

山东农业大学文件

山农大校字〔2021〕13号

山东农业大学 关于印发《山东农业大学人才引进 与管理办法》的通知

各单位、各部门：

现将《山东农业大学人才引进与管理办法》予以印发，请认真贯彻执行。

山东农业大学
2021年4月30日

山东农业大学人才引进与管理办法

第一章 总则

第一条 为贯彻落实中共中央、国务院《深化新时代教育评价改革总体方案》和省委、省政府《关于深化人才发展体制机制改革的实施意见》等文件精神，加快学校人才队伍建设，以人才优先发展支撑和引领学校可持续发展，提升学校学科水平和科技创新能力，促进教学、科研水平不断提高，实现“人才强校”战略目标，结合学校实际，制定本办法。

第二条 人才引进围绕学校“十四五”发展规划和学校“三步走”总体部署，适应综合改革和“双一流”建设要求，坚持需求导向、注重德才实绩、坚决破除“五唯”、推行代表性成果评价，严格标准程序，确保人才引进质量，促进学校发展。

第三条 人才引进工作在学校党委领导下由校人才工作领导小组负责，下设人才工作领导小组办公室（办公室设在人事处（人才办））承担具体工作。

第二章 引进人才的层次与条件

第四条 引进人才的基本条件

拥护党的路线、方针、政策，爱国爱校，遵纪守法，诚实守信，教书育人，为人师表，具有良好的职业道德、较强的事业心和责任感，善于团结协作，勇于创新，身心健康。

第五条 根据人才的学术水平，分为五个层次：

（一）第一层次人才

在本学科领域研究处于国际学术前沿、具有世界一流学术水平，入选两院院士、海外发达国家院士或具备相当水平的杰出人才。

（二）第二层次人才

年龄一般不超过 55 周岁。学术造诣高深、在教学科研方面取得国内外同行公认的重要成就，具有较强的领导和组织协调能力，能够带领学术团队协同攻关、带领本学科赶超或保持国际先进水平的领军人才，包括国家级重点人才工程、研究计划、教学科研成果获得者，或具备相当水平的高层次人才。

（三）第三层次人才

年龄一般不超过 50 周岁，在教学科研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、能够带领本学科赶超或保持国内先进水平的中青年拔尖人才，包括国家级重点人才工程、研究计划青年项目获得者，或省级重点人才工程、研究计划、教学科研成果获得者，或具备相当水平的高层次人才。

（四）第四层次人才

年龄一般不超过 45 周岁，科研能力突出、发展潜力大，具有较好的工作基础并取得本学科领域高水平的教学科研成果，能够推动本学科快速发展的优秀青年人才。

（五）第五层次人才

年龄一般不超过 40 周岁，具有比较扎实的教学科研工作基础和较强的创新意识，在本学科专业领域取得较高水平代表性成果的优秀青年博士（后）。

第六条 以上条件为参考条件。对于新兴学科、人文理工学科及其他学科的急需紧缺人才可根据具体情况，采取“一事一议”的方式，对人才进行评价。

第七条 人才引进坚持学校需求导向，注重考查引进人才与学校长远规划和学科发展需求的契合程度。

第八条 人才评价推行代表性成果制度。突出评价成果质量、原创价值和对社会发展的实际贡献。

第九条 为优化教师队伍学缘结构，本校培养的优秀应届博士研究生年度招聘数量原则上不得超过本学院当年博士研究生毕业总数的10%。

第十条 所有拟引进的高层次人才必须提供准确、详细的证明材料。面试通过后，经学校研究确定人才的层次和相应待遇。

第三章 引进人才的待遇

第十一条 引进人才分为全职引进和柔性引进。引进人才待遇指全职引进人才享受的待遇，且均为税前金额。全职引进人才人事关系必须转入我校，实行合同聘用和管理，享受国家和山东省相关待遇的按相关文件执行。符合山东省和学校相关专业技术职务任职条件的，可优先聘任，享受校内待遇，再按正常程序评审相应的职务或竞聘相应的岗位。

柔性引进人才指人事关系不转入我校，按照聘用协议，以学校名义申报科研项目或发表学术论文，或定期来校进行项目合作研究、技术攻关，带动学科发展，或联合培养研究生等形式的各

