

中共湖北工业职业技术学院委员会文件

湖工职发〔2022〕 26号

关于印发《湖北工业职业技术学院 高层次人才引进与管理办法（试行）》的通知

校属各单位：

《湖北工业职业技术学院高层次人才引进与管理办法（试行）》经校党委会审议通过，现予以印发，请各单位认真落实。

特此通知

中共湖北工业职业技术学院委员会

2022年11月23日



第一章 总则

第一条 为大力实施“人才强校”战略，着力打造高层次人才队伍，更好地实施学校“十四五”事业发展规划，进一步增强学校办学实力，促进学校高质量发展，根据省市相关文件精神，结合学校实际，特制定本办法。

第二条 高层次人才引进与管理，以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，紧密结合国家、湖北省和十堰市人才工作政策精神，坚持党管人才原则，着眼高素质人才与师资队伍建设，努力构建人才政策优势，营造良好人才生态环境；着力建设一支适应现代职业教育需求的高层次人才队伍，为学校改革、建设与发展提供有力的人才保障。

第三条 拓展高层次人才引进的视野和渠道，加大高层次人才引进的力度，重点引进一批创新创业领军人才、专业带头人和中青年骨干教师，不断提高专业教师的职业教育教学能力、科研能力和社会服务能力，全面提升人才与师资队伍的专业水平和整体素质，发挥高层次人才引领和示范作用，建立有效的团队合作机制，形成强大的团队凝聚力和创造力。

第四条 高层次人才引进与管理坚持以下原则：

（一）科学规划，有序引进。人才引进与学校发展目标相一致，充分考虑创新教学团队建设和教学科研工作的实际需要，有利于促进专业（群）建设与发展，有利于人才队伍结构优化和水平提升。

(二)突出重点,统筹兼顾。优先引进重点建设专业(群)、发展前景较好的新兴专业(群)需要的高水平领军人才,同时全面考虑充实其他专业(群)发展急需的优秀青年人才。

(三)公开招聘,择优录用。遵循国家关于事业单位聘用工作人员的相关要求,面向全社会公开招聘,坚持公平竞争、科学评价、严格考核、择优引进,确保引进人才质量。

(四)不拘一格,广纳贤才。坚持“不求所有、但为所用”,健全引才机制,通过多种渠道,采取多种形式,不拘一格引进和使用高层次人才。

第二章 高层次人才类别和条件

第五条 引进高层次人才类别

一类人才:主持国家级项目或具有国家级教学、科研成果奖励(主要完成人),具有正高级职称或具有博士学位专业技术人员。

二类人才:具有博士学位的副高级及以上职称专业技术人员。

三类人才:具有博士学位人员。

四类人才:经学校研究认定的其他急需紧缺专业人才,一般应具有副高级及以上职称和硕士学历学位;或有突出贡献的高级技师或能工巧匠。

五类人才:急需紧缺专业的硕士研究生。

第六条 引进高层次人才的基本素质条件

(一)政治立场坚定、业务素质高、身心健康。

(二)恪守教师职业道德规范和学术道德规范,作风正派,富有团队合作精神。

(三) 一类和二类人才年龄一般不超过 50 周岁；三类和四类人才年龄一般不超过 45 周岁；五类人才年龄一般不超过 35 周岁。特别优秀的人才，经学校研究，年龄可放宽。

(四) 符合我校专业或课程建设需要。

第三章 高层次人才待遇

第七条 全职引进并签订 5 年及以上聘用合同的高层次人才，除享受在职教职工同等工资福利、社会保障等待遇外，根据不同类别享受以下待遇（均为税前金额）：

人才类别	安家费 (万元)	科研启动资金 (万元)		人才津贴 (合同期内)	其他	
		文科	理工科			
一类	一事一议，一人一策					
二类	紧缺专业	100	20	30	每月享受人才津贴 4000 元	
	一般专业	80	20	30	每月享受人才津贴 3000 元	
三类	紧缺专业	80	10	15	每月享受人才津贴 3000 元	
	一般专业	60	10	15	每月享受人才津贴 2000 元	
四类	紧缺专业	60	8	12	每月享受人才津贴 2000 元	
	一般专业	40	8	12	每月享受人才津贴 1000 元	
五类	享受市级有关人才待遇					

第八条 安家费及科研启动资金发放。在十堰市区内购买住房的，一次性发放 50% 的安家费，剩余 50% 在服务期内按年度等额发放。不购买住房的，在服务期内按年度等额发放安家费。科研启动资金以资助项目形式下发。

第九条 引进人才的职称聘任，原则上按引进人才所具备的实际任职资格聘用，待遇按实际聘用岗位核发。具有博士学位的副高级专业技术人员，校内奖励性绩效工资享受正高级职称待遇；具有博士学位的中级及以下职称的专业技术人员，校内奖励性绩效工资可享受副高级职称待遇。3年后如未能取得相应的专业技术任职资格的，校内奖励性绩效工资按实际任职资格发放。

