

# 杭州师范大学文件

杭师大人〔2015〕9号

---

## 杭州师范大学关于印发卓越人才计划的通知

各学院、部门：

现将《杭州师范大学卓越人才计划》印发给你们，请认真遵照执行。

杭州师范大学

2015年6月9日

# 杭州师范大学卓越人才计划

## 第一章 总则

**第一条** 为深入实施人才强校战略，凝聚和造就高层次人才，建设一流师资队伍，保证学校人才培养质量和办学水平不断提高，学校决定实施卓越人才计划。

**第二条** 卓越人才计划特聘岗位根据学科建设特点和人才发展规律按需分类分层设置，面向校内外公开选拔和招聘，实行全职岗位聘任制，实施特聘岗位津贴和重点支持。

**第三条** 卓越人才计划特聘岗位坚持公平公正、引培并举的聘任原则，以学术水平和能力作为衡量人才的重要标准，建立同台竞技、共同发展的队伍建设机制；坚持重在使用、目标导向的管理原则，实现设岗、选人、做事的有机统一。

## 第二章 岗位设置和聘任

**第四条** 岗位设置。围绕学校学科建设规划，结合“攀登工程”学科建设重点，按照分类管理、分层发展的原则，设置“杰才”“英才”“俊才”三个层面六个层级的人才特聘岗位，并制订各层岗位的岗位职责、目标任务、聘任条件。

（一）杰才岗位。岗位目标为引育高端人才，引领学科发展，提升学术声誉和地位，带领学术团队承担国家重大、重点科研项目，争取创新性研究成果和重要学术成果奖项。杰才岗位优

先设置于重点建设学科或有望实现重大突破的学科。

（二）英才岗位。岗位目标为引育优秀中青年学术带头人，组织学术团队承担国家和省级重要科研项目，主持高级别课程建设，取得标志性成果和奖项，扩大学术影响力。英才岗位原则上按一级学科方向设置，每一方向 1-2 名。

（三）俊才岗位。岗位目标为重点支持优秀青年教师，加速其成长为优秀学术骨干，使之能够承担国家和地方科研项目，在顶级学术期刊发表重要学术论文，取得有重要影响的研究成果，或在成果转化中获得良好的社会和经济效益。俊才岗位原则上按学院或团队进行设置，分批遴选聘任，总数控制 100 名左右。

**第五条 聘任条件。**选聘教师应遵纪守法、品德优良、治学严谨，具有良好的学术背景、扎实的学术功底和良好的发展潜力。教师岗位应具有开设 1 门以上高水平课程的能力，入校 1 年以上的须完成规定教学任务，且教学质量良好。

（一）杰才岗位。符合《杭州师范大学高层次人才分类目录》中的第一、二层次条件，或具有与此相当学术地位和成就的领军学者。须为一级学科的学术带头人，对本学科建设和学术研究工作有创新性、战略性构想，具有团结、协作精神及相应的组织和领导能力，具有带领本学科在其前沿领域赶超或保持国内国际先进水平的能力。首聘者年龄一般在 55 周岁以下。

（二）英才岗位。符合《杭州师范大学高层次人才分类目

录》的第三、四层次的条件，或具有与此相当学术地位和成就的知名学者和学术带头人。首聘者，第三层次年龄一般不超过50周岁（人文社科类可放宽至55周岁），第四层次年龄一般不超过45周岁（人文社科类可放宽至50周岁）。

（三）俊才岗位。符合《杭州师范大学高层次人才目录》规定的第五、第六层次的条件，或具有与此相当学术地位和成就的青年专业人才。首聘者，第五层次年龄一般不超过40周岁（人文社科类可放宽至45周岁），第六层次年龄一般不超过35周岁（人文社科类可放宽至40周岁）。

**第六条** 聘任方式。分引进聘任和校内选拔聘任两种方式。

（一）引进聘任按照每年引进人才招聘。校内选拔聘任根据学科建设和队伍发展需要，定期设置岗位进行竞聘。

（二）聘任基本程序如下：

1. 信息发布。学校公布相关岗位信息。

2. 个人申请。在设岗范围内，根据聘任条件确定应聘资格。应聘者须提供详细材料，包括学术工作总结和最能体现其学术水平的学术成果，以及未来的研究工作设想和聘期目标任务等。

