

中共汕头职业技术学院委员会办公室文件

汕职院党办〔2022〕59号



关于印发《汕头职业技术学院高层次 人才引进与管理暂行办法》的通知

各处（室）、系（院、部）、中心（馆）：

《汕头职业技术学院高层次人才引进与管理暂行办法》已经学院院长办公会、党委会会议审议通过。现印发给你们，请认真抓好贯彻落实。

党委办公室

学院办公室

2022年7月22日

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《关于新时代博士和博士后人才创新发展的若干意见》（粤组通〔2017〕46号）、《关于进一步鼓励引导人才向粤东粤西粤北地区和基层一线流动的实施意见》（粤办发〔2019〕35号）、《汕头市引进博（硕）士三年行动计划实施方案》（汕人才发〔2020〕1号）、《关于做好市属企事业单位引进全日制博士研究生配偶安置工作的通知》（汕人才办〔2020〕46号）和《汕头市人力资源与社会保障局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的通知》（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。围绕学院党建考核、创新强校工程考核，创建省域高水平职业院校、高水平专业群，创设本科专业、本科高职院校，服务地方经济发展等工作目标，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年或其它处分正在处分期内的；
3. 因涉嫌违规违纪违法正在接受审计、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. 法律法规、规章规定不得引进的其它情形。

第四条 引进岗位条件

（一）特设岗位

1. 专业群负责人岗

已主持所在地区的省级及以上专业群建设项目立项并验收通过。

2. 专业负责人岗

已主持所在地区的省级及以上专业建设项目立项并验收通过。

3. 课程负责人岗

已主持所在地区的省级及以上专业教学资源库建设项目、课程建设项目立项并验收通过。

4. 教学成果奖主持人岗

已主持获所在地区的省级教学成果奖一等奖及以上。

5. 教学团队带头人岗

已主持所在地区的省级及以上教学团队（教育教学团队、专业教学团队、教学创新团队等）立项并验收。

6. 教学名师岗

已获所在地区的省级及以上职业教育教学名师。

7. 优秀竞赛指导教师岗

作为第一指导老师 2 次及以上指导学生参加汕头职业技术学院 I 级甲等竞赛获国家级三等奖及以上奖励，或作为第一指导老师 3 次及以上指导学生参加汕头职业技术学院 I 级甲等竞赛获省级一等奖及以上奖励。

8. 技术研发推广平台负责人岗

已主持所在地区的省级及以上技术研发推广平台(工程研究中心、协同创新中心、重点实验室等)立项并验收。

9. 优秀教科研人才岗

主持完成一项国家级或省级自然科学基金项目、科技计划项目、哲学社会科学规划项目、人文社会科学研究项目、软科学项目或重大科研项目。

(二) 博士岗

获得博士研究生学历学位。

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。按不同的引进方式、层级,对应不同的薪酬待遇,具体按人才引进时签订的聘用合同、政府政策确定。

(二) 工资待遇

引进人才工资待遇按学院同等职级人员标准执行。

符合《汕头市引进博(硕)士三年行动计划实施方案》(汕人才发〔2020〕1号)、《汕头市引进博(硕)士三年行动计划有关补助发放办法》(汕组通〔2020〕37号)等文件要求的引进人才按照文件精神享受相应的薪酬补助。

(三) 住房补助、购房补助、生活补贴

符合《汕头市引进博(硕)士三年行动计划实施方案》(汕人才发〔2020〕1号)、汕头市引进博(硕)士三年行动计划有关补助发放办法》(汕组通〔2020〕37号)、

《汕头市人力资源与社会保障局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）等文件要求的引进人才按照文件精神享受相应的住房补助、购房补助和生活补贴。

（四）购房补贴

我院按照各高层次人才引进岗位对应标准发放高层次人才引进人才购房补贴（具体标准见附件）。购房补贴于入职时一次性发放1万元，其余按5年聘期平摊到每月发放。需要在汕头购房的高层次引进人才，经本人申请，提供购房合同办理借款手续后，以借款的方式借支全部购房补贴，借支费用按月还款。

外地户口且暂未购房的高层次引进人才可按照学院相关制度申请校内周转住房。

（五）高层次紧缺人才特殊补贴

我院按照各高层次人才引进岗位对应标准发放高层次紧缺人才特殊补贴，按5年计，逐年发放（具体标准见附件）。已享受高层次紧缺人才特殊补贴的项目主持人在聘用合同期内履行岗位职责所主持的规定项目不再计入学院突出业绩奖励。

（六）项目启动费或科研启动费

学院设立高层次人才专项教科研项目，并对应岗位类型提供相应的科研项目或创新强校（质量工程）项目启动费（具体标准见附件）。

（七）配偶安置和子女入学

根据《汕头市引进博(硕)士三年行动计划实施方案》(汕人才发〔2020〕1号)、《关于做好市属企事业单位引进全日制博士研究生配偶安置工作的通知》(汕人才发〔2020〕46号)、《关于进一步放宽高层次人才配偶调入条件等有关问题的通知》(汕人社〔2019〕254号)等文件精神,协助做好引进人才配偶安置、子女入学申报工作。