第十条 学校为引进的高层次人才提供必要的办公条件、科研经费和设备。

第四章 引进程序

第十一条 引才备案。人事处根据学校人才发展规划和各教学单位的需要，向学校提出高层次人才招聘计划，经党委会研究同意后，统一发布高层次人才引进计划公告。

第十二条 个人申请。求职者填写引进申请，提交身份证（护照）、学历学位证书、职称证书、教学科研业绩等相关材料。

第十三条 资格初审。用人单位对照引进条件，认真选才，组织相关人员对申请人进行审核。审核内容包括申请人的思想政治表现、心理素质状况、敬业精神、团队精神、科研教学能力、引领水平等，划分人才层次并提出初审意见，将相关材料报人事处审核。

第十四条 学校评审。由学校组织相关职能部门对拟引进人选进行资格审查，组织校内外专家对拟引进人选学术、科研水平和能力、人才类别进行评议评定。审议结果经党委会审批后，对拟引进人选进行公示。

第十五条 体检考察及签约聘用。引进人才需要通过学校指定的三甲及以上医院体检，并获得健康合格证明。经学校同意引进的高层次人才，由学校报市委组织部、市人社局备案，按相关规定办理聘用手续。拟引进人才与学校签订 5 年及以上聘用合同，聘用合同应明确引进人才在人才培养、科学研究、专业建设、产教融合、团队平台建设等岗位职责和工作目标要求。

第五章 考核与管理

第十六条 引进人才须遵守国家有关法律法规和学校相关制度，服从学校管理及工作安排，履行岗位职责，完成合同规定任务，如若发生教学事故，或受党纪、政务处分的，按相关文件处理。

第十七条 考核内容。实行以学校为主导、用人单位为主体的两级岗位目标管理与考核机制，根据聘用合同及相关工作任务对引进人才进行考核，考核内容主要包括职业道德与学术道德、教学科研工作业绩等方面，重点考核聘用合同履行情况及引进人才在人才培养、技能竞赛、科学研究、专业（群）建设、团队平台建设等方面的工作业绩。

第十八条 考核方式。全职引进人才的考核分年度考核、中期考核和聘期考核三类，中期考核在引进人才聘期第三年末进行，聘期考核在引进人才聘期第五年末进行。用人单位负责引进人才的年度考核、中期考核及聘期考核，考核结果经人事处、教务处等相关部门审核后报学校审定。

第十九条 考核等次。考核结果分为优秀、合格、基本合格、不合格四种等次，考核结果作为奖励、续聘、解聘及调整待遇的依

据。对确定为基本合格、不合格等次的引进人才进行提醒谈话，限期改进并减半发放或停发当年应享受的安家费补贴。如出现第二次年度考核不合格者，给予解聘，并按合同有关规定支付违约金。

第二十条 全职引进人才在聘期内一般不得在其他单位兼职，确需兼职的须经学校批准，擅自兼职的学校有权终止聘用合同，并解除聘用关系。

第二十一条 违约责任。聘期内因个人辞职、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发放的安家费和岗位津贴，同时按照合同和相关规定追究违约责任，交纳违约赔偿金后，方可办理离校手续，否则学校依法追究违约责任。

第六章 柔性引进

第二十二条 柔性引进是指将人事关系暂无法转入我校工作的高层次人才聘请到我校，实际参与教学、科研和专业建设等工作。

第二十三条 柔性引进人才主要采取特聘教授的形式进行聘用。

第二十四条 柔性引进合同期限一般不少于 3 年，聘期内每年在校实际工作时间不得低于 3 个月。

第二十五条 对柔性引进的高层次人才，实行目标责任管理。各用人单位须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，经学校审批后签订聘用合同，相关待遇按合同执行。

第七章 组织保障

第二十六条 各教学单位负责制定其师资队伍建设规划和年度人才引进计划，开展引进人才的遴选、推荐、日常管理和服务工作。

第二十七条 学校各有关职能部门要根据国家、省、市相关政策规定，做好引进人才的管理服务工作。

第八章 其他规定

第二十八条 引进人才工作严格按照人事制度规定执行，发现弄虚作假的，取消一切引进待遇，并予以辞退。

第二十九条 若引进的人才同时符合省市级人才引进政策，可同时申领省市级人才补助。

第九章 附则

第三十条 本办法不具有合同性质，具体引进高层次人才的相关待遇等以签订的合同为准。

第三十一条 本办法自印发之日起实施，原有规定如与本办法不相符的，以本办法为准。

第三十二条 本办法由人事处负责解释，相关条款与上级文件冲突的以上级文件为准，如上级有新规定则按新规定执行。