

# 浙江财经大学文件

浙财大〔2016〕44号

---

## 关于印发《浙江财经大学人才引进实施办法 (试行)》的通知

各部门、各单位：

《浙江财经大学人才引进实施办法(试行)》已经学校讨论通过，现予以印发，请遵照执行。



2016年3月18日

# 浙江财经大学人才引进实施办法（试行）

## 第一章 总则

**第一条** 为深入实施人才兴校战略，进一步加强人才引进工作，推进国内一流、国际知名、特色鲜明的高水平创新创业型财经大学的建设，根据学校事业发展和师资队伍建设整体规划，特制定本办法。

**第二条** 学校人才引进工作必须紧密围绕学校战略目标，坚持有利于建设国内一流学科，有利于提升内涵发展和人才培养质量，有利于提高科学研究水平原则。

**第三条** 学校统筹人才引进的导向和布局，坚持“突出重点、按需设岗、择优聘用、合同管理”的原则，推动学校高水平优势学科、特色支撑学科、新兴和基础学科的协调发展，推动学校事业发展。

**第四条** 引进人才必须具有较高的思想政治素质和职业道德、较强的教学科研水平和良好的团队协作精神，身心健康，不受国籍、户籍和身份限制。除柔性引进的人才外，其他引进人才人事关系须转入学校，全职工作。

## 第二章 引进人才的层次

**第五条** 学校引进人才分为 6 个层次

（一）第一层次为顶尖人才

中国科学院院士、中国工程院院士。

（二）第二层次为领军人才

国家“特支计划”领军人才、国家“千人计划”入选者（创新人才长期项目）、教育部“长江学者”特聘教授、全国宣传文化系统“四个一批”人才、国家自然科学基金创新研究群体带头人、教育部创新团队负责人、全国杰出专业技术人才、国务院学科评议组成员、“973”首席科学家、国家自然科学基金杰出青年基金获得者、国家自然（社

会) 科学基金重大项目负责人、国家级教学名师奖获得者、浙江省特级专家。

### (三) 第三层次为拔尖人才

国家“特支计划”青年拔尖人才、国家“青年千人计划”入选者、中国科学院“百人计划”入选者、国家自然科学基金优秀青年科学基金获得者、国家自然(社会)科学基金重点项目负责人、教育部重大攻关项目负责人、百千万人才工程国家级人选、国家有突出贡献中青年专家、教育部“长江学者”青年项目入选者、浙江省“钱江学者”特聘教授、浙江省“千人计划”入选者、浙江省“151 人才工程”第一层次(重点)资助人员、国家教学资源库项目负责人。以上人员一般要求年龄在 55 周岁以下, 特别紧缺的学科和专业经学校讨论通过后可适当放宽。

### (四) 第四层次为杰出青年学者(符合下列 1 或 2 之一者)

1. 教育部“高校青年教师奖”获得者、教育部“新世纪优秀人才支持计划”入选者、享受国务院政府特殊津贴人员、浙江省有突出贡献中青年专家、浙江省“151 人才工程”第一层次资助人员、全国百篇优秀博士学位论文获得者。以上人员一般要求年龄在 50 周岁以下, 特别紧缺的学科和专业经学校讨论通过后可适当放宽。

2. 近五年内教学科研成果中项目、论文、获奖同时达到以下标准者: 主持过国家级科研项目 1 项以上; 在学校一级 A 刊物(不含 SCI3 区) 独立或以第一作者(含学校相关文件认定的通讯作者) 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) 1 项。

如以近十年所取得的教学科研成果应聘的则需达到上述两倍业绩条件。如项目、论文、获奖某一方面有所欠缺, 但其他方面特别突出的, 可综合考虑。以上人员年龄一般要求在 45 周岁以下且具有博士学位。

### (五) 第五层次为优秀青年

近五年内教学科研成果中项目、论文、获奖同时达到以下标准者：主持过省部级重大以上科研项目 1 项以上；在学校一级 A 刊物（不含 SCI3 区）独立或以第一作者（含学校相关文件认定的通讯作者）身份公开发表论文 1 篇以上或在学校一级 B 刊物或 SCI3 区上发表过论文 5 篇以上；获得过省部级以上成果奖（三等奖以上，排名前二）1 项。

