

# 浙江水利水电学院文件

浙水院〔2022〕133号

---

## 浙江水利水电学院 关于印发《人才引进实施办法》的通知

各部门、各单位：

《浙江水利水电学院人才引进实施办法》已经校长办公会议审议、党委会审定通过，现印发给你们，请遵照执行。

浙江水利水电学院  
2022年12月31日



# 浙江水利水电学院人才引进实施办法

## 第一章 总 则

**第一条** 为深入实施人才强校战略，进一步加强人才引进工作，推进“高质量、有特色”的高水平应用型大学建设，根据学校事业发展和师资队伍整体规划，特制定本办法。

**第二条** 人才引进工作坚持“按需设岗、突出重点、公开招聘、择优引进、合同管理、目标考核”的原则，努力构建“学校为主导、二级单位为主体、各部门通力协作”的引才机制，推动学校各学科协调发展，提升学校办学内涵及整体办学水平。

**第三条** 引进人才评价坚持德才兼备的原则。引进人才须具有高尚的师德师风，良好的思想政治素质和职业道德，较强的教学科研水平，社会服务能力和良好的团队协作精神，身心健康。

## 第二章 人才类别

**第四条** 根据学校学科建设发展需要，引进人才分为全职引进和柔性引进。全职引进人才分为四个类别：学科领军人才（A类）、学科带头人（B类）、学术带头人（C类）和骨干教师（D类）。具体见附件1。

### （一）学科领军人才（A类）

学科领军人才根据人才称号及教学科研水平分为 A1 和 A2 两类。

#### 1. A1 类

中国科学院院士；工程院院士；中国社会科学院学部委员；荣誉学部委员；国家“万人计划”杰出人才人选；以及具有与此相当学术地位和成就的专家学者。

## 2.A2 类

中国青年科技奖获得者；国家有突出贡献的中青年专家；国务院批准的享受政府特殊津贴的专家；“长江学者奖励计划”教授；国家杰出青年基金项目完成人；国家“万人计划”中除杰出人才之外的人选；百千万人才工程国家级人选；全国文化名家暨宣传文化系统“四个一批”人才；浙江省“万人计划”杰出人才人选；国家级教学名师（本科）；国家自然科学奖；国家技术发明奖；国家科学技术进步奖一等奖获得者；国家级教学成果奖特等奖获得者；中国标准创新贡献奖获得者（个人奖）；国家自然科学基金、国家社科基金重大项目第一负责人；浙江省科学技术重大贡献奖获得者；浙江省特级专家以及海内外具有与此相当学术地位和成就的专家学者。

## （二）学科带头人（B类）

省青年科技奖获得者；省有突出贡献的中青年专家；享受省政府特殊津贴专家；省“钱江学者”特聘教授；省“万人计划”中除杰出人才之外的人选；省“千人计划”人选；省级宣传文化系统“五个一批”人才；通过综合考评的浙江省“151”人才工程重点资助和第一层次培养人选；省鲲鹏计划入选者；教育部“新世纪优秀人才支持计划”入选者以及具有与此相当学术地位和成就的专家学

者。

### （三）学术带头人（C类）

学术带头人分为 C1、C2 和 C3 类。

#### 1.C1 类

博士学位和高级专业技术职务，年龄一般不超过 45 周岁（正高级专业技术职务可放宽到 50 周岁）。需具备以下 3 项条件中的 2 项：

①近五年，主持国家级科研项目 1 项；

②近五年，理工类学者以第一作者在国内一级（浙大，下同）及以上期刊或 SCI 收录期刊发表论文 4 篇（其中 TOP 期刊 2 篇，中科院分区，下同）；人文社科类学者以第一作者在国内一级期刊及以上发表论文 2 篇；

③近五年，以第一完成人获得省部级教学科研成果第一层次奖励（政府奖）1 项。

#### 2.C2 类

博士学位和高级专业技术职务，年龄一般不超过 45 周岁（正高级专业技术职务可放宽到 50 周岁）。需具备以下 3 项条件中的 2 项：

①近五年，主持国家级科研项目 1 项或省部级科研项目 2 项；

②近五年，理工类学者以第一作者在国内一级及以上期刊或 SCI 收录期刊发表论文 2 篇（其中 TOP 期刊 1 篇），人文社科类学者以第一作者在国内一级期刊及以上发表论文 1 篇；

