

中共四川文理学院委员会文件

川文理委〔2023〕58号

中共四川文理学院委员会 关于印发《四川文理学院塔石人才工程实施意见 (试行)》的通知

各二级党委、党总支，各二级单位：

经2023年第14次校长办公会议审议、党委一届第一百一十五次常委会会议审定，现将《四川文理学院塔石人才工程实施意见（试行）》印发给你们，请遵照执行。

中共四川文理学院委员会

2023年8月28日

四川文理学院塔石人才工程实施意见

（试行）

为认真贯彻落实习近平总书记关于新时代人才工作的新理念新战略新举措，深入实施人才强校战略，强化人才梯队培养，壮大高层次人才队伍，推进学校高质量内涵式发展，现结合学校实际，特提出如下实施意见。

一、总体思路

坚持党管人才原则，面向科技前沿、面向国家需求、面向四川经济社会发展，聚焦高水平应用型大学建设目标，构建人才动态引进、梯次培养和快速成长机制，进一步提高学校学科建设水平和核心竞争力，加快构筑川东北地区高等教育人才高地。

二、工作目标

突出问题导向，强化项目带动，补短板强弱项，抓示范促引领，对标先进力争一流，以新发展理念推动学校高质量发展。引进和培育相当数量的各级各类高层次人才，促进学校师资队伍水平整体提升，为创建硕士学位授权单位和硕士学位授权点建设提供坚实的人才支撑。

三、工作机制

坚持“引育结合、多元评价、强化激励”工作思路，建立“学校主导、学院主推、部门协同”人才引育工作体系，构建系统性、

整体性工作推进机制。

四、具体内容

塔石人才工程是学校立足建设教育强国战略部署，深化人才强校战略的实际行动，旨在传承学校深厚文脉，发扬学校新时期办学精神，整体提升学校办学实力和核心竞争力，为学校未来发展奠定坚实人才基础。

塔石人才工程以总量提升和结构优化为核心目标，通过实施塔石人才引进计划、塔基人才成长计划和塔尖人才成就计划，构建“聚石成基、夯基成塔、拱塔成尖”相互衔接递进的人才工作新机制，努力建设高水平人才中心和创新高地。

（一）塔石人才引进计划

塔石人才引进计划以学校优势特色学科建设为牵引，面向海内外延揽高层次人才和青年人才，主要围绕一流学科、重点学科和特色学科引进，同时兼顾新办和紧缺专业。

塔石人才引进计划设置顶尖人才（A0）、领军人才（A1）、拔尖人才（A2）、骨干人才（B）、后备人才（C1和C2）和青年人才（D）等六大类型七个层次。除顶尖人才（A0）和领军人才（A1）实行“一事一议、一人一策”外，其余人才类别按工作任务实施聘任。

（二）塔基人才成长计划

塔基人才成长计划旨在鼓励校内中青年人才自主开展教学

研究和科研服务，通过提供经费支持，激发创新活力，施展研究才华，提升学术能力。

塔基人才成长计划设置教学成长和科研成长两个项目。入选人员可享受学校科研经费资助。达到有关规定者，可追加资助金额，且资助经费可与学校教学科研奖励并行享受。

（三）塔尖人才成就计划

塔尖人才成就计划着力为校级以上重点学科和优势特色专业培养学科带头人、学术带头人或专业带头人，引领教学创新团队与科技创新团队建设。

塔尖人才成就计划设置“领军人才”和“创新人才”岗位，面向全校教师择优选拔，分类培养。每类岗位设置相应人数限制。入选人员给予绩效资助，采用合同管理方式，按工作任务进行聘期考核。

五、组织保障

学校成立人才工作领导小组，统筹负责塔石人才工程实施工作，由校党委书记、校长任组长，分管组织、人事工作的校领导任副组长，成员由校办公室、党委组织部、人事处、科技处、教务处、学生工作部、发展规划处、评估处、计划财务处、审计处等部门负责人组成。下设人才工作领导小组办公室在人事处，负责塔石人才工程的具体实施。学校出台《四川文理学院塔石人才引进计划实施办法（试行）》《四川文理学院塔基人才成长计划

实施办法（试行）》《四川文理学院塔尖人才成就计划实施办法（试行）》和《四川文理学院塔石人才特聘教授（研究员）、副教授（副研究员）实施办法（试行）》，由学校党委教师工作部、人事处牵头，进一步完善举措；学校党委组织部、统战部、学生工作部、武装保卫部、科技处、教务处、计划财务处、国际交流合作处、评估处等职能部门协助实施，确保学校塔石人才工程取得实效，助推学校高质量内涵式发展。

