

广州城建职业学院文件

广州城建人〔2022〕8号

关于印发《广州城建职业学院高层次人才聘任 管理实施细则（修订）》的通知

校属各单位（部门）：

现将《广州城建职业学院高层次人才聘任管理实施细则（修订）》印发给你们，请遵照执行。

广州城建职业学院

2022年3月22日

广州城建职业学院高层次人才招聘管理实施细则 (修订)

根据《广州城建职业学院高层次人才招聘管理办法(修订)》，为贯彻人才引进政策，营造人尽其才、才尽其用的良好制度环境，更好落实高层次人才招聘管理工作，结合学校实际，特修订本细则。

一、岗位聘任

(一) 聘任条件

符合学校教职工聘用基本条件和高层次人才招聘条件，详见《广州城建职业学院教职员工聘用管理办法(修订)》和《广州城建职业学院高层次人才招聘管理办法(修订)》。

(二) 聘任程序

1. 教师填写学校《高层次人才招聘申请表》，并附上个人简历、相关证明材料复印件/扫描件，交人事处进行形式审查后，转给相关二级学院；

2. 二级学院根据本单位高层次人才招聘计划和岗位编制情况，予以初步审核，符合二级学院用人需求的，向人事处提出拟聘岗位和面试建议。

3. 人事处审核二级学院高层次人才设岗情况，将材料发送给人才引进领导小组成员及相关部门审核。

4. 人事处提请人才引进领导小组审议。

5. 审议通过的，引进人员按学校新入职员工办理入职手续并签订《高层次人才聘任协议》；校内教师直接签订《高层次人才聘任协议》。高层次人才聘期为三年。

专业技术经验丰富，在专业领域业绩突出或表现优异的，根据实际情况，可以由学院提出申请，经学校人才引进领导小组组长同意，校务管理委员会批准，予以聘任。

二、待遇发放

（一）高层次人才的每月工资按以下体系发放：

岗位	基础工资	岗位工资	浮动工资	生活补贴	岗位津贴
杰出人才	5000	5000	1500	1000	18000
领军人才	5000	4500	1000	1000	9000
优秀人才	5000	4200	1000	1000	6000
青年人才	4500	4000	500	1000	4000

（二）高层次人才的年度考核奖金

年度考核合格的，杰出人才发放 9 万元奖金、领军人才发放 6 万元奖金、优秀人才发放 5 万元奖金、青年人才发放 4 万元奖金。

（三）“双肩挑”人员（高层次人才兼行政管理干部）的年薪采用就高不就低原则，不重叠发放。

（四）高层次人才签订聘任协议后，应当在 30 天内提交三年工作计划，工作计划经所属学院、学校审议通过后，发放人才安住费。

三、聘期任务

(一) 基本任务

1. 杰出人才、领军人才、优秀人才每学年完成额定教学工作量不少于 216 课时，青年人才每学年完成额定教学工作量不少于 288 课时，教学质量合格及以上（教学型人才的教学效果需为优秀）。

根据学校教学工作量折算办法，经所属学院批准，可以享受折算教学工作量政策，但至少完成一门课程的教学任务。实际授课超出额定教学工作量的，按学校专任教师课酬标准另计课酬。

2. 发表高水平（中文核心期刊及以上）论文或艺术与设计作品 3 篇；指导中青年骨干教师发表的，指导 2 篇折合发表 1 篇。

技能型人才以指导学生获省级 1 类及以上竞赛一等奖 1 项可抵核心期刊论文 1 篇，或双方约定以其他业绩代替。

3. 带领团队，以学校的名义主持完成以下任务，取得相应业绩（杰出人才至少完成 4 项、领军人才至少完成 3 项、优秀人才至少完成 2 项、青年人才至少完成 1 项，领军人才、杰出人才选定的任务中至少 1 项为国家级项目或成果）：

(1) 省级及以上科研和科技开发项目 1 项；

(2) 省级及以上教学成果奖 1 项；

(3) 省级及以上科技奖 1 项；

(4) 省级（及以上）珠江学者、教学名师奖、特支计划教学名师、南粤优秀教师、五一劳动奖章、等荣誉称号 1 项；

(5) 国家发明专利 1 项;

