

# 江西师范大学文件

校发〔2019〕30号

---

## 关于印发《江西师范大学高层次人才 引进工作暂行办法(2019年修订)》的通知

各学院、处（室、部、馆），各直附属单位：

《江西师范大学高层次人才引进工作暂行办法(2019年修订)》已经学校研究同意，现予印发，请遵照执行。

江西师范大学

2019年1月23日

# 江西师范大学高层次人才引进工作暂行办法

## (2019年修订)

为切实推进学校“人才强校”战略，吸引优秀高层次人才来校工作，提高教师队伍整体水平，提升学校办学质量和核心竞争力，特制定本办法。

### 第一条 引进对象

学校引进的高层次人才包括领军人才、拔尖人才、学术骨干、博士(后)人才、海外人才等五个类别。

### 第二条 领军人才

#### 1. 领军一类

中国科学院院士、中国工程院院士或国外相同层次的院士、“万人计划”(国家高层次人才特殊支持计划，简称“万人计划”，下同)杰出人才、国家“三大奖”一等奖及以上(自然科学奖、技术发明奖和科技进步奖，简称“三大奖”，下同)获得者(排名第一)。

#### 2. 领军二类

具备未来3-5年获得重大标志性成果的教育部“长江学者”特聘教授、国家杰青项目获得者、中组部“千人计划”(海外高层次人才引进计划，简称“千人计划”，下同)入选者(青年项目除外)、“万人计划”领军人才、国家重点研发计划首席科学家、现任国务院学位委员会学科评议组召集人、全球高被引科学家/高被引学者、国家“三大奖”一等奖及以上获得者(排名第二)或二等奖(排名第一)、教育部人文

社科一等奖获得者(排名第一)、国家教学成果奖一等奖获得者(排名第一)及相当层次的高层次人才。

### 3. 领军三类

具备未来 3-5 年获得重要标志性成果的现任国家自然(哲学社会)科学基金学科评审组会评专家、现任国务院学位委员会学科评议组成员、教育部社会科学委员会委员、百千万人才工程国家级人选、国家重点学科负责人、国家级科研平台负责人、教育部 2011 协同创新中心负责人、教育部创新团队负责人、国家自然(哲学社会)科学基金重大招标负责人、教育部人文社科二等奖(排名第一)、国家教学成果奖二等奖获得者(排名前一)、教育部“长江学者”青年项目入选者、中组部“千人计划”青年项目入选者、国家优青项目获得者、“万人计划”青年拔尖人才及相当层次的高层次人才。

### 第三条 拔尖人才

1. 拔尖一类(理工类一般不超过 45 周岁, 人文社科类一般不超过 50 周岁)

国家自然科学基金重点项目负责人、国务院特殊津贴专家、中国科学院“百人计划”A 类人选, 教育部新世纪优秀高层次人才支持计划入选者、省级“三大奖”一等奖获得者(排名第一)、全国美术作品展等级奖获得者、中国音乐金钟奖获得者、中国书法兰亭奖获得者及相当层次的高层次人才。

2. 拔尖二类(一般不超过 45 周岁)

“井冈学者”或其它省(市)委高层次人才工作领导小组实施的高层次人才工程人选、国家双一流高校中具有教授职称的优秀博士生导师, 且业绩符合下述(1)或(2)中任二项。教育部人文社科三等奖(排

名第一)、省“三大奖”二等奖获得者(排名第一)、省哲学社会科学优秀成果一等奖获得者(排名第一)、省级教学成果一等奖(排名第一)获得者,且近五年业绩符合下述(1)或(2)中 i、ii 中任一项。

(1) 在《中国社会科学》发表有学术论文1篇者、全国美术作品展览优秀奖获得者;

(2) 业绩成果同时符合下列三个条件的教授(研究员)、副教授(副研究员)或博士(博士后):

i、课题:主持完成国家级课题1项。

ii、学术论文:

人文社科类:以第一作者发表 SSCI 论文1篇;或《江西师范大学学术期刊目录》认定的 A 类(《江西师范大学学术期刊目录》认定的 A 类,简称“A类”,下同)论文2篇;或发表 CSSCI 专业期刊论文4篇。

