

山东工商学院文件

院发〔2016〕59号

关于印发《山东工商学院 人才引进与管理办法（试行）》的通知

各院（部）、行政各单位：

《山东工商学院人才引进与管理办法（试行）》已经研究通过，现印发给你们，请遵照执行。

特此通知。

山东工商学院

2016年6月23日

山东工商学院人才引进与管理办法(试行)

第一章 总 则

第一条 为进一步加强人才引进与管理工作，加快高水平人才队伍建设，根据上级有关政策，结合学校实际，制定本办法。

第二条 人才引进坚持德才兼备、保证质量的原则，坚持按需设岗、突出重点的原则，坚持公开招聘、聘约管理的原则，着力引进学科建设需要的学科带头人、学术带头人及其他优秀人才，努力建设素质优良、结构合理，与高水平大学建设相适应的高水平人才队伍。

第二章 引进对象

第三条 根据岗位设置，引进对象分学科带头人、学术带头人和优秀博士三个层次，A、B、C、D、E、F、G七种类别。

(一) 学科带头人

A类（符合下列条件之一）：

- 1.“海外高层次人才引进计划”（千人计划）人选；
- 2.“国家高层次人才特殊支持计划”（万人计划）人选；
- 3.“长江学者奖励计划”特聘教授/讲座教授；
- 4.国家有突出贡献的中青年专家；
- 5.国家杰出青年科学基金获得者；
- 6.国家重点研发计划/国家重大科技专项/国家技术创新引导专项（基金）/国家自然科学基金重大项目主持人；
- 7.近五年，获得国家自然科学奖/科技进步奖/技术发明奖一等

奖前2位或二等奖首位，或国家高等教育教学成果一等奖首位人员，或获教育部高等学校科学研究优秀成果奖（科学技术类/人文社科类）一等奖首位，或省部级自然科学奖/技术发明奖一等奖首位；

8.其他相同层次人才。

B类（符合下列条件之一）：

1.“泰山学者”特聘教授（海外特聘专家）；

2.省级有突出贡献的中青年专家；

3.省杰出青年科学基金获得者；

4.国家自然科学基金/国家社会科学基金重点项目主持人；

5.近五年，获得国家自然科学奖/国家技术发明奖/国家科技进步奖二等奖前2位，或获教育部高等学校科学研究优秀成果奖（科学技术类/人文社科类）二等奖首位，或省部级自然科学奖/技术发明奖二等奖首位，或省部级科技进步奖/社会科学优秀成果奖一等奖首位；

6.其他相同层次人才。

（二）学术带头人

C类（同时符合下列条件）：

1.具有博士学位、副高级及以上专业技术职务；

2.近五年，主持国家自然科学基金/国家社会科学基金项目 1 项，且首位发表学校认定的本学科A类期刊论文2篇；

3.近五年，获得教育部高等学校科学研究优秀成果奖（科学技术类/人文社科类）二等奖前2位或三等奖首位，或省部级自然科

学奖/技术发明奖二等奖前2位或三等奖首位，或省部级科技进步奖/社会科学优秀成果奖一等奖前2位或二等奖首位。

D类（同时符合下列条件）：

- 1.具有博士学位、副高级及以上专业技术职务；
- 2.近五年，主持国家自然科学基金/国家社会科学基金项目1项，且首位发表学校认定的本学科A类期刊论文1篇；
- 3.近五年，获得教育部高等学校科学研究优秀成果奖（科学技术类/人文社科类）三等奖前2位，或省部级自然科学奖/技术发明奖三等奖前2位，或省部级科技进步奖/社会科学优秀成果奖二等奖前2位或三等奖首位。

E类（同时符合下列条件）：

- 1.具有博士学位或副高级以上专业技术职务；
- 2.近五年，主持国家自然科学基金/国家社会科学基金项目1项或主持省部级有资项目 2 项，且首位发表学校认定的本学科A类期刊论文1篇；
- 3.近五年，获得教育部高等学校科学研究优秀成果奖（科学技术类/人文社科类）三等奖前2位；或省部级自然科学奖/技术发明奖三等奖前2位，或省部级科技进步奖/社会科学优秀成果奖二等奖前2位或三等奖首位。

（三）优秀博士

F类（同时符合下列条件）：

- 1.具有博士学位，专业符合我校需求；
- 2.近五年首位（或第二作者，导师为第一作者，以下同）发表

本学科论文SCI一区1篇或二区2篇、或发表本学科ESI高被引论文1篇、或发表SSCI、A & HCI源刊论文2篇、或发表被《新华文摘》全文转载论文1篇，或作为主持人完成或承担国家级科研项目，或获得省级及以上优秀博士论文，或优势学科、重点学科急需的相当水平人才。

G类（同时符合下列条件）：

1.具有博士学位，专业符合我校需求；

2.近五年首位（或第二作者，导师为第一作者）发表学校认定的本学科C类期刊论文1篇，或首位发表学校认定的本学科D类期刊论文3篇。

第四条 全职引进的A类、B类人才原则上不超过55周岁；C类人才原则上不超过50周岁；D类人才原则上不超过45周岁；E类人才原则上不超过40周岁；F、G类人才原则上不超过35周岁，其第一学历原则上为全日制本科。

