

青岛理工大学人才引进与管理办法

为贯彻实施人才强校战略，加强人才队伍建设，大力引进国内外优秀人才和创新团队，建设一支政治素质过硬、业务能力精湛、育人水平高超的新时代高水平师资队伍，进一步提高教育教学质量、科研水平和学校核心竞争力，促进学校高质量发展，推动“双高”建设，特制定本办法。

第一章 基本原则

（一）德才兼备、以德为先。坚持师德师风第一标准，综合评价政治思想表现、道德品质、教学科研能力及水平等。

（二）科学规划、按需引才。根据学校学科建设和师资队伍规划建设设置岗位，做到人岗相适。

（三）突出重点、统筹兼顾。重点引进学科领军人才、学科带头人、学术骨干和人才团队，统筹学科发展和人才培养急需的师资。

（四）开放引才、一事一议。对学校发展急需紧缺的高层次人才，实行一事一议，一人一策。

（五）教研为主，兼顾其他。优先保障教学及科研工作需要，主要引进博士及高级岗位人员，适量补充教辅岗位和初级专业技术岗位人员，严格控制管理岗位人员引进。

第二章 引进人才层次与申报条件

第一条 基本条件

（一）坚持正确政治方向，认真学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想，热爱党的教育事业，爱岗敬业，做“四有”好老师；

（二）遵守国家法律法规和学校规章制度；潜心教书育人，为人师表，具有良好的思想政治素质和职业道德；

（三）身心健康，能够胜任岗位要求；

（四）具有较强的组织协调能力和团结协作能力，基础理论和专业知识扎实，具有较强发展潜力。

第二条 学术条件

（一）第一层次：顶尖人才

年龄一般不超过 65 周岁，研究领域处于国际学术前沿、具有世界一流学术水平、在本学科领域取得卓越成就的海内外人才。

（二）第二层次：领军人才

年龄一般不超过 55 周岁，学术造诣高深，在科学研究方面取得海内外公认的重要成就，在海内外学术领域有很高地位，具有组织和带领团队在本领域赶超或引领国际先进水平、策划重大科研项目能力，解决“卡脖子”问题，实现重大理论创新的国家级重点人才及其他相当水平的海内外人才。

（三）第三层次：拔尖人才

年龄一般不超过 50 周岁，在科学研究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、具有带领或协助本学科

赶超或保持国际先进水平能力的国家一流学科带头人、国家级青年人才、省部级重点人才及其他相当水平的海内外人才。

（四）第四层次：骨干人才

分 A、B 两类。

A 类：年龄一般不超过 45 周岁，具有较高学术水平，在本学科研究领域内有较为突出学术成果，有较大的创新能力的省部级青年人才、学术骨干及其他相当水平的海内外人才。

B 类：年龄一般不超过 38 周岁，在本学科研究领域内有优秀学术成果，能在教学、科研工作中发挥较大作用，具有很好发展潜力的海内外青年人才。

（五）第五层次：青年人才

年龄一般不超过 33 周岁，分 A、B、C 三类。

A 类：具有良好科研能力，业绩成果具有较高学术水平和应用价值的海内外青年人才。

B 类：科研能力扎实，具有较好业绩成果的海内外青年人才。

C 类：具有一定科研能力与业绩成果的海内外青年人才，引进后主要从事学校公共基础课教学或作为急需紧缺专业师资。

上述第一层次至第五层次人才，应具有博士学位或高级专业技术职务资格。

第三条 根据学科发展建设情况，分为高水平学科、重点建设学科、重点培育学科和公共基础学科。高水平学科主要引进第五层次 A 类及以上层次人才；重点建设学科、重点培育学科主

要引进第五层次 B 类及以上层次人才；公共基础学科和部分师资紧缺学科（专业）引进第五层次 C 类及以上人才。

第四条 根据实际需要，可适量补充实验教师。实验教师达到相应人才层次，兑现相应人才待遇。

第五条 符合博士后入站资格、暂未达到相应引进条件，满足“近 5 年以第一作者或第一通讯作者在本专业领域学术期刊发表 2 篇高水平论文”条件人员，可申请脱产进入博士后流动站从事师资博士后工作，时限原则上为 2 年，如有需要可延长 1 年。在站期间，学校给予 23 万元年薪（随青岛市政策调整，含青岛市相关补贴、导师支持经费及工资、保险、公积金等）。达到第五层次 A 类人才能力水平或学术条件，经学校研究同意，出站后可以留校任教，并享受青岛市、区相关经费支持。

