

江西农业大学引进高层次人才暂行办法

为加大吸引优秀人才来校工作力度，深入推进“人才强校”战略，吸引优秀人才来校工作，提升人才队伍水平，特制定本办法。

第一条 工作目标

（一）紧紧围绕国家和江西省经济社会发展战略需要，重点引进适应学校办学特色、学科发展和科学研究急需的高层次创新人才。发挥学校主体作用，整合校内外资源，吸引海内外一流人才来校工作，促进人才队伍结构不断优化，人才工作整体水平不断提升。

（二）实施人才引进和培育“5526工程”，打造高水平师资队伍。力争在“十三五”末，聚集在国际上有影响力的杰出人才5人，在国内有影响的学科领军人才50人，在国内、省内有一定影响力的学科方向带头人200人，具有博士学位学位教师增至600人。

第二条 基本原则

（一）根据“科学设置、分类引进、突出重点、目标管理”原则，结合学科、队伍建设实际，科学制定引才规划，明确引才目标任务、重点领域和优先次序。

（二）优先保证重点实验室、协同创新中心、重点学科、高水平学科、博士点、硕士点的人才需要。坚持以人为本，用好用活引进人才。坚持待遇留人，更要事业留人、感情留人。

(三)重点引进杰出人才、学科领军人才、青年拔尖人才和高水平创新团队，注重引进重点学科及急需紧缺专业人才。

第三条 保障机制

(一)组织保障。落实党管人才原则，健全高层次人才引进工作领导体系。学校人才引进工作领导小组统筹人才队伍建设规划、人才引进规章制度修订、人才引进与培养中的重大急难问题。

(二)制度保障。学校出台系列激励措施，为人才引进、培养、使用、稳定等工作提供制度保障。

(三)经费保障。加大人才引进专项资金投入，整合校内外资源，形成“上级支持、学校投入、学院配套、社会捐赠”等多渠道经费投入保障机制。

(四)服务保障。围绕引进人才实际需要，做好服务和支撑工作。加强职能部门人才引进工作协调，创新引才思路，建立绿色通道，简化引进程序，为人才提供全方位服务。

第四条 引才分类

(一) 第一层次（杰出人才）

A类：中国科学院院士；中国工程院院士；中国社会科学院学部委员；国家“特支计划（万人计划）”杰出人才；海外著名学术机构外籍院士等。

B类：国家级重大创新团队项目牵头人（如国家自然科学基金创新研究群体牵头人、科技部创新人才推进计划科学家工作室项目牵头人、国家级“2011协同创新中心”牵头人）；国家级重点科研平台负责人（如国家（重点）实验室主任、国家工程（技

术)研究中心主任、国家工程实验室主任);国家一流学科(重点学科)带头人;国家级科研重大项目主持人;国家级重大人才项目获得者(如国家“千人计划”长期项目获得者);海外著名大学(研究机构)的终身教授(研究员);以第一完成人身份获得“国家自然科学奖、国家技术发明奖、国家科技进步奖”一等奖及以上奖励;教育部“长江学者奖励计划”特聘教授;国家“杰出青年科学基金”获得者等相应层次者。

(二) 第二层次(领军人才)

A类:国家级重点创新团队牵头人(如科技部创新人才推进计划重点领域创新团队牵头人、教育部“创新团队”牵头人、农业部农业科研杰出人才及其创新团队牵头人);国家“特支计划(万人计划)”领军人才;以第一完成人身份获得“国家自然科学奖、国家技术发明奖、国家科技进步奖”二等奖、教育部高校科学研究优秀成果奖(人文社会科学)一等奖或本科院校国家级教学成果奖一等奖及以上奖励;或获得国际公认重大成就的知名学者等相应层次者,年龄一般在55周岁以下。

B类:国家级重点人才项目获得者(如国家“青年千人计划”入选者;国家“特支计划(万人计划)”青年拔尖人才;科技部创新人才推进计划中青年科技创新领军人才;国家自然科学基金优秀青年科学基金项目获得者;教育部“青年长江学者奖励计划”入选者;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);“井冈学者”等省级领军人才工程入选;符合学校“梅岭学者”和“首

