

# 江西财经大学文件

江财人事字〔2017〕4号

---

## 关于印发《江西财经大学海归博士管理聘任办法（试行）》的通知

校属各单位：

《江西财经大学海归博士管理聘任办法（试行）》经 2016 年第 16 次党委会审议，并经 2017 年 3 月 15 日校党委常委会第 4 次会议审定通过，现印发给你们。请认真遵照执行。

特此通知



# 江西财经大学海归博士管理聘任办法 (试行)

## 第一章 总则

**第一条** 为进一步加强海外高层次人才队伍建设，规范海归博士引进和管理程序，根据《高等教育法》、《劳动法》、人事部《关于在事业单位试行人员聘用制度的意见》（国办发〔2002〕35号）、《教育部关于深化高校教师考核评价制度改革的指导意见》（教师〔2016〕7号）等法律法规及文件精神，制定本办法。

**第二条** 本办法的指导思想是遵循高等教育规律，坚持考核评价与激励导向相结合、体系设计与问题导向相结合、任务制定与科研导向相结合的原则，探索建立科学合理的海归博士人才考核评价体系。

**第三条** 以年薪制方式引进在我校全职工作的海归博士将统一纳入短长聘轨制进行管理（以下简称“短聘海归博士”）。已经受聘在学校工作的年薪制海归博士参照本办法实施管理。

**第四条** 短长聘轨制（tenure-track）是指学校新引进的教师（或专职研究人员）通过进行为期5年一轮的短期聘用，在至少一轮、最多两轮的聘期时间内，考核评价等次为“合格”及以上者，方可取得我校无固定期限聘用合同（长聘）的制度安排。

取得长聘资格的短聘海归博士可与学校协商确定新的年薪及工作任务，也可选择转为按国内同等职称人员进行管理。

**第五条** 校学术委员会负责对短聘海归博士的聘用、管理、考核、续聘工作提供专业意见，供学校参考。人事处负责办理本办法规定的事项及与此相关工作的行政审批手续。

## 第二章 聘用

**第六条** 聘用程序。

（一）根据学校发布的年度进人计划，校属各教学、科研单位（以下简称“教研单位”）通过学校人才招聘平台、各教研单位网站以及其他渠道，对外公开发布人才招聘信息。

（二）应聘人员填写《江西财经大学海归博士短长聘轨制申请表》（附件1），并向学科相关的教研单位提交科研成果目录清单、代表作2-3篇、专家推荐信2份、博士就读期间的成绩单、工作单位现实表现材料及其他相关资质材料（包括教育部留学服务中心学历学位认证书、专业技术职务证书等）。

（三）根据进人计划和所在学科具体情况，由教研单位党政主要负责人、分管教学科研负责同志以及相关专业教授代表共同组成评审小组，对应聘者进行基本资格初审。

（四）按照薪酬与工作任务相匹配的原则，教研单位与应聘人员就第一轮短聘期工作情况进行充分沟通交流后，通知其面试。

（五）教研单位自行组织教学水平、科研水平、思想政治三个方面的审核面试。根据评审意见，经教研单位党政联席会议或学术委员会研究同意引进者，报学校审批。

（六）经学校审批同意的短聘海归博士需参加学校组织的心理测试及体检。通过后，由学校人事处、教研单位、应聘人员三方协商签署聘用合同。

**第七条** 学校一般聘任新引进的短聘海归博士为助理教授（相当于讲师）。如受聘为海外高校助理教授满 2 年或在海外从事专业技术工作满 5 年取得相应专业技术职务或毕业于世界排名前百的高校，且有重大科研成果者，经学校评审，可直接学校内聘为副教授或教授职称。

