

福建卫生职业技术学院文件

闽卫院人〔2023〕42号

福建卫生职业技术学院关于印发 高层次人才引进与管理的通知

各学院（部），各职能部门：

《福建卫生职业技术学院高层次人才引进与管理办法》已经2023年10月18日党委会审议通过，现予以印发实施，请遵照执行。

福建卫生职业技术学院

2023年12月11日

福建卫生职业技术学院 高层次人才引进与管理办法

（经 2023 年 10 月 18 日党委会审议通过，自 2023 年 12 月 11 日起执行）

第一章 总则

第一条 为加强师资队伍建设，吸引优秀人才，提升学校办学实力和综合竞争力，结合学校实际，特制定本办法。

第二条 本办法所称高层次人才，是指从校外引进的专业（课程）建设与发展急需的高端人才、骨干人才和优秀人才。

第三条 高层次人才引进要围绕学校发展战略和专业（课程）建设需要，在设岗基础上有计划地组织实施，遵循“立足现状、着眼发展、确保重点、兼顾一般”的原则。

第四条 高层次人才引进工作应严格按照专项招聘、审核论证程序进行。学校组建考核小组，由校领导、校学术委员会部分专家委员，以及人事、教务和科研等部门主要负责人组成。学校考核小组负责对人才引进的认证、评审和考核工作。

第二章 引进人才的条件和范围

第五条 引进人才的基本条件

拥护中国共产党领导，热爱高等职业教育事业，遵纪守法，诚实守信，有良好的职业道德、事业心与责任感强，善于团结协作，身心健康。

第六条 引进人才的范围及学术条件

（一）第一类人才

“百千万人才工程”国家级人选、国家级突出贡献的中青年

专家、国家“千人计划”青年项目人选、国家“万人计划”青年拔尖人才、“长江学者”特聘教授等国内知名专家学者。

（二）第二类人才

教育部“新世纪优秀人才支持计划”入选者、福建省“高层次创新创业人才”、福建省特支人才“双百计划”领军人才、教育部“高校青年教师奖”获得者、福建省“闽江学者”特聘教授、国家级教学名师等省部级优秀人才。

（三）第三类人才

年龄一般不超过 50 周岁、具有正高级专业技术职务人员，近五年以独撰或第一作者（通讯作者）发表二类及以上学术论文 3 篇，且具备下列条件中①～⑥中的 1 项：

①近五年主持完成至少 1 项如下项目：国家级科研项目（以“国家自然科学基金项目”为标杆的科研项目）、国家级教学质量工程项目。

②近五年获取至少 1 项如下奖励：省部级科学技术奖二等奖及以上（排名第一）、省级教学成果奖一等奖及以上（排名第一）、省级社会科学优秀成果奖一等奖及以上（排名第一）、国家级教学能力比赛一等奖、指导学生参加国家级技能竞赛获得一等奖及以上。

③近五年作为第一主编出版国家级规划教材 1 本。

④近五年有 3 项及以上授权发明专利，且其中 1 项专利完成成果转让。

⑤获得省级及以上教学名师、教学（科技）创新团队负责人、省级技能大师、省级技术能手等。

⑥全国卫生健康行指委委员、专委会副主任委员、分委会主

任委员或省级学会主任。

（四）第四类人才

1. 年龄一般不超过 35 周岁的博士,或不超过 40 周岁的博士后。
2. 年龄一般不超过 45 周岁的高级专业技术职务的人员, 且具备下列条件中①~⑦中的 2 项:

①近五年以独撰或第一作者(通讯作者)发表三类及以上学术论文 2 篇; 或三类及以上学术论文 1 篇、四类学术论文 2 篇。

②近五年主持完成至少 1 项如下项目: 省部级及以上科研项目、省级及以上教学质量工程。

③近五年获取至少 1 项如下奖励: 省部级科学技术奖二等奖及以上(排名前二)或三等奖(排名第一)、省级教学成果奖一等奖及以上(排名前二)或二等奖(排名第一)、省级社会科学优秀成果奖一等奖及以上(排名前二)或二等奖(排名第一)、国家级教学能力比赛二等奖及以上、指导学生参加国家级技能竞赛获得二等奖及以上。

