

# 成都工业学院文件

成工院〔2020〕119号

---

## 关于印发《成都工业学院人才引进管理办法（试行）》 的通知

校内各部门（单位）：

经中共成都工业学院委员会第一届党委常委会第69次会议（2020年第28次会议）审定通过，现将《成都工业学院人才引进管理办法（试行）》印发给你们，请遵照执行。

成都工业学院

2020年12月9日

---

主送：校内各部门（单位）

---

成都工业学院党政办公室

2020年12月9日印

# 成都工业学院人才引进管理办法（试行）

为进一步贯彻落实中共中央、国务院《关于全面深化新时代教师队伍建设的意见》，加强学校高层次人才队伍建设，提升学科水平，优化师资结构，根据学校“三步走”发展战略和建设特色鲜明的地方高水平应用型大学的目标要求，结合学校实际，制定本办法。

## 第一章 总则

**第一条** 高层次人才引进工作要服从学校事业发展的总体规划，结合学校办学定位，以学校学科专业发展需要为导向，围绕“智能制造”“电子信息”和“现代服务业”三个应用型学科专业重点面向领域，着重向优势和重点学科专业及紧缺专业倾斜，同时兼顾其他学科专业。

**第二条** 高层次人才引进坚持科学规划、按需引进、保证重点、宁缺毋滥的原则，严格程序，全面考核，确保质量。

**第三条** 严格要求引进人才爱国守法、教书育人、严谨治学、为人师表、以身作则、服务社会，具有较强的团结协作、拼搏奉献精神，自觉抵制有损教师职业声誉的行为。

**第四条** 高层次人才引进分为编制内引进、编制外引进和柔性引进三种形式。

## 第二章 引进对象及条件

**第五条** 高层次人才引进对象为以下五类：

第一类：两院院士、“国家特支计划”杰出人才和领军人才、国家“千人计划”入选者、国家杰出青年科学基金获得者、享受国务院政府特殊津贴专家、“长江学者奖励计划”入选者等荣誉称号获得者。

第二类：省学术和技术带头人、省级有突出贡献的优秀专家等省级荣誉称号获得者、省部级重点学科带头人、省“千人计划”“万人计划”入选专家、本科院校二级专业技术职务者。年龄原则上不超过 50 岁。

第三类：一流本科专业、紧缺专业建设所需的本科院校、科研院所正高级专业技术职务人员、具有博士研究生学历并获得博士学位的副高级以上专业技术职务的人员等，年龄原则上不超过 45 岁。

第四类：优秀博士研究生及博士后出站人员，近五年须具备以下任一条件，年龄原则上不超过 40 岁。

1. 主持国家自然科学基金（或国家社会科学基金）项目 1 项、或主持博士后创新人才支持计划 1 项；

2. 以独立或第一作者发表 SCI、CSSCI 期刊 4 篇（人文社科类至少有 B 级及以上学术论文 1 篇，自然科学类至少有 SCI 检索一区 1 篇，或二区 2 篇）及以上的。

第五类：其他博士研究生，年龄原则上不超过 35 岁。

**第六条** 柔性引进的高层次人才对象为以下三类：

第一类：两院院士、中国社会科学院学部委员等专家。

第二类：国家“千人计划”人选、国家“万人计划”人选、国家“百千万工程”人选、国家有突出贡献的中青年专家、国家杰出青年科学基金获得者、“长江学者奖励计划”特聘教授等具有国家级称号以及与此相当学术地位和成就的海内外专家学者。

第三类：省级学术和技术带头人、省级有突出贡献的优秀专家等省级荣誉称号获得者、省部级重点学科带头人，在国内外高等学校和科研机构从事教学、科研工作、学术造诣较深，在本学科领域内有较大影响。

### 第三章 引进人才待遇

**第七条** 编制内引进高层次人才，包含编制内聘用制和编制内年薪制两种类型。

（一）编制内引进高层次人才是指进入事业单位编制者。

（二）引进费用详见表一

表一 各层次引进人才安家费和科研启动费一览表（单位：万元）

人才层次	一	二	三	四	五
安家费（税前）	面议	30	25	20	15
科研启动费（自然科学）	面议	20	15	15	10
科研启动费（人文社科）	面议	15	15	10	6

