

江西中医药大学文件

校发〔2015〕6号



关于印发《江西中医药大学柔性引进高层次人才暂行办法》的通知

校属（附属）各部门、各单位：

《江西中医药大学柔性引进高层次人才暂行办法》已经2015年1月14日校党委会审议通过，现印发给你们，请遵照执行。

二〇一五年一月十四日



江西中医药大学办公室

2015年1月14日印发

江西中医药大学柔性引进高层次 人才暂行办法

为贯彻落实人才强校战略，充分利用校外优秀人才资源，补充学校高层次师资力量，发挥优秀专家、学者和杰出人才对学校改革发展的指导、推动作用，结合实际，特制定本办法。

一、柔性引进工作的原则、目标及基本条件

（一）柔性引进工作的原则：不求所有，但求所用，按需引进。

（二）柔性引进工作的目标：必须有利于推动学校发展战略的实现，必须有利于学校专业发展和学科建设，必须有利于师资队伍和人才的培养。

（三）柔性引进对象的基本条件：

1. 学术造诣较高，取得显著成绩，得到同行专家公认。
2. 学校发展所需，对教学科研管理工作有突出的引领作用。
3. 具有团结、协作精神，善于培养年轻教师，善于带领团队发展。
4. 身体健康，能够胜任相应岗位。

二、柔性引进的对象

第一层次：中国科学院院士、中国工程院院士、海外著名学术机构的外籍院士、国医大师、国家 973 计划项目首席科学家、国家 863 计划重大项目总体专家组组长。

第二层次：国家自然科学奖、国家技术发明奖、国家科技进步奖一等奖获得者前3名及二等奖获得者第1名，教育部长江学者特聘教授（讲座教授），中组部海外高层次人才引进计划（简称“千人计划”）入选者，人社部“百千万人才工程”入选者，中科院“百人计划”入选者，国家级重点学科、重点实验室、工程技术（研究）中心、工程实验室、企业技术中心的首席科学家或主要技术负责人，国家重大科研项目、国家重点工程建设项目的首席科学家或主要负责人，国家重点学科带头人，国家级教学名师，国家级科研平台负责人，“国家自然科学基金创新研究群体项目”负责人，“国务院学位委员会学科评议组”专家、教育部“创新团队发展计划”带头人，“国家杰出青年科学基金”获得者，卫生部“国家级临床重点专科”首席专家，国家中医药管理局“重点专科（专病）”首席专家，“新世纪百千万人才工程”国家级人选，全国优秀中医临床人才、“国家级名老中医”获得者，全国老中医药专家学术经验继承工作指导老师，国家级教学名师等。

第三层次：江西省“井冈学者”特聘教授，江西省“赣鄱英才555工程”人选，省级名中医、省级三级甲等医院科室主任、省级临床重点专科主任、省级中医（药）临床专科（专病）主任，全国优秀教师、省级教学名师，以及在某一技术领域有突出成就的教授、博士或社会贤达人士，以及有较深造诣的持国外“绿卡”者和外籍专家等。

三、柔性引进工作的程序

（一）根据学校发展需要，每年年初，由人事处会同教务处、科研处、学科办拟定学校年度柔性引进计划。未纳入学校计划的人才引进须报学校主要领导审批同意。

（二）用人部门根据学校计划提出书面申请。申请材料包括：拟聘人员简历，聘用理由，受聘人员考察情况，拟聘期限，引进方式，工作目标、薪酬待遇、考核办法等。

（三）人事处汇总，并根据学校总体发展需要，提出意见报学校党委会研究审定。

（四）学校党委会批准后，人事处、用人部门与受聘人员签订有关协议。

四、柔性引进方式及岗位职责

柔性引进方式主要有合作引进和兼职引进两种。合作引进的受聘人才到校工作时间每年可不满3个月；兼职引进的受聘人才需直接到校开展教学、科研、管理等相关工作，到校兼职工作时间每年累计应在3个月以上。

作为教学科研人员引进的，聘期内，受聘人才需帮助我校教学科研人员了解和掌握其所从事专业、领域的前沿知识和先进理念（先进技术），成功培育一个教学（科研）团队，团队成员具备成功申报省（部）级及以上级别的科研项目，或开展相关课程的教学改革，带领团队成员发表高质量的学术论文。作为管理人员引进的，聘期内，受聘人才应帮助我校管理人员提升管理水平和工作能力，并在相应领域取得成绩，提高社会声誉等。

合作引进人才每年应到校作相关前沿领域的学术讲座 2 次，每次讲座时间不少于 2 小时。兼职引进人才应为师生讲授本学科核心课程不少于 16 学时，以及相关前沿领域的学术讲座不少于 6 小时。

五、柔性引进人才的待遇及发放

第一、二层次柔性引进人才实行年薪制，每年薪酬的 80% 分四个季度发放，20% 视考核结果随第四季度一起发放。第一层次人才一般不超过每年人民币 50 万元（税前），第二层次人才一般不超过每年人民币 30 万元（税前）。特殊情况经学校党委会研究后，待遇可根据实际情况而定。

第三层次中，对于合作引进的柔性人才，按照人民币 5 万元/年（税前）标准分四个季度发放，1 万元视考核结果随第四季度一起发放；对于兼职引进的柔性人才，按照人民币 5 万元/年（税前）标准分四个季度发放，1 万元视考核结果随第四季度一起发放，如来校实际工作量超过 6 万元（以学校绩效考核标准核计工作量），可以另行增发，但每年不超过人民币 10 万元。

柔性引进人才来校的交通费、住宿费一般由用人部门从学科建设经费中支出，不够部分由学校承担。柔性引进人才一次来校时间超过 3 天（含 3 天）的，原则上都安排在学校食宿，住房由人事处、用人部门与资产管理处、后勤集团协商解决。

柔性引进人才的科研成果奖励参照《江西中医药大学科研成果奖励管理办法》等相关规定执行。

六、柔性引进人才的管理

(一) 柔性引进人才聘期一般为三年，聘期满后，经双方协商同意，可以续订服务协议。柔性引进人才受聘期间，日常管理归用人单位负责。

(二) 柔性引进人才的考核分年度考核和聘期考核，着重于聘期考核。由用人单位根据岗位任务、聘期目标进行考核，人事处会同科研处、教务处、学科建设办公室等部门组织相关专家进行审议。

(三) 柔性引进人才来校工作所需的办公用房、办公用品等由用人单位协调相关部门解决。

(四) 柔性引进人才在协议服务期内，以江西中医药大学名义承接的科研项目所取得的科研成果及专利归学校所有，受聘人员不得泄露和私自转让。

(五) 聘期内，若订立协议所依据的法律、法规、政策发生变化，致使协议无法全面履行，或订立协议所依据的客观情况发生重大变化，与原签订的协议中某些条款已不适应，经双方协商同意，可变更聘用协议。

七、本《办法》自发布之日起执行，未尽事宜由学校人事处负责解释。