

广州城建职业学院文件

广州城建〔2018〕11号

广州城建职业学院关于印发《高层次专任教师 引进与聘用管理办法》的通知

校属各单位：

现将《广州城建职业学院高层次专任教师引进与聘用管理办法》印发给你们，请遵照执行。

特此通知



广州城建职业学院

高层次专任教师引进与聘用管理办法

为适应区域经济社会发展新常态，增强学校办学实力，充实骨干教师队伍，提升人才培养质量，打造优秀专业教学和科技团队，学校研究决定校内外公开选聘高层次专任教师，特制订本办法。

一、聘用条件

（一）拥护社会主义制度和国家方针政策，忠诚高教事业，品德高尚，学术严谨，身心健康。

（二）正高级职称教师 50 周岁及以下（具有博士学位可放宽 3 年）；博士学位、副高级职称教师 45 周岁及以下；博士学位教师 40 周岁及以下。其中，长期在企业工作，表现优秀的，可以适当放宽 3 年。

（三）有带教科研专业团队经验，教学、科研成果丰硕，业绩突出（毕业 2 年内的博士可适当放宽要求）。

（四）全职入职，人事关系转入学校。

二、岗位职责

1. 主持学校创新强校“2235”工程“A类规划”重点项目（系

指主持省级以上专业、课程、教材、实训基地建设项目，指导国家级竞赛获奖，主持市厅级以上科研平台建设、省级以上课题，获省级以上科研奖励、教学成果奖等，见附件《创新强校工程（A类）规划项目计分办法》，下同），在“一组三大”中发挥骨干核心作用，达到聘期内重点项目累计得分要求。

2. 聘期内发表高水平论文 3 篇（本人作为第一作者或通讯作者，且以广州城建职业学院作为第一单位署名）。其中：正高（博士）、正高、副高（博士）教师，要求在 SCI/SSCI/A. HCI 国际科学或社会科学索引发表的论文分别为 3 篇、2 篇、1 篇，该定额内的其他论文应在国内外公开发表的、列入广泛认可的科学或社会科学索引（如 CSSCI 等）。超出该规定任务的，按学校教科研奖励办法另行奖励。

3. 主讲专业核心或主干课一门以上，在 432 学时（即 12 学时/周）限额内，完成的学时工作量不同，相应人员三年内主持创新强校工程“A类规划”重点项目的得分要求与教学工作量的对应情况见表 1 至表 4。得分超出该表所列规定的，按学校教科研奖励办法另行奖励）

表 1 正高（博士）“A类规划”重点项目得分与教学工作量对应表

序号	重点项目得分	年工作量（学时/周）
1	3.5	108 学时（3 学时/周）

2	3	216 学时（6 学时/周）
3	2.5	324 学时（9 学时/周）
4	2	432 学时（12 学时/周）

表 2 正高职称“A类规划”项目得分与教学工作量对应表

序号	重点项目得分	年工作量（学时/周）
1	3	108 学时（3 学时/周）
2	2.5	216 学时（6 学时/周）
3	2	324 学时（9 学时/周）
4	1.5	432 学时（12 学时/周）

表 3 副高（博士）“A类规划”项目得分与教学工作量对应表

序号	重点项目得分	年工作量（学时/周）
1	2.5	108 学时（3 学时/周）
2	2	216 学时（6 学时/周）
3	1.5	324 学时（9 学时/周）
4	1	432 学时（12 学时/周）

表 4 博士“A类规划”项目得分与教学工作量对应表

序号	重点项目得分	年工作量（学时/周）
----	--------	------------

1	2	108 学时（3 学时/周）
2	1.5	216 学时（6 学时/周）
3	1	324 学时（9 学时/周）
4	0.5	432 学时（12 学时/周）

三、聘用程序

（一）报名审核

符合选聘条件的校内外人员依据学校发布的招聘通知报名，经人事处条件审查通过的，报人事主管副校长。

（二）答辩

1. 学校成立高层次专任教师答辩小组，组长由校长担任，成员包括党委书记，主管人事、教学、科研的副校长，相关二级学院院长、人事处处长。

2. 答辩会包括个人陈述、评委提问、评委评议表决三个环节。

（三）聘用

答辩小组 2/3 以上人员同意聘任的，作为拟聘对象报校长办公会审定，校长办公会同意聘用后，予以正式聘用。

高层次专任教师首次聘期为 3 年。

四、待遇与发放

（一）待遇

1. 高层次专任教师享受特殊人才津贴：正高（博士）15000

元/月，正高 12000 元/月，副高（博士）10000 元/月，博士 8000 元/月。聘期内晋升更高学位或职称者，从承诺按更高学位或职称完成岗位职责之日起，享受相应待遇。

