

鲁女院发〔2019〕85号

签发人：盛国军

## 关于印发 《山东女子学院引进高层次人才管理规定》的 通知

各部门、各单位：

修订后的《山东女子学院引进高层次人才管理规定》已经党委会研究通过，现予以印发，请认真贯彻执行。

山东女子学院

2019年11月19日

# 山东女子学院引进高层次人才管理规定

## 第一章 总 则

**第一条** 为深入推进人才强校战略，规范高层次人才引进，建设一支数量充足、结构合理、素质优良的高水平师资队伍，不断提高学校教育教学质量和科研水平，根据上级有关文件精神，结合学校实际，制订本规定。

**第二条** 本规定所指的高层次人才主要是指学校学科建设急需、具有发展潜力的博士以及在行业一线相关领域具有较高造诣和突出成果的专家。

## 第二章 基本原则

**第三条** 科学规划、加大投入。人才引进必须坚持与学校总体发展目标相一致，本着有利于促进学科专业建设发展，有利于教学科研水平提高，有利于教师队伍整体优化，有利于学校综合实力和核心竞争力提升的原则，加大人才引进工作力度，增加资金投入，努力实现人才队伍建设规划目标。

**第四条** 保证重点、统筹兼顾。人才引进应优先保证学校重点、特色、新兴学科专业建设需要，重点引进学术造诣深厚，在国内外有较高知名度的顶尖人才、领军人才和学术骨干，以及学科专业建设和科研急需、具有发展潜力的青年学术骨干。

**第五条** 德才兼备，注重能力。重视对引进人才思想道德素质和师德的考察，引进人才应具有优良的敬业精神、团队精神和

职业道德和较高的学术水平，热爱高等教育事业，能够胜任教学科研一线工作需要。

**第六条** 科学评价、择优引进。按照“公开、平等、竞争、择优”的原则，相关部门应对拟引进人才进行深入考察，严格考核，科学评价，择优录用，确保人才引进质量。

### **第三章 组织领导**

**第七条** 学校建立健全人才引进工作机制，建立学校人才工作领导小组领导、人事处牵头、相关职能部门积极配合、各院部具体落实的人才引进工作机制。学校成立人才工作领导小组负责学校人才引进领导工作，其相关职责是：研究制定学校人才队伍建设规划，审议学校年度人才引进计划，研究解决引进工作中的有关问题，讨论人才引进中的重大问题和重要人才引进。领导小组下设办公室，设在人事处，人事处处长兼任办公室主任，负责日常管理工作。

**第八条** 各院部成立人才引进与培养工作小组，由本院部党政领导和有关专家组成，主要职责是：统筹协调本单位人才引进与培养工作，拟订本院部人才引进计划，负责上级和学校人才引进与培养政策规定在本部门的贯彻实施，研究解决本单位人才引进与培养工作中的重大问题。

**第九条** 学校在年度预算中设立人才引进工作专项资金，用于引进人才工作过程中所需资金和引进人才待遇的支付等。

### **第四章 人才类别及待遇**

**第十条** 引进的高层次人才应遵守宪法和法律法规，具备良好的思想政治素质，道德品行（师德师风），身心健康，廉洁奉公，学术造诣精深，爱岗敬业，能够有效履行岗位职责。

**第十一条** 引进的高层次人才一般分以下四个层次：

**第一层次：顶尖人才**

中国科学院院士，中国工程院院士，中国社科院学部委员，“万人计划”杰出人才，国家最高科学技术奖获得者，与上述人员水平相当者。

**第二层次：领军人才**

**A类（国家级）：**国家“千人计划”入选者，国家“万人计划”领军人才，教育部“长江学者奖励计划”特聘教授、讲座教授，百千万人才工程国家级人选，中国科学院“百人计划”入选者，国家有突出贡献的中青年专家，享受国务院政府特殊津贴专家，国家杰出青年科学基金获得者，国务院学科评议组成员，国家重点学科、重点实验室第一学术带头人，国家重点实验室负责人，国家自然科学奖、技术发明奖、科学技术进步奖一等奖前二位或二等奖首位获得者，国家高等教育教学成果一等奖首位获得者，与上述人员水平相当者。

