

嘉兴职业技术学院 高层次人才引进实施办法

第一章 总 则

第一条 为深入贯彻《中共中央 国务院关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》、《国家职业教育改革实施方案》，深入实施人才强校战略，大力引进高层次人才，优化师资队伍结构，为建设高水平高职院校提供强有力的人才保障，制定本实施办法。

第二条 基本原则

(一)科学规划、按需引进。紧紧围绕学校“双高”建设发展目标，以专业群建设对师资的需求宗旨，科学合理安排高层次人才引进计划，着力打造高素质的人才队伍。

(二)突出重点、统筹兼顾。按照学校专业布局和未来发展需求，优先保障创建国家级、省级高水平重点专业、优势特色专业的人才，加快引进紧缺专业带头人、国内外优秀博士和企业高技能技术人才或创新团队。

(三)程序规范、合约管理。坚持公开招聘、公平竞争、科学评价、择优引进的原则，加强对拟引进人才的政治素质、学术水平、教科研成果、发展潜力等方面的考核与考察，确保引进人才质量。引进人才签订聘用合同，实施聘期目标考核和动态管理。

第二章 引进对象及条件

第三条 高层次人才引进的范围和条件

(一) 顶尖人才: 国家有突出贡献的中青年专家; 国家杰出基金获得者; 长江学者特聘教授; 国家“百千万人才工程”国家级人选; 国家级重点学科、重点实验室主持人和工程技术研究中心学术技术带头人; 相当于上述层次的高层次人才。

(二) 领军人才: 享受国务院政府津贴的专家; 省级有突出贡献的中青年专家; 百千万人才工程省级人选; 省“151”人才工程重点资助和第一层次培养人选; 国家级教学名师; 国家级教学(科研)团队主持人、国家重点实验室骨干前3名; 相当于上述层次的高层次人才。

(三) 专业带头人: 省级教学名师; 获得省部级以上科研、教学成果奖的教授; 有创新创业经验, 主持重大横向课题的正高级职称人员; 政策咨询报告获得党委政府部门采纳或推广运用的正高级职称人员; 相当于上述层次的高层次人才。

(四) 优秀博士: 专业建设急需, 具备教学和科研发展潜质, 在专业领域造诣较深的全日制博士研究生、博士后。

(五) 优秀教学人才、高技能人才: 具有副高职称在全国高校教师教学能力竞赛一等奖(最高奖)获得者、国家级职业教育专业教学资源库主持人和主要参与者。本科及以上学历, 专业建设急需的优秀高技能人才: 全国技术能手; 国家级技能大师工作室主持人; 省级海外工程师; 省级首席技师、省级技能大师工作室领办人等相当荣誉者; 钱江技能大赛获奖者。相当于上述层次的高

层次人才。

(六) 其他人才：紧缺专业的优秀硕士研究生、其他特殊人才。

第四条 引进的高层次人才的年龄一般不超过 40 周岁，正高级专业技术职务的年龄一般不超过 50 周岁。紧缺专业的高技能人才和具有海外经历人员年龄可适当放宽。引进的人才必须热爱教育事业，具备较高的政治觉悟和良好的职业道德，遵纪守法、为人师表、教书育人，具有良好的教学、科研和管理能力或发展潜质，具备较强的组织协调能力和团结协作精神，身心健康。

第三章 人才引进待遇

第五条 学校根据人才引进计划及经济发展、物价水平等情况，制订人才引进待遇标准，由党委会研究确定，每年公布一次。

(一) 购房补贴。购房补贴是指学校为引进的人才在嘉兴市购房提供的补助。发放方式：引进人才享受购房补贴的，学校按规定标准、服务期限分年度平均发放，确因个人需要的可向学校全额借款，逐年偿还。

(二) 安家费。安家费是指学校为引进人才来嘉兴定居提供必要的一次性生活费。发放方式：引进人才享受安家费的，办理相关入校手续后，原则上一个月内发放到位。

(三) 科研启动经费。科研启动经费是指学校为引进人才来校开展教科研工作提供的经费。按照学校科研经费管理相关文件政策执行。

（四）博士津贴。博士津贴是指博士研究生享受的津贴，按嘉兴市现有政策规定执行。发放方式：自引进入职的当月起发放。

（五）校内绩效奖金。引进人才校内绩效奖金按学校的奖励性绩效工资实施办法执行。

第六条 其他相关待遇

（一）对符合政策要求的引进人才，可同时享受嘉兴市有关人才引进购房或租房补贴。相关人才津贴就高享受，但不重复享受。获得学校购房补贴的人才不再享受学校一次性或工龄住房补贴（福利分房补贴）。

