

# 菏泽学院文件

荷院人字〔2019〕1号

---

## 菏泽学院 关于印发《菏泽学院引进高层次人才（团队） 暂行办法》的通知

各学院、各部门、各单位：

《菏泽学院引进高层次人才（团队）暂行办法》已经学校党委研究通过，现予以印发，请认真贯彻执行。

菏泽学院

2019年1月10日

# 菏泽学院

## 引进高层次人才（团队）暂行办法

**第一条** 为进一步贯彻落实人才兴校战略，大力引进高层次人才(团队)，全面提升我校师资队伍建设水平，根据上级有关规定，结合我校实际，制定本暂行办法。

**第二条** 引进高层次人才范围主要包括：高层次专家、高水平科研团队、博士研究生、应用型人才、特聘教授等。

### （一）高层次专家

1. 第一层次。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，同类国外科学院或工程院院士。

2. 第二层次。教育部“长江学者奖励计划”特聘教授或讲座教授；教育部“长江学者和创新团队发展计划”创新团队负责人；国务院学位委员会和学科评议组成员；国家“万人计划”杰出人才、领军人才；国家“百千万人才工程”国家级人选；国家“千人计划”人选；“泰山学者攀登计划”入选者；国家级教学名师；国家级有突出贡献的中青年专家；国家自然科学基金杰出青年基金获得者；国家重点学科、国家重点实验室、国家基础学科人才培养和科学研究基地的学科带头人；863项目、973项目、国家科技支撑计划、国家重大科技专项、国家自然科学基金重点项目等国家级重点项目首席科学家；国家社科基金重大项目招标课题首

席专家等。

3. 第三层次。国家“万人计划”青年拔尖人才；中科院“百人计划”入选者；国家青年千人计划入选者；山东省“泰山学者（海外）”特聘教授（专家）；山东省引进海外高层次人才“万人计划”第一层次人选；教育部“新世纪优秀人才支持计划”入选者；国家自然科学基金优秀青年基金或省杰出青年科学基金负责人等。

4. 第四层次。具有博士学位的教授，在科学研究方面取得国内外同行公认的重要成就，对本学科建设和学术研究有创新性构想，具有带领本学科赶超先进水平的能力。

## **（二）博士研究生**

博士研究生分优秀博士和一般博士，具体分类办法见附件《菏泽学院博士研究生分类办法》。

## **（三）应用型人才**

具有硕士及以上学位和高级专业技术职务，有与本专业相关的执业资格证书或本专业两年以上企业生产、建设、管理等一线工作经历，能指导本专业理论教学和实践教学的“双师型”人才。

## **（四）高水平科研团队**

围绕学校重点学科、特色专业、重点实验室、人文社科研究基地或学校跨学科平台、专业群建设引进高水平科研团队。

## **（五）特聘教授**

采取柔性引进方式聘请高层次专家、高水平科研团队带头人、

高级应用型人才、国（境）外大学（科研机构）相当于副教授（副研究员）及以上职称的专家学者或符合学校学科（专业）需要的其他高水平国内外专家学者等。

### **第三条 引进方式**

引进方式分为全职引进和柔性引进。全职引进人员人事关系正式调入我校；柔性引进人员人事关系不转入我校，签订聘用协议，以菏泽学院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，或联合培养研究生等。

