

# 江西理工大学文件

理工发〔2018〕56号

---

## 关于印发江西理工大学高层次人才引进 暂行办法（2018年修订版）的通知

各学院(校区)，各处室，所属各单位：

《江西理工大学高层次人才引进暂行办法（2018年修订版）》已经学校同意，现印发给你们，请结合实际，抓好贯彻落实。



2018年7月1日

# 江西理工大学高层次人才引进 暂行办法（2018年修订版）

## 第一章 总 则

**第一条** 为推进人才强校战略，吸引海内外高层次人才，优化师资队伍结构，加强学科队伍梯队建设，提高学校综合竞争力，特制定本办法。

**第二条** 根据学校人才队伍建设规划和岗位需求，依据引进人才身份与业绩并重、科研与教学兼顾的原则，公开招聘，择优聘用，优先引进一流建设学科、重点特色学科、重点专业、重点平台和紧缺专业急需的人才。

**第三条** 重点加强杰出人才、领军人才、优秀海外人才的引进，完善更加开放、更加灵活的引才、用才机制，不唯地域引进人才，不求所有开发人才，不拘一格用好人才。

## 第二章 引进条件、岗位职责及待遇

### 第四条 基本条件

具有良好的科学精神、职业道德和团结协作意识，遵守高等学校教师职业道德规范，学风正派，学术端正，身心健康，为人师表，教书育人。

### 第五条 引进条件、岗位职责及待遇

#### （一）第一类人才（杰出人才）

#### 1. 引进类别

中国工程院院士、中国科学院院士、“国家特支计划”

杰出人才、海外著名学术机构外籍院士、以及海外具有相当学术成就的科学家等杰出人才。

## 2. 岗位职责

(1) 主持重点发展学科或重点实验室建设，引领本学科和相关学科群进入国内一流学科行列。

(2) 主持或共同主持国家科技重大专项、重点研发计划或国家自然科学基金重大项目，或国家社会科学基金重大项目，或有关国际合作重大项目，产生的研究成果具有国际先进水平。

(3) 研究成果辐射和引领高层次人才培养，组织开设本学科及相关交叉学科领域的国际前沿课程或讲座，提升本学科整体水平和国际影响，积极开展国际学术交流。

(4) 组建和申报国家级创新团队，并领导团队开展前沿性研究。

(5) 构建本学科学术梯队，引进和培养高层次青年人才，建设一支具有较强创新能力和竞争力的学术梯队。

## 3. 引进待遇

(1) 学校为全职在我校工作的引进人才提供安家费、住房补贴、科研启动经费、工作用房、过渡住房等，标准见《江西理工大学全职引进人才待遇一览表（税前）》，相关待遇也可面议。

(2) 学校按以下规定解决配偶工作。

配偶工作由学校妥善安排，在符合江西省政策，获得省人社厅同意前提下，学校安排正式编制工作，人事关系调入学校；不需要学校安置工作的，在聘期内发放配偶生活补助3000元/月，补贴时间为10年，人员离开补助即终止。

(3) 配备学术秘书，在工作上、生活上提供优质服务和保障，配备用车和完备的研究条件。

## (二) 第二类人才（领军人才）

### 1. 引进类别

年龄一般不超过55周岁，在某一学科领域具有较高学术造诣和在国内外有较大学术影响，能带领和促进我校相关学科赶超国内先进水平，并能在3~5年内获得重大突破的标志性成果的领军人才。包含：(1) 国家“千人计划”特聘教授；(2) “国家特支计划”领军人才；(3) 教育部“长江学者”特聘教授；(4) 国家杰出青年科学基金获得者；(5) 海内外具有与上述相当学术地位和成就的高端人才。

### 2. 岗位职责

(1) 参与制定和实施本学科建设与发展战略规划，带领和促进所在学科赶超国内先进水平。

(2) 主持国家科技重大专项、重点研发计划一级子项目或国家杰出青年基金项目，或国家自然科学基金重大（重点）项目，或国家社会科学基金重大项目，在本学科顶级学术期刊发表高水平学术论文，在3~5年内获得重大的标志

