

济宁学院文件

济院政字〔2019〕4号

关于印发《济宁学院 人才引进和培养暂行办法》的通知

各单位、各部门：

现将《济宁学院人才引进和培养暂行办法》印发给你们，
请遵照执行。

济宁学院

2019年1月10日

济宁学院人才引进和培养暂行办法

为贯彻落实人才强校战略，加强人才队伍建设，经学校党委研究，特制定本暂行办法。

一、人才引进

（一）引进对象

第一层次：国家有突出贡献的中青年专家、长江学者、国家级重点学科带头人、国家杰出青年基金获得者、泰山学者、省有突出贡献的中青年专家、省级重点学科带头人或同等水平专家学者等。

第二层次：具有博士学位且聘任高级专业技术职务的专家，年龄一般不超过 45 周岁。

第三层次：优秀博士研究生，年龄不超过 40 周岁。

（二）引进待遇

第一层次：可柔性引进，作为特聘教授来校工作。每年在校工作时间、聘期任务及待遇等，由双方协商确定。

第二层次：已聘正高级专业技术职务的专家，引进后给予一次性安家费 50 万元，同时享受《济宁学院“百名卓越人才”支持计划》（见附件）优惠政策；已聘副高级专业技术职务的专家，引进后给予一次性安家费 40 万元，同时享受《济宁学院“百名卓越人才”支持计划》优惠政策。

第三层次：引进后给予首次安家费 35 万元，每月再给予一

定数额补充安家费，同时享受《济宁学院“百名卓越人才”支持计划》优惠政策。

引进人才配偶符合山东省人员控制总量管理条件的，经学校同意调入或参加公开招聘并通过后，报省有关部门为其办理调动手续或报请审批备案；不符合山东省人员控制总量管理条件，但符合学校安置标准的，以劳务派遣用工形式安置工作并为其办理社会保险。

（三）管理与考核

1. 服务期限

（1）第一层次

服务期限及任务按协议执行。

（2）第二、三层次

最低服务期限均为 8 年，服务期任务按协议执行。

2. 服务期考核

引进人才须与学校签订《济宁学院高层次人才聘用合同（引进）》，明确服务期内的工作职责、权利及义务、教学科研任务、违约责任等。学校依据该合同，对引进人才进行服务期中期考核和服务期期满考核。中期考核在聘期满 4 年时进行，服务期期满考核在服务期结束时进行。中期考核、服务期考核均由人事处负责。

服务期考核结果分为“合格”“不合格”。完成服务期任务者，考核结果为合格；未完成服务期任务者，考核结果为不合

格，须返还 50%的安家费（含补充安家费）。

3. 违约处理

引进人才未满服务期调离、辞职等，须返还全部安家费（含补充安家费）、科研启动费等，同时解除享受的其它待遇，并交纳违约金（未履行服务期年限 $\times$ 2 万元/年）。

二、人才培养

（一）攻读学位

1. 攻读博士学位

（1）优惠政策

学校鼓励教职工报考全日制博士学位研究生，或攻读非全日制博士学位。攻读全日制博士学位者，在规定学制时间内，可脱产学习，只停发其奖励性绩效工资；确需延期毕业的，个人须提交申请、提供延期证明材料，学校核实、批准后，其延期期限至多 1 年，延期超过 1 年且不能返校工作（完成规定工作量）的，停发一切工资福利；未经学校批准并不按时返校工作者，停发其一切工资福利并按旷工处理。攻读非全日制博士学位者，攻读学位期间，确需脱产学习者，经学校批准后其脱产学习期限至多 1 年，脱产学习期间只停发其奖励性绩效工资。

（2）优惠待遇

取得博士学位返校工作后，学校给予首次安家费 5-8 万元（文科专业 5 万元、理科专业 6 万元、工科专业 8 万元），根据学校相关规定每月给予一定数额补充安家费，提供科研启动费

5-8 万元(文科专业 5 万元、理科专业 6 万元、工科专业 8 万元)。

(3) 管理与考核

①服务期限

全日制博士研究生取得学位返校工作后服务期为 5 年。攻读非全日制博士学位未脱产者,取得学位返校工作后服务期为 3 年;脱产攻读博士学位的,服务期在 3 年的基础上追加脱产的年限。