第五条 人才引进鼓励采取人才团队引进形式。人才团队分两个层次：第一层次为国家级创新团队，第二层次为省级创新团队。第一层次人才团队成员中，领军人才、核心成员达到A类人才的不少于1人；第二层次人才团队成员中，领军人才、核心成员达到B类人才的不少于1人。

第六条 学校鼓励根据学科、专业发展需要，以合作研究、定期讲学、编外聘用等方式非全职引进（柔性引进）人才。柔性引进人才原则上限于第一层次，年龄可适当放宽。

第七条 人才引进中的特殊情况，需经校党委会研究确定。

第三章 引进待遇

第八条 对全职引进的人才，提供如下待遇：

层次 (类别)		待遇标准					
		安家费 (万元)	房贴(万元) (校内/校外)	工资待遇 (万元/年)	科研启动费 (万元)	住房 安置	配偶工作
学科 带头 人	A类	面议	面议	面议	面议	免费 周转房	解决配偶工作。符合上级有关规定的可以办理调动手续，其他情况双方商定。
	B类	面议	面议	面议	面议		
学术 带头 人	C类	10	50/100	享受国家和山东省规定的事业单位工作人员工资待遇	30-50	据房源提 供周转房	
	D类	10	40/80		20-30		
	E类	10	30/60		10-20		
优秀 博士	F类	5	25/50		10		配偶为硕士研究生以上学历者，符合上级有关规定的可以办理调动手续，其他情况双方商定。
	G类	4	20/40		5		

第九条 引进人才住房待遇分校内、校外两种情况。在学校住房（包括学府小区）有房源的情况下，享受学校提供住房的，可按引进人才的层次确定相应购房补贴。如引进人才到校外购买商品房的，可按校内购房补贴的双倍确定相应的购房补贴。夫妻双方均符合条件调到学校，学校只提供一套住房。其他情况学校具体研究决定。

第十条 学校可以为D类及以上人才解决配偶工作，符合上级有关规定的可以办理调动手续；E类、F类人才配偶为硕士研究生以上学历者，符合上级有关规定的可以办理引进或调动手续。

第十一条 引进具有副高级专业技术职务的博士，任现职以来科研业绩达到C类人才条件，经本人申请和学校批准后，五年

内享受教授（专业技术四级）岗位津贴待遇。期间可以参加学校职称评审和岗位聘任，晋升至教授并且聘至专业技术四级以上岗位的，岗位津贴按照新聘岗位等级执行，五年内未能正常晋升教授的，取消教授待遇。

第十二条 引进的博士，任现职以来科研业绩达到E类人才条件，经本人申请和学校批准后，五年内享受副教授（专业技术七级）岗位津贴待遇。期间可以参加学校职称评审和岗位聘任，晋升至副教授并且聘至专业技术七级以上岗位的，岗位津贴按照新聘岗位等级执行，五年内未能正常晋升副教授的，取消副教授待遇。

第十三条 对全职引进的各类人才，除享受引进待遇外，符合学校“凤凰人才工程”条件的，可按规定参加评审，通过后享受相应待遇。

第十四条 人才团队引进中的团队成员如符合上述人才引进标准的，可享受相应层次人才待遇。其他待遇根据实际情况协商确定。

第十五条 柔性引进人才在学校工作期间，学校提供免费住房。根据其岗位及承担并完成任务情况，学校分别提供岗位津贴和绩效津贴，具体标准由双方协商。

第四章 引进程序

第十六条 学校根据需要编制年度人才引进计划并向社会公布。

第十七条 学校引进人才需遵循下列程序：

（一）资格审查

收到应聘申请后，人事处会同相关院（部）根据学校年度人才引进计划及专业要求，对应聘人员相关信息、资料进行核实，确定相应层级应聘资格。

（二）考察面试

A类、B类人才由学校学术委员会审议并提出聘任意见；C类、D类人才由院（部）学术委员会审核、党政联席会议研究，由学校学术委员会审议并提出聘任意见；其他层次人才由院（部）学术委员会审议、党政联席会议研究提出聘任意见。