第六条 学校鼓励引进学术团队（一般 3-5 人），团队带头人原则上应符合引进人才第一至第三层次条件标准（人文社科类可放宽至第四层次标准）。重点引进方向稳定、成果优异的省部级及以上学术创新团队。

第七条 学校急需引进的特殊、紧缺专业人才，根据其学术水平，引进条件可适当放宽。

第八条 初级专业技术岗位和七级以下管理岗位及其他岗位人员的引进按照山东省省属事业单位公开招聘要求及学校当年度公布的公开招聘工作人员简章进行，发布招聘信息后，经个人报名、资格审核、考试确认、笔试、面试、考察体检、公示等程

序，备案通过后，由学校进行聘用。

第三章 人才待遇

第九条 引进人才全职到岗后（人事关系完全转入学校），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）
		自然科学	人文社会科学		
第一层次		面议			
第二层次		300~600	100~200	80~120	200~300
第三层次		100~300	30~100	40~50	120~150
第四层次 A 类		50~100	15~30	20~30	60~80
第四层次 B 类		30~50	10~15	15	40
第五层次	A 类	20	10	-	30
	B 类	10	5	-	15
	C 类	5	3	享受 2000 元/月租房补贴 （不超过 2 年）	

第十条 第四层次及以上人才直聘校聘教授岗位，其中，第一层次人才，根据实际情况，采取一事一议的方式，在薪酬、住房、科研启动费用、配偶工作安排、学术团队建设等方面给予特殊政策；第二层次人才聘期内享受教授二级岗位工资待遇，学科发展急需的国家级重点人才配套科研启动费用可根据实际情况需要并结合工作任务情况相应调整；第三层次人才聘期内享受教授三级岗位工资待遇；第四层次人才聘期内享受教授四级岗位工

资待遇。第五层次 A 类人才首聘期内享受副教授三级岗位工资待遇，业绩成果突出的，直聘校聘副教授岗位。

第十一条 第四层次及以上人才，根据需要，可实行年薪制，标准为：第二、三层次人才在人才津贴数额的基础上增加 30 万元，第四层次人才在人才津贴数额的基础上增加 25 万元。

第十二条 引进人才享受国家、省、市相关人才政策支持。

第四章 工作程序

第十三条 第五层次及以上人才招聘程序。

（一）制定方案

各教学院部根据教学科研、学科建设工作需要，提出各层次人才引进计划。人事处组织论证后，报学校研究，并制定公开招聘方案。

（二）发布信息

人事处将学校确定的公开招聘方案报山东省人力资源和社会保障厅批准后，面向社会发布招聘信息。

（三）个人申报

应聘人员根据年度公开招聘简章要求，申报岗位，并报送应聘材料。

（四）资格审核

各教学院部对应聘人员提交的业绩材料进行初审把关，并报人事处审核。人事处审核通过后，由教学院部组织考察。

（五）考察推荐

各教学院部成立由主要领导任组长的人才引进考察组，成员由院部班子分管领导、学术委员会主任、相关学科专家及人事处、教务处工作人员组成（不少于 7 人），对符合条件应聘人员的政治思想表现、道德品质、心理素质、师德师风、教育背景、教学和科研能力及水平等予以综合考察。组织召开学院（部）学术会议、岗位评聘会议和党政联席会议进行评议、聘用和研究。

（六）学校综合评审

1. 学校人才引进工作领导小组对达到第五层次 A 类及以上拟引进人才进行审议研究。特殊情况，由人才引进工作领导小组授权，人事处组织召开人才引进专项评议会议对相关事宜进行评议，并根据人才层次，将评议结果报人才引进工作领导小组和校长办公会研究。

