

江西师范大学高层次人才引进工作暂行办法

(2022 年修订)

为深入学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想，贯彻落实习近平总书记关于人才工作的系列重要讲话精神，结合省委“努力把江西打造成为天下英才的重要首选地”的工作要求，着力实现学校“植根江西、面向全国、放眼世界，努力建设一所特色鲜明、水平一流的师范大学”的发展目标，切实推进学校“人才强校”战略，全力打造高水平高质量的师资队伍，为实现学校高质量发展提供强有力的人才支撑，特制定本办法。

第一条 引进对象

学校引进的高层次人才包括领军人才、拔尖人才、学术骨干、博士（后）人才、海外人才等五个类别。

第二条 领军人才

1. 领军一类

中国科学院院士、中国工程院院士或国外相同层次的院士，国家高层次人才特殊支持计划杰出人才，国家自然科学奖一等或二等奖获得者（排名第一）、国家技术发明奖和科技进步奖特等或一等奖获得者（排名第一），及相当层次水平的人才。

2. 领军二类（原则上不超过 55 周岁）

具备未来 3-5 年获得重大标志性成果的教育部“长江学者”

特聘教授、国家杰青项目获得者、国家海外高层次人才引进计划入选者（不含青年项目）、国家高层次人才特殊支持计划领军人才、国家重点研发计划项目首席科学家或主持人、现任国务院学位委员会学科评议组召集人、国家优势创新团队负责人、全球高被引科学家/高被引学者（专指科睿唯安 Clarivate Analytics）、国家自然科学奖一等或二等奖获得者（排名第二）、国家技术发明奖和科技进步奖特等或一等奖获得者（排名第二）或二等奖（排名第一），教育部人文社科一等奖获得者（排名第一）、国家教学成果奖一等奖获得者（排名第一）及相当层次水平的人才。

3. 领军三类（原则上文科不超过 52 周岁，理工科不超过 50 周岁）

具备未来 3-5 年获得重要标志性成果的现任国家自然（哲学社会）科学基金学科评审组会评专家、现任国务院学位委员会学科评议组成员、教育部社会科学委员会委员、百千万人才工程国家级人选、国家重点学科负责人、国家级科研平台负责人、教育部 2011 协同创新中心负责人、教育部创新团队负责人、国家自然（哲学社会）科学基金重大招标负责人、教育部人文社科二等奖（排名第一）、国家教学成果奖二等奖获得者（排名第一）、教育部“长江学者”青年项目入选者、国家海外高层次人才引进计划青年项目入选者、国家优青项目获得者、国家高层次人才特殊支持计划青年拔尖人才及相当层次水平的人才。

第三条 拔尖人才

1. 拔尖一类（理工类一般不超过 45 周岁，人文社科类一般不超过 50 周岁）

国家自然科学基金重点项目负责人、国务院特殊津贴专家、中国科学院“百人计划”A类人选，教育部新世纪优秀高层次人才支持计划入选者、省级“三大奖”一等奖获得者（排名第一）、全国美术作品展等级奖获得者、中国音乐金钟奖获得者、中国书法兰亭奖获得者及相当层次的高层次人才。

2. 拔尖二类（一般不超过 45 周岁）

省（自治区、直辖市）委高层次人才工作领导小组实施的高层次人才工程人选、国家双一流学科所在高校中具有正高级职称的优秀博士生导师、国家社科基金重点项目负责人且近5年业绩符合下述（1）或（2）中的任二项。教育部人文社科三等奖（排名第一）、省“三大奖”二等奖获得者（排名第一）、省哲学社会科学优秀成果一等奖获得者（排名第一）、省级教学成果一等奖（排名第一）获得者，且近五年业绩符合下述（1）或（2）中的 i、ii 中任一项。

（1）在《中国社会科学》发表有学术论文 1 篇者、全国美术作品展览优秀奖获得者；

（2）业绩成果同时符合下列三个条件的正高级职称人员、副高级职称人员或博士后：

i. 课题：主持完成国家级课题 1 项。

ii. 学术论文：

人文社科类：以第一作者发表 SSCI 论文 1 篇；或《江西师范大学学术期刊目录》认定的 A 类（《江西师范大学学术期刊目录》认定的 A 类，简称“A 类”，下同）论文 2 篇；或发表 CSSCI 专业期刊论文 4 篇。

