

2025年1月20日，重文理人〔2025〕4号发布

重庆文理学院 高层次人才市场化薪酬实施办法

为进一步落实人才强校战略，支撑应用型工业大学学科专业一体化建设，全面深化人才发展体制机制改革，提升学校核心竞争力。根据《重庆市教育委员会关于进一步完善市属高校绩效考核及分配的指导意见》（渝教发〔2018〕1号）《重庆市人力资源和社会保障局 重庆市财政局关于印发〈重庆市完善事业单位绩效工资政策若干问题的处理意见（三）〉的通知》（渝人社发〔2021〕3号）关于市场化薪酬的相关规定，结合学校实际，特制定本实施办法。

第一章 申报范围及条件

第一条 本办法所指的高层次人才，是指急需紧缺、业内认可、业绩突出的极少数在编在岗的高级专业技术人员。具体要求：

（一）高层次人才分类目录中对应的人才（附件1）。

（二）我校遴选的其他高层次人才。按照上级规定，其他高层次人才总数不超过学校专业技术四级岗位及以上职数的10%且

满足业绩条件要求。

(三) 市管干部入选总人数不超过市管干部编制数的 50%。

(四) 高层次人才提交申请时应距离退休不少于 3 年。

第二条 高层次人才需有坚定的政治立场，严格遵守党的纪律和国家法律法规，严格遵循新时代高校教师职业行为准则，具有高尚的职业操守和学术道德；现聘任在专业技术岗位四级及以上岗位。

第三条 业绩条件。近 8 年达到以下业绩条件任意一类的，可以申报高层次人才岗位。

(一) 项目类。以我校为第一承担单位、本人为主持人获得国家自然科学基金面上项目/社会科学基金一般项目 2 项及以上；以我校为第一承担单位、本人为主持人获得国家科技重大专项、国家重点研发计划、国家技术创新引导计划项目、国家社科基金重大项目的一级子课题且单个项目经费不低于 100 万元；以我校为第一承担单位、本人为主持人获得项目累计到账科研经费：理工类 600 万元以上或人文社科类 200 万元以上（纵向项目到账经费不低于 20%）。

(二) 论文著作类。在 Nature/Science 正刊及 Nature 主流子刊发表学术论文；发表 2 篇论文入选 ESI 高被引论文；在国际期刊（以发表当年中国科学院文献情报中心发布的 JCR 期刊大类分区为准）发表 8 篇 SCI 一区论文；在《求是》或《中国社会科学》

发表 1 篇期刊论文；在《新华文摘》发表 3 篇转载的封面标题论文；在 SSCI 二区及以上、CSSCI（不含扩展板）、《新华文摘》转载（不含学术动态、论点摘编及补白）等期刊发表 8 篇论文；成果入选《国家哲学社会科学成果文库》并出版。本人为通讯作者，本人直接指导的学生为第一作者（共同第一的，应排名第一）的，可视为第一作者发表。

（三）平台类。国家部委级重点实验室、工程中心、人文社科基地、协同创新中心负责人。

（四）奖项类。国家科学技术奖或国家教学成果奖获得者；高等学校科学研究优秀成果奖获得者（社会科学类最高奖排名奖前 5，次高奖前 3；自然科学类最高奖排名奖前 3，次高奖前 2）；省级社会科学优秀成果奖、发展研究奖获得者或省级科学技术奖获得者（最高奖前 2，次高奖第 1）；省级教学成果奖获得者（最高奖前 2，次高奖第 1）。

（五）教学比赛类。获得国家级教学比赛二等奖及以上；获得省部级教学比赛最高奖 2 次（教育行政主管部门主办的教学比赛，不含单项教学比赛）。

（六）知识产权或社会影响类。以我校为编制单位、撰写国际标准 1 项（本人第 1），国家标准或行业标准 2 项（本人第 1）；以我校为申请人获国际发明专利不少于 3 项（本人排名前 2）；成果转化收益到账 500 万元及以上；研究报告、咨询报告被党和国

家领导人批示采用；带领队伍参与相关领域比赛取得重庆市突破性业绩的第一指导教师。

引进高层次人才在校不足 8 年的，原工作单位成果可按照第一单位计算，业绩统计年限不变；在编员工从事博士后工作，博士后期间依托流动站所在的科研成果可按照第一单位计算。

