

云南交通职业技术学院高层次人才引进管理办法（试行）

为贯彻落实国家和云南省人才工作方针政策，实施“人才兴校、人才强校”战略，加强人才队伍建设，优化人才结构，进一步提升师资队伍整体素质，不断增强学院办学水平和竞争能力，特制定本暂行办法。

一、高层次人才界定

本办法所称的高层次人才，是指从校外引进的符合学校专业建设需要，且具有丰富教学经验、突出科研成果和高水平操作技能的技术能手和专家学者。

二、基本原则

（一）科学规划，按需引进。高层次人才引进必须坚持与学院发展目标一致的原则，合理规划，按照有利于教学科研水平的提高，有利于教师队伍的结构优化和整体素质的提升，有利于促进专业建设、课程建设及培养应用型人才的实际需要。

（二）保证重点，统筹兼顾。高层次人才引进必须坚持优先引进重点专业建设急需的人才，同时统筹考虑其它专业、课程发展和新专业建设需要的教科研骨干。

（三）坚持标准，严格程序。高层次人才引进应坚持用人标准，严格遵循人才引进程序，严把“入口”关，确保人才引进质量。

（四）注重能力、德才兼备。引进的人才应具有较高的专业素质和综合素质，具有优良的政治素质、敬业精神、团队精神和职业道德。

（五）科学评价、择优引进。按照“公开、平等、竞争、择优”的原则，相关部门对拟引进的人才进行深入考察，科学评价，择优录用，确保人才引进质量。

（六）方式灵活，分层引进。根据专业实际和人才水平分层次引进，对特殊急需人才，可采取“特事特办、一事一议”的办法，提高人才引进效果。

三、高层次人才引进的方式

高层次人才引进分为全职引进和柔性引进两种方式，以全职引进为主、柔性引进为辅。其中：

（一）全职引进，是指符合上级有关部门关于事业单位人员招聘的政策规定，由学院办理正式引进手续的人才引进模式。

（二）柔性引进，是指与学院签订聘用协议，在不转人事、档案、户籍、社保等关系的前提下，非全职来校开展具体工作的人才引进模式。

四、高层次人才引进的条件

（一）基本条件：具备良好的思想政治素质、职业道德和职业素质；遵纪守法，品行端正，身心健康；具备较高的专业水平、教学科研能力和技术技能。

（二）学历、学位和职称（职业资格）条件：高层次人才原则上应具有硕士研究生学历学位且具有高级职称、或具有博士研究生学历学位、或高级技师职业资格。

（三）年龄条件：具有博士研究生学历学位者，原则上 40 周岁及以下；具有高级职称（高级技师职业资格）者，原则上 45 周岁及以下；特别优秀者，年龄条件可适当放宽，最多放宽 5 岁。

（四）人才分类

根据学院专业紧缺度和应聘者的专业能力、专业背景以及业绩成果的情况，参照表 1 所示高层次人才分层原则，引进人才符合适岗条件之一者，由学院学术委员会提议，学院按一人一议的方式界定高层次人才人才的层次。

