

北京师范大学珠海校区文件

北师大（珠海）管〔2021〕13号

北京师范大学珠海校区 关于印发《人才引进管理办法（试行）》的通知

校区各单位：

为加快推进学校“双一流”建设，落实“一体两翼”战略规划和珠海校区建设目标，进一步加强和规范校区人才引进工作，打造一支规模适度、结构合理、专兼结合、与一流大学要求相适应的专业技术队伍和管理队伍，珠海校区制定了《人才引进管理办法（试行）》，经校区管委会审议通过，现予以印发。

特此通知。

北京师范大学珠海校区

2021年5月21日

北京师范大学珠海校区人才引进管理办法(试行)

为加快推进学校“双一流”建设，落实“一体两翼”战略布局和珠海校区建设目标，进一步规范和加强校区人才引进工作，打造一支规模适度、结构合理、专兼结合、与一流大学要求相适应的专业技术队伍和管理队伍，特制定本办法。

第一条 工作原则

校区人才引进工作遵循“高标准、新机制、国际化”的总体要求，按照“按需设岗、公开招聘、合同约定、动态管理”的工作原则，深化以分类评价为重点的人才评价制度改革，积极发挥同行评价、第三方评价作用，建立科学、规范的人才引进工作制度。

第二条 岗位类别与人才层次

引进人才按照岗位类别分为专业技术岗位和管理岗位。其中，专业技术岗位包括教师岗位和其他专业技术岗位。

(一) 教师岗位

1. 教师岗位按人才层次分为杰出人才、领军人才、拔尖人才、青年英才、骨干教师。其中，杰出人才、领军人才、拔尖人才在首次聘用时签订长聘合同，青年英才、骨干教师在首次聘用时签订预聘合同。

2. 教师岗位按照工作任务分为教研并重型、教学为主型、科研为主型：

(1) 教研并重型：承担人才培养、科学研究和社会服务职

责，设讲师、副教授、教授岗位。

（2）教学为主型：主要承担基础课和公共课教学任务及相应的教学研究工作，设助教、讲师、副教授、教授岗位。

（3）科研为主型：主要承担科学研究职责，可根据校区需要承担人才培养工作，设研究实习员、助理研究员、副研究员、研究员岗位。

3. 根据人才引进需要在教师岗位中设立特聘研究岗位。

（1）特聘研究员：按正高级岗位兑现薪酬。正高级职称（岗位）需按照校区职称（岗位）晋升评聘的有关规定，评审通过后进行聘任。

（2）特聘副研究员：按副高级岗位兑现薪酬。副高级职称（岗位）需按照校区职称（岗位）晋升评聘的有关规定，评审通过后进行聘任。

（二）其他专业技术岗位

设置初级、中级、副高级和正高级岗位，职称按国家和学校的有关规定执行。

（三）管理岗位

管理岗位共设七类岗，其中一、二、三类为高级岗。

（四）特设岗位

设立基础教育教学名师（教育管理者）专岗，采取全职引进、兼职聘用、退休返聘等多种方式，引进在基础教育教学和管理方面有丰富经验和能力的人员。

其他特设岗位由校区人才人事工作领导小组根据校区建设

需要研究决定。

第三条 全职与非全职

引进人才按照工作时间分为全职人员和非全职人员。全职人员是指全时在珠海校区工作的人员，与校区签订聘用合同；非全职人员是指部分时间在珠海校区工作的人员，按实际工作时间或工作任务一事一议。

第四条 岗位职责

（一）教师岗位

1. 杰出人才

引领学科发展方向，开展高水平学术研究，负责本学科高水平教师队伍建设，形成有国际竞争力和创新能力的学术团队，培养创新型人才，推进国际合作与交流，推动建立联合实验室或研究中心。