2. 校学术委员会人才工作专门委员会对达到第四层次及以上拟引进人才进行学术评价。

3. 组建拟引进人才岗位评聘委员会（不少于 11 人），主任委员由校学术委员会人才工作专门委员会主任担任，对拟聘高级专业技术岗位情况进行评议。

对于符合《山东省事业单位高层次急需紧缺人才特聘办法》（鲁人社规〔2017〕22 号）规定的高层次急需紧缺人才，工作程序按上级规定执行。

（七）学校研究

人事处将拟引进人才相关事宜报校长办公会研究；第四层次

及以上人才校长办公会研究通过后，由人事处提报学校党委常委会审批。

（八）考察体检

按照公开招聘工作程序和要求，对拟引进人才进行体检和考察。

（九）公示备案和聘用

对考察、体检合格的拟聘用人员，按规定进行公示。公示无异议后，报省人力资源和社会保障厅审核备案。备案通过后，按规定办理相关手续，并签订聘用合同。

第五章 聘期、考核及待遇兑现

第十四条 引进人才实行聘用合同管理，人才需与学校、用人单位签订三方聘用合同，合同应约定人才三年中期考核任务和聘期工作任务。第一层次至第四层次人才服务期一般为十年，首聘期为五年；第五层次人才服务期一般为六年，首聘期为三年。

第十五条 引进人才实行考核管理，考核分为年度考核、中期考核和聘期考核。所有人才均实行年度考核，由用人单位组织。第四层次及以上人才聘期内实行三年中期考核和期满考核，由学校统一组织；第五层次人才实行聘期期满考核，由用人单位负责组织。

1.年度考核：人才在聘期内每年接受用人单位组织的年度考核。考核时，受聘者须向用人单位提交履行岗位职责情况及工作进展情况报告，并提出下一年度的岗位目标和工作任务，用人部

门组织召开学术委员会和党政联席会进行考核结果认定。出现考核不合格的情形，应及时向学校报告。

2.中期考核：第四层次及以上人才在聘期内工作满三年时接受学校组织的中期考核。用人单位根据协议约定的工作任务对人才进行中期考核初评，人才本人须以报告的方式向用人单位学术委员会汇报自协议生效以来履行岗位职责情况和工作任务完成情况，并提出下一阶段的工作目标和工作任务。人事处牵头组织专家对人才进行中期考核，并根据中期工作任务完成情况、用人单位的初评报告及专家意见确定考核结果。

3.聘期考核：人才在聘期期满时接受学校组织的聘期考核。第四层次及以上人才聘期考核由人事处牵头组织，具体程序参照中期考核程序；第五层次人才聘期考核由用人单位组织，人事处协同科技处、教务处等部门进行复核。

第十六条 对人才实行跟踪考核制度。考核分为合格和不合格两个等级。聘期考核合格后，经学校、用人单位与人才三方协商，可按新的人才协议管理或纳入学校常规管理。年度考核不合格者暂停发放年度人才津贴，中期考核不合格者，暂停发放第四、五年人才津贴，聘期考核合格后补发。聘期期满考核不合格者，人才退还已发放的人才津贴和购房补贴，不再发放人才津贴和购房补贴剩余部分。

第十七条 人才签订工作协议后，按相应入选层次享受相应额度的人才津贴，人才津贴分固定津贴（津贴的 70%）和浮动津

贴（津贴的 30%），固定津贴按月发放，中期考核合格后一次性无息发放前三年的浮动津贴，期满考核合格后一次性无息发放剩余浮动津贴。

第十八条 引进人才档案到校并正式报到后发放购房补贴和科研启动费。购房补贴分期发放，首次发放 70%，聘期期满考核合格后一次性无息发放余额。发放购房补贴的引进人才，不再享受住房货币化补贴。科研启动费分期拨付，首次拨付 50%（确属科研工作急需，可根据实际需求拨付，首次最高不超过 70%），中期考核合格后（第五层次人才第二年度考核合格后）拨付 30%，聘期期满考核合格后拨付 20%。科研启动费使用按照《青岛理工大学人才引进科研启动费管理办法（试行）》执行。