3. 学院评荐。学院学术委员会对申请者的专业基础、学术水平、学术潜力以及岗位目标的可行性等方面进行综合评价，经学院党政联席会议研究，做出推荐意见。

4. 部门审核。人事处会同科研、学科、教务等部门对申请者在学术道德、科研、教学等方面的表现进行审查。对于违反

学术道德规范、教学考核不合格或出现重大教学事故者，取消申报资格。

5. 学校评审。学校组织专家组进行评选，根据应聘条件、学术水平和潜力、岗位任务目标以及学科平台等情况，确定拟聘人选。必要时采取校外同行专家评议和答辩评审方式。

6. 学校批准、公示、发文。受聘者与学院和学校签订岗位聘用合同和工作任务目标协议。

（三）人才特聘岗位应选拔最优秀、最适合学科发展需要的人选，如未选拔到合适的人选，岗位可以暂时空缺。

### **第三章 岗位待遇与管理**

**第七条** 特聘岗位实行聘期管理。杰才岗位实行五年特聘期，英才和俊才岗位实行三年特聘期。

（一）特聘期内，除学校根据国家和杭州市规定提供事业单位相应级别的基本工资、绩效工资和福利、社保待遇外，学校另给予特聘岗位津贴。

（二）对全职引进的第三层次以上岗位，经双方协商首聘期可实行年薪制。

（三）对每年的引进人才，学校另外提供购房补贴和安家费，并结合工作目标任务，提供科研启动经费支持。

特聘岗位待遇详见附件 1。

**第八条** 人才特聘岗位实行聘期目标合同管理。学校与特聘岗位入选人员签订聘任合同，明确聘期工作和培养目标。全

职引进人才须与学校签订在校服务期（10年）的附加协议。

（一）聘期目标任务由申请人所在单位与申请人协商提出，学校审定。所在单位需根据自身的总体发展目标、学科实际和岗位要求，拟定统一、明确、可考核的岗位职责和工作任务目标，经学校学术委员会组织的专门委员会审定，作为签订合同的条款。

（二）聘期目标任务应包括团队建设目标、人才培养目标、获得项目目标、学术成果目标，应用科学的还可有授权专利或技术推广、产业化目标等。

1. 除第一层次外，各层次岗位聘期目标任务，应不低于本层次岗位聘任条件，或包含上一层次岗位聘任条件中的标志性成果。

2. 除标志性学术成果外，聘期目标任务应包含一定的教学科研工作量要求。除青年教师助教培养期、教师学术访问期间、专职科研人员外，聘期内的教师应坚持承担每学年不少于一门本科课程并完成学校和学院规定的最低工作量要求。其他应承担的公共服务工作应在合同中明确。

**第九条** 人才特聘岗位实行校院共同管理，日常和业务工作以学院管理为主的原则。根据聘任合同确定的工作任务和目标，对受聘人履行岗位职责情况进行年度、期中和期满考核，考核分别由校、院两级学术委员会负责。可根据学科和岗位情况进行校外同行专家评估。

（一）年度考核由所在学院按确定的岗位目标任务进行，可结合到教师年度考核中进行，并将结果报学校备案。中期考核由所在学院学术委员会对其考核评估提出初步意见后，结果报学校审核。期满考核由学校组织，按聘任合同中确定的岗位职责进行聘期全面考核，面向全校公开进行，其中，第三层次以上岗位须进行述职答辩。

（二）考核结果分优秀、合格和不合格。考核优秀的基本条件是高质量完成合同规定的各项工作目标，并至少在项目获取或学术成果方面有一项明显超过合同的要求；考核合格是完成合同规定的工作目标任务；考核不合格是未能完成合同规定的主要工作目标。

（三）考核结果作为拨付支持经费和后续聘任的依据。特聘岗位津贴总额的30%为目标绩效考核奖，学校按照期满考核结果发放。考核合格的发放，不合格的不予发放。考核优秀的另给予特聘岗位津贴总额的10%作为奖励。

（四）期满考核优秀者可直接转入下一个同层聘期。考核合格的可继续申请本计划，但须符合相关条件规定。考核不合格者3年内不得申请特聘岗位。第四、五、六层次岗位同层聘任原则上不超过两个聘期。

