

汕头大学教师引进管理办法

(2013 年第 16 次校长办公会议通过, 2017 年第 23 次校长办公会议通过修改)

第一章 总则

第一条 为进一步深化体制机制改革, 落实《关于广东省深化高等教育领域简政放权放管结合优化服务改革的实施意见》文件精神, 加快高水平大学建设, 进一步规范教师引进工作, 加强教师队伍建设, 提高学校的教学科研工作水平, 制订本管理办法。

第二条 各学院(部、中心)引进教师, 应符合学校发展规划, 优先满足本科教学以及学科建设和科学研究的需要。

第三条 教师引进工作遵循按需设岗、按岗聘用、公开招聘、平等竞争、择优聘用的原则。

第四条 选聘教师时应将师德表现、学术水平、学术影响、教学水平作为重要考量因素, 并实行师德表现一票否决制。

第二章 基本条件

第五条 各学院(部、中心)引进的教师应符合下列基本条件:

(一) 爱岗敬业, 具有良好的师德修养和团队合作意识, 具备拟聘岗位所要求的学术影响、学术水平、教学水平和外语水平, 身心健康。

(二) 应具有良好的教育背景, 原则上应具有博士学位或本学科最高学位, 重点学科应优先考虑优秀本科学历以及具有一年以上海外学术经历人员。

(三) 拟纳入事业编制管理的教师, 原则上教授应在 50 周岁以下,

副教授在 40 周岁以下，博士毕业生在 35 周岁以下；不纳入事业编制管理的教师，拟聘聘期终止时原则上一般不超过 64 周岁；急需引进或特殊学科的高层次人才可适当放宽年龄限制，必要时报校人才工作领导小组决定。

第三章 引进程序

第六条 各学院（部、中心）应根据学校的发展战略规划和本单位的建设目标，制定中长期师资队伍建设规划，经校人才工作领导小组审批后执行。

第七条 各学院（部、中心）根据发展状况和师资队伍建设规划，于每年年末制定下一年度人才引进计划。高层次人才引进计划不受学校核定的人员编制限制；满足基本教学需求的人才引进计划不得超出学校核定的人员编制以及岗位设置范围；满足新增专业或专业认证等新需求的人才引进计划需通过论证。

（一）年度人才引进计划的主要内容应当包括：

1. 师资队伍状况分析；
2. 上年度人才引进计划执行情况；
3. 在学院发展战略规划框架下，拟招聘的空缺职位数、相应的专业要求、岗位职责和人选资质等要求；满足专业认证需要的人才引进计划需提供认证机构对师资要求的有关规定；
4. 招聘途径和方式；
5. 需要说明的其他内容。

（二）人力资源中心汇总各学院（部、中心）的年度人才引进计划，

提交主管校领导审定，必要时提交校人才工作领导小组审定。

第八条 年度人才引进计划经学校审批同意后，由人力资源中心发布招聘信息；各学院（部、中心）报备人力资源中心后也可在合适的媒体发布招聘信息。

第九条 应聘者应当提供反映应聘者身份、经历和学术水平的材料，包括：

1. 求职信；
2. 《汕头大学教师应聘申请表》；
3. 履历（包括学习经历、工作经历、学术出版物或其它成果的完整清单、承担项目的完整清单等）；
4. 代表作复印件或电子版（应聘教授岗位的应提供不少于4篇，应聘副教授岗位的应提供不少于3篇）；
5. 专家推荐信（不少于2封）；
6. 本科及以上学历/学位证书复印件；
7. 身份证件（护照）复印件；
8. 应聘者认为与聘用相关的其他重要材料。

第十条 考察和审批流程

（一）教师引进工作实行委员会评审和学校审批制度。

1. 各学院（部、中心）成立教师招聘小组，负责制订教师招聘细则和实施本单位的教师招聘工作。教师招聘小组严格审查重要应聘资料（如学历、资历、专业技术资格、重要课题和奖项等）的真实性和完整性，通过多种途径深入了解应聘者的情况（包括但不限于：与推荐人联

系、邀请应聘者视频面试、到校试讲、答辩、开设学术讲座等方式),并结合学生对试讲的评价情况,对应聘者做出客观公正的评估,向学校师资建设工作委员会推荐本单位的拟聘人选。

各学院(部、中心)将下列材料提交师资建设工作委员会办公室:

- (1) 汕头大学教师引进审批表;
- (2) 汕头大学教师引进考察评估表;
- (3) 拟聘人员提供的应聘材料。

2. 学校师资建设工作委员会负责审议各学院(部、中心)的教师引进申请,科研委员会负责审议拟引进教师的科研启动费申请。人力资源中心汇总引进意见并报主管校领导审定。

3. 主管校领导审批各学院(部、中心)拟聘申请,必要时报校人才工作领导小组审定。

(二) 绿色通道制度:拟聘人员若为国内外具有重大影响力的知名专家,可简化应聘和考察程序,各学院(部、中心)可直接就引进事宜专项报告校人才工作领导小组审批。

(三) 若应聘者达到“汕头大学卓越人才计划”入选条件,引进时可同时申请该人才计划支持,具体按照《汕头大学卓越人才计划实施办法》执行。

第四章 聘用

第十一条 学校根据引进教师的学术水平、在国内获得的专业技术资格、工作经历,以及单位的岗位设置状况确定聘任岗位。应届博士毕业生一般聘为讲师,应届硕士毕业生聘为助教。

