

黎明职业大学文件

黎大〔2018〕74号

关于印发黎明职业大学高层次人才 引进与管理办法的通知

各学院、部（办、处、馆、中心）：

为实施人才强教、人才强校战略，加大学校引进高层次人才力度，优化师资队伍结构，推动学校科学办学和创新发展，增强核心竞争力，学校制定《黎明职业大学高层次人才引进与管理办法》，现予以印发，请组织教职工认真学习，并遵照执行。



2018年6月1日

黎明职业大学高层次人才引进与管理办法

为实施人才强教、人才强校战略，加大学校引进高层次人才力度，优化师资队伍结构，推动学校科学办学和创新发展，增强学校核心竞争力，根据《教育部办公厅关于进一步加强和规范高校人才引进工作的若干意见》（教人厅〔2013〕7号）、《中共福建省委人才工作领导小组印发福建省引进高层次人才评价认定办法（试行）的通知》（闽委人才〔2015〕5号）、《中共泉州市委、泉州市人民政府关于实施人才“港湾计划”的若干意见》（泉委发〔2017〕6号）等文件规定和政策，结合学校实际，特制定本办法。

一、引进对象

本办法所称的高层次人才包括：

（一）《泉州市人民政府关于印发泉州市高层次人才认定和引进高层次人才团队评审规定（试行）的通知》（泉政文〔2017〕53号）规定的五个层次人才；

（二）根据学校实际情况，省级示范专业、学校重点建设专业的急需紧缺人员（分为校内五个层次）；

（三）台湾全职教师。

二、基本条件

（一）热爱教育事业，具有良好的政治素养和职业素质。

（二）具有较高的学术造诣，教学科研能力强，所从事学科（专业）为学校教学、科研工作所需。

(三) 服从工作安排，愿为学校的发展作出积极的贡献。

(四) 引进市级高层次人才年龄按市级有关规定执行。引进校级高层次人才，具有正高职务的，年龄一般不超过 50 周岁；具有博士学位且具有副高职务的，年龄一般不超过 45 周岁；具有博士学位的研究生，年龄一般不超过 40 周岁；紧缺专业的教授、副教授、博士年龄可适当放宽（最多 5 周岁）。

(五) 遵守高校教师职业道德规范，为人师表，身心健康。

(六) 引进台湾全职教师还需具备：

1. 坚持一个中国的原则，维护与促进两岸关系的和平发展；
2. 年龄在 45 周岁以下的台湾地区居民，特别优秀紧缺的可以放宽至 50 周岁；
3. 博士研究生或具有硕士及以上学位的企业高管（高技能人才）。

三、引进方式

聘为学校编内或编外教师。

四、引进待遇

(一) 泉州市高层次人才规定的五个层次人员及配套待遇

引进的高层次人才，经送市人社局评审认定后，符合市级高层次人才条件的，除按《中共泉州市委人才工作领导小组关于印发泉州市高层次人才享受工作生活待遇暂行规定的通知》（泉委人才〔2017〕13号）规定享受相应待遇外，另根据学校工作需要，再享受一系列学校提供的优惠待遇（详见表 1）。

表 1：黎明职业大学市级各层次引进人才校内待遇一览表

层 次	学校提供待遇			
	引进经费		生活补贴 (元/月)	其他待遇
	项目	金额 (万元)		
市级第一层次	安家补贴	80	5000	1. 根据实际需要提供参加国内、国际学术会议的经费； 2. 全额资助出版学术著作。
	引进津贴	100		
	科研启动经费	100		
	合计	280		
市级第二层次	安家补贴	40	3000	同上
	引进津贴	50		
	科研启动经费	50		
	合计	140		
市级第三层次	安家补贴	20	1000	1. 根据实际需要提供参加国内、国际学术会议的经费； 2. 资助出版学术著作 5 本，每本资助 4 万元。
	引进津贴	25		
	科研启动经费	25		
	合计	70		
市级第四层次	安家补贴	10	500	同上
	引进津贴	15		
	科研启动经费	15		
	合计	40		
市级第五层次	安家补贴	5	500	1. 根据实际需要提供参加国内、国际学术会议的经费； 2. 资助出版学术著作 3 本，每本资助 2 万元。
	引进津贴	5		
	科研启动经费	5		
	合计	15		

备注：

1. 以上各项待遇均为税前收入，均为该层次人才可享受的最高金额，学校将根据引进人才的教科研成果情况以及岗位职责履行情况分档发放。

2. 引进人才经认定后，引进津贴分三年发放，当年发放 40%，第二、第三年分别发放 30%；安家补贴于签约到岗后一次性发放，科研启动金立项后由引进人才按照学校科研经费管理的相关规定申请使用。