理工科类：①化学、材料、能源、生态学科以第一作者在 SCI 一区期刊发表学术论文 3 篇（其中生态学 1 篇学术论文影响因子大于 6，其它学科 1 篇学术论文影响因子大于 8）。②其它理工科类在 SCI 收录期刊发表学术论文 3 篇。

iii. 奖项（作品）：人文社科类以第一完成人获得省级科研成果奖二等奖的奖励 1 项；理工类以第一完成人获得省级科研成果奖三等奖的奖励 1 项。

若相关人才的三项业绩同时达到双倍及以上条件，经学校拔尖人才工作领导小组会审议同意的，可以认定为“拔尖一类”。

第四条 学术骨干

1. 骨干一类（一般不超过 42 周岁）

近 3 年业绩成果同时符合下列条件的正高级职称人员、副高级职称人员或博士后：

（1）课题：主持立项国家级课题 1 项。

（2）学术论文：

人文社科类：以第一作者发表《江西师范大学学术期刊目录》认定的 A 类论文 1 篇；或发表 CSSCI 专业期刊论文 3 篇。

理工科类：①化学、材料、能源、生态学科以第一作者在 SCI 一区期刊发表学术论文 3 篇。②其它理工科类以第一作者在 SCI 收录期刊发表学术论文 3 篇。

(3) 奖项（作品）：以第一完成人获得省级教学成果奖二等奖或省级科研成果奖 1 项。

2. 骨干二类（一般不超过 42 周岁）

近 3 年业绩成果符合骨干一类业绩成果条件 2 且符合 1 或 3 中任意一项正高级职称人员、副高级职称人员或博士后。

第五条 博士（后）人才（一般不超过 35 周岁）

1. 博士（后）一类

(1) 基本条件：理工科类不超过 30 岁，人文社科类不超过 32 岁；业绩成果条件特别突出者，理工科类和人文社科类分别可适当放宽 2-3 岁。

(2) 业绩成果条件：以第一作者在本学科权威期刊发表学术论文 2 篇或在顶级期刊发表学术论文 1 篇。其中期刊学术论文鉴定，以校内外三名及以上同行专家匿名评审意见为主要依据。

(3) 发表本学科顶级期刊学术论文且达到学科领军人才或者国家“四青”高层次人才相当水平的特别优秀博士，可参照上述领军人才或拔尖人才享受待遇，具体待遇“一人一议”。

2. 博士（后）二类

（1）学校紧缺急需专业的高水平大学（研究机构）以及音乐、体育、美术等高水平专门院校（研究机构）应届毕业的博士（后）；

（2）近3年内业绩成果达到以下门槛条件的双一流高校（高水平研究机构）以及音乐、体育、美术等高水平专门院校（研究机构）优秀博士（后）：

人文社科类：以第一作者在 CSSCI 专业期刊上发表学术论文 3 篇〔外语、音乐、体育、美术发表学术论文（作品）2 篇（部）或《江西师范大学学术期刊目录》认定的 A 类学术论文 1 篇；其中美术类发表个人作品需整版以上（不含发表在杂志的扉页）可等同 CSSCI 收录期刊学术论文 1 篇〕。

理工科类：①化学、材料、能源、生态学以第一作者在 SCI 一区期刊发表学术论文不少于 2 篇（其中化学、材料学科有 1 篇学术论文影响因子大于 6）。②其它理工科类以第一作者在 SCI 二区及以上期刊发表学术论文 2 篇或在 SCI、EI 收录期刊、《江西师范大学学术期刊目录》认定的 A 类期刊上发表学术论文 4 篇。③单篇学术论文影响因子大于 8 的。④单篇学术论文被 SCI 引用 15 次以上的。⑤发表本学科权威期刊学术论文 1 篇的。

（3）近 3 年内立项并主持国家级课题的博士（后）。

（4）该层次业绩成果条件作为本校博士毕业生留校从事教

学科研岗工作的最低门槛条件。

3. 博士（后）三类

近3年内业绩成果达到以下门槛条件的双一流高校（高水平研究机构）以及音乐、体育、美术等高水平专门院校（研究机构）优秀博士（后）：

（1）人文社科类：以第一作者在 CSSCI 收录期刊上发表学术论文 2 篇〔外语、音乐、体育、美术发表学术论文（作品）1 篇（部）；其中美术类发表个人作品需整版以上（不含发表在杂志的菲页）可等同 CSSCI 收录期刊学术论文 1 篇〕。学校紧缺急需的音乐、体育、美术的教学型术科类博士可在此基础适当降低科研业绩条件并提高教学考核要求，安家费相应调整为 15 万。