- 附件：1. 四川文理学院塔石人才引进计划实施办法（试行）
2. 四川文理学院塔基人才成长计划实施办法（试行）
3. 四川文理学院塔尖人才成就计划实施办法（试行）
4. 四川文理学院塔石人才特聘教授（研究员）、特聘副教授（副研究员）实施办法（试行）

附件 1

四川文理学院塔石人才引进计划实施办法 (试行)

第一章 总则

第一条 引进原则。坚持党对人才工作的全面领导，坚持人才第一资源理念，坚持按需引进、严格程序、全面考核、确保质量的工作原则。

第二条 引进方式。塔石人才引进计划面向海内外延揽高层次人才和青年人才，旨在推动高质量人才队伍建设。引才以全职引进为主，柔性引进为辅。一般实行编外年薪制聘任。

第三条 引进重点。结合学校应用型办学定位，围绕一流学科、重点学科和特色学科引进具有博士研究生学历学位人才，同时兼顾新办和紧缺专业。

第二章 类型、层次和条件

第四条 类型层次。塔石人才引进计划所引人才（以下简称“塔石人才”）包括顶尖人才（A0）、领军人才（A1）、拔尖人才（A2）、骨干人才（B）、后备人才（C1 和 C2）和青年人才（D）等六个类型七个层次。

第五条 顶尖人才（A0）主要包括“国家高层次人才特殊支持计划”科技创新领军人才、哲学社会科学领军人才、教学名师

(含教育部“国家教学名师”);“长江学者奖励计划”特聘教授(含特设岗位)、讲席学者;国家杰出青年基金项目获得者;国家社会科学基金项目优秀成果一等奖获得者(排名第1);“马克思主义理论研究和建设工程”首席专家;国家自然科学奖、国家技术发明奖、国家科学技术进步奖二等奖及以上获得者(排名第1);国家教学成果奖二等奖及以上获得者(排名第1);国家社会科学基金重大项目负责人;其他国内外相当层次人才。

第六条 领军人才(A1)主要包括中国青年科技奖获得者;“国家海外高层次人才引进计划”青年项目入选者;“国家高层次人才特殊支持计划”青年拔尖人才;“长江学者奖励计划”青年项目入选者;国家自然科学基金优秀青年科学基金项目获得者;国家自然科学基金优秀青年科学基金(海外)项目获得者;省级教学成果奖特等奖获得者(排名第1);教育部高等学校科学研究优秀成果奖科学技术类自然科学奖、技术发明奖、科学技术进步奖一等奖及以上获得者(排名第1);教育部高等学校科学研究优秀成果奖人文社会科学类著作奖、论文奖、研究报告奖、普及奖一等奖及以上获得者(排名第1);其他国内外相当层次人才。

第七条 拔尖人才(A2)主要包括省级学术和技术带头人;省部级科学技术进步奖二等奖及以上获得者(排名第1);省级哲学社会科学优秀成果奖二等奖及以上获得者(排名第1);省

级教学成果奖一等奖及以上获得者（排名第1）；省级青年科技奖获得者；省级教学名师；省级高层次人才支持计划创新领军项目入选者；近五年取得项目类 A1 级 1 项或 A2 级 2 项（成果类 A1 级 4 项或 A2 级 6 项）及以上人员；其他国内外相当层次人才。年龄原则上不超过 55 周岁。

第八条 骨干人才（B）主要包括省级学术和技术带头人后备人选；省部级科学技术进步奖三等奖获得者（排名第1）；省级哲学社会科学优秀成果奖三等奖及以上获得者（排名第1）；省级教学成果奖二等奖获得者（排名第1）；省级优秀专家或中青年专家；省级高层次人才支持计划青年项目入选者；近五年取得项目类 A2 级 1 项或 B1 级 2 项及以上人员（成果类 A1 级 2 项或 A2 级 4 项）；其他国内外相当层次人才。年龄原则上不超过 50 周岁。

第九条 后备人才（C1）主要包括业内公认的（上一年度上海交通大学 ARWU 世界大学排行榜）全球排名前 100 的高校博士毕业生及博士后出站人员；上一年度最新一轮“双一流”建设高校及建设学科且最新一轮学科评估中评级为 B+及以上的学科取得博士学位或博士后出站；省部级科学技术进步奖三等奖获得者（排名前三）；省级哲学社会科学优秀成果奖三等奖及以上获得者（排名前三）；省级教学成果奖二等奖获得者（排名前三）；具有博士研究生学历学位，且近五年取得项目类 B1 级 1 项或 B2

