

高层次人才引进暂行办法

(2018年6月19日 潍院党字〔2018〕37号)

第一条 为贯彻落实学校第三次党代会确定的“一二四八”工作思路，深入推进“人才强校”，进一步规范高层次人才引进工作，切实加强高层次人才队伍建设，根据学校《关于进一步加强师资队伍建设的若干意见》，结合工作实际，制定本办法。

第二条 引进工作原则：

(一) 按岗引进。适应学科专业建设发展，结合师资队伍建设规划，按需依岗引进。

(二) 突出重点。重点引进优势特色学科、重点学科建设发展需要的学科领军人才、学科带头人和优秀博士。

(三) 综合评价。坚持德才兼备、以德为先，既注重考察人才的学历和学术水平，又注重考察其政治方向、职业道德、敬业精神和团队协作等方面的表现。

(四) 一人一议。根据学校发展需求，对领军人才、学科带头人，在协商一致的基础上成熟一个引进一个。对学校发展急需的高层次人才，实行一人一议。

第三条 引进人才层次与类别：

(一) 领军人才。

第一层次：两院院士。

第二层次：国家“新世纪百千万人才工程”入选者，中组部“千人计划”“万人计划”入选者，“长江学者”特聘教授，“国家杰出青年科学基金”获得者，国家教学名师，国家一流学科带头人，国家

863、973 计划等项目首席专家，国家自然科学奖（技术发明奖、科技进步奖）一等奖前 2 位或二等奖首位获得者。

第三层次：国家有突出贡献的中青年专家，国家重点实验室等科研平台负责人，教育部人文社科奖一等奖首位获得者。

（二）学科带头人。

第一层次：“泰山学者”攀登计划专家，青年“长江学者”、青年“千人计划”、“万人计划”青年拔尖人才，“国家优秀青年科学基金”获得者，省科学技术一等奖首位获得者，其他相当水平人才。

第二层次：“泰山学者”特聘专家，“省自然科学杰出青年基金”获得者，省科学技术一等奖前 2 位或二等奖首位获得者，其他相当水平人才。

第三层次：“泰山学者”青年专家，年龄在 45 岁及以下聘用在专业技术二级岗位的教授，以首位获得省级教学奖励（高等教育教学成果特等奖）或哲学社会科学优秀成果一等奖、社会科学优秀成果特等奖人员，享受国务院政府特殊津贴人员；省有突出贡献的中青年专家，省重点实验室等科研平台负责人，其他相当水平人才。

（三）博士。

A 类博士：紧缺专业博士毕业生，985 高校（或专业排名前 5 名国内高校）、“双一流”建设高校、世界排名前 400 名海外著名高校博士毕业生。

B 类博士：较紧缺专业博士毕业生，211 高校（或专业排名前 10 名国内高校）、世界排名前 800 名海外知名高校博士毕业生。

C 类博士：其他博士毕业生。

原则上，新引进博士年龄不超过 35 周岁，具有副高级职称人员年龄可放宽至 40 周岁，具有正高级职称人员年龄可放宽至 45 周岁。

若个人学术水平高、前期科研成果突出，提高一个档次对待。

第四条 引进方式：

（一）全职引进。

人事关系纳入学校总量控制管理，且全职在校工作五年及以上。

（二）柔性引进。

1. 柔性引进是在不改变人才的人事关系前提下，吸引海内外人才为学校发展提供智力支持服务的引才方式，主要面向在国内具有一定学术影响而又难以全职引进的高层次人才，须为硕士学位授予立项单位建设和重点学科建设急需，原则上应具有省部级及以上人才称号。

2. 柔性引进的高层次人才，人事关系不转入我校，以各种方式主持、参与、指导学校学科建设、科学研究和人才培养，每年到校工作时间原则上不少于 2 个月。

第五条 人才待遇及兑现办法：

（一）全职引进高层次人才待遇。

1. 各层次人才待遇。

（1）领军人才待遇简表。

待遇类别	住房（服务期满归个人）	安家费（万元）	科研启动经费（万元）		人才津贴（万元/年）	配偶安置
			理工类	文史类		
第一层次人才	待遇面议					
第二层次人才	200 m ² 左右	150	800~1000	300~500	150~200	予以安置
第三层次人才	150 m ² 左右	120	500~800	200~300	100~150	予以安置

(2) 学科带头人待遇简表。

待遇类别	住房 (免费提供居住)	安家费 (万元)	科研启动经费 (万元)		人才津贴 (万元/年)
			理工类	文史类	
第一层次人才	130 m ² 左右	100~120	300~500	100~150	80~100
第二层次人才	100 m ² 左右	80~100	200~300	60~100	50~80
第三层次人才	租房补贴1万元/年	50~80	80~150	40~60	30~50

(3) 博士待遇简表。

待遇类别	安家费 (万元)	科研启动经费 (万元)	配偶	其他
A类	21~30	按学校规定执行(5~15)	全日制硕士，根据需要可择优安排工作。	1. 享受潍坊市有关文件规定的博士生活补助； 2. 具有高级职称的博士，经专家评议可聘用在相应岗位；其他博士校内奖励性绩效工资按副教授标准发放。
B类	16~20			
C类	10~15			

2. 待遇兑现办法。

(1) 领军人才和学科带头人待遇已含潍坊市人才待遇，按职称执行国家和山东省规定的事业单位工作人员工资。以团队方式引进的，团队成员按学校研究确定的层次兑现相应待遇。