(6) 成果转化产值 50 万元及以上的专利、新技术、新工艺 1 项;

(7) 省级及以上教育质量工程之(示范性产业学院、校内示范实践教学基地、专业教学资源库、精品在线开放课程、教师教学创新团队、技能大师工作室)等评审立项 1 项;

(8) 横向科研项目到校经费自科类 100 万元以上, 社科类 50 万元以上;

(9) 省级及以上实验室、科研平台、研发中心等 1 项

受聘人员可以根据专业所长, 提出完成与上述项目难度相当的其他任务, 经人才引进领导小组审议批准予以替代, 写入《高层次人才聘任协议》。指导团队的中青年骨干教师取得上述业绩的, 指导 2 项折主持完成 1 项。业绩特别突出或优异的, 可以不受任务数量限制。

(二) 高层次人才兼任中层及以上管理干部的“双肩挑”人员, 在完成管理岗位职责的基础上, 教学任务要求根据管理、专技岗位基本教学量要求, 就低不就高, 但每学期至少要完成一门课的教学任务; 其他任务减半。

(三) 高层次人才三年工作计划根据学院发展、工作情况和人事变动等情况予以协商修改, 修改后的任务要求不得低于原计划, 经所属二级学院同意后, 报学校人才引进领导小组组长审批。

四、高层次人才考核

(一) 学校、二级学院共同组成考核小组负责高层次人才考核。

(二) 高层次人才考核分年度考核和期满考核。

(三) 年度考核(前 1、2 年)以高层次人才年度工作计划及学校设定工作要求为考核依据,具体评分标准可由二级学院与拟聘人才在协议中予以明确:

1. 第一年:以年度教学工作完成情况和年度工作计划完成情况为主要依据,任务完成为 70 分(合格),超额完成任务酌情加分,未完成任务酌情减分。二级学院可根据人才工作规律,设置不高于 30%的工作表现分。

2. 第二年:以年度教学工作完成情况和年度工作计划完成情况为重要依据,任务完成为 70 分(合格),超额完成任务酌情加分,未完成任务酌情减分。二级学院可根据人才工作规律,设置不高于 20%的工作表现分。

(四) 期满考核(第三年)以学校高层次人才三年聘期任务为考核唯一标准。任务完成为 70 分(合格),超额完成任务酌情加分,未完成任务酌情减分。

(五) 年度计划目标或聘期任务全部完成为合格(70 分及以上)、未全部完成但主要任务完成并取得相应业绩为基本合格(大于等于 60 分,小于 70 分)、主要业绩未全部完成为不合格(60 分以下)。

五、考核结果应用

年度考核合格的，全额发放年度考核奖金；基本合格的，发放年度考核奖金的 50%，由学校研究决定是否继续聘为高层次人才；不合格的，不发放年度考核奖金，解除高层次人才岗位聘任，转为普通专任教师，不再按高层次人才享受薪酬待遇。

期满考核合格的，全额发放第三年年度考核奖金，愿意继续聘为学校高层次人才，学校根据工作需要，可以予以续聘；基本合格的，发放第三年度考核奖金的 50%，原则上不予续聘；不合格的，不发放第三年度考核奖金，不予续聘。

六、其他

（一）经学校同意，高层次人才聘任协议对任务有特殊约定，按协议执行。

（二）高层次人才在任务范围内主持完成取得的业绩，用于年度考核获得相应奖金，不享受其他教学科研奖励政策；超出任务范围的业绩，可以享受其他教学科研奖励政策。

（三）以指导中青年骨干教师完成项目折算主持完成任务的，需按教师发展中心相关管理制度，予以备案明确，考核时应附上详细的指导记录和被指导人的评价。

（四）业绩突出是指主持或指导师生获得国家级项目奖项在学校获得突破，业绩优异是指主持或指导师生获得项目高于基本要求的级别标准。

（五）凤凰学者采用年薪制，不套用普通专任教师的工资体

系及发放相应寒暑假课时补贴。

（六）本细则与《广州城建职业学院高层次人才聘任管理办法（修订）》配套实施，自发布之日起生效，解释权归人事处。

抄送：广州精通教育投资有限公司

广州城建职业学院学校办公室

2022年3月24日印发
