

佛山职业技术学院文件

佛职院字〔2018〕148号

佛山职业技术学院关于印发《高层次人才引进及管理实施办法》的通知

各处室、学院，信息中心（图书馆）：

现将《佛山职业技术学院高层次人才引进及管理实施办法》
印发给你们，希认真贯彻执行。

特此通知。



佛山职业技术学院高层次人才引进及管理实施办法

第一章 总 则

第一条 为进一步落实人才强校战略，大力引进高层次人才，优化师资队伍结构，把学校建设成为富有佛山产业特色的全国一流高职院校，根据省市有关政策和我校的实际情况，特制定本办法。

第二条 坚持党管人才原则。在学校党委的统一领导下，统筹推进人才队伍建设。积极探索、实践各种全职、柔性、兼职等引进模式，加大对高层次人才引进工作的投入，加强高层次人才引进后的管理与培养，大力提升人才工作的质量和水平。

第三条 坚持人才工作目标责任制。全校各部门协调一致，按照“统一规划、各负其责、协调高效、狠抓落实”的工作原则，形成校院系联动、各部门协同、系统推进的人才工作责任机制，切实做好各类人才的引进、培养、稳定和保障等工作。

第四条 坚持科学规划、突出重点、按需引进、适度储备的原则。高层次人才引进必须与学校的定位与发展目标相一致，既要满足教学科研工作的现实需求，又要充分考虑专业未来发展和学校管理队伍建设的需要，并有利于人才队伍的优化。重点引进重点建设专业、发展前景较好的新兴专业和学校优势专业急需的博士研究生和专业领军人才，同时统筹考虑其他专业建设急需的教学科研骨干。

第五条 坚持公开招聘、择优引进的原则。坚持标准、严格程序、全面考核，规范操作，加强对拟引进的高层次人才的思想政治素质、职业道德、学术水平、教学科研成果等方面的考核与考查，确保引进人才质量。加强对引进人才的目标管理和考核，一事一议，特事特办，提高人才引进工作实效性。

第二章 部门职责

第六条 为加强和规范高层次人才引进工作，学校党委全面负责高层次人才的统筹规划、政策制订、宏观管理等工作，并成立由学校领导、有关部门负责人以及相关专业高级职称代表组成的高层次人才引进工作组，具体负责高层次人才的引进相关工作；各二级学院成立由院党政领导和相关专家组成的学院人才引进工作小组，对引进人才政治素质、思想表现、学术水平、教学科研能力等方面进行综合考核。

第七条 组织人事处具体负责高层次人才引进的实施、管理和服务工作。

第八条 社会服务与科研处负责对引进高层次人才科研成果进行评价和考核工作，负责引进人员科研经费使用的管理工作，统筹各部门做好高层次人才科研工作的培育、服务指导与考核评价等工作。

第九条 教务处负责对引进高层次人才教学成果相关业绩进

行评价和考核，负责做好高层次人才的教学指导及考核评价等工作。

第十条 财务处负责高层次人才引进中相应经费的保障与管理工作。

第十一条 总务基建处根据学校有关规定负责落实引进高层次人才公寓或过渡房安排等相关工作。

第十二条 工会协助引进高层次人才子女的就近入园入学等事宜。

第三章 引进条件和层次

第十三条 高层次人才引进的对象必须符合学校专业建设和管理队伍建设需要，在学术领域具有较高造诣和突出成果的、具有博士学位或高级专业技术职称，或具有自主知识产权并在高新技术成果转化中取得一定业绩的学者、专家和创新创业型人才及高技能人才和能工巧匠。

第十四条 人才基本条件

（一）必须坚持思想政治素质和师德规范要求，严把人才的政治关，学术关，严格实行师德“一票否决”制。引进的人才要热爱高等教育事业，遵纪守法，具有良好的道德品质和团队合作精神、强烈的事业心、责任感及较好的学术发展潜力，服从聘用单位安排，认真履行岗位职责，满足岗位所需的专业、技能和身心健康要求。

