

浙大发人〔2020〕38号

浙江大学印发《浙江大学“新百人计划” 试行办法》的通知

各学院（系），行政各部门，各校区管委会，直属各单位：

经学校研究决定，现将《浙江大学“新百人计划”试行办法》
印发给你们，请遵照执行。

浙江大学

2020年6月22日

浙江大学“新百人计划”试行办法

根据学校“双一流”建设的目标愿景和战略路径，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，造就一支担当学校未来发展的高水平师资队伍，学校决定实施“新百人计划”，特制定本办法。

一、实施对象

本办法所指实施对象是 2020 年 7 月 1 日后，按本办法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

申报“百人计划”研究员的应同时符合以下条件：

（一）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。

（二）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，原则上能独立发展一个学术方向，显著高于所在学科特聘研究员的聘任标准。

（三）年龄一般在 35 周岁以下（人文社会科学学科可适当放宽，原则上不超过 40 周岁），身体健康，具有国内外高水平大学博士学位，全职在浙江大学工作。

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为“四青”人才（含通过函评者）的，可聘在第一类，专业技术岗位等级确定为五级；其他人员可聘在第二类，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，已有海内外高水平大学教职经历的，聘期可为 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）聘期内学校对“百人计划”研究员实行年薪制（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），学校提供基本薪酬，学院（系）、单位可利用自主经费配套一定的薪酬。为不同类别人员提供的薪酬适当体现出差异性。

（四）学校和学院（系）、单位为“百人计划”研究员提供科研支持经费，为不同类别人员提供的科研支持经费适当体现出差异性。

（五）“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所在学院（系）、单位根据实际情况统筹安排。

（六）“百人计划”研究员可按《浙江大学教师公寓管理办法》（浙大发总务〔2018〕2号）申请入住教师公寓。不申请入住教师公寓的，年薪适当提高。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。

（七）“百人计划”研究员办公和实验用房由所在学院（系）、单位予以支持。

（八）第二类人员在聘期内入选国家级青年人才计划或项目的，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

（一）从事高水平科学研究，开展原创性理论与实践问题研究或关键技术攻关，努力开创新的学科发展方向，提高所在学院（系）、单位及学科的国内外学术影响力，成为国际上本领域活跃的学术成员。

（二）根据所在学院（系）、单位的要求，承担一定量的高质量教学工作。

（三）完成所在学院（系）、单位及学科要求的其他工作。

五、遴选组织与程序

“新百人计划”的遴选由学院（系）或单位、学部、学校三级组织开展。

（一）学院（系）、单位的学术委员会（或具有相同职能的委员会）在原有的“百人计划”学术条件基础上，修订相关学术

条件，根据本试行办法和学院（系）、单位具体情况制定实施细则，经本单位党政联席会议（或具有相同职能的委员会）审议通过后，报所在学部审定后实施。

（二）学院（系）、单位学术委员会（或具有相同职能的委员会）负责招聘初选、确定薪酬标准及相关待遇的配置等。初选通过（须 2/3 及以上成员到会，经 3/4 及以上到会成员同意为通过）后，由所在学院（系）、单位党政联席会议（或具有相同职能的委员会）研究决定后报所在学部。

（三）学部学术委员会（或具有相同职能的委员会）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：聘期内由学院（系）、单位对“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 年时由学院（系）、单位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（系）、单位结合年度考核进行。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”，评为“杰出”的具体条件由各学部根据情况制定并严格按标准执行。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, 由学院(系)、单位对“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, 学校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: 按照学校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, 学校不再聘用。期中评估结果为“杰出”者, 可提前申请长聘教职, 如未获通过, 学校将继续聘用, 按聘期约定进行期满评估。

2. 延长聘期: 经本人申请, 学院(系)、单位学术委员会(或具有相同职能的委员会)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, 学校不再续聘。

七、其他

(一) 本办法自2020年7月1日起实施。

(二) 本办法适用于2020年7月1日后评审通过的“百人计划”研究员。

2020年6月30日前已评审通过且按期报到的“百人计划”研究员, 仍按《浙江大学百人计划试行办法》(浙大发人〔2014〕25号)或《浙江大学百人计划(文科)试行办法》(浙大发人〔2014〕48号)执行。

(三) 学校鼓励各学院(系)、单位积极争取校外资源, 依

托校内外科研合作平台，自筹经费引进“百人计划”研究员。对于学院（系）、单位自筹经费引进的“百人计划”研究员，除学校不提供薪酬、启动经费及公寓租住等待遇外，本办法其他条款均适用。

（四）本办法由人才工作办公室、人事处负责解释。

抄送：纪委，各院级党委、直属党总支，党委各部门，各党工委，
工会、团委。

浙江大学校长办公室

主动公开

2020年6月22日印发
