关于加强教育人才引进培育振兴工作的十条政策（试行）（征求意见稿）

 为全面深化新时代教师队伍建设改革，进一步加大我市教育“双招双引”、名优教师培育力度，建设一支高素质专业化创新型师资队伍，为“全面复兴剑瓷之都，奋力打造品质龙泉”提供坚强的人才支撑，特制定以下十条政策。

第一条 加大人才引进专项奖励力度。将教育人才分为高端教育人才（即一、二、三类人才）和紧缺急需人才（即四、五类人才)，对签订5年及以上服务协议的给予专项奖励。一类教育人才：第一小类给予专项奖励500万元、购房补贴100万元，第二、三小类奖励200万元、购房补贴80万元；二类教育人才：给予专项奖励100万元、购房补贴50万元；三类教育人才：给予专项奖励50万元、购房补贴30万元；四类教育人才：给予专项奖励20万元、购房补贴30万元；五类教育人才：其中第一小类给予专项奖励10万元，第二小类给予专项奖励5万元。1—3类人才专项奖励每年分别考核合格后按总奖励资金的18%支付，服务期满考核合格的，支付剩余专项奖励资金；4—5类人才聘用后即支付50%的专项奖励，聘用期过半后经考核合格支付剩余的50%专项奖励。未满服务期限离职的，根据服务时间按比例退回专项奖励，并根据协议规定支付违约金。

第二条 优化引才机制。每年10月底前完成次年用编计划，第四季度发布引才公告。创新人才储备机制，允许在编制池内调剂使用一定编制数，用于引进紧缺学科教师。对引进的各级名师名校长，若引才单位满编，可申请使用编制周转池中的编制，引进后首轮职称聘任不受单位岗位职数限制。硕士研究生和优秀本科毕业生引进采用一次公告、常年受理、年度内有效的方式进行。特别优秀的紧缺特需人才，在年龄上可适当放宽。同时，简化招聘程序，拓宽招聘渠道，扩大学校在教师招聘、人才引进中的自主权。鼓励“柔性引进”高层次人才建立专家工作室，经考核合格给予每年5—15万元的经费补助。用好“银龄计划”，面向全省招募特级校长、特级教师、正高级教师和省级名师等优秀退休教师到龙泉支教，为期三年，按人才层次每年给予25—40万元人才津贴，并配套住房安居保障、往来交通补贴、市域内免费旅游等优惠政策；对市域内现有的特级教师、正高级教师及其他特别优秀的名优骨干教师，建立“一事一议”特殊通道，由所在学校成立自聘教师工作室，每年给予相应经费保障。推动优质师范大学设立教育引才驿站，聘请引才工作大使，定期开展人才交流活动，对每个引才驿站一次性给予建设工作经费3万元，引才大使三年一聘，每年给予工作经费1万元。对引才驿站每招收并落地一名博士研究生、硕士研究生（含“211”“双一流”大学本科毕业生）、优秀本科毕业生，分别按每人10000 元、5000 元、3000 元给予引才奖励。

第三条 提前招引人才。对在“211工程”“双一流”大学和教育人才引进类别所列优质师范大学就读的本科大三、大四或研二、研三的优秀学生，市教育局可与其签订引才意向协议，自签订协议起至毕业期间给予生活补贴，“211工程”“双一流”大学本科生6000元/学年、研究生1.2万元/学年，优质师范大学本科生5000元/学年、研究生1万元/学年。自签订协议至毕业期间获得学校三等及以上奖学金的，参照所获奖学金等次及标准给予奖励。自签订协议之日起兑现生活补助（不足一年按实际天数计算），由个人提供奖学金相应佐证材料后兑现奖励；提前签订意向协议人才可享受人才引进激励政策；服务期未满5年的，根据服务年限按比例退回生活补助、一次性奖励和人才引进专项补助。鼓励已签订引才协议的引才对象来龙实习，按每月2000元标准给予生活补助（不足一月按实际天数折算），同时给予保险补助及租住人才公寓等安居保障，并报销往来交通费用。对优秀高中毕业生进行教师职业生涯规划引导。