（二）夫妻双方都是高层次人才的，除按高的一方享受优惠政策外，另一方可享受相应引进人才住房补贴标准的 20%、全额的科研启动费，不再享受安家费。学校协助解决引进人才子女就读公办学校。

（四）学校发展急需引进的，且特别优秀或有重大成果、特殊岗位的人才，采用“一人一议”的办法，由学校党委会研究确定待遇。

（五）对引进的顶尖人才、领军人才、专业带头人，可在前三年按照正高待遇享受校内绩效奖金分配；优秀博士、高技能人才在前三年按照副高待遇享受校内绩效奖金分配。三年后按照实际岗位享受校内绩效奖金分配待遇。

（六）引进人才三年内专业技术职务评聘实行“绿色通道”。

引进高层次人才首次参加职称评审时，不受本人任职和年限限制，可按照业绩、能力、水平直接申报相应的职称，其海外工作经历、学术和专业技术贡献可作为参评依据。

第四章 引进程序

第七条 高层次人才引进的程序

(一)制定计划。按照学校下达的引进计划报送要求，各部门根据专业建设的需要，在每年5月底以前提出下一年度人才引进计划，并报人事处汇总。其中，顶尖人才、领军人才、专业带头人的引进计划可不受编制数量限制。每年6月份，由人事处研究制定下一年度学校高层次人才引进计划，经学校党委会批准后实施。

(二)公开招聘。人事处将年度人才引进计划下达各部门，并通过网络、招聘会等多种方式发布招聘信息，实行公开招聘。在招聘会现场或直接在高校面试中遇到优秀和急需的人才，人事处可以在现场签订录取意向书，并尽快提交党委会审批。

(三)资格审查。人事处和用人部门共同负责接收应聘人员的相关材料，组织相关部门并对应聘人员的资格条件进行审核，确定面试考核名单。

(四)考核评价。由人事处组建面试小组，从师德素养、教学能力、学术水平、业绩成果、发展潜力等方面对应聘人员进行全面考核评价，给出人才层次评定建议。

(五)录用审批。人事处汇总引进人才面试和考核材料后提交

党委会审批，公示拟录用人才名单。

(六) 办理手续。经审批拟录用的人员，由人事处按学校有关规定办理录用手续。

第五章 其他规定

第八条 高层次人才来校工作一个月内，与学校签订《高层次人才聘用合同书》，服务期一般为 10 年，首轮聘期一般为 3 年。引进人才的服务期不包括脱产进修的时间。引进人才在服务期内，应履行相应岗位职责，完成相应岗位所要求的教学、科研及社会工作等各项任务，并接受学校考核。引进人才具体工作目标任务、引进待遇以及违约责任通过聘用合同约定。

第九条 高层次人才在服务期内，学校原则上不予批准其提出的辞职、自费因私出国一年以上、调离学校等申请要求。获得学校购房补贴的引进人才，服务期未满离开学校，须退还学校已支付的全额购房补贴和安家费，按未服务的年限返还科研启动经费，按合同约定向学校支付违约金。

第十条 引进的高层次人才配偶经学校批准在校内安置工作的，视其个人条件由学校确定岗位；引进的高层次人才申请调离学校的，其配偶一并调离。

第十一条 学校设立“人才引进专项资金”，用于人才引进工作的差旅费、搬家费、招聘费用、宣传费用、购房补贴、安家费及引进人才相关工作的费用。

第十二条 各部门要高度重视高层次人才引进工作,应根据专业发展情况科学制定人才引进计划,并做好引进人才的考核、管理与服务工作,为高层次人才的引进和发挥作用营造良好的环境。

第六章 附 则

第十三条 本办法由学校人事处负责解释。

第十四条 本办法自 2020 年 1 月 1 日起施行。

附件

2020 年人才引进相关待遇标准

单位：万元

人才层次	购房补贴		安家费	科研启动费	
	学校	按嘉兴市政策规定	学校	人文社科	理工科
顶尖人才	面议	35-100	面议	面议	
领军人才	100-150		15	20	40
专业带头人	65-100		10	15	25
优秀博士	40-65		10	10	20
优秀教学人才、高技能人才	面议				

注：享受嘉兴市购房补贴、安家费必须符合政策规定。