

中共云南财经大学委员会文件

校发〔2016〕9号

关于印发《云南财经大学“十三五”优秀人才引进实施办法（暂行）》的通知

校属各单位：

现将《云南财经大学“十三五”优秀人才引进实施办法（暂行）》印发你们，请遵照执行。

附件：云南财经大学“十三五”优秀人才引进实施办法（暂行）



中共云南财经大学委员会

2016年7月22日

附件：

云南财经大学“十三五”优秀人才 引进实施办法（暂行）

为全面实施人才强校战略，进一步提升人才培养、科学研究、学科专业建设和管理水平，吸引和汇聚更多具有国内外领先水平的优秀人才和优秀创新团队，优化人才队伍结构，推进高水平财经大学建设，特制定本办法。

第一章 基本原则

一、科学规划、按需引进。根据学校发展规划，紧紧围绕学科发展和师资队伍建设的需要；坚持有利于提高教学科研水平，有利于促进学科专业建设与发展，有利于团队建设和人才培养。

二、德才兼备、注重学术。引进人才应具有良好的思想政治素质，热爱高等教育事业；具有强烈事业心和责任感，团结协作，勇于创新；具有较好的学术水平和发展潜力，研究方向符合我校学科专业建设需要。

三、突出重点、统筹兼顾。整合资源，突出重点，增强人才引进工作的针对性，着力引进学校重点建设学科和急需发展的新兴学科、交叉学科的优秀人才，兼顾全面充实其他学科建设亟需的教学科研骨干以及管理队伍。

四、坚持标准，严格考核。坚持标准，公平、公正、公开、全面考核，确保引进人才的质量。引进人才按照协议实行期中考核和终期考核。

第二章 引进人才类型与领域

一、全职引进人才类型

1. 学科顶尖人才（院士）岗位。特指两院院士的引进，采取院士+团队引进模式，引进目标是指在某一学科领域达到世界领先水平，并产生重大学术影响和实践应用价值。

2. 学科领军人才（首席教授）岗位。包括两类：**A**类为国家千人计划创新人才项目入选者、教育部长江学者特聘教授、国家杰出青年基金获得者；**B**类为在学术研究上具有较高学术造诣，在国内外有较大学术影响，能带领我校相关学科赶超国内先进水平的人才。

3. 学科带头人（特聘教授）岗位。在某一学科领域取得公认的学术成果，具有较好学术发展基础和潜力，在某一学科研究达到国内先进水平的学科带头人。

4. 青年学术骨干岗位。学术思想活跃，具有学术发展潜

力，在本学科领域发表国内外有影响的学术论著，主持国家级项目，能促进本学科某一研究方向产生一定学术影响的青年学术骨干。

5. 青年学术后备人才岗位。满足教学科研需要，学术成果在本学科某一研究方向具有一定影响力，具有良好发展潜力的新晋优秀博士。

二、柔性引进人才类型

1. 海外特聘教授岗位。引进不能到我校全职工作，在某一学科领域有较深学术造诣和有较大影响的国外专家，参与我校科学研究、学科建设、学术团队建设和国际学术交流等工作。

2. 荣誉教授岗位：引进不能到我校全职工作，具有较高学术地位和影响力的专家，指导我校的学科建设规划、科学研究平台申报、重大科研课题申报和教学改革等工作。

三、引进人才领域

根据我校现有学科，引进人才领域主要包括应用经济学、工商管理、统计学、理论经济学、管理科学与工程、公共管理、数学、法学、马克思主义理论、计算机科学与技术、现代艺术设计等。如学科顶尖人才（院士）、学科领军人才（首席教授）以团队模式引进，不局限于上述学科领域。

第三章 引进人才条件和任务

一、学科顶尖人才（院士）岗位

（一）入选条件

两院院士；首次聘任年龄一般应在 65 周岁以下；身体健康，能够全职到我校从事科学研究工作。

（二）5 年聘期内任务

1. 建成国家级创新团队；
2. 带领团队在某一学科领域取得具有国际领先水平的创新性研究成果和产生重大学术影响；
3. 主持完成国际重大合作或国家自然科学基金重大科研项目 1 项，或主持对国民经济发展有重大影响和实践应用价值课题，取得显著经济社会效益。

