

# 安徽水利水电职业技术学院文件

皖水院办〔2020〕40号

---

## 安徽水利水电职业技术学院 关于印发《高层次人才引进与管理办法 (试行)》的通知

机关各处室、各二级院(部)、直属各单位:

安徽水利水电职业技术学院《高层次人才引进与管理办法(试行)》经党委会研究通过,现予以印发,请认真执行。

特此通知。

安徽水利水电职业技术学院

2020年11月2日

# 安徽水利水电职业技术学院 高层次人才引进与管理办法（试行）

## 第一章 总 则

第一条 为实施“人才强校”战略，建设一支结构优化、充满活力的高层次、高素质、高水平和高技能的教师队伍，提高学院办学水平和教育教学质量，提升学院综合竞争能力，结合学院实际，特制定本办法。

第二条 本办法所称高层次人才，是指从国内外和省内外引进，具有较高的知识水平和技能，能满足我校事业发展需要的高层次专业领军人才、博士生人才和高技能人才。

第三条 高层次人才引进围绕地方技能型高水平大学和国家“双高”建设需要，统筹兼顾、确保急需，坚持标准、严格程序，重在使用、合同管理。

## 第二章 引进人才的条件和类别

第四条 引进人才的基本条件

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。

第五条 引进人才的类别及条件

（一）高层次专业领军人才

年龄原则上 50 周岁及以下，具有正高级专业技术职务。同时符合下列条件之一：

1. 在自然科学研究领域，获得 1 项及以上国家科学技术三等奖或省（部）级科学技术一等奖且为主要完成人（排名前三），或获得 2 项及以上省（部）级科学技术二、三等奖（排名前二）。

2. 在人文社会科学研究领域，获得 1 项及以上省（部）级社会科学成果一等奖或 2 项及以上省（部）级社会科学成果二、三等奖且为主要完成人（排名前二），或获得国家主管部门授予的最高奖（排名前三）。

## （二）博士生人才

年龄原则上 35 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。

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、人社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。

### 第三章 引进人才的待遇

第六条 引进的高层次领军人才、博士生人才除享受学院在编同级同类人员同工同酬待遇外，同时享受以下待遇：（入编不重复享受，两项可就高享受）

项目 对象	引进人才住房 补贴（万元）	引进人才科研启动费 （万元）
高层次专业领军人才	50	30
博士生人才	35	20

#### 第七条 相关规定

（一）高层次领军人才和博士生人才住房补贴一次性补助到位，服务期内学院提供公租房作为周转使用，科研启动费使用按学院《教学科学研究项目管理办法》执行。

（二）符合本办法第五条（一）（二）两项引进条件的，夫妻两地分居（不含本市及三县）、若其配偶符合学院编外人才招聘条件要求，或符合学院校办企业招聘条件的，学院或校办企业按编外人员予以签订劳动合同，待遇按《编外聘用制人员管理办法（修订）》执行。

(三) 引进的高技能人才，工资待遇按照学院《编外聘用制人员管理办法（修订）》执行。

#### **第四章 引进人才的程序**

第八条 根据学院人才发展规划和师资队伍建设需要，由组织人事处提出高层次人才引进计划，经学院党委会议研究决定后向社会发布公告。

第九条 应聘者填写《安徽水利水电职业技术学院引进高层次人才申报表》，按条件要求提供能代表其学术水平的代表性成果及个人资料等。

第十条 学院对照引进条件，认真审核，并组织对应聘者进行考核。考核内容包括应聘者的思想政治素质、道德品行、教科研水平、技能水平和身体状况等。

第十一条 组织人事处根据考核情况，提出拟引进人选建议，报学院党委会研究，确定引进人员名单，并在学院官网进行公示。

第十二条 学院与引进人才签订聘用合同，明确岗位职责及工作任务和目标。

#### **第五章 引进人才的工作职责**

第十三条 学院引进的高层次人才需服从学院和部门的各项工作安排。

(一) 高层次专业领军人才的工作职责

引进的高层次专业领军人才必须负责 2 门及以上专业核心课程的建设与日常教学工作，完成学院规定的教学工作量，教学效果优秀。同时至少完成以下五项中的四项。

1. 8 年内，主持 1 项国家级纵向科研项目，或横向科研项目（到账经费超过 40 万元）。

2. 负责制定本学科专业建设规划并组织实施，带领本学科专业在其前沿领域赶超省内先进水平。

3. 8 年内，至少主持完成省级及以上教学改革项目 2 项及以上，或完成学院下达的重大教学改革任务 1 项及以上。

4. 每学期主办高水平学术讲座 1 次以上，每学年至少培养专业教学骨干 1 名以上。

5. 8 年服务期内在核心刊物上发表专业论文 6 篇及以上（含教学研究论文）。

## （二）博士生人才的工作职责

引进的博士生人才必须负责 2 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，教学效果优秀。同时至少完成以下三项中的两项。

1. 8 年内，主持 1 项省部级纵向科研项目，或横向科研项目（经费超过 30 万元）。

2. 8 年内，至少参与完成（前 3 名）省级以上教学改革项目 2 项及以上，或完成学院下达的重大教学改革任务。

3. 8 年服务期内在核心刊物上发表专业论文 6 篇及以上。

### （三）高技能人才的工作职责

引进的高技能人才必须负责 2 门及以上专业实践课程的建设与日常教学工作。同时至少完成以下三项中的两项。

1. 主持 1 项以上省部级专业实训室（基地）建设，与相应实训项目开发工作。

2. 8 年服务期内，指导省级及以上技能大赛，获一等奖 5 次及以上。

3. 8 年内至少完成技术创新 3 项以上（专利技术）或参与完成省级以上工法 2 项及以上。

## 第六章 引进人才待遇的落实

第十四条 引进人才落实责任部门：

### （一）住房补贴

由组织人事处牵头，财务处、二级院（部）等部门协助落实。

### （二）科研启动费

由质量管理办公室牵头，财务处、二级院（部）等部门协助落实。

第十五条 若夫妻双方均为我校的高层次专业领军人才和博士生人才，双方的住房补贴分别按上述条件标准计算和发放。

第十六条 住房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。

第十七条 住房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。

## 第七章 引进人才的管理

第十八条 实行以学院为主导、用人院（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。

第十九条 引进的高层次人才服务年限不少于8年（满8年）。若约定服务期未满，个人申请调动、辞职或因考核不合格解聘，则个人需退还学院给付的全部住房补贴，配偶在学院或校办企业工作的，因以上客观情况发生重大变化及合同目的不能实现，同时解除劳动合同关系。

## 第八章 附 则

第二十条 引进人才需要通过学院指定的三甲及以上医院体检，并体检合格。

第二十一条 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。

第二十二条 本办法自印发之日起试行，原《引进人才和稳定人才工作实施办法》废止。