

# 山东理工大学文件

鲁理工大政发〔2019〕29号

---

## 关于印发《山东理工大学 引进高层次人才暂行办法》的通知

各学院、研究院，校行政各部门、各直属单位，经济与管理学部：

《山东理工大学引进高层次人才暂行办法》业经研究同意，现予以印发，请结合实际贯彻执行。

山东理工大学

2019年3月11日

# 山东理工大学

## 引进高层次人才暂行办法

为贯彻人才工作优先发展战略，落实“首要工程”建设任务，加快高层次人才引进，深入推进高层次人才队伍建设，根据学校实际，制定本办法。

### 一、基本原则

按岗引进。根据学校学科专业建设规划和师资队伍建设目标设置岗位，按需依岗引进。

突出重点。重点引进学科领军人才、学科带头人及团队和优秀青年博士，以及人才培养所急需师资。

德才兼备。考察学术水平和专业能力的同时，注重职业道德和团队协作精神。

一事一议。对学校发展急需紧缺的高层次人才，采取“一事一议、一人一策”。

### 二、人才条件

#### （一）基本条件

遵守国家宪法、法律法规和学校的相关规章制度；教书育人，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；身心健康。

#### （二）学术条件

第一层次：两院院士；海外杰出人才。

第二层次：国家“千人计划”“万人计划”（杰出、领军人才）人选；长江学者特聘（讲座）教授；国家杰出青年科学基金

获得者；国家有突出贡献的中青年专家；国家“百千万人才工程”国家级人选；国家重点学科（重点实验室、重点研究基地）学术带头人；海外知名大学教授；或海内外相当水平优秀人才。

第三层次：国家优秀青年科学基金获得者；国家“青年千人计划”入选者；国家“万人计划”（青年拔尖人才）入选者；“长江学者计划”青年学者；国家级教学名师；中国科学院“百人计划”入选者；教育部新世纪优秀人才支持计划入选者；海外知名大学副教授；省级有突出贡献的中青年专家；省部级人才工程入选者；或海内外相当水平优秀人才。

第四层次：

A. 学科与专业建设急需的具有博士学位的教授、副教授，且主持国家级科研项目并发表过高水平论文，或其他高水平教学科研成果。

B. 海外高水平大学助理教授，或学校优势特色学科、紧缺专业急需的毕业于世界大学学科排名前 100 的优秀海外博士。

其他属学校发展需要的年龄在 45 周岁以下具有博士学位的教授、副教授，按所聘岗位享受待遇，学校给予一定的安家费和科研启动费。

第五层次：本硕博一般为全日制且年龄在 35 周岁（含）以下的博士（博士后），对于业绩特别突出和急需紧缺专业博士（博士后）年龄可适当放宽，但不超过 38 周岁。

A 类博士：首位发表本学科论文 SCI 一区 1 篇或二区 2 篇；或首位发表本学科论文 CSSCI 一区 2 篇或 SSCI、A&HCI 源刊论文 1 篇；或首位发表本学科论文被 SCI、EI、CSSCI、A&HCI 检索 6

篇，且参与过省部级以上科研项目；或获得省级及以上优秀博士论文；或优势特色学科急需的相当水平人才及海外优秀博士。

B类博士：首位发表本学科论文被SCI、EI、CSSCI、A&HCI检索3篇；或首位发表论文被SCI检索二区、CSSCI检索一区1篇，且参与过省部级以上科研项目；或重点学科急需的相当水平人才及海外优秀博士。

C类博士：首位发表本学科领域核心期刊论文3篇；或被SCI、EI、CSSCI、A&HCI检索2篇以上；或在本学科专业领域取得较高水平业绩成果，能胜任核心课程的教学任务，具有较强的实践能力和创新能力；或具备相当水平者。

### 三、人才待遇

#### （一）基本待遇

第一层次：待遇面议。

第二层次：年薪90~120万元；安家费100万元、购房补贴200万元；根据科研工作需要提供科研启动经费，工科300~500万元、理科100万元、人文社科30万元。

