

# 中共南华大学委员会文件

南华校发〔2016〕82号



## 中共南华大学委员会 关于印发《南华大学高水平拔尖人才引进实施 暂行办法》的通知

各二级单位党委（党总支部），校属各部门、各单位：

《南华大学高水平拔尖人才引进实施暂行办法》已经学校党委会研究批准，现予以公布实施。

中共南华大学委员会

2016年12月13日

# 南华大学高水平拔尖人才引进 实施暂行办法

## 第一章 总则

第一条 高水平拔尖人才是促进学校发展的领军人物，是实施人才强校战略、提高学校核心竞争力的核心力量。为了落实“一基三实”工作，规范人才引进、使用与管理，优化配置人力资源，实现建设高水平教学研究型大学的奋斗目标，根据国家有关规定，结合学校实际，制订本办法。

第二条 学校坚持党管人才原则，实行校院两级人才引进与管理体制。学校根据发展规划制定人才引进中长期规划与人才引进政策，由各学院等基层用人单位申报人才引进计划，提出引进人才具体条件，落实学校批复的年度引进计划，做好人才引进的具体工作；人力资源处负责对外发布人才引进计划与人才引进的组织协调工作与人才管理工作。

第三条 根据学校发展、学科专业建设及科学研究需要，坚持“控制编制、突出重点、按需引进、优化结构”原则，优先保证省部级及以上重点学科、重点实验室、研究基地和新兴交叉学科等发展对于人才需要。

## 第二章 引进对象及条件

第四条 引进对象

1、第一层次高水平拔尖人才

中国科学院院士或中国工程院院士，国内外大师级专家学者。

2、第二层次高水平拔尖人才

“千人计划”人选、“新世纪百千万人才工程”国家级人选、“长江学者”、国家杰出青年科学基金获得者，国家重大科技计划的首席科学家，中国科学院“百人计划”入选者等国家级人才工程人选，国外知名大学或研究机构的知名学者。

### 3、第三层次高水平拔尖人才

湖南省“百人计划”人选、湖南省“芙蓉学者”特聘（讲座）教授、国家优秀青年科学基金获得者、湖南省杰出青年基金获得者、湖南省科技领军人才、其它省（市）著名的人才计划入选者等省部级人才工程人选；国外知名大学或研究机构的研究人员。

### 第五条 引进的基本条件

引进的各层次高水平拔尖人才应具备以下基本条件：

1、遵守中国的法律法规，认同和遵守学校的规章制度，顾全大局，服从安排。具有良好的品德、学术道德，以及团队合作精神，教学科研成果突出。

2、身心健康，引进的第一层次高水平拔尖人才一般不超过65周岁；第二层次高水平拔尖人才一般不超过60周岁，第三层次高水平拔尖人才一般不超过55周岁。

3、国（海）外应聘者一般应担任高水平大学助理教授及以上职位或其他相应职位，国内应聘者一般应具有国内重点大学或特色重点学科教授或相应专业技术职务，一般应具有博士学位。

4、在学科建设上具有前瞻性、战略性的眼光，对学科建设和科学研究有创新性构想，能够把握国际科学发展的脉络，提出对学科前沿或国民经济与社会发展有重大影响的研究课题，或者对于产品开发与创新创业具有良好基础。

5、具有凝聚多学科协同作战，引领相关学科群赶超或保持国际领先水平的能力，管理工作经历丰富或在国内外重要学术机构中担任重要职务者优先考虑。

### 第三章 引进方式、聘期与引进程序

#### 第六条 引进原则

高水平拔尖人才引进实行岗位聘任制，坚持按需设岗、公开招聘、专家评审、择优聘任、合同管理、科学考核有机统一的原则。

#### 第七条 引进方式

##### 1、个人引进

高水平拔尖人才作为特聘教授聘用，引进方式分为全职引进与非全职引进二种。对于我校需要的特别优秀的人才，可以实行特别通道，一事一议。

全职引进，即人事关系完全转入学校，按学校编内教职工要求工作。聘任期为5年，中期（3年）考核合格后续聘2年，5年聘任期满合同自动解除，合同执行良好者可继续聘用。

非全职引进，也称为柔性引进，即不改变人才与原单位人事关系，含兼职、客座教授、合作科研、实验室互访等。

##### 2、团队引进

团队引进指按照学科发展或者科学研究需要，以团队的形式一起引进，也可以授予高水平团队带头人一定的权力，由其负责把关引进若干名高层次人才组成科研团队。团队引进可以采用全职或非全职引进方式，对于特别优秀的团队，可以一事一议。聘期与相应的个人引进相同。