2. 领军人才

推动学科建设与发展，取得标志性高水平的学术研究成果，培育有影响力的创新团队，培养创新型人才，提升本学科在国内外的地位和声誉。

3. 拔尖人才

实施本学科的建设与发展任务，开拓新的研究领域，取得有特色的高水平研究成果，培育创新型人才，努力成为本领域有影响力的人才，提升人才培养和科学研究的国际化水平。

4. 青年英才

参与落实本学科建设发展任务，能够成为重点研究方向的学

术带头人或主要合作者，取得创新型成果，积极参与人才培养和国际合作交流。

5. 骨干教师

积极承担人才培养、科学研究、学科建设、社会服务、国际交流合作等工作任务。

（二）其他专业技术岗位

为人才培养、科学研究、党政管理等工作提供一流的技术支撑保障和服务。

（三）管理岗位

为教师和学生提供与一流大学相适应的高水平、高效率、专业化的管理和服务。

（四）基础教育教学名师（教育管理者）岗位

围绕“四有”好老师培养任务，积极开展教师教育、基础教育等领域的人才培养、科学研究和团队建设等工作。

第五条 招聘条件

恪守高等学校教师职业道德规范，德才兼备；教师原则上具有博士学位或在境内外知名高校、科研机构工作经历，其他人员原则上应具有硕士学位；身心健康。

（一）教师岗位

1. 杰出人才

具有引领学科发展方向，开展高水平科学研究的能力和水平。

2. 领军人才

有标志性高水平的学术研究成果，能够在团队建设和人才培养方面起到引领和带动作用。

3. 拔尖人才

取得有特色的高水平研究成果，在学科领域有一定的影响力并获得学术界同行认可。

4. 青年英才

具有优良的科研创新潜质和较好的团队协作能力，在国内外一流高校或一流学科获得博士学位或从事两年及以上的教学科研工作（含博士后研究工作），研究成果特别突出。自然科学、工程技术领域人选原则上年龄不超过 35 周岁，人文社会科学领域人选原则上年龄不超过 42 周岁。

5. 骨干教师

具有博士学位或高校、科研单位任职经历，达到北京校区相应职称的进入标准。全职人员原则上年龄不超过 45 周岁，具有正高级职称者年龄可适当放宽。

（二）其他专业技术岗位

具有硕士及以上学位，具备岗位所需要的专业技能。原则上年龄不超过 45 岁，具有正高级职称者年龄可适当放宽。

（三）管理岗位

一般应具有硕士及以上学位，具备良好的沟通、组织、协调能力或丰富的管理经验。原则上年龄不超过 40 岁，在原单位担任过中层正职（处级或五级职员）及以上职务者年龄可适当放宽。

（四）基础教育教学名师（教育管理者）岗位

具有高级教师及以上职称，或获得中小学教学名师称号，或担任著名中小学校长或高级管理者，原则上年龄不超过70岁。

第六条 招聘程序

（一）制定规划

校区用人单位根据学科建设目标和规划，提出年度岗位设置方案 and 中期队伍建设规划，报人才人事办公室汇总后，提交人才人事工作领导小组审批。

（二）公开招聘

人才人事办公室和用人单位根据规划和需求，向海内外公布招聘岗位和条件。

（三）个人申请

应聘者提出应聘申请，并附个人基本情况、相关材料等。应聘教师岗位一般应有两名同行专家的推荐信。

（四）基层评审

用人单位对应聘者的思想政治、师德师风、学术道德、资格条件和申请材料等进行资格审查，审核应聘人员上报材料的全面性、完整性、真实性和准确性，并对应聘人员的背景情况和工作业绩进行核实、评价后提出推荐意见。

