

事业单位工作人员处分暂行规定

(中华人民共和国人力资源和社会保障部 中华人民共和国监察部令第18号, 2012年8月22日发布, 自2012年9月1日起施行。)

第一章 总则

第一条 为严肃事业单位纪律, 规范事业单位工作人员行为, 保证事业单位及其工作人员依法履行职责, 制定本规定。

第二条 事业单位工作人员违法违纪, 应当承担纪律责任的, 依照本规定给予处分。

对法律、法规授权的具有公共事务管理职能的事业单位中经批准参照《中华人民共和国公务员法》管理的工作人员给予处分, 参照《行政机关公务员处分条例》的有关规定办理。

对行政机关任命的事业单位工作人员, 法律、法规授权的具有公共事务管理职能的事业单位中不参照《中华人民共和国公务员法》管理的工作人员, 国家行政机关依法委托从事公共事务管理活动的事业单位工作人员给予处分, 适用本规定; 但监察机关对上述人员违法违纪行为进行调查处理的程序和作出处分决定的权限, 以及作为监察对象的事业单位工作人员对处分决定不服向监察机关提出申诉的, 依照《中华人民共和国行政监察法》及其实施条例办理。

第三条 给予事业单位工作人员处分, 应当坚持公正、公平和教育与惩处相结合的原则。

给予事业单位工作人员处分, 应当与其违法违纪行为的性质、情节、危害程度相适应。

给予事业单位工作人员处分, 应当事实清楚、证据确凿、定性准确、处理恰当、程序合法、手续完备。

第四条 事业单位工作人员涉嫌犯罪的, 应当移送司法机关依法追究刑事责任。

第二章 处分的种类和适用

第五条 处分的种类为:

- (一) 警告;
- (二) 记过;

(三) 降低岗位等级或者撤职;

(四) 开除。

其中，撤职处分适用于行政机关任命的事业单位工作人员。

第六条 受处分的期间为：

(一) 警告，6 个月；

(二) 记过，12 个月；

(三) 降低岗位等级或者撤职，24 个月。

第七条 事业单位工作人员受到警告处分的，在受处分期间，不得聘用到高于现聘岗位等级的岗位；在作出处分决定的当年，年度考核不能确定为优秀等次。

事业单位工作人员受到记过处分的，在受处分期间，不得聘用到高于现聘岗位等级的岗位，年度考核不得确定为合格及以上等次。

事业单位工作人员受到降低岗位等级处分的，自处分决定生效之日起降低一个以上岗位等级聘用，按照事业单位收入分配有关规定确定其工资待遇；在受处分期间，不得聘用到高于受处分后所聘岗位等级的岗位，年度考核不得确定为基本合格及以上等次。

行政机关任命的事业单位工作人员在受处分期间的任命、考核、工资待遇按照干部人事管理权限，参照本条第一款、第二款、第三款规定执行。

事业单位工作人员受到开除处分的，自处分决定生效之日起，终止其与事业单位的人事关系。

第八条 事业单位工作人员受到记过以上处分的，在受处分期间不得参加本专业(技术、技能)领域专业技术职务任职资格或者工勤技能人员技术等级考试(评审)。应当取消专业技术职务任职资格或者职业资格的，按照有关规定办理。

第九条 事业单位工作人员同时有两种以上需要给予处分的行为的，应当分别确定其处分。应当给予的处分种类不同的，执行其中最重的处分；应当给予开除以外多个相同种类处分的，执行该处分，但处分期应当按照一个处分期以上、两个处分期之和以下确定。

事业单位工作人员在受处分期间受到新的处分的，其处分期为原处分期尚未执行的期限与新处分期限之和，但是最长不得超过 48 个月。

第十条 事业单位工作人员两人以上共同违法违纪，需要给予处分的，按照各自应当承担的责任，分别给予相应的处分。

第十一条 有下列情形之一的，应当从重处分：

- (一) 在两人以上的共同违法违纪行为中起主要作用的；
- (二) 隐匿、伪造、销毁证据的；
- (三) 串供或者阻止他人揭发检举、提供证据材料的；
- (四) 包庇同案人员的；
- (五) 法律、法规、规章规定的其他从重情节。

第十二条 有下列情形之一的，应当从轻处分：

- (一) 主动交代违法违纪行为的；
- (二) 主动采取措施，有效避免或者挽回损失的；
- (三) 检举他人重大违法违纪行为，情况属实的。

第十三条 事业单位工作人员主动交代违法违纪行为，并主动采取措施有效避免或者挽回损失的，应当减轻处分或者免于处分。

事业单位工作人员违法违纪行为情节轻微，经过批评教育后改正的，可以免于处分。

第十四条 事业单位工作人员有本规定第十一条、第十二条规定情形之一的，应当在本规定第三章规定的处分幅度以内从重或者从轻给予处分。

事业单位工作人员有本规定第十三条第一款规定情形的，应当在本规定第三章规定的处分幅度以外，减轻一个处分的档次给予处分。应当给予警告处分，又有减轻处分的情形的，免于处分。

第十五条 事业单位有违法违纪行为，应当追究纪律责任的，依法对负有责任的领导人员和直接责任人员给予处分。

第三章 违法违纪行为及其适用的处分

第十六条 有下列行为之一的，给予记过处分；情节较重的，给予降低岗位等级或者撤职处分；情节严重的，给予开除处分：

- (一) 散布损害国家声誉的言论，组织或者参加旨在损害国家利益的集会、游行、示威等活动的；
- (二) 组织或者参加非法组织的；
- (三) 接受境外资助从事损害国家利益或者危害国家安全活动的；
- (四) 接受损害国家荣誉和利益的境外邀请、奖励，经批评教育拒不改正的；
- (五) 违反国家民族宗教法规和政策，造成不良后果的；
- (六) 非法出境、未经批准获取境外永久居留资格或者取得外国国籍的；

- (七) 携带含有依法禁止内容的书刊、音像制品、电子读物进入国（境）内的；
- (八) 其他违反政治纪律的行为。

有前款第（一）项至第（三）项规定的行为，但属于不明真相被裹挟参加、经批评教育后确有悔改表现的，可以减轻或者免予处分。

第十七条 有下列行为之一的，给予警告或者记过处分；情节较重的，给予降低岗位等级或者撤职处分；情节严重的，给予开除处分：

(一) 在执行国家重要任务、应对公共突发事件中，不服从指挥、调遣或者消极对抗的；

(二) 破坏正常工作秩序，给国家或者公共利益造成损失的；

(三) 违章指挥、违规操作，致使人民生命财产遭受损失的；

(四) 发生重大事故、灾害、事件，擅离职守或者不按规定报告、不采取措施处置或者处置不力的；

(五) 在项目评估评审、产品认证、设备检测检验等工作中徇私舞弊，或者违反规定造成不良影响的；

(六) 泄露国家秘密的；

(七) 泄露因工作掌握的内幕信息，造成不良后果的；

(八) 采取不正当手段为本人或者他人谋取岗位，或者在事业单位公开招聘等人事管理工作中有其他违反组织人事纪律行为的；

(九) 其他违反工作纪律失职渎职的行为。

有前款第（六）项规定行为的，给予记过以上处分。

第十八条 有下列行为之一的，给予警告或者记过处分；情节较重的，给予降低岗位等级或者撤职处分；情节严重的，给予开除处分：

(一) 贪污、索贿、受贿、行贿、介绍贿赂、挪用公款的；

(二) 利用工作之便为本人或者他人谋取不正当利益的；

(三) 在公务活动或者工作中接受礼金、各种有价证券、支付凭证的；

(四) 利用知悉或者掌握的内幕信息谋取利益的；

(五) 用公款旅游或者变相用公款旅游的；

(六) 违反国家规定，从事、参与营利性活动或者兼任职务领取报酬的；

(七) 其他违反廉洁从业纪律的行为。

有前款第（一）项规定行为的，给予记过以上处分。

第十九条 有下列行为之一的，给予警告或者记过处分；情节较重的，给予降

低岗位等级或者撤职处分；情节严重的，给予开除处分：

- （一）违反国家财政收入上缴有关规定的；
- （二）违反规定使用、骗取财政资金或者社会保险基金的；
- （三）擅自设定收费项目或者擅自改变收费项目的范围、标准和对象的；
- （四）挥霍、浪费国家资财或者造成国有资产流失的；
- （五）违反国有资产管理规定，擅自占有、使用、处置国有资产的；
- （六）在招标投标和物资采购工作中违反有关规定，造成不良影响或者损失的；
- （七）其他违反财经纪律的行为。

第二十条 有下列行为之一的，给予警告或者记过处分；情节较重的，给予降低岗位等级或者撤职处分；情节严重的，给予开除处分：

- （一）利用专业技术或者技能实施违法违纪行为的；
- （二）有抄袭、剽窃、侵吞他人学术成果，伪造、篡改数据文献，或者捏造事实等学术不端行为的；
- （三）利用职业身份进行利诱、威胁或者误导，损害他人合法权益的；
- （四）利用权威、地位或者掌控的资源，压制不同观点，限制学术自由，造成重大损失或者不良影响的；
- （五）在申报岗位、项目、荣誉等过程中弄虚作假的；
- （六）工作态度恶劣，造成不良社会影响的；
- （七）其他严重违反职业道德的行为。

有前款第（一）项规定行为的，给予记过以上处分。

第二十一条 有下列行为之一的，给予警告或者记过处分；情节较重的，给予降低岗位等级或者撤职处分；情节严重的，给予开除处分：

- （一）制造、传播违法违禁物品及信息的；
- （二）组织、参与卖淫、嫖娼等色情活动的；
- （三）吸食毒品或者组织、参与赌博活动的；
- （四）违反规定超计划生育的；
- （五）包养情人的；
- （六）有虐待、遗弃家庭成员，或者拒不承担赡养、抚养、扶养义务等的；
- （七）其他严重违反公共秩序、社会公德的行为。

有前款第（二）项、第（三）项、第（四）项、第（五）项规定行为的，给予降低岗位等级或者撤职以上处分。

第二十二条 事业单位工作人员被依法判处刑罚的，给予降低岗位等级或者撤职以上处分。其中，被依法判处有期徒刑以上刑罚的，给予开除处分。

行政机关任命的事业单位工作人员，被依法判处刑罚的，给予开除处分。

第四章 处分的权限和程序

第二十三条 对事业单位工作人员的处分，按照以下权限决定：

（一）警告、记过、降低岗位等级或者撤职处分，按照干部人事管理权限，由事业单位或者事业单位主管部门决定。其中，由事业单位决定的，应当报事业单位主管部门备案。

（二）开除处分由事业单位主管部门决定，并报同级事业单位人事综合管理部门备案。

对中央和地方直属事业单位工作人员的处分，按照干部人事管理权限，由本单位或者有关部门决定；其中，由本单位作出开除处分决定的，报同级事业单位人事综合管理部门备案。

第二十四条 对事业单位工作人员的处分，按照以下程序办理：

（一）对事业单位工作人员违法违纪行为初步调查后，需要进一步查证的，应当按照干部人事管理权限，经事业单位负责人批准或者有关部门同意后立案；

（二）对被调查的事业单位工作人员的违法违纪行为作进一步调查，收集、查证有关证据材料，并形成书面调查报告；

（三）将调查认定的事实及拟给予处分的依据告知被调查的事业单位工作人员，听取其陈述和申辩，并对其所提出的事实、理由和证据进行复核，记录在案。被调查的事业单位工作人员提出的事实、理由和证据成立的，应予采信；

（四）按照处分决定权限，作出对该事业单位工作人员给予处分、免于处分或者撤销案件的决定；

（五）处分决定单位印发处分决定；

（六）将处分决定以书面形式通知受处分事业单位工作人员本人和有关单位，并在一定范围内宣布；

（七）将处分决定存入受处分事业单位工作人员的档案。

处分决定自作出之日起生效。

第二十五条 事业单位工作人员涉嫌违法违纪，已经被立案调查，不宜继续履行职责的，可以按照干部人事管理权限，由事业单位或者有关部门暂停其职责。

被调查的事业单位工作人员在违法违纪案件立案调查期间，不得解除聘用合同、出国（境）或者办理退休手续。

第二十六条 对事业单位工作人员违法违纪案件进行调查，应当由两名以上办案人员进行；接受调查的单位和个人应当如实提供情况。

以暴力、威胁、引诱、欺骗等非法方式收集的证据不得作为定案的根据。

第二十七条 参与事业单位工作人员违法违纪案件调查、处理的人员有下列情形之一的，应当提出回避申请；被调查的事业单位工作人员以及与案件有利害关系的公民、法人或者其他组织有权要求其回避：