（五）在岗位聘期内，如发现有违反党纪国法、学术道德规范、侵犯学校权益、在校外兼实职及其他严重违反校规校纪等问题，或在申报中有弄虚作假等行为，经查实后，解除特聘岗

位聘任合同，停发并追回已发放的津贴，同时3年内不得申请特聘岗位。

**第十条** 聘期内取得标志性成果或称号，符合上一级岗位聘任条件的，可申请变更合同，按程序审批同意后，按上一级岗位聘任、考核并享受相应待遇。

**第十一条** 享受特聘岗位津贴的非年薪制人员，设岗学院可按照二次分配办法，根据学院实际聘任岗位和承担工作情况，发放奖励性绩效工资。

**第十二条** 享受人才特聘岗位津贴或年薪后，聘期内入选国家和地方人才计划或取得高水平成果的，岗位津贴类待遇、学校高水平科研成果奖励与特聘津贴就高不重复享受。政府给予的奖励以及受聘人在聘期间科技成果转化取得的收益，按国家和学校有关规定分配。

**第十三条** 学校现聘的一、二类高端人才，分别对应入选第一、二层次岗位，其待遇按首聘合同执行。其他引进人才在首聘期内已完成聘期目标任务的，可在考核的基础上，按本办法申请相应岗位，若未入选，则继续按首聘期合同执行。首聘期满并考核合格的，按本办法规定的条件申请。

#### **第四章 支持保障**

**第十四条** 学校支持特聘岗位受聘者组建研究团队和聘用项目研究人员，优先推荐申报国家和省市各类人才培养计划和相关科研资助项目，优先安排出境学术访问和学术交流等。

**第十五条** 学院在学校提供待遇的基础上，应根据需要予以配套支持。

（一）各学院应为特聘岗位提供良好的工作条件，保证必需的办公实验用房和仪器设备；

（二）对引进的人才，应及时列入研究生招生目录，安排招生名额；

（三）要为新引进的青年俊才配备优秀的职业导师，帮助其制订职业发展规划，并提供全面的职业发展指导。

**第十六条** 因学校专业技术职务岗位限制或评聘时间等原因，尚未正式评聘高级专业技术职务的第四层次及以上岗位入选者，可聘为特岗教授（研究员），第五、六层次岗位入选者可聘为特岗副教授（副研究员），并享受相应学校待遇。

## 第五章 附则

**第十七条** 本办法实行期间，如遇国家和学校薪酬制度调整，本办法随之调整，按国家有关规定执行。

**第十八条** 本办法自公布之日起实施，由人事处（人才工作办公室）负责解释。

- 附件：1. 杭州师范大学人才特聘岗位津贴和人才引进待遇标准  
2. 杭州师范大学高层次人才分类目录

## 杭州师范大学人才特聘岗位津贴 和人才引进待遇标准

### 人才特聘岗位津贴（年薪）

人才岗位层次	特聘津贴（年薪）
第一层次	年薪面议
第二层次	特聘岗位津贴 30（或年薪 50-100）
第三层次	特聘岗位津贴 15（或年薪 30-45）
第四层次	特聘岗位津贴 10
第五层次	特聘岗位津贴 7
第六层次	特聘岗位津贴 5
备注：1. 上述金额为人民币（万元）、含税；2. 特聘岗位津贴：除国家规定的基本工资、绩效工资和福利、社保待遇外，学校另外给予高层次人才岗位的工作补贴；3. 年薪：包含国家和学校规定的工资、绩效工资和社保和福利等。实行年薪制的引进人才，其薪资根据人才不同情况、工作目标任务及其完成情况进行协商调整。	

### 引进人才购房补贴和科研启动费

人才岗位层次	购房补贴 （安家费）	科研启动经费	
		理工医	人文社科
第一层次	500（10）	面议	面议
第二层次	300（8）	300-500	80-120
第三层次	150（6）	150-200	30-50
第四层次	80（6）	150	30
第五层次	50（4）	30	15
第六层次	30（3）	20	10
其他正高或博士	25（2）	10	5

## 附件 2

# 杭州师范大学高层次人才分类目录

依据国家相关文件规定，参照杭州市高层次人才分类目录，结合学校学科发展和师资队伍建设实际，我校高层次人才岗位分为六个层次，作为学校人才引进和选拔的评价依据和岗位聘任条件。

### 第一层次

主要包括诺贝尔奖获得者；国家最高科学技术奖获得者；中国科学院院士、中国工程院院士；国家“万人计划”杰出人才人选，以及海内外具有与此相当学术地位和成就的顶尖人才。

### 第二层次

符合下列条件之一：

（一）国家有突出贡献的中青年专家；百千万人才工程国家级人选；全国宣传文化系统“四个一批”人才；中国工艺美术大师；国家级非物质文化遗产传承人；省特级专家；国家级教学名师等。

