

宜宾学院文件

宜学院发[2015]21号

宜宾学院 人才队伍建设奖励暂行办法（试行）

为贯彻落实“人才建校、教学立校、科研兴校、服务强校”发展战略和“制度为先、师生为本、育人为首、学术为魂”的治校理念，进一步加大高层次人才引进和培养力度，留住现有人才，吸引优秀人才，合理构建学校、二级学院人才引进与培养的有效联动机制，充分发挥高层次人才的积极性、主动性、创造性，根据《宜宾学院高层次人才引进暂行办法》等相关文件精神，特制订本奖励暂行办法。

第一章 人才队伍建设奖励

第一条 奖励范围及标准

人才队伍建设包括人才引进、人才培养，二级学院人才引进与培养的年度目标任务由人事处提出方案，报学校审定后下达。年度目标任务纳入各学院“人才队伍建设绩效考核指标体系”，完成的按下述范围和标准给予奖励：

一、人才引进

引进对象	二级学院奖励标准 (万元/人)
中国科学院院士、中国工程院院士	300
长江学者奖励计划特聘教授; 国家杰出青年科学基金获得者	200
国家“千人计划”、“万人计划”入选者; 国家百千万人才工程第一、二层次人选; 国家级有突出贡献中青年专家; 国家级教学名师	100
省级学术技术带头人; 境外知名大学教授	20
符合四川省“千人计划”条件的海外人才; 其它省(市)著名的人才计划入选者	15
享受政府津贴专家; 省级有突出贡献的优秀专家; 省级教学名师	10
博士/教授	2

二、人才培养

本校教师取得下述学术成就	个人奖励标准 (万元)	二级学院奖励标准 (万元/人)
中国科学院院士、中国工程院院士	75	300
长江学者奖励计划特聘教授; 国家杰出青年科学基金获得者	50	200
国家“万人计划”入选者; 国家百千万人才工程第一、二层次人选; 国家级有突出贡献中青年专家; 国家级教学名师	40	100
省级学术技术带头人	享受校内人才薪金	20
享受政府津贴专家; 四川省有突出贡献的优秀专家; 四川省教学名师	享受校内人才薪金	10
取得博士研究生学历、学位	享受校内人才薪金	2

第二条 奖励经费管理与使用

上述奖励纳入学校每年对各学院的年度绩效考核，并依据考核结果计发至各学院奖励性绩效工资账户。各学院须严格按其制定的奖励绩效工资分配办法进行分配（各学院奖励性绩效工资分配办法须报学校备案性审批）。

第二章 人才薪金

第三条 对象范围及标准

一、国家级人才

（一）对象范围：在职在岗人员获国家百千万人才工程各层级人选、国家级有突出贡献中青年专家、国家级教学名师。

（二）薪金标准：

1、国家百千万人才工程各层级人选、国家级有突出贡献中青年专家：10000 元/月；

2、国家级教学名师：5000 元/月。

二、省级人才

（一）对象范围：在职在岗省级学术技术带头人、享受国务院政府特殊津贴的专家、省有突出贡献的优秀专家、省级教学名师。

（二）薪金标准：

1、省级学术技术带头人：3000 元/月。

2、享受国务院政府津贴的专家、省有突出贡献的优秀专家、省级教学名师：2000 元/月。

3、省级学术技术带头人后备人选：1000元/月。

三、校级人才

(一) 对象范围：在职在岗教授（正高）、博士。

(二) 薪金标准：

1、教授（正高）：2.5万元/年。

2、博士：2.0万元/年。

第四条 经费来源与发放方式

(一) 上述人才薪金为税前酬金，纳入学校当年绩效工资总额预算，实行按月发放。

(二) 同时满足国家级人才和省级人才的，按照国家级人才对应标准计发。

(三) 同时具备多项省级人才学术称号的，按就高原则计发。

第五条 省级及以上人才的人才薪金享受期限

(一) 凡获省级及以上人才学术称号且有明确管理期限规定的，人才薪金在管理期内享受，超过管理期则取消。获得无管理期的省级及以上人才学术称号的，人才薪金享受期限为4年。

(二) 享受人才薪金的起始时间以本人获得学术称号的当月起计。对于本办法生效之日前已按照学校原有政策享受了相应人才薪金且还在管理期内的人员，不再补发。

第三章 人才年薪

第六条 对象范围及标准

一、对象范围：在编在岗教授（正高）、博士。

二、经费来源、年薪标准与计发

1、人才年薪纳入学校绩效工资总额预算。学校建立人才年薪个人账户。

2、计发对象每在校工作一年，学校按 2 万元/年计存到人才年薪个人账户并至退休为止。

3、人才年薪可实行分段计发，也可以退休时一次性领取。

4、分段计发的具体办法为：从实行人才年薪的当年起，在校工作满 5 年的，可领取应得人才年薪总额中的 2 万元；在校工作满 10 年的可领取应得人才年薪总额中的 4 万元；在校工作满 15 年的，可领取应得人才年薪总额中的 6 万元；在校工作满 20 年的，可领取应得人才年薪总额中的 8 万元；在校工作满 25 年的，可领取应得人才年薪总额中的 10 万元；按比例领取人才年薪后的余额，在个人退休时一次性计发；距退休不足五年的，其人才年薪退休时一次性计发。

5、新获教授（正高）、博士的，从获得其资格的次年起计存人才年薪。

6、人才年薪为税前酬金。

7、领取人才年薪的人员与学校签订合同并经公证处公证。

第四章 附则

1、获得上述人才奖励、人才薪金和人才年薪的人员实行合同管理，若调离学校，所领取的人才薪金和人才年薪须全部退还学校。

2、享受人才薪金和人才年薪人员，凡年度考核为基本称职或不称职的，停发次年的人才薪金和人才年薪，受到党纪政纪处分的人员停发5年的人才薪金和人才年薪。

3、本办法从2015年1月1日起试行，《宜宾学院关于对优秀专业技术人才试行奖励性住房的暂行办法》（宜学校发[2014]3号）同时作废。如其他管理办法与本办法不一致的，以本办法为准。

4、本办法由人事处负责解释。

宜宾学院

2015年5月27日