暨人〔2017〕120号

暨南大学关于印发

《暨南大学人才引进暂行办法》的通知

学校各单位:

《暨南大学人才引进暂行办法》经学校研究通过，现印发给你们，请遵照执行。

特此通知。



暨 南 大 学

2017年8月1日

暨南大学人才引进暂行办法

第一章 总 则

第一条 为适应国家启动高校“双一流”建设和广东省“高水平”大学建设的要求，贯彻落实“侨校+名校”的发展战略，实现把我校建成特色鲜明、国内一流、国际知名研究型大学的奋斗目标，根据中共中央《关于深化人才发展体制机制改革的意见》、广东省《关于我省深化人才发展机制体制改革的实施意见》广东省《高水平大学建设人事制度改革试点方案》和《暨南大学高水平大学建设人才引进工作纲要》的相关精神，实施人才强校战略，加大人才引进力度，建设高水平师资队伍。为进一步规范人才引进的程序，加强对引进人才的管理和服务，为引进人才营造工作生活的良好环境，特制定本办法。

第二条 人才引进向学校优势特色学科、重点发展学科和高水平团队倾斜，大力引进青年人才。

（一）向优势特色学科倾斜。以学科建设为中心，围绕高水平大学建设的目标，对于已进入教育部学科评估排名前10%和ESI全球前1%的学科，予以重点支持。

（二）向重点发展学科倾斜。工科及相关新兴交叉学科的发展是今后学校学科发展的重点方向，学校将加大支持力度。

（三）向高水平团队倾斜。对于建设成果显著的高水平团队和取得优异成绩的高层次人才，学校继续加大支持人才引进力度，建设学科高峰和人才高地。

（四）向青年拔尖人才倾斜。青年人才是学校发展的未来和主要动力，学校将重点引进中组部青年千人计划获得者、中组部万人计划青年拔尖人才、教育部青年长江学者和国家自然科学基金委优秀青年科学基金项目获得者等青年优秀人才。

第三条 学校引进的人才，必须具有合格的思想政治素质、优良的职业道德、较高的业务水平和良好的合作精神，身体健康，对在思想政治素质、师德师风和学术道德方面有问题的人员，采取一票否决制。

第四条 建立灵活多样的用人机制，确立“不求所有，但求所用”的人才观，积极探索、实践各种柔性引进方式，详见学校相关规定和办法。

第二章 机构设置及部门职责

第五条 学校成立暨南大学高水平大学建设人才引进领导小组，负责人才引进工作的整体决策和对引进人才评议结果的审定。

第六条 领导小组的构成。由校党委书记和校长担任组长，主管或联系工作的副校长担任副组长，成员包括相关职能部处（人力资源开发与管理处、发展规划处、科学技术研究处、社会科学研究处、财务与国有资产管理处、研究生院、教务处、实验室与设备管理处、招标采购中心、总务后勤管理处与国际交流合作处）负责人和学科专家组成。

第七条 领导小组的工作职责。对引进各层次人才的必要性、发展规划、目标任务、学校提供的配套条件等进行审议，其范围包括讨论审议各基层单位推荐上报的拟引进人员；讨论审议引进高层次人才拟成立的科研机构；讨论审议拟引进的领军人才和杰出人才的聘任职称和岗位级别；讨论审议在高层次人才引进论证会中存在争议的拟引进人员。

第八条 领导小组的工作机制。领导小组采取集中会评和分散评议相结合的工作方式。申请第四层次正高及以上的拟引进人才由单位推荐，学校组织绿色通道专家组会进行评审，并上报领导小组审议；第四层次副高及以下的拟引进人才由各基层单位推荐上报,学校组织同行专家和主管校领导评审后提交领导小组审议。领导小组不定期召开工作会议，由校长、书记、部分领导小组成员和相关学科专家参加评议，对于各单位上报的人才14个工作日给予是否录用的反馈，实现人才引进工作的即时制。

第九条 领导小组下设薪酬小组，由校党委书记、校长、分管人事和财务的校领导、人力资源开发与管理处负责人、财务与国有资产管理处负责人组成，主要讨论并确定高层次人才的薪酬标准、购房补贴与安家费、科研配套经费、配偶工作安排等学校提供的相关待遇和条件。

对于高层次人才的待遇按照“市场导向”和“高待遇高任务”的原则，实行“一人一议”。人才引进薪酬小组根据人才学术成果的显示度、社会影响力、学科的特殊性、拟引进人才原薪酬待遇情况、同类高校同层次人才薪酬标准等方面确定高层次人才待遇，特殊情况可以在学校制定的标准待遇基础上浮不超过30%，并有高层次人才待遇的最后决定权。

