

广东江门幼儿师范高等专科学校 高层次人才引进管理办法

第一章 总 则

第一条 为深入实施“人才强校”战略，规范人才引进程序，建设一支高素质、高水平、专业化的师资队伍，扎实推进学校十四五发展规划和高水平专业群建设，根据上级文件精神，结合学校实际，制定本办法。

第二条 指导思想

以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，贯彻落实《中共广东省委广东省人民政府关于全面深化新时代教师队伍建设改革的实施意见》精神，坚定不移地实施“人才倍增”战略，进一步解放思想、广开渠道、打破常规、创新发展，做好高层次人才队伍建设顶层设计，健全高层次人才集聚机制，为实现学校发展目标全面夯实人才基础。

第三条 基本原则

1. 坚持党管人才，以德为先。充分发挥党的思想政治优势、组织优势和密切联系群众优势，进一步加强党对人才工作的领导，健全党管人才领导体制和工作格局，创新方式方法，为深化人才发展体制机制改革提供坚强的政治和组织保证。

2. 总体规划与分步落实相结合。根据学校“十四五”发展规划和师资队伍建设目标，各系（部）以学前教育专业建设为龙头，制定专业和教师队伍建设规划，按年度分解计划并认真加以落实。

3. 统筹兼顾与突出重点相结合。在保障专业建设和教学工作需求的前提下，优先保证高水平专业群、优势专业、特色专业、重点扶持专业对人才的需要；重点引进专业带头人、学术带头人、学术骨干，关键是

引进一批专业建设急需的、在学术上处于国内外领先水平的高层次人才。

4. 任务明确与责任落实相结合。学校加强对高层次人才队伍建设的宏观指导、政策制定、制度建设、监督检查和重大问题的统筹，职能部门强化服务意识，提高工作效率和管理水平，各教学系（部）作为人才引进工作的主体，加强协调落实，实行系主任为第一责任人，党政共管负责制。

第四条 总体要求

牢固树立人才优先发展和人才是第一资源的理念，加大高层次人才引进力度，积极引进各类高层次人才，全面提高高层次人才队伍的规模、质量与水平。

第五条 本办法所称高层次人才是指符合学校发展需要，通过校外引进的人才。

第二章 组织机构与职责

第六条 在学校党委统一领导下，成立人才引进工作领导小组，负责贯彻落实上级组织和学校党委关于人才工作的方针政策，审议学校人才引进制度；负责制定全校人才工作规划、阶段性目标和主要任务，指导并督促相关部门组织实施。人才引进工作领导小组下设办公室，办公室设在人事处，作为人才引进工作的具体执行机构，负责人才引进工作的组织、协调、服务等日常工作，定期向领导小组汇报工作。办公室负责人由分管人事工作的副校长兼任。

组长：党委书记

副组长：校长、分管人事工作的副校长、分管教学（科研）工作的副校长

成员：人事处、教务部（科研处）、学生工作部、计财部、后勤保

卫部等单位负责人组成。

第七条 系（部）是人才引进工作的主体，应成立系（部）人才工作小组，负责本系（部）人才引进工作；根据学校的发展规划和师资队伍建设目标，以专业建设为龙头，制定本系专业和教师队伍建设规划，并落实人才引进年度计划；主动联络国内外著名高校和研究机构，收集高层次人才信息，挖掘高层次人才资源，有针对性地做好人才的联系、引进、使用、考核和服务等工作，为引进人才提供基本的工作条件和相关平台。

组长：系（部）负责人

成员：教研室主任、学术带头人、专业带头人、骨干教师等组成

第八条 相关职能部门要密切配合，各司其职，积极主动为引进人才做好服务，落实人才引进的有关政策。

第三章 引进条件和方式

第九条 基本条件

（一）政治条件：热爱祖国，忠诚党和人民的教育事业，有良好的思想政治素质和职业道德水平，自觉遵守国家法律法规和学校各项规章制度，敬业乐业、甘于奉献，具有良好的个人品质，无违规违纪行为及其他不良记录。

