|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|

|  |
| --- |
| **江西师范大学引进高层次人才办法（2016年修订）** |

|  |
| --- |
|  |

|  |
| --- |
|  |

|  |
| --- |
|  |

 |
|

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 为吸引优秀人才来校工作，服务学校学科（学位点）和专业建设，增强引才工作的针对性，进一步加强高层次人才队伍建设，提升教师队伍整体水平，特制定本办法。**第一条** 引进的对象和条件（一）领军人才中国科学院院士、中国工程院院士、国务院学科评议组成员、长江学者特聘教授、国家杰出青年科学基金获得者、中组部千人计划专家等。（二）拔尖人才1、第一类人才（一般不超过55周岁）国家万人计划青年拔尖人才、长江学者青年学者项目人选、国家自然科学基金优秀青年科学基金项目获得者、国家自然（社会）科学基金学科评审组成员、教育部社会科学委员会委员、国家重点学科带头人、国家重点实验室（工程中心）负责人、国家有突出贡献的中青年专家、“百千万人才工程”国家级人选、国家级教学名师、国家自然（社会）科学基金重大项目负责人或“973”项目首席科学家，以成果第一完成人身份获国家科技三大奖（或特等奖前4名、一等奖前3名）、国家教学成果奖一等奖以上或在人文社会科学领域具有重要学术成就和影响的国内外公认的知名专家。2、第二类人才（一般不超过50周岁）中国科学院“百人计划”人选、教育部“新世纪优秀人才支持计划”入选者、教育部“高校青年教师奖”获得者；全国百篇优秀博士学位论文获得者、井冈学者或其他省（市）教育主管部门实施的“学者计划”特聘教授、省（市）委人才工作领导小组实施的人才工程人选、省级学科学术带头人；重点院校具有教授职务的优秀博士生导师，以成果第一完成人获得省（部）级科技三大奖一等奖或省（部）级人文社科优秀成果一等奖；中国美术金彩奖获得者、中国书法兰亭奖获得者、中国音乐金钟奖获得者、全国中青年德艺双馨文艺工作者或近3年内个人美术、摄影作品入选国家级美术、摄影展并获得银奖（二等奖）以上者，或个人参加国家级音乐、舞蹈比赛获得银奖（二等奖）以上者，或个人参加国家级体育比赛进入前3名者。3、第三类人才（一般不超过45周岁）近3年内在《中国社会科学》发表学术论文1篇；近3年内个人美术、摄影作品入选国家级美术、摄影展获得铜奖（三等奖）以上或个人参加国家级音乐、舞蹈比赛获得铜奖（三等奖）以上或个人参加国家级体育比赛进入前6名；或近3年业绩同时符合下列条件的博士（博士后）或教授（研究员）：（1）主持完成国家级科研项目1项；（2）人文社科类：以第一作者署名在《江西师范大学学术期刊目录》认定的A类专业期刊上发表本专业高水平学术论文3篇（音乐、美术学科2篇），其中以第一作者署名发表权威期刊论文1篇；理工科类：以第一作者署名在 SCI 分区表中列为 2 区的杂志上发表学术论文（以中科院文献情报中心发布的大类分区表为准，下同）至少1篇；（3）以第一完成人获得省（部）级科研成果奖二等奖以上的奖励1项。（三）博士（一般不超过35周岁）1、第四类人才（1）学校紧缺急需专业的985大学或中科院以及音、体、美等高水平专门院校毕业的博士（后）；（2）近3年内主持过省部级以上科研项目或参加过国家级科研项目研究（凭立项证明或鉴定、结题证明）或获得省部级以上科研成果奖奖励（凭奖励证书），同时近3年内还符合以下所述论文条件的国内985、211大学或中科院以及音、体、美等高水平专门院校优秀博士（后）：①理工类：以第一作者署名在SCI、EI收录的杂志上发表论文6篇（其中化学学科需在SCI分区表中列为2区的杂志上发表学术论文3篇，生物、生态、物理学科需在SCI分区表中列为2区的杂志上发表学术论文2篇）；或以第一作者署名在SCI分区表中列为1区的杂志上发表论文1篇；或以第一作者署名发表的单篇论文被SCI引用20次以上；②人文社科类：以第一作者署名发表权威期刊论文1篇；或以第一作者署名在《江西师范大学学术期刊目录》认定的A类专业期刊上发表本专业高水平学术论文至少2篇，其中心理学科至少发表权威期刊论文1篇。（3）近三年内立项主持国家级课题的博士（后）。2、第五类人才学校需要的其他博士。（四）实践应用性高级人才在工程技术、文化艺术等实践领域，业界连续工作10年以上，曾任国内外知名企业或业务单位的项目主管及以上职务，具有硕士以上学位且具有副高级职称或相当的水平和能力，年龄在40周岁以下，如为学校特殊专业教学急需，可比照第五类人才方式引进。**第二条** 引进待遇学校为全职在我校工作的引进人才提供安家费、科研资助费、工作住房（过渡房）等，标准见《全职引进人才享受优惠待遇参照表》（税前）。人才年薪为：第一、二类人才聘期内享受实际受聘岗位工资福利待遇外，在首个引进聘期额外再享受引进人才津贴；第三、四类人才中的业绩特别优秀者在首个引进聘期可额外享受引进人才津贴；第五类人才聘期前三年可校内享受副高七级岗位的绩效工资待遇。应聘非教学科研岗的高层次人才，不享受科研资助费，绩效工资待遇按实际受聘岗位享受。