第十条为加强和规范各用人单位的人才引进工作，各院（所）、直属单位应成立人才引进工作小组，由单位负责人和相关学科专家组成，对引进思想政治表现、人才道德素质、学术水平、教学科研能力等方面进行综合考核。

第十一条 在人才引进过程中，发展规划处负责学科布局的论证和规划。人力资源开发与管理处负责人才引进的规划、管理和服务工作。[财务与国有资产管理处](http://cwc.jnu.edu.cn)负责人才引进中相应经费的筹措与管理工作。社会科学研究处、科学技术研究处负责引进人才科研成果的审核工作。招标采购中心和实验室与设备管理处负责协调解决引进人才的仪器设备的购置与管理工作。总务后勤管理处根据学校文件、决议等负责落实引进人才的住房和工作场地以及实验室建设工作。研究生院负责引进人才研究生导师资格的认定评定以及研究生招生的相关工作。组织部负责引进人才的协调组织管理和思想政治教育培训。党政办公室督办并协助人才引进过程中推进落实各项重点、难点工作。各职能部门协调合作，对引进人才实施联系人制度和提供一站式服务，确保人才入职后工作的顺利开展。

第三章 引进程序

第十二条 各院（所）、直属单位根据学科建设需要和相关人事规定，研究讨论引进人才的类型、规模、岗位设置、招聘要求、使用计划、承担学科建设任务和所要达到的目标、单位支撑条件等，制定年度进人计划，报人力资源开发与管理处汇总，经学校批准后付诸实施。

第十三条 人力资源开发与管理处和用人单位通过各种有效途径向国内外发布信息，进行公开招聘。应聘者向用人单位提交书面应聘申请，并附个人基本情况的资料。用人单位对应聘者的学术水平和科研成果进行初步审查。

对通过初审的应聘者，各院（所）、直属单位人才引进工作小组必须通过面试、答辩和试讲等形式对应聘者的思想政治素质、学习经历、教学能力、学术水平和科研成果等方面进行考察，以投票方式确定推荐人选，并将答辩结果和所有相关资料报人力资源开发与管理处。教学岗位的面试，均需进行试讲。

第十四条 拟引进人员需如实填写相关表格，各院（所）、直属单位要严格把好拟引进人员的审核关，对拟引进人员填写的信息要认真核对，确保真实无误。各院（所）、直属单位详细填写推荐意见后，报送至人力资源开发与管理处。

第十五条 人力资源开发与管理处根据学科特点，分学科组织校内外专家对学院推荐人选进行评审。在评审会上，专家组从教学能力、学术水平、发展潜力、学科发展平台、单位支撑条件等方面进行评审，对是否引进以及进校后的职称及人才层次方面提出具体评价意见，提交学校人才工作领导小组审定。

第十六条 学校人才工作领导小组，对专家组提交的人才引进情况进行讨论审议，确定人才是否引进的最终结果，聘任职称及相关层次。如对引进结果有争议的，需申请并经学校同意，通过外审环节，再提交学校人才工作领导小组最终审议决定。对于第三层次及以上高层次人才相对个性化的条件和待遇，由学校薪酬小组审议确定，报校长审批后执行。

第十七条 对于院士、“千人计划”入选者、“长江学者特聘教授”、“国家杰出青年基金获得者”和“万人计划领军人才”等高层次人才或特殊人才，可不受人才引进申报时间的限制，直接上报学校审批。

第十八条 经审批拟录用的人员，由人力资源开发与管理处按学校有关规定办理体检、学历认证、报批录用、签订聘用合同和工资发放等相关手续。

第十九条 引进人才进校后，人力资源开发与管理处和用人单位负责对他们的工作情况进行不定期跟踪评价，并从工作和生活上给予关心和支持，指导、促进他们的发展与进步。

第二十条 学校每年对引进人才工作进行总结、考核，各院（所）、直属单位年终向学校递交工作总结，详细说明本年度引进人员的数量、质量、效益等具体情况。对在引进人才工作中取得突出成绩的单位或个人，学校给予表彰奖励。

第四章 应聘条件

第二十一条 各单位必须在学校核定编制、岗位总数范围内进行人才引进工作，满编、超编或无相应核定岗位的单位原则上不得引进。

第二十二条 我校引进的人才，可分为六个层次，其基本应聘条件如下。

（一）第一层次（顶尖人才）。

作为学科建设的领军人物，能够带领本学科在其领域赶超或者保持国际先进水平。包括诺贝尔奖获得者、两院院士、外籍及境外院士，或具有上述相当成就的国内外知名教授（年龄一般不超过60周岁）。

