

杭州师范大学文件

杭师大人〔2022〕1号

杭州师范大学关于印发博雅特聘岗人才计划 实施办法（试行）的通知

各学院（部）、部门：

现将《杭州师范大学博雅特聘岗人才计划实施办法（试行）》
印发给你们，请认真贯彻执行。

杭州师范大学
2022年1月14日

杭州师范大学

博雅特聘岗人才计划实施办法（试行）

为深入实施人才强校战略，发挥高校培养人才主力军作用，大力实施“双百”人才计划，培养和造就一批具有国际水平的一流学科领军人才，构建有序衔接、内外公平、优才成才的人才培育体系，努力打造一支数量充足、结构合理、素质优良的人才队伍。经研究，决定实施博雅特聘岗人才计划实施办法。

一、岗位管理基本原则

（一）坚持德才兼备、实绩导向的用人原则。严把人才政治关，强调师德品行，坚持鼓励创新、崇尚实干、破除“四唯”，把学术能力水平作为衡量人才的主要标准，充分激发人才干事创业热情。

（二）坚持公平公正、竞争择优的聘任原则。推行人才分类评价，公开选拔聘任校内教师，建立健全公平竞技、科学公正、协同发展的人才培养机制。

（三）坚持重点支持、精准培养的设岗原则。立足长远规划和近期目标，以学科建设规划为导向，精准设岗、突出重点，人岗相适、注重实效，实现学校事业发展与人才个人成长双赢。

（四）坚持岗责统一、绩效导向的管理原则。实施聘期目标责任制，建立“能上能下、能进能出”考核机制，实现设岗、选人、做事的有机统一。

二、岗位分类与相关说明

根据学校“十四五”事业发展规划和“双百”人才工程的战略目标，围绕学科登峰目标，实施“高峰学科领军人才引育计划”，打造以院士、长江学者、杰青等高水平领军人才和创新团队为标志的人才高峰，加速高水平学术带头人队伍建设。

本计划设置的特聘岗位旨在建设高峰学科人才队伍为目标，重点培养百名具有国际学术影响的领军人才和具有较高学术水平的中青年杰出人才。对入选特聘岗位人员授予杭州师范大学“博雅学者”称号。

（一）特聘岗位分类

主要分为四个类别，包括：

一类岗位

在本学科领域具有国际公认的学术声誉和学术影响力，是所在专业领域的著名学者和学科建设顶尖人才，取得标志性的学术研究成果。

岗位待遇：税前年薪，提供必要的工作条件、学术团队、科研助手等，实行一人一议。

二类岗位

在本学科领域具有良好的学术声望和学术影响力，是所在专业领域的知名学者和学科建设领军人才，取得创新性的学术研究成果和重要学术成果奖项。

岗位待遇：特岗津贴（税前）60-80万元；提供必要的工作条件，并协助组建学术团队，配备科研助手。

三类岗位

在本学科领域具有较强的自主创新能力和较大的学术发展

潜力，是所在专业领域的优秀中青年学者和学科建设的后备领军人才，取得较好的学术业绩成果。

岗位待遇：特岗津贴（税前）40-50 万元，提供必要的工作条件，并协助组建学术团队，配备科研助手。

四类岗位

在本学科领域具有较好的学术声望和学术影响力，是所在专业领域的高水平学者和学术带头人，取得突出教学科研成果。

岗位待遇：特岗津贴（税前）15-20 万元，提供必要的工作条件，并协助组建学术团队。

（二）岗位设置与数量

特聘岗位优先支持重点学科（博士点或申博学科、省优势特色学科及省一流学科 A）、特色学科、交叉学科及新增发展学科。特聘岗位分别按一级学科方向设置，每一方向岗位数 1-2 个，对特别优秀的人才，可不受人才特聘岗位首聘期年龄限制和学科设岗总量限制。