对第四、五类人才实行试用期制，试用期3个月，试用期期满正式受聘并开始享受各项人才引进待遇。**第三条** 配偶安置学校按以下规定解决配偶工作，其中配偶在本市工作的除外。（一）领军/拔尖人才1、配偶为事业编制人员，人事关系调入学校；配偶具有普通高等学校全日制本科及以上学历且具有相应学位的，可安排工作，享受学校同工同酬非事业编制人员待遇；配偶未具有普通高等学校全日制本科及以上学历、学位的，学校推荐安排临时用工。2、待业在家的，也可在聘期内发放生活补助1000元人民币/月，补贴时间为5年。（二）博士1、紧缺急需专业（1类）的985大学或中科院以及音、体、美等高水平专门院校毕业的博士（后）：（1）配偶为事业编制人员，人事关系调入学校；配偶具有普通高等学校全日制本科及以上学历且具有相应学位的，可安排工作，享受学校同工同酬非事业编制人员待遇；配偶未具有普通高等学校全日制本科及以上学历、学位的，学校推荐安排临时用工；（2）待业在家的，在聘期内发放生活补助1000元人民币/月，补贴时间为5年。（3）配偶享受了安置政策的（同工同酬非事业编制人员、享受生活补贴人员），其安家费减半，其他待遇不变。2、紧缺急需专业（1类）以外的第四、五类层次人才，学校不安排其配偶工作，也不发放生活补贴；但其来校工作后，可依据学校高层次人才配偶安置办法，申请安置。**第四条** 安家费在来校报到后的当年支付一次性部分，其余部分按服务期限分年度平均支付或予以全部预借购房。**第五条** 第四类及以上人才层次的评定和待遇的确定，可根据本办法和引进人才的实际，采用一人一议模式，在《全职引进人才享受优惠待遇参照表》区间内上下合理调整，并在协议中予以明确。有标志性重要成果的优秀人才可参照以上条件特殊办理。院士的各项待遇面议。**第六条** 拟引进的人才如其符合学校学科特区引进人才相关条件，还可按《江西师范大学学科特区人才引进与管理暂行办法》享受相关待遇。**第七条** 引进程序每年9月，各学院（单位）根据本单位编制、学科建设中长期规划及学科梯队建设的需要，以“需要为本、急需为先”的原则合理制定引进人才年度计划报学校审批。年度计划应重点引进对学科、学位点建设起主要作用的学科带头人和学术骨干。学校审批并确定进人计划，通过网络等各种形式对外公布。各学院（单位）应根据学校下达的计划，积极对外宣传、联系。应聘者填写《江西师范大学拟引进高层次人才申请表》并提供个人简历、身份证**、**学历学位证书、职称证书及聘书、能证明学术水平的代表性成果和有关证明材料等复印件给引进单位。各用人单位组织学术委员会对应聘者的思想表现、敬业精神、团结协作、工作能力、教学水平、科研能力、身体状况及家庭情况等进行逐一考核，提出拟引进意见，经学院党政联席会议讨论通过后，将《江西师范大学拟引进高层次人才申请表》及相关材料复印件报送学校人事处，第一至三类人才由学校高层次人才招聘办公室、人事处提出审核意见后，提交学校拔尖人才工作领导小组进行评定（需要学校学术委员会认定的还需先通过校学术委员会评议），提出是否引进及引进人才类别的建议后，提交校党委会审议。第四、五类人才由人事处报呈分管人事校领导和校长审批。院士等特别优秀人才，在引进程序上从便从简，特事特办。**第八条** 学校鼓励用人单位根据本单位实际情况对引进人才予以一定的优惠待遇配套，优惠待遇须经单位集体决定并报告学校，所需经费由用人单位自行解决。**第九条** 学校紧缺急需专业的认定，由学校在每年制定人才需求计划时确定。**第十条** 学校帮助、协调解决引进人才的子女就读中、小学问题。**第十一条** 学校鼓励以合作科研、带项目进校、定期讲学、编制外聘用等灵活方式柔性引进高层次人才，有关引进方式及待遇通过协商并按签订协议执行。**第十二条** 学校鼓励“拔尖人才+学科团队”的人才引进模式。对各类高层次人才的引进要充分听取团队和学科（方向）带头人的意见。**第十三条** 引进的人才，服务期未满且因个人原因调离学校的，应按照所签订协议的有关规定承担相应责任，并按照所签订协议的有关规定予以退还部分优惠待遇。**第十四条** 引进的人才调离学校，其配偶享受了学校安置政策的，其配偶应同时调离（解聘、停发生活补贴）。**第十五条** 各单位要为引进人才营造良好的工作氛围，充分发挥其作用，并负责考核引进人才的预期工作目标、任务，加强聘后管理。学校将按照双方签订的协议和有关规定加强对引进人才的跟踪管理和考核。**第十六条** 实施人才引进工作考核责任制。人才引进工作任务的落实情况作为学校对各单位包括领导班子和领导干部考核的重要内容，人才引进工作纳入各学院的年度目标完成情况计分体系，对于成功引荐院士以及第一至三类人才以及海外留学归国博士（后）全职到校工作的根据计分办法给予加分，并与学院当年绩效工资分配直接挂钩。**第十七条** 学校设立人才引进工作奖，对在人才引进工作中作出突出贡献的单位、个人予以表彰奖励。**第十八条** 科研资助费、安家费等按引进人才报到时确定的类别予以兑现，今后不再因人才类别的变化而调整。**第十九条** 海外高层次人才引进待遇根据学校招聘公告和高层次人才业绩，采取“一人一议”方式确定。**第二十条** 本办法自发布之日起施行，由人事处负责解释。附件：全职引进人才享受优惠待遇参照表

