

# 山东农业大学文件

山农大校字〔2016〕110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：

《山东农业大学人才引进与管理办法》已经学校研究通过，现予以印发，望认真遵照执行。

山东农业大学  
2016年12月19日

# 山东农业大学人才引进与管理办法

## 第一章 总 则

**第一条** 为贯彻落实省委省政府《关于深化人才发展体制机制改革的实施意见》，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”的战略目标，结合学校实际，特制定本办法。

**第二条** 人才引进围绕学校“十三五”发展规划和长期发展战略，适应综合改革的要求，按照“坚持需求导向、严格标准程序、注重德才实绩、实行合同管理”的原则，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）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，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

1. 中国科学院院士、中国工程院院士、中国社会科学院学部委员；
2. “国家特支计划” 杰出人才；
3. 海外著名学术机构的院士。

(二) 第二层次人才

年龄一般不超过 55 周岁，具备下列条件之一：

1. 中国科学院院士、中国工程院院士有效候选人；
2. 教育部“长江学者奖励计划”创新团队学术带头人或特聘教授；
3. “千人计划”长期项目特聘专家或“国家特支计划”领军人才；
4. 国家自然科学基金杰出青年基金获得者；
5. 山东省“泰山学者攀登计划专家”；
6. 国家“973”项目首席科学家；
7. 国家重点实验室学术带头人；
8. 其他与上述人才水平相当者。

(三) 第三层次人才

年龄一般不超过 50 周岁，具备下列条件之一：

1. 973 计划“青年科学家专题”项目首席科学家、中国青年科技奖获得者或国家自然科学基金优秀青年基金获得者；

2. 国家“青年千人计划”人选、“国家特支计划”青年拔尖人才、“青年长江学者”人选；

3. 国家级有突出贡献中青年专家、“百千万人才”国家级人选或“新世纪百千万人才工程”国家级人选；

4. 国家级教学名师；

5. 中国科学院“百人计划”入选者；

6. 山东省“泰山学者”特聘专家（教授）；

7. 国家重点研发计划主持人；

8. 其他与上述人才水平相当者。

#### （四）第四层次人才

年龄一般不超过 45 周岁，具备下列条件之一：

1. 山东省“泰山学者青年专家计划”入选者、省部级有突出贡献的中青年专家或山东省杰出青年基金获得者；

2. 国家自然科学奖、技术发明奖、科技进步奖前七名，省部级科学技术奖或哲学社会科学优秀成果奖一等奖前二名、二等奖首位，以第一完成人获国际发明专利或已实际应用的国家发明专利三项并产生重大效益，同时主持国家自然科学基金面上项目。

3. 独立第一作者或唯一通讯作者发表学术论文：自然科学类 SCI 论文的影响因子之和达到 25（其中单篇 SCI 影响因子  $\geq 8.0$ ）；工程技术类 SCI（EI）论文的影响因子之和达到 20（其中单篇 SCI 影响因子  $\geq 5.0$ ）；社会科学类发 SSCI 论文的影响因子之和达到 10（其中单篇 SSCI 影响因子  $\geq 3.0$  或在《中国社会科学》

或相当期刊不少于 1 篇)；或曾发表过的论文在近五年 SCI 他引次数之和达到 80 (自然科学、工程技术类 50, 人文社科类 30)。

#### (五) 第五层次人才

年龄不超过 40 周岁，重点 35 岁以下。一般本科、硕士、博士两个学习阶段是在国家重点建设高校或国家级科研院所或海外著名大学的优秀博士，或我校单篇 SCI、EI、CSSCI 论文在学院当年毕业生中排前 10% 的优秀博士。第五层次人才分为 A、B、C 三类。

**A 类博士：**第一作者或通讯作者发表学术论文：自然科学类 SCI 论文的影响因子之和达到 15 (其中单篇 SCI 影响因子  $\geq 5.0$ )；工程技术类 SCI (EI) 论文的影响因子之和达到 10 (其中单篇 SCI 影响因子  $\geq 3.0$ )；人文社会科学类发表 SSCI 论文的影响因子之和达到 5 (其中单篇 SSCI 影响因子  $\geq 2.0$ )。