第二章 遴选程序

第四条 层次划分。根据重庆市对高层次人才的划分标准，将高层次人才划分为四个层次（详见附件 1），在本学科领域有重要影响的其他正高级职称人员划分为第四层次。

第五条 认定与遴选。

（一）直接认定。符合高层次人才分类目录的人才，经个人申报、校长办公会审定，公示无异议并报上级相关部门核准后可直接认定为高层次人才，人数不限。

（二）校内遴选。为学校事业发展做出重要贡献、聘任在专业技术四级及以上岗位的其他人才，按照总数不超过学校专技四级以上岗位职数的 10% 遴选，并报上级相关部门核准后可认定为高层次人才。每年遴选指标根据当年符合条件的人数差额确定，每次评选时预留一定的机动名额用于吸引人才。

第六条 遴选工作具体程序。

（一）本人申请，填写《重庆文理学院高层次人才岗位申请

表》。在非教学单位工作的高层次人才，按照学科归属向所在二级学院进行申报。

（二）单位推荐，所在单位对申请人政治思想、师德师风、教学科研能力和学术水平等进行综合评议，提出推荐意见。

（三）专家评审，学校组织专家按照条件进行评审，提出评审意见。对专家评审结果有异议的，提交校学术委员会审议。

（四）学校审定，提交校长办公会审定。

（五）结果公示，将审定人选公示 3 个工作日。

第三章 待遇标准及发放形式

第七条 高层次人才须与学校签订聘用合同，明确具体工作职责、目标任务、权利和义务、违约责任、待遇发放方式等内容。聘期为 3 年。

第八条 高层次人才实行市场化岗位年薪制，即按学校绩效分配办法取得的薪酬加岗位年薪。高层次人才岗位年薪标准（税前）如下：

第一层次人才的岗位年薪标准“一事一议”；

第二层次人才的岗位年薪标准为 30 万元/年/人；

第三层次人才的岗位年薪标准为 22 万元/年/人；

第四层次人才的岗位年薪标准为 15 万元/年/人。

第九条 聘期内，高层次人才先预发岗位年薪的 50%；聘期

考核合格后，再发放剩余部分。按照上级规定，高层次人才岗位年薪不占事业单位绩效工资总量，所需绩效工资由学校按规定程序申报追加。

第四章 考核与管理

第十条 聘期考核。第一层次人才考核标准“一事一议”，第二、三、四层次人才聘期内须新增对应类别《高层次人才业绩考核标准》（附件2）中的任意一类业绩，否则视为聘期考核不合格。

第十一条 高层次人才按聘期进行考核。高层次人才应在聘期结束前1个月以内，向所在二级单位提交聘期工作报告；二级单位逐一对照其工作职责进行考核，提出考核意见后报党委教师工作部（人事处）。由党委教师工作部（人事处）组织相关部门进行评审，根据工作需要，可组织校外专家进行评审，评审结果提交校长办公会审定，完成情况和考核结果予以公示。根据实际需要，考核方式可采取书面总结、现场答辩或同行专家评议等方式进行。

第十二条 高层次人才用于聘期任务的成果不再发放对应绩效。受聘人员是铭旌学者团队成员的，完成的任务只能用于团队负责人考核或个人考核，不能同时用于多处考核。受聘人员是普通教师的，完成聘期任务以外的成果可以发放校内绩效；受聘人

员是处级干部或校级领导的，完成聘期任务以外的成果且属于本层次或更高层次人才业绩考核标准的，才可发放对应校内业绩绩效，其他低层次的科研成果不发放校内业绩绩效。

第十三条 高层次人才有下列情形之一的，终止高层次人才聘用合同，停发年薪。

- （一）被认定为学术不端或违背学术道德规范；
- （二）违反职业道德和社会公德，产生恶劣影响；
- （三）受到党纪、政纪处分；
- （四）被依法追究刑事责任；
- （五）因退休、调离或其他原因不能履行岗位职责；
- （六）在校外其他单位受聘有工作时限、取得相对固定报酬的学术类职务或行政职务；
- （七）其他需要终止聘用的行为。