（一）与被调查的事业单位工作人员有夫妻关系、直系血亲、三代以内旁系血亲关系或者近姻亲关系的；

（二）与被调查的案件有利害关系的；

（三）与被调查的事业单位工作人员有其他关系，可能影响案件公正处理的。

第二十八条 处分决定单位负责人的回避，按照干部人事管理权限决定；其他参与违法违纪案件调查、处理的人员的回避，由处分决定单位负责人决定。

处分决定单位发现参与违法违纪案件调查、处理的人员有应当回避情形的，可以直接决定该人员回避。

第二十九条 给予事业单位工作人员处分，应当自批准立案之日起6个月内作出决定；案情复杂或者遇有其他特殊情形的可以延长，但是办案期限最长不得超过12个月。

第三十条 处分决定应当包括下列内容：

（一）受处分事业单位工作人员的姓名、工作单位、原所聘岗位（所任职务）名称及等级等基本情况；

（二）经查证的违法违纪事实；

（三）处分的种类、受处分的期间和依据；

（四）不服处分决定的申诉途径和期限；

（五）处分决定单位的名称、印章和作出决定的日期。

第三十一条 事业单位工作人员受到开除处分后，事业单位应当及时办理档案和社会保险关系转移手续，具体办法按照有关规定执行。

第五章 处分的解除

第三十二条 事业单位工作人员受开除以外的处分，在受处分期间有悔改表现，并且没有再出现违法违纪情形的，处分期满，经原处分决定单位批准后解除处分。

事业单位工作人员在受处分期间终止或解除聘用合同的，处分期满后，自然解除处分。受处分事业单位工作人员要求原处分决定单位提供解除处分相关证明的，原处分决定单位应当予以提供。

第三十三条 事业单位工作人员在受处分期间有重大立功表现，按照有关规定给予个人记功以上奖励的，经批准后可以提前解除处分。

第三十四条 事业单位工作人员处分的解除或者提前解除，按照以下程序办理：

（一）按照干部人事管理权限，事业单位或者有关部门对受处分事业单位工作人员在受处分期间的表现情况，进行全面了解，并形成书面报告；

（二）按照处分决定权限，作出解除或者提前解除处分的决定；

（三）印发解除或者提前解除处分的决定；

（四）将解除或者提前解除处分的决定以书面形式通知本人，并在原宣布处分的范围内宣布；

（五）将解除或者提前解除处分的决定存入该工作人员的档案。

解除处分决定自作出之日起生效。

第三十五条 事业单位工作人员处分的解除或者提前解除按照本规定第二十七条、第二十八条的规定执行回避。

第三十六条 解除或者提前解除处分的决定应当包括原处分的种类和解除或者提前解除处分的依据，以及该工作人员在受处分期间的表现情况等内容。

第三十七条 处分解除后，考核、竞聘上岗和晋升工资按照国家有关规定执行，不再受原处分的影响。但是，受到降低岗位等级或者撤职处分的，不视为恢复受处分前的岗位等级和工资待遇。

第三十八条 解除处分的决定应当在处分期满后一个月内作出。

第六章 复核和申诉

第三十九条 受到处分的工作人员对处分决定不服的，可以自知道或者应当知道该处分决定之日起三十日内向原处分决定单位申请复核。对复核结果不服的，可以自接到复核决定之日起三十日内，按照规定向原处分决定单位的主管部门或者同级事业单位人事综合管理部门提出申诉。

受到处分的中央和地方直属事业单位工作人员的申诉，按照干部人事管理权限，由同级事业单位人事综合管理部门受理。

第四十条 原处分决定单位应当自接到复核申请后的三十日内作出复核决定。受理申诉的单位应当自受理之日起六十日内作出处理决定；案情复杂的，可以适当

延长，但是延长期限最多不超过三十日。

复核、申诉期间不停止处分的执行。

事业单位工作人员不因提出复核、申诉而被加重处分。

第四十一条 有下列情形之一的，受理处分复核、申诉的单位应当撤销处分决定，重新作出决定或者责令原处分决定单位重新作出决定：

- (一) 处分所依据的事实不清、证据不足的；
- (二) 违反规定程序，影响案件公正处理的；
- (三) 超越职权或者滥用职权作出处分决定的。

第四十二条 有下列情形之一的，受理复核、申诉的单位应当变更处分决定或者责令原处分决定单位变更处分决定：

- (一) 适用法律、法规、规章错误的；
- (二) 对违法违纪行为的情节认定有误的；
- (三) 处分不当的。

第四十三条 事业单位工作人员的处分决定被变更，需要调整该工作人员的岗位等级或者工资待遇的，应当按照规定予以调整；事业单位工作人员的处分决定被撤销的，应当恢复该工作人员的岗位等级、工资待遇，按照原岗位等级安排相应的岗位，并在适当范围内为其恢复名誉。

被撤销处分或者被减轻处分的事业单位工作人员工资待遇受到损失的，应当予以补偿。

第七章 附则

第四十四条 已经退休的事业单位工作人员有违法违纪行为应当受到处分的，不再作出处分决定。但是，应当给予降低岗位等级或者撤职以上处分的，相应降低或者取消其享受的待遇。

第四十五条 对事业单位工作人员处分工作中有滥用职权、玩忽职守、徇私舞弊、收受贿赂等违法违纪行为的工作人员，按照有关规定给予处分；涉嫌犯罪的，移送司法机关依法追究刑事责任。

第四十六条 对机关工勤人员给予处分，参照本规定执行。

第四十七条 教育、医疗卫生、科技、体育等部门，可以依据本规定，结合自身工作的实际情况，与国务院人力资源社会保障部门和国务院监察机关联合制定具体办法。

第四十八条 本规定自 2012 年 9 月 1 日起施行。

事业单位工作人员申诉规定

(人社部发〔2014〕45号)

第一章 总则

第一条 为保障事业单位工作人员合法权益，依法处理事业单位工作人员的申诉，促进事业单位及其主管部门依法行使职权，根据《事业单位人事管理条例》，制定本规定。

第二条 事业单位工作人员对涉及本人的人事处理不服的，可以依照本规定申请复核；对复核结果不服的，可以依照本规定提出申诉、再申诉。

法律法规对事业单位工作人员申诉另有规定的，从其规定。

各级党委管理的事业单位领导人员的申诉，依照干部人事管理权限，按照有关规定办理。

第三条 处理事业单位工作人员申诉，应当坚持合法、公正、公平、及时的原则，依照规定的权限、条件和程序进行。

第四条 事业单位工作人员提出申诉，应当以事实为依据，不得捏造事实，诬告、陷害他人。

第五条 复核、申诉、再申诉期间不停止人事处理的执行。

事业单位工作人员不因申请复核或者提出申诉、再申诉而被加重处理。

第六条 复核、申诉、再申诉应当由事业单位工作人员本人申请。本人丧失行为能力、部分丧失行为能力或者死亡的，可以由其近亲属或监护人代为申请。

第二章 管辖

第七条 事业单位工作人员对人事处理不服申请复核的，由原处理单位管辖。

第八条 事业单位工作人员对中央和地方直属事业单位作出的复核决定不服提出的申诉，由同级事业单位人事综合管理部门管辖。

事业单位工作人员对中央和地方各部门所属事业单位作出的复核决定不服提出的申诉，由主管部门管辖。

事业单位工作人员对主管部门或者其他有关部门作出的复核决定不服提出的申诉，由同级事业单位人事综合管理部门管辖。

事业单位工作人员对乡镇党委和人民政府作出的复核决定不服提出的申诉，由

县级事业单位人事综合管理部门管辖。

第九条 事业单位工作人员对主管部门作出的申诉处理决定不服提出的再申诉，由同级事业单位人事综合管理部门管辖。

事业单位工作人员对市级、县级事业单位人事综合管理部门作出的申诉处理决定不服提出的再申诉，由上一级事业单位人事综合管理部门管辖。

第十条 事业单位工作人员对中央垂直管理部门省级以下机关作出的复核决定不服提出的申诉，由上一级机关管辖；对申诉处理决定不服提出的再申诉，由作出申诉处理决定机关的同级事业单位人事综合管理部门或者上一级机关管辖。

第三章 申请与受理

第十一条 事业单位工作人员对涉及本人的下列人事处理不服，可以申请复核或者提出申诉、再申诉：

- (一) 处分；
- (二) 清退违规进人；
- (三) 撤销奖励；
- (四) 考核定为基本合格或者不合格；
- (五) 未按规定确定或者扣减工资福利待遇；
- (六) 法律、法规、规章规定可以提出申诉的其他人事处理。

第十二条 申请复核或者提出申诉、再申诉的时效期间为三十日。复核的时效期间自申请人知道或者应当知道人事处理之日起计算；申诉、再申诉的时效期间自申请人收到复核决定、申诉处理决定之日起计算。

因不可抗力或者有其他正当理由，当事人不能在本条规定的时效期间内申请复核或者提出申诉、再申诉的，经受理机关批准可以延长期限。

第十三条 申请人申请复核和提出申诉、再申诉，应当提交申请书，同时提交原人事处理决定、复核决定或者申诉处理决定等材料的复印件。申请书可以通过当面提交、邮寄或者传真等方式提出。

申请人当面递交申请书的，受理单位应当场出具收件回执。

第十四条 申请书应当载明下列内容：

(一) 申请人的姓名、出生年月、单位、岗位、政治面貌、联系方式、住址及其他基本情况；

(二) 原处理单位的名称、地址、联系方式；

(三) 复核、申诉、再申诉的事项、理由和要求;

(四) 申请日期。

第十五条 受理单位应当对申请人提交的申请书是否符合受理条件进行审查,在接到申请书之日起十五日内,作出受理或者不予受理的决定,并以书面形式通知申请人。不予受理的,应当说明理由。

第十六条 符合以下条件的复核、申诉、再申诉,应予受理:

(一) 申请人符合本规定第六条的规定;

(二) 复核、申诉、再申诉事项属于本规定第十一条规定的受理范围;

(三) 在规定的期限内提出;

(四) 属于受理单位管辖范围;

(五) 材料齐备。

凡不符合上述条件之一的,不予受理。申请材料不齐备的,应当一次性告知申请人所需补正的全部材料,申请人按照要求补正全部材料的,应予受理。

第十七条 在处理决定作出前,申请人可以以书面形式提出撤回复核、申诉、再申诉的申请。

受理单位在接到申请人关于撤回复核、申诉、再申诉的书面申请后,可以决定终结处理工作。

终结复核决定应当以书面形式告知申请人;终结申诉处理决定应以书面形式告知申请人和原处理单位;终结再申诉处理决定应当以书面形式告知申请人、申诉受理单位和原处理单位。

第四章 审理与决定

第十八条 受理复核申请的单位应当自接到申请书之日起三十日内作出维持、撤销或者变更原人事处理的复核决定,并以书面形式通知申请人。

受理申诉、再申诉申请的单位应当自决定受理之日起六十日内作出处理决定。案情复杂的,可以适当延长,但是延长期限不得超过三十日。

第十九条 受理申诉、再申诉的单位应当组成申诉公正委员会审理案件。

申诉公正委员会由受理申诉、再申诉的单位相关工作人员组成,必要时可以吸收其他相关人员参加。申诉公正委员会组成人数应当是单数,不得少于三人。申诉公正委员会负责人一般由主管申诉、再申诉工作的单位负责人或者负责申诉、再申诉的工作机构负责人担任。

第二十条 受理申诉、再申诉的单位有权要求有关单位提交答辩材料，有权对申诉、再申诉事项进行相关调查。

调查应当由两名以上工作人员进行，接受调查的单位或者个人有配合调查的义务，应当如实提供情况和证据。

第二十一条 申诉公正委员会应当根据调查情况对下列事项进行审议：

- （一）原人事处理认定的事实是否存在、清楚，证据是否确实充分；
- （二）原人事处理适用的法律、法规、规章和有关规定是否正确；
- （三）原人事处理的程序是否符合规定；
- （四）原人事处理是否显失公正；
- （五）被申诉单位有无超越或者滥用职权的情形；
- （六）其他需要审议的事项。