三、岗位聘任基本要求与职责

（一）特聘岗位面向学校（含附属医院）全职在岗教学科研人员。一、二类岗位原则上应为具有把握学科发展方向能力的国家级人才或一级学科负责人。

（二）拥护党的路线、方针、政策，热爱祖国，坚持四项基本原则，遵纪守法，立德树人，治学严谨，具有强烈的事业心与团队合作精神。对有师德品行不良、学术行为不端者，实行一票否决制。

（三）一般应具有博士学位、高级专业技术职务，任职在教学科研岗位一线，能较好地胜任核心课程教学和履行教书育

人职责，近五年有主讲本科生课程的教学经历，主持过国家科研教学项目，并发表高水平学术论文。

（四）主要岗位职责：引领学科发展，提升学术声誉和地位，承担高质量教学任务，并带领学术团队承担国家重大、重点等科研项目，争取创新性研究成果和重要学术成果奖项。

四、岗位聘任资格条件

根据《杭州师范大学教学科研人才业绩计分办法》（杭师大人〔2021〕5号）（以下简称《业绩计分办法》）文件要求，对教学类、科研类、人才类等三个大类中的 I 类业绩作为岗位聘任资格条件的依据，并进行分层分类设置。

申请人一般应达到岗位聘任的基本业绩条件且满足岗位申请资格条件之一的，具有岗位聘任资格条件。

（一）一类岗位

符合岗位申请资格条件之一：

（1）取得国内最高学术荣誉称号，如中国科学院院士、中国工程院院士；中国社会科学院学部委员、荣誉学部委员、人文社科类一级教授。

（2）取得具有全球影响力的国际重要学术奖项。

（3）或具有上述相当学术地位和成就的顶尖人才。

（二）二类岗位

一般首聘期年龄不超过 55 周岁（人文社科类 58 周岁以下），达到以下基本业绩条件：

近五年取得 I 类业绩总分应不少于 350 分，其中论文论著 I 类不少于 120 分（ ≤ 4 篇），其他 I 类项目分值不少于 230 分（ ≤ 2 项）；或近五年取得教学科研成果奖的单项业绩达到 800 分以

上的。

二类岗位 基本业绩	I类总分	其	论文论著 I 类	其他 I 类
	≥350 分	中	120 分 (≦4 篇)	230 分 (≦2 项)
	或近五年教学科研成果奖项的单项业绩≥800 分			

同时符合岗位申请资格条件之一（以教学科研成果奖励单项业绩作为基础业绩申报的，不得重复使用同一业绩作为申报资格条件）：

(1) 取得国内具有重要影响的学术荣誉称号，入选国家级人才项目（CJ、杰青、万人等）、省特级专家等。

(2) 近五年取得的重大教学成果业绩（排名第一）：国家级教学成果一等奖（1800）、国家教材建设特等奖（1800）/一等奖（800 分）。

(3) 近五年取得的重大科研奖项业绩（排名第一）：国家自然科学奖一等奖（4000 分）/二等奖（1800 分），国家技术发明奖、科学技术进步奖特等奖（4000 分）/一等奖（1800 分）/二等奖（800 分）等国家级政府奖，教育部高等学校人文社会科学研究成果一等奖（800 分），中国美术奖终身成就奖、理论奖、金奖（800 分）。

(4) 近五年取得的重大科研项目业绩：

基础科学中心项目（3000 分）、国家自然科学基金创新研究群体项目（2000 分）。

国家科技重大专项、国家重点研发计划（除政府间国际科技创新合作重点专项、港澳台科技创新合作重点专项外）项目；国家自然科学基金重大项目（集成项目）、国家

重大科研仪器研制项目（部门推荐）；JW 国防科技前沿创新、型号研制等重大专项项目；国家社会科学基金重大项目、教育部哲学社会科学研究重大攻关项目。（单项分值 400 分）