**B类（省部级）：**年龄55周岁以下的下列人员：省科学技术最高奖获得者，泰山学者，科技部创新人才推进计划人选，教育部“新世纪优秀人才支持计划”入选者，国家级教学名师，省级有突出贡献的中青年专家，教育部高校科学研究优秀成果奖一等奖

首位获得者，省部级自然科学奖、技术发明奖一等奖首位获得者，宣传文化系统“四个一批”人才，省级文化名家工程入选人才，与上述人员水平相当者。

### **第三层次：卓越人才**

**A类：**年龄一般在45周岁以下，具有博士学历学位，近五年在本人所从事学科领域取得《附件1：第三和第四层次人才业绩评价标准》中条件1项目中的任意1项，或者条件2项目的任何2项或任意1项的2倍。

达到上述条件且为学校学科（专业）建设急需或者成果明显超出上述条件者，经学校批准，年龄可放宽到50周岁。

**B类：**年龄在45周岁以下，具有博士学历学位，近五年在本人所从事学科领域取得《附件1：第三和第四层次人才业绩评价标准》中条件2所列项目中的任意1项，或者条件3所列项目中的任意2项或任意1项的2倍。

达到上述条件，年龄超过45周岁但不超过50周岁者，按第四层次A类享受待遇。

### **第四层次：优秀博士**

**A类：**年龄不超过40周岁且具有博士学历学位者，近五年取得《附件1：第三和第四层次人才业绩评价标准》中条件2所列项目中的任意1项。

**B类：**年龄不超过45周岁且具有博士学历学位者，近五年取得《附件1：第三和第四层次人才业绩评价标准》中条件3所列项目

中任意1项。

C类：年龄不超过45周岁，具有博士学位，能够胜任教学科研任务，或者年龄超过45周岁但不超过50周岁，近五年取得《附件1：第三和第四层次人才业绩评价标准》中条件3所列项目任意1项。

**第十二条** 第三、四层次人才中特别优秀或者学校学科（专业）建设急需紧缺的，可以按照“一事一议”原则确定成果及待遇关系。

**第十三条** 引进的高层次人才享受以下待遇：

（一）给予全职引进的高层次人才住房补贴和科研启动费，具体标准见下表。

**住房补贴和科研启动费发放标准**

人才类别		住房补贴 (万元)	科研启动费(万元)	
			人文社科	自然科学
第一层次: 顶尖人才		一事一议		
第二层次: 领军人才	A类			
	B类			
第三层次: 卓越人才	A类	80	30	40
	B类	60	20	30
第四层次: 优秀博士	A类	50	15	20
	B类	40	12	15
	C类	30	10	12

住房补贴、科研启动费一经确定不再因本人的职务、职称等

变动而调整。

（二）提供必要的办公或实验条件，按一事一议原则根据实际需要确定相关经费。

（三）引进人才入校后前三年可以享受副教授岗位的奖励性绩效工资待遇。符合学校高级职称直聘条件的，可申请直聘。

（四）引进人才符合学校周转房租住政策的，可从学校现有房源中租用周转房。符合学校自有房源住房购买政策的，可从学校自有房源中购买住房，购房人可以用住房补贴折抵购房款。

（五）引进人才夫妻两地分居的，学校根据有关政策视情况解决。

（六）学校附属幼儿园优先招收引进高层次人才子女，学校协助解决子女入学等问题。

（七）没有办理正式入校手续，确因工作需要提前到校工作的，按照学校有关规定享受发放劳务报酬。

（八）符合山东省、济南市高层次人才认定标准的，学校协助办理认定，并享受省市人才政策待遇，其中取得“山东惠才卡”的，按《山东省高层次人才服务绿色通道规定》在出入境、户籍、住房、配偶就业、子女入学、医疗保健、交通、旅游、健身、税务、海关等方面享受绿色通道服务。

学校根据引进人才实际情况对上述待遇综合平衡、关联调整。

**第十四条** 引进人才一般应在入校报到后一个月内签订聘用（劳动）合同、服务期协议和工作目标责任书，学校按照有关程

序发放住房补贴。科研启动费以学校科研项目立项形式兑现，纳入科研项目管理。

**第十五条** 本规定所涉及的住房补贴、津贴等均为税前金额，按照国家规定，其个人所得税应由学校财务部门代扣代缴。住房补贴、科研启动费等经费从学校人才引进专项经费列支。

**第十六条** 学校支持鼓励引进人才团队（3人以上），按照“一事一议”原则确定待遇。

**第十七条** 学校支持鼓励引进学科专业发展急需、能力突出、成果显著的行业企业一线应用型人才，按照一事一议原则，参照以上相应类别人才标准和待遇予以引进。

## 第五章 工作流程

**第十八条** 人才引进以公开招聘为主，符合调动政策的可以办理调动。

**第十九条** 每年12月初，各院部将人才需求计划报送人事处。人事处根据各院部人才需求情况拟定下年度学校人才引进方案，经学校人才工作领导小组研究审议后提交党委会批准实施。

### **第二十条** 人才引进的工作流程

（一）学校各部门（单位）或教职工收到人才求职申请后，应及时将申请人基本信息报人事处，人事处会同相关部门对申请人的年龄、学历学位、专业技术职务、科研成果和工作经历等情况进行资格初审。