表 1 高层次人才分类表

层次	人才类别	适岗条件
第一层次	领军人才	国家级人才称号获得者；国家级教学团队负责人；国家级重点学科（专业）带头人或学术带头人；国家级教学成果奖获得者；国家级精品课程、精品资源共享课和精品在线开放课程主持人；国家科学技术奖励获得者；国家重点实验室、工程实验室和工程（技术）中心主要技术负责人或重点科技项目主持人；“兴滇人才奖”获得者；省“特支计划”云岭学者、科技领军人才入选者；中华技能大奖获奖者；全国技术能手称号获得者；其他学术地位、水平与此相当的人员。
第二层次	专业带头人	省级人才称号获得者；省级教学团队负责人；省级重点学科（专业）带头人或学术带头人；省级教学成果奖获得者；省级精品课程、精品资源共享课和精品在线开放课程主持人；省级科学技术奖励获得者；省级重点实验室、工程实验室和工程（技术）中心主要技术负责人或重点科技项目主持人；云南省“四个一百”重点建设项目在建项目的主要技术负责人或大型企业重大技术攻关团队主要负责人；云南省产业技术领军人才；作为发明专利的发明人，其专利已实现产业化应用并获得较大经济效益或具有较大市场潜力和产业化前景；云南省技能大奖获奖者；省级技术能手称号获得者；世界技能大赛金牌、银牌或铜牌获得者，直接培养出世界技能大赛金牌获得者的世界技能大赛国家集训队专家、教练员（须列入人力资源和社会保障部确定的世界技能大赛中国技术指导专家、教练名单）；其他学术地位、水平与此相当的人员。
第三层次	优秀人才	掌握核心专利或技术发明，拥有自主知识产权的优秀人才；符合云南省重点产业、重大建设项目发展需求的紧缺博士和已出站博士后研究人员；掌握先进核心技术的大中型企业（工厂）技术带头人，在专业行业领域的科研、技术创新等方面处于国内领先水平、在全国具有较大影响的优秀人才；世界技能大赛优胜奖获得者；直接培养出世界技能大赛优胜奖获得者的世界技能大赛国家集训队专家、教练员（须列入人力资源和社会保障部确定的世界技能大赛中国技术指导专家、教练名单）；两次或以上辅导学生获得全国职业院校技能大赛一等奖及以上的主教练员；具有丰富行业经验，适应职业院校专业开发、教学实训、竞赛集训所需的全国行业技术能手称号获得者；其他学术地位、水平与此相当的人员。
第四层次	骨干人才	发表、出版有较大影响的教学研究或者教改论文，著作或教材等代表性成果，受到学术界好评的博士研究生；参与过具有较大影响的科研或教育教学改革项目，或获得科研或教学类重要奖项；省级相关机构认定的技术革新、技术改造项目负责人；国家级技能大赛获奖者；两次或以上辅导学生获得国家职业院校技能大赛三等奖及以上的主教练员；其他学术地位、水平与此相当的人员。

第五层次	博士研究生	符合学校专业需求和发展的博士研究生。
------	-------	--------------------

五、引进的高层次人才待遇

引进的高层次人才分成为全职引进和柔性引进两类。两类人员按不同的模式进行管理。

(一) 全职引进高层次人才待遇

1. 福利待遇：纳入事业单位编制管理，所聘岗位的岗位工资、薪级工资、国家规定的改革性补贴、基础性绩效工资、奖励性绩效工资等按国家、省及学院相关政策执行。无副高级及以上职称的博士研究生和技术技能人才，进院工作三年内，工资待遇按专业技术七级岗位（副高岗位）待遇发放，其中统发部分待遇的差额由学院补齐。博士进院满三年仍未能获得副高职称，其后按专业技术十级岗位（中级岗位）发放待遇。技术技能人才三年内未完成考核任务的，按其实际学历资历聘用并发放待遇。

2. 高层次人才引进优惠政策见表2：

表 2 高层次人才引进优惠政策一览表

人才层次	科研启动费	安家费（税前）	人才补贴（税前）
第一层次	20-30 万元	80 万元	20 万元/年
第二层次	15-20 万元	50 万元	10 万元/年
第三层次	10-15 万元	30 万元	5 万元/年
第四层次	5-10 万元	20 万元	2 万元/年
第五层次	5-10 万元	15 万元	1 万元/年

3. 科研启动经费：以教科研项目的形式由引进的高层次人才提出申请，经学院评审后予以资助，按照有关科研经费的管理办法使用，

为申请更高层次的科研项目奠定基础。如引进的是科研为主的人才，根据其项目研究的需要，科研启动费可按照一人一议的方式，额度上限为 50 万。

4. 安家费：安家费在高层次人才办理入校手续完毕半年后发放。

5. 人才补贴：按月预发人才补贴。

6. 给科研人才配置科研工作室：如引进的人才科研能力比较突出，原工作业绩以科研成果为主，引进主要从事科研工作的，可根据工作实际情况配置专用科研工作室。

7. 学院可协助配偶就业和子女入学。

（二）柔性引进高层次人才待遇

柔性引进高层次人才不定期到院工作，采用协议待遇的方式引进。

柔性引进高层次人才应在行业中有较高的影响力。引进人才可获得学院客座教授的岗位，或者能帮学院开拓教科研和社会服务的新方向，为学院的事业发展提供平台。柔性引进高层次人才的待遇，基于人才的软实力，对专业建设的贡献度，通过协商确定职责并签署工作协议，参照学院教科研奖励办法等其他绩效制度，采取一人一议的方法核定。

