

# 中共广安职业技术学院委员会文件

广职委发〔2021〕52号



## 中共广安职业技术学院委员会 关于印发《高层次人才引进、管理服务及考核 办法（修订）》通知

各党总支、直属党支部：

《中共广安职业技术学院委员会高层次人才引进、管理服务及考核办法（修订）》，征求市人才办、人社局意见后，经学校 2021 年第 25 次党委会议审议通过，从即日起执行，现予以印发。

中共广安职业技术学院委员会

2021年9月27日



# 高层次人才引进、管理服务及考核办法

## (修订)

### 第一章 总则

**第一条** 为全面实施“质量立校、特色兴校、人才强校”的战略，切实提升学校核心竞争力和综合实力，根据《中共广安市委办公室、广安市人民政府办公室印发<关于加快推进人才强市建设的若干措施(试行)>的通知》(广委办发〔2018〕21号)文件要求，结合学校实际，特制定本办法。

**第二条** 本办法所称高层次人才，是指能促进学校事业发展的正高级专业技术职务任职资格人员、全日制博士研究生、省技术能手等各类优秀人才。

**第三条** 学校坚持培养人才、引进人才、尊重人才、关心人才、依靠人才，鼓励所有高层次人才带头上课，带头科研。

**第四条** 高层次人才引进要围绕学校发展战略和专业建设需要，坚持“服务发展、以用为本、德才并重、注重实绩”的方针，坚持“统筹兼顾、确保急需、面向未来”的原则，健全“按需引进、坚持标准、严格程序、重在使用、合同管理”的选用机制。

**第五条** 高层次人才管理服务工作由学校党委统一领导。学校成立高层次人才管理服务工作领导小组，组长由党

委书记担任，副组长由校长及分管组织、人事、教学科研及纪检工作的副校级领导担任，成员由相关职能部门负责人及相关二级学院负责人组成。领导小组下设办公室于组织部，负责日常工作。

## **第二章 引进高层次人才的条件、范围及待遇**

### **第六条 高层次人才的基本条件**

拥护中国共产党的路线、方针、政策，遵纪守法，诚实守信，有良好的职业道德、事业心，责任感强，善于团结协作，身心健康。

### **第七条 高层次人才引进的类型**

从市行政区域外新引进到我院工作，签订 8 年以上聘用合同、第一学历为全日制本科的一至六类高层次人才：

（一）**第一类人才**：学校紧缺专业及重点发展领域取得正高级专业技术职务任职资格，且达到我校正高级专业技术职务任职资格条件以上人员和广委办发〔2018〕21 号文件认定的 1-5 类人才，年龄原则上 50 周岁以下。

（二）**第二类人才**：取得正高级专业技术职务任职资格，且达到我校正高级专业技术职务任职资格条件以上人员，年龄原则上 50 周岁以下。

（三）**第三类人才**：全日制博士研究生，年龄原则上 40 周岁以下。

（四）**第四类人才**：省技术能手，年龄原则上 45 周岁以下。

**（五）第五类人才：**具有担任中国五百强企业总部中层管理及技术领导经历的人员，年龄原则上 45 周岁以下。

**（六）第六类人才：**具有高级技师职业资格证书的学校急需紧缺的高技能人才，年龄原则上 45 周岁以下。

## **第八条 支持政策**

### **（一）安家补助**

对于以上高层次人才学校提供安家补助，具体如下：

第一类人才：安家补助费用采取“一事一议”的原则，由学校党委会根据引进人才要求及条件报上级部门批准后确定。

第二类人才：安家补助 70 万；

第三类人才：安家补助 60 万；

第四类人才：安家补助 50 万；

第五类人才：安家补助 40 万；

第六类人才：安家补助 30 万；

以上安家补助发放须工作满一年且考核合格后，按第二年 40%、第五年 30%、第八年 30%的比例发放，若在广安市域购房，提供购房手续，学校将安家补助剩余部分一次性发放。购房前，提供最多 5 年住房补贴，每年 2 万，购房后，一次性领取了安家补贴的，不再发放住房补贴。