### （三）工资待遇

1. 编制内聘用制：引进人才按照学校现有同类人员（事业单位编制内人员）管理，根据国家、省、市有关文件以及学校有关规定执行基本工资和绩效工资制度。

2. 编制内年薪制：引进人才按照合同约定完成各项工作职责和任务，工资待遇详见表二。

表二 编制内年薪制引进人才工资待遇一览表（单位：万元）

人才层次	首聘期年薪（税前）
第一类	面议
第二类	30
第三类	20
第四类	18
第五类	15

3. 编制内聘用制引进的博士研究生，进校后参照副教授专业技术七级标准享受工资及校内收入待遇3年，3年期满未获副教授任职资格，则按其聘用岗位执行相关待遇。

### （四）发放方式

1. 安家费分6年发放。首次发放50%，其余50%分6年逐月

平均发放。

2. 科研启动经费实行项目申报制，经学校同意立项后予以资助，经费按照国家和学校科研经费管理有关办法使用。

3. 相关待遇的发放从取得主管部门正式批复文件或签订聘用合同之日起执行。

**第八条** 编制外年薪制引进高层次人才，按照责、权、利相一致的原则签订聘用合同约定完成各项工作职责和任务，工资待遇详见表三。

表三 编制外年薪制各层次引进人才待遇一览表（单位：万元）

人才层次	首聘期年薪（税前）
第一类	面议
第二类	35
第三类	25
第四类	22
第五类	18

（一）不享受编制内引进高层次人才的安家费，只享受科研启动费。

（二）科研启动费的发放方式按照编制内引进高层次人才的发放方式执行。

（三）住房公积金和社会保险按国家规定执行，个人承担的部分学校在其年薪中代扣代缴，单位承担的部分由学校缴纳。

（四）聘期内教学和科研成果奖励按学校规定执行，不计入年薪。

**第九条** 柔性引进高层次人才是指人事关系不转入学校，按照聘用协议，以科研合作、技术攻关、学科建设、兼职教师等形式，每年在学校工作一定时间的人员。工作方式采取灵活多样的形式。

学校对柔性引进的高层次人才实行一事一议，按不同类型和工作任务享受相应待遇。

#### **第四章 工作职责和任务**

**第十条** 学校年薪制引进高层次人才（含编制内年薪制和编制外年薪制）在聘期内须完成的工作任务按照附件执行。

**第十一条** 年薪制引进高层次人才（含编制内年薪制和编制外年薪制）、柔性引进高层次人才应认真履行合同约定的各项职责和工作任务。

#### **第五章 人才引进程序**

##### **第十二条 高层次人才考核招聘程序**

（一）各教学科研单位根据学科建设、专业建设、师资队伍建设的需要，制定人才引进计划，经本单位教授委员会和党政联席会审定后，在每年5月31日前将下一学年人才引进计划报学校党委教师工作部。

（二）党委教师工作部汇总各用人单位提交的人才引进计

划，经校人才工作领导小组办公室审议，并提交党委常委会审定后，面向社会公开招聘。

（三）各用人单位核准应聘者提供的相关证明，并组织开展对高层次引进人才的师德师风、基本条件、学术水平、教学科研能力进行考核论证，经学院党政联席会研究决定拟聘人选，报党委教师工作部。

（四）党委教师工作部审核应聘材料，报学校人才工作领导小组办公室会签或集中面试并审议，确定拟引进人员名单后，提请党委常委会审定。

（五）党委教师工作部负责协调相关聘用手续，学科建设与科技发展处负责协调科研启动费申报、审批及管理；各用人单位负责聘任、工作安排、日常管理和考核。

### **第十三条 柔性引进高层次人才考核聘任程序**

（一）各教学科研单位根据学科专业建设的需要，提出拟聘人员建议名单，会同党委教师工作部拟定工作职责、工作目标及任务等。

（二）经校人才工作领导小组办公室审查后提请党委常委会研究确定拟聘人员。

（三）签订柔性引进合同。

## **第六章 管理与考核**



**第十四条** 编制内引进人才按照责、权、利相一致的原则签订聘用合同及服务期协议。来校工作时间不少于6年，一个聘期为3年，未满服务期要求调离学校或辞职、辞聘者，相应违约责任按合同约定执行。编制外引进人才，签订聘用合同，来校工作时间不少于3年。

