

齐鲁师范学院文件

齐鲁师院政人字〔2021〕14号

签发人：林松柏

关于印发《齐鲁师范学院高层次人才 引进与管理实施办法》的通知

各部门、单位：

《齐鲁师范学院高层次人才引进与管理实施办法》已经学校研究通过，现予以印发，请遵照执行。

齐鲁师范学院

2021年10月23日

齐鲁师范学院高层次人才引进与管理实施办法

第一章 总 则

第一条 为全面贯彻落实中央人才工作会议精神和党中央、国务院《关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》《深化新时代教育评价改革总体方案》，实施人才强校战略，加强高层次人才引育，建设一支高素质专业化创新型教师队伍，根据学校“十四五”发展规划，结合学校实际，制定本办法。

第二章 人才引进原则

第二条 科学论证，按需引进。人才引进坚持与学校总体发展目标相一致的原则，统筹兼顾人才培养、学科建设和梯队结构，科学论证引才目标，重点引进学校的急需人才、学科带头人和优秀青年博士等高层次人才。

第三条 严格考察，确保质量。严格执行人才引进工作程序，科学评价人才，坚持思想政治素质和师德师风为首要标准，实行“一票否决”，坚决破除“五唯”，注重对人才教育教学、科学研究实绩、能力和发展潜力的考察评价，择优引进，确保引才质量。

第四条 目标驱动，发挥效益。学校与引进人才签订聘用协议，明确聘期目标，加强考核管理和跟踪服务，保障经费待遇支持，激发人才积极性、主动性和创造性，充分发挥引才效益。

第五条 完善机制，落实责任。坚持党管人才原则，进一步完

善“学校为主导，用人单位为主体”的人才工作责任制，各用人单位和有关职能部门密切协作，为引进人才提供良好的工作环境和生活条件。

第三章 人才引进方式、层次、待遇

第六条 人才引进分为全职引进和柔性引进。全职引进人员指通过工作调动或公开招聘等形式，将人事档案关系正式转入我校并在我校全职工作的人员。柔性引进人员指人事关系不转入我校，按照聘用协议定期来校进行合作研究、技术攻关、指导学校学科专业建设的校外高水平专家。

第七条 全职引进人才的层次、条件

（一）基本条件

应遵守国家宪法、法律法规和学校的规章制度；身心健康，教书育人，为人师表，具有良好的思想政治素质和职业道德；基础理论和专业知识扎实，能够胜任所聘岗位的教学科研工作。

（二）学术条件

第一层次：顶尖人才

研究领域处于国际科研学术前沿，在本学科领域取得国内外同行公认的卓越成就、具有带领本学科赶超或引领国际先进水平能力的顶尖人才。

第二层次：领军人才

研究领域具有世界（国内）一流学术水平，在国家重大需求

发展中具有突出的研究能力和水平，具有较强的团队领导和组织协调能力、能够带领学术团队协同攻关的国家级领军人才；海外高水平大学知名教授。或具有相当水平的优秀人才。

第三层次：卓越人才

在科学研究方面取得突出学术成果、有较强的团队领导和组织协调能力、具有带领或协助本学科赶超或保持领域内先进水平能力的、入选国家重点人才工程青年项目及省部级科技人才等；在海外高水平大学（科研机构）担任相当于副教授及以上专业技术职务，在科学研究方面取得突出学术成果的卓越人才。或具有相当水平的优秀人才。

第四层次：骨干人才

具有较高的教学科研水平、科技成果转化及应用能力突出、取得高水平国家级教学科研成果、入选省级以上人才项目的骨干人才。其中副教授年龄一般在 45 周岁以下，业绩特别突出且属于急需紧缺学科专业的，年龄可适当放宽。

A 类：具有博士学位的教授，符合学校学科带头人选拔条件，近 3 年主持过国家级教学科研项目并发表高水平论文，或取得其他高水平教学科研成果，或成果转化及应用突出；在海外高水平大学（科研机构）取得博士学位，具有 3 年及以上海外科研工作经历，或在海外高校（科研机构）具有正式教学科研职位。或具有相当水平的优秀人才。

B 类：具有博士学位的副教授，符合学校学术带头人选拔条件，

近 3 年主持过国家级教学科研项目并发表高水平论文，或取得其他高水平教学科研成果，或成果转化及应用突出；在海外高水平大学（科研机构）取得博士学位，或获得中国博士后科学基金特别资助，或入选国家博士后创新人才支持计划的青年学者。或具有相当水平的优秀人才。

C 类:属于急需紧缺学科专业的具有博士学位的教授、副教授。

第五层次: 优秀博士

年龄在 35 周岁以下的博士、博士后；业绩特别突出且属于急需紧缺学科专业的，年龄可适当放宽，但一般不超过 40 周岁。

A 类:创新发展潜力大,在本学科领域取得高水平代表性成果,主持省部级以上教学科研项目,具有获得国家级教学科研项目的能力;学校学科专业发展急需紧缺,有较强的教学科研能力。或具有相当水平的人才。

