

高层次人才引进管理办法（试行）

第一章 总 则

第一条 为深入贯彻落实习近平新时代中国特色社会主义思想，统筹推进教育科技人才一体化发展的战略部署，大力推进海内外优秀高层次人才引进工作，优化师资队伍结构，打造一支高水平双师型教师队伍，提高学校综合竞争力，为高水平职业技术大学建设提供强有力的人才保障，根据上级有关政策及学校实际，制定本办法。

第二条 引进条件

学校引进的高层次人才，应遵纪守法、为人师表、教书育人、身体健康，具有高级专业技术职务或博士学位，或高技能等级，并符合学校高层次人才认定标准条件。人才层次根据对应业绩成果条件进行认定，具体分为 A 到 F 六个层次（见附件 1）。

第三条 基本原则

（一）科学规划、按需引进。坚持与学校发展目标和专业建设规划相一致的原则，突出人才引进二级管理导向。

（二）突出重点、统筹兼顾。优先引进学校重点工作和双高专业群相关紧缺人才，同时全面考虑充实其他专业发展和新专业建设等急需的优秀骨干人才。

（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，并根据人才情况区分等级和类型，设定聘期指标，实行合约管理。

第二章 引进程序

第四条 高层次人才引进按以下程序执行。

（一）制定规划。根据上级相关要求、学校发展需要和人才队伍现状，学校制定科学的定编方案和人才引进规划。

（二）编制计划。各部门根据定编情况和办学需要提出下一年度人才引进计划；人事处汇总后根据学校整体需要进行分析研判，编制下一年度学校高层次人才引进计划；报校长办公会、党委会审议，经上级批准后实施。

（三）公开招聘。人事处将年度人才引进计划下达各部门，并通过多种方式发布招聘信息，接收应聘材料。

（四）资格审查。人事处对应聘人员进行资格条件审查。

（五）人才遴选。各教学单位承担人才的遴选职责，按不低于本办法规定的条件，细化人才业绩条件的遴选标准，组织招聘面试考察，协商引进意向待遇和具体考核指标，并将人才遴选情况报学校审核。

（六）人才审核。党委人才办、人事处牵头召开人才工作联席会议，组织相关职能部门、专家代表共同对各教学单位遴选情况进行审核，对人才层次、业绩成果、引进待遇和考核指标等事项提出审核意见。

（七）校长办公会审议、审议结果报党委会批准。

（八）办理手续。经审批拟录用的人员，由人事处按有关规定办理公示、体检、政审、签订聘用合同和补充协议等相关手续。

第三章 引才经费与待遇

第五条 学校设立人才引进专项经费，用于人才引进的工作费用和引进人才待遇等费用。其中，对 E 类及以下人才的相关经费实行二级管理，与教学单位引才任务完成情况进行联动。人事处每年按教学单位引才计划数和目标考核指标预拨相应引才工作经费、引才综合补贴和科研启动费，由教学单位全年统筹使用，并根据年度引才任务完成率进行结算。

第六条 引进人才享受引进待遇，包括以下内容：

（一）学校充分协调资源，尽力为引进人才提供实验条件配备。

（二）引进人才符合条件的，可同步申请各类人才培育项目、教师团队建设项目、教科研项目，参加人才荣誉评审、职称评聘、岗位聘任和晋升，并根据相关制度享受一定的倾斜政策。

（三）引进人才享受相应引进经费待遇，包括综合补贴和科研启动费，并在一定时期内上浮校内奖励性绩效工资等级（见附件 1）。

（四）经引进人才个人申请，可降低人才认定等级，并按降低后的等级享受对应待遇、执行相应引进考核，直至不享受引进

待遇、不执行相应引进考核。

第七条 引进人才经济待遇发放

引进经济待遇发放形式和发放周期详见附件 2。

第四章 管理与考核

第八条 日常管理

高层次人才以事业单位报备员额身份引进，签订事业单位聘用合同，实行合同管理，须遵守国家法律法规和学校相关制度，并履行个人岗位职责和所聘岗位等级的职责，日常管理与考核由学校委托所在部门负责。

