

吉林医药学院文件

吉医院字〔2022〕200 号

关于印发《吉林医药学院博士教师队伍建设三年行动计划 2.0(2023-2025 年)》的通知

各单位（部门）：

经学校校长办公会和党委常委会审议通过，现将《吉林医药学院博士教师队伍建设三年行动计划 2.0(2023-2025 年)》印发给你们，请认真学习，并结合本部门、本单位实际，抓好贯彻落实。

附件：吉林医药学院博士教师队伍建设三年行动计划 2.0
(2023-2025 年)



附件

吉林医药学院博士教师队伍建设三年行动计划 2.0（2023–2025 年）

为深入贯彻党的二十大关于人才工作的重要论述，加快推进学校高质量发展，着力建成吉林省特色高水平应用型大学，根据中共吉林省委、吉林省人民政府《印发〈关于激发人才活力支持人才创新创业的若干政策措施（3.0 版）〉的通知》（吉发〔2022〕18 号）文件精神，结合学校实际，制定《吉林医药学院博士教师队伍建设三年行动计划 2.0（2023–2025 年）》。

一、指导思想

坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，进一步解放思想、拓宽渠道、创新发展，以超常举措激发博士教师队伍整体活力，以优质平台支持博士教师个性发展，以暖心服务为博士教师提供全方位保障，努力实现高层次人才“引得进、出得来、留得住、用得上”，为把学校建设成为吉林省特色高水平应用型大学提供强有力的人才支撑。

二、基本原则

（一）坚持党管人才，以德为先。充分发挥党的政治优势、思想优势和组织优势，健全党管人才领导体制和工作格局，创新

党管人才方式方法，为深化高层次人才体制机制改革提供坚强的政治保证和组织保证。

（二）坚持总体规划，分步推进。依据《吉林医药学院教育事业发展的第十四个五年规划（2021-2025 年）》中博士教师队伍建设目标，按年度分解计划并认真落实。

（三）坚持两级管理，协调落实。学校职能部门负责制度建设和组织协调，加强对博士教师队伍建设的宏观指导、政策制定和重大问题的统筹。强化二级单位博士队伍建设的主体地位，根据人才整体布局抓好工作落实。

三、总体目标

根据《吉林医药学院教育事业发展的第十四个五年规划（2021-2025 年）》部署，到 2025 年，校本部专任教师队伍（约 550 人）中的博士学位教师达到 180 人以上，占比 30%以上，专任教师队伍整体素质全面提升。根据三年目标要求，分步骤实施博士教师引培计划，具体如下：

2023 年，校本部专任教师队伍（约 525 人）中的博士学位教师达到 155 人以上，占比 29.5%以上。外部引进博士教师 10-12 人，内部培养毕业返校博士教师 1-3 人。

2024 年，校本部专任教师队伍（约 540 人）中的博士学位教师达到 165 人以上，占比 30.6%以上。外部引进博士教师 10-12 人，内部培养毕业返校博士教师 2-4 人。

2025 年，校本部专任教师队伍（约 550 人）中的博士学位教师达到 180 人以上，占比 32.7%以上。外部引进博士教师 10-12

人，内部培养毕业返校博士教师 4-6 人。

四、引培高层次人才条件和待遇

（一）加大博士教师外部引进力度

1. 引进方式

（1）**全职引进**。根据博士报名情况，学校随时组织吉林省省直事业单位公开招聘，拟聘人员考核合格后，落入学校编制。

（2）**柔性引进**。根据引进对象情况，对年薪及聘期情况，采取“一人一议”方式，由学校党委会会议研究决定。

2. 引进条件

（1）领军人才

国家级重大、重点项目首席等国内外有较大影响的著名专家、学者。学术研究处于国际前沿，能引领本学科突破性发展，是国内外本学科公认的学术大师、著名专家学者，达到国家顶尖级人才相当学术水平。

（2）紧缺专业博士

所学专业为马克思主义理论及哲学、政治学、历史学相关专业，外科学、妇产科学、麻醉学专业，人体解剖与组织胚胎学及相关专业（应聘人体解剖学教师），免疫学及相关专业（应聘免疫学教师），公共卫生与预防医学及相关专业（应聘儿少卫生与妇幼保健、流行病与卫生统计学、卫生毒理学教师），计算机及相关专业，生物医学工程及仪器设计类专业，临床检验诊断学专业，医学检验技术专业，药剂学专业，护理学专业，社会医学与卫生事业管理专业，心理学专业的博士学历学位研究生（本、硕、