（二）近五年获得以下奖项：国家自然科学奖、国家技术发明奖、国家科技进步奖一等奖前 3 名、二等奖前 2 名、三等奖第 1 名；省部科学技术一等奖第 1 名；教育部人文社科研究优秀成果二等奖第 1 名；省哲学社会科学优秀成果一等奖第 1 名；国家级教学成果一等奖前 2 名、二等奖第 1 名；中国青年

科学家奖；浙江省科学技术重大贡献奖；中国专利金奖（专利发明人及设计人）；中华技能大奖；全国美展金奖等。

（三）近五年担任以下职务：国家自然科学基金创新研究群体带头人；国家“973”项目首席科学家；国家科技重大专项、国家重点研发计划、技术创新引导专项（基金）以及基地和人才专项项目第一负责人（课题经费1000万元及以上）；国家自然科学基金（社会）科学基金重大项目第一负责人；国家杰出青年科学基金项目负责人；教育部哲学社会科学重大攻关项目第一负责人；教育部创新团队负责人；国家重点学科主要学术带头人（该学科或研究方向第一带头人）；国家实验室主任、副主任；国家重点实验室、国家工程实验室主任；教育部人文社会科学重点研究基地主任；全国性一级学术团体的会长；国务院学位委员会学科评议组成员；国家自然科学基金委员会委员；教育部高等学校本科教学指导委员会主任或教育部社科委委员；海外知名大学（科研机构）教授或担任相当职务人选。

（四）近五年取得以下称号：教育部“长江学者奖励计划”特聘教授；国家“万人计划”中除杰出人才之外的人选；国家“千人计划”创新人才长期项目、创业人才项目人选；国家“特殊人才支持计划”杰出和领军人才。

（五）近五年主持横向科研项目，单个横向课题到校经费400万元（文科200万元），或近三年累计到校经费900万元（文科450万元），或已实现150万元的技术转让或产业化效益（以上缴学校的数额为准）。

(六) 近五年主持国家重大重点课题 1 项或国家基金面上、一般项目 2 项以上，并且以第一作者或通讯作者在 Nature、Science 或相当的学术刊物发表学术论文或在本学科 SCI 一区顶尖期刊发表 3 篇以上学术论文（理工医类）、或 SSCI、A&HCI、国内权威期刊发表 3 篇以上学术论文（人文社科类）。

(七) 海内外具有与上述相当学术地位和成就的顶尖人才。

### 第三层次

年龄一般在 50 周岁以下（人文社科类可放宽至 55 周岁），符合下列条件之一：

(一) 省、部级有突出贡献的中青年专家；省宣传文化系统“五个一批”人才；全国优秀教师；省级特级教师；省高校教学名师；省级工艺美术大师；省级非物质文化遗产传承人；省首席技师；全国技术能手。

(二) 近五年获得以下奖项：国家自然科学奖、国家技术发明奖、国家科技进步奖二等奖前 3 名、三等奖前 2 名；省部科学技术一等奖前 2 名、二等奖第 1 名；教育部人文社科研究优秀成果三等奖第 1 名；省哲学社会科学优秀成果二等奖第 1 名；国家级教学成果奖二等奖前 2 名、或省级教学成果一等奖第 1 名；中国专利优秀奖；省专利金奖；钱江技能大奖；全国美展银奖；由中宣部批准设立，由中国文联、中国音协、中国戏剧家协会、中国作协等国家级专业协会主办的国家级文艺奖项一等奖。

(三) 近五年担任以下职务：国家科技重大专项、国家重

点研发计划、技术创新引导专项（基金）、以及基地和人才专项项目负责人，国家基金重大项目课题负责人（课题经费 1000 万元及以上）；国家优秀青年科学基金项目负责人；国家社科基金重点项目负责人；教育部哲学社会科学研究重大项目负责人；国家重点实验室副主任（前 2）、省部重点实验室（工程中心）主任；一级学科博士学位授权点学科带头人；国家级人才培养基地负责人；教育部“教学团队”负责人；国家级实验教学示范中心主任；国家级本科教学工程项目主持人；海外知名大学副教授或相当职务。

（四）近五年取得以下称号：国家“青年千人计划”人选；国家“特支计划”青年拔尖人才人选；省“千人计划”人选；省“钱江学者”特聘教授；教育部“新世纪优秀人才支持计划”人选；省“151”人才工程重点资助和第一层次培养人选。

（五）近五年主持横向科研项目，单个横向课题到校经费 300 万元（文科 150 万元），或近三年累计到校经费 600 万元（文科 300 万元），或实现 100 万元的技术转让或产业化效益（以上缴学校的数额为准）。

