

南华大学高层次人才队伍建设实施办法

第一章 总则

第一条 高层次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中坚力量。为规范人才引进、培养与管理,优化配置人力资源,根据上级有关规定,结合学校实际,制订本办法。

第二条 坚持党管人才原则,实行校院两级人才引进、培养与管理体制。学校根据发展规划制定人才引进和培养中长期规划,由人力资源处负责统筹人才引进计划的对外发布、人才引进工作的组织协调、人才培养和管理等工作。各二级单位是人才引进和培养的第一责任单位,根据学校发展战略和学科建设需要,制定并落实人才引进和培养计划,做好引进人才的政治把关和师德考察,做好人才的服务工作;各二级单位成立高层次人才发展委员会,由学院的院长和书记担任委员会主任,各系室、研究室主任担任委员,充分调动学院引才的主观能动性,营造全员引才的良好局面。

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需要的人才引进。

第二章 高层次人才引进

第四条 引进层次

(一) 学科顶尖人才

具有世界一流学术水平，取得国际学术界公认、具有重大科学价值的原始创新成果，在本学科领域取得卓越成就的杰出人才；或其他获得国际权威机构认可的杰出人才。

（二）学科领军人才

学术造诣高深，围绕国民经济和社会发展中重大关键问题、核心技术与装备、系统集成能力等需求，产出重大技术装备、重大技术体系以及系统解决方案，支撑引领行业产业技术进步作用显著的国家级领军人才；或海内外相当水平优秀人才。

（三）学科拔尖人才

在本学科领域具有较高的学术影响力和学术声誉，围绕区域创新发展的重大需求，产出具有重大带动和影响的创新成果，为地方政府提供重大战略咨询和服务的省部级拔尖人才；或海内外相当水平优秀人才。

（四）青年创新人才

已取得较为突出学术成果的国家级青年人才或经论证与其水平相当者。

（五）青年优秀人才

学术基础深厚，学术思想活跃，富有创新精神，凸显较强发展潜质的青年学者；或优势特色学科急需的相当水平人才及海外优秀博士。

第五条 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。自觉践行新时代科学家精神，身心健康，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. 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。

3. 年龄条件。

层次	年龄条件
学科顶尖人才	年龄不限。
学科领军人才	男性 55 周岁及以下（人文社科类 60 周岁及以下）， 女性 57 周岁及以下（人文社科类 62 周岁及以下）。
学科拔尖人才	男性 50 周岁及以下（人文社科类 55 周岁及以下）， 女性 52 周岁及以下（人文社科类 57 周岁及以下）。
青年创新人才	男性 40 周岁及以下（人文社科类 45 周岁及以下）， 女性 42 周岁及以下（人文社科类 47 及周岁以下）， 国家“四青”人才计划入选者可适当放宽，特别优秀的， 年龄可适当放宽。
青年优秀人才	男性 35 周岁及以下（人文社科类 40 周岁及以下）， 女性 38 周岁及以下（人文社科类 42 周岁及以下）。

针对缺乏学科带头人的学科，对标学科顶尖人才、学科领军人才和青年创新人才，采取灵活的政策，主要评价人才的学术水平及发展潜力，考察对学科的带动作用 and 团队建设能力。

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，管理工作经验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。

第六条 高层次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、合同管理、科学考核有机统一的原则，按以下三种方式引进：

1. 个人引进

高层次人才作为特聘教授聘用，聘任期为 5 年，采用全职引进，即人事关系完全转入学校，按学校编制内教职工要求工作。

2. 团队引进

团队引进指按照学科发展或者科学研究需要，以工作团队的形式引进。团队引进采用全职引进方式，聘期与相应的个人引进聘期相同。

针对在海内外高校和科研院所 45 岁左右入选国家级人才计划（或海外高水平高校和科研院所副教授及以上职务）的高水平人才，重点支持整个团队引进，人才和团队成员待遇执行一事一议政策。

3. 灵活引进

（1）鼓励人文社科类学院采用“船山讲席教授”的形式开展人才引进。

（2）加大直接双聘人才引进力度，和附属医院联合引进医科生命科学类复合型人才。由学校、附属医院、人才签订三方协议，学校和附属医院共同承担人才引进费用，人才业绩成果可同时由学校和附属医院认定和共享。

第七条 引进程序

1. 面向国内外发布公开招聘公告；

2. 人力资源处收到高层次人才的应聘材料后向应聘者函告回复，必要时派出专人与应聘者当面交流；

3. 人力资源处组织专家对应聘者的材料进行评审，提出初步聘任意见；

4. 人力资源处及相关学院对应聘者进行思想政治和师德师风考察、学术考察，形成聘任意见，及时向学校汇报；

5. 签订聘任合同，办理相关入职手续。

校本部各二级学院结合学科特点和发展需要确定高层次人才聘期内的任务条款，原则上不低于各层次人才的最低考核条件，报校人力资源处审定后，由学校与受聘人签订聘任合同。直属型附属医院视情况由学校或附属医院与受聘人签订聘任合同。人力资源处不定期向学校人才队伍建设领导小组汇报高层次人才聘任情况。

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，迅速落实聘任待遇和工作条件。

第八条 人才待遇

（一）个人待遇

被聘任到学校本部及附属医院的全职高层次人才，除享受国家为其提供的待遇以外，在校工作期间，南华大学提供以下待遇：

来校工作后享受医疗保健、配偶根据条件优先安置、协助安排子女入学（义务教育阶段）；优先支持申报各类人才项目；在资源配置、团队和平台建设、国际合作与交流、研究生招生等方面提供优先支持。如有其它方面的合理要求，采取一事一议方式解决。