所有人才签订相关协议作为聘用合同的补充。

第九条 服务期与首聘期

各类人才服务期一般不少于 8 年、前 5 年为首聘期，自完成报到手续之日起算。经本人申请、学校同意，不享受引进待遇、不执行引进人才考核的，服务期不变，不设首聘期。

第十条 考核类型

引进人才应完成个人年度考核、岗位聘期考核、引进中期考核和引进首聘期考核。

第十一条 考核要求

（一）取得个人年度考核和岗位聘期考核合格及以上，是通过中期考核和首聘期考核的前提。个人年度考核和岗位聘期考核根据学校相关考核制度执行。

(二)对于近5年企业工作经历累计不足1年的E类和F类博士(基础课教学科研岗除外),入职后2年内,必须到企业实践累计满1年。

(三)引进中期考核和首聘期考核指标

首聘期考核指标根据本办法规定和引进部门的具体要求,结合个人引进待遇确定。中期考核指标按首聘期总指标的60%设定。考核目标分值要求详见附件1,业绩成果量化分值根据学校相关规定执行。

第十二条 考核实施

(一)中期考核和首聘期考核的时间

1.上半年入职的,中期考核期为自完成报到之日起至满3年后的当年6月底(业绩计算时间相同),首聘期考核期为自完成报到之日起至满5年后的当年6月底(业绩计算时间相同)。

2.下半年入职的,中期考核期为自完成报到之日起至满3年后的当年12月底(业绩计算时间相同),首聘期考核期为自完成报到之日起至满5年后的当年12月底(业绩计算时间相同)。

(二)中期考核和首聘期考核的实施部门

1.教学单位引进的人才,由所在部门牵头,根据学校有关人才荣誉、教学成果、科研成果等方面的管理制度进行业绩认定后,提出考核结论、报人事处备案。

2.科研机构引进的专职科研人才,由所在部门报科研处同意后,委托相关学科(专业)所属教学单位进行考核。考核结论反

反馈给用人单位和科研处，并向人事处备案。

3. 职能教辅机构引进的人才，由人事处牵头组织考核，考核结果反馈给所在部门。

第十三条 考核结果应用

（一）个人年度考核和岗位聘期考核未达到合格及以上等次，则中期考核和首聘期考核视为不合格。

（二）中期考核和首聘期考核的应用：

1. 中期考核合格的，继续享受引进待遇；首聘期考核合格的，按个人条件聘任至相应工作岗位和岗位等级，享受相应岗位及等级待遇。

2. 中期考核不合格的，暂停发放剩余综合补贴、暂停配套剩余科研启动费，取消校内奖励性绩效上浮待遇；首聘期考核通过后，全额补发综合补贴、补配科研启动费，不补发奖励性绩效上浮待遇。

3. 首聘期考核不合格的，剩余综合补贴按首聘期实际任务完成率进行结算，取消未配套的科研启动费，并由个人选择待岗或主动申请解聘。也可申请延长考核期，延长时间不超过1年，延长期不再享受相关引进人才待遇和优惠政策，工作岗位不变、岗位等级按个人实际条件确定。延长期满再次进行考核（按首聘期指标总分上浮10%进行考核），考核通过的，补发剩余综合补贴，取消未配套科研启动费，可按个人条件聘任至相应岗位，同时相应延长服务期1年。延长期考核仍不合格的，取消剩余综合补贴

和未配套科研启动费，并由个人选择待岗或主动申请解聘。

第五章 违约责任

第十四条 引进人才未满服务期离职的（含申请提前退休、首聘期考核不合格申请解聘，不含上级调动），视为违约，并按首聘期任务未完成比例退回已享受的综合补贴，取消未配套或已配套未使用的科研启动费。

第十五条 引进人才违反国家法律法规、出现师德师风“一票否决”情形的，视同违约处理。学校可终止聘用并追究个人违约责任。

第六章 附 则

第十六条 本办法颁布后，自新一批人才引进计划启动后同步实施，由人事处负责解释。原《浙江机电职业技术学院高层次人才引进管理办法（浙机电院〔2021〕14号）》同时废止。在本办法实施前录用的人才，根据原协议确定的内容执行。

- 附件：1. 引进高层次人才认定标准、待遇及考核目标
2. 引进高层次人才经济待遇发放形式和周期