

# 曲阜师范大学文件

曲师大校字〔2023〕14号

---

## 曲阜师范大学 关于印发《人才引进管理办法（修订）》的 通 知

各学院（部），各部门、各单位：

经学校研究决定，现将《曲阜师范大学人才引进管理办法（修订）》印发给你们，请结合实际，认真遵照执行。



# 曲阜师范大学人才引进管理办法（修订）

## 第一章 总则

**第一条** 为全面贯彻中央和省委人才工作会议精神，深入实施人才强校战略，坚持人才引领驱动，加强新时代高层次人才队伍建设，推进人才工作高质量发展，根据学校人才工作实际，制定本办法。

**第二条** 人才引进围绕落实立德树人根本任务、加强基础研究和科技创新、提升学科建设水平、服务学校高质量发展需要，遵循“立足现实、着眼发展、精准高效、确保重点”原则，全面提升人才引进精准性和绩效性。

**第三条** 人才评价以创新质量和贡献为导向，实行代表性成果评价，注重个人评价与团队评价相结合，克服唯学历、唯资历、唯论文、唯帽子等倾向，严格引才标准，规范引才程序，做好引才服务，确保引才质量。

**第四条** 人才引进分为全职引进和柔性引进两种方式。全职引进人员为人事档案关系正式转入我校的人员。柔性引进人员指人事关系不转入我校，按照聘用协议，以曲阜师范大学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，带动学科发展，或联合培养研究生等形式的各类专家智力引进。

## 第二章 引进条件

### 第五条 引进人才的基本条件:

坚持正确政治方向,模范遵守法律法规,具有爱国奉献精神和高尚道德情操。热爱高等教育事业,恪守师德行为规范、学术道德规范等职业道德规范,身心健康。

**第六条** 根据专业能力和学术水平,引进人才分为高层次人才类和青年博士类:

#### (一) 高层次人才

##### 1. 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,取得卓越成就,入选两院院士、海外发达国家院士、符合山东省《引进顶尖人才“一事一议”实施办法》所列“杰出人才”或具备相当水平的杰出人才。

##### 2. 第二层次人才

学术造诣高深,在本学科领域具有重大影响,在教学科研方面取得国内外同行公认的重要成就,具有较强的团队领导和组织协调能力,能带领学术团队协同攻关、带领本学科赶超或保持国内先进水平的领军人才,包括国家级重点人才工程、研究计划、教学科研成果获得者,或海内外具备相当水平的高层次人才。年龄一般不超过 55 周岁。

##### 3. 第三层次人才

学术造诣精深,在本学科教学科研方面取得具有重要学术影

响的代表性研究成果，有较强的团队领导和组织协调能力，能够带领、协助本学科赶超或保持国内先进水平的国内外高端人才，包括国家级重点人才工程、研究计划青年项目获得者，或省部级重点人才工程、研究计划项目获得者，或具备相当水平的高层次人才。年龄一般不超过 50 周岁。

#### 4. 第四层次人才

科研能力突出，创新发展潜力大，在本学科领域取得高水平教学科研成果、有较大影响的学术骨干，包括国家级科研项目、教学成果获得者或具备相当水平的中青年拔尖人才。年龄一般不超过 45 周岁。

#### 5. 第五层次人才

科研能力突出，学术视野广阔，创新发展潜力较大，具有较好的工作基础并能够推动本学科快速发展，具有副高级及以上专业技术职务或具备相当水平的优秀青年学者。年龄一般不超过 40 周岁。

### （二）青年博士类

具有良好的教育经历、较好的教学科研基础和良好的发展潜力，在本学科专业领域取得较高水平代表性成果，能够胜任本科生教学工作的优秀青年博士（后）。年龄一般不超过 35 周岁。

层次	满足条件
第一层次	公开发表高质量研究成果，学术水平居本学科领域同年龄段学者前列；学科发展潜力大；符合学校事业发展急需紧缺的各类人才。

第二层次	公开发表多篇高水平研究成果，具有较强的科研水平和学术发展潜力；能胜任核心课程的教学任务。
第三层次	有公开发表的学术成果，有较大潜力的青年学术骨干，符合学校发展需要。