在审理对复核决定、申诉处理决定不服的申诉、再申诉时，申诉公正委员会还应当对复核决定、申诉处理决定进行审议。

审理期间，申诉公正委员会应当允许申请人进行必要的陈述或者申辩。

第二十二条 申诉公正委员会应当按照客观公正和少数服从多数的原则，提出审理意见。

第二十三条 受理单位应当根据申诉公正委员会的审理意见，区别不同情况，作出下列申诉处理决定：

（一）原人事处理认定事实清楚，适用法律、法规、规章和有关规定正确，处理恰当、程序合法的，维持原人事处理；

（二）原人事处理认定事实不存在的，或者超越职权、滥用职权做出处理的，按照管理权限责令原处理单位撤销或者直接撤销原人事处理；

（三）原人事处理认定事实清楚，但认定情节有误，或者适用法律、法规、规章和有关规定有错误，或者处理明显不当的，按照管理权限责令原处理单位变更或者直接变更原人事处理；

（四）原人事处理认定事实不清，证据不足，或者违反规定程序和权限的，责令原处理单位重新处理。

再申诉处理决定应当参照前款规定作出。

事业单位工作人员对重新处理后作出的处理决定不服，可以提出申诉或者再申诉。

第二十四条 作出申诉处理决定后，应当制作申诉处理决定书。申诉处理决定

书应当载明下列内容：

- （一）申诉人的姓名、出生年月、单位、岗位及其他基本情况；
- （二）原处理单位的名称、地址、联系方式、人事处理和复核决定所认定的事实、理由及适用的法律、法规、规章和有关规定；
- （三）申诉的事项、理由及要求；
- （四）申诉公正委员会认定的事实、理由及适用的法律、法规、规章和有关规定；
- （五）申诉处理决定；
- （六）作出决定的日期；
- （七）其他需要载明的内容。

再申诉处理决定作出后，应当制作再申诉处理决定书。再申诉处理决定书除前款规定内容外，还应当载明申诉处理决定的内容和作出申诉处理决定的日期。

申诉、再申诉处理决定书应当加盖受理申诉、再申诉单位或者申诉公正委员会的印章。

第二十五条 复核决定应当及时送达申请人。

申诉处理决定书应当及时送达申请人和原处理单位。

再申诉处理决定书应当及时送达申请人、申诉受理单位和原处理单位。

第二十六条 复核决定、申诉处理决定书、再申诉处理决定书按照下列规定送达：

（一）直接送达申请人本人，受送达人在送达回证上签名或者盖章，签收日期为送达日期；

（二）申请人本人不在的，可以由其同住的具有完全民事行为能力的近亲属在送达回证上签名或者盖章，视为送达，签收日期为送达日期；

（三）申请人或者其同住的具有完全民事行为能力的近亲属拒绝接收或者拒绝签名、盖章的，送达人应当邀请有关基层组织的代表或者其他有关人员到场，见证现场情况，由送达人在送达回证上记明拒收事由和日期，由送达人、见证人签名或者盖章，将处理决定留在申请人的住所或者所在单位，视为送达。送达人、见证人签名或者盖章日期为送达日期；

（四）直接送达确有困难的，可以通过邮寄送达。以回执上注明的收件日期为送达日期；

（五）上述规定的方式无法送达的，可以在相关媒体上公告送达，并在案卷中记明原因和经过。自公告发布之日起，经过六十日，即视为送达。

第二十七条 原处理单位应当将复核决定、申诉处理决定书、再申诉处理决定书存入申请人的个人档案。

第五章 执行与监督

第二十八条 处理决定应当在发生法律效力后三十日内执行。

下列处理决定是发生效力的最终决定：

- (一) 已过规定期限没有提出申诉的复核决定；
- (二) 已过规定期限没有提出再申诉的申诉处理决定；
- (三) 中央和省级事业单位人事综合管理部门作出的申诉处理决定；
- (四) 再申诉处理决定。

第二十九条 除维持原人事处理外，原处理单位应当在申诉、再申诉决定执行期满后三十日内将执行情况报申诉、再申诉受理单位备案。

原处理单位逾期不执行的，申请人可以向作出发生效力的决定的单位提出执行申请。接到执行申请的单位应当责令原处理单位执行。

第三十条 对事业单位工作人员处理错误的，应当及时予以纠正；造成名誉损害的，应当赔礼道歉、恢复名誉、消除影响；造成经济损失的，应当根据有关规定给予赔偿。

第三十一条 参与复核、申诉、再申诉审理的工作人员有下列情形之一的，应当提出回避申请：

- (一) 与申请人或者原处理单位主要负责人、承办人员有夫妻关系、直系血亲、三代以内旁系血亲关系或者近姻亲关系的；
- (二) 与原人事处理及案件有利害关系的；
- (三) 与申请人或者原处理单位主要负责人、承办人员有其他关系，可能影响案件公正处理的。

有前款规定的情形的，申请人、与原人事处理及案件有利害关系的公民、法人或者其他组织有权要求其回避。

复核案件审理工作人员的回避，由受理复核单位负责人决定。申诉或再申诉案件审理工作组织负责人的回避由受理单位负责人员集体决定；其他工作人员的回避，由申诉或再申诉案件审理工作组织负责人决定。回避决定作出前，相关人员应当暂停参与案件的调查和审理。

第三十二条 因下列情形之一侵害事业单位工作人员合法权益的，对相关责任

人员和直接责任人员，应当根据有关规定，视情节轻重，给予批评教育、调离岗位或者处分；涉嫌犯罪的，移送司法机关处理；

- （一）对申请复核或者提出申诉、再申诉的事业单位工作人员打击报复的；
- （二）超越或者滥用职权的；
- （三）适用法律、法规、规章错误或者违反规定程序的；
- （四）在复核、申诉、再申诉工作中应当作为而不作为的；
- （五）拒不执行发生效力的申诉、再申诉处理决定的；
- （六）违反本规定的其他情形。

第三十三条 申请复核、提出申诉的事业单位工作人员弄虚作假、捏造事实、诬陷他人的，根据情节轻重，给予批评教育或者处分；涉嫌犯罪的，移送司法机关处理。

第六章 附则

第三十四条 机关工勤人员申请复核或者提出申诉、再申诉，参照本规定执行。

第三十五条 本规定自 2014 年 7 月 1 日起施行。

广东省高等学校高层次人才项目经费管理办法

(粤教师〔2010〕4号)

第一条 为进一步加强我省高等学校高层次人才培养，推进高层次人才队伍建设，根据《广东省高等学校人才引进专项资金管理暂行办法》(粤教人〔2007〕219号)第三条有关规定，特制定本办法。

第二条 高等学校高层次人才项目经费资助坚持“突出重点、注重效益、择优支持、项目资助”的原则，重点支持省级以上重点学科、新兴学科以及紧缺学科的领军人才和具有良好发展潜力的优秀青年人才。

第三条 高等学校高层次人才项目资助经费类别

(一) 珠江学者津贴经费，用于发放高等学校珠江学者特聘封授、讲座封授津贴；

(二) 项目资助经费，用于资助我省高等学校在岗工作的珠江学者特聘教授或正在培养的“千百十工程”第一、二层次(国家级、省级)培养对象开展项目研究。

高等学校高层次人才项目必须符合我省社会经济发展、科学技术进步和产业结构调整的需要，解决学科(专业)发展的关键问题，具有较大理论研究与实际应用价值，并能显著提升受资助者及所在团队成员的创新能力。

第四条 高等学校高层次人才项目资助经费标准

(一) 高等学校珠江学者特聘教授，在岗期间每年津贴12万元；讲座教授按照实际在岗时间计算，每月津贴1.5万元；

(二) 高等学校珠江学者特聘教授，项目资助经费总额10万元—200万元；

(三) 高等学校“千百十工程”第一层次(国家级)培养对象，项目资助经费总额5万元—50万元；

(四) 高等学校“千百十工程”第二层次(省级)培养对象，项目资助经费总额5万元—30万元。

第五条 高等学校高层次人才项目资助经费使用范围

(一) 科学研究：按照我省科学研究项目经费管理有关规定执行，其中仪器设备费控制在资助经费的10%以内；

(二) 学术研修：指直接用于获资助者到国内外知名高校、学术机构进行学术研修的业务费；

(三) 学术交流：指直接用于获资助者进行学术交流的业务费和差旅费；

(四) 人才培养：指直接用于获资助者主持的教学、科研创新团队核心成员以及由省教育厅遴选的优秀青年教师培养的业务费。

第六条 高等学校高层次人才项目的申报与管理

(一) 符合资助条件的高层次人才提出项目申请，高等学校依照有关规定审核后向省教育厅申报；

(二) 申报高层次人才项目，须提交以下材料：

1. 《广东省高等学校高层次人才项目申报表》一式 5 份；

2. 项目可行性报告的论证意见 1 份，要求聘请 5 名以上同行专家（其中校外同行专家不少于 2 人）对项目的必要性、科学性、可行性等进行论证评价，并形成评价意见；

3. 《广东省高等学校高层次人才项目汇总表》1 份。

(三) 省教育厅对学校提交的高层次人才项目进行审核，确定项目资助经费。对申请资助金额较大项目，由省教育厅组织专家进行评审；

(四) 获资助的高层次人才项目的主持人和项目计划一般不得调整，确需调整的，必须按规定程序报省教育厅批准；

(五) 高等学校负责高层次人才项目的过程管理，及时跟踪项目的进展情况，并于每年 3 月底前向省教育厅报送上一年度项目进展和经费使用情况。项目研究结题后，获资助者提交工作总结报告，经高等学校审核后报省教育厅。省教育厅将会同有关部门对资助的项目进行考核验收。

第七条 高等学校高层次人才项目经费的管理与监督

(一) 资助经费由省财政厅按国库集中支付的有关程序拨付；

(二) 高等学校对项目经费要严格管理，专款专用，不得提取管理费用。资助经费购置的固定资产，必须纳入所在高等学校的固定资产账户进行核算与管理。

(三) 省教育厅、省财政厅、省人力资源和社会保障厅负责

高等学校高层次人才项目经费的监督管理。对严格按照本管理办法使用经费，人才培养措施得力、成效显著的高等学校，在下一轮申请高层次人才项目经费时优先予以安排；对管理不严，违反规定随意扩大开支范围，或挪用、挤占、截留专项经费的高等学校，一经发现，实行缓拨、减拨、停拨直至追回高层次人才项目经费，并追究相关人员的责任。

第八条 本办法由省教育厅、省财政厅、省人力资源和社会保障厅共同负责解释，自印发之日起实施。

广东省教育厅关于高等学校“千百十人才培养工程”实施办法

(广东省教育厅 2012 年 11 月 5 日以粤教师〔2012〕11 号发布 自 2012 年 12 月 1 日起施行)

为贯彻落实《广东省人民政府关于全面实施“强师工程”建设高素质专业化教师队伍的意见》精神，积极推进我省“高等教育创新强校工程”和“强师工程”，进一步加快高等学校中青年学科带头人、教学和学术骨干的培养，促进优秀人才脱颖而出和可持续发展，结合新时期我省教师队伍建设的新要求，依据国家相关法规，制定高等学校“千百十人才培养工程”实施办法。

一、工程内涵

高等学校“千百十人才培养工程”(以下简称“千百十”)是我省高等学校的中青年教师培养工程，目标是在我省高等学校培养一大批处于国内外领先水平的学科带头人、具有创新能力及发展潜力的中青年学术骨干、教学名师、行业大师和名师团队。具体内容是在我省高等学校遴选优秀中青年教师，以四年为一个培养周期，每个周期培养 1000 名左右具有良好发展潜力的教学和学术骨干(也称校级培养对象)、100 名左右学术基础扎实、具有突出创新能力和发展潜力的优秀学术带头人和教学名师(也称省级培养对象)、10 名左右在国内外具有一定影响的拔尖人才(也称国家级培养对象)。

二、遴选范围

“千百十”培养对象在我省高等学校专门从事教学科研工作的教师中遴选产生。校领导、专职从事行政管理工作的人员，以及入选国家千人计划、教育部长江学者奖励计划、自然科学基金委杰出青年计划、广东省高等学校珠江学者岗位计划等人才计划的教师不列入遴选范围。