如以近十年所取得的教学科研成果应聘的，则需达到上述两倍业绩条件。如项目、论文、获奖某一方面有所欠缺，但其他方面特别突出的，可综合考虑。以上人员年龄一般要求 40 周岁以下且具有博士学位。

#### （六）第六层次为学术骨干

原则上年龄在 35 周岁以下，海内外优秀博士毕业生。

### 第三章 引进待遇和工作条件

**第六条** 引进人才可根据自身情况选择实行结构工资制（常规薪酬+人才引进待遇）或年薪制（基本年薪+超额高水平科研成果奖励）薪酬模式。

**第七条** 结构工资制薪酬模式主要指引进人才按学校所聘岗位享受国家和学校规定的常规薪酬待遇，再享受双方协商确定的人才引进待遇（包括购房安家补贴、科研启动费等）。

年薪制薪酬模式主要指引进人才享受双方协商确定的基本年薪，如在聘期内超额完成约定考核任务后，另取得的其他与考核任务相同层次的成果，再根据学校成果取得当年的引进人才超额高水平科研成果奖励。

#### **第八条** 顶尖人才工作职责和待遇条件

##### （一）工作职责

1. 负责为学校发展提供指导，引领本学科和相关学科群进入国内一流学科行列。
2. 组织开设学科领域国际前沿课程或讲座，提升学校人才培养质量。

3. 负责提升学校的整体水平和国际影响力，加强学校的国际交流与合作。

4. 负责组建和带领学科团队，开展国际和国家重大项目的前沿性研究。

5. 负责指导学科队伍规划和建设。

## （二）待遇和工作条件

1. 引进人才可选择实行结构工资制或年薪制薪酬模式，根据学校学科差异等因素，实行一人一议。

实行结构工资制模式，基本薪酬参照学校常规薪酬体系，享受特岗津贴，特岗津贴不低于 150 万元/年，享受购房安家补贴不低于 600 万元，科研启动费不低于 500 万元。

实行年薪制模式，基本年薪 300-500 万元/年，科研启动费不低于 500 万元。

2. 配备工作助手，提供必要的实验与办公用房。

3. 学校提供建筑面积 150 平方米左右过渡房一套，过渡时间为 2 年（该自办理相关手续并领取过渡房的房屋钥匙时起算，下同）；实行年薪制的过渡房时间为 5 年。

4. 妥善安排配偶工作。

5. 协助办理子女入托入学。

6. 享受国家或地方政府给予的奖励、出入境、税收、子女就学等福利待遇。

## 第九条 领军人才工作职责和待遇条件

### （一）工作职责

1. 主持重点学科建设，把握学科的动态和发展方向，提出具有战略性、前瞻性的学科发展计划，引领本学科和相关学科群进入国内一流学科行列。

2. 组织开设本学科及相关交叉学科领域国际前沿课程 1 门或讲座，提升本学科整体水平和国际影响，积极推动国际学术交流，创造

条件走向世界学术舞台，从事对外的合作与研究。

3. 负责组建创新团队，面向国家重大战略需求和国际学术前沿，积极参与社会竞争，争取和承担国家重大科研项目，带领团队在本学科领域从事具有国际水平的科学研究工作。

4. 组织本学科学术队伍建设，引进和培养青年人才，建设具有创新能力和竞争力的学术队伍。

5. 完成双方在聘用合同中协商确定的其他具体工作任务。

## （二）待遇和工作条件

1. 引进人才可选择实行结构工资制或年薪制薪酬模式，根据学校学科差异等因素，实行一人一议。

实行结构工资制模式，基本薪酬参照学校常规薪酬体系，享受购房安家补贴不低于 300 万元，科研启动费 30-60 万元。

实行年薪制模式，基本年薪 120-200 万，科研启动费 30-60 万元。

2. 配备工作助手，提供必要的实验与办公用房。

3. 学校提供建筑面积 120 平方米左右过渡房一套，过渡时间为 2 年；实行年薪制的过渡房时间为 5 年。

4. 妥善安排配偶工作。

5. 协助办理子女入托入学。

6. 积极协助申报国家或地方政府高层次人才计划，入选者可享受国家或地方政府给予的奖励、出入境、税收、子女就学等福利待遇。

## 第十条 拔尖人才工作职责和待遇条件

### （一）工作职责

1. 主持或协助主持重点学科建设，把握学科的动态和发展方向，提出具有战略性、前瞻性的学科发展计划，引领本学科和相关学科群进入国内学科前列。

2. 组织开设本学科及相关交叉学科领域国际前沿课程 1 门或讲座，提升学科整体水平和国际影响，积极推动国际学术交流，创造条件走向世界学术舞台，从事对外的合作与研究。

