

# 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

---