

青岛农业大学文件

青农大校字〔2015〕89号

关于印发《青岛农业大学 人才引进与管理工作暂行办法》的通知

校属各单位：

现将《青岛农业大学人才引进与管理工作暂行办法》印发给你们，请认真遵照执行。

青岛农业大学
2015年8月26日

青岛农业大学 人才引进与管理工作暂行办法

为了贯彻实施人才强校战略，加强和规范人才引进工作，根据学校实际，制定本暂行办法。

第一条 基本原则

- (一) 服从、服务于学校学科发展和专业建设需要的原则。
- (二) 按需设岗，以岗择人，严格条件，公开招聘的原则。
- (三) 德才兼备的原则。

第二条 引进人才的层次及条件

学校引进的人才需身心健康，热爱教育事业，具有较高的政治觉悟和良好的职业道德，为人师表，教书育人，具备教育教学能力，治学严谨，具有一定的组织协调能力和较强的团结协作精神，能够胜任所应聘岗位工作，同时还应具备以下条件：

第一层次：两院院士（含人文社科类资深学者）或国（境）外同类层次人才。

第二层次：在国内外学术界具有很高学术地位，具备领导本学科达到国际先进或领先水平的能力，年龄原则上不超过50岁的知名专家，且满足下列条件之一者：

- (一) “长江学者奖励计划”的特聘教授或讲座教授，国家自然科学基金杰出青年基金获得者，国家“千人计划”人选，国家级重点学科、重点实验室带头人，省科学技术最高奖获得者，

以及其他相当层次人选。

(二) 国家“863”计划重大项目、国家“973”计划项目、国家科技支撑计划重点项目、国家自然科学基金重大项目、国家社科基金重大项目首席科学家, 国家公益性行业科研专项经费项目首席专家或相当于以上科技计划的首席专家。

(三) 国家自然科学一等奖, 国家技术发明一等奖, 国家科技进步一等奖前两位人员; 国家自然科学二等奖, 国家技术发明二等奖, 国家科技进步二等奖首位人员。

(四) 国家自然科学基金创新研究群体、教育部“长江学者奖励计划”创新团队的学术带头人。

(五) 以第一作者或通讯作者在《Science》、《Nature》或《Cell》杂志上发表论文 2 篇以上(含)。

第三层次: 具有较高学术造诣, 在本学科领域有突出学术成就, 年龄原则上不超过 45 岁, 具有博士学位, 并具备下列前四个条件中的两项或第(五)项:

(一) 近 5 年累计科研经费(指个人到位可支配经费, 下同)总额自然科学 500 万元以上, 人文社会科学 50 万元以上, 且具备下列条件之一者:

1. 近五年主持过国家级重点项目一项以上(含);

2. 近五年主持过两项国家级项目或一项国家级项目一项省部级重点项目;

3. 近五年主持过一项国家级科研项目和两项以上(含)省部

级项目。

(二)近5年获得国家自然科学一等奖,国家技术发明一等奖,国家科技进步一等奖,国家级教学成果特等奖,国家级艺术作品一等奖前三位人员;国家自然科学二等奖,国家技术发明二等奖,国家科技进步二等奖,国家级教学成果一等奖,国家级艺术作品二等奖前两位人员。

(三)近5年以第一作者或唯一通讯作者在国际重要学术刊物发表本学科方向的论文被SCI、EI(不包括会议论文)、A&HCI、SSCI收录15篇以上(含)或SCI、SSCI收录影响因子累计为20.0以上,其中自然科学类一区论文不少于2篇(按照中国科学院国家科学图书馆发布的年度《JCR期刊影响因子及分区情况》,下同)或二区及以上论文不少于4篇;或在CSSCI刊物发表论文不少于15篇,其中在CSSCI前20%刊物发表论文不少于4篇。

(四)国家人力资源和社会保障部“百千万人才工程”国家级人选,国家有突出贡献的中青年专家,中国科学院“百人计划”,山东省“泰山学者特聘专家”及相同层次人员。

(五)近五年以第一作者或唯一通讯作者在国际重要学术刊物发表本学科方向的论文被SCI收录影响因子累计40.0以上,其中一区论文不少于3篇或二区及以上论文不少于5篇;或SSCI收录影响因子累计30.0以上。

第四层次:在本学科研究领域内有优秀学术成果,在学术界

已具有一定影响力，有很好的发展潜力，年龄原则上不超过 40 岁，具有博士学历学位，具备下列条件中的两项或符合第三层次条件中第（三）项：

（一）近 5 年获得国家自然科学一等奖，国家技术发明一等奖，国家科技进步一等奖，国家级教学成果特等奖，国家级艺术作品一等奖前四位人员；国家自然科学二等奖，国家技术发明二等奖，国家科技进步二等奖，国家级教学成果一等奖，国家级艺术作品二等奖前三位人员；省自然科学一等奖，省技术发明一等奖，省科技进步一等奖，省社会科学优秀成果重大成果奖，国家级艺术作品三等奖，省级教学成果一等奖，省部级艺术作品一等奖，高等学校科学研究优秀成果（人文社会科学）一等奖前两位人员；省自然科学二等奖，省技术发明二等奖，省科技进步二等奖，省社会科学优秀成果一等奖，省级教学成果二等奖，省部级艺术作品二等奖，高等学校科学研究优秀成果（人文社会科学）二等奖首位人员。

