

桂林学院文件

桂院政人事〔2022〕1号

关于印发《桂林学院高层次人才招聘用管理办法（试行）》的通知

各二级学院，各单位：

《桂林学院高层次人才招聘用管理办法（试行）》已经2021年秋季学期第11次校长办公会审议通过，并经校党委2022年第2次会议研究同意后提交第一届董事会第3次会议审议通过，现印发给你们，请遵照执行。



（此件主动公开）

桂林学院高层次人才聘用管理办法（试行）

第一章 总 则

第一条 为落实人才强校战略，优化教师队伍结构，提升教学科研水平，促进学校事业发展，根据《教育部办公厅关于坚持正确导向促进高校高层次人才合理有序流动的通知》（教人厅〔2017〕1号）等文件精神，结合学校实际，制定本办法。

第二条 本办法所称高层次人才，是指学校根据办学发展需要而聘用的“至善”教学科研骨干、“至善”学科带头人和“至善”学者特聘教授等岗位人才。

第三条 高层次人才聘用管理坚持“突出重点、按需聘用、急需优先、兼顾长远”的原则。

第二章 岗位条件

第四条 高层次人才岗位申请者，应当具备以下基本条件：

（一）坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，拥护中国共产党的领导，贯彻党的教育方针，热心民办高等教育事业，具有良好的思想政治素质和职业道德，遵纪守法，热爱本职工作，顾全大局，服从安排；

（二）具有本专业、岗位坚实的理论基础和较突出的学术成就，有较强的教学、科研能力，能胜任本学科核心课程主讲任务；

（三）身心健康，年龄一般不超过60周岁。专业水平

和管理能力突出者，年龄可适当放宽；

（四）全职在校工作。

第五条 “至善”教学科研骨干岗位申请者，还应当具备以下条件的第（一）项，且同时具备第（二）（三）（四）项之一：

（一）具有副高级以上职称或取得博士学位；

（二）主持在研省部级以上科研项目；

（三）以第一作者发表B级类学术期刊论文（学术期刊论文级类认定办法见附件1，下同）不少于4篇；

（四）获得省部级教学或科研成果三等奖以上奖项（三等奖排名第一、二等奖排名前二、一等奖排名前四、特等奖排名前六）。

第六条 “至善”学科带头人岗位申请者，还应当具备以下条件的第（一）项，且同时具备第（二）（三）（四）项之一：

（一）具有正高级职称或具有副高级职称且取得博士学位；

（二）主持完成省部级以上科研项目，或主持在研省部级重点以上科研项目；

（三）发表A级类学术期刊论文不少于4篇；

（四）获得省部级教学或科研成果二等奖以上奖项（二等奖排名第一、一等奖排名前三、特等奖排名前五）。

第七条 “至善”学者特聘教授岗位申请者，还应当具备以下条件之一：

(一) 主持完成国家级科研项目，或主持在研国家级重点以上科研项目；

(二) 获得省部级教学或科研成果一等奖以上奖项（一等奖排名第一、特等奖排名前三），或国家级教学或科研成果三等奖以上奖项（三等奖排名第一、二等奖排名前三、一等奖排名前五、特等奖排名前七）；

(三) “六卓越一拔尖”计划 2.0、本科专业或课程“双万计划”或“质量工程”国家级各类项目（包括但不限于专业、课程、团队、基地、教学名师等）主持人。

第三章 职责任务

第八条 “至善”教学科研骨干的岗位职责与任务：

(一) 教学工作方面

聘期内每年至少为本校相关专业本科生主讲 2 门课程，其中至少 1 门为专业核心课程。

(二) 教改科研方面

1. 聘期内主持在研省部级科研项目 1 项或市厅级重点科研项目 2 项，或获得省部级教学或科研成果三等奖以上 1 项（三等奖排名第一、二等奖排名前三、一等奖排名前五）。

2. 聘期内以第一作者发表 C 级类期刊论文 3 篇，其中至少 1 篇为 B 级类期刊论文。

3. 如聘期内以第一完成人（或第一作者）获省部级教学或科研成果奖二等奖以上奖项，则视为完成教改科研方面所有工作职责和任务。

第九条 “至善”学科带头人的岗位职责与任务：

（一）教学工作方面

聘期内每年至少为本校相关专业本科生主讲 2 门课程，其中至少 1 门为专业核心课程。

（二）科研工作方面

1.聘期内主持在研省部级重点以上科研项目 1 项或省部级一般科研项目 2 项，或获批发明专利 1 项，或获得省部级科研成果二等奖以上 1 项（二等奖排名第一、一等奖排名前三）。