④近五年作为第一主编出版著作 1 部(15 万字以上), 或主编出版省级及以上规划教材 1 本。

⑤近五年有 2 项及以上授权发明专利。

⑥获得省级及以上教学名师、教学(科技)创新团队负责人、省级技能大师、省级技术能手等。

⑦全国卫生健康行指委分委会副主任委员或省级学会主任。

第七条 学校紧缺急需、有重要成果的优秀人才, 条件可适当放宽, 经考核小组认定, 并报学校审定, 确定引进人才类型。

第八条 学校根据引进人才具体情况, 采取“一人一策”模式, 由双方协商拟定协议, 经考核小组认定, 并报学校审定后执行。

第三章 引进人才的形式和待遇

第九条 全职引进的人才，除享受学校同级同类人员待遇外，上述四类人才还可享受以下待遇：

（一）第一类人才

学校提供优厚的工作条件和生活待遇，具体待遇可面议。

（二）第二类人才

1. 安家费、生活补贴 100 万元（人民币，下同）；
2. 教科研启动费（需提交课题申请报告，下同）：自然科学类 60 万元；人文社科类 20 万元。

（三）第三类人才

1. 安家费、生活补贴 50 万元；
2. 教科研启动费：自然科学类 30 万元；人文社科类 10 万元。

（四）第四类人才

1. 安家费、生活补贴 25 万元；
2. 教科研启动费：自然科学类 15 万元；人文社科类 5 万元。

第十条 具备专业技术职务任职资格的全职引进人员，根据学校有关规定，聘任其相应的专业技术岗位等级，享受相应的工资福利待遇。

第十一条 柔性引进的人才指通过双聘、合同管理或客座教授、兼职教授、特聘教授等形式引进，其人事关系不转入我校，按照聘用协议，以专业建设、科研合作、技术攻关、学术交流和校企合作等形式，定期来学校开展具体工作。柔性引进高层次人才的年龄一般不超过 65 周岁。柔性引进的人才的待遇由学校与其协商确定，学校为其提供工作和生活所需要的便利条件。

第四章 引进人才的程序

第十二条 公布招聘方案：

（一）学校公布高层次人才专项招聘方案，明确引进人才岗位条件及其待遇等事宜。

（二）符合引进人才岗位条件的应聘者填写《福建卫生职业技术学院引进高层次人才申报表》，根据专项招聘方案要求提供个人材料。

第十三条 考核、审批：

（一）人事处负责汇总应聘人选材料并进行复核后，提交学校学术委员会对应聘人选近五年以来的学术成果等进行审核认定，认定通过的方可提交学校考核小组。

（二）提交学校考核小组考核、评审，提出建议引进人选、引进层次类别等意见。考核内容包括应聘者的思想政治表现、敬业精神、团队精神、教科研能力、学术引领水平等。

（三）提交学校研究，确定引进人才、引进层次类别及其待遇等事宜。

第十四条 签约、聘用：

（一）全职引进人才由学校与引进人才签订聘用合同；柔性引进人才由学校、用人单位与引进人才签订岗位聘用协议，明确岗位职责及工作任务和目标。

（二）学校按照有关政策办理引进人才的人事接收与调转手续。

第五章 引进人才待遇的落实与保障

第十五条 引进人才的人事关系到校后，须全职在校工作，方可申请享受我省和学校（本文第九条规定）的相应待遇，具体如下：

（一）学校发放的安家费和生活补贴：由人事处牵头，财务处协助落实。高层次人才认定后，发放安家费、生活补贴的 1/2，中期考核合格后发放安家费、生活补贴的 1/4，期满考核合格后发放剩余安家费、生活补贴。安家费、生活补贴等均为人民币、税前金额，其个人所得税由个人承担。

（二）学校资助的科研启动费：由教务处、科研处牵头，财务处协助落实，纳入科研项目管理和财务预算管理，本人按项目申请，批准立项后根据项目进展协议拨付使用，经费使用按照学校纵向科研项目经费管理办法执行。

（三）省级财政核拨的生活津贴和住房补贴。引进人才符合当年《福建省年度紧缺急需人才引进指导目录》，被确认为我省引进人才的，可按规定向省财政申领高层次人才生活津贴和住房补助。其中生活津贴的发放工作由省人社厅实施统一管理，住房补贴的发放管理由省机关事务管理局按有关规定执行，由人事处、财务处按上级有关规定为高层次人才办理申领和发放手续。

第十六条 如夫妻双方均为我校的引进人才，原则上安家费、生活补贴一方按就高领取，另一方按上述条件及标准的 1/2 领取；如夫妻双方均为第二类及以上引进人才，则双方的安家费、生活补贴按上述条件及标准全额领取。

第十七条 教科研启动费、生活补贴及安家费按引进时确定的人才类别予以兑现，今后不再因本人的职务、职称等变动而调整。

第六章 人才专项经费的管理

第十八条 人才专项经费需在项目期内按上级和学校经费审批有关规定执行，实行专项申报、专款专用，不得挪作它用。学校财务处负责审核专项资金年度预算，会同人事及归口管理部门

对专项资金使用情况进行监督检查，指导开展绩效评价工作。

第十九条 人才专项经费，主要用于人才引进与服务保障使用，以及开展急需紧缺人才的培养培训、人才团队与人才载体的建设和人才项目的组织、实施等工作。在符合上级和学校专项资金管理有关规定的情况下，充分保障引进人才和培养对象对经费的决定权和使用权，补助或奖励给人才个人用于改善生活的部分，由人才个人自主使用。