六、高层次人才的工作职责和任务

学院引进的高层次人才（高技能人才外）除完成所聘岗位的基本工作职责外，还应该完成如下主要工作任务：

（一）正确把握本专业的发展方向，提出具有战略性、前瞻性、创造性的发展构想，引领专业迈向更高的科研、学术目标。

（二）引进国内外最前沿的科研成果，开展原创性、重大理论与

实践问题研究和关键技术领域攻关，扩大学院对外影响和社会服务能力，提升办学能力和该专业在国内的影响力。

（三）申报并获得省部级以上课题（或项目）与成果。

（四）领导本专业教师梯队建设，根据专业特点和发展需要，组建并带领一支教科研团队进行教学、科研、应用技术工作并协助增加国内外学术交流活动，为学院创造经济、社会效益。

（五）开设并讲授本专业核心课程、前沿课程或讲座，每年为学生主讲一门以上课程，教学效果好；组织编写高水平教材和著作。

（六）制定专业建设和发展战略规划并组织实施，主持品牌专业、特色专业、重点实训室建设，引领本专业和相关专业群进入国家级、省部级重点建设专业行列。

（七）提出并指导中青年骨干教师申请和主持国家、省部级重大科研项目和国际合作项目，以及对国民经济和社会发展有重要贡献的前沿课题，取得高水平的创新成果。

高技能人才除完成所聘岗位的基本工作职责外，还应该完成如下主要工作任务：开展应用技术研发和关键技术领域攻关，扩大学院对外影响和社会服务能力，提升办学能力和该专业在国内的影响力；个人或指导学生参加专业技能竞赛获重大奖项。

七、组织机构

（一）学院设立高层次人才引进工作领导小组（以下简称“领导小组”），学院党政主要领导担任组长，其他院领导担任副组长，相关职能部门负责人为成员。领导小组办公室设在人事处，成员由相关职能部门工作人员组成。

（二）高层次人才引进组织机构分别承担相应职责。

1. 领导小组：负责学院高层次人才引进工作，研究确定高层次人才引进规划，指导督促高层次人才引进计划实施；协调校内各职能部门在高层次人才引进工作中的分工；审议确定拟引进的高层次人才及其支持条件等。

2. 领导小组办公室：负责学院高层次人才引进工作的协调管理和具体事项的办理落实，发布年度高层次人才引进公告，对拟引进高层次人才的政治思想、工作经历等进行审核，组织高层次人才面试考核，汇总并审核相关高层次人才引进材料，提交学院党委会会议审议、办理引进后续录用等工作。

3. 学术委员会：负责对各部门引进人才的适岗条件进行评议、审核，并提出人才分层建议。

4. 相关部门主要职责有：

(1) 职能部门

1) 党委教师工作部：负责对拟引进高层次人才的政治素质和师德师风表现进行审查。

2) 科研管理办公室：负责对拟引进高层次人才科研成果的审核，并协助办理引进高层次人才科研经费使用的相关手续。

3) 教务处：负责对拟引进高层次人才的学科专业契合度、教学能力、教改水平等进行审核。

4) 财务处：负责引进高层次人才相应经费的配套工作。

(2) 用人部门

成立高层次人才引进工作小组，制定本部门高层次人才引进规划，协助学院开展高层次人才引进工作，并通过各种渠道积极物色相应高层次人才。

八、高层次人才引进的工作程序

(一)学院各用人部门根据专业建设规划和师资队伍结构等实际情况,研究拟订人才引进计划,并于每年年底前向人事处报送下一年度需求计划。

(二)学院人事处根据各部门提交的人才需求计划,结合学院编制情况,组织专题会议研究确定年度计划,报领导小组、院长办公会和党委会审批,并报上级主管部门批准。

(三)学院人事处根据上级主管部门批复的年度人才引进计划,组织各部门开展具体实施工作。上级部门下达聘用通知后,在1个月内,人事处与入选者签订聘用合同,用人部门与聘用人员签订工作目标协议书。3个月内不签订聘用合同者,取消聘用。

