

长安大学文件

长大人〔2018〕44号

关于印发《长安大学新进教师聘用管理 实施办法》的通知

校属各单位：

为深入贯彻落实学校人才工作会议精神，全面推进人才强校战略，大力加强学校人才队伍建设，规范我校新进教师招聘管理工作，提高专任教师队伍素质，为学校“双一流”建设提供有效人才队伍保障，结合实际情况和发展目标，学校制定了《长安大学新进教师聘用管理实施办法》，经党委常委会2018年2月7日审议通过，现予印发，请遵照执行。

长安大学

2018年3月10日

长安大学新进教师聘用管理实施办法

为规范我校公开招聘工作，提高专任教师队伍素质，为学校“双一流”建设提供有效人才队伍保障，根据《事业单位公开招聘人员暂行规定》（中华人民共和国人事部令第6号），结合我校实际，制定本办法。

第一章 总 则

第一条 按需设岗、择优聘用。以学科建设为龙头，教学科研与学科建设相结合，科学设岗，平等竞争，择优聘用，建立合理的教师队伍结构。

第二条 教书育人，师德为先。严把专任教师师德考核关口，对于师德考核不合格的应聘人员实行“一票否决”。

第三条 优化师资队伍结构，完善教师选聘机制，探索新的教师聘用形式，对新聘专任教师按照“非升即走”原则进行考核。

第四条 按照学校选留毕业生需求计划招聘的专任教师适用本办法。

第二章 选聘条件

第五条 应聘人员应当具备以下基本条件：

- （一）具有中华人民共和国国籍。
- （二）遵守宪法和法律。
- （三）具有良好的品行。
- （四）适应招聘岗位要求的身体条件。
- （五）取得国外知名高校或国内重点高校、科研院所的博士

学历学位；建筑学院、外国语学院和体育部的部分专任教师岗位的学历学位要求可降低到硕士生。

（六）博士毕业生年龄原则上不超过 35 周岁，硕士毕业生年龄原则上不超过 28 周岁。

（七）具备招聘岗位所需要的其他条件。

第六条 尚未解除党纪、政纪处分或正在接受纪律审查的人员，刑事处罚期限未满或涉嫌违法犯罪正在接受司法调查尚未得出结论的人员，以及招聘岗位有其他政治条件限制的人员，不得报名应聘。

第三章 遴选程序

第七条 制定招聘计划

用人单位根据本单位学科发展需求和师资队伍现状，结合当前承担教学、科研实际任务的需要，在征求各学科带头人意见、学术委员会讨论、学院党政联席会议研究后，提出拟接收教师的学科专业方向、学历学位、接收岗位、具体岗位要求和需求数量，报送人事处。

人事处汇总后根据学校发展目标、师资队伍建设现状和学校编制余额等情况提出全校招聘计划，经学校相关会议审定后，确定正式招聘计划。

第八条 岗位公布

人事处面向社会公开发布学校招聘计划；各用人单位可联系海内外相关学科的毕业生培养单位，发布本单位的招聘计划。

第九条 个人申请与资格审查

应聘人员在长安大学招聘网填写应聘信息提交岗位申请。用

用人单位对应聘人员进行资格初审，根据单位实际需要，结合应聘人员的专业、学术等条件，确定初选人员后报人事处。人事处按照年度招聘计划和条件，结合学科建设、人才培养、师资队伍建设和学校发展规划，全面审查用人单位初审推荐人员的资格条件，并邀请同行专家以盲评方式评审应聘人员的学术水平。

第十条 组织考察

（一）成立考核考察组

1. 成立师德考核与政治审查组，组长由用人单位书记担任，组员包括副书记、党委委员等。

2. 成立学术考察组，组长由用人单位院长或书记担任，组员包括相关系（所）、教研室负责人、相关专业具有高级专业技术职务的教师、人事处干部等，人数不少于7人。

（二）组织考核考察

1. 师德考核与政治审查：通过与应聘人员谈话、到应聘人员所在院校或单位走访、调阅应聘人员档案等方式进行考核和审查，考核和审查的内容应包括思想政治、道德水平、遵纪守法、爱岗敬业、学术规范、服务集体等方面。

2. 学术考察：通过审阅应聘人员学术成果（如论文论著、科研项目等）、组织试讲等方式进行考察，重点考察应聘人员科研学术水平，教学授课能力，板书、普通话、使用多媒体等基本教学方法与技巧的能力，教学仪表仪态、行为举止、思维能力以及口头表达能力等。

3. 心理测试：通过心理测试了解应聘人员的心理素质和能力等。

（三）确定考核考察结果与公示

师德考核、政治审查、学术考察和心理测试均通过后，用人单位报送考察通过人员的材料到人事处，人事处面向社会进行公示。

第十一条 学校审批

人事处对公示通过人员审核通过后报主管校领导审批。

第十二条 健康体检

审批通过人员由人事处统一安排在校医院进行健康体检。体检结论由校医院参照人事部、卫生部《关于印发〈公务员录用体检通用标准（试行）〉的通知》（国人部发〔2005〕1号）的相关标准确定。

