

燕山大学骨干教师招聘管理办法 (试行)

为进一步优化教师招聘工作，深入实施“人才强校”战略，加快学校“双一流”建设步伐，为特色鲜明、国内一流、世界知名研究型大学建设提供强有力的教师队伍保障，结合学校实际，特制定本办法。

一、招聘原则

科学规划，按需引进；德才兼备，择优录用；公开公正，优质高效。

二、招聘条件及待遇

(一) 基本条件

1. 热爱祖国，为人师表，爱岗敬业，开拓创新，具有较强的团队合作能力。

2. 符合我校学科、专业建设发展需要，工作基础扎实，具有较好的工作业绩和发展潜力，能够履行岗位职责。

3. 年富力强，身心健康，硕士研究生年龄原则上不超过 30 岁；博士研究生年龄原则上不超过 35 岁，具有副高级专业技术职务(一般应为副教授或副研究员)的年龄原则上不超过 40 岁，具有正高级专业技术职务(一般应为教授或研究员)的年龄原则上不超过 45 岁。

4. 原则上起始学历应为统招全日制普通高校本科(不含专升本)。

5. 一般应具有博士学位和博士研究生学历。对于部分师资紧缺专业，可将条件放宽为具有硕士学位和硕士研究生学历，但须严格控制招聘人数和质量，具体要求以当年教师招聘计划为准。

在国外获得的学历学位须经教育部留学服务中心学历学位认证。

6. 辅导员招聘条件由学校党委常委会研究确定，每年集中组织实施。

（二）博士待遇

1. 安家费及科研启动费标准

安家费 20-40 万元，理工类学院引进人员科研启动费 20-40 万元，人文社科类学院引进人员科研启动费 12-20 万元。

2. 配偶安置

学校按照当年博士招聘计划为学院匹配一定数量的配偶安置指标，由学院统筹使用。学院之间在不增加整体指标的情况下经学校同意可调配使用。引进的“燕山学者”领军人才和拔尖人才的配偶由学校负责安置，不占用学院的配偶安置指标。各学院需依据学校提供的空岗信息积极为引进人员配偶寻求适当岗位，与学校共同推动配偶安置工作。安置人员一般应具有统招全日制普通高校本科及以上学历，且符合国家和地方相关政策条件。

3. 住房政策

学校为引进的具有博士学位教师提供 3 万元租房补贴，用于解决入校工作生活住房问题。

三、招聘程序

（一）计划发布

各学院根据学校的办学定位、发展目标以及本学院教师队伍实际与发展需求拟定各类人才招聘计划，经学校批准后公开发布。

（二）投递简历、资格审核

人力资源处及学院同时接受简历，由学院根据招聘计划对应聘者进行资格审核，并定期将审核情况告知人力资源处。

（三）学院审查及考核

学院对应聘人员进行考核，同时要求试讲人员按学校要求提交详细应聘材料，并将考核意见及详细材料报送人力资源处。

1. 学院审查

学院按照学校招聘教师的有关规定，结合本单位招聘计划和岗位需求，对应聘者提供的应聘材料进行审查，并对其进行心理评估。应聘者要确保求职材料的真实性，如其在应聘过程中提供虚假或不实信息，学校直接取消其应聘资格或不予接收。

2. 面试考核

(1) 学院从应聘者中择优组织面试考核，并在学院网站上公布面试时间、地点及应聘者简况。面试考核包含教学试讲、个人介绍和答辩等环节，具体的考核规范由学院安排制定。

(2) 考核组成员一般包括院领导、系主任、有关专家，人数应不少于5人。考核组专家应熟悉学科情况、学风严谨、责任心强、办事公道。考核的内容、方法、时间和地点应至少提前一天通知考核组专家和应聘人员。

