

宁波大红鹰学院文件

甬红院〔2015〕52号

关于印发《宁波大红鹰学院高端人才引进、聘用及待遇的有关规定》的通知

学校各部门：

《宁波大红鹰学院高端人才引进、聘用及待遇的有关规定》已经 2015 年学校行政办公会第 3 次会议审议通过，现印发给你们，希认真贯彻执行。

附件：宁波大红鹰学院高端人才引进、聘用及待遇的有关规定

宁波大红鹰学院
2015 年 6 月 26 日

附件

宁波大红鹰学院 高端人才引进、聘用及待遇的有关规定

随着学校教育事业深入发展，学校适时提出了“引培并举，以培为主，重在高端”的人才发展新战略，为有效推进这一人才战略，明确高端人才引进、聘用责任，完善人才引进待遇等政策，特制定本规定。

一、引进的范围和对象

学校高端人才是指适应学校事业发展需要，认同学校发展文化和定位的具有较高学术造诣及成果和较强实践应用能力的“高职称、高学历、高绩效”的“三高”教学、科研综合性人才。具体分为以下五类：

第1类：学科领军人才：包括两院院士、长江学者特聘教授、国家杰出青年基金获得者、“863项目”和“973项目”首席科学家、海外著名专家、浙江省“钱江学者”特聘教授、宁波市“甬江学者”特聘教授等；

第2类：学科带头人；

第3类：学科（专业）建设骨干人才；

第4类：高端应用型人才；

第5类：优秀博士。

二、高端人才引进、聘用程序

（一）资格审查

学校人事处负责对引进人才的基本条件（职称、学历、学位、年龄）、专业背景、政治思想表现、道德品质、身体状况等进行把关审核，符合条件的进入后续考察。

（二）专业考察

由各学院组织专业考察组对应聘者进行考察。考察组成员应由学院院长、书记、团队负责人、学科专家等组成，组长由学院院长担任。

考察内容包括应聘者的教学、科研能力、学术水平和后续成果预期等。明确应聘者的学科方向、专业归属以及承担课程，并确定应届博士以及无高校教学经验人员的助讲导师。其中对学科带头人、学科专业骨干人才、应用型人才、优秀博士，考察组要提出初步聘任意见，报送人事处复核后，进入下个程序。

（三）公开答辩

对2、3、4、5类人才实行公开答辩，程序如下：

1. 人才引进答辩委员会成员由学校学术委员会学科相关委员以及学科专家组成，人数一般为7-11人单数，必要时要邀请校外专家参加，学院院长一般要作为成员参加。答辩委员会组长由学校领导担任。

2. 答辩程序

(1) 学院院长介绍应聘者基本情况；

(2) 应聘者介绍个人学科专业工作经历和应聘后的工作思路；

(3) 答辩委员会成员提问，应聘者回答；

(4) 答辩委员会成员投票。

3. 答辩委员会票决规则

(1) 以无记名投票方式对应聘者的学术水平和岗位适合性进行表决；

(2) 实到委员人数达到规定要求，并 2/3 人数同意方为通过。

4. 若因特殊原因不能答辩，由拟聘学院将应聘者主要成果、个人情况送国内外 5 名同行专家进行评审后，交由学校学术委员会审定。

(四) 对第 1 类人才，由学校通过工作报告会、学术交流会等形式对其学术能力、未来工作预期等进行考察。学校学术委员会主任或副主任和学科相关的学术委员会委员要参加报告会或交流会。

三、聘任条件

(一) 引进的人员必须热爱学校的教育事业，具有良好的职业道德和团队协作精神，具有良好的教学、科研和管理能力，引进的学科带头人年龄不超过 50 周岁，其他人员年龄应低于 40 周岁，学科领军人才年龄可适当放宽。引进的优秀博士应具有较强

的发展潜力，年龄 35 周岁以下。

（二）学科带头人条件

学科带头人除具备上述条件（一）外，还需同时具备：

1. 正高级专业技术职务，且一般应具有博士学位；

2. 近 5 年内主持过国家级科研项目 1 项，或获得过省部级科技技术成果二等奖 1 项及以上；

3. 近 5 年内在本领域 A 类期刊或 SCI 期刊发表 3 篇及以上学术论文，或获得国家发明专利 2 项及以上；

（注：本文学术论文期刊所谓的 A 类、B 类、C 类，分别对应于浙大学术期刊目录中的权威、一级和核心期刊类别，其中 C 类还包括北大核心期刊目录中的刊物，以下同。）