(二) 高级职称要求本科及以上学历，正高年龄 50 周岁及以下，副高年龄 45 周岁及以下，博士年龄 40 周岁及以下，其他类型人才年龄 45 周岁及以下。年龄计算按照报名开始时间为截止期。具有特殊技能及突出业绩的优秀人才，经学校审议后条件可适当放宽。

第十五条 引进高层次人才分类

(一) 第一层次：特聘教授

1. 国家级教学名师；
2. 具有担任国家重点学科、专业、实验室带头人经历并取得突出成绩者；
3. 国家教学成果奖（一等奖排名前三、二等奖排名第一）获得者；
4. 中组部“千人计划”或“青年千人计划”；
5. “国家高层次人才特殊支持计划”杰出和领军人才入选者；
6. 教育部“长江学者”特聘教授；“国家杰出青年科学基金”获得者；
7. 人社部“百千万人才工程”国家级人选；
8. 国家级有突出贡献中青年专家以及取得类似成就者。

(二) 第二层次：专业领军人才

1. 国家级优秀教学成果奖获得者（一等奖排名前五、二等奖排名前二）；
2. “珠江学者”或同级别省级人才工程项目入选者；

3. 具有担任省部级重点学科、专业、实验室、省部级科技创新团队带头人经历并取得突出成绩者；

4. “国家高层次人才特殊支持计划”青年拔尖人才入选者；

5. 教育部“新世纪优秀人才支持计划”地方院校入选者；

6. 全国优秀博士学位论文奖获得者；

7. 国内外大型科技企业善于科技成果转化的高管；

8. 主持过 2 项国家自然科学基金、国家社科基金重点项目者以及取得类似成就者；

9. 以上人才项目级别相当的项目主持人或奖项。

（三）第三层次：专业拔尖人才（高级职称 A 岗）

1. 省级杰出青年基金获得者；国家社科基金、国家自然科学基金获得者；

2. 广东省青年“珠江学者”入选者以及同级别省级人才工程青年项目入选者；

3. 省级高校教学名师、省级技术能手、省级专业领军人才、“千百十工程”省级培养对象；省级特支计划入选者；

4. 省级科学技术奖二等奖及以上者（排名前 3）、省级高校教学成果一等奖（排名前 3）或二等奖第一完成人

5. 国家级教学资源库专业建设负责人；省级协同育人平台、科技平台主持人（不含培育）；

6. 省级认定的创新团队带头人、省级认定的科技创新平台主持人；

7. 国内外在工程技术领域有特殊贡献的人才；
8. 以上人才项目级别相当的项目主持人或奖项。

(四) 第四层次: 高水平人才 (高级职称 B 岗)

1. 市级高校教学名师、市级技术能手；
2. 省级教学资源库专业建设负责人；市级协同育人平台、科技平台主持人 (不含培育)；
3. 省级科学技术奖二等奖及以上者 (排名前 5)、市级科学技术奖一等奖 (排名前 3) 或者二等奖第一完成人、省级高校教学成果二等奖 (排名前 3) 或者三等奖第一完成人；
4. 市级认定的创新团队带头人、市级认定的科技创新平台主持人；
5. 近 3 年担任大中型企业重大技术项目的具有高级职称的负责人；
6. 省社科基金、省自然科学基金获得者；
7. 与以上人才项目级别相当的项目主持人或奖项。

(五) 第五层次: 优秀人才

学校相关专业急需的国内外具有较好素质的正高级专业技术人员、博士学位的副高级专业技术人员和具有较好发展潜力的博士研究生。具体要求按照当年招聘公告进行。

对于不能完全满足以上要求的, 如果部分条件特别优秀、或为团队急需、专业发展迫切需要的, 可通过学校学术委员会审议确定人才层次。学校急需的优秀管理人才经严格考核和学校党委

