

中共浙江旅游职业学院委员会文件

浙旅院党委〔2018〕47号

中共浙江旅游职业学院委员会关于印发 高层次人才引进办法的通知

各部门：

现将《浙江旅游职业学院高层次人才引进办法》印发给你们，请遵照执行。

中共浙江旅游职业学院委员会

2018年5月10日



浙江旅游职业学院高层次人才引进办法

第一章 总则

第一条 为落实人才强校战略，适应国际国内人才市场变化，支持高水平师资队伍建设，加大人才引进和培养力度，进一步建立科学规范人才引进、评价、考核体系，特制定本暂行办法。

第二条 本办法所指的各类人才指从海内外引进，符合学院发展需要的高层次学术人才和高层次行业紧缺人才。引进人才以事业编制聘用和柔性引进多种形式来院工作，不受国籍、户籍和身份限制。柔性引进人才办法另行制定。

第三条 坚持按需设岗、德才兼备、公开招聘、择优聘用、合同管理、绩效考核的原则。

第四条 引进人才必须具有较高的思想政治素质和职业道德、较高的教学、科研、行业服务能力和良好的团队协作精神，身心健康。

第二章 引进人才的层次和条件

第五条 本办法中的高层次学术人才是指以下几类人员：

（一）第一层次为领军人才

主要包括浙江省特级专家、浙江省钱江学者特聘教授、浙江省千人计划、浙江省 151 人才工程重点资助人员、国家级教学名师等省部级及以上人才项目入选者；国家社科（自然）基金重点项目等科研项目负责人；其他相当水平的人才等。

以上人才一般要求年龄在 55 周岁以下，特别紧缺的专业经学院审议后可适当放宽。

（二）第二层次为拔尖人才

主要包括浙江省 151 人才第二层次资助人员等省部级人才项目入选者；省宣传文化系统“五个一批”入选者；浙江省“万人计划”入选者；国家社科（自然）基金项目负责人；国家级教学成果奖获得者（排名第一）；其他相当水平的人才等。

以上人才一般要求年龄在 50 周岁以下，特别紧缺的专业经学院审议后可适当放宽。

（三）第三层次为特需人才

一般具备以下条件：

1. 年龄在 45 周岁以下，特别紧缺专业经学院审议后可适当放宽；
2. 具有博士学位，或是具有硕士学位的高级专业技术职务；

3. 具有较好的教学能力、学术研究能力和培养潜力，且近五年内教学科研业绩、荣誉、人才项目满足下列一项：

- (1) 主持省部级课题 1 项及以上；
- (2) 第一作者发表一级期刊 1 篇及以上；
- (3) 主持国家精品在线开放课程 1 门及以上；
- (4) 主持浙江省教学成果奖一等奖 1 项及以上；
- (5) 浙江省教学名师或浙江省高校优秀教师；
- (6) 在海外知名高校取得博士学位；
- (7) 其他不低于上述层次的教科研成果等。

(四) 第四层次为优秀人才

一般具备以下条件：

- 1. 年龄在 40 周岁以下，特别紧缺专业经学院审议后可适当放宽；
- 2. 具有博士学位；
- 3. 有较好的教学、科研、行业服务能力。

第六条 本办法中的高层次行业紧缺人才是指以下几类人员：

(一) 第一层次为大师级人才

一般具备以下条件：

- 1. 年龄在 45 周岁以下，特别紧缺专业经学院审议后可适当放宽；

2. 技艺精湛、贡献突出、行业公认且在生产实践中能够起带头作用；

3. 荣获浙江省首席技师、省级技术能手、非物质文化遗产代表性传承人等省级及以上相等级别称号的优秀高技能人才。

(二) 第二层次为精英级人才

一般具备以下条件：

1. 年龄在 45 周岁以下，特别紧缺专业经学院审议后可适当放宽；

2. 担任 5 年及以上企业高级管理人员，或具有 5 年及以上相关行业工作经历且获得省级及以上行业荣誉，或具有 5 年及以上相关行业工作经历且具备高级行业职业资格。

第三章 组织实施与引进程序

第七条 充分发挥学院党委在人才工作中的核心领导作用。学院成立人才引进工作领导小组，由学院主要领导担任组长、副组长，总体负责学院人才引进和培养工作。人才引进工作领导小组办公室设在人事处，负责制定学院人才队伍规划和年度引进计划，承担人才引育的服务管理工作。

