

贵州工程应用技术学院文件

贵工程院政通〔2022〕123号

关于印发《贵州工程应用技术学院高层次人才引进办法（修订）》等制度的通知

各学院、各部门：

《贵州工程应用技术学院高层次人才引进办法（修订）》
《贵州工程应用技术学院高层次人才待遇兑现办法（试行）》
《贵州工程应用技术学院柔性引进高层次人才管理办法（试行）》已经学校2022年12月27日党委会议审议通过，现印发给你们，请遵照执行。

特此通知。

附件：

1. 贵州工程应用技术学院高层次人才引进办法（修订）
2. 贵州工程应用技术学院高层次人才待遇兑现办法（试行）

3. 贵州工程应用技术学院柔性引进高层次人才管理办法（试行）



贵州工程应用技术学院

2022年12月30日

送：学院党政领导

贵州工程应用技术学院院长办公室

2022年12月30日印发

共印20份

附件 1:

贵州工程应用技术学院高层次人才 引进办法（修订）

第一章 总 则

第一条 为全面实施人才强校战略，优化师资队伍结构，加强学科队伍梯队建设，提高学校综合竞争力，加快建设高水平、特色鲜明的应用技术大学，根据《中共贵州省委贵州省人民政府关于推动新时代贵州人才工作高质量发展的实施意见》《中共毕节市委关于推动新时代毕节人才工作高质量发展的实施意见》《中共毕节市委 毕节市人民政府关于印发〈毕节市招才引智体制机制改革实施意见〉的通知》等文件精神，结合学校实际，特修订本办法。

第二条 根据学校学科建设和师资队伍建设需要，优先引进重点学科、重点专业、重点实验室和紧缺专业急需的高层次人才，同时兼顾其他学科。

第三条 引进的高层次人才须具备较高的思想政治素质、良好的道德修养和职业素养，热爱教育事业，遵守法律法规及学校规章制度，爱岗敬业，治学严谨。

第四条 对拟引进人员坚持思想道德品质与业绩并重、科研与教学兼顾的考察标准，严格考核，科学评价，择优录用，确保引进人才质量。

第二章 引进类别及资格条件

第五条 本办法所称的高层次人才，是指从国内外引进，

有较高的知识水平和技能，在各学科及专业技术领域做出过突出贡献或具有较强科研开发潜力的各类专家、学者。根据拟引进人才的工作业绩、科研能力、组织管理能力等条件分为学科领军人才、学科带头人才、学术带头人才、学术骨干人才、一般高层次人才五个类别。

（一）学科领军人才（A类人才）：在国（境）内外学术界具有很高学术地位的知名专家，年龄一般在70周岁以下，并满足下列条件之一者：

1. 中国科学院院士或中国工程院院士；
2. 中国社会科学院学部委员或人文社科资深学者；
3. 同美国（境）外科学院或工程院院士；
4. 国家最高科技奖获得者。

（二）学科带头人才（B类人才）：

在国（境）内外学术界具有很高学术地位的知名专家，对本学科专业建设和发展有创新性构想，在本研究领域取得国（境）内外同行专家公认的重要成就，具有良好的团结协作精神及较强的组织领导能力，具备领导本学科在其前沿领域达到或超过国（境）内外先进水平的能力，具有正高级专业技术职务，年龄一般不超过55岁，同时必须达到下列条件之一者，作为学校学科带头人引进：