九、人才引进工作的具体实施

(一)信息公示:学院将年度人才引进需求信息在学院校园网站及上级主管部门规定网站予以公示。

(二)个人申请:符合条件的应聘者提出个人申请,并提供学历、学位、职称及学术科研成果等证明材料。

(三)审核材料:各用人部门对应聘者个人材料予以初审,初审意见报学院人事处,人事处将初审材料交相关职能部门进行复审。

(四)组织考察考核:学院人事处组织各部门相关人员成立专家考察考核小组,负责对应聘人员进行考察考核,主要采取面试的形式。专家考察考核小组根据应聘者面试情况及部门初审意见和职能部门复审意见做出决议。

(五)学术委员会评议:学院学术委员会对各部门引进人才进行评议、审核,提出人才分层建议。

（六）审批及聘用：经学院领导小组、院长办公会和党委会研究确定拟引进人才后，报主管部门审批，并办理相关聘用手续。

十、高层次人才的管理与考核

在高层次人才引进工作中，为避免出现“重引进、轻管理”现象，切实发挥引进的高层次人才在教学、科研及专业建设中的作用，需要加强高层次人才引进后的各项管理及考核工作。

（一）学院引进高层次人才均实行合约管理，按照责、权、利相一致的原则签订聘用合同和工作任务书，约定岗位职责、待遇和聘任期限等具体事宜，服从学院的管理规定。引进人员首聘期（柔性引进除外）为六年，考核合格后再续聘。若违约调离学院，服务未满年限者，学院收回所发放的全额安家费（税后）。不管引进人员是否服务期满，高层次人才申请调离学院，原随调（含编外聘用）配偶必须同时调离或自动离职，否则学院不予同意调离申请。

（二）全职引进高层次人才考核要求

高层次人才在进院三年后需进行中期考核，考核优秀的奖励人才补贴的 10%，考核未完成规定的任务，返还已领取的人才补贴的 50%。

全职引进高层次人才如在聘期内仍未完成聘期规定的任务，则返还所领取的安家费（税后）和全部人才补贴，并作低聘或解聘处理。若有学术弄虚作假或违反师德师风者，予发解聘。

（三）柔性引进高层次人才考核要求

柔性引进高层次人才的待遇如果岗位清晰，任务明确的，按协议任务完成情况，分阶段发放待遇。如任务比较单一的，在任务完成时结算待遇。

（四）高层次人才在学院工作期间所接触的各种科研、实验的相

关论文、文件、资料等信息，均属学院科研秘密，高层次人才有义务对其保密，不对外扩散。

（五）高层次人才以学院为依托的科研成果按照国家有关知识产权法律、法规的规定执行。高层次人才在聘期内研发高新技术、转化科技成果、发展高新技术产业取得成就者，按照国家相关规定获得有关产权收益。

（六）紧缺专业的高层次人才所占岗位不受各部门岗位编制数量与等级的限制。

（七）高层次人才业绩绩效已体现在薪酬里，各项业绩不再按学院绩效奖励制度再行奖励，但若总业绩超过薪酬协议的，可补差。

（八）夫妻双方同时引进，分别执行人才补贴，安家费就高一方发放。

（九）学院可根据特殊工作需要引进各类高层次人才，特殊情况由院长办公会、党委会审议确定。

（十）实施人才引进工作责任制和考评机制。人才引进工作列入部门的年度工作责任书，每年对人才引进工作进行考评，对于引进高层次人才工作表现积极且取得显著成效的部门给予表彰和奖励。对于引进高层次人才工作滞后的，约谈主要领导，部门主要领导年度考核不得评优。

十一、政策实施

本办法自发文之日起实施，适用于之后经学院审批引进的高层次人才，本办法由人事处负责解释。