

南京师范大学文件

宁师大〔2015〕14号

关于修订下发《南京师范大学 人才引进工作的规定》的通知

各学院、各部门：

经学校校务会议研究决定，现将修订后的《南京师范大学人才引进工作的规定》予以下发，请遵照执行。

特此通知。

南京师范大学
2015年4月22日

南京师范大学人才引进工作的规定

第一章 总 则

第一条 为进一步加强海内外优秀人才的引进工作，切实提高我校人才队伍的核心竞争力，全面实施“人才强校”战略，为建设“有国际影响的高水平大学”提供坚实的队伍保障，特制定本规定。

第二条 根据建设需要，统筹人才引进的方向和布局，分层次、有计划、有重点地引进海内外各类人才，坚持“服务发展、人才优先、创新机制、高端引领、整体推进”的方针，实现人才队伍建设的可持续发展。

第三条 对特殊人才实施协议薪酬制度，合同管理，以人定薪。

第二章 人才引进类别和基本条件

第四条 人才引进分为七个类别

1. 第一类：院士；
2. 第二类：国家科学技术三大奖二等奖以上获得者（排名第一）、长江学者、“国家杰出青年基金”获得者、“千人计划”入选者（创新人才长期项目、创新人才短期项目）、“万人计划”入选者（杰出人才、领军人才）；
3. 第三类：特聘教授（校特聘教授、省特聘教授、省“双创计划”人才、讲座教授）；

4. 第四类：“千人计划”入选者（青年千人计划项目）、“万人计划”入选者（青年拔尖人才）、“国家优秀青年基金”获得者；
5. 第五类：其他高层次人才；
6. 第六类：优秀博士或博士后；
7. 第七类：其他人才。

第五条 人才引进基本条件

1. 爱岗敬业，治学严谨，学风正派，师德高尚，具有较好的学术背景和较强的学术发展潜力；
2. 原则上应具有博士学位。本科为国内外高水平大学毕业，本科、硕士、博士三个学历中至少有一个是非南京师范大学学历或有外校的博士后经历2年；
3. 在海外获得博士学位的或在海外高校（科研机构）工作3年以上的人才优先；
4. 熟练掌握一门外语，具有国际学术交流的能力；
5. 具有良好的团队合作能力；
6. 身心健康，能满足教学、科研、社会服务等工作需要。

第三章 各类别人才引进条件、职责和待遇

第六条 第一类人才引进条件、职责和待遇

（一）引进条件

1. 国内两院院士；
2. 身体健康。

（二）工作职责

1. 引领学科发展方向，组织团队协作攻关，并取得国际领先水平创新性研究成果；

2. 积极策划国际合作项目、国家重大科研项目以及对经济社会发展有重大影响的前沿课题，并取得重大学术成就或经济社会效益；

3. 积极争取和利用国内外优势资源，带领团队成员与国际著名大学和研究机构开展富有成效的科研合作与交流，在高层次创新型人才培养中做出突出贡献。

（三）工作条件与生活待遇

1. 以院士为核心，组建学术团队，按照学校人才引进政策和相关招录程序配备工作助手（5-7名），并以团队形式配套科研启动经费；

2. 提供必要的实验与工作用房；

3. 薪酬标准协商确定；

4. 购房补贴或安家费面议（发放方式按学校有关规定执行，下同）。

第七条 第二类人才引进条件、职责和待遇

（一）引进条件

1. 国家科学技术三大奖二等奖以上获得者（排名第一）、长江学者、“国家杰出青年基金”获得者、“千人计划”入选者（创新人才长期项目、创新人才短期项目）、“万人计划”入选者（杰出人才、领军人才）；

2. 年龄一般在 50 周岁以下。

（二）工作职责

1. 引领学科发展方向，组建学术团队，并取得国际一流的创新性研究成果；

2. 积极策划国际合作项目、国家重大科研项目以及对经济社会发展有重要影响的前沿课题，并取得较好的效益；

3. 积极争取和利用国内外优势资源，带领团队成员与国际知名大学和研究机构开展富有成效的科研合作与交流，在创新型人才培养中做出突出贡献。

（三）工作条件与生活待遇

1. 组建学术团队，按照学校人才引进政策和相关招录程序配备工作助手（3-5 名），并以团队形式配套科研启动经费；

2. 提供必要的实验与工作用房；

3. “千人计划”入选者（创新人才长期项目）每年年薪 50-100 万元（人民币，下同），国家科学技术三大奖二等奖以上获得者（排名第一）、长江学者、“国家杰出青年基金”获得者、“万人计划”入选者（杰出人才、领军人才）每年年薪不低于 50 万元，以上人员具体薪酬，一人一议；“千人计划”入选者（创新人才短期项目）每月月薪 3-5 万元，按实际工作月份发放；

