

丽水职业技术学院文件

丽职院发〔2021〕23号

丽水职业技术学院关于印发《丽水职业技术学院人才引进与聘任实施办法（试行）》的通知

各二级学院，各处室、校属公司：

《丽水职业技术学院人才引进与聘任实施办法（试行）》已经学校同意，现印发给你们，请认真贯彻执行。



丽水职业技术学院 人才引进与聘任实施办法（试行）

第一章 总 则

第一条 为推进中国特色高水平高职学校建设，深入实施人才强校战略，建立更加灵活开放的引才用才机制，提升办学内涵及整体办学水平，根据省、市相关政策精神，结合学校实际，特制定本办法。

第二条 学校人才引进工作坚持党管人才，科学规划；突出重点，统筹兼顾；公开招录，择优聘用；不拘一格，广纳贤才的原则。

第三条 引进的人才必须具备较高的思想政治素质和职业素质，热爱教育事业，身心健康，具有良好的科学精神、职业道德和团队合作意识，具有较强的教学科研、技术水平和社会服务能力。

第四条 学校坚持刚柔并举引进人才。用人部门可通过特聘教授等柔性引进专业需要的人才，相关待遇根据人才承担的具体工作情况另行确定。

第五条 对拟引进的各层次人员坚持思想道德品质与业绩并重、教学与科研兼顾的考察标准，严格考核，确保质量。

第二章 层次与类别

第六条 学校人才引进分为四个层次，第一层次：高端领军人才（Ⅰ类）；第二层次：拔尖人才（Ⅱ类）；第三层次：高级人才（Ⅲ类）；第四层次：骨干人才（Ⅳ类）。

第七条 第一层次——高端领军人才（Ⅰ类）

国家“千人计划”人选，“百千万人才工程国家级人选”，“长江学者”特聘教授，国家有突出贡献中青年专家，国家杰出青年科学基金项目完成人；

浙江省“千人计划”人选，浙江省突出贡献中青年专家，浙江省“151”人才工程第一层次培养人选，国务院特殊津贴专家，“钱江学者”特聘教授，国家级教学名师，国家级专业教学团队带头人；

其他相当于此类层次的人才。

第八条 第二层次——拔尖人才（Ⅱ类）

浙江省“151”人才工程第二层次人选，省级教学名师，作为专业（群）带头人引进的正高级专业技术职务人员，作为专业（群）带头人引进的副高级专业技术职务且取得博士研究生学历学位人员；

