

# 汕头职业技术学院 高层次人才引进与管理暂行办法

## 第一章 总则

第一条 为深入实施人才强校战略，建立更加灵活开放的引才用才机制，优化师资队伍结构，提升专业建设水平，提升学院核心竞争力，根据汕人才发〔2020〕1号、46号和汕人社发〔2019〕4号等有关政策规定，结合我院实际，制定本办法。

### 第二条 基本原则

（一）科学规划，有序引进。人才引进与学院发展目标相一致，有利于促进专业建设与发展，有利于教学科研水平的提高，有利于教师队伍的整体优化，有利于学院综合实力和核心竞争力的提升。

（二）突出重点，统筹兼顾。围绕学院“创新强校”工程和内涵建设，优先引进重点建设专业、发展前景较好的新兴专业需要的高水平人才，同时全面考虑充实其他专业发展急需的优秀青年人才。

（三）科学评价，择优引进。学院采取三级评审制度对拟引进的人才进行深入考察，坚持公平竞争、科学评价、择优引进，确保引进人才质量。

（四）不拘一格，广纳贤才。坚持“不求所有、但为所用”，健全引才机制，通过多种渠道，采取多种形式，不拘一格引进和人才。

## 第二章 引进人才条件

### 第三条 基本条件

（一）具有良好的思想政治素质和职业道德，热爱职业教育事业，品行端正、作风正派、遵纪守法，身心健康，能

胜任岗位工作要求。

(二) 有下列情况之一者，不得引进：

1. 违反师德师风行为的；
2. 受行政处分未满 5 年或其它行政处分正在处分期内的；
3. 因涉嫌违法违规正在接受审计、纪律审查或者涉嫌犯罪，司法程序尚未终结的；或者刑事处罚期限未满的人员；
4. 曾因超生被有关单位依照人口与计划生育有关规定做出处理决定，从该处理决定做出之日起未满 5 年的；
5. 其他不得引进的情况。

#### 第四条 高层次人才类型

##### (一) 特设岗位

##### 1. 专业群建设带头人岗

已获所在地区的省级专业群建设项目立项并验收的专业群建设带头人。

##### 2. 专业建设带头人岗

已获所在地区的省级专业建设项目（重点培育专业、示范专业、特色专业、一类品牌专业等）立项并验收的专业建设带头人。

##### 3. 课程建设带头人岗

已获所在地区的省级专业教学资源库建设项目（省级精品课程、精品资源共享课程或精品在线开放课程）立项并验收的项目负责人。

##### 4. 专业领军人才岗

已获所在地区的省专业领军人才项目立项并验收的专业领军人才。

##### 5. 教学团队带头人岗

已获所在地区的省级教学团队（教育教学团队、专业教学团队、教学创新团队等）立项并验收的团队带头人。

## **6. 教学成果奖主持人岗**

获得所在地区的省级教学成果奖一等奖以上的项目主持人。

## **7. 教学名师岗**

已获所在地区的省级职业教育教学名师工作室立项并验收的工作室主持人。

## **8. 竞赛优秀指导教师岗**

多次指导学生参加教育部举办的国家级专业技能类竞赛获得前三名的指导教师（顺位第1）或多次指导学生参加教育厅举办的省级专业技能类竞赛获得一等奖的指导教师（顺位第1）。

### **（二）高级职称岗**

高等学校教师、科学研究、工程技术人员系列（不包括计算机软件水平考试等系列职称）的正（副）高专业技术资格人员。

### **（三）博士岗**

理工科类博士：作为第一作者或通讯作者在SCI（不含SCI会议）发表论文不少于2篇；有工作经验或较丰富专业实习经验者优先；曾作为主要参加者参与省级或以上自然科学基金项目、科技计划项目以及重大科研项目的优先。

文科类博士：作为第一作者或独立作者在CSSCI来源期刊的核心版发表论文不少于2篇；有工作经验或较丰富专业实习经验者优先；曾作为主要参加者参与省级或以上哲学社会科学规划项目、人文社会科学研究项目、软科学项目以及重大科研项目的优先。