（二）第二层次（领军人才）。

海内外著名大学的教授，海外著名研究机构资深研究员（聘期内每年在学校工作9个月以上），能带领本学科在其领域赶超或者保持全国领先水平的领军人才，原则上自然科学不超过50周岁，人文社会科学不超过55周岁（以当年12月31日为计算截止日），其中包括：

1.国家千人计划入选者；

2.长江学者特聘教授；

3.国家杰出青年基金获得者；

4.国家重大重点研发计划的负责人；

5.“国家特支计划”科技创新领军人才、科技创业领军人才、哲学社会科学领军人才、百千万工程领军人才、教学名师；

6.国家自然科学基金创新研究群体负责人；

7.国家科技三大奖第一完成人；

8.国家级教学成果奖一等奖以上（排名第一）；

9.南粤百杰、广东省引进创新团队带头人、广东省领军人才；

10.其他学术地位、水平与此相当的人选。

（三）第三层次（杰出人才）。

全职引进的海外知名高校、科研院所副教授（或相当职务）以上，或全职引进的国内一流高校、科研院所正高级职务的人才。原则上自然科学不超过42周岁，人文社会科学不超过47周岁（以当年12月31日为计算截止日），其中包括：

1.“珠江学者”特聘教授或同级别省级人才工程项目入选者；

2.“百千万人才工程”国家级人选；

3.国家“青年千人计划”获得者、“国家特支计划”青年拔尖人才、教育部“青年长江学者”、国家自然科学基金优秀青年基金获得者；

4.国家重大科技专项负责人、国家社科基金重大项目首席专家；

5.国家级教学名师、国家级精品课程类项目负责人；

6.其他学术地位、水平与此相当的人选。

（四）第四层次（青年拔尖人才）。

全职引进的在海外知名高校、科研院所拥有正式教学科研职位的杰出人才或优秀博士、博士后，或全职引进的国内一流高校、科研院所副高级以上职务的杰出人才。原则上自然科学不超过35周岁，人文社会科学不超过45周岁（以当年12月31日为计算截止日），且近五年科研成果符合下列条件的一项：

1.在《Science》、《Nature》、《CELL》或SCI(影响因子20以上)的国际顶尖期刊上发表论文1篇，或者在影响因子大于10的刊物上发表论文2篇，本人排名第一或为通讯作者；

2.自然科学类，作为第一作者或通讯作者在中国科学院JCR1区或者在本学科权威期刊上（各学科通过学校认证的期刊列表）发表6篇及以上学术论文；

3.人文社会科学类，作为第一作者或通讯作者在《中国社会科学》或者学科认定的顶尖国际期刊发表论文1篇，学校认定的A1类期刊或者在本学科权威期刊上（各学科通过学校认证的期刊列表）发表4篇以上学术论文；

4.所发表的第一作者或通讯作者学术论文经SCI、EI、SSCI、A＆HCI检索，单篇近五年被其他人引用50次以上；

5.广东省青年珠江获得者、广东省杰出青年基金获得者或同级别省级人才工程项目入选者；

6.省部级教学名师、省部级精品课程类项目负责人；

7.其他学术地位、水平与此相当的人选。

（五）第五层次（优秀青年人才）。

学校相关专业急需的国内外具有较好发展潜力的优秀博士、博士后，原则上自然科学不超过32周岁，人文社会科学不超过35周岁（以当年12月31日为计算截止日），且近五年科研成果符合下列条件的一项：

1.自然科学类，作为第一作者或通讯作者在中国科学院JCR1区或者在本学科权威期刊上（各学科通过学校认证的期刊列表）发表3篇及以上学术论文；

2.人文社会科学类，作为第一作者或通讯作者在学校认定的A1类期刊或者在本科权威期刊上（各学科通过学校认证的期刊列表）发表2篇及以上学术论文；

3.所发表的第一作者或通讯作者学术论文经SCI、EI、SSCI、A＆HCI检索，单篇近五年被其他人引用30次以上；

4.人文社会科学学科获省级科研成果奖二等奖或部级科研成果三等奖以上（排名第一），自然科学学科获国家三大奖二等奖以上（排名前3）、省部级科研成果奖二等奖以上（排名第1）；或获国家级教学成果奖二等奖以上（排名前3）；

