

广东工贸职业技术学院

关于印发《广东工贸职业技术学院高层次人才引进管理办法（2024 年修订）》的通知

各部门、各二级学院：

经 2024 年第 3 次校长办公会审议、第 3 次党委会审定通过《广东工贸职业技术学院高层次人才引进管理办法（2024 年修订）》（制度编号：GDGM-WI-RS-02-07），现印发给你们，请组织学习并认真贯彻执行。



广东工贸职业技术学院

2024 年 3 月 6 日

| | | | | | | |
|--|------|---------------------|------------------|----|---|---------|
| 密级 | 主动公开 | 制度编号 | GDGM-WI-RS-02-07 | | | |
| 管理模块 | 人力资源 | 制度级别 | 二级制度 | | | |
| <div>广东工贸职业技术学院</div> <div>高层次人才引进管理办法（2024 年修订）</div> | | | | | | |
| 修 订 记 录 | | | | | | |
| 日期 | 版本 | 修订内容 概要 | 拟订 | 审核 | 通过 形式 | 批准 |
| 2024 年 2 月 | V4.0 | 根据上级文件精神，结合学校实际进行修订 | 杨慧 | 杨慧 | 经 2024 年第 3 次校长办公 会审议、第 3 次党委会审 定 | 何汉 武 |

广东工贸职业技术学院 高层次人才引进管理办法（2024 年修订）

第一章 总 则

第一条【目的和依据】为落实中共中央、国务院《深化新时代教育评价改革总体方案》，扎实推进和落实“人才强校”战略，进一步加大大（境）内外高层次人才引进力度，打造高水平“双师型”教师队伍，切实提升学校核心竞争力和综合实力，全面推进“双高校”建设，根据《国家职业教育改革实施方案》（国发〔2019〕4号）、《深化新时代职业教育“双师型”教师队伍建设改革实施方案》（教师〔2019〕6号）、《广东省新时代教师发展体系建设实施方案》（粤教师〔2020〕11号）、《深化新时代教育评价改革总体方案》（粤教育办发〔2021〕1号）等文件精神，结合学校实际情况，制定本办法。

第二条【适用范围】本办法适用于学校引进的符合下文规定要求的高层次人才。

第三条【工作原则】

- 1.坚持公开、公平、公正原则
- 2.坚持破除“五唯”，科学选人用人的原则

第二章 组织与职责

第四条【学校党委】负责本办法相关重大事项审定

工作。

第五条【学校校长办公会】负责本管理办法相关重大事项审议工作。

第六条【组织宣传统战部】负责统领高层次人才有关工作，负责拟引进人员思想政治考察，引进人员思想政治教育等相关工作。

第七条【人力资源部（教师发展中心）】负责高层次人才引进面试、层次评定、薪酬福利、聘期管理与考核等工作。

第八条【纪检室（审计工作部）】负责与组织宣传统战部、人力资源部（教师发展中心）、用人部门共同开展对拟引进高层次人才的考察；依照相关法律法规对引进工作的合法性合规性进行监督；对投诉举报依法依规予以调查处理。

第九条【用人部门】负责高层次人才使用、考核、日常服务与管理等工作。

第十条【科学技术部】负责高层次人才科研服务与管理等工作。

第十一条【总务后勤部】负责高层次人才周转房使用等工作。

第十二条【校长办公室和工会】负责协调高层次人才子女入读、办公实验场地保障等工作。

第三章 高层次人才类型

第十三条【高层次人才类型确定原则】根据高层次人才的师德师风、专业能力等，参照表 1 所示高层次人才分类具

体原则，实行师德师风“一票否决”制。

表 1 高层次人才分类表

| 类型 | 学历学位 | 职称 | 年龄 | 适岗条件 |
|------|----------|-------|-----|--|
| 第一层次 | / | / | ≤65 | 取得下列成果之一或更大成果： 1. 国家级教学团队带头人； 2. 国家级教学成果奖主持人； 3. 国家教材奖特等奖（主编） 4. 国家级职业院校技能大赛教学能力比赛一等奖（排名第 1 位） 5. 国家自然科学基金重大项目主要成员（排名前 3）； 6. 省级科技成果奖一等奖及以上第一完成人； 7. 省级哲学社会科学优秀成果奖一等奖及以上第一完成人 |
| 第二层次 | 博士研究生 | 副高及以上 | ≤40 | 取得下列成果之一或更大成果： 1. 省级以上重点学科（专业、专业群）带头人或学术带头人； 2. 省级教学团队带头人； 3. 省级教学成果奖主持人； 4. 省级科技成果奖第一完成人； 5. 省级哲学社会科学优秀成果奖第一完成人 |
| | | / | | 就职于国际知名企业、高水平大学和科研机构，具有本层次上述要求的相当学术水平的人才 |
| | 硕士研究生 | 正高 | | 取得下列成果之一或更大成果： 1. 省级以上重点学科（专业、专业群）带头人或学术带头人； 2. 省级教学团队带头人； 3. 省级教学成果奖主持人； 4. 省级科技成果奖第一完成人； 5. 省级哲学社会科学优秀成果奖第一完成人 |
| | | / | | 就职于国际知名企业、高水平大学和科研机构，具有本层次上述要求的相当学术水平的人才 |
| 第三层次 | I 类博士研究生 | / | / | 取得下列成果之一或更大成果： 1. 主持 1 项有经费支持的省部级及以上纵向科研项目并结题（有结题材料）或者主持 2 项有经费支持的市厅级及以上纵向科研项目，其中至少 1 项结题（有结题材料）； 2. 国家自然科学奖、技术发明奖、科学技术进步奖、专利奖、哲学社会科学成果奖二等奖及以上排名前 5 或者是上述奖项省级二等奖及以上排名前 3； 3. 国家级教学成果奖二等奖及以上排名前 3； |