第四条 优化人才综合服务。来龙加入教育队伍的人才，享受以下优质服务。

|  |  |
| --- | --- |
| 项目 | 服务内容 |
| 人才安居 | 对在龙泉城区无住房的一、二、三类人才和第四类人才中的地市级以上学科带头人、硕士研究生、“211工程”“双一流”本科毕业生，分别给予每年6万元、5万元、4万元、3万元的租房补贴，补贴均不超过10年；对在龙泉城区无住房的其他优秀本科毕业生给予每年1.2万元租房补贴，补贴不超过5年。引进人才可租住人才公寓。 |
| 子女入学 | 在学前和义务教育阶段按照就近便利原则保障引进人才子女优先入学入园。 |
| 人才成长 | 建立青年人才举荐制度，引进的全日制硕士研究生和优秀本科毕业生可参加龙泉市干部人才综合比选。 |
| 招聘补贴 | 优秀高校毕业生来我市参加教育系统招聘招考活动的，经审定，按照每人次 500—1000 元的标准给予交通食宿补贴。 |

第五条 提升在职教师学历水平。鼓励在职教师经审批同意参加与现教育教学岗位对口的专业进修学习并取得研究生学历（含硕士学位），对取得硕士学位后并签订5年以上服务协议的给予一次性5万元学习深造资助，对取得学位学历双证的另外给予1万元学习深造资助；对取得博士学位后并签订5年以上服务协议的给予一次性10万元学习深造资助。取得研究生学历（学位）的在职称评聘中予以优先推荐。教师攻读在职研究生脱产学习期间，用人单位按照不低于原岗位平均标准发放绩效工资。

第六条 提升定向委培生培育绩效。优化定向委培生学费补助支付方式，每年支付学费补助。引导定向委培生优进优出，对就读浙师大、杭师大委培生在委培期间学习成绩优秀，学年绩点排名在本年级前15%每月补助生活费2000元（一年按10个月计算，下同），学年绩点本年级前16%-30%每月补助生活费1000元，其他院校奖励补助生活费减半计发。对经批准继续就读全日制教育类研究生的定向委培生，参照在职教师学历提升政策给予深造资助，毕业履约后兑现并另外奖励10万元。在定向培养协议中明确违约责任，违约的定向生须退还补助金并缴纳违约赔偿金，并纳入信用评价体系。

第七条 推动名师名校长成长进阶。实施青年教师五年成长行动计划，以“学校培养为主，集中培养为辅，一年一度比武”为主要载体，搭建青年教师成长系列平台。深化教研员联系薄弱学校薄弱学科制度，开展菜单式教研服务，完善教研考核机制，发挥教研员队伍领航作用。建立名优骨干教师跟踪管理和培养机制，每期遴选70名名教师和名校长培养对象，制定三年培养计划，按每人每年2万元标准安排培养经费，并纳入财政预算保障。依托“山海协作”平台和省“希望之光”计划，选派优秀师资赴发达地区挂职交流，遴选骨干校长和优秀教师参加名校长结对导学和特级教师异地带徒行动。做大做强名师工作室，对名师工作室、班主任工作室、职业教育教学创新团队领衔人和“百千工程”大师，给予所在单位每年3万元科研经费津贴。

第八条 做强学科创新团队。加强学科教学（竞赛）创新团队建设，市财政每年安排专项经费予以奖励创新业绩突出的团队和教师。辅导学生在全国数学、物理、化学、生物、信息学奥林匹克竞赛中获奖牌或在全国职业技能大赛中获得一等奖的主要指导师直接推荐确认为丽水市教育精英；团队按获奖人次（团队参赛获奖的以团队计，下同）给予奖励，五大竞赛金牌30万元、银牌20万元、铜牌10万元，获五大竞赛省级赛区复赛一等奖5万元，获二等奖2万元。辅导学生在全国职业技能大赛中获得一等奖奖励30万元、二等奖10万元、三等奖5万元，获全省职业技能大赛一等奖3万元，二等奖2万元。