3. 负责组建创新团队，面向国家重大战略需求和国际学术前沿，积极参与社会竞争，争取和承担国家重大科研项目，带领团队在本学科领域从事具有国内领先水平的科学研究工作。

4. 负责学科队伍建设，引进和培养青年人才，建设具有创新能力和竞争力的学术队伍。

5. 完成双方在聘用合同中协商确定的其他具体工作任务。

## （二）待遇和工作条件

1. 引进人才可选择实行结构工资制或年薪制薪酬模式，根据学校学科差异等因素，实行一人一议。

实行结构工资制模式，基本薪酬参照学校常规薪酬体系，享受购房安家补贴不低于 170 万元，科研启动费 20-30 万元。

实行年薪制模式，基本年薪 80-150 万，科研启动费 20-30 万元。

2. 配备工作助手，提供必要的实验与办公用房。

3. 学校提供建筑面积 100 平方米左右过渡房一套，过渡时间为 2 年；实行年薪制的过渡房时间为 5 年。

4. 妥善安排配偶工作。

5. 协助办理子女入托入学。

6. 积极协助申报国家或地方政府高层次人才计划，入选者可享受国家或地方政府给予的奖励、出入境、税收、子女就学等福利待遇。

## 第十一条 杰出青年学者工作职责和待遇条件

### （一）工作职责

1. 协助主持或作为主要成员参与学科建设，推进学科的发展，推动本学科和相关学科群进入国内学科前列。

2. 组织开设本学科及相关交叉学科领域前沿课程 1 门或讲座，提升人才培养质量；积极推动国际学术交流，从事国际合作与研究。

3. 负责或参与组建创新团队，面向国家重大战略需求和地方社会经济发展，积极参与竞争，争取和承担国家重点科研项目，在本学科

领域从事具有国内领先水平的科学研究工作。

4. 组织学术骨干共同开展本学科的教学与人才培养、科学研究工作；指导、支持青年教师的教学、科研工作；积极培养学术骨干；定期组织本学科领域的学术交流活动，并积极参加或推荐学术队伍成员参与国内外学术交流活动。

5. 负责协助推进学校学术梯队建设，协助培养青年人才，建设具有创新能力和竞争力的学术队伍。

6. 完成双方在聘用合同中协商确定的其他具体工作任务。

## （二）待遇和工作条件

1. 引进人才可选择实行结构工资制或年薪制薪酬模式，根据学校学科差异等因素，实行一人一议。

实行结构工资制模式，基本薪酬参照学校常规薪酬体系，享受购房安家补贴不低于 100 万元，科研启动费 10-20 万元。

实行年薪制模式，基本年薪 50-70 万，科研启动费 10-20 万元，再根据学校当年的引进人才超额高水平科研成果奖励。

2. 配备工作助手，提供必要的实验与办公用房。

3. 学校提供建筑面积 100 平方米左右过渡房一套，过渡时间为 2 年；实行年薪制的过渡房时间为 5 年。

4. 妥善安排配偶工作。

5. 协助办理子女入托入学。

6. 积极协助申报国家或地方政府高层次人才计划，入选者可享受国家或地方政府给予的奖励、出入境、税收、子女就学等福利待遇。

## 第十二条 优秀青年学者人才工作职责和待遇条件

### （一）工作职责

1. 作为主要成员参与学科建设，推进学科的发展，推动本学科和相关学科群进入国内学科前列。

2. 组织开设本学科及相关交叉学科领域前沿课程 1 门或讲座，提



升人才培养质量，积极推动国际学术交流，从事国际合作与研究。

3. 作为主要成员加入创新团队，面向国家重大战略需求和地方社会经济发展，积极参与竞争，争取和承担国家重点科研项目，在本学科领域从事具有国内领先水平的科学研究工作。