③近五年，以第一完成人获得省部级教学科研成果第二层次奖励（政府奖）1项。

### 3.C3 类

博士学位和正高级专业技术职务，年龄一般不超过 50 周岁。需具备以下 3 项条件中的 2 项：

①近十年，主持国家级科研项目 1 项或省部级科研项目 2 项；

②近十年，理工类学者以第一作者在国内一级及以上期刊或 SCI 收录期刊发表论文 2 篇（其中 TOP 期刊 1 篇），人文社科类学者以第一作者在国内一级期刊及以上发表论文 1 篇；

③近十年，以第一完成人获得省部级教学科研成果第三层次奖励（政府奖）1 项。

### （四）骨干教师（D 类）

骨干教师分为 D1、D2 和 D3 类。

#### 1.D1 类

博士学位，年龄一般不超过 40 周岁。需具备以下 3 项条件中的 1 项：

①近五年，主持省部级及以上科研项目 1 项；

②近五年，以第一完成人获得省部级教学科研成果第三层次奖励（政府奖）1 项；

③理工类学者以第一作者在国内一级及以上期刊或 SCI 收录期刊发表论文不少于 3 篇（其中 TOP 期刊至少 1 篇），人文社科类学者以第一作者在国内一级期刊及以上发表论文至少 1 篇。

## 2.D2 类

博士学位，年龄一般不超过 40 周岁（高级专业技术职务可放宽到 45 周岁）。近五年，理工类学者以第一作者在国内一级及以上期刊或 SCI 收录期刊发表论文 1 篇；人文社科类学者以第一作者在国内核心期刊（浙大）发表论文 1 篇。

## 3.D3 类

副高级专业技术职务且具有硕士研究生学历学位，年龄一般在 40 周岁以下，在教学科研第一线工作；能够胜任本学科核心课程的讲授任务；有稳定的研究方向；近五年，主持或作为主要参与者参与过省部级及以上课题 1 项；公开发表论文 1 篇；具备教师基本素质和一定科研能力。D3 类人才只面向特殊、紧缺专业。

如有特殊业绩，经学校认可，A-D 类人才均可不受上述条件限制。

## 第三章 人才待遇

**第五条** 引进人才除了享受正常工资福利外，学校还提供额度不等的综合补贴和科研启动费，同时享有周转房待遇。具体见附件 2。

**第六条** 学科领军人才（A 类）的具体待遇按照一人一议的方式确定。

**第七条** 学科带头人（B 类）待遇。

学科带头人根据人才具体业绩水平可享受综合补贴 200-300

万，科研启动经费 120 万（人文类 60 万），享受南浔校区 240 或 280 平方的限价商品房，实行结构工资制或年薪制（不低于 50 万/年）。到校报到后，学校提供周转房或享受 2500 元/月的租房补贴（最长不超过 24 个月）。

#### **第八条 学术带头人（C 类）待遇。**

学术带头人 C1、C2 和 C3 类人才可分别享受综合补贴 120 万、90 万和 60 万，科研启动经费 50 万（人文类 25 万）、30 万（人文类 15 万）和 20 万（人文类 10 万）；享受南浔校区 120 平方及以上的限价商品房。到校报到后，学校提供周转房或享受 2000 元/月的租房补贴（最长不超过 24 个月）。

#### **第九条 骨干教师（D 类）待遇。**

D1、D2 和 D3 类人才可分别享受综合补贴 80 万（含考核优秀 20 万）、60 万（含考核优秀 20 万）和 20 万；科研启动经费 15 万（人文类 7 万）、10 万（人文类 5 万）和 5 万（人文类 2 万）；享受南浔校区 100 平方及以上的限价商品房。到校报到后，学校提供周转房或享受 1500 元/月的租房补贴（最长不超过 24 个月）。

#### **第十条 人才待遇发放办法。**

A、B 类的人才待遇按照一人一议的办法发放。C、D 类人才到校报到后，科研启动经费进校后一次性拨付。C、D 类人才到校后综合补贴一次性发放 70%；中期考核通过后发放至综合补贴的 85%，中期考核不合格则停止发放；聘期期满考核合格，则发放综合补贴的其余部分，聘期期满考核不合格，则停止发放。D1