（二）近 5 年主持过一项国家级项目或二项以上省部级科研项目，累计科研经费总额自然科学 200 万元以上，人文社会科学 20 万元以上。

（三）近 5 年以第一作者或唯一通讯作者在国际重要学术刊物或学校认定的国家一级学会主办的权威学术期刊上发表本学科方向的论文 10 篇以上（含）或 SCI、SSCI 收录影响因子累计为 12.0 以上，其中自然科学类一区论文不少于 1 篇或二区及以

上论文不少于 3 篇，人文社科类在 CSSCI 前 20% 刊物发表论文不少于 3 篇。

第五层次：具有很好的发展潜力，能在学科建设方面做出较大贡献，年龄原则上不超过 35 岁，具有博士学历学位，并具备下列条件中的两项或符合第四层次条件中的第（三）项：

（一）近 5 年获得国家自然科学一等奖，国家技术发明一等奖，国家科技进步一等奖，国家级教学成果特等奖，国家级艺术作品一等奖前五位人员；国家自然科学二等奖，国家技术发明二等奖，国家科技进步二等奖，国家级教学成果一等奖，国家级艺术作品二等奖前四位人员；省自然科学一等奖，省技术发明一等奖，省科技进步一等奖，省社会科学优秀成果重大成果奖，国家级艺术作品三等奖，省级教学成果一等奖，省部级艺术作品一等奖，高等学校科学研究优秀成果（人文社会科学）一等奖前三位人员；省自然科学二等奖，省技术发明二等奖，省科技进步二等奖，省社会科学优秀成果一等奖，省级教学成果二等奖，省部级艺术作品二等奖，高等学校科学研究优秀成果（人文社会科学）二等奖前两位人员。

（二）近 5 年主持过省部级以上科研项目，累计科研经费总额自然科学 100 万元以上，人文社会科学 10 万元以上。

（三）近 5 年以第一作者或唯一通讯作者在国际重要学术刊物或学校认定的国家一级学会主办的权威学术期刊上发表本学科方向的论文 6 篇以上（含）或 SCI、SSCI 收录影响因子累计为

6.0 以上，其中自然科学类二区及以上论文不少于 1 篇或三区及以上论文不少于 3 篇，人文社科类在 CSSCI 前 20% 刊物发表论文不少于 1 篇或在 CSSCI 前 50% 刊物发表论文不少于 3 篇。

（四）近 5 年以第一完成人获国家发明专利 3 项及以上。

第六层次：具有博士学位学位，原则上本科、硕士和博士至少两个阶段是“211”、“985”工程重点建设大学或国家重点科研院所或国外相当水平的大学（科研院所）的全日制毕业生，有一年以上国外留学背景者优先，年龄原则上不超过 35 岁。

第三条 人才引进的程序

（一）各学院（部）根据学科建设和专业发展需要，组织院（部）教授委员会，科学制定本单位年度人才引进计划；学校人才引进工作领导小组（由分管人事的校领导、人事处、教务处、科技处、社会科学处、研究生处、组织部、学生工作处、国有资产管理处、财务处等职能部门负责人组成）组织专家对各单位年度人才引进计划进行论证评议，编制学校人才招聘计划，报校长办公会审批后，向上级主管部门报批。

（二）面向社会公布引进人才岗位需求。

（三）各学院（部）严格按照经批准的人才引进计划和规定程序，组织学院（部）教授委员会对应聘人员材料进行审查，通过笔试、面试（答辩、评议）等方式对同意应聘人员的教学科研能力和水平进行全面考核，初步确定拟引进人才人选，提交院党政联席会研究，并提出初步意见，报学校人才引进工作领导小组。

应聘人员需提交材料:

1. 学历学位证书、工作简历、专业技术职务证书、博士后流动站出站证明、学历学位认证证明和荣誉证书等;

2. 教学科研工作成果,包括科研项目立项证明、科研成果获奖证书、专利证书等;

3. 发表的论文原文及其刊载杂志封面、目录,以及简历中列举的其他代表性著作封面、目录和论文首页;

4. 申请表中列举的 SCI、SSCI 等收录以及论文他引情况证明;

5. 配偶、子女的简要情况说明。

(四)学校人才引进工作领导小组成员及校学术委员会相关专家,集中对各学院(部)初步确定的拟引进人员进行面试答辩,经综合评议,体检合格,提出拟录用人员名单,报学校研究决定。