博专业相同或相近)。年龄一般不超过 40 周岁;具有副高级及以上职称者,年龄可放宽至 45 周岁。

(3) 其他专业博士

所学专业为紧缺专业以外的专业,年龄一般不超过 40 周岁;具有副高级及以上职称者,年龄可放宽至 45 周岁。

3. 引进待遇

符合条件的人才按类别享受相应待遇,对业绩成果特别突出的博士,采取“一人一议”方式,另行议定。引进的人才同时享受吉林省相关人才支持政策。

引进人才待遇明细(万元)

人才类别	科研启动经费		基础安家费	博士后	高层次人才津贴(万元/年)			配偶安置	子女入学
	自然科学	人文社科			合格	良好	优秀		
领军人才	100-300		100-200	5	1.2	3.6	6	安排配偶工作	协调解决子女入学(基础教育阶段)
紧缺专业博士	20	10	40-55					协调安排配偶工作,配偶一般应为硕士研究生	
其他专业博士	10	5	35-50					——	

附注:

(1) 以上类别博士引进安家费在基础安家费下限基础上,有下列情形的可相应增加额度:博士研究生毕业学校属国外一流大学(当年泰晤士报

高等教育世界大学排名 500 以内)、国家“双一流”建设高校、国家“双一流”建设学科的,增加安家费 5 万元/人。近三年,以第一作者或通讯作者(不含并列,所属单位应为学位颁发单位或原就职单位)发表与本专业相关的中科院期刊数据库(含社会科学引文数据库)收录的 1 区和 2 区论文(大区)增加安家费,1 区学术论文 3 篇及以上的,增加安家费 10 万元,发表 2 篇的,增加安家费 7 万元,发表 1 篇的,增加安家费 5 万元;2 区学术论文 1 篇及以上的,增加安家费 2 万元(此四项按最高标准不重复计算)。论文类型应为 Original Article。

(2) 科研绩效:入职后获纵向资助的项目,学校给予 100%配套科研经费;发表的科技学术论文等按照吉林医药学院相关管理文件执行。

(3) 提供可居住教师公寓(夫妻双方均为博士的,可提供一套 3 年期过渡性住房)。

(4) 表中安家费及其他待遇均为税前金额。

4. 服务期

引进高层次人才与学校签订服务协议,服务期最低年限为 8 年。

(二) 优化博士教师内部培养机制

1. 报考条件

思想政治素质合格,年度考核均为合格及以上,具有较强的教学、科研能力和学术发展潜力;报考专业与所学专业或所从事专业相同或相近。

2. 报考程序

个人申请。申请人的申报材料经所在单位批准，经学校领导审批通过后，报人事处备案。

办理手续。申请人自行办理相关报考手续。

录取备案。被录取人员将录取通知书原件及扫描件（本人签名）报人事处备案。

3. 定向博士研究生相关待遇

考取定向博士研究生，与学校签订《吉林医药学院定向培养博士研究生返校服务协议》。

教职工在外攻读博士研究生期间，发放国家基本工资、省定工资和校内岗位固定绩效。教师岗位人员按实际工作量发放校内奖励绩效，管理岗位和教辅岗位人员按在校工作时间发放校内奖励绩效，在校工作时间由所在单位按月核定并报人事处。前四年支持教师脱产学习，四年期满仍未毕业的，经所在单位和学校同意，可申请办理延期，每次一年，最多两次。若延期期满仍无法毕业，自第七年起视为超期，未办理延期手续或超期人员，需返校工作，按在岗教师考核及管理。

教职工攻读博士研究生期间学校每年报销两次往返路费，标准按照计划财务处相关规定执行。

教职工攻读定向博士研究生，毕业取得博士研究生学历证和学位证、学历学位经国家认定通过且返校工作的，与学校签订《吉林医药学院博士研究生在校服务协议》，服务期最低年限为8年。返校博士教师同时享受吉林省相关人才支持政策。

内部培养人才待遇明细（万元）

人才类别	科研启动经费		基础安家费	高层次人才津贴(万元/年)			其他待遇
	自然科学	人文社科		合格	良好	优秀	
紧缺专业博士	20	10	10	1.2	3.6	6	协调安排配偶工作，配偶一般应为硕士研究生，协调解决子女入学（基础教育阶段）。
其他专业博士	10	5	5				协调解决子女入学（基础教育阶段）。