理工科类:①化学、材料、能源、生态学科以第一作者在 SCI 一区期刊发表学术论文3篇(其中生态学1篇学术论文影响因子大于6,其它学科1篇大于8)。②其它理工科类在 SCI 收录期刊发表学术论文3篇。

iii、奖项(作品):人文社科类以第一完成人获得省级科研成果奖二等奖的奖励1项;理工类以第一完成人获得省级科研成果奖三等奖的奖励1项。

若相关人才的三项业绩同时达到双倍及以上条件,经学校拔尖人才工作领导小组会审议同意的,可以认定为“拔尖一类”。

#### **第四条 学术骨干**

##### **1. 骨干一类(一般不超过42周岁)**

近3年业绩成果同时符合下列条件的教授(研究员)、副教授(副研

究员)或博士(博士后):

(1) 课题: 主持立项国家级课题 1 项。

(2) 学术论文:

人文社科类: 以第一作者发表《江西师范大学学术期刊目录》认定的 A 类论文 1 篇; 或发表 CSSCI 专业期刊论文 3 篇。

理工科类: ①化学、材料、能源、生态学科以第一作者在 SCI 一区期刊发表学术论文 3 篇。②其它理工科类以第一作者在 SCI 收录期刊发表学术论文 3 篇。

(3) 奖项(作品): 以第一完成人获得省级教学成果奖二等奖或省级科研成果奖 1 项。

## 2. 骨干二类(一般不超过 42 周岁)

近3年业绩成果符合骨干一类业绩成果条件2且符合1或3中任意一项者。

## 第五条 博士(后)人才(一般不超过 35 周岁)

### 1. 博士(后)一类

(1) 基本条件: 理工科类不超过 30 岁, 人文社科类不超过 32 岁; 业绩成果条件特别突出者, 理工科类和人文社科类分别可适当放宽 2-3 岁。

(2) 业绩成果条件: 以第一作者发表本学科权威期刊 2 篇或顶级期刊 1 篇。其中期刊学术论文鉴定, 以校内外三名及以上同行专家匿名评审意见为主要依据。

(3) 发表本学科顶级期刊学术论文且达到学科领军人才或者国家“四青”(即“长江学者”青年学者、“国家优秀青年科学基金”获得者、“千人计划”青年项目入选者, “万人计划”青年拔尖人才, 下

同)高层次人才相当水平的特别优秀博士,可参照上述领军人才或拔尖人才享受待遇,具体待遇“一人一议”。

## 2. 博士(后)二类

(1)学校紧缺急需专业的高水平大学(研究机构)以及音乐、体育、美术等高水平专门院校(研究机构)应届毕业的博士(后);

(2)近3年内业绩成果达到以下门槛条件的双一流高校(高水平研究机构)以及音乐、体育、美术等高水平专门院校(研究机构)优秀博士(后):

人文社科类:以第一作者在CSSCI专业期刊上发表学术论文3篇(外语、音乐、体育、美术发表学术论文(作品)2篇(部)或《江西师范大学学术期刊目录》认定的A类学术论文1篇;其中美术类发表个人作品需整版以上(不含发表在杂志的菲页)可等同CSSCI收录期刊学术论文1篇)。

理工科类:①化学、材料、能源、生态学以第一作者在SCI一区期刊发表学术论文不少于2篇(其中化学、材料学科有1篇学术论文影响因子大于6)。②其它理工科类以第一作者在SCI二区及以上期刊发表学术论文2篇或在SCI、EI收录期刊、《江西师范大学学术期刊目录》认定的A类期刊上发表学术论文4篇。③单篇学术论文影响因子大于8的。④单篇学术论文被SCI引用15次以上的。⑤发表本学科权威期刊学术论文1篇的。

(3)近3年内立项并主持国家级课题的博士(后)。

(4)该层次业绩成果条件作为本校博士毕业生留校从事教学科研岗工作的最低门槛条件。

## 3. 博士(后)三类

近 3 年内业绩成果达到以下门槛条件的双一流高校(高水平研究机构)以及音乐、体育、美术等高水平专门院校(研究机构)优秀博士(后):

(1) 人文社科类: 以第一作者在 CSSCI 收录期刊上发表学术论文 2 篇(外语、音乐、体育、美术发表学术论文(作品)1 篇(部); 其中美术类发表个人作品需整版以上(不含发表在杂志的菲页)可等同 CSSCI 收录期刊学术论文 1 篇)。

(2) 理工科类: (1) 化学、材料学科以第一作者在 SCI 一区(或二区 TOP)发表学术论文 2 篇。(2) 其它理工科类以第一作者在 SCI 二区及以上期刊发表学术论文 1 篇或在 SCI、EI 收录、《江西师范大学学术期刊目录》认定的 A 类期刊发表学术论文 2 篇。

