

# 高层次人才引进办法

(2022 年修订版)

加强高层次人才引进是促进我所人才队伍建设的重要途径，是所的一项基础性、全局性和长期性工作。为积极应对日趋激烈的人才竞争，贯彻落实人才强所战略，吸引海内外优秀高层次人才来所工作，优化人才队伍结构，制定本办法。

## 第一章 总则

**第一条** 根据学科建设和人才队伍建设的需求，按照“按需引进、公开招聘、择优聘用、合同管理”的原则，优先引进重点学科、重点专业、重点实验室和紧缺专业急需的高层次人才。

**第二条** 引进的高层次人才必须具备较高的思想政治素质和职业素质，遵守法律法规及所内规章制度，爱岗敬业，具有良好的道德修养。

**第三条** 引进高层次人才或急需紧缺人才，可采用直接考核方式公开招聘，充分发挥人才作用，提高高层次人才引进效率。对拟引进人员坚持思想道德与业绩并重、科研与学科建设兼顾的考察标准，严格考核，确保质量。

**第四条** 根据所内目前学科发展的现状，本办法规定的高层次人才包括杰出人才、领军人才、骨干人才、高水平博

士四个层次。以团队形式引进人才的，其团队成员可对应上述层次或按所内现行聘任形式聘岗。

## 第二章 高层次人才引进条件及待遇

### 第五条 杰出人才引进条件及待遇

#### 一、杰出人才的引进条件

(一) 国内外院士；

(二) 国家级重点人才项目入选者。包括创新人才长期项目、顶尖人才与创新团队项目、科技创新领军人才、哲学社会科学领军人才、百千万工程领军人才、国家杰出青年科学基金、“长江学者奖励计划”特聘教授等国家重大人才工程入选者；

(三) 国家重大科技专项首席科学家或其他相当级别项目的第一负责人或国家自然科学奖、国家技术发明奖、国家科技进步奖获得者（特等奖前3名或一等奖前2名或二等奖第1名）；

(四) 经所评议认定的其他杰出人才。

二、按照“一人一议”的原则，根据承担的工作任务，经双方协商一致后，在合同中约定。杰出人才的引进待遇包括但不限于以下内容：

(一) 无偿使用不低于100 m<sup>2</sup>住房一套，并一次性提供安家费80万元（税前）；配偶符合调动条件的可随调并在所内安排工作。

(二) 科研启动费：院士提供 1000 万元科研启动费；其他杰出人才，提供 500-800 万元的科研启动费。

(三) 按照杰出人才工作需要，特设编制，以外部引进或内部遴选的方式为其组建科研团队。

(四) 聘期内实行年薪制，院士 150 万元/年（税前），其他杰出人才 100-120 万元/年（税前）；所支付的薪酬，实行单独分配管理，不纳入单位绩效工资核定范围。