**第七条** 引进人才一般应具有博士学历学位，除青年博士人才外，国内应聘者一般应当在教学科研一线工作，具有高级专业技术职务（或具有高级专业技术岗位任职经历）。

**第八条** 人才引进坚持需求导向，注重考查引进人才的业绩资格条件与学校高质量发展的长远规划和学科建设目标的契合程度。

**第九条** 对于与各层次人才条件不相称的学校特殊、急需紧缺学科专业的人才，或有特殊业绩的人才，可根据实际情况，采取“一事一议、一人一策”的方式确定人才层次。

**第十条** 学校秉持“不求所有、但求所用”的理念，对符合高层次人才第一、二、三、四层次条件但不能全职引进的人才，通过聘任特聘教授的形式，实现柔性引智。

**第十一条** 学校留岗停薪读博人员引进时，学术评价仅以其攻读博士学位期间所取得的业绩成果为评价标准。

**第十二条** 学校留岗停薪做博士后人员引进时，学术评价仅以其做博士后期间所取得的、以曲阜师范大学为第一单位的且未用于职称评审的业绩成果为评价标准。

### 第三章 引进待遇

**第十三条** 学校每年下拨专项经费作为人才引进工作专项资金，专项资金主要用于支付引进人才的安家费、科研经费和柔性引进人员工资待遇等。

**第十四条** 学校在人才报到入职、人事档案关系到位、核实学历学位证书等相关材料后落实待遇。安家费、科研经费按合同约定类别予以兑现，以后不再因本人职务、职称等变动而调整。

**第十五条** 学校为来校面试的博士或副高级职称以上人员报销单程路费、安排面试期间的住宿。学校鼓励各用人单位采取多种配套性措施为引进人才提供方便和经费补助。

**第十六条** 对于受聘学校的外籍人员，由国际交流合作处（台港澳合作处）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、科研启动经费、工资和津贴等。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。

**第十七条** 全职引进人才引进待遇如下：

待遇 层次		科研启动经费（万元）		安家费 （万元）	年薪 （万元）	配偶
		实验学科	非实验学科			
高层次人	第一层次	通过“一事一议”确定相关待遇和工作条件				
	第二层次	一事一议		200-300	90-180	配偶符合山东省人事
	第三层次	50-100	20-30	120-200	40-90	

才类	第四层次	20-50	10-20	100-120		调配政策的，按政策解决
	第五层次	10-20	5-10	80-100		
青年博士类	第一层次	10-20	5-10	80-100		
	第二层次	6-15	3-8	40-70		
	第三层次	2-6	1-3	10-30		
<p>1. 学校急需紧缺学科引进的人才，根据实际情况，待遇“一事一议、一人一策”。</p> <p>2. 安家费、科研启动经费、年薪均为税前金额，具体待遇以聘用合同为准。</p> <p>3. 引进人才依托曲阜师范大学入选国家级或山东省等人才工程（计划）的，享受学校配套政策和经费支持。</p> <p>4. 依照地方相关政策，年龄 45 岁以下，博士毕业三年内，首次在属地就业的，可连续三年享受济宁市、日照市 5000 元/月补贴；入选国家级、省级高层次人才，符合条件者，日照市财政按照每人每月 5000 元、2000 元的标准发放 3 年人才补贴。</p>						

**第十八条** 柔性引进人才待遇实行基本津贴+绩效奖励组合薪酬制。基本津贴根据聘任层次按年支付；绩效奖励根据引进人才实际承担的工作任务和取得的业绩贡献进行核定，发放标准参照学校相关政策执行。柔性引进人才基本待遇如下：

层次	基本津贴（万元/年）
第一层次	面议
第二层次	8-10
第三层次	6-8
第四层次	4-6
<p>1. 基本津贴均为税前金额，对应合同基本任务，包括指导教学、科研、项目申报、学科建设及学生培养等内容。</p> <p>2. 带有“协助”“支持”“指导”性的任务不再列入业绩奖励部分，应在基本任务中体现，基本待遇应包含此类任务。</p>	