4. 为“千人计划”（创新人才短期项目）提供公寓住房；服务期内，为其他人才发放 200 万元购房补贴或安家费；

5. 协助安排配偶工作，为子女入学提供帮助。

第八条 第三类人才引进条件、职责和待遇

I. 南京师范大学特聘教授

(一) 引进条件

1. 自然科学类年龄 45 周岁以下，人文社科类年龄 50 周岁以下；

2. 国外应聘者一般应担任高水平大学副教授（Associate Professor）及以上职务或其他相应职务，国内应聘者一般应担任教授或相应职务；

3. 国家社会科学基金重大项目、国家自然科学基金重点（重大）项目、国家科技重大专项、国家重点研发计划、国家重点基础研究发展计划（973 计划）、国家高技术研究发展计划（863 计划）重点或重大项目首席专家或主持人；人文社会科学类省部级一等奖（排名第一）或自然科学类省部级一等奖（排名第一）获得者；以及其他学术造诣深厚、取得过学术界公认特别突出成果的人才。

(二) 工作职责

1. 引领学科发展方向，并取得重要的创新性研究成果；

2. 积极策划国际合作项目、国家重点科研项目以及对经济社会发展有重要影响的前沿课题，并取得较好的效益；

3. 积极争取和利用国内外优势资源，与国际知名大学和研究机构开展富有成效的科研合作与交流，在创新型人才培养中做出重要贡献。

（三）工作条件与生活待遇

1. 根据实际需要，提供一定数额的科研经费；
2. 除基本工资和基础性绩效工资外，每年发放 12 万元奖励性绩效工资；
3. 服务期内发放 100 万元购房补贴或安家费。

II. 江苏省特聘教授，江苏省“双创计划”人才

引进条件、职责参照江苏省特聘教授、江苏省“双创计划”人才选聘办法的规定，待遇根据个人情况参照校特聘教授（除第 2 条外）标准执行。

III. 南京师范大学讲座教授

（一）引进条件

年龄一般在 60 周岁以下，在国内外著名大学或研究机构工作，具有教授或研究员专业技术职务，在学术研究方面取得国内外同行专家公认的重要学术成就，聘期内每年在学校工作 1 个月以上。

（二）工作职责

对本学科建设和学术研究有创新性构想，具有带领本学科在其前沿领域达到或保持国内外先进水平的能力。

（三）工作条件与生活待遇

讲座教授聘期内津贴标准为在校工作期间每月 2 万元（学校支付 1 万，学院从其流动编制费中支付 1 万），学校为其提供公寓住房，每年报销普通舱往返机票一次。

第九条 第四类人才引进条件、职责和待遇

（一）引进条件

1. “千人计划”入选者（青年千人计划项目）、“万人计划”入选者（青年拔尖人才）、“国家优秀青年基金”获得者；
2. 年龄一般在 40 周岁以下。

（二）工作职责

1. 引领学科发展方向，并取得重要的创新性研究成果；
2. 瞄准国家重要人才计划和项目，争取新的突破；
3. 积极争取和利用国内外优势资源，在人才培养中做出重要贡献。

（三）工作条件与生活待遇

1. 提供必要的实验与工作用房；
2. 提供必要的科研启动费；
3. “千人计划”入选者（青年千人计划项目）每年年薪 30-50 万元，服务期内发放 100-120 万元购房补贴或安家费；“万人计划”入选者（青年拔尖人才）、“国家优秀青年基金”获得者每年年薪不低于 20 万元，服务期内发放 100 万元购房补贴或安家费；以上人员具体薪酬，一人一议。

第十条 第五类人才引进条件、职责和待遇

（一）引进条件

1. 年龄一般在 40 周岁以下。
2. 业绩须符合下列条件：

(1) 近 5 年内，以第一作者或通讯作者发表本专业高水平学术论文：文科权威期刊论文（以我校确定的权威期刊为准，下同）8 篇，其中至少有 3 篇为一级权威期刊论文；理工科被 SCI、SCIE 或 SSCI 收录论文 6-9 篇以上（视不同学科而定：物理、化学 9 篇，其中至少有 3 篇 TOP 期刊论文；数学、地理、生物 7 篇，其中至少有 2 篇 TOP 期刊论文；工科 6 篇，其中至少有 1 篇 TOP 期刊论文）；艺术、体育学科权威期刊论文 6 篇，其中至少有 1 篇为一级权威期刊论文。在本领域国际高影响因子学术刊物（理工科）或本领域国内顶尖学术刊物（文科）发表学术研究论文者，论文数量要求可作适当放宽；

