

安徽警官职业学院文件

皖警院发〔2023〕6号

关于印发《安徽警官职业学院 高层次人才引进办法（试行）》的通知

院属各单位、各部门：

《安徽警官职业学院高层次人才引进办法（试行）》业经2023年3月24日院党委会研究通过，现印发给你们，请遵照执行。



安徽警官职业学院 高层次人才引进办法

(试行)

为贯彻落实《国家职业教育改革实施方案》，以创建“双高计划”和职教本科为目标，深入推进“技能型高水平大学”内涵建设，全面提升安徽警官职业学院（以下简称“学院”）教科研水平，促进学院高质量发展，根据安徽省《关于深化人才发展体制机制改革推进人才优先发展的实施意见》《学院“十四五”师资队伍规划建设规划》精神，结合学院实际，制定本办法。

第一章 总 则

第一条 科学规划、按需引进。高层次人才引进应与学院的发展目标相一致，有利于促进专业建设与发展，有利于人才队伍的优化，有利于团队建设和人才培养，有利于教科研水平的提升。

第二条 突出重点、统筹兼顾。按照学院发展总体规划，重点引进服务十大新兴产业发展的技术技能人才、学院优势专业急需的紧缺人才和优秀青年人才，同时统筹兼顾其他专业建设急需的教学科研骨干。

第三条 科学评价、择优引进。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。

第四条 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，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。

第五条 高层次人才引进的形式为事业编制内引进。

第二章 引进人才的层次及条件

第六条 引进人才的基本要求。拥护中国共产党，热爱祖国，热爱高等职业教育事业，为人师表，遵纪守法，诚实守信，具有良好的职业道德、学术作风和敬业精神，具有强烈的事业心和责任感，团结协作，勇于创新，身心健康、符合岗位要求，服从工作安排。

（一）第一层次（领军人才）

年龄在 55 周岁以下，达到《安徽省高校发展专项经费（培优创新工程）实施细则》中规定的一类、二类、三类人才标准的。按照“一人一策”原则，具体待遇面议。

（二）第二层次（高水平专业（学科）带头人或高技能人才）

1. 高水平专业（学科）带头人

年龄在 50 周岁以下，教授职称或具有博士学位的副教授职称，教学业绩和教研科研成绩显著，有丰富的本专业实际工作经验，有较强的组织管理能力，有团队建设成功经验，近 5 年内满足下列条件之一：

(1) 参加一类教育教学研究项目(前5名)或主持二类教育教学研究项目,项目实施1年及以上,并取得阶段性成果;或主编或副主编省级及以上规划教材或参加编写国家级规划教材(本人撰写4万字及以上);或获一类教学成果奖或二类教学成果特等奖、一等奖(前5名)、二等奖(前3名);或获省级及以上教学竞赛二等奖及以上或省级高校教师就业创业指导课程教学大赛一等奖,或在上述赛项的国家级竞赛中获三等奖及以上;或指导学生技能竞赛成绩突出,获二类及以上指导竞赛成果1项及以上;或获省级及以上高校教坛新秀、模范教师、优秀教师或校级及以上专业带头人、教学名师等称号。

(2) 公开发表三类及以上学术论文3篇及以上,其中1篇学术论文为二类及以上;或正式出版本专业学术与技术专著1部(本人撰写10万字及以上);或近3年内,参加二类及以上科研项目(前5名)或三类科研项目(前3名)或主持四类科研项目1项及以上。项目须实施1年及以上,并取得阶段性成果;或获二类及以上科研奖励或三类科研奖励一等奖(前5名)、二等奖(前3名)、三等奖(第1名);或获国际发明专利1项(排名前3)或国家发明专利1项(排名前3)。

2. 高技能人才

年龄在50周岁以下,具有正高级工程师或其他正高级专业职务,具有5年以上一线工作经历。近5年内,在教育部、人社部组织的国家技能竞赛中获个人二等奖及以上,或在教育厅、人

社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。

（三）第三层次（博士研究生）

具有博士研究生学历学位，年龄在 40 周岁及以下，近 5 年内，公开发表三类及以上学术论文 3 篇及以上，其中 1 篇学术论文为二类及以上，具备良好的科研创新能力和科研潜质，符合教师或科研工作岗位要求的相关要求。

第三章 引进人才的待遇

第七条 工资、福利执行学院的相关规定。

（一）学院提供安家费，高水平的专业（学科）带头人或高技能人才 50 万元、博士研究生 30 万元。按首个聘期 5 年分期发放，第一年发放 40%，第二年开始每年发放 15%。安家费等均为税前金额，按照国家规定，其个人所得税由学院行政财务处代扣代缴。

（二）学院按照“高水平的专业（学科）带头人或高技能人才 20 万元，博士研究生 10 万元”标准资助科研启动经费，按《学院科研项目经费管理实施细则（试行）》执行。自聘用之日起 3 年内使用完毕。

（三）所引进的高水平的专业（学科）带头人、博士研究生，学院每人每月发给 500 元津贴，自进院工作次月起算。

（四）为做好引进人才第一年在肥生活保障，每月发放生活

补贴 1500 元，累计发放一年，自进院工作次月起算。

（五）院内待遇（岗位津贴、课酬金、通话补助、执勤津贴）按高一级别（最高级别教授）享受三年，自进院工作次月起算。

（六）视具体情况给予或协助解决配偶工作安排等问题。

第四章 引进人才的程序

第八条 学院高层次人才引进坚持“公开、平等、竞争、择优”的选人机制，具体程序如下：

（一）制定引进方案

根据学院和专业发展需要，各单位（部门）每年报送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，报经安徽省司法厅和安徽省人力资源和社会保障厅审批后组织实施。