第十九条 第五层次 C 类人才享受的租房补贴，自正式报到起不超过 2 年。如自购学校提供的房源，次月起停止发放租房补贴。

第二十条 若夫妻双方一同引进且同属引进人才的，科研启动费、人才津贴按个人标准发放；购房补贴、租房补贴按较高一方全额、另一方按半额标准发放。

第二十一条 引进人才聘期内所签订人才协议中约定的教学科研成果不再重复参加校内教学科研等奖励。

第二十二条 引进人才配偶如在本市工作，学校原则上不再安置人才配偶工作；第三层次及以上人才以及符合山东省绿色通道人才引进办法的人才，学校将根据上级有关政策规定结合人才

家属的实际情况统筹考虑、妥善解决。如引进的人才个人申请离开学校，其配偶须一并办理离职手续。

第六章 聘期管理

第二十三条 人才如有违反师德师风、学术道德规范、校规校纪、触犯刑法法律，或者申报中有弄虚作假行为的，学校将解除聘用合同，并追回其已享受的人才待遇。

第二十四条 聘用期间不得办理调动或辞聘等手续，否则按照违约处理，须全额退还学校发放的人才津贴，且按未服务的年限退还购房补贴及科研启动费等，并按协议赔偿违约金。聘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，五年内离职须按协议赔偿违约金。

第二十五条 聘用期间，不得全职受聘校外其他单位，一经发现，学校将终止聘用合同，停发并追回已享受的人才待遇。

第二十六条 聘期内入选国家和省部级、市区级人才称号者，根据综合业绩和目标工作任务情况，就高享受相关待遇。

第二十七条 引进人才应在学校研究同意后的一年内办理完入职手续，超过一年期限原则上应重新按程序进行考察。

第二十八条 人才引进工作在学校党委领导下，由人才引进工作领导小组统筹指导，人事处负责具体政策的执行和工作落实，各职能部门、教学院部根据职能分工，做好人才的各项服务管理工作。具体如下：

（一）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。

（二）人事处

负责处理和协调学校人才引进工作的各项事务；负责人才政策的解读和落实、人才资格的复核、人才层次的认定；协调学校学术委员会对拟引进人才进行综合性评价。

（三）各职能部门

1. 教务处

负责引进人才教学业绩的审核认定、教学效果的评价等工作；参与人才的面试考察及人才层次认定工作。

2. 科技处、人文社科处

负责引进人才科研业绩认定、聘期工作任务审核，科研启动经费的使用与管理等工作，参与人才层次认定工作。

3. 发展规划与学科建设处

负责对学校学科群建设所需人才进行分析论证，对学科带头人、学术骨干认定等工作；对第一至第三层次人才引进的必要性和学科专业契合度进行综合分析认定；参与人才引进计划编制工作，并从学校发展及学科建设角度提出论证意见。

4. 资产与实验室管理处

负责学校研究确定的高层次人才实验室、办公用房及人才周转住房的协调配置等。

5.国际交流处

负责受聘外籍人才相关手续的办理。

6.财务处

负责人才经费的预算安排、经费落实和管理监督等。

7.后勤管理处

负责周转房房屋施工、维修及后期保障等。

（四）各教学院部

各教学院部是人才引进主体，是人才引进工作的第一责任单位，负责引进人才的全面考察与日常管理工作。

1.负责人才引进计划的提出；

2.负责人才的初审把关，政治思想表现、道德品质、心理素质、师德师风、教育背景、教学科研能力及水平予以综合考察，初步确定人才层次；

3.组建院部学术委员会对人才的学术水平、与学科契合度、对学科建设发展的作用等进行评价；

4.组建院部评聘委员会，对引进人才进行全面评议，提出拟聘用岗位；

5.召开党政联席会，对引进人才提出初步引进意见及相关待遇，确定工作目标任务，形成综合考察材料，对引进人才进行管理、考核等；

6.在学院内部提供实验和办公条件。

第七章 附则

第二十九条 本办法未尽事宜，按照山东省人力资源和社会保障厅公开招聘相关政策和学校当年度公布的公开招聘简章或通知为准。

第三十条 本办法自发布之日起执行，由人事处负责解释，原《青岛理工大学高层次人才引进与管理暂行办法》（青理工校发〔2018〕4号）同时废止。其他文件中有与此文件不一致的，以此文件为准。

青岛理工大学

2022年1月25日