**第八条** 科研成果卓著或科研潜力巨大者，可经教研单位推荐、人事处初审、学校学术委员会复审、学校审批的程序，采用一人一议的方式，实行超标准聘任高级职称、超标准待遇引进、家属安置等特殊政策。

**第九条** 若需引进优秀海外人才，教研单位已无年度进人计划，可向学校提出书面申请，经学校统一审批增拨计划。

**第十条** 达不到我校短聘海归博士引进条件或不同意纳入学校短长聘轨制进行管理的海归博士，可按国内博士引进程序参与应聘和管理。

### 第三章 日常管理

**第十一条** 短聘海归博士的聘用合同实行一人一议，如有与本办法冲突等情况，以合同文本约定的具体条款为准。

**第十二条** 短聘海归博士第一轮聘期为5年，实行“1+2+2模式”，按照第一年末（试用期考核）、第三年末（中期考核）、第五年末（期满考核）的时间节点进行工作进度管理，如遇特殊情况最多延期1年。

**第十三条** 各时间节点工作评价不合格者，学校有权立刻终止协议合同，并保留要求其调离学校的权利。

**第十四条** 教研单位为引进人才提供必要的办公场所，配置相应办公设施，并代表学校对短聘海归博士行使管理、培养、考核、评价的权利。教研单位有义务配合学校客观评价短聘海归博士的工作情况，并如实向学校报告其工作状态。

**第十五条** 短聘海归博士的其他日常管理，与学校一般教职员工等同，按学校有关规章制度执行。短聘海归博士因违反学校制度按规定需扣减薪资，由所在教研单位以书面形式报学校审批，由人事处负责执行。

### 第四章 工作任务

**第十六条** 短聘海归博士的工作任务由教研单位与其协商确定。根据教育部《关于深化高校教师考核评价制度改革的指导意见》（教师〔2016〕7号）的文件精神，从师德师风、教育

教学、科学研究、社会服务、专业发展五个方面制定工作任务要求。

### （一）师德师风。

遵守法律法规和学校规章制度，不在课堂上发表违背主流价值标准的政治观点。有高尚师德、优良教风和敬业精神，有严谨的科学态度和高度的责任心，为人师表，教书育人，无违反职业道德情况。

### （二）教育教学。

为本科生、研究生授课，指导学生创新创业、社会实践、各类竞赛等活动，教学效果优良。

1、每年承担研究生和本科课程，课堂实际授课工作量不少于 128 标准计划课时/年（其中英语双语课不少于 64 标准计划课时，课时可在一轮聘期结束后计算总量），且教学质量评估为良好及以上。鼓励短聘海归博士以独立或联合授课的形式每年给本科生上一门课。

2、受聘为我校博士生导师者每年应指导博士研究生 1 名或硕士研究生 1-3 名；受聘为我校硕士生导师者每年应指导硕士研究生 1-3 名。

3、每年至少面向校内举办 1 次公开学术报告。

短聘海归博士教学工作任务中，应以完成基本授课为主，不鼓励在未完成科研工作的前提下，大幅度超额承担教学工作。如确有承担大量教学工作需要的学院，经学院党政联席会议审

议，可以在大幅度增加教学工作的基础上，适当减少科研工作任务，但教学工作任务最多不超过 512 标准计划课时/年。

### （三）科学研究。

经济管理类学科的短聘海归博士在一轮聘期（5 年）内应按照下列限定条件完成 80 科研分的工作任务（以科研处核定实际取得的科研分为准）：

1、发表高水平国际期刊论文的科研任务应占总体科研工作任务的 50%及以上

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，须实际获得 40 科研分及以上。聘期内应至少有一篇被 SCI 二区及以上检索或同等水平的国际期刊论文。

2、满足上述条件之后，可用其他类型的科研成果认定科研分，具体如下：

①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 级权威期刊或各学科排名前五的期刊论文。部分学科没有国内 A 级权威期刊目录的，可经学校审议降低要求为国内 B 级权威期刊。各学科排名前五期刊的认定由学院提出初步建议，科研处采取同行专家认定的方式复核，报学校审议并最终确定。

②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。（立项可获得 3 科研分。结项最多可获得成果

总值 70%的科研分，但只有在聘期内结项方可计入科研工作任  
务)