三、遴选条件

(一) 基本条件拥护党的领导，执行党的教育方针政策，遵纪守法；热爱高等教育事业，严谨治学，为人师表，具有良好的职业道德和学术道德。

(二) 具体条件

1. 校级培养对象

(1) 具有两年以上工作经历、硕士以上学位及中级以上专业技术资格。

(2) 各学校根据本校教师队伍实际,在教学科研、学科建设、社会服务、技术创新等方面制定具体条件。

2. 省级培养对象

2.1 本科高校

(1) 具有五年以上工作经历、博士学位及高校教师或科研人员系列副高级以上专业技术资格,其中副高级年龄不超过 40 周岁,正高级年龄不超过 42 周岁。

(2) 独立系统地讲授 1 门公共课或 2 门以上专业课,每年完成学校规定的教学工作量,教学效果良好。

(3) 积极参与学科建设,是省级以上精品(精品开放)课程、双语教学示范课程、实验教学示范中心、重点学科、特色(名牌)专业、教学(科研)团队的主持人、带头人或骨干成员,或是高校重点实验室、工程中心、产学研基地、人文社科重点研究基地、国际暨港澳台科技创新合作平台等教育厅及省部级重点研究平台的负责人,或参编出版过本专业较高水平的专著或教材。

(4) 教学成果突出,获省级高等教育教学成果二等奖以上奖励,或本人(指导的学生)在省级以上学科(专业)知识、专业技能竞赛中获奖(前三名),或指导的学生获省级以上优秀论文表彰。

(5) 近五年来在国内外核心或权威学术刊物上发表或被 SCI、EI、ISTP、ISR、SSCI 索引收录有较高水平本专业系列论文(第一作者或通讯作者)。

(6) 近五年来获得下列 4 项中的 1 项:

① 省级以上“211 工程”建设本科院校的主持国家级科研(教研、教改)项目 1 项或省部级以上科研项目 2 项,其他本科院校的主持省部级以上科研项目 1 项。

② 从事科技开发或产学研合作,取得较好的经济效益和较好的社会影响,或获发明专利 2 项以上。

③ 获省部级科学技术奖一等奖或二等奖(前五名)或三等奖(前三名)。

④ 获省级以上优秀教师荣誉称号。

2.2 高职院校

(1) 具有五年以上工作经历、硕士学位及副高级以上专业技术资格,其中副高级年龄不超过 40 周岁,正高级年龄不超过 42 周岁,专业课教师累计有三年以上的企业工作、实践经验。

(2) 独立系统地讲授过 1 门公共课或 2 门以上专业课(专业课教师其中 1 门应是实训或实验等实践性的课程),每年完成学校规定的教学工作量,教学效果良好。

(3) 积极参与专业建设,省级以上精品(精品开放)课程、重点(示范性)专业、示范校重点建设专业、教学(科研)团队的主持人、带头人或骨干成员,或参编出版过本专业较高水平的专著或教材。

(4) 教学成果突出,获省级高等教育教学成果三等奖以上奖励,或本人(指导的学生)在学校以外单位组织的专业技能、行业技能竞赛中获奖(前三名)。

(5) 近五年来在国内外专业学术刊物上发表或被 SCI、EI、ISTP、ISR、SSCI 索引收录有较高水平本专业系列论文(第一作者或通讯作者)。

(6) 近五年来获得下列 4 项中的 1 项:

①主持省部级以上科研(教研、教改)项目 1 项或市厅级科研项目 2 项,或参与国家级项目 1 项(前两名)。

②从事科技开发或产学研合作,取得较好的经济效益或较好的社会影响,或获专利 2 项以上。

③获省部级科学技术奖二等奖或三等奖(前五名)。

④获省级以上优秀教师奖励,或列入省高等职业教育领军人才培养计划,或获行业大师称号。

3. 国家级培养对象

(1) 具有五年以上工作经历、博士学位及高校教师或科研人员系列正高级专业技术资格(高职院校可放宽至硕士学位、正高级专业技术资格),年龄不超过 44 周岁(中医学、人文社科可放宽至 47 岁)。

(2) 独立系统地讲授过 1 门公共课或 2 门以上专业课(本科院校要求其中 1 门为本科生课程),每年完成学校规定的教学工作量,教学效果好,教学业绩显著。

(3) 为本学科发展作出积极贡献,是省级以上重点学科(学科方向)带头人,或省部级以上重点研究平台的负责人;或主持国家级精品(精品开放)课程、双语教学示范课程、实验教学示范中心、特色(名牌)专业、重点(示范性)专业,或主编出版过本专业高水平的专著及教材。

(4) 教学成果突出,获省级高等教育教学成果一等奖(前三名),或获国家级高等教育教学成果奖、教学(行业)技能竞赛奖二等奖(前五名),或指导的学生获省级以上优秀论文表彰。

(5) 在国内外权威学术刊物上发表或被 SCI、EI、ISTP、ISR、SSCI 索引收录有创见、高水平的本专业系列论文(第一作者或通讯作者)。

(6) 近五年来获得下列 4 项的 1 项:

①本科院校的主持国家级科研（教研、教改）项目 2 项或重大国际合作项目，高职院校的主持国家级科研（教研、教改）项目 1 项或省部级科研项目 2 项。

②从事科技开发或产学研合作，解决关键性问题，取得较大的经济效益，在行业内有较大影响。

③获省级以上优秀教师荣誉称号。

④获省部级科学技术奖一等奖（前五名）或二等奖（前三名）或三等奖（排名第一）。

四、遴选办法

（一）方式。采取自下而上推荐遴选的方式。先由基层单位推荐或个人自荐，校级培养对象由各校依据条件遴选后报省教育厅审核；省级和国家级培养对象由各校按照条件推荐至省教育厅，由省教育厅组织评审，从全省范围内择优遴选。

（二）名额。各校遴选的校级培养对象人数不超过本校专任教师（不含附属医院，下同）总数的 4%，推荐的省级以上培养对象人数不超过本校专任教师总数的 1%。

（三）程序

1. 申报人填写《高等学校“千百十人才培养工程”培养对象申报表》。

2. 各校以院（系、部）为基本单位推荐。院（系、部）成立由党政领导和教师代表组成的推荐小组，在认真审阅推荐人选材料和广泛听取群众意见的基础上，向学校提出各层次培养对象的推荐名单并提交推荐材料。

3. 学校成立由党政领导、有关职能处室负责人和教师代表组成的评审委员会（或委托学校学术委员会），按照条件要求和学校教师队伍建设规划综合择优确定推荐人选。符合推荐条件人数特别多的学校，要制定公平、公开的竞选办法，择优推荐。

4. 学校对确定推荐的培养对象在校内公示 7 天，公示无异议后报送省教育厅。

5. 省教育厅成立审核小组和遴选委员会，审核小组核准校级培养对象人选的资格，并对各校推荐的省级和国家级人选进行资格审核，提出初审意见。遴选委员会分学科大类按条件确定省级和国家级培养对象，原则上不考虑学校或学科之间的平衡问题。结果经公示通过后，由省教育厅公布。

五、培养措施

（一）分期动态培养。省教育厅每 2 年遴选一批“千百十”培养对象，每批培养周期为 4 年，实行分期培养，动态管理，期中考核不合格者予以淘汰。

（二）明确培养目标与责任。确定的培养对象与所在学校签订培养协议书，具体确定培养目标、培养期内双方的权利与责任。

1. 省教育厅负责：(1) “千百十”的统一规划及组织实施。(2) 建立“千百十”培养对象信息库。(3) 择优选送培养对象到国内外重点大学进行访学，择优给予省级以上培养对象人才项目资助。(4) 给未按生均拨款学校的省级以上培养对象，按照培养期内每人每月国家级培养对象 1500 元、省级培养对象 800 元的标准发放学术补贴。(5) 对校级培养对象考核结果备案，与学校共同组织省级培养对象的期满考核工作，组织国家级培养对象的期满考核。(6) 对培养期内做出突出成绩的培养对象进行表扬。(7) 检查督促学校落实培养措施。

2. 培养学校负责：(1) 与培养对象签订培养协议书，确定具体培养目标，学校及培养对象的权利、义务与责任。(2) 支持培养对象到国内外重点大学进行访学或参加学术活动；给培养对象优先安排使用仪器设备和图书资料，提供必要的实验室、仪器设备和科研助手；支持培养对象组建学术团队。(3) 按照培养期内每人每月 500 元标准给校级培养对象发放学术补贴；生均拨款学校按照每人每月国家级培养对象 1500 元、省级培养对象 800 元的标准发放本校省级以上培养对象的学术补贴。(4) 落实培养对象学术假制度，在培养期内给省级以上培养对象至少安排半年的学术假，学术假视为在岗工作。(5) 成立培养指导小组，指导培养对象按规律、有计划提升专业水平和教学科研能力，开展教学科研工作。(6) 定期听取培养对象的意见和建议，督促指导培养对象实现培养目标。(7) 对培养对象开展考核以及推荐表扬工作。(8) 引导和支持培养对象积极申报国家级人才工程。(9) 对入选国家千人计划、教育部长江学者奖励计划、自然科学基金委杰出青年计划、广东高校珠江学者岗位计划的培养对象，终止“千百十”培养协议，不再发放学术补贴；培养期内调离学校或期中考核不合格的培养对象，取消其培养资格，停发学术补贴；非生均拨款学校要及时将培养对象工作变动情况报告省教育厅。

3. 培养对象负责：(1) 根据《申报表》中提出的目标任务，参照培养对象期满考核标准，与学校签订培养协议书，明确培养期内师德师风、教育教学、科学研究、服务社会、个人专业提升等方面的工作目标。(2) 模范遵守教师职业道德规范，教书育人，为人师表。(3) 按要求完成教育教学工作任务，保证教学质量和效果。(4) 积极参加科研及学术交流活动，提升科研学术能力。(5) 主动接受指导，虚心听取意见和建议，接受期中（满）考核。(6) 完成协议书中确定的其他各项工作任务。

(三) 加强宣传和做好后续培养工作。省教育厅和学校采取有效措施加大“千百十”的宣传力度，努力提高培养对象的社会地位和社会影响，形成尊重知识、尊重人才的学术氛围和社会风气。积极做好培养对象的后续培养工作，进一步优化

培养对象的工作环境，建立人才培养的长效机制，为培养对象的不断成长提供平台，促进培养对象不断提升。

六、考核办法

（一）考核分为期中考核和期满考核，培养满2年进行期中考核，培养满4年进行期满考核。期中考核结果分为合格和不合格两个等次；期满考核结果分为优秀、良好、合格和不合格四个等次。

（二）考核内容主要包括培养对象培养期内师德表现、教学科研、学术成果等情况。校级培养对象具体考核标准由学校制定。省级以上培养对象期中考核主要侧重师德表现和教学科研工作进展情况和取得的阶段性成效；师德表现良好，按学校规定和培养协议内容正常开展教学科研工作为合格；若有师德不端、学术不端、没有按计划开展工作、年度考核不称职（不合格）、聘期考核不合格、存在违纪、违法等行为之一的为不合格。省级以上培养对象期满考核内容和标准附后。

（三）程序和组织

1. 期中考核：培养对象填写《高等学校“千百十人才培养工程”期中总结简表》，学校组织考核，必要时省教育厅可组织考核。

2. 期满考核：培养对象填写《高等学校“千百十人才培养工程”期满总结表》。校级培养对象由学校组织考核；省级培养对象由学校制定考核方案，组成同行专家考核小组（其中校外专家占考核小组人数的三分之一以上），省教育厅和学校共同组织考核；国家级培养对象由省教育厅组织考核。

3. 考核结束，学校将校级培养对象考核结果报省教育厅备案，省级培养对象考核结果和考核材料报省教育厅审核。

4. 省教育厅将审核后的考核结果反馈学校。期中考核合格者继续培养，不合格者取消培养资格。期满考核合格者，校级培养对象由学校颁发培养证书，省级以上培养对象由省教育厅颁发培养证书。

七、总结表扬

（一）在每批完成期满考核的基础上，省教育厅对每批“千百十”培养工作进行总结，并对在培养期间取得显著业绩的培养对象进行表扬。表扬分先进个人和先进团队两种类型。表扬先进个人和先进团队原则上在省级以上培养对象中进行，特别优秀的校级培养对象也可表扬。

