

附件：

安徽商贸职业技术学院高层次人才引进与管理办法

（修订）

第一条 为加快推进学校高层次人才队伍建设，打造高水平的师资队伍，提升学校核心竞争力，进一步推动职教本科建设，建立更加灵活开放的引才用才机制，更好发挥人才政策的激励作用，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规划建设，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）A层次：拔尖人才

具有正高级职称，原则上具有博士学位，年龄一般在55周岁及以下，符合《安徽省高层次人才分级分类目录》（皖人才办〔2023〕5号）C类以上人才。

（二）B层次：领军人才

具有正高级职称，原则上具有博士学位，年龄在50周岁及以下，学术影响较大，业绩成果丰硕，工作能力突出，能够在学科专业建设中发挥示范带头作用，且应具备下列条件之一：①主持国家自然（社会）科学基金等二类以上科研项目（不含企业委托项目）；②获得一类科研奖励（前5名），或二类科研奖励二等奖（第1名）；③二类教学成果奖特等奖（第1名）。

业绩成果分类标准参照《安徽省高等职业学校教师专业技术资格申报条件》（皖教人〔2016〕2号）相关规定执行。

（三）C 层次：青年人才

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 周岁及以下，具有副高及以上专业技术职称的可放宽至 45 周岁。

（四）D 层次：高技能人才

年龄一般在 50 周岁及以下，且应具备下列条件之一：

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奖励、称号；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。

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 人才引进方式

人才引进分为柔性引进和全职引进。柔性引进指人事关系不转入学校，按照兼职形式进行引进管理。全职引进是指人事关系调入学校，按照事业编制或者人事代理形式进行引进管理。

第六条 人才引进待遇

(一) 柔性引进人才的工作任务、工作时间、聘期目标、薪酬待遇等按照学校与其签订的协议执行。

(二) 采取全职引进的高层次专业技术人才按照层次给予以下待遇（税前），同时享受芜湖市“紫云英人才计划”的相关待遇。

人才类别	人才称号	安家补贴	科研启动经费		薪资待遇	配偶安置
			自然科学	人文社会科学		
A 层次	拔尖人才		面议			
B 层次	领军人才	最高 200 万元	最高 150 万元	最高 100 万元	最高 100 万元 (年薪)	安置
C 层次	青年人才	最高 110 万元	最高 50 万元	最高 30 万元	享受 3 年七级 副教授待遇	视情况安置
D 层次	高技能人才	最高 80 万元	最高 30 万元		面议	不予安置
高水平教学科技创新团队			面议			

(三)作为全职引进的人才以及高水平教学科技创新团队成员，若需安置配偶，则根据配偶的年龄、学历等实际情况，采用相应的用工形式予以安置。配偶年龄原则上不得超过引进人才层次的最高年龄，配偶具有硕士研究生及以上学历的按照人事代理形式安置，具有本科学历的按照合同制形式安置，专科及以下学历的不予安置。其中，对特别优秀的 A、B 层次人才，经学校研究，其配偶达到本科及以上学历的，可按人事代理方式安置。

(四)作为全职引进的高层次人才，学校按照每月 2000 元的标准发放住房补贴，发放期为 24 个月。

(五)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。

(六)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。对于省级以上重点专业发展紧缺、急需人才，在待遇方面有其他特殊要求的，可按照“一人一策”的原则，由学校人才工作领导小组商定后，报学校研究决定。

第八条 待遇发放

(一)全职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，原则上根据人才类别、学术影响力、

学术水平、潜力前景和聘期目标任务综合确定，具体由双方协议约定。年薪制人员在首聘期（3年）内按照相关规定享受社会保险和公积金等福利，不再享受国家工资及学校绩效工资。首聘期年薪按90%逐月发放，聘期期满考核合格后予以补发。

（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）编制计划

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）高层次人才试用期为一年，并根据聘期目标进行试用期考核和聘期考核。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。高层次人才考核评价坚持师德为第一标准，实行师德师风“一票否决”制。师德考核、年度考核、聘期考核结果均为合格以上的，享受学校规定的待遇且可续聘；师德考核、年度考核结果为不合格，学校将按规定调整岗位待遇；试用期考核或者聘期考核结果为不合格的，学校将解除聘用协议。

（二）全职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）全职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。全职引进的高层次人才在服务期内离开学校（含因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 为了激励现有高层次人才潜心教学科研工作，学校现有人才达到 A、B 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补贴和住房补贴以外的同类型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；编外人员达到 C、D 人才层次标准并签订相同目标任务协议的，在学校编制空余的前提下，经学校研究批准后协助解决编制。

第十二条 本办法自 2024 年 9 月 1 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办法（试行）》（商职院字〔2023〕66 号）、《高层次人才激励管理办法（试行）》（商职院字〔2021〕148 号）同时废止。未尽事宜由组织人事处负责解释。