

# 滁州城市职业学院文件

滁城院组人〔2022〕9号

## 关于印发《滁州城市职业学院高层次人才引进与管理办法（修订）》的通知

各部门，各院、部：

《滁州城市职业学院高层次人才引进与管理办法（修订）》已经校党委会会议研究通过，现予以印发，请遵照执行。





# 滁州城市职业学院高层次人才引进 与管理办法（修订）

## 第一章 总则

第一条 为贯彻落实学校第二次党代会精神，进一步落实人才强校战略，建立健全以成果产出为导向的人才激励机制和考核机制，加快技能型高水平大学建设，根据《滁州市引进急需紧缺高层次人才暂行办法》《滁州城市职业学院人才标准》等文件精神，结合学校实际，制定本办法。

第二条 本办法所称高层次人才，是指符合学校专业建设需要，在学术领域具有较高造诣和突出成果的，具有博士学位或高级专业技术职务的人才。

第三条 学校高层次人才通过公开招聘、调入或柔性引进三种方式予以聘用。

## 第二章 引进人才的类别及条件

第四条 引进人才应政治坚定，拥护党的领导，执行党的路线方针政策。热爱职业教育，具有良好师德和较强的团队协作精神。具有所聘任岗位所需的学术水平和教育、教学能力，勇于创新，能够推动所在专业高质量发展。

第五条 引进人才的类别

### （一）领军人才

具有正高级专业技术职务。国家“百千万”人才工程国家级人选、全国杰出专业技术人才、国家有突出贡献的中青年专家、享受国务院特殊津贴人员、长江学者、皖江学



者、省学术和技术带头人等省级重要人才平台入选者、获得国家教学成果奖特等奖（前五）或一等奖（前三）或二等奖（第一），或与上述条件相当，多年从事某领域研究，已形成特色研究体系，取得突出成就的高层次专业技术人员。

## （二）专业骨干

具有副高级及以上专业技术职务人才，能够起到相关专业（学科）带头人作用，年龄一般不超过 50 周岁。

其中，副教授职称人才近 5 年内须具备下列条件之一：获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）及以上，或指导学生技能竞赛成绩突出，或三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。省级以上重点专业的专业带头人、优秀教学团队负责人或教学名师优先引进。公开发表本专业三类学术论文 2 篇及以上，或科研工作成绩突出，获三类科研奖励一等奖（前 5 名）、二等奖（前 3 名）、三等奖（第 1 名）及以上；或获二类及以上专业实践业绩 1 项及以上（专业课教师），或获省级及以上教学类竞赛前 10 名或三等奖及以上。

## （三）博士

具有博士学位学位，有良好的科研创新能力和科研潜质，符合工作岗位相关要求，年龄一般不超过 45 周岁。

### 第三章 引进方式和程序

第六条 领军人才可以调入，或柔性引进聘为“特聘教



授”；对符合学校学科专业发展、课题攻关、教科研、技能竞赛和专业性强的管理岗位需要的高水平、高技能人才，学校也可采用柔性引进。实行聘约管理，聘用协议明确岗位职责、聘期目标任务和相关待遇。专业骨干和优秀博士实行全职引进，人事关系须转入学校，与学校签订协议，服务期 6 年，首聘期 3 年，按在编岗位管理。

第七条 组织人事处根据学校人才发展规划和各教学院部需求，提出高层次人才引进计划，经校长办公会议、校党委会议研究通过后，向滁州市人才办报备并发布。学校按照相关规定全面考察拟引进对象人选，考察合格后，报经相关主管部门同意，办理相关引进手续。

#### 第四章 引进人才待遇

第八条 全职引进人才待遇

##### （一）领军人才

按照“一事一议”原则，具体待遇面议（综合待遇不低于 100 万）。

##### （二）专业骨干

1. 安家费 40-60 万元。
2. 首聘期内，每月发放 3000 元生活补贴，未购房的发放 1200 元租房补贴。
3. 在滁州市域内以本人或配偶名义首次购房的，给予 30 万购房补贴。
4. 科研启动经费：理工类 30 万元，人文社科类 20 万元。
5. 享受引进人才津贴 2.4 万元/年（3 年）。



