

济南大学文件

济大校字〔2018〕23号

关于印发《济南大学高层次人才体系建设 实施意见（试行）》的通知

各部门、各单位：

《济南大学高层次人才体系建设实施意见（试行）》已经党委常委会研究通过，现予印发，请认真遵照执行。

济南大学

2018年1月18日

济南大学高层次人才体系建设实施意见(试行)

第一章 总则

第一条 为深入推进人才兴校战略，进一步加强高层次人才队伍建设，深入推进学校“双一流”建设，结合我校实际，特制定本意见。

第二条 按照引育并举、内外并轨、契约管理、可持续发展的原则，建立并完善与外部人才项目可对接的具有学校自身特色的高层次人才体系。

第二章 岗位设置

第三条 岗位设置及申请条件

高层次人才体系分为三类，七级岗位，分别为特聘岗位（T1、T2、T3）、校聘岗位（A1、A2、A3）以及青年龙山学者岗位。

（一）特聘岗位

T1：一般应为两院院士。

T2：第一层次，一般应为国家“万人计划”杰出人才、国家“千人计划”人选、长江学者特聘教授、国家杰出青年科学基金获得者、泰山学者攀登计划入选者，或与上述人员水平相当者。

第二层次，一般应为国家“万人计划”领军人才、“千人计划”青年专家、长江学者青年专家、国家优秀青年科学基金获得者，或与上述人员水平相当者。

T3：一般应为国家“万人计划”青年拔尖人才、泰山学者（海外）特聘（教授）专家、济南大学“龙山学者”特聘专家，或与上述人员水平相当者。

（二）校聘岗位

A1: 在学校相关学科领域发挥带头人作用, 并在科研教学等方面取得显著成绩的人员, 或泰山学者青年专家、山东省杰出青年基金获得者。

A2: 在学校相关学科方向发挥带头人作用, 并在科研教学等方面取得突出成绩的人员。

A3: 在学校相关学科团队中发挥骨干作用, 并在科研教学等方面取得突出成绩的人员。

(三) 青年龙山学者岗位

年龄应未满 36 周岁, 具有博士学位, 在学校相关学科团队中发挥主要作用, 并在科研教学等方面取得突出成绩的人员。

第四条 岗位聘期

(一) 特聘岗位实行合同管理。T1 岗位实行长聘, 聘至退休; T2、T3 岗位每届聘期五年。

(二) 校聘岗位和青年龙山学者岗位实行聘期管理, 每届聘期四年。

第三章 岗位待遇

第五条 根据学科特点、学校现有条件及发展需要, 由学校和所在单位共同为上述岗位人员提供相应的支持。

(一) T1 岗位

根据学校学科建设情况和个人要求面议, 实行年薪制, 含国家工资及岗位津贴。

(二) T2 岗位

第一层次人选根据学校学科建设情况和个人要求面议, 年薪一般不低于 100 万元/年; 第二层次人选年薪一般不低于 70 万元/年。以上年薪均含国家工资及岗位津贴。

(三) T3 岗位

岗位津贴 30 万元/年。

(四) A1 岗位

岗位津贴 10 万元/年。

(五) A2 岗位

岗位津贴 7 万元/年。

(六) A3 岗位

岗位津贴 5 万元/年。

(七) 青年龙山学者岗位

岗位津贴 3 万元/年。

第四章 遴选聘任

第六条 特聘岗位遴选程序

由人力资源处 高层次人才工作办公室根据学校有关规定及程序，与特聘岗位人选签订聘任合同。

第七条 校聘及青年龙山学者岗位选聘程序

(一) 相关学院和独立运行科研机构组织岗位申报，申请人向所在单位提交申请。

(二) 相关学院和独立运行科研机构学术委员会对申请人选进行评议，所在单位党政联席会对申请人进行综合评价，确定推荐人选后向人力资源处 高层次人才工作办公室提交申报材料。