**第十九条** 学校按照山东省人事调配政策和引进人才需要，对符合条件的人才配偶安置工作。人才调离学校时，配偶须同时调离。学校积极协助引进人才解决子女入托入学问题。

**第二十条** 全职引进人才报到入职后可享受租房补贴。青年博士一层次及以上人员标准为税前 1000 元/月，其它人员为税前 500 元/月。夫妻双方均符合领取租房补贴条件的，其中一方减半。租房补贴的发放时间为 12 个月。

**第二十一条** 留岗停薪读博人员学成返校时，可以选择补发工资或者人才引进任意一种方式，选择补发工资的按照学校相关规定执行；选择人才引进的，读博期间成果达到青年博士类第一、二、三、四层次的，享受待遇如下：

层次 \ 待遇		科研启动经费（万元）		生活补贴（万元）
		实验学科	非实验学科	
留岗停薪读博人员	第一层次	10-20	5-10	40
	第二层次	10-20	5-10	30
	第三层次	6-10	3-6	20
	第四层次	4-6	2-3	10
上述待遇均为税前金额，具体待遇以当年招聘信息为准。				

**第二十二条** 留岗停薪做博士后人员学校给予适当科研经费补助，达到青年博士类第一、二、三、四层次标准的，享受待遇如下：



层次 \ 待遇		科研启动经费（万元）	
		实验学科	非实验学科
留岗停薪做博士后人员	第一层次	20-40	10-20
	第二层次	20-40	10-20
	第三层次	12-20	6-12
	第四层次	8-12	4-6
上述待遇均为税前金额，具体待遇以当年招聘信息为准。			

## 第四章 引进程序

**第二十三条** 引进人才工作坚持公开、公平、公正的原则，严格按照国家、山东省和学校相关规定和工作程序执行，在任何环节发现弄虚作假或其他违纪问题，则予以辞退并取消或追偿全部引进待遇，追究相关责任人责任。

**第二十四条** 制定引进计划。每年 10 月份，各单位根据学科建设中长期规划，结合学科梯队建设的需要，合理制定下一年度引进人才计划报学校审批。年度计划应重点引进对学科建设起主要作用的学科带头人和学术骨干。

**第二十五条** 发布招聘信息。学校根据省人力资源和社会保障厅下达的人员控制总量数，对各单位的人员计划进行审批，并面向社会发布招聘信息。各单位应根据学校下达的计划和引进条件，积极对外宣传、联系。

**第二十六条** 人才考察评价。各用人单位根据学校确定的公开招聘方案和引进人才的基本要求，成立由学术委员会、党政主

要负责人组成的考察专家组，对应聘人员的材料、证件进行审核，组织面试，对其师德师风、教学科研能力和学术水平进行全面考察，按规定程序讨论研究确定引进意向。

**第二十七条** 报送推荐人才。各用人单位给出思想政治考察意见、学术能力考察意见、面试成绩以及引进待遇意见，连同应聘人员材料一并上报人事处或人才工作处。

**第二十八条** 学校专家评审。学校对拟引进人才的材料进行真实性审查，组织专家对拟引进人才的工作实绩、教学水平和创新能力进行评价，拟定引进意见，报校长办公会、党委常委会研究确定。人才引进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。

**第二十九条** 公示备案。人事处、人才工作处按照山东省事业单位公开招聘的相关规定，将考察、体检合格的拟引进人才进行公示，公示无异议后报山东省人力资源和社会保障厅备案或办理人事调动手续。

**第三十条** 签订聘用合同。学校、用人单位与引进人才签订聘用合同，合同中须明确引进人才在首聘期内的引进待遇、工作职责、教学科研任务、其他权利和义务、违约责任等，办理相关入职手续。

**第三十一条** 所有拟引进的人才必须提供准确、详细的证明材料。应聘人员须提交的材料包括：

1. 《曲阜师范大学引进人才申报表》，学历、学位、职务聘

任证书复印件,海外留学人员须提供经教育部留学服务中心出具的《国外学历学位认证书》;

2. 近 5 年主要业绩材料,获得的省部级以上人才计划(工程)支持项目、教学科研项目、获奖及专利情况的复印件;

