

潍坊学院柔性引进人才管理办法（试行）

（2019年3月19日 潍院党字〔2019〕12号）

为加强高层次人才队伍建设，充分发挥二级学院的用人主体作用，更好地为柔性引进人才提供优质服务支持，切实做到责权利相一致，根据《潍坊学院高层次人才引进暂行办法》（潍院党字〔2018〕37号）和学校实际，制定本办法。

第一条 坚持按需依岗引进。引进人员原则上须为符合学校有关文件规定，对专业建设、青年教师培养、教学科研工作能产生重要作用的高水平专家学者。

第二条 人才数量实行总量控制。学校根据硕士学位授予单位建设等重点工作需求，结合各学院学科专业发展实际情况确定。

第三条 坚持协议管理机制。

（一）柔性引进人才聘期一般为3-5年。聘期结束考核合格者，经学校同意可协商续聘。

（二）各二级学院针对引进对象，要广泛调研、充分论证、明责定酬，形成引进方案提报学校人事处（人才工作办公室）。学校组织专家论证，报经学校研究同意后，签订工作协议书，颁发聘书。

（三）按照“谁使用谁管理”原则，明确高层次人才的待遇及聘期目标任务，明确二级学院的支持保障措施。

第四条 团队成员管理。

二级学院协助其柔性引进人才配备合适的团队成员，团队成员应保持相对稳定，每年初可根据情况进行微调，新进入团队成员的已有成果不作为团队成果。申报引进方案时应附团队骨干成员名单。

第五条 严格聘期目标考核管理。

（一）对柔性引进人才的考核以聘期期满考核为主，年度考评为辅。期满考核分为合格、不合格两个等级。

（二）相关学院要对柔性引进人才所要承担的学科建设、科学研究、人才培养、成果产出等任务明晰化，提出明确的聘期考核指标。

（三）年度考评随全校教职工年度考核进行，只填报人才年度主要工作事项、进展情况、主要成果，以及单位支持保障服务情况，报学校人事处（人才工作办公室）备案。

（四）聘期期满考核是对整个聘期的综合评价。柔性引进人才须提交自评报告和有关证明材料，经相关职能部门审核、学校专家组评议，确定考核等级，作为人才续聘、解聘及调整待遇的依据。

第六条 柔性引进人才经费实行包干管理。

（一）学校根据各学院柔性引进人才规划，经费采取整体核拨总量方式进行核算拨付，在学校人才经费单列户头管理使用。

（二）人才及团队科研启动费不超过同类全职引进人才的 30%。经费具体下拨数额根据各年度目标任务和目标总任务完成情况进行实际使用。

（三）人才津贴每季度首月按标准发放。

（四）学校给予二级学院同类全职引进人才安家费总额的 2%作为奖励。

第七条 实行用人单位绩效考核。

（一）各二级学院及其领导班子对柔性引进人才经费使用和人才目标任务完成情况负全责。

(二) 人才聘期期满考核结果，同时作为用人单位柔性引进人才工作绩效考核的主要依据。

第八条 人才聘期期满考核合格者，学校给予二级学院人才津贴总额 5%作为人才工作奖励；人才聘期期满考核不合格者，学校按人才津贴总额 5%的比例从考核当年度二级学院奖励性绩效工资中予以追缴，其中班子成员负担不少于应追缴数额的 20%。

第九条 本办法由人事处（人才工作办公室）负责解释。