

# 中共潍坊学院委员会文件

潍院党字〔2021〕69号

---

## 中共潍坊学院委员会 潍坊学院 关于印发高层次人才引进暂行办法的通知

各党总支（党委、直属党支部），各单位、各部门：

《潍坊学院高层次人才引进暂行办法》已经学校党委会研究通过，现印发给你们，请认真贯彻执行。

中共潍坊学院委员会

潍 坊 学 院

2021年9月16日

# 潍坊学院高层次人才引进暂行办法

## 第一章 总则

**第一条** 为贯彻落实学校确定的“十四五”发展目标和工作思路，深入推进“人才强校”战略，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，确保高水平应用型高校建设和学校高质量发展，根据学校“十四五”人才队伍建设发展规划，结合工作实际，制定本办法。

### **第二条** 工作原则

(一) 按岗引进。适应学科专业建设发展需要，结合师资队伍规划建设，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，鼓励团队引进。对学校发展急需的高层次人才，实行一事一议、一人一策。

## 第二章 引进人才分类

### **第三条** 领军人才

学术研究方向处于国内外前沿领域，在本学科领域取得国内外同行公认的具有重要创新和重大影响的标志性成果或掌握关键性技术，具有雄厚的研发实力和社会服务能力，对学科发展具有国际视野和战略性构想，在国内外具有重要影响力和学术地位的拔尖人才。如：两院院士、入选国家级人才工程人选、国家一流学科带头人、国家自然科学奖等奖项一等奖获得者、国家教学名师、国家有突出贡献的中青年专家、教育部人文社科一等奖首位获得者及相当水平人才。

#### 第四条 学科带头人

学术研究方向具有重要创新前景，在本学科领域开展原创性研究和关键性技术研究，取得重要标志性科研成果或在服务国家战略和经济社会发展中取得重要成果，获得国内外认可的专业成就，对学科发展具有战略性和创造性构想，具备带领本学科在前沿领域赶超或保持国内外先进水平能力的中青年学科带头人。如：国家“四青”人选、入选省级人才工程人选、省科学技术一等奖首位获得者、省自然科学杰出青年基金获得者、省教学奖励或哲学社会科学优秀成果一等奖首位获得者、享受国务院特殊津贴人员、省有突出贡献中青年专家及相当水平人才。

#### 第五条 博士

A类博士：在本学科专业领域取得突出的业绩成果，具有突出的学术发展潜力，近五年成果符合下列条件中的2项或某1项特别突出：主持国家级有资项目1项，或省（部）级有资项目2

项；获得省（部）级及以上教学成果奖或科研成果奖前三个等次奖励；首位在本专业领域发表高质量研究论文；首位承担科技成果转化项目，已取得较为显著的经济社会效益。

B 类博士：在本学科专业领域取得较高的业绩成果，具有较突出的学术发展潜力，近五年具备下列条件中的 2 项或某 1 项特别突出：主持省部级有资项目 1 项并参与省部级有资项目 1 项；获得市（厅）级教学成果或科研成果一等奖及以上等次奖励；首位在本专业领域发表高质量研究论文；首位承担科技成果转化项目，已取得较为显著的经济社会效益。

C 类博士：在本学科专业领域取得一定水平的业绩成果，能够胜任核心课程教学任务，具有较强实践能力和创新能力的博士。

原则上，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。

### 第三章 引进方式及待遇

#### 第六条 引进方式

##### （一）全职引进

全职引进人才的人事关系纳入学校总量控制管理，各层次人才均可采取长期聘用或短期聘用方式引进。长期聘用为全职在校工作 5 年及以上，首聘期一般为 5 年；短期聘用聘期一般为 3 年。

##### （二）柔性引进

1. 柔性引进人才须为学校硕士学位授予立项单位建设和重

点学科建设急需,原则上应符合领军人才和学科带头人水平要求。

2. 柔性引进人才的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,聘期一般为3-5年,每年到校工作时间原则上不少于2个月。

### 第七条 人才待遇及兑现办法

#### (一) 全职引进高层次人才待遇

##### 1. 长期聘用人才待遇

学校根据学科和专业建设实际需要及应聘者的业绩水平等具体情况,确定安家费、科研启动费和住房等待遇。工资、福利按聘用岗位根据国家有关事业单位工作人员标准执行。

(1) 领军人才和学科带头人的待遇,均采用“一事一议”方式确定,学校在聘期内提供安家费、团队建设经费、周转房等优惠政策。待遇参考表1。符合《“潍院学者”人才工程实施办法》中各层次申报条件的,可直接纳入“潍院学者”人才工程,实行年薪制或协议薪酬制。

