

# 西南大学文件

西校〔2018〕87号

---

## 关于印发《西南大学“含弘人才特设岗位” 实施办法（试行）》的通知

各单位：

《西南大学“含弘人才特设岗位”实施办法（试行）》已经学校2017年第22次校长办公会审定通过，现印发给你们，请遵照执行。

特此通知。

西南大学

2018年3月13日

# 西南大学“含弘人才特设岗位”实施办法

## (试行)

根据《西南大学关于深化教师岗位分类改革，推进一流师资队伍建设的实施意见》（西校〔2017〕92号）文件要求，为了实现高水平综合大学建设目标和加强一流学科建设，必须吸引和培养一批能够引领学科发展的高端领军人才，打造若干能够支撑学校争创“一流大学和一流学科”的高水平创新团队，加快建成一支一流师资队伍。现结合学校实际，制定本办法。

### 一、基本原则

高端引领、培育人才；团队建设、支撑一流；优势薪酬、激励成长。

### 二、岗位类型与目标

#### （一）岗位类型

“含弘人才特设岗位”（以下简称“含弘人才特岗”）是为支持优秀人才快速发展，以一流学科建设为主要任务，以培育国家级人才和高水平团队为主要目标的团队岗位。

“含弘人才特岗”以组建团队方式设岗，分为以“含弘学者岗”受聘者为团队负责人和以“含弘英才岗”受聘者为团队负责人两种团队岗位。按岗位任务和目标，团队岗位内设置“含弘学者岗”、“含弘英才岗”和“含弘优青岗”三个层次岗位。

#### （二）岗位目标

“含弘人才特岗”团队的岗位目标是建成能够支撑学科创建世界一流学科的高水平创新团队，团队岗位中各层次岗位目标如下：

1. “含弘学者岗”的岗位目标是受聘者通过岗位锻炼，能成长为两院院士、国家特支计划杰出人才或相当水平人才。

2. “含弘英才岗”的岗位目标是受聘者通过岗位锻炼，能成长为国家级人才、国家杰青、国家特支计划领军人才或相当水平人才。

3. “含弘优青岗”的岗位目标是受聘者通过岗位锻炼，能成长为国家级人才、国家优青、国家特支计划青年拔尖人才或相当水平人才。

### **三、岗位任务**

#### **(一) 团队任务**

“含弘人才特岗”的团队任务是围绕国家重大发展战略和重点发展领域，紧跟国际科学技术前沿，积极开展基础性、前瞻性研究，承担国家重大重点项目，自然科学领域产出能推动经济社会有关领域重大发展的关键技术创新或重大基础研究成果，人文社科领域产出推动社会、教育、文化和艺术等领域发展的高水平原创性成果；重点培养高水平研究生，积极培养优秀本科生；获批国家级或省部级重点实验室；通过一流的科学研究水平和一流的人才培养质量支撑所属学科领域建设一流学科，显著推动所属学科排名提升或保持学科名列前茅。

## **(二) 各层次岗位任务**

1. “含弘学者岗”的岗位任务是引领一流学科建设，把握学科发展方向，提出战略性、前瞻性、创造性发展思路；带领团队开展原创性研究和关键技术研究，承担国家重大科研项目，取得重大标志性成果，获得国家级科研成果奖励；负责团队建设，引育国家级高层次人才；重点培养高水平研究生。

2. “含弘英才岗”的岗位任务是聚焦学科国际发展前沿，支撑一流学科建设；带领“含弘优青岗”受聘者开展本学科领域下具体方向研究并取得高水平原创性成果，承担国家重点项目或省部级重大项目，获得国家级科研成果奖或省部级科研成果一等奖；负责或协助团队负责人开展团队建设，引育国家级青年人才；重点培养高水平研究生。

3. “含弘优青岗”的岗位任务是落实团队科研任务，开展创新型研究并取得高质量成果，承担国家级项目或省部级重点项目；支持团队建设，支撑团队成员成长；重点培养高水平研究生。

## **四、设岗条件**

### **(一) 学科条件**

“含弘人才特岗”在重点发展的主干学科（或二级学科）设置。

1.以“含弘学者岗”为负责人的团队岗位，设岗学科一般应进入国家“双一流”建设学科或教育部学科评估排名前10%或ESI排名前1%。

2.以“含弘英才岗”为负责人的团队岗位，设岗学科一般应进入国家“双一流”建设学科或教育部学科评估排名前20%或ESI排名前3%。

## (二) 人选条件

设岗学科提出的“含弘人才特岗”聘用人选的具体条件应符合岗位任务和目标需求。基本条件如下：

1.师德高尚，学风严谨，作风正派，有强烈的责任心和使命感。

2.一般具有博士学位。“含弘学者岗”应聘者应有正高级职务，“含弘英才岗”应聘者应具有正高级职务或世界知名高校、科研机构副高级以上职务。

3.“含弘英才岗”应聘者的年龄，自然科学一般不超过45岁、人文社科一般不超过50岁；“含弘优青岗”应聘者的年龄，自然科学一般不超过40岁、人文社科一般不超过45岁。