**B 类博士：**第一作者或通讯作者发表学术论文：自然科学类 SCI (EI) 论文的影响因子之和  $\geq 5.0$  (其中单篇 SCI 影响因子  $\geq 3.0$ )；工程技术类 SCI (EI) 论文的影响因子之和  $\geq 5.0$  (其中单篇 SCI 影响因子  $\geq 2.0$ )；数学类 SCI 论文的影响因子之和  $\geq 2.5$  (其中单篇 SCI 影响因子  $\geq 1.2$ )；人文科学类发表 CSSCI 论文不少于 2 篇。

**C 类博士：**少数紧缺急需专业的优秀年轻博士 (后)，经学院和学校人才评价工作小组评价、学校人才工作领导小组批准引进的，根据本人学术水平，参照 B 类博士的待遇。

### 第三章 引进人才的待遇

**第六条** 根据引进人才层次，学校提供如下待遇（人民币，万元）：

层次	类别	科研启动费	购房补贴	职称	
第一层次	自然科学	500-800	400-600	一级教授	
	人文社科	80-100			
第二层次	自然科学	300-500	200-300	二级教授	
	人文社科	60-80			
第三层次	自然科学	200-300	100-150	教授	
	人文社科	40-60			
第四层次	自然科学	80-150	50-80	教授 或校聘教授	
	人文社科	20-30			
第五层次	A类	自然科学	30-50	副教授或校聘副教授	
		人文社科			10
	B类	自然科学	10-20	15-20	讲师
		人文社科	5		

**第七条** 师资博士后可参照以上条件引进。

**第八条** 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，引进人才人事关系必须转入我校，采取“一人一议”的原则确定相应等次和待遇，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，具体采取的方式可根据专家具体情况“一事一议”。

**第九条** 引进海内外领军人才或学科带头人，学校可根据情况采取“一人一议”的模式，按照双方协商签订的协议执行。

**第十条** 围绕高等学校“双一流”建设，重点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。对全省重点产业发展能够产生重大影响、具有重大经济社会生态效益的国际一流或顶尖人才团队，实行“特事特办、一人一策”，通过项目资助、创业扶持、贷款贴息等方式，省政府给予每个人才团队3000万元—5000万元的综合资助。团队带头人、学术骨干等人的待遇除按照以上相应的引进人才标准兑现外，学校可根据团队建设需要，提供实验室、实验用地、仪器设备等建设经费及办公场所。

**第十一条** 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，学校根据合同提供相应工作条件以及招聘人才相应层次的科研启动经费和工作津贴，并根据国家规定按校内同级专业技术职务人员的标准核发工资和岗位绩效。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。

**第十二条** 学校为引进的人才提供良好的科研实验条件和工作环境，为第一、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。

**第十三条** 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、购房补贴按引进人才报到时确定的层次予以兑现，以后不再因本人的职务、职称等的变动而调整。如未满足服务期离开学校，按学校规定或合同约定返还部分购房补贴及未使用的科研启动经费。

#### **第四章 引进人才工作程序**

**第十四条** 制定方案。各用人学院每年根据教学科研、学科建设岗位设置，提出人才引进计划。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。

**第十五条** 发布信息。学校人才工作领导小组办公室将学校确定的公开招聘方案报省人力资源社会保障厅批准并向社会发布。

**第十六条** 推荐人员。用人学院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：《山东农业大学人才引进申请表》；拟引进人才最高学历、学位证书复印件，海外留学人员须提供由教育部留学服务中心出具的《国外学历学位认证书》扫描件；近5年主要业绩材料（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；发表论文收录检索报告、SCI论文的影响因子、发表过的论文在近五年SCI正面他引次数之和