性成果，产生的研究成果在国内外具有先进水平。

(3) 为本科生讲授专业核心课程（专职科研人员可不作要求），培养博士研究生、硕士研究生，指导博士后研究人员、高级访问学者。

(4) 负责本学科的学术梯队建设，引进和培养学术带头人，聚集一批有创新能力的教学科研骨干，组建高水平创新团队。

(5) 加强与国际知名大学的学术交流活动，共同主办国际会议或国际专题研讨会。

长江学者特聘教授岗位职责按照教育部《“长江学者和创新团队发展计划”长江学者聘任办法》中对特聘教授岗位职责的规定执行。

### **3. 引进待遇**

(1) 学校为全职在我校工作的引进人才提供安家费、住房补贴、科研启动经费、工作用房、过渡住房等，标准见《江西理工大学全职引进人才待遇一览表（税前）》，相关待遇也可面议。

(2) 学校按以下规定解决配偶工作。

配偶为本科及以上学历，在符合江西省政策，获得省人社厅同意前提下，学校安排正式编制工作，人事关系调入学校；配偶为大专及以下学历者，学校安排人事代理工作，享受学校同工同酬非事业编制人员待遇；不需要学校安置工作

的，在聘期内发放配偶生活补助 2000 元/月，补贴时间为 10 年，人员离开补助即终止。

(3) 在工作上、生活上提供优质服务和保障，提供完备的研究条件，配备科研助手和工作用车。

### (三) 第三类人才（学科带头人）

#### 1. 引进类别

年龄一般不超过 45 周岁，原则上应具有博士学位或正高职称，在某一学科领域取得公认的学术成果和在国内外有较高知名度，具有较好学术发展基础和潜力，能较快提升所在学科的某一研究领域达到国内先进水平，并能在 3~5 年内获得重要的标志性成果的优秀学科带头人。包含：(1) 国家“青年千人计划”人选；(2) “国家特支计划”青年拔尖人才；(3) 教育部“长江学者奖励计划”青年学者；(4) 国家优秀青年科学基金获得者；(5) 中科院“百人计划”入选者；(6) 海内外具有与上述相当学术地位和成就的专家学者。

#### 2. 基本职责

(1) 参与制定和实施本学科建设与发展战略规划，较快提升所在学科某一领域的研究水平使之达到国内先进。

(2) 申报国家科技重大专项、重点研发计划一级子项目，主持国家自然科学基金重大（重点）项目，或国家社会科学基金重大项目，在本学科权威刊物发表高水平学术论文，在 3~5 年内获得重大标志性成果，成果具有国内领先

水平。

(3) 为本科生讲授专业核心课程，培养博士研究生、硕士研究生，指导博士后研究人员。

(4) 构建本学科及相关学科的学术梯队，培养和引进优秀青年人才，形成一支具有竞争实力的创新团队。

(5) 加强与国际知名大学的学术交流活动，共同主办国际会议或国际专题研讨会。

### 3. 引进待遇

(1) 学校为全职在我校工作的引进人才提供安家费、住房补贴、科研启动经费、工作用房、过渡住房等，标准见《江西理工大学全职引进人才待遇一览表（税前）》，相关待遇也可面议。

(2) 学校按以下规定解决配偶工作。

配偶为硕士的，在符合江西省政策，获得省人社厅同意前提下，学校安排正式编制工作，人事关系调入学校；配偶为本科的，学校安排人事代理工作，享受学校同工同酬非事业编制人员待遇；不需要学校安置工作的，在聘期内发放配偶生活补助 2000 元/月，补贴时间为 6 年。

(3) 在工作上、生活上提供优质服务和保障，提供完备的研究条件，根据课题研究需要配备科研助手。

#### (四) 第四类人才（学术骨干）

##### 1. 引进类别

**A类：**年龄一般不超过45周岁，原则上应具有博士学位或正高职称，在本学科领域具有较高影响力，有较好学术发展基础和潜力，并能在3~5年内获得重要的标志性成果的优秀学术骨干。包含：（1）“百千万人才工程”国家级人选；（2）教育部“新（跨）世纪优秀人才支持计划”人选；（3）教育部创新团队首席负责人；（4）江西省“双千计划”创新长期项目入学者；（5）海内外具有与上述相当学术地位和成就的专家学者。