③以江西财经大学名义，以第一作者身份获得省级一类二  
等奖及以上奖励（江西省社会科学优秀成果奖和江西省科学技  
术奖）。

#### （四）社会服务。

积极开展科学普及工作和科研成果转化工作，主动推进文  
化传播，在专家咨询、智库建设、在新闻媒体及网络上发表引  
领性文章方面作出贡献，积极承担学校和所在单位公共学术事  
务以及其它相关工作。各教研单位结合学科发展需要自行设置  
更为科学合理多样化的工作要求，具体条款可参考如下：

1、学科专业建设。参与学校、教研单位的学科专业建设工  
作，参与制定学科专业中长期发展规划、学科专业申报的咨询  
与论证。

2、指导教师。每年至少应负责指导 1 名中青年教师从事科  
研工作，在国际权威期刊上发表学术论文，帮助联系出国进修  
学习。

3、帮助学校引进海外高层次人才，推进学院国际化办学等。

#### （五）专业发展。

积极参加教学改革与研究、专业技能培训、挂职锻炼、境  
内外访学与研修等。

## 第五章 薪酬待遇

**第十七条** 短聘海归博士依照学校当年度的人才引进政策享受引进待遇，按年薪计酬。年薪为税前所得，所得税由学校代扣代缴，其中年薪的70%按平均月薪每月发放，10%在每年末工作评价合格后发放，20%在第三年末、第五年末工作评价合格后发放。聘期内，短聘海归博士的和谐奖、综治奖、文明奖、节能奖按全校人均数的1/3发放。

**第十八条** 短聘海归博士的社保、医保的办理，参考同等职称国内博士标准，按档案工资计为缴费基数进行核算。人事编制不调入我校的短聘海归博士，需自行办理其本人的社保、医保。

**第十九条** 聘期内，短聘海归博士的科研成果分值及教学工作量均不计入所在教研单位当年度绩效工资二次分配核算栏目中，待聘期期满后一次性进行结算，考核“合格”等次及以上者超教学、科研工作量奖励由学校参照专职科研人员超工作量标准核算发放。其中，超额科研成果须符合本办法第十六条规定才可认定为超科研工作量。

**第二十条** 短聘海归博士单独划类参加学校高级职称评审。短聘海归博士的职称晋升指标单列，与职称晋升条件一并由学校审议确定。

**第二十一条** 短聘海归博士可申请学校各类人才培养支持计划（如“百名人才”支持计划、优秀青年学术人才支持计划、

出国境研修计划等），但聘期内工作成果不可重复计算。获得相应人才培养支持计划的短聘海归博士，下一个聘期年薪可适当提高。

**第二十二条** 确因特殊情况（如出国境研修、女性休产假等），经短聘海归博士申请，学校审批同意，可冻结聘期，期满考核时间顺序后延。聘期冻结总时长不得超过一年，冻结期内按校内其他同等职称、同等学位人员标准进行管理，不享受年薪。

## 第六章 考核评价

**第二十三条** 短聘海归博士聘期内工作进度管理考核评价的主体为所在教研单位。短聘海归博士的期满考核（第五年末），教研单位须增加同行匿名评审环节，且同行专家的评审意见将作为最终考核结果的重要支撑依据。

### （一）工作进度管理程序。

1、个人申请。短聘海归博士应在第一年末前1个月、第三年末及第五年末前6个月填写引进人才考核表，考核范围包括师德师风、教育教学、科学研究、社会服务和专业发展五大方面，并提供相关证明材料，同时向所在教研单位正式提出申请考核。

2、教研单位考核。教研单位召开考核小组会议，在届满前4个月提出考核意见，汇总整理书面材料报人事处备案，并通知

短聘海归博士办理节点评价后续事宜。

3、短聘海归博士对教研单位考核结果有异议或有特殊情况的，人事处报学校学术委员会成员复审。学校根据专家意见，在届满前 2 个月再次确定考核结果，并通知短聘海归博士办理节点评价后续事宜。

