

# 宜宾学院文件

宜学院发[2016]32号

## 宜宾学院人才引进和管理办法

### 第一章 总则

**第一条** 为践行“制度为先、师生为本、育人为首、学术为魂”的治校理念，大力实施人才建校战略，优化人才资源配置，为建设特色鲜明的应用型综合大学提供人才支撑，特制定本办法。

**第二条** 人才引进坚持“确保质量、灵活多样、重在使用”的原则，努力形成“重点突出、层次分明、衔接紧密、持续发展”的人才体系。充分发挥高层次人才在学校创新驱动、转型发展中的引领作用，力争我校高层次人才数量在“十三·五”期间有一个大幅度的提高。

**第三条** 学校引进人才分为两类，一类是以科研平台为载体

满足我校科技研发和成果转化的高层次研究（应用）型人才和团队，另一类是满足我校教学需要的专任教师。引进人才重点为教授（研究员）、教授级高级工程师、高级工程师、博士研究生。

**第四条** 本办法所指的人才引进形式，分体制内引进和体制外引进。体制内引进，是指经公开招聘或调动的形式纳入我校事业单位编制管理的引进方式。体制外引进，是指各类共享性人才在不改变人事关系的前提下，以智力、技术、成果等服务为核心的引进方式。对高层次研究（应用）型人才，还可以实行“一人一议”或“一事一议”的方式进行引进。高层次研究（应用）型人才或团队，实行项目清单制、聘期任务制、管理合同制。

## **第二章 高层次研究（应用）型人才和团队引进**

### **第五条 首席研究员**

#### 一、引进对象

国家“863”计划项目负责人，国家“973”计划项目负责人，国家自然科学基金、社科基金重大项目负责人，国家重点实验室主任，国家工程（技术）研究中心主任，国家杰出青年科学基金获得者，“长江学者”特聘教授，国家有突出贡献的中青年

科学、技术、管理专家，国家自然科学、技术发明、科技进步奖一等奖获得者（个人排名前二）或二等奖（个人排名第一），国家社会科学基金项目优秀成果一等奖获得者（个人排名第一），新世纪“百千万人才工程”国家级人选，国家教学成果奖特等奖获得者（个人排名前二）或一等奖获得者（个人排名第一）。