B 类:具有较大发展潜力,在本学科领域取得较高水平代表性成果,一般应主持或参与省级及以上教学科研项目或有重要社会服务经历,具有获得省部级以上教学科研项目的能力。或具有相当水平的人才。

C 类:在本学科领域取得较高水平业绩成果,具有较强实践能力和创新能力,能胜任教学科研工作。或具有相当水平的人才。

第八条 人才待遇

(一) 基本待遇

1. 第一层次（顶尖人才）、第二层次（领军人才）待遇面议。

2. 第三层次(卓越人才): 年薪 60 万元; 安家费 40-60 万元; 根据科研工作需要提供科研启动经费, 自然科学 50-80 万元、人文社科 20-30 万元。

3. 第四层次(骨干人才), 按聘用岗位等级享受国家和山东省规定的事业单位工作人员工资及以下待遇:

A 类: 安家费 40-50 万元; 科研启动费自然科学 35-45 万元、人文社科 15-20 万元。

B 类: 安家费 35-45 万元; 科研启动费自然科学 25-35 万元、人文社科 10-15 万元。

C 类: 安家费 30-40 万元; 科研启动费自然科学 15-25 万元、人文社科 5-10 万元。

4. 第五层次(优秀博士), 按聘用岗位等级享受国家和山东省规定的事业单位工作人员工资及以下待遇:

A 类: 安家费 30-40 万元; 科研启动费自然科学 15-20 万元、人文社科 8-10 万元。

B 类: 安家费 20-30 万元, 科研启动费自然科学 10-15 万元、人文社科 5-8 万元。

C 类: 安家费 10-20 万元, 科研启动费自然科学 5-10 万元、人文社科 3-5 万元。

5. 第四层次(骨干人才)、第五层次(优秀博士)在聘期内入选学校人才培养计划的, 可享受相关待遇。

6. 学校高水平学科和急需紧缺专业人才, 经学校研究同意,

其人才待遇可适当提高。

（二）其他待遇

1. 符合人才引进基本条件的，第一层次（顶尖人才）至第四层次（骨干人才），根据代表性成果可聘为二至四级教授岗位；第五层次（优秀博士），根据原专业技术职务或业绩、能力和水平情况，可预聘为四级教授或五至七级副教授岗位；对于特殊人才，经学校人才工作领导小组审核、校长办公会研究同意，可聘为非教师系列专业技术岗位。

2. 符合学校用人标准的高层次人才家属，可在政策范围内安排工作岗位；学校协助解决子女在章丘区中小学入学。

3. 第五层次（优秀博士）A类及以上层次人才，可申请两年内免费使用校内周转房或申请租房补贴，补贴标准为第四层次（骨干人才）及以上3000元/月，第五层次（优秀博士）A类1500元/月。

（三）外籍及港澳台地区人才待遇

执行年薪制待遇，具体实行“一人一议”。

第九条 柔性引进高层次人才的规定

1. 围绕学科建设重点需要，对第一层次（顶尖人才）至第四层次（骨干人才）、以及海外高水平人才可采取柔性引进方式。

2. 柔性引进的高层次人才，人事关系不转入我校，以适当方式主持、参与、指导学校学科建设、科学研究和人才培养等。

3. 柔性引才由双方协商，签订聘用协议，确定聘期工作目标

任务，按协议考核管理和发放相关待遇。

第四章 人才引进工作程序

第十条 全职引进人才程序

1. 发布需求计划。各部门、单位申报高层次人才需求计划，经学校党委会研究通过后，由人事处报上级主管部门审核，面向社会发布招聘信息。

2. 综合考察。申请人向用人单位或人事处投递应聘材料，人事处对申请人材料的真实性进行核查后，由各用人单位组织同行专家，对其思想政治、师德师风、业绩成果、同行评价、学术影响及发展潜力等方面进行综合考察，经用人单位党政联席会议通过后，将综合考察结果报送人事处。