（二）符合学校高层次人才引进条件的，由人事处通知用人

院部启动引进程序；不符合的，由人事处告知申请人和用人院部。

（三）拟按第三、四层次引进的人才，由用人院部的人才引进与培养工作小组负责组织专家，对拟引进人才进行思想政治素质、业务能力和综合素质考核，考核结果经院部党政联席会研究后形成书面意见报送人事处。拟按第一、二层次引进的人才，由学校人才工作领导小组负责组织专家进行考察，并形成引进意见。

（四）人事处负责与用人单位、拟引进人才协商形成拟引进的初步意见，启动公开招聘或调动程序，将引进情况报分管校领导审批后，向学校党委会进行汇报。

**第二十一条** 确定引进的人才应积极配合学校办理引进手续。因国家法律法规和政策变动，或者个人原因无法通过上级主管部门审批的，学校取消引进。

## **第六章 管理和服务**

**第二十二条** 学校与引进的高层次人才签订聘用合同和最低服务期协议，引进的高层次人才在校服务期不少于8年。服务期内因个人原因离开学校的，以及在服务期内考核不合格须解除聘用（劳动）合同和服务协议的，学校将按合同及服务协议有关约定和相关规定处理。引进人才约定试用期的，试用期管理按照国家政策和学校相关规定办理。

**第二十三条** 学校与引进高层次人才签订工作目标责任书，未按时完成工作目标任务的，学校视情况追回已发放的部分或全部住房补贴、科研启动费和其他高层次人才待遇，并赔偿给学校

造成的损失。

**第二十四条** 二级学院（部）是高层次人才引进与培养的主体单位。各院部按照任期目标中博士引进任务编排年度人才引进计划，学校每年末对人才引进计划完成情况进行考核。每完成引进1名高层次人才奖励2万元办公经费，追加到本院部下一年度办公经费中。

**第二十五条** 引进的高层次人才与原工作单位之间产生的合同、经济等问题由本人解决。

## 第七章 附 则

**第二十六条** 本规定自公布之日起施行，由人事处负责解释。原《山东女子学院引进高层次人才管理规定》（鲁女院发〔2018〕8号）同时废止。

- 附件：1. 第三和第四层次人才业绩评价标准  
2. 山东女子学院引进高层次人才审批表

## 附件1

# 第三和第四层次人才业绩评价标准

条件 1	条件 2	条件 3
第三层次 A 类(任意 1 项)	第三层次 A 类: 任意 2 项或单项的 2 倍 第四层次 A 类: 任意 1 项	第三层次 B 类: 任意 2 项或单项的 2 倍 第四层次 B 类: 任意 1 项
(1) 主持国家社科基金重大招标项目、国家社科基金教育学重大招标课题、国家社科基金艺术学重大项目、国家科技重大专项、国家重点研发计划等国家级重大项目等1项; 或者国家社科基金重点项目、全国教育科学规划(国家重点课题)、国家社科基金艺术学年度重点项目、国家自然科学基金重点和杰青项目等国家级重点项目1项; 或者主持国家社科基金一般项目、青年项目、后期资助项目, 中华学术外译项目, 全国教育科学规划(国家级一般项目、青年课题), 国家社科基金艺术学一般项目、青年项目, 国家自然科学基金优青项目、面上项目等国家级一般项目、国家自然科学基金青年科学基金项目等2项(自筹资金项目除外)。	(1) 主持国家社科基金一般项目、青年项目、后期资助项目, 中华学术外译项目, 全国教育科学规划(国家级一般项目、青年课题), 国家社科基金艺术学一般项目、青年项目, 国家自然科学基金优青项目、面上项目等国家级一般项目、国家自然科学基金青年科学基金项目等 1 项(自筹资金项目除外)。	(1) 全国教育科学规划(教育部一般、青年课题), 文化和旅游部文化艺术研究项目, 教育部人文社会科学研究一般项目、青年项目, 省级哲学社会科学规划重大、重点项目, 省级自然科学基金面上项目, 其他省部级一般项目(含青年项目)等 1 项(自筹资金项目除外)
(2) 第一责任人发表C类期刊7篇或与之相当的C类以上论文成果(按照1个特类相当于2个A类、3个B类或6个C类的标准换算)。	(2) 第一责任人发表C类期刊3篇或与之相当的C类以上论文成果(按照1个特类相当于2个A类、3个B类或6个C类的标准换算)。	(2) 第一责任人发表C类期刊论文2篇或与之相当的C类以上论文成果(按照1个特类相当于2个A类、3个B类或6个C类的标准换算)。
(3) 首位获国家科学技术奖, 教育部高等学校科学研究优秀成果奖(人文社会科学)特等奖、一等奖、二等奖, 教育部高等学校科学研究优秀成果奖(科学技术)一等奖, 省级科学技术奖特等奖、一等奖,	(3) 首位获国家科学技术奖, 教育部高等学校科学研究优秀成果奖(人文社会科学)二等奖, 教育部高等学校科学研究优秀成果奖(科学技术)三等奖, 省级科学技术奖三等	(3) 前两位获教育部高等学校科学研究优秀成果奖(人文社会科学)二等奖, 教育部高等学校科学研究优秀成果奖(科学技术)三等奖, 省级科学技术奖