2. 学校根据其配偶的条件情况解决就业问题；根据需要安排住房，原则上正高安排两房一厅，副高（博士）安排一房一厅；协助解决小孩入托入学问题。

（二）发放

每月发放基本工资、当月课酬和特殊人才津贴的 70%（其余 30%，视年度考核结果和聘期考核结果发放）。

五、考核及其结果应用

（一）考核

1. **考核主体。**高层次专任教师的考核主体是二级学院，由二级学院根据本办法制定考核指标、考核权重和考核评价标准。

2. **考核周期。**考核周期与其他专任教师年度考核周期同步。

3. **考核内容。**考核内容应当包括高层次人才岗位职责和专任教师常规工作两部分，重点突出高层次人才岗位职责的考核。专任教师常规工作考核的内容由学院根据专任教师的基本要求自行拟定；高层次人才岗位职责考核，原则上，按百分制分类计算考核总分，其中：创新强校“A类规划”项目占 60 分、发表论文占 30 分、教学工作量占 10 分。

4. 考核结果。在专任教师常规工作考核达到要求的前提下，高层次人才岗位职责考核结果分为合格（90分以上）、基本合格（60分以上）、不合格（60分以下）三个等次。

5. 结果审查。二级学院将考核结果报人事处审查，对考核结果有争议的，由学校研究决定。

（二）考核结果应用

1. 年度考核。年度考核合格的一次性补发 30%特殊人才津贴；基本合格的一次性补发 10%特殊人才津贴；不合格的 30%特殊人才津贴不补发，并暂停发放下年度的特殊人才津贴。

2. 聘期考核。三年聘期满，履行岗位职责、完成协议任务，考核合格的，以往年度考核未发放的特殊人才津贴部分一次性予以发给，并予以续聘。三年期满考核不合格，不再续聘，且学校要追回未完成的任务所对应的特殊人才津贴。

六、附则

本办法自发文之日起实行，解释权归人事处。

附件：创新强校工程（A类）规划项目计分办法

附件

创新强校工程（A类）规划项目计分办法

根据省创新强校工程评分表计分标准，高层次专任教师主持完成下列项目的，可以作为创新强校工程个人计分。具体计分范围和计分办法如下：

1. 新增一项国家级教学成果奖一等奖或特等奖、国家级专业教学资源库，得4分。新增一项国家级教学成果奖二等奖，得3分。新增一项省一类品牌专业、省级协同育人中心、省级专业教学资源库、省教学成果奖一等奖或成为创新创业示范校，得2分。新增一项省教学成果奖二等奖、省二类品牌专业、国家级精品在线开放课程、国家级规划教材或精品教材，得1分。新增一项省级公共实训中心、省级实训基地、省级大学生校外实践教学基地、省级精品在线开放课程、省级规划教材或精品教材等，得0.5分。同一项目在同一年度，以所获最高等级为准，不重复统计。

2. 新增一项国赛特等奖得2分，新增一项国赛一等奖得1.5分，新增一项国赛二等奖得1分。同一项目在同一年度，以所获最高等级为准，不重复统计。

3. 新增一个省部级以上科研平台的，得2分；新增一个市厅

级科研平台的，每个得 1 分。

4. 新增一项国家级科研项目得 1 分，新增一项省级科研项目得 0.5 分。

5. 以广州城建职业学院为第一完成单位获得省部级以上科研奖励的，得 3 分；以广州城建职业学院为第二、第三完成单位获得省部级以上科研奖励的，每项得 2 分；以其他排序参与获得省部级以上科研奖励的，每项得 1 分。

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

2018 年 4 月 23 日印发