和 D2 类人才聘期期满考核优秀，则追加发放综合补贴 20 万元。如提前或按时完成聘期考核，可一次性申领剩余部分。

**第十一条** 夫妻双方同为引进人才待遇。如果夫妻双方同时引进或先后引进的，则双方的综合补贴、科研启动经费和租房补贴等均可全额享受，南浔校区限价商品房标准按照层次较高一方享受。

**第十二条** 团队引进人才待遇。学校鼓励以团队方式引进人才（至少 3 人）。引进团队成员按学校人才引进条件享受个人待遇外；学校视具体情况在科研启动经费等方面给予团队重点支持，具体由学校和教学科研单位与拟引进团队协商确定。

#### **第四章 人才考核**

**第十三条** 引进人才聘期。

A 类人才的服务期根据协议确定，B、C 和 D 类人才服务期为 8 年，C、D 类人才首聘期为 5 年。

服务期中脱产学习进修（包括出国访问）单次超过 6 个月的，需要延长服务期。

**第十四条** 引进人才合同管理。

工作合同由学校、二级单位与引进人才根据《浙江水利水电学院引进人才聘期考核目标任务》（见附件 3）协商确定，内容应包含聘期、考核要求和工作待遇等。

引进的 A、B 类人才由学校负责组织合同草拟和签订，C、D 类人才由二级单位完成合同草拟，学校统一签订合同。



### **第十五条** 引进人才考核管理。

引进的 A、B 类人才根据引进时签订的合同进行考核，重点考察其在标志性成果的获取、学科建设的推进等方面的引领作用，由学校负责组织考核。

C、D 类人才的中期考核和期满聘期考核由二级单位负责组织。C、D 类人才在签订合同后的第 2 年进行中期考核，第 5 年进行期满考核；考核结果报学校人事处备案。

因标志性成果、奖项周期原因在聘期届满时没有获得，或因聘期内被学校统一选派参加挂职锻炼等任务的，可由个人提前 2 个月向所在单位提出延期考核申请，人事处备案，延期最长 3 年。

### **第十六条** 聘期业绩成果界定。

人才在首聘期获得的业绩成果既可用于引进人才考核，也可用于聘期年度考核，同时享受学校教学、科研单项奖励或岗位绩效中校、院的二次分配。

### **第十七条** 引进人才的违约责任。

在服务期限内因个人原因离开学校（包括辞职、调离、擅自离岗、出国超期不归等），或违反国家法律法规及学校各项规章制度等原因被学校解聘的，须按照人才协议退回相关费用。其配偶属于照顾性调入（聘用）的，应同时调离。

## **第五章 引进组织和程序**

### **第十八条** 人才引进组织。

人才工作领导小组下设办公室（简称“人才办”），由分管人

事校领导任主任，人事处处长为副主任、科技处、教务处、计划财务处、实验室与设备管理处、总务处、工会等部门负责人为成员。负责人才引进计划编制，初步确定各层次人才及相应待遇方案，已有专业技术职务引进人才的岗级初定，对人才引进工作中的重要问题进行协调，并将重要议题提交校长办公会或党委会审定。

二级单位是学校人才引进和管理的责任主体，负责引进人才的遴选、推荐、日程管理和 Service 等工作。

人事处负责办理引进人才的相关调动、接受手续，兑现和落实引进人才的相关待遇，并为引进人才做好相关服务工作。指导和督促二级单位开展人才引进、考核、管理和 Service 等工作。

科技处负责引进人才科研成果的审核，科研启动经费的管理等工作。

教务处负责引进人才教研成果的审核等工作。

计划财务处负责引进人才相关费用的落实保障等工作。

总务处负责引进人才过渡住房的安排等工作。

工会协调引进人才子女入学等工作。

## **第十九条** 人才引进程序。

### **（一）制定计划。**

每年第四季度，人才办会同二级单位和相关职能部门，编制下一年度学校的人才引进计划。经过校长办公会审议、党委会审定后，报上级部门审批。

## （二）发布公告。

由人事处或授权相关单位，通过学校网站、媒体、招聘会等形式发布公告，开展广泛的宣传。

## （三）人才遴选。

1.二级单位根据收集到的应聘者材料，应在2周内予以答复。对符合条件的应聘人员，组织专家对应聘者进行面试、试讲等工作，就应聘人员的思想政治素质和职业道德、教学科研能力等进行综合评价，并就相关问题进行洽谈。

2.有引进意向的，填写《浙江水利水电学院应聘人员考核审批表》，由学院主要负责人签署书面意见并加盖公章后送人事处，并附上相关证明材料。

3.人事处收到相关材料后，及时完成审核，并向分管校领导汇报相关情况，提出拟聘用意见。对于B类及以上人才，根据实际需要，经过人才办初审，必要时邀请校内外同行专家进行评审，就引进待遇、聘岗等情况提出初步意见。