| | | | | |
|--|---------|---|-----|--|
| | | | | 4. 国家级课程排名前 3； 5. 国家级专业教学资源库排名前 3（主持单位）； 6. 高水平建设专业群或者国家示范建设重点专业等排名前 3； 7. 省级教学成果一等奖及以上排名前 2； 8. 省级课程排名前 2； 9. 省级专业教学资源库排名前 2（主持单位）； 10. 省级建设专业群或者省级重点专业、示范专业或一类品牌专业排名前 2。 |
| | Ⅱ类博士研究生 | / | ≤45 | 不具备以上Ⅰ类博士研究生业绩条件，但为出站博士后或有 3 年及以上企业工作经历 |
| | | | ≤40 | 不具备以上Ⅰ类博士研究生业绩条件者 |
| | 技术技能人才 | / | ≤45 | 取得下列成果、荣誉、职称或证书之一： 1. 获世界技能大赛金银铜奖； 2. 中华技能大奖； 3. 全国技术能手等荣誉称号； 4. 国家资深翻译职称； 5. 中国精算师或北美精算师资格证书； 6. 特许金融分析师证书； 7. 其他学校急需、高水平职业资格证书。 |

注：1. 上表各层次人员要求第一学历均要求本科学历且有学士学位（特别优秀的技术技能人才，学历可放宽至大专），博士研究生要求同时具有博士研究生学历和博士学位，硕士研究生要求同时具有硕士研究生学历和硕士学位。

2. 上表中“就职于国际知名企业、高水平大学和科研机构，具有本层次上述要求的相当学术水平的人才”由学校人力资源部聘请校外同行专家进行评议，再由学校学术委员会进行审议。

3. 以上适岗条件业绩均要求是近五年内取得的。

第十四条【高层次人才类型确定程序】首先经同行专家评议；其次，经学校学术委员会审议；然后，校长办公会审议；最后党委会审定。

第四章 高层次人才待遇

第十五条【高层次人才管理模式】引进的高层次人才分为事业单位编制管理（下称 A 岗）、非事业编制管理（下称 B 岗）和柔性引进管理（下称 C 岗）三类。A 岗主要适用于法定退休年龄以内国内人才，B 岗主要适用于法定退休年龄

以内国（境）外人才，C岗主要适用于超过法定退休年龄或不能全职在学校工作的人才。C岗人才应在行业中有较高的影响力，能帮学校开拓教科研和社会服务的新方向，为学校的事业发展提供一个平台。

第十六条【A岗高层次人才待遇】

（一）福利待遇。

入校工作开始到纳入事业单位编制管理前，按学校非事业编制聘用人员管理，工资等福利待遇按《广东工贸职业技术学院非事业编制聘用人员年薪制管理办法（修订）》执行。如果入校工作时尚未获得所要求的各项证明材料，则按实际所持有的资质按照学校相关制度规定享受有关待遇，但半年内必须提供所要求的各项证明材料，否则按自动离职处理。

从广东省人力资源和社会保障厅同意调入批复之下个月起纳入事业单位编制管理，所聘岗位的岗位工资、薪级工资、改革性补贴、基础性绩效工资、奖励性绩效工资、绩效奖金等按国家、省及学校相关政策执行。试用期考核不合格者，予以解聘，不再享受任何待遇。

无副高级及以上职称的博士研究生和技术技能人才，工资待遇按专业技术七级岗位（副高岗位）待遇发放三年。从试用期考核合格，并签署《广东工贸职业技术学院高层次人才聘用协议书》后开始发放，其财政统发工资待遇的差额由学校补齐。但若其间受到党纪、政纪处分者，则不再发放并收回已发放的待遇。博士在校工作满三年仍未能获得副高职称者，其后按岗位聘用等级（至少专业技术十级）发放待遇。