2.聘期内以第一作者发表 B 级类期刊论文 3 篇，其中至少 1 篇为 A 级类期刊论文。

3.如聘期内以第一作者获省部级科研成果奖一等奖奖项，则视为完成科学研究方面所有工作职责与任务。

（三）团队建设方面

1.受聘后半年内须组建教学科研团队 1 个（其中“至善”学科带头人以外的本校人员不少于 3 名），中期考核后可调整一次团队成员。团队成员名单应当报学校人事管理部门备案。

2.聘期内“至善”学科带头人以外的本校成员主持在研省部级科研项目 1 项且人均以第一作者发表 B 级类以上期刊论文 1 篇/人·年；或获得省部级教学或科研成果二等奖以上奖项（二等奖排名第一、一等奖排名前三、特等奖排名前五）。

3.如聘期内“至善”学科带头人率本团队以第一完成人获得省部级教学成果一等奖奖项，则视为完成团队建设方面所有工作职责和任务。

第十条 “至善”学者特聘教授的岗位职责与任务:

(一) 教学工作方面

聘期内每年至少为本校相关专业本科生讲授1门核心课程。

(二) 科研工作方面

1.聘期内主持在研国家级科研项目1项,或获授发明专利2项(其中至少1项排名第一),或获得省部级科研成果一等奖(排名第一)或国家级科研成果奖项(三等奖排名第一、二等奖排名前三、一等奖排名前五);

2.聘期内发表A级类期刊论文3篇,其中第一作者不少于2篇;

3.如聘期内以第一作者获国家级科研成果二等奖以上奖项,则视为完成科学研究方面所有工作职责。

(三) 团队建设方面

1.受聘后半年内须组建教学科研团队1个(其中“至善”学者特聘教授以外的本校人员不少于3名),中期考核后可调整一次团队成员。团队成员名单应当报学校人事管理部门备案。

2.聘期内“至善”学者特聘教授以外的本校成员主持在研省部级重点科研项目1项,且以第一作者发表A级类期刊论文2篇或人均以第一作者发表B级类以上期刊论文1篇/人·年;或获得省部级教学或科研成果一等奖以上奖项(一等奖排名第一、特等奖排名前三)。

3.如聘期内“至善”学者特聘教授以外的本校成员主持

在研国家级科研项目 1 项，或“至善”学者特聘教授率本团队以第一完成人（或第一作者）获得省部级教学成果特等奖或国家教学成果奖奖项，则视为完成团队建设所有工作职责。

第四章 聘用程序

第十一条 申请者填写《桂林学院高层次人才招聘申请/审批表》（附件 2），连同相关证明材料提交学校人事管理部门。学校人事管理部门对申请人材料初审后转交用人单位，由用人单位组织专家对申请人有关教育背景、工作经历、教学科研能力和聘期工作计划等方面进行评估和考核或面试，并提出是否聘用意见。

第十二条 学校人事管理部门组织校学术委员会对用人单位同意聘用人选的学术能力和聘期工作计划等进行审议并提出初步意见。“至善”教学科研骨干、“至善”学科带头人岗位人选，经分管人事工作校领导审核和在学校官网上公示五个工作日无异议后，提交校长办公会议审定；“至善”学者特聘教授岗位人选，经分管人事工作校领导审核和在学校官网上公示五个工作日无异议后，提交校长办公会议讨论通过并报董事会审批。

第十三条 学校与受聘高层次人才签订聘用协议（劳动合同）。聘用协议（劳动合同）应明确聘期、岗位职责及薪酬待遇。首个聘期一般为四年。

第五章 考核奖惩

第十四条 学校对受聘高层次人才实行岗位聘用管理，

首个聘期考核合格者，根据工作需要及双方意愿可以续聘。聘期未满个人提出辞职的，按《桂林学院教职工辞职管理办法（试行）》相关规定执行。

第十五条 学校对受聘高层次人才进行中期考核（受聘后满两年，下同）和聘期考核。考核工作由人事管理部门商教务管理部门组织，经校学术委员会对高层次人才考核申请材料进行审议并提出初步意见后，报校长办公会议审定。

第十六条 在对受聘高层次人才进行考核中，涉及教学工作量、教学工作成果奖和教学成果奖，以及科研项目管理、科研成果奖认定的，按学校教学、科研管理相关规定执行。

第十七条 受聘高层次人才聘期内在履行岗位职责过程中发表的学术论文和出版的专著，申报所得的奖项、专利和科研项目及经费等教学或科研工作业绩均属于岗位职务成果，由桂林学院和高层次人才本人及其团队成员共有，应当以桂林学院为第一署名单位，否则不予认定。

第十八条 高层次人才考核结果的认定

（一）中期考核：在认真听取高层次岗位人才个人陈述汇报基础上，经校学术委员会分别对照本办法第八、九、十条规定的岗位职责进行审议和无记名投票表决，三分之二委员同意认定其完成了一半以上聘期内工作职责和任务，并经校长办公会审议通过后视为中期考核合格。