到校经费在 1000 万元（含）以下 500 万以上的国家科技重大专项、国家重点研发计划课题；国家自然科学基金重大研究计划项目（不含培育）、国家自然科学基金重大仪器研制项目（自由申请）等；到校经费在 500 万元（含）以上的 JW 国防科技前沿创新等专项课题、装备预研项目、国家国防科工局基础科研项目等。（单项分值 250 分）

（5）近五年发表的重要成果论文：论文第一署名单位为杭州师范大学，以杭州师范大学为第一单位且以第一作者（或责任通讯作者）身份在 Science、Nature、Cell 上发表论文。（单项分值 600 分）

（6）国家实验室、国家重点实验室、国家工程实验室负责人，教育部人文社科重点研究基地负责人；学科评估前 5%（A 和 A+）学科负责人、ESI 全球前 1‰学科负责人。

（7）取得高于上述教学科研学术成果业绩者或具有上述相当学术地位和成就的专家学者。

（三）三类岗位

一般首聘期年龄不超过 55 周岁（人文社科类 58 周岁以下），达到以下基本业绩条件：近五年取得 I 类业绩总分应不少于 270 分，其中论文论著 I 类不少于 120 分（ ≤ 4 篇），其他 I 类项目分值不少于 150 分（ ≤ 2 项）；或近五年取得教学科研成果奖项的单项业绩达到 500 分以上。

三类岗位 基本业绩	I 类总分	其 中	论文论著 I 类	其他 I 类
	≥270 分		120 分 (≤4 篇)	150 分 (≤2 项)
	或近五年教学科研成果奖项的单项业绩≥500 分			

同时符合岗位申请资格条件之一（以教学科研成果奖励单项业绩作为基础业绩申报的，不得重复使用同一业绩作为申报资格条件）：

（1）取得国内具有重要影响的学术荣誉称号，入选国家级人才项目（青年 CJ、万人青年拔尖、优青等青年人才）、百千万人才工程国家级人选、教育部“新世纪优秀人才支持计划”及省级人才项目（含万人杰出人才）等。

（2）近五年取得的重要教学成果：国家级教学成果二等奖（800 分）、国家教材建设二等奖（500 分）、省级教学成果特等奖（500 分）、国家级教学团队（300 分）。

（3）近五年取得的重要科研奖项：教育部高等学校人文社会科学研究成果奖二等奖（500 分），省部级政府奖一等奖（500 分），中国专利金奖（500 分），中国美术奖银奖（500 分）。

（4）近五年取得的重要科研项目：

国家自然科学基金重点项目（250 分），国家社科基金重点项目、冷门绝学等重点专项项目（250 分）；

到校经费在 500 万元（含）以下 300 万元以上的国家科技重大专项、国家重点研发计划课题；国家重点研发计划政府间国际科技创新合作重点专项、港澳台科技创新合作重点专项项目；原创探索计划项目、国家自然科学基金重点国际（地区）合作研究项目、组织间国际（地区）合作研究项目、联合基金重点项目等。（单项分值 150 分）

(5) 近五年成果转化：科研成果转化的实际收益额（不含政府奖励部分）达 500 万元（含）以上。（单项分值 150 分）

(6) 近五年发表的重要学术论文：论文第一署名单位为杭州师范大学，以杭州师范大学为第一单位且以第一作者（或责任通讯作者）身份，在 Science、Nature、Cell 系列子刊（影响因子大于等于 10）以及 PNAS 上发表论文；在《中国社会科学》上发表论文。（单项分值 200 分）

(7) 取得高于上述教学科研成果业绩者或具有上述相当学术地位和成就的专家学者。

（四）四类岗位

一般首聘期年龄不超过 50 周岁（人文社科类 55 周岁以下），达到以下基本业绩条件：

近五年取得 I 类业绩总分应不少于 230 分，其中论文论著 I 类不少于 100 分（ ≤ 4 篇），其他 I 类项目分值不少于 130 分（ ≤ 2 项）；或近五年取得教学科研成果奖的单项业绩达到 300 分以上的。