等证明扫描件（须经有关检索机构盖章）；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。

**第十七条** 公开招聘。用人学院教授委员会根据招聘方案，按照公开招聘的程序组织招聘，确定招聘人选建议名单报学校审定。

**第十八条** 学校审定。在学校人才工作领导小组领导下，成立 5-7 人的人才评价工作小组，对第一至第四层次人才，结合用人学院招聘，采取试讲、学术报告和答辩等形式，提出建议人选，报学校人才工作领导小组同意后提交学校党委常委会议研究确定。

**第十九条** 签订聘约。全职引进人才由学校、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。

**第二十条** 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。

## 第五章 引进人才的待遇落实与保障

**第二十一条** 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：

1. 购房补贴：由人事处牵头，财务处、后勤处协助落实。购房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：首次发放购房补贴全额的 2/3，余额按 5 年平均

支付。如不购房者，购房补贴按5年平均支付。

学校提供周转过渡房，用于解决引进人才的住房困难，过渡期限不超过3年，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：由科技处牵头，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协议分三次拨付使用。

3. 实验室：用人单位根据工作需要提供50 - 300m<sup>2</sup>的实验室。

**第二十二条** 夫妻双方均为我校的引进人才，原则上购房补贴一方按就高领取，另一方按上述条件及标准的1/2领取；如夫妻双方均为第二类及以上引进人才，则双方的购房补贴按上述条件及标准全额领取。

**第二十三条** 引进的教授可按省人社厅的规定解决配偶工作，由人事处根据具体情况帮助落实工作岗位；不能解决的，学校安排适当工作。同时帮助协调引进人才的子女入托入学问题。

**第二十四条** 购房补贴等均为税前金额，按照国家规定，其个人所得税由财务处代扣代缴。

## 第六章 服务期限及违约责任

**第二十五条** 全职引进人才，首次聘期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管理办法执行。

**第二十六条** 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。若服务期未满足要求离开学校(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. 交回学校提供及本人管理和使用的学校固定资产;
2. 退回未履行聘约购房补贴;
3. 退还未使用的科研经费以及用科研经费购置的设备、资料等。
4. 照顾性调入或聘用的配偶同时调出或解聘。

## 第七章 引进人才的考核

### 第二十七条 考核机构

校人才工作领导小组办公室负责引进人才的聘期第3、第5年的考核,用人单位负责年度考核。

### 第二十八条 考核时间

学校对全职引进人才自聘任之日起,分别在聘期第3年和第5年进行考核。

### 第二十九条 考核内容及等次

1. 考核内容。主要考核全职引进人才履行《聘用合同》或《聘用协议》中的工作任务和工作目标情况。同时考核全职引进人才的思想政治素质、敬业精神、团队精神、科教能力和学术引领水平(含培养人才等)等。

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。

### **第三十条 考核程序**

1. 个人提交考核材料。全职引进人才分别在聘满3年和聘满5年时，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全职引进人才进行考核，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全职引进人才进行考核。考核环节包括全职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。

### **第三十一条 考核结果的处理**

1. 考核结果由人才工作领导小组办公室书面通知用人单位及其本人。

2. 聘期第3年考核不合格者，学校将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。

3. 聘期第5年考核合格者，继续履行《聘用合同》中的相关约定；不合格者，学校将依照《聘用合同》有关条款进行处理。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**

**第三十二条** 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

位职责对全职引进人才进行管理。

**第三十三条** 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、科研部门要对全职引进人才的教学、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。

**第三十四条** 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。

**第三十五条** 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。

**第三十六条** 引进人才工作严格按照人事调配规定执行，发现弄虚作假的，取消一切引进待遇，并作辞退处理。

## 第九章 附则

**第三十七条** 本办法自公布之日起施行，原规定同时废止。

**第三十八条** 本办法执行前与学校签订相关协议的，仍按原协议执行。

**第三十九条** 本办法由校人才工作领导小组办公室负责解释。

---

山东农业大学校长办公室

2016年12月26日印发

---