

上海电力大学柔性引进高层次人才实施办法

发布时间：2020-10-30 浏览次数：72

为大力实施“人才强校”战略，加快吸引和聚集一批海内外高层次人才，促进学校内涵建设，实现跨越式发展，做到刚性引进和柔性引进并举、智慧引进和智力引进并举，特制定本办法。

1.

人才类别

2.

1、特聘教授、双聘院士：聘任对象原则上应为两院院士、国家“千人计划”人选、国家一级学科专业委员会主任委员、长江学者、国家杰青等专家学者。

3.

2、国家千人（短期）：申报人（含非华裔外国专家）一般应当取得博士学位，在国外著名高校、科研机构担任相当于教授职务或者在国际知名企业、金融机构担任高级职务的专业技术人才和经营管理人才，年龄不超过 55 岁。引进时未全职在国内工作。

4.

3、上海市千人（短期）：申报人（含非华裔外国专家）一般应当取得博士学位，在国外著名高校、科研机构担任相当于副教授职务或者在国际知名企业、金融机构、其他相关机构和国际组织中担任重要职务的专业技术人才和经营管理人才，年龄不超过 55 岁。引进时未全职在国内工作。

5.

4、东方学者讲座教授：一般应具有博士学位，在教学科研第一线工作，申请者必须具有至少 2 年连续海外学习或工作经历。从事自然科学类研究的，申请讲座教授须 50 周岁以下；从事哲学社会科学类研究的，申请讲座教授须 55 周岁以下。

6.

5、光明学者：聘任对象年龄一般不超过 45 周岁，并具有博士学位和在海外留学或工作 2 年以上的经历。学术水平高的领军人才，其在海外学习或工作的条件可以适当放宽。）海外人员须有在较高学术声誉的海外高校担任助理教授（或相当于副教授职务）及以上职务经历；国内人员原则上须具有正高级专业技术职务。

7.

二、引进条件

8.

参照《上海市实施海外高层次人才引进计划的意见》（沪委办发〔2010〕28 号）、《上海电力学院柔性引进“光明学者”特聘教授管理办法》（沪电院人〔2011〕63 号）、《上海电力学院“特聘教授”岗位设置及聘任工程》（沪电院人〔2013〕7 号）相关要求执行。

9.

三、岗位职责及待遇

10.

11.

岗位职责

12.

柔性引进高层次人才岗位职责应包括教学任务(包括合作培养研究生及合作指导博士后工作人员、高级访问学者等)、科研任务、学科建设任务、团队建设任务、国际交流与合作任务等,具体职责由二级学院根据岗位性质作出明确要求。

13.

14.

岗位津贴

15.

1、特聘教授、双聘院士

16.

双聘院士 20 万元/年,科研启动费另行商议;特聘教授 12 万元/年,包括年薪及科研启动经费。特殊情况可以一人一事一议。

17.

2、国家千人(短期)、上海千人(短期)、东方学者讲座教授

18.

国家千人(短期): 30 万元/年,科研启动经费另行商议。

19.

上海市千人(短期): 20 万元/年,包括年薪及科研启动经费。

20.

东方学者讲座教授: 15 万元/年,包括年薪及科研启动经费。

21.

3、光明学者

22.

6 万元/年,包括年薪及科研启动经费。

23.

上述引进人才岗位津贴由学校 and 学院共同承担,其中学校承担 80%、学院承担 20%,另可适度配套相关经费。

24.

四、聘任程序与名额

25.

1、特聘教授、双聘院士、光明学者由相关二级学院推荐并报人事工作小组审批,由校长颁发聘任状。

26.

2、国家千人(短期)、上海市千人(短期)、东方学者讲座教授由相关二级学院推荐并报上级部门审批。

27.

3、各二级学院柔性引进高层次人才设一定比例,能机、环化、电气、自动化学院三年内引进总人数原则上不得超过该学院专任教师总数的 5%;其他学院不得超过 3%。

28.

五、聘任期限

29.

1、双聘院士聘期三年、特聘教授聘期一年，为学校发展做出突出贡献者可以连聘连任。

30.

2、光明学者聘期三年，为学校发展做出突出贡献者可以连聘连任。

31.

3、国家千人（短期）、上海市千人（短期）聘期三年、每年在学校实际工作时间不少于两个月；东方学者讲座教授聘期三年、每年在学校实际工作时间不少于三个月。

六、考核与管理

1、柔性引进高层次人才实行目标责任制。依照聘任协议，在聘期中和聘期末对引进人才进行考核，中期考核不合格者学校终止聘任；聘期考核良好及以上者学校可继续聘任。

2、柔性引进高层次人才在受聘期间如受党纪、政纪处分，或因失职给国家和学校造成重大损失者，或有学术不端行为造成不良影响者，或因其他原因无法继续履行职责者，学校将终止其特聘资格。

七、本办法自公布之日起执行，由人事处负责解释。

上海电力大学
2020年10月29日