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 人才类型 | 科研资助费（人民币 万元） | 住房及安家费 | 薪酬待遇 | 聘期及考核 | 配偶是否安置 | 备注 |
| 人文社科类（含艺术、体育） | 自然科学类 |
| 理科 | 工科 |
| 领军人才 | 30及以上 | 50及以上 | 200及以上 | 聘期内提供不少于90平方米工作住房租住，同时一次性提供20万元安家费；或提供安家费70—100万元（报到后一次性支付20万元，其余分年度平均支付或全部预借购房） | 年薪120万元（含所有，税前） | 聘期5年，按协议考核 | 视情况安置配偶 | 院士另议 |
| 第一类 | 30-60 | 50-100 | 100-200 | 聘期内提供不少于90平方米工作住房租住，同时一次性提供20万元安家费；或提供安家费70—100万元（报到后一次性支付20万元，其余分年度平均支付或全部预借购房） | 年薪：按实际受聘岗位享受工资福利待遇+引进人才津贴20万元/年（相当于年薪50万元左右） | 聘期5年，按协议考核 | 视情况安置配偶 | 特别优秀人才可面议 |
| 第二类 | 10-15 | 30-50 | 50-70 | 聘期内提供工作住房租住，同时一次性提供15万元安家费；或提供安家费45—55万元（报到后一次性支付15万元，其余分年度平均支付或全部预借购房） | 年薪：按实际受聘岗位享受工资福利待遇+引进人才津贴15万元/年（相当于年薪30万元左右） | 聘期5年，按协议考核 | 视情况安置配偶 |
| 第三类 | 8-10 | 10-20 | 20-30 | 聘期内提供工作住房租住，同时一次性提供10万元安家费；或报到后提供安家费30-40万元（报到后一次性支付10万元，其余分年度平均支付或全部预借购房） | 年薪：按实际受聘岗位享受工资福利待遇；业绩特别优秀者还可享受引进人才津贴8万元/年 | 聘期5年，按协议考核 | 视情况安置配偶 |
| 第四类 | 4 | 5 | 6 | 提供过渡房租住（过渡期3年），同时提供安家费25万元（报到后一次性支付7万元，其余分年度平均支付或全部预借购房） | 年薪：按实际受聘岗位享受工资福利待遇，前3年可校内享受副高六级岗位的绩效工资待遇；业绩特别优秀者还可享受引进人才津贴3万元/年 | 聘期5年，按协议考核（其中前3年按副高六级岗位要求考核） | 视情况安置配偶 |
| 第五类 | 1 | 2 | 3 | 提供过渡房租住（过渡期3年），同时提供安家费13万元（报到后一次性支付5万元，其余分年度平均支付或全部预借购房） | 年薪：按实际受聘岗位享受工资福利待遇（前3年可校内高聘专业技术七级岗） | 聘期5年，按协议考核（其中前3年按副高七级岗位要求考核） |  |

 |
|  |

 |