（二）学术条件：具有良好的学术背景和较强的学术发展潜力，有国际学术交流的能力和良好的团队合作能力，责任心强，学术严谨，作风正派，善于团结协作。

（三）申请人对本人所从事的专业教学和相关行业发展有较深入的研究，所从事的专业或研究方向，应与学校开设的专业一致或相近，对专业建设、科学研究和社会服务等有较为丰富的业绩成果。

（四）身心健康，符合广东省事业单位公开招聘人员体检标准，能胜任教学、科研、社会服务等工作需要。

第十条 全职引进的高层次人才界定为以下五类：

第一类（领航人才）：中国科学院或中国工程院院士，海外著名学术机构的外籍院士（以下分别简称两院院士和外籍院士），年龄一般在70周岁（含）以下。

第二类（领军人才）：国家“973”计划项目首席科学家，国家“863”计划重大项目负责人，国家杰出青年科学基金、国家级教学名师奖获得者等国家重要人才平台入选者，国家自然科学一等奖个人排名前三、二等奖排名前二，国家技术发明、科技进步一等奖排名第一的获奖者。具有博士学位或副高以上职称，年龄一般在50周岁（含）以下。特别突出和紧缺的人才，年龄可适当放宽至55岁（含）。

第三类（杰出人才）：全国杰出专业技术人才、国家有突出贡献的中青年专家、教育部“新世纪优秀人才支持计划”入选者、全国宣传文化系统“四个一批”人才、中国青年科技奖获得者、享受国务院特殊津贴人员、皖江学者、省学术和技术带头人等省级重要人才平台入选者；国家“973”计划课题、国家“863”计划重大专项、国家自然科学基金重大项目、国家社会科学基金重大项目、国家科技支撑计划重大项目、国家科技重大专项项目负责人，国家重点实验室主任、国家工程研究中心主任等；获得省（部）级自然科学、技术发明、科技进步一等奖（前三）或二等奖（第一），获得中国高校人文社会科学成果奖一等奖（前三）或二等奖（第一），中国青年科技奖获得者，获得国家教学成果奖特等奖（前五）或一等奖（前三）或二等奖（第一），获得国家社会科学基金项目优秀成果奖一等奖（前二）或二等奖（第一）等。具有博士学位或副高以上职称，年龄一般在50周岁（含）以下。特别突出和

紧缺的人才，年龄可适当放宽至55岁（含）。

第四类（卓越人才）：符合下列条件之一：

I. 教授(或研究员)，且具有博士学位，50周岁（含）以下，在人才培养和科学研究取得较好成果人员；

II. 副教授（或副研究员），且具有博士学位，50周岁（含）以下，目前正在主持国家级高水平项目，或在影响因子一区的期刊上发表论文2篇以上，在人才培养和科学研究取得较好成果人员；

III. 副教授，45周岁（含）以下，具有硕士及以上学位，且为学校高水平专业群牵头专业，或省级及以上重点（品牌）专业急需人员；

第五类（拔尖人才）：具有博士学位的其他专业人员，原则上年龄不超过45周岁。

第十一条 我校人才引进分为全职引进和柔性引进两种方式。

全职引进的人才，采取调入和录用的方式全职引进，待上级部门批复后纳入事业编制管理，外籍人士采用签订工作合同的方式引进。

柔性引进的人才，不转移原人事关系或不改变原户籍、国籍，通过科研合作、技术攻关、学术交流等形式，以完成特定科研、教学、医疗任务为目的，采用月薪制或项目薪酬制的方式聘用到我校工作。