（二）聘期内短聘海归博士第二年末、第四年末工作评价由教研单位自主进行，报人事处备案入档。如有特殊情况再报学校审议。

#### 第二十四条 工作进度管理及评价标准。

（一）第一年末评价标准分两个档次：合格、不合格。主要从短聘海归博士的道德品性、工作论文写作情况、教学态度等方面进行评定。短聘海归博士有师德禁行或学术不端行为的，师德考核结果直接确定为不合格，并将依法依规给予相应处分，实行师德师风“一票否决制”。

1、合格。发放协议规定第一年末发 10%年薪部分，即发满年薪的 80%。

2、不合格。终止协议合同，短聘海归博士应在一个月内调离学校。

（二）第三年末评价标准分四个档次：优秀、合格、基本合格、不合格。

1、优秀。完成协议规定的人才培养及公共服务部分工作，完成科研工作任务总量的 1/2 或科研成果中含发表国际 A 级(及

以上)、JCR 一区或本学科世界排名前三的重要学术期刊学术论文 1 篇。

评价优秀，发放协议规定前 3 年未发薪酬部分（即前 3 年年薪 100%发放），且从第四年开始，按月发放年薪的 80%。

2、合格。完成协议规定的人才培养及公共服务部分工作，完成科研工作任务总量的 1/3。

评价合格，发放协议规定前 3 年未发薪酬部分（即前 3 年年薪 100%发放）。

3、基本合格。完成协议规定的人才培养及公共服务部分工作，但未完成科研工作任务总量的 1/3，经教研单位学术委员会或教授委员会评议，认为具备一定的学术潜力。

评价基本合格，协议规定前 3 年未发薪酬部分暂时扣发。同时，视实际工作情况，自即日起年薪降低 5 万直至暂停年薪转为相应职称人员管理。若第五年末工作评价为“合格”及以上等次可按未降档年薪标准一次性补发。

4、不合格。不满足评价基本合格条件，且经学校学术委员会专家审议，认定不具备完成聘期内工作任务的能力。

评价不合格，终止协议合同，短聘海归博士应在一个月内调离学校。

（三）第五年末评价标准分三个档次：优秀、合格、不合格。

1、优秀。全面完成协议规定的各项工作任务，且有重大超

额科研工作，如：科研成果中含发表国际 A 级（及以上）、JCR 一区或本学科世界排名前三的重要学术期刊学术论文 1 篇或超额发表 2 篇国际期刊（仅接受 SCI 三区及以上、SSCI、A&HCI 检索的）学术论文或超额主持 1 项国家级课题项目等。

2、合格。完成协议规定聘期内各项工作任务。或者部分工作完成得有欠缺，而其他工作任务有重大超额情况的，经考核小组审议确定为总体评价合格。

评价合格及以上者，发放协议规定的全部薪酬。

3、不合格。未全面完成协议规定聘期内各项工作，同时也不满足基本合格条件，在双方不能达成按国内博士待遇付薪的前提下，学校不予续聘，短聘海归博士应在一个月内调离学校。

## 第七章 续聘与解约

**第二十五条** 聘期结束，短聘海归博士评价“合格”等次及以上，且聘期内已受聘为学校更高一级职称或取得学校更高一级职称参评资格者（已受聘为教授者除外），学校同意续聘，协议另行商定。续聘人员的协议制定参照本办法，采取“3+2”模式（即取消第一年末时间节点的工作评价）。