## **第六条 海外人才**

### **1. 终身教授(年龄不超过 55 周岁)**

在当年发布的 USNEWS、QS、THE、ARWU 全球四大大学排名中的两个及以上排名列前 200 位境外高校的海外知名大学终身教授或相当职务专家。

### **2. 助理教授(年龄不超过 45 周岁)**

在当年发布的 USNEWS、QS、THE、ARWU 全球四大大学排名中的两个及以上排名列前 200 位境外高校的海外知名大学助理教授或相当职务专家。

### **3. 优秀海归(年龄不超过 38 周岁)**

在当年发布的 USNEWS、QS、THE、ARWU 全球四大大学排名中的两个及以上排名列前 200 位境外高校毕业的博士(后)。该类人员还须达到博士二类同等业绩成果条件。

## 第七条 业绩认定

1. 博士生阶段发表学术论文以导师为第一、本人为第二作者的或本人指导学生为第一作者且本人为通讯作者的，可视实际情况认定本人为第一作者。

2. 学术论文分类以《江西师范大学学术期刊目录》为准，分区以中国科学院当年 JCR 分区为准。在本校权威和顶级期刊论文目录发布之前，以同行评价为准。

3. 人才业绩成果以学校科研部门的书面认定结果为准。

4. 业绩成果的截止时间为来校办理人事关系报到手续当天。

## 第八条 引进待遇

1. 学校为引进在校全职(以人事关系调入学校为准，下同)工作的高层次人才提供事业编制。聘期前 3 年，博士(后)人才(一、二、三类)可校内享受副高六级岗位的绩效工资待遇。如前 3 年，以江西师范大学为第一署名单位主持立项国家级课题，聘期第四、五年保留校聘待遇不变，否则调整为实际受聘岗位工资福利待遇。其他高层次人才按协议执行。

2. 学校为引进来校全职工作的高层次人才提供安家费。同城引进人才，原则上安家费减半。安家费一般仅限于在南昌地区购房使用。来校工作并正式报到三个月内支付一次性部分的安家费，其余部分按服务期限分年度平均支付；根据实际情况的需要也可以全部预借购房。禁止以任何形式套取安家费，否则予以追回，学校保留追究法律责任的权利。安家费的具体实施办法参见本办法附件。

3. 学校为引进在校全职工作的高层次人才提供工作住房(过渡房)。工作住房(过渡房)的具体实施办法详见本办法附件。



4. 学校为引进在校全职工作的高层次人才提供科研资助费。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或协议约定享受。科研资助金额参见本办法附件。

5. 所有全职引进人才子女均可享受入读附属幼儿园、小学和中学的福利待遇。

6. 引进的高层次人才满足配偶安置的，可享受配偶安置政策，具体实施办法详见第九条。

7. 学校为引进在校全职工作的业绩特别优秀或紧缺急需的高层次人才提供人才引进津贴。人才引进津贴的具体实施办法参见本办法附件。

8. 学校对拔尖人才、学术骨干和博士(后)人才、海外人才实行试用期制，试用期 1 年。试用期不合格，解除人事关系，并追回已享受的各项高层次人才引进待遇。

### **第九条 配偶安置**

1. 若配偶已在本市工作且具有事业编制身份的，不再安排工作。

2. 领军人才、拔尖人才、优秀海归、紧缺急需专业 1 类博士(后)如有配偶安置要求，可视情况按以下办法安置配偶：

(1) 配偶为事业编制人员，人事关系调入学校。

(2) 配偶具有普通高等院校(研究机构)全日制本科及以上学历且具有相应学位的，可安排非事业编制同工同酬工作，享受学校非事业编制同工同酬人员待遇。

(3) 配偶未具有普通高等院校(研究机构)全日制本科及以上学历、学位的，学校推荐安排临时用工。

(4)待业在家的，可在高层次人才聘期内发放生活补助 1000 元/月，补贴时间为 5 年。

3.其他引进高层次人才，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。

**第十条** 领军人才、拔尖人才、学术骨干、海外人才、具有冲击国家级高层次人才称号和业绩成果特别优秀及学校特有需要的高层次人才，可根据引进高层次人才的实际并结合本办法，采取“一人一议”政策，在《全职引进高层次人才享受优惠待遇参照表》区间内上下浮动并合理调整，职责和待遇一并在协议中予以明确。

**第十一条** 拟引进的高层次人才若其符合学校学科特区引进高层次人才相关条件，还可按《江西师范大学学科特区高层次人才引进与管理暂行办法》享受相关待遇。

## **第十二条 引进程序**

1.学校制定计划：每年 9 月，各学院(单位)根据本单位编制数、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，合理制定引进高层次人才年度计划报学校审批。