第三层次：年薪50~70万元；安家费50万元、购房补贴150万元；根据科研工作需要提供科研启动经费工科100万元、理科50万元、人文社科20万元。

第四层次：安家费50万元、购房补贴70万元，科研启动费理工科20万元、人文社科10万元。按职称享受国家和山东省规定的事业单位工作人员工资待遇。

以团队方式引进的，除享受省市引进人才政策，学校给予一定团队津贴支持，团队成员按学校引进人才相应层次兑现待遇。

第四层次以上人才 3 年内同时享受淄博市提供的生活补贴 2000 元~5000 元/月。

第五层次：享受国家和山东省规定的事业单位工作人员工资待遇，并提供以下优惠条件：

A 类博士：安家费 40 万元，科研启动费理工科 10 万元、人文社科 5 万元。

B 类博士：安家费 30 万元，科研启动费理工科 5 万元、人文社科 3 万元。

C 类博士：安家费 20 万元，科研启动费理工科 5 万元、人文社科 3 万元。

第五层次人才 3 年内，享受生活补贴 3000 元/月，获得国家自然科学基金、社会科学基金等国家级科研项目的，学校给予一次性博士补贴 3.6 万元。

符合山东省“青年优秀人才引进计划”面向全球 TOP200 高校（参照国际公认的三大世界大学排名体系）或全球学科排名前 200 名的高校、全球自然指数排名在前 100 名的高校与科研院所、国内一流大学（一流学科）或全国最新学科排名前 10% 的高校引进的优秀博士研究生，安家费在原有基础上增加 10 万元。

第四、第五层次人才符合并入选学校“双百工程”，按相应层次享受相应待遇。各层人才待遇均含淄博市人才待遇。

## （二）相关待遇

1. 专业技术职务聘任。第一至第三层次人才，其专业技术职务直接确认为二级至四级教授，并授予特聘教授称号。第四层次人才，其专业技术职务根据原有职称或业绩、能力和水平情况，

确认为教授或副教授。毕业于世界大学学科排名前 100 的优秀海外博士，根据业绩、能力和水平，可直聘为副教授；海外知名高校担任终身制助理教授的，可直聘为教授。其他符合直聘条件者，直聘为教授或副教授。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，可以聘任非教师系列专业技术职务。

2. 配偶工作安置。第一至第四层次人才，配偶具有公务员或事业编制身份的可随调安置；配偶不具有公职人员身份的，学校根据上级政策负责安置相应工作。博士配偶具有公务员或事业编制身份的，经研究同意，通过淄博市协助随调安置；配偶具有硕士研究生学历的，可参加学校非事业编制人员招聘，同等情况下优先安置。协助解决子女入学。

3. 团队建设。第一至第三层次人才，学校和学院在培养研究生、引进人才、团队津贴等方面给予一定支持，并在岗位设置上给予支持。

#### **四、柔性引进高层次人才**

##### **（一）基本原则**

1. 围绕学科建设重点需要，对具有国家级人才称号或急需的省部级人才、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，每年到校工作时间原则上要在 2 个月以上。

##### **（二）人才待遇**

1. 国家级及相当水平人才：根据工作目标任务、结合在学校工作时间，每年提供不低于 20 万元的岗位津贴，科研经费 20 万元~50 万元。

2. 省部级及相当水平人才：根据工作目标任务、结合在学校工作时间，每年提供不低于 15 万元的岗位津贴，科研经费 10 万元~20 万元。

3. 海外高水平大学、科研机构副教授（或相当水平者）及以上人才：根据工作目标任务、结合在学校工作时间，每年提供不低于 10 万元的岗位津贴，科研经费 8 万元~20 万元。

4. 学校积极推荐申报各级人才工程，入选后按照相关规定享受待遇和资助，协议另行制定。

5. 学校为海外人才每年报销两次往返路费。

6. 在校工作期间学校提供人才公寓（免租金）。

## **五、工作程序**

### **（一）招聘程序**

1. 个人申报。应聘者提供个人情况简历，同时提交人才工作办公室和用人单位。

2. 资格审查。用人单位和人才工作办公室对应聘人员所提供的学历学位、科研成果、工作经历、职称证书等材料进行审查。应聘人员提供的相关材料信息如有不实，一经发现，取消其资格或解聘。