级 2 项（论文类 B 级 2 项）及以上人员；具有硕士点的高校所评聘正高级专业技术职务人员。年龄原则上不超过 45 周岁。

第十条 后备人才（C2）主要包括业内公认的（上一年度上海交通大学 ARWU 世界大学排行榜）全球排名前 200 的国（境）外大学取得博士学位或博士后出站人员；上一年度最新一轮“双一流”建设高校及建设学科取得博士学位或博士后出站人员；省部级科学技术进步奖三等奖获得者（排名前五）；省级哲学社会科学优秀成果奖三等奖及以上获得者（排名前五）；省级教学成果奖二等奖获得者（排名前五）；具有博士研究生学历学位，且近五年取得项目类 B2 级 1 项（论文类 B 级 1 项）及以上人员；具有硕士点的高校所评聘副高级专业技术职务博士研究生学历学位人员。年龄原则上不超过 45 周岁。

第十一条 青年人才（D）主要包括在国内大学或科研院所取得博士研究生学历学位人员，或在业内公认的（软科全球排名 1000 名以内）国（境）外大学取得博士学位人员。艺术类国（境）外院校由学校学术委员会组织校内外专家评审后择优引进。年龄原则上不超过 40 周岁。

第三章 聘期、聘任形式、工作任务与薪酬待遇

第十二条 坚持人岗相适，坚持任务导向，坚持“破四唯”和“立新标”并举，人才聘期、聘任形式、工作任务、薪酬待遇与人才类型层次相匹配，充分保障人才潜心研究和创新工作。

第十三条 顶尖人才（A0）和领军人才（A1）引进方式为全职或柔性引进，采取“一事一议、一人一策”的方式进行，由二级学院与拟引进人才协商工作任务和待遇，学校审定后确定人才聘用形式、工作任务、考核要求、薪酬待遇与发放方式等。柔性引进人才不提供安家费和科研启动费。

第十四条 聘任方式

（一）年薪制聘任。拔尖人才（A2）、骨干人才（B）、后备人才（C1 和 C2）和青年人才（D）引进方式为全职引进，按照工作任务考核，一般实行年薪制聘任并提供配套待遇。

（二）入编管理。后备人才（C1）及以上引进人才经考核通过，可直接选择纳入事业编制管理。凡选择纳入事业编制管理，不实行年薪制聘任者，按《高层次人才引进与管理办法》（川文理委〔2019〕84号）引进与管理。

第十五条 人才聘期。塔石人才引进计划聘期一般为3年，第一个聘期结束后完成约定工作任务的，可进入下一个聘期，达到高一级人才分类标准后可直接按高一级人才类型执行。连续两个聘期结束且考核合格者可转长期教职岗位，转入长期教职岗位者签订无固定期限劳动合同，待遇不变，任务减半；符合相关条件的可选择纳入事业单位编制管理。

第十六条 聘期工作任务。拔尖人才（A2）、骨干人才（B）、后备人才（C1 和 C2）和青年人才（D）聘期工作任务包括教学、

科研及其他。引进人才在聘期内需承担人才培养工作，受聘二级学院者，每年需承担 1 门课程教学；受聘科研平台者，每年需承担学术讲座或选修课程教学。首个聘期的第一年对教学工作不作要求。聘期工作任务如下：

塔石人才计划聘期工作任务表

人才类型	聘期工作任务（考核标准）
拔尖人才（A2）	自科类：A1*3/A2*6 社科类：A2*3/B1*6
骨干人才（B）	自科类：A1*2/A2*4 社科类：A2*2/B1*4
后备人才（C1）	自科类：A1*1/A2*2 社科类：A2*1/B1*2
后备人才（C2）	自科类：A2*1/B1*2 社科类：B1*1/B2*2
青年人才（D）	自科类：B1*1/B2*2 社科类：B2*1/C*2

其中，聘期工作任务考核指标数大于 1 时，所完成任务必须包含项目类、成果类、获奖类等业绩中的至少两类；若考核只达到基本合格标准，所完成的工作任务中至少有 1 项为学术论文。

第十七条 年薪构成及发放。年薪由基本薪酬和考核薪酬构成。基本薪酬占年薪总额的 70%，按月平均发放；考核薪酬占年薪总额的 30%，在聘期考核合格后一次性发放。提前完成考核任

务申请进行考核者，经认定考核合格后可以提前发放考核薪酬。

第十八条 保险及公积金待遇。塔石人才按国家规定缴纳社会保险和住房公积金，社会保险和住房公积金的个人缴纳部分由学校每月发放的基本薪酬中代扣代缴，个人所得税由学校每月发放的基本薪酬中代扣代缴。

第十九条 科研奖励。完成本办法规定的聘期工作任务不予额外奖励，项目类可根据学校有关规定给予配套；另取得的其他成果，根据其成果取得当年学校成果奖励办法奖励，不计入年薪总额。