四类岗位 基本业绩	I 类总分	其 中	论文论著 I 类	其他 I 类
	≥ 230 分		100 分（ ≤ 4 篇）	130 分（ ≤ 2 项）
或近五年教学科研成果奖项的单项业绩 ≥ 300 分				

同时符合岗位申请资格条件之一（以教学科研成果奖励单项业绩作为基础业绩申报的，不得重复使用同一业绩作为申报资格条件）：

(1) 入选省级人才项目（含万人领军、教学名师）及近五年入选省级青年人才项目（含万人青年拔尖等）。

(2) 近五年取得的主要教学业绩：省级教学成果一等奖

(200分)。

(3) 近五年取得的主要科研奖项：教育部高等学校人文社会科学研究成果奖青年奖（500分）/三等奖（300分），省部级政府奖二等奖（200分），入选《国家哲学社会科学优秀成果文库》成果（400分），中国美术奖铜奖（300分），中国专利银奖（200分），以及科研奖项 I 类中列为单项分值 200 分以上项目。

(4) 近五年取得的主要科研项目：主持纵向科研项目 I 类中单项分值不低于 150 分以上项目；到校经费在 300 万元（含）以下 200 万元以上的国家科技重大专项、国家重点研发计划课题；决策咨询 I 类（200分）、新药 I 类一类新药（200分）等。

(5) 近五年成果转化：科研成果转化的实际收益额（不含政府奖励部分）达 300 万元（含）以上。

(6) 近五年在学校重点学科建设中担任一级学科负责人或学科方向带头人。

(7) 近五年省级及以上各类人才培养计划项目中的重点人才层次培养对象。

(8) 取得高于上述教学科研学术成果业绩者或具有上述学术地位和成就的专家学者。

五、聘任相关程序

（一）岗位计划发布

根据学科建设和队伍发展需要，定期设置计划岗位，实行选拔聘任方式。

（二）聘任基本程序

1. 计划发布。学校根据设岗学院或学科所需，定期发布岗位设置计划，年度集中受理。

2. 个人申请。在设岗范围内，根据各岗位的申报条件，填写岗位申请表。

3. 学院评荐。学院学术委员会对申请者的专业基础、学术水平、学术潜力以及岗位目标的可行性等方面进行综合评价，经学院党政联席会议研究，形成推荐意见。

4. 部门审核。人事处会同教师工作部、科研处、学科处、教务处等部门对申请者在学术道德、科研、教学等方面的表现进行审查。对违反学术道德规范、教学考核不合格或出现重大教学事故的，取消申报资格。

5. 学校评审。学校组织校学术委员会进行评选，根据应聘条件、学术水平和潜力、岗位任务目标以及学科平台等情况，确定拟聘人选。必要时采取校外同行专家评议和答辩评审方式。

6. 学校批准、公示、发文。经校长办公会议审议，确定入选人员岗位待遇。受聘者与学院和学校签订岗位聘用合同和工作任务目标协议。

六、特聘岗位人才的管理

（一）聘期年限说明

1. 一类岗位实行长聘期（不超过法定退休年龄），以五年为阶段聘期，采用书面述职总结聘期工作。

2. 二至四类岗位聘期五年，聘期考核（指同层聘期期满考核，下同）合格，下一聘期可同层续聘（追加服务期五年），二轮聘期后可申请长聘期。

（二）聘期考核规定

1. 特聘岗位实行年度、中期及期满考核。其中年度考核由学院组织实施，报学校备案；中期考核由学校学术委员会对其

阶段考核评估，至少完成考核目标任务 40-50%；聘期考核由学校组织进行述职答辩，并由学校学术委员对其聘期工作业绩进行总体评价。由校长办公会作出是否续聘的决定。

2. 聘期考核目标任务原则上业绩目标应不低于本岗位聘任的基本业绩条件，力争实现上一层级岗位培养目标。一至三类岗以重点、重大或标志性成果目标作为目标考核重点（含有标志性单项业绩成果），四类岗位以高水平业绩成果作为目标考核重点（含有高水平单项业绩成果）。考核业绩成果署名单位、业绩认定等标准参照学校《业绩计分办法》执行。