（二）优惠政策。

高层次人才同时享受教科研启动费、税前安家补助费、住房优惠三方面的优惠政策，具体优惠政策见表 2。

表 2 高层次人才引进优惠政策一览表

单位：元

| 人员层次 | 教科研启动费 | 税前安家补助费 | 住房优惠 |
|------|------------------------------|---|---|
| 第一层次 | 理工类 30-50 万 人文社科类 20-30 万 | 一人一议，最高 150 万 | 广州（老八区）无房产的高层次人才，可以免收租金申请入住学校提供的过渡性住房不超过三年。 如学校无过渡住房需个人解决住房问题，税前安家补助费标准上浮 15%。 |
| 第二层次 | 理工类 10-20 万 人文社科类 7-10 万 | 20-40 万 | |
| 第三层次 | 理工类 5-10 万 人文社科类 3-5 万 | I 类博士研究生 10-15 万 II 类博士研究生 3—8 万 技术技能人才 5 万 | |

1.教科研启动经费：结合人才分类，根据一人一议的方法由校长办公会审议、党委会审定。教科研启动经费在试用期考核合格后以教科研项目的形式由引进的高层次人才提出申请，经学校评审后予以资助，按照有关教科研经费的管理办法使用，为申请更高层次的教科研项目奠定基础。但若聘期内受到党纪、政纪处分者，不再发放并收回已发放的教科研启动费。

2.安家补助费：结合人才分类，根据一人一议的方法由校长办公会审议、党委会审定。安家费在试用期考核合格后至少分两次发放。如高层次人才在校工作未满六年申请调离学校时，领取的税前安家补助费全额退回学校。若高层次人才在校工作虽满六年，但未能完成《广东工贸职业技术学院高层次人才聘用协议书》规定的任务，领取的税前安家补助

费全额退回学校。若聘期内受到党纪、政纪处分者，不再发放并收回已发放的税前安家补助费。

（三）产权收益：研发高新技术、转化科技成果、发展高新技术产业取得成就者，按照国家相关规定可获得有关产权收益。

除上述有关产权收益外，A、B、C岗人员的业绩绩效已在上述优惠政策里体现，在高层次人才聘期内所取得的业绩成果不再按学校绩效奖励制度再行奖励，但若取得的总业绩成果超过聘用协议书所规定的，可补差发放。

（四）科研工作室配置：在试用期考核合格后对有省级科研项目在研且到学校帐上的累计经费超过 20 万元或有横向技术开发、咨询到学校帐上的经费累计超过 60 万元的人才，本人可申请优先给予满足工作需要的科研工作室。

（五）配偶安置：在学校有空岗的前提下，经校长办公会审议、党委会审定，第一层次人才的配偶如符合广东省随调政策的，可以予以随调。如第一层次人才的配偶不符合广东省随调政策的，在学校有空岗的前提下，面试达到学校录取条件，可以按学校非事业编制聘用人员安置。

在试用期考核合格后，在学校有空岗的前提下，经校长办公会审议、党委会审定，第二层次人才的配偶如符合广东省随调政策的，可以予以随调。如第二层次人才的配偶不符合广东省随调政策的，在学校有空岗的前提下，面试达到学校录取条件，可以按学校非事业编制聘用人员安置。第三层次人才不予进行配偶安置。

第十七条【B 岗高层次人才待遇】

学校为 B 岗高层次人才购买五险一金，采用年薪制管理，年薪等同于本管理办法 A 岗同层次人才的福利待遇。引进优惠政策、科研工作室配置、配偶安置等同于 A 岗同层次人才。根据一人一议的方法，由校长办公会审议、党委会审定。

第十八条【C 岗高层次人才待遇】

C 岗高层次人才不定期到校工作，采用协议待遇的方式引进。基于人才的软实力，对专业建设的贡献度，通过协商确定职责并签署工作协议，参照学校绩效制度，采取一人一议的方法，由校长办公会审议、党委会审定。如果岗位职责清晰，任务明确的，特别是上级部门有发放标准的，C 岗人员的待遇按标准发放。其他情况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。