省级社会科学优秀成果奖特等奖。	奖，省级社会科学优秀成果奖二等奖。	三等奖，省级社会科学优秀成果奖二等奖，其他省部级相当奖成果。
	(4)第一作者由国内外一类出版社出版学术专著、译著1部，或者国内外二级类出版社出版学术性专著、译著2部。	(4)第一作者由国内外二类及以上出版社出版学术专著、译著1部。
	(5)首位创作作品获国家级奖励三等奖(铜奖)或省部级奖励一等奖(金奖)1次；或者被国家博物馆、国家美术馆收藏作品2件。	(5)首位创作作品获省部级奖励三等奖(铜奖)及以上1次；或者被省级博物馆、省级美术馆收藏作品2件。
	(6)第一作者制定国际标准或国家标准1项，或地方、行业标准2项；或者获得国际发明专利(PCT)2项，或国家发明专利1项；或者智库成果被国家级正式文件全文转发或半数采用，或正副国级领导人肯定性批示，或被省部级正式文件全文转发。	(6)第一作者制定国际标准、国家标准、地方或行业标准1项；或者获得国际、国家发明专利1项；或者智库成果被省部级正式文件全文转发或半数采用，或省部级党政机关主要负责人肯定性批示。
	(7)首位获得国家级高校教师教学能力(技能)比赛三等奖或省部级教学能力(技能)比赛特等奖、一等奖。	(7)首位获得省部级高校教师教学比赛三等奖及以上。
	(8)首位获国家级教学成果奖，省级教学成果特等奖、一等奖；	(8)首位获省级教学成果二等奖；
	(9)省级教学名师。	

注：本表中特类、A类、B类、C类期刊论的认定，依据学校正式文件公布的分类标准。

附件2

## 山东女子学院引进高层次人才审批表

姓名		性 别		出生 年月		参加工 作时间		政治 面貌	
职称/职称				现工作单位				籍贯	
学习 工作 经历									
近五年符合 引进条件的 代表性科研 成果									
院部人才引 进与培养工 作小组意见	考评时间 和地点				考核具 体方式	试讲（ ），答辩（ ），专业测 试（ ），面谈交流（ ），其他：			
	业务能力和素质综合评价：								
	<p style="text-align: center;">根据学校高层次人才引进与管理相关规定和被考评人资格条件，按照《引进博士综合评价赋分表》，初步确定拟引进人才达到第（ ）层次（ ）类人才条件。</p> <p style="text-align: center;">人才引进与培养工作小组成员签字：</p> <p style="text-align: right; margin-right: 50px;">年    月    日</p>								

<p>用人院部 党政联席会 意见</p>	<p>经 年 月 日党政联席会研究，同意本部门人才引进与培养工作小组的意见，建议学校按照第 层次 类人才引进并确定待遇。</p> <p>党政负责人签字（盖章）：</p> <p style="text-align: right;">年 月 日</p>
<p>相关 部门 意见</p>	<p>负责人签字（盖章）：</p> <p style="text-align: right;">年 月 日</p>
<p>人事处 意见</p>	<p>负责人签字（盖章）：</p> <p style="text-align: right;">年 月 日</p>
<p>学校人才 工作领导小 组意见</p>	<p>签字（盖章）：</p> <p style="text-align: right;">年 月 日</p>
<p>学校 意见</p>	<p style="text-align: right;">年 月 日</p>
<p><b>备注：</b></p> <p>1. 本表正反面打印，第一页由用人院部填写后交人事处。</p> <p>2. 用人院部将经审核并由本人签字的《山东女子学院高层次人才应聘登记表》以及反映拟引进人才学历学位、职称职务、代表性教学科研成果和其他相关材料的复印（影印）件报送人事处。</p>	



---

山东女子学院

2019年11月19日印发

---