

浙大控制发〔2022〕15 号

“ ”

各研究所（中心），机关各科室：

《控制科学与工程学院与湖州研究院协同引进“平台百人计划研究员”实施细则》已经学院党政联席会议讨论通过，现印发给你们，请遵照执行。

浙江大学控制科学与工程学院

2022 年 12 月 2 日

“

”

为促进浙江大学与湖州市在科技创新、人才培养、成果转化和产业培育等方面的深度合作，探索校地协同引进人才新模式，根据《浙江大学“新百人计划”试行办法》（浙大发人〔2020〕38号）、《浙江大学“新百人计划”实施细则》以及《浙江大学控制科学与工程学院与浙江大学湖州研究院协同引进“平台百人计划研究员”试行办法》，特制定本实施细则。

一、实施对象

实施对象指浙江大学控制科学与工程学院（以下简称“学院”）和浙江大学湖州研究院（以下简称“研究院”）按本实施细则引进的“平台百人计划研究员”（以下简称“平台百人”）。原则上平台百人应为在海内外高水平大学担任长聘-预聘体系教职或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。

二、申报条件

（一）基本条件

申报平台百人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，认同浙江大学文化和价值观。

2. 科学研究取得突出业绩，具有重要发展潜力，属于国际技术前沿以及解决国家重大需求的战略发展方向，符合浙江大学控制学科发展需要，原则上具有高水平大学助理教授或副教授相当学术水平，优先考虑具有产业化前景良好的科技成果以及有能力开展成果转化特别是产业化工作的复合型人才。

3. 年龄一般在35周岁以下（女性年龄放宽至40周岁以下），身体健康，具有博士学位，原则上需为研究院全职聘用PI（项目带头人）。

（二）学术条件

新引进的平台百人学术条件原则上参照学院新引进的百人计划研究员的要求，即原则上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。

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、薪酬待遇

（一）平台百人原则上聘期为6年，如引进前已有1年及以上海内外高水平大学教职经历的，聘期可选择3年或6年。

（二）聘期内，平台百人年薪由研究院承担，年薪标准

依据其在研究院PI任职级别执行（年薪不低于每年50万元）。

（三）研究院提供平台百人科研支持经费，支持力度依据其在研究院PI任职级别执行（在满足研究院PI考核要求前提下，研究院提供不低于200万元的科研支持经费）。

（四）兼聘到学院的平台百人可申请研究生招生资格（限与学院学科导师合作招收国际生源优秀留学生、国内生源研究生），研究院前三年给予平均每年不少于1个博士研究生和2个硕士研究生全额奖学金资助（须为经研究院认定的国际生源优秀留学生）。

（五）平台百人享受湖州市高层次人才引进的各项政策，包括安家费、生活补贴、购房补贴等，具体以湖州市相关政策为准。

（六）特别优秀的平台百人可优先申报“浙江大学南太湖学者”，如入围则按就高原则享受浙江大学南太湖学者的待遇（详见《“浙大南太湖学者”评定实施办法》）。

四、岗位职责

平台百人重点依托浙江大学控制学科建设的国家级科研基地平台承担面向国家重大需求的科研任务，从事创新类科研及其产业化应用工作。兼聘到学院的，可享受浙江大学兼任教师的校园卡、就餐、图书资料查询等相关便利。

（一）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研究，培养高素质创新人才；参与承担高质量教学工作，教学工作任务达到学院与研究院

制定的基本要求，且教学评价优良。

（二）积极争取并主持国家重大、重点科研项目，力争取得标志性成果。

（三）积极申请国家及省部级人才计划（项目）和成果奖励，扎根湖州，致力于学科承担的国家级科研基地平台的建设，服务于浙江大学控制学科发展，提升学院及研究院的国际声誉。

五、遴选程序

（一）应聘者应提供详细个人简历（包含研究方向、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）等材料。应聘者就学术成就、学术影响力等应提供详实的证明材料。

（二）研究院人力资源部门将应聘材料递交研究院进行审查。研究院对应聘者师德师风、学术水平与产业化水平进行评审，评审通过人员填写《平台百人研究员申报表》，并按照表格要求提供相应的证明材料。

（三）研究院人力资源部门将相关材料提交学院人事秘书，并由学院邀请研究院评审通过的应聘者参加面试，并组织面试小组对应聘者进行考察，包括但不限于：

1. 由学院和研究院协商组织民意测评、师德师风考察环节；

2. 面向师生的公开学术报告（参会教师打分），不少于45分钟；

3. 面向师生的公开教学试讲（参会师生打分），不少于30分钟；

4. 与教师代表面谈（不少于6人，其中教授不少于4人，面谈结束以后由教师代表打分）；

5. 面试考察结束后，由面试小组讨论，并形成包括师德师风评价在内测评意见，提交学院人力资源委员会。

（四）学院人力资源委员会召开会议进行评审。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。

（五）学院人力资源委员会评审通过后，由学院党政联席会议核准后报学校备案。

六、聘期评估

（一）年度考核

聘期内学院与研究院联合对平台百人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；原则上，申请人需要首先满足研究院年度考核合格要求。

（二）期中评估

聘期为6年的，在受聘3年时学院与研究院组织进行期中

评估并将评估结果报学部审核。聘期为3年的，由学院与研究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。对于聘期内取得重大理论创新、重大科研成果、重要技术突破且达到所在学科长聘教职申请条件的，可以评估为“杰出”；；期中评估结果为“进展不佳”的，可提前解除平台百人聘用合同。

（三）期满评估

在首聘期满前，学院与研究院联合对平台百人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和期满评估结果，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：如符合学院长聘教职申请条件，平台百人有1次按照学校长聘教职评聘管理有关规定申请浙江大学长聘教职的机会。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。通过浙江大学长聘教职引进和评审程序的，进入学校事业编制，原则上继续全职在研究院工作。

2. 延长聘期：经本人申请、研究院同意、学院人力资源委员会审议通过，可最多延长一年聘期，聘期期满后重新参加期满评估。

3. 不再续聘：聘期期满，由研究院根据业务发展需求，遵循“双向选择”的基本原则进行工作分流安排，学院不再兼聘。

七、其他

（一）已在研究院工作的PI及具有博士学位的特聘研究员系列科研骨干，如符合平台百人申报条件，可以申请平台百人。

（二）本实施细则自发布之日起施行，由学院党政联席会议和研究院院长办公会议负责解释。