(2) 应聘教授岗位者须主持国家社科基金面上项目或国家自然科学基金面上项目 1 项；应聘副教授岗位者须主持国家级科研项目 1 项；因在海外学习或工作时间较长（3 年以上）而未能主持国家级科研项目者，条件（1）中相应高级别论文数量要求适当增加。

（二）工作职责

1. 积极开展科研工作，并取得重要的创新性研究成果；
2. 积极争取高级别的科研项目；
3. 在人才培养方面做出重要贡献。

（三）工作条件与生活待遇

1. 提供一定数额（理工科 10-20 万元，文科 3-5 万元）的科研启动费；

2. 服务期内发放购房补贴或安家费，教授、副教授和博士的标准分别为 60、40 和 30 万元；

3. 聘期内博士参照副教授最低岗位标准享受薪资待遇。

第十一条 第六类人才引进条件、职责和待遇

(一) 引进条件

1. 年龄一般在 35 周岁以下；

2. 业绩须符合下列条件

近 5 年内，以第一作者或通讯作者发表本专业高水平学术论文：文科核心期刊论文 6 篇，其中至少有 3 篇为权威期刊论文；理工科被 SCI、SCIE 或 SSCI 收录论文 4-6 篇以上（视不同学科而定：物理、化学 6 篇，其中至少有 4 篇被 SCI 期刊收录；数学、地理、生物 5 篇，其中至少有 3 篇被 SCI 期刊收录；工科 4 篇，其中至少有 2 篇被 SCI 期刊收录）；艺术、体育学科核心期刊论文 4 篇，其中至少有 2 篇为权威期刊论文。在本领域国际高影响因子学术刊物（理工科）或本领域国内顶尖学术刊物（文科）发表学术研究论文者，论文数量要求可作适当放宽。

(二) 工作职责

1. 积极开展科研工作，并取得好的创新性研究成果；

2. 聘期内主持省部级科研项目 1 项，艺术、体育学科主持厅局级科研项目 1 项；

3. 在人才培养方面做出较大贡献。

(三) 工作条件与生活待遇

1. 提供一定数额（理工科 5-10 万元，文科 2-3 万元）的科研启动费；

2. 服务期内发放 20 万元购房补贴或安家费；

3. 首个聘期内享受副教授最低岗位标准薪资待遇。

第十二条 第七类人才引进条件、职责和待遇

（一）引进条件

1. 年龄一般在 30 周岁以下；

2. 业绩须符合下列条件

近 5 年内，以第一作者或通讯作者发表本专业高水平学术论文：文科权威期刊论文 2 篇；理工科被 SCI、SCIE 或 SSCI 收录论文 2-4 篇以上（视不同学科而定：物理、化学 4 篇；数学、地理、生物 3 篇；工科 2 篇）；艺术、体育学科权威期刊论文 1 篇。在本领域国际高影响因子学术刊物（理工科）或本领域国内顶尖学术刊物（文科）发表学术研究论文者，论文数量要求可作适当放宽。

（二）工作职责

1. 积极开展科研工作，并取得较好的创新性研究成果；

2. 聘期内主持省部级科研项目 1 项目，艺术、体育学科主持厅局级科研项目 1 项；

3. 在人才培养方面做出贡献。

（三）工作条件与生活待遇

提供一定数额（理工科 2-5 万元，文科 1-2 万元）的科研启动费；

第十三条 引进人才的相关费用一般由学校支付。有优势学科、重点学科、重点研究机构的单位，第五类及其以上人才的科研启动费由学校和相关学院共同平均支付。如优势学科、重点学科、重点研究机构等的人才引进费用已超过原有预算，则相关费用全部由学校支付。