附注：

（1）以上类别博士安家费在基础安家费基础上，有下列情形的可相应增加额度：博士毕业学校属国外一流大学（当年泰晤士报高等教育世界大学排名 500 以内）、国家“双一流”建设高校、国家“双一流”建设学科的，增加安家费 5 万元/人。

（2）科研绩效：返校后获纵向资助的项目，学校给予 100%配套科研经费；发表的科技学术论文等按照吉林医药学院相关管理文件执行。

（3）表中安家费及其他待遇均为税前金额。

4. 非定向博士研究生相关待遇

考取非定向博士研究生的教职工，如有毕业返校工作意向，离校前与学校签订《吉林医药学院非定向培养博士研究生返校工作协议》，明确约定取得博士研究生学历学位后直接返校继续工作的，在学校岗位空缺情况下可直接办理聘用手续，并与学校签订《吉林医药学院博士研究生在校服务协议》，参照引进的博士研究生为其兑现相关待遇。

5. 有以下情况之一的，毕业后不予兑现以上待遇：

(1) 未经学校同意报考的；

(2) 录取后未按时提交录取通知书的；

(3) 未与学校签订协议的；

(4) 毕业后一个月内未提交毕业证、学位证、档案等相关材料的。

五、工作举措

(一) 多措并举，扩大博士教师队伍容量

1. 固化“人才强校”意识。坚持党管人才，牢固树立“人才是第一资源”的理念。广聚博士人才而用之，为学校教医研工作创新发展汇聚动力。

2. 完善人才管理机制。人事处负责人才引进的统筹工作，建好博士库，加强人才分类管理，梳理人才管理台账，规范招聘程序，坚持优中选优，及时更新博士信息库。

3. 拓宽人才培养渠道。为满足学校博士教师队伍培养，学校全力支持符合报考条件的教职工积极报考博士研究生，并为报考人员提供政策支持，创新构建内部培养新机制，广开人才培养新渠道。

(二) 明确责利，加快博士教师队伍建设

1. 保障博士教师队伍的稳定与发展。各学院人才引进工作由学院院长负责，学院党政班子成员协助配合。搜集本学科优秀人才信息，建立优秀人才信息库；考察拟引进人才的思想品德、学术道德、业务能力等；负责引进人才的教学、科研工作安排和学

科梯队落实，营造良好的学术氛围与工作环境。

2. 激励全员参与人才引进工作。奖励范围：对我校人才引进工作发挥关键作用，积极联系高层次人才来校工作的教职工（不含专职负责人才引进的职能部门工作人员以及引进人才所在单位的党政领导成员）进行奖励。奖励条件：被推荐人经学校正式录用并落编后，学校依据引进人才的层次，对推荐人给予相应奖励。奖励标准：引进领军人才，奖励 5 万元；引进学科带头人，奖励 3 万元；引进紧缺专业博士每名奖励 0.5 万元（博士研究生毕业学校属国外一流大学、国家“双一流”建设高校、国家“双一流”建设学科的，追加奖励 0.5 万元/每人）；引进其他专业博士每名奖励 0.3 万元（博士研究生毕业学校属国外一流大学、国家“双一流”建设高校、国家“双一流”建设学科的，追加奖励 0.2 万元/每人）。

（三）优化管理，激发博士教师队伍活力

1. 健全博士教师激励机制。推出“引、培、留、用”为一体的“人才直通车”，不断提高人才待遇，增强对人才的吸引力；不断优化有利于中青年人才脱颖而出的制度环境，以“政策留人”，让作出贡献的博士教师有成就感、获得感，实现事业和报酬双丰收。

2. 提高优秀高层次人才考核津贴。根据《吉林医药学院高层次人才津贴考核办法》相关规定，优秀等次的高层次人才津贴标准由 4.8 万元/年，提高到 6 万元/年。

3. 职称评审政策倾斜。对当年申报职称的博士教师，由学校评审工作领导小组研究决定按申报等级及参评人数实际情况，单列计划、单独评审。在我省工作的出站博士后和业绩贡献突出的博士可直接申报评定相应系列的副高级职称，业绩成果特别突出的出站博士后可直接跨级申报评定相应系列正高级职称。

