

2017年“卓越人才计划”评聘方案

根据《杭州师范大学卓越人才计划》和《杭州师范大学卓越人才计划实施补充规定》，拟在2017年5月进行第三轮卓越人才校内选拔评聘。现拟订选聘方案如下：

一、评聘原则

卓越人才特聘岗位的选聘，坚持“设岗、选人、做事”相统一的原则，坚持按岗评聘、竞争择优、目标管理。杰才岗位须为一级学科带头人或培养对象；英才岗位须为学科方向负责人或培养对象；俊才岗位须为具有较大发展潜力的青年学术骨干和重点培养对象。

二、评聘方式

1. 岗位配置：根据《杭州师范大学卓越人才计划实施补充规定》，结合所在学科的建设任务、岗位设置，进行缺岗遴选。

2. 形式审查：符合《杭州师范大学高层次人才分类目录》相应层次的条件；重点考察申报者的学术背景、研究方向、学术能力。

3. 实质评价：预期业绩与学科方向紧密相关、与岗位层次相匹配，成果具有挑战性、标志性，对学科进位有较大贡献。

三、评聘程序

1. 基本程序：个人申报、学科推荐、学院评议（院学术委员会、党政联席会议）、学校学术委员会评审（分理工医类、人文社科类两个评审专家组）、学校批准、公示、签订岗位聘用合同。

2. 校学术委员会评审采取学术答辩方式。评审中层间不作调整，层内等级可作调整。

四、聘期管理

杰才岗位聘期为五年，自2017年6月起至2022年5月止，采用年薪制。英才、俊才岗位聘期为三年，自2017年6月起至2020年5月止，享受年薪或特聘岗位津贴。

五、其他

1. 评审条件、目标任务的学术成果均需第一作者或通讯作者（校内人员并

列作者的，只允许一人使用)。在校期间取得成果以杭州师范大学为唯一署名单位或第一署名单位。

2. 理工医类论文级别采用 JCR 大类分区；高影响力成果可用 ESI 高引用频次等申请相当条件认定。

3. 入选省级以上引才计划的高层次人才，首任聘期考核合格、符合三层次及以上条件提出申请的，可视为续聘，不受卓越计划首聘年龄限制（首聘年龄限制放宽 5 周岁）；首聘期未满但已提前完成聘期成果目标，可申报本次特聘岗位；两者均不受设岗分布数量的限制。

4. 在符合申报条件的前提下，成果特别突出的优秀青年教师，允许自由申报；获全国百篇优秀博士论文或具有 ESI 高被引论文人员，可不占设岗数限制，优先遴选。

5. 校级领导不参加卓越人才的遴选，“双肩挑”的学院领导可以参加遴选；已聘为正高职务人员，只能申请杰才、英才岗位。