**临沂大学**

**2023年公开招聘工作人员简章（长期招聘岗位）**

一、引进层次及类别

（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，取得卓越成就，入选两院院士、海外发达国家院士、符合山东省《引进顶尖人才“一事一议”实施办法》所列“杰出人才”或具备相当水平的杰出人才。

（二）第二层次人才

学术造诣高深，在本学科领域具有重大影响，在教学科研方面取得国内外同行公认的重要成就，具有较强的团队领导和组织协调能力，能带领学术团队协同攻关、带领本学科赶超或保持国内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，或海内外具备相当水平的高层次人才。年龄一般不超过55周岁。

（三）第三层次人才

学术造诣精深，在本学科教学科研方面取得具有重要学术影响的代表性研究成果，有较强的团队领导和组织协调能力，能够带领、协助本学科赶超或保持国内先进水平的国内外高端人才，包括国家级重点人才工程、研究计划青年项目获得者，或省部级重点人才工程获得者，或具备相当水平的高层次人才。年龄一般不超过50周岁。

（四）第四层次人才

科研创新能力突出，在本学科领域取得高水平教学科研成果、有较大影响的学术骨干，包括国家级科研项目、教学成果获得者或具备相当水平的中青年拔尖人才。年龄一般不超过45周岁。

（五）第五层次人才

年龄一般不超过40周岁，具备下列条件：海外优秀学术骨干人才，在海外知名高校获得博士学位，一般应具有2年以上海外教学科研工作经历，且获得全球知名高校助理教授（教职）及以上职位。

（六）第六层次人才

年龄一般不超过45周岁，具有博士学位的教授、副教授，教学、科研水平较高的学科带头人。

（七）第七层次人才

年龄一般不超过40周岁，博士后流动站出站人员或特别优秀的青年博士。

（八）青年博士

年龄一般不超过35周岁，根据综合评价分为博士A、B、C、D类4类。

A类博士：学术基础深厚，学术思想活跃，富有创新精神，具备较强发展潜质的青年学者；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：具有良好的科研工作基础和发展潜力，并取得优秀的学术成果；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：符合学校和合作企业、医院岗位要求，具有较强的实践能力和创新能力。

D类博士：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。

二、待遇

（一）各类引进人才除享受国家及学校规定的基本工资待遇外，学校在安家费、科研启动经费等方面提供如下待遇：（人民币，单位：万元）

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **待遇**  **层次** | | **安家费** | **人才绩效**  **(每年)** | **科研启动经费** | | **备注** |
| **实验学科** | **非实验**  **学科** |
| 第一层次 | | 待遇面议 | | | | 配偶符合山东省人事调配政策的，按政策解决。 |
| 第二层次 | | 300 | 300 | 800 | 300 |
| 第三层次 | | 200 | 100 | 500 | 200 |
| 第四层次 | | 160 | 75 | 100 | 80 |
| 第五层次 | | 100 | 50 | 80 | 40 |
| 第六层次 | 教授 | 100 | 20 | 60 | 30 |
| 副教授 | 80 | 10 | 40 | 20 |
| 第七层次 | | 80 |  | 40 | 20 |
| 青年  博士 | 博士A类 | 80 |  | 20 | 10 | 配偶符合山东省人事调配政策，且符合学校紧缺岗位需求的，按政策解决。 |
| 博士B类 | 50 |  | 20 | 10 |
| 博士C类 |  | 20（学校与企业共享人才） |  |  |
| 30（学校与医院共享人才） |
| 博士D类 |  |  |  |  |

注：以上待遇均为税前金额；服务期十年，首聘期五年。以上人才须全职到岗且人事关系转入我校，具体任务待遇以人事手续完成后签订合同为准。

（二）第七层次人才享受副教授待遇。第五层次、第六层次副教授、第七层次人才符合学校专业技术岗位“直通车”晋升条件的，试用期结束后，在学校专业技术岗位竞聘时，可直接认定为副教授或教授。

**（三）**我校第一至第五层次设立流动岗位，合同管理，按照合同确立任务量，待遇原则上按照第一至第五层次人才绩效、科研启动经费50%兑现。

（四）欢迎依托我校申报国家和山东省人才计划和项目，获批后享受相应层次人才待遇。