（二）发布公告

通过学院官网等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报名，人事警务处根据岗位要求和工作需要组织开展资格审核。

（四）专业测试

专业测试一般采取试讲(面试)等方式进行，专业测试应设立最低分数线。

（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。

（六）确定拟聘人才并公示

依据体检考察结果，学院党委会研究确定拟聘人才，并在省司法厅官网和学院官网公示 7 天。

（七）报批聘用

经公示无异议或公示结果不影响聘用的，学院按规定办理有关报批手续。

对特别优秀和“柔性引进”政策来院工作的高层次人才学院采取特事特办、一事一议的方式办理。

第五章 引进人才的考核

第九条 引进人才的工作职责和目标任务：

在首个聘期（5 年）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，高水平专业带头人或高技能人才至少完成以下 15 项中的 5 项，博士研究生人才至少完成以下 15 项中的 3 项。聘期内应接受年度考核、中期考核（服务期第五年）和服务期满考核（服务期第八年），考核结果使用按照聘用期合同约定执行。

1. 教学态度端正，教学方法得当，教学效果好，任现职以来学院学年度教学质量考核均在合格以上，其中教学质量考核优秀 3 次以上。

2. 在四类期刊发表本专业学术或教研论文 3 篇以上, 其中在三类期刊发表论文 1 篇以上。

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 8 名); 或参加二类教育教学研究项目(前 3 名); 或主持三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, 主编或副主编省级以上规划教材; 或参加编写省级以上规划教材, 本人撰写 4 万字以上; 或参加编写的教材获省级以上教材奖, 本人撰写 4 万字以上。

5. 获一类教学成果奖; 或二类教学成果特等奖、一等奖(前 5 名)、二等奖(前 3 名)、三等奖(前 2 名)。

6. 指导学生技能竞赛成绩突出, 获三类以上指导竞赛成果 1 项以上。

7. 获省级以上高校教坛新秀、模范教师、优秀教师或校级以上专业带头人、教学名师等称号。

8. 参加二类以上科研项目, 或三类科研项目(前 5 名), 或四类科研项目(前 3 名)。项目实施 1 年以上, 并取得阶段性成果。

9. 公开发表本专业三类学术论文 2 篇以上, 或公开发表本专业三类学术论文 1 篇以上和正式出版本专业学术与技术专著 1 部以上(本人撰写 4 万字以上)。

10. 科研工作成绩突出, 获二类以上科研奖励; 或三类科研奖励一等奖(前 5 名)、二等奖(前 3 名)、三等奖(第 1 名)。

11. 参加与本专业相关的二类以上成果推广 1 项以上。

12. 获二类以上专业实践业绩 1 项以上。

13. 获国家级教学类竞赛奖；或省级以上教学类竞赛前 10 名或三等奖以上；或市厅级教学类竞赛前 3 名或一等奖以上；或省级高校辅导员职业能力比赛三等奖以上；或省级高校教师就业创业指导课程教学大赛二等奖以上。

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 1 项以上经省级相关主管部门组织的专家鉴定，在行业和区域具有一定的影响和实用价值。

15. 发挥专业优势，依托本人的技术成果指导学生实施学院创新创业项目，效益较为显著，年营业额 30 万元以上，年均吸纳就业量达到 36 人月（以社保记录为核算依据）。

第十条 高层次人才考核分为年度考核、中期考核（服务期第五年）和服务期满考核（服务期第八年）。专业建设和教学成果、论文、教科研项目 and 科技成果由教务处负责组织认定、考核。

第十一条 对年度和服务期满考核不合格的，学院将与其解除聘用合同；对中期考核不合格的，可申请延期 1 年后再考核但服务期第五年应发的安家费不再发放。延期考核后仍未完成目标任务的，学院将与其解除聘用合同。

第十二条 高层次人才目标任务成果均须以学院作为第一完成单位。本办法中规定的业绩成果按照《安徽省高等职业院校

教师专业技术资格申报条件》(试行)(皖教人〔2016〕2号)标准执行。

第六章 引进人才的管理与保障

第十三条 学院高层次人才工作在院党委的领导下,实行以学院为主导、用人单位(部门)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。引进的高层次人才需服从学院和用人单位(部门)的各项工作安排。

第十四条 引进的高层次人才基本服务年限为8年,若约定服务期未满,离开学院(包括但不限于调出、辞职、自费出国等),引进人才须按《学院教职工履行服务期限管理规定(试行)》承担责任。

第十五条 院属各单位(部门)负责制定本单位师资队伍建设和年度人才引进计划,开展引进人才的遴选、推荐、日常管理和服务工作。

第十六条 学院各有关职能部门要根据国家、省、市相关政策规定,做好引进人才的管理服务工作。

人事警务处负责办理引进人才的调动、接收手续,兑现和落实引进人才的相关待遇,指导和督促各院属单位、部门开展人才引进、考核、管理、服务等工作。

教务处(科研处)负责引进人才教科研成果的审核、教学考核、科研启动费的预算审核和管理工作。

行政财务处负责引进人才相关经费的保障工作。

后勤服务集团负责引进人才办公用房、实验用房安排和仪器设备的购置服务与管理等工作。

第七章 附 则

第十七条 本办法所依据的法律、法规和规范性文件发生变化，按变化后的新规定执行。个别岗位如有特殊情况的，按照“一事一议”的原则，由党委会研究确定。

第十八条 本办法由人事警务处负责解释。

第十九条 本办法自印发之日起执行。

