

广州城建职业学院文件

广州城建人〔2019〕2号

广州城建职业学院关于印发《高层次人才招聘用 管理实施细则（试行）》的通知

校属各单位：

根据学校《高层次人才招聘管理办法（试行）》，为贯彻人才引进政策，为人才营造人尽其才、才尽其用的良好制度环境，具体落实人才招聘管理工作，特制订本细则。现印发给你们，请遵照执行。

广州城建职业学院
2019年1月11日



高层次人才招聘管理实施细则（试行）

根据学校《高层次人才招聘管理办法（试行）》，为贯彻人才引进政策，为人才营造人尽其才、才尽其用的良好制度环境，具体落实人才招聘管理工作，特制订本细则。

一、聘用

（一）聘用条件

符合学校教职员工聘用条件和高层次人才招聘条件，详见《广州城建职业学院关于教职员工聘用的管理办法》和《高层次人才招聘管理办法（试行）》。

（二）聘用程序

1. 教师填写学校《高层次人才招聘申请表》，并附上相关证明材料复印件/扫描件，交人事处，由人事处转给相关二级学院；
2. 二级学院根据本部门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，向人事处提出面试建议。
3. 人事处审核二级学院高层次人才学校人才引进编制情况，将材料发送给人才引进领导小组成员及相关部门先行审核。
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《高层次人才招聘协议》；校内教师直接签订《高层次人才

聘用协议》。

二、工资发放

(一) 高层次人才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	4500	5000	1500	1000	18000
领军人才	4500	4500	1000	1000	9000
优秀人才	4500	4200	1000	1000	6000
青年人才	4000	4000	500	1000	4000

(二) 高层次人才的年度考核奖金（占年薪的 20%）

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。

三、高层次人才三年聘期任务

(一) 杰出人才、领军人才、优秀人才

1. 每学年完成额定教学任务 216 课时，超出 216 课时的，按学校专任教师课酬标准另计课酬。

2. 引进青年人才 1 名。

3. 杰出人才指导 4 名、领军人才指导 3 名、优秀人才指导 2

名中青年骨干教师发表高水平论文、艺术与设计作品（核心期刊及以上、国际会议发表）平均 2 篇/人；

4. 组建团队，完成以下任务（杰出人才完成 3 项、领军人才完成 2 项、优秀人才完成 1 项）：

(1) 完成学校现有省级项目结题；

(2) 立项省级及以上科研和科技开发项目 1 项；

(3) 获省级教学成果奖 1 项；

(4) 获省级及以上科技奖 1 项；

(5) 获省级及以上专业奖项或荣誉称号 1 项；

(6) 获国家发明专利 1 项；

(7) 获成果转化产值 50 万元以上其他专利、新技术、新工艺 1 项；

(8) 获得省级教育质量工程评审立项项目 1 项；

(9) 横向科研项目经费 100 万以上。

聘用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《高层次人才招聘协议》。业绩突出的，可以不受任务数量限制。

（二）青年人才

1. 每学年完成额定教学任务 288 课时，超出 288 课时的，按学校专任教师课酬标准另计课酬。

2. 发表高水平论文（核心期刊及以上、国际会议发表）3 篇；

3. 组建固定团队，主持完成以下任务中的其中一项：

（1）完成学校现有省级项目结题；

（2）立项省级及以上科研和科技开发项目 1 项；

（3）获省级教学成果奖 1 项；

（4）获省级及以上科技奖 1 项；

（5）获省级及以上专业奖项或荣誉称号 1 项；

（6）获国家发明专利 1 项；

（7）获成果转化产值 50 万元以上其他专利、新技术、新工艺 1 项；

（8）获得省级教育质量工程项目 1 项；

（9）横向科研项目经费 100 万以上。

（三）“双肩挑”人员

在完成管理岗位职责的基础上，“双肩挑”人员还需要完成以下任务：

1. 教学任务要求根据岗位基本教学量要求，就低不就高，但至少完成一门课的教学任务；

2. 指导或主持完成的任务数减半。

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标准。具体为:

1. 第一年:从敬业精神、纪律意识、团队意识和大局意识等维度出发定性评价(占60%)、教学工作量完成情况(占15%)、年度工作计划完成情况(占25%)进行评价。

2. 第二年:从敬业精神、纪律意识、团队意识和大局意识等维度出发定性评价(占40%)、教学工作量完成情况(占15%)、年度工作计划完成情况(占45%)进行评价。

(四) 期满考核(第三年)以高层次人才三年工作目标和学校三年聘期任务为考核标准。

从敬业精神、纪律意识、团队意识和大局意识等维度出发定性评价(占30%)、教学工作量完成情况(占15%)、青年人才引进情况(5%)、三年指导任务完成情况(占50%)进行评价。

(五) 考核结论分为合格(70分及以上)、基本合格(60分及以上不足70分)和不合格(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%;不合格的,不发放年度考核奖金。

第一年考核不合格的，不再按高层次人才享受薪酬待遇，转为普通专任教师或予以解聘。

期满考核合格的，全额发放第三年年度考核奖金，符合高层次人才聘用条件的，予以续聘；基本合格的，发放第三年度考核奖金的 50%，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）杰出人才超出约定科研工作业绩的，可以折算教学工作量（具体方案另行制定），但至少完成一门课程的教学任务；

（二）业绩突出是指主持或指导师生获得国家级项目奖项。

（三）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。

（四）本细则与《高层次人才聘用管理办法（试行）》配套，自发布之日起试行实施，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

2019年1月11日印发