4. 共同协助开展本学科的教学与人才培养、科学研究工作；定期组织本学科领域的学术交流活动，并积极参加或推荐学术队伍成员参与国内外学术交流活动。

5. 完成双方在聘用合同中协商确定的其他具体工作任务。

## （二）待遇和工作条件

1. 引进人才可选择实行结构工资制或年薪制薪酬模式，根据学校学科差异等因素，实行一人一议。

实行结构工资制模式，基本薪酬参照学校常规薪酬体系，享受购房安家补贴不低于 60 万元，科研启动费 5-15 万元。

实行年薪制模式，基本年薪 40-50 万，科研启动费 5-15 万元，再根据学校当年的引进人才超额高水平科研成果奖励。

2. 引导其积极融入学科和团队，加强学术指导和培养。

3. 提供必要的实验与办公用房。

4. 实行结构工资制人员，视情况提供过渡房或过渡房补贴，补贴标准为 1000 元/月，过渡时间 2 年，过渡房补贴自签订聘用合同并办理正式报到手续时起算并发放（下同）。

5. 协助联系子女入托入学。

6. 积极协助申报国家或地方政府高层次人才计划，入选者可享受国家或地方政府给予的奖励、出入境、税收、子女就学等福利待遇。

## 第十三条 学术骨干工作职责和待遇条件

### （一）工作职责

1. 作为主要成员参与学科建设，推进学科的发展，推动本学科和相关学科群进入国内学科前列。

2. 组织开设本学科及相关交叉学科领域国际前沿课程 1 门，提升人才培养质量，积极推动国际学术交流，从事国际合作与研究。

3. 作为主要成员加入创新团队，面向国家重大战略需求和地方社会经济发展，积极参与竞争，争取和承担国家重点科研项目，在本学科领域从事具有国内领先水平的科学研究工作。

4. 共同协助开展本学科的教学与人才培养工作并积极参加或推荐学术队伍成员参与国内外学术交流活动。

5. 定期组织本学科领域的学术交流活动，在国际有影响力期刊发表研究，提升学校国际影响力。

6. 完成双方在聘用合同中协商确定的其他具体工作任务。

## （二）待遇和工作条件

1. 引进人才可选择实行结构工资制或年薪制薪酬模式，根据学校学科差异等因素，实行一人一议。

实行结构工资制模式，基本薪酬参照学校常规薪酬体系，享受购房安家补贴不低于 32 万元，科研启动费 3-10 万元。

实行年薪制模式，基本年薪 20-30 万元，海外优秀博士基本年薪 25-40 万元；科研启动费 3-10 万元，再根据学校当年的引进人才超额高水平科研成果奖励。

2. 引导其积极融入学科和团队，加强学术指导和培养。

3. 提供必要的实验与办公用房。

4. 实行结构工资制人员，视情况提供过渡房或过渡房补贴，补贴标准为 1000 元/月，过渡时间 2 年。

5. 协助联系子女入托入学。

6. 积极协助申报国家或地方政府高层次人才计划，入选者可享受国家或地方政府给予的奖励、出入境、税收、子女就学等福利待遇。

**第十四条** 实行结构工资引进人才的薪酬和引进待遇根据学校相关规定进行发放；实行年薪制引进人才的薪酬发放办法按照《浙江财经大学引进人才年薪制管理办法（试行）》执行。

引进人才薪酬及待遇参考表（单位：万元）

| 人才层次   | 结构工资制           |         |         | 年薪制                      |         |                                |
|--------|-----------------|---------|---------|--------------------------|---------|--------------------------------|
|        | 薪酬              | 购房安家补贴  | 科研启动费   | 基本年薪                     | 科研启动费   | 超额奖励                           |
| 顶尖人才   | 参照国家事业单位和学校工资体系 | 不低于 600 | 不低于 500 | 300-500                  | 不低于 500 | 根据成果取得当年学校引进人才超额高水平科研成果奖励办法奖励。 |
| 领军人才   |                 | 不低于 300 | 30-60   | 120-200                  | 30-60   |                                |
| 拔尖人才   |                 | 不低于 170 | 20-30   | 80-150                   | 20-30   |                                |
| 杰出青年学者 |                 | 不低于 100 | 10-20   | 50-70                    | 10-20   |                                |
| 优秀青年学者 |                 | 不低于 60  | 5-15    | 40-50                    | 5-15    |                                |
| 学术骨干   |                 | 不低于 32  | 3-10    | 海外博士 25-40<br>国内博士 20-30 | 3-10    |                                |