(三) 学校高层次人才聘任委员会对申报人员材料进行评议并提出聘任意见。

(四) 校长办公会审批。

(五) 学校与聘任人选签订工作合同。

第八条 校外人才项目或称号的申报与遴选，按业务隶属关

系由学校对应职能部门负责组织实施。

第五章 待遇落实

第九条 薪酬发放

(一) T1、T2 岗位的年薪及 T3 岗位的岗位津贴，均按合同约定执行；

(二) 校聘及青年龙山学者岗位聘期内岗位津贴的 50%按月发放，剩余 50%岗位津贴待届满考核合格后一次性发放。届满考核不合格的，按考核确定的岗位等级结算剩余的岗位津贴。

(三) 高层次人才在聘期内，取得校外人才项目或称号的，校内外岗位津贴不能同时兼得，就高发放。

第十条 安家费及购房补贴

引进的高层次人才与学校签订合同并全职到校工作后，其安家费或购房补贴原则上由学校一次性提供。未能履行合同约定者，安家费及购房补贴按合同约定执行。

第十一条 科研启动经费及用房

(一) 学校根据实际情况，对引进和培养的高层次人才在科研启动经费及用房等方面一视同仁。

(二) 高层次人才在聘期内取得有经费匹配要求的校外人才项目或称号的，学校已提供的科研启动经费计入所要求的匹配数额中，不足部分由学校补齐。

(三) 首聘期满，学校将根据人才发展状况，决定后续资助额度。

第六章 管理考核

第十二条 高层次人才的日常管理由所在单位负责，参加所

在单位组织的年度考核，接受所在单位对教学、公共事务等事项的安排；岗位届满考核及续聘工作由学校统一组织实施。

第十三条 考核

特聘岗位 T1 不进行考核；T2、T3 岗位聘期届满后，由学校按照合同约定进行考核，考核合格的，根据双方意愿，签订新的合同；考核不合格，按照合同规定中的有关违约责任进行处理，在新一届的竞聘中，只能申请低级别的岗位。

校聘及青年龙山学者岗位，届满考核合格，在新的竞聘中，可竞聘各级别岗位；届满考核不合格，由学校审定其岗位的相应级别，在新的竞聘中，只能申请低级别的岗位。考核结果不合格且降为院聘岗位者，由学院参照学校的考核办法并按照学院的考核细则进行考核，确定其院聘岗位的相应级别，兑现相应津贴。

第十四条 高层次人才在聘期内如能达到更高岗位上岗条件，经本人申请，学校确认，可以进行岗位调整，按照新岗位要求签订合同，执行新岗位待遇。

第十五条 合同期内因个人原因离开学校者，按合同规定的违约责任执行。其配偶属于照顾性调入（聘用）的，应同时调离。

第七章 培养培育

第十六条 T1、T2 岗位人才的培养

学校为 T1、T2 岗位设立培养对象，确定为培养对象的，由相关职能部门对其团队现有场所、仪器设备等状况进行评估，拟定后续支持计划；提供的支持经费包含学术交流、咨询等费用，经费的使用按学校有关规定执行。

T1 岗位培养对象可组建 30 人左右的研究团队，且可聘任 10 人左右的兼职研究人员；T2 岗位第一层次培养对象可组建 20 人

左右的研究团队，且可聘任 5 人左右的兼职研究人员；T2 岗位第二层次培养对象可组建 10 人左右的研究团队，且可聘任 1-2 人的兼职研究人员。学校为兼职研究人员提供相应的岗位津贴。

第十七条 各学院和独立运行科研机构要根据学校有关规定，制订本单位各级岗位的人才培养计划与措施，计划的落实与培养状况纳入各单位的考核目标中。

第八章 附 则

第十八条 本规定适用于我校全职在岗高层次人才。兼职的高层次人才根据学科建设需要，一般应为达到特聘岗位水平的人员，并按照其在岗工作时间、工作任务确定待遇，其管理考核等按合同约定执行。

第十九条 “龙山学者”特聘专家是学校设立的人才项目，本意见实施后，仅作为学术荣誉称号每年评选一次，其岗位管理考核及待遇按照 T3 岗位有关规定执行。

第二十条 本意见自 2018 年 1 月起实施，由人力资源处 高层次人才工作办公室负责解释。