（二）先进个人和先进团队的条件

1. 先进个人

(1) 高质量完成培养协议书规定的工作任务，期满考核为优秀。

(2) 坚持在教学科研工作一线，教书育人，治学严谨，师德高尚，培养期间在教学改革、科学研究、学科建设、技术创新等某方面取得同行公认的显著成就。

(3) 学术造诣高，能准确把握所在学科的发展方向，从事的研究工作有创新性，具有在本学科前沿领域赶超国内外先进水平的能力。

(4) 具有较强的团队协作和科技创新能力，能积极组织科研攻关、指导学术梯队和团队建设。

2. 先进团队

(1) 团队学术带头人应为期满考核为优秀的培养对象，具有较高的学术造诣和创新性学术思想，教书育人，治学严谨，师德高尚，具有良好的组织协调能力和合作精神。

(2) 团队研究方向明确，研究内容符合国家和我省中长期发展规划以及经济社会发展需要；团队整体学术水平优势明显、特色鲜明，具有良好的工作氛围和较强的凝聚力。

(3) 团队在培养对象的带领下，在教学改革、科学研究、人才培养、学科建设、技术创新等某方面取得突出成就，有标志性的成果或已建立了有特色和影响力的学术观点、学术思想和理论体系，或对地方经济社会发展有重要的支撑引领作用。

(三) 表扬的方式

1. 符合条件的培养对象或其带领的团队可自荐或由学校推荐为先进个人或先进团队，由学校组织评议后在校内公示 7 天。公示无异议后报送省教育厅。

2. 省教育厅组织审核小组对学校推荐的先进个人和先进团队材料进行审核，核定表扬对象。

3. 表扬对象核定结果在省教育厅网站公示。公示无异议后，省教育厅对先进个人和先进团队予以通报表扬。

八、本办法自 2012 年 12 月 1 日起实施。

广东省人口与计划生育条例

(广东省第十二届人民代表大会常务委员会公告(第45号), 施行时间: 2009年1月1日)

第一章 总则

第一条 为了实现人口与经济、社会、资源、环境的协调发展, 控制人口数量, 提高人口素质, 维护公民的合法权益, 促进社会进步, 根据《中华人民共和国人口与计划生育法》及有关法律法规, 结合本省实际, 制定本条例。

第二条 居住在本省行政区域内的中国公民和户籍在本省而居住在省外的公民, 以及本省行政区域内的一切国家机关、社会团体、企事业单位和群众自治组织应当遵守本条例。

第三条 人口与计划生育工作应当以宣传教育为主、避孕为主、经常性工作为主, 实行依法管理、村(居)民自治、优质服务、政策推动、综合治理。

人口与计划生育工作应当与发展经济相结合、与帮助群众劳动致富相结合、与建设文明幸福家庭相结合。

人口与计划生育工作应当与增加妇女受教育和就业机会、增进妇女健康、提高妇女地位相结合。

第四条 夫妻双方有依法实行计划生育的义务, 实行计划生育的合法权益受法律保护。不实行计划生育是违法行为。

第五条 各级人民政府统一领导本行政区域内人口与计划生育工作, 实行人口与计划生育目标管理责任制。

各级人民政府的主要负责人是执行本地区人口与计划生育工作任务的第一责任人。做好人口与计划生育工作是考核各级人民政府及其负责人工作实绩的一项重要内容。

第六条 县级以上人民政府人口和计划生育行政部门主管计划生育工作, 在本行政区域内负责本条例的具体实施和监督检查。

县级以上人民政府其他有关部门应当结合各自的职责, 做好有关的人口与计划生育工作。

第七条 村民委员会、居民委员会应当依法做好人口与计划生育工作。

第八条 工会、共产主义青年团、妇女联合会、个体劳动者协会、私营企业协会、

计划生育协会、人口学会等社会团体、企业事业单位和公民应当协助人民政府开展人口与计划生育工作。

第九条 各级人民政府应当将人口与计划生育经费列入财政预算，保障人口与计划生育工作必要的经费，逐年提高人口与计划生育经费投入的总体水平。

各企业事业单位应当安排必要的经费，保证人口与计划生育工作的开展。

第二章 组织实施

第十条 县级以上人民政府根据全国人口发展规划及上一级人民政府人口发展规划，结合当地实际情况，编制本行政区域的人口发展规划，将其纳入国民经济和社会发展规划，根据人口发展规划，制定人口与计划生育实施方案并组织实施。

第十一条 省实行人口和计划生育委员会兼职委员单位制度，市、县（区）实行人口和计划生育机构兼职单位制度。兼职委员单位和兼职单位应当根据人口与计划生育职责分工，制定实施的具体措施。

第十二条 乡镇人民政府、街道办事处设立人口和计划生育工作机构，按人口规模配备人口与计划生育工作专职管理人员，负责本辖区内人口与计划生育的管理工作。

村（居）民委员会设立计划生育委员会，按人口规模配备专职计划生育工作管理人员，负责计划生育的具体管理工作。

国家机关、社会团体、企业事业单位应当根据需要，设立计划生育工作机构或者配备计划生育工作专（兼）职人员，负责本系统、本单位计划生育的具体管理工作。

第十三条 城市人口与计划生育工作实行属地管理、单位负责、居民自治、社区服务。

国家机关、社会团体、企业事业单位应当做好本单位的人口与计划生育管理工作，实行单位法定代表人责任制，接受所在地乡镇、街道人口和计划生育工作机构的业务指导和监督检查。

第十四条 村（居）民委员会、大型厂矿、企业事业单位及流动人口聚居的地方可以建立计划生育协会，组织群众开展计划生育自我教育、自我管理、自我服务。

第十五条 村（居）民委员会应当依法制定计划生育自治章程，报乡镇人民政府或者街道办事处备案。

计划生育自治章程不得与宪法、法律、法规和国家的政策相抵触。

第十六条 流动人口的计划生育工作由其户籍所在地和现居住地的人口和计划

生育工作机构共同负责，以现居住地为主，纳入现居住地的日常管理。

第十七条 全社会都要积极支持人口与计划生育工作。各级宣传、文化、新闻出版、广播电影电视等部门应当组织开展人口与计划生育宣传教育。报刊、影视、广播、文艺等大众媒体，负有开展人口与计划生育的社会公益性宣传工作的义务。

第三章 生育调节

第十八条 鼓励公民晚婚、晚育，提倡一对夫妻生育一个子女。

比法定婚龄迟三周年以上初婚的为晚婚，已婚妇女二十三周岁后怀孕生育第一个子女的为晚育。

第十九条 有下列情形之一的，由夫妻双方共同申请，经乡镇、街道人口和计划生育工作机构或者县级以上直属农林场审批，可再生育一胎子女：

（一）经地级以上市病残儿医学鉴定组织鉴定，第一个子女为残疾儿或者第一胎双胞胎（含多胞胎）子女均为残疾儿，不能成长为正常劳动力，且医学上认为可以再生育的；

（二）再婚夫妻，再婚前一方生育（含依法收养，下同）两个以内子女，另一方未生育过的；

（三）再婚夫妻，再婚前双方各生育一个子女，离婚时依法判决或者离婚协议确定未成年子女随前配偶，新组合家庭无子女的；

（四）再婚夫妻，再婚前双方各生育一个子女，新组合家庭只有一个子女但该子女为残疾儿，不能成长为正常劳动力，且医学上认为可以再生育的；

（五）夫妻双方婚前均未生育过子女，婚后经县级以上医疗、保健机构鉴定患不孕症，依法收养子女后又怀孕的；

（六）夫妻双方为独生子女且只有一个子女的；

（七）夫妻一方在矿山井下、海洋深水下的工作岗位作业连续五年以上，现仍从事该项工作且只有一个子女的；

（八）夫妻双方为农村居民（农业人口，下同），只生育一个子女且是女孩的。

按照前款规定对再生育一胎子女的申请作出的批准，应当报上一级人口和计划生育行政部门备案。

第二十条 符合本条例规定的再生育条件，但有下列情形之一的，不再安排生育，再生育的按超生处理：

（一）夫妻双方均属农村居民，只生育一个子女是女孩，但一方是县级以上组织、

人事部门批准录用的人员；

(二) 城镇居民（非农业人口，下同）生育子女后，夫妻一方或者双方将户籍迁移登记为农村居民的；

(三) 经批准再生育，怀孕后无紧急情况未经县级或者不设区的市级人口和计划生育行政部门批准，擅自人工终止妊娠的；

(四) 遗弃子女或者送养子女后要求再生育的；

(五) 故意致婴儿死亡或者残疾，或者谎报婴儿性别、谎报婴儿死亡的；

(六) 未依法办理收养登记收养子女的；

(七) 违反本条例再生育规定的其他情形的。

第二十一条 村民委员会整个建制转为居民委员会，原属农村居民转为城镇居民的育龄夫妻，只生育一个子女是女孩的，从村民委员会改为居民委员会之日起，四周年内可安排再生育一胎子女；本人自愿将户籍迁出居民委员会，在户籍迁移时虽已安排生育但未怀孕的，取消原生育安排。

农村居民自愿将户籍迁为城镇居民的，除迁入前已安排生育第二个子女且已怀孕的已婚育龄妇女可以生育外，从户籍迁入之日起，均执行城镇居民的生育规定。

第二十二条 少数民族也要实行计划生育，提倡一对夫妻生育一个子女。聚居在自治县的少数民族夫妻，有下列情形之一的，经审批可再生育一胎子女：

(一) 少数民族夫妻是农村居民的；

(二) 少数民族夫妻一方是农村居民，另一方是城镇居民，只生育一个子女且是女孩的；

(三) 夫妻均是农村居民，一方是非少数民族，并在少数民族一方落户居住的；

(四) 少数民族夫妻均为农村居民，依法生育二个子女，经地级以上市病残儿医学鉴定组织鉴定，其中一个或者二个子女为残疾儿，不能成长为正常劳动力，但医学上认为可以再生育的。

第二十三条 归侨、侨眷的生育，户籍在本省但居住在境外的公民的生育，以及配偶是香港特别行政区居民、澳门特别行政区居民、台湾同胞、外国人在本省生育的，除国家另有规定外，按本条例执行。

第二十四条 实行计划生育，以避孕为主。

实施避孕节育手术，应当保证受术者的安全。

为预防和减少非意愿妊娠，各级人口和计划生育行政部门应当创造条件，指导育龄夫妻知情选择避孕节育措施。已生育一个子女的育龄夫妇，女方首选使用宫内

节育器；已生育二个以上子女的，一方首选结扎措施。

第二十五条 育龄夫妻应当自觉落实计划生育避孕节育措施，参加孕情检查，接受计划生育技术服务指导。

不符合本条例有关规定而怀孕的，应当及时采取补救措施。对不及时采取补救措施的，乡镇人民政府、街道办事处人口和计划生育工作机构应当及时指导、督促其落实。

严禁替代他人参加孕情检查和落实避孕节育措施。

第二十六条 育龄夫妻采取绝育手术后，符合再生育规定的，由夫妻双方共同申请，经县级以上人口和计划生育行政部门批准，可施行输精（卵）管复通手术。

第二十七条 禁止歧视、虐待生育女婴的妇女和不育的妇女。

禁止歧视、虐待、遗弃女婴。

第四章 计划生育技术服务

第二十八条 各级人民政府应当采取措施，建立和健全孕情检查、随访服务制度，保障公民享有计划生育技术服务的权利，提高公民的生殖健康水平。

第二十九条 计划生育技术服务网络由计划生育技术服务机构（包括计划生育药具管理站）和从事计划生育技术服务的医疗、保健机构组成，纳入区域卫生规划。

计划生育技术服务机构取得计划生育技术服务机构执业许可证、从事计划生育技术服务的医疗、保健机构取得医疗机构执业许可证后，方可在批准的范围内各自开展计划生育技术服务工作。

禁止个体医疗机构和不符合国家有关规定的人员施行计划生育手术。

第三十条 计划生育技术服务机构和从事计划生育技术服务的医疗、保健机构应当向育龄人员提供安全、有效、适宜的避孕节育服务，承担优生优育和生殖保健咨询以及技术服务。计划生育技术服务机构还应当承担人口与计划生育基础知识宣传教育、药具发放、管理人员培训等任务。

第三十一条 实行计划生育的育龄夫妻免费享受国家规定的基本项目的计划生育技术服务。具体办法按省有关规定执行。

不符合本条例规定生育后落实节育措施的，节育手术费用由本人支付。

第三十二条 县级以上人民政府成立节育手术并发症医学鉴定组织，负责节育手术并发症鉴定工作。

地级以上市人民政府成立病残儿医学鉴定组织，负责病残儿医学鉴定工作。

第三十三条 因节育手术出现并发症的，由县级以上节育手术并发症医学鉴定组织鉴定，并由县级以上人口和计划生育行政部门审核确定后，指定医疗、保健机构或者计划生育技术服务机构治疗。医疗费按第三十一条第一款的规定执行。

