

广东职业技术学院文件

粤职院发〔2023〕115号

关于印发《广东职业技术学院高层次人才 引进管理办法》的通知

各二级单位：

《广东职业技术学院高层次人才引进管理办法》已经2023年10月10日学校校长办公会和党委会会议审议通过，现予印发，请遵照执行。



广东职业技术学院高层次人才 引进管理办法

第一章 总则

第一条 为深入贯彻落实《中共中央国务院关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》，进一步加强学校人才队伍建设，营造良好的人才环境，吸引更多高层次人才，优化师资队伍结构，提高教师队伍整体素质，推动学校高质量发展，结合学校实际，特制定本管理办法。

第二条 适用于 2023 年 1 月后经学校审批引进的高层次人才。

第二章 基本原则

第三条 科学规划、按需引进。紧紧围绕学校“双高”建设发展目标，以专业群建设为重点，科学合理安排高层次人才引进计划，着力打造高素质的人才队伍。

第四条 统筹规划，突出重点。根据学校发展目标，主要引进品牌专业、特色专业等重点建设专业急需的高层次人才，统筹兼顾其他专业建设和学校教学科研等管理部门重要岗位急需的教学科研骨干。

第五条 德才兼备，择优聘用。人才引进既要注重与聘任岗位相适应的业务能力，更要注重良好的职业道德和敬业精神，全

面考核、择优录用。

第六条 规范程序，合同管理。人才引进必须严格按照程序和要求，坚持标准、全面考核、规范操作，做到公平、公正、公开，确保人才引进的质量。引进人才签订聘用合同，实施聘期目标考核和动态管理。

第七条 引进急需紧缺的技术技能等高层次人才，可采取“一事一议”“一人一策”的方式确定人才安家费或科研启动费、高级职称评聘申报等事宜。

第三章 人才类型

第八条 我校高层次人才分为六类，主要按以下条件划分：

（一）第一类人才

年龄 50 周岁以下具有正高职称的下列人员：国家级教学名师奖获得者、国家级教学团队带头人、国家级教学成果奖主持人、享受国务院特殊津贴者、省级科技成果一等奖以上主持人、高校“千百十工程”国家级培养对象、“珠江学者”特聘教授等，或取得等同于以上成果者。

（二）第二类人才

年龄 45 周岁以下具有正高职称的下列人员：省级教学名师奖获得者、省级教学创新团队带头人、省级科技创新平台主持人、省级专业领军人才、省级以上重点学科（专业）带头人、业绩突出的“千百十工程”省级培养对象、省级教学成果奖一等奖主持

人、省级科研成果奖二等奖主持人、国家社科基金或国家自然科学基金主持人等，或取得等同于以上成果者。

（三）第三类人才

年龄 45 周岁以下具有正高职称的重点发展专业紧缺人才或具有丰富管理经验的管理人才；40 周岁以下具有博士学位、副高职称的业绩优异者；35 周岁以下获世界技能大赛金银铜奖、中华技能大奖、全国技术能手等荣誉的人员。

（四）第四类人才

年龄 40 周岁以下的技术技能人才：具有高级专业技术资格的企业能工巧匠（含省级以上工艺美术大师、省级以上非遗传承人、其他同等水平能工巧匠和优秀产业人才等）；在本行业技能竞赛中获得突出成绩的人员、省级以上技术能手、掌握特殊技术或有特殊技能的人员。

（五）第五类人才

1. 博士 A 岗，年龄 35 周岁以下具有博士学历学位的优秀人员：取得标志性学术研究成果的应届博士毕业生或具有 2 年以上国内外知名大中型企业工作经验的科研技术人员。

