

# 江西财经大学文件

江财人事字〔2018〕17号

## 关于印发《江西财经大学人才引进“二级议价” 制度实施意见》的通知

校属各单位：

《江西财经大学人才引进“二级议价”制度实施意见》已经学校2018年第11次校长办公会审议通过，现予印发，请遵照执行。

特此通知。



# 江西财经大学人才引进“二级议价”制度 实施意见

为加快推进学校“双一流”建设，进一步加大学校人才队伍建设力度。根据《江西财经大学关于进一步加大人才队伍建设力度的实施意见》（江财人事字〔2018〕1号），为进一步明确“二级议价”制度的具体实施程序，特制定本意见。

**第一条 “二级议价”的范围。**入选江西省一流学科建设的我校2个优势学科、2个成长学科及其他3个一级博士点学科所涉及的学院或研究院引进的特别优秀人才或相应学科市场化薪酬较高的情况下引进的人才。

**第二条 一级议价标准。**（根据学校当年度人才引进待遇政策制定，如遇政策调整，以学校最新文件为准）：

人员类别	年薪 (万元)	住房补贴 (万元)	安家费 (万元)	科研经费 (万元)
海归博士	30	50	10	20
国内博士	—	40	5	10

高端人才按学校引进政策一人一议，不设立一级议价标准。

**第三条 “二级议价”的幅度。**享受二级议价待遇的人才，按协议期考核管理（二级议价协议期一般为3-5年），须完成相对应的工作任务。二级议价指在学校现行人才引进待遇规定额度（一级议价）以外，协议期内学校每年额外提供的待遇。

二级议价一般按年薪核算，享受二级议价待遇的人才其每

月工资为：按档案工资标准核算的工资（即一级议价人才的月工资）+（二级议价年薪÷12）。具体二级议价幅度和工作任务如下：

### （一）二级议价人才的条件与待遇

议价等级	引进人才层次及身份	二级议价幅度	教学方面工作任务	科研部分工作任务
一类	具有我校认可高校、研究机构的正高职称（48岁以下），且近5年从事教研工作的博士；或引进时，我校直接予以内聘教授（48岁以下）	协议期 每年 7万	完成规定的教学任务，教学效果优良	5年协议期内，增加15个科研分工作量，或在工作量不变的前提下，一作身份发表2篇国际A类期刊论文或3篇高被引论文
		协议期 每年 5万	同上	5年协议期内，增加9个科研分工作量，或在工作量不变的前提下，一作身份发表1篇国际SCI二区及以上水平的期刊或国内权威A类期刊论文或1篇高被引论文
		协议期 每年 3万	同上	5年协议期内，增加3个科研分工作量，或在工作量不变的前提下，一作身份发表1篇国内B类权威期刊论文
二类	具有我校认可高校、研究机构的副高职称（40岁以下），且近5年从事教研工作的博士；或引进时，我校予以内聘副教授（40岁以下）	协议期 每年 4万	完成规定的教学任务，教学效果优良	5年协议期内，增加9个科研分工作量，或在工作量不变的前提下，一作身份发表1篇国际SCI二区及以上水平的期刊或国内权威A类期刊论文或1篇高被引论文
		协议期 每年 2万	同上	5年协议期内，增加3个科研分工作量，或在工作量不变的前提下，一作身份发表1篇国内B类权威期刊论文
三类	其他经学校审议允许进行二级议价的博士人才（如特别优秀的博士后、主持过国家级课题或发表过国内权威A层次论文的博士等）	协议期 每年 1万	完成规定的教学任务，教学效果优良	5年协议期内，增加3个科研分工作量，或在工作量不变的前提下，一作身份发表1篇国内B类权威期刊论文

我校认可的高校、研究机构原则上指国内原 985、211 高校和现一流大学。

进行二级议价的人才，工作任务部分应包含师德师风、教育教学、科学研究、社会服务、专业发展五个方面内容。其中科研分工作量的核定方式，按照《江西财经大学海归博士管理聘任办法（试行）》（江财人事字〔2017〕4号）有关条款进行明确，即：以江西财经大学为成果第一署名单位，以第一作者或通讯作者身份发表国际期刊（仅接受被 SCI 三区及以上、SSCI、A&HCI 检索的）学术论文须占一半以上工作量；此外，可以江西财经大学为成果第一署名单位，以第一作者身份发表国内 A 级权威期刊、各学科排名前五的期刊论文或以江西财经大学名义主持（第一主持人）立项或结项国家级课题项目计算工作量（以科研处核定实际取得的科研分为准）。各单位可根据本实施意见进一步提出更明细、更具特色、更符合学科发展需求的工作任务，如申报课题、教改项目、各类教师奖项等，由学校审批决定。

**第四条 “二级议价”的实施方式。**由各单位学术委员会审议申请二级议价人才的条件和资质，研究确定人才“二级议价”的幅度和工作任务，经党政联席会议通过，报人事处。人事处根据各单位的意见，报学校审批，通过后执行。

**第五条 “二级议价”人才的考核。**各单位须对享受“二级议价”待遇的引进人才实行目标绩效管理，在引进此类人才时，须与人才签订相应的待遇与工作任务协议书，报人事处备

案。

年度考核由人事处设计年度工作任务考核表，由人才所在单位组织进行，考核结果报人事处备案；期满考核由人事处牵头组织进行，考核结果报学校审批，通过后兑现相应奖惩措施。

引进人才协议期满考核不合格，或中途调离，引进单位年度人才工作专项述职考核（百分制）扣减 1 分。引进人才协议期满考核合格，学校对引进单位进行一次性现金奖励，标准为该名人才二级议价部分第一年额度的 50%。

**第六条** 本实施意见由学校人事处负责解释，自发文之日起实施。

---

抄送：校领导

江西财经大学校长办公室

2018 年 7 月 3 日印发