### **（二）特殊岗位津贴**

对于以上类型的高层次人才及学校本土人才，在学校工作期间，正高级专业技术职务每年发放 3 万元（分 10 个月发

放)特殊报酬,博士研究生发放2万元(分10个月发放)特殊报酬。

### (三) 科研项目配套资助

以上类型的高层次人才主持立项在研的纵向科研项目(课题),根据《广安职业技术学院重大教学科研项目成果奖励办法(试行)》(广职院发〔2021〕79号)规定配套资助。

### (四) 职称待遇

新引进博士转正后享受专技八级待遇,满足条件的可申报专技七级技术岗位。

### (五) 人才年金

对符合一至五类刚性引进人才及本土人才,且社保关系在广安、自聘任起在学校服务满8年后在广职院退休的,根据广委办发〔2018〕21号文件,按照“从优不重复”原则,按以下标准一次性发放人才年金:

一至三类人才:每年补贴1万元,最高补贴10万元;

四至五类人才:每年补贴1万元,最高补贴5万元。

### (六) 设立“高层次人才突出贡献奖”

设立“高层次人才突出贡献奖”,对符合一至六类刚性引进人才及本土人才,作出突出贡献的,由学校党委采取“一事一议”给予最高500万元奖励。

### (七) 特殊协议工资

为学校发展建设作出特殊贡献的,采取“一事一议”原则,

由学校党委会集体研究后发放。

### **（八）其他**

引进成功的高层次人才的配偶，符合国家和广安市有关人事调配政策和规定的，学校可协调办理其人事调动手续；配偶（身体健康）没有正式工作，由学校解决其就业，符合条件的可享受学校在编在职人员同工同酬待遇；子女在教育阶段的，由学校协助办理在政府举办的优质中小学、幼儿园就读；提供学术交流交通补贴，对参加国家级及以上学术会议并作学术报告的高层次人才，报销往返商务舱机票费用；开通高层次人才就医、社保关系转移接续、证照办理等绿色通道。

## **第三章 引进的方式及程序**

**第九条** 依托市人才办“小平故里英才计划”发布招聘公告，应聘者按公告要求提交相关材料，学校组织部、人事处负责应聘者相关材料的审核。

### **第十条 引进高层次人才程序**

**（一）制定计划。**根据学校发展需求，由各二级学院报年度引才需求计划，人才办负责汇总后填写《“小平故里英才计划”引进急需紧缺专业人才职位一览表》提交学校党委审定后，报市人才办审核。

**（二）实施引进工作。**对高层次人才的引进，由学校组织部统一组织，通过面试、体检、政审、心理检测等程序初步

确定引进人员，报市人才办审定后聘用。组织部和人事处按照有关政策办理引进高层次人才的人事接收与调转手续。

（三）对列入《“小平故里英才计划”引进急需紧缺专业人才职位一览表》，但暂未引进到合适人选的职位，纳入“常年引才计划”，适时组织开展引才工作。

#### **第四章 本土人才的范围及待遇**

学校支持已在校工作的教职工的成长进步，对在校工作期间职称、学历达到引进的高层次人才条件和类型的人员，按下列规定给予奖励。

**第十一条** 获得正高职称或博士学位的人员，与学校签订服务协议，承诺在校继续工作不少于 8 年，学校分别给予正高职称获得人员 10 万元奖励，博士学位获得人员 15 万元奖励。该项奖励发放须工作满一年且考核合格后，按第二年 40%、第五年 30%、第八年 30%的比例发放。

