

青岛理工大学文件

青理工校发〔2018〕4号

关于印发《青岛理工大学 高层次人才引进与管理暂行办法》的通知

各职能部门、教学院部、直属单位，临沂校区：

经学校研究同意，现将《青岛理工大学高层次人才引进与管理暂行办法》印发给你们，请遵照执行。

青岛理工大学

2018年4月24日

青岛理工大学

高层次人才引进与管理暂行办法

为扎实推进人才强校战略，更好地吸引国内外一流人才和优秀创新团队来校工作，进一步提高学校科研实力和核心竞争力，实现学校高水平大学的建设目标，特制定本办法。

第一章 基本原则

人才引进要符合学校发展目标和学科建设规划，遴选高层次人才要坚持德才兼备、高端引领、统筹兼顾的原则，全面充实各学科发展所需要的优秀人才。学校发展急需的高层次人才，实行一事一议。

第二章 引进人才层次与条件

第一条 第一层次

年龄一般不超过 65 周岁，符合下列条件之一：

1. 两院院士或国家“万人计划”杰出人才；
2. 中国社会科学院学部委员；
3. 中国国家最高科学技术奖获得者。

第二条 第二层次

年龄一般不超过 55 周岁，符合下列条件之一：

1. 国家杰出青年基金获得者；
2. 国家“千人计划”创新人才或“万人计划”领军人才；
3. “长江学者奖励计划”创新团队学术带头人或特聘教授；

4. 中央马克思主义理论研究和建设工程首席专家；国家重点研发计划项目首席科学家（含原“973”计划、“863”计划和重大科学研究计划）；

5. 山东省“泰山学者优势特色学科领军人才”、“泰山学者攀登计划专家”或其他省级同层次人才称号获得者；

6. 近五年，获国家教学成果奖或国家科学技术奖一等奖前两位或二等奖首位；国家社会科学基金项目优秀成果奖、高等学校科学研究优秀成果奖（人文社会科学）一等奖首位；省科学技术最高奖获得者。

7. 近五年，以第一作者或唯一通讯作者在《Science》、《Nature》等国际著名刊物上发表论文2篇。

第三条 第三层次

年龄一般不超过50周岁，符合下列条件之一：

1. 国家“百千万人才工程”人选或国家有突出贡献中青年专家；

2. 国家“千人计划”青年人才；国家“万人计划”青年拔尖人才；“长江学者奖励计划”青年学者；国家自然科学基金优秀青年基金获得者；

3. 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；

4. 本科院校国家级教学名师；

5. 中国科学院“百人计划”择优支持人选；山东省“泰山学

者”特聘专家或其他省级同层次人才称号获得者。

6. 近五年，获国家教学成果奖或国家科学技术奖二等奖第二位；国家社会科学基金项目优秀成果奖一等奖第二位或二等奖首位；高等学校科学研究优秀成果奖（人文社会科学）一等奖第二位；省部级科学技术奖或哲学社会科学优秀成果奖一等奖首位。

第四条 第四层次

年龄一般不超过 45 周岁，符合下列条件之一：

1. 教育部“新世纪优秀人才支持计划”入选者；
2. 省杰出青年基金获得者；
3. 山东省“泰山学者青年专家计划”入选者；
4. 省部级有突出贡献的中青年专家；

5. 近五年，获省部级科学技术奖一等奖第二名或二等奖首位；或省部级哲学社会科学优秀成果二等奖首位；或省教学成果奖特等奖第二位或一等奖首位。

第五条 第五层次

（一）A 类：年龄一般不超过 38 周岁，符合下列条件之一：

1. 洪堡学者、香江学者等入选者、全球 TOP200 高校（参照英国泰晤士报年度评审结果）博士应届毕业生、在全球 TOP200 高校或年度全球自然指数（NATURE INDEX）排名在前 100 位的高校与科研院所从事博士后研究 2 年及以上的青年学者。

2. 近五年，主持 1 项国家级项目（不含国家基金委主任和小额资助项目）或 2 项省部级有资项目，同时以第一作者在本学科

学术期刊正刊发表 SCI 三区以上、SSCI、EI、CSSCI、A&HCI 收录论文、《新华文摘》全文转载的论文、出版学术专著、获国家发明专利等合计 5 篇（项），其中专利总数量不超过 20%。

3. 近五年，以第一作者在本学科领域发表论文入选 ESI“Top Papers” 2 篇（不含综述性论文）；或 SCI、SSCI 二区及以上期刊、《中国社会科学》发表论文 3 篇；或在本学科学术期刊正刊发表 SCI 三区以上、SSCI、CSSCI、A&HCI 收录论文、《新华文摘》全文转载的论文、《人民日报》和《光明日报》理论版学术论文、出版学术专著、获国家发明专利等合计 10 篇（项），其中专利数量不超过 20%。