第九条 加大各类教育人才奖励力度。每年选树一批师德高尚、业务突出的市级优秀教师、优秀校长、优秀班主任、优秀教育工作者和农村教师突出贡献者。每三年选树一批在教书育人工作中取得杰出成绩的教育业绩突出贡献教师，给予一次性2万元奖励。对评上特级教师荣誉的在职教师，给予一次性10万元奖励；对辐射引领作用明显的特级教师、正高级教师、教育精英（教育名家），经考核合格分别给予每年10万元、7万元、4万元“领雁”奖励，考核结果前30%为优秀，另加3万元奖励；给予丽水市教学名师（德育名师）每月2000元的人才奖励。建立星级班主任评定制度和荣誉班主任激励机制，结合班主任任职年限和工作绩效，每年评选星级班主任和功勋班主任，给予专项荣誉奖励。将幼儿园班主任纳入财政保障范畴，给予人均每月300元补贴。对在职教师参加丽水市级及以上的教学活动评审（含音体美基本功比赛、心理健康教育技能大赛、中小学道德与法治综合能力比赛）、班主任基本功大赛、丽水市幼儿园教师技能大赛获奖的，分别按相应等次予以相应奖励（单位：万元），比赛须层层选拔并逐级推荐，年度内同类别比赛以最高等次计。

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 教学评审活动 | 班主任基本功大赛 | 幼儿教师技能大赛 |
| 全国二等奖及以上 | 全国三等奖、省一等奖 | 省二等奖 | 丽水市一等奖 | 长三角地区二等奖及以上 | 长三角三等奖、省一等奖 | 省二等奖 | 省三等奖 | 丽水市一等奖 | 主要指导教师（长三角地区二等奖及省一等奖以上，每人） | 一等奖 | 团队一等奖（奖励团队） |
| 4 | 3 | 2 | 0.5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 0.5 | 0.5 | 0.5 | 2 |

第十条 加强组织领导。由市委教育工作领导小组统筹推进教育人才队伍引进培育振兴工作，市委组织部（人才办）、市委编办、市人力社保局、市财政局、市教育局等部门负责引进计划审定、工作统筹和政策落实等，协调解决教育人才队伍建设工作中的重大问题。上述教育人才队伍建设所需经费由市财政全额保障。

本计划自2022年1月1日起实施。同一人获多项人才荣誉、奖励待遇的，按照“同类荣誉就高、不重复”的原则执行。此前文件规定与本政策规定不一致的，按本政策执行。本政策规定奖励与龙泉市人才政策不重复享受，由市委组织部（人才办）和教育局负责解释。

附件：教育人才引进类别

附表：教育人才引进培育振兴十条政策资金测算（每年）

附件

教育人才引进类别

一、高端教育人才（即一、二、三类人才）。

一类人才：

1.具有浙江省特级教师荣誉且是正高级职称的在职教师，具有特级校长荣誉的在职教师（年龄在50周岁及以下）；

2.具有浙江省特级教师荣誉或正高级职称的在职教师（年龄在50周岁及以下）；

3.指导学生在全国或省级数学、物理、化学、生物或信息学奥林匹克竞赛中获得金牌（或全国竞赛省级赛区复赛一等奖2人次以上）或全国职业技能大赛一等奖且为主要指导教师，或被评为同级别优秀指导教师的在职教师（年龄在50周岁及以下）。

二类人才：

1.具有省级名师工作室领衔者、省级名校长、省级名教师等称号的在职教师（年龄在45周岁及以下）；

2.全日制博士研究生（年龄在35周岁及以下）。

三类人才：

1.具有省级教坛新秀称号的在职教师（年龄在45周岁及以下）；

2.具有地（市）级名师工作室领衔者、地（市）级名校长、地（市）级名师（名家）称号的在职教师（年龄在45周岁及以下）；

3.获得专业技能省级竞赛一等奖（含指导奖）以上的在职教师（年龄在40周岁及以下）。

二、紧缺急需人才（即四、五类人才）

四类人才：

1.具有地市级以上学科带头人称号或具有副高级专业技术职务资格的在职教师（年龄在45周岁及以下）；

2.全日制硕士研究生学历的人才（年龄在30周岁及以下）；

3.国家“211工程”和“双一流”大学全日制普通高校本科毕业生（其中“双一流”指国家“一流大学”建设高校以及国家“一流学科”建设高校对应的一流学科的毕业生；年龄在30周岁及以下）；

五类人才：

1.普通高校师范类专业应届本科毕业生（年龄在30周岁及以下）。

2.普通高校应届本科毕业生（年龄在30周岁及以下）。