

# 杭州师范大学文件

杭师大发〔2017〕47号

---

## 杭州师范大学关于印发 卓越人才计划（修订）的通知

各学院、部门：

现将《杭州师范大学卓越人才计划（修订）》印发给你们，  
请认真遵照执行。

杭州师范大学  
2017年11月13日

# 杭州师范大学卓越人才计划（修订）

## 第一章 总则

**第一条** 为进一步强化人才强校战略，凝聚高层次人才，打造一流学科人才队伍，顺利实施好省重点高校建设规划，不断提升学校办学水平和办学实力，结合学校实际和人才工作新形势，学校决定对卓越人才计划进行修订。

**第二条** 卓越人才计划根据学科建设特点和人才发展规律按需分类分层设置特聘岗位，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；坚持与履职年限、长期贡献相匹配的评价原则，建立吸引优秀人才长期从职任教的人才可持续发展机制。

## 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，结合一流学科建设重点，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，并制定各层级岗位的岗位职责、目标任务和聘任条件。

(一)“杰才”岗位。岗位目标为引育学科领军人才，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。优先设置于重点建设学科或有望实现重大突破的学科，每个一级学科选拔可设置“杰才”岗位1—2个。

(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。原则上按一级学科方向设置，省一流A类学科每个方向3个，其他学科每个方向1—2个。

(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。原则上按学院或团队进行设置，按条件分批遴选聘任，不限岗位数量。

**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，入校一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（人文社科类可适当放宽）。

（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。分为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计划招聘。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，形成推荐意见。

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。对违反学术道德规范、教学考核不合格或出现重大教学事故的，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，设置岗位可以暂时空缺。

（四）除每年定期选拔聘任外，取得标志性成果或省级以上人才称号的教师，可随时提出特聘申请，经学校教师聘任委员会审议、校长办公会审定后予以聘任申请。

（五）引进特别优秀的人才，可不受卓越人才特聘岗位首聘期年龄限制和学科设岗总量限制。

### **第三章 岗位待遇与管理**

**第七条** 特聘岗位实行聘期管理，按聘期及岗位层次提供

相应的岗位薪酬、购房补贴（安家费）、科研经费等待遇。

（一）岗位聘期。“杰才”岗位五年为一轮特聘期，完成前二轮聘期，可申请进入长聘期（原则上可聘任至法定退休年龄）。

“英才”“俊才”岗位特聘期三年为一轮，“英才”岗位同层聘任不超过三个聘期；“俊才”岗位同层聘任原则上不超过二个聘期。

（二）岗位薪酬。学校提供人才特聘岗位津贴或实行人才年薪制。

1. 特聘期内，“杰才”“英才”岗位实行年薪制。年薪包含国家和学校规定的基本工资、绩效工资和社保福利等。“俊才”岗位实行特聘岗位津贴制，即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、绩效工资和社保福利待遇外，学校另给予特聘岗位津贴。

2. 同层级续聘进入二轮聘期，各层级薪酬待遇实行按梯度相应递增。

3. 拥有国家级重点人才称号的“杰才”岗位人选、拥有省级重点人才称号的“英才”三层次岗位人选，经校内外专家评审，并取得国内公认学术业绩者，在相应的年薪、购房补贴区间内高靠一档（A档/B档）。

（三）购房（安家）补贴。对每年的引进人才，学校提供购房补贴。人才在杭购房后，可一次性申领购房补贴总额的50%作为购房首付款，余额第六年起按后5年服务期平均每年发放。

当年引进的海外人才（三层次及以上）等，可申请一次性全额发放购房补贴的政策支持。如未满足服务期离校者，应当将本人领取的购房补贴全额退还。

（四）科研经费。结合工作目标任务，对引进人才提供科研启动经费支持。校内选拔聘任人才确因科研工作开展和科研平台建设急需，可向学校申请部分科研经费支持。

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。不同阶段聘期分别签订相应聘期岗位目标合同。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，各层次岗位首聘期的学术业绩和学术成果，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。其他应承担的教学和公共服务工作应在合同中明确。

2. 二轮岗位聘期目标任务应注重创新协同，以完成高质量、高层次的标志性学术成果为重点。其中“杰才”岗位二轮聘期目标中应含有本人带领团队取得的国家重大重点项目、省部级以上重点平台或省部级以上重点成果奖项等。

3. 长聘岗位按五年为一轮设置阶段目标任务，重点发挥领军人才的学科引领作用，包括科研指导、团队建设、人才培养、国际交流等，重点以考核人才团队建设情况、业绩情况，促进人才开展周期较长、富有创新性的学术科研工作。

**第九条** 考核管理。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。根据每一轮聘期的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。“杰才”长聘期按五年为周期，以书面述职汇报为主。

（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，考核全过程面向全校公开，第三层次（含）以上岗位须进行述职答辩。

（二）聘期考核结果分优秀、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规定要求；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）考核结果作为奖励、拨付支持经费和后续聘任的依据。

1. 人才年薪或特岗津贴年度额的 30%为年度绩效考核奖，年度考核合格者给予当年一次性发放；年度考核不合格者不予发放。

2. 聘期考核优秀者，另给予聘期年薪或特岗津贴总额的 10%作为奖励（已领取的高水平成果奖励除外）；已有服务聘期约定的，承诺不调离学校可一次性发放剩余部分的购房补贴。

3. 聘期考核合格者，可直接申请续聘同层级岗位，或申请聘任上一层级岗位（须符合岗位条件规定）；聘期考核优秀者可直接申请聘任上一层级岗位（直到“杰才”第二层次为止）。

