

济宁医学院文件

济医院字〔2021〕166号

关于印发《济宁医学院 人才引进与管理办法（修订）》的通知

各部门、单位：

现将《济宁医学院人才引进与管理办法（修订）》印发给你们，请结合工作实际，认真贯彻执行。

特此通知。



济宁医学院 人才引进与管理办法（修订）

第一章 总 则

第一条 为贯彻落实中共中央、国务院《深化新时代教育评价改革总体方案》和省委、省政府《关于深化人才发展体制机制改革的实施意见》等文件精神，加快人才队伍建设，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”战略目标，结合学校实际，制定本办法。

第二条 人才引进围绕学校“十四五”发展规划，坚持需求导向、注重德才实绩、坚决破除“五唯”、推行代表性成果评价，严格标准程序，确保人才引进质量，促进学校高质量发展。

第三条 人才引进与管理工作的学校党委领导下，由学校人才工作领导小组负责组织协调，人事处(人才工作办公室)承担具体工作。

第二章 引进人才的方式

第四条 引进人才分为全职引进和柔性引进两种方式。

第五条 全职引进包括两种情况：一种是人事关系转入学校，按照学校管理规定和聘用合同进行管理；另一种是人事关系不转入学校，每年原则上在学校工作9个月以上，按照工作合同进行管理。

第六条 柔性引进是指人事关系不转入我校，按照工作合

同，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、技术攻关等。具体采取的方式、待遇、考核等，可根据专家实际情况“一事一议”。

第三章 全职引进人才的层次与条件

第七条 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，教书育人，为人师表，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。

第八条 根据高层次人才的学术水平，分为四个层次：

（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或学术造诣高深、在教学科研方面取得国内外同行公认的重要成就，能够带领学术团队协同攻关、带领本学科赶超或保持国际先进水平的人才，包括两院院士、海外发达国家院士，或具备相当水平的战略人才。

（二）第二层次人才。年龄一般不超过 55 周岁，在教学科研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、能够带领本学科赶超或保持国内先进水平的中青年领军人才，包括国家级重点人才工程、研究计划、教学科研成果获得者，或具备相当水平的领军人才。

（三）第三层次人才。年龄一般不超过 50 周岁，在教学科研方面取得较高学术成果，有较强的团队领导和组织协调能力、能够带领本学科创新发展的中青年拔尖人才，包括国家级重点人才工程、研究计划青年项目获得者或省级重点人才工程、研究计划、教学科研成果获得者，或具备相当水平的拔尖

人才。

（四）第四层次人才。年龄一般不超过 45 周岁，科研能力突出、发展潜力大，具有较好的工作基础并取得本学科领域高水平的教学科研成果，能够推动本学科快速发展的优秀青年人才。包括省级重点人才工程、研究计划青年项目获得者，或具备相当水平的骨干人才。