(2) 安家费、人才津贴均为税后额。安家费逐年发放，人才津贴每年发放80%，剩余20%期满考核合格后一次性发放。服务期不满五年离校的须退回全部安家费。

(二) 柔性引进高层次人才待遇。

1. 柔性引进人才服务期内享受高层次人才津贴，原则上按相应全职在校工作人才2个月的津贴标准，根据协议任务目标和实际在校工作时间等情况确定。

2. 在校工作期间，学校免费提供住宿，报销从原单位到我校从事教学科研工作的往返交通费。为海外人才每年报销两次往返路费。

3. 根据实际工作需要，学校为人才提供实验室和研究场所，并配备助手。

4. 根据工作任务目标完成及考核情况，提供科研经费和人才津贴。以潍坊学院名义完成的研究成果，按学校教学科研奖励办法执行。

5. 在校工作期间其他支出与费用，根据具体情况研究确定。

（三）以上费用从学校人才经费列支。引进人才待遇如有变动，以当年公开发布的招聘简章有关规定及双方签订的合同为准。

第六条 引进程序：

（一）制定计划。

1. 根据学校发展规划和人才队伍建设目标，用人单位制定人才规划及年度进人计划。

2. 人才规划及年度进人计划经有关职能部门审核后，报学校党委研究会研究确定。

（二）工作程序。

1. 个人申报。应聘者同时向学校人事处（人才工作办公室）和用人单位提交个人简历。人事处（人才工作办公室）负责对用人单位登记的应聘材料进行核查。

2. 考察面试。用人单位与人事处（人才工作办公室）沟通后筛选确定初选人员名单，并组织面试考察评价；考察后经二级学院党政联席会议集体研究填写考察意见，并提出引进建议，拟定初步工作协议，报学校人事处（人才工作办公室）。

3. 专家评议。学校组织专家进行评议，根据需要可委托第三方学术机构评价。

4. 学校研究。经专家评议通过人员，提交学校党委会研究确定。

5. 公示录用。学校研究同意引进人员，经校园网公示 5 个工作日且无异议后，报省人力资源和社会保障厅备案，并办理有关录用手续。

（三）协调安排。

引进人才报到前后有关事宜，由人事处（人才工作办公室）统筹协调，办理有关手续，兑现落实有关政策。

第七条 管理考核：

（一）合同管理。

1. 学校对高层次人才实行聘期合同管理，合同明确聘用期限、岗位职责、目标任务、支持条件、待遇发放、考核管理、违约责任等内容。合同期、服务期未满申请调离者，按照合同有关规定办理。

2. 全职引进的领军人才、学科带头人、博士，一个合同期为 5 年；柔性引进的人才，一个合同期为 3-5 年。

（二）人才任务目标。

1. 领军人才、学科带头人的任务目标，一人一议，写入合同。

2. 博士任务目标（所有成果须以潍坊学院为第一署名单位）。

（1）任期内须完成下列任务目标中的二项：

①发表 B 类及以上学术期刊论文不少于 5 篇（1 篇可为《潍坊学院学报》刊发论文），其中 A 类学术期刊论文不少于 1 篇（A 类博士不少于 2 篇）。

②获教学或科研奖励：国家级一等奖前 7 位、二等奖前 6 位、三等奖前 5 位，或省部级一等奖前 5 位、二等奖前 4 位、三等奖前 3 位（教材奖须为前 2 位），或市厅级一等奖前 2 位、二等奖首位。

③主持市厅级及以上科研项目 1 项，其中 A 类博士须主持省部级及以上科研项目 1 项。

(2) 具有下列成果之一，视为完成任务：发表 A 类学术期刊论文 4 篇，或主持国家级科研项目 1 项，或获得国家级教学科研奖励一等奖前 4 位、二等奖前 3 位、三等奖前 2 位，省部级一等奖前 3 位、二等奖前 2 位、三等奖首位。

(三) 考核服务。

1. 用人单位负责高层次人才的日常管理和服务工作。引进人才的中期考核由用人单位组织，结果上报学校备案；期满考核由人事处（人才工作办公室）组织。

2. 期满考核不合格者，领军人才、学科带头人不再享受按年发放的津贴；博士须调整工作岗位，直至解除聘用合同。

第八条 组织领导：

(一) 在学校人才工作领导小组统一领导下，人事处（人才工作办公室）负责协调有关部门和用人单位，共同做好高层次人才考察面试以及进校前后的各项管理服务 work。

(二) 用人单位要认真履行选人用人主体责任，单位主要负责人为本单位人才引进工作的第一责任人。要建立由同行专家与二级学院党政领导共同筛选、学术委员会考察、党政联席会集体研究的引进人

才工作机制，做好对引进人才的思想品德、心理素质、教育经历、教学能力、科研成果、发展潜力等情况的考察工作。

（三）人才引进工作考核结果，与单位目标责任制考核和单位领导班子考核相结合，作为单位主要负责人和领导班子考核的重要内容。

（四）学校设“伯乐奖”，对在高层次人才引进工作中作出突出贡献的单位和个人给予相应奖励。对教学单位及其领导班子的奖励，标准为引进人才安家费和培养人才奖励总金额的10%；对个人的奖励，视引进高层次人才情况，由学校研究确定。

第九条 本办法由人事处（人才工作办公室）负责解释。

第十条 本办法自印发之日起施行。此前规定与本办法不一致的，以本办法为准。