第十二条 学校按照各专业国内外人才需求情况以及学校财务状况制定各级各类新引进教师的薪酬福利待遇并适时调整，保持学校在教师薪酬方面的竞争力。按照《汕头大学教职工薪酬管理暂行办法》规定的程序确定新引进教师的具体薪酬待遇，为新引进教师提供必要的支持条件，促进教师尽快安家和开展教学科研工作。

第十三条 引进人员属于下列情形，可考虑纳入事业编制：

1. 从其它高校或研究机构引进的已纳入事业编制的人员；
2. 出站的博士后研究人员；
3. 具有博士学位和副教授（副研究员）及以上专业技术资格的非事业编制人员；

4. 具有博士学位但未取得副教授（副研究员）及以上专业技术资格的非事业编制人员和应届博士毕业生，学校在其工作满三年时实施考核后决定是否纳入事业编制管理。其中理工科教师获得国家自然科学基金青年科学基金及以上项目立项，人文社科教师获得省部级及以上项目立项，可提前申请纳入事业编制管理。

第十四条 新引进教师须与学校签订聘用（劳动）合同，约定双方的权利和义务。新引进教师首个聘期一般为六年，试用期一般为六个月；对于经绿色通道引进的教师，可协商确定合同期限。

第十五条 新引进教师（不包括外籍教师和境外教师），未取得岗位要求的高等学校教师资格证和所聘职务相应的专业技术资格证书的，应在其到校工作三年内取得上述证书，未取得上述证书者，学校将视情况低聘或者不再续聘；如首个聘期（六年）内未取得上述证书者，学校

将不再续聘。对合同满三年时需接受入编考核者，考核不合格的，学校不再受理其入编申请，在其合同期满时视考核结果决定是否续聘。

第十六条 引进时纳入事业编制的人员经政府审批完毕后才可正式入职，其他拟聘人员达到入职条件时，凭学校要求的材料正式入职并签订聘用合同。

第五章 柔性引进

第十七条 为进一步拓宽高层次人才引进的渠道，学校可采用柔性引进的方式引进海内外优秀人才利用学术休假时间来校从事讲学和研究工作。

第十八条 柔性引进是指不迁户口，不转人事关系，采取兼职、客座、顾问、定期服务、合作开发等灵活多样的方式引进人才。柔性引进不受国籍、户籍、地域、身份、档案、人事关系等制约，不改变和影响人才与所属单位的人事聘用关系。

第十九条 柔性引进的主要对象为在某一学科领域有较深学术造诣并有较大影响的国内外专家。

第二十条 对柔性引进的高层次人才，实行目标责任合同管理的模式。各学院（部、中心）与引进对象商定切实、具体、可行的任期工作目标、任务和考核办法，报主管人事工作校领导批准后签订聘用合同或协议。

第二十一条 柔性引进高层次人才，薪酬待遇结合所聘岗位职责和承担的工作任务、工作时间等情况具体商定。

第六章 职责分工

第二十二条 各学院院长（部、中心主任）是所在单位教师引进工作的第一负责人。各学院（部、中心）需指定教师引进工作联络人，负责受理求职申请和咨询，协调所在单位的教师引进工作，协助新引进教师办理入职手续。

第二十三条 人力资源中心负责汇总全校人才引进计划，提出适应学校发展需要的人才引进政策建议，开展全球招聘宣传工作，跟进各学院（部、中心）的教师引进工作，办理教师引进的报批手续，签订聘用（劳动）合同，落实引进教师的薪酬、社会保险等待遇。

第二十四条 创新创业研究院负责受理和审批新引进教师的科研启动费申请，负责科研启动费项目的后续管理工作，并将项目审批和执行情况告知人力资源中心和引进人员所在单位。

第二十五条 国际交流服务中心负责办理外籍和境外教师的工作许可、入境签证、保险和其他各类证件等涉外（境外）事务。

第二十六条 资源管理服务中心负责工作用房、办公设备配置、住房安排、医疗保险、计划生育、户口、子女入学等事务。

第二十七条 财务管理服务中心负责落实和划拨教师引进所需经费。

第七章 纪律要求

第二十八条 引进教师过程中，各学院（部、中心）教师招聘小组成员、人力资源中心工作人员、学校师资建设工作委员会成员如与拟引进人员有利害关系，应自行回避。

第二十九条 学校最终决定之前，各学院（部、中心）应避免向应聘

人员做出事先承诺（包括岗位、薪酬和福利等），或以单位名义出具书面接收材料。如需以学校名义向拟聘人员出具正式的书面接收通知，由人力资源中心出具。

第八章 附则

第三十条 本办法自发布之日起执行。

第三十一条 本办法印发之前与学校签订协议的，按照该协议执行。

第三十二条 本办法所依据的法律、法规和规范性文件发生变化后，按新的要求和规定执行。

第三十三条 本办法由人力资源中心负责解释。