流程详见学校有关规定。

(四) 高层次人才引进具体待遇，根据引进人才已取得学术成就及聘用后五年目标任务的高低，采用一人一议的模式，由引进部门高层次人才引进认证委员会提出初步意见，学校人事处在综合平衡各学科专业师资队伍基础、需求的迫切性、稀缺性与相应学科专业的特殊性基础上，提出具体建议意见，根据学校有关规定程序，递交分管校领导、校长签署决定意见，或递交校高层次人才论证委员会作进一步讨论，报校长办公会议确定决定。

(五) 学校批准确定拟引进的高层次人才，经省人力资源和社会保障厅核准，与受聘者签订事业聘任合同，规定聘期及聘任双方的权利和义务。

(六) 学校学术委员会按照规定条件对有条件应聘省特聘教授人员进行评议、遴选，并提出初选意见。由教育厅组织同行专家对学校推荐的候选人进行评审，并根据同行专家评价(评审)意见对学校推荐的候选人进行审定，报省政府批准。学校与经省政府确认的省特聘教授签订省特聘教授岗位聘任合同，规定聘期及聘任双方的权利和义务。

## 八、管理考核与结果运用

### (一) 省特聘教授

1. 特聘教授岗位实行聘期目标管理。学校每年对受聘特聘教授岗位的人员按确定的岗位职责进行考核，考核结果报教育厅备案。

2. 在聘期内，教育厅对特聘教授履职情况和学科发展情况进行定

期或不定期评估。

3. 特聘教授聘期结束后，教育厅将以适当方式对其进行任期考核。对于出色完成聘期目标，取得重大成果，考核优秀的特聘教授，经学校推荐，教育厅审核并报省政府同意，可签订续聘合同，继续给予特聘教授待遇。

## （二）其他高层次人才引进人才

其他高层次人才引进人才实行聘期目标管理办法，人才引进部分购房货币补贴金额的发放与聘期目标任务完成情况考核结果挂钩。

### 1. 采用住房货币化安置费补贴方式

（1）购房货币补贴总金额分为基础补贴和浮动补贴两部分构成，二者各占 50%。

（2）基础补贴发放方式具体有两种，由引进个人自由选择作为签订聘用合同条款，中期不能调整。

①在购房时凭购房合同给予一次性借款，根据实际服务时间逐月转作个人补贴。

②按服务期逐年分月等额发放，打入个人工资卡。

每月发放基础补贴金额=基础补贴金额/服务期年限\*12

（3）浮动补贴依据聘用后五年（聘用后五个完整的考核年度或学年度，由引进个人自由选择，下同）考核目标完成情况予以发放。

①考核目标确定：引进人才在完成基本教学任务的基础上，浮动补贴只与标志性教学科研成果目标考核结果挂钩。标志性教学科研成果目标任务由用人部门根据学科、专业建设实际需要及引进人才层次，与引进个人协商确定。

②根据引进个人与引进部门的约定，由引进部门每年度（或学年度）结束后，对引进个人标志性教学科研成果目标任务的完成情况进行检查，浮动补贴根据五年目标任务的完成进度比例（按学校规定标准计分）发放。

### 2. 采用由学校提供教师专用房源，并承担 120 平方米面积购房款

方式

(1) 120 平方米面积相应购房款在引进人才购房时凭购房合同，由学校给予一次性借款，同时根据实际服务时间逐月转作个人补贴。

(2) 按学校规定要求，由引进部门根据学科专业建设实际需要及引进人才相应层次，与引进个人协商确定聘后五年标志性教学科研成果考核目标。

(3) 根据引进个人与引进部门的约定，由引进部门每年度（或学年度）结束后，对引进个人目标任务的完成情况进行检查。若五年考核期满，未完成标志性教学科研成果考核目标任务，须按未完成目标任务比例退还部分购房折价款。

3. 高层次引进人员聘期一般为 10 年。在到校工作 5 年后，若引进博士（中级及以下职称）、副教授尚未能达到学校规定的副教授或教授专业技术资格申报业务能力要求的；若引进教授在到校工作 5 年后，五年科研目标任务考核完成率在 60%以下的，是否继续聘用，须经引进部门高层次人才引进论证委员会重新审议确定。

4. 引进人才未满足服务期调离学校或辞职，必须承担以下经济责任：

(1) 采用住房货币化安置费补贴方式的，全额退回学校给予的基础补贴部分；采用由学校提供教师专用房源，并承担 120 平方米面积购房款方式的，全额退回学校给予一次性借款。

(2) 采用住房货币化安置费补贴方式的，退还学校给予的部分浮动购房货币补贴、安家费、科研启动资金，退还数额计算方法为：

（实际享受的浮动购房货币补贴总额+安家费+学校实际拨付科研启动资金总额）÷规定服务期月数×未满足服务期月数；采用由学校提供教师专用房源，并承担 120 平方米面积购房款方式的，须退还部分购房折价款、安家费、科研启动资金，退还数额计算方法为：（购房折价款+安家费+学校实际拨付科研启动资金总额）÷规定服务期月数×未满足服务期月数。

(3) 按未满足服务期限向学校支付一定金额违约金，违约金根据引进人才的不同情形双方协商确定。

5. 未满足服务期，因五年目标任务完成不理想学校决定不再聘用的引进人才，必须退还部分学校给予的购房货币补贴（购房折价款）、安家费、科研启动资金。具体计算方法为：

(1) 采用住房货币化安置费补贴方式

退还数额=（基础购房货币补贴一次性借款+实际享受的浮动购房货币补贴总额+安家费+学校实际拨付科研启动资金总额）÷规定服务期月数×未满足服务期月数

(2) 采用由学校提供教师专用房源，并承担 120 平方米面积购房款方式的

退还数额=（购房时一次性借款+购房折价款+安家费+学校实际拨付科研启动资金总额）÷规定服务期月数×未满足服务期月数

6. 引进人才未满足服务期调离学校、辞职或因聘后五年目标任务完成不理想学校决定不再聘用的。其由学校照顾安排工作的配偶，须随同调离学校或辞职，学校不再聘用。

## 九、人才引进工作要求

(一) 各单位要为引进人才营造良好的工作氛围，充分发挥其作用，并负责考核引进人才的预期工作目标、任务，加强聘后管理。学校将按照与引进人才双方签订的协议和有关规定，加强对引进人才的跟踪管理和考核。

(二) 实施人才引进工作责任制。人才引进工作纳入各二级学院（部）、独立设置研究院、学校人事部门年度考核及领导班子任期目标考核中的重要内容，切实做到“引人有责、用人有责、留人有责”。

十、本办法自发布之日起施行。《浙江财经学院高层次人才引进规定》（2008 年版）同时废止。

十一、本规定由学校人事处负责具体解释，未尽事宜由学校、用人部门、引进人才三方协商解决。

主题词：高层次 人才 引进 规定

---

浙江财经学院院长办公室

2011年5月16日 印发

---