全职引进按照上级主管部门规定程序办理，第一、二、三、四层次专家一般为 55 周岁以下，博士和应用型人才一般为 40 周岁以下，特殊情况由学校研究确定。

柔性引进人才一般为 55 周岁以下，由各二级学院提出申请，经学校学术委员会同意，报学校研究确定。

### **第四条 引进待遇**

（一）全职引进待遇。安家费于签订学校聘用协议后发放 50%，其余 50% 于 5 年服务期满后根据考核结果发放。实行年薪制的根据年薪数额按月发放。

（二）柔性引进待遇。柔性引进待遇根据来校工作时间和约定的工作任务目标确定。

（三）高水平科研团队带头人及成员除按照学校政策享受相应待遇外，学校还可根据团队工作需要，提供相应科研平台、仪器设备等。

### 全职引进待遇：

项目 待遇 人才层次		安家费 (万元)	年薪 (万元/年)	科研启动经费 (万元)		备 注
				实验 学科	非实验 学科	
高层次专家	第一层次	200	200	1000	500	配偶为全日制本科以上学历的，经主管部门同意后调入我校工作；其他情形按政策协商解决。
	第二层次	100	150	800	300	
	第三层次	80	100	500	200	
	第四层次	70	/	100	80	
博士研究生	优秀博士	60	/	20	10	配偶为全日制本科以上学历的，以人事代理方式安排工作；其他情形按政策协商处理。
	一般博士	50	/	10	5	

注：紧缺专业一般博士安家费 60 万元，优秀博士 70 万元。

### 第五条 管理与考核

（一）引进的高层次人才服务期为五年，服务期内一般不得调离。服务期满后，经考核确定是否继续聘用。

（二）引进人才须与学校签订聘用协议，明确引进人才工作职责、权利义务、违约责任等。

（三）引进人才签订就业协议书后至上级主管部门备案前在我校承担教学任务的，按外聘教师管理，每月由学校支付 4000 元课时酬金（包含法律法规规定的所有应由学校支付或缴纳的费用），不缴纳各类保险，不计算工龄和任职年限等。

（四）学校依据聘用协议，对引进人才完成任务和取得业绩情况进行考核。

（五）有下列情形之一的，学校予以解聘：

1. 不遵守学校规章制度，造成严重不良影响的；

2. 违法乱纪，给学校造成较大损失的；
3. 严重违反学术规范或师德规范的；
4. 完不成学校规定的工作任务的。

服务期内被解聘人员要向学校退回享受的安家费，学校安排配偶工作的须同时解除聘用合同。

**第六条** 引进程序。引进人才主要包括以下程序：单位提出引进人才计划；人事处审核汇总；学校研究审批；发布招聘计划；考察；学校研究；签订聘用协议等。

**第七条** 强化人才引进工作职责。二级学院职责主要包括：根据学科专业建设发展需要，提出引进高层次人才计划；根据学校下达的引进高层次人才计划，负责收集信息、联络人才；与学校有关部门配合，负责引进高层次人才的测试答辩工作；根据测试答辩情况，提出初步人选；具体负责引进高层次人才的使用、管理、考核等工作。

学校职责主要包括：研究制定引进高层次人才政策；研究制定引进高层次人才计划；负责引进高层次人才初步人选的考察、体检等工作；研究批准二级学院提出的引进高层次人才初步人选；与二级学院共同办理引进高层次人才协议签订工作；办理引进高层次人才的编制、工资等相关手续；指导二级学院做好引进高层次人才的考核等工作。

**第八条** 享受年薪制的高层次人才不再享受工资、奖励性绩效津贴等校内待遇，不再发放校内各类人才工程、教学科研奖励

等校内绩效奖励，上级颁发的教学科研奖励等学校不再匹配。

**第九条** 强化人才工作考核。学校将各单位人才工作情况纳入单位和干部考核的重要内容，作为确定单位和干部考核等次的重要依据之一。

**第十条** 本暂行规定所涉及的年薪、安家费等待遇均为税前金额。

**第十一条** 以往引进的各类高层次人才不适用本办法，不予追溯。

**第十二条** 本暂行办法由学校人事处负责解释。

**第十三条** 本暂行办法自公布之日起施行。

附件：1. 《菏泽学院博士研究生分类办法》  
2. 《引进博士研究生协议书》

## 附件 1

# 菏泽学院博士研究生分类办法

### 一、优秀博士：

#### 1. 人文社会科学类应满足下列条件之一：

①近 5 年，以第一作者署名在 SSCI 收录一区期刊发表学术论文 1 篇；或以第一作者署名在《中国社会科学》《哲学研究》《经济研究》《法学研究》《政治学研究》《马克思主义研究》《教育研究》《体育科学》《文学评论》《外语教学与研究》《新闻与传播研究》《音乐研究》《美术研究》《历史研究》《管理世界》《中国图书馆学报》《社会学研究》《科学学研究》发表学术研究论文或以第一作者署名的论文被《新华文摘》（全文或 3000 字以上）收录 1 篇。