6. 首聘期内绩效工资按教授（四级）（教授的高靠一级）标准执行，首聘期结束后按照实际职称享受绩效工资待遇。

7. 配偶为专科以上学历的，学校按照人事代理同工同酬待遇安排工作。专业骨干离开学校，配偶须同时解除劳动关系离校。

### （三）博士

1. 安家费 30-50 万元。

2. 科研启动经费：理工类 20 万元，人文社科类 15 万元。

3. 首聘期内绩效工资按副教授（七级）（副教授的高靠一级）标准执行，首聘期结束后按照实际职称享受绩效工资待遇。

生活补贴、租房补贴、购房补贴、人才津贴、配偶安排等与“专业骨干”待遇一致。

以团队形式来校工作的博士（3 人及以上且均为博士），可增加 50% 的安家费，科研启动费可根据需要另行商谈。以上引进人才符合滁州市人才工作领导小组《关于印发〈滁州市急需紧缺高层次人才暂行办法〉的通知》（滁人才〔2020〕3 号）文件规定的，应优先使用市财政予以补贴，其余部分由学校予以兑现。

### 第九条 柔性引进人才待遇

柔性引进人才人事关系不转入学校、不占用编制，可通过学科专业建设、团队建设、项目合作、课题研究等其他形式来校开展工作，具体实行一人一策，一事一议，由学校党委会研究决定。



## 第五章 引进人才考核与管理

第十条 建立经费资助机制。安家费在来校报到后的当年支付总额的 60%，剩余的 40%根据首聘期考核情况予以核发。购房补贴按 30%、30%、40%分 3 年发放（所购房产 5 年内不予办证，不得上市交易）。服务期未满提出离校或因试用期考核、首聘期考核不合格而离职的，已发放的安家费、购房补贴和人才津贴应全额退还学校。

第十一条 科研经费使用管理。科研启动经费以校级科研项目形式给予立项资助，一般研究周期不超过 3 年。按项目进行管理，科技处负责科研启动经费的日常管理工作。

第十二条 建立首聘期考核机制。学校对高层次人才考核分为试用期（一年）考核、年度考核和首聘期考核，有关教学院部负责引进人才试用期考核和年度考核，组织人事处负责引进人才首聘期考核。首聘期考核坚持思想政治素质和业务能力双重考核，考核内容包括师德师风、教育教学、科学研究、社会服务和学科专业建设等方面情况，重点评估引进高层次人才首聘期工作目标任务完成情况，实行积分制评估。

第十三条 建立分类考核评价机制。高层次人才考核评价坚持师德为第一标准，在认真考核履职尽责的基础上，还应完成首聘期目标任务。

### （一）领军人才目标任务

首聘期为 1-3 年，一人一议，聘期须按成目标任务第 1 项和第 2-5 项中 1 项：



1. 实现以学校为第一申报单位省级一等奖以上教学成果奖励、省级以上科技进步奖或省级以上社科成果奖；
2. 每年以学校为第一署名单位、第一作者发表一类论文 1 篇，并指导我校青年教师获批国家级科研项目 1 项；
3. 服务国家战新产业或者地方经济社会发展重大需求，以学校为排名前三参与单位开展国家重大科技攻关项目，取得重大影响，获得国家部委、省级地方政府认可；
4. 获国家发明专利 1 项及以上，实现 500 万元以上科技成果转化效益。
5. 横项课题到账经费达 200 万元以上。

## （二）专业骨干和优秀博士目标任务

首聘期为 3 年(总服务年限 6 年)，目标任务是考核对象在完成基本岗位职责的基础上，对能力提升的教科研额定任务积分。任务额定如下：

| 人才类型 | 专业骨干 | 优秀博士 |
|------|------|------|
| 分数   | 70   | 60   |

教科研积分计算按照《高层次人才首聘期目标任务积分计算标准》(详见附件)，对科研项目、教研项目、论文、专著等成果，知识产权与推广等方面进行计分，汇总得分为引进人才教科研目标任务积分。

