

中共杭州市萧山区委人才工作领导小组办公室
杭 州 市 萧 山 区 教 育 局
杭 州 市 萧 山 区 财 政 局
杭州市萧山区人力资源和社会保障局

文件

萧教〔2019〕98 号

关于印发《萧山区教育高层次人才引进和
培养实施办法》的通知

各学校(园、单位):

现将《萧山区教育高层次人才引进和培养实施办法》印发给你们,请认真贯彻落实。

(此页无正文)

 中共杭州市萧山区委人才工作领导小组办公室	 杭 州 市 萧 山 区 教 育 局
 杭 州 市 萧 山 区 财 政 局	 杭 州 市 萧 山 区 人 力 资 源 和 社 会 保 障 局 2019年10月23日

萧山区教育高层次人才引进和培养实施办法

为深入贯彻落实人才强区战略,积极推进“美好教育”建设,进一步加大教育高层次人才的引进和培养力度,有力推动我区教育事业高品质发展,根据《杭州市高层次人才分类目录(2019年修订版)》(杭委人办〔2019〕7号)、《关于萧山区打造人才生态最优区的若干意见》(萧委办发〔2019〕49号)精神,制定本实施办法。

一、总体目标

经过三年努力,打造一支师德高尚、业务精湛、引领性强、影响力大的教育高层次人才队伍。到2022年,我区教育高层次人才数量分别达到:第一层次人才5名以上,第二层次人才20名以上,第三层次人才100名以上,第四层次人才1000名以上。

二、对象条件

萧山区教育高层次人才分类目录分为四个层次,分别是:

(一)第一层次:国家级领军人才。

1.国务院批准的享受政府特殊津贴的专家;“长江学者奖励计划”教授。

2.国家“万人计划”中除杰出人才之外的人选;国家“千人计划”人选;百千万人才工程国家级人选;省“万人计划”杰出人才人选。

3.国家级教学名师;中华技能大奖获得者;国家级技能大师工作室领衔人。

4.国家技术发明奖、国家科学技术进步奖一等奖获得者(前3位完成人);国家级教学成果奖特等奖获得者(前3位完成人)。

5.省科学技术重大贡献奖获得者;省特级专家。

6.经认定与上述人员层次相当的其他人才。

(二)第二层次:省级领军人才。

1.省有突出贡献的中青年专家、享受省政府特殊津贴的专家;省“钱江学者”特聘教授。

2.省“万人计划”中除杰出人才之外的人选;省“千人计划”人选;通过综合考评的省“151”人才工程重点资助和第一层次培养人选;教育部“新世纪优秀人才支持计划”入选者;市全球引才“521”计划入选人才。

3.全国模范教师、全国优秀教师、全国优秀教育工作者、全国教书育人楷模、全国优秀班主任;省功勋教师(省杰出教师)、省特级教师、省高校教学名师;国际学科奥林匹克竞赛金牌获得者指导教师。

4.全国技术能手;钱江技能大奖获得者;省首席技师;国家技能人才培养突出贡献奖获得者;具有国家级教练员资格,曾获奥运冠军的教学骨干或奥运冠军的教练员;世界技能大赛金牌获得者;省级技能大师工作室领衔人;浙江省“百千万”高技能领军人才(杰出技能人才);培养产生世界技能大赛获奖选手的专家。

5.国家技术发明奖、国家科学技术进步奖二等奖获得者(前3位完成人);省技术发明奖、科学技术进步奖一等奖获得者(前3位完成人);国家级教学成果一等奖、二等奖获得者(前3位完成人)。

6.经认定与上述人员层次相当的其他人才。

(三)第三层次:市级领军人才。

1.市突出贡献引进人才;享受市政府特殊津贴人员;市科技创新特别贡献奖和市成绩突出的科技工作者获得者;市青年科技奖获得者。

2.市钱江特聘专家计划人选;通过综合考评的省“151”人才工程第二层次、市“131”人才工程重点资助和第一层次培养人选。

3.省优秀班主任、省师德楷模、省教坛新秀;全国五项学科(数学、物理、化学、生物、信息技术)竞赛一等奖获得者指导教师;全国职业院校技能大赛金牌获得者指导教师;国家级教学或技能比赛一二等奖获得者;全国职业院校教师能力大赛一等奖获得者。

4.具有正高级专业技术职务任职资格,获得以下专业技术成果之一的人才:获区、县(市)级以上奖励,承担过设区市级以上课题、科研项目,取得授权专利(前3位完成人),制定地方标准、行业标准或国家标准(前3位完成人),出版著作,编写教材,在国内外核心期刊发表过学术论文(前2位作者)。