**第十二条** 获得正高职称或博士学位的人员，自次月起参照引进人才标准享受特殊岗位津贴。

#### **第五章 聘任与考核**

**第十三条** 学校与高层次人才签订聘用合同。

**第十四条** 首聘引进高层次人才和享受高层次人才待遇的人员，在我校服务年限最低为 8 年。未满规定服务年限，原则上不得申请调离、辞职或退出相应岗位等。

**第十五条** 学校对高层次人才实行合同管理，若服务期

未满足要求离开学校（调出、辞职等）或工作考核不合格被学校解聘者，须承担以下违约责任：

（一）按合同约定退还已得安家补助、住房补贴等，并支付相应违约金；

（二）退还未使用的科研经费，以及用科研经费购置的设备、资料等；

（三）调入或聘用的配偶同时调出或解聘。

**第十六条** 有关职能部门负责做好高层次人才各项服务工作，教学、科研部门要对高层次人才的教学、科研工作进展情况跟踪和评估；各用人单位要为高层次人才营造良好的工作氛围，充分发挥其作用。

**第十七条** 高层次人才实行校院两级管理服务。根据学校高层次人才所承担的岗位工作，分别由学校高层次人才工作领导小组、各相关职能部门、高层次人才业务所在的二级学院分别负责做好高层次人才联系与服务保障工作，负责高层次人才的认定、遴选、年度考核等工作。

**第十八条** 高层次人才年度考核主要包括：师德和思想政治素质、教学工作、科研工作、社会服务等实际表现和成效。

（一）**师德和思想政治素质**。包括政治立场、师德师风、职业道德、治学态度、敬业精神、协作精神等方面。

（二）**教学工作**。包括课堂教学、教学资源库建设、实

训室建设、指导学生等方面，着重考核教学质量和效果。

1.课堂教学：每学期完成学校规定的教学工作任务；遵守课堂教学纪律，教学质量和效果好。

2.教学资源库建设：主持或参与校级及以上精品在线开放课程、专业教学资源库建设等。

3.实训室建设：积极参与实验室规划建设、编制实训指导书。

4.指导学生：参与指导学生参加省级及以上技能大赛，指导毕业生的毕业论文或毕业设计。

**（三）科研工作。**包括个人教研科研成果、科研团队建设、科研平台建设等方面。

1.个人教研科研成果：主持省级及以上教研科研项目，在全国核心刊物发表论文，获得市级及以上教研科研学术奖励，积极争取横向科研项目，促进科研成果转化产生经济效益及其他产教融合类科研成果、实践类科研成果，具有较强的科研创新能力和影响力；

2.科研团队建设：组建科研团队，发挥专业特长和领域优势，结合行业和地方经济社会发展需求，进行协同研究与联合攻关，培育更多高水平科研成果，培育本专业领域具有科研潜力的青年人才；

3.科研平台建设：积极组织申报国、省级重点实验室、工程技术研究中心、研究基地（中心）、科普基地等，与企业

其它机构合作打造研发平台，提高科研创新与转化能力。

**（四）社会服务。**承担学校、二级学院及相关部门安排的公共事务及社会服务工作，以及进行科技推广应用、科技成果转化、对外合作交流、文化传播、专家咨询等方面的工作。

## **第六章 考核及结果运用**

**第十九条** 高层次人才考核工作采取校院两级负责制，坚持两级管理和考核。学校高层次人才工作领导小组统筹领导高层次人才的考核工作。“专任教师”的年度考核由二级学院成立考核小组组织实施；“双肩挑”的年度考核由学校高层次人才工作领导小组办公室牵头，相关职能部门及二级学院配合实施。以上考核结果由领导小组办公室汇总后提交学校党委审定。

**第二十条** 新引进的高层次人才考核分为试用期考核、年度考核，其他高层次人才只进行年度考核。

**（一）试用期考核：**考核包括师德师风、思想政治表现、工作能力、工作作风、工作实绩和廉洁自律等方面情况，重点考核其对聘用岗位的适合度和履职尽责等情况。试用期满后进行考核，由分管人才工作校级领导牵头，学校高层次人才工作领导小组办公室具体负责，相关部门负责人和用人单位参与进行分级考核。

