

# 浙江机电职业技术学院文件

浙机电院〔2021〕14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 引进管理办法》的通知

学校各部门：

《浙江机电职业技术学院高层次人才引进管理办法》已经学校讨论通过，现印发给你们，请遵照执行。

浙江机电职业技术学院

2021年1月20日



# 浙江机电职业技术学院 高层次人才引进管理办法

## 第一章 总则

第一条 为贯彻落实学校第三次党代会提出的“实施人才队伍优化工程”，吸引一大批高水平专业领军人才，显著提高学校师资队伍水平，打造一支高水平双师教师队伍，为“双高计划”建设和高水平职业技术大学建设提供有力的人力资源保障，根据上级有关政策及学校实际，特制定本办法。

### 第二条 引进对象

学校高层次人才引进对象，是指符合《浙江机电职业技术学院高层次人才认定标准》（详见附件）条件的人才。

### 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。优先引进重点、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类型，设定聘期指标，实行合约管理。

## 第二章 引进条件

第四条 引进的高层次人才必须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、身体健康，其中，具有博士学位的年龄一般不超过 45 周岁，具有正高级专业技术职务的年龄一般不超过 50 周岁。确属学校急需紧缺的人才，可由学校按一人一议方式，酌情决定对年龄条件进行破格。

### 第五条 紧缺人才范围

根据学校发展需求，智能制造等相关专业人才视为紧缺高层次人才，其余为高层次人才。

## 第三章 引进程序

第六条 高层次人才引进按照下列程序进行：

（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）制定计划。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，制定下一年度学校高层次人才引进计划；报院长办公会议、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）面试考察。面试考察由各二级学院（部）组织实施。

(六) 协商引进意向待遇。二级学院(部)与高层次人才协商引进意向待遇,并将面试考察结果、意向待遇报人事处处务会议复核,复核结果报相关校领导。

(七) 二级学院(部)党政联席会议讨论后提出具体引进意见。

(八) 院长办公会议审议、审议结果报党委会批准。

(九) 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、查档、报批录用、签订聘用合同和补充协议等相关手续。

## 第四章 管理与考核

### 第七条 日常管理

高层次人才以编内身份引进,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。

### 第八条 服务期管理与考核

(一) 引进的高层次人才服务期一般为八年,签订相关服务期协议作为聘用合同的补充(协议书见附件)。

(二) 在服务期内设定考核期,考核期为5年,并设置相应考核期业绩指标(业绩指标详见附件3)。

(三) 考核期满实行业绩考核

1. 考核期满前 3 个月，引进人才须提供业绩指标完成情况的报告及相关佐证材料。

2. 学校成立考核小组，由分管人事校领导任组长，人事处、教务处、科技开发处负责人和相关部门人员为成员，负责根据学校有关人才荣誉、教学成果、科研成果的相关管理制度进行业绩认定考核。

第九条 因日常工作、试用期、年度考核、考核期考核等未达到要求，学校可根据相关法律法规和合同约定，解除聘用合同，并由乙方承担违约责任。

## 第五章 引进人才待遇

第十条 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。引进人才相关待遇如下：

（一）学校为引进人才妥善解决好实验条件配备，视配偶个人条件安排适当工作，协助子女入学等方面的问题。

（二）具有正高级职称或博士学位的引进人才享受相应引进经费待遇（详见附件），不具备正高级职称或博士学位的引进人才一般不享受引进经费待遇。

（三）引进人才服务期未满离开学校（含考核期不合格解除聘用合同），必须根据协议退还相应引进经费待遇，同时对随人才引进在校内落实工作的配偶一并调离。

## 第六章 附则

第十一条 2021年1月1日后党委会通过的引进高层次人才适用本办法。

第十二条 原《浙江机电职业技术学院高层次人才引进办法（修订）》（浙机电院人〔2019〕44号）同时废止。学校原有规定与本办法不一致的，以本办法为准。

附件：

1. 浙江机电职业技术学院高层次人才认定标准
2. 浙江机电职业技术学院高层次人才引进经费待遇
3. 浙江机电职业技术学院高层次人才引进考核期业绩指标
4. 浙江机电职业技术学院高层次人才引进补充协议

