

(修订)

为落实人才强校战略，提高学校的核心竞争力，吸引更多优秀人才服务学校，将学校建设成为区域性高水平艺术大学，特制定本办法。

第一章 总则

第一条 坚持党管人才、服务发展的原则。

第二条 坚持公开、平等、竞争、择优的原则。

第三条 坚持人才引进与学校发展目标相一致的原则。

第四条 坚持“公开招聘、分类引进、按岗聘任、合同管理”的原则。

第五条 坚持深入考察，严格考核，确保质量的原则。

第二章 引进的条件和待遇

第六条 人才引进的基本条件

(一) 师德高尚，热爱祖国，热爱高等教育事业，遵纪守法，具有良好的职业道德。

(二) 治学严谨，原则上具有高级专业技术职务或博士学位，并在本学科领域具有较高学术造诣和较强科研能力与发展潜力。

(三) 爱岗敬业，具有良好的团队合作、甘于奉献精神。

(四) 身心健康，具有能胜任教学、科研等岗位工作的身体条件。

第七条 根据学校学科发展、教育教学和科研展演创作的需要引进高层次人才类别为：领军（杰出）人才、学科带头人、学术（教学科研）骨干、博士、特殊人才和柔性引进人才。

第八条 领军（杰出）人才必备条件及待遇

（一）必备条件

具有正高级职称及博士研究生导师资格、学术造诣高深，在理论或实践方面取得国内同行公认的重要成就，具有显著的影响力和知名度。年龄一般不超过55周岁（学科建设急需的可适当放宽），并满足下列条件中的一项：

1. 教育部创新团队学术带头人；主持过国家哲学社会科学基金规划重大项目和教育部重大、重点项目第一负责人；国家重点学科带头人或二级岗位教授。

2. 国家“千人计划”入选者。

3. 教育部“长江学者”特聘教授。

4. “新世纪百千万人才工程”国家级人选。

5. 国家有突出贡献的中青年专家。

6. 国务院特殊津贴专家获得者。

7. 国家级教学名师获得者。

8. 国家级教学成果奖二等奖及以上第一完成人。

9. 教育部高等学校人文社会科学优秀成果奖二等奖及以上第一完成人。

10. 国家级专业奖项二等奖或银奖以上（含二等奖或银奖）第一完成人。

11. 经学校确认具有较强的组织、管理、领导能力，善于培养青年人才，能引导和带领团队出色地完成教学科研任务。

（二）待遇

1. 给予购房补贴费 200 万元（税后），上岗后一次性发放，学校不再提供住房。

2. 提供科研启动经费 50 万元。

3. 家属协调安排适当工作，积极帮助解决子女就学等问题。

第九条 学科带头人必备条件及待遇

（一）必备条件

具有正高级职称及硕士生导师资格，能够把握本学科的发展前沿并已取得国内同行公认的重要成就，在教学、科研和创作等方面特别优秀者。年龄一般不超过 50 周岁（学科急需的可适当放宽），并同时满足下列条件中的二项：

1. 省级有突出贡献专业技术人才或省级教学名师或二级岗位教授等荣誉获得者。

2. 近 5 年主持或正在主持国家级科研项目 1 项或省部级科研项目 2 项；在中文社会科学引文索引（CSSCI）发表 4 篇以上论文。

3. 近 5 年国家级教学成果二等奖以上或省部级教学成果一等奖（第一完成人）。

4. 创作、设计、展演的高水平艺术作品获国家级、省部级的政府奖项或其他经过专家认定足以说明具备学科带头人条件的高质量成果、高级别奖项。

（二）待遇

1. 给予购房补贴费 100 万元（税后），上岗后一次性发放，学校不再提供住房。

2. 提供科研启动经费 30 万元。

3. 家属协调安排适当工作，积极帮助解决子女就学等问题。

第十条 学术（教学科研）骨干必备条件及待遇

（一）必备条件

具有高级职称（含正高级和副高级），从事理论研究者应具有博士学位或正高级职称，且在本学科领域中已取得一定的学术成就，或在教学和创作方面有特殊专长者。年龄一般不超过 50 周岁，并满足下列条件中的 2 项：

