

## 附件 4

# 浙江理工大学“青年拔尖人才培养计划”实施细则 (试行)

**第一条** 根据《浙江理工大学“人才队伍建设工程”实施办法》精神，为进一步实施人才强校战略，培养一批能够进入国内外科技前沿的优秀青年学术带头人，持续提升学校核心竞争力，制定本实施细则。

**第二条** “青年拔尖人才培养计划”按照“高起点、上水平，不遗余力、不拘一格”的原则，每年从校内外选拔一批已在相关领域取得突出成绩并具有较强的学术潜质的优秀青年人才，通过政策支持进行重点培养，使其成为未来的学术领军或骨干人物。

**第三条** “青年拔尖人才培养计划”分为“杰出青年教师培养计划”（以下简称“杰青计划”）和“优秀青年教师培养计划”（以下简称“优青计划”）。“杰青计划”和“优青计划”人才岗均为全职岗位，优先在省重点高校建设学科群、省一流学科和学校重点发展学科中选聘，每年分别遴选不超过 5 名和 10 名优秀青年人才。

**第四条** “青年拔尖人才培养计划”入选者培养目标：

（一）“杰青计划”入选者须积极创造条件，以申报获得国家杰出青年科学基金或入选教育部“长江学者”特聘教授、国家“万人计划”领军人才等相当水平的国家级人才工程为培养目标。

（二）“优青计划”入选者须积极创造条件，以申报获得国家优秀青年科学基金或入选教育部“长江学者”青年学者、

国家“万人计划”青年拔尖人才等相当水平的国家级青年人才工程为培养目标。

**第五条** “青年拔尖人才培养计划”入选者应具备的基本条件:

(一) 从事教学科研一线工作, 师德高尚、业绩精湛、学风严谨、为人正派。

(二) 有广阔的学术视野和创新思维, 并具有较大发展潜力。

(三) 具有博士学位, 在我校全职工作。

**第六条** “杰青计划”入选者申请条件:

(一) 原则上具有副高及以上专业技术职务。

(二) 申报当年度1月1日年龄在42周岁及以下(人文社科类可放宽至45周岁及以下)。

(三) 学术上崭露头角、创新能力强, 所从事学科领域已取得突出的学术业绩, 并获得学术界同行的认可, 为同龄人中的拔尖人才。

(四) 具有获得国家杰出青年科学基金或入选教育部“长江学者”特聘教授、国家“万人计划”领军人才等的实力, 并有成为所从事领域领军人才的培养潜质。

在国家级人才项目(如: 国家青年千人计划、国家青年拔尖人才、国家优秀青年科学基金等)通过专家通讯评审, 进入上会评审环节的人才, 可直接入选。

**第七条** “优青计划”入选者申请条件:

(一) 申报当年度1月1日年龄在35周岁及以下(人文社科类可放宽至38周岁及以下)。

(二) 学术上崭露头角、创新能力强、发展潜力大, 所从事学科领域已取得突出的学术业绩, 为同龄人中的拔尖人才,

是学校学术带头人的后备人选或学术梯队骨干。

(三) 具有获得国家优秀青年科学基金或入选教育部“长江学者”青年学者、国家“万人计划”青年拔尖人才等的实力，并有成为所从事领域学术带头人的培养潜质。

#### **第八条 选拔程序如下：**

(一) 本人填写《浙江理工大学青年拔尖人才培养计划申请表》，并向学院（部）提交相关佐证材料；学院（部）审核汇总申报人申报材料。

(二) 所在学院（部）的学术委员会结合学科发展及申报人情况择优推荐并签署意见后交人事处汇总。

(三) 人事处组织校内外专家评议确定建议人选。

(四) 学校审定培养人选。

(五) 公示无异议后，发文公布入选人员名单。

#### **第九条 待遇与支持条件：**

(一) 岗位设置：

“青年拔尖人才培养计划”入选者在培养期内被授予“特聘（副）教授”称号，并在岗位设置上给予支持。

1. 对于没有正高级专业技术职务的“杰青计划”入选者，在培养期内聘为教授或研究员（专技四级岗），并增列为博士研究生指导教师。

2. 对于没有副高级专业技术职务的“优青计划”入选者，在培养期内聘为副教授或副研究员（专技七级岗），并增列为硕士研究生指导教师。

(二) 入选者在培养期内除享受所聘岗位国家规定的工资、福利、保险等待遇外，同时享受相应的人才津贴。

1. “杰青计划”入选者享受每人每年人民币 15 万元（税前）人才津贴。

2. “优青计划”入选者享受每人每年人民币 10 万元(税前)人才津贴。

### (三) 科研经费资助、团队建设支持与实验空间安排

1. 根据入选者所在学科及其设定的目标,由学院(部)、学科给予相应的科研经费资助,资助额度由学院(部)、学科另行确定并报人事处备案。

2. 学校和学院(部)、学科共同支持入选者建立创新团队,支持入选者组织团队领衔承担国家、地方或各部委重大科研项目;对新引进的团队成员,由学校按相关政策聘用并兑现相应引进待遇。

3. 学院(部)负责妥善安排入选者及其团队的办公与实验空间。

(四) 同等条件下,学校优先推荐“青年拔尖人才培养计划”入选者申报省部级及以上各类人才计划等。

(五) 新引进人才入选本计划的,除了享受上述相应岗位设置、人才津贴外,其科研经费资助、购房补贴发放、团队组建、实验室建设等按学校引进人才相关文件或协议执行。

**第十条** “青年拔尖人才培养计划”入选者实行聘期考核制,聘期一般为三年。对于未达到培养目标但经专家认定仍具有培养潜质、且符合申请条件的人选可进入下一轮支持。

**第十一条** “青年拔尖人才培养计划”入选者须与所在学院(部)、人事处共同协商确定岗位任务和工作目标,签订“特聘(副)教授”岗位聘任协议,协议中明确聘期工作目标和任务,并作为考核依据。学院(部)、学科应采取个性化培养方案进行培养,并为青年拔尖人才创造良好条件。

**第十二条** 实行年度考核与聘期考核相结合。入选者所在学院(部)组织年度考核,考核结果报人事处备案。年度考核

合格者，学校按标准发放“特聘（副）教授”岗位津贴；年度考核基本合格或不合格者，停发岗位津贴并终止聘任协议，撤销“特聘（副）教授”称号及相应待遇。聘期考核由学校统一组织，考核不合格者或超出相应青年拔尖人才培养计划申请年龄要求者，终止聘任和资助。

**第十三条** 聘期内取得突出成绩的青年拔尖人才，成功申请到校内高一层次岗位或入选国家、省部级高一层次人才计划项目，采用就高原则直接列入校内相应人才培养计划并享受相应待遇。

**第十四条** 入选者在培养期内或培养期结束五年内，因本人原因离开学校的，需全额退回已发放的人才津贴和学校投入的其他资助经费。

**第十五条** 本细则自印发之日起实施，由人事处负责解释。