3. 3-5 篇代表性论文的全文及其刊载杂志封面、目录的复印件,以及其他代表性著作封面、目录和论文首页复印件。

4. 用人单位党组织负责人对拟引进人员的思想政治素质和师德师风表现的考察鉴定意见。

**第三十二条** 柔性引进人才不办理工作调动手续,人事关系仍保留在原单位。

## **第五章 聘期任务**

**第三十三条** 对各类人才聘期内业绩成果的认定以学校教学、科研相关业绩成果认定办法为标准,着力破除“五唯”导向,实行代表性成果评价与同行评价相结合、定性评价与定量评价相补充的综合评价办法。

**第三十四条** 全职引进人才首聘期一般为 6 年,聘期任务为:

(一) 高层次人才一、二层次人员聘期任务

### **1. 基本任务**

(1) 落实立德树人根本任务。全面贯彻党的教育方针,把培养社会主义建设者和接班人作为根本任务,肩负起传播知识、传播思想、传播真理,塑造灵魂、塑造生命、塑造新人的时代重

任，在教育引导学生坚定理想信念、厚植爱国主义情怀、加强品德修养、增长知识见识、培养奋斗精神、增强综合素质上下功夫，充分发挥教学示范、科研模范和师德师风典范作用，做“四有”好老师的示范标杆。

（2）潜心教书育人。热爱教学、倾心教学、研究教学，以扎实学识和前沿研究支撑高水平教学，开设学科前沿课程，高质量完成用人单位每学年规定的教学工作任务，主持课程体系建设和教材编写，把思想政治教育贯穿教育教学全过程，做到德高、学高、艺高，在人才培养工作中发挥表率作用。

（3）引领学科发展。提出具有战略性、前瞻性、创造性的学科发展思路，推动本学科赶超或引领国内先进水平。根据学科特点和发展需要，组建科研创新团队，着力培养优秀青年人才，带领团队协同攻关，开展高水平教学科研工作。

## **2. 科研与其他任务**

科研与其他任务面谈。

### **（二）高层次人才三、四、五层次人员聘期任务**

#### **1. 基本任务**

（1）落实立德树人根本任务。全面贯彻党的教育方针，把培养社会主义建设者和接班人作为根本任务，肩负起传播知识、传播思想、传播真理，塑造灵魂、塑造生命、塑造新人的时代重任，在教育引导学生坚定理想信念、厚植爱国主义情怀、加强品

德修养、增长知识见识、培养奋斗精神、增强综合素质上下功夫，充分发挥教学示范、科研模范和师德师风典范作用，做“四有”好老师。

（2）潜心教书育人。热爱教学、倾心教学、研究教学，认真完成用人单位每学年规定的教学工作任务，积极参与教材编写和课程体系建设，把思想政治教育贯穿教育教学全过程，在人才培养工作中发挥骨干作用。

（3）推进学科发展。积极探索学科前沿问题，对本学科的发展方向和发展思路提供重要建议，带领、协助本学科快速发展，赶超国内先进水平。积极参与本学科学术梯队建设，指导或协助指导青年教师。根据学科特点和发展需要组建创新团队。

## **2. 科研与其他任务**

潜心科学研究，勇于攻坚克难，不断追求卓越，产出高质量、高水平的科研成果。组建科研创新团队，着力培养优秀青年人才，带领团队协同攻关，开展高水平教学科研工作。承担或参与国家重大科研项目，开展科技成果转化和高新技术产业化工作。推动哲学社会科学理论研究与公共决策、制度设计、新型智库建设等深度融合。继承和弘扬中华优秀传统文化精华，推动优秀传统文化创造性转化和创新性发展。组织和参与国际学术交流活动，承担国际合作项目，担任国际性学术组织和期刊职务，提升本学科在国际学术领域的影响力和竞争力。具体可量化指标如下：

### (1) 理工科类

层次	(I) 论文/著作(教材、译著)/发明专利	(II) 科研项目	(III) 科研获奖
第三层次	6 篇/部/项, 其中论文 C 类及以上不少于 4 篇	A2 类及以上 1 项	C2 类及以上科学技术奖 1 项
第四层次	6 篇/部/项, 其中论文 C 类及以上不少于 3 篇	A3 类及以上 1 项	C3 类及以上科学技术奖 1 项
第五层次	6 篇/部/项, 其中论文 C 类及以上不少于 2 篇	A4 类及以上 1 项	D1 类及以上科学技术奖 1 项

