

# 安徽城市管理职业学院

安城院发〔2023〕69号

## 关于印发《安徽城市管理职业学院高层次 人才引进暂行办法》的通知

各二级学院（教学部）、部门：

《安徽城市管理职业学院高层次人才引进暂行办法》已于2023年6月14日经学院2023年第13次党委会议修订通过。现将修订后的《安徽城市管理职业学院高层次人才引进暂行办法》进行印发，请认真贯彻执行。

安徽城市管理职业学院

2023年6月29日

# 安徽城市管理职业学院高层次人才引进暂行办法

## 第一章 总 则

**第一条** 为贯彻落实《国家职业教育改革实施方案》，进一步加快实现学院技能型高水平大学建设目标，结合学院实际，制订本办法。

**第二条** 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，有利于学院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。坚持以区域经济社会发展战略需求为导向，结合学院办学定位、专业建设和师资队伍规划建设规划，聚焦“技能型高水平大学”“特色高水平高职专业”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。重点引进重点建设专业、满足社会发展需求前景好的新兴专业和学院特色、重点发展专业的博士学位人才、正高级专业技术职务人才和高技能人才，同时统筹考虑其他专业建设急需人才。

（三）科学评价、择优引进。按照“优引、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。

**第三条** 本办法所称高层次人才，是指具有较高的知识水平和技能，能满足学院事业发展需要的具有博士学位人才、

正高级专业技术职务人才和高技能人才。

**第四条** 高层次人才引进的形式分为编内引进和编外引进两类。

## **第二章 引进人才的条件和类别**

### **第五条 引进人才的基本条件**

坚持把政治标准放在首位，德才兼备。拥护中国共产党，热爱祖国，遵纪守法。诚实守信，具有良好的职业道德和敬业精神，具有强烈的事业心和责任感，团结协作，勇于创新，身心健康、符合岗位条件要求，服从学院工作安排。

### **第六条 引进人才的类别及条件**

#### **(一) 博士学位人才**

年龄原则上45周岁及以下，具有博士学位。具备良好的创新能力和教科研潜质，符合教科研工作岗位的相关要求。

引进博士分为一、二、三层次：

1. 符合下列条件之一，可申请第一层次：

(1) 博士毕业于国内一流大学建设高校或学习期间所学专业在学科评估中评定在B+档等次或毕业于双一流建设学科专业；或毕业于海外高校名校（入学当年QS世界排名前200）且在海外高校、科研机构或企业机构有正式教学、科研或工作职位一年及以上工作经历的。

(2) 近五年以第一作者（含通讯作者）发表SCI论文2篇。其中，化学工程与技术、材料科学与工程、物理学等学

科，须发表SCI三区论文1篇或发表EI论文4篇；人文社科发表CSSCI论文1篇。

(3) 获授权国内发明专利4件（排名前3）或国际发明专利1件（排名前3）。

2. 符合下列条件之一，可申请第二层次：

(1) 博士毕业于国内211工程高校或学习期间所学专业在学科评估中评定在B档等次；或毕业于海外高校名校（入学当年QS世界排名前300）优势专业且在海外高校、科研机构或企业机构有正式教学、科研或工作职位一年及以上工作经历的。

(2) 近五年以第一作者（含通讯作者）发表SCI论文1篇。其中，化学工程与技术、材料科学与工程、物理学等学科（以博士毕业证书为准），须发表SCI三区论文1篇或发表EI论文2篇；人文社科发表中文核心期刊（北大核心）2篇或三类学术期刊5篇及以上。

(3) 获授权国内发明专利2件（排名前3）。

3. 符合高层次人才引进基本条件，同时能够胜任教学科研岗位要求的优秀博士人才，可申请第三层次。

(二) 正高级专业技术职务人才

年龄原则上50周岁及以下，具有正高级专业技术职务，具备良好的创新能力和教科研潜质，符合教科研工作岗位要求的相关要求。

(三) 高技能人才

年龄原则上在45周岁及以下，具有高级工程师等高级专业技术职务，或40周岁及以下，具有工程师等中级专业技术职务，或35周岁及以下，专科及以上具有技师（人社部门颁发的）及以上技能等级证书。同时具备以下条件之一：