二、学科领军人才（首席教授）岗位

（一）入选条件

首次聘任年龄一般应在 55 周岁以下；经国内同行专家评估，具有完成我校学科领军人才（首席教授）岗位聘期任务的能力；身体健康，能够全职到我校从事教学科研工作。

（二）5 年聘期内任务

1. 学科平台建设任务
 - （1）主持制定和实施本学科发展规划；
 - （2）领衔主持申报国家级、省部级创新团队和研究基地，国家级和省部级一流学科、教育部人文社会科学研究基地，国家级教学质量工程项目和云南省重点实验室。
2. 科研成果任务

(1) 主持申报并获得国家自然科学基金、国家社会科学基金重大(重点)项目或教育部人文社科重大攻关项目 1 项,或主持 2 项国家自然科学基金或国家社会科学基金项目,且完成 1 项;或获得国家级教学成果奖。

(2) 在本学科权威学术期刊以云南财经大学署名发表学术论文 3 篇(独立作者、第一作者或通讯作者,下同)(学术刊物等级以同期云南财经大学制订标准为准,下同);

(3) 领衔获得省部级教学成果二等奖以上或科研成果一等奖 1 项,或获得孙冶方经济学奖等政府认可的奖项。

3. 团队建设与学术交流任务

(1) 组建不少于 3 人的学术团队,长期从事某领域的研究并取得突出成绩(团队成员由学科领军人才推荐,经学校审核同意,由学科领军人才与团队成员签订协议确定);

(2) 聘期内累计指导 10 名青年学术骨干或优秀博士申报国家自然(社会)科学基金项目,受指导的青年学术骨干或优秀博士累计获得国家级项目不少于 4 项;

(3) 每年在云南财经大学组织 1 次国际或国内学术会议(或教学研讨会);

(4) 每年组织不少于 5 次青年学者学术沙龙活动;

(5) 每学期至少开设 1 次本学科及相关交叉学科领域的学术讲座。

4. 教学和研究生培养任务

(1)每学年须为本科生讲授 1 门基础课程或专业核心课程;

(2) 每学年必须为研究生讲授 1 门专题课程。

三、学科带头人（特聘教授）岗位

（一）入选条件

首次聘任年龄一般应在 45 周岁以下；经国内同行专家评估，具有完成我校学科带头人（特聘教授）聘期任务的科研能力；身体健康，能够全职到我校从事教学科研工作。

（二）5 年聘期内任务

1. 学科平台建设任务

(1) 主持制定和实施本专业和学科发展规划；

(2) 领衔主持申报省部级创新团队、实验室和研究基地等省级科研平台，聘期内获批准 1 项。

2. 科研成果任务

(1) 主持申报并获得国家自然科学基金或国家社会科学基金面上项目 1 项，或主持 2 项国家自然科学基金地区项目或国家社会科学基金西部项目，且完成 1 项；或领衔获得云南省教学成果奖二等奖及以上奖励。

(2) 在本学科权威学术期刊以云南财经大学署名，独立作者、第一作者或通讯作者发表学术论文 1 篇，A 类学术期刊发表学术论文 3 篇；

(3) 领衔获得省部级教学成果三等奖以上或科研成果二等奖以上 1 项。

3. 团队建设与学术交流任务

(1) 组建不少于 3 人学术团队长期从事某领域的研究，并取得突出成绩（团队成员由学科带头人推荐，经学校审核同意，由学科带头人与团队成员签订协议确定）；

(2) 聘期内累计指导 10 名青年学术骨干或优秀博士申报国家自然（社会）科学基金项目，受指导的青年学术骨干或优秀博士累计获得国家级项目不少于 2 项；

(3) 每年在云南财经大学组织 1 次国际或国内学术会议（或教学研讨会）；

(4) 每年组织不少于 2 次青年学者学术沙龙活动；

(5) 每学期至少开设 1 次本学科及相关交叉学科领域的学术讲座。

4. 教学和研究生培养任务

(1) 每学年须为本科生讲授一门基础课程或专业核心课程；

(2) 每学年必须为研究生讲授 1 门专题课程。

四、青年学术骨干岗位

（一）引进条件

首次聘任年龄一般在 40 周岁以下；具有博士学位和副高级以上专业技术职务（海外应聘者应具有相当于讲师以上专业技术职务）；近 5 年主持国家自然（社会）科学基金项目（海外应聘者除外），业绩成果具备下列条件之二：

