

# 成都体育学院高层次人才引进实施办法

## 第一章 总则

**第一条** 为着力推进学校“世界一流体育大学”建设，积极落实《成都体育学院人才队伍建设三年攻坚行动方案》，进一步加强学校师资队伍建设，优化师资队伍结构，加大人才引进力度，结合学校实际，特制定本办法。

**第二条** 人才引进遵循有利于促进学校学科建设与专业发展，有利于提高学校教学训练质量和科研水平，有利于优化师资队伍结构和提升师资队伍整体素质的原则。

**第三条** 人才引进坚持“严格考核、按需引进、科学规范、注重质量”的基本原则，通过实行公开招聘、专家评审、择优聘用、合同管理和目标考核等方式，确保人才引进工作取得实效。

## 第二章 引进对象

**第四条** 人才引进的重点是学校优势特色学科建设以及教学科研训练工作急需的各类优秀人才，人才引进方式分为全职引进和柔性引进。

**第五条** 全职引进人才

全职引进人才是指人事关系转入学校，纳入学校事业编制管理或以人事代理方式聘用的高层次人才。主要包括：

## （一）优秀专家

1. 年龄在 60 周岁以下，各类国家级专家荣誉称号获得者，国家自然（社会）科学基金学科评议组成员，国务院学位委员会学科评议组成员，国家自然（社会）科学基金重点项目主持人，教育部重大（招标）项目主持人等各类优秀专家。

2. 年龄 55 周岁以下，省级学术与技术带头人，省级有突出贡献的优秀专家，省级教学名师，省级名中医等各类省级专家荣誉称号获得者，高校博士生导师等各类优秀专家。

## （二）术科人才

具有高级专业技术职务或博士学位，原则上年龄在 45 周岁以下，并符合下列条件之一：

1. 主持国家级科研项目 1 项；

2. 以第一作者在本学科发表我校规定的 A+ 级学术论文 1 篇或 A 级及以上学术论文 2 篇（期刊分级按照《成都体育学院专业技术职务评审暂行办法》有关规定执行，下同。期刊分级随该办法同步调整）；

3. 具有一级及以上运动技术等级或本专项国家级及以上裁判员技术等级，主持省部级科研项目 1 项或以第一作者在本学科发表我校规定的 A 级及以上学术论文 1 篇；

4. 具有本专项国际级裁判员资格，并在全国比赛担任副裁判长及以上或在国际比赛担任主要执行裁判员或被国际、国内项目主管部门（协会）选调担任国际、国内重要竞赛技术代表；

5. 任编导（排名第一）创编艺术作品获得国家级（含教育部、文化和旅游部）艺术类专业组比赛二等奖及以上奖项，或任总导演（排名第一）创作整台艺术剧目（舞台剧、歌舞剧、音乐剧）在省级剧院公演。

### **（三）人文社科人才**

具有高级专业技术职务或博士学位，原则上年龄在 45 周岁以下，并符合下列条件之一：

1. 主持国家社科项目或教育部人文社科项目 1 项；
2. 主持省部级科研项目 1 项且以第一作者在本学科发表我校规定的 A 级及以上学术论文 2 篇。

### **（四）医学、运动康复与运动人体科学人才**

具有高级专业技术职务或博士学位，原则上年龄在 45 周岁以下，并符合下列条件之一：

1. 主持国家自然科学基金项目 1 项；
2. 以第一作者在本学科发表我校规定的 A+ 级学术论文 2 篇或 A 级及以上学术论文 3 篇（含 A+ 级学术论文 1 篇）。

### **（五）高水平教练人才**

具有运动健将及以上运动技术等级或省级及以上一线专业运动队执教经历，原则上年龄在 45 周岁以下，并符合下列条件之一：

1. 本人或率队有奥运会参赛经历；
2. 参加奥运项目世界单项运动会取得前六名成绩；

3. 参加非奥运项目世界单项运动会、亚运会、全运会取得前三名成绩；

4. 参加全国冠军赛、锦标赛取得第一名成绩。

#### **(六) 优秀全职博士后**

年龄在 40 周岁以下的优秀全职博士后。

#### **(七) 优秀博士**

年龄在 45 周岁以下，具有博士学位人员。

### **第六条 柔性引进人才**

柔性引进人才指以合同、聘期管理的方式将人事关系暂无法转入到校工作的高层次人才引进到我校实际参与教学、科研和学科建设工作。柔性引进的主要对象为在某一学科领域有较深学术造诣并有较大影响的国内外专家。

