

泉州医学高等专科学校 高层次创新创业人才引进办法

为吸引更多海内外高层次人才来校工作，进一步加强师资队伍建设，优化师资学历、职称结构，落实“人才强校”战略，推动内涵发展。根据福建省和泉州市有关政策，结合学校实际，制定本办法。

一、引进人才的基本要求

遵纪守法，品行端正，身心健康，具有良好的职业道德，较强的创新创业精神、团队协作意识和过硬的专业素质，能胜任所聘岗位的教学、科研、社会服务等工作。

二、引进人才条件类别

对引进的人才根据其职称、学历、专业、工作业绩等差异，分类指导，因人施策。人才类别如下：

（一）A类

符合《福建省高层次人才认定和支持办法（试行）》（闽委人才[2020]4号）规定的特级、A、B、C类人才或泉州市高层次人才认定规定的第一至第三层次人才的专家学者。

（二）B类

45周岁及以下紧缺急需的具有正高级专业技术职务资格人员；45周岁及以下紧缺急需的具有博士学位的副高级专业技术职务资格人员。

（三）C类

50周岁及以下紧缺急需的具有正高级专业技术职务

资格人员；45周岁及以下紧缺急需的具有博士学位人员；45周岁及以下紧缺急需的具有硕士学位的副高级专业技术职务资格人员。

（四）D类

50周岁及以下紧缺急需的具有本科学历的副高级专业技术职务资格人员。45周岁及以下非紧缺急需的具有博士学位人员。

三、引进人才的方式

（一）全职引进

1、引进的人才，能全职在学校工作，人事关系转入学校，符合事业单位有关政策要求的，给予办理入编手续，与学校签订不少于5年的服务协议。

2、引进的人才，能全职在学校工作，人事关系未转入学校，与学校签订不少于3年的聘用合同。年龄可适当放宽要求，但不超过60周岁。

（二）柔性引进

引进的人才，不能全职在学校工作，与学校签订柔性聘用合同，每年在学校工作一定时间，完成一定工作任务。柔性引进人才原则上为学校专业（学科）建设紧缺急需人才，要求具有副高级及以上专业技术职务资格或具有在国（境）外学习、工作经历的博士学位人员。年龄可适当放宽要求，但不超过60周岁。

四、引进人才的岗位职责

引进的人才办理入编的，按照事业单位有关政策规定进行管理，履行聘用岗位职责。引进的人才不办理入编的，

学校根据岗位及引进人才科研基础、教学水平等，与其确定聘期内的工作目标、任务，目标与任务在聘任合同书载明。

全职引进人才聘期内所有的教学、科研成果均需以泉州医学高等专科学校作为第一署名单位。按照学校管理规定进行管理。有关详款在聘用合同确定。

五、引进人才的工作待遇及工作条件

(一) 工作待遇

1、全职引进人才的工作待遇

(1) 编制内引进人才的工作待遇

工资、福利待遇等按事业单位有关政策规定发放，安家费、住房待遇、科研启动费等标准如下：

人才类别	安家费(万)	住房待遇		科研启动费	
		购房补贴(万)	租房补贴	自然科学(万)	人文社科(万)
A	一人一策，一事一议				
B	45	45	进校工作后第一年、第二年，由学校支付租房补贴 2000 元/月/人。	20	10
C	35	35		16	8
D	20	20		12	6
备注	安家费一次性给付，购房补助费分五年平均支付，如因个人需要也可申请一次性支付购房补助费。鉴于专业（学科）建设需要和师资队伍实际，				

学校紧缺急需岗位中的护理博士、口腔医学博士、卫生检验博士岗位安家费及购房补助费在对应标准的基础上提高 50%。申请使用科研启动费须向学校科研信息中心提交科研项目计划书，由科研信息中心按照科研启动经费使用管理相关办法执行审批。
--

(2) 编制外引进人才的工作待遇

能全职在学校工作且每年在校工作时间不低于 9 个月，人事关系未转入学校的引进人才，工资待遇按年薪制执行，一人一策，年薪的 80%按月平均拨付，年薪的 20%在当年度完成约定的职责和工作任务后一次付清。年薪中含缴交五险一金所需费用，五险一金按照学校编制外人员管理相关规定执行。进校工作后第一年、第二年，由学校支付租房补贴 2000 元/月·人。

