

# 云南财经职业学院文件

云财职院〔2023〕45号

---

## 关于印发《云南财经职业学院柔性引进高层次人才暂行办法（试行）》的通知

校属各单位（部门）：

《云南财经职业学院柔性引进高层次人才暂行办法（试行）》已经学校审议通过，现印发给你们，请认真贯彻执行。



# 云南财经职业学院 柔性引进高层次人才暂行办法（试行）

## 第一章 总则

第一条 为加快实施“人才强校”战略，建立健全学校柔性引才机制，拓宽高层次人才引进方式，加强师资队伍建设，推动学校教育事业高质量发展，根据《云南财经职业学院高层次人才引进实施办法》（云财职院〔2022〕67号），结合学校实际，特制定本暂行办法。

第二条 本办法所称柔性引进是指在不改变人事、档案、户籍、社保等关系前提下，通过顾问指导、兼职服务、项目合作、服务外包、退休返聘等方式引进人才，吸引省内外人才到校指导业务工作、参与学校“双高计划”建设、专业（群）建设、组织和带领高水平学术团队、申报科研课题、指导青年教师等，为学校发展提供智力支持的人才引进模式。

第三条 根据学校发展需要和专业建设需求，坚持“党管人才、统筹实施、突出高精尖缺需求，择优遴选、重点支持、体现高端示范引领”基本原则，按照“任务驱动、合同管理、绩效考核”工作思路，在学校人才工作领导小组的统一领导下，由人才工作领导小组办公室具体实施柔性引进高层次人才办法。

第四条 本办法中的人才指从省内外引进的符合学校高质量发展需要，具有丰富教学经验和突出科研成果的博士研究生、

专家学者、业务骨干及高水平技术能手。

## 第二章 引进人才的条件

第五条 引进人才的基本条件：政治立场坚定，拥护“两个确立”、增强“四个意识”、坚定“四个自信”、做到“两个维护”，身心健康、遵纪守法、德才兼备、群众公认，无违规违纪且无违反师德师风等行为。学术视野和创新思维开阔，潜心一线研究，具有团队协作精神，具备较高专业水平、教学科研能力和技术技能。

第六条 引进对象：

### （一）教学名师

1.年龄条件：原则上年龄在70周岁及以下。

2.学历（专业技术职务）条件：原则上应具有大专及以上学历且具有与学校专业相关的高级职称或国家承认的职业资格。

3.适岗条件须满足以下条件之一：

（1）主持过省部级以上课题和企业大中型科技攻关项目。

（2）取得省部级以上科技成果奖或有已转化的发明专利或科技成果。

（3）国家级教学团队负责人。

（4）国家级教学成果奖获得者。

（5）国家级重点学科（专业）带头人或学术带头人。

（6）国家级精品课程、精品资源共享课和精品在线开放课

程主持人。

(7) 省级及以上人才称号获得者。

(8) 具有丰富教学经验和较强科研能力，发表、出版有较大影响的学术论文、教学研究或教改论文，著作或教材等代表性成果。

(9) 在国内外高等院校长期从事教学科研工作，所从事的专业和学科研究方向与我校学科相符、专业对口，有较高学术造诣。

(10) 其他学术地位、水平与此相当的人员。

(二) 技能大师

1. 年龄条件：原则上年龄在**65**周岁及以下。

2. 学历（专业技术职务）条件：原则上应具有大专及以上学历，或具有与学校专业相关的高级职称或国家承认的高级技师职业资格。

3. 适岗条件须满足以下条件之一：

(1) 中华技能大奖获奖者。

(2) 全国技术能手称号获得者。

(3) 产业技术领军人才。

(4) 作为发明专利的发明人，其专利以实现产业化应用并获得较大经济效益或具有较大市场潜力和产业化前景。

(5) 国家技术能手称号获得者。

(6) 具有丰富行业经验，适应职业院校专业开发、教学实

训、竞赛集训所需的全国行业技术能手称号获得者。

(7) 在行业头部企业长期从事管理工作，所从事的技术技能专业方向与我校学科相符、专业对口，在行业内有较大影响力。

(8) 其他学术地位、水平与此相当的人员。

### (三) 技术能手

1. 年龄条件：原则上年龄在60周岁及以下。

2. 学历（专业技术职务）条件：原则上应具有大专及以上学历，或具有与学校专业相关的高级职称或国家承认的职业资格。

3. 适岗条件须满足以下条件之一：

(1) 企事业单位管理专家、业务骨干，从事管理、生产工作，有较好的专业理论基础和较强的实践工作技能或管理工作经验。

(2) 其他业务能力、水平与此相当的人员。

## 第三章 引进人才岗位职责和待遇

第七条 柔性引进人才岗位职责：结合学校“十四五”规划、“1186”行动计划及“双高”计划建设目标，开展专业（群）建设、教学教师团队建设、课程建设及平台建设；准确把握专业动态和发展方向、注重战略谋划和前瞻布局，积极组织、策划和承担国家及省级科研项目；带领团队开展科研创新工作，参加专业技能竞赛，积极培养青年人才；与国内外科研机构、高