第七章 服务期限及违约责任

第二十条 全职引进人才，须在我校服务满 6 年。在服务期限内，原则上不得提出调动、辞职、自费出国等申请。首次聘任期满，续聘工作按学校相关管理办法执行。

第二十一条 学校对全职引进人才实行合同管理，以合同方式明确双方的责、权、利以及违约责任。若服务期未满要求离开学校（调出、辞职、自费出国等）、工作考核不合格被学校解聘者，须承担以下违约责任：

（一）退回学校已发放的安家费和生活补贴。

（二）退还未使用的教科研启动经费，以及用教科研经费购置的设备、资料等。

（三）照顾性调入或聘用的配偶同时调出或解聘。

（四）按照学校服务期有关规定和合同约定执行。

第八章 引进人才的考核

第二十二条 考核机构

学校与引进人才签订的合同（协议）要明确岗位职责、工作任务及考核标准。学校考核小组负责引进人才的期满考核，人事处和用人单位负责引进人才的中期考核。

第二十三条 考核时间

学校对全职引进人才自聘任之日起，分别在聘满 3 年和聘满 6 年时进行中期与期满考核。对柔性引进人才按协议期满进行考核。

第二十四条 考核内容及等次：

（一）考核内容主要考核引进人才履行《聘用合同》或《聘用协议》中的工作任务和工作目标的情况，同时考核引进人才的思想政治素质、敬业精神、团队精神、教科研能力和学术引领水平（含培养人才等）等，具体考核要求如下。

1. 享受第一类、第二类人才待遇

采取“一人一策”模式，由双方协商确定考核任务要求。

2. 享受第三类人才待遇

在中期考核时至少完成以下任务之一，期满考核时至少完成以下任务之二：

①以独撰或第一作者（通讯作者）发表二类及以上学术论文 3 篇；或二类及以上学术论文 2 篇、三类学术论文 2 篇。以上论文第一署各单位为福建卫生职业技术学院。

②完成至少 1 项如下项目：主持省部级及以上科研项目、主持省级及以上教学质量工程建设项目、主持完成横向技术服务项目 1 项，累计到账理工类 100 万元以上，人文社科类 60 万元以上。

③获取至少 1 项如下奖励：省级教学成果奖一等奖及以上（排名前二）或二等奖（排名第一）、科技进步奖二等奖及以上（排名前二）或三等奖（排名第一）、省级社会科学优秀成果奖一等奖及以上（排名前二）或二等奖（排名第一）、国家级教学能力比赛二等奖及以上、指导学生参加国家级技能竞赛获得二等奖及以上。

④作为第一主编出版国家级规划教材 1 本。

⑤有 2 项以上授权发明专利，其中 1 项实现成果转化。

⑥用人单位可根据工作需要，提出与第①至⑤项目相当水平的考核要求，由校学术委员会认定。

3. 享受第四类人才待遇

在中期考核时至少完成以下任务之一，期满考核时至少完成以下任务之二：

①以独撰或第一作者（通讯作者）发表第一署各单位为福建卫生职业技术学院的三类及以上学术论文 2 篇；或三类及以上学术论文 1 篇、四类学术论文 2 篇。

②完成至少 1 项如下项目：主持申报立项省部级及以上研究项目、主持省级及以上教学质量工程建设项目、主持完成横向技术服务项目 1 项，累计到账理工类 60 万元以上，人文社科类 30 万元以上。

③获取至少 1 项如下奖励：省级教学成果奖一等奖及以上（排名前三）或二等奖（排名前二）、科技进步奖二等奖及以上（排名前三）或三等奖（排名前二）、省级社会科学优秀成果奖一等奖及以上（排名前三）或二等奖（排名前二）、国家级教学能力比赛三等奖、指导学生参加国家级技能竞赛获得三等奖及以上。

