

达州职业技术学院文件

达职院〔2019〕79号

达州职业技术学院 关于印发《高层次人才引进办法（试行）》的通知

各处、室、系、部、附属医院：

经学院研究同意，现将《达州职业技术学院高层次人才引进办法（试行）》印发你们，请遵照执行。

附件：达州职业技术学院高层次人才引进办法（试行）

达州职业技术学院

2019年6月20日



升文科学术对业界影响

科学本对业界影响

科学的发展(科学)对业界的影响(科学)对业界的影响

科学的发展(科学)对业界的影响(科学)对业界的影响

科学的发展(科学)对业界的影响(科学)对业界的影响

科学的发展(科学)对业界的影响(科学)对业界的影响



达州职业技术学院办公室

2019年6月20日印发

达州职业技术学院高层次人才引进办法(试行)

为贯彻落实人才强校战略，吸引优秀高层次人才来校工作，提高师资队伍整体水平，早日实现“四川一流、西部特色”的奋斗目标，特制定本办法。

第一章 总 则

第一条 高层次人才引进根据学校学科建设和师资队伍建设需求，优先引进重点学科、重点专业和紧缺专业急需高层次人才，同时兼顾其他学科专业。

第二条 引进的高层次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，遵守法律法规及学校规章制度，爱岗敬业，治学严谨，具有良好的道德修养。

第三条 高层次人才引进工作要坚持标准，严格程序，全面考核，确保质量。

第二章 高层次人才和待遇

第四条 高层次人才

(一) 领军拔尖人才

两院院士、“长江学者”、国家级人才项目人选（如“万人计划”、“千人计划”、“长江学者奖励计划”、“国家百千万人才工程”入选者）、省部级重点学科带头人、省学术和技术带头人、国内（外）著名专家、技能大师等人才。

以上人才采取柔性引进，年龄原则上在 55 周岁以下。柔性引进聘期分为长期（1 年及以上）、短期（3 个月至 1 年）来校或不来校从事教学、科研等工作。对柔性引进的高层次高水平人才，实行目标责任管理。由用人单位与引进人才商定具体、可行的任期工作目标、任务和考核办法后，经学校评审后签订聘用合同。

（二）急需紧缺专业（动态调整，每年审定引才计划时确定）

1. 具有正高级专业技术职称的急需紧缺专业人才（指学校因专业建设需要，经学校研究而特设的岗位。除具有正高职称外，同时应具备省学术和技术带头人或省部级重点学科带头人或国家级技能大师等拔尖人才；或者国家示范、国家骨干高职院校中层正职及以上人员或三甲医院学科带头人）；

2. 具有全日制博士研究生学历学位的急需紧缺专业人才；

3. 具有全日制硕士研究生学历学位的急需紧缺专业人才。

以上人才均采取全职引进，正高、全日制博士研究生服务期为 8 年，全日制硕士研究生服务期为 5 年。正高级专业技术职称的急需紧缺专业人才年龄原则上在 50 周岁以下，全日制博士研究生学历学位的急需紧缺专业人才年龄原则上在 40 周岁以下，全日制硕士研究生学历学位的急需紧缺专业人才年龄原则上在 35 周岁以下。

（三）其他专业（常规高层次人才引进）

- 1.具有全日制博士研究生学历学位的高层次人才；
- 2.具有全日制硕士研究生学历学位的高层次人才
- 3.高技术技能型人才。

以上人才均采取全职引进，全日制博士研究生服务期为 8 年，全日制硕士研究生服务期为 5 年。高技术技能型人才年龄原则上在 45 周岁以下，全日制博士研究生学历学位的高层次人才年龄原则上在 40 周岁以下，全日制硕士研究生学历学位的高层次人才年龄原则上在 35 周岁以下。

第五条 引进人才待遇

（一）柔性引进人才待遇

由双方协议确定。

（二）急需紧缺专业人才待遇

- 1.具有正高级专业技术职称的急需紧缺专业人才：

（1）发放税后安家补助 100 万元。分 5 年支付，办理完聘用手续发放 40 万元，工作满 1 年后，经考核合格每年发放 15 万元。

（2）特殊津贴 1200 元/月。

（3）岗位激励奖 800 元/月（发放 5 年）。

（4）提供达州市购房补贴 50 万元（凭票证报销），或安排入住达州市人才公寓。在配偶就业方面开辟绿色通道。

- 2.具有全日制博士研究生学历学位的急需紧缺专业人才：

(1) 发放税后安家补助 50 万元。分 5 年支付, 办理完聘用手续发放 30 万元, 工作满 1 年后, 经考核合格每年发放 5 万元。

(2) 特殊津贴 800 元/月。

(3) 岗位激励奖 800 元/月 (发放 5 年)。

(4) 提供达州市购房补贴 30 万元 (凭票证报销), 或安排入住达州市人才公寓。在配偶就业方面开辟绿色通道。

3. 具有全日制硕士研究生学历学位的急需紧缺专业人才:

