

浙江大学控制科学与工程学院文件

浙大控制发〔2021〕11号

控制科学与工程学院“新百人计划”实施细则 (2021年4月修订)

为进一步加强人才队伍建设,加快引进并培养一批符合学科发展要求、具有国际竞争力的优秀青年人才,不断优化师资队伍的结构,根据《浙江大学“新百人计划”试行办法》(浙大发人〔2020〕38号),特制定本实施细则。

一、实施对象

实施对象指2020年7月1日后,按本实施细则引进的优秀青年人才。一般是在海内外高水平大学担任长聘-预聘体系教职、入选或有潜力入选国家级青年人才计划或获得国家级青年人才项目支持的优秀青年人才及其他水平相当者,称为“百人计划”研究员。

二、申报条件

（一）基本条件

申报“百人计划”研究员的应同时符合以下基本条件：

1. 坚持立德树人，坚持正确政治方向，学风严谨，恪守师德行为规范和学术道德规范，具有良好的合作精神，对浙江大学文化和价值观高度认同。

2. 科学研究取得突出业绩，具有发展潜力，属于国际科学前沿、主流及未来方向，符合学校学科发展需要，具有国际高水平大学助理教授或副教授相当学术水平。

3. 年龄一般在35周岁左右，身体健康，具有博士学位，全职在浙江大学工作。

（二）学术条件

新引进的“百人计划”研究员应同时具备以下学术条件：

1. 在本学科有较高的学术造诣，在本领域以第一作者身份发表3篇及以上具有重要影响的高质量论文，或取得国际公认的学术成果，或获得国际重要学术奖项。学术水平显著高于所在学科特聘研究员的聘任标准。

2. 学术思想活跃，在国际学术同行中具有一定的知名度和影响力，或担任国内外学术组织（研究机构）重要职务。

三、岗位及待遇

（一）“百人计划”研究员分为两类岗位，引进前已有海内

外高水平大学教职经历或入选国家级青年人才计划或获得国家级青年人才项目支持（含通过函评）可聘在第一类，专业技术岗位等级确定为五级；其他人员聘在第二类，专业技术岗位等级确定为六级。

（二）“百人计划”研究员原则上聘期为6年，其中校外引进的第一类人员，引进前已有1年及以上正式教职经历的，聘期可选择3年或6年。“百人计划”研究员的职业发展通道为长聘副教授、长聘教授。

（三）聘期内，“百人计划”研究员年薪（含工资、住房补贴、个人应缴纳的社会保险及其他相关福利待遇等）根据聘任岗位类别实行差异化支持：

1. 第一类人员根据候选人情况确定薪酬标准，年薪不低于45万元（含住房补贴15万元）或不低于55万元（含住房补贴15万元）。
2. 第二类人员年薪不低于40万元（含住房补贴10万元）。
3. “百人计划”研究员或其配偶已享受过政策性住房待遇的，不享受薪酬的住房补贴部分（即15万元或10万元）。

（四）从外地（杭州市以外）引进的“百人计划”研究员可享受5万元/人的一次性搬迁费。

（五）学校和学院将根据实际情况，为新引进“百人计划”研究员提供科研启动经费，第一类不少于300万元，第二类不少于100万元。

（六）“百人计划”研究员具有博士研究生招生资格。第一类人员前三年平均每年不少于一个博士研究生名额；第二类人员的招生名额由学院根据实际情况统筹安排。

（七）“百人计划”研究员可按学校规定申请入住教师公寓。不租住教师公寓的，年薪可提高5万，聘期结束时统一结算。学校积极为通过长聘教职评审的“百人计划”研究员按相关政策参加住房申购创造条件。