第二十条 科研启动费。科研启动费在首个聘期内资助，立项与结项各占资助费用总额的 50%，按学校科研启动费有关规定进行管理。

第二十一条 配套待遇。年薪、安家费、科研启动费及学术假期待遇配套如下，其中安家费在六年（两个聘期）内按年平均发放，学术假期在聘期内仅享受一次。

塔石人才计划各类人才配套待遇表

类型层次	税前年薪 (单位: 万元)	安家费 (单位: 万元)	科研启动费 (单位: 万元)	学术假期
拔尖人才 (A2)	50-60	60	自科类 100 社科类 30	3 个月
骨干人才 (B)	40-50	60	自科类 70 社科类 20	3 个月

后备人才（C1）	25-30	60	自科类 30 社科类 15	3 个月
后备人才（C2）	23-25	60	自科类 25 社科类 12	3 个月
青年人才（D）	20-23	60	自科类 20 社科类 10	3 个月

带薪学术假期须符合上级要求及学校有关规定，且不影响学校教学工作安排。学术假期在聘期内由本人申请，所在二级学院同意，报请人事处备案后方可执行。

学术休假期间须遵纪守法，与本单位保持联系，不得做有损学校利益的事情，并有义务参加学校要求的相关活动。休假结束后，一个月内向所在单位和学校提交书面学术工作报告。凡因个人原因对学校造成不良影响或导致严重后果的，取消其带薪学术假期资格。

第二十二条 解聘条件。在受聘期间有下列情况之一者，学校予以解聘：

- （一）受到刑事处罚的。
- （二）有严重违背学术道德、违反学术规范的。
- （三）有违反师德师风，造成不良社会影响的。
- （四）连续两个聘期考核不合格的。
- （五）因其他原因不能正常履行职责确需解聘的。

解聘应由聘用单位出具书面意见，经学校校长办公会审议、党委常委会审定通过后予以解聘，并按有关规定处理。

第四章 引进程序

第二十三条 绿色通道引进。学校对顶尖人才（A0）和领军人才（A1）开通“绿色通道”，由二级单位党政负责人与拟引进对象联系对接，经党政联席会研究同意，形成拟引进人才的初步建议，提交党委教师工作部、人事处。人事处收到二级单位拟引进方案后，会同相关职能部门形成引才意见，经听取学校学术委员会意见后，提请校长办公会审议，报请党委常委会审定。

第二十四条 其余方式引进。拔尖人才（A2）、骨干人才（B）、后备人才（C1 和 C2）和青年人才（D）等按以下流程考评后引进。

（一）考核方式。考核以面试为主，可采取线下或线上进行，时间和地点由各二级单位自行确定。

（二）考核组组成

1. 考核组由招聘部门主要领导和专家组成，考核组人数一般为 5-7 人，评委为相关专业具有副高级以上职称或具有博士学位的校内外专家组成，原则上本单位专家数不超过考核组总人数的 50%。

2. 面试设监督员 1 名、计时计分员 1 名、引领员 1 名。考核前 1 个工作日将考核方案报人事处，由二级党委（党总支）纪委书记担任监督员，也可由人事处委派监督员负责考核全程监督。计时计分员、引领员由二级单位自行确定。

3. 二级单位可单独开展博士人才考核，也可以联合相近学科

二级单位共同组织博士人才考核，具体办法由相近学科二级单位考核组组长协商制定。

（三）考核内容。考核采用专业答辩的方式进行，重点考核应聘者教师职业道德、语言表达、教学技能、科研能力等方面。

（四）考核程序

1. 应聘人员对个人基本情况、研究方向等进行陈述，并就近年研究成果进行简要说明。

2. 考核组对应聘人员现场提问，组织答辩。

3. 评委现场评分并当场公布考生成绩。考核结束后考核组进行综合评议，评议结论分为通过和不通过。

4. 最终考评结果由党政联席会议研究确定。后备人才（C1）及以上人才可协助解决配偶工作，除组织调动外，通过人才引进安置配偶工作的须坚持“同进同出”原则。考核组需在考核时与考核人员确定是否协助解决家属工作，若需要协助解决须填写《博士配偶工作安置申请表》。

（五）政治审查和准入查询。二级党委（党总支）需对考核通过人员进行政治审查，政治审查合格后报人事处，由人事处对其进行准入查询。人事处收到名单后向党委组织部、统战部、武装保卫部（处）和国际交流合作处提交审查名单，由上述部门根据需要进行专审，专审结果须反馈给人事处。

（六）拟聘程序。经二级单位政治审查合格、党政联席会议

研究通过及职能部门审查合格后的人员名单，由人事处提交校长办公会审议和党委常委会审定。经学校研究同意后公示拟聘人员，人事处负责综合考核、安排体检、心理测评、协议签订、入职等手续。选择纳入事业编制管理的人才按照四川省事业单位公开招聘招聘工作人员有关规定执行。