4. 聘期考核不合格者，追回已发放的年度绩效考核奖，三年内不得申请特聘岗位。

（四）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，同时三年内不得申请特聘岗位。

**第十条** 卓越特别贡献奖。凡入选两院院士、教育部长江

学者特聘教授、国家杰出青年科学基金获得者、国家“万人计划”（杰出人才、领军人才）等国家重量级人才称号（国家“千人计划”、青年“千人计划”人选享有政府奖励配套除外），以及对学校事业发展取得突破性业绩成果的，给予卓越特别贡献奖，发放一次性高额奖励。除奖励外，非卓越特聘岗人才可参照卓越相应人才量级层次给予破格入选，享有卓越特聘岗待遇。

**第十一条** 卓越特聘期岗位目标任务业绩量完成后，在特聘期岗位目标任务范围之外超出部分的科研成果可按学校高水平科研成果奖励。政府给予的奖励以及受聘人在聘期间科技转化取得的收益，按国家和学校有关规定分配。

#### **第四章 支持保障**

**第十二条** 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。

**第十三条** 学校鼓励学院积极引进高层次人才。对于完成高层次人才引进年度目标任务的学院，年度学院综合考评可优先推荐为优秀。对于成功引进国家级人才的学院，给予 5—10 万元的伯乐奖。

**第十四条** 鼓励学院结合学校有关人才工作政策与规定，积极探索适合本学院的人才工作办法，在职务晋升与薪酬分配上进行改革。学院应在学校提供待遇的基础上，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。

**第十五条** 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。特岗教授（研究员）、副教授（副研究员）岗位聘任经历在学术交流、岗位聘任、职称晋升等可视同为专业技术职务岗位的聘任经历。

## 第五章 附则

**第十七条** 坚持合同管理的契约精神，遵守签约合同双方的责任与义务，信守承诺、严格履约。

**第十八条** 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。

**第十九条** 本办法自2018年1月1日起开始施行，前发《杭州师范大学卓越人才计划》（杭师大人〔2015〕16号）、《杭州师范大学关于印发卓越人才计划实施补充规定》（杭师大发〔2016〕41号）自行废止，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

## 附件 1

# 杭州师范大学人才特聘岗位年薪（津贴） 和人才引进待遇标准

## 人才特聘岗位年薪（津贴）

人才岗位层次		特聘津贴（年薪）				
		首聘期		二轮聘期		三轮聘期 /长聘期
杰 才	第一层次	年薪面议		一人一议		同前聘 期待遇
	第二层次	年薪 60—100	A 80—100 B 70—80 以下 C 60—70 以下	年薪 70—120	A 90—120 B 80—90 以下 C 70—80 以下	同前聘 期待遇
英 才	第三层次	年薪 45—50	A 档: 50 B 档: 45	年薪 50—55	A 档: 55 B 档: 50	同前聘 期待遇
	第四层次	年薪 30—35		年薪 35—40		/
俊 才	第五层次	特聘岗位津贴 10		特聘岗位津贴 12		/
	第六层次	特聘岗位津贴 8		特聘岗位津贴 10		/
备注： 1. 上述金额为人民币（万元）、含税； 2. 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。 3. 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；享有特聘岗津贴的非年薪制人员，设岗学院按照二次分配办法，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。 4. 杰才、英才岗 A、B 档待遇分档情况如下： ①杰才岗（A、B 档）——国家重量级人才 A 档：国家“千人计划”创新人才长期项目、教育部“长江学者奖励计划”特聘教授、国家杰出青年科学基金项目负责人、国家“特殊人才支持计划”领军人才、省特级专家等相当量级人才； B 档：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、国家级教学名师等相当量级人才； C 档：除上述人才外，符合人才分类目录中杰才二层次条件人才； ②英才岗（A 档）——省级重点人才及以上 A 档：国家“青年千人计划”人选、教育部“长江学者奖励计划”青年项目人选、国家优秀青年科学基金项目负责人、国家“特殊人才支持计划”拔尖青年人才、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等； B 档：除上述人才外，符合人才分类目录中英才三层次条件人才；						

## 引进人才购房补贴和科研启动费

人才岗位层次		购房补贴 (含安家费)	科研启动经费	
			理工医	人文社科
卓越 人才 计划	第一层次	500 (10)	面议	面议
	第二层次	A 档: 400 (8)	300—500	80—120
		B 档: 350 (8)		
		C 档: 300 (8)		
	第三层次	A 档: 200 (7)	150—200	30—50
		B 档: 150 (7)		
	第四层次	100 (6)	150	30
第五层次	80 (4)	30	15	
第六层次	50 (3)	20	10	
其他正高或博士		30 (2)	10	5
<p>备注:</p> <p>1.购房补贴申领。引进人才在杭州市(含余杭区、萧山区、富阳区、临安区)启动购房,凭购房合同一次性申领购房补贴总额的 50%为购房首付款,余额自第六年起,按后 5 年服务期平均每年发放。特聘人才未满服务期申请离职的,原则上不同意,个别例外同意调离的也应全额退回已领取的安家购房补贴。同城引进人才同样享受购房补贴(扣除其相应的安家费)。</p> <p>2.当年引进的海外人才(英才三层次及以上),可申请一次性发放购房补贴的政策支持。</p>				

## 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，杭州师范大学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；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(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“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”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）；或在 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；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；教育部“长江学者奖励计划”青年项目人选、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；省哲学社会科学研究优秀成果三等奖第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）近三年主持国家自然科学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），或近三年累计到校经费 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），或近三年累计到校经费 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），或近三年累计到校经费 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。