职工因节育手术并发症而丧失劳动能力的，参照工伤事故处理；职工以外的其他人员因此而导致生活困难的，由当地人民政府给予适当补助。因节育手术或者治疗节育手术并发症而出现医疗事故的，按国家有关医疗事故处理规定执行。

第三十四条 县级以上人民政府人口和计划生育、卫生、食品药品监督等行政部门，应当按照各自职责，制定胎儿性别鉴定、终止妊娠手术和终止妊娠药品的管理制度，并对本行政区域内胎儿性别鉴定、终止妊娠手术和终止妊娠药品等实施监督管理。

符合本条例规定生育条件，非医学需要、无紧急情况，怀孕十四周以上的已婚育龄妇女，本人要求终止妊娠的，施行手术单位应当查验其县级以上人民政府人口和计划生育行政部门出具的证明。

严禁进行非医学需要的胎儿性别鉴定，严禁非医学需要的选择性别的人工终止妊娠。

第五章 优待奖励与社会保障

第三十五条 职工实行晚婚的，增加婚假十日；实行晚育的，增加产假十五日。城镇其他人员实行晚婚、晚育的，可由当地人民政府给予表扬和奖励。

第三十六条 职工接受节育手术的，享受国家规定的假期。同时施行两种节育手术的，合并计算假期。在规定假期内照发工资，不影响福利待遇和全勤评奖。

第三十七条 本省户籍独生子女父母，由当地人民政府发给独生子女父母光荣证，享受以下优待奖励补助：

（一）属于职工和城镇居民的，从发证之日起至子女十四周岁止，每月发给独生子女保健费十元，并可给予适当奖励。独生子女保健费和奖励金由夫妻双方所在单位各负担百分之五十。职工以外的其他人员由当地人民政府统筹解决。对于城镇居民中的独生子女父母，男性满 60 周岁，女性满 55 周岁时，按一定标准发放计划生育奖励金；

（二）属于农村居民的，由当地人民政府给予奖励或者办理养老保险；

（三）独生子女死亡、伤残后未再生育或者收养子女的夫妻，由人民政府给予一定的扶助金；

（四）就业、住房、扶贫救济及子女入托、入学、医疗等方面，在同等条件下优先照顾；

（五）产妇除享受国家规定的产假外，增加三十五日的产假；男方享受十日的看护假。产假、看护假期间，照发工资，不影响福利待遇和全勤评奖。

前款第一项、第三项规定的计划生育奖励金具体办法和扶助金具体办法由省人民政府自本次修订施行之日起一年内另行制定。

第三十八条 各级人民政府对农村的独生子女户和纯生二女结扎户，应当根据本地实际情况制定优待奖励补助办法。在就业、安排宅基地、生产扶助、扶贫救济、入托、入学和医疗等方面给予优先照顾。

积极发展多种形式的农村养老保障事业，建立和健全人口与计划生育基金会，优先解决农村独生子女户和纯生二女结扎户的基本养老问题。

第三十九条 农村男方到独生女方家结婚落户，以及独生女户、纯生二女结扎户的夫妻户籍随女儿迁入女婿所在村并居住的，享有与所在村居民同等待遇，任何人不得阻挠和歧视。

第四十条 对模范实行计划生育和在计划生育工作中做出显著成绩的单位和在职工人员，给予表彰和物质奖励。

行政、事业单位的计划生育奖励金，按单位所在地县（市、区）上年职工年平均工资的百分之五计算，在单位年度预算内列支。企业的计划生育奖励金，可在当年计税所得额的千分之二以内提取。

第六章 监督管理

第四十一条 全省统一实行计划生育服务证管理制度，对已婚育龄妇女的生育、避孕节育、孕情检查、生殖保健等计划生育有关服务进行管理。已婚育龄妇女应当按照规定领取计划生育服务证。

第四十二条 实行计划生育合同管理制度。计划生育合同应当明确生育、避孕节育、孕情检查，以及计划生育技术服务、奖励保障等方面的内容。

乡镇、街道人口和计划生育工作机构或者村（居）民委员会应当与育龄夫妻依法签订计划生育合同。

国家机关、社会团体、企业事业单位和群众自治组织与建立承包、租赁、劳动关系的单位以及个人，应当依法签订计划生育合同。

依法签订的计划生育合同受法律保护。

第四十三条 对拒不履行避孕节育和孕情检查义务的流动人口育龄夫妻，有关单位和业主应当依照合同规定停止承包或者租赁、辞退解雇、收回房屋。

第四十四条 各级医疗机构和接生单位在对孕妇进行孕期检查及接生前，应当查验其计划生育证明。对无计划生育证明的，应当及时通报当地人口和计划生育行政部门，并协助人口和计划生育行政部门按照有关规定处理。

第四十五条 流动人口育龄妇女在离开户籍所在地前，应当到户籍所在地乡镇或者街道人口和计划生育工作机构办理计划生育证明。

流动人口育龄妇女到现居住地后，应当向现居住地乡镇或者街道人口和计划生育工作机构交验计划生育证明。

第四十六条 有关行政部门办理流动人口育龄妇女的居住证（暂住证）、就业证等证件时，应当核查其经现居住地乡镇或者街道人口和计划生育工作机构查验过的计划生育证明，没有计划生育证明的，应及时通报给现居住地乡镇或者街道人口和计划生育工作机构。

用人单位和个人应当负责被招用的已婚育龄流动人口的计划生育管理工作。对没有计划生育证明的流动人口育龄妇女，不得招聘雇用。

向已婚育龄流动人口出租或者出借房屋的业主，应当配合当地乡镇或者街道人口和计划生育工作机构做好已婚育龄流动人口计划生育管理工作。对没有计划生育证明的流动人口育龄妇女，不得出租或者出借房屋。

第四十七条 对不符合本条例规定生育子女的，应当征收社会抚养费。社会抚养费由县级或者不设区的地级市人民政府人口和计划生育行政部门委托乡镇人民政府，街道办事处或者县级以上直属农林场作出征收决定，具体工作由所属人口和计划生育工作机构执行，村（居）民委员会和有关单位应当协助执行。

当事人一次缴纳社会抚养费确有实际困难的，应当按规定向作出征收决定的单位提出分期缴纳申请，分期缴纳期限不得超过三年。

流动人口不符合本条例规定生育子女的，其社会抚养费的征收办法按照国家有关规定执行。

社会抚养费和滞纳金上缴国库，实行收支两条线管理，任何单位和个人不得截留、挪用、贪污和私分。

第四十八条 国家机关和事业单位、国有企业、国有控股企业，乡镇集体企业对其超生职工应当给予开除处分或者解除聘用合同。对超生的村（居）民委员会成员应当依照有关规定予以处理。

对超生人员，有关单位依照本条例规定作出处理决定之日起，五年内国家机关和事业单位、国有企业、国有控股企业，乡镇集体企业不予招工、录（聘）用；五年内不得选为村（居）民委员会成员和评为先进；七年内不得享受公费医疗福利；七年以上十四年以下不得享受农村股份合作制分红及其他集体福利。

未办理结婚登记生育二胎以上子女及有配偶又与他人生育的，按超生处理。

第四十九条 在评选先进集体、授予个人荣誉称号和确定综合性奖励以及国家机关工作人员、企业事业单位工作人员的考核、任用等方面实行计划生育一票否决制度。

第五十条 任何单位和个人必须依法执行人口与计划生育统计的有关规定，不得虚报、瞒报、伪造、篡改、拒报、迟报人口与计划生育统计资料。

第五十一条 实行人口与计划生育民主管理。乡镇、街道人口和计划生育工作机构以及村（居）民委员会应当对有关计划生育政策和人口出生计划的落实情况，人口与计划生育统计情况，节育措施落实情况，以及社会抚养费征收等情况定期公布，接受群众监督。

第五十二条 各级人民政府及其工作人员在推行人口与计划生育工作中应当严格依法行政，文明执法，不得侵犯公民的合法权益。

人口和计划生育行政部门及其工作人员依法执行公务受法律保护。人口和计划生育工作人员在依法执行公务过程中，各有关部门、单位和公民应当予以配合，不得拒绝、阻碍人口和计划生育工作人员进入相关场所开展工作。

第七章 法律责任

第五十三条 对不符合本条例规定生育子女的，应当按下列规定征收社会抚养费：

（一）城镇居民超生一个子女的，对夫妻双方分别按当地县（市、区）上年城镇居民人均可支配收入为基数，一次性征收三倍以上六倍以下的社会抚养费，本人上年实际收入高于当地县（市、区）上年城镇居民人均可支配收入的，对其超过部分还应当按照一倍以上二倍以下加收社会抚养费；超生二个以上子女的，以超生一个子女应征收的社会抚养费为基数，按超生子女数为倍数征收社会抚养费；

（二）农村居民超生一个子女的，对夫妻双方分别按当地乡镇农民上年人均纯收入为基数，一次性征收三倍以上六倍以下的社会抚养费，本人实际上年纯收入高于当地乡镇农民上年人均纯收入的，对其超过部分还应当按照一倍以上二倍以下

加收社会抚养费；超生二个以上子女的，以超生一个子女应征收的社会抚养费为基数，按超生子女数为倍数征收社会抚养费；

（三）未办理结婚登记生育第一个子女，六十日内未补办结婚登记的，按本条第（一）项或者第（二）项规定的计算基数征收二倍的社会抚养费；未办理结婚登记生育二胎以上子女的，按本条第（一）项或者第（二）项规定的计算基数征收三倍以上六倍以下的社会抚养费；有配偶又与他人生育的，按本条第（一）项或者第（二）项规定的计算基数征收六倍以上九倍以下的社会抚养费。

未依法办理收养登记收养子女的，按前款规定处理。

第五十四条 有下列行为之一的，由县级以上人民政府人口和计划生育行政部门或者卫生行政部门依据职权责令改正，并给予处分，没收违法所得；属国家工作人员的，给予开除处分；违法所得一万元以上的，处违法所得二倍以上六倍以下的罚款；没有违法所得或者违法所得不足一万元的，处一万元以上三万元以下的罚款；情节严重的，由原发证机关吊销执业证书；构成犯罪的，依法追究刑事责任：

（一）非法为他人施行计划生育手术的；

（二）利用超声技术和其他技术手段为他人进行非医学需要的胎儿性别鉴定或者选择性别的人工终止妊娠的；

（三）实施假节育手术、进行假医学鉴定、出具虚假计划生育证明的。

第五十五条 伪造、变造、买卖计划生育证明或者组织他人冒名顶替参加孕情检查、落实节育措施的，由县级以上人民政府人口和计划生育行政部门没收违法所得，违法所得五千元以上的，处违法所得二倍以上十倍以下的罚款；没有违法所得或者违法所得不足五千元的，处五千元以上二万元以下的罚款；构成犯罪的，依法追究刑事责任。

使用虚假计划生育证明的，由县级以上人民政府人口和计划生育行政部门处五百元以上二千元以下的罚款。

以不正当手段取得计划生育证明的，由县级以上人民政府人口和计划生育行政部门取消其计划生育证明；出具证明的单位有过错的，对直接负责的主管人员和其他直接责任人员依法给予处分。

第五十六条 组织进行非医学需要的胎儿性别鉴定或者选择性别的人工终止妊娠的，由县级以上人民政府人口和计划生育行政部门没收违法所得，并处二万元以上三万元以下罚款；属国家工作人员的，给予开除处分。

自报新生儿死亡但不能提供合法证明的，由县级以上人民政府人口和计划生育

行政部门对当事人处五千元以上一万元以下的罚款；构成犯罪的，依法追究刑事责任。

第五十七条 计划生育技术服务人员违章操作或者延误抢救、诊治，造成严重后果的，依照有关法律、法规的规定承担相应的法律责任。

第五十八条 国家机关工作人员在计划生育工作中，有下列行为之一，构成犯罪的，依法追究刑事责任；尚不构成犯罪的，给予处分；有违法所得的，没收违法所得：

- （一）侵犯公民人身权、财产权和其他合法权益的；
- （二）滥用职权、玩忽职守、徇私舞弊的；
- （三）索取、收受贿赂的；
- （四）截留、克扣、挪用、贪污计划生育经费或者社会抚养费的；
- （五）虚报、瞒报、伪造、篡改或者拒报人口与计划生育统计数据的。