第十四条 聘期考核不合格的，不再发放本聘期的高层次人才年薪剩余部分，且不能申请下一聘期高层次人才岗位。

第三、四层次人才聘期考核通过，且完成对应任务两倍以上，可在下一聘期申请晋升一个层次。是否能晋升成功，根据同层次申报人员业绩、岗位剩余数等情况确定。

第五章 附则

第十五条 本实施办法自 2025 年 1 月 1 日起执行，《重庆文

理学院高层次人才绩效考核实施细则》（重文理〔2018〕61号）同时废止，其他原有相关规定与本办法不一致的，按本办法执行。

第十六条 本实施办法由学校授权党委教师工作部（人事处）负责解释。若上级有新的文件要求，按上级新文件执行。

- 附件：1. 高层次人才分类目录
2. 高层次人才业绩考核标准

附件 1

高层次人才分类目录

一、第一层次人才

1. 诺贝尔奖获得者（物理、化学、生理或医学、经济学奖）；
2. 图灵奖、菲尔兹奖、普利兹克奖获得者；
3. 国家最高科学技术奖获得者；
4. 中国科学院院士、中国工程院院士；
5. 中国社会科学院学部委员、荣誉学部委员；
6. 国家海外高层次人才引进计划顶尖人才与创新团队项目人选、国家高层次人才特殊支持计划杰出人才；
7. 国家自然科学奖、国家技术发明奖、国家科学技术进步奖一等奖及以上获得者（第 1 完成人）；
8. 美国、俄罗斯、英国、德国、法国、日本、加拿大、澳大利亚等国家最高学术机构院士；
9. 国家实验室主任；
10. “全球顶尖人才来渝创新创业‘渝跃行动’”入选者；
11. 其他相当于上述层次的人才。

二、第二层次人才

1. 国家海外高层次人才引进计划创新人才，国家高层次人才特殊支持计划领军人才，国家杰出青年科学基金项目获得者，“长

江学者奖励计划”领军人才；

2. 国家自然科学奖、国家技术发明奖、国家科学技术进步奖一等奖及以上获得者（第2、3完成人）、二等奖获得者（第1完成人），国家有突出贡献的中青年专家；

3. 国家实验室副主任，学术委员会主任，全国（国家）重点实验室、重庆实验室主任，国家制造业创新中心、国家技术创新中心主任；

4. “百千万人才工程”国家级人选；

5. 全国文化名家暨“四个一批”人才，全国杰出专业技术人才，全国工程勘察设计大师；

6. “国家工程师奖”获得者，国家级教学成果奖特等奖获得者（第1、2、3完成人），全国创新争先奖获得者，“中华技能大奖”获得者；

7. 重庆市科学技术突出贡献奖获得者；

8. 新重庆杰出人才奖获得者，原重庆英才计划优秀科学家，原“两江学者”获得者；

9. 其他相当于上述层次的人才。

三、第三层次人才

1. 国家海外高层次人才引进计划青年人才，国家高层次人才特殊支持计划青年拔尖人才，国家优秀青年科学基金项目获得者，国家优秀青年科学基金项目获得者（海外），“长江学者奖励计

划”青年人才，海外博士后引才专项人才，重庆市杰出青年科学基金项目获得者；

2. 国家自然科学奖、国家技术发明奖、国家科学技术进步奖二等奖获得者（第2、3完成人），国家各部委有突出贡献的中青年专家；

3. 全国（国家）重点实验室、重庆实验室副主任（限学术），国家制造业创新中心、国家技术创新中心副主任（限学术）；

4. 国家博士后创新人才支持计划入选者，国家博士后海外引才专项人选，神农英才计划人选，青年岐黄学者支持项目人才；

5. 新重庆引才计划（高校专项、创新基地专项、企业专项）入选者，原重庆英才计划领军人才，原“百名海外高层次人才集聚计划”人才；

6. 省部级自然科学奖、技术发明奖、科学技术进步奖一等奖获得者（第1完成人）；

7. 享受国务院政府特殊津贴专家，中国专利金奖、中国外观设计金奖第1、2完成人（须为专利发明人或设计人），国家级教学成果奖一等奖（第1、2、3完成人）、二等奖获得者（第1完成人），国家级技能大师工作室领衔人；

