杭州师范大学文件

杭师大人〔2015〕34号

杭州师范大学关于印发教师预聘制 暂行办法的通知

各学院、部门：

现将《杭州师范大学教师预聘制暂行办法》印发给你们，
请认真遵照执行。

杭州师范大学

2015年6月3日

杭州师范大学教师预聘制暂行办法

为进一步创新用人机制，建立和完善与学校事业发展相适应的岗位聘任制，满足重大科研项目和平台建设需要，健全引才储才机制，激发队伍活力，提升人才效益，学校将试行教师预聘制度，根据实际，制定本暂行办法。

一、岗位设置

（一）预聘制教师岗位系面向重点学科、重大平台和创新团队，为完成科研项目和平台建设任务而设置的科研岗位，采用不在编全职聘用形式。

（二）预聘制岗位设置预聘制研究员、副研究员、助理研究员等三类岗位，面向海内外公开招聘，实行聘期合同管理，每个聘期三年，一般不超过两个聘期。

二、招聘条件

（一）遵纪守法，品行端正，治学严谨，勇于探索，具有良好合作精神，身体健康。

（二）具有博士学位。预聘制研究员年龄不超过 40 周岁、副研究员不超过 35 周岁、助理研究员岗位不超过 32 周岁。特别优秀者和人文社科研究岗位，年龄可适当放宽。

（三）有优秀的学术潜质，已在本学科领域取得国内外同行公认的研究成果，具备独立发展一个研究方向的能力。

三、聘用程序

（一）制订招聘计划并公告。相关单位根据实际工作需求，制定预聘制教师招聘计划，经学校研究同意后，面向校内外公布招聘信息。

（二）设岗单位评审。设岗单位对应聘人员进行学术评审和综合考察，将拟聘候选人提交人事处。

（三）学校审批。助理研究员拟聘人选由人事处负责审批，研究员、副研究员拟聘人选由人事处上报学校教师聘任委员会审批。审批通过人员经公示无异议且体检合格者，签订岗位聘任合同及岗位任务目标书。

四、岗位职责

（一）预聘制教师聘期内应以杭州师范大学为第一单位承担课题的申请、研究和开发工作，以第一作者或通讯作者身份在本领域高水平期刊上发表论文，参与做好学科专业建设和实验室等工作，根据需要适量承担所在单位的教学工作。

（二）预聘制教师在每个聘期内应取得与学校卓越人才计划特聘岗位相当的学术业绩。助理研究员应取得“俊才”岗位相当业绩，副研究员应取得“英才”岗位相当业绩，研究员应取得“杰才”岗位相当业绩。

（三）预聘制教师聘期内应努力争取入选省级以上人才计划，获得国家“优青”、“杰青”等基金资助。

五、考核和续聘

（一）预聘制岗位考核分年度考核和聘期考核。年度考核由设岗单位负责，考核结果报人事处备案。首个聘期期满，由设岗单位对照岗位合同进行评议并形成考核意见，由人事处组织专家对聘期期满人员进行考核。

（二）预聘期教师首聘期满考核合格者，可申请续签第二个预聘期合同，可应聘学校统一设岗招聘副教授、教授和卓越人才计划特聘岗位。被聘任者，纳入相应教师系列管理。聘期内入选省级以上人才项目，可不受首个聘期期满的限制，选择任一年度应聘学校职务或人才岗位。

（三）年度考核或首聘期期满考核不合格，或者两个聘期内不能被学校聘任为副教授及以上职务或入选学校卓越人才计划者，不再续聘。

六、岗位待遇

（一）预聘制教师实行协议年薪制。预聘制研究员年薪 35 万元以上、副研究员 25 万元以上、助理研究员 15 万元以上。学校按照杭州市有关规定承担社会保险和住房公积金单位缴纳部分。

（二）预聘制教师的实验办公用房和科研启动经费由设岗单位解决。

（三）预聘制教师薪酬从学校“攀登工程”队伍建设费开支。设岗单位需提前编制经费预算，报学校审批。

（四）各单位可利用教育服务创收、社会筹资、企业资助、

外来项目经费等渠道建立教师预聘基金，用于预聘制教师的聘用和配套资助。

七、附则

（一）现有团队或平台项目聘用人员，符合本办法规定条件的，可应聘预聘制教师岗位并按本办法规定管理。

（二）科研项目和平台建设需要聘用实验技术人员的，可设项目聘用制研究助理岗位，按人才派遣岗位招聘。学科“攀登工程”队伍建设费安排补助经费的，可在预算标准内给予项目聘用人员工作补贴。

（三）本办法自发布之日起执行，由人事处负责解释。