1. 国家高层次人才特别支持计划（也称“万人计划”）领军人才入选者（包括科技创新领军人才、哲学社会科学领军人才、教学名师、百千万工程领军人才）；

2. 教育部“长江学者奖励计划”的特聘教授或客座教授；

3. 国家自然科学基金杰出青年基金获得者；
4. 国家自然科学基金创新研究群体学术带头人；
5. 教育部“长江学者奖励计划”创新团队学术带头人；
6. 科技部国家创新人才推进计划获得者（包括“中青年科技创新领军人才”和“重点领域科技创新团队负责人”）；
7. 科技部“973”项目首席科学家；
8. 国家百千万人才工程第一层次人选；
9. 国家百千万人才工程人选（同时授予“国家有突出贡献中青年专家”荣誉称号）；
10. “全国杰出专业技术人员”获得者；
11. 全国工程勘察设计大师；
12. 全国宣传文化系统文化名家暨“四个一批”人才培养工程入选者；
13. “国家教学名师奖”获得者；
14. 贵州省高层次人才培养计划“院士后备人选”入选者（含原贵州省高层次创新型人才“十”层次人选）；
15. 管理期内的贵州省核心专家或其他省（部、直辖市、自治区）权威专家。

（三）学术带头人人才（C类人才）：

具有较高学术造诣，在本学科专业领域有突出学术成就，具有良好的团结协作精神及较强的组织能力，具备领导本方向赶超国（境）内外先进水平的能力，具有正高级专业技术职务和博士学位学位（有博士毕业证和学位证，经教育部认证），年龄一般不超过50岁，同时必须达到下列条件之一者，

作为学校学术带头人引进：

1. 国家高层次人才特别支持计划（万人计划）领军人才“青年拔尖人才”入选者；
2. “长江学者奖励计划”青年学者项目（也称为“青年长江学者”）；
3. 国家优秀青年科学基金获得者（也称为“小杰青”）；
4. 科技部“863”项目首席科学家；
5. 国家百千万人才工程第二层次人选；
6. 教育部新世纪优秀人才支持计划（原教育部跨世纪优秀人才支持计划）获得者；
7. 中国科学院“百人计划”获得者；
8. 中国青年科技奖获得者；
9. 中国青年科学家奖获得者；
10. 中国女青年科学家奖获得者；
11. 全国优秀科技工作者；
12. 全国优秀教师；
13. 国务院政府特殊津贴获得者；
14. 贵州省高层次人才培养计划“领军人才”入选者（含原贵州省高层次创新型人才“百层次”人选）；
15. 管理期内的贵州省省管专家或其他部委（省、自治区、直辖市）级专家。

（四）学术骨干人才（D类人才）：

具有博士学位（有博士毕业证和学位证，经教育部认证）和正高级以上专业技术职务，在本学科研究领域内有优秀学

术成果，具有独立、明确的研究方向，能胜任教学科研工作，年龄一般不超过50岁，同时必须达到下列条件之一者，作为学校学术骨干人选引进：

1. 国家百千万人才工程第三层次人选；
2. 教育部新世纪优秀人才支持计划（高校青年教师奖、优秀青年教师资助计划、高等学校骨干教师资助计划）获得者；
3. 贵州省及其他部委（省、自治区、直辖市）优秀青年科技人才；
4. 贵州省青年创新人才奖获得者；
5. 贵州省及其他部委（省、自治区、直辖市）青年科技奖获得者；
6. 贵州省及其他部委（省、自治区、直辖市）优秀科技工作者；
7. 贵州省及其他省（自治区、直辖市）优秀教师；
8. 贵州省及其他部委（省、自治区、直辖市）特殊津贴获得者。
9. 贵州省高层次人才培养计划“青年拔尖人才”入选者（含原贵州省高层次创新型人才“千层次”人选、原贵州省甲秀文化人才）。

（五）一般高层次人才

E 类人才：博士学历学位（有博士毕业证和学位证，经教育部认证）并具备正高级专业技术职务人员，具有较高学术造诣，能胜任教学科研工作，在本学科专业领域有突出

学术成就，具有良好的团结协作精神及较强的组织能力，能为学科建设做出较大贡献，有很好的发展潜力，年龄不超过50岁。

F类人才：博士学历学位（有博士毕业证和学位证，经教育部认证）并具备副高级专业技术职务人员，有很好的发展潜力，能胜任教学科研工作，能为学科建设做出较大贡献，年龄一般不超过45岁。