②服务期考核

返校工作的博士须与学校签订《济宁学院高层次人才聘用合同(培养)》,明确培养博士在服务期内的工作职责、权利及义务、教学科研任务、违约责任等。学校依据该合同,对培养博士进行服务期中期考核和服务期期满考核。中期考核在聘期满 3 年时进行,服务期期满考核在服务期结束时进行。中期考核、服务期考核均由人事处负责。

服务期考核结果分为“合格”“不合格”。服务期任务完成者,考核结果为合格;服务期任务未完成者,考核结果为不合格,须返还 50%的安家费(含补充安家费)。

③违约处理

取得学位后应及时返校工作,并保证履行相应的服务期限。不返校工作者,须全额返还学习期间领取的工资、报销的相关费用,同时解除或退还享受的其它待遇,并交纳违约金(违约金按协议执行);返校工作时间不满规定服务期的,按未履行

服务期与规定服务期的比例，向学校返还其学习期间领取的各种工资福利待遇、报销的相关费用及领取的全部安家费（含补充）、科研启动费（或使用科研启动费购买的物品），同时解除或退还享受的其它相关待遇，并交纳违约金（违约金额按未履行服务期年限 $\times 2$ 万/年核算）。

2. 攻读硕士学位

（1）优惠政策

学校鼓励教职工攻读非全日制硕士学位，攻读学位期间，确需脱产学习者，经学校批准后其脱产学习期限至多 1 年，脱产学习期间只停发其奖励性绩效工资。职工脱产攻读全日制硕士学位研究生者，在规定学制时间内停发一切工资福利。未经学校批准并不按时返校工作者（含延期毕业），停发其一切工资福利并按旷工处理。

（2）管理与考核

①服务期限

全日制硕士研究生取得学位返校工作后服务期为 5 年。攻读硕士学位未脱产者，取得学位返校工作后服务期为 3 年；脱产攻读硕士学位的，服务期在 3 年的基础上追加脱产的年限。

②服务期考核

服务期内按要求参加学校组织的年度考核。

③违约处理

按照本文件“攻读博士学位”部分的“违约处理”条款执

行。

（二）其它

1. 做博士后研究

学校鼓励教职工从事博士后研究，新进博士来校工作 2 年内不能申请脱产方式从事博士后研究。申请脱产从事博士后研究的，进站期间只停发其奖励性绩效工资。返校工作后服务期为 2 年。

2. 访学交流

学校每年单列选派国内访问学者计划，访学交流期间只停发其奖励性绩效工资。访学期限原则上为 12 个月。访学期间，理工科教师至少在 A 级核心期刊第一作者发表论文 1 篇，人文社科教师至少在 CSSCI 期刊第一作者发表论文 1 篇。返校工作后，凭访学结业证明和成果材料及交费发票，报销相关费用不超过 2 万元。返校工作后服务期为 2 年。

鼓励教职工参加各级政府、主管部门组织并给予经费支持的国际访学、合作培养等项目。

3. 挂职锻炼

为加强应用型大学建设和“双师”型教师培养，各教学单位应根据教学实际需要，有计划地自行选派教师到相关企业、行业挂职锻炼。

4. 短期进修培训

各教学单位应根据实际工作需要，有计划地组织教职工到

知名院校进修或培训，进修培训期间只停发其奖励性绩效工资。进修或培训的期限不超过 6 个月。进修或培训期间，至少在核心期刊第一作者发表论文 1 篇。返校工作后，凭访学结业证明和成果材料及交费发票，报销相关费用不超过 1 万元。返校工作后服务期为 2 年。

做博士后研究、访学交流、挂职锻炼、短期进修培训人员，违约处理按照本文件“攻读博士学位”部分的“违约处理”条款执行。

经学校批准的学习进修、访学交流、做博士后研究及所在教学单位批准的挂职实践锻炼等，脱产时间不能作为其他协议中的履行服务期时间。

三、其他说明

1. 凡参加上述各培养项目的教职员工，项目开始前须与学校签订培养协议。

2. 特殊情况的处理，由学校研究决定。

四、本办法如与上级有关规定不一致，以上级有关规定为准。本办法由人事处负责解释，自公布之日起执行。原济院政字〔2016〕122 号文件同时废止。