第四章 待遇

第十二条 各类高层次人才在享受江门市相关政策待遇的基础上，学校提供良好的办公和教科研条件，还同时享受的以下待遇。

（一）第一类人才

1. 教育体艺类200万元。其中，安家费60万元+生活补贴40万元+项目配套经费40万元+特岗津贴60万元

2. 其他类180万元。其中，安家费60万元+生活补贴40万元+项目配套

经费20万元+特岗津贴60万元

（二）第二类人才

1. 教育体艺类140万元。其中，安家费40万元+生活补贴30万元+项目配套经费30万元+特岗津贴40万元

2. 其他类125万元。其中，安家费40万元+生活补贴30万元+项目配套经费15万元+特岗津贴40万元

（三）第三类人才

1. 教育体艺类110万元。其中，安家费35万元+生活补贴25万元+项目配套经费20万元+特岗津贴30万元

2. 其他类100万元。其中，安家费35万元+生活补贴25万元+项目配套经费10万元+特岗津贴30万元

（四）第四类人才

I 型：90万元。其中，安家费30万元+生活补贴25万元+项目配套经费10万元+特岗津贴25万元

II 型：80万元。其中，安家费25万元+生活补贴25万元+项目配套经费10万元+特岗津贴20万元

III型：60万元。其中，安家费20万元+生活补贴20万元+项目配套经费10万元+特岗津贴10万元

（五）第五类人才

教育体艺类、法律类、思想文化类、对外交流类、信息电子类、中文传播类等符合师资引进计划类别50万元。其中，安家费20万元+生活补贴20万元+项目配套经费5万元+特岗津贴5万元

（六）柔性引进人才

柔性引进人才按照高层次人才引进的统一标准确定类别，按照各类别待遇标准，采用月薪制（60%）+项目薪酬制（40%）的形式发放待遇。

第十三条 待遇兑现方式

（一）安家费：分两次拨付，工作满1年先拨付50%，期满考核合格再拨付剩余经费。

（二）项目配套经费：分两次拨付，正式到岗先拨付50%；中期考核合格再拨付剩余经费。项目配套经费按照学校有关科研经费的管理办法使用。

（三）生活补贴和特岗津贴：两项费用逐月发放，具体计算公式为：每月应发数 $=[(生活补贴+特岗津贴总额) \times 60\%] \div 聘期内月份数$ ；剩余的40%分两次拨付，中期考核合格后拨付20%，期满考核合格后再拨付20%。

（四）柔性引进人才采用月薪制（60%）+项目薪酬制（40%）的形式发放待遇，分三次拨付。具体计算公式为：每月应发数 $=(安家费+生活补贴+特岗津贴) \div 12 \times 60\%$ ；中期考核合格后拨付项目配套经费 $\times 60\%$ ；期满考核合格后再拨付 $[(安家费+生活补贴+特岗津贴) \div 12 + 项目配套经费] \times 40\%$ ，不再发放基本工资、绩效工资和津贴补贴；获得的高水平科研成果可按照《广东江门幼儿师范高等专科学校科研成果奖励办法》给予奖励。

（五）所得款项产生的税费自理。

第十四条 校外引进的高层次人才，符合江门市高层次人才条件的情况下，学校可协助申请各项补贴。

第十五条 江门市内引进人员不提供安家费，其他待遇与市外引进人员相同。

第十六条 如夫妻双方均为我校引进的高层次人才，安家费按金额较高一方的标准发放，其他项目则按各自标准分别发放。

第十七条 应邀来校面试的高层次人才，给予报销单程差旅费用和不超过三天的住宿费；被录用的高层次人才，给予报销往返差旅费、住

宿费。

第十八条 博士高层次人才在服务期内参加访学、进修等时间累计大于半年小于1年者，该时间视同为延长服务期1年，延长期间不发放生活补贴和特岗津贴。经考核，聘期成绩突出的，特岗津贴可延长一个聘期。

第十九条 学校协助引进的人才解决配偶工作，符合上级及学校入编条件的协助办理入编手续，不符合的学校在编外计划范围内以聘用形式安排工作岗位。引进人才调离学校，其配偶原则上应同时与学校解除聘用关系。引进人才未成年子女的转、入学事宜，由党政办公室协调解决。引进人才的户口事宜，由后勤保卫部协调解决。