（2）理工科类：①化学、材料学科以第一作者在 SCI 一区（或二区 TOP）发表学术论文 2 篇。②其它理工科类以第一作者在 SCI 二区及以上期刊发表学术论文 1 篇或在 SCI、EI 收录、《江西师范大学学术期刊目录》认定的 A 类期刊发表学术论文 2 篇。

第六条 海外人才

1. 终身教授（年龄不超过 55 周岁）

在当年发布的 USNEWS、QS、THE、ARWU 全球四大大学排名中的两个及以上排名列前 200 位境外高校的海外知名大学终身教授或相当职务专家。

2. 助理教授（年龄不超过 45 周岁）

在当年发布的 USNEWS、QS、THE、ARWU 全球四大大学排名中的两个及以上排名列前 200 位境外高校的海外知名大学助理教授或相当职务专家。

3. 优秀海归一类（年龄不超过 38 周岁）

在当年发布的 USNEWS、QS、THE、ARWU 全球四大大学排名中的两个及以上排名列前 200 位境外高校毕业的博士。该类人员还须达到博士二类同等业绩成果条件。

4. 优秀海归二类（年龄不超过 38 周岁）

在当年发布的 USNEWS、QS、THE、ARWU 全球四大大学排名中的两个及以上排名列前 600 位境外高校毕业的博士。该类人员还须达到博士三类同等业绩成果条件。

第七条 业绩认定

1. 本办法规定的具备相应人才称号、获奖、荣誉等，包括经第三方评估认定达到相当层次水平的人才。本办法所规定的论文均为本学科的学术论文，顶级、权威、A 类、B 类均为《江西师范大学学术期刊目录》所认定的期刊。SCI 一区、二区、TOP 等包括经专家认定达到同层次水平的文章。

2. 博士生阶段发表学术论文以导师为第一、本人为第二作者的或本人指导学生为第一作者且本人为通讯作者的，可视实际情况认定本人为第一作者。

3. 学术论文分类以《江西师范大学学术期刊定级标准（2020

年修订试行)》为准。

4. 计算机科学与技术、软件工程学科以第一作者发表的 CCF 认定的 A 类期刊(会议)可视同理工科类的权威期刊, CCF 认定 B 类期刊(会议)可视同理工科类的 A 类期刊; CCF 认定 C 类期刊(会议)可视同理工科类的 B 类期刊。

5. 人才业绩成果以学校科研部门的相关政策为准。

6. 业绩成果的截止时间为来校办理人事关系报到手续当天。

第八条 引进待遇

1. 学校为引进在校全职(以人事关系调入学校为准,下同)工作的高层次人才提供事业编制。聘期前 3 年,博士(后)人才(一、二、三类)可校内享受副高六级岗位的绩效工资待遇。如前 3 年,以江西师范大学为第一署名单位主持立项国家级课题,聘期后 2 年保留校聘待遇不变,否则调整为实际受聘岗位工资福利待遇。其他高层次人才按协议执行。

2. 学校为引进来校全职工作的高层次人才提供安家费。同城引进人才,原则上安家费减半。安家费一般仅限于在南昌市城区购买商品住房或具有居住属性的公寓使用。来校工作并正式报到三个月内支付一次性部分的安家费,其余分 5 年平均支付或在其购房时(以经备案的购房合同为准)一次性支付。禁止以任何形式套取安家费,否则予以追回,学校保留追究法律责任的权利。

3. 学校为引进在校全职工作的高层次人才提供工作住房(过

渡房)。

4. 学校为引进在校全职工作的高层次人才提供科研资助费。应聘非教学科研岗的高层次人才，不享受科研资助费；绩效工资待遇按实际受聘岗位或协议约定享受。科研资助金额参见本办法附件。