（四）精细服务，增进博士教师队伍认同

1. 解决博士教师后顾之忧。妥善安排博士教师配偶工作，积极协调博士教师子女入学，提供过渡性教师公寓住房。

2. 加大“放、管、服”改革力度。用行政管理的“减法”换取博士教师队伍发展的“乘法”，用服务保障的“加法”换取博士教师积蓄力量的“魔法”。以“感情留人”，同心同向，集体发力，不断增强对博士教师的服务力度。

3. 建立博士教师定期休假制度。由学校统一安排，分期分批组织博士教师进行休假，在相对轻松的环境下交流经验，提升能力。

4. 建立领导联系博士教师制度。明确校、院两级领导联系制度，通过经常沟通，及时掌握博士教师的工作、生活情况，听取博士教师对学校在人才队伍建设、学科发展、科研工作等方面的意见建议，细致周到、快捷高效地做好博士教师引进和服务保障工作。

六、组织保障

（一）强化组织领导

成立吉林医药学院博士教师队伍建设三年行动计划领导小

组，由学校党委书记和校长担任双组长，党委副书记、副校长任副组长，党委组织部、党委教师工作部、人事处、教务处、教学督导与评价处、科技处、资产与实验室管理处、计划财务处、后勤保障部和工会等部门主要负责人为组员，负责工作指导和统筹协调，领导小组下设办公室，办公室主任由人事处处长兼任，协调推进工作落实。

（二）完善政策措施

定期召开领导小组会，落实博士教师引培工作目标任务，研究破解博士教师队伍稳定的难题，及时制定相应配套措施。为确保博士教师队伍建设三年行动计划组织有序，推进有力，落实有效，学校共设立专项经费 4800 万元，按每年 1600 万元投入使用。

（三）营造浓厚氛围

加强对博士教师队伍建设工作的宣传力度，在校园网、公众号等主要媒体定时播报博士教师引进公告、博士教师工作动态，定期宣传博士典型，大力营造引才、爱才、用才、留才的浓厚氛围。

七、其他

1. 本规定自 2023 年 1 月 1 日起执行，由人事处负责解释。
2. 吉林医药学院附属医院可参照执行。

附件：1. 《吉林医药学院教职工考取定向培养博士研究生培养协议》

2. 《吉林医药学院定向培养博士研究生返校服务协议》

3. 《吉林医药学院教职工考取非定向培养博士研究生
返校服务协议》
4. 《吉林医药学院引进高层次人才服务协议》

附件 1

吉林医药学院教职工考取定向培养博士研究生培养协议

甲方:吉林医药学院

乙方:(申请人)_____, 身份证号码:_____

丙方:(担保人)_____, 身份证号码:_____

(担保人)_____, 身份证号码:_____

根据《吉林医药学院博士教师队伍建设三年行动计划 2.0 (2023 年-2025 年)》相关规定,甲乙双方在平等互惠、协商一致的前提下,就乙方攻读全日制博士研究生期间相关事宜达成如下条款,同时,丙方作为乙方担保人已充分了解本协议中所须承担的连带责任风险及应尽义务后,自愿作为乙方担保人,此协议由甲、乙、丙三方共同遵守。

第一条:培养服务事项

甲方为加强高层次人才队伍建设,同意乙方攻读全日制博士研究生学历学位,乙方毕业并取得博士研究生毕业证和学位证或毕业于国境外高校取得博士学历学位并经国家教育部学历学位认证通过(以下简称“双证”)后,自愿回到甲方继续工作。

第二条:培养时间、方式及地点

1、培养时间:_____年____月至_____年____月,共____年,学制____年。

2、培养方式:定向培养。

3、培养地点: (学校地点、学校名称、所学专业)_____。

第三条:甲乙双方的责任与义务

1、乙方在攻读博士研究生期间(学历、学位证书上标注的起止时间),甲方按月为乙方发放国家基本工资、省定和校内岗位固定绩效。教师岗位人员按实际工作量发放校内奖励绩效,管理岗位和教辅岗位人员按在校工作时间发放校内奖励绩效,在校工作时间由所在单位按月核定并报人事处。前四年支持乙方脱产学习,四年期满仍未毕业的,经甲方同意,可申请办理延期,每次一年,最多二次。若延期期满仍无法毕业,自第七年起视为超期。未办理延期手续或超期人员,需返校工作,按在岗教师正常考

