

Số: **4368** /QĐ-ĐHTN

Thái Nguyên, ngày **15** tháng 9 năm 2023

QUYẾT ĐỊNH

**Về việc ban hành Quy định Chính sách thu hút nguồn nhân lực trình độ cao
trong các đơn vị thuộc Đại học Thái Nguyên**

GIÁM ĐỐC ĐẠI HỌC THÁI NGUYÊN

Căn cứ Nghị định số 31/CP ngày 04 tháng 4 năm 1994 của Chính phủ về việc thành lập Đại học Thái Nguyên;

Căn cứ Nghị định số 115/2020/NĐ-CP ngày 25 tháng 9 năm 2020 của Chính phủ quy định về tuyển dụng, sử dụng và quản lý viên chức;

Căn cứ Thông tư số 10/2020/TT-BGDĐT ngày 14 tháng 5 năm 2020 của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo ban hành Quy chế tổ chức và hoạt động của đại học vùng và các cơ sở giáo dục đại học thành viên;

Căn cứ Quyết định số 2238/QĐ-ĐHTN ngày 14 tháng 12 năm 2021 của Đại học Thái Nguyên ban hành Quy định tuyển dụng viên chức của Đại học Thái Nguyên;

Căn cứ Nghị quyết số 39/NQ-HĐĐHTN ngày 19 tháng 11 năm 2021 của Hội đồng Đại học Thái Nguyên ban hành Quy chế tổ chức và hoạt động của Đại học Thái Nguyên; Nghị quyết số 58/NQ-HĐĐHTN ngày 08 tháng 7 năm 2022 của Hội đồng Đại học Thái Nguyên sửa đổi, bổ sung Nghị quyết số 39/NQ-HĐĐHTN ngày 19 tháng 11 năm 2021 của Hội đồng Đại học Thái Nguyên;

Căn cứ Kết luận số 208-KL/ĐU ngày 29/5/2023 của Ban Thường vụ Đảng ủy Đại học Thái Nguyên về công tác tổ chức cán bộ;

Căn cứ Nghị quyết số 70/NQ-HĐĐHTN ngày 23 tháng 8 năm 2023 của Hội đồng Đại học Thái Nguyên về việc thống nhất chủ trương thông qua Quy định Chính sách thu hút nguồn nhân lực trình độ cao tại các đơn vị thuộc Đại học Thái Nguyên;

Theo đề nghị của Trưởng ban Ban Tổ chức cán bộ.

QUYẾT ĐỊNH:

Điều 1. Ban hành kèm theo Quyết định này Quy định Chính sách thu hút nguồn nhân lực trình độ cao trong các đơn vị thuộc Đại học Thái Nguyên.

Điều 2. Quyết định này có hiệu lực kể từ ngày ký.

Điều 3. Các ông (bà) Chánh Văn phòng, Trưởng ban Ban Tổ chức cán bộ, Trưởng ban chức năng của Đại học Thái Nguyên, Thủ trưởng đơn vị thuộc Đại học Thái Nguyên, các tổ chức và cá nhân có liên quan chịu trách nhiệm thi hành Quyết định này.

Nơi nhận:

- Như Điều 3 (để th/h);
- Đảng ủy ĐHTN;
- Hội đồng ĐHTN;
- Các Phó Giám đốc ĐHTN;
- Lưu: VT, TCCB.



GIÁM ĐỐC

PGS.TS. Hoàng Văn Hùng

QUY ĐỊNH

Chính sách thu hút nguồn nhân lực trình độ cao trong các đơn vị thuộc Đại học Thái Nguyên

(Ban hành kèm theo Quyết định số 4368/QĐ-ĐHTN ngày 15 tháng 9 năm 2023
của Giám đốc Đại học Thái Nguyên)

Chương I

QUY ĐỊNH CHUNG

Điều 1. Phạm vi điều chỉnh, hình thức và đối tượng áp dụng

1. Văn bản này quy định về chính sách thu hút nguồn nhân lực trình độ cao trong các đơn vị thuộc Đại học Thái Nguyên (sau đây viết tắt là ĐHTN) bao gồm: đối tượng, nguyên tắc, điều kiện, tiêu chuẩn, mức hỗ trợ, trách nhiệm bồi hoàn kinh phí và nguồn kinh phí thực hiện chính sách thu hút.