会研究，可参照以上专业技术岗位人才层次分类办法确定人才层次和相应待遇。

第四章 柔性引进

第十六条 对于上述人才以及规模企业高管、高技能人才、能工巧匠及学校科研教学需要的各类专门人才，学校均可柔性引进。柔性引进坚持“以用为本，柔性管理”原则，纳入非事业编制管理。柔性引进的人才，学校与其签订协议，约定工作时间、工作任务、工作方式、聘期和待遇等。

第十七条 柔性引进的人才，在校工作时间，学校提供工作津贴，每年不少于10万元。

第十八条 柔性引进的人才学校采取“一人一策”方式，约定工作形式、工作内容，按协议规定进行管理和考核。

第五章 引进待遇

第十九条 全职引进的高层次人才纳入事业编制管理，除享受国家及学校规定的事业编制基本工资津贴外，学校在提供人才公寓或过渡性住房、安家费、科研启动经费、配偶工作等方面给予补助或支持。

第二十条 待遇说明

1. 高层次人才待遇随学校事业发展及上级政策进行调整，具体待遇以每次发布的高层次人才招聘公告为准，参考并不低于佛山市同期同类人才标准。

2. 本办法如与佛山市政府人才引进政策不一致的，按照从高、从优、不重复原则享受相应待遇。

3. 全职引进的高层次人才科研启动经费以项目的方式进行资助，按照学校科研项目有关规定执行。

4. 全职引进的高层次人才安家费部分包含佛山市财政配套经费，夫妻同时引进的安家费按高的一方计算。

5. 若因房源紧缺不能提供人才公寓或过渡房的，根据引进人才的层次，学校分别按不同标准提供租房补贴用于自行租房。

6. 高层次人才配偶需要随同安置的，需综合考虑年龄、学历（学位）、职称、学校岗位情况等因素，经本人申请，组织人事处审核同意后，由学校党委根据工作需要研究决定后可在校内妥善安置。

7. 高级职称人才的安家费第一年按 50% 发放，剩余部分根据协议书，按聘期任务完成及考核情况发放。博士人才的安家费一次性全额发放。

第二十一条 对于急需特殊人才、重点专业或特别优秀人才，坚持以用为本，做到一事一议，特事特办，其相关待遇可以面议。对于在专业和学科建设上已取得突出成就或具有显著创新潜力

的优秀创新团队，除按上述规定给予团队成员相关待遇外，另给予团队特别支持，可视具体情况面议。

第二十二条 引进人才符合国家或省级各类高层次人才计划申报条件的，学校积极为引进人才申请和落实国家、省里给予引进人才的相关政策和待遇。

第六章 引进程序

第二十三条 人才招聘岗位确定。各用人部门根据实际工作需要，提出高层次人才引进申请。组织人事处根据年度公开招聘计划，拟定公开招聘方案，报学校党委会研究决定，并上报佛山市人力资源和社会保障局审批后向社会发布。

第二十四条 应聘人员报名。填写《佛山职业技术学院高层次人才引进报名表》。提供相关材料：身份证、各阶段的毕业证、学位证及认证报告、职称（资格）证书、业绩成果（主要学术研究成果、主要教科研课题立项或结项证明、公开发表的主要论文等）佐证材料的电子版。

第二十五条 组织考核。用人部门及学校对照引进条件，认真选才，对应聘者进行考核。主要考察应聘者与职位相适应的专业知识及技术技能、科研及社会服务潜力、业务水平及综合素质等。

第二十六条 人选确定。经考核、体检、考察合格后，组织

人事处将最终结果报学校党委会确定拟录用人选并予以公示。

第二十七条 签订协议。由组织人事处按照有关政策和程序报佛山市人社局批准录用、签订聘任合同、档案调入、工资发放等相关手续。

第七章 考核与管理

第二十八条 明确高层次人才聘期内工作任务与目标，引进高层次人才除履行学院通用性岗位职责外，服务期前三年还要完成相应的教科研和社会服务工作，具体目标任务以双方签订的协议书为准，所有成果均须以佛山职业技术学院为第一单位。