5.近5年在四大高校排行榜(泰晤士高等教育排名、QS世界大学排名、USNEWS世界大学排名、软科世界大学学术排名)任一

榜单排名前 100 名大学或近 5 年在基本科学指标数据库 (ESI) 排名前 1‰ 学科取得海外博士学位,且在海外连续工作三年以上,并在本领域 SCI 二区以上期刊发表过学术论文(第一作者或通讯作者)。

6. 市级技能大师工作室领衔人;省级高技能人才创新工作室领衔人;省技术能手;市首席技师;具有特级技师职业资格,并取得以下成果之一的专业技能人才:获区、县(市)级以上奖励,承担过设区市级以上课题、科研项目,取得授权专利,制定地方标准、行业标准或国家标准,出版著作,编写教材,在国内外核心期刊发表过学术论文;曾获奥运冠军的教学骨干、奥运冠军的教练员;具有国家级教练员资格,曾获世界冠军的教学骨干或世界冠军的教练员;培养产生世界技能大赛获奖选手的教练;浙江省“百千万”高技能领军人才(拔尖技能人才)。

7. 省技术发明奖、科学技术进步奖二等奖获得者(前 3 位完成人);省级教学成果一、二等奖获得者(前 3 位完成人);设区市级(含厅级)科学技术进步奖(科学技术奖)一等奖获得者(前 3 位完成人)。

8. 地市级名师名校长;具有副高级专业技术职务任职资格,获得区级名师名校长荣誉,并获得以下专业技术成果之一的人才:获得设区市级专题论文一等奖,设区市级教科研成果一等奖,省级专题论文一二等奖,省级教科研成果一二等奖,出版专著,编写教材(均要求第 1 作者)。

9.经认定与上述人员层次相当的其他人才。

(四) 第四层次:高级人才。

1.省春蚕奖;区级名教师名校长;区功勋教师;区功勋班主任。

2.省级教学或技能比赛一二等奖获得者;市“131”人才工程第二层次培养人选;市级教坛新秀。

3.市技术能手;具有高级技师职业资格,并取得以下成果之一的专业技能人才:获区、县(市)级以上奖励,承担过设区市级以上课题、科研项目,取得授权专利,制定地方标准、行业标准或国家标准,出版著作,编写教材,在国内外核心期刊发表过学术论文;曾获世界冠军的教学骨干、世界冠军的教练员;具有高级教练员以上资格,曾获亚运会、全运会冠军的教学骨干或亚运会、全运会冠军教练员。

4.具有博士学位;具有博士研究生学历,获得以下专业技术成果之一的人才:获区、县(市)级以上奖励,承担过设区市级以上课题、科研项目,取得授权专利(前3位完成人),制定地方标准、行业标准或国家标准(前3位完成人),出版著作,编写教材,在国内外核心期刊发表过学术论文(前2位作者)。

5.其他具有正高级专业技术职务任职资格的专业技术人才;具有副高级专业技术职务任职资格,获得以下专业技术成果之一的人才:获区、县(市)级以上奖励,承担过设区市级以上课题、科研项目,取得授权专利(前3位完成人),制定地方标准、行业标准或国家标准(前3位完成人),出版著作,编写教材,在国内外核心

期刊发表过学术论文(前2位作者)。

6.经认定与上述人员层次相当的其他人才。

三、人才引育政策

(一)给予人才专项补助

经评审认定,入选各层次的人才可享受专项补助,包括购房补贴、生活津贴、培养经费三项,具体如下:

第一层次人才可享受购房补贴120万元,生活津贴5000元/月,培养经费10万元/年;

第二层次人才可享受购房补贴100万元,生活津贴4000元/月,培养经费6万元/年;

第三层次人才可享受购房补贴80万元,生活津贴3000元/月,培养经费4万元/年;

第四层次人才可享受购房补贴20万元,生活津贴1500元/月,培养经费2万元/年。

其中,购房补贴的申请、发放参照《杭州市萧山区“金梧桐”人才安居计划实施办法》(萧人社〔2019〕83号)相关要求执行。培养经费包含科研经费和考核经费,其中,科研经费占50%,主要用于进修、参加国内外学术交流活动等,购置必要的书籍、资料、器材设备及开展科研项目,该项经费不冲抵立项科研课题申请获得的科研经费;考核经费占50%,主要用于对人才的履职考核,科研经费使用细则和考核办法由区教育局另行制定。