第十三条 签订就业协议

人事处与体检合格的拟聘人员签订就业协议书，协议有效期为一年。

第十四条 报到与办理聘用手续

（一）硕士毕业生：持本科、研究生教育的毕业证、学位证（国（境）外毕业生持教育部留学服务中心开具的《国外学历学位认证书》）和派遣证（国（境）外毕业生持教育部留学服务中心开具的《留学人员回国工作就业报到证》）到人事处报到与办理聘用手续。

（二）博士毕业生：持本科、研究生教育的毕业证、学位证（或毕业院校研究生院开具的学位公示证明，国（境）外毕业生持教育部留学服务中心开具的《国外学历学位认证书》）和派遣证（国（境）外毕业生持教育部留学服务中心开具的《留学人员回

国工作就业报到证》)到人事处报到与办理聘用手续。

(三) 博士后人员: 持所有学历的毕业证、学位证、博士后人员分配工作介绍信到人事处报到与办理聘用手续。

第十五条 试用期考察

对聘用人员安排 3~6 个月的试用期考察, 试用期满, 未通过考察的人员, 应当解除聘用关系, 退回原毕业院校或单位。

第十六条 纪律与监督

用人单位要严格按照本程序做好新进人员选聘工作, 确保招聘过程的公开、公平、公正。

对伪造、涂改证件、证明, 或以其他不正当手段获取应聘资格, 或在考试考核过程中作弊等违反招聘纪律的应聘人员, 视情节轻重取消考试或聘用资格; 对违反本规定招聘的受聘人员, 一经查实, 应当解除聘用关系, 予以清退。

招聘工作接受纪检监察部门的监督。

第四章 聘用管理与考核

第十七条 受聘人员报到时, 人事处代表学校与其签订聘用合同, 聘期为 3 年。合同中应明确聘期内的基本教学科研任务和聘期考核指标以及各自的权利与义务等。

第十八条 人员一经聘用享受校内同类人员同等薪酬待遇(其他待遇按学校相关文件执行), 接受所在单位和学校的日常管理, 参加所在单位的年度考核与绩效考核。

第十九条 受聘人员年度考核不合格者, 或违反学校有关规定者, 或违反国家相关法律法规者, 或违反合同义务者, 或存在违反职业道德、保密规定、学术道德规范等行为者, 或被依法追究

刑事责任者，学校与其解除聘用合同。

第二十条 聘期届满前一个月，由用人单位对其进行聘期考核，按照“非升即走”原则，考核不合格者不再聘用，考核合格者转为长期聘用。

第二十一条 “非升即走”考核制度是指对受聘人员采用以下考核制度。

（一）硕士毕业生：在首个聘期届满时未被聘为讲师者，学校将不再续聘；在第二个聘期届满时未能达到副教授专业技术职务任职资格条件者，学校将不再续聘。

（二）博士毕业生：在首个聘期届满时未能达到副教授专业技术职务任职资格条件者，学校将不再续聘。

（三）师资博士后：在出站前未能达到副教授专业技术职务任职资格条件者，学校不与其签订聘用合同。

第二十二条 受聘人员因聘期结束或个人原因离职，其名下未结题的科研项目研究工作及研究经费等问题按合同约定和学校相关规定执行。

第五章 相关待遇

第二十三条 受聘人员一经聘用，享受下列相关待遇。

（一）硕士毕业生

住房货币化补贴：1000元/月（实际执行中，按照国家和学校有关政策进行调整和发放）。

（二）博士毕业生

1. 科研启动费：通过申请基础研究培育项目获得科研启动费，自然科学类5万元，社会科学类3万元，符合海内外优秀博

士毕业生条件者为自然科学类 8 万元，社会科学类 5 万元。

2. 一次性安家费：2 万元；符合海内外优秀博士毕业生条件者为 5 万元。

3. 住房货币化补贴：1300 元/月，符合海内外优秀博士毕业生条件者为 1600 元/月（实际执行中，按照国家和学校有关政策进行调整和发放）。

第六章 附 则

第二十四条 凡校内设有博士后科研流动站的单位，或可以依托学校博士后流动站招收博士后的单位的受聘人员一般应在校内进站为师资博士后，享受同类受聘人员工资待遇，纳入所在单位教师管理，按照《长安大学博士后管理办法》进行日常管理、考核等。

师资博士后期满出站时，由拟聘用人单位对其研究能力、团队合作精神、学术道德、学术水平等进行全面考察，考察合格则提出正式聘用意见报学校审批。因学术成果达不到出站考核要求而申请延期者，或考察不合格者，取消师资博士后身份，转为学科博士后。

第二十五条 本办法由人事处负责解释。

第二十六条 本办法自公布之日起执行。本办法实施之前学校已下达选留毕业生计划的专任教师按原办法执行。

抄送：校党政领导。

长安大学校长办公室

2018 年 3 月 10 日印发