**第七条** 对于以上所列人才之外，确属学校推进“一流学科”或“重点项目”建设急需的特殊人才，可实行“一人一策、一事一议”。

## **第三章 引进待遇**

### **第八条 全职引进人才待遇**

(一) 学校给予全职引进人才，发放安家费、科研启动经费等。标准如下：

类型	安家费 (万元，税前)	科研启动费 (万元)
优秀专家	80	50
术科人才	70	15

人文社科人才	70	15
医学、运动康复与运动人体科学人才	70	50
高水平教练人才	10-60	0
优秀全职博士后	40	10
优秀博士	6	10

注：本人到校签订聘用合同或工作协议后，科研启动费由引进人才提出立项申请（明确研究内容、方向和预期成果等），纳入学校科研项目统一管理（科研启动费不能用于发放人员经费）；安家费一次性发放。

（二）全职引进人才的配偶如符合四川省和我校相关政策条件，经学校研究同意，可办理随调手续或以人事代理、劳动用工等方式安排工作。

#### **第九条 柔性引进人才待遇**

柔性引进的高层次人才，科研启动经费和薪酬待遇可根据所聘岗位职责和承担的工作任务、工作时间等情况具体商定。

### **第四章 引进人才职责**

#### **第十条 全职引进人才职责**

##### **（一）年度任务**

完成所聘岗位的教学、科研、训练等年度工作量；承担相关学科专业和实验室建设，参与教学团队建设；主持或参加科学研究、教学研究；完成学校和二级院系规定的其他教书育人、公共服务等工作。具体以合同约定为准。

(二) 聘期任务

完成学科建设、科研、训练任务（具体以合同约定为准）：

类型	学科建设、科研、训练任务
优秀专家	<p>一、完成每年工作，且年度考核合格及以上等次。</p> <p>二、聘期内完成以下任务中的两项：</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. 以成都体育学院为第一单位主持国家级科研项目 1 项，并指导所在学科教师成功申报国家级科研项目 2 项；</li><li>2. 以成都体育学院为第一作者单位、以本人为第一作者发表我校规定 A+级学术论文 2 篇；</li><li>3. 以成都体育学院为第一单位获得省部级科研成果二等奖及以上奖励 1 项（排名第一）或教育部三等奖及以上奖励 1 项（排名第一）或国家级科研等级奖 1 项；</li><li>4. 作为成都体育学院第一负责人参与申报并获批国家级科研创新团队或省部级重点实验室或省部级人文社科研究基地；</li><li>5. 作为成都体育学院第一负责人组建并成功申报国家级一流课程或国家级教学成果二等及以上奖励。</li></ol>
术科人才	<p>一、完成每年工作，且年度考核合格及以上等次。</p> <p>二、聘期内完成以下任务中的两项：</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. 以成都体育学院为第一单位主持国家级科研项</li></ol>

	<p>目 1 项或省部级科研项目 2 项；</p> <p>2. 以成都体育学院为第一作者单位、以本人为第一作者发表我校规定的 A+级学术论文 1 篇或 A 级及以上学术论文 2 篇；</p> <p>3. 以成都体育学院为第一单位获得省级及以上教学成果或科研成果三等奖及以上奖励 1 项（排名第一）。</p>
人文社 科人才	<p>一、完成每年工作，且年度考核合格及以上等次。</p> <p>二、聘期内完成以下任务中的两项：</p> <p>1. 以成都体育学院为第一单位主持国家级科研项目 1 项；</p> <p>2. 以成都体育学院为第一作者单位、以本人为第一作者发表我校规定的 A+级学术论文 1 篇或 A 级及以上学术论文 3 篇；</p> <p>3. 以成都体育学院为第一单位获得省级及以上教学成果或科研成果二等奖及以上奖励 1 项（排名第一）。</p>
医学、运 动康复 与运动 人体科 学人才	<p>一、完成每年工作，且年度考核合格及以上等次。</p> <p>二、聘期内完成以下任务：</p> <p>1. 以成都体育学院为第一单位主持国家级科研项目 1 项、省部级科研项目 1 项；</p> <p>2. 以成都体育学院为第一作者单位、以本人为第一作者发表我校规定的或 A+级学术论文 3 篇或 A 级及</p>