第五章 任务考核与聘期管理

第二十五条 塔石人才实行合同管理，约定相应的聘期、工作任务、考核要求、薪酬及配套待遇等。所属二级单位负责引进人才日常管理工作。

第二十六条 学校成立塔石人才引进计划人才考核工作组，由分管人事工作校领导任组长，成员由相关职能部门负责人和专家组成，负责审定引进人才聘期考核结果等事项。

第二十七条 考核形式。塔石人才引进计划人才考核分为中期考核和聘期考核。中期考核由引进人才所在二级单位负责组织实施，聘期考核由人事处牵头按有关规定负责组织实施。

第二十八条 中期考核。二级单位组建中期考核工作小组，由所在单位党政负责人任组长，成员由二级单位党政领导班子成员、具有正高级专业技术职务人员、纪委书记（纪检委员）等组成。引进人才进行中期总结，考核工作小组形成书面意见，经二级单位党政联席会议审议后报人事处备案。

第二十九条 聘期考核。聘期考核工作按照个人总结、提交

考核材料、组织考核、复核、公示、结果反馈和学校审定等程序进行。考核结果由人事处在 OA 系统内发布。

第三十条 考核结果。聘期考核结果分为合格、基本合格和不合格。具体考核结果运用按如下进行：

（一）完成聘期工作任务者为考核合格。考核合格者，一次性发放考核薪酬（年薪的 30%）。经个人申请、所在二级单位研究同意，报学校审定后，进入新一轮聘任期。

（二）完成聘期工作任务一半者为考核基本合格。考核基本合格者，发放考核薪酬（年薪的 30%）的 50%。经个人申请、所在二级单位研究同意，报学校审定后，进入新一轮聘任期。

（三）完成聘期工作任务低于一半者为考核不合格。考核不合格者，学校不予发放考核薪酬（年薪的 30%）。经个人申请、所在二级单位研究同意，报学校审定后，另行协商议定薪酬标准和工作任务。

第六章 附则

第三十一条 本办法中提及的其他国内外相当层次人才，学校采取“一事一议”的方式审核认定。

第三十二条 本办法中提及的成果分级按照学校现行的认定方案执行，署名（排名）和折算规则参照学校现行的职称评审有关规定和科技处科研管理规定执行。

第三十三条 本办法及附件中涉及“以上”的类别、等级或

数量，均包括本类、本级或本数。

第三十四条 本办法自发布之日起执行，原《高层次人才引进与管理办法》（川文理委〔2019〕84号）、《2022年引才待遇及激励措施补充办法》（川文理〔2022〕40号）、《四川文理学院高层次人才考核招聘工作流程》继续实施。

第三十五条 本办法未尽事宜按照上级部门和学校等相关规定执行，上级部门和学校另有新规定的，从其规定。

第三十六条 本办法自发布之日起实施，由党委教师工作部、人事处负责解释。

附件 2

四川文理学院塔基人才成长计划实施办法 (试行)