## 二、聘期内完成以下基本任务

1. 年均科研经费，人文、社会学科到账经费 100 万元，理工类学科到账经费 500 万元。

2. 领衔并以宜宾学院为第一单位，完成以下任务之一：

（1）作为项目负责人，获得并完成以下之一项目：国家“863”计划项目、国家“973”计划项目、国家自然科学基金重大项目、社科基金重点项目。

（2）获得国家科学方面五大奖励之一（国家最高科学奖、国家自然科学奖、国家发明奖、国家科技进步奖、国际科学技术合作奖）。

（3）获得国家级教学成果二等奖及以上。

（4）获得国家哲学社会科学基金项目优秀成果奖二等奖及以上、或中国高校人文社会科学研究优秀成果奖二等奖及以上。

(5) 成果转化经费不低于 2000 万元。

### 三、待遇

1. 提供住房面积不少于 120 平米住房一套。

2. 如全职在校工作给予安家费 100 万元。

3. 科研启动金：视项目给予 50~500 万。

4. 工作条件：配备实验室，配备行政助手或科研助手，提供其他必要的工作条件。

5. 薪酬面议，年薪指导价 60~100 万人民币。

## 第六条 特聘研究员

### 一、引进对象

获得教育部“高等学校优秀教师教学和科研奖励计划”资助的中青年学术骨干、省级学术和技术带头人、省级有突出贡献的优秀专家。

### 二、聘期内应完成以下基本任务

1. 年均科研经费，人文、社会学科到账经费 60 万元，理工类学科到账经费 300 万元。

2. 领衔并以宜宾学院为第一署名单位，完成以下任务之一

(1) 作为项目负责人，获得并完成国家自然科学基金重大项目、或社科基金重大项目。

(2) 获得国家级教学成果奖。

(3) 获得四川省科学技术进步奖一等奖。

(4) 获国家哲学社会科学基金项目优秀成果奖、中国高校人文社会科学研究优秀成果奖。

(5) 成果转化经费不低于 1000 万。

### 三、待遇

1. 提供住房面积不少于 100 平米住房一套。

2. 如全职在校工作给予安家费 60 万元。

3. 根据科研情况提供科研启动金 20~100 万。

4. 提供其他必要的工作条件。

5. 薪酬面议，年薪指导价 30~60 万人民币。

如完成首席研究员任务，按首席研究员薪酬执行。

## 第七条 客座研究员

### 一、引进对象

1. 任职于海外知名大学并取得长期教职（终身教授）。

2. 海外知名大学博士学位且原则上年龄不超过 40 岁（有工作经验的可适当放宽）的各类人才。

3. 任职于 211 或 985 高校或著名的科研机构且具有博士学位的教授或相当职务。

4. 任职于非 211 或 985 高校，但所在学科全国排名前十名，且科研成果突出、年龄不超过 50 岁的具有博士学位的教授。

## 二、聘期内应完成以下基本任务

1. 年均科研经费，人文、社会学科到账经费 40 万元，理工类学科到账经费 200 万元。

2. 领衔并以宜宾学院为第一单位，完成以下任务之一

(1) 作为项目负责人，取得并完成国家自然科学基金重点项目、社科基金重点项目。

(2) 获得四川省科学技术进步奖二等奖及以上。

(3) 获四川省哲学社会科学奖一等奖。

(4) 获得四川省教学成果一等奖。

(5) 成果转化经费不低于 500 万。

## 三、待遇

1. 提供住房面积不少于 90 平米住房一套。

2. 如全职在校工作给予安家费 30 万元。

3. 根据科研情况提供科研启动金 20~100 万。

4. 提供其他必要的工作条件。

5. 薪酬面议，年薪指导价 20~40 万人民币。

如完成首席研究员任务，可按首席研究员薪酬执行；完成特聘研究员任务，按特聘研究员薪酬执行。

## 第八条 人才团队引进

### 一、引进对象

以高水平人才为核心，有为实现学术目标而明确分工协作，具有良好的互动性和凝聚力的人才个体组成的人才团队。引进团队其成员至少 3 人，其中团队领军人符合我校首席研究员条件，核心成员至少 2 人符合我校特聘研究员条件，原则上每年在我校工作的有效时间在 6 个月以上。成员间的专业结构合理，具有关联性和互补性，可稳定合作 3 年以上。团队组成成员必须要有我校 2~3 名教师。

## 二、聘期内应完成以下基本任务

1. 年均科研经费，人文、社会学科到账经费 200 万元，理工类学科到账经费 1000 万元。

2. 以宜宾学院为第一署名单位，完成以下任务之一：

(1) 取得并完成国家“863”计划项目，国家“973”计划项目，国家自然科学基金重大项目、社科基金重大项目。

(2) 获得国家科学方面五大奖励之一（国家最高科学奖、国家自然科学奖、国家发明奖、国家科技进步奖、国际科学技术合作奖）。

(3) 取得国家级教学成果奖一等奖。

(4) 获国家哲学社会科学基金项目优秀成果奖一等奖及以上或中国高校人文社会科学研究优秀成果奖一等奖。

(5) 成果转化经费不低于 4000 万元。

### 三、待遇

1. 团队年薪 300 万元，自主考核分配。

2. 根据团队的职责和任务，在三年的资助期内给予每个团队 300 万元人才经费资助。该经费主要用于团队成员外其他人员的劳务费、差旅费、会议费、国际合作与交流费、出版费、资料费、专用软件购置费、文献检索费、专业通信费、专利申请及其他知识产权事务等费用。资助经费一次核定，分年下拨，专款专用，经费使用应符合国家和学校的财务管理规定。如属世界或国内一流水平的人才团队，可采取特事特办、一事一议的方式，给予特别支持。