2. 博士 B 岗，年龄 35 周岁以下具有博士学历学位且有较好学术潜力人员。

（六）第六类人才

年龄 40 周岁以下具有博士学历学位人员；年龄 45 周岁以下具有副高职称人员；年龄 50 周岁以下具有正高职称人员。

第四章 引进形式

第九条 根据高层次人才在校工作的时间、方式不同，分为全职引进、柔性引进两大类。

（一）全职引进，高层次人才符合上级有关部门关于事业单位人员招聘或流动的政策规定，纳入事业单位编制管理，调动工作关系，转移人事、工资关系，全职在学校工作。全职引进高层次人才在校服务期至少为六年。

（二）柔性引进，以任务为牵引柔性引进高层次人才，柔性引进人才不调动工作关系，以项目合作服务形式聘请，并征得原用人单位同意，连续服务不少于3个月。柔性引进人才应在行业中有较高的影响力，其引进不受年龄限制。

第十条 引进个人和引进团队相结合。学校引进优秀的创新团队，团队带头人应具有较高的学术造诣和组织协调能力，在业内具有较高公认度；团队具有合理的专业结构和年龄结构，核心成员应具有博士学位或副高以上专业技术职务。

第五章 人才待遇

第十一条 全职引进高层次人才待遇

纳入事业单位编制管理，所聘岗位的工资及福利待遇按国家、省、市及学校相关政策执行。无副高级及以上职称的博士研究生和认定为第三类或第四类的技术技能人才，进校工作三年内，校内部分工资待遇按专业技术七级岗位（副高岗位）待遇发

放。聘用三年后未能取得申报副教授教科研业绩的，按专业技术中级聘用及享受相应待遇；聘用三年后取得申报副教授教科研业绩但未能取得副教授任职资格的，继续按校内专业技术七级岗位待遇聘用两年，聘用两年后仍未能取得副教授任职资格的，按专业技术中级聘用及享受相应待遇。

此外，第一类至第六类全职引进高层次人才还可额外享受以下待遇：

人才类别		安家费 (万元，税前)	科研启动费（万元）		配偶工作
			理工科	文科	
第一类		≥80	≥40	≥20	视情况解决
第二类		≥50	≥30	≥15	视情况解决
第三类		≥40	≥20	≥10	视情况解决
第四类		≥20	≥10	≥5	
第五类	博士 A 岗	≥20	≥10	≥5	
	博士 B 岗	≥10	≥5	≥2	
第六类			≥5	≥2	

（一）安家费分两次发放，高层次人才入校工作半年后发放 80%安家费，在考核周期内完成规定任务后发放剩余 20%安家费；科研启动费以项目的方式进行资助，按照校科研项目有关规定进行管理；安家费及科研启动费总额包括政府人才政策支持部分。

（二）学校提供二室一厅周转房一套，周转期不超过两年；学校不能提供周转房的，按每月 1500 元发放租房补贴，发放时间不超过两年；如果高层次人才在两年期间购房且能入住的，需

提前退还周转房或停发租房补贴。

（三）夫妻双方都符合高层次人才条件的，安家费、租房补贴不重复计发，提供一套周转房，科研启动费重复计发。

第十二条 科研启动费的申请及使用

（一）高层次人才科研启动费额度为学校党委会通过引进高层次人才决定时确定的科研启动费金额。

（二）科学技术部按科研启动费额度编制每年的高层次人才科研专项项目经费预算。

（三）科学技术部统筹高层次人才科研启动费的申请，高层次人才填写《高层次人才专项项目申报书》，明确任务与目标。科学技术部联合人力资源部或教务部组织评审确定是否立项。项目团队成员原则上不得中途变更。

（四）高层次人才科研专项立项后，作为校级科研项目由科学技术部负责日常管理和结题。

（五）高层次人才科研专项的结题业绩，必须是以“广东职业技术学院”的名义且高层次人才本人作为校内第一人获得，所获业绩必须符合学校教学科研业绩奖励赋分表中“教育教学类”和“科研与社会服务类”的规定。