第五十九条 对不能完成人口与计划生育目标管理责任制的人民政府的主要负责人，追究其领导责任。

对不履行计划生育综合治理职责分工的有关部门和计划生育兼职委员单位以及兼职单位，追究其负责人责任，情节严重的依法给予处分。

第六十条 有关部门和单位不履行有关协助计划生育管理义务的，由当地人民政府责令改正，并给予通报批评；对直接负责的主管人员和其他直接责任人员依法给予处分。

第六十一条 拒绝、阻碍人口和计划生育部门及其工作人员依法执行公务，有下列行为之一的，由县级以上人民政府人口和计划生育行政部门或者乡镇、街道人口和计划生育工作机构给予批评教育并予以制止；属职工的，由所在单位给予处分。违反《中华人民共和国治安管理处罚法》的，由公安机关依法处罚；构成犯罪的，依法追究刑事责任：

- （一）威胁、殴打计划生育工作人员或者毁坏其财产、严重干扰其家庭正常生活和生产的；
- （二）造谣惑众、煽动闹事，扰乱计划生育工作秩序，毁坏计划生育部门财物的；
- （三）藏匿违反计划生育对象的。

第六十二条 不按规定参加孕情检查或者落实避孕节育措施、补救措施的，由县级以上人民政府人口和计划生育行政部门给予警告，并限期改正；逾期不改正的，可处二百元以下的罚款，并责令限期落实。

替代他人参加孕情检查、落实节育措施的，由县级以上人民政府人口和计划生育行政部门对替代者处五百元以上二千元以下的罚款。

第六十三条 生育第一胎子女未按规定办理生育登记手续生育的，由乡镇、街道人口和计划生育工作机构责令限期补办。

符合本条例规定再生育一胎子女的条件，但未经审批而怀孕的，应当补办审批手续；生育时仍未补办审批手续的，由县级以上人民政府人口和计划生育行政部门按照本条例第五十三条规定的计算基数征收百分之二社会抚养费。

第六十四条 用人单位和个人雇用无计划生育证明的流动人口育龄妇女或者不履行流动人口计划生育管理职责的，由县级以上人民政府人口和计划生育行政部门给予警告，可以并处一千元以下的罚款。

流动人口育龄妇女不按照规定办理或者交验计划生育证明的，由其现居住地县级以上人民政府人口和计划生育行政部门或者乡镇、街道人口和计划生育工作机构责令限期补办或者交验；逾期仍不补办或者交验的，由其现居住地县级以上人民政府人口和计划生育行政部门给予警告，可以并处五百元以下的罚款。

第六十五条 当事人未在规定期限内足额缴纳应当缴纳的社会抚养费的，自欠缴之日起，按照国家有关规定加收滞纳金，仍不缴纳的，由作出征收决定的县级以上人民政府人口和计划生育行政部门依法申请人民法院强制执行。

第六十六条 公民、法人和其他组织认为行政机关在实施计划生育管理过程中侵犯其合法权益的，可以依法申请行政复议或者提起行政诉讼。

第六十七条 当事人在法定期限内不申请复议或者起诉，又不执行处罚决定的，作出处罚决定的机关可以申请人民法院依法强制执行。

第八章 附则

第六十八条 本条例自 2009 年 1 月 1 日起施行。

广东技术师范学院教学科研和教辅单位 内设机构设置管理办法（试行）

（文号：广师院〔2013〕191号，施行时间：2013年7月2日。）

第一章 总则

第一条 为规范和加强我校教学单位、科研单位、教辅单位内设机构的管理，根据广东省编办《广东省普通高等学校机构编制标准》（粤机编办〔2010〕193号）、《广东技术师范学院机构编制方案》（粤机编〔2007〕8号）和广东省教育厅《关于核准广东技术师范学院岗位设置方案的通知》（粤教人函〔2010〕188号）的有关规定，结合我校实际情况，特制定本办法。

第二条 教学科研单位内设机构的设置应根据教学、科研和学科建设等工作的实际需要，遵循有利于专业建设、学科发展、教学管理、人力及物质资源的充分利用、对外交流与合作的原则。教辅单位内设机构的设置应根据工作的需要，遵循精简和有利于内部管理与各项工作开展的原则。

第三条 教学单位可内设三级机构（办公室、系（部）、专业、直属教研室、实验中心），科研单位只设三级机构（办公室、直属研究室）；教辅单位只设三级机构（办公室、部或中心）。

第二章 机构设置的条件和要求

第四条 二级单位内设的办公室：按学校机构编制方案规定执行。

第五条 继续教育学院、档案馆内设科级机构：按学校机构编制方案规定执行。

第六条 二级教学单位内设的系（部）、专业、直属教研室：应按一级学科、二级学科或本科专业进行统筹规划，至少应覆盖一个本科专业和与本科专业密切相关的学科。

第七条 二级教学单位内设的实验中心：应遵循加强实验教学管理和便于学院实验室资源充分利用的原则设置。

第八条 二级单位内设的研究所为四级机构，其设置按《广东技术师范学院科学研究机构管理办法》（广师院〔2007〕68号）规定执行。

第九条 二级单位内设的研究所在科学研究、学科建设、人才培养、协同创新等方面成绩显著的，经学校研究同意，可晋升为三级或以上机构。

第十条 教辅单位内设的部或中心：应根据有利于内部管理和精简的原则设置。

第三章 机构设置和调整程序

第十一条 教学科研单位和教辅单位提出内设三级机构的设置（或调整）论证报告，内容应包括：拟设置或调整机构的理由、机构名称、职责范围、人员编制、下属机构的设置情况等，经所在单位领导班子会议讨论通过，填写《内设机构设置（调整）审批表》（见附件1），由有关职能部门会同人事处审核，送分管校领导同意后报学校校长办公会议研究决定。

第十二条 教学单位内设三级机构的设置（或调整）归口审核：系（部）、专业、直属教研室由教务处、人事处审核；实验中心由设备与实验室管理处、人事处审核。

第十三条 科研单位内设的三级直属研究室由科研处、人事处审核。

第十四条 教辅单位内设的三级部或中心由人事处审核。

第十五条 除经学校批准设立的第三条列明的三级机构外，二级单位内设的四级机构由各所在单位领导班子会议研究决定自行设置，四级机构负责人报学校组织部备案。

第四章 机构负责人职数

第十六条 办公室设主任（或副主任）1名。

第十七条 继续教育学院、档案馆内设科级机构负责人的配置按学校有关规定执行。

第十八条 教学单位内设三级机构的系、直属教研室、实验中心、研究所：9人以下设主任（所长）1名；10人以上的可增设副主任（副所长）1名。

第十九条 根据《广东技术师范学院本科专业负责人制度》（广师院〔2009〕252号）规定，每一个本科专业设置一名专业负责人。

第二十条 科研和教辅单位内设三级机构的部或中心：只设主任（部长）1名。

第五章 机构负责人任职条件和要求

第二十一条 办公室主任（或副主任），继续教育学院、档案馆内设科级机构负责人任职条件与要求按照学校科级干部任用条件规定。

第二十二条 系、直属教研室的正、副主任：1、政治思想表现好，工作责任心

强，身体健康；2、具有本科以上学历并副高及以上职称或具有博士学位并讲师及以上职称；3、系统地主讲过一门以上主干课程，有较高的学术水平和较丰富的教学经验，有较强的组织能力和业务能力，在教师中有较高威信。

第二十三条 专业负责人的聘任条件按《广东技术师范学院本科专业负责人制度》执行。

第二十四条 实验中心和教辅单位下设部或中心的主任（部长）：1、政治思想表现好，工作责任心强，身体健康；2、具有本科以上学历和本专业中级以上职称；3、有较丰富的教辅工作经验，有较强的组织能力和业务能力。

第六章 机构负责人聘任

第二十五条 办公室主任（或副主任），继续教育学院、档案馆内设科级机构负责人由组织部通过干部任用程序产生；其他内设三级机构负责人由所在单位民主推荐，经所在单位领导班子会议讨论决定后，填写《内设机构负责人聘任审批表》（附件2），经有关职能部门、人事处、组织部审核送分管校领导同意后，报学校校长办公会议研究决定。

第二十六条 教学单位的系、直属教研室和实验中心主任原则上应由本科专业负责人担任。

第二十七条 内设机构负责人由组织部发文聘用，负责人每聘期为4年。聘期内中途调整负责人的聘期从发文之日起至该聘期截止日。

第二十八条 三级内设机构负责人的任职经历可做为晋升职务的参考依据。

第七章 附则

第二十九条 本办法自印发之日起施行，原有规定与本办法不一致的，以本办法为准。

第三十条 本办法由广东技术师范学院组织部、人事处、教务处、科研处、设备与实验室管理处负责解释。

附件：1. 内设机构设置（调整）审批表

2. 内设机构负责人聘任审批表

附件 1：

内设机构设置（调整）审批表

机构名称			
职责范围			
下设部门			
拟申报人员编制			
设置（调整）理由	（盖章） 年 月 日		
职能部门意见	（盖章） 年 月 日	人事处意见	（盖章） 年 月 日
主管校领导意见	（盖章） 年 月 日	学校审批意见	（盖章） 年 月 日
备注			

本表用 A4 纸一式二份，二级单位、人事处各存一份。

附件 2:

内设机构负责人聘任审批表

姓 名		性别		出生年月		民族	
籍 贯		政治面貌		参加工作时间			
职 称		文化程度		所学专业			
毕业院校				毕业时间			
简 历							
拟聘任 岗位职务							
拟聘任 期限	从 年 月 日至 年 月 日止						
二级 单位 意见	签名： (盖章) 年 月 日			职 能 部 门 意 见	签名： (盖章) 年 月 日		
人 事 处 意 见	签名： (盖章) 年 月 日			组 织 部 意 见	签名： (盖章) 年 月 日		
分 管 校 领 导 意 见	签名： 年 月 日						

本表用 A4 纸打印，一式叁份，二级单位、人事处、组织部各存一份。

广东技术师范学院绩效工资实施办法

(文号：广师院〔2015〕214号，施行时间：2015年9月1日。)

第一章 总则

第一条 根据《关于印发广东省其他事业单位绩效工资实施意见的通知》(粤人社发〔2011〕262号)、《广东省属其他事业单位绩效工资实施办法》(粤人社发〔2012〕92号)、《关于核定广东技术师范学院绩效工资总量的通知》(粤薪规办〔2013〕344号)等有关文件精神，结合我校实际，制定本实施办法。

第二条 适用范围：本办法实施对象为列入我校事业编制在岗人员和人事代理人员。

第三条 基本原则

(一)注重绩效，体现公平。强化岗位职责，坚持多劳多得、优绩优酬，向教学科研一线倾斜，兼顾各类岗位的收入平衡，合理控制收入差距。

(二)总量控制，二级管理。学校在上级部门核定总量限额内，根据当年可分配资金情况实行动态分配管理。各教学单位在学校分配原则的指导下，根据在岗教职工业绩和贡献大小进行自主再分配。

(三)分类考核，强化激励。根据不同岗位的性质与特点，分类制定专业技术岗位、管理岗位、工勤技能岗位考核办法，以绩效考核作为教职工收入分配的主要依据。

(四)平稳过渡，有效衔接。充分考虑学校原分配制度的延续性，在保证教职工收入稳步提高的同时，注重学校的可持续发展。

第二章 绩效工资构成

第四条 绩效工资实施后，教职工收入由以下五部分组成：一是基本工资，包括岗位工资和薪级工资；二是国家和省规定津补贴，包括地区差、特殊岗位津补贴；三是按规定保留的改革性补贴，包括住房公积金、住房货币补贴、住房维修和物业管理货币化改革补贴(简称住房维修金)、通讯费补贴等；四是计划生育工作达标奖励金；五是绩效工资，包括基础性绩效工资和奖励性绩效工资。其中前四项按国家和省相关规定执行，第五项绩效工资在省人社厅、省财政厅核准的总量范围内实行总量控制。

第三章 基础性绩效工资

第五条 基础性绩效工资具体项目设岗位津贴（即财政工资的岗位津贴）、节日补贴。

第六条 基础性绩效工资主要体现岗位职责、基本工作量和出勤情况，岗位津贴按个人所执行岗位工资对应的标准执行，按月随工资发放。岗位津贴发放标准按省人社厅规定的《省属事业单位工作人员岗位津贴参考标准表》执行。节日补贴在绩效工资总量内由学校按省规定上限内确定发放办法和标准。