专业紧缺的技能型人才：全国技术能手，省级杰出技能人才，浙江杰出工匠、省级拔尖技能人才等；

其他相当于此类层次的人才。

第九条 第三层次——高级人才（Ⅲ类）

浙江省优秀教师，浙江省专业带头人，浙江省丽水市 138 人才工程第一层次人选，具有正高级专业技术职务人才；

专业紧缺的技能型人才：省级技术能手，省级首席技师，省钱江技能大奖获得者，省工艺美术大师，市“拔尖技能人才”；其他相当于此类层次的人才。

第十条 第四层次——骨干人才（Ⅳ类）

博士研究生，曾参与省部级以上科研项目研究，有一定的科研成果和潜力。其他相当于此类层次的人才。

第三章 待遇与保障

第十一条 学校设立人才引进专项经费，主要用于支付引进人才的科研启动经费、安家费、购房补贴等。人才引进专项经费专款专用。

第十二条 引进人才的待遇分以下几种类型：

（一）高端领军人才（Ⅰ类）的引进待遇

采取“一人一议、双方协商”的方式确定年薪、安家费、购房补贴和项目启动费。

（二）拔尖人才（Ⅱ类）的引进待遇

1. 安家费：20 万。

2. 购房补贴：80-100 万元。

3. 鼓励组建人才或科研团队，给予项目启动经费 10-20 万。

（三）高级人才（Ⅲ类）的引进待遇

1. 安家费：10 万
2. 购房补贴：65-80 万元。
3. 鼓励组建人才或科研团队，给予项目启动经费 5-10 万。

(四) 骨干人才(Ⅳ类)的引进待遇

1. 安家费：5 万
2. 购房补贴：50-65 万元。
3. 鼓励组建人才或科研团队，给予项目启动经费 2-5 万。

第十三条 对于具有丰富实践经验的应用型人才、创新创业人才、紧缺专业的人才以及特别优秀的人才，采取“一人一议、双方协商”的方式，可根据上述引进待遇适当上浮。

第十四条 如夫妻双方均为我校引进人才，夫妻双方均可分别享受相应的科研启动费、安家费、购房补贴。

第十五条 安家费一般于引进次年年初发放，按相应标准的 30% 预发，剩余部分根据服务期中期业绩考核合格后一次性发放剩余部分；购房补贴一般分两次发放，一次在人才入编满两年且首次在丽水市区购房后支付其中的 50%，另一次经用人单位服务期中期业绩考核合格后一次性发放剩余部分。

第十六条 科研启动费以科研项目形式资助，凭项目申报书申请，研究期限一般为 3 年，经费使用按照学校科研项目经费管理办法执行。

第十七条 学校人才办定期开展与各层次人才的交流，积极听取人才的意见建议，尽力协调解决人才的实际困难，为人才发展创造有利条件。

第十八条 引进 I 类人才，学校可协商安排其配偶工作。引进 II、III 类人才，在同等条件下学校优先引进其配偶到学校工作。若引进人才调离学校，其配偶须同时调离，其他按照协议执行。

第四章 人才引进程序

第十九条 用人部门根据师资队伍建设规划、专业建设需求及部门实际，精准测算人才需求，于每年 10 月底前将拟定的年度人才需求计划报送组织人事部门。组织人事部门根据学校发展规划，制定下一年度学校人才需求计划，报学校党委审定后发布。学校急需引进的人才，可由学校直接确定引进。

第二十条 用人部门成立考评小组（不少于 5 人），对拟引进人才的证明材料进行初审，考察专业能力，拟定聘期教学科研目标。党总支对引进人才思想政治和师德师风进行考察并出具考察意见。考评结果和聘期目标经用人部门党政联席会审议通过后，报送组织人事部门。

第二十一条 组织人事部门根据用人部门报送的人才材料进行复审，根据人才引进计划、队伍建设、人员编制等综合情况，组织面试（试讲）。人才办牵头成立引进评议工作小组，开展综合考核，听取用人部门和组织人事部门的推荐意见，提出引进意

见，拟定人员引进待遇及聘期任务。提交学校人才工作领导小组审议，学校党委会审定。

第二十二条 对学校审定同意的拟聘用人员进行公示，公示无异议报丽水市人力资源和社会保障局审批后，办理有关手续。

第五章 引进人才管理

第二十三条 各层次人才的服务期限为：**I**类、**II**类人才的服务期限为十年，**III**类、**IV**类人才的服务期限为八年。服务期内一般不予调动，因个人原因申请提前解除聘用合同的，需先经学校党委审定同意，还应支付给学校一次性违约金 20 万元，同时退还学校支付的所有费用，包括但不限于安家费、购房补助、项目启动经费和人才奖励等，退还的额度按照剩余服务期/总服务期的比例计算扣回（精确到月）。

第二十四条 学校对 **I**、**II**、**III**、**IV**类人才开展中期考核。高端领军人才（**I**类）、拔尖人才（**II**类）中期考核一般在聘期第六年的第一个月举行；高级人才（**III**类）、骨干人才（**IV**类）中期考核一般在聘期第五年的第一个月举行。中期考核的业绩及范围根据协议执行，其中纳入中期考核的业绩不作为年度考核业绩。考虑到教学科研工作的周期性，允许人才申请适当延长中期考核时间（最多不超过 1 年），经学校人才办同意后，可延期进行中期考核。