5. 所有全职引进人才子女均可享受入读附属幼儿园、小学和中学的福利待遇。

6. 引进的高层次人才满足配偶安置的，可享受配偶安置政策，具体实施办法详见第九条。

7. 学校为引进在校全职工作的业绩特别优秀或紧缺急需的高层次人才提供人才引进津贴。人才引进津贴的具体实施办法参见本办法附件。

8. 学校对拔尖人才、学术骨干和博士（后）人才、海外人才实行试用期制，试用期1年。试用期不合格，解除人事关系，并追回已享受的各项高层次人才引进待遇。

第九条 配偶安置

1. 若配偶已在本市工作且具有事业编制身份的，不再安排工作。

2. 领军人才、拔尖人才、优秀海归一类、紧缺急需专业1类博士（后）如有配偶安置要求，可视情况按以下办法安置配偶：

（1）配偶为事业编制人员，人事关系调入学校。

(2) 配偶具有普通高等院校（研究机构）全日制本科及以上学历且具有相应学位的，可安排非事业编制同工同酬工作，享受学校非事业编制同工同酬人员待遇。

(3) 配偶未具有普通高等院校（研究机构）全日制本科及以上学历、学位的，学校推荐安排临时用工。

(4) 待业在家的，可在高层次人才聘期内发放生活补助 1000 元/月，补贴时间为 5 年。

3. 其他引进高层次人才，学校不安排其配偶工作，也不发放生活补贴；但其来校工作后，可依据学校高层次人才配偶安置办法，申请安置。

第十条 领军人才、拔尖人才、学术骨干、海外人才、具有冲击国家级高层次人才称号和业绩成果特别优秀及学校特有需要的高层次人才，可根据引进高层次人才的实际并结合本办法，采取“一人一议”政策，在《全职引进高层次人才享受优惠待遇参照表》区间内上下浮动并合理调整，职责和待遇一并在协议中予以明确。

第十一条 拟引进的高层次人才若其符合学校学科特区引进高层次人才相关条件，还可按《江西师范大学学科特区高层次人才引进与管理暂行办法》享受相关待遇。

第十二条 引进程序

1. 学校制定计划：每年 9 月，各学院（单位）根据本单位编

制数、学科建设中长期规划及学科梯队建设的需要，以“需要为本、急需为先”的原则，合理制定引进高层次人才年度计划报学校审批。

2. 公开发布计划：学校审批并确定引进高层次人才年度计划，将通过网络等各种形式对外公布。各学院（单位）应根据学校下达的引进高层次人才年度计划，积极对外宣传、联系。

3. 意向填报：应聘者填写《江西师范大学拟引进高层次人才申请表》并提供个人简历、身份证、学历学位证书、职称证书及聘书、能证明学术水平的代表性成果和有关证明材料的电子版和纸质版。引进单位负责审核，人事处（党委教师工作部、高层次人才工作办公室）存档复印件1份。

4. 组织考察：各用人单位组织学术委员会（扩大会）对应聘者的政治思想、道德素质、敬业精神、团结协作、工作能力、教学水平、科研能力、身体状况、家庭情况及是否违法违纪等进行逐一考核，经学院党政联席会议讨论通过后，将《江西师范大学拟引进高层次人才申请表》及相关材料电子版和纸质版报送人事处（党委教师工作部、高层次人才工作办公室）。拔尖及以上人才（或其他有需要的人才）原则上应由高层次人才工作办公室会同学院委托第三方对人才业绩进行评价。人才面试（含试讲）时应进行全程录像，录像与其它材料一并报高层次人才工作办公室，试讲时原则上还应有两位校教学督导参加并签字。

5. 学校审批：领军人才、拔尖人才、优秀海外人才由人事处（党委教师工作部、高层次人才办）提出审核意见后，提交学校拔尖人才工作领导小组研讨后提交校长办公会审议，最后报常委会审定。其他高层次人才由人事处（党委教师工作部、高层次人才办）提出初审意见，报分管人事校领导和校长审核并签署意见，最后报校长办公会审定。

6. 公示：公示期一般为 7 个工作日。

7. 手续办理：通过学校审批的高层次人才可以办理相关的入职手续，具体流程详见人事处官网。

8. 院士等特别优秀高层次人才，在引进程序上从便从简，特事特办。

第十三条 学校紧缺急需专业的认定，由学校在每年制定高层次人才引进计划时确定。学校教师在外校攻读紧缺急需一类、二类专业的博士毕业生，按时回校从事教学科研岗工作的，可享受相应引进待遇，但原校内人员攻读博士学位相应回校待遇不再享受。