4. 具有与学校同层次高校学科带头人或学科方向负责人工作经历 3 年及以上。

（三）学科（专业）建设骨干条件

学科（专业）建设骨干除具备上述条件（一）外，还需同时具备：

1. 具有高级专业技术职务，且具有博士学位；

2. 近 5 年内主持过国家级科研（教研）项目 1 项，或省部级科研（教研）项目 2 项，或指导的学生获得国家级竞赛二等奖及以上；

3. 近 5 年内在本学科 B 类期刊或 SCI 期刊发表 3 篇及以上学术论文，或获得国家发明专利 2 项及以上。

如应聘者在第 3 条成果尤为突出，可适当降低第 2 条条件对教学科研项目的要求。或第 2 条条件不能满足时，第 3 条要求提高一倍。

（四）高端应用型人才

高端应用型人才除具备上述条件（一）外，还需达到学校应用型教师基本条件，并同时具备：

1. 具有硕士及以上学历学位和高级专业技术职务，且具有行业企业 5 年以上专业工作经历；

2. 近 3 年内在本领域 B 类期刊发表 1 篇及以上学术论文，或获得国家发明专利 2 项；

3. 近 3 年内在行业企业内作为主要成员（排名前 3）参与省部级及以上科研项目或市级及以上创新团队，且经证实已取得较好的经济和社会效益。

（五）优秀博士条件

优秀博士除具备上述条件（一）外，还需同时具备：

1. 近 3 年内在本领域 B 类期刊或 SCI 期刊发表论文 2 篇及以上，或获得国家发明专利 1 项；

2. 近 3 年内主持过市厅级科研项目 1 项，或参加省部级科研项目 1 项（排名前 2 位），或参加国家级科研项目 1 项（排名前 3）；或作为参加者（排名前 3）获得省部级以上科研（教学）成果二等奖 1 项及以上。

四、高端人才初次聘期目标任务

高端人才初次聘期一般为四年，其中高端应用型人才、优秀博士初聘期为三年。聘期内要完成以下共性目标和标志性目标，聘期考核合格后可续聘，后续聘期目标任务原则上不低于初聘标准：

（一）共性目标

1. 每年至少主讲一门本科课程和按要求指导毕业论文、毕业设计等；

2. 完成学院布置的其他日常工作。

（二）标志性目标

根据引进人员的层次分别确定，原则标准如下：

1. 学科领军人才

（1）在学科建设、团队建设中取得突出成绩，做出重大贡献，获得政府各级各类人才计划或工程项目；

（2）主持国家级重大科研项目 1 项，或获得重大横向课题（人文类单笔合同金额 50 万元及以上，或理工类单笔合同金额 100 万元及以上）1 项；

（3）作为第一作者，在 A 类期刊或 SCI 期刊发表论文 3 篇，或获得国家职务发明专利 2 项，或获得国家级科技（教学）成果二等奖 1 项及以上。

2. 学科带头人

（1）在学科建设、团队建设中取得突出成绩，做出显著贡献，获得政府各级各类人才计划或工程项目；

(2) 主持国家一般科研项目 1 项，或作为主要成员（前三位）参与国家重大科研项目 1 项；

(3) 作为第一作者，在 A 类期刊或 SCI 期刊发表论文 3 篇，或获得国家授权职务发明专利 2 项。

3. 学科（专业）建设骨干

(1) 在学科建设、专业建设中发挥骨干作用，获聘专业建设团队负责人岗位，或获得正高级专业技术职务聘任；

(2) 主持国家级一般科研（教学）项目 1 项，或省部级科研（教学）项目 2 项；

(3) 作为第一作者，在 A 类期刊或 SCI 期刊发表学术论文 2 篇，或获得国家授权的职务发明专利 1 项。

4. 高端应用型人才

(1) 在应用型教学团队建设和学校服务地方经济发展方面，业绩突出，做出突出贡献，获聘学校应用型教学团队负责人；

(2) 主持重大横向课题，且成效显著，理工类单笔合同到账额为 50 万元及以上，或聘期内总到账额 100 万元及以上；人文社科类学科单笔合同到账额 25 万元及以上，或聘期内总到账额 50 万元及以上，且得到合作单位充分肯定；

(3) 在 B 类期刊或 SCI 期刊发表论文 1 篇，或获得国家授权的职务发明专利 2 项及以上。

5. 优秀博士

(1) 在相关学科的 B 类期刊或 SCI 期刊发表论文 2 篇，或

获得国家授权的职务发明专利 1 项及以上；

(2) 完成下列目标之一：

(1) 主持并完成省部级科研（教学）项目 1 项；

(2) 主持横向课题，年均到款额：理工科 20 万元，人文社科 10 万元；

(3) 省级科研（教学）成果二等奖及以上成果（排名前 3）；

(4) 入选政府各类人才计划或工程项目。

注：以上人员的科研（教学）项目必须按照要求结题或横向课题到款后，方视作完成任务目标。

五、引进待遇

（一）年薪标准

高端人才年薪由基础年薪和任务年薪构成，基础年薪即按学校现行工资标准体系套算而来，包括基础工资、岗位工资、岗位津贴以及各类补贴；任务年薪根据人才层次和目标任务完成情况计发，任务年薪标准如下：

