

河南应用技术职业学院文件

应院人〔2021〕106号

河南应用技术职业学院 关于印发《高层次人才引进办法（试行）》 的通知

各部门：

为贯彻落实党的十九大精神，坚持党管人才原则，全面实施“人才强校”战略，加快推进“双高工程”建设进程，加强对高层次人才的引进，充分发挥高层次人才在科学研究和专业建设方面的示范引领作用，全面提高学校办学水平和综合竞争力，结合我校实际，特制定本办法。现印发，请遵照执行。



河南应用技术职业学院 高层次人才引进办法（试行）

一、引进对象

（一）领军人才

国家科技进步奖特等奖前 5 名完成人；国家自然科学奖一等奖前 3 名完成人；国家技术发明奖一等奖前 3 名完成人；国家科技进步奖一等奖前 3 名完成人；“全国创新争先奖”奖章获得者；中国专利金奖前 3 位专利发明人或设计人；长江学者成就奖；国家“千人计划”人选；国家“万人计划”领军人才；教育部“长江学者奖励计划”特聘教授；国家杰出青年科学基金获得者；全国杰出专业技术人才；百千万人才工程国家级人选；科技部“创新人才推进计划”人选；国家外国专家局“首席外国专家项目”人选以及其他相当于上述层次的领军人才，年龄一般不超过 50 周岁。

（二）拔尖人才

国家自然科学奖二等奖前 3 名完成人；国家技术发明奖二等奖前 3 名完成人；国家科技进步奖二等奖前 3 名完成人；省部级科学技术进步奖一等奖前 3 名完成人；“全国创新争先奖”奖状获得者；教育部高等学校科学研究优秀成果奖(人文社会科学)一、二等奖前 3 名完成人；国家“千人计划”、“万人计划”青年项目入选者；教育部“长江学者奖励计划”

青年学者人选；国家自然科学基金杰出青年基金获得者以及其他相当于上述层次的拔尖人才，年龄一般不超过45周岁。

（三）杰出人才

1. 博士学位且已获得正高级专业技术职称；
2. 博士学位且已获得副高级专业技术职称；
3. 博士毕业，获得博士学位。

海内外优秀全日制博士研究生（含博士后出站人员），年龄一般40周岁以下，具备高级专业技术职务者年龄可适当放宽。

（四）急需人才

学校和专业建设、科研工作等方面急需的专家、技能大师、能工巧匠，年龄一般50周岁以下（学校根据专业建设需要，适时发布急需人才需求岗位）。

二、引进方式

（一）全职引进

全职引进的人才需办理正式调动或录用手续，双方要按有关规定签订《事业单位人员聘用合同书》，建立正式聘用关系。人才引进程序按照《河南省事业单位公开招聘工作规程》（豫人社〔2015〕55号）规定的程序进行。

（二）柔性引进

柔性引进的各类人才，“关系不转、户口不迁、双向选择、合同约束”，以完成特定教学科研任务、指导我校的专业建设及科学研究等为目标，可采取担当名誉院长、兼职专

业带头人、兼职教授、客座教授等灵活多样的形式，聘用到校工作。

三、全职引进人才待遇

（一）领军人才

1. 分6年发放购房补贴120万元，一次性发放安家费60万元，购房过渡期内可提供学校郑州校区家属楼周转房一套；

2. 提供科研启动经费50万元，特别优秀者可根据情况，采取“一人一议”；

3. 聘期内，每月享受专项津贴5000元。

（二）拔尖人才

1. 分6年发放购房补贴100万元，一次性发放安家费50万元，购房过渡期内可提供学校郑州校区家属楼周转房一套；

2. 提供科研启动经费40万元，特别优秀者可根据情况，采取“一人一议”；

3. 聘期内，每月享受专项津贴3000元。

（三）杰出人才

1. 具有博士学位的正高级专业技术人员，分6年发放购房补贴50万，一次性发放安家费40万元，提供科研启动经费30万；具有博士学位的副高级专业技术人员，分6年发放购房补贴30万，一次性发放安家费40万元，提供科研启动经费20万；引进的博士毕业生，分5年发放安家费40万

元，工科类博士毕业生提供科研启动经费 20 万，其他专业博士毕业生提供科研启动经费 10 万；上述杰出人才在购房过渡期内可提供学校郑州校区家属楼周转房一套；

2. 引进的博士毕业生，4 年内按副教授岗位享受校内奖金、福利待遇；

3. 聘期内，每月享受专项津贴，具体金额以校内相关规定为准。

（四）急需人才

在专业建设、科研工作等方面有突出成果的正高级专业技术人员，在技术领域具有专长的著名专家、技能大师、能工巧匠等急需人才，实行“一人一议”政策。

（五）其它待遇

1. 达到专业技术职务晋升条件者，可优先晋升；

2. 学校高层次人才单独考核管理；

3. 根据配偶实际情况，依据有关政策解决配偶工作问题。

四、柔性引进人才待遇

（一）根据引进人才完成的工作任务、工作时间等，与引进人才协商确定在校工作期间的待遇，按年发放外聘专家费用；

（二）学校为柔性引进的人才提供必要的工作条件，在校期间开展科研工作的，按照我校科研经费管理办法执行；

（三）柔性引进人才实行“一人一议”政策。

五、引进程序

（一）计划制定。各院（部）根据本部门教学和科研工作需要，于年底申报下一年度高层次人才引进计划，校党委统筹核定学校人才引进计划。

（二）信息发布。通过各类媒体、人才交流会等渠道发布招聘信息，并通过人才招聘系统或现场接收应聘材料。

（三）资格审查。人事处对应聘者年龄、学历、职称、教育背景、工作经历等进行资格审查。教务处、科外处、各院（部）负责对应聘者业绩水平、科研能力以及与本专业契合度进行考察。

（四）学术考察。科外处组织学术委员会专家评委对资格审查通过人员的教师职业素养、学术水平、发展潜力等综合素质进行面试、综合评价，学校根据评价意见研究决定。

（五）办理手续。为同意引进的高层次人才办理聘用或相关人事调动手续。

五、管理与考核

（一）实行以学校为主导、院（部）为主体的校、院两级管理机制。对引进人才实行协议管理、目标考核，根据聘用合同与考核情况兑现有关待遇。以协议方式明确双方的职责。人事处负责签订工作协议，院（部）负责考核。

（二）引进人才在校服务期限不少于八年，实行聘期管理，四年一个聘期；服务期内，学校原则上不批准引进人才提出的辞职、离职、脱产进入博士后流动站或博士后科研工

作站、调离等申请。

（三）根据人才引进类型，结合专业需要，由各院（部）从学术研究、科研成果、团队建设、辅导青年教师、教学水平等方面明确年度教学科研任务和聘期内所需完成的科研项目。

（四）引进的人才按年度进行业绩考核，由人事处牵头，教务处、科外处等相关部门配合负责高层次人才考核工作。考核结果分为优秀、合格、不合格三个等次，将作为待遇落实、期满续聘、职务晋升、配套科研经费、发放奖励性绩效和人才津贴依据。考核不合格者，给予转岗或者解聘处理，当事人按协议约定退回相关待遇。

（五）引进人才在服务期内提出终止协议，或因考核不合格、违反学术道德、触犯刑律、弄虚作假等违规违纪行为被学校解聘的，应承担违约责任，并按协议约定退还相关待遇。

六、本办法与国家相关制度不符时执行国家相关制度，由人事处负责解释。

七、本办法自发布之日起实施，原《河南应用技术职业学院高层次人才引进方案》（豫应职院党字〔2017〕51号）自行废止。