（二）聘期考核：在认真听取高层次岗位人才个人陈述汇报基础上，经校学术委员会分别对照本办法第八、九、十条规定的岗位职责进行审议和无记名投票表决，三分之二委

员同意认定其累计完成了聘期内全部工作职责和任务，并经校长办公会审议通过后视为聘期考核合格。

（三）高层次人才如对中期考核或聘期考核认定结果有异议，可在接到考核结果书面告知书中五个工作日内申请复议。学校接到高层次人才的复议申请后十个工作日内作出裁决。

第十九条 “至善”教学科研骨干、“至善”学科带头人和“至善”学者特聘教授岗位人才的薪酬分别为年薪（税前，其中“四险一金”按校内同类同级人员基数缴纳，由学校承担单位缴纳部分、受聘人承担个人相应缴纳部分，下同）不低于18万元/人、23万元/人和40万元/人，其中年薪的65%作为基本工资，按月平均发放；剩余的35%作为绩效工资，根据中期考核或聘期考核结果依次发放。中期考核合格者发放前两年绩效工资，不合格者暂停发放，待聘期考核合格后予以补发；聘期考核合格者发放全部绩效工资，不合格者停发绩效工资并解除本办法所指的聘用关系（劳动合同）。

第二十条 在首个聘期内，学校分别为受聘的“至善”教学科研骨干、“至善”学科带头人、“至善”学者特聘教授提供科研启动经费5万元/年·人、8万元/年·人和10万元/年·人，并给予人、财、物等方面的优先保证。科研启动经费按学校有关规定进行管理，专款专用。

第二十一条 在首个聘期内，受聘高层次人才如在桂林城区无住房的，可按《桂林学院校内周转房租住管理办法（试行）》有关规定申请周转房一套（两房一厅），或由学校按

照“至善”教学科研骨干 1500 元/月·人、“至善”学科带头人 1800 元/月·人、“至善”学者特聘教授 2000 元/月·人的标准给予住房补贴。

第二十二条 受聘高层次人才及本校团队成员完成本办法规定的教学工作职责任务及取得的教学工作成果或教学成果奖，按学校有关规定给予奖励。完成本办法规定的科研工作职责内取得的科研成果，按学校规定标准的 50% 给予奖励；超出应完成工作职责和任务部分按学校规定标准的 100% 给予奖励。

第六章 附 则

第二十三条 本校在职在岗教职工符合本办法第二章第四、五、六条规定的岗位条件者，可按本办法规定的程序申请相应的高层次人才岗位。

第二十四条 本办法所指的高层次人才招聘管理及考核奖惩等事项如有特殊情形的，可一事一议，并在聘用协议（劳动合同）中另行明确。

第二十五条 本办法经校长办公会议审议通过并提请董事会审定后，自印发之日起施行。此前未履行完成的高层次人才招聘协议仍按原有政策和协议执行。

第二十六条 本办法由校长办公会议负责解释。

附件：1. 桂林学院高层次人才聘用学术期刊论文级类认定办法（试行）

2. 桂林学院高层次人才聘用申请/审批表

附件 1

桂林学院高层次人才招聘用学术期刊论文 级类认定办法（试行）

根据中央办公厅、国务院办公厅《深化新时代教育评价改革总体方案》《关于深化职称制度改革的意见》、教育部科技部《关于规范高等学校 SCI 论文相关指标使用树立正确评价导向的若干意见》和自治区党委政府办公厅《关于深化项目评审、人才评价、机构评估改革的实施意见》文件精神，结合我校实际，制定本办法。

一、学术期刊级别分类

学术期刊分为 A、B、C、D 四个级类。

二、学术论文级类认定

（一）A 级类期刊论文

1. 在国内外学术期刊发表的论文且被 SCI、SSCI 和 EI、A&HCI 核心版全文收录的论文（不含增刊、会议论文）。

2. 被 CSCD（核心版）或 CSSCI（核心版）收录的中国科学院、中国社会科学院所属科研院所、中国艺术研究院主办的本学科专业相关领域的学术期刊论文。

3. 被 CSCD（核心版）或 CSSCI（核心版）收录的国家部委、全国性专业学会（不含分会、研究会、协会）主办的本学科专业相关领域的学术期刊论文。

4. 被 CSCD（核心版）或 CSSCI（核心版）收录的“双一流”建设高校学报论文。

5.在《人民日报》《光明日报》《经济日报》《CHINA DAILY》上发表的学术论文（字数不少于 2000 字），或在其他期刊发表并被《新华文摘》转载的学术论文（字数不少于 2000 字）。

