

济宁医学院文件

济医院字〔2024〕44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：

《济宁医学院人才引进与管理办法（修订）》业经学校研究同意，现予以印发，请结合工作实际，认真贯彻落实。

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 以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，全面贯彻党的二十大、全国教育大会、中央人才工作会议精神，落实人才强校战略，推进高水平人才队伍建设，全面提升学校学科建设水平和科技创新能力，根据《深化新时代教育评价改革总体方案》等有关文件精神，结合学校实际，制定本办法。

第二条 人才引进的原则。坚持“党管人才、德才兼备、以德为先”，严格政治把关；坚持师德师风第一标准，树立正确用人导向；坚持“按需引进、精准引才、一事一议”，紧紧围绕学校发展战略、学科建设规划，重点引进急需紧缺人才。

第二章 人才类别及条件

第三条 基本条件。坚持立德树人根本任务，遵纪守法，具有良好的思想道德素养，崇尚学术民主，坚守科研诚信，有较强的敬业精神、创新意识和团队协作能力，身心健康，能胜任一线教学科研工作。

第四条 业绩条件。根据人才的学术水平和学校实际，将引进人才分为五个层次。

（一）第一层次：杰出人才。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，或具备相当水平的杰出人才。

（二）第二层次：领军人才。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、教学科研成果奖获得者，或具备相当水平的领军人才。

（三）第三层次：拔尖人才。年龄一般不超过 55 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、研究计划获得者，或具备相当水平的拔尖人才。

（四）第四层次：骨干人才，分为 A 类、B 类。A 类人才年龄一般不超过 45 周岁，B 类人才年龄一般不超过 40 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。

（五）第五层次：青年人才，分为 A 类、B 类和 C 类。

A 类：年龄一般不超过 40 周岁，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，或具备相当水平的优秀博士。

B 类：年龄一般不超过 35 周岁，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，或具备相当水平的优秀博士。

C 类：年龄一般不超过 35 周岁，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。

第五条 引进人才业绩只计算近 5 年内成果。学校急需引进的特殊、紧缺人才，或取得公认的标志性高水平成果者，可按“一事一议”

方式由学校研究确定。

第六条 设立“人才引进贡献奖”。对于成功引荐第一至四层次人才全职到校工作的个人（所在岗位有人才工作职责的干部除外），每引进1位分别给予10万元、5万元、3万元、1万元的奖励。

第三章 人才引进方式及程序

第七条 引进方式为全职引进，人事关系转入学校，签订聘用合同。

第八条 引进程序。根据学校高质量发展和学科建设需要，制定年度人才引进计划，经学校研究通过后执行。

（一）信息发布。通过学校官方网站等媒体面向海内外公开发布招聘信息。

（二）资格审查。用人单位对应聘人员的学历学位、专业方向、科研成果等进行审查，结合本单位需求确定是否进入招聘环节。

（三）用人单位遴选。用人单位组织同领域专家对初选人才进行考察评价。用人单位考察评价的组织：

1. 第四层次及以上人才，结合学科建设可采取面谈、学术讲座、学科团队建设规划答辩、同行评审等方式进行；引进其他层次人才，主要采取面试考察等方式进行。

2. 用人单位组织专家对人才进行面试考察，专家人数不少于7人，其中校外专家不少于4人。

3. 考察评价可以组织多轮次，在用人计划批复数量内遴选合适人选。

完成考察评价后，用人单位根据考察评价情况，填报《济宁医学院拟引进人才评价表》（附件1），经单位领导班子集体研究后报人事

处。

(四)同行专家评价。人事处委托第三方机构对拟引进人员进行综合评价。学校设立学科人才评价专家库(含校内专家及校外同行专家),人事处组织校内外专家进行评审。

(五)学校研究。综合用人单位评价和同行专家评价,人事处提出引进意见,第四层次及以上人才报党委会研究,其他层次人才报院长办公会研究。

(六)公示聘用。拟引进人员按照规定公示且无异议后,报省人力资源和社会保障厅备案,并办理相关聘用手续。

第九条 对于学校急需紧缺或有特殊业绩的人才,可以简化程序,通过学术讲座、面谈交流等方式引进,一事一议,一人一策,报学校党委会研究决定。

第十条 柔性引进的人才,允许其不转入人事关系、兼职应聘,也可实行短期工作制。合作的形式包括:科研成果的合作研究与开发,专有知识、技能、信息的专业性咨询,学术、技术的交流指导,联合培养研究生等。遵循责权利相统一、激励与约束并重的原则,实行人才待遇与聘期目标任务挂钩,签订工作合同,严格聘期考核。

第四章 人才待遇

第十一条 引进人才待遇。首聘期内学校为引进人才提供科研启动经费、安家费、首聘待遇等(附件2),均为人民币、税前金额。个人所得税及其他应由个人承担的费用由学校代扣代缴。