8. 其他相当于上述层次的人才。

四、第四层次人才

1. 新重庆引才计划优秀青年项目入选者，原重庆英才青年拔

尖人才，重庆市学术技术带头人，重庆市有突出贡献的中青年专家；

2. 省部级自然科学奖、技术发明奖、科学技术进步奖二等奖获得者（第1完成人）；

3. 省部级博士后创新人才支持计划入选者，中国留学人员回国创业启动支持计划入选者，人社部高层次留学人才回国资助项目获得者；

4. 中国专利银奖，中国外观设计银奖第1完成人（须为专利发明人或设计人）；

5. 全国博士后创新创业大赛金奖获得者，全球卓越工程师大赛金奖获得者；

6. 其他相当于上述层次的人才。

附件 2

第二层次人才业绩考核标准

成果类别	成果标准
项目类	以我校为第一承担单位、本人为主持人获得下述项目之一：国家自然科学基金面上项目/社会科学基金一般项目及以上；国家科技重大专项、国家重点研发计划、国家技术创新引导计划项目的一级子课题负责人且到账经费不少于 100 万元；国家社科基金重大项目子课题负责人且到账经费不少于 20 万元；省部级重大项目且单个项目到账经费 100 万以上；项目累计到账科研经费：理工类 300 万元以上或人文社科类 100 万元以上(纵向项目经费不少于 20%)。
论文著作类	在 Nature/Science/Cell 正刊发表学术论文（我校为署名单位，本人排名前 3）；在 Nature 系列主流子刊发表学术论文；发表 6 篇 SCI 一区论文，且有 1 篇进入 ESI 前 1% 的高被引论文；在《求是》或《中国社会科学》发表 1 篇期刊论文；发表 4 篇《新华文摘》转载的封面标题论文；或发表 5 篇 SSCI 一区、《新华文摘》转载（不含学术动态、论点摘编及补白）的论文；2 项成果入选《国家哲学社会科学成果文库》并出版。以我校为第一单位本人为第一作者，或我校为第一单位本人为第一通讯作者，本人指导的学生为第一作者（共同第一的，应排第一），才可视为有效成果。
平台类	国家部委级重点实验室、工程中心、人文社科基地、协同创新中心负责人（以上均为新获批平台）。
奖项类	以我校为署名单位，获得下列奖项之一：国家科学技术奖、国家教学成果奖（奖项级别和排名不限）；高等学校科学研究优秀成果奖（社会科学类最高奖排名前 3 或次高奖排名前 2，自然科学类最高奖排名前 2 或自然科学类次高奖排名第 1）；省级科学技术奖、省级社会科学优秀成果奖、省级发展研究奖最高奖排前 2，次高奖排名第 1；省级教学成果奖最高奖排第 1。
教学类	获得国家级教学比赛一等奖及以上（教育行政主管部门主办的教学比赛，不含单项教学比赛）。
知识产权或社会影响类	以我校为编制单位、撰写国际标准 1 项或国家标准/行业标准 2 项（本人前 2）；或成果转化收益到账 300 万元及以上。
人才类	入选其他国家级人才项目称号。

- 备注：1. SCI 分区以中国科学院文献情报中心发布的 JCR 期刊大类分区为准。
 2. 分类标准中未穷尽的，以及国家政策有调整的情况，按照水平相当原则确定。
 3. 每项论文著作类成果仅可用于一人的业绩条件或业绩考核。

第三层次人才业绩考核标准

成果类别	成果标准
项目类	以我校为第一承担单位、本人为主持人获得下述项目之一：国家自然科学基金面上项目/社会科学基金一般项目及以上；国家科技重大专项、国家重点研发计划、国家技术创新引导计划项目的一级子课题负责人且到账经费不少于60万元；国家社科基金重大项目子课题负责人且到账经费不少于15万元；省部级重大项目且单个项目到账经费80万以上；项目累计到账科研经费：理工类200万元以上或人文社科类65万元以上（纵向项目经费不少于20%）。
论文著作类	在Nature/Science/Cell正刊发表学术论文（我校为署名单位，本人排名前5）；在Nature系列主流子刊发表学术论文；发表4篇SCI一区论文，且有1篇进入ESI前1%的高被引论文；在《求是》或《中国社会科学》发表1篇期刊论文；发表3篇《新华文摘》转载的封面标题论文；或发表4篇SSCI一区、《新华文摘》转载（不含学术动态、论点摘编及补白）的论文；成果入选《国家哲学社会科学成果文库》并出版。以我校为第一单位且本人为第一作者；或我校为第一单位本人为第一通讯作者，本人指导的学生为第一作者（共同第一的，应排第一），才可视为有效成果。
平台类	国家部委级重点实验室、工程中心、人文社科基地、协同创新中心负责人或重庆实验室副主任及以上（以上均为新获批平台）。
奖项类	以我校为署名单位，获得下列奖项之一：国家科学技术奖，国家教学成果奖（奖项级别和排名不限）；高等学校科学研究优秀成果奖（社会科学类最高奖排名前5或次高奖排名前3，自然科学类最高奖排名前3或自然科学类次高奖排名前2）；省级科学技术奖、省级社会科学优秀成果奖、省级发展研究奖最高奖排前3，次高奖排名第1；省级教学成果奖最高奖排前2，次高奖排名第1。
教学类	获得国家级教学比赛二等奖及以上（均指政府或教育行政部门主办的教学比赛，不含单项教学比赛）。作为第一指导教师指导学生获“互联网+”比赛全国金奖及以上；获作为第一指导教师指导学生获“挑战杯”比赛全国一等奖。
知识产权或社会影响类	以我校为编制单位、撰写国际标准1项或国家标准/行业标准2项（本人前3）；或成果转化收益到账200万元及以上；或研究报告、咨询报告被党和国家领导人批示采用。
人才类	入选国家或省部级更高层次的人才项目称号。

