

安徽省教育厅  
安徽省机构编制委员会办公室  
安徽省财政厅  
安徽省人力资源和社会保障厅

# 文件

皖教人〔2016〕5号

## 安徽省教育厅 安徽省编办 安徽省财政厅 安徽省人力资源和社会保障厅关于进一步创新 高校用人机制 加强高水平教师队伍建设的意见

各市教育局、编办、财政局、人力资源和社会保障局，各高等学校：

近些年来，我省高等学校全面推行了新进人员公开招聘、岗位设置管理、全员合同聘用、绩效工资改革、编制实名制管理等一系列重大人事制度改革，高校用人体制和机制不断创新，为高教强省建设和经济社会发展提供了重要的人才支撑和智力支持。但相对于当前高等教育发展所面临的新形势新任务，我省高校仍存在用人机制不够灵活、高水平人才和团队总量不足等问题。为

进一步创新我省高校用人机制，加强高水平教师队伍建设，特提出如下意见。

### **一、进一步创新编制管理**

盘活用好高校现有编制，优化编制结构，对高校后勤和教辅岗位，要逐步退出编制管理，将腾出的编制用于高水平人才的引进，进一步提高编制使用效益。探索建立“动态调整、周转使用、人编捆绑、人走编收”的高校编制周转池制度，为引进高层次教学和科研人才提供编制保障。

### **二、进一步创新岗位设置管理**

贯彻落实安徽省人民政府《关于加强教师队伍建设的意见》精神，制定出台深化高校岗位设置管理和动态调整的具体办法。优化高校岗位结构比例，逐步扩大高校岗位设置自主权，允许高校将高一级的空缺岗位自主调剂至下级岗位使用；鼓励高校设立特设岗位，用于引进一批具有国内外领先技术和教学科研成果的特殊人才和创新团队。加强和规范岗位设置管理工作，建立健全全员合同聘任、聘期考核等制度，落实高职低聘、能上能下的管理机制。

### **三、进一步加大高水平人才引进和培养力度**

切实加强组织领导，各高等学校要按照“党管人才、高端引领、引育并举、以用为本”的原则，切实加强高水平人才引进和培养工作。高校党委要切实履行管宏观、管政策、管协调、管服务职责，学校行政和人事部门要具体抓好落实。要切实加大人才

经费投入，制定更加具有竞争力的引才育才政策和制度，优化引才育才结构，提高引才育才质量。继续大力实施高端领军人才和团队引进培育计划，深入推进国家“千人计划”、“教育名师特支计划”、“长江学者奖励计划”和省“百人计划”、“皖江学者计划”等人才项目。要充分发挥院系、学科、教研室引才育才的主体作用，加大人才工作目标责任考核力度，将考核结果作为各级党政班子评优、领导干部评价的重要依据。纠正人才管理中行政化、“官本位”倾向，防止简单套用党政领导干部管理办法管理科研教学机构学术领导人员和专业人才。

按照《事业单位公开招聘人员暂行规定》要求，坚持民主、公开、竞争、择优原则，在编制和岗位空缺内拟定新进人员招聘计划并按规定报批。严格执行省政府《关于加强教师队伍建设的意见》等文件规定，规范公开招聘程序，由高等院校按照政策规定，自主组织实施新进人员公开招聘，落实高校用人自主权。实行高校聘期制高层次人才引进政策，灵活引进海内外高水平人才。完善高校人才引进配套服务机制，积极帮助引进人才解决好住房、医疗、配偶工作、子女入学等方面的实际困难，解除人才后顾之忧。切实用好我省高校引进人才绿色通道，高校可从企业和科研院所在相应岗位空缺内调入紧缺学科专业高水平技术技能人才和创新型人才。职业院校要用好“在编制总额内拿出不少于 20% 的编制数聘用兼职教师、经费由同级财政部门负担”的政策。

#### **四、进一步创新人才评价机制**

按照科学定位、分类评价、多元发展、特色办学的原则，进一步完善高校人才评价机制。紧密结合高校各类人才实际，突出品德、能力和业绩评价，区别教学为主型、科研为主型、教学科研型、社会服务型等不同类型人才，进一步修订和完善各类人才评价标准。基础研究人才以同行学术评价为主，应用研究和技术开发人才突出市场评价，哲学社会科学人才强调社会评价。

扩大高校专业技术职务评审自主权，突出用人主体在职称评审中的主导作用，合理界定和下放职称评审权限。高校教师中级以下专业技术资格评审权全部下放到高校；高校副教授专业技术评审权下放到符合条件的本科院校。省教育厅会同省人社厅，进一步规范评审程序，加强对高校专业技术资格评审工作中事后监管，加大申报评审违纪违规处罚力度，确保评审工作的规范性、公正性、权威性。进一步加强“双师型”、“双能型”教师队伍建设，鼓励支持高校教师申报主岗系列以外的各类专业技术资格；鼓励支持高校聘任的兼职教师申报教师系列的专业技术资格。

#### **五、进一步深化收入分配制度改革**

完善适应高校特点的岗位绩效工资制度，建立健全与岗位职责、工作业绩、实际贡献等紧密联系，充分体现人才价值、激发人才活力、鼓励创新创造的分配激励机制。合理确定高校绩效工资总量和水平。鼓励高校建立符合各自学校办学水平和教师实际的绩效评价标准，建立符合人才特点和市场规律、富有竞争性的

薪酬待遇水平。对高校引进的高层次人才和人才团队，由学校自主决定其薪酬待遇，可实行年薪制、协议工资或项目工资等灵活多样的分配办法。高校采取年薪制、协议工资或项目工资等方式给予引进的高层次人才的收入，以及对用于科技成果转化的奖励与分配，均不纳入单位绩效工资总量管理。对经评审认定后引进的高水平人才薪酬待遇的标准和发放方式，不再报单位主管部门和财政部门审批或备案。落实国家和省有关鼓励和吸引高层次人才的税收优惠政策。进一步改革科研经费管理制度，完善符合人才创新规律和高校特点的科研经费管理办法。



安徽省人力资源和社会保障厅

2016年10月13日

(此件主动公开)