3. 聘期考核分为优秀、合格和不合格，超过考核目标 2 倍及以上或晋级考核合格者为优秀，达到聘期考核目标者为合格，达不到聘期考核目标者为不合格，聘期内两次年度考核不合格须于第二次年度考核不合格的次年起终止聘期且聘期考核直接定为不合格。

4. 如聘期内业绩完成情况与入选层级岗位目标任务相差较大时，入选者可根据实际选择其他相应层级岗位目标任务参加考核，但须于聘期结束前三个月向学校申请，学校批准同意后方可进行，否则须参加同层级岗位目标任务考核。

凡达到上一层级入选岗位聘期目标者，可认为晋级考核合格（P-合格）；一至三类岗中未达到同层岗位聘期考核目标任务，但达到下一层级聘期目标者，可认为降级考核合格（D-合格）。

（三）考核结果使用

1. 聘期考核合格及以上者，下一聘期可同层续聘。聘期考核不合格者则须退出本计划特聘岗位，三年内不得申请特聘岗位。

2. 聘期晋级考核合格者，如其他基本申报条件符合，则下一聘期可按本轮聘期考核参照的层级岗位进行续聘；聘期降级考核合格者，下一聘期须按本轮聘期考核参照的层级续聘或可申请退出本计划特聘岗位，申请退出者三年内不得再次提出申请。

（四）聘期薪酬待遇

1. 特聘岗实行特岗津贴制度，除享受现聘专业技术岗位的工资福利待遇外，同时享受相应类别岗位的特岗津贴。特岗津贴采用 10%+20%+70%构成方式发放。其中，每年特岗津贴的 10% 作为聘期目标绩效考核奖，待聘期结束考核合格（指同层目标任务考核合格）后一次性发放；每年特岗津贴 20% 作为年度考核奖，根据每年考核情况于次年一次性发放；每年特岗津贴的 70% 按月平均发放。

2. 聘期考核优秀者，一次性发放五年的目标绩效考核奖总额，另外给予年度特岗津贴额度的 30% 作为特别奖励。聘期考核不合格或降级考核合格者，不再发放目标绩效考核奖及聘期最后一年年度考核奖。年度考核不合格则不再发放当年年度考核奖。年度考核两次不合格者，于第二次不合格年度的次年起终止特聘津贴发放。

3. 聘期岗位目标任务内的业绩不享受学校任何业绩奖励，超目标任务之外的业绩可享受学校各类业绩奖励（与聘期目标同类同层级及以上的学术成果）；因聘期考核优秀而接受特别奖励者，不再享受学校各类业绩奖励；降级考核合格者，超出该层级目标任务的业绩不享受学校各类业绩奖励；考核不合格者不享受学校各类业绩奖励；晋级考核合格者，超出原入选层级

目标任务的业绩可享受学校各类业绩奖励（已享受特别奖励者除外）。

4. 特聘岗位期间入选国家和地方各级人才计划项目，享有人才奖励、岗位津贴、安家补助等由上级部门专项经费下拨且不需要学校统筹的，学校将严格落实上级部门文件执行。

5. 尚未正式评聘高级专业技术职务者的岗位入选者，实行人才高级专业技术职务认定，即特聘岗位入选者可聘为教授。

（五）在岗位聘期内，如发现有违反党纪国法、学术道德规范、侵犯学校权益、在校外兼实职及其他严重违反校规校纪等问题，或在申报中有弄虚作假等行为，经查实后，解除特聘岗位聘任合同，停发并追回已发放的津贴，同时五年内不得申请特聘岗位。