3. 根据政策同类别待遇按就高原则享受；非同类别待遇可以叠加。

(二) 学校层次人才及配套待遇

根据学校实际情况，引进省级示范专业、学校重点建设专业的急需紧缺人员，分为五个层次。

1. 校级第一层次人才：具有正高级专业技术职务任职资格者。
2. 校级第二层次人才：取得博士学历学位且具有副高级专业技术职务任职资格（或取得国家一级职业资格、高级技师职务任职资格）者。
3. 校级第三层次人才：博士研究生。
4. 校级第四层次人才：工科高级技师、学校内部培养的博士。
5. 校级第五层次人才：应届毕业硕士研究生（指急需紧缺工科专业及学校多次未能招聘到位、经校党委会定为急需专业的应届硕士研究生）。

聘期内，以上五个层次人才除享受学校同级同类人员工资福利等待遇外，还可享受相应的优惠待遇（详见表 2）。

表 2：黎明职业大学校级各层次引进人才待遇一览表

类型	安家补贴 (万元, 税前)			科研启动费 (万元)		生活补贴 (元/月)	备注
	小计	安家 费用	购房 补贴	理工类	人文 社科类		
校级第一层次 (正高)	70	10	60	40	20	500	
校级第二层次 (博士且副高)	50	10	40	30	15	500	
校级第三层次 (博士)	25	5	20	15	10	500	应届毕业的博士研究生需待试用期考核合格后享受该层次待遇，试用期为三个月。
校级第四层次 (工科高级技师、学校内部培养的博士)	10	2	8	15	10	300	学校内部培养的博士已享受优惠待遇者不再重复享受。
校级第五层次 (急需紧缺工科硕士)	5	1	4	8	-	-	需待试用期考核合格后享受该层次待遇，试用期为三个月。

备注：

1. 以上各项待遇均为税前收入，均为该层次人才可享受的最高金额，学校将根据引进人才的教科研成果情况以及岗位职责履行情况分档发放；
2. 引进人才经认定后，安家费用于签约到岗后一次性发放，购房补贴凭购房合同一次性发放，科研启动金立项后由引进人才按照学校科研经费管理的相关规定申请使用。

(三) 台湾全职教师及配套待遇

根据示范性建设对师资队伍的要求以及《福建省高校台湾全

职教师引进资助计划实施办法》(闽人教〔2015〕108号)精神,引进台湾全职教师充实学校的教师队伍,建立人才队伍梯队,重点引进紧缺专业领域的台湾优秀教师。

符合《泉州市人民政府关于印发泉州市高层次人才认定和引进高层次人才团队评审规定(试行)的通知》(泉政文〔2017〕53号)文件规定,可以办理正式入编手续的台湾全职教师,可以参照“泉州市高层次人才认定的五个层次人员”予以引进,并办理入编手续。未进入事业编制的台湾全职教师,采用聘用制,学校根据台湾全职教师的教学、科研等业绩成果,参照学校教师专业技术职务任职条件规定,聘任其为讲师、副教授、教授等职务,并为其提供20-30万元不等的年薪,特别优秀的人才待遇可面议。优秀学术团队,团队中的每位成员均按其所属的人才类别标准执行。学校为台湾全职教师提供15万元的科研启动经费,并按相关规定可享有各级研究课题给予的课题经费及科研成果奖励金。

(四) 补充说明

1. 职称评聘

根据《泉州市高层次人才职称直聘暂行规定》,对泉州市认定的第一至第三层次人才及经市委人才工作领导小组认定的在相关行业领域内紧缺急需的、有较深专业造诣的优秀拔尖人才和技能精湛的高技能人才,可直聘为高级专业技术职务人员。其他层次人才在同等条件下优先聘任。

2. 住房保障

安家补贴每个家庭只享受一次，夫妻双方均为引进人才并享受安家补贴的，按一方全额、一方半额标准发放。未正式入编的台湾全职教师不享受安家补贴。

3. 配偶子女安置

(1) 符合泉州市引进人才条件的，按市人才引进有关规定执行。

(2) 属学校层次的引进人才与台湾引进全职教师，其配偶及随迁子女由学校协助个人妥善安置。

(3) 引进人才配偶未落实工作单位之前，由学校发给其生活补助费每月 1000 元，发放年限不超过 2 年（不包括未入编的台湾全职教师）。

(4) 正式入校工作时尚未结婚的引进人才，入校后结婚，其配偶子女不享受此项待遇。

4. 其他

(1) 学校根据引进人才的科研成果、教学成果集体研究确定人才的引进层次及档次，引进待遇的最高额将根据年度适时调整。

(2) 引进人才各项待遇按引进时确定的人才层次予以兑现，今后不再因本人的职务、职称等变动而调整。

(3) 实施灵活的柔性引进人才政策，采取智力引进。对保留当地户口和人事关系来校全职工作的高层次人才，及部分时间来校教学、讲学、教学团队的指导、科研合作等的高层次人才，根据来校工作时间的长短确定聘用方式，具体引进政策和