3. 学校研究。人事处根据实际情况明确拟引进人才的层次及相关待遇，并将拟引进人才情况提交党委会进行研究。

4. 公示备案。学校党委会研究通过后，拟引进人才需按照相关规定进行体检，体检合格的提交上级主管部门审核并公示。公示无异议的，在省人社厅办理备案手续。

5. 签订协议。拟引进人才在省人社厅《备案通知书》或调令规定的时间内到校报到，并签订聘用工作协议。

第十一条 需经工作调动引进的，按我省有关规定办理。

第十二条 全职引进应聘人员需提交的材料

1. 身份证、学历、学位、专业技术职务评聘以及重要社会兼

职的证书（件）复印件。

2. 论文及被检索引用和论著情况。

3. 代表性教学、科研获奖证书复印件。

4. 代表性教学、科研项目情况（项目级别、名称、编号、经费、本人位次、完成情况等）及证明材料。

5. 个人对专业（学科）发展、团队建设或平台建设的规划、建议。

第十三条 柔性引进高层次人才由用人单位负责考察和推荐，报学校人事处审核和学校研究通过后，予以聘任。

第五章 服务与管理

第十四条 服务与管理

（一）高层次人才引进工作在学校党委领导下，人才工作领导小组统筹指导，人事处负责执行落实人才引进相关政策和程序，协调相关部门和用人单位做好人才进校前后的各项服务管理工作，教师工作部、教务处、科研处等部门及用人单位协助做好人才引进考察、教学科研能力评价和聘期考核等工作，国有资产管理处等部门协助做好人才周转住房使用管理等工作。

（二）各用人单位党政主要负责人为本单位人才工作的第一责任人，根据学科专业建设规划，科学制定和充分论证人才队伍建设规划和年度人才引进计划，会同人事处研究制定人才聘期目标任务，并做好引进人才的日常服务和管理工作的。

(三) 学校对高层次人才实行聘期协议管理。一般第一层次(顶尖人才)至第三层次(卓越人才)一个聘期为3年,第四层次(骨干人才)、第五层次(优秀博士)聘期为5年,柔性引进人才聘期为3-5年。

(四) 高层次人才的安家费在办完入职手续后可一次性发放。科研启动经费分两个阶段发放:第一阶段在高层次人才与学校签订工作协议后,先行发放60%;第二阶段在中期考核通过后,发放40%。

(五) 各类引进人才原则上应在学校研究同意后,一年内办完入职手续。无故超期者,取消其引进计划和聘用资格。

(六) 全职引进人才在聘期内进行访问进修、进入博士后流动站工作或因其它原因未能在岗工作的,按照访学进修或博士后流动站工作的协议时间,其聘期总时长相应顺延。

(七) 全职引进人才在聘期内原则上不得离职,确有特殊原因需要调离学校的,按聘用协议根据已服务时间比例,一次性退回学校为其提供的科研启动费、安家费等费用,并按学校有关程序办理离职手续。如配偶已由学校安排工作,需同时随迁。

(八) 学校对积极进行引才宣传、介绍人才信息、拓展引才渠道等并成功引进第四层次(骨干人才)及以上人才、海外高层次人才或急需紧缺专业人才的单位或个人,给予一定的表彰和奖励。

第十五条 聘期考核

（一）全职引进人才聘期考核分为中期考核和期满考核

1. 中期考核根据协议分别在聘期 1 年半或 3 年时由用人单位自行组织实施。

中期考核重点评估高层次人才当前学术发展状态、初步成就、发展前景以及工作进度等。结果分为进展良好、进展不佳、进展差三个等次。人事处根据用人单位报送的中期考核结果，决定是否发放第二阶段待遇。

2. 期满考核一般在聘期结束当年由人事处统一组织，用人单位负责实施。期满考核结果分为合格、不合格两个等次。人事处对聘用期满考核结论进行复核后，将结果报学校研究。

因特殊原因考核不合格的可申请延期考核，延期时间不超过 1 年。延期考核仍不合格的，学校根据已完成的目标任务情况，按比例一次性追回已发放的高层次人才相关待遇；其聘用岗位按照学校相关文件规定进行调整。任务完成度与目标任务差距较大且工作态度不积极的，解除聘用关系。

（二）柔性引进人才聘期考核分年度考核和期满考核，由学校统一组织，依据协议目标任务，考核工作完成情况。年度考核不合格的，次年停发人才待遇；期满考核不合格的，学校根据已完成的目标任务情况，按比例一次性追回已发放的高层次人才相关待遇。

（三）聘期考核将师德表现作为考核首要条件，实行师德失范行为“一票否决制”。聘期内违反法律或学术道德规范的，直接

给予期满考核不合格处理，学校停发并一次性追回已发放的高层次人才相关待遇。情节严重的，解除聘用关系。

（四）聘期内发表成果需将齐鲁师范学院作为第一署名单位。

第十六条 “引进人才待遇”如有变动，以当年公布的招聘简章中的引进待遇以及双方签订的聘用协议为准。

第十七条 本办法自印发之日起施行，由人事处负责解释，原《齐鲁师范学院高层次人才引进与管理办法（试行）》（齐鲁师院政人字〔2018〕18号）同时废止。

- 附件：1. 高层次人才年薪制实施办法（试行）
2. 高层次人才预聘制实施办法（试行）

附件 1

高层次人才年薪制实施办法（试行）

为加大人才引进工作力度，建立有利于调动人才工作积极性、充分发挥人才效益的薪酬激励机制，特制定本办法。

一、适用对象

本办法适用范围为高层次人才办法中规定的第一层次（顶尖人才）至第三层次（卓越人才）以及外籍及港澳台地区人才。

二、薪酬标准及构成

（一）年薪制薪酬标准依据高层次人才引进办法规定，或根据人才层次、聘期工作任务等因素，双方协商后经学校研究确定，具体数额和发放办法在聘用协议中予以约定。年薪不包含引进人才的安家费、科研启动费和租房补贴。