第八条 引进程序。各学院（部）、附属医院等基层单位根据本单位学科专业、平台建设与科学研究需要，结合相关规定，提出设岗申请及人才引进计划，报学校人才工作小组，经初审同意并报学校审批后，面向国内外公开招聘。

第九条 物色人选。各学院（部）、附属医院要主动联系，积极物色人选。

第十条 初步审查。应聘者向用人学院（部）、附属医院等基层单位提出书面应聘申请，并附反映本人学历、经历、业绩的基本材料等。基层用人单位对应聘者的学术水平及其成果进行初步审查后及时报学校人才工作小组。

第十一条 综合评估。学校人才评价专家组对相关人选情况进行综合评估，提出评估意见，并会同人才工作小组及受聘人所在的学院或者附属医院就双方的权利、义务及聘期目标任务等协商一致后初步拟订聘任合同，一并报学校人才工作领导小组进行审定。

第十二条 审议确定。学校人才工作领导小组根据专家综合评估意见进行审议，在校内公示 3 个工作日，上报校党委批准后发文确认，或者向上级人才管理部门推荐参评各级人才工程。

第十三条 签订合同。根据上级批文或学校决议正式聘任人选上岗。校本部高水平拔尖人才由学校授权学校人力资源处与受聘人签订聘任合同，直属型附属医院由附属医院院长与受聘人签订聘任合同。学校人力资源处按照要求，协调有关部门为引进人员办理相关手续。

#### 第四章 合同管理

第十四条 目标管理。对引进的高水平拔尖人才实施目标管理。通过签订聘用合同书，明确工作职责、目标任务、权利和义务、违约责任等。根据每年来校工作时间的长短与学科研究的特点在受聘者的责任、权利和义务上予以区分，具体合同分为理工科类、医科类、人文社科三类。

受聘者按照合同要求，需提交年度进展报告，续聘及聘用期满需提交工作总结报告。在续聘及聘期结束后，学校人才建设专家小组将根据目标任务完成情况进行考核或评估。

#### 第十五条 基本工作职责与任务

##### 1、非全职引进的高水平拔尖人才的基本职责如下：

(1) 对本学科（医学专科）的发展方向、研究重点提供重要咨询建议，组织制定本学科的发展建设规划，促进本学科跟踪国内、国际学术前沿。

(2) 指导受聘学科学术梯队建设，根据学科特点和相应行业发展需要，积极推荐组建或参与组建科技创新团队，推荐科技创新团队人选。

(3) 指导或协助指导受聘学科开展重大研究项目、高新技术、重大社会问题及跨学科等研究，探索校企共建专业、实验室建设、研发基地、实训基地及联合科研攻关等项目，推动科技成果转化和产业化。

(4) 每年开设受聘学科前沿、应用领域的课程或讲座，指导或协助指导博士生、硕士生。

(5) 与学校商定的其他工作内容。

##### 2、全职引进的高水平拔尖人才的基本工作职责如下：

(1) 正确把握受聘学科(医学专科)的发展方向,提出具有战略性、前瞻性、创造性的研究构想,带领受聘学科在其前沿领域赶超或保持国内领先、国际先进水平。

(2) 领导受聘学科学术梯队建设,根据学科特点和学科发展需要,组建并带领一支创新团队进行教学、科研工作。

(3) 面向国家和省重大战略需求和国际科学与技术前沿,积极争取并主持国家级、省级重大科研项目研究;在受聘学科领域开展原创性、重大理论与实践问题研究和关键领域攻关,力争取得重大标志性成果。

(4) 对社会重大基础研究项目、高新技术或重大社会问题开展攻关,积极指导跨学科研究,推动科技成果转化和产业化,为行业、地方经济的发展提供动力。

(5) 与学校商定的其他工作内容。如讲授受聘学科的核心课程,指导博士生、硕士生等。

3、工作任务分教学任务、科研任务和学科及团队建设任务。任务内容由学校、用人基层单位与受聘者三方协商并在合同内写明。

#### 第十六条 任务考核

按照“简单、易行、有效”的思路,建立和完善高水平拔尖人才的考核评估体系,定期进行定量或定性考核。考核时,各层次人才须向学校人才工作领导小组汇报履行岗位职责情况和工作进展情况,并提出下一阶段的工作目标和工作任务。学校根据学校人才工作领导小组意见确定考核结果。