2.公开发布计划：学校审批并确定引进高层次人才年度计划，将通过网络等各种形式对外公布。各学院(单位)应根据学校下达的引进高层次人才年度计划，积极对外宣传、联系。

3.意向填报：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的电子版和纸质版。引进单位负责审核，人事处（高层次人才工作办公室）存档复印件 1 份。

4. 组织考察：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》及相关材料电子版和纸质版报送人事处（高层次人才工作办公室）。

5. 学校审批：领军人才、拔尖人才、优秀海外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高层次人才类别的建议后，提交校党委会审议。其他高层次人才由人事处报呈分管人事校领导和校长审批。

6. 手续办理：通过学校审批的高层次人才可以办理相关的入职手续，具体流程详见人事处官网。

7. 院士等特别优秀高层次人才，在引进程序上从便从简，特事特办。

**第十三条** 学校鼓励用人单位根据本单位实际情况对引进高层次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。

**第十四条** 学校紧缺急需专业的认定，由学校在每年制定高层次人才引进计划时确定。学校教师在外校攻读紧缺急需一类、二类专业的博士毕业生，按时回校从事教学科研岗工作的，可享受相应引进待遇，但原校内人员攻读博士学位相应回校待遇不再享受。

**第十五条** 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，相关职责、待遇和引进方式通过协商确定，并按签订协议执行。

**第十六条** 学校鼓励“拔尖人才+学科团队”的高层次人才引进模式。对各类高层次人才的引进要充分听取团队和学科(方向)带头人的意见和建议。

**第十七条** 各单位要为引进高层次人才营造良好的工作氛围,提供必要的科研条件,充分发挥高层次人才作用,并负责考核引进高层次人才的预期工作目标、任务,加强聘后管理与考核。学校将按照双方签订的协议和有关规定加强对引进高层次人才的跟踪管理和考核。

**第十八条** 实施高层次人才引进工作考核责任制。高层次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,高层次人才引进工作纳入各单位的年度目标完成情况计分体系;对于成功引荐领军人才、拔尖人才、优秀海归全职到校工作的,根据计分办法给予加分,并与单位当年绩效工资分配直接挂钩。

**第十九条** 学校每年开展人才工作评估,设立高层次人才引进工作奖,对在高层次人才引进工作中作出突出贡献的单位、个人予以表彰奖励。

**第二十条** 科研资助费、安家费、人才引进津贴原则上待人事关系到校后予以兑现。人事关系到校后不再因高层次人才类别的变化而调整待遇。如领军人才、拔尖人才、学术骨干到校报到工作,非本人原因造成延迟办理人事关系手续的,可视情况提前办理科研启动经费和预借安家费。

**第二十一条** 引进人才触犯国家法律法规、学术不端、师德不正、出国(境)逾期未归、未经批准在江西师范大学之外的其他单位实质性兼职或违反聘任协议中约定要求的,学校将予以解聘,并按违约处理。

**第二十二条** 若服务期未满，因本人学术不端、违法违纪、考核不合格等被学校解聘者，或因个人原因离开学校者（需提前三个月向学校提出申请），须承担以下违约责任：仍在试用期内的，须退回学校给付的全部安家费、购房补贴，退回所有的科研启动费（已物化的部分，应将物化设备或资产交还学校相关职能部门），并交回学校提供的住房及本人管理和使用的学校固定资产；试用期结束但未满服务期的，退回未履行服务期折算的安家费和购房补贴（未履行服务期年限不满一年的，按一年计算），退回未使用的科研经费（已物化的部分应将物化设备或资产交还学校相关职能部门），并交回学校提供的住房及本人管理和使用的学校固定资产；其配偶享受了学校安置政策的，其配偶应同时调离（包括但不限于解聘、停发生活补贴）。

**第二十三条** 引进人才在服务期内，所取得的教学、科研等成果均属职务成果，其发表有关论文、著作或申报有关奖励、专利和科研项目及经费等，作者单位只能署名为江西师范大学，其知识产权均属江西师范大学所有，不得擅自转让研究成果，否则学校将予以解聘并追究其法律责任。