第十四条 学校鼓励以合作科研、带项目进校、定期讲学、编制外聘用等灵活方式柔性引进高层次人才，相关职责、待遇和引进方式通过协商确定，并按签订协议执行。

第十五条 学校鼓励“拔尖人才+学科团队”的高层次人才引进模式。对各类高层次人才的引进要充分听取团队和学科（方

向) 带头人的意见和建议。

第十六条 合同管理

1. 高层次人才来校工作的基本服务期是 5 年。来校工作的高层次人才均应与学校签订聘用合同，拒不签聘用合同的视为放弃来校工作。

2. 各单位要为引进高层次人才营造良好的工作氛围，提供必要的科研条件，充分发挥高层次人才作用，并负责考核引进高层次人才的预期工作目标、任务，加强聘后管理与考核。学校将按照双方签订的协议和有关规定加强对引进高层次人才的跟踪管理和考核。

第十七条 实施高层次人才引进工作考核责任制。高层次人才引进工作任务的落实情况作为学校对各单位（包括领导班子和领导干部）考核的重要内容，高层次人才引进工作纳入各单位的年度目标完成情况计分体系；对于成功引荐领军人才、拔尖人才、优秀海归全职到校工作的，根据有关计分办法给予加分，并与单位当年绩效考核直接挂钩。

第十八条 学校每年开展人才工作评估，设立揽才引智奖，对在高层次人才引进工作中作出突出贡献的单位、个人予以表彰奖励。

第十九条 科研资助费、安家费、人才引进津贴原则上待人事关系到校后予以兑现。人事关系到校后不再因高层次人才类别

的变化而调整待遇。如领军人才、拔尖人才、学术骨干到校报到工作，非本人原因造成延迟办理人事关系手续的，可视情况提前办理科研启动经费和预借安家费。

第二十条 引进的人才如触犯国家法律法规、学术不端、师德不正、出国（境）逾期未归、未经批准在江西师范大学之外的其他单位实质性兼职或违反聘任协议中约定要求的，学校将予以解聘，并按违约处理。

第二十一条 若服务期未满，因本人学术不端、违法违纪、考核不合格等被学校解聘者，或因个人原因离开学校者（需提前三个月向学校提出申请），须承担以下违约责任：仍在试用期内的，须退回学校给付的全部安家费、购房补贴，退回所有的科研启动费（已物化的部分，应将物化设备或资产交还学校相关职能部门），并交回学校提供的住房及本人管理和使用的学校固定资产；试用期结束但未满服务期的，退回未履行服务期折算的安家费和购房补贴（未履行服务期年限不满一年的，按一年计算），退回未使用的科研经费（已物化的部分应将物化设备或资产交还学校相关职能部门），并交回学校提供的住房及本人管理和使用的学校固定资产；其配偶享受了学校安置政策的，其配偶应同时调离（包括但不限于解聘、停发生活补贴）。

第二十二条 引进人才在服务期内，所取得的教学、科研等成果均属职务成果，其发表有关论文、著作或申报有关奖励、专

利和科研项目及经费等，作者单位只能署名为江西师范大学，其知识产权均属江西师范大学所有，不得擅自转让研究成果，否则学校将予以解聘并追究其法律责任。

第二十三条 各单位党政主要领导为本单位高层次人才引进工作的第一责任人，负责本单位人才引进与培养的主体责任；同时，成立人才工作专班，协调落实引进人才过渡住所和办公实验场地、子女就学、工作运行经费和人才专项经费、配备研究助手等相关配套和保障条件按时到位。学校鼓励用人单位根据本单位实际情况对引进高层次人才予以一定的优惠待遇配套，优惠待遇须经单位集体决定并报告学校，所需经费由用人单位自行解决。

第二十四条 本文件所规定金额均为税前，币种均为人民币。

第二十五条 其他未尽事宜，由人事处（党委教师工作部、高层次人才工作办公室）另行协调处理。

第二十六条 本办法自发布之日起施行。由人事处（党委教师工作部、高层次人才工作办公室）会同相关部门负责解释。

附件：江西师范大学全职引进高层次人才相关优惠待遇

附件

江西师范大学全职引进高层次人才相关优惠待遇

人才类型		科研资助费 (人民币/万元)			住房与安家费	薪酬待遇
		非实验学 科(艺、体)	非实验与实 验交叉学科	实验 学科		
领军人才	一类	一人一议			不低于 150 万，一人一议	不低于 150 万，一人一议
	二类	50	200	500+	聘期内提供工作住房 1 套并提供安家费 100-150 万元(报到后一次性支付 20 万元，其余按政策支持)。	按实际受聘岗位享受工资福利待遇+引进人才津贴 50-80 万/年;或年薪 100-150 万，含所有。
	三类	40	100	200+	聘期内提供工作住房 1 套并提供安家费 80-100 万元(报到后一次性支付 20 万元，其余按政策支持)。	按实际受聘岗位享受工资福利待遇+引进人才津贴 30-45 万/年;或年薪 60-80 万，具体面议。