第二十九条 服务年限。引进人员在校服务年限应不少于8年，首期聘期为3年，3年后根据实际职称及业绩参加岗位聘任。

第三十条 合约管理。引进人员应与学校签订聘用协议，明确聘期待遇和条件、工作职责、聘期任务、服务年限、违约责任等，并严格履行协议。

第三十一条 严格考核。学校依据岗位职责及聘任后考核任务对引进人员进行考核。聘期考核合格且本人愿意的，可续聘；考核不合格的，视服务期工作任务完成情况，经学校研究后，确定岗位聘用等级或解聘。

第三十二条 违约责任。在服务期内，学校原则上不予批准引进人才提出的辞职、自费出国、调离等申请。若坚持要求离开，要根据已服务时间按一定比例退回学校为其提供的科研启动费、

安家费和购房补贴等相关费用，按学校有关程序办理调离手续，不再发放本人当年年终各类绩效、津贴和奖励。如配偶已由学校安排工作，需同时随迁和解聘。

第三十三条 引进人才如有违反学术道德、师德师风规范，或触犯刑律及校规校纪，或弄虚作假等违法违纪行为，将取消引进时学校提供的一切待遇，根据学校相关规定解除聘用协议。由以上原因给学校造成损失的，保留追究其法律责任的权利。

第八章 保障措施

第三十四条 组织保障

1. 加强高层次人才工作的领导，学校定期召开人才工作会议，检查督促人才引进计划的制定、执行和落实情况，研究解决高层次人才引进工作中的重点难点问题。

2. 各学院院长、处室负责人是本部门高层次人才引进工作的第一责任人，全面负责本部门高层次人才引进工作。各部门负责人要积极行动、严格标准，要为引进的高层次人才提供工作条件，关心和帮助解决他们在工作和生活中的困难，创造有利于他们开展工作的良好氛围，确保其作用得到充分发挥。

3. 学校各职能处室要进一步明确责任，分工协作，加强高层次人才的引进、管理、使用及服务工作，提高工作效率和管理水平。

第三十五条 经费保障

学校按照高层次人才队伍建设规划，设立人才引进专项工作经费主要用于支付引进人才的安家费、科研启动费、人才引进工作中所需的办公业务费、专家体检费、招聘服务费、商谈接待费、差旅费等各项费用，按照学校有关经费使用程序和规定进行审批。

第三十六条 工作条件保障

1. 建立并完善领导干部联系服务专家制度，原则上校领导联系服务第二层次及以上人才、其他校党委委员联系服务第三层次人才、组织和人事部门领导联系服务第四层次及博士人员、二级学院领导联系服务好本学院人才。具体联系服务工作及联系方式由组织人事处协调落实。

2. 为高层次人才安排工作场所，其中第一层次人员应配备独立的特聘教授工作室，具体由学校办公室按照相关规定协调二级学院和相关部门落实。

3. 对引进的高层次人才，各二级学院应积极提供对接地方行业或产业协会、对接地方龙头企业、对接相关行业主管部门服务。具体由社会服务与科研处协调二级学院和相关部门落实。

4. 二级学院应积极协助高层次人才构建校内科研团队并承接核心技术，并结合工作实际配备必要的科研助理，同时提交组织人事处备案。

第九章 附则

第三十七条 高层次人才引进条件和相关待遇如遇国家、省、市和学校各项政策变化影响，则以相关政策要求为准。

第三十八条 本办法未具体涉及的条款，以高层次人才聘用合同约定条款的为准，并按合同约定的条款执行。

第三十九条 本办法自印发之日起开始实行，原《佛山职业技术学院优秀人才的优惠办法（暂行）》（佛职院〔2010〕28号）同时废止，依据该文签订的原有合同按照原合同继续执行至到期结束。

第四十条 本办法由组织部人事处负责解释。