对C类及以下人员的考察，均需组织由人事处、教务处、科研处、相关院（部）、学科、专业人员组成的面试专家小组（不少于7人），进行试讲、答辩等面试环节。

（三）学校审定

人事处对各院（部）提交的人才考察及引进意见汇总、把关后，提出人才引进方案，报学校党委会研究审定。

第十八条 学校将拟引进人选情况公示无误后报省人社厅备案。

第五章 聘用与考核

第十九条 聘用程序

拟引进的人选，经上级主管部门核准后，可以按人事工作相关规定办理入校和聘用手续。

（一）各院（部）与拟聘人才协商确定聘期目标及工作计划；

（二）各院（部）将拟聘人才聘期目标及工作计划报送人事

处备案；

（三）人事处与拟聘人才双方签订聘用合同，首聘合同期限为5年（柔性引进人才聘期根据具体情况确定）。

第二十条 考核办法

（一）学校根据聘任合同，对引进人才进行聘期考核。考核合格者，可继续聘用，考核不合格者，不再续聘，学校按合同约定收回有关待遇；

（二）相关院（部）和部门组成考核小组，在聘期结束前3个月提出考核意见并报人事处，人事处将各单位情况汇总后报学校研究，并提前1个月书面通知受聘人才考核结果。

第六章 保障措施

第二十一条 学校人才工作领导小组统筹负责人才引进工作。各院（部）负责拟订并向学校人事处提交本单位年度人才引进计划。人才引进计划经学校批复后，各院（部）负责人才引进的具体工作。学校实行人才引进工作目标责任制，把人才引进工作列为各单位及其主要负责人年度考核的重要指标。

第七章 附则

第二十二条 本办法自发布之日起执行，此前有关文件规定与本办法不一致的，以本办法为准。

第二十三条 本办法由人事处负责解释。

附：山东工商学院人才引进协议书

附件

山东工商学院人才引进协议书

甲方：山东工商学院

乙方：

根据国家有关法律、法规和《山东工商学院人才引进与管理办法》，甲方同意乙方作为人才来校并在甲方相应的教学科研岗位上工作。经甲、乙双方平等协商，自愿签订本协议，共同遵守如下条款：

一、聘用期限

聘期为5年，聘期起止时间： 年 月 日至 年 月 日。

二、甲方的权利和义务

（一）甲方根据国家及甲方的规章制度对乙方实施管理。甲方原则上不批准乙方在协议服务期内提出的辞职、自费出国、调离甲方等申请。乙方服务期内访学进修、做博士后或因其他原因未能在岗工作的，按照实际不在岗工作时间顺延服务期。

（二）甲方在国家政策允许的范围内办理乙方到甲方工作涉及的人事接收（含调配、录用）等手续。

（三）甲方根据法律、法规、政策及学校规章制度支付乙方工资、津贴，提供相关福利待遇等。

（四）甲方提供给乙方安家费 万元，购房补贴 万元，科研启动费 万元。安家费在甲方为乙方办理完所有入职手续后一次性发放给乙方；购房补贴采用分期发放的方式，聘期内第一

年发放购房补贴总金额的70%，其余部分待聘期考核合格后发放；所有补贴和经费等均为税前金额，按照国家规定，其个人所得税由个人负担，并由学校财务代扣代缴。

（五）甲方（同意/不同意）为乙方的配偶 安置在校内工作。

（六）甲方（同意/不同意）为乙方提供周转房，租金 元/年，租期 月，租金由乙方承担。

三、乙方的权利和义务

（一）乙方享有本协议约定的由甲方提供的相应条件和待遇的权利，同时承担本协议约定的义务和责任。

（二）乙方须遵守甲方规章制度，服从甲方的工作安排，认真履行岗位职责，完成聘期目标规定的工作任务（见学校相关规定）。

（三）乙方保证在甲方接收（含调进、录用期间）前向甲方提供的政治思想、工作表现、工作履历、身体状况、学历学位和科研成果、与前任工作单位解聘或前任工作单位同意乙方兼职等情况属实。若乙方提供的情况失实，甲方有权予以辞退，乙方须退回甲方提供的住房（具体实施办法按辞退时甲方相关规定执行）、安家费、购房补贴及科研启动费等，照顾性调入或聘用的配偶同时调出或解聘。

（四）乙方在聘期内申请调离或辞职，经甲方同意后，乙方须退回甲方提供的住房（具体实施办法按辞退时甲方相关规定执行）、安家费、购房补贴及科研启动费等，照顾性调入或聘用的配偶同时调出或解聘，并按服务年限差额支付5000元/年的违约

金。

(五) 乙方首次聘期期满的考核结果，作为续聘和调整待遇的主要依据。考核不合格者或拒绝参加考核者，不再续聘，乙方须退回甲方提供的住房（具体实施办法按辞退时甲方相关规定执行）、安家费、购房补贴及剩余科研启动费等，照顾性调入或聘用的配偶同时调出或解聘。

(六) 乙方须遵守国家法律、法规和甲方的各项规章制度。乙方因违反国家法律、法规和甲方的各项规章制度等被甲方辞退的，按乙方违约处理，适用本协议第三条第三款的相关规定。如因乙方原因导致第三方要求甲方承担法律责任的，甲方可向乙方追偿。

四、本协议一式二份，甲、乙双方各执一份，各份均具有同等法律效力。

五、本协议的签订地及履行地为山东工商学院。本合同履行过程中如发生争议，甲乙双方均可向协议履行地有管辖权的人民法院提起诉讼。

六、本协议自甲、乙双方负责人签字并盖章之日起生效。

甲方
(单位盖章)
负责人签字

年 月 日

乙方

签字

年 月 日

(共印 2 份)