以上各层次人才年龄要求，可根据实际情况适当放宽。

第九条 根据青年博士的学术水平，分为四个层次：

（一）青年博士第一层次。学术基础深厚，学术思想活跃，富有创新精神，具备较强发展潜质并取得突出学术成果的青年学者，或优势特色学科急需的相当水平优秀博士。

（二）青年博士第二层次。具有扎实的科研工作基础，发展潜力较大，并取得优秀的学术成果，或重点学科急需的相当水平优秀博士。

（三）青年博士第三层次。具有良好的科研工作基础，并取得较好的学术成果的青年博士。

（四）青年博士第四层次。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的青年博士。

以上条件为参考条件。对于新兴学科、人文理工学科及其他学科的急需紧缺人才可根据具体情况，采取“一事一议”的方式，对人才进行评价。

第十条 人才引进坚持需求导向，注重考察引进人才与学校长远规划和学科发展需求的契合程度。

第十一条 人才评价推行代表性成果制度，突出评价成果

质量、原创价值和对社会发展的实际贡献。

第十二条 拟引进人才必须提供准确、详细的证明材料，经学校研究确定人才的层次和相应待遇。

第四章 全职引进人才的待遇

第十三条 全职引进人才享受的待遇，均为税前金额。

第十四条 根据全职引进人才层次，提供如下待遇：

人才分类		待 遇			
		年薪 (万元)	安家费 (万元)	科研启动 经费 (万元)	聘任 职务
高层次 人才	第一层次	一事一议	一事一议	一事一议	教授
	第二层次	100-200	200-300	自然科学类 400-600 人文社科类 80-160	教授
	第三层次	70-90	150-200	自然科学类 300-400 人文社科类 40-80	教授
	第四层次	50-70	80-120	自然科学类 160-260 人文社科类 30-40	教授
青年博士	青年博士 第一层次	副教授 待遇	60-80	自然科学类 50-70 人文社科类 15-20	副教授
	青年博士 第二层次	副教授 待遇	40-60	自然科学类 40-60 人文社科类 10-15	副教授
	青年博士 第三层次	副教授 待遇	30-40	自然科学类 30-40 人文社科类 5-10	副教授
	青年博士 第四层次	讲师待遇	20	自然科学类 10 人文社科类 2	讲师

注：以上待遇根据国家、省和学校相关规定进行政策性调整，具体以当年招聘简章发布的待遇为准。

第十五条 世界排名前 100 名学校（以最新一期 THE、QS、US News、ARWU 排名体系为准，同时满足）毕业，或精神病与精神卫生学、心理学、临床医学、本科具有医学背景的法医学专业且来校后在相应专业岗位工作的青年博士，安家费、科研启动经费上浮 100%；公共卫生与预防医学、本科具有医学背景的基础医学专业（免疫学、病理学与病理生理学等）、本科没有医学背景的法医学专业且来校后在相应专业岗位工作的青年博士，安家费、科研启动经费上浮 50%。

第十六条 夫妻双方均符合我校引进人才条件的，安家费、科研启动经费均予发放。

第十七条 引进人才按照山东省和所在城市（济宁市或日照市）最新人才政策，同时享受相关补助。

第十八条 对于受聘学校的外籍人员，由对外交流合作处按照国家规定办理有关手续。聘期内，学校根据合同和国家有关规定提供相应工作条件和待遇等，社会保险根据有关规定与本人协商解决。其他有关事宜按照上级和学校有关规定执行。

第十九条 对学科急需、紧缺的人才，根据不同情况，待遇可按“一事一议”协商确定。

第二十条 学校为引进人才提供良好的科研实验条件和工作环境，协助高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及个人意愿，为其配备指导老师并加入相应的教学、科研团队。

第二十一条 对人事关系转入我校的人才，其配偶符合调动条件的，可以随调。

第五章 引进人才工作程序

第二十二条 制定方案。各单位根据教学科研、学科建设等需求提出人才引进计划。经充分论证后，学校人才工作领导小组拟定引才方案，报学校研究确定。

第二十三条 发布信息。学校人才工作领导小组办公室按照国家 and 省有关规定，面向社会发布引才信息。

第二十四条 推荐人员。用人单位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

第二十五条 公开招聘。学校根据招聘方案，按照公开招聘的程序组织招聘，确定拟聘人员名单。

第二十六条 考察体检。学校对拟聘人员的档案、业务能力、工作实绩等情况进行考察，着重考察思想政治表现、道德品质等，并对其资格条件进行复查。

第二十七条 公示备案。学校对考察体检合格人员进行公示，无异议后报省人力资源和社会保障厅备案，通过后办理入职手续。

第二十八条 签订聘约。对入职人员进行评价确定层次及待遇，明确岗位职责及工作目标任务，签订聘用合同

第二十九条 人事关系不转入学校的人才，引进工作由各单位进行初步考察，提出书面意见报送人才工作领导小组办公室，经学校研究同意，办理相关手续。

第六章 待遇发放与经费使用

第三十条 学校与引进人才签订合同后，按合同约定兑现待遇。

第三十一条 引进人才的安家费、年薪等，其个人所得税及其他应由个人承担的费用由财务处按照国家规定代扣代缴。

第三十二条 高层次人才年薪分为基本工资和绩效工资，基本工资占 60%，绩效工资占 40%。基本工资按月平均发放，绩效工资在中期、期满考核合格后分别发放。安家费分三次发放，签订合同后发放 50%，中期考核合格后发放 30%，期满考核合格后发放剩余部分。