4.“含弘学者岗”应聘者需学术造诣高，在科学研究方面取得国内外同行公认的重要成就；具有创新性、战略性思维，有较强的领导和协调能力，能带领学术团队协同攻关，赶超或保持国际先进水平。并符合以下条件之一：

(1) 国家级领军人才。

(2) 具备国家级领军人才相当水平，自然科学人选需领衔获得过国家级科研成果奖励，人文社科人选需领衔获得过教育部高等学校人文社科优秀成果一等奖。

(3) 具备国家级领军人才相当水平，且在本学科领域 TOP5 刊物上发表论文（不含评论和综述）15 篇。

5. “含弘英才岗”应聘者在学术上出类拔萃，近 5 年有较丰硕的本学科领域公认的高水平学术成果，创新能力强、发展潜力大，具有支持设岗学科冲击一流的学术实力。并符合以下条件之一：

(1) 国家级青年人才。

(2) 具备国家级青年人才相当水平，且领衔获得过省部级科研成果一等奖。

(3) 具备国家级青年人才相当水平，且在本学科领域 TOP5 刊物上发表论文（不含评论和综述）10 篇。

6. “含弘优青岗”应聘者应具有良好的学术背景和基础，有学术创新思维和潜力，在学科领域内已崭露头角，近 5 年有一定数量本学科领域高水平学术成果，其中本学科领域 TOP5 刊物上发表论文（不含评论和综述）不少于 5 篇，能够支持团队攻关重大学术问题。

## 五、设岗程序

(一) 学院（部、所、校区）（以下简称“学院”）提出岗位申请。学院根据学科发展和队伍建设需求，提出“含弘人才特岗”设置申请。申请中需提出团队岗位的设置方案，含团队岗位具体的岗位任务、岗位目标和各层次岗位人选聘用条件等。

(二) 学术委员会审议。学院（部、所、校区）学术委员会

(以下简称“学院学术委员会”)进行审议,对团队岗位设置方案和学科前期发展基础进行学术审议,并提出“含弘人才特岗”团队岗位设置建议。学校学术委员会进一步审议,结合学校“一流学科建设”和国家级人才、高水平团队培育需求,以及学院学术委员会的建议,形成“含弘人才特岗”团队岗位设置意见。

(三) 校长办公会审定。校长办公会根据学术委员会意见,结合学校学科和队伍建设需要,审定“含弘人才特岗”团队岗位设置。

## **六、岗位聘用**

### **(一) 招聘方式**

- 1.学校和学院面向海内外、校内外公开招聘。
- 2.学院积极物色人选,学校重点选聘“含弘人才特岗”团队岗位负责人,即“含弘学者岗”或“含弘英才岗”人选。
- 3.团队岗位负责人到岗半年内,按岗位目标和任务需要,公开招聘团队成员,组建团队,团队特岗聘用人员须全职来校工作。

### **(二) 聘用程序**

- 1.团队岗位负责人聘用程序
  - (1) 发布招聘启事。学校或学院公开发布招聘启事,公布岗位任务、岗位目标、聘用条件和岗位薪酬等。
  - (2) 资格审查。学校和学院共同受理应聘信息,由学院和学校负责资格审查。
  - (3) 第三方评价或国内外同行评价。学校委托校外第三方

评价机构或海内外同领域知名专家对应聘者进行学术水平评价（已入选国家级领军人才或国家级青年人才的，可不进行第三方或国内外同行评价）。

（4）学术委员会审议。学院学术委员会对应聘者进行学术水平和聘期任务评议，提出聘用建议；校学术委员会进一步评审，结合院学术委员会建议，提出聘用意见。

（5）校长办公会审定。

（6）签订聘用合同和岗位任务书。

## 2.团队岗位成员聘用程序

（1）公开发布聘用启事。

（2）团队岗位负责人提名。

（3）因聘用工作需要，可委托第三方评价机构或海内外同领域知名专家对应聘者进行学术水平评价。

（4）校院两级学术委员会审议。

（5）校长办公会审定。

（6）受聘者与学校签订聘用合同，与团队岗位负责人签订岗位任务书。

## 七、岗位考核

### （一）考核方式

1.考核采取目标任务导向，聘期考核为主，年度考核为辅的方式进行。年度考核重在对岗位任务和目标进展汇报或展示；聘期考核以第三方评价为重要依据，重在对岗位任务完成和岗位目



标实现等情况进行考核。

2.学校根据团队岗位目标和任务进行团队考核，重点考核团队岗位负责人。团队成员考核由团队岗位负责人负责。

## **(二) 考核程序**

1.第三方评价。由研究生院委托第三方评价机构，对设岗学科的发展情况、受聘者的学术水平情况等评价，形成评价报告。

2.学术委员会审议。学院学术委员会依据聘用合同，结合第三方评价报告，对团队岗位任务与目标完成情况进行审议，形成考核结果建议。校学术委员会依据聘用合同，结合学院学术委员会考核结果建议和第三方评价报告，对团队岗位任务与目标完成情况进行进一步审议，形成考核结果意见。