3. 根据不同学科特点和研究计划以及完成工作目标情况，学校在聘期内提供 150~1000 万学科建设及科研启动经费，用于购置科研设备。

4. 学校根据工作需要，安排办公、实验用房和不低于 120 平米的生活住房。

## 第三章 专任教师引进

**第九条** 体制内引进教授及教授级高级工程师

### 一、引进对象

1. 教授 A 类

博士生导师或具有博士学位，年龄一般不超过50周岁；学术造诣深厚，已取得比较丰富的学术成果，有较高的科学研究及科技创新能力，研究和学术成果为同行公认；具有较强的学科建设能力和组织领导能力，在学科发展与专业建设中能起到带头作用。

## 2. 教授 B 类（或教授级高级工程师）

近五年来，作为项目负责人承担国家自然科学基金项目、国家哲学社会科学基金项目、国家级教学团队项目或在企业有较长工作经历，理论水平高，实践经验丰富，年龄一般不超过50周岁。

## 3. 教授 C 类

其专业为我校所需求的学科专业，年龄不超过45周岁。

## 二、服务期限与基本任务

在校服务年限至少8年，并完成所聘岗位的教学科研任务。

## 三、待遇

1. 提供住房一套或给予五年的住房补贴（1200元/月）。

2. 安家费资助：教授 A 类 40 万元，教授 B 类 35 万元，教授 C 类 30 万元，八年分步到位。

3. 根据科研情况提供科研启动经费，文科类：教授 A 类、B 类 5~8 万元，教授 C 类 3~5 万元；理工科：教授 A 类、B 类

10~20 万元，教授 C 类 5~8 万元。完成科研启动项目后，经考核为优秀者，可优先申请学校教学科研创新团队（经费 10 万）。

4. 享受 2.5 万元/年的人才薪金；享受人才年薪，人才薪金和人才年薪的计发依照学校相关办法执行。

5. 考核合格享受国家规定的工资福利待遇，享受学校规定的绩效工资。

6. 妥善解决配偶的工作。

## **第十条** 体制内引进博士

### 一、引进对象

#### 1. 博士 A 类

具有博士学历和学位，年龄一般不超过 45 周岁，且具备下列条件之一：

(1) 作为项目负责人承担过国家自然科学基金项目、国家哲学社会科学基金项目、国家级教学团队项目。

(2) 在博士后工作站从事研究并已经出站。

(3) 海归博士（在海外取得博士学位的人员，或博士毕业并在国外研修或工作满一年以上的人员）。

(4) 在企业有 6 年以上工作经历或取得相关行业资格证书的。

## 2. 博士 B 类

具有副教授专业技术职务或在企业有 3 年以上工作经历，或取得相关行业资格证书的，年龄一般不超过 45 周岁。

## 3. 博士 C 类

具有博士学历学位，年龄不超过 45 周岁，其专业为我校所需求的学科专业。

## 二、服务期限与基本任务

在校服务年限至少 8 年，并完成所聘岗位的教学科研任务。

## 三、待遇

1. 提供住房一套或给予两年的住房补贴（1200 元/月）。

2. 安家费资助：博士 A 类 35 万元，博士 B 类 30 万元，博士 C 类 25 万元，八年分步到位。

3. 根据科研情况提供科研启动经费，文科类：博士 A 类、B 类 3~5 万元，博士 C 类 2~3 万元；理工类：博士 A 类、B 类 10~15 万元，博士 C 类 5~10 万元。完成科研启动项目后，经考核为优秀者，可优先申请学校教学科研创新团队（经费 10 万）。

4. 享受 2 万元/年的人才薪金；享受人才年薪，人才薪金和人才年薪的计发依照相关办法执行。

5. 考核合格享受国家规定的工资福利待遇，享受学校规定

的绩效工资。不具备副教授专业技术职务任职资格的，校内岗位绩效工资享受专业技术七级岗（副教授三级岗）待遇。具备副教授专业技术职务的，校内岗位绩效工资享受专业技术五级岗（副教授一级岗）待遇。

6. 博士 A 类、B 类可视情况解决其配偶工作，博士 C 类原则上不解决其配偶工作。

### **第十一条 体制内引进高级工程师**

对于学校应用型专业，可编制内招聘高级工程师，并给予 8 万元安家费。编制内招聘的高级工程师需具有大学本科及以上学历，身体健康，在企业有较长工作经历，专业能力较强，年龄一般不超过 45 岁。