第五章 引进程序

第二十条 制定计划。按照学校要求，系（部）拟订年度高层次人才引进计划，人事处汇总审核各系（部）引进计划，制定全校高层次人才需求计划，经校长办公会研究、校党委会审定，报上级部门批准后组织实施。对于特别优秀、学校工作需要的高层次人才或团队，由学校按照“一人一议”或“一事一议”的方式引进。

第二十一条 发布信息。人事处根据学校人才引进计划，统一通过网络、媒体广告、招聘会向海内外发布人才招聘信息。各部门和人事处密切配合，充分利用宣传阵地，依托海内外校友资源、教师留学访问、参加国际会议等方式，主动挖掘海内外高层次人才信息，选择拟引进对象，有针对性的主动联系、积极跟进。

第二十二条 资格审查。人事处对应聘材料初步审核后，由系（部）重点对应聘人员的师德表现、专业背景、业绩成果等方面进行审查评价，审查材料包括：

1. 应聘人员的一般信息资料：包括应聘申请、个人简历（从大学开始，时间不间断）、毕业证书、学位证书和任职证书复印件等。

2. 反映应聘人员学术水平和成果的信息资料：反映学术水平和科研成果的论著目录及学术论文目录（著作目录应包括作者、书名、出版社、出版日期和本人执笔内容；学术论文目录包括学术论文检索号、作者排名、题目、杂志或会议名称、年卷〈期〉等）；重要获奖情况，包括奖项名称、级别、年度、本人排名和获奖证书及复印件；近五年完成的和在研的研究项目，包括项目名称、本人作用（主持或参与）、项目来源（国家级、省部级、国际合作等）、经费总额、研究意义及在本学科专业领域的学术地位等。

第二十三条 系（部）审查评价。系（部）人才工作小组对应聘人员的教学和科研工作能力、业务水平及发展潜力等进行考察，论证引进的必要性并提出引进初步意见，所在支部对应聘人员的思想政治表现、道德品质实行政治把关；党政联席会议研究后，提出拟引进人才层次的建议以及聘期内工作目标，将《拟引进人才审批表》和个人材料报送人事处。

第二十四条 学校考核、审定。由人才工作领导小组办公室委托专家对应聘人员进行面试、学术评价，并提出意见。面试由应聘者述职、答疑、商谈预期工作任务、考核目标等环节组成。

人事处（人才工作领导小组办公室）根据面试结果，结合岗位需求提出拟聘人员名单，并将审核整理的材料上报学校人才工作领导小组审议，报校长办公会研究、校党委会审定。

第二十五条 健康体检。各类人才均须在学校指定医院进行体检，体检流程、纪律、项目及标准方面按《广东省事业单位公开招聘人员体检实施细则（试行）》和《广东省教师资格申请人员体格检查标准》规

定执行，如出现上述文件尚无明确规定的，参考公务员录用体检制度执行，体检不合格者不予引进。

第二十六条 公示。对学校审定同意的拟引进人才进行公示，时间为7天，接受监督。

第二十七条 商谈聘用条件

人事处会同系（部）与拟聘人员商谈聘期工作任务、考核目标及薪酬待遇等具体事宜。

第二十八条 办理手续。公示无异议后，按照干部人事管理权限的规定报批，签订聘用合同，办理相关报到手续。

第六章 考核与管理

第二十九条 学校对引进的高层次人才实行合同管理。在双方自愿的基础上签订聘用合同书，明确具体聘用岗位、职责、任务、薪酬待遇和考核等。引进人才在享受相关待遇的同时，应履行相应的义务。

第三十条 全职引进的高层次人才的服务期限原则上不少于10年，首聘期一般为5年。有关岗位职责、工作任务和工作目标等，按《广东江门幼儿师范高等专科学校高层次人才考核管理办法》执行。如聘期内达到退休年龄，须通过退休返聘等方式继续履行聘期职责，并如期考核。

