

吉林大学文件

校发〔2018〕39号

关于印发《吉林大学人才引进办法》的通知

校内各单位：

《吉林大学人才引进办法》经2017年7月12日中共吉林大学第十四届委员会常委会第38次会议审议通过，现予以印发，请遵照执行。



吉林大学人才引进办法

为深入实施“人才强校”发展战略，汇聚优质资源，加强体制机制创新，采取与国际接轨的引才用才模式，精准引进海内外高层次人才和优秀青年人才，突出重点、以用为本、按需设岗、择优聘用，面向国际学术前沿，围绕国家重大战略需求，全力打造与学校“建设世界一流大学和一流学科”目标相一致的一流人才队伍，根据学校总体部署和发展规划，特制定本办法。

一、基本原则

1. 坚持“党管人才”工作原则，加强学校党委对人才引进工作的统一领导。学校人才与学术工作领导小组负责学校人才战略制定和体制机制建设。学校人才与学术工作领导小组工作组执行学校党委及领导小组决议，具体负责审议人才引进相关事项。学校人才与学术工作领导小组工作组下设办公室，办公室设在人才工作办公室。

2. 坚持“放管服”工作导向，实行以学校为主导、中层单位为主体的校、院两级管理机制。各中层单位围绕本单位人才工作规划和岗位需求计划积极开展引进人才的招聘与推荐、支持与服务、管理与考核工作，为人才发展提供必要的工作条件和环境。学校各有关职能部门协同落实人才引进资源配置工作，形成合力。

3. 坚持“一院一策”工作举措，充分考虑不同学科、不同专业的发展定位。各中层单位根据本办法，结合本单位发展目标和

具体情况，制定本单位人才引进办法。各单位人才引进办法须包含招聘、评价、聘任、考核、晋升等工作的具体标准和程序，经学校审议通过后实施。

二、岗位设置

学校设置“杰出人才”、“领军人才”、“青年拔尖人才”、“优秀人才”、“海（境）外博士”五类全职岗位和“柔性引进人才”兼职岗位。各中层单位按照学校人才岗位设置，结合本单位人才工作计划和岗位需求计划，按需设岗，公开招聘，择优推荐聘用。

三、申报条件

引进人才候选人须自觉遵守中国法律法规，具有坚定的政治立场和优良的师德师风，具有较强的教学科研能力，富有创新精神和奉献精神，身心健康。除“柔性引进人才”外，引进人才须在我校全职工作。除具备上述基本条件外，各层次人才还应具备以下对应条件：

（一）杰出人才

1. 对学科发展具有国际视野和战略构想，在国内外学术前沿领域已取得同行公认的高水平研究成果，享有崇高的学术地位和学术声誉，可在服务国家重大战略需求和经济社会发展等方面发挥重大作用，可对学校发展和“双一流”建设做出卓越的贡献，具有引领本学科赶超或保持国际领先水平的能力。

2. 原则上自然科学类候选人应为诺贝尔奖、图灵奖、菲尔茨

奖等国际大奖的获得者，美国、英国、加拿大、澳大利亚等发达国家科学院院士或工程院院士，中国科学院院士或工程院院士，海外顶尖大学讲席教授，或学术水平相当者；人文社科类候选人应为哲学社会科学资深教授，海外顶尖大学讲席教授，或学术水平相当者。

3. 原则上候选人年龄不超过 65 周岁。

（二）领军人才

1. 对学科发展具有国际视野和战略构想，在国内外学术前沿领域已取得同行公认的高水平研究成果，享有突出的学术地位和学术声誉，可对学校发展和“双一流”建设做出重大的贡献，具有带领本学科赶超或保持国际先进水平的能力。

2. 候选人应为国家“千人计划”创新人才长期项目入选专家、国家“千人计划”外国专家长期项目入选专家、国家“万人计划”科技创新领军人才和哲学社会科学领军人才、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，海外知名大学终身教授、海外顶尖大学终身教授或副教授，或学术水平相当者。

3. 原则上候选人年龄不超过 55 周岁。

（三）青年拔尖人才

1. 在国内外学术前沿领域从事前瞻性、创新性研究，已取得标志性研究成果，可对学校发展和“双一流”建设做出重要的贡献，具有推动本学科保持或赶超国际先进水平的能力。

2. 候选人应为国家“千人计划”青年项目入选者、国家“万人计划”青年拔尖人才、教育部“长江学者奖励计划”青年学者、国家优秀青年科学基金项目获得者，海外知名大学副教授、助理教授，或学术水平相当者。

3. 原则上候选人年龄不超过 45 周岁，人文社科类候选人可适度放宽。

（四）优秀人才

1. 教授

（1）在国内外学术前沿领域从事前瞻性、创新性研究，已取得标志性研究成果，具有一定的学术地位和学术声誉，可对学校发展和“双一流”建设做出重要的贡献，具有推动本学科赶超或保持国际先进水平的能力。