第三十三条 青年博士报到入职后原则上享受副教授三级岗位待遇，安家费分三次发放，签订合同后发放 50%，中期考核合格后发放 30%，期满考核合格后发放剩余部分。

第三十四条 科研启动经费分两次拨付，签订合同后拨付 80%，中期考核合格后拨付剩余 20%。经费的具体使用办法按照上级和学校相关规定执行。

第三十五条 参加学校统一组织面试的人员，由单位提出申请，给予报销符合财务规定的差旅费用（交通费和住宿费）。

第七章 服务期限及违约责任

第三十六条 全职引进人才，首次聘期一般为 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政策执行。人事关系转入学校的人才服务期为 10 年。

第三十七条 学校对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，须承担违约责任。

第八章 引进人才的考核

第三十八条 考核方式。采用目标考核和过程管理相结合的形式进行，分为年度考核、中期考核和期满考核。年度考核由各用人单位组织，中期考核和期满考核由学校人才工作领导小组办公室与各用人单位共同组织。

年度考核按照山东省事业单位工作人员年度考核规定执行。

第三十九条 考核内容及等次。中期及期满主要考核引进人才聘用（工作）合同中的目标任务完成情况，同时考核引进人才的思想政治素质、师德师风、敬业精神、团队精神、科教能力、学术水平、人才培养等，其中，对师德师风的考核实行“一票否决制”。考核等次分为优秀、合格、不合格三个等次。

第四十条 考核程序

（一）个人提交考核材料。引进人才按照要求，向用人单位提交个人工作总结和相关证明材料。

（二）用人单位考核。用人单位组织专家对引进人才进行考核，并召开党政联席会议，提出考核结果建议，并将相关材料报送学校人才工作领导小组办公室。

（三）学校审核。学校人才工作领导小组对用人单位考核结果进行审核，确定考核等次。

第四十一条 考核结果的应用

（一）中期考核结果的应用。中期考核优秀和合格者，继续按聘用（工作）合同约定执行；中期考核不合格者，暂缓发放 30%安家费，予以诫勉通报。

（二）期满考核结果的应用。人事关系转入学校的人才，期满考核优秀和合格者，按实际岗位聘任；期满考核不合格者，按实际岗位聘任，给予一年整改期，整改期结束仍不合格者，安家费剩余部分不予发放。人事关系不转入学校的人才，期满考核优秀和合格者，双方协商确定续聘事宜；期满考核不合格者，原则上不予续聘。

第九章 引进人才的管理

第四十二条 实行以学校为主导、用人单位为主体的校、院两级管理机制，按照聘用（工作）合同规定的工作任务和岗位职责对引进人才进行管理。

第四十三条 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工作。

第四十四条 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部门、单位绩效考核的重要依据。

第四十五条 设立“人才引进贡献奖”。对于成功引荐第

一至四高层次人才全职到校工作的单位或个人，每引进 1 位分别给予 10 万元、5 万元、3 万元、1 万元的奖励；对于成功引进第一至三层次青年博士到校工作的单位或个人，每引进 1 位给予 0.8 万元、0.6 万元、0.5 万元的奖励；对于成功引荐柔性人才的单位或个人参照全职人才层次分别给予 3 万元、2 万元、1 万元、0.5 万元奖励。

第四十六条 引进人才工作严格按照国家、省和学校相关规定执行，发现弄虚作假的，予以解聘（解约）并取消或追偿一切引进待遇。

第十章 附 则

第四十七条 本办法自印发之日起施行，原规定同时废止。

第四十八条 本办法执行前与学校签订相关合同的，仍按原规定执行。

第四十九条 本办法由人事处（人才工作办公室）负责解释。

济宁医学院办公室

2021年12月22日印发