第三十一条 服务期内，学校原则上不批准引进的高层次人才提出辞职、自费出国、调离学校等申请。若个人坚持要求离校，每提前一年应向学校支付违约金12-30万元 $[(\text{安家费}+\text{生活补贴})\times(\text{应发月数}-\text{实发月数})\times 30\%]$ ，不足一年按一年计算，依此类推。服务期满未完成考核指标的须退换学校已支付的所有安家费、生活补贴、特岗津贴；项目配套经费剩余部分停止使用，已物化部分设备及资料由学校收回。

第三十二条 纳入高层次人才考核的业绩成果仅计算绩效计分，不

予计算工作量；若是团体成果，按规定的60%计算，分配给其他成员。

第三十三条 实行人才引进与培养管理目标责任制，引进人才的日常管理以所在系（部）为主。系（部）要坚持培养和使用相结合的原则，关心人才的工作、学习、生活情况，帮助他们解决实际困难，充分发挥他们的作用。

第三十四条 引进人才实行年度考核和聘期考核。年度考核由各系（部）负责，于聘期（服务期）内每年末进行，纳入学校教职工年度考核体系，围绕德、能、勤、绩、廉及聘期（服务期）内工作任务的开展情况进行考核，考核结果公示后报人事处审核。聘期考核由人才引进工作领导小组办公室组织实施。

（一）考核内容

1. 师德师风和工作表现。包括教书育人、职业道德、学术道德等。师德考核实行一票否决制，对师德师风存在问题者学校有权与其解除聘任合同。

2. 目标任务完成情况。按照与学校签订的聘任合同中人才培养、科学研究和专业建设等岗位职责及目标任务进行考核。引进人才聘期内发表学术论文、出版著作和申报科研项目和经费、有关奖励和专利等，须以广东江门幼儿师范高等专科学校为第一作者单位；取得的教学、科研等成果，须以广东江门幼儿师范高等专科学校为知识产权单位。

（二）考核程序

1. 年度考核及服务期满前30天，被考核人填写《广东江门幼儿师范高等专科学校高层次人才年度（聘期）考核表》，依据聘任合同，提交个人履职总结及相关佐证材料。

2. 所在系（部）审核并组织考核专家小组初步考核，考核专家人员不少于7人，根据合同约定的内容对引进人才进行年度考核，并提出考核

评价意见，考核结果公示后报人事处备案。

3. 首次聘用期满后，人才引进工作领导小组办公室进行聘期目标考核。考核专家组由教学指导委员会成员和相关专家等共7-9名组成，考核专家组对照《高层次人才服务协议书》《高层次人才年度（聘期）考核表》及所在系（部）意见，对其职责履行、任务完成等进行考核测评，考核结果由人事处报校长办公会审批。

（三）考核结果

年度考核和聘期考核结果均设合格、基本合格和不合格三个等次。考核结果作为发放住房补贴、科研启动费和下一聘期聘用等主要依据。年度考核结果不合格者，停发生活补贴和特岗津贴，收回未使用的项目配套经费。聘期考核不合格者，将给予转岗、降聘或者解聘处理。有以下情况之一的，考核结果为不合格：

1. 思想作风、生活作风不正，与人才身份不相适应。
2. 业内风评差，曾以不正当行为参与市场竞争。
3. 提供虚假材料或以不正当手段影响考核结果，骗取补贴和资助。
4. 无正当理由拒不参加考核。
5. 任期内在业务拓展、团队建设等方面无任何成果，或成果不被业内认可。
6. 有严重学术不端行为，侵犯他人知识产权，且被有关部门查处。
7. 考察结果不合格。
8. 其他应认定为考核“不合格”的情况。

第三十五条 高层次人才可往更高级的人才类别提出申请，经学校同意后予以调整。从同意调整的次月起按新的类别享受相应待遇，并按新的类别进行考核。

第三十六条 经学校推荐，获得国家级人才称号者，服务期增加2

年，获得省部级人才称号者，服务期增加1年，增加期间正常发放工作补助。

第七章 附 则

第三十七条 本办法不适用于校内生效后通过在职攻读取得博士学位的人员。

第三十八条 本办法自颁布之日起施行，由人事处负责解释。