

营口理工学院文件

管理学院发〔2021〕79号

关于修订印发《营口理工学院人才引进 工作管理办法》的通知

各院、部，各部门：

为深入贯彻落实《深化新时代教育评价改革总体方案》，大力实施人才强校战略，促进学校优秀人才引进工作，持续优化人才队伍结构，着力提升人才队伍的质量与水平，结合我校实际，对《营口理工学院人才引进工作管理办法》进行了修订，经校长办公会审议、党委会审定通过，现予以印发，请认真贯彻执行。

本办法自发布之日起施行。各单位不再执行于 2019 年 3 月 14 日印发的《营口理工学院人才引进工作管理办法》（管理院发〔2019〕21 号）。

附件：《营口理工学院人才引进工作管理办法》



营口理工学院人才引进工作管理办法

第一章 总则

第一条 为深入贯彻落实《深化新时代教育评价改革总体方案》，大力实施人才强校战略，促进学校优秀人才引进工作，持续优化人才队伍结构，着力提升人才队伍的质量与水平，根据《事业单位人事管理条例》（国务院令第652号）《事业单位公开招聘人员暂行规定》（人事部令第6号）和《中共辽宁省委组织部、辽宁省人事厅关于印发〈辽宁省事业单位公开招聘人员办法〉的通知》（辽人发〔2007〕1号）及市相关政策，结合学校实际，制定本办法。

第二条 人才引进工作应围绕学校发展战略和高质量内涵建设的需要，树立“人才资源是第一资源”的理念。坚持科学规划、按需设岗原则；坚持公开招聘、公平竞争原则；坚持严格标准、责任落实原则；坚持规范管理、注重实效原则；坚持学校主导作用与用人单位主体作用相结合的原则，切实将师德师风作为人才评价第一标准。

第三条 学校人才工作领导小组（以下简称“领导小组”），负责全面领导人才引进工作。人事处具体负责人才引进工作的组织实施。

第二章 人才引进类别与基本条件

第四条 本办法所指引进人才共有以下6类：

A类：特别优秀人才。指在某一领域内有深入研究或造诣很

深的科学家；在各学科、各领域有较高学术技术造诣的学科带头人或在各学科领域中获得显著成绩、起骨干作用，具有发展潜力的以及在国际科学与技术前沿能够进行创新研究的科研人员。国家实验室、国家重点实验室、教育部重点实验室、国家工程技术研发中心、教育部科技部等国家级教学团队、科技创新团队中具有正高级专业技术职务人员。博士生导师，省级教学名师。国外及台港澳知名大学、科研院所聘任的副教授、教授。

B类：普通本科院校、科研院所、机关企事业单位的正高级专业技术人员，年龄原则上不超过50周岁，且具有硕士或博士学位。

C类：普通本科院校、科研院所、机关企事业单位的副高级专业技术人员或博士后，年龄原则上不超过45周岁，且具有硕士或博士学位。

D类：博士，研究生学历，年龄原则上不超过45周岁。

E类：硕士，研究生学历，年龄原则上不超过35周岁。

根据到本校入职后承担工作任务的性质，E类人才分为E I、E II两类。E I类是指担任专任教师的人才，E II类是指担任非专任教师的人才。

F类：普通本科院校已退休或接近退休年龄的副高级及以上专业技术人员、机关企事业单位的高级管理和专业技术人员。

第五条 引进的人才须满足以下基本条件：

（一）坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，遵守国家法律法规，贯彻党的教育方针，热爱教育事业，落实立

德树人根本任务，具有良好的师德、职业道德；

（二）教风、学风严谨，具有敬业精神和团队协作精神；

（三）身心健康，能够适应岗位要求；

（四）符合岗位聘用的其它要求。

第三章 引进程序

第六条 制定引进计划。每学年下学期第 16 周前，各学院（部）各部门根据学科专业建设及各类创新平台建设等工作需要，制定本单位人才引进计划，报人事处。人事处根据学校发展规划和人才队伍现状，会同相关职能部门提出下一年度学校人才引进计划（计划中应说明拟引进人才数量、工作岗位、学科专业、学历学位以及其它要求，并初步确定目标人选或范围等）。

引进计划经校人才工作领导小组审定后，报请市政府及市人社局批准、备案。

第七条 发布公告。人事处负责通过网络、报刊、广播等媒体向社会发布人才招聘公告。

第八条 组织报名。可采取网络报名或现场报名方式。各院（部）负责接受 A、B、C、D、E I 类岗位应聘人员报名，人事处负责接受 E II 类岗位应聘人员报名。

第九条 资格审查。A、B、C、D、E I 类岗位应聘人员资格初审由各院（部）负责，引进办负责资格复审。复审通过后，各院（部）负责通知资格审核合格的应聘人员携带身份证、毕业证、学位证、专业技术资格证等相关证件原件及复印件准备参加考试。E II 类岗位应聘人员资格审查工作由引进办负责。