（八）第二类人员在聘期内入选国家级青年人才计划或获得国家级青年人才项目支持的，薪酬和博士研究生名额待遇可按照第一类人员执行。

四、岗位职责

“百人计划”研究员应作为骨干力量参与学科建设，开展原创性研究或国家发展战略所需的关键性问题的研究，培养高素质创新人才，产出一批高质量有重要影响力的学术成果。

（一）承担一定量的高质量教育教学工作，教学工作任务达到学院要求，教学评价优良。

（二）从事高水平研究，发表高水平论文，积极争取并主持国家重大、重点科研项目，力争取得重大标志性成果。

（三）积极申请国家及省部级人才计划(项目)和成果奖励，服务于学院和学科发展建设，提升学校国际声誉。

（四）完成学院要求的其他工作任务。

五、遴选组织与程序

1. 应聘者将个人材料提交至相关岗位联系人和学院人事秘书，材料包括个人简历（包含自本科开始至申请之日连续的学习和工作情况、研究方向、具备的核心能力、学术贡献及成就、应聘岗位等）、近五年详细业绩、5篇左右代表性论文全文、未来3-5年研究计划、3-5名可咨询专家名单（需提供专家简要基本情况和专业方向描述、联系方式、与本人关系）等。应聘者就学术成就、学术影响力等应提供详实的证明材料。

2. 相关科研团队进行初审。初审通过的应聘者填写《浙江大学“新百人计划”候选人申报表》，并按照申报表要求提供相应的附件和证明材料。

3. 科研团队提交初审通过的应聘者申报材料到所在研究所进行审查，由研究所签署意见。

4. 学院将邀请研究所审查通过的应聘者参加面试，并组成专门的“百人计划”专家小组（不少于5人）对应聘者进行考察，面试包括：

- （1）面向师生的公开学术报告，不少于45分钟；
- （2）面向师生的公开教学试讲，不少于30分钟；
- （3）与“百人计划”专家小组成员面谈；

面试考察结束后，由“百人计划”专家小组讨论，并形成测评意见，提交学院人力资源委员会。

5. 学院人力资源委员会召开会议进行初选。应聘者需现场述职不少于15分钟。学院人力资源委员会须2/3及以上成员到会，在充分评议的基础上，经无记名投票表决，赞成票大于等于参加会议人数的3/4方为通过。评委为应聘者近亲属的应回避；如有利益相关的，评委应按照主动报告的原则，说明与应聘者的关系。

6. 学院人力资源委员会初选通过后，由党政联席会议核准后报所在学部。

7. 学部学术委员会和学校“百人计划”工作小组负责对拟聘用人选进行审核和评审。

六、聘期评估

（一）年度考核：

聘期内学院对“百人计划”研究员进行年度考核和必要的评估，并对其工作进展提出意见和建议。

（二）期中评估：聘期为6年的，在受聘3年时学院组织进行初评并报学部，经学部组织评估后报学校。聘期为3年的，由学院结合年度考核进行。期中评估结果分为“杰出”“进展良好”“进展不佳”三个等次。业绩突出、符合长聘申请条件的可评为“杰出”。期中评估结果为“进展不佳”的，可提前解除聘用合同。

（三）期满评估：在首聘期满前，学院对“百人计划”研究员进行期满评估并报学部审核。根据聘期内个人职业发展情况，

分别按启动长聘教职评审、延长聘期和不再续聘办理。

1. 启动长聘教职评审：按照长聘教职评聘管理有关规定评聘长聘教职，未通过长聘教职评审的，将不再聘用。期中评估结果为“杰出”者，可提前申请长聘教职，如未获通过，将继续聘用并按聘期约定进行期满评估。

2. 延长聘期：经本人申请，学院人力资源委员会审议，可延长一次聘期，但总聘期合计不超过7年。

3. 不再续聘：聘期期满，根据评估结果不再续聘。

七、其他

（一）本实施细则适用于2020年7月1日后评审通过的“百人计划”研究员。本实施细则自发布之日起施行，其他有关文件规定与本实施细则不一致的，以本实施细则为准。

（二）本实施细则由学院党政联席会负责解释。