

肇庆学院文件

肇学院〔2017〕3号

关于印发《肇庆学院“人才特区”管理办法 (试行)》的通知

各单位:

为贯彻落实省委省政府关于创新驱动发展战略部署,全力推进我校省市共建本科高校建设,快速提升我校重点学科和国际合作重大平台的科研水平和教学质量,汇聚形成一支在国内外有较强竞争力和重要影响力的高层次人才队伍,学校制定了《肇庆学院“人才特区”管理办法(试行)》,现予印发,请遵照执行。



肇庆学院“人才特区”管理办法（试行）

第一章 总则

第一条 为贯彻落实省委省政府关于创新驱动发展战略部署，全力推进省市共建本科高校工作，快速提升我校环境科学与工程、计算机科学与技术、机械工程三个重点学科和国际合作重大平台的科研水平和教学质量，汇聚形成一支在国内外有较强竞争力和重要影响力的高层次人才队伍，促使学科整体水平早日进入全国同类学科前列，成为肇庆地区创新驱动发展的核心动力源，特制定本办法。

第二条 “人才特区”是指以超常规方式，创新引才、育才、用才机制，围绕省市共建的环境科学与工程、计算机科学与技术、机械工程三个重点学科、国际合作重大平台和肇庆市支柱产业、高新技术发展及成果转化需要，坚持“外引内育，引育并举”的原则，引进和培育一批活跃在国内外学术前沿及产业一线、掌握关键技术的高层次人才和高水平工程技术创新团队、创业团队，打造肇庆学院与肇庆产业创新驱动发展对接的人才高地。

第三条 “人才特区”引才育才原则

（一）特事特办原则。“人才特区”对于合适的高层次人才实行一人一事一议，开辟绿色通道予以引进。对特聘教授（A级）和特别优秀的高层次人才实行一人一策。对于符合岗位聘任条件的高层次人才，赋予其自带团队或自主组建团队的权利。

（二）团队优先原则。“人才特区”优先引进团队，鼓励与地方知名企业联合引进团队，尤其是已有科技成果转化并实现产

业化的团队。

(三) 特区开放原则。“人才特区”建设坚持引育并举，引才以全职引进为主，柔性引进为辅；育才在自愿的前提下，通过打通“特区”与非“特区”互通的渠道，激励和培育校内符合条件的非“特区”人才进入“特区”，受聘特聘岗位或进入特区团队。

第二章 岗位设置

第四条 “人才特区”设置特聘教授（分A、B、C三级）、学科领军人才、学科骨干人才及特聘专才等四个层次特聘岗位，优先引进有在研高水平项目并取得阶段性成果的高层次人才。各特聘岗位聘任条件及重点工作任务见下表（具体任务以合同为准）。

岗位	聘任条件	重点工作任务
特聘教授 (A级)	1. 中国科学院院士、中国工程院院士； 2. “万人计划”杰出人才； 3. 国外相当水平的人才。	1. 获国家级科技成果奖； 2. 获国家级重点实验室（工程研究中心）； 3. 大数额的科研到账经费； 4. 发表一批高水平研究论文或取得一批应用性研究成果。
特聘教授 (B级)	1. 国家“千人计划”入选者；国家“外专千人计划”入选者； 2. “长江学者奖励计划”特聘教授； 3. 国家杰出青年基金获得者； 4. 973项目首席科学家、863首席科学家； 5. 国家重点实验室主任；	1. 获国家级或省部级科技成果奖； 2. 获国家级或省部级重点实验室（工程研究中心）； 3. 联合创办新型研发机构； 4. 较大数额的科研到账经费；

	<p>6. “万人计划”领军人才;</p> <p>7. 其他相当水平的人才。</p>	<p>5. 发表一批高水平研究论文;</p> <p>6. 获授权发明专利一批;</p> <p>7. 完成重大成果转化并实现产业化;</p> <p>8. 完成高新技术产品开发若干;</p> <p>9. 通过技术转化或协同培育高新技术企业;</p> <p>10. 孵化创新型企业。</p>
<p>特聘教授 (C级)</p>	<p>1. “珠江学者”或同级别省级人才工程项目入选者;</p> <p>2. 国家“青年千人计划”入选者;</p> <p>3. “百千万人才工程”国家级人选;</p> <p>4. “万人计划”拔尖人才;</p> <p>5. 国家自然科学基金优秀青年基金获得者;</p> <p>6. 海外著名大学教授, 海外著名研究机构资深研究员;</p> <p>7. 其他相当水平的人才。</p>	<p>1. 获国家级或省部级科技成果奖;</p> <p>2. 获国家级或省部级重点实验室(工程研究中心);</p> <p>3. 联合创办新型研发机构;</p> <p>4. 一定数额的科研到账经费;</p> <p>5. 发表一批高水平研究论文;</p> <p>6. 获授权发明专利一批;</p> <p>7. 完成重大成果转化并实现产业化;</p> <p>8. 完成高新技术产品开发若干;</p> <p>9. 通过技术转化或协同培育高新技术企业;</p> <p>10. 孵化创新型企业。</p>