## **第三章 引进人才方式与待遇**

### **第五条 全职引进**

（一）由学院全职引进的高层次人才，纳入事业单位编制管理。

（二）工资待遇。高层次人才的薪酬水平和福利待遇具体见附件。

1. 特设岗位高层次人才的薪酬分两部分组成：一部分是财政工资，按照市人力资源与社会保障局规定的同级同类人员财政工资标准发放；另一部分是校内工资和特设岗位人才津贴，这部分人才津贴按照 6:4 的比例发放，其中人才津贴的六成平摊到每个月进行发放，人才津贴中的两成在中期考核合格后，人才津贴的两成在聘期考核合格发放。其他政策性福利按学院同类人员标准发放。

2. 正（副）高专业技术资格人员的工作福利待遇按学院同等职级人员标准执行。

3. 博士研究生的工作福利待遇按学院同等职级人员标准执行。按照市政策，全日制博士研究生的年工资福利待遇不足 35 万元（不含省市住房补贴、生活补贴，试用期按 80% 计算）的部分由予以补足，发放至首次聘用协议年限，重新续聘的按续聘期新的薪酬待遇执行。

### （三）人才津贴

特设岗位、高级职称和全日制博士研究生的人才津贴，按 5 年计，逐年发放，具体见《汕头职业技术学院高层次人才引进岗位待遇表》。

### （四）安家费、购房补助或住房补贴。

1. 在引进的人才服务期开始，学院的安家费按 5 年聘期平摊到每月进行发放，需要在汕头购房支付首款的特设岗位人才、正高专业技术人员和博士，经本人申请可以借款的方式预支全部安家费，预支费用按月抵扣。

2. 按照市政策，试用期满并考核合格，在我市缴交社会保险满 1 年的，全日制博士给予每人一次性 9.6 万元住房补贴。在职博士享受每人每年 2.4 万住房补贴，共发放 2 年。

3. 享受《关于印发汕头市新引进人才购房补助和住房补助发放办法》（汕人社发〔2019〕4 号）文件规定提供购房补助的，由市财政一次性发放。

4. 外地户口暂时还未购房的特设岗位人才、正高专业技术人员和博士，可提供校内周转住房，期限不超过 3 年。

（五）生活补贴。根据市政策，试用期满并考核合格，在我市缴交社会保险满 1 年的，全日制博士给予每人一次性 4.8 万元生活补贴。

（六）项目启动费或科研启动费。根据人才引进的岗位类型及其与学院签订的聘期目标责任书的核心工作内容，对于特设岗位人才和高级专业技术人员，学院提供相应的创新强校（质量工程）项目或科研项目启动费。

（七）配偶安置。

1. 需要解决配偶就业问题的，若具备学院相应岗位基本条件的，学院根据岗位聘用整体情况并经院长办公会审议、党委会讨论决定后，机关事业单位在编人员可以办理调动；编制外，但符合学院公开招聘岗位条件的，可按公开招聘程序应聘；编制外，但不符合学院公开招聘岗位条件的，可以劳务外包的方式临时聘用。正高专业技术人员配偶的就业问题，按照“对应对口”原则，以随调和优先聘用方式解决。

2. 按照市政策，全日制博士配偶为机关事业单位在编人员，并愿意在我市就业的，由市委组织部、市人社局根据其工作性质对口安排；原没有编制或没有工作单位的由市人社局牵头协调安排工作；暂时没有工作的，待业期间由市人社局每月提供 3000 元的生活补贴，补贴期限不超过 24 个月。

（八）子女入学。正高专业技术人员和全日制博士子女入学入托，由属地教育部门优先就近安排到属地优质公办学校就读。

（九）其他方面。同时享受省有关人才政策，根据《汕头市高层次人才认定办法》，正高专业技术人员和博士研究生一经聘用自动认定为B类人才，发放汕头人才“金凤卡”，享受高层次人才“一站式”服务。

#### 第六条 柔性引进

（一）根据学院事业发展需要，可通过不转入人事关系，以讲学、短期岗位聘用、项目聘用、科研合作、技术攻关、人才租赁等引智方式柔性引进高层次人才，其具体工作方式和待遇按照聘用协议协商确定，实行目标责任合同管理的模式。

（二）柔性引进人才实行年薪制（具体见附件），分为基本年薪和绩效年薪，基本年薪占整体年薪的七成，绩效年薪占剩余的三成。基本年薪的发放按平摊到每月的数量进行发放，绩效部分每年考核后按业绩发放；也可根据需要按月发放，但最少签约不少于3个月。在院工作期间学院提供校内周转住房。其他政策性福利不再发放。

