

浙江机电职业技术学院文件

浙机电院人〔2019〕44号

浙江机电职业技术学院 关于印发《浙江机电职业技术学院高层次人才 引进办法（修订）》的通知

学院各部门：

《浙江机电职业技术学院高层次人才引进办法（修订）》已经学院党委会讨论通过，现印发给你们，请遵照执行。

浙江机电职业技术学院

2019年4月17日



浙江机电职业技术学院 高层次人才引进办法（修订）

第一章 总则

第一条 为进一步落实学院“人才强校”战略规划，引进一批高水平的专业领军人才，提高学院的科研水平和核心竞争力，将学院建设成具有“机电特色、国内领先、国际有影响的高水平高等职业院校”，根据学院“十三五”师资发展规划，制定本办法。

第二条 基本原则

（一）科学规划、按需引进。坚持与学院发展目标和专业建设规划相一致的原则，以国家和地方经济社会发展的重大需求为导向，以专业建设和发展需要为宗旨，打造一流人才队伍，构筑优势专业平台，加快实现学院发展目标。

（二）突出重点、统筹兼顾。优先引进重点、紧缺专业需要的专业带头人、高层次人才，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，加强对拟引进人才的学术水平、教科研成果、发展潜力、职业道德等方面的考核与考察，确保引进人才质量。同时，与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 高层次人才引进的对象是指学院专业建设急需、在学术技术领域具有较高造诣和突出成果的博士研究生或高级专业技术职务的专家学者。同时，还应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，具有一定的组织协调能力和较强的团结协作精神，身体健康。

第四条 高层次人才引进的范围和条件

(一) 第一层次：国家有突出贡献的中青年专家；国家杰出基金项目完成人；百千万人才工程国家级人选；国家级教学名师；国家科技进步一等奖获得者前3名；国家级教学成果奖特等奖获得者前3名；国家级教学（科研）团队、国家重点实验室主持者；浙江省科学技术重大贡献奖获得者；省特级专家；以及相当于上述层次的高层次人才。

(二) 第二层次：省级有突出贡献的中青年专家；省“151”人才工程重点资助和第一层次培养人选；享受国务院政府津贴的专家；国家科学技术进步奖二等奖获得者前3名；省自然科学奖；技术发明奖；科学技术进步奖一等奖获得者前3名；国家级教学成果奖一等奖主持人；国家级教学（科研）团队、国家重点实验室骨干前3名；以及相当于上述层次的高层次人才。