第一章 总则

第一条 塔基人才成长计划聚焦青年人才成长，服务学校优势特色学科专业建设，聚力提升青年人才教研科研与服务社会能力，为学校事业发展培养一大批教学科研骨干人才。

第二条 资助性质。本办法规定的资助金额为额外科研经费资助，与学校科研奖励有关规定并行享受。

第二章 申报条件

第三条 塔基人才成长计划面向全校遴选，申报人员须满足以下基本条件：

(一) 遵守国家法律法规和学校各项规章制度，遵守教师职业行为准则。

(二) 热爱高等教育事业，践行四有好老师标准，潜心立德树人。

(三) 来校工作满 3 年及以上，从事一线教学、科研和管理的人员，且教学科研能力突出，具有一定的代表性成果，年龄不超过 45 周岁。

第四条 已聘用至专业技术岗二级、三级人员不参与申报。

第三章 计划与资助设置

第五条 项目类别。塔基人才成长计划设置教学成长和科研成长两个实施项目。根据学校事业发展和师资队伍建设需要，经学校研究同意后可动态调整，增设不同成长项目。

第六条 人数设置。塔基人才成长计划每年遴选不超过 80 人，各二级单位推荐遴选人员中中级职称及以下人员不低于推荐人数的 40%。

第七条 资助标准。塔基人才成长计划入选人员享受学校科研经费资助，资助期内资助标准为 2 万元。

第四章 申报与评审

第八条 塔基人才成长计划按以下程序申报和评审：

（一）学校人事处发布通知，明确申报时间和程序。

（二）申报人员向所在二级学院提交申请，管理服务部门人员向机关党委提交申请。

（三）各二级学院组建学术评审小组，机关党委组建综合评议小组，负责审核申报人员的基本条件、教学能力和学术水平，党政负责人签字盖章后报送人事处。

（四）由学校学术委员会等专家委员会机构担当评审。

（五）提交评审通过名单至校长办公会审议、党委常委会审定。

（六）经学校研究同意的入选人员由学校划拨资助经费，并

自主开展教研科研活动。

第五章 管理与考核

第九条 管理方式。塔基人才成长计划入选人员实行动态调整，采用校院两级管理。入选人员资助期为两年，资助期满后进行检查考核。

第十条 考核按以下流程进行：

（一）本人提交总结报告，包含本人教学研究、科学研究及社会实践服务等具体内容，并提供相应成果材料或其他支撑材料。

（二）各二级单位进行初审考核，考核结果提交至人事处。

（三）经人事处组织专家复评合格者，由人事处发放证书。

第十一条 考核合格人员，在完成所聘岗位规定职责外，两年资助期内有以下情况的，可追加资助金额：

（一）新增主持 B1 级项目 1 项或获得 A2 级（自科为 A1 级）成果 1 项，追加资助 3 万元；

（二）新增主持 B2 级项目 1 项或获得 B 级（自科为 A2 级）成果 1 项，追加资助 2 万元；

第十二条 经费使用。资助经费使用须遵守上级以及学校财务和科研经费管理有关规定，专款专用。

第十三条 停止资助。入选人员因辞职、离职、调动等原因与学校解除人事关系的或受到党纪政纪处分的，未使用的资助经费不再资助。

第十四条 责任追究。对于通过弄虚作假骗取资助资格，有违反师德师风行为，有违反职业道德、学术道德行为，有虚报冒领、套取骗取、挤占挪用资助经费行为，有触犯国家法律法规行为或其他经学校研究认定不符合资助条件的，一律取消资助资格，并追回已使用经费。

第十五条 上一轮入选人员享受追加资助的，下一轮申报时同等条件下优先入选。每人最多可入选两轮。

第六章 附则

第十六条 本办法未尽事宜按照上级部门和学校等相关规定执行，上级部门和学校另有新规定的，从其规定。

第十七条 本办法中提及的成果分级按照学校现行的认定方案执行。

第十八条 本办法及附件中涉及“以上”的类别、等级或数量，均包括本类、本级或本数。

第十九条 本办法自发布之日起实施，由党委教师工作部、人事处负责解释。

附件 3

四川文理学院塔尖人才成就计划实施办法 (试行)

第一章 总则

第一条 塔尖人才成就计划聚焦高水平教学科研骨干人才培养，着力为校级以上重点学科和优势特色专业培养学科带头人、学术带头人或专业带头人，打造高水平教学创新团队与科技创新团队，全面提升学校高层次人才队伍建设水平。

第二条 坚持原则。坚持按照宁缺毋滥、择优选拔、分类培养、聘期考核、动态管理的原则开展人才的选拔和管理。

第二章 项目设置

第三条 管理方式。塔尖人才成就计划是学校根据事业发展需要设置的特殊人才项目，采用合同管理，实行管理期考核。管理期一般为 3 年，实行资助待遇，按工作任务进行分级考核。

第四条 项目类别。塔尖人才成就计划设置“塔尖领军人才”和“塔尖创新人才”两类。其中，“塔尖领军人才”每年遴选人数不超过 6 人，自然科学类和人文社会科学类各不超过 3 人；“塔尖创新人才”每年遴选人数不超过 6 人，自然科学类和人文社会科学类各不超过 3 人。

第三章 申报人选及条件

第五条 基本条件

（一）遵守宪法和法律，具有良好的思想政治素质，师德高尚，业务精湛，具有强烈的事业心和敬业奉献精神。

（二）坚守学术道德，治学严谨，学术视野开阔，在某一学科领域具有较高学术造诣和较大学术影响，在科学研究方面已经取得同行公认的重要成就。

（三）身心健康，在校工作满 3 年以上，退休前能聘任一个及以上聘期。

（四）校级领导均不参与申报。

第六条 岗位条件

（一）有年薪制合同或高层次人才合同正在执行的，待该合同执行期满且考核合格后方可申报。

（二）新进博士在首个聘期结束且考核合格后方可申报塔尖人才成就计划。

第七条 业绩条件

（一）塔尖领军人才

近 5 年业绩须符合下列条件中的 2 项：

1. 主持国家级科研项目 1 项，或主持省部级科研项目 2 项。

2. 以独立作者、第一作者（未标注通讯作者时）或第一通讯作者（标注通讯作者时）身份，自然科学类人员发表过 A2 级以上论文 3 篇，人文社会科学类人员发表过 B 级以上学术论文 2