（2）在海内外知名大学取得博士学位。回国（来校）前应在海内外知名大学、科研机构或知名企业研发机构有正式教学或科研职位。

（3）原则上申请人年龄不超过 45 周岁，人文社科类候选人可适度放宽。

2. 副教授

（1）在国内外学术领域从事创新性研究，已取得标志性研究成果，可对学校发展和“双一流”建设做出较为重要的贡献，具有推动本学科赶超或保持国际先进水平的潜力。

（2）在海内外知名大学取得博士学位。回国（来校）前应在海

内外知名大学、科研机构或知名企业研发机构有正式教学或科研职位。

(3) 原则上申请人年龄不超过 40 周岁。

3. 讲师

(1) 具有扎实的理论基础，已取得一定的研究成果，可对学校发展和“双一流”建设做出贡献，具有良好的发展潜力，具有外语讲授本学科领域课程的能力。

(2) 在海内外知名大学取得博士学位。在国内取得博士学位的，原则上应具有 2 年以上在海内外知名大学或研究机构从事教学或科研工作经历。

(3) 原则上申请人年龄不超过 35 周岁。

(五) 海（境）外博士

1. 具有扎实的理论基础，已取得一定的研究成果，可对学校学科建设做出贡献，具有外语讲授本学科领域课程的能力。

2. 在海（境）外知名大学取得博士学位。

3. 原则上申请人年龄不超过 33 周岁。

(六) 柔性引进人才

1. 对学科发展具有国际视野和战略构想，学术水平在国际相关领域处于领先地位或顶尖水平。

2. 学校柔性人才岗位为国家“千人计划”短期专家、教育部“长江学者奖励计划”讲座教授、国家外国专家局“高端外国专家”，吉林大学双聘院士、吉林大学唐敖庆讲座教授、吉林大学

匡亚明讲座教授、吉林大学访问教授等。

四、招聘程序

1. 各中层单位制定本单位年度人才引进计划和岗位需求，经学校审议通过后实施。中层单位成立有针对性的招聘小组，面向海内外公开招聘，接收应聘者申请，或物色推荐候选人。

2. 中层单位招聘小组邀请候选人来校面试（包括但不限于学术报告、试讲课程以及与教师、学生进行互动交流）。中层单位召开学术委员会、教学委员会、专业技术职务聘任工作委员会等会议，按照学校和本单位人才引进办法及具体评价标准进行审议。中层单位党委负责审核申请人的意识形态、思想政治、师德师风，报学校教师工作部审批。原则上，新引进的“优秀人才”只能申请预聘岗位。成就特别突出的，可在引进时申请长聘岗位。

3. 按照实际情况，组织进行海内外同行专家评议，形成同行评议意见。

4. 学校人才与学术工作领导小组工作组会议进行审议，确定拟聘任结果，报校长办公会或党委常委会最终审定。

5. 学校对拟聘任人选在一定范围内进行公示，公示期为7个工作日。

6. 公示无异议后，学校和中层单位与拟聘任人选签署聘用合同和岗位协议。本人办理入职手续。

五、聘任方式

1. 学校和中层单位共同与引进人才签署聘用合同和岗位协议。

引进人才纳入学校统一人事管理。“杰出人才”、“领军人才”、“青年拔尖人才”、“海（境）外博士”、“柔性引进人才”按照岗位协议进行管理，“优秀人才”按照“预聘-长聘”制度和岗位协议进行管理。“优秀人才”长聘教授、长聘副教授为学校长聘岗位，“优秀人才”预聘教授、预聘副教授、讲师为学校预聘岗位。预聘岗位人才须通过学校长聘考核晋升到长聘岗位，否则合同期满自然终止聘任。

2. 学校根据岗位协议和学校及中层单位考核办法进行考核，中层单位是引进人才考核工作的责任主体，学校职能部门协同配合。中层单位重点负责年度考核和中期考核，学校重点负责聘期考核和长聘考核。“杰出人才”、“领军人才”、“青年拔尖人才”、“柔性引进人才”考核工作由人才工作办公室统筹，“优秀人才”、“海（境）外博士”考核工作由人力资源和社会保障处统筹。

3. 学校对于诺贝尔奖、图灵奖、菲尔茨奖等国际大奖的获得者，美国、英国、加拿大、澳大利亚等发达国家科学院院士或工程院院士，中国科学院院士或工程院院士，国家急需紧缺型人才，学校特殊领域或专业人才的引进可一事一议。

4. 学校鼓励各中层单位、“人才与学术特区”根据“放管服”原则，按照学校相关管理规定，结合“双一流”建设需要，制定相应配套支持政策，为引进人才提供更加优质优厚的工作条件和工作环境。