### (2) 哲学社会科学类

层次	(I) 论文/著作(教材、译著)/发明专利	(II) 科研项目	(III) 科研获奖
第三层次	6 篇/部/项, 其中论文 C 类及以上不少于 3 篇	A2 类及以上 1 项	C1 类及以上级别奖励 1 项
第四层次	6 篇/部/项, 其中论文 D 类及以上不少于 3 篇	A3 类及以上 1 项	C2 类及以上级别奖励 1 项
第五层次	6 篇/部/项, 其中论文 E 类及以上不少于 3 篇	B1 类及以上 1 项	C3 类及以上级别奖励 1 项

### (三) 青年博士人才各层次人员聘期任务

#### 1. 基本任务

(1) 落实立德树人根本任务。全面贯彻党的教育方针, 把

培养社会主义建设者和接班人作为根本任务，肩负起传播知识、传播思想、传播真理，塑造灵魂、塑造生命、塑造新人的时代重任，在教育引导学生坚定理想信念、厚植爱国主义情怀、加强品德修养、增长知识见识、培养奋斗精神、增强综合素质上下功夫，充分发挥教学示范、科研模范和师德师风典范作用，做“四有”好老师。

（2）潜心教书育人。热爱教学、倾心教学、研究教学，认真完成用人单位每学年规定的教学工作任务，积极参与教材编写和课程体系建设，把思想政治教育贯穿教育教学全过程，在人才培养工作中发挥积极作用。

（3）推进学科发展。组建或参与科研创新团队，在高水平科研创新团队中快速成长。积极探索学科前沿问题，对本学科的发展方向和发展思路提供建议，协助本学科快速发展，赶超国内先进水平。积极参与本学科学术梯队建设。

## 2. 科研与其他任务

### （1）理工科类

层次	（I）论文/著作（教材、译著）/发明专利	（II）科研项目	（III）科研获奖
博一	5 篇/部/项，其中论文 C 类及以上不少于 2 篇	B2 类及以上 1 项	D1 类及以上科研 奖励 1 项
博二 (1)	4 篇/部/项，其中论文 C 类及以上不少于 1 篇	C1 类及以上 2 项	D1 类及以上科研 奖励 1 项

博二 (2)	3 篇/部/项, 其中论文 C 类及以上不少于 1 篇	C1 类及以上 2 项	D1 类及以上科研 奖励 1 项
博三	2 篇/部/项, 其中论文 D 类及以上不少于 1 篇	C1 类及以上 1 项	D2 类及以上科研 奖励 1 项

## (2) 哲学社会科学类

层次	(I) 论文/著作(教材、译著)/发明专利	(II) 科研项目	(III) 科研获奖
博一	5 篇/部/项, 其中 E 类及以上不少于 2 篇	B2 类及以上 1 项	D1 类及以上科研 奖励 1 项
博二 (1)	4 篇/部/项, 其中 E 类及以上不少于 1 篇	C1 类及以上 1 项	D2 类及以上科研 奖励 1 项
博二 (2)	3 篇/部/项, 其中 E 类及以上不少于 1 篇	C1 类及以上 1 项	D2 类及以上科研 奖励 1 项
博三	2 篇/部/项, 其中 F 类及以上不少于 1 篇	C2 类及以上 1 项	D3 类及以上科研 奖励 1 项

## (四) 留岗停薪读博人员聘期任务

享受引进待遇人员, 聘期任务参照同层次校外引进人员执行; 补发工资人员, 聘期任务参照第三层次青年博士执行。

## (五) 留岗停薪做博士后人员聘期任务

聘期任务参照同层次校外引进人员执行。

**第三十五条** 柔性引进人才聘期任务分为年度基本任务和聘期重点任务, 由受聘人才、用人单位、学校三方协商确定。年度



基本任务完成情况是年度考核的重要依据，聘期重点任务完成情况是期满考核的重要依据。受聘人才须在用人单位实质性地承担具体教学和科研工作任务，如承担本科课程教学任务、指导硕士或博士研究生学习、牵头开展科学研究、深度参与学科建设、积极培养青年教师等工作。