篇（或同级别其他成果类）。

3. 省部级以上科研奖励（排名第一）或教学成果奖获奖（排名前三）。

（二）塔尖创新人才

近 5 年业绩须符合下列条件中的 2 项：

1. 主持省部级项目 1 项。

2. 以独立作者、第一作者（未标注通讯作者时）或第一通讯作者（标注通讯作者时）身份，自然科学类人员发表过 A2 级以上论文 1 篇，人文社会科学类人员发表过 B 级以上学术论文 1 篇（或同级别其他成果类）。

3. 省部级以上科研奖励（排名前三）或教学成果奖获奖（排名前五）。

第四章 管理期任务及资助待遇

第八条 入选任务

（一）入选人才任务主要包括项目类、成果类和获奖类三个类别，具体分级参照学校科技处和教务处有关规定执行。其中，项目要求本人为主持人，论文要求本人为独立作者或第一作者（未标注通讯作者时）或第一通讯作者（标注通讯作者时），获奖要求本人排名第一，其他成果要求本人为第一完成人。四川文理学院为成果署名单位。

（二）其他任务。教学及公共服务等工作任务接受聘岗位职

责与工作任务确定。

第九条 资助待遇

（一）塔尖人才成就计划资助经费纳入学校绩效总量，入选人才在管理期内原岗位及工资待遇不变。

（二）入选人才资助待遇由基本资助和考核资助构成。基本资助占资助总额的 30%，按月平均发放；考核资助占资助总额的 70%，在资助期考核合格后一次性发放。考核合格者可享受带薪学术假期。

（三）入选人才完成本办法规定的工作任务不予奖励，项目类可根据学校有关规定给予配套；超额完成任务所取得的其他成果，根据其成果取得当年学校有关规定予以奖励，不计入资助总额。

第十条 具体工作任务、资助待遇及学术假期见下表，其中工作任务须在项目类、成果类和获奖类等业绩中至少有两个类别业绩。学术假期在管理期内仅享受一次。

资助对象	管理期工作任务	管理期资助金额 (税前, 单位: 万元)	学术假期
塔尖领军人才	$A*2+B*2$	50 万元	3 个月
塔尖创新人才	$A*1+B*2$	30 万元	3 个月

带薪学术假期须符合上级要求及学校有关规定，且不影响学校教学工作安排。学术假期在聘期内由本人申请，所在二级学院同意，报请人事处备案后方可执行。

学术休假期间须遵纪守法，与本单位保持联系，不得做有损学校利益的事情，并有义务参加学校要求的相关活动。休假结束后，一个月内向所在单位和学校提交书面学术工作报告。凡因个人原因对学校造成不良影响或导致严重后果的，取消其带薪学术假期资格。

第五章 岗位管理

第十一条 组织管理

（一）领导小组下设专家评审委员会，负责评审及考核工作。由校长任主任，分管人事工作的校领导任副主任，成员由党委组织部、人事处、科技处、教务处、发展规划处与评估处等部门负责人及 5-7 名学术委员会代表组成。

（二）专家评审委员会下设办公室，负责塔尖人才的常规管理工作，挂靠人事处，由人事处处长担任办公室主任。

第十二条 管理期规定

（一）由学校与二级单位共同管理，业务上以二级单位管理为主，实行严格的目标管理制度。

（二）须严格遵守学校的各项规章制度，认真做好教学科研和学科建设等工作，并根据学校事业发展等工作需要提供服务。

（三）须严谨治学，模范遵守学术道德规范，违背学术道德规范者，学校将取消其聘任及相关待遇。

（四）在管理期内不得在校外其他单位受聘有工作时限、固

定报酬的工作，否则学校将取消其聘任及相关待遇。

（五）在管理期内不得主动调离、辞聘，否则不予兑现塔尖人才相关待遇。

第十三条 申报程序

（一）个人申报。申请人按照学校通知要求自主进行申报。

（二）二级单位推荐。教学科研单位对申请人提供的材料进行初审，拟定工作任务目标，择优提出拟推荐人选，提交党委教师工作部、人事处。

（三）专家评审。党委教师工作部、人事处组织专家对被推荐人选进行评审，评审结果征求纪委意见后，择优提出建议人选。

（四）学校审定。经专家评审产生的推荐人选，经学校官网公示5个工作日且无异议后，依次报请校长办公会审议，党委常委会审定后确定为入选人选。

（五）合同签订。经学校研究同意资助人员，签订聘用协议，约定相应的工作任务、考核要求及资助待遇等。

第六章 考核评价

第十四条 考核方式

（一）塔尖人才的考核采用中期考核和聘期考核两种方式，由学校与所在二级单位共同实施。中期考核由塔尖人才入选者本人提交书面述职和自我评价报告，由所在学院负责审核，审核结果报人事处。管理期考核按聘任合同中约定的任务由所在学院和