(八) 其他方面

学院积极协助符合相关人才政策的人员申报国家、省、市级相应人才资格认定,落实政策规定的相关待遇。

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,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额进行发放,绩效年薪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。受聘来学院从事约定工作服务期间学院提供临时校内周转房间。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 高层次引进人才可连带其项目或科研团队的核心成员（2至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 学院专任教师符合特设岗位条件者可申请聘至对应岗位并申请对应的高层次紧缺人才特殊补贴。

第九条 学院已有的未享受引进人才购房补贴、高层次人才紧缺人才补贴等引进人才待遇的正高级职称人才，在校工作期间，具有博士学位的享受博士正高级专业高层次紧缺人才特殊补贴 2500 元/月；不具有博士学位的享受非博士正高级专业高层次紧缺人才特殊补贴 1700 元/月。

第十条 引进人才待遇的说明

（一）人才类型有交叉的，高层次紧缺人才特殊补贴、购房补贴、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，其购房补贴、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。

第十一条 引进人才待遇的落实与保障

(一) 科研项目启动费、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,同时按学院项目经费使用管理规定执行。

(二) 购房补贴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(资产管理办公室)协助落实。

第四章 组织领导

第十二条 学院成立人才工作领导小组,负责高层次人才工作的组织和领导,负责研究决定高层次人才引进和管理的相关问题。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。根据学院师资队伍建设情况制定高层次人才引进计划,报学院院长办公会、党委会审定。

(二) 发布招聘公告。由组织部(人事处)按照相关要求发布招聘公告。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) 开展招聘工作

1. 采取统一公开招聘方式的,按照公开招聘的方案及其程序来实施。

2. 采用灵活引进方式的，可实施三级评审。

（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，面谈沟通、了解专业背景、岗位胜任特征、匹配程度，告知学院与专业状况、发展规划、岗位要求、考核要求等，组织小组讨论，形成推荐意见。

（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，形成复审意见。

（3）经学系（院、部）人才工作小组审核推荐的应聘者，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。

（4）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。

（5）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，结合学校教师考核文件形成聘任合同，学院与高层次人才签订聘任合同，日常管理工作中由所在学系（院、部）负责。

第十八条 全职引进的高层次人才首个聘期原则上不低于五年，特殊情况经学院审批可作特殊约定。首次聘期届满，完成聘期岗位职责、考核合格可续聘。续聘参考聘期履职与考核情况重新签订聘用合同、约定薪酬待遇。

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。年度考核按照学院考核制度处理。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，自中期考核当年度开始停止发放高层次紧缺人才特殊补贴；如果中期考核不合格，但聘期考核合格，则补发因中期考核不合格停发的高层次紧缺人才特殊补贴。

如果中期考核合格、但聘期考核不合格，聘期考核当年度高层次紧缺人才特殊补贴不予发放，且由学院根据工作需要调整高层次人才工作岗位或安排其离岗接受必要的培训后调整岗位。如高层次人才不同意学院调整其工作岗位的，或者虽同意调整工作岗位，但到新岗位后考核仍然不合格的，学院可解除聘用关系。

如果中期考核不合格、聘期考核仍不合格，自中期考

核当年度开始停止发放高层次紧缺人才特殊补贴，由学院根据工作需要调整高层次人才工作岗位或安排其离岗接受必要的培训后调整岗位，如高层次人才不同意学院调整其工作岗位的，或者虽同意调整工作岗位，但到新岗位后考核仍然不合格的，学院可解除聘用关系。

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。未满服务期调离、辞职或其他原因终止服务的，以下待遇退还学院或不再享受：

（1）科研项目启动费或创新强校项目启动费未使用部分不得再使用。

（2）退还已领取的购房补贴，退还额度为：来校工作未满1年的须全额退还，来校工作满1年未满2年的退还所领款项的80%，来校工作满2年未满3年的须退还所领款项的60%，来校工作满3年未满4年的须退还所领款项的40%，来校工作满4年未满5年的须退还所领款项的20%。其他按照省市人才政策享受的待遇按照相关政策予以退还或结清。

（3）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，应同期辞职/调离学院、或解除聘用合同。

第二十二条 如发现高层次人才引进前有违反学术道

德，或弄虚作假，或有违规违纪违法行为，高层次人才应退还学院提供的一切引进人才待遇，学院将解除聘用合同，并保留追究其法律责任的权利。高层次人才引进后，如因违规违纪违法或年度考核等引起工资福利被扣减，自影响期开始中止一切引进人才待遇。

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，学院其他文件与本办法不一致的，以本办法为准；本办法与上级文件不一致的，以上级文件为准。

第二十六条 本办法颁布之前引进的按照规定可享受汕头市引进博（硕）士三年行动计划有关补助的博（硕）士，可按照本办法相关规定享受项目启动经费（科研、创新强校或质量工程项目）、平摊到自本办法颁布之日起到首个聘期结束之日的月度发放的购房补助。

第二十七条 本办法由学院组织部（人事处）负责解释。

附件：汕头职业技术学院高层次人才引进岗位待遇表

中共汕头职业技术学院委员会办公室 2022年7月28日印发