<p style="text-align: center;">学科领军人才</p>	<p>原则上年龄在 55 周岁以下，有较高的学术造诣，了解本学科领域发展的最新动态，对本学科的建设具有创新性的构想和战略思维，具有领导和组织本学科学术团队在相应前沿领域追赶国内外先进水平的能力。</p> <p>国内应聘人员应具有正高职称和相关专业博士学位，有国内外著名大学的学历和工作背景，符合以下一或二的要求：</p> <p>一、具备以下 4 项条件中的 2 项（均指近五年内）：</p> <p>1. 主持过 1 项国家自然科学基金重点项目或 2 项国家自然科学基金项目。</p> <p>2. 在本学科的权威学术刊物上以第一作者或通讯作者发表学术论文 15 篇以上。</p> <p>3. 获得国家级科技成果奖，或获得省部级科技成果奖一等奖（排名前 3 名）、二等奖（排名前 2 名），三等奖（排名第 1）。</p> <p>4. 获得国家级优秀教学成果奖（排名前 3 名），或获得省部级优秀教学成果二等奖以上（排名第 1），或曾担任过国家精品课程第一负责人。</p> <p>二、具备以下 6 项条件之一（近五年，本人排名第一）：</p> <p>1. 获得授权发明专利 10 项以上。</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 获省部级科技成果奖； 2. 获国家级或省部级重点实验室（工程研究中心）； 3. 联合创办新型研发机构； 4. 一定数额的科研到账经费； 5. 发表一批高水平研究论文； 6. 获授权发明专利一批； 7. 完成重大成果转化并实现产业化； 8. 完成高新技术产品开发若干； 9. 通过技术转化或协同培育高新技术企业； 10. 孵化创新型企业。
---	---	--

	<p>2. 获得国家级新产品认证或获国家级新品种证书 10 项以上。</p> <p>3. 起草 5 项以上国际或国家标准，或 10 项以上行业标准，负责其中主要技术内容的撰稿工作或实验验证工作，并获得颁布实施。</p> <p>4. 咨询报告或政策建议被国家级政府部门采纳 3 项以上。</p> <p>5. 积极参加科技开发和为地方经济文化建设服务工作，取得显著的经济效益和社会效益，获得到位项目经费 1000 万元或成果转化收入累计不少于 3000 万元。</p> <p>6. 主持研发具有市场发展前景和应用价值的高新技术并成功实现转化和产业化，单个技术转让项目技术交易额达到 1000 万元。</p> <p>海外应聘人员要在国（境）外知名院校取得博士学位且被国（境）外高水平大学、科研院所和知名实验室等正式聘为副教授及以上职称的专家学者。在本学科的权威学术刊物上以第一作者或通讯作者发表学术论文的 SCI 影响因子累积达 30 以上，或获得授权发明专利 10 项以上。</p>	
<p>学科骨干 人才</p>	<p>原则上年龄在 55 周岁以下，博士学位或正高级职称，具有良好的学术道德；有国内外著名大学的学历背景，有在海外知名研究机构、企</p>	<p>1. 获省部级重点实验室（工程研究中心）；</p> <p>2. 联合创办新型研发机构；</p>