G类人才：具有博士学历学位（有博士毕业证和学位证，经教育部认证），有很好的发展潜力，能胜任教学科研工作，能为学科建设做出较大贡献，年龄一般不超过45岁。

第三章 引进程序

第六条 引进方式以全职引进与柔性引进相结合，其中E、F、G类人才为全职引进，其他层次为全职引进与柔性引进相结合。允许以科研合作、技术攻关、学术交流、短期兼职、退休返聘等灵活方式柔性引进高层次人才，有关柔性引进方式及待遇通过协商并按签订协议执行。

第七条 制定人才引进计划。各学院（部门）根据学校发展规划和本学院（部门）的人员队伍状况及发展要求，充分研究论证，提交学校人事处审核后，在学校年度用编计划限额内，形成学校年度高层次人才引进实施方案及岗位需求计划，报学校党委审定。

第八条 发布信息及宣传。学校制定年度高层次人才招聘简章，报市人力资源和社会保障局备案后通过市人民政府网、学校网站等媒体窗口平台向社会公开发布包括岗位、数

量、资格条件、优惠政策等相关信息的人才引进年度计划。学院（部门）应充分利用学术会议，校际交流等拓宽人才引进渠道，并根据学院和学科发展需要，有计划、有针对性地联系和访问在全国优势特色突出的相近学科所在学校，与毕业生就业部门建立合作关系。

第九条 报名和资格审查。各用人单位负责对报名人员进行资格初审，初审符合条件的人员经学校人事处复审后，报市人力资源和社会保障局复核。

第十条 考核评议。人事处制定面试方案并报市人力资源和社会保障局备案，按照面试有关规则和纪律开展面试工作。各用人单位组织专家对应聘人员的学历背景、教学科研能力、学术水平、发展潜力及应聘材料的真实性进行考核评议，召开党政联席会议形成是否同意引进的意见或建议，确定其入选层次报人事处。

第十一条 体检。学校按照国家有关招录（聘）体检标准统一组织入围人员进行体检，如有体检不合格者，依次递补。

第十二条 政治审查。政治审查工作由各用人部门具体负责实施。通过查阅档案、走访、座谈、心理测试、与被考察对象交流等方式，深入了解被考察对象政治素质、廉洁自律、工作绩效、现实表现等情况。

第十三条 学校审议。人事处根据考核评议、体检、政治审查情况拟订引进意见，提交学校党委会研究。

第十四条 办理聘用手续。经资格审查、面试、考核评议、体检和政治审查等程序均为合格的应聘人员，由人事处报学校党委研究同意后进行公示，经公示无异议的，按有关程序报市人力资源和社会保障局办理聘用手续。

第四章 人才引进待遇

第十五条 按照《贵州工程应用技术学院高层次人才待遇兑现办法》执行。

第五章 保障措施

第十六条 学校设立人才引进与培养专项经费，主要用于支付人才引进的宣传费、科研启动费、住房补贴（安家费）、办公经费等，人才引进专项经费专款专用。

第六章 人才管理

第十七条 严格考核。学校对新引进的人才坚持校、院两级管理和考核。考核方式分为年度考核、聘期考核、服务期满考核。考核内容包括承担的教学任务、学科建设任务、科研任务等。人事处会同各用人单位明确具体岗位职责、聘期目标和任务；各学院负责日常管理和年度考核，并配合人事处做好聘期考核及服务期考核。

第十八条 实行合约管理。来校工作的人才办理入职手续时，人事处负责按程序签订服务年限为五年或八年的高层次人才服务协议，明确引进待遇、工作条件、工作职责、考核指标、服务年限、违约责任等，严格履行合同，并会同科研处办理科研启动经费相关手续。