**第二十六条** 短聘海归博士首轮聘期评价“优秀”或首轮聘期评价“合格”，但第二轮聘期（含聘期中途）表现较好，经本人申请，学校审议认定符合条件者，由“短聘”转为“长聘”，并且可以选择在下一聘期继续按目标责任制的年薪协议

合同履行，或转为按校内同等职称人员进行管理。

**第二十七条** 学校与短聘海归博士双方协商一致，可以解除合同。

（一）短聘海归博士有下列情形之一的，学校可以随时单方面解除合同：

- 1、违反国家、教育部和江西省的法律法规或政策规定的。
- 2、有学术不端行为或违反师德师风行为的。
- 3、连续旷工超过 15 个工作日或者 1 年内累计旷工超过 30 个工作日的。
- 4、未经学校同意，擅自出国或者出国逾期不归的。
- 5、违反工作纪律，发生责任事故，或者失职、渎职，造成严重后果的。
- 6、严重扰乱工作秩序，致使学校、其他单位不能正常进行工作的。
- 7、被判处拘役、有期徒刑缓刑及以上的。
- 8、经教研单位审议，认定不能在聘期内如期完成工作任务的或被证明不符合聘任岗位要求的。

（二）短聘海归博士有下列情形之一的，学校可以单方面解除合同，但是应当提前 30 日以书面形式通知短聘海归博士：

- 1、短聘海归博士患病或者非因工负伤，法定医疗期满后，不能从事原工作也不能从事由学校安排的其他工作的。
- 2、短聘海归博士违反学校规章制度和岗位纪律，经批评教

育仍不改正的。

3、短聘海归博士聘期内被评价为“不合格”等次的。

(三) 学校有下列情形之一的，短聘海归博士可以随时单方面解除合同：

1、未按照合同约定提供劳动保护或者劳动条件的。

2、未及时足额支付劳动报酬的。

3、未依法为短聘海归博士缴纳社会保险费的。

4、学校的规章制度违反法律、法规，损害短聘海归博士权益的。

(四) 短聘海归博士有下列情形之一的，短聘海归博士可以单方面解除合同，但是应当提前 30 日以书面形式通知学校：

1、被录用或者选调为公务员的。

2、依法服兵役的。

## 第八章 违约责任

第二十八条 违约责任。

(一) 学校违约责任。

1、因学校违反合同约定而造成短聘海归博士损失的，学校应当按照短聘海归博士的实际损失承担赔偿责任。

2、学校违反合同约定，造成短聘海归博士中断履行合同的，应继续履行合同，同时负责赔偿在合同中断期间短聘海归博士的经济损失。

## （二）短聘海归博士违约责任。

1、短聘海归博士经学校出资培训或赴外访学，原约定的服务期未满而提出解除劳动合同的，应当向学校赔偿培训费；短聘海归博士以学校为工作单位晋升职称，原约定的服务期未满而提出解除劳动合同的，应当向学校赔偿补偿费。具体标准按照学校江财字〔1999〕26号文件规定执行。

2、短聘海归博士违反法律规定或合同的约定，使用或者允许他人使用学校的知识产权、技术秘密的，应当依法承担法律责任。

3、因短聘海归博士违反法律规定或合同约定而造成学校损失的，短聘海归博士应当按照学校的实际损失承担赔偿责任。

4、短聘海归博士违反法律规定或合同约定，造成学校中断履行合同的，应继续履行合同，同时负责赔偿在合同中断期间学校的经济损失。

（三）短聘海归博士在合同期限内要求调出学校或因违反国家法律法规、学校规章制度、师德师风而被学校责令调出时，短聘海归博士应承担以下违约责任：

1、已履行合同时间不足12个月的，向学校缴纳违约金10万元，退回安家费总额的四分之三，停止使用科研启动金。

2、已履行合同时间不足30个月的，向学校缴纳违约金4万元，退回安家费总额的二分之一，停止使用科研启动金。

3、已履行合同时间超过30个月但未完全履行合同时间的，

向学校缴纳违约金 2 万元，退回安家费总额的四分之一，停止使用科研启动费。

（四）短聘海归博士在合同期限内因考核评价不合格被学校责令调出时，短聘海归博士应参照本办法第二十八条第（三）款承担相应违约责任，按履行合同时间退回相应安家费，停止使用科研启动金，但无需缴纳违约金。

## 第九章 附则

**第二十九条** 本办法自 2017 年 3 月 15 日起施行。

**第三十条** 本办法由学校人事处负责解释。

---

抄送：校领导

江西财经大学校长办公室

2017 年 3 月 18 日印发