2、柔性引进人才的工作待遇

柔性引进的人才，工作待遇根据其个人条件及实际在校服务时间、实际工作任务等情况与本人商定，签订聘用合同。

(二) 职称评聘

全职引进人才可根据其实际专业技术水平和业绩成果等，按照学校职称评聘方案评聘职称。符合泉州市高层次人才职称直聘规定的予以申报直聘相应级别。

(三) 工作条件

学校为引进人才提供必要的工作场所、仪器设备。

(四) 交通、住宿费、体检费报销

应聘人员正式入职后，可报销本人来校参加考核面试的交通费、考核前一天住宿费，交通费、住宿费按不超过学校差旅管理规定标准凭正式发票（抬头单位：泉州医学高等专科学校）报销；并报销本人办理入职手续的体检费用。

六、引进程序

（一）编制内招聘引进程序

1. 制定计划

由学校人事处、教学教辅部门根据学校师资队伍建设规划、结构、专业（学科）建设需要，原则上每年分上半年和下半年制定学校高层次人才引进招聘计划（包括紧缺急需人才和非紧缺急需人才），报学校研究通过后执行。

2. 发布公告

人事处按照规定程序向相关部门报批引进招聘计划，审批后向社会发布人才引进招聘信息。

3. 报名应聘

（1）应聘人员应提供真实有效的求职简历，包括如下内容：

①如实填写《报名登记表》；

②有关学历、学位、职称及身份证等复印件，学历及学位在线验证报告，海外学历还需提供经国家教育部留学服务中心认证的国（境）外学历证书复印件；

③主要学术水平或业绩成果的证明材料复印件，包括代表性论著、获得专利、产品，获得重要奖项，主持（参与）过的主要项目等。

(2) 人事处对应聘人员的学历背景、工作经历、教学科研成果及获奖等情况进行审核，确认应聘材料的真实性和有效性。引进人才岗位涉及须对学术水平做出评价的，报校学术委员会进行评定。

4. 组织业务考核

学校组织考核小组，根据岗位性质、特点采取面谈了解等方式对应聘人员的专业知识、业务水平、科研能力等情况进行考核。考核小组对应聘人员进行考核、评价，提出考核意见。考核过程接受学校纪检监察部门的监督。

5. 心理健康测试

由学校人事处联系专业机构组织应聘人员进行心理健康测试。

6. 确定引进人选

根据考核和心理健康测试情况确定引进人选，对批准同意引进的人才，由人事处组织体检、考察、公示、办理相关手续，并与引进对象签订聘用合同及服务协议。

符合调动要求的高层次人才，学校将按照泉州市人事调配相关政策予以办理调动手续。

(二) 编制外人才引进程序

1. 报名应聘

(1) 应聘人员应向提供真实有效的求职简历，包括如下内容：

①提交个人简历情况；

②有关学历、学位、职称及身份证等复印件，学历及学位在线验证报告，海外学历还需提供经国家教育部留学

服务中心认证的国（境）外学历证书复印件；

③主要学术水平或业绩成果的证明材料复印件，包括代表性论著、获得专利、产品，获得重要奖项，主持（参与）过的主要项目等。

（2）人事处对应聘人员的学历背景、工作经历、教学科研成果及获奖等情况进行审核，确认应聘材料的真实性和有效性。引进人才岗位涉及须对学术水平做出评价的，报校学术委员会进行评定。

2. 组织集体评议

学校组织评议小组，根据岗位性质、特点采取面谈了解等方式对应聘人员的专业知识、业务水平、科研能力等情况进行评议，根据岗位及引进人才科研基础、教学水平等，与其确定聘期内的工作目标、任务，并集体研究确定引进人才待遇。