④作为主编出版省级及以上规划教材 1 本。

⑤获得 2 项及以上授权发明专利。

⑥用人单位可根据工作需要，提出与第①至⑤项目相当水平的考核要求，由校学术委员会认定。

（二）考核等次考核分为优秀、合格、基本合格和不合格四个等次。

第二十五条 考核程序：

（一）个人提交考核材料。全职引进人才分别在聘满 3 年和聘满 6 年时（柔性引进人才在协议期满时），向用人单位提交个人工作总结和相关证明材料。

（二）用人单位考核。由用人单位对引进人才进行考核，召开部门党政联席会议，提出考核结果，并将相关材料报送人事处。

（三）学校考核。学校考核小组对引进人才进行考核。考核环节包括引进人才作期满述职报告、答疑、评议和投票等。

第二十六条 考核等次的确定：

（一）按“第二十四条”的考核内容进行评分（满分 100 分）。

（二）计数公式： $C=S/N$ 计算出考核对象的最后得分（按四舍五入取整）。

C：考核对象的最后得分；

S：总分（去掉一个最高分和一个最低分）；

N：考核小组打分人数-2；

（三）确定等次：最后得分 85 分及以上的为优秀，84～70 分的为合格，69～60 分的为基本合格，59 分及以下的为不合格。

第二十七条 考核结果的处理：

（一）考核结果是学校兑现人才待遇、职务聘任、岗位聘用、岗位调整和评优评先的重要依据，由人事处书面通知用人单位及其本人。

（二）中期考核合格者，继续履行《聘用合同》中的相关约定；期满考核合格者，经双方协商，续聘工作按学校相关规定执行。

（三）中期考核基本合格或不合格者，学校将责令其以书面形式陈述理由及今后工作具体改进打算和工作计划。

（四）期满考核不合格者，须退回已发放的安家费和生活补贴、未使用的教科研启动经费，以及用教科研经费购置的设备、资料等，同时学校可解除聘用关系或调整工作岗位，并依照《聘用合同》的有关条款进行处理。

（五）对考核结果有异议者，允许申辩或申诉，最终由学校考核小组裁定。

第九章 引进人才的管理

第二十八条 避免高层次人才引进工作出现“重引进、轻管理”现象，切实发挥引进的高层次人才在教学、科研、专业建设及学校发展中的重要作用，实行以学校为主导、用人单位为主体的两级管理机制，按照聘用合同或聘用协议规定的工作任务和岗位职责对引进人才进行管理。

第二十九条 学校每年预算安排人才引进专项经费，确保人才引进工作的需要；有关职能部门负责做好人才引进各项服务工作，教学、科研部门要对全职引进人才的教学、科研工作进展情况跟踪和评估；各用人单位要为引进人才营造良好的工作氛围，充分发挥其作用，具体负责聘后日常管理服务和年度考核。

第三十条 引进高层次人才在服务期内需完成学校下达的教学科研任务。

第三十一条 实施人才引进工作责任制和问责制。各引进部门党政领导要高度重视人才引进工作，严格考核，做到“引人有责、用人有责、留人有责”。

第三十二条 引进人才工作严格按照人事调配规定执行，发现弄虚作假的，取消一切引进待遇，并作辞退处理。

第十章 其他规定

第三十三条 为鼓励校内教职工积极提升学历学位，教职工（学校急需专业、重点专业）攻读博士学位，可在毕业返校工作半年内向学校申请第四类人才 1/2 的安家费和生活补贴，专任教师可申请教科研启动经费（自然科学类 10 万元、人文社科类 3 万元），并与学校签订服务协议，要求在服务期内至少完成第四类人才考核要求的任务之一。安家费和生活补贴的发放方式参照引进人才的发放方式。

第三十四条 论文认定标准。一类论文：领军期刊类及 JCR 分区 1 区论文、《中国社会科学》（含英文版）；二类论文：重点期刊及 JCR 分区 2 区论文；三类论文：JCR 分区 3 区论文，SSCI 期刊；四类论文：梯队期刊论文、SCI 检索期刊论文、EI 检索论文（不包括会议论文）、SCI 检索会议论文（不包括会议摘要）；在《人民日报》、《光明日报》理论版发表 2000 字以上的论文；《新华文摘》、《中国社会科学文摘》全文转摘；五类论文：高起点新刊、CSCD（含扩展库）、CSSCI（含扩展库）、北大版《中文核心期刊要目总览》、社科院版中国人文社会科学核心期刊（不含扩展、入库级期刊）。

第三十五条 领军期刊、重点期刊、梯队期刊及高起点新刊论文认定以中国科技期刊卓越行动计划办公室发布的《关于下达中国科技期刊卓越行动计划入选项目的通知》为准，JCR 期刊分区参照中国科学院文献情报中心发布的《JCR 期刊影响因子及分区情况》报告执行。CSSCI 期刊源以南京大学中国社会科学研究评价中心公布的文章发表当年数据为准。

第三十六条 教学能力比赛仅指职业院校信息化教学大赛和职业院校技能大赛教师教学能力比赛；指导学生参加技能竞赛仅

包括职业院校技能大赛、世界技能大赛区域选拔赛、“互联网+”大学生创新创业大赛、大学生数学建模大赛、大学生电子设计竞赛、“挑战杯”大学生课外学术科技作品竞赛和大学生创业计划竞赛及人社部牵头主办的一类职业技能竞赛。

第十一章 附则

第三十七条 本办法自印发之日起施行。原《福建卫生职业技术学院高层次人才引进与管理的暂行规定》（闽卫院人〔2021〕13号）同时废止。

第三十八条 本办法授权人事处负责解释。