拔尖人才	一类	30	40	80	提供安家费 60-70 万元（报到后一次性支付 20 万元，其余按政策支持）；或聘期内提供工作住房 1 套，同时一次性提供 40 万元安家费。	按实际受聘岗位享受工资福利待遇+引进人才津贴 15 万/年；或年薪 40 万，具体面议。
	二类	20	30	60	提供安家费 50-60 万元（报到后一次性支付 20 万元，其余按政策支持）；或聘期内提供工作住房 1 套，同时一次性提供 30 万元安家费。	按实际受聘岗位享受工资福利待遇+引进人才津贴 8 万元/年；或年薪 35 万，具体面议。
学术骨干	一类	15	25	50	提供安家费 50 万元（报到后一次性支付 20 万元，其余按政策支持）；或聘期内提供工作住房 1 套，同时一次性提供 20 万元安家费。	按实际受聘岗位享受工资福利待遇+引进人才津贴 5 万元/年；或年薪 30 万，具体面议。
	二类	15	25	50	提供安家费 45 万元（报到后一次性支付 20 万元，其余按政策支持）；或聘期内提供工作住房 1 套，同时一次性提供 15 万元安家费。	按实际受聘岗位享受工资福利待遇+引进人才津贴 3 万元/年；或年薪 25 万，具体面议。

人才类型		科研资助费 (人民币/万元)			住房与安家费	薪酬待遇
		非实验学科 (含艺、体)	非实验与实 验交叉学科	实验 学科		
博士 (后) 人才	一类	不少于 10	20	不少 于 40	提供安家费 40 万元(报到后一次性支付 20 万元, 其余按政策支持); 并前 3 年享受 1000 元/月住房补贴或提供过渡房免费居住。	按实际受聘岗位享受工资福利待遇+引进人才津贴 5 万元/年; 前 3 年可校内享受副高六级岗位的绩效工资待遇。(符合博士二类业绩的紧缺急需博士按此待遇执行)
	二类	8	10	20	提供安家费 30 万元(报到后一次性支付 15 万元, 其余按政策支持); 并前 3 年享受 1000 元/月住房补贴或提供过渡房免费居住。	按实际受聘岗位享受工资福利待遇; 前 3 年可校内享受副高六级岗位的绩效工资待遇(紧缺急需博士按此待遇执行)。

	三类	5	8	10	提供安家费 25 万元(报到后一次性支付 10 万元, 其余按政策支持); 并前 3 年享受 1000 元/月住房补贴或提供过渡房免费居住。	按实际受聘岗位享受工资福利待遇; 前 3 年可校内享受副高六级岗位的绩效工资待遇。
海外人才	终身教授	50	100	200	提供安家费 80 万元(报到后一次性支付 20 万元, 其余按政策支持) 并聘期内提供工作住房 1 套。	按实际受聘岗位享受工资福利待遇+引进人才津贴 25-30 万元/年; 或年薪不低于 60 万, 具体面议。
	助理教授	30	50	100	提供安家费 40-50 万元(报到后一次性支付 20 万元, 按政策支持) 并聘期内提供工作住房 1 套。	按实际受聘岗位享受工资福利待遇+引进人才津贴 15-20 万元/年; 或年薪 50 万, 具体面议。
	优秀海归一类	10	25	50+	提供安家费 40 万元(报到后一次性支付 20 万元, 其余按政策支持); 并前 3 年享受 1000 元/月住房补贴或提供过渡房免费居住。	按实际受聘岗位享受工资福利待遇+引进人才津贴 10-15 万元/年; 前 3 年可校内享受副高六级岗位的绩效工资待遇(约年薪可达 30 万+); 或年薪 35 万, 具体面议。

	优秀海归二类	8	10	20	提供安家费 30 万元(报到后一次性支付 15 万元, 其余按政策支持); 并前 3 年享受 1000 元/月住房补贴或提供过渡房免费居住。	按实际受聘岗位享受工资福利待遇+引进人才津贴 3-8 万元/年; 前 3 年可校内享受副高六级岗位的绩效工资待遇; 或年薪 20-25 万, 具体面议。
--	--------	---	----	----	------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------

抄送：纪委，党群各部门。

江西师范大学校长办公室

2022年4月12日印发