措施实行“一人一策”、“一事一议”，享受待遇按协议条款执行。

(4) 市级、校级高层次人才引进资金在市财政核拨专款中列支，不足部分由学校自筹解决；台湾全职教师薪酬从省教育厅下拨的台湾地区教师资助经费列支，不足部分由市财政核拨专款列支或由学校自筹解决。引进高层次人才专项资金的专项资金实行专款专用，可结转使用，但不得挪作它用。

(5) 符合本办法的各类引进人才，同时又符合福建省、泉州市引进人才条件者，由学校上报省、市政府相关部门审核确认，按照“待遇从优”原则，除享受学校优惠政策外，可同时享受省、市政府规定的人才引进待遇。

(6) 学校引进的优秀学术团队，团队中的每位成员均按其所属的人才类别标准执行。引进的企业高技能人才，如未能满足学校各项高层次人才类别，按照当年度该岗位市场价格，协商确定。

五、高层次人才引进工作程序

(一) 制定人才引进工作计划

由人事处牵头，会同教务处、科技处及各学院，根据教学、科研、专业发展等的需要提出拟引进人才计划，并研究提出学校重点建设专业和急需紧缺专业范围，经校党委会审定批准。

(二) 发布人才引进信息

由人事处通过各类媒体向社会发布高层次人才引进信息。

(三) 受理申请并审查资格

人事处负责接收应聘人员的应聘材料。包括：

1. 学历、学位、专业技术职务任职资格证书原件及复印件（国外取得的学位需经教育部留学服务中心认证，有“国外学历学位认证书”）。
2. 本人的工作简历及教学、科研及其他工作业绩、成果及获奖情况，并附有关证明材料。
3. 海外、科研机构或企业的任职证明材料。
4. 无犯罪记录证明。
5. 要求随调家属的人员应提供配偶及子女基本情况。

（四）学校集体研究确定

学校组织对高层次人才的科研成果、教学成果进行评议，集体研究确定引进人才层次及待遇（其中市级五层次人才还需报市人才办进行认定），根据引进人才的教科研成果定岗定责。

（五）审档考核及办理聘用手续

对高层次人才进行审档，适时开展考核工作，考核结束后根据专业发展要求，与其协商签订《黎明职业大学高层次引进人才协议书》，规定聘期内双方的权责，包括引进人才应承担的教学任务、科研和技术服务任务、专业建设任务等工作，办理入编手续，未入编的办理聘用手续。人事关系不转入学校的柔性引进人员，签订短期聘用协议书。

六、服务期限

（一）市级、校级引进人才服务期五至八年。服务期未满足离开学校者，取消其相应待遇，引进时随迁入学校工作的配偶一并迁离学校，并按合同或协议规定承担违约责任。

(二) 引进台湾全职教师聘期一般为一年。服务期未满离开学校者，取消其相应待遇，并按合同或协议规定承担违约责任。

七、引进人才的考核与管理

对学校引进的高层次优秀人才，由人事处牵头，协同教务处、科技处及所在单位定期进行考核。

(一) 试用期满考核：引进人员试用期为三个月，试用期满对引进人员进行试用期满考核。

(二) 学年考核：

1. 在开展教师学年度考核的同时，对引进高层次人才按人才引进协议书确定的岗位目标和工作任务进行考核。

2. 正式入编的高层次优秀人才，考核结果按学校相关规定执行。

3. 未正式入编的高层次人才，考核合格以上（包括合格）的，发放业绩奖励；考核基本合格的，不发放业绩奖励；考核不合格的，学校有权单方面解除聘任合同。

(三) 聘期考核：

1. 市级、校级引进人才聘期满时进行聘期考核。由各用人单位签署考核意见报人事处，由人事处会同教务处、科技处按有关规定汇总相关资料，并报学校综合评估，对业绩达不到聘用要求或违反合同的人员，按照合同约定承担相应的违约责任。

2. 引进台湾全职教师聘期期满时进行考核。考核合格的台湾全职教师，续聘工作由人事处执行。聘期内调离、辞职的，

由人事处负责解除聘用合同，并负责追缴有关款项。(二)

(四) 管理

各用人单位应做好引进高层次人才的日常管理工作，建立健全人才业务档案，注重目标管理。人事、教务、科技、财务等相关职能部门应共同配合，切实做好引进高层次人才的考核与管理工作。

八、本办法是对原有关高层次人才引进与管理规定的补充和完善，如有不同，按本办法执行。本办法由人事处负责解释，自下发之日起执行。