席教授”条件者；或在学科领域公认的优秀人才等相应层次者，年龄一般在45周岁以下。

（三）第三层次（优秀人才）

A类：海外知名院校博士及符合学校“青年教授”受聘条件者；急需紧缺专业博士及符合学校“青年副教授”受聘条件者，年龄一般在40周岁以下。

B类：学校年度进入计划中所需的其他博士，年龄一般要求在35周岁以下。

第五条 引才待遇

（一）第一层次（杰出人才）

A类：提供必要的科研平台；一次性发放安家费100万元；提供四室两厅住房一套或享受人才住房补贴80万元；提供科研启动金1000-2000万元；年薪不低于100万元（人民币，下同）；妥善解决配偶工作，无需解决的一次性发放生活补贴10万元。

B类：提供必要的科研平台；一次性发放安家费60-80万元；提供四室两厅住房一套或享受人才住房补贴60-80万；提供科研启动金300-1000万元；年薪45-80万元；妥善解决配偶工作，无需解决的一次性发放生活补贴8万元。

（二）第二层次（领军人才）

A类：一次性发放安家费20-30万元；提供四室两厅住房一套或享受人才住房补贴40-60万元（报到后一次性支付20万元，其余分10年逐月发放或全部预借购房）；自然科学类提供科研启动金100-150万元，人文社科类提供科研启动金50-100万元；

年薪 35-45 万元；妥善解决配偶工作，无需解决的一次性发放生活补贴 6 万元。

B 类：一次性发放安家费 10-20 万元；提供四室两厅住房一套或享受人才住房补贴 40 万元（报到后一次性支付 15 万元，其余分 10 年逐月发放或全部预借购房）；自然科学类提供科研启动金 50-100 万元，人文社科类提供科研启动金 20-40 万元；年薪 30-35 万元；配偶具有博士学位学位的可随调或接收；配偶具有硕士学历学位或副高及以上职称的，可按照雇员制管理方式安置工作，无需解决的一次性发放生活补贴 5 万元。

（三）第三层次（优秀人才）

A 类：海外知名院校优秀博士及符合学校“青年教授”受聘条件者一次性发放安家费 8 万元；提供过渡房；享受人才住房补贴 30 万元（购买商品住房可一次性预借 15 万元，其余分 10 年逐月发放）。急需紧缺专业博士及符合学校“青年副教授”受聘条件者一次性发放安家费 5 万元；提供过渡房；享受人才住房补贴 25 万元（购买商品住房可一次性预借 10 万元，其余分 10 年逐月发放）。自然科学类提供科研启动金 30 万元，社会科学类提供科研启动金 20 万元；配偶具有博士学位学位的，可随调或接收。

B 类：一次性发放安家费 3 万元；提供过渡房；享受人才住房补贴 20 万元，分 10 年逐月发放（购买商品住房可一次性预借 10 万元，其余分 10 年逐月发放）；自然科学类提供科研启动金 15 万元，社会科学类提供科研启动金 12 万元；配偶具有博士学位学位的，可协商解决工作。

(四) 上述各类引进人才，其配偶具有硕士学历学位的，符合岗位条件的，可报名参加学校高层次人才配偶竞聘考试；其他申请工作安置的，根据学校岗位需求按合同聘用制酌情解决。

第六条 引才考核及奖励

(一) 实施人才引进工作责任制。各单位党政主要领导为引才工作第一责任人，要积极主动调动校院两级资源，形成引进人才合力。

(二) 加强人才引进工作督查。重点检查各单位高层次人才引进工作的组织领导与具体落实情况，对各单位高层次人才引进完成率进行核定和排序。

(三) 加强人才引进工作考核。实施引才工作目标责任制，将人才引进落实情况纳入学校年度处级领导班子考核体系。实施引才工作月报制。根据年度引才完成情况，实施“末位谈话制”。

(四) 实施人才引进奖励措施。对引进第一、二、三层次(第三层次B类除外)高层次人才的单位，学校按100-200个超工作量/人给予引才单位奖励。引才单位也可从学科建设经费中给予所引进人才科研启动金配套。

第七条 附则

(一) “急需紧缺专业目录”将另行下文明确。

(二) 未列入上述人才分类的高层次人才，可参照相同类别层次人才给予引进待遇。

(三) 对于“特殊人才”引进，实行“一事一议”、“特事特办”。

(四)享受引进待遇人员如中途调离学校,其待遇立即终止,并按照其与学校签订的协议、合同及学校相关规定支付违约补偿金,随调(或安置)配偶需同时解聘。

(五)对第一、第二层次人才采取合同聘任,实施目标考核管理,在协议中明确双方责权关系。

第八条 本规定授权人事处负责解释,自印发之日起执行,同时《江西农业大学引进高层次人才暂行规定》(赣农大发[2009]24号)废止,其他如有与本文件不一致的规定,以本文件为准。