（三）柔性引进人才采取一事一议，年薪额度、项目或科研启动经费及其考核办法根据所聘岗位职责和承担的工作任务、工作时间等情况具体商定并在协议中明确。

第七条 特设岗位人才可连带其项目或科研团队的核心成员（2-5人）一并引进，团队成员符合学院高层次人才引进条件的按相应的人才类别进行引进，其他的以我院同类岗位人员的待遇为基数进行调整。

第八条 学院专任教师符合条件者，同样可申请特设岗位，人才津贴按所聘岗位同等的标准及同样的发放方式来执

行。如不再聘任在特设岗位，也同步回归到原岗位对应的工资水平。

#### 第九条 引进人才待遇的相关说明

（一）人员类型有交叉的，人才津贴、安家费、创新强校（质量工程）项目启动费以及市财政的购房补助（住房补贴）等按最高待遇享受。

（二）夫妻双方同时符合引进条件的，其安家费、科研项目或创新强校（质量工程）项目启动费以及市财政的购房补助（住房补贴）等按各自引进的类别和待遇分别执行。

（三）学院设立专项经费，学院特邀的高层次人才来校参加面试，学院可承担其往返机票（经济舱）及相关交通费和住宿费。

#### 第十条 引进人才待遇的落实与保障

（一）科研项目、创新强校（质量工程）项目启动费由相应的归口部门牵头和管理，计划财务处协助落实，同时按学院专项经费使用管理规定执行。

（二）安家费、搬迁费以及市财政的购房补助（住房补贴）和柔性引进人员的周转住房由组织部（人事处）牵头，计划财务处、总务处与资产管理办协助落实。

### 第四章 组织领导

第十一条 学院成立人才工作领导小组，负责高层次人才评审认定。

第十二条 组织部（人事处）负责学院高层次人才引进、聘期考核和协调落实高层次人才的各项待遇等日常工作；各学系（院、部）成立人才工作领导小组，具体负责本部门高层次人才引进与培养工作的组织实施。

### 第五章 引进工作程序

### 第十三条 引进程序

(一) 制定招聘计划。每年10月，各学系(院、部)人才工作小组根据本部门3年的师资队伍建设规划，经学系(院、部)党政联席会议充分研究论证，提出本部门下一年度各专业的高层次人才引进计划报组织部(人事处)。组织部(人事处)根据学院3年的师资队伍建设规划，结合各部门提交的3年人才需求计划，制定学院下一年度高层次人才引进计划，报学院院长办公会、党委会审定。

(二) 发布招聘信息。根据学院审定的招聘信息由组织部(人事处)通过校园网络、各类招聘网络、报纸等渠道长期对外发布招聘信息。同时，鼓励各学系(院、部)通过自身资源挖掘和推荐符合其需求的高层次人才。

(三) 实施三级评审。对于提交应聘材料的应聘者，组织部(人事处)对应聘材料进行形式审查后，实施三级评审制度。

1. 专业教研室初审。专业教研室主任组织相关人员结合专业建设规划和人才需求对应聘材料进行初审，并与应聘者逐一沟通(了解应聘者的专业背景、个人志向及其与专业发展的契合程度，并将学院发展规划、大致的考核要求告知应聘者)，组织小组讨论，形成推荐意见，提出推荐人选。

2. 学系(院、部)人才工作小组复审。经专业教研室初审推荐的应聘者，由学系(院、部)人才工作小组根据本部门的整体发展规划和人才需求对应聘材料进行复审，并结合本部门编制情况，决定进入面试的人员名单报组织部(人事处)。

3. 学院人才工作领导小组终审。经学系(院、部)人才工作小组复审推荐的应聘者，由组织部(人事处)安排面试事宜，面试由述职、学术报告、试讲等环节组成，面试结果报学院人才工作领导小组终审通过。



如果采取统一的公开招聘方式，则按公开招聘的方案及其程序来实施。

（四）上报学院审批。组织部（人事处）根据学院人才工作领导小组的引进意见、体检情况、考察情况及经学院审定的首次聘期工作目标和工作任务等，提出引进待遇的初步意见上报学院，并经院长办公会议审议后，报学院党委会研究决定。