第十三条 柔性引进高层次人才待遇

学校按特聘教授（副教授）与其签订协议，约定工作时间、工作任务、工作方式、聘期和待遇等。柔性引进人才按协议进行考核。

第六章 人才岗位聘任和工作职责任务

第十四条 按第一类人才、第二类人才、第三类人才（技能人才除外）、第五类人才（博士 A 岗）引进的高层次人才将聘任在专任教师科研型岗位，其他类别的高层次人才将聘任在专任教师科研型或教学科研并重型岗位。

第十五条 高层次人才除完成所聘岗位的基本工作职责外，还应该完成如下主要工作任务：

（一）正确把握本专业的发展方向，提出具有战略性、前瞻性、创造性的发展构想，引领专业迈向更高的科研、学术目标。

（二）引进国内外最前沿的科研成果，开展原创性、重大理论与实践问题研究和关键领域攻关，扩大学校对外影响和加强社会服务能力，提升办学能力和该专业在国内的影响力。

（三）申报并获得省部级以上课题（或项目）与成果。

（四）领导本专业教师梯队建设，根据专业特点和发展需要，组建并带领一支教科研团队进行教学、科研工作且协助增加国内外学术交流活动，为学校创造经济、社会效益。

（五）开设并讲授本专业核心课程、前沿课程或讲座，每年为学生主讲一门以上课程，教学效果好；组织编写高水平教材和著作。

（六）制定专业建设和发展战略规划并组织实施，主持品牌专业、特色专业、重点实训室建设，引领本专业和相关专业群进入国家级、省部级重点建设专业行列。

(七)提出并指导中青年骨干教师申请和主持国家、省部级重大科研项目和国际合作项目,以及对国民经济和社会发展有重要贡献的前沿课题,取得高水平的创新成果。

第十六条 高层次人才的具体任务

(一)全职引进高层次人才在考核周期内需完成规定的任务(考核周期为3年,考核周期从人才进校后的第二个学期开始计算)。

1. 第一、第二、第三、第四类人才的具体工作任务。

第一类人才的聘期任务须完成以下任务的4项,其中有2项属于第(1) — (5),或获得经考核小组认定的标志性(突破性)业绩1项;第二类人才的聘期任务须完成以下任务的3项,其中有2项属于第(1) — (5),或获得经考核小组认定的标志性(突破性)业绩1项;第三类人才的聘期任务需完成以下任务的3项,其中有1项属于第(1) — (5),或获得经考核小组认定的标志性(突破性)业绩1项;第四类人才的聘期任务需完成以下任务的2项,或获得经考核小组认定的标志性(突破性)业绩1项。如以上各类别人才在考核期完成多项部分业绩任务,由考核小组综合任务完成情况核定是否完成考核任务。

