

四川美术学院文件

川美〔2013〕160号

关于印发《四川美术学院高层次人才引进 暂行办法》的通知

各单位：

按照四川美术学院“十二五”队伍建设实施方案的总体要求，《四川美术学院高层次人才引进暂行办法》在充分听取教代会意见，反复修改完善的基础上，经院长办公会审定，现将其印发，请遵照执行。

特此通知

四川美术学院

2013年11月7日

四川美术学院高层次人才引进暂行办法

为争取博士学位授权点和加强学校学科建设，凝聚和吸引国内外优秀人才，建设一支创作科研与教学能力突出、学术影响重大、结构合理的高层次人才队伍，根据《四川美术学院“十二五”建设发展规划》总体要求，特制定《四川美术学院高层次人才引进暂行办法》。

一、引进高层次人才的类别

引进高层次人才一般分为以下几类(本办法中所称各类人才均指如下之分类):

第一类：年龄在 50 岁左右，国内公认的艺术大师或美术界一流专家。

第二类：年龄在 50 岁左右，国家级重点学科带头人、“长江学者奖励计划”特聘教授、国家级有突出贡献的中青年专家、“新世纪百千万人才工程”国家级人选、“国家特支计划”百千万工程领军人才、全国宣传文化系统“四个一批”人才。

第三类：年龄在 45 岁左右，博士生导师、全国教学名师、国务院政府特殊津贴专家、省级重点学科带头人、省级学术技术带头人、省级特聘教授或年龄在 40 岁左右的国家青年拔尖人才。

第四类：年龄在 40 周岁及以下，有较大学术影响的海内外高校教授。

第五类：年龄在 35 周岁及以下，紧缺专业具有副高以上职称或优秀博士（成果达到副高标准）人员。

二、高层次人才引进方式及优惠待遇

（一）引进方式为：正式调入我校或柔性引进。

正式调入我校，是指其人事关系、人事档案等均正式调入我校，与其他单位无人事关系。

柔性引进，是指学校根据学科专业建设和创作科研工作需要，以特聘教授或项目制等方式，签订《四川美术学院引进人才（柔性）聘用合同》，并按合同开展相应工作。

（二）优惠待遇：

1. 正式调入我校的高层次人才，优惠待遇见表 1。
2. 柔性引进的高层次人才，优惠待遇见表 2。
3. 符合重庆市引进人才优惠政策的人才，除享受学校引进人才优惠政策外，由学校向重庆市申报，经审查批准后同时享受重庆市规定的有关待遇。
4. 学校发展特别急需的特殊人才，待遇及执行办法可面议。

三、引进的程序

（一）用人单位提出人才引进申请，经学校审核批准后，由学校统一拟订岗位需求信息通过适当形式对外发布，公开招聘。

（二）用人单位成立考核小组，对应聘人员进行考察和界定，符合人才引进条件的，由学校组织教学委员会对应聘人员的教学

能力与水平进行考察、认定，并将应聘材料、用人单位考察意见及教学委员会的考核结果报送学校人事处。

（三）学校召开学术委员会对拟引进人才的必要性、学术水平、学术声望、科研能力、业绩以及引进后对本学科发展可能的贡献和价值作出评议鉴定。

（四）将用人单位的考察意见及教学委员会、学术委员会专家的评议意见报送校长办公会，讨论决定是否引进。

（五）经校长办公会批准的拟引进人才到指定医院进行体检，体检合格者，及时办理相关引进手续，落实人才引进相关优惠政策。

四、聘后的考核和管理

（一）关于服务年限

1. 以正式调入方式引进的高层次人才，在学校的服务期限不得少于8年。服务年限未满离开学校的，应按（住房补贴金额+安家费+科研启动费） $\div$ 8 $\times$ （8-实际服务年限）标准退还学校人才引进成本，并支付2万元违约金。

2. 以柔性引进方式引进的高层次人才，服务时限按合同约定期限执行。服务期限未满提出离开违约的，应按科研启动费 $\div$ 合同约定服务月数 $\times$ （合同约定服务月数-实际服务月数）的标准退还学校人才引进成本，并支付2万元违约金。