## （四）学校审定。

A、B类人才，经人才办讨论通过后，提交校长办公会审议、报党委会审定；C、D类人才经分管校领导审批，提交校长办公会审定。

## （五）手续办理。

签订聘用合同，人事处按上级主管部门要求，为引进人才办理聘用相关手续。

**第二十条** 关于柔性引进人才的组织实施。

柔性引进人才是指人事关系不转入我校，以合同、聘期管理等方式实际参与我校教学、科研和学科建设等工作的人才。

各二级单位根据实际工作需要，与拟柔性引进对象商定具体的工作任务、考核办法和待遇标准，人才办进行初步审议，报校长办公会审定后签订聘用合同。

## **第六章 附 则**

**第二十一条** 本办法由人事处负责解释。

**第二十二条** 本办法自 2023 年 1 月 1 日起施行，原《浙江水利水电学院高层次人才引进管理暂行办法》（浙水院党〔2015〕10 号）同时废止。

- 附件：
- 1.浙江水利水电学院人才引进类别
  - 2.浙江水利水电学院引进人才待遇标准（税前）
  - 3.浙江水利水电学院引进人才聘期考核目标任务

附件 1

## 浙江水利水电学院人才引进类别

人才层次	类别	具体分类
学科领军人才	A1 类	中国科学院院士；工程院院士；中国社会科学院学部委员；荣誉学部委员；国家“万人计划”杰出人才人选；以及具有与此相当学术地位和成就的专家学者。
	A2 类	中国青年科技奖获得者；国家有突出贡献的中青年专家；国务院批准的享受政府特殊津贴的专家；“长江学者奖励计划”教授；国家杰出青年基金项目完成人；国家“万人计划”中除杰出人才之外的人选；百千万人才工程国家级人选；全国文化名家暨宣传文化系统“四个一批”人才；浙江省“万人计划”杰出人才人选；国家级教学名师；国家自然科学奖；国家技术发明奖；国家科学技术进步奖一等奖获得者；国家级教学成果奖特等奖获得者；中国标准创新贡献奖获得者（个人奖）；国家自然科学基金、国家社科基金重大项目第一负责人；浙江省科学技术重大贡献奖获得者；浙江省特级专家以及海内外具有与此相当学术地位和成就的专家学者。
学科带头人	B 类	省青年科技奖获得者；省有突出贡献的中青年专家；享受省政府特殊津贴专家；省“钱江学者”特聘教授；省“万人计划”中除杰出人才之外的人选；省“千人计划”人选；省级宣传文化系统“五个一批”人才；通过综合考评的浙江省“151”人才工程重点资助和第一层次培养人选；省鲲鹏计划入选者；教育部“新世纪优秀人才支持计划”入选者以及具有与此相当学术地位和成就的专家学者。
学术带头人	C1 类	博士学位和高级专业技术职务，年龄一般不超过 45 周岁（正高可以放宽到 50 周岁），需具备以下 3 项条件中的 2 项：①近五年，主持国家级科研项目 1 项；②近五年，理工类学者以第一作者在国内一级（浙大，下同）及以上期刊或 SCI 收录期刊发表论文 4 篇（其中 TOP 期刊 2 篇，中科院分区，下同）；人文社科类学者以第一作者在国内一级期刊及以上发表论文 2 篇；③近五年，以第一完成人获得省部级教学科研成果