（五）办理聘用手续。经学院研究决定同意引进的高层次人才，签订聘任合同，由组织部（人事处）办理聘任（调动）手续。柔性引进的特设岗位人才，由学院以年薪制的方式采取编外聘用。

第十四条 在引进高层次人才工作中，开通绿色通道制度。在人才交流会或外出招聘活动期间，符合学院高层次人才引进条件的优秀人才，考察合格，且成果经核对属实后，经请示学院主要领导批准，可当场签订聘任意向书；其他特殊情况，可直接报学院人才引进工作领导小组评审通过或学院请示学院主要领导批准后，可先与其签订聘任意向书。

## 第六章 管理与考核

第十五条 组织部（人事处）负责高层次人才引进的常规工作，各相关部门及学系（院、部）协助落实，共同积极为新引进人才做好服务工作，在新引进人才的生活安排、子女入学（入托）、项目立项、科研立项、技术创新等方面提供服务。

第十六条 实行人才引进工作目标责任制，把高层次人才引进情况列为组织部（人事处）和各学系（院、部）年度绩效考核的重要指标。

第十七条 学院对引进的高层次人才实施目标管理。组织部（人事处）根据用人单位提出的高层次人才工作目标及任务，结合《学院教师岗位考核与续聘管理办法（试行）》形成聘任合同，学院与高层次人才签订聘任合同，日常工作由所在学系（院、部）负责。

第十八条 全职引进的高层次人才首次聘期为五年，特殊情况经双方协商可作适当调整。首次聘任期满，考核合格，完成聘期目标者可续聘，续聘后按其再次聘任的岗位薪酬标准支付薪酬。特设岗位人才到法定退休年龄办理退休手续后可续期聘任。

#### 第十九条 全职引进人才的聘期考核

（一）考核时间。学院对引进的高层次人才自聘任之日起，分别在年末、工作中期和满五年时进行年度考核、中期考核和期满考核。

（二）考核机构。学院人才工作领导小组负责高层次人才的聘期考核，学系（院、部）人才工作小组负责高层次人才履职报告及考核材料的初审，组织部（人事处）负责聘期考核的日常工作。

（三）考核内容。高层次人才履行《聘任合同》中的工作目标和工作任务的情况，同时考核高层次人才的师德师风、教风学风和团结协作精神等，具体在合同中约定。

（四）考核结果。年度考核必须合格以上，年度考核不合格按学院有关规定处理。中期考核和聘期考核按履行合同情况分为合格和不合格两个等次。如果中期考核不合格，两成人才津贴不发放；如果聘期考核不合格，剩余的两成人才津贴也不发放；如果中期考核不合格，但聘期考核合格，则补发中期考核的两成人才津贴。

第二十条 柔性引进人才的中期与期满考核时间、考核方式和考核结果运用根据《聘任合同》中约定的条款来进行。

第二十一条 全职引进的高层次人才须在我院连续服务满五年。未满服务期申请调离或辞职的，须经学院同意，并结清校内有关手续，创新强校（质量工程）项目资金未使用部分予以收回；当年度的绩效年薪不再发放；学院发放的安家费，退还额度为：来校工作未满1年的，全额退还；来校工作2年的，退还所领款项的80%；来校工作3年的，退还所领款项的60%；来校工作4年的，退还15所领款项的40%；来校工作5年的，退还所领款项的20%。预支的购房补贴除已抵扣部分，其余全数一次性退回，方可办理相应手续。学院按引进高层次人才优惠政策安排工作的配偶，应按“同进同出”原则离开本院（调离学院或解除聘用合同）。

第二十二条 引进的高层次人才如有违反学术道德，或触犯刑律，或弄虚作假等违法违纪行为，将取消引进时学院提供的一切待遇，根据学院相关规定解除聘用合同，并保留追究其法律责任的权利。

第二十三条 高层次人才引进与聘用实施师德一票否决制度。

第二十四条 全职引进的高层次人才，其所有科研成果的知识产权归汕头职业技术学院所有。

## 第七章 附则

第二十五条 本办法自发布之日起施行，原《汕头职业技术学院人才引进和奖励暂行办法》（汕职院发〔2012〕44号）废止。本办法与上级文件相冲突的，以上级文件为依据。

第二十六条 本办法在执行过程中出现的未尽事宜，由组织部（人事处）研究拟定处理方案，报请院领导批准后执行。

第二十七条 本办法由学院组织部（人事处）负责解释。