1. 在教育部、人力资源和社会保障部组织的国家技能竞赛中获个人二等奖及以上，或在省教育厅、省人力资源和社会保障厅组织的省级技能竞赛中获个人一等奖，或个人获省（行业）级技术能手称号及以上荣誉的技术技能的突出人才。
2. 具有5年及以上的一线工作经历，个人获得发明专利1项及以上（排名前三）或者实用专利3项及以上（排名前二），并在工程实践中应用。
3. 有较强的理论素质和实操能力，个人在教育部、人力资源和社会保障部组织的国家级技能竞赛中获得二等奖及以上的优秀指导教师。
4. 获得省级及以上劳动模范、五一劳动奖章等荣誉称号。

### 第三章 引进人才的待遇

**第七条** 除享受学院同级同类人员同工同酬待遇外，同时享受以下待遇（单位：万元）：

类别	类别	人才补贴	科研启动经费	引进方式	备注
博士学位	第一层次	80	自然科学：30 人文社科：15	编内引进	
	第二层次	60	自然科学：20 人文社科：10	编内引进	

	第三层次	0-45	自然科学：12 人文社科：6	编内引进	
正高	/	/	自然科学：30 人文社科：15	编内引进	
高技能	/	/	自然科学：8 人文社科：4	编外引进	

特别优秀和特别需要的人才，可采取“一事一议”“一人一策”。

### 第八条 相关规定

(一) 博士学位人才补贴一次性补助到位，科研启动经费使用按学院科研经费相关规定执行，未取得副教授及以上高校职称的，前5年享受三级副教授待遇。

(二) 符合本办法第六条(一)(二)两项引进条件的人才，属夫妻分居两地(不含合肥市区及肥东、肥西、长丰三县)，其配偶符合学院编外人才招聘条件要求，按编外人员予以签订劳动合同，待遇按编外聘用人员执行。

(三) 引进的高层次人才已取得职称且在岗位有空缺的情况下，经校学术委员会评议达到相应水平的，直接聘任到相应岗位。

## 第四章 引进人才的程序

### 第九条 高层次人才引进程序：

#### (一) 制定引进方案

根据学院和专业发展需要，各用人部门每年编报高层次人才引进建议，经学院审核、党委研究确定年度人才引进计

划，编内引进的还需报经上级主管部门审批后组织实施。

## （二）发布公告

通过学院网站和其他渠道发布人才引进公告。

## （三）报名审核

通过网络平台或现场报名的方式接受应聘人员报名，有关部门根据岗位要求和工作需要进行审查、筛选。

## （四）专业测试

专业测试一般采用面试（试讲）和技能测试等方式进行，专业测试应设立最低分数线。专业测试结束后 10 个工作日内公布成绩。

## （五）体检、考察

根据专业测试成绩从高分到低分，1:1 等额确定体检、考察对象。体检统一在三级甲等以上综合医院进行，体检标准按照事业单位公开招聘人员体检相关规定执行。考察主要了解掌握拟引进人才在政治思想、道德品质、能力素质、遵纪守法、廉洁自律、岗位匹配等方面的情况。

体检、考察合格人选出现缺额的，按照规定程序和时限，在同岗位应聘人员中，按专业测试成绩从高分到低分依次等额递补，递补各不超过两次。拟聘用人员名单公示结束，不再递补。

## （六）确定拟聘人员并公示

依据体检考察结果，学院党委会研究确定拟聘人员，并在学院网站公示 7 天，编内引进的还需在安徽机关党建网同步公示。

### （七）报批聘用

经公示无异议或公示结果不影响聘用的，学院办理聘用手续。编内引进的还需按规定办理有关报批手续。对违反公开招聘引进规定或未能在当年 12 月 31 日前提供招聘岗位所要求相应层次专业技术职称、学历、学位证书的应聘人员，取消其聘用资格；对未在学院规定时间内报到上班的人员，取消其聘用资格。

根据《事业单位人事管理条例》（国务院令第 652 号）和省政府办公厅《转发省人事厅关于在全省事业单位试行人员聘用制度意见的通知》（皖政办〔2006〕13 号）等文件规定，学院与受聘人员签订事业单位聘用合同或劳动合同，确立人事关系、聘期和目标任务。新进人员按规定实行试用期制度，试用期包括在聘用合同或劳动合同期限内。