2. Hình thức, đối tượng áp dụng

a) Quy định này áp dụng đối với người có trình độ Tiến sĩ và tương đương, người có trình độ Thạc sĩ và tương đương một số ngành đặc thù về công tác tại các đơn vị thuộc ĐHTN gồm Phân hiệu ĐHTN tại các địa phương, Trường Ngoại ngữ, Khoa Quốc tế thuộc ĐHTN (sau đây gọi chung là đơn vị thuộc ĐHTN) và các cơ quan, tổ chức, cá nhân có liên quan.

b) Thu hút bằng hình thức mời gọi, tiếp nhận, tuyển dụng (viên chức và hợp đồng lao động) làm giảng viên đối với người có trình độ Tiến sĩ và tương đương, người có trình độ Thạc sĩ và tương đương một số ngành, lĩnh vực đào tạo đặc thù về công tác tại các đơn vị thuộc ĐHTN.

Điều 2. Giải thích từ ngữ

Trong Quy định này, các từ ngữ sau đây được hiểu như sau:

1. Chính sách thu hút nguồn nhân lực có trình độ cao của ĐHTN là chương trình hành động do lãnh đạo ĐHTN đề ra để giải quyết một vấn đề nào đó thuộc phạm vi thẩm quyền của mình.

2. Nguồn nhân lực là tập hợp tất cả các cá nhân tham gia vào bất kỳ hoạt động nào nhằm đạt được các mục tiêu, mục đích của ĐHTN đặt ra.

3. Nguồn nhân lực trình độ cao được hiểu là người có trình độ Tiến sĩ và tương đương (bao gồm cả người có chức danh Giáo sư, Phó Giáo sư), người có trình độ

Thạc sĩ và tương đương một số ngành, lĩnh vực đào tạo đặc thù, người có tài năng và đạo đức, học vấn cao hoặc là người có tài năng, năng lực vượt trội ở lĩnh vực nào đó và có thể đóng góp cho đơn vị.

4. Thu hút nguồn nhân lực trình độ cao là quá trình tìm kiếm, làm tập trung sự quan tâm nhằm cuốn hút những người có đủ năng lực, trình độ đến làm việc tại ĐHTN.

Điều 3. Nguyên tắc thu hút

1. Đảm bảo công khai, minh bạch, công bằng và khách quan.
2. Phù hợp với chiến lược phát triển, định hướng chuyên môn của ĐHTN và yêu cầu, vị trí việc làm của các đơn vị thuộc ĐHTN.
3. Căn cứ vào nhu cầu của các đơn vị thuộc ĐHTN.
4. Có trọng tâm, trọng điểm, nhất là các ngành mũi nhọn phục vụ cho phát triển nhanh, bền vững.
5. Phải bảo đảm khung tỷ lệ tối thiểu trình độ cao trong mỗi chương trình đào tạo theo quy định hiện hành.
6. Đảm bảo tính tự chủ của ĐHTN trong hoạt động thu hút nguồn nhân lực trình độ cao.

Chương II

ĐIỀU KIỆN, TIÊU CHUẨN, TRÁCH NHIỆM CỦA NGƯỜI ĐƯỢC THU HÚT VÀ CHÍNH SÁCH THU HÚT

Điều 4. Điều kiện, tiêu chuẩn

1. Điều kiện, tiêu chuẩn chung
 - a) Có phẩm chất chính trị và đạo đức tốt, đủ sức khoẻ để làm việc; chấp hành các chủ trương, chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước; chấp hành sự phân công, bố trí của ĐHTN sau khi được thu hút.
 - b) Có chuyên môn đào tạo phù hợp với vị trí việc làm.
2. Điều kiện, tiêu chuẩn cụ thể
 - a) Độ tuổi
 - Đối tượng thu hút bằng hình thức mời gọi, tiếp nhận, tuyển dụng tính đến thời điểm nghỉ hưu phải còn đủ tuổi để công tác ít nhất 10 năm đối với người có trình độ Tiến sĩ và tương đương, 15 năm trở lên đối với người có trình độ Thạc sĩ và tương đương ngành đặc thù.
 - Trường hợp đặc biệt do Giám đốc ĐHTN xem xét, quyết định.

b) Chuyên môn

- Người có trình độ Tiến sĩ và tương đương trở lên, có chuyên môn thuộc các ngành đang được đào tạo tại các đơn vị thuộc ĐHTN.