5. 学校对于聘期内的全职引进的外籍和港澳台地区人才，每年额外提供5万元津贴（税前）。

六、附则

1. 之前颁发的有关办法（规定）与本办法不相符的，以本办法为准。

2. 本办法自执行之日起，对如下人才引进相关规章制度进行废止：

(1) 《吉林大学引进优秀人才暂行办法》

(2) 《吉林大学“引进海外博士计划”实施办法》

3. 本办法涉及的薪酬、安家补助等待遇均按照国家、地方相关税收政策执行。

4. 本办法自公布之日起执行，由学校人才与学术工作领导小组工作组办公室负责具体解释。

附件：吉林大学引进人才待遇

附件：

吉林大学引进人才待遇

一、杰出人才

1. 提供年薪 80-120 万元。
2. 提供安家补助 150-200 万元，提供周转公寓（自费租用）。
3. 科研启动经费、科研助手、专职科研人员或博士后人员等事宜采取一事一议方式确定。
4. 按教授、博士生导师聘任。
5. 提供数量充足的博士研究生招生指标、硕士研究生招生指标，由学校单列招生指标。
6. 提供面积充足的办公实验用房。
7. 根据实际情况，安排配偶工作，安排子女入学（入托）。

二、领军人才

1. 提供年薪 60-80 万元。
2. 提供科研启动经费：自然科学学科 200-1000 万元，人文社会学科 50-100 万元。
3. 提供安家补助 100 万元。国家“千人计划”长期项目入选专家享受国家、吉林省、吉林大学提供的共计 150 万元安家补助。提供周转公寓（自费租用）。
4. 提供 1 名科研助手和 2 名专职科研人员或一类博士后指标。

5. 按教授、博士生导师聘任。

6. 提供一定数量的博士研究生招生指标、硕士研究生招生指标，由学校单列招生指标。

7. 提供一定面积的办公实验用房。

8. 根据实际情况，安排配偶工作，安排子女入学（入托）。

三、青年拔尖人才

1. 提供年薪 35-60 万元。

2. 提供科研启动经费：自然科学学科 100-300 万元，人文社会科学学科 30-60 万元。国家“千人计划”青年项目入选者享受国家提供的 100-300 万元科研启动经费。

3. 提供安家补助 60 万元。国家“千人计划”青年项目入选者享受国家、吉林省、吉林大学提供的共计 115 万元安家补助。提供周转公寓（自费租用）。

4. 提供 1 名专职科研人员或一类博士后指标。

5. 按教授、博士生导师聘任。

6. 提供一定数量的博士研究生招生指标、硕士研究生招生指标，由学校单列招生指标。

7. 提供一定面积的办公实验用房。

8. 根据实际情况，安排配偶工作，安排子女入学（入托）。

四、优秀人才

1. 教授

(1) 提供年薪 25-35 万元。

(2) 提供科研启动经费：自然科学学科 50-100 万元，人文社会学科 15-30 万元。

(3) 提供安家补助 40 万元，提供周转公寓（自费租用）。

(4) 提供 1 名专职科研人员或一类博士后指标。

(5) 按教授、博士生导师聘任。

(6) 提供一定面积的办公实验用房。

(7) 安排子女入学（入托）。

2. 副教授

(1) 提供年薪 20-25 万元。

(2) 提供科研启动经费：自然科学学科 20-30 万元，人文社会学科 5-10 万元。

(3) 提供安家补助 20 万元，提供周转公寓（自费租用）。

(4) 享受学校正高级职称待遇，按博士生导师聘任。

(5) 安排子女入学（入托）。

3. 讲师

(1) 提供年薪 15-20 万元。

(2) 提供科研启动经费：自然科学学科 10-20 万元，人文社会学科 3-5 万元。

(3) 提供安家补助 10 万元，提供周转公寓（自费租用）。

(4) 享受学校副高级职称待遇。

(5) 安排子女入学（入托）。

五、海（境）外博士

(1) 按讲师（中级职称）聘任，薪酬按照学校讲师（中级职称）标准兑现。

(2) 提供科研启动经费自然科学学科 5 万元，人文社会学科 3 万元。

(3) 提供安家补助 8 万元，提供周转公寓（自费租用）。

(4) 安排子女入学（入托）。

六、柔性引进人才

(1) 提供双聘院士年薪 10 万元。

(2) 提供“千人计划”短期专家月薪 6-10 万元。提供科研启动经费自然科学学科不高于 300 万元，人文社会学科不高于 100 万元。国家生活补助 50 万元。

(3) 提供“高端外国专家项目”入选专家月薪 6-10 万元。提供科研启动经费自然科学学科不高于 150 万元，人文社会学科不高于 50 万元。

(4) 提供“长江学者奖励计划”讲座教授月薪 6-8 万元，提供科研启动经费自然科学学科不高于 100 万元，人文社会学科不高于 25 万元。

(5) 提供唐敖庆讲座教授、匡亚明讲座教授月薪 3-6 万元。

(6) 提供访问教授月薪 3 万元。

(7) 提供周转公寓（自费租用）。