**第三十六条** 用于年度、期中、期满考核的各类业绩成果除特殊说明外均须以曲阜师范大学为第一申报(依托、署名)单位，本人为第一作者或通讯作者(主编、申请人、申报人)。同一成果不得重复使用。

**第三十七条** 期中考核及期满考核任务以最终合同约定为准。

期中考核任务为完成(I)或(II)，或(I)(II)数量的一半，或(I)(III)数量的一半；

首聘期期满考核任务为完成相应层次的(I)(II)或(I)(III)。

## **第六章 管理考核**

**第三十八条** 服务期限。全职引进人才首聘服务期为6年。聘期内引进人才访问进修、做博士后或因其它原因未能在岗工作的，按照访学进修或做博士后的合同增加服务期。聘期内晋升副高和正高职称，服务期分别增加三年、五年；总服务期采取各种服务期累加计算的办法。

柔性引进人才的聘期一般为1至3年，期满后根据需要可以续聘。

**第三十九条** 人才管理。对引进人才实行院、校两级管理机制，日常管理由各用人单位负责，按照聘用合同或聘用协议规定的工作任务和岗位职责对引进人才进行管理。

**第四十条** 违约责任。聘期内，学校原则上不予批准调动、辞职，服务期未满申请调离、辞职或因各种原因被学校解聘者，按以下方法退还安家费、科研经费、仪器设备和图书资料。

1. 首聘期未满，全额退还学校为其发放的安家费；

首聘期满但服务期不到 10 年，退还按以下方法计算的安家费：

退还金额=已发安家费金额-应发安家费金额\*（引进人才实际服务月数/120）；

2. 退还按以下方法计算的科研经费：

退还金额=已发科研经费金额-应发科研经费金额\*（引进人才实际服务月数/72）；

3. 退还用科研经费购置的仪器设备、图书资料。

**第四十一条** 考核形式。考核采用目标考核和过程管理相结合的形式进行，由学校与各用人单位共同组织实施。考核分为年度考核、期中考核和期满考核。全职引进人才期中考核在聘期满 3 年时进行，期满考核在聘期结束时进行；柔性引进人才每年进行年度考核，按照合同规定进行期满考核。

**第四十二条** 考核内容。学校依据聘用合同，对引进人才聘期内须完成的任务和取得的成绩进行考核，重点考核引进人才的思想政治素质、师德师风、学术贡献、社会贡献以及支撑人才培

养等情况，严格实行师德师风“一票否决制”。

**第四十三条** 考核程序。引进人才按照学校相关要求，向用人单位提交《曲阜师范大学高层次人才考核表》《曲阜师范大学特聘教授考核表》《曲阜师范大学引进人才考核表》和相关证明材料。用人单位组织初步考核，提出考核结果，形成工作总结，将相关材料上报学校。学校组织专家进行评审考核，对评审结果进行公示，经校长办公会、党委常委会审议后确定最终考核结果。

**第四十四条** 考核结果。全职引进人才的期满考核结果分为优秀、合格和不合格三个等次。超额完成聘期任务且取得重大基础研究、理论创新、成果转化的，可认定为“优秀”；完成聘期任务的认定为“合格”；未完成聘期任务的认定为“不合格”。首聘期满考核“优秀”的全职引进人才，可申请按当年人才引进程序与学校重新签订合同进行续聘，也可以申请长聘资格转为长聘人员纳入常规管理。首聘期满考核“合格”的全职引进人才，转为长聘人员纳入常规管理。聘期期满考核不合格的，予以低聘或解聘。

柔性引进人才年度考核、期满考核合格的，按合同约定发放年度基本津贴和绩效奖励。年度考核不合格的，不再发放当年基本津贴，终止聘用合同；期满考核不合格的，不再发放绩效奖励。

**第四十五条** 待遇兑现。全职引进人才：安家费分三次发放，报到入职人事档案关系到位后发放 50%；期中考核合格后发放 30%；期满考核合格后发放 20%；科研启动经费分两次发放，报到入职后发放 50%，期中考核合格后发放 50%。期中考核不合格人