(3) 考核组要对应聘人员各项素质做出客观明确的评价，考核组采用无记名投票或集体评议方式提出聘用与否的明确意见。

注：各学院也可根据需要适当增加笔试、技能测试等其他考核方式，要结合岗位要求，从思想道德、教学、科研、技能等方面设计考核内容。

(4) 拟定人选。学院根据考核情况，对拟聘用人员需经学院学术委员会和党政联席会议分别审议通过后，将拟聘用人员材料和学院意见建议报人力资源处。

(四) 学校审定

人力资源处根据招聘计划审核基本条件、招聘人数等，并将

学院试讲考核通过的人员按照如下程序进行：

1. 具有博士学位的专任教师经主管校长、校长审批后，人力资源处根据审批结果对拟引进人员名单公示（公示 7 个工作日）；

2. 具有硕士学位的专任教师与非教学科研人员以及其他学校特别需要引进人员经学校校长办公会审议通过后，人力资源处对引进人员名单进行公示（公示 7 个工作日）；

3. 具有正高级职称人员引进需提交学校党委会（副高级职称人员引进提交校长办公会）讨论通过后，人力资源处对引进人员名单公示（公示 7 个工作日）；

4. 公示无异议后，人力资源处通知相关人员配合办理入职手续。对于学校审批通过后 6 个月内未办理报到手续的人员，原则上学校将不再保留其入职资格。

四、硕士身份骨干教师聘用期特殊规定

以硕士身份被聘用为骨干教师的人员，试用期为 1 年，试用期考核不合格的，学校与其解除聘用合同。

五、服务期及违约责任

（一）服务期

引进的博士服务期为 8 年；引进后每出国研修或在国内脱岗研修半年及以上一次，服务期在原来基础上增加 2 年。

（二）违约情形

1. 引进人员在服务期限未满以非学校责任提出解除协议。
2. 引进人员在服务期限未满擅自离职或提出辞职、调动申请。
3. 引进人员在服务期内擅自与其他单位另签聘用协议或聘用合同。
4. 引进人员严重违反学校规章制度。
5. 引进人员行为损害学校利益且损失严重。

6. 引进人员首先提出，并经双方协商同意终止协议。

(三) 违约责任

1. 引进人员须向学校交纳相应数额违约金，违约金按以下方法计算：离岗前 12 个月应发工资总额×50%×（应服务月数-已服务月数）/应服务月数。

2. 引进人员调离学校时，随调人员须同时调离学校，如随调人员未满服务期也视同随调人员违约，并按学校规定承担相应的违约责任。

3. 引进人员及其随调人员享受安家费的要将安家费按原数额退还学校。引进人员及其随调人员购买校内住房的，需将所购买校内住房出售给学校正式教职工后方可办理调出手续。

4. 引进人员应向学校退还科研经费所有余款以及用科研经费购置的所有仪器、设备等。

5. 引进人员应保证其在调入学校前提供的政治思想、工作表现、宗教信仰、师德师风、身体状况、学历和学位、科研成果等相关材料属实。若发现不实材料，学校将与引进人员终止聘用关系，并按引进人员违约处理。

6. 未尽事宜，以引进人员与学校签订的聘用协议为准。

六、其他事项

1. 各学院每年遴选本校博士留校任教的数量原则上不超过当年本学院整体博士招聘计划的 15%。原则上每位导师留校任教的博士人数不超过 3 人，博士毕业后具有 2 年及以上出国（境）研修或其他单位教学科研工作经历的可不计算在内。本校毕业博士留校任教，业绩成果须符合相关学院对于引进相应类别博士的要求，集中公开选拔聘用。

2. 经学校研究全职引进、且在办理入职手续过程中的人才，

可以外聘人员身份提前入校工作。

本办法自 2020 年 5 月 1 日起试行,由人力资源处负责解释。
原文件《燕山大学引进教师管理办法》(燕大校字[2008]81 号)、
《燕山大学关于提高引进人才待遇的补充规定》(燕大校字
[2012]159 号)同时废止。