	以上学术论文 4 篇（含 A+级学术论文 2 篇）或 A 级及以上学术论文 5 篇（含 A+级学术论文 1 篇）。
高水平 教练人 才	一、完成每年工作，且年度考核合格及以上等次。 二、聘期任务根据运动项目特点面议。
优秀全 职博士 后	一、完成每年工作，且年度考核合格及以上等次。 二、聘期内完成以下任务： 1. 以成都体育学院为第一单位，主持国家级科研项目 1 项或省部级科研项目 2 项； 2. 以成都体育学院为第一单位、以本人为第一作者发表我校规定的或 A+级学术论文 1 篇或 A 级及以上学术论文 2 篇或 B 级及以上学术论文 3 篇。
优秀 博士	一、完成每年工作，且年度考核合格及以上等次。 二、聘期内参照学校在职自筹经费博士后出站要求完成任务。

（三）完成协议约定的其他工作。

### **第十一条 柔性引进人才职责**

对柔性引进的高层次人才，学校与其商定切实、具体、可行的任期工作目标、任务和考核办法，签订工作协议，实行目标责任合同管理。

## **第五章 引进程序**

### **第十二条 人才引进工作程序**

按照《成都体育学院人事调配管理暂行办法》有关规定执行。柔性引进人才引进可根据实际情况简化工作程序。

**第十三条** 全职引进人才如纳入学校事业编制管理，入编手续按四川省有关规定和程序报批。

## **第六章 管理考核**

**第十四条** 对引进的人才实行校、院（所）两级共同管理。用人部门根据岗位聘用合同和人才引进协议进行管理，履行相应的职责。

**第十五条** 学校全职引进人才的首聘聘期（最低服务期）一般为5年。聘期内，由人事处会同引进人才所在院（所）对其进行年度考核和聘期考核。年度考核重点是履行岗位职责的情况、教学科研训练工作任务与目标、科研经费使用情况等；聘期考核重点是岗位聘用合同和人才引进协议约定的工作任务与目标完成情况。聘期结束，考核合格者，按校内相应岗位聘任、享受所聘岗位相应待遇；考核不合格者，按协议相关规定收回相应经费。

**第十六条** 学校柔性引进人才的首聘聘期一般为5年。聘期结束，由人事处会同引进人才所在院（所）对其进行考核。考核结果作为续聘、低聘、解聘的依据。

**第十七条** 对出现师德失范、学术不端、提供虚假材料等行为及其他违纪违规行为的引进人才，一经查实，学校将取消其引进人才资格及相关待遇，并视情况收回相应经费。

**第十八条** 全职引进人才不得在校外其它单位受聘有工作时限要求、取得相对固定报酬的学术类职务或行政职务。若引进的人才因各种原因申请解除聘用合同，除按所签订的岗位聘用合同和人才引进协议的有关规定承担违约责任外，其配偶已随调入校或由学校安排工作的，应同时调出或辞聘。

## **第七章 附则**

**第十九条** 支持和鼓励校内教师根据本人从事的学科类别完成对应人才类别（术科人才、人文社科人才、医学/运动康复与运动人体科学人才）的高层次人才引进目标任务，享受与之对应人才类别安家费等额度的奖励（该项执行周期为2023年至2027年）。

**第二十条** 本办法所涉及的各项待遇（科研启动费除外）均为税前金额，按照国家规定，其个人所得税一律由学校财务处代扣代缴。

**第二十一条** 本办法自发布之日起施行，《成都体育学院高层次人才引进实施办法》（成体人〔2021〕226号）同时废止。本办法发布前引进的人才，引进时的管理办法与本办法有不同规定的，仍按引进时的协议内容及相对应的原文件执行。

**第二十二条** 本办法由人事处负责解释。