应严格审查应聘者提交材料的真实性和有效性；严把应聘者的学历关、年龄关、学术水平和学术道德关。应聘人員应如实反映和提供其政治思想、工作表现、身体状况、学历和学位、业务水平等情况，不得弄虚作假。如所提供情况失实、学校有权对应聘人員作出辞退等处理。

对于以校园招聘方式开展的人才引进工作，面试应聘人員的初审、复审可同时进行。

第十条 考试。对于 A、B、C、D、E I 类人才，考试采取面试形式，主要考查应聘人員的学术水平、教学能力和发展潜力及应聘材料的真实性，面试包括试讲和答辩、学术报告、实践操作、面谈等多种方式。B 类、C 类、D 类人才由院（部）负责组织面试考试。院（部）组建人才引进小组，组长由院（部）行政负责人担任，成员由相关、相近专业的副高级及以上专业技术人员组成，人数不少于 5 人。若相关、相近专业的副高级及以上专业技术人员人数不足，可在全校副高级及以上专业技术人员中选定。

E II 类人才，考试包括笔试和面试两个环节。笔试主要考查应聘人員的职业素质与能力，笔试结束后，确定最低合格分数线，在最低合格分数线上确定进入面试人員名单；面试实行结构化面试或专业化面试，主要考查应聘人員的综合分析、应变协调、解决实际问题的能力。

A、E I、E II 类人才由人事处负责组织考试，E I 类人才可采取校园招聘方式进行。

考试总成绩保留两位小数计算，在笔试、面试成绩均达合格

的基础上，根据总成绩由高到低确定参加体检人员。

第十一条 体检。由市人社局负责组织对拟聘人员进行体检。体检参照有关规定实施。

第十二条 考察。即查阅人事档案和政治审核。人事处负责对拟聘人员的人事档案、政治思想表现、道德品质修养、有无违法违纪、有无重大经济纠纷等情况进行考核。

第十三条 公示。人事处负责对拟聘人员进行公示，公示期为7个工作日。公示期间，对群众反映的问题进行调查，经查实与引进条件、资格等不符者，将不予聘用；对反映的问题难以查实的，暂缓聘用。

第十四条 聘用。公示期满，无异议者，由人事处负责办理人员调转或录用手续，与聘用人员签订聘用合同。聘用人员试用期6个月（含在聘用合同期内，国家另有规定的按规定执行），试用期满合格者予以正式聘用，不合格者取消聘用。

在上述程序中，因体检或考察、公示不合格或自动放弃聘用而空缺的岗位，可根据考试总成绩由高到低依次递补其他人选。

接到录用通知后半年内不办理人事关系调转手续者（有正当理由者除外），视为自动放弃资格，如再次提出入校申请，应按照规定程序重新审议。

第十五条 引进A类人才，可适当简化引进程序，按“一事一议”原则，经校人才引进工作领导小组研究，报市政府批准。

第十六条 各院（部）拟定的F类人才引进计划，需经教务处批准后报人事处。由院（部）负责对应聘人员进行资格审核，

面试考核程序要严格按照学校特聘、外聘或兼职教师管理办法执行。

第四章 引进待遇与义务

第十七条 本办法规定的引进人才待遇，与《营口市引进高层次人才十条措施》《营口市推进科技创新十项政策》等政策对照，应按“就高不重复”原则执行。

第十八条 引进的 A 类人才，按照《营口理工学院特别优秀人才引进资金管理办法（试行）》执行。

第十九条 引进的 B 类人才，除享受事业单位人员工资标准外，还享受如下待遇：

（一）住房补贴 60 万元（税后），即买即付，由营口市财政在教育事业经费拨款以外的专项经费中列支；

（二）科研启动经费，自然科学类 15 万元，人文社科类 5 万元，按科研项目经费管理，由校企合作项目经费解决；

（三）校内津贴不低于 5000 元/月，今后每年可随我市社会经济发展上浮，从学校非税收入中列支；

（四）根据学校优化师资结构的需求，由市人社局增设正高级专业技术岗位指标，并聘任到相应的专业技术岗位；

（五）配偶为机关事业单位公职人员的，由市人社局负责与我市对口或相关单位协调，予以调转接收，对口单位是事业单位的，在有岗前提下，聘任到相应的专业技术岗位，并不低于原待遇；配偶原在企业工作或无工作的，由市人社局协助引进单位，根据其专业特长，推荐安排适当工作；

(六) 随迁子女就学，参照《关于解决我市外来企业高管子女教育问题的实施意见》(营政办〔2018〕26号)文件精神执行。在局直初中选择学校，由市教育局按要求办理，在小学阶段入学，市教育局协助与站前、西市两区教育局协商解决。

