

# 中共四川文理学院委员会文件

川文理委〔2019〕84号

---

## 中共四川文理学院委员会 四川文理学院 关于印发《高层次人才引进与管理办法》的通知

各党总支、二级单位：

经2019年第17次校长办公会审议、党委一届二十三次常委会审定，现将《高层次人才引进与管理办法》印发给你们，请认真贯彻落实。

中共四川文理学院委员会

四川文理学院  
2019年12月23日

# 高层次人才引进与管理办法

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改革的意见》，加大高层次人才的引进力度，优化师资队伍结构，建设一支师德高尚、数量充足、水平较高、发展态势良好的高层次人才队伍，根据学校“三步走”发展战略和“1234”总体部署和建设“特色鲜明、优势突出的高水平应用型大学”的目标要求，结合学校实际情况，特制定本办法。

## 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，结合学校应用型办学类型定位，以学校学科专业需要为导向，围绕文化创意、智能制造、化工环保、教师教育、康养旅游、财经管理、政治法律、生态建筑等八大学科专业群建设，着重向优势和重点学科专业、新办专业和紧缺专业倾斜，同时兼顾其他学科专业。

第二条 学校对引进的高层次人才实行奖励激励机制，提供聚集和稳定人才的良好环境。

第三条 人才引进工作要坚持标准，严格程序，全面考核，确保质量。

## 第二章 引进对象及条件

第四条 高层次人才引进对象

学校高层次人才引进分为全职引进、年薪制聘任、柔性引进三大类。

（一）全职引进的高层次人才对象为：具有博士研究生学历并获得博士学位的人员或具有正高级专业技术职务的人员，具体分为以下四类：

第一类：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、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以上人才项目人选、省部级重点学科带头人或其他特别优秀的人才。

第二类：具有博士研究生学历并获得博士学位，同时具有正高级以上专业技术职务者，年龄原则上在 52 岁以下。

第三类：具有博士研究生学历并获得博士学位者，年龄原则上在 45 周岁以下。

第四类：正高级专业技术人员，年龄原则上在 52 周岁以下。

（二）年薪制聘任的高层次人才对象为：具有博士研究生学历并获得博士学位的人员或具有正高级专业技术职务的人员。对应全职引进分为四类。

（三）柔性引进的高层次人才对象具体分为以下两类：

第一类：聘请来校担任教学科研团队负责人的省级以上人才项目人选、省部级重点学科带头人等人才。

第二类：由学校聘任担任二级学院名誉院长、特聘教授的国

内外著名专家、学者。

### 第五条 工作方式

（一）全职引进高层次人才来校工作时间不少于 8 年。

（二）年薪制聘任高层次人才可选择进入事业单位编制，也可选择不进入事业单位编制。进入事业单位编制者，来校工作时间不少于 8 年；不进入事业单位编制者，来校工作时间不少于 3 年。