第十九条 违约退款标准。服务期未满高层次人才调离、

辞职离校者，视为违约，除按照与学校所签订高层次人才服务协议退回学校发放的住房补贴（安家费）、科研启动经费等之外，还需按合同约定承担违约责任。

第二十条 引进的各类人才的配偶具有本科及以上学历，无正式工作的，可以解决正式编制内工作。人事处提出初步安置意见，经学校研究决定后按程序报市人社部门审批。

第二十一条 高层次人才调离、辞职或被解除聘用关系的（不论是否服务期满或申请调离前发生任何情况），若享受学校配偶安置政策，其配偶需按照“同进同出”原则一并离职，否则不予办理高层次人才的调离手续。

第二十二条 各用人单位要进一步强化高层次人才引进的主体责任意识，学校将对各用人单位高层次人才引进工作进行目标管理责任制考核，实行奖惩制度。全校各用人单位要从学校发展的大局出发，以高度负责的精神做好人才引进工作。对引进的人才要做到政策到位、关心到位、服务到位，使引进的人才能尽快发挥作用。

第二十三条 加强引进人才动态管理。建立人才流失报告制度，各用人单位应注重跟踪了解引进人才的思想动态情况，发现有外流意向，应分析原因，诚恳挽留，及时向相关职能部门通报。

第七章 附 则

第二十四条 本办法未提及的特殊情况，由学校党委研究决定。原有文件规定与本办法不一致的，以本办法为准。

第二十五条 本办法自印发之日起执行。

第二十六条 本办法由人事处负责解释。

附件 2:

贵州工程应用技术学院高层次人才 待遇兑现办法（试行）

第一章 总 则

第一条 为深入贯彻落实《中共中央关于深化人才发展体制机制改革的意见》《中共贵州省委贵州省人民政府关于推动新时代贵州人才工作高质量发展的实施意见》《中共毕节市委关于推动新时代毕节人才工作高质量发展的实施意见》《中共毕节市委 毕节市人民政府关于印发〈毕节市招才引智体制机制改革实施意见〉的通知》等文件精神，进一步优化高层次人才创新创业环境，营造尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的浓厚氛围，更好地落实高层次人才的各项待遇，特制定本办法。