表1 长期聘用领军人才、学科带头人待遇一览表

待遇类别	周转房 (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)	配偶 安置
			理工类	文史类		
领军人才	聘期内提供150 m <sup>2</sup> 以上周转房1套。	150以上	500以上	200以上	80以上	予以安置
学科带头人	聘期内提供100 m <sup>2</sup> 以上周转房1套; 在外租房者,发放租房补贴2000元/月	75-150	80-500	40-150	30-100	根据需要 择优安排 工作

注：执行年薪制或协议薪酬的人员，不再享受人才津贴。

(2) 长期聘用博士的待遇见表 2。

(3) 安家费原则上分五年支付，在潍购房者凭购房合同可一次性发放 60%安家费。服务期不满五年离校的，须退回全部安家费。

(4) 人才津贴每年发放 80%，剩余 20%待期满考核合格后一次性发放。

表 2 长期聘用博士待遇一览表

待遇类别	安家费 (万元)	科研启动经费 (万元)	补贴	其他
A 类	60	8-15 (按照学校相关文件执行)	1. 可申请潍坊市有关文件规定的博士生活补助及购房补助； 2. 在外租房者，学校提供 2 年租房补贴 1000 元/月。	1. 首聘期内，校内奖励性绩效工资按副教授标准发放，首聘期结束后按所聘岗位兑现奖励性绩效工资； 2. 具有高级职称的博士，经专家评议可聘用在相应岗位，按《潍坊学院专业技术空缺岗位竞聘办法》相关规定执行； 3. 博士配偶为全日制硕士的，可根据学校需要择优安排工作。 4. 具有高级职称或担任博导、硕导的，适当提高安家费标准。
B 类	50			
C 类	25-45			

## 2. 短期聘用人才待遇

(1) 短期聘用人才的聘期一般为 3-5 年，聘期内实行协议薪酬制，一人一策约定目标任务及薪酬标准（具体见表 3）。

表3 短期聘用各层次人才待遇

待遇类别	薪酬标准 (万元/年)	科研启动经费 (万元)		住房	其他待遇
		理工类	文史类		
领军人才	150-300	参照长期聘用 标准执行		聘期内提供周转房 1套；在外租房者， 学校提供租房补贴 1000元/月。	可申请潍坊市 有关文件规定的 博士生活补助 及购房补助。
学科带头人	100-200				
优秀博士	25以上				

(2) 学校与短期聘用人员签订聘用合同，期满考核合格后，可选择转为长期聘用人员，或继续执行协议薪酬制。

(3) 入职后，按照聘用岗位待遇标准核发，剩余部分年终一次性发放。

## (二) 柔性引进高层次人才待遇

1. 柔性引进高层次人才服务期内津贴，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。并根据工作任务目标完成情况及考核结果，提供科研经费和人才津贴。

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国内往返交通费。海外人才每年报销两次海外往返交通费。

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. 以潍坊学院名义完成的研究成果，参照学校全职人员激励政策执行。

(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。

#### **第八条 高水平团队引进**

(一) 学校鼓励以团队引进方式引进和组建学校重点建设学科专业领域的人才团队。引进团队须具备较高的教育教学水平或科技创新能力,并已取得突出成就或具有显著创新潜力。

(二) 团队带头人须符合第三条第(一)(二)款中领军人才、学科带头人的引进条件。团队带头人及成员根据其学术水平确定人才类型、层次及待遇。

(三) 团队带头人及成员既可全职引进,也可柔性引进。

(四) 团队引进实行合同管理,由团队带头人代表团队与学校商定目标任务、团队支持经费,签订合同。

### **第四章 引进程序**

#### **第九条 制定引进计划**

(一) 用人单位根据人才队伍建设目标制定年度人才引进计划,经有关职能部门审核后,报学校党委会研究确定并执行。

(二) 领军人才、学科带头人、紧缺专业博士等急需人才,经学校人才工作领导小组研究同意,可增加和调整计划。

#### **第十条 公开招聘程序**

(一) 个人申报。应聘人员向用人单位提供个人简历及应聘材料。用人单位负责进行资格审查。资格审查贯穿招聘全过程。

(二) 面试。用人单位与人事处（人才工作办公室）沟通后组织面试。

1. 专家组成。面试考察组专家一般为 7、9、11 人，其中一线专业技术人员不少于三分之二，由学校相关职能部门和用人单位工作人员组成。面试考察组组长原则上由用人单位主要负责人担任。

2. 考察方式。采取专业测试、答辩、试讲、面谈交流等方式进行，也可采取直接考察的方式组织。一般为现场面试，特殊情况，可采取网络视频等其他方式进行面试。

3. 面试内容。根据招聘岗位专业要求确定，主要考察应聘人员的思想政治、道德品质、岗位能力、理论素养、教学技能、教态教风、语言表达、心理健康，以及与岗位相适应的科研学术水平、业务能力、思维能力等方面的素质和能力。