七、保障措施

（一）学校优先支持特聘岗位受聘者组建研究团队和聘用项目研究人员，并优先推荐申报国家和省市各类人才培养计划和相关科研资助项目，优先安排出境学术访问和学术交流等。

（二）学校鼓励学院积极推荐培养高层次人才。根据学院人才队伍建设成效及当年人才工作目标任务完成情况，年度学院综合考评可优先推荐为优秀。鼓励学院为特聘岗位人才提供良好的工作条件，保证必需的办公实验用房、仪器设备及学科建设经费支持；及时列入研究生招生目录，安排招生名额；在职务晋升与薪酬分配等其它方面，根据需要予以配套支持。

八、附则

（一）原享受卓越人才计划特聘岗位者，按《杭州师范大学卓越人才计划》（杭师大人〔2017〕47号）文件执行，聘期考

核合格，可按照本实施办法申请相应的特聘岗位。原卓越人才计划自本文件发布之日起不再组织卓越系列岗位选聘工作，待所有在聘人员结束聘期后自行废止。

（二）享受高层次人才引进计划政策支持的一至六类人才，首聘期考核合格且符合本计划一至四类岗位申报条件者，可按符合条件的层级岗位聘任。其它引进初聘期人才（普通师资类引进人员除外）需完成首聘期考核合格，具有岗位申请资格。

（三）引进首聘期内如取得重大标志性成果且符合本办法相应层次的申请条件者，经学校评审可在首聘期范围内按照特聘岗位相应层次待遇进行调整。

（四）本办法自学校发布之日起试行，由人事处负责解释。

附件

杭州师范大学博雅学者特聘岗位薪酬标准及基本业绩条件

岗位类别	聘期	薪酬待遇 (每年/万元)		基本业绩条件 (符合条件之一)
一类岗位	五年	一人一议		取得国内最高学术荣誉、全球影响力的国际重要学术奖项等。
二类岗位	五年	特岗津贴 60-80	津贴分级: A 80 B 70 C 60	①近五年基本业绩 I 类 \geq 350 分, 其中论文论著 I 类 \geq 120 (\leq 4 篇), 其它 I 类 \geq 230 (\leq 2 项)。 ②近五年教学科研成果奖项的单项业绩达到 800 分以上的。
三类岗位	五年	特岗津贴 40-50	津贴分级: A 50 B 40	①近五年基本业绩 I 类 \geq 270 分, 其中论文论著 I 类 \geq 120 (\leq 4 篇), 其它 I 类 \geq 150 (\leq 2 项)。 ②近五年教学科研成果奖项的单项业绩达到 500 分以上的。
四类岗位	五年	特岗津贴 15-20	津贴分级: A 20 B 15	①近五年基本业绩 I 类 \geq 230 分, 其中论文论著 I 类 \geq 100 (\leq 4 篇), 其它 I 类 \geq 130 (\leq 2 项)。 ②近五年教学科研成果奖项的单项业绩达到 300 分以上的。

备注:

1. 上述金额为人民币 (万元)、含税;
2. 特岗津贴: 除现聘专业技术岗位而享受国家规定的工资、绩效工资和福利、社保待遇外, 学校另外给予高层次人才岗位的业绩补贴。
3. 享有特岗津贴人员, 设岗学院按照二次分配办法, 根据学院实际聘任岗位和承担工作情况, 与其他同等职级人员享受奖励性绩效工资。
4. 一至四类岗位待遇分级:
 - (1) 一类岗位待遇实行一人一议;
 - (2) 二类岗位
 - A 档待遇: 符合岗位聘任资格条件 (1);
 - B 档待遇: 单项学术业绩达到 800 分以上者;
 - C 档待遇: 其它符合条件人员。
 - (3) 三类岗位
 - A 档待遇: 符合岗位聘任资格条件 (1) 或单项学术业绩达到 500 分以上者;
 - B 档待遇: 其它符合条件人员。
 - (4) 四类岗位:
 - A 档待遇: 符合岗位聘任资格条件 (1) 或单项学术业绩达到 300 分以上者;
 - B 档待遇: 其它符合条件人员。

杭州师范大学校长办公室

2022 年 1 月 14 日印发