(1) 发放税后安家补助 10 万元。分 5 年支付, 办理完聘用手续发放 5 万元, 工作满 1 年后, 经考核合格每年发放 1 万元。

(2) 特殊津贴 100 元/月。

(3) 岗位激励奖 100 元/月 (发放 5 年)。

(4) 单位提供过渡住房, 纳入我市人才公寓分配范围。

(三) 其他专业 (常规高层次人才引进)

1. 具有全日制博士研究生学历学位的高层次人才:

(1) 发放安家补助 40 万元。分 5 年支付, 办理完聘用手续发放 20 万元, 工作满 1 年后, 经考核合格每年发放 5 万元。

(2) 特殊津贴 800 元/月。

(3) 岗位激励奖 800 元/月 (发放 5 年)。

(4) 提供 5 年住房补贴, 每年 10000 元; 或单位提供过渡住房, 纳入我市人才公寓分配范围。

2.具有全日制硕士研究生学历学位的高层次人才：

(1) 发放安家补助 3 万元。分 5 年支付，经考核合格后每年发放 0.6 万元。

(2) 特殊津贴 100 元/月。

(3) 岗位激励奖 100 元/月（发放 5 年）。

(4) 单位提供过渡住房，纳入我市人才公寓分配范围。

3. 高技术技能型人才：

(1) 发放安家补助 3 万元。分 5 年支付，经考核合格后每年发放 0.6 万元。

(2) 特殊津贴 100 元/月。

(3) 岗位激励奖 100 元/月（发放 5 年）。

(4) 单位提供过渡住房。

第三章 组织领导和聘任程序

第六条 组织领导

学校成立人才引进工作领导小组，由学院党委书记、校长任组长，分管人事工作的校领导任副组长，组织人事部、教务处、发展规划处、计财处负责人为成员，统筹谋划和研究解决学校人才建设、队伍培育工作中的重大问题。领导小组下设办公室，挂靠组织人事部，负责人才引进、队伍培育的常规工作。

第七条 聘任程序

(一) 制订计划

用人部门根据本部门人才队伍建设规划,以学科和专业建设、师资队伍结构改善需要及岗位设置需要等为依据,制定年度人才引进计划,每年3月前报组织人事部汇总。由组织人事部报学校审定。

(二) 发布信息

通过网络、报纸等媒介发布招聘信息。

(三) 材料初审

组织人事部会同相关职能部门对拟引进人员的材料进行初步审核,分管校领导同意后启动正式考核工作。

(四) 面谈考核

组织人事部负责对拟引进人员的正式考核工作,由校领导和纪委、组织人事部、教务处等部门主要负责人、用人部门相关学科专家组成考核小组,按程序和要求对拟引进人员进行考核。

组织人事部组织专家、用人单位遴选应聘人员,并及时进行面试(试讲)考核,就引进的相关问题具体洽谈。

(五) 学校审议

经考核,同意引进的应聘人员,由组织人事部复审相关材料并提交学校院长办公会审议,审议结果报学校党委会批准。

(六) 考察体检

组织人事部、纪委等部门组织对拟引进人员进行体检、心理

测试，合格后，在学校网站公示拟聘人员基本情况，公示期为 5 个工作日。

（七）办理聘用

若公示无异议，由组织人事部提请院长办公会和院党委会研究确定拟引进人员。经学校审议同意引进的高层次人才，按相关规定办理聘用手续。

第四章 管理与考核

第八条 高层次引进人员实行合同管理，按照责、权、利相一致的原则签订聘用合同，约定岗位职责、待遇和聘任期限等具体事宜。期满后组织人事部和用人部门进行绩效评估，报学校决定是否续聘。

第九条 柔性引进人员应遵守《中华人民共和国教师法》等有关高等学校教师的规定，认真履行高等学校外聘教师的各项义务和责任。柔性引进人员在聘期内，未履行职责，未完成学科专业建设、教学科研任务，其考核结果不合格者，可按合同予以解聘。

第十条 全职引进高层次人才聘期未满，因个人辞职、调离、擅自离岗、学习进修（出国访问）超期不归或因其他原因被学校解聘的，须无条件全额退还学校提供的一次性购房补贴，并按所签订工作协议承担相应的违约金；配偶属照顾性安置的，须同时办理调离或解聘手续。

第十一条 全职引进人才不得以达州职业技术学院以外的其他单位名义申报课题和发表学术论文。全职引进人才在聘期内一般不得在其他任何单位兼职，确需兼职的须经学校批准，擅自兼职的学校有权终止聘用协议，并解除聘用关系。

第十二条 各用人部门应为柔性引进人员建立档案，详细记录柔性引进人员的各项工作和活动，完善对柔性引进人员的考核和监督机制，并将所有柔性引进人员的档案管理资料于每年年底交组织人事部备案。

第五章 附 则

第十三条 本《办法》所列的相关人才待遇均含达州市财政补贴。

第十四条 夫妻双方同时符合引进人才条件的，一次性购房补贴、科研启动经费按各自的条件分别执行。

第十五条 本《办法》适用于新进人员。

第十六条 本《办法》自颁布之日起施行，之前颁布的有关规定与本《办法》规定不相符的，以本《办法》的规定为准。

第十七条 本《办法》由学院组织人事部、教务处、计财处负责解释。