第八条 各用人部门是学院人才引进和服务管理的责任主体，负责制定并向学院提交本部门中长期人才队伍建设规划和年度人才引育计划，并围绕规划和计划积极开展人才引

进的遴选、推荐、服务和管理工作的。学院各相关职能部门要统筹考虑人才引进与队伍建设工作，相互配合形成工作合力，共同做好人才引进的相关服务管理工作。

第九条 引进程序

（一）应聘

应聘者将应聘材料递交到人事处。

（二）初审

人事处初审应聘人才的基本情况，并将应聘简历交招聘部门、教务处、科研处、相关院领导进行复审，并填写《引进人才基本情况评价表》。当超过一半以上部门同意签署面试意见时，人事处组织安排面试。

（三）考核

引进人才的教科研、技能成果，由人事处提交学院学术委员会核定。院级人才招聘工作小组对领军人才、拔尖人才和大师级人才直接考核，对特需人才、优秀人才和精英级人才面试考核。

引进人才的引进方式、引进层次、聘任岗位，聘期任务、待遇方案等初步意见由院级人才引进工作小组核定。

（四）政审及体检

政审工作由用人部门和人事处共同进行，可采用实地外调和去函外调的方式进行。引进人才应参加学院组织的体

检。

（五）审批

人事处提请学院党委会研究决定引进人才相关事项，对于特殊人员和特殊情况，可一事一议。

（六）公示及聘用

对于审批通过人才，按相关规定公示，并及时办理聘用手续。

第四章 引进待遇

第十条 高层次学术人才待遇

（一）第一层次领军人才待遇

1. 享受学院常规薪酬体系外，享受人才引进费（含安家费等）160-200 万，教科研项目经费 50 万-80 万；
2. 配备工作助手和必要的实验办公用房；
3. 解决配偶工作，协助办理子女就学；
4. 积极协助申报人才、科研项目；
5. 根据引进人才的具体情况、在规定范围内，提交学院党委会进行“一人一议”商议。

（二）第二层次拔尖人才待遇

1. 享受学院常规薪酬体系外，享受人才引进费（含安家费等）80-150 万，教科研项目经费 20 万-50 万；
2. 配备工作助手和必要的实验办公用房；

3. 协助办理子女就学;
4. 积极协助申报人才、科研项目;
5. 根据引进人才的具体情况、在规定范围内, 提交学院党委会进行“一人一议”商议。

(三) 第三层次特需人才待遇

1. 享受学院常规薪酬体系外, 享受人才引进费(含安家费等) 50-70 万, 教科研项目经费 10 万-20 万;
2. 配备必要的实验办公用房;
3. 协助办理子女就学;
4. 积极协助申报人才、科研项目;
5. 根据引进人才的具体情况、在规定范围内, 提交学院党委会进行“一人一议”商议。

(四) 第四层次优秀人才待遇

1. 享受学院常规薪酬体系外, 视情况享受人才引进费(含安家费等) 10 万-50 万, 教科研项目启动费 5 万-10 万;
2. 配备必要的实验办公用房;
3. 协助办理子女就学;
4. 积极协助申报人才、科研项目;
5. 根据引进人才的具体情况、在规定范围内, 提交学院党委会进行“一人一议”商议。

第十一条 高层次行业紧缺人才待遇

(一) 大师级人才待遇

1. 享受学院常规薪酬体系外，享受人才引进费（含安家费等）50万-70万，大师工作室建设经费10万-15万；
2. 配备必要的实验办公用房；
3. 协助办理子女就学；
4. 积极协助申报人才、科研项目；
5. 根据引进人才的具体情况、在规定范围内，提交学院党委会进行“一人一议”商议。

(二) 精英级人才待遇

1. 享受学院常规薪酬体系外，享受人才引进费（含安家费等）5万-10万，教科研项目启动费5万-10万；
2. 配备必要的实验办公用房；
3. 协助办理子女就学；
4. 积极协助申报人才、科研项目；
5. 根据引进人才的具体情况、在规定范围内，提交学院党委会进行“一人一议”商议。