第二十条 引进的C类人才，除享受事业单位人员工资标准外，还享受如下待遇：

(一) 住房补贴45万元(税后)，即买即付，由营口市财政在教育事业经费拨款以外的专项经费中列支；

(二) 科研启动经费，自然科学类10万元，人文社科类3万元，按科研项目经费管理，由校企合作项目经费解决；

(三) 校内津贴不低于3500元/月，今后每年可随我市社会经济发展上浮，从学校非税收入中列支；

(四) 根据学校优化师资结构的需求，由市人社局增设副高级专业技术岗位指标，并聘任到相应的专业技术岗位；

(五) 配偶为机关事业单位公职人员的，由市人社局负责与我市对口或相关单位协调，予以调转接收，对口单位是事业单位的，在有岗前提下，聘任到相应的专业技术岗位，并不低于原待遇；配偶原在企业工作或无工作的，由市人社局协助引进单位，根据其专业特长，推荐安排适当工作；

(六) 随迁子女就学，参照《关于解决我市外来企业高管子女教育问题的实施意见》(营政办〔2018〕26号)文件精神执行。在局直初中选择学校，由市教育局按要求办理，在小学阶段入学，市教育局协助与站前、西市两区教育局协商解决。

第二十一条 引进的 D 类人才，除享受事业单位人员工资标准外，还享受如下待遇：

（一）住房补贴 35 万元（税后），即买即付，由营口市财政在教育事业经费拨款以外的专项经费中列支；

（二）科研启动经费，自然科学类 5 万元，人文社科类 2 万元，按科研项目经费管理，由校企合作项目经费解决；

（三）校内津贴不低于 2000 元/月，今后每年可随我市社会经济发展上浮，从学校非税收入中列支；

（四）博士毕业前半年可提前上岗实习，实习期间享受 3000 元/月工资待遇；

（五）配偶为机关事业单位公职人员的，由市人社局负责与我市对口或相关单位协调，予以调转接收，对口单位是事业单位的，在有岗前提下，聘任到相应的专业技术岗位，并不低于原待遇；配偶原在企业工作或无工作的，由市人社局协助引进单位，根据其专业特长，推荐安排适当工作；

（六）随迁子女就学，参照《关于解决我市外来企业高管子女教育问题的实施意见》（营政办〔2018〕26 号）文件精神执行。在局直初中选择学校，由市教育局按要求办理，在小学阶段入学，市教育局协助与站前、西市两区教育局协商解决。

第二十二条 引进的 F 类人才，按照所承担教学、科研或其他工作量计酬。

第二十三条 对引进的 B、C、D 类人才要求在学校工作至少 10 年，服务期限未满而提前辞聘或被学校解聘，需将住房补贴、

科研经费等按比例折算返还给学校，并支付违约金，违约金为学校支付的培训费用。对引进的E类人才要求在学校工作至少5年，服务期限未满而提前辞聘或被学院解聘须支付违约金，违约金按5万元执行。

第五章 管理与服务

第二十四条 校领导按照联系院部的分工，负责指导、协助院（部）落实人才引进工作。

第二十五条 坚持“以人为本、尊重人才”的管理理念，明确并发挥各院（部）等用人单位的主体作用，要细化责任分工，进一步明确各教研室人才引进工作职责，明确教研室主任在本专业人才引进工作中主体职责。及时制定本单位年度人才需求计划，开展人才引进工作，确保教师队伍可持续发展。学校将各院（部）人才引进工作情况纳入二级单位目标管理与绩效考核重要内容。

第二十六条 学校对引进的各类人才实行聘用制，按聘用合同管理。院（部）负责教师的日常管理。尤其是要根据人才类别和岗位需求，负责制定引进人才的岗位职责，既要明确聘期（服务期）内主要任务，也要规定年度业绩目标，做到即量化考核，又综合研判其工作业绩。由院部具体对引进人才的考核，考核结果与个人收入分配及续聘、降级聘用或解除聘用关系等挂钩。

第二十七条 人事处负责统筹各类用人计划与管理，负责与市政府职能部门落实人员编制、招聘计划、办理人事关系、协助落实配偶工作安置、子女入学等相关政策。

第二十八条 财务处、科技处、资产管理处、后勤管理处等部门，负责落实住房补贴、科研启动资金、公租房等人才引进相关待遇。引进人才的工作条件由其用人单位负责协调落实。

第二十九条 校纪检监察部门负责对人才引进与管理的全过程进行监督。对人才引进与管理存在违纪违规的相关负责人、责任人问责追责。

第六章 附则

第三十条 本办法由人事处负责解释，未尽事宜由学校人才工作领导小组研究决定。

第三十一条 本办法自发布之日起施行，原《营口理工学院人才引进工作管理办法》（营理院发〔2019〕21号）同时废止。学校与教职工根据《营口理工学院人才引进工作管理办法》（营理院发〔2019〕21号）中相关条款约定的《事业单位工作人员聘用合同》中的具体待遇及违约事项不变，仍按约定内容执行。

营口理工学院人事处拟文

营口理工学院办公室

2021年6月2日印发