3. 心理健康测试（仅全职引进人才参加）

通过集体评议人员，由学校人事处联系专业机构组织开展心理健康测试。

4. 确定引进

根据心理健康测试情况确定是否同意引进，对批准同意引进的人才，由人事处组织体检（仅全职引进人才参加），办理相关手续，并与引进对象签订聘用合同。

七、考核、服务与管理

（一）高层次人才实行聘约管理，所有引进人才均须与学校签订正式书面聘用合同。

（二）编制内高层次人才按事业单位相关管理规定进

行管理和考核。编制外高层次人才日常管理在合同中约定，实行聘期内年度业绩考核和聘约期满考核。在聘期内年度业绩考核由所在用人单位在考核期限前一星期根据聘用合同规定的工作任务及岗位职责进行考核，须提交考核表和相关证明材料，并将考核结果报人事处复核。聘约期满考核，由学校在校聘约期满前一个月组织考核并根据考核结果确定剩余待遇是否兑现及是否续聘。

（三）受聘的高层次人才在服务期限内原则上不得调离或辞职，如因个人原因确需在服务期限内调离或辞职的，必须向学校缴纳违约金，服务期每少一年须缴纳违约金2万元，有享受安家费、购房补助费、租房补贴的同时按未完成服务期限比例（按月计算）退还学校给予的安家费、购房补助费、租房补贴等全部或部分费用。

（四）引进人才在聘期内从事博士后研究、访学研修或因其他原因未能在岗工作的，可申请暂缓执行聘期合同或服务协议，经学校同意后，签订补充合同或服务协议，待复岗后继续履行合同或服务协议。编制外引进人才未在岗期间停发一切薪酬，复岗工作后，按实际不在岗工作时间顺延服务期，补发相应薪酬。

（五）引进人才有下列情形之一的，学校可中止聘期合同，取消并追回所享受待遇，造成损失的，视情况由当事人予以赔偿：

1. 违反法律和党纪政纪受到处理和处分；
2. 违反《新时代高校教师职业行为十项准则》或存在《泉州医学高等专科学校教师职业行为负面清单及师德

失范行为处理办法（试行）》所列行为的；

3. 不按聘期合同履行职责；
4. 未经学校同意，出国逾期不归或擅自脱离岗位；
5. 因个人原因给学校造成重大损失。

（六）各职能部门要根据本部门职责，帮助高层次人才解决工作和生活上的困难和问题，着力构建分工合作、运转协调、服务周到、快捷高效的引进人才服务绿色通道。

（七）引进高层次人才与原工作单位之间产生的合同、经济等问题由引进人才本人负责。

八、引进人才工作分工

（一）人事处负责人才引进工作的组织、协调、服务等工作，具体落实人才引进相关政策，办理相关引进手续。

（二）各院部需协助做好人才引进计划的拟定，发挥熟悉行业人才资源情况较为熟悉的优势，积极挖掘、引荐目标人才，有针对性地做好人才的联系、引进工作；并负责引进人才的日常管理。

（三）党务工作部负责引进人才的党组织关系转移手续办理，并根据上级政策要求，对从国（境）外引进的人才进行政治考核。

（四）科研信息中心会同相关院部负责引进人才科研经费预算的编制、执行、使用，并按照学校相关规定对引进人才开展科研管理。

（五）后勤管理处负责协助引进人才租房等后勤保障工作。

（六）其他有关职能部门要协助做好引进人才各项服

务管理工作。

九、其他事宜

（一）符合本办法的各类引进人才，有符合福建省、泉州市引进人才条件的，由学校上报省、市政府审核确认，按照“待遇从优”原则，除享受学校优惠政策外，同时享受省、市政府规定的相关待遇。

（二）调动人员符合引进人才条件类别的，按本文件享受待遇，调入岗位是否属于紧缺急需高层次人才岗位参照当年度学校制定的引进招聘计划确定。因学校发展须急需引进的人才，经学校研究同意，实行“一人一策、一事一议”。

（三）安家费、购房补助费、租房补贴、年薪及相关政策补助费均为税前金额，且各种待遇所涉及的财务手续及费用严格按照国家有关政策和法规执行。

（四）引进人才研发高新技术、转化科研成果、发展高新技术产业，取得成就者，产权收益按照国家和学校有关规定执行。

（五）按学校引进人才相关办法享受过学校发放的安家费、购房补助费待遇的高层次人才离校后再入职，不再享受本办法规定学校发放的安家费、购房补助费待遇。

（六）本办法自发布之日起执行，《泉州医学高等专科学校高层次创新创业人才引进办法》（泉医专委〔2015〕33号）同时废止。

（七）未尽事宜按照国家有关规定办理。

（八）本办法由学校人事处负责解释。