**第二十一条** 高层次人才的年度考核按照附件要求进行。

## **第二十二条** 考核结果的运用

(一) 高层次人才考核结果分为合格、基本合格及不合格。考核结果作为发放安家补助(高层次人才引进费用)、特殊岗位津贴、职务聘任、岗位调整、岗位等级聘用、薪酬调整、公派出国以及评优评先等依据。

(二) 考核结果为合格者,发放特殊报酬;考核结果为基本合格者,学校停发特殊报酬至下次考核合格为止。

(三) 连续两年考核结果不合格者,不再享受高层次人才特殊报酬。

## **第七章 附 则**

**第二十三条** 本办法由学校高层次人才工作领导小组办公室负责解释。

**第二十四条** 本办法适用于刚性引进人才,柔性引进人才参照《广安市柔性引才“鸿鹄计划”实施办法》(广安人社发〔2021〕3号)执行。

**第二十五条** 本办法自2021年9月27日起执行。原有规定与本办法不一致的,以本办法为准,其他未尽事宜按照学校有关规定执行。

附件:1. 广安职业技术学院高层次人才年度考核具体评价指标

2. 广安职业技术学院高层次人才考核表(样表)

## 附件 1

# 广安职业技术学院 高层次人才年度考核评价指标

高层次人才年度考核分师德和思想政治素质、教学工作、科研工作、社会服务，具体评价指标如下：

### 一、师德和思想政治素质

思想品质高尚，带头模范践行《新时代高校教师职业行为十项准则》，无师德失范或违法违纪行为。

### 二、教学工作

（一）每年完成学校规定的教育教学任务，专职教师授课数不少于 256 课时；承担教学科研任务的管理干部（双肩挑）每年授课数不少于 64 课时或每年至少主讲 1 门专业课程（不少于 32 课时）。授课数指各专业人才培养方案中确定的课程教学（含在线课程）课时数。

（二）积极开展专业与课程建设、师资队伍建设，具备下列条件 2 项以上。

1. 指导学生参加省级 1 类及以上技能大赛、创新创业大赛并获奖，或担任省级 1 类以上大赛评审专家。

2. 参加省级以上教学能力大赛并获奖；或担任校级以上教学能力大赛评审专家 1 次以上。

- 3.牵头或参与校级立项及以上教育教学建设性项目 1 项。
- 4.主持或参与所在专业或指导有关专业的人才培养方案年度修订。
- 5.参与所在专业（课程）的教学资源库建设或精品在线课程建设并持续推进有成效或主编、参编出版教材。
- 6.担任校级及以上专业人才培养方案评审、教研科研项目立项或结题的评委、成果评奖专家、专业技术职务晋升评审等工作 1 次以上。
- 7.指导 1 名以上新入职教师的教学工作；或承担学校新引进教师培训课 1 次；指导青年教师主研参与校级以上教学科研项目 1 项。

### 三、教研科研工作

考核年度内，在论著、教研、科研项目、科研获奖、产学研、专利、作品等方面业绩突出。以广安职业技术学院为第一署名单位、以本人为主要完成人获得的科研成果达到如下条件 **2 项** 及以上：

- 1.**学术论文**：在全国核心刊物发表论文 1 篇及以上或在省级公开刊物发表论文 2 篇及以上（排名第一）。
- 2.**著作/教材**：主编或参编专著、译著、编著或经学校立项的学术工具书、教材 1 部及以上，编写字数应在 1 万字及以上。
- 3.**教研科研项目**：主持省级及以上教研、科研项目 1 项（立