员，暂缓发放剩余的安家费和科研启动经费，待期满考核合格后予以一次性补发；期满考核不合格的，不再发放剩余的安家费和科研启动经费。

**第四十六条** 年薪制发放办法。聘期之日起至期中考核前，按月发放年薪的 50%；期中考核合格后，按月发放年薪的 75%，聘期期满考核合格后，补发所有剩余年薪。享受年薪制的高层次人才不再享受工资、岗位津贴等校内待遇，不再选聘校内各类人才工程，所取得的教学、科研成果（超出合同约定业绩的成果除外，下同）不再参加校内绩效奖励。公积金和社会保险等应由个人缴纳的部分从每月发放的薪资中直接扣除，应由学校缴纳部分按照相关规定由学校予以缴纳。

**第四十七条** 引才奖励。设立人才引进“伯乐”奖，奖励对象为在推荐以下四类高层次人才（以下简称“四类人才”）来我校全职工作（人事关系转入我校并在我校缴纳社保，或由海外回国全职工作）且与我校签订 5 年及以上全职聘用合同中起直接、关键作用的单位和个人（包括但不限于我校工作人员，校内用人单位和人才工作主责人员除外）。对成功推荐并引进四类人才的单位或个人，分别给予 20、15、10、5 万元引才奖励；引进人才来我校一年内，经我校推荐入选四类人才的，分别给予推荐引进单位或个人 30、20、10、5 万元引才奖励。对成功引进或引进后一年内入选四类人才的校内用人单位，根据引才宣传、猎头服务等支出情况，给予市场化引才补贴 10-20 万元。学校于每年年末组织伯乐奖申报和评审认定工作，对通过评审认定的单位和个人

一次性颁发相关奖励。

四类高层次人才是指：

A类：诺贝尔奖获得者；国家最高科学技术奖获得者；中国科学院院士；中国工程院院士；中国社会科学院学部委员；国家“万人计划”杰出人才；美国、英国、加拿大、澳大利亚等发达国家科学院院士或者工程院院士；相当于上述层次的顶尖人才。

B类：“万人计划”领军人才；“长江学者奖励计划”特聘教授；国家杰出青年科学基金获得者；国家自然科学奖、技术发明奖、科学技术进步奖二等及以上奖励前2位完成人；中国政府“友谊奖”专家；相当于上述层次的领军人才。

C类：“万人计划”青年拔尖人才；“长江学者奖励计划”青年学者、讲席学者；国家优秀青年科学基金获得者；泰山学者攀登专家；省科学技术奖二等及以上奖励首位完成人；相当于上述层次的拔尖人才。

D类：泰山学者特聘专家；海外优秀青年博士、博士后（入选国家博士后海外引才专项计划）；国家重点实验室、国家工程实验室、国家工程（技术）研究中心、国家认定企业技术中心主任；相当于上述层次的青年人才。

## **第六章 组织保障**

**第四十八条** 坚持党对人才工作的全面领导，人才引进工作在学校党委领导下，由人才工作领导小组负责统筹规划、政策研究、宏观管理和重点推进，由人事处、人才工作处承担具体工作

的协调与落实。

**第四十九条** 学校有关职能部门按照各自职责分工，做好人才引进各项服务保障工作，不断优化人才生态软环境，营造识才爱才敬才用才的良好氛围，让人才静心做学问、搞研究，多出成果、出好成果。

**第五十条** 用人单位党政联席会负责制定引进人才实施细则，落实人才选拔推荐、考核管理等工作，为引进人才营造良好的工作氛围。用人单位学术委员会负责对拟引进人才的教学科研能力、发展潜力、团队合作精神等综合素质进行评议。

**第五十一条** 完善党委统筹全局，人事处、人才工作处牵头实施，职能部门密切协作，用人单位主动作为，全校上下广泛参与，纵向联动、横向协同的良性人才工作格局。将人才引进成效作为用人单位履行党建工作责任制、领导班子述职述廉、单位绩效考核、干部考核的重要内容，压紧压实主体责任，高质量推进人才工作。

## 第七章 附则

**第五十二条** 本办法由学校人才工作领导小组负责解释。

**第五十三条** 本办法自公布之日起施行，《曲阜师范大学人才引进管理办法（试行）》（曲师大校字〔2022〕3号）同时废止。