### **第十二条 体制内引进硕士研究生**

对于紧缺专业或紧缺岗位（连续两年公招未达到开考比例的）可在编制内招聘硕士研究生；对国内无博士点的专业可编制内招聘硕士研究生，并给予 5 万元安家费。具体招聘条件以当年招聘公告为准。

### **第十三条 外聘教师**

#### **一、对象**

1. 具有大学本科及以上学历，身体健康，并在企业有较长工作经历，理论水平高，实践经验丰富的教授级高级工程师、

高级工程师或具有硕士学位的工程师，年龄不超过 65 周岁。

2. 我校新建专业或急需专业，从社会或其他高校聘请的专家、学者。

## 二、主要任务

主要讲授一门完整实务型、技能型课程教学，或我校新建专业或急需专业的专业课程，完成合同约定教学任务，针对实务领域指导本科生开展相关研究或其它专项工作，可全职在校工作，也可非全职在校工作。具体任务在签订的工作合同中加以明确。

## 三、待遇

外聘教师在学校工作期间的待遇：根据人才的不同情况发放课时费 150—300/学时。其中，具有硕士学位的中级职称的 150/学时；具有副高职称的 200/学时；具有博士学位或双师双能型副高职称的 250/学时；具有正高职称或教授级高工的 300/学时。

3. 外聘教师由学校安排住宿，发放工作餐卡，伙食费标准按 50 元/天计发。

**第十四条** 体制内引进的教授、博士、应用型高层次人才，须全职在校工作，考核分为年度考核和聘期考核。外聘教师考核为目标任务考核和聘期考核。

## 第四章 组织机构、职责和人才引进工作程序

**第十五条** 学校高层次人才引进实行校院两级运行与管理。学校成立“宜宾学院高层次人才引进工作领导小组”（另行发文），负责高层次人才引进的组织领导工作。二级学院组建以院长为第一责任人的人才引进工作组，负责组织实施本学院的人才引进与人才管理工作。

**第十六条** 高层次研究（应用）型人才或团队引进与管理由人事处牵头并会同科研与学科建设处和相关学院组织实施。高层次专任教师的引进与管理，以人事处为规划、牵头协调、服务单位，各二级学院为主体、落实单位。

**第十七条** 高层次人才或团队引进需要进行学术评价等事项的，由宜宾学院学术委员会组织实施。

**第十八条** 高层次研究（应用）型人才和团队引进的基本程序

一、人事处会同相关部门做好人才引进的前期工作，备好《宜宾学院高层次研究（应用）型人才和团队登记表》，并附相关材料。涉及体制内引进或体制外引进人才需要“一事一议”、“一人一议”的由人事处会同所在学院共同商议。

二、学校高层次人才引进工作领导小组对拟引进人才（团队）进行综合评价。

三、学校审定。

四、有关单位办理手续，提供相关服务。

**第十九条** 高层次专兼职教师引进按以下程序实施：

一、教授（研究员）、教授级高级工程师、博士研究生引进计划实行备案制，高级工程师、硕士研究生实行审批制。二级学院根据自身学科专业现状和今后的发展趋势，通过党政联席会研究拟定人才引进计划，教授（研究员）、教授级高级工程师、博士计划报学校备案后，即可实施。高级工程师、硕士计划报学校审批后实施。

各二级学院负责教授（研究员）、教授级高级工程师、博士招聘工作，人事处负责政策解答、硕士公招工作（直接考核招聘的硕士参照博士招聘程序，由人事处和二级学院共同招聘）和人才来校工作手续的办理。

二、应聘人员提交《宜宾学院接收（引进）教学科研人员登记表》。并提交相关证明材料：学历（学位）证书复印件、专业技术职务资格证书复印件、近5年发表的论文列表、专著、论文检索证明，主持或参加的科研项目、获奖、专利以及成果转化及效益证明等材料。