**B类：**年龄一般不超过40周岁，具有博士学位和副高以上职称，在本学科领域具有一定影响力，受到同行专家认可，具有良好发展潜力的青年拔尖人才。并满足下列I类条件1条或II类条件2条：

**（1）I类条件（至少满足1条）**

- ①主持国家重大（重点）课题1项以上；
- ②获国家科技三大奖者（特等奖、一等奖排名前7名，二等奖排名前3名）；
- ③省部级科学技术奖一等奖排名第1名。

**（2）II类条件（按分类分别至少满足2条）**

自然科学类须满足下列条件中的2条：

- ①主持国家自然科学基金（面上项目）及其他国家级项目2项；
- ②以第一作者发表的被SCI、EI检索的高水平期刊论文

(三区及以上) 8 篇;

③国家科学技术二等奖(排名前 7 名), 或省部级科学技术一等奖以上奖励(排名前 2 名), 或省部级科学技术二等奖(排名第 1);

④作为第一发明人获国家发明专利授权 5 项以上;

⑤担任学科国家级学术机构常务理事以上或二级学术机构副理事长以上, 国际知名学术刊物(3 区以上)编委会委员等其他以上相当条款。

哲学社会科学类须满足下列条件中的 2 条:

①主持国家社会科学基金重点课题 1 项, 或主持国家社会科学基金课题 2 项或教育部人文社科基金课题 2 项;

②以第一作者发表 SSCI 较高水平论文 4 篇, 或发表 CSSCI 较高水平论文不少于 8 篇;

③国家社科成果奖 1 项(一等奖排名前 2 名, 其它排名第 1);

④省级社会科学优秀成果二等奖以上奖励(排名第 1);

⑤获国家级教学成果二等奖(排名前 3), 或省级教学成果一等奖(排名第 1);

⑥海外具有与上述相当学术地位和成就的学术骨干或拔尖人才。

## 2. 基本职责

(1) 为本科生讲授专业核心课程(专职科研人员可不

做要求), 培养博士研究生、硕士研究生。

(2) 主持国家自然科学基金项目、国家社会科学基金项目等国家级项目以及国际合作项目, 做出具有国内领先水平的创新成果, 在本学科重要刊物发表高水平学术论文。

(3) 参与组织实施本学科建设和发展工作, 在本学科某一重要研究方向达到和保持国内先进水平的工作中发挥带头作用。

(4) 构建本学科及相关学科的学术梯队, 积极培养青年教师, 参与学术创新团队和教学团队建设。

### 3. 引进待遇

(1) 学校为全职在我校工作的引进人才提供安家费、住房补贴、科研启动经费、工作用房等, 标准见《江西理工大学全职引进人才待遇一览表(税前)》。

(2) 学校按以下规定解决配偶工作。

配偶为全日制硕士研究生学历的, 学校安排人事代理工作, 享受学校同工同酬非事业编制人员待遇; 配偶为全日制本科学历的, 学校安排雇员制工作; 不需要学校安置工作的, 在聘期内发放配偶生活补助 1500 元/月, 补贴时间为 6 年。

#### (五) 第五类人才 (优秀博士)

##### 1. 引进类别

**A 类:** 年龄一般不超过 40 周岁, 具有副高及以上职称的优秀博士。

**B类：**年龄一般不超过35周岁，紧缺专业或业绩特别突出者年龄可放宽至40周岁，具有海外一年以上留学经历或海外知名高校毕业的优秀博士。

**C类：**年龄一般不超过35周岁的国内优秀博士（后），紧缺专业或业绩特别突出者年龄可放宽至40周岁；原则上本科、硕士、博士专业一致或相近或有利于学科交叉，本科、硕士、博士阶段均为国内知名院校毕业（紧缺或急需专业可放宽至本学科在国内有较大影响的高校毕业，业绩特别突出者毕业院校可适当放宽）。

## 2. 基本职责

（1）为本科生讲授专业基础课程（专职科研人员可不作要求），招收培养硕士研究生。

（2）主持省、部级及其以上项目（其中省级项目特指省科技厅、省社会科学界联合会、省教育科学规划办公室批复项目），在本学科某一研究方向取得高水平创新成果，在本学科核心期刊发表高水平学术论文。