项或在研), 且无被通报撤销的情形。

**4.教学科研获奖:** 获省部级科研学术奖(社科奖或科技进步奖或教学成果奖)三等奖及以上 1 项(排名前五)或获国家一级学会科研学术奖三等奖及以上奖 1 项(排名前三)或获市政府教学科研学术奖三等奖及以上 1 项(主持)。

**5.专利(法律状态有效):** 获得国家授权专利 1 项或软件著作权 2 项及以上, 且实现转化收益达 2 万元及以上或获授权的国家和行业标准或动(植)物新品种或集成电路布图 1 项及以上。

**6.作品:** 有市级及以上实践性成果类(文学作品、美术作品、艺术设计作品、音乐作品、摄影作品、书法作品等)作品(收藏作品、获奖作品、参展作品、公开发表的原创性作品、个人艺术作品展等) 2 项及以上(排名第一)。

**7.科研平台:** 立项或在建省级重点实验室、工程(技术)研究中心、研究基地、科普基地等科研平台 1 个及以上(排名前五)或立项或在建市级科研平台 1 个及以上(排名前三)。

**8.其他:** 与上述成果级别相当的其他类型科研成果。

#### **四、社会服务**

积极参加社会服务活动, 具备下列条件 1 项及以上。

1. 每年积极到企业进行实践锻炼、行业知识技能学习至少 1 次, 时间不少于一周。

2. 为校外人员开展讲座和技术技能培训至少各 1 次。

3.主持或参与横向项目或技术服务项目 1 项(排名前三),实现技术服务收入累计入账经费(不包括转拨至合作单位经费)3 万元及以上;被学校或校外有关党政单位采纳的研究咨询报告或调研报告或创意设计 1 项及以上(排名第一)。

4.参与生产性教师工作室建设(排名前三)。

5.积极推动产教融合实训基地建设,建成 1 个产教融合实训基地。

6.积极推动校企合作特色班建设,建成 1 个校企合作特色培养班。

7.担任实训建设评审专家,参与生产性教师工作室评审会、生产性实训基地评审会、教学、科研项目奖励评审等各类评审会 1 次及以上。

**一票肯定:** 高层次人才在满足考核指标一、二项的基础上,在考核年度内有下列任何 **1 项**重大成果的,可实行“一票肯定”,直接认定以上选择性指标考核合格:

指导学生参加全国技能大赛获三等奖及以上;参加全国教学能力大赛三等奖及以上;主持省部级一般及以上教研科研项目;主持获批省级以上技能大师工作室或重点实验室;牵头建设省级及以上示范性虚拟仿真实训基地 1 个;牵头建设省级及以上职业教育集团 1 个;牵头建设省级及以上产教融合示范基地 1 个;引进校外培训项目到账经费超过 200 万/年或完成技术技能培训 5000 人次/年;牵头建成省级及以上培

训示范基地 1 个；牵头建设立项或建设省级及以上工程（技术）研究中心、研究基地、科普基地等科研平台 1 个；获省部级及以上教学成果奖、优秀社科成果奖、科技进步奖、文艺创作奖等政府奖三等奖以上 1 项（排名前三）。

## 附件 2

### 广安职业技术学院高层次人才考核表（样表）

姓 名	xxx	性 别	×	出生年月 (周岁)	1981.09 (34)
民 族	汉族	籍 贯	四川顺庆	出 生 地	重庆永川
政治面貌	中共党员	入党时间	2004.05	参工时间	2004.08
学 历 学 位	全日制 教 育	本科 工学学士	毕业院校 系及专业	西华师范大学计算机学院 计算机科学与技术	
	在 职 教 育	研究生 工程硕士	毕业院校 系及专业	四川农业大学土木工程学院 建筑与土木工程	
工作单位	xxxxx二级学院（部门）				
考核层次	试用期满考核		年度考核		
岗位及职务	xxxxx		起聘时间	2013.05	
阶段性工作总结	<p>一、师德和思想政治素质</p> <p>二、主要工作实绩（教学工作、科研工作、社会服务等）</p> <p>三、主要不足</p> <p>四、下一步工作打算</p> <p>（可另附页）</p>				
奖惩情况 (考核年度内)	<p>（模板如下，交表时把括号及括号内文字删除）</p> <p>2015.07 被授予优秀共产党员称号（中共广安市委）</p> <p>2015.09 被评为“十佳优秀教师”（广安职业技术学院）</p> <p>.....</p>				