（一）高端领军人才（**I**类）

I类或柔性引进人才，考核标准根据人才类别和享受待遇情况进行“一事一议”。

(二) 拔尖人才(II类)

聘期前五年岗位任务为以丽水职业技术学院为第一单位完成不低于下列业绩成果之一：

1. 获得省部级科研成果三等奖及以上(第一完成人)；国家自然科学奖、技术发明奖、科技进步奖(前3)。
2. 主持省部级及以上科研项目2项。
3. 作为第一作者在一级核心期刊发表论文2篇。
4. 浙江省委常委领导肯定性批示或应用采纳1次。
5. 实质性担任省级及以上重点专业、教学创新团队、产教融合实训基地、虚拟仿真实训中心、哲学社会科学重点研究基地、高端智库、重点智库等同级别平台的第一负责人。
6. 单项技术转让费用(经费到账单位须为丽水职业技术学院,下同)达到300万元人民币及以上。
7. 近5年理工科横向课题经费累计到账600万元、文科横向课题经费累计到账300万元。
8. 主持国家级教学成果二等奖；主持国家精品在线开放课程项目、国家级规划(重点)教材项目、国家级职业教育专业教学资源库项目,或国家级重点专业建设项目。
9. 全国教学能力比赛二等奖及以上(团队成员)。
10. 指导学生(排名第一)或本人获国家级技能大赛一等奖。

11. 教育部技能大师工作室领办人或国家级职业教育教师教学创新团队负责人。

12. 新入选省“万人计划”教学名师或省部级优秀教师。

13. 其他各类相当于上述业绩的成果。

(三) 高级人才(Ⅲ类)

聘期前四年岗位任务为以丽水职业技术学院为第一单位完成不低于下列业绩成果之一:

1. 获得省部级科研成果三等奖及以上(第一完成人)。

2. 主持省部级及以上科研项目1项。

3. 作为第一作者在二级核心期刊发表论文2篇或一级核心期刊发表论文1篇。

4. 单项技术转让费用达到75万元人民币及以上。

5. 近4年理工科横向课题经费累计到账150万元、文科横向课题经费累计到账75万元。

6. 主持省级教学成果一等奖1项。

7. 全国教学能力比赛三等奖及以上(团队成员)。

8. 指导学生(排名第一)或本人获国家级技能大赛二等奖。

9. 省级技能大师工作室领办人或省级职业教育教师教学创新团队负责人。

10. 新入选省级及以上人才项目。

11. 其他各类相当于上述业绩的成果。

(四) 骨干人才(Ⅳ类)

聘期前四年岗位任务为以丽水职业技术学院为第一单位完成不低于下列业绩成果两项：

1. 获得省级及以上科研成果奖 1 项（排名前 5），或市级及以上科研成果奖（排名前 3）1 项。

2. 主持并完成市级及以上课题 1 项。

3. 作为第一作者在二级核心刊物发表论文 1 篇。

4. 近 4 年主持完成横向科研课题与社会服务项目，累计经费到校理工类 30 万元、文科类 15 万元，或单项经费到校理工类 20 万、文科类 10 万 1 项。

5. 获得省级及以上教学成果奖（省级二等奖排名前 5，省级一等奖排名前 6，省级特等奖、国家级排名前 7）1 项，或获市级教学成果奖（特等奖排名前 3、一等奖排名前 2、二等奖排名第 1）1 项。

6. 本人（含指导学生）获国家技能竞赛三等奖或省级技能竞赛一等奖 1 项。

7. 其他各类相当于上述业绩的成果。

第二十五条 学校对各层次人才开展聘期考核，引进的人才需完成协议规定的目标任务并接受考核，高端领军人才（Ⅰ类）、拔尖人才（Ⅱ类）、高级人才（Ⅲ类）、骨干人才（Ⅳ类）还需要组建学科专业团队，帮助中青年教师发展。

