

江西中医药大学文件

校发〔2016〕79号



关于印发《江西中医药大学高层次人才 引进办法》的通知

校属（附属）各部门、各单位：

《江西中医药大学高层次人才引进办法》，经2016年12月28日学校第36次党委会审议通过，现印发给你们，请贯彻执行。

附件：《江西中医药大学高层次人才引进办法》



江西中医药大学办公室

2016年12月28日印发

江西中医药大学高层次人才引进办法

为加强创新型高端人才引进工作，推动学校学科发展和科技创新，实现建设国家一流学科和高水平有特色世界中医药名校的目标，特制定本办法。

一、基本原则

(一) 党管人才，科学规划。坚持党管人才，做好制定政策、整合力量、营造环境、提供服务等工作，用事业造就人才、用环境凝聚人才、用机制激励人才、用制度保障人才。坚持高层次人才引进与学校发展目标和学科专业建设规划相一致，切实打造一流人才队伍，构筑优势学科专业平台，加快学校发展目标的实现。

(二) 突出重点，统筹兼顾。坚持以杰出人才、学科带头人等学科领军人才的引进为重点，优先引进学校事业发展需要、重点学科、优势学科专业及重点培育学科专业的高端人才，统筹考虑其他学科专业建设的优秀人才。

(三) 程序规范，聘约管理。坚持公开招聘、公平竞争、择优引进，加强对拟引进人才的学术水平、教学科研成果、发展潜力、职业道德等方面的考察与评价，确保人才引进质量。签订引进人才聘用合同，实施聘期目标考核和动态管理。

二、组织领导

成立“江西中医药大学高层次人才工作领导小组”，由学校党委书记、校长担任组长，其他校领导担任副组长，分管人事工作的校领导担任常务副组长，成员由党办校办、党委组织部、党委宣传部、发

展规划办公室、人事处、教务处、科研处、学生工作处、计划财务处、资产管理处、研究生院及各单位党委、党总支、直属党支部负责人组成。领导小组下设办公室，挂靠人事处，办公室主任由分管人事工作的校领导兼任，成员由党委组织部、发展规划办公室、人事处、教务处、科研处、计划财务处、资产管理处等部门负责人及相关工作人员组成。

高层次人才工作领导小组的主要职责是研究高层次人才引进相关政策，审议高层次人才培育、引进事项，遴选经学校推荐的高层次人才建设项目、人才奖励项目或荣誉称号人选等。高层次人才工作领导小组办公室主要负责制定高层次人才引进规划与相关政策，受理各部门（单位）人才引进计划的申报，为高层次人才工作领导小组决策提供意见建议，做好人才招聘宣传，协调相关职能部门落实引进人才相关政策和待遇等工作。

三、引进人才类型

高层次人才引进主要面向学术素养好、学术声望高、学术成果优秀的人才。主要分为三类：

第一类：在全球具有学术影响力的杰出人才。如：中国科学院院士、中国工程院院士等，年龄一般不超过 65 周岁。

第二类：在全国具有学术影响力的领军人才。如：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、教育部“长江学者奖励计划”、中组部“海外高层次人才引进计划”（“千人计划”）等国家级人才项目获得者，年龄一般不超过 55 周岁。

第三类：在学术学科方面具有较高影响力的带头人。

A. 在各省（直辖市）具有较高学术影响力的专家，如：各省（直辖市）的特聘教授等，年龄一般不超过 50 周岁。

B. 在全球排名前 300 名的高校工作或从事的学科专业排名在全球前 100 名的正高级专业技术职务人员（排名认定标准参照国际通用排名标准），年龄一般不超过 50 周岁。

四、引进人才待遇

（一）学校为引进的全职高层次人才提供安家费、购房补贴、科研启动金、年薪等，标准如下：

引进人才类型	科研启动金		安家费 (万元)	购房补贴 (万元)	年薪 (万元)
	自然学科 类(万元)	人文、社科 类(万元)			
第一类	面议				
第二类	120	80	50	120	60
第三类	A类	80	40	30	30
	B类	30	10	15	25

备注：表中安家费、购房补贴、年薪，均指税前金额。高层次人才接受聘岗位享受国家规定的工资、福利、保险和学校绩效工资，以及其他福利待遇。

（二）特别急需的高层次人才，其待遇可根据具体情况采用一事一议的方式，并在其聘用合同中予以明确。

（三）经学校批准，在有相关岗位需求的前提下，博士配偶可在校内安置工作。配偶符合高层次人才引进类型的，可享受本办法对应类型的薪酬待遇；具有博士研究生学历学位，待遇按照《江西中医药大学博士人才引进办法》执行；如具有硕士研究生学历学位或具有副高职称的，可实行校内人事代理，待遇按照《江西中医药大学人事代

理人员管理办法》执行；属其他人员的，实行劳动合同聘用，待遇按照《江西中医药大学劳动合同工管理办法》执行；同时具有相关学历学位或专业技术职称的，待遇就高选择。高层次人才如在合同期内申请离校，其配偶属照顾性（人事代理或劳动合同聘用）安置工作的，按照“同进同出”一并调离。

（四）高层次人才来校报到且人事档案转入学校后，其安家费一次性发放，科研启动金由学校科研处按照有关办法发放，购房补贴根据聘期分年度发放。

（五）高层次人才享受了安置配偶工作（人事代理或劳动合同聘用）的，其安家费减半，其他引进待遇不变。

五、引进程序

（一）高层次人才工作领导小组办公室向国内外公布招聘岗位和招聘条件。各部门（单位）及时了解高层次人才相关信息，吸引国内外高层次人才来校工作。

（二）应聘者填写《江西中医药大学高层次人才引进审批表》，提供相关证明材料。

（三）学校学术委员会组织专家对拟引进的高层次人才进行学术评议。

（四）高层次人才工作领导小组办公室及相关单位讨论并提出拟引进高层次人才的聘任岗位、薪酬待遇、岗位职责、工作任务、考核指标等意见，报高层次人才工作领导小组审议，学校党委会审批。

（五）根据学校党委会决议，签订《江西中医药大学高层次人才

聘用合同书》，办理相关入职手续。

六、管理与服务

(一) 建立高层次人才服务机制。各部门(单位)要强化主动服务意识,各司其职,全力配合,做好高层次人才的服务保障工作,充分发挥高层次人才在学校建设与发展中的积极作用。

(二) 实行高层次人才聘用合同管理。引进的全职高层次人才首个聘期一般为6年。学校与引进人才签订聘用合同,明确双方的责任、权利和义务,并根据合同约定的岗位职责、工作任务进行中期考核和聘期考核,聘期考核合格可以续聘。

(三) 设置高层次人才引进工作奖。学校对在引进高层次人才工作方面作出突出贡献的单位或个人进行奖励,单位或个人可根据引进人才受聘情况申报奖励,经高层次人才工作领导小组办公室研究,报学校党委审定。引进1名第一类人才给予8万元奖励,引进1名第二类人才给予5万元奖励,引进1名第三类人才给予2万元奖励。

七、本办法自印发之日起执行,原有规定与本办法不一致的,以本办法为准。

八、本办法由学校高层次人才工作领导小组办公室负责解释。