**第二十四条** 本文件所规定金额均为税前，币种均为人民币。

**第二十五条** 其他未尽事宜，由人事处另行协调处理。

**第二十六条** 本办法自发布之日起施行。由人事处会同相关部门负责解释。

## 附件：江西师范大学全职引进高层次人才相关优惠待遇

人才类型	科研资助费 (人民币/万元)		住房与安家费	薪酬待遇
	非实验 学科 (含艺、 体)	实验 学科		
领军人才	一类	一人一议		
	二类	50	500+	聘期内提供工作住房 1 套并提供安家费 150 万元(报到后一次性支付 20 万元，其余分 8 年平均支付或全部预借购房)。按实际受聘岗位享受工资福利待遇+引进人才津贴 60-80 万/年；或年薪 120-150 万，含所有。
	三类	40	200+	聘期内提供工作住房 1 套并提供安家费 100 万元(报到后一次性支付 20 万元，其余分 8 年平均支付或全部预借购房)。按实际受聘岗位享受工资福利待遇+引进人才津贴 40-50 万/年；或年薪 60-80 万，具体面议。
拔尖人才	一类	30	80	提供安家费 70 万元(报到后一次性支付 20 万元，其余分 8 年平均支付或全部预借购房)；或聘期内提供工作住房 1 套，同时一次性提供 40 万元安家费。按实际受聘岗位享受工资福利待遇+引进人才津贴 15 万/年；或年薪 40 万，具体面议。
	二类	20	60	提供安家费 60 万元(报到后一次性支付 20 万元，其余分 8 年平均支付或全部预借购房)；或聘期内提供工作住房 1 套，同时一次性提供 30 万元安家费。按实际受聘岗位享受工资福利待遇+引进人才津贴 8 万元/年；或年薪 35 万，具体面议。
学术骨干	一类	15	50	提供安家费 50 万元(报到后一次性支付 20 万元，其余分 8 年平均支付或全部预借购房)；或聘期内提供工作住房 1 套，同时一次性提供 20 万元安家费。按实际受聘岗位享受工资福利待遇+引进人才津贴 5 万元/年；或年薪 30 万，具体面议。
	二类	15	50	提供安家费 45 万元(报到后一次性支付 20 万元，其余分 8 年平均支付或全部预借购房)；或聘期内提供工作住房 1 套，同时一次性提供 15 万元安家费。按实际受聘岗位享受工资福利待遇+引进人才津贴 3 万元/年；或年薪 25 万，具体面议。
人才类型	科研资助费(人民币/万元)		住房与安家费	薪酬待遇

		非实验学科(含艺、体)	实验学科		
博士(后)人才	一类	不少于10	不少于40	提供安家费40万元(报到后一次性支付20万元,其余分8年平均支付或全部预借购房);并前3年享受1000元/月住房补贴或提供过渡房免费居住。	按实际受聘岗位享受工资福利待遇+引进人才津贴5万元/年;前3年可校内享受副高六级岗位的绩效工资待遇。(符合博士二类业绩的紧缺急需博士按此待遇执行)
	二类	8	20	提供安家费30万元(报到后一次性支付15万元,其余分8年平均支付或全部预借购房);并前3年享受1000元/月住房补贴或提供过渡房免费居住。	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(紧缺急需博士按此待遇执行)。
	三类	5	10	提供安家费25万元(报到后一次性支付10万元,其余分8年平均支付或全部预借购房);并前3年享受1000元/月住房补贴或提供过渡房免费居住。	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。
海外人才	终身教授	50	200	提供安家费80万元(报到后一次性支付20万元,其余分8年平均支付或全部预借购房)并聘期内提供工作住房1套。	按实际受聘岗位享受工资福利待遇+引进人才津贴理科25-30万元/年;或年薪不低于60万,具体面议。
	助理教授	30	100	提供安家费40-50万元(报到后一次性支付20万元,其余分8年平均支付或全部预借购房)并聘期内提供工作住房1套。	按实际受聘岗位享受工资福利待遇+引进人才津贴理科15-20万元/年;或年薪50万,具体面议。
	优秀海归	10	50+	提供安家费40万元(报到后一次性支付20万元,其余分8年平均支付或全部预借购房);并前3年享受1000元/月住房补贴或提供过渡房免费居住。	按实际受聘岗位享受工资福利待遇+引进人才津贴10-15万元/年;前3年可校内享受副高六级岗位的绩效工资待遇(约年薪可达30万+);或年薪35万,具体面议。

注: 1. 以上待遇均包括国家、各级政府和地方的项目资助。

2. 协议与合同的聘期一般5年。

3. 所有引进人员的安家费均需在校服务满8年,如已预借全部购房款者在服务满5年后即离开学校,需退回后3年相应的购房款。

4. 按实际受聘岗位享受工资福利待遇包含岗位工资、薪级工资、基础性绩效、奖励性绩效。

---

抄送：纪委，党群各部门。

---

江西师范大学校长办公室

2019年1月23日印发

---