单位：万元

学科领军人才	学科带头人	学科（专业）建设骨干	优秀博士	高端应用型人才
30	20	10	5	5

基础年薪与学校其他在职教师同步按月发放，其中岗位津贴按照岗聘等级发放。任务年薪对应的目标任务，由聘任单位根据学科、专业发展需要，并结合引进人员本人提出的未来规划，确

定其 3-4 年的目标任务，并分解到各年度，每月任务年薪按月均额的 80%预发，年末考核合格后兑现余额部分。

（二）科研启动费

各类人才科研启动费的使用与管理按照学校科研启动经费相关管理规定执行。标准如下：

单位：万元

学科领军人才		学科带头人		学科（专业） 建设骨干	高端应用型 人才	优秀博士
人文	理工	人文	理工			
30	50	15	20	10	5	5

（三）人才易地安家补助

高端引才引进后，可享受一次性易地人才安家补助。人才易地安家补助标准及发放方式见下表：

单位：万元

人才类型	易地安家 费标准	易地安家补贴发放方式		
		首聘签约后 次月	中期检查 合格	首次聘期 考核合格
学科领军人才	120	40	40	40
学科带头人	100	40	30	30
学科（专业） 建设骨干	80	30	30	20
高端应用型人才	60	20	20	20
优秀博士	60	20	20	20

以上人员在校服务时间满 10 年的，学校提供的易地安家补助全额归个人所有。服务不足 10 年的，未发的不再发放，已发

部分按照不足服务时间对应的安家补助数额退还学校。

（四）过渡性住房

学校为高端人才提供过渡性住房，租金及相关管理按照学校有关规定执行。

（五）高端人才聘期内取得的教科研业绩，可纳入学校专技岗聘任考核业绩考核，但该业绩不再享受科研奖励。

六、高端人才的聘用与培养

（一）根据学校岗位聘任规定，聘任单位要提出引进者的岗聘意见和对其进行岗位聘任，签订岗位聘任合同，聘任合同中需明确其岗位聘任目标任务（包括高端人才聘任目标任务）。

（二）引进的领军人才和学科带头人，须担任学科带头人或学科方向负责人；高端应用型人才须担任应用型教学团队负责人；优秀博士须纳入学校学科（专业）建设骨干培养对象，所在学院需指定指导教师，对其进行培养与指导。

（三）高端人才聘期中需由所在学院组成专家组进行中期检查。中期检查时，目标任务达成率低于 50%，或经专家组认定难以达成后续目标的，予以终止聘任。中期检查被告诫的，易地安家补贴及任务年薪暂停发放，待聘期结束考核合格后一并发放。中期检查被终止聘任或聘期考核不合格的，易地安家补贴余额和任务年薪余额不再发放。聘期结束时，考核不合格的不再续聘。

（四）学校在职在编教师经过个人努力和学校培养，近五年所取得的业绩达到 1、2、3 类高端人才聘任条件或近三年内所取

得的业绩达到 4、5 类高端人才聘任条件的，可以聘到相应的高端人才岗位，可享受相应任务年薪，并明确目标任务和目标考核。

七、加大高端人才引进聘任培养的激励力度。根据各学院提报的人才引进计划，第 2 类及以下高端人才于学年初按每人 2 万元给予人才引进经费，当年余额可结转到下学年使用。新引进高端人才在学校工作一个学期后仍稳定的，按 2500-20000 元/人奖励人才所在学院，其中正式引进的奖励 20000 元，柔性引进的奖励 10000 元，引进退聘正高职称教师奖励 5000 元，引进退聘副高职称教师奖励 2500 元。各学院在职教师经过努力达到高端人才聘任标准，且被聘任到相应的高端人才岗位的，奖励所在学院 20000 元/人。由二级学院引进的第 1 类高端人才，在学校工作一个学期后仍稳定的，经人事部门认定，一次奖励该学院 5 万元。人才引进培养成效作为各学院班子绩效考核的重要参考。

八、本文件执行之日后进入学校的高端人才，其聘任标准、引进待遇、聘任考核要求等按照本规定执行。《宁波大红鹰学院高层次人才引进实施办法》（甬红院〔2009〕51 号）、《宁波大红鹰学院博士引进与培养暂行办法》（甬红院〔2009〕52 号）中博士学位补贴政策以及《宁波大红鹰学院优秀博士引进聘任管理办法》（甬红院〔2012〕26 号）、《宁波大红鹰学院教师住房及安家补贴发放办法（修订）》（甬红院〔2010〕4 号）及其补充通知等不适用高端人才。

九、原则上学校重点引进高端人才。特殊情况，确因学科、

专业建设需要而需引进其他类型人员，应由人才需求部门在年初上报学校人事部门，经学校人事部门确认，并经主管领导批准后，方可引进，按学校相关人才引进政策执行。

十、本规定自下发之日起执行，由学校人事处负责解释。