## 第六条 领军人才引进条件及待遇

### 一、领军人才引进条件

(一) 国家级项目人选。包括“百千万人才工程”、“万人计划”入选者；

(二) 国家自然科学奖、国家技术发明奖、国家科技进步奖获得者（特等奖第 4 至 5 名或一等奖第 3 名或二等奖第 2 名）；

(三) 国家重大科研任务、科技计划和工程项目等主要负责人、国家重点资助项目负责人；

(四) 国家级重点实验室或工程中心学术带头人；

(五) 江苏省“333”人才工程第一层次或其他省份相应层次培养对象；

(六) 经所评议认定的其他领军人才。

二、按照“一人一议”的原则，根据承担的工作任务，经双方协商一致后，在合同中约定。领军人才的引进待遇包括

但不限于以下内容：

（一）无偿使用不低于 100 m<sup>2</sup>住房一套，并一次性提供安家费 60 万元（税前）；配偶符合调动条件的可随调并在所内妥善安排工作。

（二）科研启动费：提供 300-600 万元的科研启动费。

（三）按照领军人才工作需要，特设编制，以外部引进或内部遴选的方式为其组建科研团队。

（四）聘期内实行年薪制，60-80 万元/年（税前）；所支付的薪酬，实行单独分配管理，不纳入单位绩效工资核定范围。

## 第七条 骨干人才引进条件及待遇

### 一、骨干人才引进条件

具有博士学位，身体健康，年龄一般不超过 45 周岁，并具备下列条件之一的：

（一）省级科技成果奖一等奖获得者（第一人）；

（二）省级有突出贡献中青年专家、国务院特殊津贴专家；

（三）江苏省“333”人才工程第二层次或其他省份相应层次培养对象；

（四）杰出人才或领军人才的科研团队组成人员；

（五）近五年在自然科学领域以通讯作者发表高质量论文；

(六) 经所评议认定的其他骨干人才。

## 二、骨干人才的引进待遇

(一) 无偿使用不低于 100 m<sup>2</sup> 住房一套，并一次性提供安家费 35 万元（税前）。

(二) 提供 50-150 万元的科研启动费。

(三) 符合省市有关高层次人才引进政策的，可优先采取“编制内引进”的方式，帮助解决配偶工作。

(四) 聘期内 30-50 万元/年（税前）。对全时全职承担重大技术攻关、成果转化或平台建设任务的（拨款经费在 1000 万元以上），采取年薪制，年薪制所需经费允许在项目经费中列支并单独核算。项目立项时与省有关部门确定人员名单和年薪标准，并报省财政、人力资源保障部门备案。

## 第八条 高水平博士引进条件及待遇

### 一、高水平博士引进条件

具有博士学位，身体健康，年龄一般不超过 35 周岁，并具备下列条件之一的：

(一) 近 5 年主持国家自然科学基金项目（海外应聘者除外）或入选博士后创新人才支持计划或获得博士后特别资助；

(二) 国内外顶尖高校博士毕业，且具有一年以上国外留学或访学经历；

(三) 近 5 年在自然科学领域以第一作者发表高质量论

文；

(四) 经所评议认定的其他高水平博士人才。

## 二、高水平博士引进待遇

(一) 可提供不低于 60 m<sup>2</sup> 住房一套，并提供安家费 20 万元（税前）。

(二) 提供科研启动资金 20 万元。

(三) 采取“编制内引进”方式，按照编制内人员管理，培养周期内经考核合格额外发放 7 万/年的人才津贴。如进入本所博士后工作站工作的，薪酬参照《博士后管理办法》执行。

## 第三章 服务管理及考核

**第九条** 成立以所领导为主体的人才工作办公室，负责杰出人才、领军人才、骨干人才的管理与考核。高水平博士实行所、科两级管理。

**第十条** 根据我所学科特点和学科建设目标，为各类高层次人才岗位拟定初步的岗位目标和任务，双方协议协商后纳入聘期考核指标，列入聘任合同。

**第十一条** 跟各类高层次人才签订聘用合同，杰出人才、领军人才首个聘期为 5 年，骨干人才首个聘期为 4 年，高水平博士首个聘期为 3 年。

**第十二条** 聘用合同明确工作条件、岗位要求及待遇、聘期目标、服务年限、违约责任等。所依据合同对高层次人

才进行管理和考核，考核内容包括学科建设、科研平台建设、人才培养、重大科研项目成果及产出、成果转化等方面。

**第十三条** 考核方式一般分为年度考核、中期考核和聘期考核三类。考核可采取述职或者同行专家评议等方式进行。考核结果作为是否续聘的重要依据，聘期内不合格的，解除聘用合同，对“编制内引进”人员解除人事关系。

#### **第四章 附则**

**第十四条** 国外高层次人才可采取“一事一议”、“柔性引进”等多种灵活方式引进，一般比照国内水平，评定引进人才水平，兑现相应待遇。

**第十五条** 本办法自 2022 年 10 月起试行，最终解释权归组织人事科。