#### 第四章 引进人才待遇兑现、考核与管理

**第十五条** 实行结构工资制引进人才聘期为 10 年，年薪制引进人才聘期为 6 年。

#### **第十六条** 结构工资制人才引进管理与考核

（一）顶尖人才引进待遇到校后一次性兑现，不设具体聘期任务，不开展具体考核工作，只需每年向学校报告工作开展情况。

（二）其他高层次引进人才实行聘期目标考核管理，人才引进的部分购房安家补贴金额的发放与聘期目标任务完成情况考核结果挂钩。具体如下：

1. 购房安家补贴总金额分为基础补贴和浮动补贴两部分构成，两者比例为基础部分 60%，浮动部分 40%。

2. 基础补贴发放方式具体有两种，由引进个人自由选择后作为专门条款写入聘用合同，中期不能调整。

（1）在购房时学校凭引进个人作为买方的购房合同先按一次性借款支用，办理借款手续，不计利息，学校根据实际服务时间逐月在个人补贴款中等额扣回。

（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的前 6 年（聘用之日起 6 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) 根据引进个人与用人部门的约定，由用人部门每年度（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6年目标任务的完成进度比例（按学校相关规定标准计量）发放。

(三) 引进人才科研启动费根据学校相关文件规定执行。

(四) 引进人才的考核管理：

引进人才聘期一般为10年，前6年为考核期。针对人才引进任务的考核由学校在引进人才到校工作第6年时（学期内）组织实施，由个人提交工作总结并做述职报告，学院、研究院、部（均简称学院，下同）提出考核建议，学校结合聘期科研任务完成情况、教学和公共服务、人才培养等工作情况进行综合评议，并做出考核结论。

学校根据前6年的考核结果，决定是否对后4年续聘。对于考核结果为不合格人员，所在学院在对引进人才聘期内的综合表现及业绩情况进行综合评议的基础上提出给予过渡期或不再续聘建议后，由学校作出决定。

(五) 引进人才未满服务期要求调离学校或辞职的，应承担以下违约责任：

1. 应将与未满的服务期月数对应比例的购房安家补贴款和科研启动金如数退还给学校，退还数额的计算公式为： $(\text{实际领取的购房安家补贴总额} + \text{学校已实际拨付的科研启动金}) \div \text{规定服务期月数} \times \text{未满服务期月数}$ ；并

2. 应支付未满服务期的违约金：按未满服务期限的时间向学校支付约定金额的违约金，违约金数额或者违约金计算标准，根据引进人

才的不同情形在聘用合同中确定。

上述退款和违约金应在调离或辞职手续办理完毕前 10 个工作日内支付到位。

（六）对于 6 年考核期目标任务未达标学校决定不再续聘的人员，其应将与未服务期月数对应比例的购房安家补贴款和科研启动资金退还给学校。退还金额的计算公式为：（实际已领取的购房安家补贴+学校已实际拨付科研启动资金总额）÷规定服务期月数×未服务期月数。

上述退款在调离或辞职手续办理完毕前 10 个工作日内支付到位。

（七）当引进人才未服务期调离学校或辞职时，或因上述第（六）项原因学校决定不再续聘时，其原由学校照顾随其引进时安排在本校工作的配偶，与学校的聘用关系随学校与引进人才聘用关系的结束而同时终止（不管此时其与引进人才是否仍存在婚姻关系）。

### **第十七条 年薪制引进人才聘期管理与考核**

（一）年薪制引进人才聘期一般为 6 年。年薪和科研启动费发放方式根据学校有关规定执行。

（二）年薪制引进人才的考核分为年度考核、中期考核和终期考核。年度考核按学校要求组织，年度考核可不确定等级，不与待遇挂钩。

（三）年薪制引进人才聘期满三年时，学校组织中期考核。中期考核由个人提交前三年工作总结并做述职报告，学院提出考核建议，学校结合聘期科研任务完成情况、教学和公共服务、人才培养等工作情况进行综合评议，并做出考核结论。对于前三年聘期内未达到考核目标，且学校认为其不具有完成聘期任务能力的年薪制引进人才，学校可提前解除聘用协议。对于中期考核特别优秀人员，学校可视情况上浮其年薪标准，具体由双方协商确定。