1. 近 5 年主持完成省部级科研项目 1 项以上。

2. 近 5 年以第一作者身份在中文社会科学引文索引（CSSCI）发表 2 篇以上论文，在全国中文核心期刊发表学术论文 4 篇以上。

3. 获得过省级教学成果二等奖以上（第一完成人）。

4. 以第一作者出版过有影响的学术专著。

5. 创作、设计、展演的高水平艺术作品获国家级、省部级政府奖项（含三等奖或铜奖，排名前三），或参加省部级重大专业艺术比赛、展览获得突出成绩。

（二）待遇

1. 给予购房补贴费 80 万元（税后），上岗后一次性发放。学校不再提供住房。

2. 提供科研启动经费 20 万元。

3. 家属协调安排适当工作，积极帮助解决子女就学等问题。

第十一条 博士必备条件及待遇

（一）必备条件

1. 海内外优秀博士毕业生或博士后出站人员，年龄一般不超过 40 周岁。

2. 博士所学专业与本科、硕士专业相同或相近，符合学校重点扶持的复合型、交叉性学科专业建设需求的人员可适量放宽限制。

3. 具备较强的科研能力，以第一作者公开发表高水平学术论文，或创作、设计、展演高水平艺术作品获国家级、省部级政府奖项，或参加重大艺术比赛获得突出成绩。

（二）待遇

1. 音乐与舞蹈学科、美术学科、设计学科、戏剧与影视学科、艺术学理论学科等 5 个具有硕士授权点的一级学科紧缺专业人员给予购房补贴费 50 万元（税后），上岗后一次性发放，学校不再提供住房；其他学科专业类人员给予购房补贴费 30 万元（税后），上岗后一次性发放，学校不再提供住房。

2. 提供科研启动经费 10 万元。

第十二条 特殊人才必备条件及待遇

（一）必备条件

1. 紧缺专业急需引进的人才，或在该专业领域取得国内同行公认的成就，难以按照上述标准确定人才类型者。

2. 特殊人才由学校学术委员会评审评定，报学院党政会议研究审批。

（二）待遇

根据拟引进特殊人才的具体情况，由人事处提出初步方案，提交学校学术委员会审议并提出意见，再报学校党政会研究审批。

第十三条 柔性引进人才必备条件及待遇

（一）必备条件

1. 学术造诣高深，在理论或实践方面取得国内同行公认的重要学术成就，具有显著的影响力和知名度。
2. 国内应聘者应具有正高级职称，理论学科应具有博士学位，海外应聘者一般应有国外高水平大学副教授及以上职称。
3. 具有讲授本专业核心课程、指导博士生或硕士生的工作经历。
4. 参与学校的学科和学位点建设，能带领所在学科在其前沿领域保持或赶超国内领先水平。能协助所在学科积极争取国家级、省级科研项目。
5. 每年为学校有效工作时间不少于 30 天（含在学校时间）。

（二）待遇

1. 给柔性引进的人才发放特聘津贴，津贴标准为每年 5-20 万元。
2. 为柔性引进的高层次人才在校工作期间免费提供住宿。

第三章 基本岗位职责

第十四条 领军（杰出）人才基本岗位职责

（一）教学工作。为本科生和研究生讲授本学科核心课程、前沿领域课程 1 门以上。

（二）科研创作工作。

1. 参与并指导教师申报省部级以上科研项目，指导科研项目研究工作的开展及成果总结，在聘期内主持至少 1 项国家级科研项目，主持或主要参与至少 2 项省部级科研项目。

2. 开展学术研究，在聘期中期考核内至少以云南艺术学院为第一署名单位在中文社会科学引文索引（CSSCI）发表至少 2 篇论文或在全国中文核心期刊发表学术论文 3 篇以上，出版专著或专业教材 1 部，牵头完成至少 2 项专业创作，获得 1 次以上省部级专业奖励。

3. 加强与国内外重要的学术交流活动，牵头或共同举办高级别学术会议。

（三）指导学科专业建设。

1. 指导制定和实施本学科建设与发展战略规划，带领和促进所在学科赶超国内先进水平。

2. 指导科研团队、教学团队建设。指导所在部门做好科研团队和教学团队建设，明确方向，凝聚团队，打造一支高水平的科研团队和高质量的教学团队。聘期内至少建设成一支省级研究或教学团队。

3. 培养青年教师。定期举办学术讲座，介绍本学科专业前沿和发展动向，指导青年教师开展教学和科研工作。

第十五条 学科带头人基本岗位职责

（一）教学工作。为本科生和研究生讲授本学科核心课程、前沿领域课程 1 门以上。

（二）科研创作工作。

1. 参与并指导教师申报省部级以上科研项目，指导科研项目研究工作的开展及成果总结，在聘期中期考核内主持至少 2 项省部级科研项目。

2. 开展学术研究，在聘期内至少以云南艺术学院为第一署名单位在中文社会科学引文索引（CSSCI）发表至少 1 篇论文或在全国中文核心期刊发表学术论文 2 篇以上，出版专著或专业教材 1 部，牵头完成至少 2 项专业创作或获得 1 次以上省部级专业奖励。