②近 5 年，以第一作者署名在 SSCI、A & HCI 收录期刊发表学术论文 3 篇以上；或以第一作者署名在 CSSCI 来源期刊（不含扩展版）发表论文 5 篇以上。

③主持国家社会科学青年基金以上项目。

#### 2. 自然科学类应满足下列条件之一：

①近 5 年，以第一作者署名在 SCI 收录一区期刊发表学术论文 1 篇。

②近 5 年，以第一作者署名在 SCI 收录二区期刊发表学术论



文 3 篇以上。

③主持国家自然科学基金以上项目。

二、一般博士：

所学专业符合我校需求，具有良好综合素质和较大发展潜力。

## 附件 2

# 引进博士研究生协议书

甲方：菏泽学院

乙方：

为明确双方权利义务，经甲、乙双方协商，达成如下协议：

### 一、甲方责任和义务

1. 为乙方补助安家费\_\_\_\_\_元（税前），安家费于签订学校聘用协议后发放 50%，其余 50%于 5 年服务期满后发放。

2. 根据科研项目为乙方提供科研启动经费\_\_\_\_\_元。

### 二、乙方服务期内的责任与义务

1. 完成安排的教学任务。

2. 完成下列任务之一：

（1）作为第一作者（或通讯作者，以甲方为第一完成单位）发表甲方认定的 B 类及以上研究论文 2 篇。学术著作、发明专利、市厅级以上党委政府采用的研究报告，可类比甲方认定的 B 类及以上研究论文。获得以上同类成果的，就高类比 1 篇研究论文，不重复计算。

（2）主持省部级及以上有资项目 1 项。

（3）作为负责人，完成横向课题（理工类到账资金 30 万元以上，人文社科类到账资金 10 万元以上）1 项。

(4) 获省部级教学成果奖或科研成果奖 1 项。

### 三、其他

1. 乙方在甲方服务期为五年，从 20\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日起至 20\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日止。服务期内访学进修、做博士后或因其他原因未能在岗工作的，按照实际不在岗工作时间顺延服务期。签订就业协议书后至在上级主管部门备案前在我校承担教学任务的，按外聘教师管理，每月由学校支付 4000 元课时酬金（包含法律法规规定的所有应由学校支付或缴纳的费用），不缴纳养老保险，不计算工龄和任职年限等。

2. 服务期满甲方对乙方履行责任与义务情况进行考核。考核合格的，发放剩余 50%安家费。部分完成“乙方服务期内的责任与义务”的，按照完成比例发放剩余 50%安家费：“1. 完成安排的教学任务”占 40%；“2. 完成下列任务之一”占 60%，其中对应“作为第一作者（或通讯作者，以甲方为第一完成单位）发表甲方认定的 B 类及以上研究论文 2 篇。学术著作、发明专利、市厅级以上党委政府采用的研究报告，可类比甲方认定的 B 类及以上研究论文。取得以上同类成果的，就高类比 1 篇研究论文，不重复计算”根据发表篇数所占比例发放安家费。

3. 乙方服务期内因违纪违法或其他个人原因被甲方解聘的，或因个人原因要求调离甲方的，须将安家费退还甲方。并按未完成服务期年数每年 3 万元向甲方缴纳违约金，不满一年的按一年计。

四、本协议未尽事宜，按甲方相关文件规定执行。

五、本协议经甲、乙双方签字盖章后生效。

六、本协议一式两份，甲乙双方各执一份。

甲方（盖章）：

年 月 日

乙方签字：

年 月 日