- 备注：1. SCI分区以中国科学院文献情报中心发布的JCR期刊大类分区为准。
 2. 分类标准中未穷尽的，以及国家政策有调整的情况，按照水平相当原则确定。
 3. 每项论文著作类成果仅可用于一人的业绩条件或业绩考核。
 4. 完成上一层次成果之一视为完成本层次任务。

第四层次人才业绩考核标准

成果类别	成果标准
项目类	以我校为第一承担单位、本人为主持人获得下述项目之一：国家自然科学基金面上项目/社会科学基金一般项目；国家科技重大专项、国家重点研发计划、国家技术创新引导计划项目的一级子课题负责人且到账经费不少于 40 万元；国家社科基金重大项目子课题负责人且到账经费 10 万元；省部级项目且单个项目到账经费 50 万元以上；项目累计到账科研经费：理工类 150 万元以上或人文社科类 50 万元以上（纵向项目经费不少于 20%）。
论文著作类	在 Nature/Science/Cell 正刊发表学术论文（我校为署名单位）；在 Nature 系列主流子刊发表学术论文；发表 4 篇 SCI 一区论文或有 1 篇进入 ESI 前 1% 的高被引论文；在《求是》或《中国社会科学》发表 1 篇期刊论文；发表 2 篇《新华文摘》转载的封面标题论文；或发表 3 篇 SSCI 一区、《新华文摘》转载（不含学术动态、论点摘编及补白）的论文；成果入选《国家哲学社会科学成果文库》并出版。以我校为第一单位且本人为第一作者；或我校为第一单位本人为第一通讯作者，本人指导的学生为第一作者（共同第一的，应排第一），才视为有效成果。
平台类	国家部委级重点实验室、工程中心、人文社科基地、协同创新中心或重庆实验室副主任及以上，或重庆市重点实验室负责人（以上均为新获批平台）。
奖项类	以我校为署名单位，获得下列奖项之一：国家科学技术奖、国家教学成果奖；高等学校科学研究优秀成果奖（社会科学类最高奖排名前 7 或次高奖排名前 5，自然科学类最高奖排名前 5 或自然科学类次高奖排名前 3）；省级科学技术奖、省级社会科学优秀成果奖、省级发展研究奖最高奖排前 3，次高奖排名前 2；省级教学成果奖最高奖排前 3，次高奖排名第 1。
教学类	获得国家级教学比赛二等奖及以上或省部级教学比赛最高奖（均指教育行政主管部门主办的教学比赛，不含单项教学比赛）。
知识产权或社会影响类	成果转化收益到账 100 万元及以上；研究报告、咨询报告被省部级正职及以上领导批示采用；带领队伍参与相关领域比赛达到重庆市突破性业绩的第一指导教师。
人才类	入选省部级更高层次的人才项目称号。

- 备注：1. SCI 分区以中国科学院文献情报中心发布的 JCR 期刊大类分区为准。
 2. 分类标准中未穷尽的，以及国家政策有调整的情况，按照水平相当原则确定。
 3. 每项论文著作类成果仅可用于一人的业绩条件或业绩考核。
 4. 完成上一层次成果之一视为完成本层次任务。