1. 按论文发表当年中国科学院 JCR 期刊分区一区期刊，

或学校认定的权威期刊发表学术论文不少于 1 篇，或学校认定的核心 A 类期刊发表学术论文不少于 3 篇；

2. 获省部级科学技术奖二等奖以上排名前 3、三等奖排名前 2；

3. 获教育部高等学校科学研究优秀成果奖（人文社会科学）三等奖以上排名第 1，或省级哲学社会科学优秀成果奖一等奖排名第 1；

4. 省级教学名师，或获省级教学成果奖二等奖以上排名前 2；

5. 云南省中青年学术技术带头人及后备人才、云南省技术创新人才及后备人才。

（二）5 年聘期内任务

1. 主持国家自然（社会）科学基金项目 1 项；

2. 在学校认定的核心 A 类期刊以云南财经大学署名，发表学术论文 2 篇，或在 CSSCI 类期刊发表学术论文 5 篇，或在同等水平的其它期刊发表学术论文 5 篇；

3. 学科相同，必须加入学科领军人才（首席教授）或学科带头人（特聘教授）组建的学科学术团队并参加学术活动。

4. 每学年必须完成学校或学院规定的教学工作量。

五、青年学术后备人才岗位

（一）引进条件

博士后年龄一般应在 35 周岁以下，应届博士研究生年龄

一般应在 30 周岁以下（科研成果突出者可适当放宽）；近 5 年内科研成果达到以下条件：

按论文发表当年中国科学院 JCR 期刊分区一区期刊发表学术论文 1 篇，或按学校认定的 A 类期刊发表学术论文 1 篇，或发表学术论文被 SCI、EI、ISTP、SSCI 检索、收录不少于 2 篇，或在北大中文核心期刊、中国科技核心期刊发表学术论文 8 篇以上，或 CSSCI 发表学术论文 5 篇以上。

（二）5 年聘期内任务

1. 学科相同，必须加入学科领军人才（首席教授）或学科带头人（特聘教授）组建的学科学术团队并参加学术活动。
2. 每学年必须完成学校或学院规定的教学工作量。

第四章 待遇及相关说明

一、待遇

（一）学科顶尖人才（院士）岗位

1. 实验条件配备等方面予以重点保证；
2. 提供一次性科研经费 500 万元；
3. 提供一次性购房补贴 300 万；
4. 年薪 120 万元人民币。

（二）学科领军人才（首席教授）岗位

1. 提供一次性购房补贴 180 万元；

2. A类年薪80万元人民币；
3. B类年薪50万元人民币；
4. 每年自主支配学科建设经费20万元人民币；
5. 自主选配一名科研助手（学校补助津贴）。

（三）学科带头人（特聘教授）岗位

1. 提供一次性购房补贴120万元；
2. 年薪30万元人民币；
3. 每年自主支配学科建设经费10万元人民币。

（四）青年学术骨干岗位

1. 提供一次性购房补贴40万元；
2. 年薪20万元人民币；
3. 每年自主支配学科建设经费5万元人民币。

（五）青年学术后备人才岗位

1. 提供一次性购房补贴20万元；
2. 享受所聘岗位相应的工资、保险、福利待遇和奖励性绩效工资；
3. 提供一次性科研启动费8万元人民币。

（六）海外特聘教授岗位和荣誉教授岗位

1. 海外特聘教授岗位和荣誉教授岗位实行目标责任合同管理模式，按照具体引进对象商定任期工作任务、薪酬和考核办法，签订聘任合同；
2. 海外特聘教授岗位实行薪酬包干制度（包括薪酬、国

际旅费、基本工作经费等), 不享受一次性购房补贴, 在我校工作期间免费提供住宿; 荣誉教授岗位实行薪酬加工作经费制度, 工作经费(包括差旅费等)根据实际需要另行安排, 不享受一次性购房补贴, 在我校工作期间免费提供食宿。

二、相关说明

(一) 引进人才一次性购房补贴和年薪均为税前标准, 按照国家规定应当缴纳的个人所得税或其他税费, 均由引进人才承担, 学校代扣代缴。

(二) 学校依照本办法为引进人才提供的科研经费和学科建设经费主要用于学术交流、著作出版等, 不得给本人及校内编内人员发放津贴补贴。相关经费支出必须按财务管理规定据实报销。

第五章 管理、考核和经费发放

一、青年学术后备人才、岗位人才引进, 由各学院在人事处指导下考察考核, 报人事处审核后提请校长办公会审定; 其它岗位人才引进必须经国内同行专家评估, 学校引培委会议最终审定, 向校长办公会和党委会报告。