4. 评分标准。专家按照《潍坊学院应聘人员面试考察评价表》对考察人员试讲及科研能力分别进行现场打分，总分均为 100 分，合格分数线 70 分。

### (三) 政审

1. 政审内容。对应聘人员的基本情况、政治立场、思想政治表现、工作学习实绩、党组织关系、有无违规违纪问题、宗教信仰等方面进行全面考察。

2. 政审程序。由用人单位党总支负责。原则上应派专人进行实地政审考察，主要采取谈话考察、组织鉴定和审阅档案等方式。

因特殊情况无法进行实地考察的，可进行函询。

3. 组织鉴定。应聘人员需其现所在单位组织部门（或党委、总支）出具书面《现实表现材料》。待业人员可由社区或最后一个工作单位提供。

（四）推荐拟引进人选。用人单位组织考察合格后，召开党政联席会议研究确定拟引进人选，并填写《潍坊学院拟引进高层次人才考评登记表》，与应聘材料、《潍坊学院应聘人员面试考察评价表》、政审材料一并报送人事处（人才工作办公室）。

（五）体检。人事处（人才工作办公室）组织拟引进人员在县级以上综合性医院进行体检。

（六）专家评议。人事处（人才工作办公室）对用人单位提交的《潍坊学院拟引进高层次人才考评登记表》及相关材料进行复核，适时组织校内外专家对拟引进人员进行科研能力评价、高级岗位评议推荐。

（七）学校研究。人事处（人才工作办公室）汇总材料，提交学校人才工作领导小组研究确定后，提报学校党委会研究批准。

（八）公示聘用。学校党委批准拟引进人员通过公示后，按规定报省人力资源和社会保障厅备案，并办理相关聘用手续。

### 第十一条 “一事一议”程序

（一）适用范围为本办法第三条规定的领军人才、学科带头人，学科专业建设紧缺急需且成果特别突出或具有特殊成就的优秀人才。

## （二）引进程序

1. 用人单位与应聘人才充分接洽，沟通预期待遇、配套条件要求、任务目标等，并核实完善应聘材料后，向人事处提交“一事一议”申请。人事处（人才工作办公室）进行初审，符合条件的形成引进方案，并提请启动“一事一议”程序。

2. 对学校同意人选，用人单位组织面试答辩或校外同行评价。

3. 确定“一事一议”引才名单和引进方案后，报校人才工作领导小组会议研究审定，确定引进待遇及任务目标。

4. 用人单位配合人事处（人才工作办公室）对应聘人才反馈引进意见。达成一致的人才，人事处（人才工作办公室）会同用人单位组织体检及政审考察，并报党委会研究批准。

5. 公示备案，并与人才签订合同。

## 第五章 管理与考核

**第十二条** 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。合同期未届满申请调离者，按照合同有关规定办理，如另有协议约定的，按相关协议办理。

### 第十三条 聘期内任务目标

（一）领军人才、学科带头人及短期聘用人才的任务目标，实行一人一策，写入聘用合同。

(二) A、B、C 类博士任务目标 (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 2 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、B 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、B 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。

#### 第十四条 聘期考核

(一) 用人单位负责高层次人才的日常管理和服务工作, 组织相关人才的年度考核, 结果上报学校备案; 中期考核和期满考核由人事处 (人才工作办公室) 组织。

(二) 长期聘用人才的首聘期第三年末进行中期考核, 需完成任期目标的 50% 及以上。中期考核合格者, 继续发放剩余安家

费；中期考核不合格者，暂停发放后两年的安家费，待首聘期期满考核合格后，补发剩余安家费。

（三）期满考核不合格者，不再发放剩余安家费，领军人才、学科带头人不再发放剩余人才津贴，根据学校需要决定是否续聘在相应岗位；博士须调整工作岗位，直至解除聘用合同。

（四）实行年薪制或协议工资制人才、柔性引进人才根据聘用合同或工作协议约定进行考核管理。

**第十五条** 引进的高层次人才辞职、调离时，若享受学校配偶安置政策，其配偶需按照“同进同出”原则一并解聘，否则不予办理高层次人才辞职、调离手续。

## **第六章 组织领导**

**第十六条** 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。

**第十七条** 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工作机制。人才引进工作情况，纳入中层单位绩效考核和领导班子考核。

**第十八条** 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，由学校研究确定。

## 第七章 附则

第十九条 本办法涉及的安家费、人才津贴、奖励等金额均为税前额。

第二十条 本办法由人事处（人才工作办公室）负责解释。

第二十一条 本办法自印发之日起施行。原《潍坊学院高层次人才引进暂行办法》（潍院党字〔2018〕37号）同时废止。