(二) 实施柔性引才资助

为推进我区名教师名校长培养等项目,聘用区外高层次人才开展项目合作、教科研指导、信息技术咨询等短期服务。根据人才类别、每年到我区服务时间、工作业绩、年度考核情况,安排柔性引进人才奖励经费。第二层次及以上的人才,每年给予不高于30万元资助;第三层次人才每年给予不高于20万元资助;第四层次和紧缺型人才,每年给予不高于5万元资助。具体资助额度经考核评估后发放给人才个人,实施细则和考核办法由区教育局另行制定。

(三) 优先聘任专业技术职务

区外引进的教育人才,其专业技术职务聘任可暂不受(占)单位专业技术人员结构比例和岗位内部结构比例限制,按其具有的技术职称予以聘任,专业技术职务任职年限可连续计算。

(四) 帮助落实配偶工作和子女就学

引进人才配偶属机关事业单位在编在职人员,根据个人实际情况,按照相关程序调动,其他人员采取个人联系、组织推荐等办法协助落实工作;引进人才子女就学由区教育局统筹安排相应学校就读;引进人才团队成员可按调动或人才引进程序安排在本区学校工作。

四、组织实施

(一) 加强组织领导。由萧山区教育高层次人才工作领导小组全面负责教育高层次人才的引进、选拔和培养等工作。领导小

组下设办公室,办公室设在区教育局,负责全区教育高层次人才日常管理和评审、考核等相关工作。

(二)确定入选层次。符合申报条件的各类高层次人才应根据当年度申报要求,填写《萧山区教育高层次人才申报表》,向所在单位提出申请,并提供相关的证明材料,由单位核实后报区教育局;区教育局组织萧山区教育高层次人才工作评审小组进行评审,拟定人才入选层次,进行为期 7 天的公示,公示无异议后予以发文公布。

(三)政策兑现。每年下半年由人才所在单位统计上报人才专项补贴经费等需求情况,经区教育局汇总审核后,按相关规定予以兑现。

五、附则

(一)以引进第一、二、三层次人才为重点,引进第四层次人才为补充。引进后的人事关系须在本区,按照人事调动相关规定办理调入或录用手续。人才享受的政策以人才引进时的条件确定,引进的人才在我区服务年限须不少于 10 年。引进的人才年龄一般在 45 周岁(含)以下,第一、二层次人才年龄在 50 周岁(含)以下,特别优秀的可适当放宽年龄要求。

(二)夫妻双方均为人才引进的,购房补贴按夫妻双方中高的一方享受一次;引进人才服务期不满 10 年调离本区的,按服务年限的比例退还购房补贴,应退还的金额=已发放的购房补贴-(购房补贴总额/120 月×实际服务月数)。

(三)引进人才若因原单位设置调动障碍,出现不提供档案、不能调转人事关系等情形的,由区人力社保部门按提供的相关资料重新认定档案等相关手续,解决其职称延续与评定、工龄及社保衔接等后续问题。

(四)萧山区教育高层次人才工程培养对象在培养期取得新的业绩、成果的,期满后可再次申请,经评审符合条件的可再次入选,并享受相应层次的培养经费。

(五)人才入选更高层次人才类别后,购房补贴和生活津贴相应调整上靠,并一次性补差,培养经费按相应层次标准调整并重新开始执行。

(六)人才在培养期内,因发生学术造假、责任事故、被追究刑事责任、调离本区等情况的,取消其培养资格,并退还相应的购房补贴、生活津贴和培养经费。

(七)萧山区教育高层次人才工程所需各类津(补)贴由区财政全额承担,在区人才开发专项资金中列支。

(八)特殊人才的引进,可以采用“一人一事一议”的方式另行讨论决定。

(九)本办法施行前按照《萧山区教育高层次人才引进和培养实施办法》(萧委办发〔2017〕63号)精神已申请高层次人才专项补助的人员,生活津贴和培养经费不再进行补差,未满补助年限的,自2020年起按新政策标准享受剩余年限的生活津贴和培养经费;享受安家补贴的,已发放部分不作调整,差额部分按调整后补贴标

准发放。

(十) 本办法由区教育局负责解释,必要时由区教育局负责召集区委人才办、区财政局、区人社局协商后予以解释。

本办法自 2020 年 1 月 1 日起施行。本办法根据《萧山区教育高层次人才引进和培养实施办法》(萧委办发〔2017〕63 号)修订,调整部分以本办法为准。

抄送:杭州市教育局,萧山区委办、人大办、政府办、政协办、区委组织部、区委宣传部、法制办、档案馆、图书馆、办事服务中心,各镇(街道)政府(办事处),区有关领导。

杭州市萧山区教育局办公室

2019 年 10 月 23 日印发