第五章 高层次人才工作职责和任务

第十九条【工作职责和任务】

（一）模范开展师德师风建设，重视自身专业能力素养提升。

（二）讲授本专业核心课程，为学生进行学术报告或学术讲座。

（三）正确把握本专业的发展方向，积极开展专业建设、课程建设、教材建设、实习实践基地建设、教学改革研究与实践、指导学生竞赛与创新创业等教育教学改革工作。

（四）关注国内外最前沿的教学团队建设，组织本专业教师开展教学改革研究与实践、教师教学创新团队建设，指导本专业骨干教师和青年教师提高教学水平。

（五）关注国内外最前沿的科研动态和技术发展，面向行业企业实际需求，开展相关培训、生产和技术服务项目，独立或与行业企业开展应用技术研究。

高层次人才的具体任务以《广东工贸职业技术学院高层次人才聘用协议书》为准。

第六章 高层次人才的引进程序

第二十条【引进程序】

（一）提出引进计划。每年各二级学院将本学院下一年度各专业的高层次人才引进计划报人力资源部审核汇总，人力资源部报校长办公会审议、党委会审定。

（二）发布招聘信息。根据学校审定的招聘计划由人力资源部通过校园网络、第三方招聘网站等渠道对外发布招聘信息。

（三）筛选审核简历。人力资源部及各二级学院党政联席会议对应聘人才审核把关，按照公布的招聘条件审核简历。

（四）组织招聘面试。面试工作按照招聘公告方案执行，形式包括试讲、答辩、考察座谈等。

（五）确定拟聘人选。面试结束后，人力资源部将拟聘人选报校长办公会审议、党委会审定。

（六）办理聘用手续。人力资源部按党委会决议负责组

织体检、考察、公示、聘用等工作。拟录用人员接到调动通知后，须在规定的时间内（原则上不超过3个月）办理调动手续并报到入职，无正当理由逾期者，取消录用资格。

第七章 高层次人才的管理与考核

第二十一条 【高层次人才管理】

（一）在高层次人才引进工作中为避免出现“重引进、轻管理”现象，切实发挥引进的高层次人才在教学、科研及专业建设中的作用，需加强高层次人才引进后的各项管理及考核工作，高层次人才的管理由组织宣传统战部牵头，各有关职能部门、二级学院按照各自部门职责分工共同参与。

（二）紧缺专业的高层次人才所占岗位不受各部门岗位职数数量与等级的限制。

第二十二条 【高层次人才考核】

（一）试用期考核。试用期半年，试用期从入校工作开始计算。试用期考核按学校有关制度进行。试用期不合格者，予以解聘。

（二）高层次人才聘期考核。学校成立高层次人才聘期考核小组，负责对享受待遇的A、B岗高层次人才进行聘期考核并提出考核建议。考核专家由学术委员会成员、校外专家、校内专家组成。聘期考核分为中期考核与聘期届满考核。考核建议由人力资源部汇总提交校长办公会审议和党委会审定。

有关高层次人才均实行合约管理，按照责、权、利相一

致的原则签订聘用合同和《广东工贸职业技术学院高层次人才聘用协议书》，约定岗位职责、聘任期限、任务、待遇等具体事宜。

引进人员服务期均为不少于六年。若违约辞职、调离学校，服务未满年限者，学校收回所发放的全额税前安家补助费，且按离校当月市场价收回学校提供的住房房租。不管引进人员是否服务期满，高层次人才辞职、申请调离学校，原随调（非事业编制聘用）配偶必须同时调离或自动离职，否则学校不予同意高层次人才的辞职、调离申请。

（三）年度考核。按广东省、学校年度考核的制度执行。

第二十三条 【有关问题说明】

（一）应聘人员应遵守招聘纪律，应聘时提供的所有材料必须全面、真实、准确，如有弄虚作假、隐瞒个人情况、师德师风不端等不良行为，一经查实，一律取消应聘资格和成绩，已签订的聘用合同或协议无效。

（二）高层次人才在学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，均属学校科研秘密，高层次人才有义务对其保密，不对外扩散。

（三）学校可根据特殊工作需要引进各类高层次人才，特殊情况由校长办公会审议、党委会审议确定。

第八章 附 则

第二十四条 【制度管理者】本办法管理者为人力资源部负责人，由其负责本文件的拟定、优化和解释，以及牵头

落地执行。

随着学校教育事业的发展，本办法的有关细节内容可经校长办公会和党委会审议、审定后优化公布执行。

第二十五条 【办法生效日期】 本办法自 2024 年 1 月 1 日起施行。此前文件与本办法不符的，按本办法执行。

第二十六条 【解释权主体】 本办法由学校党委授权学校人力资源部负责解释。

- 附件：1.广东工贸职业技术学院（A/B 岗第一层次）高层次人才聘用协议书
- 2.广东工贸职业技术学院（A/B 岗第二层次）高层次人才聘用协议书
- 3.广东工贸职业技术学院（A/B 岗第三层次博士研究生）高层次人才聘用协议书
- 4.广东工贸职业技术学院（A/B 岗第三层次技术技能人才）高层次人才聘用协议书
- 5.广东工贸职业技术学院 AB 岗高层次人才业绩考核表
- 6.广东工贸职业技术学院 C 岗高层次人才聘用协议书
- 7.广东工贸职业技术学院 C 岗高层次人才业绩考核表