		果第一层次奖励（政府奖）1项。
	C2类	博士学位和高级专业技术职务，年龄一般不超过45周岁（正高可以放宽到50周岁），需具备以下3项条件中的2项：①近五年，主持国家级科研项目1项或省部级科研项目2项；②近五年，理工类学者以第一作者在国内一级及以上期刊或SCI收录期刊发表论文2篇（其中TOP期刊1篇），人文社科类学者以第一作者在国内一级期刊及以上发表论文1篇；③近五年，以第一完成人获得省部级教学科研成果第二层次奖励（政府奖）1项。
	C3类	博士学位和正高级专业技术职务，年龄一般不超过50周岁，需具备以下3项条件中的2项：①近十年，主持国家级科研项目1项或省部级科研项目2项；②近十年，理工类学者以第一作者在国内一级及以上期刊或SCI收录期刊发表论文2篇（其中TOP期刊1篇），人文社科类学者以第一作者在国内一级期刊及以上发表论文1篇；③近十年，以第一完成人获得省部级教学科研成果第三层次奖励（政府奖）1项。
骨干 教师	D1类	博士学位，年龄一般不超过40周岁，需具备以下3项条件中的1项：①近五年，主持省部级科研项目1项；②近五年，以第一完成人获得省部级教学科研成果第三层次奖励（政府奖）1项；③理工类学者以第一作者在国内一级及以上期刊或SCI收录期刊发表论文3篇（其中TOP期刊1篇），人文社科类学者以第一作者在国内一级期刊及以上发表论文1篇。
	D2类	博士学位，年龄一般不超过40周岁（高级专业技术职务可以放宽到45周岁）。近五年，理工类学者以第一作者在国内一级及以上期刊或SCI收录期刊发表论文1篇；人文社科类学者以第一作者在国内核心期刊（浙大）发表论文1篇。
	D3类	副高级专业技术职务且具有硕士研究生学历学位，年龄一般在40周岁以下，在教学科研第一线工作；能够胜任本学科核心课程的讲授任务；有稳定的研究方向；近五年，主持或作为主要参与者参与过省部级及以上课题1项；公开发表论文1篇；具备教师基本素质和一定科研能力。只面向特殊、紧缺专业。

附件 2

## 浙江水利水电学院人才引进待遇标准（税前）

人才层次	类别	住房安置	综合补贴	科研启动经费		薪酬待遇
				人文类	理工类	
学科领军人才	A1 类	一人一议				
	A2 类	一人一议				
学科带头人	B 类	1、钱塘校区周转房（2 年内）或租房补贴（不超过 24 个月）； 2、提供南浔校区 100-280 平方米的限价商品房房源 1 套。	200-300 万	60 万	120 万	结构工资制 或年薪制 $\geq$ 50 万/年
学术带头人	C1 类		120 万	25 万	50 万	结构工资制
	C2 类		90 万	15 万	30 万	
	C3 类		60 万	10 万	20 万	
骨干教师	D1 类		60 万	7 万	15 万	
	D2 类		40 万	5 万	10 万	
	D3 类		20 万	2 万	5 万	

注：1. 特殊紧缺专业引进的 D1、D2 类人才，综合补贴基础部分可上浮 8 万；

2. D1 和 D2 类人才聘期期满考核优秀，追加发放综合补贴 20 万元；

3. C、D 类人才，符合相关文件要求，可享受校聘专任教师高一级岗位。

附件 3

## 浙江水利水电学院引进人才聘期考核目标任务

考核类别	聘期中期考核要求 (聘期第 2 年)	期满考核合格要求 (聘期第 5 年)
学术带头人 C1、 C2 类	二级单位根据实际自行确定 (一般需到达聘期内所聘岗位 学年平均教科研业绩要求)	达到《专业技术职务评聘办法》 (浙水院[2022]72号)文件中正高级 专业技术职务破格条件(不含论文类 业绩破格条件)
学术带头人 C3 类	二级单位根据实际自行确定 (一般需到达聘期内所聘岗位 学年平均教科研业绩要求)	达到《专业技术职务评聘办法》 (浙水院[2022]72号)文件中教师系 列教授等级的学术技术和工作业 绩水平要求或副高级专业技术职 务破格要求条件(不含论文类业 绩破格条件)
骨干教师 D1、D2 类	二级单位根据实际自行确定 (一般需到达聘期内所聘岗位 学年平均教科研业绩要求)	达到《专业技术职务评聘办法》 (浙水院[2022]72号)文件中教师 系列副教授等级的学术技术和工 作业绩水平要求
骨干教师 D3 类	二级单位根据实际自行确定 (一般需到达聘期内所聘岗位 学年平均教科研业绩要求)	二级单位根据实际自行确定 (一般需到达所聘岗位一轮聘 期的教科研业绩要求)

注: 1. 以上业绩条件均须为进校后取得, 且以浙江水利水电学院为第一承担或者署名单位, 本人为第一完成人(负责人或者作者), 不含校外转入业绩;

2. 期满考核时, 原则上要求本人聘任在考核所对应的岗位上;

3. D1 和 D2 类人才, 期满考核优秀, 须达到《专业技术职务评聘办法》(浙水院〔2022〕72号)文件中教师系列正教授等级的学术技术和工作业绩水平要求或副高级专业技术职务破格要求条件(不含论文类业绩破格条件)。