- Người có trình độ thạc sĩ và tương đương một số ngành đặc thù (Ngôn ngữ Nhật, Ngôn ngữ Hàn Quốc, Sư phạm Tiếng Nhật, Sư phạm Tiếng Hàn Quốc, Nhật Bản học, Hàn Quốc học, nhóm ngành Sư phạm Tiếng dân tộc thiểu số, Ngôn ngữ và Văn hoá các dân tộc thiểu số). Trường hợp đặc biệt người có trình độ Thạc sĩ một số ngành đặc thù khác do Giám đốc ĐHTN xem xét, quyết định; đặc biệt là thu hút về làm việc tại các Phân hiệu của ĐHTN.

- Người có trình độ đại học ngành đặc thù (Ngôn ngữ Nhật, Ngôn ngữ Hàn Quốc, Sư phạm Tiếng Nhật, Sư phạm Tiếng Hàn Quốc, Nhật Bản học, Hàn Quốc học, nhóm ngành Sư phạm Tiếng dân tộc thiểu số, Ngôn ngữ và Văn hoá các dân tộc thiểu số) thực hiện theo chính sách tạo nguồn giảng viên của ĐHTN.

Điều 5. Chính sách thu hút

Ngoài tiền lương và phụ cấp (nếu có), người được thu hút, tiếp nhận về làm giảng viên cơ hữu tại các đơn vị thuộc ĐHTN được hưởng các chế độ ưu đãi sau:

1. Chế độ hỗ trợ 01 lần khi được tiếp nhận

a) Hỗ trợ 200.000.000 VNĐ (hai trăm triệu đồng) đối với người có trình độ Tiến sĩ và tương đương trở lên. Đối với người tốt nghiệp và được cấp bằng Tiến sĩ ở cơ sở giáo dục đại học nước ngoài được hỗ trợ thêm 50.000.000 VNĐ (năm mươi triệu đồng).

b) Hỗ trợ người có trình độ Tiến sĩ, chức danh Giáo sư 400.000.000 VNĐ (bốn trăm triệu đồng); người trình độ Tiến sĩ, chức danh Phó Giáo sư 300.000.000 VNĐ (ba trăm triệu đồng).

c) Hỗ trợ từ 100.000.000 VNĐ (một trăm triệu đồng) đối với người có trình độ Thạc sĩ và tương đương trở lên tùy theo ngành chuyên môn đặc thù. Đối với người tốt nghiệp và được cấp bằng Thạc sĩ ở cơ sở giáo dục đại học nước ngoài được hỗ trợ thêm 30.000.000 VNĐ (ba mươi triệu đồng).

2. Chế độ phúc lợi

a) Được hỗ trợ tiền thuê nhà ở: tối đa 15.000.000 VNĐ/năm; thời gian áp dụng không quá 02 năm với những người đang không đăng ký tạm trú, thường trú tại đơn vị trong Tỉnh.

b) Được chi hỗ trợ tiền tăng thêm hằng tháng vào lương (nếu có) theo Quy chế chi tiêu nội bộ của ĐHTN và đơn vị.

c) Được chi hỗ trợ/thanh toán theo Quy chế chi tiêu nội bộ hằng năm và các quy định hiện hành khác của ĐHTN và đơn vị.

- Được chi hỗ trợ cuối năm học: khi giảng dạy đủ định mức số giờ quy đổi trong năm học và đạt đủ điểm thành tích khoa học quy đổi trong năm học.

- Được thanh toán giờ giảng: giờ giảng vượt định mức, học kỳ hè.

- Được chi khoán văn phòng phẩm.

- Được thanh toán chi phí tham dự Hội nghị, Hội thảo.

- Được theo dõi, khám sức khỏe định kỳ.

- Được thanh toán công tác phí.

3. Được tạo môi trường làm việc thuận lợi để người được thu hút phát huy được năng lực chuyên môn nghiệp vụ, hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao.

4. Được đơn vị sử dụng lao động bảo đảm việc làm và thực hiện đầy đủ những điều đã cam kết trong hợp đồng làm việc hoặc hợp đồng lao động.

Điều 6. Trách nhiệm của người được thu hút và xử lý vi phạm

1. Hoàn thành những công việc đã cam kết trong hợp đồng làm việc hoặc hợp đồng lao động. Bồi thường vi phạm và vật chất theo quy chế, nội quy của đơn vị và pháp luật Nhà nước quy định. Đóng các loại bảo hiểm, thuế, phí đầy đủ theo quy định của pháp luật.

2. Người được thu hút phải thực hiện đúng cam kết đã ký với đơn vị thu hút, đảm bảo thời gian làm việc tại đơn vị được thu hút ít nhất 08 năm đối với người có trình độ Tiến sĩ và tương đương, ít nhất 05 năm đối với người có trình độ Thạc sĩ và tương đương.