第二条 高层次人才待遇兑现工作坚持“以人为本、分层分类、公开透明、全面务实”的原则，为高层次人才提供优质服务和优厚待遇。

第三条 本办法所称高层次人才是指我校从国内外全职引进的相应层次人才和我校自主培养达到相应水平的人才，人才分类详见《贵州工程应用技术学院高层次人才引进办法》。

第二章 人才待遇

第四条 引进人才待遇。对全职引进与我校签订至少5年服务合同的，给予相应的住房补贴（安家费）、科研启动费；

(一) A 类人才待遇

1. 住房补贴（安家费）：面议。
2. 科研启动费：面议。

(二) B 类人才待遇

1. 住房补贴（安家费）：面议。
2. 科研启动费：面议。

(三) C 类人才待遇

1. 住房补贴（安家费）：面议。
2. 科研启动费：面议。

(四) D 类人才待遇

1. 住房补贴（安家费）：面议。
2. 科研启动费：面议。

(五) E 类人才待遇

1. 八年服务期

(1) 住房补贴（安家费）：95万元。

(2) 科研启动费：自然科学类提供科研启动费50万元，人文社科类提供科研启动费25万元。

2. 五年服务期

(1) 住房补贴（安家费）：55万元。

(2) 科研启动费：自然科学类提供科研启动费40万元，人文社科类提供科研启动费20万元。

(六) F类人才待遇

1. 八年服务期

(1) 住房补贴（安家费）：85万元。

(2) 科研启动费：自然科学类提供科研启动费40万元，人文社科类提供科研启动费20万元。

2. 五年服务期

(1) 住房补贴（安家费）：45万元。

(2) 科研启动费：自然科学类提供科研启动费30万元，人文社科类提供科研启动费15万元。

(七) G类人才待遇

1. 八年服务期

(1) 住房补贴（安家费）：75万元。

(2) 科研启动费：自然科学类提供科研启动费30万元，人文社科类提供科研启动费15万元。

2. 五年服务期

(1) 住房补贴（安家费）：40万元。

(2) 科研启动费：自然科学类提供科研启动费25万元，人文社科类提供科研启动费12万元。

第五条 服务期满人才待遇。为稳定高层次人才队伍，已完成服务期职责的高层次人才如继续为学校服务，可与学校续签服务协议，给予相应的住房补贴（安家费）、科研启动费。

(一) 博士学历学位并具备正高级专业技术职务人员：

1. 八年服务期

(1) 住房补贴（安家费）：50万元。

(2) 科研启动费：自然科学类提供科研启动费20万元，人文社科类提供科研启动费10万元。

2. 五年服务期

(1) 住房补贴（安家费）：30万元。

(2) 科研启动费：自然科学类提供科研启动费15万元，人文社科类提供科研启动费8万元。

3. 三年服务期

(1) 住房补贴（安家费）：17万元。

(2) 科研启动费：自然科学类提供科研启动费12万元，人文社科类提供科研启动费5万元。

(二) 博士学历学位并具备副高级专业技术职务人员：

1. 八年服务期

(1) 住房补贴（安家费）：42万元。

(2) 科研启动费：自然科学类提供科研启动费18万元，人文社科类提供科研启动费8万元。

2. 五年服务期

(1) 住房补贴（安家费）：25万元。

(2) 科研启动费：自然科学类提供科研启动费13万元，人文社科类提供科研启动费6万元。

3. 三年服务期

(1) 住房补贴（安家费）：14万元。

(2) 科研启动费：自然科学类提供科研启动费10万元，人文社科类提供科研启动费3万元。

第六条 自主培养的高层次人才待遇，按与学校签订的协议执行。

第七条 其他待遇

（一）高层次人才毕业院校属于世界大学排名四大权威机构（《US NEWS世界大学排名》《QS世界大学排名》《THE世界大学排名》《ARWU世界大学学术排名》），排名列前100名学校毕业的博士，按各类人才待遇追加20万元；排名前101~200名学校毕业的博士，按各类人才待遇追加10万元。

（二）博士人才引进后，可享受学校租房补贴（1000元/月，周期2年）。**第三章 其他优惠待遇**

第八条 享受毕节市相关文件规定的人才津补贴，博士研究生每月1000元。

第九条 引进的各类人才若有子女随迁，其子女入学问题由学校协调给予解决。

第十条 引进的各类人才的配偶具有本科及以上学历，无正式工作的，可以解决正式编制内工作。人事处提出初步安置意见，经学校研究决定后按程序报市人社部门审批。

第十一条 引进的各类人才的配偶在机关事业单位工作的，需解决两地分居的，由学校协调解决工作调动。

第十二条 引进人才为博士后的，住房补贴（安家费）增加10万元。

第十三条 对新引进的高层次人才无副教授专业技术职务的，可在入职后第三个月办理首个聘期（3年）提前享受副教授（专业技术七级岗位）待遇，首个聘期结束后，按规定纳入事业单位规范化管理。

第十四条 引进人才夫妻双方均为博士且符合学校引进条件的，待遇按各自的条件分别执行。

第四章 待遇发放

第十五条 各类高层次人才待遇按如下方式发放。

（一）引进高层次人才

引进的高层次人才在正式报到并签订服务期合同即可发放住房补贴（安家费），签订服务期合同的次月发放住房补贴（安家费）的60%，剩余40%住房补贴（安家费）分年度考核发放，考核发放时间为每年的11月份。签订5年服务期合同的，分3年考核发放；签订8年服务期合同的，分5年考核发放。考核不合格不予发放当年住房补贴（安家费）。如在考核年限内均未完成合同内容的，剩余住房补贴（安家费）将不再发放。