（二）B 类：年龄一般不超过 35 周岁，符合下列条件之一：

1. 海外著名高校（研究机构）从事教学科研工作 2 年的优秀博士（后）。

2. 近五年，主持 1 项省部级有资项目并以第一作者在本学科学术期刊正刊发表 SCI、SSCI、EI、CSSCI、A&HCI 收录论文、《新华文摘》全文转载、《人民日报》和《光明日报》理论版学术论文 3 篇。

3. 近五年，以第一作者在本学科领域发表论文入选 ESI“Top Papers” 1 篇（不含综述性论文）；或 SCI、SSCI 二区及以上期刊、《中国社会科学》发表论文 2 篇；或 SCI、SSCI 三区及以上期刊发表论文 3 篇；或在本学科学术期刊正刊发表 SCI、SSCI、EI、CSSCI、A&HCI 收录论文、《新华文摘》全文转载的论文、《人

民日报》和《光明日报》理论版学术论文、获国家发明专利等合计 6 篇（项），其中专利数量不超过 20%。

（三）C 类：年龄不超过 35 周岁，本、硕、博士学位至少两个学习阶段在国家重点建设高校或国家级科研院所或海外著名大学取得，原则上第一学历（本科阶段）所在院校至少为硕士学位授权单位；我校推免研究生、在我校以硕博连读方式获博士学位并具备较强科研能力的应届毕业生。根据学校学科类别，确定面试条件如下：

1、土木工程学院、环境与市政工程学院和机械与汽车工程学院的机械工程学科

近五年，以第一作者在本学科学术期刊正刊发表 SCI 一区论文 1 篇；或 SCI 三区及以上论文 2 篇；或 SCI、EI、获国家发明专利等合计 4 篇（项），其中专利数量最多 1 项。

2、信息与控制工程学院、理学院和机械与汽车工程学院的其它学科

近五年，以第一作者在本学科学术期刊正刊发表 SCI 一区论文 1 篇；或 SCI 三区及以上论文 2 篇；或 SCI、EI、获国家发明专利等合计 3 篇（项），其中专利数量最多 1 项。

3、马克思主义学院、人文与外国语学院、管理工程学院和商学院

近五年，以第一作者在本学科学术期刊正刊发表 SCI、SSCI、CSSCI、《新华文摘》全文转载的论文、《人民日报》、《光明日报》

理论版学术论文 1 篇；或核心期刊论文 3 篇。

4、建筑与城乡规划学院、艺术与设计学院

近五年，以第一作者在本学科学术期刊正刊发表 SCI、SSCI、CSSCI、《新华文摘》全文转载的论文、《人民日报》、《光明日报》理论版学术论文 1 篇；或核心期刊论文 2 篇。

第六条 按照山东省省属事业单位公开招聘要求引进的其他工作人员。

第七条 学校鼓励按学术团队（一般 3-5 人）引进人才，团队带头人原则上应符合引进人才前三个层次条件标准。重点引进方向稳定、成果优异的省部级及以上级别学术创新团队。

第八条 特殊人才引进实行一事一议：

（一）不符合学术团队引进或第一层次-第五层次（A 类）引进人才条件范围，根据学位点建设需要，符合相应学科条件的学科带头人和学术骨干，可按特殊人才引进。

（二）学校急需引进的特殊、紧缺专业的人才，根据其学术水平，引进条件可适当放宽。

（三）特殊人才的引进，需提供至少 3 位同领域知名专家（如“千人计划”创新人才、“万人计划”领军人才、长江学者、国家杰出青年基金获得者等）的推荐函。

第三章 人才待遇

第九条 引进人才全职到岗后，除享受国家规定的相应专业技术人员的工资、社会保险等待遇外，学校提供如下待遇：

层次	科研启动费（万元）		人才津贴 （万元/年）	购房补贴 （万元）	租房补贴 （元/月）	
	自然科学	人文社科				
第一层次	面议					
第二层次	300~600	100~200	100~120	200~300	3500 元	
第三层次	100~300	30~100	30~40	120~150	3000 元	
第四层次	50~100	15~30	15~25	60~80	2500 元	
第五层次	A 类	20	8	—	30	2000 元
	B 类	6	3		15	1500 元
	C 类	3	1			1000 元
备注：人才津贴、购房补贴、租房补贴等均为税前金额。第一层次~第三层次人才学校协助安排配偶工作。						