考核意见（明确符合考核指标几项）		考核部门意见
师德和思想政治素质		人事处
教学工作		教务处
科研工作		科研处
社会服务		校企合作处
		继续教育处
考核评价指标		考核部门
师德和思想政治素质		人事处

教学工作	<b>一、教学工作基本情况</b>					教务处
	本年度承担了高职普通专科层次班 《****》、《*****》、《****》等课程教学，累计完成****学时，该课程（属于、不属于）专业课程，完成了学院规定的教学工作任务。教学工作完成情况如下：					
	时间	课程	班级	人数	学时	
	<b>二、专业与课程建设、师资队伍建设情况</b>					
	指导学生参加省级1类及以上技能大赛、创新创业、参与省级教学能力大赛获奖情况					
担任评审专家情况	省级1类					
	校级及以上教学能力大赛					
	校级及以上人才培养方案评审、教科研项目立项、结题、成果评价、评奖、评职称、晋升					
主持或参与所在专业建设人才培养方案、所在专业（课程）的教学资源库建设情况						
对青年教师指导工作情况						

科研工作	一、科研项目及经费										
	项目类别	序号	姓名	科研项目名称	项目来源	项目编号	起止年月	排名	到科经费总额(万元)	经费合计(万元)	
	I类项目(主要指国家级科研项目)										
	II类项目(主要指省部级科研项目)										
	III类项目(主要指省级、市级和校级科研项目)										
	IV类项目(横向科研项目)										
	二、发表论文										
	序号	作者	论文名称	发表的刊物	发表的时间和刊期	是否核心					
三、出版专著											
序号	著者	专著名称	出版社	出版时间	出版社级别						

四、专利授权、软件著作权							
序号	发明人/著作权人	专利名称/软著名称	专利类型	专利号/登记号	授权时间	排名	转化情况
五、新产品、新工艺、新技术、新标准、新品种							
序号	完成人	编号	新成果名称	授予单位	年份	排名	成果级别
六、科研成果获奖							
序号	获奖人	获奖成果名称	获奖时间	奖励类别、等次	授奖单位	排名	
科研处确认签字:							
社 会 服 务	到企业进行实践锻炼、行业知识技能学习情况						人事处
	对校外人员开展讲座和技术培训情况						继续教育处

	主持或参与横向项目或技术服务情况		科研处
	教学、科研项目奖励评审情况		
	参与生产性教师工作室建设情况		校企合作处
	推动产教融合实训基地建设和校企合作特色班建设情况		
	担任实训建设评审专家，参与生产性教师工作室评审会、生产性实训基地评审会情况		
一票肯定	指导学生参加全国技能大赛、参加全国教学能力大赛情况		教务处
	主持省部级一般及以上教研科研项目情况		科研处
	主持获批省级以上技能大师工作室或重点实验室情况		
	牵头建设立项或建设省级及以上工程（技术）研究中心、研究基地、科普基地等科研平台情况		

	获省部级及以上教学成果奖、优秀社科成果奖、科技进步奖、文艺创作奖等政府奖三等奖以上（排名前三）情况。		
	牵头建设省级及以上示范性虚拟仿真实训基地、职业教育集团、产教融合示范基地情况		校企合作处
	校外培训项目到账经费、培训人次情况		继续教育处
	牵头建成省级及以上培训示范基地情况		
高层次人才工作领导小组办公室意见	<p style="text-align: center;">签字（盖章）：</p> <p style="text-align: center;">年 月 日</p>		
学校党委意见	<p style="text-align: center;">签字（盖章）：</p> <p style="text-align: center;">年 月 日</p>		