6.在《北京体育大学学报》《上海体育学院学报》（限体育类专业）、《中国美术学院学报》《中央美术学院学报》《装饰》《美术》（限美术、设计类专业）、《中国音乐》《中央音乐学院学报》《上海音乐学院学报》《人民音乐》《北京舞蹈学院学报》《舞蹈》《戏剧》《戏剧艺术》《中国戏剧》（限音乐舞蹈类和播音主持类专业）、《北京外国语大学学报》《上海外国语大学学报》（限外语类专业）及《现代传播》（限新闻传播类专业）等学术期刊发表的学术论文。

7.经校学术委员会认定的在国内外高端学术会议上进行大会主题报告的论文。

（二）B 级类期刊论文

1.入选北大中文核心期刊目录且被 CSCD（核心版）或 CSSCI（核心版）收录但未列为上述 A 级的其他学术期刊论文。

2.被人大复印资料全文转载（不少于 3000 字）的学术论文。

3.入选北大中文核心期刊目录的具有一级学科博士学位授权高校的学报论文。

4.《中国教育报》《中国社会科学报》《广西日报》上

发表的学术论文（字数不少于 2000 字）。

（三）C 级类期刊论文

1.被 CSCD（拓展版）或 CSSCI（拓展版）收录的学术期刊论文。

2.入选北大中文核心期刊目录的其他学术期刊论文。

（四）D 级类期刊论文

1.全日制普通本科高校主办且公开出版的学报（须有 ISSN 和 CN 刊号）论文。

2.经校学术委员会认定的其他公开发表论文。

三、其他

（一）核心期刊中 CSCD、CSSCI、北大中文核心期刊目录实行动态调整，以目录主办机构官方发布的为准。凡增加的期刊，均列为核心学术期刊，所发学术论文的有效期从上述来源期刊目录公布当年的 1 月 1 日起算；凡删除的期刊，不再列为核心学术期刊，所发学术论文的失效期从上述来源期刊目录官方公布次年的 1 月 1 日起算。

（二）本办法未涵盖的学术期刊，或在国（境）外权威学术期刊上发表的其他论文，如符合本办法关于学术期刊论文的认定原则，作者本人可以申报，由校学术委员会认定。

（三）被中国科学院和教育系统列入各类黑名单期刊或预警期刊的论文不予认可。

（四）本办法自印发之日起施行，由校学术委员会负责解释。

附件 2

桂林学院高层次人才聘用申请/审批表

| | | | | | | | | | |
|----------------|--|--|--|-------------|--|--|--|------|--|
| 申请人姓名 | | 性别 | | 民族 | | 籍贯 | | 出生年月 | |
| 政治面貌 | | 职称及评定单位和时间 | | | | | | | |
| 学历学位 | | 最后毕业学校、专业及时间 | | | | | | | |
| 现居住地及联系电话 | | | | | | | | | |
| 婚否及配偶姓名、工作单位 | | <input type="checkbox"/> 是（配偶姓名：_____，单位：_____）； <input type="checkbox"/> 否 | | | | | | | |
| 有无相关工作经历 | | <input type="checkbox"/> 有（____年，最近工作单位：_____）； <input type="checkbox"/> 无 | | | | | | | |
| 有无高校教师资格证 | | <input type="checkbox"/> 有（证号：_____）； <input type="checkbox"/> 无 | | | | | | | |
| 近三年师德考核情况 | | | | | | | | | |
| 申请高层次人才岗位 | | <input type="checkbox"/> 至善特聘教授； <input type="checkbox"/> 至善学科带头人； <input type="checkbox"/> 至善教学科研骨干 | | | | | | | |
| 具备岗位条件情况 | | （请另附页并提供相关佐证材料复印件、原件待核） | | | | | | | |
| 用人单位考 核聘用意见 | <p>主要负责人（签字）：_____（公章）_____年 月 日</p> | | | | | | | | |
| 人事管理部 门审核意见 | <p>负责人（签字）：_____（公章）_____年 月 日</p> | | | | | | | | |
| 校学术委员 会审议意见 | 主任（签字）：_____年 月 日 | | | 分管校领导 意见 | | 校领导（签字）：_____年 月 日 | | | |
| 公示结果 | 负责人（签字）：_____年 月 日 | | | 校长办公会 意见 | | <p>经_____次校长办公会审议通过，同意聘用（姓名）_____为 （单位、高层次人才岗位）_____。 _____年 月 日</p> | | | |
| 董事会意见 | <p>经董事会会议审批，同意聘用（姓名）_____为我校至善学者特聘教授。 董事长（签字）：_____年 月 日</p> | | | | | | | | |

核稿：蒋毅

校对：何秀梅

桂林学院党政事务部

2022年1月26日印发