核及管理。

2、乙方攻读博士研究生期间，甲方每年报销二次往返路费，标准按照计划财务处相关规定执行。

3、乙方在攻读博士研究生期间所发生的疾病及人身伤害等与甲方无关。

4、乙方毕业并取得“双证”后应按时（取得“双证”的一个月内）返回甲方工作，如遇特殊情况，须提前向甲方提交个人申请，经甲方批准同意后方可延长培养期限。

5、乙方返回甲方工作后，须与甲方签订服务协议，服务期最低年限为8年。

第四条：违约责任

1. 乙方毕业并取得“双证”后，在规定期限内不返回甲方工作，甲方有权对乙方采取停发工资和停止代缴各类险金等措施，同时，乙方应将培养期内甲方为其发放的全部工资、各类险金个人代缴部分和单位缴纳部分，以及其他薪酬福利等一次性返还甲方；逾期返还的，按国家相关规定的贷款利率支付利息。在培养期内损坏甲方形象和利益，造成一定经济损失，乙方应补偿甲方全部经济损失。

2. 乙方必须在甲方工作满八年整，如未满足工作年限，乙方应将培养期内甲方为其发放的全部工资、各类险金个人代缴部分和单位缴纳部分，以及其他薪酬福利等一次性返还甲方；逾期返还的，按国家相关规定的贷款利率支付利息。另外，乙方向甲方支付其未满足工作年限（从返校工作的下年度起算，不足一年按一年计算）的违约金，标准为¥20,000元/年（人民币贰万元整/年）。

第五条：丙方的保证责任

丙方自愿作为乙方担保人，如乙方出现违约或拒不履行本合同相关条款等情形，丙方对乙方的违约或赔偿依法承担连带责任保证。

第六条：法律效力及附则

1、本协议为甲、乙、丙三方自愿签订，经三方签字盖章后生效，具有法律效力。甲、乙、丙三方应严格履行本协议的内容，任何一方不得擅自终止。

2、甲、乙、丙三方因履行本协议发生争议须协商解决，协商不成，可向甲方所在地法院诉讼。

3、甲、乙、丙三方应如实填写联系地址和方式，该联系地址和方式是送达通知函或法院、仲裁机构送达法律文书的依据；因载明的联系地址和方式有误或未及时告知变更后的联系地址和方式，导致相关文书（包括司法文书）未能实际被接收的，邮寄相关文书及司法文书退回之日视为送达之日。

4、签订此协议书需有乙方提供两名副高级及以上专业技术职务的在编教师作为乙方担保人（即丙方），丙方对乙方出现的违约情况承担连带责任保证，保证期限为服务合同期满后二年。

5、本协议一式三份，甲、乙、丙三方各执一份。未尽事宜由双方另行约定。

甲方（单位盖章）：

甲方代表签（章）

乙方签字（手印）：

邮寄地址及电话：

丙方签字（手印）：

丙方签字（手印）：

邮寄地址及电话：

邮寄地址及电话：

年 月 日

年 月 日

附：1. 入学通知书复印件，报考学校培养协议等其他相关材料。

2. 申请人和担保人身份证复印件。

附件 2

吉林医药学院定向培养博士研究生返校服务协议

甲方：吉林医药学院

乙方：_____，身份证号码：_____

经甲乙双方协商一致，现就乙方博士研究生毕业返回甲方工作相关事宜达成如下协议：

1. 甲方同意乙方博士毕业（已取得博士学位证和博士毕业证，以下简称“双证”）后返校工作。

2. 甲方同意按照《吉林医药学院博士教师队伍建设三年行动计划 2.0(2023 年-2025 年)》相关规定，为乙方提供安家补助费¥_____元（人民币_____元整）（税前），甲方按相关财务制度与乙方协商具体发放形式。

3. 乙方必须在甲方工作满八年整，服务起始时间从乙方取得“双证”且返校工作的下年度起算。如未满工作年限，乙方应将培养期内甲方为其发放的全部工资、各类险金个人代缴部分和单位缴纳部分，以及其他薪酬福利等一次性返还甲方；逾期返还的，按国家相关规定的贷款利率支付利息。另外，乙方向甲方支付其未满工作年限（从返校工作的下年度起算，不足一年按一年计算）的违约金，标准为¥20,000 元/年（人民币贰万元整/年）。