## 附件 1

### 浙江机电职业技术学院高层次人才认定标准

为贯彻落实学校第三次党代会提出的“实施人才队伍优化工程”具体要求,吸引一大批高水平的专业领军人才,显著提高学校的师资队伍水平,打造一支高水平双师教师队伍,为“双高计划”建设和高水平职业技术大学建设提供有力的人力资源保障,根据上级有关政策及学校实际,特制定本标准。

一、学校高层次人才是指具有高级职称或博士学位的人才,具体分为三个层次,各层次标准如下:

(一) 第一层次(符合下列条件之一):

1. 国家有突出贡献的中青年专家;国务院批准的享受政府特殊津贴的专家。

2. 国家“万人计划”;浙江省“万人计划”杰出人才人选。

3. 国家级教学名师;中国工艺美术大师;国家级非物质文化遗产传承人;中华技能大奖获得者;国家级技能大师工作室领衔人。

4. 国家自然科学奖、国家技术发明奖、国家科学技术进步奖一等奖获得者(前3位完成人);国家级教学成果奖特等奖获得者(前3位完成人);中国标准创新贡献奖获得者(个人奖);近5年来,担任国家自然科学基金重大项目第一负责人。

5. 浙江省科学技术重大贡献奖获得者;浙江省特级专家。

6. 相当于上述层次的人才。

(二) 第二层次(符合下列条件之一):

1. 省青年科技奖获得者;省有突出贡献的中青年专家;享受省政府特殊津贴专家。

2. 浙江省“151”人才工程重点资助和第一层次培养人选;教育部“新世纪优秀人才支持计划”入选者。

3. 全国模范教师；省高校教学名师；近 5 年担任并完成教育部人文社会科学重点研究基地重大项目或哲学社会科学研究后期资助重大项目负责人；近 5 年来，担任并完成教育部哲学社会科学重大攻关项目第一负责人；近 5 年来，担任并完成国家优秀青年科学基金项目负责人。

4. 全国技术能手；省级工艺美术大师；省级非物质文化遗产传承人；钱江技能大奖获得者；省首席技师；国家技能人才培养突出贡献奖获得者；省级技能大师工作室领衔人；浙江省“百千万”高技能领军人才（杰出技能人才）。

5. 国家自然科学奖、国家技术发明奖、国家科学技术进步奖二等奖获得者（前 3 位完成人）；省、部、军队、国防自然科学奖、技术发明奖、科学技术进步奖（一等奖）获得者（前 3 位完成人）；国家级教学成果奖一等奖、二等奖获得者（前 3 位完成人）；国际标准的召集人；省哲学社会科学优秀成果奖一等奖（第 1 位完成人）；中国专利金奖获得者（须为专利发明人，前 3 位完成人）。

6. 近 5 年来，担任并完成国家社科基金重大或重点项目负责人。

7. 全国职业院校教师能力大赛一等奖获得者（排名第一）。

8. 相当于上述层次的人才。

（三）第三层次（符合下列条件之一）：

1. 全国职业院校技能或学科大赛（含创新创业大赛）二等奖及以上获得者的指导老师（排名第一）；省级教学或技能比赛一等奖获得者（排名第一）；全国职业院校教师能力大赛二等奖获得者（排名第一）。

2. 制定地方标准、行业标准或国家标准（前 3 位完成人）；出版著作、且近 5 年在国内外核心期刊发表过学术论文 2 篇。

3. 省级高技能人才创新工作室领衔人；省技术能手；具有特级技师职业资格，并取得以下成果之一的专业技能人才：

获市厅级及以上奖励，承担厅级以上课题、科研项目，取得授权专利，



制定地方标准、行业标准或国家标准，出版著作，在国内外核心期刊发表过学术论文；浙江省“百千万”高技能领军人才（拔尖技能人才）。

4. 省、部、军队、国防自然科学奖、技术发明奖、科学技术进步奖（二等奖）获得者（前3位完成人）；省级教学成果一、二等奖获得者（前3位完成人）；获市厅级科技进步奖（科学技术奖）一等奖获得者（前3位完成人）；省哲学社会科学优秀成果奖二等奖（第1位完成人）；中国专利银奖、中国外观设计金奖（须为专利发明人或设计人，前3位完成人）；省专利奖金奖获得者（须为专利发明人或设计人，前3位完成人）。