（二）引进人才实行合同管理

在双方自愿基础上签订聘用合同书，明确双方应享受的权利和承担的义务，如：工作岗位、工作目标与任务（含中期和期终）、服务期、聘期、工作条件、待遇和违约责任等。

（三）聘后的考核

1. 以正式调入方式引进的高层次人才，除按常规接受年度考核外，在聘后第 4 年、第 8 年进行中期考核和期终考核。考核程序为：

（1）引进人才在聘期满 4 年、8 年时分别提交工作总结，填写《四川美术学院引进人才中期（期终）考核表》并提供相关详细支撑材料。

（2）用人单位对引进人才进行中期 4 年、期终 8 年履职情况综合鉴定。

（3）教务处、科研处、研究生处对引进人才教学、科研情况进行认定。

（4）校长办公会审定。

2. 以柔性引进方式引进的高层次人才，实行期终考核。考核程序同上。

3. 对于中期考核不合格的人员，学校可根据情况做如下处理：

（1）核减住房补贴和科研启动费。

（2）解除聘用关系。

4. 对于期终考核不合格的人员，学校可根据情况做如下处理：

（1）退还住房补贴、安家费和科研启动费总额的 5%-40%。

（2）降级聘用。

（3）解除聘用关系。

5. 对于中期考核或期终考核优秀的人员，按学校有关规定进行奖励。

五、其他事项

1. 引进人才提供的应聘资料应当真实无误，对于弄虚作假者，学校有权单方面解除聘用关系，全额追缴住房补贴、安家费、科研启动费等优惠待遇，情节严重者，我校保留进一步追究其责任的权利。

2. 引进人才须妥善处理好与原单位的债权、债务、人事等关系，由此引发的纠纷由其本人承担。

3. 本办法自 2013 年 7 月执行，此前与本办法不一致的制度和规定即行废止。

4. 本办法由学校人事处负责解释。

附表：1. 高层次人才优惠待遇一览表（正式调入）

2. 高层次人才优惠待遇一览表（柔性引进）

附表 1:

高层次人才优惠待遇一览表（正式调入）

类别	优惠待遇				优惠待遇执行办法
	住房补贴	安家费	科研启动费	其他	
第一类	150 万	60 万	30-50 万元	1、提供 100 平方米左右工作室。 2、根据配偶条件,可采用调入、人才派遣、劳务派遣等方式安排工作。	1、住房补贴: 平均每年发放,8 年付清。如本人要购买住房(房产必须在重庆市主城区),则可持购房协议或合同提出书面借支申请,但金额不得超过当时剩余部分的 40%。余额仍按服务未满年限按年发放。服务期满后,借支申请退回本人。 2、安家费: 第一年发 50%,第二年 30%,第三年发分别发 20%,3 年内付清。 3、科研启动费: (1)项目随转到我校的,按项目期限第一年支付总额的 30%,其余按结题时间期限分年度平均支付; (2)未带项目到我校的:由科研处进行项目管理。本人应在进校半年内向科研处提交立项申请。如未在规定时间内提交立项申请或未在进校 3 年内未使用完经费,则科研启动费自动终止。 4、工作室: 第一、二类人才免费使用 5 年,第三类人才免费使用 3 年,第四类人才免费使用 2 年,免费使用期满后,按学校工作室租赁有关规定执行。 5、配偶:按有关程序考核,待遇按学校同等条件人员确定。 6、同时具备两项及以上条件者,按最高标准兑现待遇,不重复享受。
第二类	100 万	50 万	30-50 万元	3、除享受上述所列优惠待遇外,薪酬、福利、成果奖励和科研经费配套等按学校及上级有关规定执行。	
第三类	65 万	30 万	20-30 万元	1、提供 80 平方米左右工作室。 2、根据配偶条件,可采用调入、人才派遣、劳务派遣等方式安排工作。 3、除享受上述所列优惠待遇外,薪酬、福利、成果奖励和科研经费配套等按学校及上级有关规定执行。	
第四类	25 万	10 万	7-15 万	1、提供 80 平方米左右工作室。 2、除享受上述所列优惠待遇外,薪酬、福利、成果奖励和科研经费配套等按学校及上级有关规定执行。	
第五类	8 万	5 万	4-8 万元	1、除享受上述所列优惠待遇外,薪酬、福利、成果奖励和科研经费配套等按学校及上级有关规定执行。 2、学校优先提供工作室供租用。	

附表 2:

高层次人才优惠待遇一览表（柔性引进）

人才类别	租房补贴	科研启动费	薪酬	其他	优惠待遇执行办法
第一类	6000 元/月	30-50 万元	面议	免费提供 120 平方米左右工作室	1. 租房补贴：按月发放。 2. 科研启动费：同正式调入 3. 薪酬：面议确定后列入聘用合同，根据合同期限按月支付； 4. 工作室使用期限按聘用合同所列期限执行。
第二类	5000 元/月	30-50 万元	面议	免费提供 100 平方米左右工作室	
第三类	4000 元/月	20-30 万元	面议	免费提供 100 平方米左右工作室	
第四类	3000 元/月	7-15 万	面议	免费提供 80 平方米左右工作室	
第五类	2000 元/月	4-8 万元	面议	免费提供 60 平方米左右工作室	