(1) 新增主持至少1项国家级课题(或项目)或至少2项省部级课题(或项目)。

(2) 技术服务经费到校:理工科100万元以上,文科(艺术)50万元以上。

(3) 以第一作者身份发表高水平论文 4 篇以上（按学校论文分类）。

(4) 获得 2 项发明专利授权。

(5) 以第一获奖者的身份获得 1 项及以上省部级自然科学奖、发明奖、科技进步奖、哲学社会科学优秀成果奖三等奖或教学成果奖二等奖以上奖励。

(6) 主持完成省级品牌专业、教学创新团队、教学名师、资源库、工程中心和精品类课程等建设项目并经上级主管部门验收合格。

(7) 以第一著者的身份出版国家级规划教材 1 部或省级规划教材 2 部（不包括习题集、实验实训指导、学习参考书等）。

(8) 个人参加专业技能竞赛获得省级一等奖及以上。

(9) 排名第一指导的学生参加专业技能竞赛获得国家三等奖及以上。

(10) 个人参加省级教师教学能力大赛，获得省级一等奖及以上。

2. 第五类人才、第六类人才（博士）及未获得副高职称的技术技能人才聘期的具体任务是完成所聘岗位申报副教授的教科研业绩。

3. 第六类人才（正高）聘期的具体任务是完成所聘岗位三级教授的教科研业绩，第六类人才（副高）聘期的具体任务是完成所聘岗位五级副教授的教科研业绩。

(二)柔性引进高层次人才在考核周期内需完成双方约定的任务。

第七章 人才的管理与考核

第十七条 强化高层次人才管理与服务工作，实行以学校为主导、用人部门为主体的学校、二级学院两级人才管理模式。学校每年安排人才引进专项经费，确保人才引进工作的需要；有关职能部门负责做好人才引进各项服务工作，教学、科研部门对引进人才的教学、科研工作进展情况跟踪和评估；各二级学院为引进人才营造良好的工作氛围，充分发挥其作用，负责聘后的日常管理服务和考核等工作。

第十八条 高层次人才实行合同管理，以合同方式明确双方的责、权、利以及违约责任。高层次人才来校报到时，须签订《广东职业技术学院高层次人才聘用协议书》（以下简称《协议书》）。

第十九条 全职引进并享受安家费、科研启动费的高层次人才，在我校服务期不少于六年。服务期内，学校原则上不予批准高层次人才提出的辞职、自费出国深造（一个月以上）、调离等申请。服务期未满离开学校（含考核不合格解除聘用合同的），领取的安家费须全额退回学校，按要求退还科研启动费等。

第二十条 高层次人才离开学校时，由学校解决配偶工作的，其配偶应一并调离学校或解除聘用关系。

第二十一条 全职引进高层次人才考核

(一)高层次人才专项项目的验收，由科学技术部组织实施

高层次人才专项项目的中期检查和结题验收；人力资源部负责高层次人才聘期任务考核。

（二）在高层次人才专项项目中期检查时未按承诺开展工作者，或结题考核时未按承诺完成目标考核指标者，学校将责令其整改或终止其经费使用或责令其退还经费等。

（三）聘在行政管理岗的人员，在完成管理岗位职责的基础上，考核周期内可只需完成规定任务数的 50%。

（四）高层次人才的聘期任务考核按《协议书》约定内容进行考核，聘期任务考核结果提交校长办公会审议；未完成规定的任务，考核不合格者，当年年终一次性奖励绩效不发放，剩余 20%安家费不予发放。

（五）高层次人才如在进校五年内仍未完成聘期规定任务，则作低聘或解聘处理。

第二十二条 柔性引进高层次人才在考核周期内需完成双方约定的任务，原则上按协议任务完成情况，分阶段发放待遇。如任务比较单一的，在任务完成时再结算待遇。

第二十三条 高层次人才在我校工作期间所接触的各种科研、实验的相关论文、文件、资料等信息，均属我校科研秘密，高层次人才有义务对其保密，不对外扩散。

第八章 人才引进组织架构

第二十四条 学校党委会负责制定学校人才发展战略计划、重大投入计划和审议人才引进年度计划；学校成立以书记为组

长、校长为副组长的高层次人才引进工作领导小组，成员由有关校领导、教务、科研等职能部门领导和专家组成。领导小组下设办公室，办公室设在学校人力资源部负责拟定学校高层次人才引进政策、规划等报校长办公会、党委会审批。

第二十五条 学校人力资源部负责拟定高层次人才引进工作计划、组织实施高层次人才招聘，各二级单位负责高层次人才的初步考察和遴选，学校其他职能部门为高层次人才提供管理服务。

第九章 引进程序

第二十六条 根据人才招聘要求，学校成立高层次人才引进考核小组，负责引进对象的面试和选聘工作。高层次人才引进考核小组成员人数为奇数，一般不少于7人。

第二十七条 简历筛选，招聘岗位公布后，应聘者按公告要求提交报名材料，人力资源部和用人部门对应聘材料进行认真审核后，提出初步意见，由人力资源部将有关材料报学校领导审批。