（五）校区审议

人才人事工作领导小组对用人单位的推荐人选和推荐意见进行审议，提出人才层次和岗位的拟聘意见。

（六）同行专家通讯评议

教师岗位应聘者由人才人事办公室根据学科和岗位组织同

行专家通讯评议，评议内容包括应聘人员的学术水平、发展潜力等。

（七）综合素质测评

应聘者原则上须参加由校区组织的综合素质测评。

（八）面试、试讲

应聘者一般须参加校区组织的专家面试，其中，没有高校教学经历的教师岗位应聘者须参加试讲。面试专家组就是否引进、拟聘岗位、人才层次等提出建议。

（九）校区审定

人才人事工作领导小组综合同行专家通讯评议、专家面试和试讲、综合素质测评等情况，对拟聘人员的岗位、人才层次进行审定。

（十）公示

按照规定的形式和范围对拟聘全职人员进行公示。公示无异议后发放录用通知。

（十一）办理入职

校区、用人单位与引进人才签订聘用合同，明确各方的权利和义务，首聘期一般为三年，长聘岗位的首聘期可为五年，新聘人员一般实行 6-12 个月的试用期。用人单位应根据本单位建设任务和学科特点，明确和细化引进人才的具体岗位、工作目标及任务，列入合同文本。

引进人才应按照录用通知的要求按时办理入职手续。未在规定时间内办理入职手续者视为自动放弃录用资格。特殊情况需向

人才人事办公室提出延期申请，获批后可延期办理入职手续。

引进人才入职时须提供符合岗位要求的体检合格证明。

（十三）特殊需要人才经人才人事工作领导小组审议批准后，可简化相关流程。

第七条 支持条件

珠海校区在工作条件、办公用房、薪酬待遇、科研启动费、研究生招生指标、团队成员、安家费、租房补贴等方面为引进人才提供综合支持保障。

（一）全职教师岗位

1. 杰出人才

提供富有竞争力的薪酬；提供科研启动经费；提供安家费，首个聘期内按年度等额发放；可租住学校公寓；配备博士研究生和硕士研究生招生指标；配备团队成员。

2. 领军人才

提供富有竞争力的薪酬；提供科研启动经费；提供安家费，首个聘期内按年度等额发放；可租住学校公寓；配备博士研究生和硕士研究生招生指标；配备团队成员。

3. 拔尖人才

提供富有竞争力的薪酬；提供科研启动经费；提供安家费，首个聘期内按年度等额发放；可租住学校公寓；配备博士研究生或硕士研究生招生指标。

4. 青年英才

提供富有竞争力的薪酬；提供科研启动经费；提供安家费，

首个聘期内按年度等额发放；可租住学校公寓。

5. 骨干教师

提供富有竞争力的薪酬；提供科研启动经费；可租住学校公寓或申领租房补贴。

（二）其他岗位人员按照所聘岗位兑现相应待遇。

（三）非全职工作人员按实际工作时间或工作任务提供待遇，一事一议。

第八条 支持条件补充说明

1. 各类人才可根据珠海市政策和学校有关规定选择申请购买共有产权房。

2. 在合同期内，引进人才获得新的、更高级的人才称号或业绩突出达到更高级人才层次要求的，经本人和用人单位申请、人才人事工作领导小组批准后，可对人才层次进行调整并兑现相关待遇。

3. 校区所发各类薪酬待遇不含国家或省市政府给予各类人才称号获得者的一次性奖励（奖金、津贴等）、科研启动费（经费）等。

4. 安家费与当地给予的不一致的，按照就高原则执行，不累加。发放安家费的引进人才，不发放租房补贴。安家费和租房补贴按照家庭计发，夫妻双方按照就高原则发放一人的安家费或租房补贴。

第九条 组织保障

1. 人才人事工作领导小组是人才引进工作的决策机构，负责

制定政策规章、审定聘用人选、决策重大事项。

2. 各用人单位是人才引进、培养和管理的主体，单位党政负责人要高度重视师资队伍建设工作，切实担负起引才育才的管理职责，建立健全人才评价的组织机构，确定专门工作人员负责人才工作。

3. 各职能部门应根据校区决策，积极为引进人才顺利开展工作创造条件，在入职报到、办公用房、科研启动经费、研究生招生指标、助手配备、住房等方面提供全方位支持和服务。

4. 人才人事办公室是人才引进工作的综合性管理服务机构，具体落实人才人事工作领导小组的各项决策，组织协调人才引进工作的各项事务。

5. 校区设立人才引进与培养专项奖励资金，对在人才引进与培养方面做出突出贡献的单位给予奖励。

第十条 本办法自发文之日起生效，由人才人事办公室负责解释。