（三）柔性引进是学校采取合同制聘用形式，以完成特定科研、教学任务为目的聘用到校工作，工作方式采取灵活多样的形式。

## 第三章 引进人员待遇

### 第六条 全职引进高层次人才待遇

（一）引进费（含省、市人才引进补贴）

#### 1. 校本部

第一类人才待遇面议；第二类人才税前 70 万元；第三类人才税前 60 万元；第四类人才税前 40 万元。

#### 2. 成都研究院

第一类人才待遇面议；第二类人才税前 35 万元；第三类人才税前 25 万元；第四类人才税前 20 万元。

#### 3. 引进费发放方式

第一年发放总金额的 40%，第二年发放 15%，第三年发放 15%。

剩余 30%根据工作职责和任务完成情况发放。

## （二）博士科研启动经费

自然科学类资助经费 20 万元，人文社会科学类资助经费 10 万元。按照《博士专项科研基金项目实施办法》进行管理和考核。

（三）专业技术职务评聘：获得博士学位来校当年可申报评聘副高级专业技术职务。

（四）住房保障：按 1500 元/月的标准给予租房补贴（期限 2 年）。

## （五）高层次人才校内特殊绩效津贴

1. 博士学位人员 1200 元/月；
2. 正高级专业技术职务人员 1200 元/月；
3. 博士学位、正高级专业技术职务人员 1400 元/月。

## （六）持续贡献奖

博士学位、正高级专业技术职务人员：1 万元/年，按学校《绩效工资实施办法》执行。

## （七）高层次人才配偶的工作安排

1. 符合公招条件的可参加学校公招考试；
2. 不符合公招条件的可根据引进人才类别和本人工作能力、岗位情况分别提供校聘、临聘岗位。

## （八）协助解决子女的中小学入学问题。

## 第七条 年薪制聘任高层次人才待遇

### （一）进入事业单位编制者

1. 第一类年薪面议，第二类年薪为税前 40 万元人民币，第三类年薪为税前 30 万元人民币，第四类年薪为税前 35 万元人民币。

2. 享受全职引进高层次人才博士科研启动经费、专业技术职务评聘、配偶工作安排、子女入学待遇。

3. 自签订合同之日起，年薪的 50%按月等额发放，另 50%按年度考核结论予以发放。

### （二）不进入事业单位编制者

1. 第一类年薪面议，第二类年薪为税前 45 万元人民币，第三类年薪为税前 35 万元人民币，第四类年薪为税前 40 万元人民币。

2. 住房公积金和社会保险按国家规定执行，个人承担的部分在其年薪中扣除，单位承担的部分由学校缴纳。

3. 自签订合同之日起，年薪的 40%按月等额发放，另 60%按年度考核结论予以发放。

## 第八条 柔性引进高层次人才待遇

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。

## 第九条 其他引进高层次人才待遇

对于学科专业紧缺，学术水平突出，或者学校发展急需的高

技能人才或双师双能型教师；引进港澳台地区、国外的高层次人才，可根据实际情况确定具体引进条件和费用。

#### **第四章 工作职责和任务**

##### **第十条 全职引进高层次人才的工作任务**

（一）完成所聘岗位的教学和科研等基本工作职责。

（二）在引进的前三年，专职科研岗须主持科研项目累计到账经费自然科学类 90 万元、人文社会科学类 45 万元；其他岗位须主持科研项目累计到账经费自然科学类 45 万元、人文社会科学类 20 万元。

（三）在引进的前三年，学校全职引进的高层次人才须完成下列四项任务中的一项；专职科研岗须完成下列四项任务中的两项：

##### **1. 科研项目**

以学校为申报单位，主持省部级以上科研项目 1 项。

##### **2. 科研获奖**

以学校为申报单位，获得国家级科研奖励 1 项（本人排名前十），或获得省部级科研一等奖 1 项（本人排名前五），或获得省部级科研二等奖 1 项（本人排名前二），或获得省部级科研三等奖 1 项（本人排名第一）。

##### **3. 教学获奖**

以学校为申报单位，获得省级教学成果一等及以上奖励 1 项

(本人排名前五), 或获得省级教学成果其他等次奖 1 项(本人排名前三)。

#### 4. 学术论文(著)(完成以下任意 1 项条件)

(1) 以学校为第一作者单位, 本人为独立或第一作者发表 B 类及以上学术论文 1 篇, 或 C 类及以上学术论文 2 篇; 艺体类发表 C 类及以上学术论文 1 篇。

(2) 在学校认定的国家 A、B 类出版社出版独立专著 1 部。

(3) 自然科学类获准发明专利(排名第一) 1 项。

(四) 超出工作职责和任务之外的教学科研成果按学校《科研成果认定及奖励办法(试行)》进行奖励。

#### 第十一条 年薪制聘任高层次人才的工作任务

(一) 完成所聘岗位的教学和科研等基本工作职责。

(二) 专职科研岗每三年须主持科研项目累计到账经费自然科学类 200 万元、人文社会科学类 100 万元。其他岗位在引进的每三年须主持科研项目累计到账经费自然科学类 120 万元、人文社会科学类 60 万元。

(三) 每三年完成下列五项任务中的两项, 专职科研岗须完成下列五项任务中的三项:

##### 1. 科研项目

以学校为申报单位, 主持国家社会科学基金、自然科学基金或科技部科研项目 1 项。



## 2. 科研获奖

以学校为申报单位，获得国家级科研奖励 1 项（本人排名前五），或获得省部级科研一等奖 1 项（本人排名前三），或获得省部级科研二等奖 1 项（本人排名第一），或获得省部级科研三等奖 2 项（本人排名第一）。

## 3. 教学获奖

以学校为申报单位，获得国家级教学成果奖 1 项（本人排名前五），省级教学成果一等及以上奖励 1 项（本人排名前三），或获得省级教学成果其他等次奖 1 项（本人排名第一）。