年薪制数额为全口径统计收入,包括基本工资、绩效工资、津贴补贴、绩效奖金、个人扣发的社会保险和住房公积金、学校缴存的住房公积金。

第十二条 本科阶段具有基础医学、临床医学、精神医学、预防医学、法医学、口腔医学、医学影像学、麻醉学、儿科学等背景的博士，以及专业为法医学、中医学、公共卫生与预防医学、护理学、心理学的博士，应聘到相应的专业岗位工作，安家费在原层次标准上上浮 20%。

第十三条 夫妻双方均符合人才引进政策的，安家费、科研启动经费均可全额享受。

第十四条 对学科急需紧缺的优秀人才和柔性引进人才，待遇可按“一事一议”协商确定，配偶符合调动条件的，可以随调。

第五章 聘期管理及待遇发放

第十五条 学校对引进人才实行聘期和合同管理，首聘期 5 年，服务期 10 年。学校、用人单位、引进人才三方共同签订聘用合同，明确岗位职责、聘期目标任务、相关待遇和发放方式等。严格聘期考核，严格执行聘用合同。

第十六条 考核采用目标考核和过程管理相结合的方式进行，分为年度考核、聘期考核（含中期考核和期满考核），考核结果作为人才待遇发放、续聘、解聘的重要依据。

第十七条 年度考核由用人单位负责，纳入学校教职工年度考核体系，主要考核人才到岗履职和工作进展情况。人才提交年度工作总结，所在单位考核小组结合聘用合同中约定的职责和任务，对人才进行评议并提出考核结果，报学校人才工作领导小组办公室备案。考核结果分为优秀、合格、基本合格和不合格四个档次。年度考核结果为“基本合格”的，年薪制次年发放基本年薪的 90%，非年薪制次年扣发基础性绩效工资工资的 30%；年度考核结果为“不合格”的，年薪制次

年发放基本年薪的 70%，非年薪制次年扣发全部基础性绩效工资。聘期考核合格的，上述扣发金额予以补发。

第十八条 聘期考核由人事处牵头会同有关部门与用人单位共同组织，主要考核引进人才聘用合同中的目标任务完成情况，同时考核引进人才的政治素质、师德师风、人才培养、敬业精神、团队建设、学术水平等，其中，对师德师风的考核实行“一票否决制”。考核结果分为合格和不合格档次。

第十九条 聘期考核程序

（一）提交考核材料。个人向用人单位提交工作总结和相关证明材料。

（二）用人单位考核。用人单位对人才业绩进行审核、公示，组织专家评议提出考核结果建议，经党政联席会议研究后报人事处。

（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，确定考核结果。

第二十条 人才某项业绩特别突出，或做出特殊贡献但未包含在聘期目标任务中，可由本人书面申请，用人单位审核同意后报人事处，由学校学术委员会认定。

第二十一条 年薪分为基本年薪和考核年薪，其中基本年薪占 60%，考核年薪占 40%。基本年薪按月发放；考核年薪在中期考核合格后发放一半，期满考核合格后发放剩余部分。中期考核不合格的，考核年薪延缓发放，待期满考核合格后补发。期满考核仍不合格的，考核年薪不予发放。

第二十二条 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 20%。中期考核不合格的，

30%安家费延缓发放，待期满考核合格后补发。期满考核仍不合格的，剩余安家费不予发放。

第二十三条 科研启动经费以校级课题科研立项的方式申领，批准立项后拨付60%，中期考核合格后拨付剩余40%，按学校科研立项管理的有关规定执行。中期考核不合格的，剩余40%科研启动经费延缓拨付，待期满考核合格后再拨付。

第二十四条 引进人才完成合同聘期任务的，其超额完成的部分，可以享受相应校内奖励性绩效。

第二十五条 在试用期内，政治表现、师德师风、意识形态存在一票否决事项者，违反法律法规、校规校纪者，不能履行岗位职责、不胜任教学科研工作者，试用期满考核不合格的，学校予以解聘，按照招聘岗位核算工资待遇，追回其他已享有的人才待遇。

第二十六条 引进人才的人事档案由学校按照上级有关规定进行审核，审核不通过者，不予办理入职手续。人事档案不到学校者，暂不发放各项待遇，暂不拨付科研启动经费，报到入职半年内人事档案仍不到学校者，学校有权解除聘用合同。

第二十七条 在服务期内申请调离或辞职的，收回剩余的科研启动经费，安家费以10年为周期按年折算退回学校。

第二十八条 聘用期间，引进人员不得以其他单位人员的身份与其他单位建立人事关系。引进人才服务期未满，要求调离学校（含调出、辞职、自费出国、出境等）或考核不合格被学校解聘的，应按照国家来校工作时签订的有关规定，承担违约责任；若有随调家属，按同进同出的原则办理。

第六章 组织保障

第二十九条 坚持党管人才原则，加强党委对人才工作的统一领导，人才工作领导小组统筹学校人才引进与管理工作。人才工作领导小组办公室负责学校人才工作的日常管理，严把人才入口关和政治关。