	<p>业或国家重点学科平台从事前沿科学研究的经历，取得较好的阶段性成果且具有团队合作能力。近五年内主持过国家自然科学基金项目及以上，并以第一作者在SCI/EI源刊上发表论文10篇以上，或具备以下6项条件之一（近五年，本人排名第一）：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 获得授权发明专利5项以上。 2. 获得国家级新产品认证或获国家级新品种证书5项以上。 3. 起草2项以上国际或国家标准，或5项以上行业标准，负责其中主要技术内容的撰稿工作或实验验证工作，并获得颁布实施。 4. 咨询报告或政策建议被国家级政府部门采纳1项以上，或被省部级政府部门采纳3项以上。 5. 积极参加科技开发和为地方经济文化建设服务工作，取得显著的经济效益和社会效益，获得到位项目经费500万元或成果转化收入累计不少于1500万元。 6. 主持研发具有市场发展前景和应用价值的高新技术并成功实现转化和产业化，单个技术转让项目技术交易额达到500万元。 	<ol style="list-style-type: none"> 3. 一定数额的科研到账经费； 4. 发表一批高水平研究论文； 5. 获授权发明专利一批； 6. 完成重大成果转化并实现产业化； 7. 完成高新技术产品开发若干； 8. 通过技术转化或协同培育高新技术企业； 9. 孵化创新型企业。
特聘专才	<p>年龄在45周岁以下，具有博士学位，在环境科学与工程、计算机科学与技术、机械工程</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 一定数额的科研到账经费； 2. 发表一批高水平研究论文；

	<p>等领域取得突出贡献，或毕业于海内外知名大学、研究机构并取得高水平科技成果。近五年以第一作者（或导师第一，本人第二）在SCI/EI源刊上发表论文5篇以上，或具备以下6项条件之一（近五年，本人排名第一）：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 获得授权发明专利3项以上。 2. 获得国家级新产品认证或获国家级新品种证书3项以上。 3. 起草1项以上国际或国家标准，或3项以上行业标准，负责其中主要技术内容的撰稿工作或实验验证工作，并获得颁布实施。 4. 咨询报告或政策建议被省直以上部门或市级以上政府采纳3项以上。 5. 积极参加科技开发和为地方经济文化建设服务工作，取得显著的经济效益和社会效益，获得到位项目经费300万元或成果转化收入累计不少于500万元。 6. 主持研发具有市场发展前景和应用价值的高新技术并成功实现转化和产业化，单个技术转让项目技术交易额达到300万元。 	<ol style="list-style-type: none"> 3. 获授权发明专利若干； 4. 完成重大成果转化并实现产业化； 5. 完成高新技术产品开发； 6. 通过技术转化或协同培育高新技术企业。
--	---	--

第三章 团队引进

第五条 学校着力引进高水平工程技术创新团队和创业团队，搭建吸引高层次人才的科技创新创业平台，优先引进有在研高水平项目并取得阶段性成果的团队。

第六条 团队引进的基本要求

(一) 能对接环境科学与工程、计算机科学与技术、机械工程等三大领域和国际合作重大平台，有效服务于肇庆产业发展。

(二) 团队的项目技术成果优先在肇庆应用或产业化生产。

(三) 团队由1名负责人和不少于3名核心成员组成（核心成员是指承担主要科研创新任务的随团队引进成员）。

(四) 团队负责人原则上具有正高职称，且满足三级特聘教授及以上相关聘任条件；团队成员原则上应有博士学位。

第七条 凡满足三级特聘教授及以上聘任条件者可自带团队或自主组建团队。学校根据实际情况安排其担任团队负责人并对其自带或组建团队工作给予奖励。

第八条 高水平工程技术创新创业团队分为A、B、C三个级别，其学术水平要求和重点工作任务见下表（具体任务以合同约定为准）。

级别	学术水平	科研经费 (团队平台建设费)	重点工作任务
A级	对上述三大领域的研究及其成果转化、高新技术产品开发等处于国际领先水平。	最高 5000 万元	1. 获国家级科技成果奖； 2. 获国家级重点实验室（工程研究中心）； 3. 大数额的科研到账经费； 4. 发表一批高水平研究论文。
B级	对上述三大领域的研究及其成果	最高 3000 万元	1. 获国家级或省部级科技成果奖； 2. 获国家级或省部级重点实验室（工程研究中

	转化、高新技术产品开发等处于国内领先水平。		心); 3. 联合创办新型研发机构; 4. 较大数额的科研到账经费; 5. 发表一批高水平研究论文; 6. 获授权发明专利一批; 7. 完成重大成果转化并实现产业化; 8. 完成高新技术产品开发若干; 9. 通过技术转化或协同培育高新技术企业; 10. 孵化创新型企业。
C级	对上述三大领域的研究及其成果转化、高新技术产品开发等处于省内领先水平。	最高 2000 万元	1. 获国家级或省部级科技成果奖; 2. 获国家级或省部级重点实验室(工程研究中心); 3. 联合创办新型研发机构; 4. 一定数额的科研到账经费; 5. 发表一批高水平研究论文; 6. 获授权发明专利一批; 7. 完成重大成果转化并实现产业化; 8. 完成高新技术产品开发若干; 9. 通过技术转化或协同培育高新技术企业; 10. 孵化创新型企业。