(五)对拟录用人员进行公示,公示期无异议者,按省和学校人事工作相关规定办理入校和聘用手续。

(六)学校对当年引进人才进行层次认定,引进人才申报相应层次的有效支撑材料时间范围为当年规定时间之前五年。

(七)年度人才引进工作结束后,由人事处将年度引进人才及层次认定情况向校长办公会汇报。

(八)一、二层次人选可采取一事一议方式,直接报学校人才引进工作领导小组,组织专家评议后,报校长办公会研究决定。

第四条 引进人才的相关待遇

学校引进的人才，除享受学校按照国家有关规定提供所聘岗位的工资和津贴以外，还享受以下人才待遇。

（一）第一层次人才：学校将根据具体情况，采取一事一议的方式，给予特殊政策。

（二）第二层次人才：

1. 提供购房补贴 200 万元，安家费 100 万元；

2. 自然科学类提供不超过500万元的科研启动费和仪器设备购置费；人文社会科学类提供50万元的科研启动费和必要的办公场所及研究设备。

（三）第三层次人才：

1. 提供购房补贴 50 万元，安家费 30 万元；

2. 自然科学类提供不超过100万元的科研启动费和仪器设备购置费；人文社会科学类提供20万元的科研启动费和必要的办公场所及研究设备。

（四）第四层次人才：

1. 提供购房补贴 30 万元，安家费 20 万元；

2. 自然科学类提供不超过50万元的科研启动费和仪器设备购置费；人文社会科学类提供10万元的科研启动费和必要的办公场所及研究设备。

（五）第五层次人才：

1. 提供购房补贴 20 万元，安家费 10 万元；

2. 自然科学类博士提供 10 万元科研启动经费，人文社会科

学类博士提供 5 万元科研启动经费。

（六）第六层次人才：

1. 提供购房补贴 10 万元；

2. 自然科学类博士提供 6 万元科研启动经费，人文社会科学类博士提供 3 万元科研启动经费；

3. 学科和专业急需紧缺博士，另提供安家费 10 万元。

（七）购房补贴分 10 年随工资按月发放（夫妻双方都享受人才待遇的，购房补贴按一方全额一方半额标准发放）；安家费分 5 年随工资按月发放；引进人才经费的管理使用，严格按照学校的相关规定执行，并接受有关部门的监督。

（八）聘期内入选“1361 人才工程”人员，按照《“1361 人才工程”管理暂行办法》执行；主持的科研项目，获得的教学、科研成果按学校有关奖励办法执行。

（九）对引进的高层次人才，凡符合山东省和青岛市人才政策有关规定的，按规定享受相关资助经费及待遇。

第五条 引进人才的管理

（一）引进的以上各类人才实行聘任制管理，每个聘期为五年。

（二）引进人才的日常管理工作由相关学院（部）负责。引进人才报到时须与学院（部）、学校三方签订首聘期的《青岛农业大学引进人才工作合同》。

（三）学校对引进人才进行年度考核、中期考核和聘期届满

考核。年度考核、中期考核(聘任满三年时进行)由相关学院(部)组织,考核结果报人事处;聘期届满考核在五年聘期结束时进行,四层次及以上人员由学校组织,其他层次人员由学院(部)组织。对中期考核不合格者,学校根据实际情况予以警示;聘期届满考核不合格者,停发购房补贴,学校根据其业绩情况,予以低聘或解聘。

(四)引进的一、二层次人才可实施年薪制;对于三层次及以上的高层次人才,也可采取柔性引进的方式,根据实际贡献确定相关待遇。

(五)对于受聘学校的外籍人员,由国际合作交流处按照国家规定办理有关手续。聘期内,学校根据合同提供相应工作条件以及招聘人才相应层次的科研启动经费和工作津贴,并根据国家规定按校内同级专业技术职务人员的标准核发工资和岗位津贴。医疗保险根据有关规定与本人协商解决。其他有关事宜按照国家 and 学校外籍专家管理办法执行。

第六条 相关说明

(一)三层次及以上人才配偶,可根据相关条件及上级文件要求,协商安排工作。

(二)引进的三层次及以上人才可聘任为教授职务,四层次人才根据业绩和工作经历可聘为教授或副教授职务,聘期五年,5年后按照实际岗位聘用,享受相应工资待遇。

(三)引进人才10年内离职或退休者,停发购房补贴和安

家费。

（四）凡属不是因岗位需求而进入我校工作的引进人才配偶，具有博士学位学位者，认定为第六层次人才。

（五）博士研究生所聘岗位与所学专业不一致的，执行第六层次人才待遇。

（六）本办法所涉及的购房补贴、安家费等均为全职引进情形下的待遇且均为人民币及税前金额。

（七）层次认定所涉及论文，共同第一作者均分 SCI、SSCI 影响因子。

（八）层次认定涉及的所有申报材料，不能享受学校其他相关奖励政策。

（九）引进人才层次认定存在争议的，可由人才引进工作领导小组审议，报校长办公会研究确定。

（十）对于我校定向培养（与学校签订定向培养协议）获得博士研究生学历和博士学位回校人员，每月发放校内津贴 800 元，发满 5 年为止。

第七条 本办法由人事处负责解释，自公布之日起执行。《青岛农业大学人才引进工作暂行规定》（青农大校字〔2010〕39 号）和《青岛农业大学人才相关待遇的补充规定》（青农大校字〔2012〕120 号）同时废止。