学校进行考核。

（二）考核合格的可按学校规定继续申报，不合格的则不能再次申请。

第十五条 考核程序

（一）发布通知。学校于管理期满前两个月内发布考核通知，启动考核工作。

（二）提交材料。二级单位审核入选人才相关考核材料，出具审查意见，并报送人事处。

（三）部门审核。人事处组织相关部门对考核材料进行审核并公示。

（四）专家评审。专家评审委员会对申报人选提交的考核材料进行评审。

（五）学校审定。将专家评审委员会对申报人选评审结果提交校长办公会审议、党委常委会审定。

（六）结果公示。将考核合格人员名单在学校主页进行公示。

（七）兑现待遇。考核合格并公示结束后无异议者，按聘任合同和本文件相关规定兑现待遇；考核不合格的按合同约定执行。

第七章 附则

第十六条 本办法中提及的成果分级按照学校现行的认定方案执行，署名（排名）和折算规则参照学校现行的职称评审有关规定和科技处科研管理规定执行。

第十七条 本办法及附件中涉及“以上”的类别、等级或数量，均包括本类、本级或本数。

第十八条 本办法未尽事宜按照上级文件和学校相关规定执行。

第十九条 本办法自发布之日起实施，由党委教师工作部、人事处负责解释。

附件 4

四川文理学院 塔石人才特聘教授（研究员）、特聘副教授 （副研究员）实施办法（试行）

为进一步加强学科建设和人才队伍建设,切实提高学校人才队伍教学和科研水平,根据学校《塔石人才引进计划实施办法》等文件精神,结合学校实际,特制订本办法。

第一章 总则

第一条 适用范围。本办法适用范围为学校《塔石人才引进计划实施办法》引进到校工作的编外年薪制聘任人员。

第二条 特聘内容。特聘是指根据学校学科专业、教学科研发展实际需要,以低一级专业技术职务身份或无专业技术任职资格的情况下低职高聘到教授（研究员）、副教授（副研究员）岗位。

第三条 聘任原则。特聘教授（研究员）、特聘副教授（副研究员）授坚持严格标准、综合考核、择优聘任的原则,在综合考核专业技术人员的思想政治、工作业绩、学术水平等基础上公平、公开、公正进行。

第二章 聘任条件

第四条 基本条件。申报特聘教授（研究员）、特聘副教授

（副研究员）的，应具备以下思想政治条件。

（一）遵守国家法律法规和学校各项规章制度，遵守高校教师职业行为准则和教学纪律；

（二）忠于党的教育事业，作风端正，具备良好的思想政治素质与学术道德，有强烈的事业心和责任感，关心学校发展，关心学生成长，无师德失范行为；

（三）在教学科研及学术活动中具有严谨的学术态度、良好的学术作风，无学术不端行为。

第五条 业绩条件。申请特聘教授（研究员）、特聘副教授（副研究员）的，近五年业绩应满足下表相应业绩条件（引进人才成果署名为其他单位的，成果级别符合我校相关认定条件的，可予以认定）。

聘任层级	项目类	成果类
特聘教授 （研究员）	A2*1/B1*1/B2*2	自科类： A1*1/A2*2/B*3 社科类： A2*1/B*2
特聘副教授 （副研究员）	B2*1	自科类： A2*1/B*2/C*3 社科类： B*1/C*2/D*3

第六条 学校急需紧缺专业引进的高层次人才经学校研究同意可直接聘任相应层级。

第二章 聘任程序

第七条 引进人才填写特聘教授（研究员）、特聘副教授（副

研究员)申请表,向所在二级单位提出聘任申请,经单位初审并公示三天无异议后,由所在单位向学校岗位设置聘用及考核领导小组办公室推荐。

第八条 学校岗位设置聘用及考核领导小组办公室进行资格复审,复审无误的提请学校岗位设置聘用及考核领导小组组建专家组评审通过后,报学校研究,经学校研究同意的聘任结果,由学校发文确认,颁发聘任书。

第四章 管理与服务

第九条 特聘教授(研究员)、特聘副教授(副研究员)系学校特殊聘任岗位,受聘人员无相应专业技术任职资格。

第十条 受聘人员年薪制聘任聘期考核合格,申请并纳入编制管理或转入长期教职后,可按程序申报评审职称。

第十一条 受聘人员如存在师德失范、学术不端、聘期内违反学校有关规定、无故违约或触犯法律等问题,一经查实,学校将取消其特聘称号,撤销其聘任资格。

第五章 附则

第十二条 本办法中提及的项目和成果分级按照学校现行的认定方案执行。

第十三条 本办法未尽事宜按照上级部门和学校等相关规定执行,上级部门和学校另有新规定的,从其规定。

第十四条 本办法自发布之日起实施,由党委教师工作部、

人事处负责解释。