第二十八条 面试考核，人力资源部负责组织实施，由高层次人才引进考核小组进行面试，面试由试讲、述职、答疑、评议和表决等环节组成。主要考核和考察应聘者的思想道德品质、教学能力、科研水平等方面。

第二十九条 体检、考察与审批，人力资源部组织通过面试的应聘者到指定的三甲医院进行身体检查，对体检合格者进行考察，通过考核的拟聘人员报送学校党委会研究讨论。

第三十条 办理相关录用手续，经学校党委会研究通过的拟聘人员，由人力资源部办理相关录用（调动）手续，并签订聘用合同。

第十章 附则

第三十一条 本办法由人力资源部负责解释，自公布之日起执行。2023 年 1 月前引进的高层次人才适用《广东职业技术学院高层次人才管理暂行办法》（粤职院制〔2020〕66 号）。

第三十二条 2023 年 1 月前引进的高层次人才在完成聘期考核任务后，无副高级及以上职称的博士研究生可参照本办法第十一条申请校内部分工资待遇按专业技术七级岗位（副高岗位）待遇发放，但在享受相应待遇的同时须完成第五类 A 岗人才的聘期任务。

第三十三条 《广东职业技术学院高层次人才引进管理办法》（粤职院制〔2019〕58 号）同时废止。

附件：广东职业技术学院高层次人才聘用协议书

附件

编号：



广东职业技术学院
GUANGDONG POLYTECHNIC

高层次人才招聘用协议书

聘用单位（甲方）：

广东职业技术学院

受聘人员（乙方）：

广东职业技术学院 制

甲方（聘用单位）

名称： 广东职业技术学院

法定代表人或委托代理人： 吴教育

地址： 广东省佛山市禅城区澜石二路 20 号

邮政编码： 528041

联系电话： 0757-83106900

乙方（受聘人员）

姓名： _____ 性别： _____ 出生年月： _____

身份证号码： _____

住址： _____

联系电话： _____

为扎实推进和落实“人才强校”战略，进一步加大大（境）内外高层次人才优秀人才的引进力度，规范和完善人才引进程序，加强高层次人才队伍建设、管理和考核，根据《中华人民共和国教师法》《广东职业技术学院高层次人才引进管理办法》等文件的有关规定，甲乙双方在平等自愿、协商一致的基础上，签订本协议，共同遵照履行。本协议自双方签订之日起生效。

一、岗位类别、聘期

聘任岗位为： _____（第 _____ 类人才，安家费 _____ 万元，科研启动费 _____ 万元）

高层次人才，在我校服务期不少于六年，首聘任期限为三年，自年____月____日至____年____月____日。在服务期内，学校原则上不予批准引进的高层次人才提出的辞聘、调动等申请，若个人坚持要求离开或擅自离职，学校将按有关规定与协议处理。

二、聘用岗位及职责要求

(一) 甲方聘用乙方在_____部门从事_____岗位的工作，专任教师岗位类型为_____。岗位类别为_____，岗位聘用以省人力资源和社会保障厅同意岗位聘用批复之日起生效。

(二) 乙方应完成第_____类人才聘期工作任务，具体见以下内容。

1. 第一、第二、第三、第四类人才的具体工作任务。

第一类人才的聘期任务须完成以下任务的4项，其中有2项属于第(1) — (5)，或获得经考核小组认定的标志性（突破性）业绩1项；第二类人才的聘期任务须完成以下任务的3项，其中有2项属于第(1) — (5)，或获得经考核小组认定的标志性（突破性）业绩1项；第三类人才的聘期任务需完成以下任务的3项，其中有1项属于第(1) — (5)，或获得经考核小组认定的标志性（突破性）业绩1项；第四类人才的聘期任务需完成以下任务的2项，或获得经考核小组认定的标志性（突破性）业绩1项。如以上各类别人才在考核期完成多项部分业绩任务，由考核小组综合任务完成情况核定是否完成考核任务。

