

浙江大学信息与电子工程学系文件

信电系发〔2014〕11号

关于印发《信息与电子工程学系关于人才引进的若干规定》 的通知

各所、中心、系机关：

为进一步优化我系人才队伍结构，增强学科建设规模，结合学校推行的教师长聘制（Tenure-Track）“百人计划”，特制定《信息与电子工程学系关于人才引进的若干规定》，经系党政联席会议审议通过，现正式发布实施。

信息与电子工程学系

2014年12月10日

信息与电子工程学系关于人才引进的若干规定

为加强学科人才队伍建设，结合学校试行教师长聘制（Tenure-Track）“百人计划”的实施，进一步完善我系人才引进相关办法，特制订本规定。

一、“百人计划”引进的申报条件、程序与相关待遇

（一）申报条件

1. 基本条件：

（1）年龄一般为 35 周岁左右，身体健康，具有国际知名高校博士学位，全职在浙江大学工作。

（2）具有良好的职业道德、严谨求实的学风、突出的学术发展潜力和合作精神，能独立发展一个学术方向。

2. 学术条件：

（1）在国际高水平大学担任助理教授或副教授，或者具有相当学术水平。

（2）在本领域国际著名期刊以第一作者身份发表 3 篇以上具有重要影响的学术论文，或获得国际重要学术奖项等，取得国际公认的学术成果。

（3）在国际学术同行中具有一定的影响力，如担任国际学术期刊编委、国际性学术组织或国际会议主要职务等。

（二）申报程序

1. 学系按学科发展需求规划组织招聘，系人事办汇总应聘材料递交系分管人事工作领导和“百人计划”专家小组初审。

2. 初审通过后，递交系教授委员会和校外顾问委员会，对应聘者学术水平提出评议意见。

3. “百人计划”专家小组在教授委员会和校外顾问委员会意见基础上，负责对应聘者进行全面考察，并向系人力资源委员会提出综合考察报告。

4. 系人力资源委员会召开会议，讨论确定是否录用引进。会议在充分评议的基础上，经无记名投票表决，赞成票不少于参会人数的 2/3 方为通过。主管系主任签署意见后，上报上级人才引进管理部门审批。

（三）相关待遇

1. 列入百人计划的教师聘任为研究员，具有博士生招生资格；根据应聘教师的资历、学术水平、学术潜力，分为不同的岗位，首聘期为 3 年或 6 年。

2. 实行年薪制（含工资、住房补贴、单位和个人应缴纳的社会保险及其他相关福利待遇等），一人一议。

3. 学校和学院（系）提供科研启动经费；优先安排博士生招生名额。

4. 聘期内可租用学校教师公寓；学校提供一定额度的搬迁费；可参加学校人才房申购，具体申购办法按照学校有关规定执行。

5. 职业发展通道为终身职副教授、终身职教授，终身职即签订无固定期限合同。

二、常规师资队伍引进的申报条件、程序与相关待遇

（一）基本条件：应聘我系教师岗位者应具有良好的思想道德品质、严谨求实的学风、良好的学术发展潜力和团队合作精神，具有博士学位，身体健康，能全职来校工作。

1. 教授申报条件：

（1）在相关学术领域已具有与我校教授相当的研究能力与业绩水平。

（2）提出的学科研究方向和研究课题符合所在学科的学术发展趋势，对学科建设和学术研究工作有创新性构想，预期可取得国内领先、国际上有影响的研究成果。

2. 副教授申报条件：

（1）在国内外知名大学取得博士学位，已通过博士后或其他研究工作经历取得一定的学术成就，具备一定的学术独立性，且在国内高水平大学或研究院取得副高级职称。

（2）年龄一般不超过 38 周岁。

3. 讲师申报条件：

（1）在国内外知名大学取得博士学位，具有 1 年以上海外学习或工作经历，一般应有博士后或其他研究工作经历，取得一定的学术成绩，综合素质好，有很好的发展潜力的优秀青年学者。

(2) 年龄一般不超过 35 周岁。

(二) 申报程序

1. 应聘者应提供详细个人简历、业绩材料，由系人事办汇总应聘材料递交系分管人事工作领导和相关学科进行初审。

2. 人事办将初审结果及时反馈应聘者或推荐者，通过初审的应聘者填写《应聘浙江大学教师岗位申请表》；应聘者在 30 天内提供学历、学位证书及三位同行专家的推荐信等材料。

3. 收到申请人完整的申报材料后，系人事办汇总材料报送系人力资源委员会，委员会审核并确认进入面试环节。面试小组成员不少于五人，组长由系人力资源委员会委员担任，面试小组应对应聘者进行综合测评，包括听取公开学术工作报告、专家面谈等，最后形成测评意见提交系人力资源委员会讨论。

4. 系人力资源委员会召开会议，讨论确定是否录用引进。会议在充分评议的基础上，经无记名投票表决，赞成票不少于参会人数的 3/4 方为通过。主管系主任签署意见后，上报上级人才引进管理部门审批。

(三) 相关待遇

1. 副教授、讲师按照学校相关规定提供工资、津贴、医疗保险、福利、住房补贴等（讲师和副教授年薪一般在 10-13 万元，符合求是青年学者条件的讲师、副教授年薪一般在 14-17 万元）。