3. Người được thu hút phải thực hiện đúng cam kết đã ký; phải chấp hành sự phân công công tác của đơn vị quản lý. Nếu vi phạm cam kết đã ký, phải chịu mọi trách nhiệm và hoàn trả kinh phí cho ĐHTN theo quy định hiện hành.

4. Trong thời gian làm việc nếu không thực hiện cam kết, tự ý bỏ việc trong thời gian cam kết; đơn phương chấm dứt hợp đồng trước thời gian cam kết; không chấp hành sự phân công, công tác; 02 năm liên tục bị đánh giá không hoàn thành nhiệm vụ hoặc trong 02 năm công tác liên tục có 01 năm bị đánh giá hoàn thành nhiệm vụ và 01 năm không hoàn thành nhiệm vụ; bị kỷ luật buộc thôi việc thì phải chịu trách nhiệm bồi hoàn kinh phí gấp 02 (hai) lần kinh phí thu hút đã được nhận theo quy định tại khoản 1 Điều 5 Quy định này.

Trường hợp người được thu hút không thực hiện trách nhiệm bồi hoàn kinh phí, thủ trưởng đơn vị trực tiếp quản lý viên chức có quyền khởi kiện đến cơ quan có thẩm quyền để yêu cầu giải quyết theo quy định của pháp luật dân sự, tố tụng dân sự và pháp luật khác có liên quan.

5. Đối tượng được hưởng chính sách thu hút vì lý do khách quan không làm

việc đủ thời gian đã cam kết hoặc nếu có nguyện vọng xin chuyển công tác đến đơn vị khác trong ĐHTN (trừ các đơn vị đã quy định tại điểm a khoản 2 Điều 1 Quy định này), được Hội đồng xét thu hút của ĐHTN và đơn vị quản lý đồng ý, có trách nhiệm hoàn trả lại phần kinh phí đã được nhận hỗ trợ tại Quy định này.

6. Trường hợp đối tượng được hưởng Chính sách thu hút bị đau ốm, tai nạn hoặc các nguyên nhân khách quan khác dẫn đến mất khả năng lao động, bị chết trong thời gian cam kết hưởng Chính sách thu hút thì được miễn hoàn trả lại kinh phí đã hỗ trợ (có xác nhận của cơ sở y tế từ cấp huyện trở lên).

Chương III **TỔ CHỨC THỰC HIỆN**

Điều 7. Thẩm quyền và trách nhiệm tổ chức thực hiện

1. Ban Tổ chức cán bộ, Ban Kế hoạch Tài chính, Ban Đào tạo, Ban Khoa học Công nghệ và Đối ngoại và các đơn vị chức năng có liên quan chịu trách nhiệm tham mưu, giúp Giám đốc ĐHTN, Hội đồng xét tuyển thu hút trong việc tổ chức xét tuyển, thu hút nguồn nhân lực trình độ cao.

2. Các đơn vị thuộc ĐHTN và các đơn vị liên quan có trách nhiệm phối hợp, triển khai thực hiện Quy định này.

Điều 8. Kinh phí thực hiện

1. Nguồn thu hợp pháp của ĐHTN và các đơn vị.
2. Hình thức chi trả: chi trả một lần bằng tiền ngay khi người được thu hút có Quyết định tiếp nhận, tuyển dụng về ĐHTN. Nguồn kinh phí hỗ trợ này không dùng để tính đóng, hưởng bảo hiểm xã hội và các phụ cấp khác.

Điều 9. Điều khoản thi hành

Các trường hợp được tiếp nhận, tuyển dụng về ĐHTN sau khi có Kết luận số 208-KL/ĐU ngày 29/5/2023 của Ban Thường vụ Đảng ủy ĐHTN về công tác tổ chức cán bộ thì được hưởng chính sách thu hút theo Quy định này. Những nội dung về viên chức, người lao động không ghi trong Quy định này được áp dụng theo các quy định hiện hành của Nhà nước và ĐHTN

Điều 10. Quy định về sửa đổi, bổ sung

Trong quá trình thực hiện, nếu có vấn đề phát sinh hoặc khó khăn, vướng mắc, các đơn vị, cá nhân kịp thời phản ánh về ĐHTN (qua Ban Tổ chức cán bộ) để xem xét, quyết định sửa đổi, bổ sung cho phù hợp./.