3. 考察面试。用人单位与人才工作办公室沟通后筛选确定初选人员名单，并组织对初选人员进行面试考察评价；经党政联席会集体研究后填写应聘人员考察意见表，报学校人才工作办公室。

4. 专家评议。校学科与师资队伍建设专门委员会适时组建校内外专家评议小组进行评议，根据需要可委托第三方学术机构评价。

5. 学校研究。经专家评议通过人员提交校党委常委会研究。

6. 公示录用。学校研究同意人员，在校园网公示 7 个工作日，无异议后，报山东省人力资源和社会保障厅公示备案，并办理相关录用手续。

7. 签订合同。学校与达成工作意向、办完录用等手续的各类引进人才签订工作合同。

## **(二) 快速通道**

1. 学科专业建设发展急需紧缺的各层次人才，特殊情况下，经用人单位考察、人才工作办公室审核后，可采取直接提交学校党委常委会研究的方式予以引进。

2. 由学校牵头、各用人单位以组团方式参加海内外专场人才招聘会，对优秀人才采取现场直接考察方式。凡达成初步意向者，经学校党委常委会研究通过后予以引进。

## **六、服务与管理**

(一) 引进人才工作在学校党委领导下，由人才工作领导小组统筹指导，人才工作办公室负责具体政策的执行和工作落实，高层次人才工作协调服务小组协调相关部门和用人单位共同做好人才进校前后的各项服务管理工作。

(二) 各用人单位党政主要负责人为本单位人才引进工作的第一责任人，根据学校学科专业建设规划和师资队伍建设目标，科学制定人才规划及年度进人计划，经人才工作办公室审核后，报经校党委常委会研究确定。各用人单位要建立由同行专家、教授委员会与党政领导共同考察、党政联席会集体研究的引进人才工作机制，负责做好对引进人才的思想品德、心理素质、教育经历、教学能力、科研成果、发展潜力等情况的考察鉴定，注意对

政治态度、思想表现、遵纪守法和职业道德等情况进行了解和审查，把好引进人才政治关和师德师风关。用人单位要做好引进人才的服务和日常管理工作。

(三) 学校对高层次人才实行聘期合同管理。第一至第四层次人才一般一个合同期为 5 年，第五层次博士服务期为 6 年，柔性引进人才一个合同期为 3~5 年。第一至第四层次人才和柔性引进人才的中期考核由用人单位组织，期满考核由人才工作办公室组织；第五层次博士任期目标及考核由用人单位负责制定和组织。

(四) 第四层次及以上人才应在学校研究同意后的一年内办理完入职手续；应届博士在学校研究同意后，毕业延期或超过正常学制毕业时间毕业半年及以上者，取消其引进计划。

(五) 学校设立人才引进工作经费和人才专项建设经费。拟引进人才来校考察期间在学校所属宾馆合理合规的住宿费用由人才工作办公室业务经费列支。考察往返路费，第四层次及以上人才由人才工作办公室业务经费列支，第五层次人才由学院经费列支。支持学院、研究院组团赴海外人才招聘；学校为海外人才工作联络站提供一定经费资助。

(六) 设立引进人才贡献奖。对于成功引进海内外高端人才和急需紧缺人才全职到学校工作的单位或个人，学校给予一定的表彰和奖励。

七、“引进人才待遇”如有变动，以当年公开发布的招聘简章中的引进待遇以及双方签订的合同为准。

八、本办法由人才工作办公室负责解释。

九、本办法自印发之日起施行。原《山东理工大学引进高层次人才暂行办法》（鲁理工大政发〔2017〕26号）同时废止。

---

抄送：各党总支（党委），校党委各部门、各群团组织。

---

山东理工大学校长办公室

2019年3月11日印发

---