2. 教授的待遇面议商定，符合浙江大学高层次人才预留专用房的申购条件，可以申购学校高层次人才预留专用房。

3. 为使引进人才尽快地投入到科研工作中，系提供一定的科研启动经费和学科配套经费。

4. 对于引进教师在第一个聘期内，学系支持其每年一次的出境学术交流活动，经费上限 2 万元/次。

5. 学校和学系鼓励新引进的青年教师（具有副高级及以下职务，年龄在 35 周岁及以下的人员）积极申报学校的“求是青年学者”，按《浙江大学求是青年学者评选办法》浙大发人〔2010〕72 号文件标准执行。获得该荣誉者，学校在

获批的第一个期限（4 年）内另提供特别津贴每年 5 万元，提供专项经费支持 20 万元，自动成为硕士生导师，副高级专业技术职务者自动成为博士生导师。

三、科研队伍引进的申报条件、程序与相关待遇

（一）基本条件

1. 专职科研人员的申报条件：

（1）应届博士毕业生和博士后出站人员年龄原则上不超过 35 周岁；具有良好研究工作基础并有副高级及以上专业技术职务任职资格者，年龄可放宽到 45 周岁。

（2）专职科研人员岗位主要设置在重点学科或亟需发展的学科、承担国家和地方重大科研任务的团队、以及承担技术推广和社会服务等机构。根据各机构工作需求设立岗位，申报者需要具有该岗位工作必备的知识、能力和素养。

2. 博士后的申报条件：

（1）具有博士学位，品学兼优者，学科博士后年龄一般在 35 周岁以下，企业博士后年龄一般在 40 周岁以下。

（2）为提高博士后队伍的国际化程度，特别欢迎知名大学毕业的外籍博士及在海外获博士学位的留学回国人员来我系从事博士后研究工作。

（二）申报程序

1. 专职科研人员的申报程序：

（1）应聘者填写《浙江大学专职科研岗位聘用人员申请表》。

（2）用人单位对申请人员填写的聘期内工作内容进行审核，向有意向人员提出聘期内工作、生活条件建议；并将是否聘用意见报系人力资源委员会。

（3）系党委政审后，由系人力资源委员会审核并签署意见，报上级人事管理部门审批。

2. 博士后的申报程序：

（1）学科博士后申请人员填写、递交《浙江大学学科博士后申请简表》，由系人事工作部门将申请材料转送相关学科、研究所或拟招收博士的合作导师审阅，若有招收意向的，由导师填写《浙江大学招收博士后研究人员申请表》，并

牵头组成五人以上的考核小组对博士后申请人进行面试，并将面试结果报系人事办。

(2) 企业博士后根据企业要求提供相关申请材料，主要由企业按要求选拔，学系和合作导师有责任对其人选进行考核。

(3) 系人事办汇总申报材料，经学校博士后工作办公室审批，报浙江省人力资源和社会保障厅审批（外籍及港澳台人员，应经学校外事处提交）。审批后，由学校博士后工作办公室签发录用通知。

(三) 相关待遇

1. 专职科研人员待遇：

(1) 专职科研人员实行岗位绩效工资制度，包括基本工资和绩效工资，绩效工资实行灵活的绩效津贴分配模式，博士年薪 12 万起，经费由聘用团队提供。原则上，专职科研人员年薪高于同类学科相同职务资历在职教师平均年薪（年薪包括工资、津贴、住房补贴及个人与单位应该缴纳的社会保险、公积金等国家规定的福利费用）。

(2) 专职科研人员的专业技术职务任职资格列入学校相应专业技术职务系列评审，名额单列。

(3) 专职科研人员如达到研究生导师聘任条件，可聘为研究生导师，并招收研究生。

2. 博士后待遇：

(1) 人事关系转来我校的学科博士后研究人员在站期间待遇由学校、学院、合作导师共同提供，包括基本工资、住房公积金、医疗保险、博士后基础津贴、工作津贴等。博士后基础津贴标准约 5 元/年，由学校支付；博士后工作津贴每年不低于 4 万元，经费由合作导师在博士后报到前划转到系指定的经费卡。

(2) 获得国外知名大学博士学位，年龄在 35 周岁以下的出国留学人员或年龄在 40 周岁以下的外籍人员，可以申请博士后海外专项或择优资助计划。获得资助的博士后研究人员可以获得年薪 14-30 万（含工资、税金、医疗保险、国家规定的福利待遇，含导师支付的工作津贴），资助期限 2 年。具体参照学校相关

文件执行。

（3）委托培养的学科博士后人员享受其人事关系所在单位相关待遇；企业博士后人员享受招收企业的相关待遇。

四、附则

1. 本规定自发布之日起实行。此前系有关规定与本规定不一致的，以本规定为准。

2. 自 2014 年 12 月 1 日后来校报到的引进人员，按本规定执行。以前引进的人员按原规定执行。

信息与电子工程学系

2014 年 12 月 10 日

抄送：党委，纪委，各党总支、党支部，工会、团委

信电系综合办公室

2014 年 12 月 12 日印发