（四）年薪制引进人才的终期考核由学校在聘期结束前 3 个月时（学期内）组织实施，由个人提交聘期工作总结并做述职报告，学院

提出考核建议，学校结合年薪制引进人才聘期科研任务完成情况、教学和公共服务、人才培养等工作情况进行综合评议，并做出考核结论。学校根据年薪制引进人才聘期考核结果，决定是否续聘和后续聘期的待遇。考核结果为合格的年薪制引进人才，可继续申请签订第二轮聘期合同，聘期任务由双方在聘期合同中确定，根据聘期任务确定聘期年薪待遇，原则上在上一聘期基础上可上浮一定比例，具体标准由双方在聘期合同中确定。考核结果为不合格的年薪制引进人才，由学院在对年薪制引进人才的聘期科研任务完成情况、教学和公共服务、人才培养等工作情况进行综合评议的基础上提出续聘、给予过渡期、转入普通薪酬体系或不再续聘等建议，由学校作出决定。过渡期内年薪原则上要适当降低，具体标准由双方在聘期合同中确定。

（五）年薪制引进人才基本年薪的 72%部分为基础年薪，按每月平均发放，剩余的 28%部分为绩效年薪，根据聘期任务的完成情况进行发放，具体通过制订引进人才年薪制管理办法等进行细化。年薪制引进人才如在聘期内调离学校、辞职的或因考核不合格学校决定不再聘用的，其绩效年薪部分不再发放。

（六）年薪制引进人才未满足服务期调离学校、辞职或因聘期考核不合格被学校解聘的，须按未满足服务期限的时间向学校支付一定金额的违约金，违约金数额根据引进人才的不同情形由双方协商后在聘用合同中确定，其原由学校照顾随其引进时安排在本校工作的配偶，与学校的聘用关系随学校与引进人才聘用关系的结束而同时终止（不管此时其与引进人才是否仍存在婚姻关系）。

## **第五章 创新团队引进**

**第十八条** 学校鼓励实施高水平创新团队整体引进，学校对整体引进的创新团队实行团队任务考核模式，赋予团队负责人充分的人才引进、人才管理、人才考核和分配自主权。

**第十九条** 创新团队应具备良好的工作基础，符合学校学科群发展需要；团队负责人和核心成员在国内外科研机构或重大项目稳定合

作满3年以上，已取得突出学术成绩或具有明显的创新潜力；团队成员具有合理的专业结构和年龄结构。

**第二十条** 学校将视情况给予高水平创新团队足够的平台科研启动费。创新团队负责人和团队成员薪酬待遇、工作和生活条件可实行整体打包或实行成员个体参照本办法所列的人才层次享受相应待遇，具体标准由双方在聘期合同中确定。

## **第六章 讲座教授**

**第二十一条** 为加快我校高水平学科和学术团队建设，鼓励海内外高层次学者来校建立学术研究基地和工作，学校面向海内外柔性聘任讲座教授。

### **第二十二条 讲座教授聘任条件**

1. 须具有深厚的学术造诣，已取得国际和国内公认的重要学术研究成果，或有重要的影响力。

2. 在国内知名高校、科研院所担任相当于教授（或正高）职务的专家学者，或在国外知名高校、科研院所担任终身副教授以上职务的专家学者。

3. 与学校签订2-6年的工作合同，且期间一般要求每年来校工作累计时间不少于2个月，但国内外院士、国内外著名大学校长等国际著名学者来校工作时间和形式可不受上述限制。

