

汉职院发〔2018〕110号

**汉中职业技术学院**  
**关于印发《柔性引进高层次人才办法（暂行）》的**  
**通 知**

各系部、各部门：

为进一步加强学院内涵建设，拓宽高层次人才引进渠道，充分利用校外优秀人才资源，促进我院教学、科研水平不断提升，经院长办公会议研究同意，现将《汉中职业技术学院柔性引进高层次人才办法（暂行）》印发给你们，请遵照执行。

附：《汉中职业技术学院柔性引进高层次人才办法（暂行）》

汉中职业技术学院  
2018年12月13日

# 汉中职业技术学院柔性引进高层次人才办法（暂行）

**第一条** 为进一步加强学院内涵建设，拓宽高层次人才引进渠道，充分利用校外优秀人才资源，促进我院教学、科研水平不断提升，本着“不求所有，但求所用”的原则，根据中共汉中市委关于印发《汉中市深化人才发展体制机制改革的实施意见》的通知（汉发〔2016〕18号），学院决定建立高层次人才柔性引进机制。现结合学院实际情况，制定本试行办法。

**第二条** 高层次人才柔性引进的对象为博士研究生、正高级职称人员。

**第三条** 柔性引进的高层次人才应符合以下条件：

（一）热爱祖国，遵纪守法，热爱教育事业，具有强烈的事业心、较高的学术造诣、良好的职业品德。

（二）具有相应的学历或职称要求，对于在实践应用领域做出过突出成绩的应用型专业人才可适当放宽。

（三）所从事专业与我院现有专业一致，能满足我院教学、科研和专业建设等方面工作的需要。

（四）身体健康，能较好履行约定的工作职责，全身心地投入教学科研一线工作。

（五）博士研究生年龄一般不超过45周岁；正高级职称人员年龄一般不超过50周岁。

**第四条** 采用外聘高层次人才柔性引进方式，柔性引进期间不办理工作调动手续，其人事关系仍保留在原单位。

**第五条** 柔性引进的高层次人才来学院工作实行聘期制，根据专业特点每个聘期一般为 3~5 年，明确工作目标和任务。其主要工作职责为：

(一) 指导学院相关系（部）的专业建设、课程建设、技能大赛、教学改革、业务评估等工作，拟订相关工作文件。

(二) 以我院名义独立或与学院相关系（部）教师共同申报省部级以上科研项目 1~2 项，并在聘期内完成该项目研究。

(三) 聘期内发表论文、成果获奖及课题申报必须明确署名单位为汉中职业技术学院。每个聘期至少公开发表核心期刊 3 篇以上。

(四) 培养指导青年教师的教学、科研工作。

(五) 定期到我院开展相关学科前沿领域的学术讲座，每年不少于两次。

(六) 根据需要适当承担相关专业课程的教学任务。

(七) 完成与聘用工作系（部）商定的其它工作任务。

**第六条** 柔性引进的高层次人才享有以下待遇：

(一) 在校工作期间，学院为其提供配备有必要生活设施的临时住房，并提供必要的办公、实验和基本生活条件。

(二) 按学院有关规定报销从其原单位到我院从事科研、教学所发生的差旅费。

(三) 柔性引进的高层次人才工资待遇实行年薪制，年薪一般在 4 至 10 万元（税前）之间，根据我院专业建设、课程建设和科研工作所需人才的紧缺程度，由双方协商年薪。年薪的发放从签订

聘任协议之日起计算。年薪由基本年薪和绩效年薪两部分组成。基本年薪按年薪总额的 60% 确定，绩效年薪按年薪总额的 40% 确定，基本年薪由学院按季度进行实发，绩效年薪根据工作任务完成考核结果发放，对完成任务者在协议期满时一次性核发，对未完成任务者扣除绩效年薪。