第九条 团队实行负责人责任制，团队专项资助经费由团队负责人按有关规定统筹使用。团队成员的休假、访学、挂职、参会、工作任务等须先经团队负责人同意或安排。

第十条 学校科技处/校地合作处向特聘人才(团队)提供重

大成果转化、技术转让、创业孵化、专利申请等服务。国际合作与交流处向引进国际合作重大平台提供相关服务。

第四章 薪酬待遇

第十一条 “人才特区”的全职引进人员（一般年龄不超过55周岁）进入事业编制，实行年薪制；柔性引进人员实行协议工资制（项目薪酬、特别补贴、一次性奖励等），薪酬按工作时间、项目业绩等计算，每年须来校工作累计一个月以上或承担项目。

第十二条 “人才特区”特聘人才的薪酬等待遇（人民币）见下表（具体以合同约定为准）。

岗 位	年 薪（税前）	安 家 费	购 房 补 贴	过 渡 房
特聘教授（A级）	面 议	面 议	面 议	面 议
特聘教授（B级）	最高 150 万元	最高 50 万元	最高 150 万元	130 m ²
特聘教授（C级）	最高 120 万元	最高 30 万元	最高 100 万元	120 m ²
学科领军人才	最高 80 万元	最高 25 万元	最高 80 万元	100 m ²
学科骨干人才	最高 60 万元	最高 25 万元	最高 60 万元	100 m ²
特聘专才	最高 40 万元	最高 15 万元	最高 40 万元	80 m ²

说 明：

1. 特聘教授可柔性引进；
2. 学校为以上各类引进人才提供适当的实验条件和场地，并根据学科发展及工作需要配置科研启动费：特聘教授，最高可达3000万元；学科领军人才，最高可达2000万元；学科骨干人才，最高可达1000万元；特聘专才，

最高可达500万元；创新、创业团队，最高可达5000万元。

第十三条 特聘人才的年薪先按70%按月预付，中期或期满考核达标，再将剩余的30%一次性予以兑现。若不达标的，按合同约定办理。

第十四条 特聘人才的安家费第一年按50%发放，剩余部分根据聘期平均按月发放。购房补贴从购房之日起第一年按50%发放，剩余部分根据聘期平均按月发放。个人科研启动经费或团队科研经费的具体划拨方式及使用要求，按有关规定执行。

第十五条 全职引进的特聘教授配偶学校安排工作，进入事业编制。其他三类特聘人员配偶具有副高及以上职称或具有全日制硕士学历学位者可进入事业编制，不具备以上条件的可聘为聘用制人员或劳动合同工。特别优秀或急需的引进人才配偶，由校长办公会研究决定其工作安排方式。其子女尚未成年的，学校协调安排入园入学。

第十六条 对引进人才提供最长2年的过渡房，其中第1年免房租，第2年按学校相关规定收取房租。夫妻双方均为特聘人才的，学校提供一套周转房，面积按较高层次一方标准执行，若学校房源不足，无法提供过渡房，则按教授2000元/月、博士或副教授1500元/月标准提供共计12个月租房补贴。既是博士（后）又是教授或副教授的只按其中最高的一项标准发放；夫妻双方均符合上述条件时，租房补贴以最高一方为准，不重复计算。其他待遇均按相关规定执行。

第十七条 凡以团队形式引进的高层次人才，其薪酬、安家费、购房补贴等按对应特聘岗位标准协商确定，但个人不享有科

研启动经费。

第十八条 柔性引进的人才不享有安家费和购房补贴，不安排配偶工作。来校工作期间，学校提供住宿。其薪酬根据实际工作时间和协议工作内容，按每月8—15万元或协议项目计酬。科研启动经费等由校方和个人双方协商确定。

第十九条 不符合特聘人才条件引进的团队成员，其安家费、购房补贴等引进待遇按《肇庆学院人才引进管理办法》（肇学院〔2015〕12号）执行。

第五章 激励政策

第二十条 鼓励职务发明创新，科技成果收益中归属科研人员或团队的比例不低于70%。

第二十一条 鼓励以我校为第一单位名义多出高水平的业绩成果，对超出合同约定任务的部分，将按我校重大业绩成果奖励办法予以奖励。

第二十二条 符合特聘人才条件的非“特区”校内人员，经本人自愿申报，可通过学校遴选进入“特区”，按相关特聘岗位聘任管理并确定薪酬和科研启动经费，但不享有安家费、购房补贴、周转房等与“特区”引进政策相关的待遇，不安排配偶工作。