（六）近三年主持国家基金面上或一般项目，并在本领域期刊上发表具有重要影响的学术论文：本学科 SCI 二区（理工医类）或国内一级期刊以上 3 篇（人文社科类），其中 SCI 一区或 SSCI、A&HCI、国内权威期刊 2 篇。

（七）具有连续三年以上海外知名大学或科研机构学术工作经历，近三年发表上述高影响力论文或取得相当业绩。

(八) 海内外具有与上述相当学术地位和成就的专业人才。

#### 第四层次

年龄 45 周岁以下(人文社科类 50 周岁以下)，具有博士学位，符合下列条件之一：

(一) 近三年取得以下称号或职务：市级宣传文化系统“五个一批”人才；市全球引才“521”计划人选；市钱江特聘专家计划人选；省“151”人才工程第二层次、市“131”人才工程重点资助和第一层次培养人选；省技术能手；市首席技师等；级本科教学工程项目负责人；海外著名大学助理教授及以上职务者。

(二) 近三年获得以下奖项：杭州市杰出人才奖；杭州市科技创新特别贡献奖；杭州市成绩突出的科技工作者；杭州市青年科技奖；省部级科学技术奖三等奖第 1 名；省哲学社会科学优秀成果三等奖第 1 名；省级教学成果二等奖第 1 名；省专利优秀奖；国家级文艺奖项二等奖；

(三) 近三年主持国家基金面上或一般项目，并在本领域期刊上发表具有重要影响的学术论文：SCI 一区（理工医类）或 SSCI、A&HCI、国内权威期刊 2 篇（人文社科类）。

(四) 近三年主持横向项目单项到校经费 200 万元以上（人文社科 100 万元），或近 3 年累计到校经费 400 万元（人文社科 200 万元），或以实现 50 万元的技术转让或产业化效益（以上缴学校的数额为准）。

(五) 具有连续三年以上海外高水平大学或科研机构学习

工作经历，近三年发表上述高影响力论文或取得相当业绩。

### 第五层次

年龄 40 周岁以下(人文社科类 45 周岁以下)，具有博士学位，符合下列条件之一：

(一) 近三年主持国家级科研项目 1 项，并发表重要影响的学术论文：SCI 一区论文 1 篇或 SCI 二区以上 3 篇(理工医类)，或者 SSCI、A&HCI、国内权威期刊 1 篇或一级期刊以上 3 篇(人文社科类)。

(二) 近三年主持横向项目单项到校经费 150 万元以上(人文社科 75 万元)，或近 3 年累计到校经费 300 万元(人文社科 150 万元)，或已实现 30 万元的技术转让或产业化效益(以上缴学校的数额为准)。

(三) 近三年排名第 1 获省部级教学科研成果奖三等奖，或国家级专业协会主办的文艺和体育赛展奖项，或作为第一指导教师国家级学生科技竞赛二等奖以上。

(四) 具有连续两年以上海外高水平大学或科研机构学习工作经历，近三年取得国内外同行公认的重要学术成果，发表上述高影响力论文或取得相当业绩。

### 第六层次

年龄 35 周岁以下(人文社科类 40 周岁以下)，具有博士学位。符合下列条件之一：

(一) 近三年主持省级以上科研项目，并发表高影响力论文：SCI 一区论文 1 篇或 SCI 二区以上 3 篇(理工医类)，或者

SSCI、A&HCI、国内权威期刊 1 篇或一级期刊以上 3 篇（人文社科类）；

（二）近三年主持横向项目单项到校经费 100 万元以上（人文社科 60 万），或近 3 年累计到校经费 240 万元（人文社科 120 万），或实现 20 万元的技术转让或产业化效益（以上缴学校的数额为准）；

（三）近三年作为第一指导教师获学生科技竞赛国家奖。

（四）艺术类人才取得相当业绩，近三年入围国家级专业协会主办的赛展。

（五）有连续两年以上海外高水平大学或科研机构学习工作经历，并发表上述高影响力论文或取得相当业绩。

### 附则

（一）学校急需引进和培养的特殊学科紧缺人才，具有自主知识产权并在高技术成果转化中取得一定业绩的创新创业类人才，或没有列入国家人才项目中的其他优秀人才，可根据其学术水平参照以上六个层次划分，由所在学院考核推荐，由学校按程序进行评定。

（二）除特别注明，学术论文等成果均为第一作者或通讯作者。受聘人在学校聘期内完成的科研成果，除法律、法规、合同或合作协议中另有特别规定外，应以学校为唯一署名单位或第一署名单位。