5.其他学术地位、水平与此相当的人选。

（六）第六层次。

国内外高校毕业博士、博士后人员，到岗后从事教学和科研工作。除特殊学科、重点团队外，原则上不引进第六层次人员。

（七）严格进人标准，原则上不留本校毕业博士，对于达不到专任教师标准的人员可进入博士后流动站或者专职科研人员队伍。工作期间业绩成果突出、表现优秀的博士后和专职科研人员可申请专任教师岗位。

（八）紧缺专业的优秀人才可按照以上条件适当放宽要求，有标志性重要成果的优秀人才可参照以上条件特殊办理。

（九）鼓励各单位结合学科特点制定本单位的人才引进条件，对于人才队伍建设成果突出的高层次人才团队或单位可探索实施“人才特区制”。

第五章 引进待遇

第二十三条 引进人才的薪酬水平和相关待遇，根据个人能力、业绩贡献和学科发展需要确定目标任务。

1.第一层次（顶尖人才）：

年薪：税前120万元。科研启动经费：2000万元。住房待遇：提供税前500万元或税后300万元的购房补贴与安家费。

周转房及租房补贴：提供不超过3年的校内过渡周转房，过渡期间房租按学校规定的市场价格收取，购房后需在半年内退出。学校提供每月6000元的租房补贴，时间为3年。

2.第二层次（领军人才）：

年薪：税前100万元。科研启动经费：文科200万元；理科1000万元。住房待遇：提供税前300万元或税后200万元的购房补贴与安家费。

周转房及租房补贴：提供不超过3年的校内过渡周转房，过渡期间房租按学校规定的市场价格收取，购房后需在半年内退出。学校提供每月6000元的租房补贴，时间为3年。

3.第三层次（杰出人才）：

年薪：税前50元万。科研启动经费：文科100万元；理科300万元。住房待遇：提供税前200万元的购房补贴与安家费。

周转房及租房补贴：在学校有房源的前提下，提供不超过3年的校内过渡周转房，期间房租按学校规定的市场价格收取，购房后需在半年内退出校内周转房。学校提供每月4000元的租房补贴，时间为3年。

4.第四层次（青年拔尖人才）：

年薪：聘为正高税前30万元，聘为副高及以下税前26万元。科研启动经费：文科正高50万元，副高及以下20万元；理科正高100万元，副高及以下50万元。住房待遇：提供正高税前100万元，副高及以下税前50万元的购房补贴与安家费。

租房补贴：学校提供正高每月3000元，副高每月2000元，中级每月1500元的租房补贴，时间为3年。

5.第五层次（优秀青年学者）：

年薪：税前21万元。科研启动经费：文科10万元；理科20万元。住房待遇：提供税前20万元的购房补贴与安家费。

租房补贴：学校提供副高每月2000元，中级每月1500元的租房补贴，时间为3年。

以上各层次人才，若购房补贴与安家费超过标准待遇，则不再享受租房补贴。

第二十四条学校在聘期内按岗位年薪制（同级别基本工资、岗位津贴+人才岗位津贴+年终绩效）为入选对象发放工资。其中80%为基本年薪，20%为目标任务考核绩效工资。院系根据学科特点予以配套，使年薪具有行业和地区竞争力。

第二十五条第三层次以上人才的购房补贴和安家费按照合同约定方式发放，其他人才的购房补贴和安家费第一年按30%平均按月发放，剩余部分分5年平均按月发放。若变更发放方式，需经薪酬小组讨论通过。如合同期未满离职，则不再发放剩余未发放的购房补贴。

第二十六条 根据各学科特点、现有条件及发展需要，由学校和院系为入选对象及其团队提供相应的科研经费支持。第三层次及以上科研经费按照合同约定或建设方案拨付，其他人才科研经费的拨付原则上分两次进行，在中期评估前拨付前期70%科研启动经费；中期评估合格后，拨付剩余的30%科研启动经费，如特殊情况可根据需要申请调整。其经费预算及使用需符合学校引进人才经费管理办法的要求。

第二十七条同时符合多个层次要求的人才，待遇只能按照最高的一项享受，不能多项同时享受。

第二十八条 引进人才的配偶随迁安置

（一）引进人才申请学校安排配偶工作，需服从学校对其工作岗位的安置。

（二）第二层次及以上引进人才，学校负责安排配偶工作。如配偶原为事业编制，若符合国家、广东省及学校相关政策的，可按事业编引进。

（三）理工医类第三层次人才，文经管类第四层次及以上正高人才，可向学校申请安排配偶工作，在学校有工作岗位的前提下优先解决。如配偶原为事业编制，若符合国家、广东省及学校相关政策的，可按事业编引进。