（二）自主培养高层次人才

自主培养高层次人才待遇发放按与学校签订的协议执行。

（三）服务期满高层次人才

服务期满高层次人才在与学校续签服务期合同后次月发放住房补贴（安家费）的60%，剩余40%住房补贴（安家费）分年度考核发放，考核发放时间为每年的11月份。签订3年服务期合同的，分2年考核发放；签订5年服务期合同的，分3年考核发放；签订8年服务期合同的，分5年考核发放。考核不合格不予发放当年住房补贴（安家费）。如在考核年限内均未完成合同内容的，剩余住房补贴（安家费）将不再发放。

第十六条 科研启动费按《贵州工程应用技术学院科研

经费管理办法》（贵工程院政通〔2020〕7号）执行。学科领军人物、学科带头人、学术带头人的科研启动费发放办法根据工作需要一事一议。

第五章 附 则

第十七条 本办法自印发之日起实施。

第十八条 本办法由人事处负责解释。

附件 3:

贵州工程应用技术学院柔性引进高层次人才管理办法（试行）

第一章 总 则

第一条 为深入实施人才强校战略，进一步拓宽高层次人才引进渠道，发挥校外优秀专家、学者和相关人才在学校教学、科研和学科建设中的重要作用，吸引优秀专家、学者来我校兼职工作，指导、推动学校的发展，根据《中共贵州省委贵州省人民政府关于推动新时代贵州人才工作高质量发展的实施意见》《中共毕节市委关于推动新时代毕节人才工作高质量发展的意见》《毕节市招才引智体制机制改革实施意见》，结合学校实际，特制定本办法。

第二条 本办法所称柔性引进是指在不改变所引进人才的人事、档案、户籍、社保等关系的前提下，实施契约管理的人才引进方式，以科研合作、技术攻关、学术交流、短期兼职、退休返聘等形式吸纳人才来我校工作。

第二章 引进条件

第三条 柔性引进高层次人才应具备以下基本条件：

1. 具有良好的政治思想品德、职业道德和较强的团队协作精神，愿意为学校教学、科研、学科建设等方面做出贡献。
2. 具有正高级专业技术职务或博士学位。
3. 具有较高的学术水平和科研、教研能力，取得了一定的学术成果和荣誉奖励，能够满足我校各学院（单位）工作

需要，能显著促进学校教学、科研、学科建设和师资培养等相关工作。

4. 身体健康，能胜任工作，有健全的医疗保险、养老保险及其他社会保险。原则上年龄不超过 65 周岁，知名专家或有特殊贡献的专家年龄可适当放宽。

5. 无法法律法规规定不得流动的情形，且不违背所在工作单位的相关规定。

第三章 工作任务

第四条 柔性引进的高层次人才工作任务应以学校硕士学位授权点单位建设、相关专业认证、重点实验室建设、国际学术交流、项目合作研究、师资队伍建设等能推进区域一流应用型大学建设进程的重点工作任务为主。由各学院（单位）与柔性引进高层次人才双方协商后拟定。

第四章 聘用方式

第五条 柔性引进高层次人才的工作期限，根据目标、任务的不同，由各二级学院（单位）与柔性引进高层次人才双方协商而定。比如：固定期限、无固定期限、以完成一定的工作为期限等，且每年在学校工作时间原则上累计不少于 3 个月。

第六条 柔性引进高层次人才的聘用形式为签订兼职协议、项目合作协议、首席专家协议等，协议内容要明确工作时限、工作目标、工作任务、成果形式及归属、知识产权保护和相关待遇等。聘期以签订协议之日开始算起，原则上聘

期为3年，项目合作协议也可根据项目具体情况确定合作期限。

第五章 引进待遇

第七条 柔性引进高层次人才的相关待遇。

1. 学校按照签订协议，提供必要的工作条件，由受聘单位提供相应的实验室、办公用房，并指定1-2名校内联系人，由学校提供临时性住房。

2. 在聘期间根据聘用方式、岗位职责、目标任务等，对柔性引进到我校的国家级人才，每年给予20万元-100万元的生活补贴；对省级人才，每年给予10万元-50万元的生活补贴；对其他柔性引进的人才，每年给予5万元-25万元的生活补贴。