（一）高端领军人才（Ⅰ类）、拔尖人才（Ⅱ类）、高级人才（Ⅲ类）每隔三年向学校组织的学术考察组汇报其工作进展，由

学校组织中期与聘期考核，如考核不合格不再享受相应待遇，由学校研究重新确定待遇，并根据聘期内工作情况酌情扣减、停发校内绩效工资乃至解除聘任合同。

（二）骨干人才（Ⅳ类）由各部门（二级学院）根据文件规定进行中期与聘期考核，考核结果报组织人事部门备案后作为岗位聘任和奖励性人才补贴发放的依据。

（三）在规定的聘期内，若未能完成协议规定的任务，但取得某项标志性成果或做出特殊贡献，可经本人申请将其作为聘期替代任务。相关申请经用人单位审核同意，组织人事部门复核、学术委员会审议后提交学校党委会审定。

（四）由学校派出赴政府部门等挂职者其聘期任务完成期相应顺延。其他特殊情况需通过组织人事部门审核并报学校党委会通过。

第二十六条 凡符合引进条件的人才，根据国家、省、市相关规定使用事业编制报备员额。

第六章 附 则

第二十七条 有关人才待遇作如下说明：

（一）年收入是指全年税前总收入，包括单位配套的社会保险和公积金，具体为聘期内当年度在校工作期间的基本工资、绩效工资、津贴补贴、社会保险、公积金、协议规定任务的教学科研奖励、其他工资及福利待遇等。

(二) 引进人才的工资、社会保险、公积金等按照国家有关规定执行。

(三) 引进人才的工资、绩效工资、津贴补贴、安家补助、购房补贴、人才奖励等均为税前金额。

第二十八条 本办法中规定的科研项目分类依据学校科研工作有关文件执行。

第二十九条 严格执行人才引进协议保密原则，未经对方书面同意，任何一方不得将合作内容透露给第三方。

第三十条 本办法由组织人事部门负责解释，自印发之日起实施。

附件：人才管理补充协议

丽水职业技术学院

2021年5月24日

附件

人才管理补充协议

甲方（学校）：丽水职业技术学院

乙方（部门）：_____

丙方（引进人才）：_____

丙方经甲方、乙方同意，于_____年___月___日根据学校《人才引进与聘任实施办法（试行）》按照_____（___）类人才引进，经过协商，达成如下协议：

1. 丙方需在学校实际服务年限不少于___年，服务期内一般不予调动，因个人原因申请提前解除聘用合同的，需先经学校党委审定同意，还应支付给学校一次性违约金 20 万元，同时退还学校支付的所有费用，包括但不限于安家费、购房补助、项目启动经费和人才奖励等，退还的额度按照剩余服务期/总服务期的比例计算扣回（精确到月）。

2. 学校对各层次人才开展中期考核。高端领军人才（Ⅰ类）、拔尖人才（Ⅱ类）中期考核一般在聘期第六年的第一个月举行；高级人才（Ⅲ类）、骨干人才（Ⅳ类）中期考核一般在聘期第五年的第一个月举行。中期考核的业绩及范围根据协议执行，其中纳入中期考核的业绩不作为年度考核业绩。考虑到教学科研工作的周期性，允许人才申请适当延长中期考核时间（最多不超过 1 年），经学校人才办同意后，可延期进行中期考核。

3. 学校对各层次人才开展聘期考核，引进的人才需完成协议规定的目标任务并接受考核，如考核不合格不再享受相应待遇，

由学校研究重新确定待遇，并根据聘期内工作情况酌情扣减、停发校内绩效工资乃至解除聘任合同。

4. 未尽事宜由三方协商解决。

5. 本合同一式三份，甲、乙、丙三方各执一份，自签订之日起生效。

甲方（学校）：丽水职业技术学院 法定代表人（盖章）

乙方（签字）：

丙方（签字）：

签订日期： 年 月 日

丽水职业技术学院办公室

2021年5月31日印发
