

江西师范大学文件

校发〔2017〕8号

关于印发《江西师范大学高端人才 培育计划实施办法》的通知

各学院、处（室、部、馆），各直附属单位：

《江西师范大学高端人才培育计划实施办法》已经学校审核同意，现予印发，请遵照执行。

江西师范大学

2017年2月10日

江西师范大学高端人才培育计划实施办法

第一章 总 则

第一条 为大力推进人才强校战略，深入实施“十三五”人才队伍建设“2112计划”，加强培育高端人才力度，制定本办法。

第二条 “高端人才培育计划”旨在坚持公开、公平、公正原则，在保证重点学科、特色学科建设需要同时，兼顾新建学科、交叉学科发展需要，面向校内外遴选一批优秀人才，给予经费、津贴、政策等方面支持，重点资助培育，力争到2020年培育两院院士、长江学者（青年项目）、国家杰出（优秀）青年基金获得者或国家特支计划领军人才（青年拔尖人才）、国家级百千万工程人选等高端人才5-10名。

第三条 “高端人才培育计划”原则上每年遴选1次，培育周期为3年。第一层面培育人选以近年上级部门遴选培育人选为准，第二层面培育人选每年3人左右，第三层面培育人选每年5人左右；宁缺勿滥。

第二章 培育目标

第四条 高端人才培育目标

（一）第一层面：两院院士、“万人计划”杰出人才。

（二）第二层面：“长江学者”特聘教授、国家杰出青年科学基金获得者、“万人计划”领军人才。

（三）第三层面：中组部“青年千人计划”人选、“长江学者”青年项目、国家优秀青年科学基金获得者、“万人计划”青年拔尖人才、国家级百千万工程人选。

第三章 遴选条件

第五条 高端人才培育人选条件

（一）学风正派，学术端正，身心健康，具有良好的职业道德。

（二）在自然科学、工程技术领域取得重大的、创造性的成就，做出突出贡献，具有很大发展潜力；在人文社会科学领域中，学术造诣高深，取得创造性研究成果，为国内外同行所公认。

（三）一般应具有博士学位、高级专业技术职务，从事教学、科研一线工作。

（四）具有较强的团结协作、拼搏奉献精神和相应的组织、管理能力，对本学科建设具有创新性构想和战略性思维，能够带领本学科在前沿领域赶超国际先进水平。

（五）原则上，第一层面培育人选以上级部门近年来遴选结果为准；第二层面培育人选在具有第三层面人才称号基础上，须具备3年内入选第二层面人选的标志性成果及潜力；第三层面培育人选具备3年内入选第三层面人选的标志性成果及潜力。申报当年（1月1日）年龄比各层面人才称号年龄要求小于或等于3岁。

第四章 选拔程序

第六条 本人及团队提出申请。用人单位教授委员会或学术委员会讨论并经党政联席会议研究确定拟培育高端人才对象，提交校拔尖人才工作领导小组办公室。

第七条 校拔尖人才工作领导小组办公室聘请国内外同行知名专家对推荐人选进行学术评审和鉴定。

第八条 校拔尖人才工作领导小组对拟培育人选的层次、岗位目标任务、支持措施等提出建议意见。

第九条 校学术委员会审议拟培育人选。

第十条 校党委会议研究确定入选名单。

第十一条 公示。

第十二条 公布入选名单，学校与培育人选签订协议。

第五章 支持措施

第十三条 经费支持：

（一）第一至第三层面培育人选培育期内每年额外享受培育津贴分别为 25 万元、20 万元、15 万元。以上津贴按月预发 70%，剩余 30%部分在考核达标后予以兑现。享受期限根据培育协议规定执行。

（二）学校每年提供第二、三层面培育人选团队奖励经费 15 万元、10 万元。该经费由支持团队领衔专家支配，培育周期中可预发 30%，剩余 70%在考核达标后兑现。团队成员在申报时予以明

确，每位团队领衔专家最多可指导 2 位培育人选。

（三）自达成培育目标之日起，培育期相关待遇终止，按如下标准享受待遇：第一层面人选享受年薪不低于 300 万元；第二层面人选享受年薪 120 万元；第三层面的中组部青年千人计划人选和长江学者青年项目人选享受年薪 80 万元（或在按实际受聘岗位享受待遇同时，额外享受津贴 50 万元），其他人选享受年薪 60 万元（或在按实际受聘岗位享受待遇同时，额外享受津贴 40 万元）。以上年薪或津贴均为税前金额。

（四）已引进且还在协议期内的人才入选培育人选，工资福利待遇可合并计算后就高享受。面向社会公开招聘的新培育人选，有关待遇可根据学校人才引进办法一人一议。

第十四条 政策支持。可视培育需要设立专门研究机构，提供相应的办公、实验场所和相关设备。享受“人才特区”政策，享有相应的科研自主权、人事管理权和经费支配权；可自行制定团队的聘任、考核、分配方案，报学校批准后实施。

第十五条 鼓励支持培育人选申报各类国家级、省级高层次人才支持计划。入选各级各类人才计划的，按“就高从优不重复”的原则享受有关待遇。

第六章 考核与管理

第十六条 培育人选须增加一定的服务期，服务期时间在协议书中予以明确。

第十七条 学校依据签订的培育协议进行目标管理，并开展年度、中期和期满考核。年度考核由用人单位组织，中期、期满考核由校拔尖人才工作领导小组组织进行。

第十八条 在培育期内达到培育目标的，兑现培育期剩余30%部分待遇。未列入培育对象的教师达到培育目标的，一次性奖励个人第一层面100万元、第二层面80万元、第三层面60万元。

第十九条 培育人选如有违反师德规范、弄虚作假、触犯刑律等行为，或其他不适合继续作为培育对象的，学校将撤销其培育资格，停发并视情况追回已发放的配套经费和相关待遇。

第二十条 因个人原因在校服务期限或培育期未满足调离学校的，需根据协议返还相关经费，支付违约金。

第二十一条 建立以“学校主导、学院主体”的高端人才培育工作运行机制。各单位要把高端人才培育工作列入主要领导年度工作目标的重点内容，做到“一把手”抓“第一资源”。

第二十二条 构建分工合作、运转协调、服务周到、快捷高效的人才服务绿色通道。高端人才培育工作的部门和单位，必须指定专人负责，积极帮助高端人才解决工作和生活上的困难和问题。

第七章 附 则

第二十三条 高端人才研发高新技术、转化科研成果、发展高新技术产业取得成就者，产权收益按照国家 and 学校有关规定

执行。

第二十四条 本办法自发布之日起施行，由人事处负责解释。

抄送：纪委，党群各部门。

江西师范大学校长办公室

2017年2月10日印发