(三) 第三层次：教育部“新世纪优秀人才支持”入选者；全国优秀教师；省高校教学名师；全国技术能手；国家级教学成

果奖二等奖主持人；省级教学（科研）团队、省级重点实验室主持人；属专业建设急需的博士、博士后人员或具有正高级专业技术职务人员。

第五条 以上引进的高层次人才具有博士研究生学历的年龄一般不超过 45 周岁，正高级专业技术职务的年龄一般不超过 50 周岁。

第三章 人才引进待遇

第六条 人才引进相关待遇参照下列标准（税后）

（一）第一层次人才

1. 学院提供购房补贴人民币 200~300 万元，一次性提供 20 万元安家费。

2. 对工学类人才学院提供 50~70 万元科研启动及工作经费，对人文社会科学类人才学院提供 25~35 万元科研启动及工作经费。

3. 在杭州无房者学院提供 120 m² 的过渡房或 7 千元/月的过渡期租房补贴，过渡期不超过 3 年。

4. 学院妥善解决好实验条件配备、配偶安置、子女入学等方面的问题。

（二）第二层次人才

1. 学院提供购房补贴人民币 100~150 万元，一次性提供 10 万元安家费。

2. 对工学类人才学院提供 20~40 万元科研启动经费, 对人文社会科学类人才学院提供 10~20 万元科研启动经费。

3. 对在杭州无房者学院提供 100 m² 过渡房或 5 千元/月的过渡期租房补贴, 过渡期不超过 3 年。

(三) 第三层次人才

1. 学院提供购房补贴人民币 50~100 万元, 一次性提供 6 万元安家费。

2. 对工学类人才学院提供 10~20 万元科研启动经费; 对人文社会科学类人才学院提供 6~10 万元科研启动经费。

3. 对在杭州无房者学院提供过渡房或 3 千元/月的过渡期租房补贴, 过渡期不超过 3 年。

第四章 引进程序

第七条 高层次人才引进按照下列程序进行

(一) 制定计划。按照学院下达的编制管理办法, 各部门根据专业建设的需要, 在每年 11 月底以前提出下一年度人才引进计划, 并报人事处。其中, 第一、二、三层次人才的引进计划可不受编制数量限制。每年 11 月份, 由人事处对各部门提出的人才引进计划进行审定, 按照人才引进的基本原则, 兼顾需要、可能和编制情况, 统一协调、研究制定下一年度学院高层次人才引进计划, 并报院长办公会议审议后, 经学院党委会批准后实施。

(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，接受应聘材料。

(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，并对应聘人员的资格条件进行初审，报学院分管领导后确定面试考核名单。

(四) 面试考核。面试考核由人事处组织实施，成立面试考核小组，必要时也可请校外专家参加面试考核。考核小组一般为5-7人。从教学能力、学术水平、师德素养、发展潜力以及身体健康状况等各方面对应聘人员进行全面考核。

(五) 材料审批。人事处汇总各部门的考核材料后提交院长办公会议审议，最后提交党委会审批通过。对于学院引进的第一、二、三层次人才的购房补贴、安家费、科研启动经费等，根据引进人才的具体情况，在规定范围内，提交学院党委会进行“一人一议”另作商议。

(六) 办理手续。经审批拟录用的人员，由人事处按学院有关规定办理网上公示、体检、学历认证、报批录用、签订聘用合同、工资发放等相关手续。

第五章 其他规定

第八条 高层次人才以事业编制身份引进，实行合同管理，按合同约定的工作任务、岗位职责进行年度考核和聘期考核。一年考核不合格予以告诫，连续两年考核不合格，学院与其解除聘用合同，如因个人原因给学院造成损失的，由当事人予以赔偿。

第九条 高层次人才的服务期一般为八年。在服务期内，学院原则上不予批准其提出的辞职、自费出国、调离学院等申请要求。获得学院购房补贴的引进人才，须在学院服务八年及以上，学院首付购房补贴的40%，余额按比例分八年支付。服务期未满足离开学院（含考核不合格解除聘用合同的），必须退还学院已支付的购房补贴，按未服务的年限返还科研启动经费，同时赔偿学院规定的违约金。引进的高层次人才享受过渡房或过渡期租房补贴的，服务期未满足离开学院（含考核不合格解除聘用合同的），必须退还学院已支付的过渡房房租或过渡期租房补贴。

第十条 引进的高层次人才配偶如在本市（含郊区）工作，不属夫妻分居范围的，原则上学院不予安置；符合规定并经学院批准在校内安置工作的，视其配偶个人条件安排在教学专业技术岗位或者管理岗位；引进的高层次人才在申请调离学院时，其配偶一并调离。

第十一条 高层次人才的科研启动及工作经费主要用于前五年的科研、实验室建设、聘用人员（包括引进的高层次人才）的津贴补贴等。其中，聘用人员的津贴补贴不超过总经费的40%，并经学院批准后执行。科研启动及工作经费按项目进行管理，分阶段下达，并按照学院财务有关规定，严格控制经费的使用范围。有关科研经费的管理和使用，按照学院科技开发处有关管理规定执行。

第十二条 学院设立“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、科研启动经费及引进人才工作奖励等费用。

第十三条 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标准,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

第十四条 本办法由学院人事处负责解释,自通过之日起执行。

第十五条 原《浙江机电职业技术学院高层次人才引进办法》(浙机电院人〔2018〕21号)同时废止。学院原有规定与本办法不一致的,以本办法为准。