（3）参与实施本学科建设和发展工作，在本学科某一研究方向达到和保持国内先进水平的工作中发挥骨干作用。

（4）作为骨干成员参加各类学术创新团队和教学团队建设。

## 3. 引进待遇

（1）学校为全职在我校工作的引进人才提供安家费、

住房补贴或过渡住房、科研启动经费、工作用房等，标准见《江西理工大学全职引进人才待遇一览表（税前）》。

（2）学校按以下规定解决配偶工作。

配偶为全日制硕士研究生学历的，学校按人事代理安排工作，享受学校同工同酬非事业编制人员待遇；配偶为全日制本科学历的，学校安排雇员制工作；不需要学校安置工作的，在聘期内发放配偶生活补助，长期聘用的共计按 10 万元发放，分 6 年按月发放；短期聘用的共计按 5 万元发放，分 3 年按月发放。

（3）到校工作前已取得具有显示度的业绩可给予奖励（不含年薪制人员）。奖励标准执行《江西理工大学重要业绩奖励办法》《江西理工大学学术著作出版资助与奖励办法》有关规定。以上奖励累计超过 5 万元（含 5 万元）的按 5 万元计算，累计 5 万元以下的按实际金额计算。

## **第六条 柔性人才**

主要包括杰出人才、领军人才和学科带头人。原则上为学科建设急需且无法全职引进的高层次人才，在不改变人才与原单位人事关系的前提下，采取协议管理的人才引进方式。具体引进待遇和工作职责按双方协商签订的协议执行，或以学校为第一单位做出的有显示度的科研成果，可以按照《江西理工大学重要业绩奖励办法》给予奖励。

**第七条** 根据学科发展和特殊情况，对在学校重点建设

与发展学科领域（如特色领域研究平台）具有发展潜力、有标志性重要成果的紧缺急需优秀人才和掌握核心技术、拥有自主知识产权或具有高成长性项目的创新创业人才，经学校相关学术委员会专家评议达到相应学术水平后，上述条件可适当放宽。

**第八条** 对特别优秀的引进人才，可不受自身专业技术职务任职资格、单位岗位数限制，根据聘任条件和岗位需要，由所在单位考核推荐，并将成果送相关专家鉴定，校学术委员会研究评议后实行聘任。

### **第九条 学术团队**

大力引进创新学术团队，给予杰出人才、领军人才及其领衔的团队 1000 万元以上的科研配套经费引进待遇，签订团队引进协议，由团队负责人确定使用和分配。

**第十条** 为更好地实施“大师 + 团队”的师资队伍建设模式，倡导和鼓励以团队方式引进急需、紧缺人才。引进的团队符合上述引进条件的，在引进待遇方面除可分别享受相应待遇外，学校还将视情况在经费资助方面予以重点支持，具体由学校和拟引进团队协商确定。

## **第三章 考核与管理**

**第十一条** 对第一至四类引进高层次人才进行目标管理（含其他年薪制人才），服务年限为 6 年（其中首聘期 3 年），学校依据双方协商签订的《聘任协议书》，进行中期考

核（第3年）和期满考核（第6年），中期考核不合格者，学校将督促其以书面形式陈述理由及今后具体改进措施和工作计划，并暂停享受引进相关待遇；期满考核不合格者，解除聘用。

**第十二条** 学校对第五类人才（不含年薪制人才）按事业单位岗位聘任与考核办法进行管理与考核，第五类人才服务期为5年（短期聘用）或8年（长期聘用）。

**第十三条** 学校与外籍人才、柔性人才签订聘任协议，实行目标任务管理，服务期3年，采取年度考核合格逐年续聘和服务期满考核相结合的方式。期满考核不合格者，解除聘用。

**第十四条** 引进人才服务期未满且因个人原因不在学校工作的，应按照所签订协议的有关规定退还相应优惠待遇。其配偶属于照顾性调入（聘用）的，应同时调离。

**第十五条** 实施人才引进工作责任制和问责制。引进高层次人才工作列入各单位主要领导年度工作目标考核，切实做到“一把手”抓“第一资源”。

**第十六条** 要全面贯彻落实党管人才的基本工作方针；各级党组织、尤其各学院党委要充分发挥党委在人才引进工作中的主观能动性，主动作为，积极介入到人才引进工作的全过程，全面掌握本单位人才引进工作的各个环节，做好前期的政策落实、生活服务和思想动员工作以及入校后的培

养、后勤保障和服务工作；要把引进人才的师德考核工作摆在重要位置、第一环节，抓好抓实，切实把好人才的“入口关”。对拟聘用的人才，除本人就师德师风做出承诺外，学院党委还应对其思想政治素质和学术道德进行鉴定。