（四）第一、二层次及四青人才（青年千人、国家优青、青年长江、国家特支计划青年拔尖），若本人不需解决配偶工作，但其团队核心成员（获聘正高职称）因特殊原因需解决配偶工作，可向学校提出申请，学校优先推荐其应聘相应工作岗位。

第二十九条 引进人才的职称认定

（一）对于从国（境）外引进的优秀博士或博士后，或国内其他高校引进的优秀人才，如业绩成果突出，可由学院评估后申请按绿色通道方式聘任正高或副高职称。如经学校专家组会讨论通过，并经学校人才工作领导小组审批同意，可由学校在合同期内聘任相应高级职称。引进人才在三年内按照学校规定参加职称评审，如未通过，则聘任低一级岗位。

（二）引进的高层次人才若已获聘国外高校终身教授或已在其他高校或科研院所获聘正式教学科研岗位的高级专业技术职称，并按该职称兑现待遇的，经学校人才引进领导小组讨论投票，同意现有职称票数超过半数的，学校直接聘任其相应职称岗位，投票结果不过或仅为半数的，学校聘任其低一级职称岗位。

第三十条 引进人才符合国家或省级各类高层次人才计划申报条件的，学校积极为引进人才申请、落实国家、广东省给予引进人才的相关政策和待遇。

第六章 引进方式及聘任管理

第三十一条受聘为顶尖人才（第一层次）、领军人才（第二层次）、杰出人才（第三层次）和拔尖人才（第四层次）中聘任正高职称的专任教师进入长聘轨，纳入事业编制；拔尖人才（第四层次）中聘任副高及其他专任教师实行准聘制，待达到长聘要求后，再纳入事业编制。具体参见《暨南大学新聘教师管理暂行办法》。

第三十二条 学校对引进的人才实行合同管理，以合同方式明确双方的责、权、利以及违约责任。第三层次及以上的引进人才与学校签订十年合同，首聘期五年，续聘期五年。第四层次及以下的引进人才与学校签订六年合同，首聘期三年，续聘期三年。合同内容应设定聘任期满完成的目标任务，包括学科建设、学生培养、科学研究、团队建设、平台建设、公共服务、国际合作交流等内容。高层次人才合同要突出 “三重两大一服务”的原则（重大项目、重要文章、重点人才、大学科、大资金、服务经济社会发展），目标任务明确列入由学校、院系和入选对象签订的《暨南大学引进人才聘任合同》。

第三十三条 引进的人才根据目标任务进行期中检查和期满考核。期中检查由学院负责组织，主要是对合同具体执行和进展情况进行跟踪评价。期满考核由学校负责组织，主要考核引进人才履行聘任合同中的工作任务和工作目标的情况。

第三十四条 考核等级分为合格和不合格。期中检查合格者，继续履行聘任合同中的相关约定。期中检查不合格的人员，学校将要求其以书面形式陈述理由及今后具体改进的工作计划。期满考核合格的人员，学校按照合同约定发放目标任务考核绩效（即年薪×总额的20%部分），并拨付剩余30%的科研经费。期满考核不合格者，不再发放目标任务考核绩效和拨付科研经费，并按照聘任合同的有关条款进行处理。

第三十五条引进人才在聘期或服务期内要求调离学校的，根据以下情况缴纳违约金，并按学校有关程序办理调离手续。

首聘期未满离职的人员，需缴纳违约金，其金额为聘期内已发放年薪的30%。引进人才若在续聘期内离职，按年薪×10%/12×服务未满月份的标准计算违约金。

引进人才配偶已由学校安排工作的，若引进人才提出调离学校，另一方应按夫妻同去同留原则办理调离。

若已一次性领取购房补贴与安家费的引进人才，根据购房补贴的补充协议，按聘期内月均购房补贴（税前）金额\*违约月数，退回相应金额的购房补贴。

第七章 附 则

第三十六条本办法自发布之日起执行，《暨南大学人才引进实施办法》（暨人〔2014〕34号文）同时废止；此前所发相关文件规定与本办法不一致的，按本办法执行。

第三十七条 鼓励各单位在学校规定的基础上制定本单位人才引进的办法。

第三十八条 本办法由人力资源开发与管理处负责解释。

暨南大学党政办公室 依申请公开 2017年8月1日印发