校、企业等开展高水平的学术交流与合作研究；加强制度体系建设，推进学校治理体系和治理能力现代化。

#### 第八条 柔性引进人才的待遇：

（一）学校与柔性引进的人才签订引进协议，协议内容主要包括：柔性引才的方式、工作任务、工作时间、工作职责、工作目标和相关要求；保密、知识产权保护等方面要求；引进期间医疗、意外伤害及其他相关方面补充保险；引进期间创造产生的专利成果使用、归属和转让等事宜；双方约定的其他事项。

（二）根据学校人才引进规划，安排专款保障人才引进专项经费。按照“一事一议”方式协议确定工作时长和工作量及工作经费和项目绩效，其中工作经费签订协议发放60%，期满考核合格发放剩余40%，项目绩效以实际完成项目考核发放。学校提供的个人薪酬均为税前金额。

岗位类别	工作经费 (万/年)	项目绩效
教学名师	12	完成工作经费约定任务以外的工作任务，参考《云南财经职业学院柔性引进高层次人才聘期内绩效任务一览表》，按照“一事一议”原则兑现项目绩效。
技能大师	10	
技术能手	8	
说明：业绩突出的杰出人才由学校人才工作领导小组按照“一事一议”方式研究确定工作经费。		

（三）柔性引进的人才不享受购房补贴，在校工作期间学校提供住宿。按照《云南财经职业学院国内差旅费管理办法（试行）》报销标准，学校每年给予昆明市以外驻地的柔性引进人才报销4次往返驻地与学校交通费。

（四）柔性引进人才在校工作期间涉及的科研、差旅、住宿、工作场地等由学校负责安排，同时给予现有资源的支持协助。

#### 第四章 人才引进程序

第九条 由聘用单位明确聘用理由及条件，确定符合条件人选，形成柔性引进人才书面报告及拟引进人才申请材料提交学校人才工作领导小组办公室。拟引进人才申请材料：《云南财经职业学院高层次人才柔性引进申报表》、身份证（护照）、学历学位证书、专业技术任职资格证书、科研业绩清单、学术论文检索证明、代表性论文、主持的科研项目任务书及获奖证书等相关证明材料（原件）。

第十条 学校人才工作领导小组办公室对拟引进人才进行审核，并签署申请人才达到相应层次的意见。通过审核的人员，提交学校党委会审批，通过后由学校法定代表人或授权委托人与引进人才签订聘用协议。其中，引进人才系港澳台人员或外籍人士的，须通过政审，且征得学校对外合作交流中心及相关部门审核同意。

## 第五章 引进人才管理与考核

第十一条 学校对引进人才实施目标管理，通过签订项目合同明确岗位职责、目标任务、薪酬待遇、服务期限、权利义务及违约责任等相关事项。根据聘用合同规定的岗位职责和目标任务，全面考核引进人才政治素质、师德表现以及遵纪守法和廉洁从教情况，重点考核履行职责和目标任务完成情况。聘期原则上为1年，聘用结束结合学校发展需要、本人意愿及聘期考核结果可考虑续聘。

第十二条 柔性引进人才由用人单位按聘期进行考核，考核结果分为合格与不合格。用人单位和人事处根据引进人才考核结果，提出是否续聘或解除合同的意见报学校审批。聘期考核不合格者，不再引进，并根据协议视任务完成情况扣减薪资。考核结果作为引进人才续聘、低聘、解聘及调整待遇的主要依据。

第十三条 柔性引进人才聘用期限不满提出辞聘或解聘的，须承担违约责任，并向学校赔偿其本人聘期内取得薪酬总额的违约金。柔性引进人才终止聘用后，剩余的科研经费停止使用，并由学校收回。

第十四条 柔性引进人才在协议服务期内，以云南财经职业学院名义承接的科研项目所取得的科研成果及专利、知识产权归本校所有，受聘人员不得泄露和私自转让。

第十五条 聘期内，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不相适应的，经双方协商同意，可变更聘用协议。

第十六条 引进人才有下列情形之一的，学校有权单方解除聘任协议：

- （一）有违纪违规行为的。
- （二）有损害学校利益行为，或有损学校声誉行为的。
- （三）未能履行相应职责和义务，考核不合格的。
- （四）法律规定的其他情形。

## 第六章 附则

第十七条 本办法实施中与上级部门新出台的相关规定不一致的，按照上级文件规定执行。

第十八条 本办法自发文之日起执行，由学校人才工作领导小组办公室（人事处）负责解释。

- 附件：1.云南财经职业学院柔性引进高层次人才聘期项目绩效一览表
- 2.云南财经职业学院“教学名师”“技能大师”“技术能手”申报表