**第十七条** 根据《江西理工大学服务高层次人才暂行办法》（理工人字〔2017〕4号）的要求，校领导负责联系第一类、第二类和第三类人才；学院各级领导也应明确职责分工，建立本单位的第四类至第五类人才联系制度，并将人才联系工作落到实处。

**第十八条** 建立“学校主导，学院主体”的高层次人才引进工作运行机制。高层次引进人才管理和服务工作涉及多个职能部门和单位，各职能部门和用人单位要从学校发展的大局出发，指定专人负责、跟踪联系，积极帮助高层次人才解决工作和生活上的困难和问题，提供“一站式”服务，着力构建分工合作、运转协调、服务周到、快捷高效的引进人才服务绿色通道。

**第十九条** 学校设立“人才引进贡献奖”，对引进高层次人才工作表现积极且取得显著成效的单位给予相应表彰和奖励，其中对于成功引进第一类、第二类、第三类、第四类高层次人才全职到校工作的，分别给予20万元、10万元、5万元、2万元的奖励。

**第二十条** 引进高层次人才与原工作单位之间产生的

合同、经济等问题由引进人才本人负责。

#### **第四章 附 则**

**第二十一条** 本办法中所涉及的待遇均指人民币税前金额。

**第二十二条** 本办法自发布之日起执行。现行办法与本办法不符的，以本办法为准。

**第二十三条** 本办法未尽事宜，以学校当年出台的人才引进工作方案为准。

**第二十四条** 本办法由人事处负责解释。

## 附件

### 江西理工大学全职引进人才待遇一览表（税前）

人才类型	聘期 (服务期)	安家费（住房补贴）	科研启动费	薪酬	业绩 奖励	配偶安置	生活待遇
第一类 (杰出人才)	6年	500万以上或面议（一次性发放），提供过渡住房。	1000万以上或面议。	年薪200万以上或面议。	无	安置配偶工作或享受生活补贴。	配备学术秘书，在工作上、生活上提供优质服务和保障，配备用车和完备的研究条件。
第二类 (领军人才)	6年	200万以上或面议（分6年按月平均发放或购房借支），提供过渡住房。	理工500万以上、人文100万以上或面议。	年薪120万以上或面议。	无	安置配偶工作或享受生活补贴。	在工作上、生活上提供优质服务 and 保障，提供完备的研究条件，配备科研助手和工作用车。
第三类 (学科带头人)	6年	150万（分6年按月平均发放或购房借支），提供过渡住房。	理工300万以上、人文50万以上或面议。	年薪50-80万或面议。	无	视情况安置配偶工作或享受生活补贴。	在工作上、生活上提供优质服务 and 保障，提供完备的研究条件，根据课题研究需要配备科研助手。
第四类 (学术骨干)	6年	<b>A类</b> ：100万（分6年按月平均发放或购房借支）。 <b>B类</b> ：45万（分6年按月平均发放或购房借支）。	<b>A类</b> ：理工：150万、人文：50万 <b>B类</b> ：理工：50万、人文：20万	年薪： A类：50万。 B类：30万。	无	视情况安置配偶工作或享受生活补贴。	按需提供办公及科研场所，在工作和生活提供优质服务 and 保障。

人才类型	聘期 (服务期)	安家费（住房补贴）	科研启动费	薪酬	业绩 奖励	配偶安置	生活待遇
第五类 (优秀博士)	5年/8年	<b>A类:</b> 安家费在C类基础上上浮50%; <b>B类:</b> 安家费在C类基础上上浮20%或35%; <b>C类:</b> 安家费15万/20万(分3/6年按月平均发放或购房借支), 住房补贴6万/15万(分3/6年按月平均发放)或过渡房居住3/6年。紧缺专业上浮10%。	<b>A类:</b> 在C类基础上上浮50%; <b>B类:</b> 在C类基础上上浮20%或35%; <b>C类:</b> 理工: 10万\人文: 5万, 紧缺专业上浮10%。	执行国家规定薪酬福利待遇, 内聘副教授3年。A、B类可申请按年薪制聘任(年薪15-25万元)实行目标任务管理、聘期6年。	5万封顶(年薪制引进人员不享受)	视情况安置配偶或发放配偶补贴。	按需提供办公及科研场所, 在工作和生活提供优质服务和保障。