考核结果分为合格和不合格两档,考核结果作为学校兑现待

遇、调整资助计划和续聘的主要依据。

#### 第十七条 权利与义务

各层次人才有享受学校提供的各项待遇与政策的权利。各层次人才的义务主要是遵守国家的法律、法规、相关政策及学校的有关规章制度，按时完成合同规定的工作目标与任务。学校有依据国家法律、法规、学校的有关规定及双方签订合同对各层次人才进行管理的权利，对各层次人才在聘期内利用科研设备配套费及其它科研经费所购置的设备、仪器等拥有产权。学校有维护各层次人才在校工作期间各项合法权利、提供良好的工作和生活条件的义务。

#### 第十八条 合同变更与解除

各层次人才在聘期内如不能履行合同所规定的职责，考核不合格或有违法违纪行为，经校人才工作领导小组会审议，学校有权予以降级聘用或解聘并终止合同。在聘期内因特殊原因提出辞聘的，需提前3个月向学校提出申请，经校人才工作领导小组审定并同意后，方可辞聘，并视具体情况承担相应的违约责任。

从非全职引进转为全职引进的人员需重新签订合同，原合同从双方签订新合同之日起自然终止。

### 第五章 待遇及资助

#### 第十九条 个人引进的待遇及资助

对被聘任到学校本部及附属医院的各层次高水平拔尖人才，除享受国家为其提供待遇以外，南华大学为其配备专门实验室和科研助手，在重大科研项目申报、创新团队组建、科技成果转化等方面给予重点支持。基本待遇如下（以下所有待遇均指税前，



人民币)，如有其它方面的要求，可以一事一议。

享受年薪或津贴者不再参与所在学院或学校的绩效分配。

### 1、 第一层次高水平拔尖人才

#### (1) 全职引进类

聘期内年薪、科研配套经费面议；提供安家费 300 万元；按学校有关规定安排配偶工作和协助子女入学（小学或中学）。

#### (2) 非全职引进类

根据实际来校工作时间，提供每月 4-5 万元津贴。

### 2、 第二层次高水平拔尖人才

#### (1) 全职引进类

聘期内每年提供 80-100 万元年薪；提供安家费 200 万元；科研配套经费面议；按学校有关规定安排配偶工作和协助子女入学（小学或中学）。

#### (2) 非全职引进类

根据实际来校工作的时间，提供每月 3-4 万元津贴。免费提供住宿。

### 3、 第三层次高水平拔尖人才

#### (1) 全职引进类

聘期内每年提供 50-80 万元年薪，提供安家费 100 万元，科研配套经费面议；按学校有关规定安排配偶工作和协助子女入学（小学或中学）。

#### (2) 非全职引进类

根据实际来校工作的时间，提供每月 2-3 万元津贴。免费提供住宿。

## 第二十条 团队引进的待遇及资助

鼓励引进科技创新团队，对团队成员按全职或非全职个人引进待遇及资助执行；团队负责人及核心成员提供更优厚待遇。

团队引进的待遇也可以由团队负责人牵头通过一事一议确定。

## 第六章 经费管理

### 第二十一条 经费来源

校本部高水平拔尖人才的引进经费主要由学校高水平人才引进专项（配套）经费解决，附属医院的高水平拔尖人才的引进经费由附属医院的相关专项经费解决。

### 第二十二条 使用原则

学校为高水平拔尖人才投入的年薪及安家费发放到个人，年薪按月发放，每年发放年薪的 70%，中期（3 年）考核合格、期满（5 年）考核合格补发余下的年薪，若中期或期满考核不合格，不再补发余下的年薪。安家费分年度发放，首期发放 50%，其余分 4 个年度平均发放，若中期考核不合格，安家费不再发放；科研配套经费主要用于购买科研仪器设备、图书资料购置费等，首期拨付 60%，中期考核合格后拨付其余 40%，按学校科研经费管理办法管理。

### 第二十三条 审批程序

高水平拔尖人才引进工作经费由人力资源处审批后报学校财务处报销。引进人才的年薪、安家费由人力资源处审核，然后报学校主管人事工作的校领导审批。科研配套经费由被引进人才向科技处提出科研项目申请（包括经费使用计划），科技处审核后，

经学校主管科研工作的校领导审批。

## 第七章 附则

第二十四条 本办法自 2017 年 1 月 1 日起实施,由学校人力资源处负责解释,原《南华大学高水平拔尖人才引进实施暂行办法》(南华校发〔2013〕33号)废止。