二、学校对引进人才实施目标管理, 通过签订聘用合同, 明确岗位职责和目标任务, 明确双方的权利、义务及违约责任。

三、学校根据聘用合同规定的岗位职责和目标任务, 全面

考核引进人才政治素质、师德表现以及遵纪守法和廉洁从教情况，重点考核履行职责和目标任务完成情况。对引进人才考核分为期中考核和终期考核，期中考核在引进人才聘期第三年末进行，考核结果作为是否继续全额发放薪酬和评价履约情况的依据；终期考核在引进人才聘期第五年末进行，考核结果作为下一聘期是否继续聘用的依据。

四、全职引进人才聘期未满，因个人辞职、调离、擅自离岗、学习进修（出国访问）超期不归或因其他原因被学校解聘者，须无条件全额退还学校提供的一次性购房补贴。

五、学校为引进人才提供的一次性购房补贴，可将总额的三分之二一次性发放给个人，剩余三分之一以个人名义借款，终期考核不合格者退回借款。若引进人才无须购房的，可由引进人才申请，在本条规定的发放和借款额度内一次或多次兑现。

六、年薪在聘期前三年按月全额发放；从第四年起，期中考核完成任务过半者继续全额发放，未完成任务过半者，改按月额薪酬的 70% 发放，终期考核完成任务者一次性补发余额，产生的超额所得税由个人承担，未完成任务者不再补发。

七、学校鼓励引进人才积极承担学校教学科研任务，依照成果级别就高原则优先用于聘用合同任务考核，对于超出的任务，经相关部门认定，可依照学校规定领取相应奖励：完成教学工作量超过学校教学单位教师岗位基本职责额定标准，可由

任务下达单位计发课酬；完成科研工作量超过学校教学单位教师岗位基本职责额定标准，可由科研处审核计发科研奖励。

八、聘用合同规定的目标任务应为必须完成的任务，原则上不予调整。对个别单项任务未完成的，经个人申请，学校引培委认定，可用其他项目中超额完成部分冲抵。对个别单项任务获得重大突破，产生重大学术影响或取得显著经济社会效益的，经个人申请，学校引培委认定，可减免其他项目部分或全部任务。

九、终期考核未完成任务者，可申请延期一年考核（延长期间薪酬按原专业技术岗位计发）。延期一年考核仍不能完成任务者改聘其他岗位。

十、全职引进人才不得以云南财经大学以外的其他单位名称申报课题和发表学术论文。柔性引进海外特聘教授岗位人才同我校签订聘用合同后，不得与国内其他单位签订柔性引进合同。

第六章 附 则

一、学校现有人才申报国家级人才项目，获得学科顶尖人才、学科领军人才 A 类项目称号者，享受相应的待遇并完成相应目标任务。

二、现有人才竞聘学校人才岗位，已经享受购房补贴者，再次聘任同层次岗位人才的不再执行一次性购房补贴；晋升高

一层次岗位人才的可按新聘任岗位人才一次性购房补贴标准予以补足购房补贴。

三、我校未入选学科领军人才（首席教授）岗位、学科带头人（特聘教授）岗位和青年学术骨干岗位的教师，如果在3年内（各类人才期中考核期间）完成相应岗位人才课题、论文和获奖的三分之二，可向学校申请，经引培委审定同意后，补发与相应岗位人才的3年薪酬差额；在5年后（各类人才终期考核期间）全部完成相应岗位人才课题、论文和获奖任务，经个人申请，学校引培委审定同意后，补发与相应岗位人才的2年薪酬差额。

补发薪酬差额时应扣除课题、论文和获奖已经领取的科研奖励，补发薪酬差额所产生税负由个人承担。

四、本《实施办法》适用于学校“十三五”期间引进优秀人才；学校“十二五”期间引进的首席教授和特聘教授，聘期延伸至“十三五”时期者，提供的一次性购房补贴不变，年薪和学科建设经费从次年相应调整到本办法确定的标准，考核任务量综合两期作出评价。

五、在执行上述条款过程中，学校与引进人才发生争议和分歧时，可由劳动争议仲裁机构进行仲裁，或向人民法院起诉。

六、2015年12月31日前考取在职攻读博士研究生，继续执行《云南财经大学教师在职学习管理办法（试行）》（校人发〔2011〕17号）。自2016年1月1日起考取在职攻读博士

研究生，按照培养协议规定的时间毕业回校工作，符合条件，可申报学校“十三五”引进优秀人才的相应岗位待遇。申报并获得学校“十三五”引进优秀人才待遇的，须扣除课题、论文和获奖已经领取的科研奖励。

七、本办法自 2016 年 1 月 1 日起执行，之前学校人才引进办法与本办法不一致的以本办法为准。

八、本办法由人事处负责解释。

云南财经大学人事处

2016年7月23日印发

(共印2份)