（二）年薪制工资总额由基础年薪和绩效年薪两部分组成，总额在聘期内原则上不变。其中基础年薪包括享受国家规定的学校所聘岗位基本工资、基础性绩效工资、各类津补贴和保险等校内结构性薪酬体系；绩效年薪按年薪总额减去基础年薪计算；年薪制人员的党费、工会会费按相关规定缴纳。应由本人承担的各类保险、所得税等由学校的基础年薪发放中代扣代缴。

（三）聘期内基础年薪随岗位等级和薪级变化而相应调整，并相应调整保险、住房公积金和取暖补贴等。聘期内成功入选相应级别的人才工程项目的，奖励或待遇按照上级有关文件执行。

(四) 享受年薪制人员不再享受学校统一规定的其他工资津贴待遇。

三、考核管理

(一) 年薪制人员的考核分为中期考核和期满考核，考核办法参照高层次人才首聘期考核办法执行。

(二) 年薪按如下办法发放：

基础年薪每月发放，绩效年薪总量的 50%随基础年薪每月发放，绩效年薪总量的 30%在中期考核完成后发放，剩余 20%在期满考核合格后发放。

(三) 期满考核合格的人员，可申请继续签订聘用协议，经学校研究同意，按年薪制享受待遇。考核不合格的，经学校研究同意续聘的，下一聘期按学校聘用岗位发放相关待遇，学校根据已完成的目标任务情况，按比例一次性追回已发放的高层次人才相关待遇。任务完成度与目标任务差距较大且工作态度不积极的，解除聘用关系。

(四) 年薪制人员如提前完成聘期目标任务的，学校在完成任务当年将其所累积的绩效年薪一次性发放，且自次年开始按照其约定的基础年薪全额发放直至聘期结束。

(五) 年薪制人员如在聘期内超额完成约定考核任务，超额完成任务取得的科研成果，可依照学校相关规定进行奖励。

四、其他规定

其他未尽事宜按照高层次人才引进办法和学校有关规定执行。

附件 2

高层次人才预聘制实施办法（试行）

为激发人才干事创业热情，鼓励优秀人才脱颖而出，加强高层次人才培育，结合学校实际，制定本办法。

一、预聘岗位设置

（一）对引进的高层次人才，经本人申请，学校研究同意，可以预先聘用到高于引进岗位等级的岗位，学校设置一定数量的正高级、副高级岗位用于高层次人才的预聘工作。

二、申请条件

符合以下条件的人员可以申请预聘岗位：

（一）学校全职引进的专任教师，一般应具有博士学位；

（二）具有良好的科研基础，已取得一定数量较高水平的科研成果；

（三）具有良好的发展潜力和明确的研究计划、研究目标，能完成预聘期的工作目标任务。

（四）符合学校相应岗位的其他任职条件。

三、预聘程序

预聘工作按如下程序进行：

（一）教师本人向所在学院提出预聘申请，提交相应科研成果材料，提出本人预聘期间的工作计划。

（二）所在学院党政联席会议对申请人员能力水平进行综合

评价，研究提出推荐意见；

（三）学校人事处审核，提交学校党委会研究确定；

（四）学校与申请人员签订预聘协议并聘用至相应岗位。

四、管理措施及相关待遇

（一）预聘期一般为 3 年。

（二）预聘期间，预聘人员可享受校内同级正式聘用岗位相应的经济政治待遇，可以按预聘岗位在校内外发表科研成果和参加学术交流。

（三）预聘期内，预聘人员可以参加学校职称评审，晋升至预聘岗位相应职称，学校视为完成预聘期目标任务并按相应岗位正式聘用，预聘期自动终止。

（四）预聘期学校将实施中期考核和期满考核，考核程序办法参照高层次人才首聘期考核办法执行。期满考核合格的，学校按预聘岗位等级予以正式聘用。考核不合格的，经学校研究同意续聘的，按引进岗位聘用并发放待遇，预聘人员应退还以预聘岗位享受的所有优惠待遇；考核不合格的当年年度考核不能评选为优秀等次。

（五）同时签订预聘协议和引进协议的人才，分别按协议参加相应考核，其他日常管理和考核按学校有关规定执行。