**第十五条** 聘期内按岗位目标实行聘约管理，对引进人才的教学、科研和管理等职责履行情况、工作任务完成情况等进行年度考核和聘期考核。年度考核在每年年底前进行、聘期考核在聘期结束前一个月进行。年度考核工作由二级学院负责完成、聘期考核工作由二级学院和学校人才工作领导小组办公室共同负责完成，各教学科研单位将考核情况汇总后报党委教师工作部，最后提交学校审核。

**第十六条** 各学院负责引进人才的日常考核与管理工作。各学院要积极为引进的人才提供各方面的便利条件，及时督促检查高层次人才岗位目标完成情况，并适时提出意见和建议。

## 第七章 附则

**第十七条** 本办法从2021年1月1日起执行，原《成都工业学院人才引进管理办法（暂行）》（成工院〔2015〕45号）同时废止。

**第十八条** 如国家及省出台相关政策，按国家和省政策执

行。本办法由党委教师工作部负责解释，其它未尽事宜按照学校有关规定执行。

成都工业学院

2020年12月3日

附件：

## 年薪制引进高层次人才工作职责和任务

(一) 一、二类人才面议。

(二) 三、四、五类人才须完成以下任务

1. 作为教学、科研团队的核心成员。

2. 人才培养：每学年至少独立为本科生讲授一门课程、作为第一指导教师至少完成3名学生的毕业设计（论文）指导、开设学术讲座一次，教学效果好。参与指导学生学科竞赛、创新创业项目等。三类人才年均教学工作量不低于学校规定的年教学工作量的1/4，四类人才年均教学工作量不低于学校规定的年教学工作量的1/2，五类人才年均教学工作量不低于学校规定的年教学工作量3/4。

3. 专业、课程及实验室建设：聘期内，三类人才作为主编编写教材或专著1部、作为主要成员参与省级及以上专业、课程建设项目；四类人才作为副主编及以上编写教材或专著1部、作为主要成员参与省级及以上专业、课程建设项目；五类人才参与编写教材或专著1部、参与省级及以上专业、课程建设项目。

4. 以我校名义独撰或作为第一作者或通讯作者，在SCI、SSCI或CSSCI等期刊发表高水平论文：三类人才不少于4篇；四类人才不少于3篇；五类人才不少于2篇。

5. 取得下列成果（三类至少3项、四类至少2项、五类至少

1 项)

(1) 获得省级及以上优秀教师、教书育人名师称号。

(2) 获得市厅级及以上教师课堂教学竞赛二等奖及以上。

(3) 获得省级及以上教学成果三等奖及以上（排名前三）。

(4) 获批主研国家级项目 1 项（排名前 10）或省部级项目 1 项（排名前二）。

(5) 获得横向、纵向课题经费（不含学校配套经费，其中纵向科研经费不低于 25%），自然科学领域三类人才 50 万元以上、四类人才 30 万元以上、五类人才 20 万元以上；人文社科领域各类人才横向、纵向课题经费按自然科学领域的 1/2 要求。

(6) 获得国家级科技（哲社）成果奖，或获得省部级及以上科技（哲社）成果奖一等奖、二等奖、三等奖（个人排名与单位排名之和小于 10）。

(7) 出版学术专著 1 部（排名第 1）。

(8) 获得授权发明专利 1 项（排名第 1）。

(9) 科技成果转化累计到校经费 30 万元。

(10) 政策咨询、报告等科研成果（排名前 3）获省委省政府及以上级别领导肯定性批示，或被省部级及以上单位采纳应用，并产生重大影响，取得显著社会效益。

(11) 制定的行业标准被所属行业采纳 1 项（排名前 3）。