3. 加强与国内外知名大学的学术交流活动，聘期内不少于 3 次。

（三）指导和参与学科专业建设。

1. 指导和参与学科专业建设工作，组织制定和实施本学科建设与发展战略规划。

2. 指导和参与科研团队、教学团队建设工作。

第十六条 学术（教学科研）骨干基本岗位职责

（一）教学工作。培养硕士研究生及每学年为本科生上课 2 门以上。

（二）科研创作工作。

1. 参与并指导教师申报省部级以上科研项目，指导科研项目研究工作的开展及成果总结，在聘期内主持或主要参与至少 1 项省部级科研项目。

2. 开展学术研究，在聘期内至少以云南艺术学院为第一署名单位在中文社会科学引文索引（CSSCI）1 篇，全国中文核心期

刊发表学术论文 3 篇，出版专著或专业教材 1 部，或牵头完成至少 1 项专业创作，或获得 1 次以上省部级专业奖励。

3. 加强与国内外专业学术交流活动，国际国内学术交流活动不少于 2 次。

（三）学科专业建设工作。

1. 积极参与学科专业建设工作。

2. 指导和参与科研团队、教学团队建设。

（四）培养青年教师。每学年至少指导 1 名青年教师开展教学和科研工作。

第十七条 博士基本岗位职责

（一）教学工作。坚持为本科生上课每学年不少于 2 门课程。

（二）科研创作工作。

1. 理论型博士，在聘期中考核内主持省部级科研项目 1 项，地厅级项目 2 项；在全国中文核心期刊发表学术论文 2-3 篇，出版专著或专业教材 1 部。

2. 实践型博士，在聘期内主持省项目 1 项；在全国中文核心期刊发表学术论文 1 篇，牵头完成至少 1 项专业创作或获得 1 次以上省部级专业奖励。

3. 学科专业建设工作。积极参与学科专业建设、教学团队、科研团队建设。

第十八条 特殊人才和柔性引进人才基本岗位职责

由各教学科研单位与之签订教学科研目标。

第四章 工作程序

第十九条 明确需求：学校根据学科建设及师资队伍建设规划，制定高层次人才引进计划，研究确定引进高层次人才的类型。

第二十条 推荐或公开招聘：各教学单位和有关职能部门可以向学校推荐合适人选，人才引进工作采取公开招聘或考核选调的方式进行。

第二十一条 应聘人员提供以下应聘材料：简历，身份证、学历学位证书、职称和任职证明材料，代表性论文著作、科研成果及学术荣誉的相关证明材料，应聘岗位述职报告（包括工作设想、预期目标和经费计划等）。

第二十二条 组织考核：由人事处对拟引进的人才进行初步审核，并提请学校学术委员会或专家组评审。

（一）各用人单位组织初步考核，对引进的高层次人才通过开讲座或授课、面试等形式，并结合其提供的能反映其专业水平和科研能力的材料，对应聘人员进行评审考核。考核结果应在充分讨论的基础上，采取无记名投票方式进行表决，同意票数超过出席人数的 1/2 方为通过，并形成书面考核意见上报人事处。

（二）学校考核，对经各用人单位初步考核并投票通过的应聘人员，由学校组织进行评议考核。在经过专家充分讨论反复论证的基础上，形成最终书面考核意见并报学校党委研究决定。

第二十三条 审批：根据学校组织的考核意见，经党委会讨论通过后上报上级人事主管部门审批。

第二十四条 签约：经上级人事主管部门审批后，学校与引进的高层次人才签订合同，约定双方的权利和义务，明确高层次人才相关的目标责任和福利待遇。

第五章 人才管理

第二十五条 引进人员与学校签订服务期和履职合同书，实行聘约管理。按协议对引进人才进行考核，聘期未满调离或未履行相应职责者，应承担违约责任，并按一定比例退还购房补贴款：因个人原因离开学校且在学校服务不满3年的应全额退回已领取的购房补贴费；因个人原因离开学校且在学校服务满3年，不满4年度应全额退回已领取的购房补贴费的80%；因个人原因离开学校且在学校服务满4年，不满5年的应全额退回已领取的购房补贴费的60%。

聘期内未履行相应职责者视为违约，应退回科研启动经费，应退数额由校学术委员会讨论确定。

第二十六条 引进各类高层次人才基本服务期为10年。

第二十七条 考核分为中期考核和期满考核，聘任满5年后进行中期考核，引进人员应向所在单位提交书面总结报告，由各用人单位组织有关专家进行评估，并将考核结果上报学校。10年聘期结束后进行期满考核，对引进人才的整个聘期开展评估，根据评估结果及各方意愿决定是否续聘。

第二十八条 各用人单位要积极为引进人才营造良好的工作环境，充分发挥引进人才在学科建设中的作用，及时督促检查引进人才完成岗位目标，并适时提出意见和建议。

第二十九条 引进人才应遵守学校的规章制度，服从组织安

排，爱岗敬业，勤奋工作。在服务期限内，年度履职考核不合格者，学校按引进时支付费用的年平均数收回不合格年份补贴。

第三十条 引进人才的科研启动费按照学校科研项目经费进行管理。对于带国家级或教育部、文化部项目来校工作者，学校视其项目情况给予配套经费，从学校年度科研经费预算中列支。

第六章 附则

第三十一条 引进人才符合云南省有关规定的，由学校组织申报云南省引进高层次人才享受政府购房补贴和工作经费资助。

第三十二条 本办法下文之日起施行，学校之前出台的引进人才的相关文件同时废止。

第三十三条 本办法由人事处负责解释。