

# 中共厦门城市职业学院委员会文件

厦城院党〔2021〕44号

## 关于印发《厦门城市职业学院高层次 人才引进暂行办法》的通知

各院系、各部门：

经学校党委会审议通过，现将《厦门城市职业学院高层次人才引进暂行办法》印发给你们，请遵照执行。

中共厦门城市职业学院委员会

2021年4月21日



# 厦门城市职业学院 高层次人才引进暂行办法

为深入贯彻《中共中央 国务院关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》《国家职业教育改革实施方案》，深入实施人才强校战略，大力引进高层次人才，优化师资队伍结构，推动教学、科研建设，提高学校的办学水平，增强学校的综合实力和竞争能力，根据省市有关政策和我校实际情况，特制定本办法。

## 一、引进对象

本办法所称的高层次人才，是指经市人社、教育等部门核准办理人事关系正式调入我校，具有较强创新创业能力或较高教学科研水平的领军人才、骨干人才、产业精英和青年学术人才。

## 二、基本条件

1. 热爱教育事业，具有良好的政治素养、职业道德和团队协作精神；学风正派，学术端正；具有较高的学术造诣，教学科研能力强，所从事专业为学校教学、科研工作所需；身心健康；服从工作安排，愿为学校的发展做出积极的贡献。

2. 引进的领军人才、骨干人才、产业精英年龄一般不超过45周岁，正高级职称年龄一般不超过50周岁，青年学术人才年龄一般不超过35周岁。

## 三、认定标准

### （一）领军人才

第一层次：“百千万人才工程”国家级人选、长江学者、国家“万人计划”教学名师、国家杰出青年科学基金获得者、国家优秀青年科学基金获得者、国家级重点学科带头人、国家有突出贡献中青年专家等国家级优秀人才。

第二层次：“百千万人才工程”省级人选、教育部新世纪优秀人才、国务院特殊津贴专家、福建省高校领军人才、福建省特殊支持高层次人才“双百计划”入选者、福建省引进高层次创新创业人才“百人计划”（创新类）入选者、闽江学者特聘教授等省部级优秀人才。

第三层次：具有本科及以上学历的正高级职称人员，同时近5年来或任现职来还应具备以下条件之一：

1. 主持省部级科研项目或作为核心成员（排名前3）完成国家级科研项目，并取得显著科研成果，作出突出贡献。

2. 具有独立带领本学科在其前沿领域保持或赶超国际国内先进水平的能力，教科研成果突出，获得省部级科研成果一等奖或省级教研成果奖特等奖（排名1）。

3. 具有较强的专业素养和技能水平或在相关行业具有较高声誉，作为第一指导教师指导学生获得全国职业技能大赛一等奖，承担“双师型”教育教学任务和教科研任务的高级技能人才。

4. 具有坚实的理论基础、专业知识和专业技能，教学经验丰富，教学成绩显著，形成一定的教学特色，在教育行政部门组织的教师教学能力比赛中获得省级一等奖或国家级三等奖及以上。

## **(二) 骨干人才**

1. 具有博士学位的正高级职称人员。
2. 具有博士学位的副高级职称人员；其他正高级职称人员。
3. 博士；急需紧缺专业的硕士且副高级职称人员。

## **(三) 青年学术人才**

具有博士学位，年龄一般不超过 35 周岁（具有行业企业从业经历或工程实践背景的优秀人才年龄可适当放宽至 40 周岁），本人的研究方向为学校教学和专业建设急需的专业方向，近 5 年内取得以下成果之一：

1. 主持完成省部级及以上科研项目 1 项以上；或参加国家级科研项目 2 项以上（排名前 3 名）；
2. 以第一作者或通讯作者在本领域的权威期刊上发表或被 SCI、EI 等收录 2 篇以上本学科方向的高水平学术论文；
3. 在国家级出版社出版专著 2 部以上；
4. 获得国家发明专利 2 项以上（排名前 2 名）；
5. 获得省部级及以上科技成果二等奖 1 项以上（排名前 2 名）。

## **(四) 产业精英**

具有博士学位，或者具有硕士以上学位且具有副高以上专业技术职务，并且具有 5 年以上企业工作经验，并满足下列条件之一：

1. 创新意识强、研发水平高、设计能力优、技术水平硬的产

业领军人才、科技创新人才或产业技术人才；

2. 具有担任国内外知名企业高级管理人员三年以上经历的人员；

3. 近5年内获得省部级科技成果二等奖以上1项（排名前2名）；或在权威期刊上发表或被SCI、EI等收录2篇以上本专业方向的高水平学术论文；或获得国家发明专利3项以上（排名前2名）；