第十条 第五层次人才（A 类）可直聘校聘副教授岗。

第十一条 引进的学术团队带头人及成员除分别按照以上相应的引进人才标准兑现待遇外，学校可根据团队建设需要，给予特别支持，具体内容协商确定。

第十二条 引进人才享受按照国家、省、市人才政策规定的相关资助经费。

第十三条 引进人才分为全职引进和柔性引进。全职引进人才的人事关系必须转入我校，外籍专家必须签订全职在岗工作合同，外籍专家的社会保险根据有关规定与本人协商解决。柔性引进人才指人事关系不转入我校，按照工作协议在我校开展教学科研工作，符合第一层次-第三层次条件的人才可柔性引进，按照其在岗工作时间，相关待遇一事一议。

第四章 工作程序

第十四条 制定方案。各用人学院根据教学科研、学科建设工作需要，制定各层次人才引进计划。人事处根据上级主管部门下达的年度编制计划，拟定公开招聘方案。

第十五条 发布信息。人事处将学校确定的公开招聘方案报省人力资源社会保障厅备案并向社会发布。

第十六条 考察推荐。用人学院筛选确定初选人员名单，组织对初选人员进行面试考察评价。

第十七条 学校审定。学校学术委员会对各学院确定的拟引进人员进行评审论证。

第十八条 公示备案。学校将拟聘用人员情况报省人力资源社会保障厅备案并公示，通过后办理入职手续，核定引进层次，兑现待遇。

第五章 考核与管理

第十九条 引进人才实行聘用合同管理。引进人才需与学校、学院签订三方聘用合同，聘期内，根据学校岗位聘用规定，适时参加岗位聘任。第一层次-第四层次人才聘期为五年；第五层次人才聘期为三年。第一层次-第五层次引进人才服务期限为两个聘期及以上。其他引进工作人员服务期（聘期）至少五年。

第二十条 引进人才实行考核管理。第一层次-第四层次人才聘期内实行中期考核和期满考核，由人事处负责组织，第三年进行中期考核，第五年进行期满考核。第五层次人才仅进行期满考核，由用人学院负责组织。

第二十一条 引进人才聘期期满考核结果分为合格和不合格

两个等级。聘期考核合格后，经学校、学院与引进人才三方协商，可按新的聘用合同管理或纳入学校常规管理。期满考核不合格，引进人才应退回已发放的全部税后购房补贴；第一层次-第四层次人才可纳入学校常规管理，并退回已发放的税后人才津贴；第五层次人才服务期内未评聘上副教授予以转岗或解聘。引进人才的日常管理工作由相关学院负责。

第二十二条 享受人才津贴的引进人才，聘用合同中的各项教学科研成果，不再参与学校的教学科研奖励，超额完成部分可享受相应的校内奖励性绩效。

第二十三条 学校设立“人才引进贡献奖”，凡是成功引荐第一到第四层次全职到校工作的个人，除享受省、市人才引进奖励外，学校分别给予举荐人10万元、5万元、3万元和2万元的奖励。

第二十四条 本校在职职工若达到第一层次-第四层次引进人才规定的人才称号，可由本人申请，学校认定后，享受与相应引进人才层次同等科研启动费和人才津贴待遇（待遇就高，不重复享受）。

第六章 附则

第二十五条 本办法自发布之日起执行，由人事处负责解释，原《关于印发〈青岛理工大学高层次人才引进管理办法（暂行）〉的通知》（青理工校发〔2008〕4号）同时废止。

附件：青岛理工大学高层次人才引进与管理实施细则

青岛理工大学

高层次人才引进与管理实施细则

为进一步规范人才引进与管理工作，特制定如下实施细则。

第一条 聘期内，引进人才需完成的共性目标任务和标志性目标任务：

（一）共性目标任务

1、第一层次-第四层次人才每年至少讲授一门本科生（不少于 24 学时）课程，每学期至少邀请一名海内外知名学者来校讲学一次，引进或组织在岗优秀人才，组建核心成员为 4-6 人的学术团队。第五层次人才根据学院工作安排每学期讲授（或助课）至少一门本科生课程。

2、第一层次-第三层次人才在学科建设及团队建设中做出贡献，发挥人才引领作用；第四层次-第五层次人才组建或加入学校现有学术团队，在学科建设及团队建设中发挥骨干作用。

3、完成学院布置的其他日常工作。

（二）标志性目标任务

1、第一层次-第三层次人才，须完成下列任务之一：

（1）入选国家级、省部级各类人才计划或工程项目。

（2）带领团队入选省部级优秀团队或作为负责人获批国家级教学科研平台。

（3）面向国家重大战略需求，在本学科取得标志性成果，

主持国家级重大、重点研究课题或重大横向项目（单项实到经费100万元以上）；或获国家级二等奖或省部级一、二等奖教学科研奖励；且同时以第一作者（含通讯作者）发表高水平学术论文、专著、获国际发明专利和发布行业规范标准等15篇（部）以上。