第四章 创新科研团队引进条件、方式及支持政策

第十四条 创新科研团队引进条件

1. 创新科研团队应适应新兴产业发展需求，在高端领域已取得杰出成就或具有显著创新潜力，有望突破核心技术和产业技术跨越的优秀创新团队；

2. 团队带头人或核心成员中，两院院士、“千人计划”入选者、“万人计划”入选者、长江学者、“国家杰出青年基金”获得者、中国科学院“百人计划”入选者；国家自然科学基金重点（重大）项目、国家科技重大专项、国家重点研发计划、国家重点基础研究发展计划（973 计划）、国家高技术研究发展计划（863 计划）等主持人、首席专家、领军人才一般不少于 3 名；

3. 创新科研团队应具有在研项目，并且拥有自主知识产权，有较好的市场前景，能填补国内相关领域的关键共性技术空白，科研实力达国内外领先水平。

第十五条 创新科研团队引进方式

1. 采取载体引进、团队集体引进、核心人物带动引进、高

新技术项目开发引进等方式。优先引进海外留学归国人才、国内带项目来创业的各类领军人才与团队；

2. 重点考察团队带头人学术水平和创新能力与团队核心成员的水平；

3. 引进国内创新科研团队，团队成员应将人事关系及档案转至我校，全职工作。引进海外创新科研团队，团队成员应保证每年至少累计有6个月时间在我校工作。

第十六条 创新科研团队支持政策

1. 产业化前景较强，实力达国内一流水平的创新科研团队，通过专项论证给予特别支持，具体额度面议；

2. 对创新科研团队实施人才特殊政策，不同学科、不同团队，弹性管理；

3. 科研创新团队核心成员的工作和生活条件，标准面议。

第五章 各类人才引进程序

第十七条 各类人才引进程序

1. 学校根据学科发展情况确定各类引进人才的设岗计划；

2. 学校和学院通过媒体向国内外公开招聘；

3. 应聘人员填写各类人才的申报材料，连同附件材料提交校人事处；

4. 相关学科进行考核（考核内容为：学术特长、学术水平、职业道德等），学院教授委员会进行初审，院党政联席会议讨论初定；

5. 学校人事处对学院初审后的材料进行形式审查，必要时组织专家（校内外同行专家）进行通讯评审或会议评审；

6. 第六类别及其以上人才的引进经学校人才工作领导小组评审后由校务会议审定，第七类别人才由主管校领导审批；

7. 对于特别突出的优秀人才，采取特殊引进方式。

第六章 各类人才管理与考核

第十八条 学校、学院、学科带头人、教授委员会对引进的人才质量共同把关，强化责任意识。学校、学院与受聘人员签订聘用合同，实行目标管理。聘用合同应参照相关等级人才计划的相关要求，明确目标、任务与计划，以及各方的义务与权利。

第十九条 第一、第二和第四类别人才的一个聘期为 5 年，考核优秀者再续一个聘期。第三类别人才中特聘教授聘期为 3 年，聘期结束，如考核等级为“优秀”，可继续一个聘期；第二个聘期期满，特别优秀者可以再续一个聘期。第五类别人才聘期 3 年，考核合格者纳入普通教师序列进行日常管理；考核基本合格者，根据具体情况有条件聘任；考核不合格者则不再续聘。第六、七类别人才聘期 3 年，聘期考核合格者（即聘期内晋升副教授），按副教授岗位正常聘任；考核不合格者则不再续聘；聘期考核基本合格者，可再行续签一个聘期，如在第二个聘期内不能晋升副教授，则不再续聘。

第二十条 所有人才的服务期均为 10 年。

第二十一条 引进人才在聘期内每年应向所在学院提交年度工作情况汇报，经学院审核后提交人事处。一个聘期结束后，受聘人员应向学院提交聘期工作总结报告，学院组织同行专家对受聘人员的履职情况进行全面评议，提出评议意见。学校人才工作领导小组进行综合考评后结果报校务会审定，决定是否继续聘任。

第二十二条 若受聘人员被查实存在其他问题，或受到学校处分，学校将终止聘任，并追回有关资助。

第七章 附 则

第二十三条 对具有外国国籍或持有外国绿卡的优秀人才，可由学校聘用，其生活、工作待遇由学校和本人协商确定。

第二十四条 夫妻双方均符合我校人才引进条件者，住房待遇以高的一方享受。

第二十五条 特殊人才条件、待遇及引进和管理事宜面议。

第二十六条 上述人员，除院士外，在校服务期未满，按照校相关规定，扣回购房补贴或安家费。

第二十七条 本规定自发布之日起执行，《关于下发〈南京师范大学关于人才引进工作的若干规定〉的通知》（宁师大〔2013〕22号）同时废止。本规定由人事处负责解释。