

附件：

安徽商贸职业技术学院高层次人才引进与管理办法 (试行)

第一条 为进一步提升高层次人才引进成效，加快推进学校高层次人才队伍建设，建设高水平的教学、科研及专业建设团队，进一步优化学校师资队伍结构，加快推进中国特色高水平高职学校和专业建设，实现“职教本科”的战略目标，结合学校发展需求和实际情况，修订本办法。

第二条 高层次人才要具有良好的思想政治素质和职业道德，品行端正，为人师表，身心健康；治学严谨，开拓创新，具有良好的教学科研和管理能力。高层次人才引进要有利于专业建设与发展，有利于教学科研水平的提高，有利于学校综合实力和核心竞争力的提升，同时坚持以下基本原则：

（一）科学规划、按需引进。坚持以国家、安徽省以及区域社会经济发展重大战略需求为导向，结合学校办学定位、专业建设和师资队伍建设规划，聚焦中国特色高水平高职学校和专业建设任务，根据实际需求确定引进计划及人选。

（二）突出重点、统筹兼顾。重点引进品牌专业、发展前景较好的新兴专业和学校优势专业急需的领军人才、专业带头人和博士研究生，同时统筹考虑其他专业建设急需的教学科研骨干以及高技能人才。

（三）科学评价、择优引进。坚持以德为先，按照“公开、平等、竞争、择优”的原则，对拟引进的人才进行深入考察，科学评价，择优录用，确保人才引进质量。

（四）方式灵活，分层引进。制定高层次人才标准，分层、分类引进高层次人才，鼓励以团队方式引进人才。对特殊急需人才和团队引进，可采取“特事特办、一事一议”的办法，提高人才引进实效。

第三条 引进高层次人才类别

（一）拔尖人才

具有教授职称（或相当专业技术职务）、博士学位，年龄一般在55周岁以下。具备下列条件之一：国家万人计划教学名师；国家级专业（专业群）带头人；教育教学研究与改革领域成果突出，近5年获得过国家级教学成果奖（特等奖排名前3、一等奖排名前2、二等奖排名第1）；具有较高学术水平及突出科研成果，近5年获得过国家科技成果奖励（一等奖前5名、二等奖前3名）。

（二）领军人才

具有教授职称（或相当专业技术职务），年龄一般在50周岁以下。

其中，具有博士学位，须具备下列条件之一：省级专业（专业群）负责人；教育教学研究与改革领域成果突出，近5年获得

过省级教学成果奖（特等奖排名前 3、一等奖排名第 1）；具有较高学术水平及突出科研成果，近 5 年获得过省级科技成果奖励（一等奖排名前 5、二等奖排名前 3、三等奖排名第 1）；具有硕士学位，须具备下列条件之一：近 5 年获得过国家级教学成果奖（特等奖排名前 3、一等奖排名前 2、二等奖排名第 1）；具有较高学术水平及突出科研成果，近 5 年获得过国家科技成果奖励（一等奖排名前 5、二等奖排名前 3）；国家万人计划教学名师。

（三）青年人才

具有教授职称（或相当专业技术职务），或专业方向与学校需求相符，能胜任专业核心课程讲授且具备较好的发展潜力的优秀博士。年龄一般在 40 周岁以下。

（四）高技能人才

获大国工匠、高技能人才楷模、中华技能大奖、职业技能竞赛国家一类竞赛二等奖及以上、全国技术能手、国家级非物质文化遗产传承人等优秀高技能人才，或具有高级职称且任现职以来取得较高水平科学技术成果的，或在国内外知名企业单位的核心中层主管及以上管理人员、技术骨干、高级技术专家，或在学校认可的区域性龙头企事业担任主要领导人员，或在相关行业协会担任重要职务。年龄一般在 50 周岁以下。其中具有硕士研究生及以上学历的要具有 3 年以上工作经验；具有本科学历的要具有

6年以上工作经验。

第四条 高水平教学科技创新团队引进标准

团队带头人具有较高的学术造诣，学术水平在业内具有较高公认度。创新团队人员结构合理，核心成员应具有博士研究生学历学位或副高以上专业技术职务，学科方向一致或相近，具有稳定的研发方向和较高的创新水平，近三年所取得的标志性成果得到业内公认。

第五条 高层次人才引进的形式

高层次人才引进的形式分为入编引进和柔性引进两类。符合我校高层次人才引进条件且达到入编引进条件的，可办理入编手续。对于高层次人才及学校教学科研急需的各类专门人才，学校可以采取柔性引进方式。柔性引进的人才，按照兼职教授（副教授）的形式进行管理，学校与其签订引进协议，约定工作时间、工作任务、工作方式、聘期及薪酬待遇等。