3. 生活补贴具体额度由各学院（单位）与柔性引进高层次人才双方协商后，由人事处召集相关职能部门会审，报学校研究决定后执行。

第八条 生活补贴一年分四次，经各学院（单位）报人事处汇总后，按照学校财务程序，于每季度末发放。

第六章 聘用程序

第九条 各学院（单位）根据工作需要，从引进的必要性、预期的成效等方面进行科学论证，同时切实把好拟引进高层次人才的政治关、师德师风关、学术关。

第十条 各学院（单位）精准细化拟引进人才所要承担的学科建设、专业建设、教育科学研究、教育教学改革、师资培养、成果产出等目标任务，提出明确的聘期考核指标、

聘用形式、聘用期限及待遇条件等，经党政联席会议研究通过且公示无异议后，形成推荐意见，报送人事处。

第十一条 人事处召集相关职能部门，对各学院（单位）聘用意见进行会审后，报学校研究决定。

第十二条 各学院（单位）制定聘用协议，人事处组织与柔性引进高层次人才本人签订聘用协议，各学院（单位）负责举行聘请仪式、颁发聘书。

第七章 考核管理

第十三条 对柔性引进高层次人才，实行年度目标考核与期满任务考核相结合的管理办法。

第十四条 年度目标考核由各学院（单位）负责，于签订协议之日起满一年时，按照协议约定内容，对柔性引进高层次人才所完成岗位工作目标和任务等情况进行考核，考核内容主要包括，指导参与学科专业建设、教育科学研究、教育教学改革等阶段性任务的完成情况。

第十五条 期满任务考核由各学院（单位）在聘期结束前对柔性引进高层次人才进行考核，主要考核完成协议约定的任务情况，作出履职尽责评估意见

第十六条 人事处召集相关职能部门对柔性引进高层次人才工作的年度目标考核及期满任务考核结果进行会审，如出现考核不合格或在聘用期间未按照协议约定完成相应任务等情况，学校有权解除双方协议或依照协议规定对其待遇进行调整或取消；如期满评估合格者，根据各学院（单位）与柔性引进高层次人才双方意愿，可按程序续签协议。

第十七条 柔性引进人才有以下情形之一，学校可以解除聘用协议：

1. 受聘期间有违反师德师风的现象。
2. 聘期内因个人原因，受聘人员无法履行协议及职责。
3. 受聘人员严重失职，对学校造成损害或不良影响。
4. 聘用协议所依据的客观情况发生重大变化，致使协议无法履行，经双方协商不能就协议变更达成一致。

第八章 附 则

第十八条 柔性引进高层次人才在聘期内因个人原因提前终止协议的，应至少提前三个月通知学校，学校有权对其待遇进行调整或取消。

第十九条 本办法所指国家级人才为：两院院士，国家自然科学奖、技术发明奖、科学技术进步奖一等奖获得者前三位完成人，国际科技合作奖获得者，全国杰出专业技术人才、国家杰出青年科学基金获得者，国家级人才计划项目入选者，教育部“长江学者奖励计划”入选者、“国家百千万人才工程”国家级人选、科技部“创新人才推进计划”入选者、中宣部文化名家暨“四个一批”人才，国家级重点学科、重点实验室、工程技术研究中心、工程研究中心学术技术带头人，中华技能大奖获得者、世界技能大赛获奖者、国务院特殊津贴获得者等；省级人才为：入选引进“百人领军人才”“千人创新创业人才”“省管专家（I、II类）”“甲秀文化人才”、贵州省“十百千”高层次创新人才、省政府特殊津贴等及省外相当层次人才。

第二十条 办法自发布之日起执行。

第二十一条 本办法由人事处负责解释。