第二十三条 符合相关团队成员条件但未达到特聘人才条件的人员（含校内人员），可通过学校遴选进入相关团队，其职责任务按团队进行管理考核，其薪酬协商确定。

第六章 管理机构

第二十四条 学校成立由学校党委书记、校长为组长，其他相关人员为成员的“人才特区”领导小组，全面负责“人才特区”

的统筹规划、政策制订、宏观管理等工作。

第二十五条 领导小组下设“人才特区”管理办公室（简称“人才办”），挂靠人事处。其主要职责如下：（一）编制这三个学科每年的人才引进计划；（二）负责物色、推荐、延揽国内外高层次人才；（三）负责组织（或委托）国内外高水平专家（或机构）对拟引进人才（团队）的学术（技术）水平、成果产业化能力等进行评价；（四）负责人才配偶安置、子女入学、周转房分配、薪酬待遇发放、实验室和仪器设备配置、科研用房安排等事务的协调落实。

第七章 遴选程序

第二十六条 学校通过国内外有关高层次人才招聘信息网和学校主页公布招聘公告。

第二十七条 学校组织有关人员到国内外高层次人才聚集地或科研院所延揽、引进高层次人才（团队）。

第二十八条 应聘人员（含校内人员）需提交材料：（一）个人简历一份；（二）近五年承担的科研项目、发表的论文（注明SCI、EI收录情况，期刊影响因子和论文他引次数）、获奖成果清单；（三）学历学位证书及所有科研项目、获奖及专利情况的证明复印件；（四）5篇代表性学术论文全文；（五）在国外任职或在国内担任重要职务的任职证明或证书复印件。

第二十九条 “人才办”对应聘人员的材料、证件等进行初审，确认是否符合引进条件，并初步确定拟引进人才（团队）。

第三十条 “两院”院士和特聘教授中国家、省级人才计划入选者的引进，直接提交校长办公会审议通过后，再提交学校党

委会审定。

第三十一条 “人才办”视情况组织（或委托）国内外高水平专家（或机构）对拟引进人才（团队）的学术（技术）水平、成果转化能力等进行评价，并形成评价意见。

第三十二条 “人才办”将拟引进人才（团队）、专家评价意见提交校长办公会审议通过后，再提交学校党委会审定。拟引进人才（团队）经公示无异议后，与学校签订聘任合同，并办理相关手续。

第三十三条 “人才特区”引进的高层次人才配偶需要安置工作的，由“人才办”根据实际情况，提出安置意见，提交校长办公会研究确定。

第三十四条 凡符合特聘人才条件的非“特区”校内人员，可参与学校遴选，经相关程序认定公示后，按相关特聘岗位聘任管理。

第三十五条 凡符合相关团队成员条件但未达到特聘人才条件的人员（含校内人员），由本人申请、相关团队负责人同意，经学校遴选、审核公示后，加入该团队。

第八章 管理与考核

第三十六条 特聘人才（团队）实行校、院两级共同管理。个人实行一人一合同，并进行目标量化考核；团队实行一团队一合同，并进行团体目标绩效考核。

第三十七条 特聘人才（团队）的聘期（工作时间）及待遇、工作职责和任务、权利与义务、成果发表署名、成果归属权、考核管理、激励政策、违约责任以及变更或终止合同等有关条款，

在聘用合同中予以明确规定。

第三十八条 特聘人才（团队）按合同约定方式进行目标考核，考核结果作为续聘、低聘、解聘、薪酬待遇发放等的依据。

第三十九条 聘期内的业绩成果均属于职务成果。凡列入聘期考核的业绩成果，必须以本人或本团队为第一署名人且以我校为第一署名单位发表、申报、获得。

第四十条 特聘人才（团队）事业编制人员服务期为6年，未满足服务年限调离、辞职、离职、私自外出进修、自费出国留学的，应承担违约责任。

第九章 附则

第四十一条 本办法未具体涉及的条款，以“人才特区”聘用合同约定条款的为准，并按合同约定的条款执行。

第四十二条 “人才特区”之外的人才引进工作，按学校有关规定和办法执行。

第四十三条 本办法自公布之日起施行，由学校“人才特区”领导小组负责解释。

公开方式：主动公开

肇庆学院院长办公室

2017年1月20日印发