5. 相当于上述层次的人才。

## 二、补充说明

1. 承担学校双高建设等重大建设任务的主要项目负责人，视同符合第三层次人才条件。

2. 确属学校紧缺专业或急需引进的正高职称人员或博士，未对应上述条件的，可视同符合第三层次人才条件。

3. 具有上述条件之外成果或荣誉的人才，经本人申请、学校职能部门业绩审核、学术委员会或教学工作委员会评审、院长办公会议审议、党委会批准后，可确定为对应的人才层次。

附件 2

浙江机电职业技术学院  
高层次人才引进经费待遇

人员类别		购房货币化安置费 (万元)	科研启动资金(万 元)	安家费 (万元)	过渡期租房补贴 (元/月)
第一层次		面议			
第二层次	紧缺	230	50	30	8000
	其他	180	30		
第三层次博士正高	紧缺	180	30	18	5000
	其他	135	30		
第三层次正高	紧缺	140	30		
	其他	110	20		
第三层次博士副高	紧缺	120	30		
	其他	90	20		
第三层次博士	紧缺	100	20		
	其他	60	20		

备注：

1. 表中所列购房货币化安置费、安家费均为税前额度，由引进人才自行承担相应个人所得税。

2. 引进待遇实施项目制管理，由学校和引进人才签订协议，明确待遇、考核要求、违约责任等：

(1) 购房货币化安置费在试用期考核合格后发放，(未设定试用期的在签订聘用合同和补充协议后发放，下同)；分 5 年发放，首年发放总额的 60%，剩余部分每年发放 10%。安家费在试用期考核合格后一次性发放。科研启动资金在取得纵向科研项目立项时进行配套，按照学校财务和科研有关管理规定执行。享受过渡期租房补贴从报到并签订聘用合同(含补充协议)当月开始，过渡期不超过 3 年，自入职起算，每年需提供无房证明；享受时，可凭租房发票进行报销，上限为上述规定额度，或由学校按上述税前额度每月打卡发放。

(2) 若引进人才考核期业绩考核不合格，或未满服务期辞职或调离，或因协议中其他违约情况导致解聘的，均根据协议规定承担违约责任。若由此造成学校其他损失的，引进人才须承担赔偿责任。