(四) 待遇年薪根据开设专业对高层次人才紧缺程度及生源状况分为 A\B\C 三个类别：A 类（医学系、机电系、土建系所属专业）年薪 8~10 万元；B 类（药技系、护理系所属专业）年薪 6~8 万元；C 类（教育系、经管系、农林系所属专业）年薪 4~6 万元。

### **第七条** 高层次人才柔性引进的程序为：

(一) 拟聘用系（部）填写《汉中职业技术学院柔性引进高层次人才审批表》（附件 1）并提交相关支撑材料，包括：拟聘人员身份证、学历学位证件、职称（职务）证件、学术代表作，科研课题立项、结题鉴定、获奖成果、专利等主要业绩成果材料，以及拟聘人员工作任务内容、方式和目标等，报教务科研处签署拟聘意见后，再报人事处审核。

(二) 人事处汇总拟聘用人员相关资料，报主管院领导同意后，提交院长办公会议审定。

(三) 学院与受聘人签订协议，约定聘期工作内容及双方的权利和义务。

**第八条** 柔性引进的高层次人才实行合同制管理，双方需签订《汉中职业技术学院柔性引进高层次人才协议书》（附件 2）。

柔性引进期间，日常管理由聘用系（部）负责。聘用系（部）应将该项工作列入本系（部）专业建设和师资队伍建设的重要内容，营造良好的工作环境，确保柔性引进的高层次人才聘期任务的顺利完成。

**第九条** 柔性引进的高层次人才实行聘期目标考核，考核的程序和要求为：

（一）聘用工作所在系（部）依据柔性引进的高层次人才双方签订协议的有关条款和受聘人聘期内工作实际情况，提供日常管理材料和相关支撑材料，提出初步考核意见，报学院人事处。

（二）人事处会同教务科研处、监察审计处等职能部门与相关专家组成考评组，依据柔性引进的高层次人才的工作职责和聘任协议约定的工作内容、方式和目标等，对柔性引进的高层次人才工作任务完成情况进行考核，形成考核结论性意见。

**第十条** 柔性引进的高层次人才考核合格者，在聘期结束时一次性核发绩效年薪。根据工作需要，经学院与受聘人协商同意可以续聘；考核不合格者扣除绩效年薪，根据情况督促其整改或解除聘用。

**第十一条** 聘用关系的变更和终止

（一）聘用期满后，双方的聘用关系自动终止。

（二）在聘用期内，柔性引进的受聘人有下列情形之一的，学院可以解聘：

（1）在聘期内，因受聘人原因，受聘人员无法或没有履行协议条款及其相关职责者；

(2) 触犯国家刑律者；  
(3) 触碰高校教师师德红线或严重违反学院教学工作规范者；  
(4) 受聘人严重失职，造成学生伤害或造成重大不良影响者；  
(5) 提供虚假个人资料及相关证明，伪造个人简历等营私舞弊行为者；

(6) 经试用，不能胜任教学和科研工作者。

(三) 有其它不宜聘用原因和问题者。

**第十二条** 聘期未满不得解除聘用协议。受聘人若因重要原因确需提前解除聘用关系时，需提前一个月以书面形式通知聘用方。双方协商一致后方可解除协议。对受聘人因主观原因造成协议中止的，甲方将扣除绩效年薪，按实际工作时间和工作业绩，按比例发放相应基本年薪。

**第十三条** 柔性引进的高层次人才受聘期间，若订立协议所依据的法律、法规、政策发生变化，致使协议无法全面履行，或订立协议所依据的客观情况发生重大变化，与原签订的协议中某些条款已不相适应，经双方协商一致，可变更聘任协议。未经双方协商擅自变更或中止协议条款的，一概无效并承担相应的法律责任。

**第十四条** 受聘人在工作往返途中及聘用期间，安全责任自负。

**第十五条** 本办法未尽事宜，由聘用单位和受聘人双方协商决定。

**第十六条** 本办法经学院院长办公会审定通过，自印发之日起执行，由人事处负责解释。