第六条 人才引进待遇

（一）采取入编引进的高层次专业技术人员按照层次给予以下待遇（单位：万元）。

层次	安家费	科研启动费		工资福利待遇 (万元/年)	配偶安置
		自然 科学	人文社 会科学		
拔尖人才	面议				

领军人才	120-200	100-150	50-100	70-100 (年薪)	安置
青年人才	50-110	30-50	10-30	博士享受3年七级副教授待遇	根据情况安置
高技能人才	20-100	20-50		面议	
高水平教学科技创新团队	面议				

(二) 作为入编引进的人才，其配偶符合人才引进条件的，可以作为高层次人才同时引进，安家费、科研启动费可适当提高，具体情况面议。配偶不符合调动条件，但具有本科及以上学历的可以按人事代理安置，薪酬享受同岗在编人员待遇；配偶具有专科学历的可以按合同制进行安置，待达到学历要求后转为人事代理安置。

(三) 作为入编引进的高层次人才，学校按照每月 2000 元的标准发放住房补贴，发放期为 24 个月。

(四) 学校根据高层次人才工作需要，为高层次人才组建科研团队，配备工作室。

(五) 协助解决高层次人才落户、子女教育、过渡性住房和地方优惠政策申请等实际问题。

第七条 原则上高层次人才引进标准、待遇按照对应层次执行。对于省级及以上重点专业建设所需的紧缺、急需人才，以及高层次人才在引进待遇方面若有其他特殊要求的，可按照“一才

一策”的原则，由“人才工作领导小组”商定后，由学校研究决定。

第八条 待遇发放

（一）入编引进的高层次人才安家费在其干部人事档案到校，签订引进协议后，发放安家费。

（二）实行年薪制的，年薪按 90%逐月发放，聘期期满考核合格后，补发所有年薪余额。

（三）科研启动经费由学校科研处管理，按项目分阶段下达，并遵照学校财务和科研经费管理规定使用。

第九条 高层次人才引进程序

（一）制定需求计划

各二级教学单位、各部门根据学校和专业发展的需要，在每年 11 月底前提出下一年度高层次人才引进计划报组织人事处，经学校研究同意后组织实施。

（二）组织考评

用人部门组织专家对高层次人才进行考核，对其学历背景、专业建设能力、教学科研和社会服务能力、学术水平及发展潜力及应聘材料的真实性进行考核评议，用人部门党政联席会议（或专家组）提出初步认定意见。

（三）学校评审

学校人才工作领导小组根据引进对象职称、科研成果等指标

进行审议（必要时可组织答辩），根据本办法之规定，确定引进人才的层次与待遇。

（四）审批和公示

组织人事处汇总考核材料后，学校研究审批，审批通过后进行体检、考察和公示。

（五）正式聘用

体检、考察和公示无异议后，组织人事处会同用人单位与引进人才签订聘用协议，明确相关岗位职责和工作目标。

第十条 高层次人才管理

（一）高层次人才考核分为年度考核、聘期考核。专业建设和教学成果由教务处负责考核，论文专利、科研项目和科技成果由科研处负责考核。年度考核、聘期考核结果均为合格以上，享受学校规定的待遇且可续聘；年度考核结果为不合格，学校将调整岗位待遇；试用期和聘期考核结果为不合格，学校将解除聘用协议。

（二）入编引进的高层次人才须在服务期内完成的目标任务，按照学校与其签订的人才引进聘用协议中的具体约定执行。目标任务成果均须以安徽商贸职业技术学院作为第一完成单位。

（三）入编引进的高层次人才服务期为8年，服务年限按满整年计算。在服务期内，学校不予批准引进人才提出的辞职、自费出国进修、调离等申请。入编引进的高层次人才在服务期内离

开学校（含考核不合格解除聘用协议的），须按未服务年限比例（与总服务年限之比）退还安家费、科研启动经费等，并根据人才引进聘用协议的约定承担违约责任。由学校安排其配偶工作的，学校同时与其配偶一并解除聘用或劳动关系。如因个人过错给学校造成损失的，应赔偿学校损失。

第十一条 本校现有人才达到上述人才层次标准并签订相同目标任务协议的，可参照本办法享受除安家费以外的校外引进高层次人才相同待遇，其中，科研启动经费视其科研工作开展情况，给予一定的经费资助。由学校安置配偶工作的，本校现有高层次人才离开学校或未能完成目标任务协议所约定的教科研任务的，学校与其配偶解除聘用或劳动关系或根据学校岗位允许情况最高按照合同制聘用管理。

第十二条 本办法自 2023 年 5 月 25 日起施行，原《安徽商贸职业技术学院高层次人才引进与管理暂行办法》（商职院字〔2020〕159 号）同时废止。

第十三条 本办法由组织人事处负责解释。

学校办公室

2023年5月25日印发