### **第二十三条 讲座教授基本职责**

1. 为所在学科的科学研究、学科建设、人才引进和青年教师培养等工作提供咨询或建议。

2. 承担本科生、研究生短期课程教学任务。

3. 推荐青年教师到国内外一流大学或一流学科的高水平科研机构深造。

4. 指导创建学术团队和培养青年教师；指导或与学校教师合作发表高水平论文。

5. 帮助学校与国内外高校、科研机构建立合作关系，搭建交流平



台。介绍国内外高水平的学者来校讲学和交流。

6. 担任海外评审专家工作，帮助学校推荐海外人才和海外评审专家等。

7. 其他双方协商确定的工作内容。

#### **第二十四条 讲座教授工作条件**

1. 根据工作目标任务和工作时间，由双方协议确定工作薪酬。

2. 根据学科特点和实际需要提供必要的科研启动经费。

3. 相关学院和实验室提供完备的实验设备和工作条件。

4. 在校工作期间，学校提供设施良好住房条件。

5. 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。

### **第七章 组织实施与聘任程序**

**第二十五条** 学校成立人才工作领导小组，由相关领导担任组长、副组长，总体负责学校人才引进和培养工作。工作小组办公室设在学校高层次人才建设办公室，负责制定学校师资队伍建设规划和年度引进计划，承担人才引进的管理工作。

**第二十六条** 各学院是学校人才引进和管理的责任主体，负责制定并向学校提交本单位中长期师资队伍建设规划和年度人才引进计划，围绕规划和计划积极开展引进人才的遴选、推荐和日常管理、服务工作。学院在学校授权规定的薪酬标准和约定任务范围内与人才确定相关引进待遇和目标任务。

学院对引进人才的考核任务完成情况负有管理和监督责任。学院应对引进人才的教学科研成果进展情况进行跟踪与监督，并对引进人才的绩效产出承担主体责任。学院应在引进人才考核（聘）期期满时根据引进人才综合表现情况提出考核建议。

学院应根据学校学科建设相关要求，将学科建设经费中师资队伍建设经费专项用作人才队伍引进和建设工作的。

**第二十七条** 学校各有关职能部门要统筹考虑人才引进和师资队伍建设工作，相互配合形成工作合力，做好人才引进的相关管理服务工作的。

### **第二十八条 聘任程序**

（一）个人应聘。应聘人员可从浙江财经大学人才引进网页，或者以书信、邮件、电话等方式直接与高层次人才建设办公室和相关学院联系等方式，下载索要相关应聘材料，向设岗学科所在单位或高层次人才建设办公室提交必要的应聘材料。

#### **（二）设岗单位评审**

1. 设岗单位对应聘人员提交的材料进行初步审核，对符合条件应聘人员组织面试考核。

2. 召开学院人才引进工作论证会议，确定应聘人员引进层次、聘任岗位、聘期任务、待遇方案，并将候选人个人应聘材料和单位评审材料报高层次人才建设办公室。各学院应充分发挥教授委员会或学术委员会在人才引进中的作用，对引进人才的学术水平和发展潜力进行综合评价。

（三）学校聘任。高层次人才建设办公室在综合设岗单位意见、同行专家意见等基础上对应聘人员进行综合审核，分别按以下程序审批通过各类人才：

1. 第一、二、三层次引进人才由学校人才工作领导小组专家顾问组议定引进待遇、工作与生活条件，由学校审批。

2. 第四、五层次引进人才由高层次人才建设办公室研究后，报分管校领导、校长审批。

3. 第六层次引进人才由高层次人才建设办公室研究后报分管校领导审批。

**第二十九条** 对于学校引进的第三层次及以上人才，可直接聘任

正高级专业技术职务；其他层次人才的专业技术职务评聘根据学校引进高层次人才专业技术职务评聘相关规定执行。

**第三十条** 引进人才进校时要签订聘用合同，明确聘期工作任务和目标、岗位工作内容，以及聘期相关薪酬及其它待遇与工作条件等。

## **第八章 附则**

**第三十一条** 引进人才应聘时相关成果认定按照引进当年度学校相关文件执行，引进后所取得成果按照成果取得当年度学校相关文件执行。

**第三十二条** 本办法所称柔性引进人才是指学校在不改变校外人才的人事、档案、户籍、社保等关系的前提下，吸引校外人才通过顾问指导、短期兼职、候鸟服务、退休返聘、对口支援及其他适宜方式，为我校发展提供智力支持。

**第三十三条** 本办法中所指的年薪均指其税前收入，并包括应由个人承担由单位代扣代缴部分（包括但不限于税收、社保和公积金等）。

**第三十四条** 本办法中所有数据如无特殊说明的均含本数。

**第三十五条** 在办法正式生效前，学校引进人才仍按学校原人才引进办法执行；本办法正式生效后，学校的引进人才按本办法执行。

**第三十六条** 本办法经学校批准后自发文之日起执行，由学校人事处、高层次人才建设办公室负责解释。