第三十条 学校各职能部门要通力配合，简化手续，提高效率，落实人才的各项待遇。其中，人事处（人才工作办公室）负责综合协调；科研处负责科研业绩认定，科研启动经费拨付、管理等；教务处和教师发展中心负责教研业绩认定等；图书馆负责论文检索、认定等；财务处负责资金拨付，相关待遇兑现等；研究生处负责硕士生导师资格认定，研究生招生等；资产管理处负责资产购置、住房保障等。

第三十一条 用人单位是引进和使用人才的主体，单位主要负责人要坚决扛起“一把手抓第一资源”责任，始终树立强烈的人才意识，善于包容、吸纳、凝聚、服务各方面人才，真正做到政治上关怀、工作上支持、生活上关心，为各类人才施展才华创造有利条件和良好环境。学校将把人才队伍建设成效纳入二级单位综合考核体系，进一步加大人才引进在考核中的权重。

第七章 附 则

第三十二条 全职引进人事关系不转入学校的人才，参照本办法执行。

第三十三条 本办法自印发之日起施行。原《济宁医学院人才引进管理办法（修订）》（济医院字〔2021〕166号）同时废止，此前发布的有关规定与本办法不一致的，以本办法为准。本办法施行前签订的聘用合同，仍按原合同执行。

第三十四条 本办法由人事处（人才工作办公室）负责解释。

- 附件：1. 济宁医学院拟引进人才评价表
2. 济宁医学院引进人才待遇一览表

附件 1

济宁医学院拟引进人才评价表

(年度)

姓名		性别		出生年月	
民族		政治面貌		职称	
宗教信仰		健康状况		既往病史	
应聘单位 (填写至教研室)				手机	
学习 经历	起止年月	院校、学院、专业(含专科)		学历	学位
工作 经历	起止年月	所在单位(含博士后)		职称	职务
本人自我思想评价					
思想政治表现					
道德品质 (含学术道德)					
遵纪守法情况					
其他需要说明的情况					

本人申请层次		
<p>申请人成果需符合文件要求。分区和 IF 均以论文发表年份为准，分区参照中科院大类分区。</p>		
<p>论文填写题目、发表时间、杂志名称、本人位次、收录情况、影响因子等，科研项目填写名称、立项时间、项目类别、位次、批准经费等，其他能证明自身学术水平的成果均可提供，可以附页。</p>	审核部门	审核人 签字
<p>例：论文：****，2023.02，《××××》，共一首位（1/5），中科院二区，IF：5.5。 项目：****，2023.01，国家自然科学基金委员会面上项目，1/8，50 万元。</p>		
<p>本人郑重承诺：上述自我思想评价及提供的层次认定材料真实有效，本人身体健康，具有适应岗位的身体条件，如有问题，本人愿意负法律责任，并自愿承担一切后果。</p>		
本人签名：		年 月 日
学院学术委员会意见		
学术研究水平		
学术研究潜力		
教学能力或 教学潜力		
层次认定意见		

学院学术委员会专家签名（不低于全体委员 2/3）	
<p>所在单位党委（党总支）鉴定意见</p> <p>1.在全方位核准核实应聘人员的教育背景、工作经历、任职资格、学术业绩、政治及社会背景的基础上，对应聘人员的政治立场、思想品德、宗教信仰等情况进行全面考察。</p> <p>2.对人文哲学社会学科应聘人员公开发表文章的基本观点、政治态度倾向进行综合评估。</p>	
(盖 章)	
负责人（签名）：	年 月 日
所在单位建议层次意见及理由	
<p>建议认定为第 层次 类人才。</p> <p>理由：</p>	
(盖 章)	
负责人（签名）：	年 月 日
备注	

注：此表需双面打印，一式两份。

济宁医学院人事处制

附件 2

济宁医学院引进人才待遇一览表

(单位: 万元, 人民币、税前金额)

层次	类别		科研启动经费	安家费	首聘待遇	所聘岗位
第一层次	一事一议		一事一议	一事一议	一事一议	教授
第二层次	自然科学		300-400	150-200	年薪 150	教授
	人文社科		45			
第三层次	自然科学		150-260	120-150	年薪 80	教授
	人文社科		35			
第四层次	A	自然科学	80-120	70-90	年薪 60	教授
		人文社科	25			
	B	自然科学	60-70	55-65	年薪 40	校聘教授 (一个聘期)
		人文社科	15			
第五层次	A	自然科学	50	45-50	享受副教授待遇 (一个聘期)	校聘副教授 (一个聘期)
		人文社科	12			
	B	自然科学	25	40-45	享受副教授待遇 (时间 2 年)	校聘副教授 (2 年)
		人文社科	6			
	C	自然科学	15	35-40	讲师工资待遇	讲师
		人文社科	3			

说明: 1.以上待遇包含上级部门要求学校必须发放的部分, 如另有其他符合省、市相关政策的人员, 学校可协助办理相关人才业务。

2.济宁市、日照市的人才补贴和购房补贴等地方补贴, 根据济宁市、日照市有关政策执行。

3.第五层次人才自获批省部级人才项目之日起, 学校首聘期待遇调整为校聘教授标准发放。

济宁医学院办公室

2024 年 5 月 23 日印发