**第十四条** 考核结果分为优秀、合格、基本合格和不合格四个等次，考核结果作为续聘和解聘的依据。

**(一) 优秀等次。**按照首聘期额定的目标任务积分，超额完成 20%及以上的，考核为“优秀”等次。对于考核“优



秀”等次的，核发剩余的40%安家费，并且给予贡献奖励（每高于核定任务的20%，奖励2万元，总奖励不超过20万元）。

**（二）合格等次。**完成首聘期额定目标任务积分，考核等次为“合格”。对于考核合格的，核发剩余的40%安家费。

**（三）基本合格等次。**完成首聘期额定目标任务积分80%以上的，考核等次为“基本合格”。对于考核“基本合格”的，不予发放剩余的40%安家费。

**（四）不合格等次。**首聘期额定目标任务积分低于60%的，考核等次为“不合格”，安家费、住房补贴和人才津贴须全额退还学校，并予以解聘。

**第十五条 首聘期考核组织领导及程序。**学校成立高层次人才首聘期考核领导小组，负责高层次人才首聘期考核工作，由分管人事人才工作的校领导任组长，组织人事处、科技处、教务处等职能部门主要负责人为成员。考核程序为：

**（一）个人申请。**聘期届满前1个月，高层次人才提交工作总结和《高层次人才首聘期目标任务积分认定表》，并提供相应佐证材料。

**（二）用人单位评议。**有关教学院部成立高层次人才首聘期考核领导小组，对照岗位工作目标，对被考核人员首聘期完成目标任务情况进行评议，提出考核意见，经党政联席会审议后报组织人事处。

**（三）首聘期考核工作组研究。**召开高层次人才首聘期考核工作组（含外请专家3-5人）会议，评议高层次人才首聘期目标任务完成情况，并提出考核建议等次。



**(四) 学校审定。** 校长办公会、党委会研究审定高层次人才首聘期考核结果，确定考核等次。

## 第六章 附则

**第十六条** 本办法涉及到的年薪和其他所得应按国家有关规定由个人纳税，并由财务处代扣代缴。

**第十七条** 在本文件执行之后经学校同意攻读定向培养博士并取得博士学位的，经个人申请，可参照引进人才标准，纳入首聘期考核，达到合格及以上等次的，可以按照博士标准享受安家费、科研启动经费、首聘期绩效工资标准、人才津贴等待遇。

**第十八条** 本办法自 2022 年 6 月 1 日起执行，《滁州城市职业学院高层次人才引进实施办法（试行）》（滁城院党〔2020〕71 号）废止。其他有关文件规定与本办法不一致的，以本办法为准。上级部门有新规定，从其规定。

**第十九条** 本办法由组织人事处负责解释。

附件：高层次人才首聘期目标任务积分计算标准



附件：

## 高层次人才首聘期目标任务积分计算标准

| 类别  | 自然科学类（积分明细）   | 社会科学类（积分明细）                                       |
|---|---|---|
| 科研项目  | 一类 200 分；二类 80 分；三类 40 分。校企合作横向课题到账经费每 10 万元计 5 分。                              | 一类 200 分；二类 80 分；三类 40 分。校企合作横向课题到账经费每 5 万元计 5 分。 |
| 教研项目  | 一类 100 分，二类 40 分  |   |
| 科研奖励  | 一类一等奖 300 分、二等奖 200 分；二类一等奖 150 分、二等奖 100 分、三等奖 80 分                            |   |
| 教学成果奖励  | 一类特等奖 300 分、一等奖 200 分、二等奖 180 分；二类特等奖 150 分、一等奖 120 分、二等奖 90 分                  |   |
| 论文  | 一类论文（40 分）；二类论文（30 分）   |   |
| 专业学科建设  | 省级专业(学科)带头人 100 分；校级专业(学科)带头人并考核合格 20 分   |   |
| 知识产权与成果推广   | 国家发明专利、实用新型、外观设计、软件著作权(成果转化每 10 万元计 5 分)；研究(咨询)报告获市级领导批示的 10 分，获市级主要领导批示的 20 分。 |   |
| 备注：1. 以上教科研项目、科研奖励、论文类别按滁城院（2021）40 号文件执行。<br>2. 以上成果均指第一作者、第一主持人或个人专著，并明确注明“滁州城市职业学院”为第一单位。<br>3. 成果为文件未尽事宜，本人提出申请，由首聘期考核领导小组认定。 |   |   |