第五章 管理与考核

第十二条 学院对于引进人才实行聘用制和合同管理制度。合同由引进人才、用人部门和人事处三方共同签订。合同内容一般应包括：聘期时间、目标任务、引进待遇、考核形式、违约责任等内容。

第十三条 引进人才的服务期一般为 10 年，特殊情况另行约定。所有引进人才实行首聘期，首聘期为 5 年。柔性引进人才服务期按合约规定执行。

第十四条 各类引进人才的考核与待遇兑现

1. 引进人才待遇兑现表

引进人才类别		首聘期内享受待遇	首聘期考核合格后享受待遇	备注
高层次学术人才	领军人才	1. 人才引进费总额的 50%; 2. 教科研项目经费的 60%。	1. 人才引进费总额的 50%; 2. 教科研项目经费的 40%。	1. 完成首聘期任务，享受剩余待遇; 2. 根据考核任务完成情况，调整享受低一层次待遇;
	拔尖人才	1. 人才引进费总额的 50%; 2. 教科研项目经费的 60%。	1. 人才引进费总额的 50%; 2. 教科研项目经费的 40%。	3. 未完成首聘期任务，不享受剩余待遇，转任普通教师。
	特需人才	1. 人才引进费总额的 50%; 2. 教科研项目经费的 100%。	1. 人才引进费总额的 50%。	1. 完成首聘期任务，享受剩余待遇; 2. 根据考核任务完成情况，调整为低一层次人才引进待遇;
	优秀人才	1. 人才引进费总额的 50%; 2. 教科研项目经费的 100%。	1. 人才引进费总额的 50%。	3. 未完成首聘期任务，不享受剩余待遇，转任普通教师。 1. 完成首聘期任务，享受剩余待遇; 2. 未完成首聘期任务，不享受剩余待遇，转任普通教师。

高层次行业紧缺人才高层次	大师级人才	1. 人才引进费总额的 50%; 2. 大师工作室建设经费 100%	1. 人才引进费总额的 50%。	1. 完成首聘期任务, 享受剩余待遇; 2. 根据考核任务完成情况, 调整为低层次人才引进待遇; 3. 未完成首聘期任务, 不享受剩余待遇, 转任普通教师。
	精英级人才	1. 人才引进费总额的 50%; 2. 教科研项目经费的 100%。	1. 人才引进费总额的 50%。	1. 完成首聘期任务, 享受剩余待遇; 2. 未完成首聘期任务, 不享受剩余待遇, 转任普通教师。

2. 各用人部门应切实发挥引进人才在教学、科研及学科建设中的作用, 避免“重引进、轻管理”现象, 加强人才引进后的各项管理、考核工作。人事处会同用人部门、院学术委员会共同开展各类引进人才的首聘期考核, 报人才工作领导小组审定;

3. 根据考核结果, 经双方协商: (1) 完成首聘期任务, 享受剩余待遇; (2) 根据考核任务完成情况, 双方协商调整享受人才引进待遇; (3) 未完成首聘期任务, 不享受剩余待遇, 转任普通教师;

4. 引进人才在校工作满服务期的, 引进待遇全额归个人所有。首聘期内调离的, 全额退还人才引进待遇。首聘期后服务期内调离的, 首聘期内享受的待遇不退还, 首聘期后享

受的剩余待遇根据不足服务年限按比例退还，即剩余待遇÷规定服务月数×未服务月数。

第六章 附则

第十六条 对于领军人才、拔尖人才和大师级人才引进，学院专门设立特岗，不占用各系部的岗位数。以团队形式引进的，根据团队的具体情况一事一议。

第十七条 除本办法中已经明确排名的以外，各项成果均应为第一完成人，并以浙江旅游职业学院为第一署名单位。各类成果的折算和等效性等问题，以科研处现行规定为准。

第十八条 本办法适用发文后新引进的人才，先前引进的人才按原协议执行。

第十九条 本办法所有提供的待遇如涉及税费，按国家相关规定执行，并由引进人才本人自理。

第二十条 对提供不实材料而引进的人员，一经发现，学院有权随即解除聘用合同，并收回学院提供的全部待遇。

第二十一条 本办法由人事处负责解释，自发文之日起实行。

