

# 西南大学文件

西校〔2020〕55号

---

## 关于印发《西南大学 “聚贤工程”实施办法（修订）》的通知

各单位：

《西南大学“聚贤工程”实施办法（修订）》已经2020年第2次党委常委会审定通过，现印发给你们，请遵照执行。

特此通知

西南大学

2020年1月15日

# 西南大学“聚贤工程”实施办法

(修 订)

## 第一章 总 则

第一条 根据《西南大学关于高层次人才倍增计划的实施意见》(西校〔2020〕51号),围绕一流学科建设目标引进急需高层次人才,储备有发展潜力的优秀师资,学校决定加大人才引进力度,制定本办法。

## 第二章 工程类别

第二条 “聚贤工程”包括“重点人才引进计划”“后备人才补充计划”“著名学者聘用计划”和“学术团队引进计划”四个部分。

第三条 重点人才引进计划。结合国家和地方的各类重要引才计划,大力引进海内外高层次人才。主要包括两院院士等杰出人才,受聘到我校“含弘人才岗位”“含弘研究员岗位”人员,以及受聘到我校正高级岗位人员。

第四条 后备人才补充计划。积极补充一批海内外优秀博士毕业生及博士后,主要包括聘用到我校副教授、讲师及博士后青年教师岗位人员。

第五条 著名学者聘用计划。聘用海内外高校知名学者来校工作、合作科研、讲学、指导青年教师及研究生,促进师资队伍国际化建设,指引青年教师成长。主要包括全职引进的在海外著

名大学担任教授、副教授、助理教授职务的外籍或港澳台人员；兼职聘用的国家级人才（不含青年项目）和在海外著名大学担任教授、副教授、助理教授职务的人员。

第六条 学术团队引进计划。积极引进海内外优秀学术团队，形成优势学科群。主要包括两院院士团队，受聘到“含弘领军岗”“含弘英才岗”人才组建的学术团队。团队全职成员一般不少于5人。

### 第三章 岗位要求

第七条 “含弘人才岗位”“含弘研究员岗位”“含弘博士后青年教师岗位”的岗位要求另文规定。其他岗位要求如下：

#### （一）教授岗位

第一类：具有正高级专业技术职务资格，达到我校相关学科教授水平。第二类：不具有正高级专业技术职务资格，达到我校相关学科教授水平。

#### （二）副教授岗位

第一类：具有副高级专业技术职务资格，达到我校相关学科副教授水平。第二类：不具有副高级专业技术职务资格，达到我校相关学科副教授水平。

#### （三）讲师岗位

第一类：在世界排名前100名的大学取得博士学位且有较为突出的研究能力。

第二类：在海外其他著名大学及科研机构取得博士学位，基本达到我校相关学科副教授水平。

第三类：在国内世界一流大学建设 A 类高校，或世界一流学科建设高校的一流学科或优势学科取得博士学位，基本达到我校副教授水平。

第四类：从国内外著名大学、科研机构博士后出站，取得高质量的研究成果，展现出很好的发展潜力。

个别特殊学科，因学科建设和人才培养需要，达到相应学科教师选聘专业能力水平条件，可聘任到相应岗位。

#### （四）“著名学者聘用计划” 岗位

著名学者聘用计划设置全职聘用岗位及兼职聘用岗位。

全职聘用岗位包括 A、B、C 岗。全职 A 岗：在海外著名大学担任教授职务的外籍或港澳台人员。全职 B 岗：在海外著名大学担任副教授职务的外籍或港澳台人员。全职 C 岗：在海外著名大学担任助理教授职务的外籍或港澳台人员。

兼职聘用岗位包括讲席教授以及 A、B、C 岗。讲席教授：短期聘用的国家级人才（不含青年项目），含从海外聘用的国家级人才项目短期项目入选者，以及从国内高校短期聘用的各类国家级人才（不含青年项目）。兼职 A 岗：在海外著名大学担任教授职务的人员。兼职 B 岗：在海外著名大学担任副教授职务的人员。兼职 C 岗：在海外著名大学担任助理教授职务的人员。

## 第四章 引进程序

第八条 “含弘人才岗位” “含弘研究员岗位” “含弘博士后青年教师岗位” “著名学者聘用计划兼职岗位” 的引进程序另文规定。其他全职岗位引进程序如下：

### （一）发布信息

各学院（含科研机构，下同）根据人才培养和学科建设需要，综合考虑师资队伍规模、结构，制订年度师资补充计划，经学校批准后向海内外公开发布招聘信息。

### （二）学院评审

1.资格审查。学院审核应聘者基本信息、成果信息等应聘材料真实性，根据岗位聘任条件对申报资格进行审查。

2.学术委员会评审。学院根据应聘岗位要求，召开学术委员会或学术委员会扩大会议，采取学术报告、课堂教学、现场或视频答辩等方式，考核应聘者专业基础、教学能力、科研水平、专业外语使用能力、发展潜力和岗位匹配度等方面情况，形成学术委员会考核推荐意见。