## 附件 3

# 浙江机电职业技术学院 高层次人才考核期业绩指标

### 一、第一层次人才

考核期完成下列 A、B、C、D 中的 2 项或 A、B、C、D 中的 1 项，以及其余 2 项。

A. 主持国家级科研项目 1 项或纵向科研经费到款累计 300 万元及以上（人文社科类 75 万元及以上）或横向技术服务到款累计 1000 万元及以上（其中单项到款 200 万元及以上）；

B. 主持国家教学资源库 1 个或主持国家级职业教育教师教学创新团队 1 支；

C. 主持获得国家教学成果奖一等奖 1 项；

D. 主持获得省部级科学技术奖、人文社科类一等奖及以上；

E. 知识产权转让到款累计 100 万元及以上（其中单项到款 40 万元及以上）；

F. 第一作者发表一级期刊论文 2 篇或核心期刊论文 6 篇或第一作者在国家级出版社出版专著 2 部；

G. 第一作者授权发明专利 2 项或专利转让 8 项；

H. 主持国家精品在线开放课程等国家级课程项目 1 项；

I. 主编教育部立项出版规划教材 2 本或获国家级教学能力竞赛一等奖 1 项；

J. 主持国家级专业教学标准 1 项或参与完成省部级以上行业技术标准或职业培训标准规范 3 项。

### 二、第二层次人才

考核期完成下列 A、B、C、D 中的 2 项或 A、B、C、D 中的 1 项，以及其余 2 项。

A. 主持省部级重大/重点科研项目 1 项或纵向科研经费到款累计 80 万元及以上（人文社科类 20 万元及以上）或横向技术服务到款累计 500 万

元及以上（其中单项到款 100 万元及以上）；

B. 主持国家精品在线开放课程等国家级课程项目 1 项或获国家级教学能力竞赛二等奖及以上 1 项；

C. 主持获得省级教学成果奖一等奖及以上 1 项；

D. 主持获得省部级科学技术奖、人文社科类二等奖及以上；

E. 知识产权转让到款累计 50 万元及以上（其中单项到款 20 万元及以上）；

F. 第一作者发表一级期刊论文 1 篇或第一作者在国家级出版社出版专著 1 部；

G. 第一作者授权发明专利 1 项或专利转让 5 项；

H. 主持省级精品在线开放课程等省级项目 1 项或国家教学资源库建设子项目 2 项或省级教学案例、教学改革等 2 项；

I. 主编浙江省重点（新形态）教材 2 本或获教学能力竞赛省级一等奖及以上 1 项或作为指导教师（第一）指导学生国家级大赛一等奖 1 项；

J. 参与国家级专业教学标准 1 项（前三）或参与完成省部级及以上行业技术标准或职业培训标准规范 2 项。

### 三、第三层次人才

中级及以下职称的博士，考核期完成下列 A、B、C、D 中的 1 项，以及其余 1 项。其他引进人才考核期完成下列 A、B、C、D 中的 2 项或 A、B、C、D 中的 1 项，以及其余 2 项。

A. 主持省部级科研项目 1 项或纵向科研经费到款累计 40 万元及以上（人文社科类 10 万元及以上）或横向技术服务到款累计 250 万元及以上（其中单项到款 50 万元及以上）；

B. 主持省级精品在线开放课程等省级课程项目 1 项，或获教学能力竞赛省级一等奖及以上 1 项

C. 主持获得省级教学成果奖二等奖及以上 1 项；

D. 主持获得省部级科学技术奖、人文社科类三等奖及以上；

E. 知识产权转让到款累计 30 万元及以上（其中单项到款 10 万元及以上）；

F. 第一作者发表一级期刊论文 1 篇或核心期刊论文 3 篇或国家级出版社出版专著 1 部；

G. 第一作者授权发明专利 1 项或专利转让 4 项；

H. 主持省级教学案例、教学改革等 1 项或国家教学资源库建设子项目 1 项；

I. 主编浙江省重点（新形态）教材 1 本，或作为指导教师（第一）指导学生省级大赛一等奖及以上 2 项；

J. 参与完成省部级及以上行业技术标准或职业培训标准规范 1 项。

#### 四、其他

（一）符合下列特殊条件之一，视同考核期业绩指标完成：

1. 以第二层次引进的，考核期内经学校认定晋升为第一层次人才的；
2. 以第三层次引进的，考核期内经学校认定晋升为第二层次及以上层次人才的。

根据上述特殊条件完成业绩指标的，在新聘期内须以新认定的人才层次进行相关考核，业绩指标也对应新层次。

（二）承担学校“双高计划”建设重点项目等重大建设项目负责人，在完成年度建设任务后，可视同完成年度业绩考核；在考核期内所有年度的建设任务均完成或本项目在考核期内通过验收，可视同完成本考核期的业绩指标。

（三）引进人才经本人申请、学校学术委员会认定、院长办公会议审议、党委会批准，可采用上述业绩之外的重要业绩代替考核任务中相应业绩指标。

（四）业绩指标计算规则

1. 同一项目按就高原则计算一次。
2. 同一项定量指标超额完成，达到定量 2 倍及以上的，可视同完成 2 项。
3. 完成的业绩可同时适用于个人不计酬考核，也可作为申报各类人才荣誉、项目、团队等。