

# 南京艺术学院文件

南艺院发〔2023〕18号

---

## 关于印发《南京艺术学院海外高层次人才 引进暂行办法（试行）》的通知

各部门、各单位：

《南京艺术学院海外高层次人才引进暂行办法（试行）》经校长办公会研究，并提请党委常委会审议通过，现印发给你们，请遵照执行。

南京艺术学院

2023年3月22日

# 南京艺术学院海外高层次人才引进 暂行办法（试行）

## 第一章 总则

**第一条** 为进一步提高人才引进的质量和水平，打造高层次人才队伍，不断开创学校事业高质量发展新局面，在《南京艺术学院关于高层次人才引进和管理暂行规定》的基础上，特制定本暂行办法。

**第二条** 学校根据学科特点和人才发展规律，结合学科建设和人才队伍发展需要，面向海外拟引进教师设置高端人才岗位，主要分为3档：“领军人才”“一流人才”“青年人才”。

**第三条** 拟引进人才的学科领域包括艺术学、音乐、舞蹈、戏剧与影视、美术与书法、设计、设计学等学校现有学科，以及自然科学、工程技术、管理学等与艺术学科相关联的交叉学科。

## 第二章 人才条件

**第四条** 领军人才：拥有良好的学术声誉和学术领导能力，研究领域处于世界学术前沿，具有世界一流学术水平的专家学者和具有国际学术影响力的战略人才；或在国际知名文化艺术单位、文化和旅游机构担任艺术总监、首席指挥、导演、高级创意设计职务等。身体健康，能很好地履行约定的工作职责，一般应在学校正式聘任前入选面向海外引才的

国家级人才和团队项目。

**第五条** 一流人才：取得博士学位，在海外高校、科研机构或企业研发机构担任相当于副教授及以上职务、具有较高科研水平和较强科技创新能力，或者在国际知名企业担任高级职务的专业技术人才和经营管理人才。近五年，在本学科、专业领域已取得国内外同行公认的标志性研究成果，并且能够作为核心人物凝聚一支结构合理、素质过硬、攻关能力强的教学科研队伍。年龄一般不超过 45 周岁，一般应在学校正式聘任前入选面向海外引才的省级人才和团队项目。

**第六条** 青年人才：取得博士学位，在海外高校、科研机构或企业研发机构有正式职位，或者是国际知名企业的专业技术人才和经营管理人才。在所从事学科、专业领域内崭露头角，已获得较高学术成就或同行专家公认的科研成果，具有创新发展潜力和一定社会影响力的青年人才。年龄一般不超过 35 周岁，一般应在学校正式聘任前入选面向海外引才的省级青年人才项目。

### **第三章 引进程序**

**第七条** 海外高层次人才引聘工作常年开展，随时接受应聘申请。

**第八条** 应聘者提交个人简历及相关材料到南京艺术学院人事处联系邮箱。

**第九条** 人事处会同相关教学单位对应聘者的个人简历及相关材料进行初审后提交主要领导审核，基本条件符合者

进入国家或省级人才项目申报流程。

**第十条** 根据上级发文结果直接进入公示聘任环节。

**第十一条** 聘任人选经校党委常委会或院长办公会审批后，办理进编手续。拟引进人才须辞去海外工作或在海外无工作，并全职回国（来华）到校工作。

#### 第四章 人才待遇

**第十二条** 除国家财政和省级财政给予的人才待遇外，根据应聘者的学术水平与发展潜能，学校提供 30-80 万元的税前年薪、56-240 万元的购房补贴与安家费（聘期内每年平均发放，个人所得税自理）、30-150 万元的科研启动经费，不同层次待遇标准详见下表，并在科研平台搭建、研究团队人员引进等方面提供相应的政策与待遇，具体待遇可实行“一人一议”。

层次	税前年薪	安家费与购房补贴	科研启动费
领军人才	最高 80 万元	最高 240 万元 (每年不超过 30 万元)	最高 150 万元
一流人才	最高 50 万元	最高 160 万元 (每年不超过 20 万元)	最高 80 万元
青年人才	最高 30 万元	最高 56 万元 (每年不超过 7 万元)	最高 30 万元

**第十三条** 符合条件的引进人才，可申报学校“海粟杰出人才”“海粟青年拔尖人才”“海粟青年骨干人才”“海粟创新团队”，分别兑现资助津贴 10 万元/年、8 万元/年、5 万元/年、

20 万元/年。或可申报学校“瑞华讲席教授”和“瑞华海外青年学者”。

## **第五章 管理与考核**

**第十四条** 加强海外高层次人才引进的管理和服务工作，对引进的海外高层次人才实行目标管理。引进的高层次人才需与学校签订人才聘用协议，明确工作目标、任务和计划，以及各方的权力和义务。

**第十五条** 正式引进的海外高层次人才服务期原则上不少于 8 年，服务期内提出调离、辞职的，按未满足服务年限占服务期的比例收回相关人才引进费用；其配偶如属照顾性调入（或聘用）的，应同时调离或解除聘用合同。

**第十六条** 学校每年根据与引进的海外高层次人才签订的协议对其进行年度考核。同时，在年度考核的基础上进行聘期届满考核，主要考核聘期内工作目标实现情况和工作任务完成情况。

## **第六章 附则**

**第十七条** 本规定由人事处负责解释。

**第十八条** 本规定自发布之日起施行。