(1) 新增主持至少1项国家级课题（或项目）或至少2项省部级课题（或项目）。

(2) 技术服务经费到校：理工科 100 万元以上，文科（艺术）50 万元以上。

(3) 以第一作者身份发表高水平论文 4 篇以上（按学校论文分类）。

(4) 获得 2 项发明专利授权。

(5) 以第一获奖者的身份获得 1 项及以上省部级自然科学奖、发明奖、科技进步奖、哲学社会科学优秀成果奖三等奖或教学成果奖二等奖以上奖励。

(6) 主持完成省级品牌专业、教学创新团队、教学名师、资源库、工程中心和精品类课程等建设项目并经上级主管部门验收合格。

(7) 以第一著者的身份出版国家级规划教材 1 部或省级规划教材 2 部（不包括习题集、实验实训指导、学习参考书等）。

(8) 个人参加专业技能竞赛获得省级一等奖及以上。

(9) 排名第一指导的学生参加专业技能竞赛获得国家三等奖及以上。

(10) 个人参加省级教师教学能力大赛，获得省级一等奖及以上。

2. 第五类人才、第六类人才（博士）及未获得副高职称的技术技能人才聘期的具体任务是完成所聘岗位申报副教授的教科研业绩。

3. 第六类人才（正高）聘期的具体任务是完成所聘岗位三级教授的教科研业绩，第六类人才（副高）聘期的具体任务是完成所聘岗位五级副教授的教科研业绩。

三、权利和义务

（一）甲方权利

1. 根据本协议确定的岗位工作任务，对乙方进行管理。

2. 依照国家法律法规及甲方的有关规定，对乙方进行考核和奖惩。

（二）甲方义务

1. 依法维护乙方应享有的各项权利。

2. 为乙方提供良好的工作和生活条件。

（三）乙方权利

1. 享受甲方按国家规定提供的工资、保险、福利等其他待遇。

2. 享受甲方为其提供的工作和生活条件。

3. 如甲方不能按规定履行其应尽义务时，有权向上级有关部门进行申诉。

（四）乙方义务

1. 拥护和执行党的路线、方针、政策，忠诚党的教育事业；认真遵守《中华人民共和国教师法》等有关法律法规；遵守甲方的有关规章制度。

2. 聘期内保证全职在岗位上工作。

3. 全面履行岗位职责，完成规定的岗位工作目标及任务；接受甲方的监督、考核及管理。

4. 乙方在聘期内所取得的教学、科研等成果均属职务成果，其发表的有关论文、著作或申报有关奖励、专利和科研项目及经费等，均须同时署乙方及甲方名，甲方必须作为第一工作单位。

5. 进校后至少服务六年，在服务期内不得提出辞职、自费出国深造（一个月以上）、调离等申请。凡服务期限未满，坚持要求调动或辞职的，经学校党委研究同意，可办理调动或辞职，但应按 1000 元/月×未履行服务期月数支付违约金，须退还由学校报销的培训进修费用。乙方如未经批准

私自离校，除按国家有关规定处理外，甲方不予办理乙方的行政关系迁移及其他相关手续。

6. 服务期未满离开学校（含考核不合格解除聘用合同的），领取的安家费须全额退回学校，按要求退还科研启动费等。

7. 乙方离开学校时，由学校解决配偶工作的，其配偶应一并调离学校或解除聘用关系。

四、其它

（一）乙方已获知并认可协议中涉及的甲方相关文件内容。本协议如有未尽事项，应由双方友好协商，作出补充规定。补充规定与本协议具有同等效力。

（二）本协议未尽事宜，按学校及上级有关政策文件办理。

（三）本协议一式三份，聘用单位和受聘人员当事人双方各执一份，一份存入受聘人员个人档案。

甲方（盖章）
法定代表人或委托代理人
（签字盖章）

20 年 月 日

乙方（签字指模）

20 年 月 日