## 第五章 引进人才待遇的落实

**第十条** 高层次人才的科研启动经费由学院教务处管理，按项目分阶段下达，并遵照学院财务和科研经费管理规定使用。



**第十一条** 若夫妻双方均为第六条规定的（一）类人才，双方的人才补贴分别按上述条件标准计算和发放。

**第十二条** 人才补贴按引进人才报到时确定的类别予以兑现，今后不再因本人的职务、职称等变动而调整。

**第十三条** 人才补贴等均为税前金额，按照国家规定，其个人所得税由学院财务处代扣代缴。

## **第六章 引进人才的管理**

**第十四条** 学院引进的高层次人才需服从学院和用人部门的各项工作安排。实行以学院为主导、用人部门（二级学院、教学部）为主体的两级管理机制，按照学院规定的工作职责进行管理。

引进人才的工作职责和目标任务：

在服务期内，除每年负责1门及以上专业核心课程或基础课程的建设与日常教学工作，完成学院规定的教学工作量和教学考核合格外，博士学位一、二、三层次人才至少分别完成以下15项中的6项、5项、4项，正高级专业技术职务人才至少完成以下15项中的6项，高技能人才至少完成以下15项中的1项。服务期内应接受期中和期满目标任务考核，考核结果使用按照聘用期合同约定执行。

1. 在三类以上学术期刊发表本专业学术或教研论文3篇以上。其中1篇学术论文在二类期刊公开发表，或在中文核心期刊要目总览、中国科学引文数据库（CSCD）（扩展版）、

中文社会科学引文索引(CSSCI)(扩展版)等期刊公开发表。

2. 教学工作成绩突出,服务期内获学校学年度教学质量考核优秀2次及以上。

3. 积极参加教育教学研究、教学改革和教学基本建设,参加一类教育教学研究项目(前3名);或主持二类教育教学研究项目。项目实施1年以上,并取得阶段性成果。

4. 积极参与课程改革和教材建设,主编或副主编国家级规划教材;或主编、副主编的教材获省级以上教材奖;或参加编写国家级规划教材,本人撰写6万字以上。

5. 获一类教学成果奖(前8名);或二类教学成果特等奖(前5名)、一等奖(前3名)、二等奖(前1名)。

6. 指导学生技能竞赛成绩突出,获二类以上指导竞赛成果1项以上。

7. 获省部级以上专业带头人、教学名师等称号1项以上。

8. 在一类期刊公开发表本专业学术论文1篇以上;或在二类期刊公开发表本专业学术论文2篇以上;或在二类期刊公开发表本专业学术论文1篇以上并正式出版本专业学术与技术专著1部(本人撰写10万字以上)。

9. 参加二类科研项目(前5名)或三类科研项目(前3名)或主持四类科研项目1项以上。项目须实施1年以上,并取得阶段性成果。

10. 科研成果显著,获一类科研奖励,或二类科研奖励(前

5名)。

11. 获与本专业相关的一类成果推广1项以上。

12. 获一类专业实践业绩1项以上。

13. 获省级以上教学竞赛二等奖以上或省级高校教师就业创业指导课程教学大赛一等奖。

14. 在专业技术开发应用和专业知识应用普及方面成绩突出，其普及性出版物、工具性实物、应用性软件等成果2项以上经省级相关主管部门组织的专家鉴定，在行业和区域具有较大的影响和实用价值。

15. 发挥专业优势，依托本人的技术成果指导我校学生实施学校创新创业项目，效益显著，年营业额60万元以上，年均吸纳就业量达到60人月（以社保记录为核算依据）。

**第十五条** 引进的高层次人才服务年限不少于8年。若约定服务期未满，个人申请调动、辞职，必须按未服务年限比例（与总服务年限之比）退还人才补贴、科研启动经费等，并根据人才引进协议约定的数额缴纳赔偿金。配偶工作系学院安置的，因以上客观情况发生重大变化及合同目的不能实现，同时解除劳动关系。高层次人才聘期考核不合格的，退还全部人才补贴、科研启动经费等。

**第十六条** 高层次人才目标任务成果均须以安徽城市管理职业学院作为第一完成单位。本办法中规定的业绩成果按照《安徽省高等职业学校教师专业技术资格申报条件》（试

行) (皖教人〔2016〕2号)标准执行。

**第十七条** 高层次人才考核分为年度考核和服务期中、期满考核。专业建设和教学成果、论文、教科研项目和科技成果由教务处负责组织认定、考核。

## 第七章 附 则

**第十八条** 引进人才与原单位之间产生的合同、经济纠纷等,均由本人负责解决。

**第十九条** 本办法自印发之日起施行,由学院组织人事处负责解释。