2、第四层次，须完成下列任务之一：

（1）入选国家级、省部级各类人才计划或工程项目。

（2）作为负责人获批省部级教学科研平台。

（3）主持国家级重点、一般课题、省部级重大（点）项目或作为主要成员参与国家级重大项目，且第一作者在本学科学术期刊正刊发表SCI、EI、SSCI、CSSCI、A&HCI收录论文、《新华文摘》全文转载的论文、《人民日报》和《光明日报》理论版学术论文、出版学术专著、获发明专利5篇（部）及以上。

3、第五层次，须完成下列任务之一：

（1）主持国家级、省部级研究课题或作为主要成员参与国家级（重点）项目1项，且第一作者在本学科学术期刊正刊发表SCI、EI、SSCI、CSSCI、A&HCI收录论文、《新华文摘》全文转载的论文、《人民日报》和《光明日报》理论版学术论文、核心期刊论文、获发明专利3篇（部）及以上；

（2）入选省部级、青岛市各类人才计划或工程项目。

说明：考核时未署名青岛理工大学的教学科研成果，不作为考核内容。

第二条 学校在引进人才到校报到后，核实学历学位证书和

论文科研等相关材料证明后开始落实待遇。购房补贴、科研启动费、人才津贴和租房补贴按引进人才报到时确定的层次予以兑现，聘期内不因本人的职务、职称等的变动而调整。聘期内入选国家和省部级人才称号者，待遇就高享受。

第三条 论文 SCI 分区以中国科学院文献情报中心按年度发布的 JCR 期刊分区表小类分区为标准，SSCI 期刊分区以 ESI 发布的《期刊引用报告（JCR）》为标准。

第四条 科研启动费分段拨付。正式报到后首次拨付 80%，三年中期（期满）考核合格后拨付 20%，三年中期（期满）考核不合格停发。第一层次-第四层次五年期满考核合格后发放余额。

科研启动费原则上聘期内统筹使用，由科技处参照学校纵向科研经费管理办法中直接经费进行管理，在聘期结束后可延长 2 年。

第五条 人才津贴含固定津贴和浮动津贴，浮动津贴每年 5 万。固定津贴按月随工资发放，浮动津贴根据考核情况发放。中期考核合格后发放前三年的浮动津贴，期满考核合格后发放第四、第五年的浮动津贴。中期考核不合格，则第四、五年停发固定津贴，按聘用的专业技术岗位工资标准享受相应工资待遇，期满考核合格后发放各年度固定津贴和浮动津贴。

第六条 引进人才的人事档案完整转入我校后，方可享受相应购房补贴。购房补贴分期发放，正式报到后发放 80%，聘期期满考核合格后发放余额。期满考核不合格或聘期内离职，应

退回已发放的全部税后购房补贴；发放购房补贴的引进人才，不再享受住房货币化补贴。

第七条 引进人才享受的租房补贴，自正式报到起不超过 2 年。引进人才如自购学校提供的房源，次月起停止发放租房补贴。

第八条 若夫妻双方一同引进且同属引进人才的，科研启动费按个人标准发放；购房补贴、租房补贴按较高一方全额、另一方按其标准的 50% 发放。

第九条 引进人才配偶如在本市（含郊区）工作，不属夫妻分居范围的，原则上学校不予安置；引进的第一层次到第三层次人才，对符合安排配偶工作的，学校将根据编制和人才家属的实际情况统筹考虑、妥善解决，如因引进的人才个人申请调离学校，在其调离时配偶须一并调离。

第十条 服务期内，学校原则上不予批准引进人才的辞职和调动等申请，第一个聘期期满而服务期未满申请调离的，须按未服务的年限退还购房补贴。

第十一条 聘期内离职须缴纳一定的违约金，违约金金额为离开学校时上一个月工资总额*12 个月。

第十二条 引进人才服务期内取得高一级学位或晋升高一级专业技术岗位，从取得高一级学位或晋升高一级专业技术岗位之日起，须至少在学校服务五年，五年内离职须缴纳一定的违约金，违约金金额为离开学校时上一自然年度工资总额。

第十三条 人才引进服务实行各职能部门分工负责制。人才

引进工作领导小组负责全校人才引进工作的统筹规划、政策研究、宏观管理，协调解决人才引进工作中的有关问题。人事处负责处理和协调学校人才引进工作的各项事务，负责组建人才评价小组，对拟引进人才进行定性、定量等综合性评价；科技处负责引进人才科研业绩的审核和科研启动经费的使用与管理；教务处负责引进人才教学业绩的审核；研究生处负责引进人才博导、硕导的遴选及招生；财务处负责经费预算安排、经费的落实、管理、监督及检查；国际交流处按照国家规定负责办理受聘的外籍人员有关手续；资产管理处负责核定住房货币化补贴，住房（周转房）的分配、周转房配套家具的配置等；后勤管理处负责周转房房屋施工、维修等。

青岛理工大学校长办公室

2018年4月27日印发