在实施高层次人才待遇“一人一策”前提下，在聘期内相应层次年薪、科研启动费、安家费总和不突破的情况下，可根据所

从事学科领域特点及人才需求适当调整以上三项费用。

对象	待遇
学科顶尖人才	面议
学科领军人才	1. 年薪 120 万元（人民币，税前，下同）； 2. 科研启动经费：工科、医科类 1000 万元，理科类 600 万元，人文社科类 300 万元； 3. 安家费 160 万元（人民币，税前，下同）； 4. 提供科研用房，办公用房； 5. 配备专职人员 4 人； 6. 提供 6 个月过渡性住房。
学科拔尖人才	1. 年薪 65 万元； 2. 科研启动经费：工科、医科类 400 万元，理科类 240 万元，人文社科类 100 万元； 3. 安家费 100 万元； 4. 提供科研用房，办公用房； 5. 配备专职人员 2 人； 6. 提供 6 个月过渡性住房。
青年创新人才	1. 年薪 90 万元； 2. 科研启动经费：工科、医科类 600 万元，理科类 360 万元，人文社科类 200 万元； 3. 安家费 100 万元； 4. 提供科研用房，办公用房； 5. 配备专职人员 3 人； 6. 提供 6 个月过渡性住房。
青年优秀人才 （理工医学类） A 类	1. 年薪 50 万元； 2. 科研启动经费：工科、医科类 300 万元，理科类 180 万元； 3. 安家费 80 万元； 4. 提供科研用房，办公用房； 5. 配备专职人员 1 人； 6. 提供 6 个月过渡性住房。
青年优秀人才 （理工医学类） B 类	1. 年薪 40 万元； 2. 科研启动经费：工科、医科类 200 万元，理科类 120 万元； 3. 安家费 70 万元； 4. 提供科研用房，办公用房；

	5. 提供 6 个月过渡性住房。
青年优秀人才 (理工医学类) C 类	1. 年薪 35 万元; 2. 科研启动经费: 工科、医科类 100 万元, 理科类 60 万元; 3. 安家费 60 万元; 4. 提供科研用房, 办公用房; 5. 提供 6 个月过渡性住房。
青年优秀人才 (人文社科类)	1. 年薪 50 万元; 2. 科研启动经费 80 万元; 3. 安家费 80 万元; 4. 提供科研用房, 办公用房; 5. 配备专职人员 1 人; 6. 提供 6 个月过渡性住房。

(二) 团队待遇

鼓励全职引进科技创新团队, 待遇一事一议。

(三) 人才配偶安置条件及专职人员的配备要求

1. 高层次人才配偶根据其原编制属性、学历(学位)、职称等情况按以下方式进行安置:

(1) 配偶具有博士学位或高级职称, 且符合当年师资引进需求的, 年龄可适当放宽, 以事业编制形式进行安置。

(2) 配偶具有本科学历或硕士学位, 以人事代理形式进行安置。

(3) 不符合学校安置条件的人员, 学校通过衡阳市委人才办沟通协调, 尽量在衡阳市企事业单位进行安置。

2. 专职人员的配备要求

高层次人才配备专职人员, 要以博士学历(学位)为主, 用高层次人才吸引博士加入学校, 加速高层次人才团队建设。

第九条 经费管理

（一）经费来源

校本部高层次人才经费主要由学校高层次人才专项(配套)经费解决,附属医院高层次人才经费由附属医院的相关专项经费解决。

（二）经费发放

1. 年薪发放方式

年薪分为基础年薪及绩效年薪,基础年薪占总年薪的80%,绩效年薪占总年薪的20%,基础年薪按月发放;中期考核合格后,发放中期考核前的绩效年薪;聘期考核合格后,发放中期考核后到聘期之间的绩效年薪。

中期考核重点进行督促检查,做诊断性评价和发展性评价,若中期考核不合格,以书面形式陈述理由,并提交整改方案,经学术委员会审核通过者,可继续按《聘任合同》约定执行,并按照总年薪的70%按月发放中期考核后的基础年薪,中期考核前的绩效年薪暂时不予发放,若聘期考核合格,扣发部分予以补发;若聘期考核仍不合格,则不再续聘,且须将中期考核前年薪的10%退还给学校。

2. 安家费发放方式

安家费分年度发放,第一年发放60%,其余40%分四年平均发放。

3. 科研启动经费发放方式

由人力资源处拨转到学校科研管理部门,并通知到高层次人才本人,根据高层次人才需求分年度发放,按学校科研经费管理办法管理和使用。

第三章 高层次人才招聘管理与考核

第十条 高层次人才实行中期考核和聘期考核,中期考核在聘任第三年末进行,聘期考核在聘任第五年末进行。具体参照《南华大学高层次人才考核实施办法》执行。

第十一条 聘期内由于个人原因离职或由于其他原因被学校解聘,须全额退还学校发放的安家费。

第四章 附则

第十二条 学校在职在岗的教师参照引进高层次人才的条件进行遴选,并享受相同待遇。

第十三条 本办法自印发之日起实施,学校直属型附属医院高层次人才引进工作可参照本规定,依据各医院的实际情况另行制定。

第十四条 本办法由学校人力资源处负责解释。学校此前有关规定与本办法不一致的,按本办法执行。