3.专家独立评价。学院组织3名本院相关领域教授与应聘者进行一对一单独交流，主要围绕学术水平、发展潜力、沟通交流能力等方面做出独立评判，形成独立评价意见供学校和学院参考。

4.师德师风考察。学院所属二级党组织对应聘者进行师德师风考察，注重德才兼备。

5.海外引才风险评估。应聘者来自海外的，学院应进行引进人才风险评估，对应聘者进行知识产权、竞业禁止、依法纳税等全方位考察。

6.党政联席会研究。学院党政联席会综合以上评审情况研究确定拟聘人选，公示3个工作日无异议后，上报学校审核。

### (三) 学部评审

1.通讯评审。各学院推荐申请聘用到高级职务岗位者，由学部将应聘者材料送由5名校外同领域专家对其学术水平进行通讯评审，获得3名及以上专家同意为通过。

2.会议评审。通过通讯评审的申请者，由学部学术委员会组织面试答辩（可采用视频答辩），确定拟聘岗位。

### (四) 职能部门审核

1.学院或学部确定的拟聘人选，由人力资源部组织心理健康测试。

2.拟聘人选具有外国国籍或来自港澳台地区的，报学校国际合作交流处或港澳台办公室审查备案。

3.引进人才的师德师风考察由学校党委教师工作部牵头负责，各引才单位具体落实。

### (五) 学校审批

聘用在讲师岗位者由人力资源部审批；聘用在副高级岗位者由分管人事工作的校领导审批；聘用在正高级岗位者由岗位设置

与聘用工作领导小组组长、副组长会议研究确定。

#### (六) 入职报到

经体检合格、学校公示无异议后办理报到手续，签订聘用合同及任务书。全职聘用到编制内相应岗位的，全部人事关系应转入学校。

### 第五章 引进待遇

**第九条 个人待遇。**引进人才来校报到并起薪后可向学校申请兑现待遇。安家补助一次性发放至引进人才工资卡，国家及重庆市支付部分按相关规定发放。“著名学者聘用计划”全职聘用专家薪酬的 10%由所在学院（部）支付，兼职聘用专家薪酬的 50%由所在学院（部）支付，讲席教授除外。

**第十条 科研资助。**引进人才的科研资助金以科研项目的形式提供，经审批同意后由相应科研部门立项资助和管理。科研资助金一般按最低标准执行，申请高于最低标准资助的，由学院党政联席会初步论证，人力资源部、社会科学处、科学技术处和实验室建设与设备管理处等职能部门协同论证，经人才工作领导小组会议或校长办公会研究后确定。

**第十一条 经费管理。**科研资助金的使用按照国家和学校对于纵向科研项目经费的相关规定执行。科研资助金由项目负责人合理预算，根据预算划拨。

### 第六章 聘期管理及要求

第十二条 引进人才应遵守国家及学校各项规章制度，遵守师德和职业道德，围绕立德树人目标，潜心教书育人，培养德智体美劳全面发展的社会主义建设者和接班人。

第十三条 引进人才应完成所聘岗位相应聘期任务和合同约定任务；面向科学与技术前沿和国家重大战略需求，开展科学研究；聘期内须争取到校科研经费不低于引进时学校提供的科研资助金。

第十四条 全职引进的正高级岗位人才在学校工作未满 10 年，全职引进的其他人才在学校工作未满 8 年的，应根据工作未满时间占比，按比例退还学校提供的安家补助，并按照项目执行情况退还科研资助金，享受人才房的还应退还人才房，学校按购买价退还房款。

第十五条 聘用到高级岗位的全职引进人才，首聘期四年内应申请参加学校职称评审确认或晋升相应专业技术职务。首聘期结束后未通过相应职务任职资格的不再聘用，如因工作需要续聘，可申请重新评审确定所聘岗位。

第十六条 兼职来校工作人员，需提供全职工作单位同意其来我校兼职工作的函。

## 第七章 附 则

第十七条 学校奖励引才贡献突出的教学科研单位和个人，在奖励性绩效工资中予以考虑。



第十八条 本办法自印发之日起施行，原《西南大学“聚贤工程”实施办法》（西校〔2017〕373号）同时废止。

第十九条 本办法由人力资源部负责解释。

附件：西南大学“聚贤工程”实施详表

附件

## 西南大学“聚贤工程”实施详表

### 一、重点人才引进计划

(单位: 元; 税前)