4. 获得“中华技能大奖”或“全国技术能手”荣誉称号的高技能人才；

5. 科研成果转让达到100万元以上。

#### **四、高层次人才的审核确认**

1. 组织人事处将经用人部门专业考核、心理测试、学校综合面试考核、体检等各环节考核合格的拟引进人选相关材料提交给学校人才工作领导小组审核。

2. 学校人才工作领导小组根据我校高层次人才的认定标准对拟引进人选进行审核，对符合资格条件的拟引进人选确认为高层次人才。

3. 学校专业技术职务聘任委员会根据我校岗位设置与聘用方案，对拟引进人选的条件进行审核，并确定拟聘岗位。

4. 组织人事处将拟引进人选名单提交学校党委会审批通过。

#### **五、引进待遇**

学校按照不同的人才层次在安家费、租房补贴、科研启动费

等方面给予相应的待遇。具体详见下表。领军人才、产业精英或其他特殊急需人才，其引进待遇学校可采取“一人一策，一事一议”予以研究。

待遇		科研启动费	安家费	过渡房或租房补贴	备注
人才类别					
领军人才	第一层次	面议			1. 符合《厦门市高层次人才认定标准》认定的A+、A、B、C类高层次人才，还可分别享受1000万元、200万元、160万元、130万元。
	第二层次	自然科学类30万元 社科类15万元	100万元	过渡房一套或5000元/月	
	第三层次	自然科学类25万元 社科类12万元	80万元	过渡房一套或5000元/月	
骨干人才	博士教授	自然科学类20万元 社科类10万元	45万元	过渡房一套或4000元/月	2. 引进人才可依据《厦门市新引进人才生活补贴实施办法》，一次性申请补贴博士5万元，硕士3万元。
	博士副高、其他教授	自然科学类15万元 社科类7万元	32万元	过渡房一套或3500元/月	
	博士、紧缺专业的硕士副高	自然科学类10万元 社科类5万元	25万元	过渡房一套或3000元/月	
青年学术人才		自然科学类12万元 社科类6万元	30万元	过渡房一套或3500元/月	3. 海外归国留学人员经厦门市留学人员管理中心认定为高层次留学人才后，可享受留学人员生活补贴（2000元/月，最长计发5年）。
产业精英		面议			

## 1. 工资待遇：

(1) 引进人才工资待遇根据国家、省、市及学校的工资政

策，享受在编教职工工资、津贴、福利等待遇；领军人才及特殊急需人才可以根据引进协议实行年薪制。

## 2. 住房待遇：

(1) 安家费。学校对引进的人才提供安家费，在引进人才报到时一次性发放，用于引进人才及随迁家属来校报到的路费、搬家费以及其他有关安家支出。夫妻双方均属引进人才的，由层次较高的一方按就高领取全额安家费，其配偶享受本人的半额安家费。

(2) 过渡房。对于在厦无房的引进人才，学校可提供过渡生活用房或按月发放租金补贴。夫妻双方均属引进人才的，过渡房或租金补贴，按一人为引进人才安排或领取。

(3) 厦门市住房货币化补贴。引进人才如未享受过住房货币化补贴、房改房、经济适用房等住房优惠政策，符合厦门市规定的，可申请厦门市住房货币化补贴。

(4) 符合省市人才引进政策的引进人才，学校将积极协助申请相关待遇。

## 3. 科研启动费：

学校为引进人才提供科研启动费，以利于引进人才开展科学研究。科研启动费由从事教学科研的引进人才本人提出申请，经学校评审、立项后按相关经费管理办法使用。科研启动费纳入学校科研项目管理，由科研处负责。

## 4. 面试费用：

学校为应聘人员提供 3 天免费住宿，并报销一次来校面试的往返路费。住宿费和路费报销标准按照学校财务相关规定执行。

**5. 配偶安置：**

学校原则上鼓励引进人才自行解决配偶工作，并积极协助推荐校外就业单位；属领军人才，本人要求解决配偶工作且配偶在符合事业单位进入条件的前提下，由学校协助落实工作岗位。

**6. 子女入学：**

学校协助解决引进人才子女入学问题。

**7. 特别优秀人才**可不受来校工作时间、岗位职数的限制，按本人实际专业技术水平，可由学校通过一定评审程序直接聘任相应的正高或副高专业技术职务。

**8. 学校**根据引进人才的学术成就推荐申报国家、省、市各类人才项目，入选后享受国家、省市有关待遇。

## **六、聘期工作任务**

引进人才初次聘期为 3 年，在初次聘期内须完成共性目标任务和标志性目标任务。

### **（一）共性目标任务**

1. 在聘期中，专任教师每学期至少主讲 1 门课程并指导毕业生论文、实习、大学生创新创业训练计划的项目等。
2. 完成学院、部门布置的其他工作。
3. 领军人才一般须担任专业团队的带头人。

### **（二）标志性目标任务**

引进人才如果享受国家工资及校内奖励性绩效工资，则聘期内需完成的标志性目标任务为学校岗位聘任中规定的聘期任务；如果实行年薪制，则根据不同层次人才的类型分别确定不同的标志性目标任务。具体如下：