4. 乙方在规定服务年限内出现调离、辞职，严重违反甲方规章制度而被辞退（包括解除聘用合同）或被开除等无法为甲方工作服务情形的，按第 3 条执行。

5. 甲乙双方应严格履行本协议内容，任何一方不得擅自终止。

6. 甲乙双方因履行本协议而发生争议，应协商解决；协商不成，可向甲方所在地法院诉讼解决。

7. 本协议一式两份，甲方一份，乙方一份，均由双方签字（盖章）后生效。

甲方代表签字：
（盖章）

乙方签字：
（手印）

年 月 日

年 月 日

附件 3

吉林医药学院教职工考取非定向培养博士研究生返校服务协议

甲方:吉林医药学院

乙方:(申请人)_____, 身份证号码:_____

根据《吉林医药学院博士教师队伍建设三年行动计划 2.0 (2023 年-2025 年)》相关规定,甲乙双方在平等互惠、协商一致的前提下,就乙方攻读全日制博士研究生期间相关事宜达成如下条款,此协议由甲、乙双方共同遵守。

第一条:培养服务事项

乙方毕业并取得博士研究生毕业证和学位证或毕业于国境外高校取得博士学位并经国家教育部学历学位认证通过(以下简称“双证”)后,自愿直接返校继续工作的,在岗位空缺情况下由甲方直接办理聘用手续。

第二条:培养时间、方式及地点

1、培养时间:_____年____月至_____年____月,共____年,学制____年。

2、培养方式:非定向培养。

3、培养地点:(学校地点、学校名称、所学专业)_____。

第三条:甲乙双方的责任与义务

1、乙方博士毕业前如有条件回校承担工作任务的,甲方按照《吉林医药学院劳务派遣人员管理实施办法(修订)》相关规定执行工资待遇。

2、乙方在攻读博士研究生期间所发生的疾病及人身伤害等与甲方无关。

3、乙方毕业并取得“双证”后应按时(取得“双证”的一个月内)直接返回甲方工作。

4、乙方返回甲方工作后,甲方在学校岗位空缺情况下直接为乙方办理聘用手续,并按照现行人才引进办法为乙方兑现博士人才引进待遇。

第四条:违约责任

乙方毕业并取得“双证”后,在规定期限内未直接返回甲方工作,甲方有权不为乙方办理聘用手续。

第五条：法律效力及附则

1、本协议为甲、乙双方自愿签订，经双方签字盖章后生效，具有法律效力。甲、乙双方应严格履行本协议书的内容，任何一方不得擅自终止。

2、甲、乙双方因履行本协议发生争议须协商解决，协商不成，可向甲方所在地法院诉讼。

3、甲、乙双方应如实填写联系地址和方式，该联系地址和方式是送达通知函或法院、仲裁机构送达法律文书的依据；因载明的联系地址和方式有误或未及时告知变更后的联系地址和方式，导致相关文书（包括司法文书）未能实际被接收的，邮寄相关文书及司法文书退回之日视为送达之日。

4、本协议一式两份，甲、乙双方各执一份。未尽事宜由双方另行约定。

甲方（单位盖章）：

甲方代表签（章）

乙方签字（手印）：

邮寄地址及电话：

年 月 日

年 月 日

附：1. 入学通知书复印件，报考学校培养协议等其他相关材料。

2. 申请人身份证复印件。

附件 4

吉林医药学院引进高层次人才服务协议

甲方：吉林医药学院

乙方：_____，身份证号码：_____

经甲乙双方协商，现就乙方在甲方工作期间相关事宜自愿达成如下协议：

1. 甲方同意乙方来校工作，并已为乙方办理落编手续。

2. 甲方以高层次人才奖励方式提供给乙方安家补助费¥____元（人民币_____元整）（税前），甲方按相关财务制度与乙方协商具体发放形式。

3. 乙方必须在甲方工作满八年整，如未满工作年限，乙方须向甲方返还其未满工作年限（从办理完落编手续的下年度起算，不足一年按一年计算）的安家补助费，标准为¥____元/年（人民币_____元整/年），并向甲方支付其未满工作年限的违约金，标准为¥20,000 元/年（人民币贰万元整/年）。

4. 甲乙双方应严格履行本协议内容，任何一方不得擅自终止。

5. 本协议一式三份，甲方两份，乙方一份，均由双方签字（盖章）后生效。

6. 甲乙双方其他相关约定：

（此处空白）

甲方代表签字：

（盖章）

年 月 日

乙方签字：

（手印）

年 月 日

吉林医药学院党委（校长）办公室

2022 年 12 月 7 日印发