人员类别	安家 补助	科研资助金			薪酬待遇
		人文社 科领域	自然科学 领域 (基础 研究)	自然科学 领域 (实验 研究)	
两院院士、 人文社科资深 教授			一人一议		基本工资+特设岗位绩效 100 万/年+标志性 成果奖励
含弘领军岗	250 万	250 万	250 万~ 500 万	500 万~ 1000 万	基本工资+特设岗位绩效 80 万/年+标志性成果 奖励
含弘英才岗	200 万	100 万	100 万~ 300 万	300 万~ 600 万	基本工资+特设岗位绩效 60 万/年+标志性成果 奖励
含弘优青岗 含弘研究员岗	100 万	30 万~ 50 万	50 万~ 100 万	100 万~ 300 万	基本工资+特设岗位绩效 40 万/年+标志性成果 奖励
教授	50 万	30 万	50 万	100 万	基本工资+岗位绩效 工资

### 二、后备人才补充计划

(单位: 元; 税前)

人员类别	安家 补助	科研资助金			薪酬 待遇
		人文社 科领域	自然科学 领域 (基础研究)	自然科学 领域 (实验研究)	
副教授	25 万	15 万	25 万	50 万	基本工资 +岗位绩效工资
世界排名前 100 名大学博士	30 万	15 万	30 万		基本工资 +岗位绩效工资
世界排名前 200 名大学博士	20 万	10 万	20 万		基本工资 +岗位绩效工资
海外博士/博士 后	15 万	10 万	20 万		基本工资 +岗位绩效工资
国内博士	10 万	5 万	10 万		基本工资 +岗位绩效工资

### 三、著名学者聘用计划

(单位: 元; 税前)

岗位名称		租房补助	人文社科 领域科研 资助金	自然科学 领域 (基础 研究) 科研 资助金	自然科学 领域 (实验 研究) 科研 资助金	薪酬 待遇
全职	A 岗	租房补助每 月 1 万, 发 放 10 年, 共 计 120 万	200 万	300 万	500 万	80 万/年

	B岗	租房补助每月0.5万,发放10年,共计60万	100万	100万	200万	60万/年
	C岗	租房补助每月0.3万,发放10年,共计36万	50万	50万	100万	50万/年
兼职	讲席教授	聘期1~3年,每年来校工作1~3个月;学校每年提供1~3次来校工作交通费,据实报销,标准按学校相关规定执行;用人单位提供一定的研究经费支持,并协调购买有关保险;学校提供来校工作期间的公寓住宿。				10万/月
	A岗	聘期1~3年,每年来校工作1~3个月;学校每年提供1次来校工作交通费,据实报销,标准为:亚洲地区最高报销0.5万,其他地区最高报销1.2万;用人单位提供一定的研究经费支持,并协调购买有关保险;学校提供来校工作期间的公寓住宿。				8万/月
	B岗					6万/月
	C岗					5万/月

#### 四、学术团队引进计划

团队类别	支持条件
两院院士团队	一事一议
含弘领军团队	1.团队成员自主聘用权。 2.引进团队成员5人及其以上者,团队科研资助金可上浮

	<p>最高达 50%。</p> <p>3.团队成员部分薪酬调控权。</p>
含弘英才团队	<p>1.团队成员自主聘用权。</p> <p>2.引进团队成员 5 人及其以上者，团队科研资助金可上浮最高达 50%。</p> <p>3.团队成员部分薪酬调控权。</p>

备注：

1.教授是指从国内高水平大学引进，具有事业单位编制、已取得正高级职务及博士学位，达到我校相关学科教授水平者；副教授是指从国内高水平大学引进，具有事业单位编制、已取得副高级职务及博士学位，达到我校相关学科副教授水平者。

2.含弘领军团队是指引进受聘为含弘领军的人才组建的学术团队；含弘英才团队是指引进受聘为含弘英才的人才组建的学术团队。

3.基本工资包括：岗位工资、薪级工资、国家统一的津贴补贴、保留津补贴。

4.薪酬待遇不包含国家相关部委、重庆市提供待遇；安家补助、科研资助金包含国家相关部委、重庆市提供待遇。

5.不具有正高级职务受聘到正高岗位者，不具有副高级职务受聘到副高岗位者，安家补助及科研经费按来校前身份就高执行；学术团队引进计划的团队成员个人待遇按照受聘岗位执行。

6.大学排名参照 QS、泰晤士报、US News、上海交大等四大世界大学排名就高执行。

7.学校提供的科研资助金应有一定比例购买固定资产，经费重点资助期为入校前三年；聘期内须争取到校科研经费不低于引进时学校提供的科研资助金。