### **1. 第一层次领军人才：**

(1) 主持对高等职业教育理论与实践的研究工作，提出具有重大意义的研究课题，制定研究方案，推动研究工作的开展；

(2) 引领所在团队在本专业领域取得突出成绩，实现重大突破；

(3) 在培养年轻教师、形成专业梯队方面做出显著贡献；

(4) 主持申报并获得批准国家级科研课题、教改项目 1 项；或主持签订横向课题 2 项及以上，到校经费自然科学类 100 万元，社科类 50 万元；或在自然科学、社会科学及教学改革方面，获得国家级科研成果奖或教学成果奖一等奖（排名前 3 名），二等奖（排名前 2 名），三等奖（排名第 1 名）；或作为第一指导教师指导学生，在国家级技能大赛获得一等奖 2 项；或以第一作者或通讯作者发表 SCI 二区及以上或 SSCI 二区及以上论文 2 篇，或权威期刊论文 3 篇，或获得国家发明专利 4 项以上（排名 1）。

### **2. 第二层次领军人才**

(1) 主持完成院系的专业发展规划的制订；

(2) 主持或作为核心成员完成院系师资队伍建设规划的制订；作为导师承担 1 名中青年教师的指导工作，以教学开发能力、

科研能力和实践技能为目标，制定培养方案，并达到培养方案的要求；

(3) 作为主要参加人（排名前 2 名），完成一个专业的省级专业资源库建设；或主持完成国家级专业资源库项目中 1 门课程的建设工作。

(4) 主持申报并获得批准省部级科研课题、教改项目 1 项；或省部级科研课题、教改项目 2 项；或主持签订横向课题 1 项及以上，到校经费自然科学类 50 万元，社科类 20 万元；或在自然科学、社会科学及教学改革方面，获得国家级科研成果奖或教学成果奖三等奖以上（排名前 3 名），或作为第一指导教师指导学生，在国家级技能大赛获得一等奖 1 项、或二等奖 2 项；或以第一作者或通讯作者发表 SCI 三区及以上或 SSCI 三区及以上论文 2 篇，或在权威期刊上发表论文 2 篇，或获得国家发明专利 3 项以上（排名 1）。

### **3. 第三层次领军人才**

(1) 主持或作为核心成员完成院系的专业发展规划的制订；并主持完成 1 个专业的人才培养方案的修订，实验实训室规划与建设，或新专业开发工作；

(2) 主持或作为核心成员完成院系师资队伍建设规划的制订；作为导师承担 1 名中青年教师的指导工作，以教学开发能力、科研能力和实践技能标准三者之一为目标，制定培养方案，并达到培养方案的要求；

(3) 作为主要参加人（排名前 2 名），完成一个专业的省级专业资源库建设；或主持完成国家级专业资源库项目中 1 门课程的建设工作；

(4) 主持申报并获得批准市厅级以上科研课题、教改项目 2 项；或主持签订横向课题 1 项及以上，到校经费自然科学类 30 万元、人文社科类 15 万元；或在自然科学、社会科学及教学改革方面，获得省级及以上科研成果奖或教学成果奖一等奖（排名第 1 名），或作为第一指导教师指导学生，在国家级技能大赛获得二等奖 1 项、或三等奖 2 项；或以第一作者或通讯作者发表 SCI、SSCI 论文 3 篇，或在权威期刊上发表论文 1 篇和核心期刊上发表论文 2 篇，或获得国家发明专利 2 项以上（排名 1）。

#### **4. 骨干人才**

完成学校岗位聘任中聘期考核任务。

#### **5. 青年学术人才**

完成学校岗位聘任中聘期考核任务。

#### **6. 产业精英**

完成学校岗位聘任中聘期考核任务。

### **七、管理与考核**

1. 学校对引进人才实行合约管理。办理入职手续时，引进人才必须与学校签订引进协议书，明确其引进待遇、工作职责、考核指标和违约责任等。学校将按照双方签订的协议和有关规定加强对引进人才的跟踪管理和考核。对引进人才的考核由学校人事

部门组织，相关院系和部门配合，由党委会最终审定。

2. 引进的人才在学校的服务期限至少为 10 年。引进人才在服务期限内要求调离学校的，要根据已服务时间比例退还学校为其提供的安家费等相关费用，按学校有关规定办理调离手续。

3. 引进人才管理和服务工作涉及多个职能部门和单位，各职能部门和用人部门要从学校发展的大局出发，指定专人负责、跟踪联系，积极帮助人才解决工作和生活上的困难和问题，提供“一站式”服务，着力构建分工合作、运转协调、服务周到、快捷高效的人才服务绿色通道。

## 八、附则

1. 引进人才过程中的特殊情况由学校根据实际情况决定。

2. 引进人才过渡房申请和居住期限等相关要求按照《厦门城市职业学院引进人才过渡生活用房管理办法》（厦城院人〔2021〕12 号）文件执行。

3. 柔性引进高层次人才的相关规定按照《厦门城市职业学院柔性引进高层次人才暂行办法》（厦城院人〔2016〕29 号）文件执行。

4. 本办法自公布之日起执行，原《厦门城市职业学院高层次人才引进暂行办法》（厦城院人〔2017〕42 号）同时废止。

5. 本办法由厦门城市职业学院组织人事处负责解释。