三、二级学院审查资格。拟引进人才的二级学院应征求本部门专家意见，党政联席会决定。

四、组织教学考核。二级学院组织考核。考核小组由拟引进人才的二级学院专家、人事处、教务处人员组成，并就教学水平情况做出评价。

五、讨论决定。二级学院党政联席会议讨论形成拟引进人才初步意见后，报学校研究决定。

六、有关单位办理手续，提供相关服务。

## 第五章 考核及薪酬的发放

### 第二十条 考核程序

#### 一、年度考核

考核对象主要是体制内引进人员。各二级学院按照学校制定年度考核办法组织实施，考核结束后将考核材料交人事处审核入档。

#### 二、聘期届满考核

1. 体制内引进高层次人才考核，按照学院年度考核和聘期考核文件执行。

2. 体制外引进高层次研究（应用）型人才和团队考核，由人事处牵头相关学院和部门参加，具体程序为：

（1）个人（团队）申请。聘期届满前 2 个月将届满考核申报表和相关材料交人事处。

(2) 人事处会同相关学院和部门根据申请人在教学、研究方面做出的贡献和成就以及有价值的社会服务，结合所在学院发展战略进行综合评估，提出续聘意见。

(3) 学校高层次人才引进工作领导小组讨论并提出是否续聘意见。

(4) 学校审定。

## **第二十一条 薪酬决定方式和发放办法**

一、体制内引进人才薪酬按照学校规定的相关办法执行。

二、体制外引进全职在校工作的应用型高层次人才薪酬由学院和人事处根据学科专业、科研水平、毕业院校和专业排名、工作经历和拟完成的任务等商议决定。

薪酬超过指导价上限的，由学校高层次人才引进工作领导小组讨论，学校研究决定。年薪发放与年度考核、聘期考核相结合，年薪的 20-60%按月发放；10%划拨至二级学院，由二级学院负责管理，年度考核合格后发放，若考核不合格者，不予发放；其余部分聘期考核合格后发放。

## **第六章 二级学院人才引进相关经费开支**

**第二十二条** 二级学院应根据国内学科（专业）布局，充分利用各种资源，积极与相关高校部门或高层次人才个人联系，

外出招聘产生的差旅费不计入本单位的公务费，由学校人才经费中统一报销。

**第二十三条** 二级学院人才引进工作中涉及对方来校考察、洽谈等按学校规定的工作餐标准予以接待，由二级学院按照相关程序申报，在学校人才经费中统一报销。属学校重点引进人才来校考察、洽谈所产生差旅费，按学校差旅报销标准据实报销往返车船费。

**第二十四条** 二级学院引进人才符合《宜宾学院绩效工资分配实施办法》（宜学院委发[2016]25号）之“教师队伍建设专项奖励”的，学校给予奖励。

## 第七章 附则

**第二十五条** 学校现有专任教师，凡符合以下条件的，可申请客座研究员岗位，完成客座研究院基本任务的享受该岗位年薪薪酬。

- 一、获得博士学位、学位，具有教授专业技术职务；
- 二、取得并完成国家级项目的负责人；
- 三、取得省级及以上成果奖励的(个人排序第一)，并经学校高层次人才引进工作领导小组审定同意。

**第二十六条** 我校专任教师申请客座研究员岗位的，聘期

结束并考核合格，下一聘期可申请特聘研究员岗位。

如在客座研究员岗位，完成的任务已达到特聘研究员岗位或首席研究员岗位基本任务的，可按特聘研究员岗位或首席研究员岗位的年薪薪酬执行。

**第二十七条** 对于一些特殊优秀人才，特别是从海外引进的优秀人才，可以实行年薪制，薪酬面议。

**第二十八条** 凡我校从国外、省外引进并签订了五年及以上工作协议且符合《四川省高层次人才特殊支持办法》所规定的支助对象条件的人才，除享受《宜宾学院高层人才引进和管理暂行办法》所规定的优惠条件外，学校积极支持、协助其申请四川省高层次人才特殊支持政策。

### **第二十九条 违约及赔偿**

无论是以何种方式引进的人才或团队，都应和学校签订聘用工作协议，对双方责权利进行约定。

**第三十条** 本办法从2016年7月1日起执行。由人事处负责解释。原有高层次人才的引进办法作废，如其他管理办法与本办法不符的，以本办法为准。

宜宾学院

2016年7月1日