3.校长办公会审定。校长办公会审定学术委员会考核结果。

## **(三) 考核结果运用**

年度考核结果及运用按学校《西南大学年度考核办法》执行。聘期考核结果分为合格和不合格。考核合格，按合同兑现有关奖励，且根据任务需要可续聘；考核不合格不予奖励、不予续聘。

## **八、岗位薪酬**

### **(一) 薪酬构成**

“含弘人才特岗”受聘者实行年薪制，由基础年薪和绩效年薪两部分构成。其中基础年薪是特设岗位人员的基本收入，绩效年薪是教学科研成果奖励，根据特设岗位人员聘期考核情况，可

按学校规定享受。

## **(二) 薪酬标准**

### **1.基础年薪**

基础年薪是“含弘人才特岗”受聘者的主要收入，其基本标准按西南大学年薪制人员薪酬管理办法有关规定执行。根据岗位任务和目标的不同，具体薪酬标准在聘用合同中明确。受聘“含弘人才特岗”的在编教师的基础年薪包括国家工资部分。

基础年薪的 80%由学校按月发放，其余 20%由团队负责人根据团队成员年度履职情况自主发放。

### **2.绩效年薪**

“含弘人才特岗”团队聘期考核合格后，其聘期内的教学科研成果享受教学科研成果奖励。奖励由学校一次性核拨到团队，由团队负责人根据聘期履职情况发放至个人。

## **(三) 其他规定**

“含弘人才特岗”受聘者执行年薪制，不参与所在学院的基础性绩效、教学科研单位业绩奖励。学院可根据工作需要和实际，将“含弘人才特岗”团队纳入到办学收益奖励的享受范围，具体分配方式由团队与学院协商，并在本学院分配细则中明确。

## **九、岗位管理**

### **(一) 日常管理**

学院负责“含弘人才特岗”和受聘者的日常管理。“含弘人才特岗”受聘者应全职在校工作，日常相关管理同常规岗位人员

有关要求，具体内容在聘用合同中约定。

## **(二) 运行支持**

学校和学院对“含弘人才特岗”团队在专业技术职务评审、岗位聘用、“英才工程”、科研平台建设、博士后招收和研究生培养、工作实验用房配置、实验设备购置等政策上予以倾斜支持。

## **(三) 退出机制**

### **1. 岗位的取消**

特设岗位设置后，如一年内未聘用到符合岗位目标和任务需求的岗位负责人，或岗位负责人到岗半年内未物色到合适的团队核心成员的，取消相应特设岗位。

### **2. 聘用的解除**

(1) 对违反师德师风、学术道德与规范或法律的受聘者，按有关规定解除聘用合同，停发薪酬，并按规定追究法律法规责任。

(2) 辞职或调离及个人申请退出岗位者，按学校有关程序解除聘用合同的，受聘者需按聘用合同承担违约责任。

(3) 其他需解除聘用合同的情况。

## **十、其他事宜**

(一) 未满足设岗学科条件，但已聘有国家级领军人才的学科，经学校研究同意，可申请以“含弘学者岗”为负责人的团队岗位，且“含弘学者岗”受聘者须为国家级领军人才。

(二) 未满足设岗学科条件，但已聘有国家级青年人才，或

聘有进入国家级领军人才或国家级青年人才会评阶段人选的学科，经学校研究同意，可申请以“含弘英才岗”为负责人的团队岗位，且“含弘英才岗”受聘者须为国家级青年人才或进入国家级领军人才或国家级青年人才会评阶段的人选。

(三) “含弘人才特岗”受聘者，先行按常规岗位聘用程序和条件，确定教师常规岗位类型与等级，占用常规岗位聘用指标。

(四) 学校新引进的或推荐的国家级人才计划入选者，如所在学院设有特设岗位，一般应受聘特设岗位并按本办法进行管理；如所在学院暂未设置特设岗位，其薪酬和聘用任务按聚贤工程有关规定执行。

(五) 对未聘用到“含弘人才特岗”的40岁以下的优秀青年教师，如已取得一定数量本学科领域高质量的科学研究成果，经第三方（国内外同行）评价等程序，通过培育能争取入选国家级人才或国家特支计划青年拔尖人才者，可参照“含弘优青岗”给予培育，具体办法另文规定。

(六) 因团队岗位任务需要，“含弘人才特岗”团队也可自主聘用校内或校外科研人员、实验人员和管理人员，聘用名单报所在学院和学校备案。聘用中的任务和酬劳等事宜，通过聘用合同或任务合同约定，聘用所需经费在有关科研经费中支付。受聘者为校内在编在岗人员的，其校内人事关系和工资关系不变。

(七) “含弘人才特岗”团队的成果产出按照学校有关绩效文件计入所在学院单位业绩奖励核算范围。

(八) 在任校领导不能受聘含弘人才特岗；本办法实施后新任的党政机关副处级及以上领导不能受聘含弘人才特岗。

(九) 本办法自发布之日起实施，由人事处负责解释。

---

西南大学办公室

2018年3月13日印发

---