类专家，具体采取的方式、待遇、考核等按照学校相关规定及合同约定进行管理。

第十二条 根据全职引进人才层次，提供如下待遇：

层次	类别	科研启动费 (万元)	生活补贴 (万元)	职称
第一层次	自然科学	一事一议	一事一议	一级教授
	人文社科			
第二层次	自然科学	100-200	200-300	教授
	人文社科			
第三层次	自然科学	100-200	100-150	教授
	人文社科	30-50		
第四层次	自然科学	50-100	50-80	教授 或校聘教授
	人文社科	10-20		
第五层次	自然科学	20-30	30-40	副教授 或校聘副教授
	人文社科	5-10		
其他博士	自然科学	5-10	5-20	讲师
	人文社科	2-5		
<p>1. 对学科急需的高层次人才，根据不同情况，待遇可按“一事一议”协商确定。</p> <p>2. 引进的首次来泰安就业的博士毕业生可连续三年享受泰安市2000元/月的租房和生活补贴。</p> <p>3. 以上条件待遇根据国家、省和学校相关规定进行政策性调整，具体以当年招聘简章发布的待遇为准。</p>				

第十三条 学校出站的全职博士后参照以上待遇引进。

第十四条 对引进满足国家和省重大战略需求、具有国际一

流水平的学科领军人才和创新团队，实行“特事特办、一人一策”，符合条件的协助申报山东省引进顶尖人才“一事一议”等人才项目，待遇按照双方协商，可实行年薪制。

第十五条 对于受聘学校的外籍人员，由国际合作与交流处按照国家规定办理有关手续。聘期内，学校根据合同和国家有关规定提供相应工作条件、科研启动经费、工资和津贴等。医疗保险根据有关规定与本人协商解决。其他有关事宜按照国家和学校外籍专家管理办法执行。

第十六条 学校为引进人才提供良好的科研实验条件和工作环境，协助第一、第二、第三层次人才组建学术团队；对引进的青年博士根据其学科方向，为其配备指导老师并加入相应的教学、科研团队。

第十七条 学校在引进人才到校报到、核实学历学位证书等相关证明材料后落实待遇。科研启动费、生活补贴按引进人才报到时确定的层次予以兑现，以后不再因本人职务、职称等的变动而调整。如未滿服务期离开学校，按学校规定或合同约定返还部分生活补贴及科研启动经费。

第四章 引进人才工作程序

第十八条 制定方案。各单位根据教学科研、学科建设等需求提出人才引进计划。经充分论证后，学校人才工作领导小组办公室拟定公开招聘方案，报学校研究确定。

第十九条 发布信息。学校人才工作领导小组办公室按照国家 and 山东省有关规定，面向社会发布招聘信息。

第二十条 推荐人员。用人单位根据学校确定的公开招聘方案及对引进人才的基本要求，按照规定程序考察并提出推荐名单。同时向人才工作领导小组办公室报送以下材料：《山东农业大学岗位应聘申请表》；拟引进人才最高学历、学位证书复印件，海外留学人员应聘的，须提供经教育部留学服务中心出具的《国外学历学位认证书》或境外学历、学位认证函；近5年主要业绩材料，主要包括：获得的人才工程支持项目、科研项目、获奖及专利情况的复印件；3-5篇代表性论文的全文及其刊载杂志封面、目录的复印件，以及其他代表性著作封面、目录和论文首页复印件；在海外任职或在国内担任重要职务的任职相关证明。学院教授委员会负责审核上报材料的全面性、完整性、真实性和准确性。

第二十一条 公开招聘。学校根据招聘方案，按照公开招聘的程序组织招聘，确定拟聘人员名单。

第二十二条 考察体检。学校对拟聘人员的档案、业务能力、工作实绩等情况进行考察，着重考察思想政治表现、道德品质等，并对其资格条件进行复查。

第二十三条 学校审定。对考察、体检合格人员，成立由校学术委员会成员组成的5-7人人才评价工作小组，对拟聘人员进行评价并对待遇、职称等提出建议，提交学校人才工作领导小组、学校党委常委会研究确定。