## 4. 学术论文

（1）人文社会科学类：以学校为第一作者单位，本人为独立或第一作者发表 B 类及以上学术论文 2 篇，或 C 类及以上学术论文 3 篇。

（2）自然科学类：以学校为第一作者单位，本人为独立或第一作者发表 B 类及以上学术论文 3 篇，或 C 类及以上学术论文 4 篇。其中 SCI 一区或二区 1 篇。

## 5. 专著

在学校认定的国家 A、B 类出版社出版独立专著 2 部。

（四）超出工作职责和任务之外的教学科研成果按学校《科研成果认定及奖励办法（试行）》进行奖励。

第十二条 校内高层次人才，符合以下条件之一的，经本人

申请、校长办公会审议、党委常委会审定同意后，可聘任在年薪制岗位并履行相应职责、享受相应待遇：

（一）获得博士研究生学历、学位，或具有正高级专业技术职务；

（二）主持并结题国家社会科学基金、自然科学基金或科技部科研项目；

（三）取得省级以上教学、科研成果二等及以上奖励（个人排名第一）。

**第十三条** 柔性引进的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 考察与引进**

**第十四条** 全职引进高层次人才、年薪制引进高层次人才考核聘任程序

（一）各二级学院（科研平台）协同人事处多渠道发布招聘信息，将符合引进条件人员的基本材料和考察申请递交人事处。

（二）人事处会同相关部门对应聘人员的材料进行初步审核，分管校领导同意后启动正式考核工作。

（三）人事处负责对应聘人员的正式考核工作，由党委组织部、人事处、教务处、科技处等部门负责人、二级学院（科研平台）相关学科专家组成考核小组，按程序和要求对应聘人员进行考核。

（四）考核完毕后，由人事处提出考核报告，提请校长办公会议和党委常委会研究确定拟引进人员。

（五）人事处组织对拟引进人员进行体检、心理测试，合格后，在学校网站公示拟聘人员基本情况，若公示无异议，由人事处办理相关手续。

### 第十五条 柔性引进高层次人才考核聘任程序

（一）各二级学院(科研平台)根据学科专业建设的需要，提出拟聘人员建议名单，会同人事处拟定工作职责、工作目标及任务等。

（二）人事处提请校长办公会议和党委常委会研究确定拟聘人员。

（三）签订聘用合同。

### 第十六条 人才引进相关经费开支

（一）各二级学院(科研平台)应充分利用各种资源，积极与相关高校或高层次人才联系，外出招聘产生的差旅费按规定予以报销。

（二）高层次人才引进工作中涉及对方来校考察、洽谈等按学校规定标准予以接待，由二级学院(科研平台)按照相关程序申报，在学校人才引进专项经费中统一报销。

（三）二级学院(科研平台)每引进1名高层次人才，学校给予1万元的绩效奖励。

## 第六章 管理与考核

第十七条 高层次引进人员实行合同管理，按照责、权、利相一致的原则签订聘用合同，约定岗位职责、待遇和聘任期限等具体事宜。全职引进的高层次人才、进入事业单位编制者的年薪制引进高层次人才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。

第十八条 学校每年为年薪制聘任人员举行签约聘任仪式。

第十九条 年薪制聘任人员的考核

### （一）考核方式

分为年度考核和聘期考核（每三年为一个聘期）。受聘之日起满一年进行一次考核，第三年结束进行聘期考核。

### （二）考核结论

考核结论分为“完成工作任务”和“未完成工作任务”两种。

### （三）考核流程

被考核人提交工作任务完成情况→用人单位考核并做出考核结论→科技处、教务处复核→人事处提交学校研究同意后发放考核年度未发的年薪。

### （四）依据年度考核结论，对未发的年薪按下列方式处理：

1. 被考核人年度考核结论为“完成工作任务”的，全额发放考核年度的未发年薪；年度考核结论为“未完成工作任务”的，不予发放考核年度的未发年薪；

2. 聘期考核为对整个聘期工作任务的全面考核。考核结论为“完成工作任务”的,全额发放前期未发年薪;考核结论为“未完成工作任务”的,收回已发放所有年薪,从受聘之日起按常规人员管理。

**第二十条** 各二级部门应为本部门不进入事业单位编制的年薪制引进高层次人才、柔性引进高层次人才建立档案,详细记录各项工作台账,并将相关资料于每年年底交人事处备案。

## **第七章 附 则**

**第二十一条** 本办法自发文之日起施行,学校原《高层次人才引进办法》(川文理〔2016〕69号)同时废止。

**第二十二条** 本办法由人事处、教务处、科技处根据职能职责负责解释。

---

中共四川文理学院委员会办公室

2019 年 12 月 23 日印发

---