第二十四条 公示备案。学校将拟聘用人员情况报省人力资源和社会保障厅公示并备案，通过后办理入职手续。

第二十五条 签订聘约。学校、用人单位与引进人才签订聘用合同，明确岗位职责及工作任务和目标。按照有关政策办理引进人才的人事接收与调转手续。

第五章 引进人才的待遇落实与保障

第二十六条 全职引进人才的人事关系到校后，须全职在校工作，方可享受以上层次和条款规定的相应待遇。具体如下（一事一议除外）：

1. 生活补贴：由人事处牵头，财务处、后勤管理处协助落实。生活补贴根据服务年限分期发放。

自行购买商品房者，可凭房产证或《购房合同》按以下办法予以兑现：首次发放生活补贴全额的2/3，余额按5年平均支付。如不购房者，生活补贴按5年平均支付。

学校可提供周转过渡房，用于解决引进人才的住房困难，过渡期间的房租及租住事项按照学校有关规定执行。

2. 科研启动费：由科学技术处牵头，人事处、财务处协助落实。科研启动费纳入学校科研项目管理，本人按项目申请，批准立项后根据项目进展分三次拨付使用。

3. 实验室：用人单位根据工作需要提供实验室等工作条件。

第二十七条 学校按省人力资源和社会保障厅的相关规定为引进的高层次人才解决配偶工作，由人事处根据具体情况帮助落实工作，同时帮助协调解决引进人才的子女入托入学问题。

第二十八条 生活补贴等均为税前金额，按照国家规定个人所得税由学校代扣代缴。

第六章 服务期限及违约责任

第二十九条 全职引进人才，首次聘期一般为5年。聘期内原则上不得提出调动、辞职等申请。首次聘任期满，续聘工作按学校相关政策执行。

第三十条 学校对全职引进人才实行合同管理，以合同方式明确双方的责、权、利以及违约责任。若服务期未满要求离开学校(调出、辞职等)或工作考核不合格被学校解聘者，须承担以下违约责任：

1. 交回学校提供的由本人管理和使用的学校固定资产；
2. 退回未履行聘约生活补贴；
3. 退还相关科研经费以及用科研经费购置的设备、资料等。

第七章 引进人才的考核

第三十一条 考核方式

与引进人才签订聘用合同，明确工作任务目标。考核采用目标考核和过程管理相结合的形式进行，分为年度考核、中期考核和期满考核。年度考核由各用人单位组织，中期考核和期满考核由校人才工作领导小组办公室与各用人单位共同组织。

第三十二条 考核内容及等次

1. 考核内容。主要考核引进人才《聘用合同》中的工作任务

和工作目标完成情况。同时考核引进人才的政治素质、师德师风、敬业精神、团队精神、科教能力、学术水平、人才培养等，其中，对师德师风的考核实行“一票否决制”。

2. 考核等次。考核分为优秀（85分及以上）、合格（84~60分）、不合格（59分及以下）三个等次。

第三十三条 考核程序

1. 个人提交考核材料。引进人才按照要求，向用人单位提交个人工作总结和相关证明材料。

2. 用人单位考核。由用人单位组织教授委员会对引进人才进行考核，召开学院党政联席会议，提出考核结果，并将相关材料报送校人才工作领导小组办公室。

3. 学校考核。校学术委员会下设人才评价工作小组对第一至第四层次引进人才进行考核。考核环节包括引进人才作述职及学术报告、答疑、评议和投票等。人才评价工作小组按照考核内容进行评分确定考核等次。

第三十四条 考核结果的应用

1. 中期考核结果的应用。中期考核优秀和合格者，继续按《聘用合同》约定执行；中期考核不合格者，给予半年诫勉期，责令其以书面形式陈述理由及今后工作具体改进打算和工作计划。诫勉期满考核合格者继续按《聘用合同》约定执行，不合格者予以解聘。

2. 期满考核结果的应用。（1）期满考核优秀及合格者，聘期内参加学校专业技术职务竞聘的，按照所聘任的专业技术职务重新签订合同继续聘任；未参加的，根据当年度专业技术职务竞聘标准，按照人才评价工作小组核定的专业技术职务等级进行聘任。（2）期满考核不合格者，解聘。考核有异议者，允许申辩或申诉，最终由校人才工作领导小组裁定。

第八章 引进人才的管理

第三十五条 实行以学校为主导、学院为主体的校、院两级管理机制，按照聘用合同或聘用协议规定的工作任务和岗位职责对引进人才进行管理。

第三十六条 学校每年预算安排人才引进专项经费，确保人才引进工作的需要；有关职能部门负责做好人才引进各项服务工作，教学、科研部门要对引进人才的教学、科研工作进展情况跟踪和评估；各用人单位要为引进人才营造良好的工作氛围，充分发挥其作用，具体负责聘后日常管理服务和年度考核。

第三十七条 实施人才引进工作责任制和问责制。各引进单位党政领导要高度重视人才引进工作，严格考核，做到“引人有责、用人有责、留人有责”，人才工作考核结果作为年度考核的重要依据。

第三十八条 设立“人才引进贡献奖”。对于成功引荐第一至三类人才全职到校工作的单位或个人，分别予以10万、3万、1万元的奖励。

第三十九条 引进人才工作程序严格按照国家、省和学校相关规定执行，发现弄虚作假的，予以辞退并取消或追偿一切引进待遇。

第九章 附则

第四十条 本办法自印发之日起施行，原规定同时废止。

第四十一条 本办法执行前与学校签订相关协议的，仍按原协议执行。

第四十二条 本办法由校人才工作领导小组办公室负责解释。