第四章 奖励性绩效工资

第七条 教职工的奖励性绩效工资实行总量控制，切块管理。奖励性绩效工资总额为上级核定的绩效工资总额减去基础性绩效工资总额（财政工资中的岗位津贴和节日补贴）。根据学校事业发展需要，奖励性绩效工资分为学校统筹金和工作业绩金两部分。工作业绩金总额为奖励性绩效工资总额减去学校统筹金总额。

第八条 学校统筹金主要用于教学奖励、科研工作业绩金和奖励、各类部门或个人综合性表彰奖励、校聘教学科研关键岗位津贴及其他机动性奖励、年度绩效考核优秀奖励等。工作业绩金主要用于教学、科研（纳入学校科研统筹）、教辅、管理和服务等方面工作的分配。

第五章 工作业绩金标准

第九条 各类岗位工作业绩金系数标准如下：

（一）教学科研岗位

岗位	职称	工作业绩金系数
教学科研岗位	正高 1 档	1. 90
	正高 2 档	1. 50
	副高	1. 20
	中级	1. 00
	初级	0. 80
	员级、见习期	0. 70

（二）教辅岗位

岗位	职称	工作业绩金系数
教辅岗位	正高 2 档	1. 30
	副高	1. 10
	中级	0. 90
	初级	0. 70
	员级、见习期	0. 60

（三）管理岗位

岗位	职务	工作业绩金系数
党政管理岗位	正校	1. 80
	正厅级、副校	1. 60
	副厅级、正处	1. 40
	正处级、副处	1. 20
	副处级、正科	1. 00
	正科级、副科、主任科员	0. 90
	副科级、副主任科员	0. 80
	科员	0. 70
	办事员、见习期	0. 60

（四）工勤技能岗位

岗位	职称	工作业绩金系数
工勤岗位	技师	0. 80
	高级工	0. 70
	中级工	0. 60
	初级工	0. 55
	普工、熟练期	0. 50

注：人事代理人员按聘用岗位相应工作业绩金系数标准的 80% 执行。

第十条 岗位设置

（一）教学科研岗位系指：教学单位的专任教师岗位和科研单位的专职科研岗位。

其中，正高 1 档系指：两院院士、长江学者、国家有突出贡献中青年专家、国家 973 项目首席科学家、国家社科基金重大项目首席专家、国家 863 计划重大项目首席专家、国家自然科学基金创新群体学术带头人、国家实验室主任、教育部创新团队项目负责人、国家级教学名师奖获得者。

（二）管理岗位系指：党政管理岗位和政治辅导员岗位。

（三）教辅岗位系指：教学单位、广东工业实训中心、计算机网络中心、教育技术中心（与教育技术与传播学院合署）的实验教辅岗位；图书馆、档案馆、师资培训中心、广东省中等职业学校德育研究与指导中心（挂靠社科部）、学报编辑部、教学改革与发展中心、财务处、审计处、基建处、门诊部等单位的专业技术岗位。

（四）工勤岗位系指：各单位的工勤技能岗位。

第十一条 单位工作业绩金标准 = 年可分配工作业绩金总额 / 全校各类岗位年工作业绩金系数之和。

学校可根据每年用于分配的奖励性绩效工资总量情况，调整当年单位工作业绩金标准。

第六章 学校统筹金分配

第十二条 学校按当年可分配的工作业绩金总额提取 8-10% 的经费，用于科研工作业绩金和科研奖励金，由科研处根据《广东技术师范学院科研工作量计算办法（试行）》（广师院〔2015〕49 号）和《广东技术师范学院重大科研成果及专项奖励办法（试行）》（广师院〔2015〕50 号）的有关规定统筹分配和奖励。

第十三条 学校的教学奖励、各类部门或个人综合性表彰奖励、校聘教学科研关键岗位津贴及其他机动性奖励，按原发放渠道及实际情况确定发放办法和标准。

第十四条 年度绩效考核优秀奖励金，按省有关规定执行。

第七章 工作业绩金分配

第十五条 学校根据全年可分配工作业绩金总额，按照教学、教辅、管理和工勤技能四个岗位系列的工作业绩金系数之和所占比例进行划块。

第十六条 取消原发放的年度绩效考核奖励金，将原该项经费总额纳入全年可分配的工作业绩金总额中统一进行分配。

第十七条 工作业绩金项目包括：专任教师工作业绩金、非专任教师工作业绩金、硕士研究生培养津贴、公选课课酬、交叉专业基础课课酬（从聘课单位的工作业绩金中支付）、成教生和留学生课酬及其相关管理费、白云校区工作补贴、兼职岗位津贴等。

第十八条 工作业绩金的发放办法分计拨和计发两类：计拨的单位包括各教学单位、广东工业实训中心和计算机网络中心，由学校将工作业绩金打包拨付给上述单位进行二次分配。其他单位人员的工作业绩金由学校按规定办法和标准计发到个人。

第十九条 工作业绩金计算办法

（一）专任教师工作业绩金计拨办法：

专任教师的工作业绩金分为专任教师系数业绩金（占 30%）、普教生学费业绩金（非公共课专任教师，占 70%）或公共课工作量业绩金（公共课专任教师，占 70%）两部分。

第一步：分配专任教师系数业绩金，即

某教学单位当月专任教师系数业绩金 = 该单位当月专任教师工作业绩金系数之和 × 单位工作业绩金标准 × 30%；

注：专任教师的系数业绩金每学年按 12 个月逐月核拨。

第二步：分配普教生学费业绩金或公共课工作量业绩金，即

1. 某教学单位本学年普教生学费业绩金 = (X 总 - 上学年公选课课酬 - 上学年成教课课酬及管理费) × (本学年该学院普教生学费收入总额 / 本学年全校普教生学费收入总额)。

注：① 普教生年学费业绩金总额 X 总 = 有普教生的各教学单位非公共课专任教师工作业绩金年系数之和 (当年 9 月实际数) × 单位工作业绩金标准 × 70%。

② 教学单位各学年的普教生学费业绩金在每学年初一次性计拨。

2. 某教学单位本学期公共课工作量业绩金 = G 总 × (本学期该教学单位普教生公共课总学时 / 本学期全校普教生公共课总学时)。

注：① 本学期公共课工作量业绩金总额 G 总 = (各教学单位公共课专任教师工作业绩金年系数之和 (当年 9 月实际数) × 单位工作业绩金标准 × 70%) ÷ 2。

② 教学单位各学期的公共课工作量业绩金在每学期初一次性计拨。

③ 每学期全校和各教学单位的普教生公共课总学时，由教务处按人才培养方案的课表学时数统计后，报人事处作为计拨公共课工作量业绩金的依据。

(二) 广东工业实训中心和计算机网络中心工作业绩金计拨办法

该单位当月工作业绩金 = 该单位当月教职工业绩金系数之和 × 单位工作业绩金标准。

注：1. 聘用讲师及以上教师职称的，工作业绩金按教师岗位标准执行；

2. 中心主任和副主任聘用教师职称的可就高按教师岗位标准执行。

(三) 非专任教师工作业绩金计算办法

教学单位正 (副) 院长 (主任) 的工作业绩金可就高按所聘用教师岗位标准执行。管理人员、政治辅导员、教辅人员、工勤人员的工作业绩金按聘用岗位标准执行，其中管理人员、政治辅导员、工勤人员已聘用专业技术岗位的工作业绩金可就高按相应教辅岗位标准执行。

(四) 硕士研究生培养津贴计拨办法

1. 各研究生培养单位的硕士研究生培养津贴，每学年初按财政拨款每年每生 17200 元的 25% 一次性计拨，由各研究生培养单位根据学校《广东技术师范学院教学工作绩效考核办法》的规定，制定本单位分配方案。

2. 各研究生培养单位每学期的研究生公共课课酬，由研究生处核算后造表报人事处计拨到任课教师所属单位，经费由学校负担。

3. 硕士研究生教育相关经费按《广东技术师范学院硕士研究生教育相关经费管理规定（试行）》（广师院〔2007〕468号）规定执行。

（五）公选课课酬计算办法

1. 某教师公选课课酬=计划学时数×单位课酬×1.3×任课教师岗位工作业绩金系数×学生系数

其中：学生系数指每班学生40人及以下为1、41-60人为1.1、61-80人为1.2、81-100人为1.3、101-120人为1.4、121人及以上为1.5

2. 公选课课酬由教务处核算造表送人事处计拨（发）。属计拨单位的，每学期初一次性计拨至任课教师所属单位；属计发单位的，每学期分三次平均计发到个人。

（六）交叉专业基础课课酬计算办法

1. 各教学单位之间交叉承担专业基础课教师包括：交叉承担专业基础课的本部门教师，由教务处统一认定的交叉课程归属单位聘请交叉承担专业基础课的非本部门教师。

2. 课时计算

(1) 合班课时折算：单独自然班为1；两个自然班合班为1.4；三个自然班合班为1.7；四个自然班合班及以上为1.9。

(2) 考核补贴学时：考试课每个自然班8学时，考查课每个自然班4学时（合班的考核补贴按每一自然班8或4学时计算）。

(3) 总课时=实际授课学时+考核补贴学时。

3. 课酬标准及计算方法

交叉专业基础课课酬=总课时×任课教师工作业绩金系数×单位课酬（按公选课单位课酬标准）×70%。

4. 各教学单位之间交叉承担专业基础课的课酬，在每学期末由相关教学单位之间核定后，函告人事处从聘课单位工作业绩金中将交叉课课酬总额划拨到任课教师单位，由任课教师的派出单位（课程归属单位）二次分配。

（七）成教生和留学生课酬及其相关管理费计算办法

成教生和留学生课酬及其相关管理费，从每年收到属于学校的成教生和留学生实际学费中，分别按6%和16%的标准计拨至继续教育学院和国际教育学院。由其参照公共教学部的本科平均课酬标准及有关规定核拨至相关教学单位，并将划拨情况送人事处备案。

（八）白云校区工作补贴

白云校区工作补贴办法，按学校《白云校区工作补贴管理办法（试行）》（广师院〔2012〕264号）执行。其中，拨给各二级学院在白云校区的普教生学费津贴标准调整为每年每生100元。公共（选）课教师到白云校区任课的工作补贴标准调整为每人每天40元。

（九）兼职岗位津贴

1. 由学校聘用的非公共教学单位系（部、教研室、中心）主任、承担课堂教学任务的教辅单位教学部主任、本科专业负责人，每学期按每人1500元的标准计拨兼职岗位津贴；公共教学单位教研室主任，每学期按每人1200元的标准计拨兼职岗位津贴。由教学单位领导兼任系（部、教研室、中心）主任的，则由副主任享受该兼职岗位津贴。各单位选任的分工会主席，每学期按每人600元的标准计拨（发）兼职岗位津贴。以上人员同时兼任两个职务的，按就高原则只享受一项兼职岗位津贴。

2. 各教学单位全日制普教新生班和毕业班的班主任岗位津贴，按《广东技术师范学院班主任工作实施办法》（广师院〔2007〕495号）规定执行。

第八章 工作业绩金管理

第二十条 工作业绩金计拨的单位在二级分配管理中，应成立绩效工资改革工作小组，由班子成员、分工会主席及教职工代表组成，人数不少于5人（单数）。负责根据学校绩效考核办法的相关规定细化分配办法，制定本单位的工作业绩金具体分配办法。各计拨单位工作业绩金分配方案，需经本单位教职工大会或二级教代会审议、报人事处备案后执行。

第二十一条 计拨单位制定的具体分配办法应遵循工作业绩金全部或大部分用于奖励超工作量的原则，包括基本工作量业绩金、超工作量业绩金的计算办法，绩效考核办法和发放程序。

每学年由教务处和研究生处分别公布该学年本专科和研究生课堂教学的平均工作量，各教学单位根据学校的课堂教学平均工作量，结合实际自行规定本单位各教学岗位的基本课堂教学工作量。

第二十二条 只有研究生培养的二级学院，其专任教师只计拨专任教师系数业绩金。

第二十三条 教学单位领导和非教学单位“双肩挑”人员在正常工作时间内，原则上平均每周承担各类各层次的课堂教学不超过4学时，确因特殊需要超过的，须事先报组织部审批同意。“双肩挑”人员完成的教学科研工作业绩金由其承担任务的单位计发，未经批准的不予计发。

第二十四条 其他管理岗位人员在正常工作时间内，原则上不得承担课堂教学任务，确因特殊需要，由本人提出申请，所在单位领导同意，报教务处审批同意，平均每周承担各类各层次的课堂教学不超过 2 学时。经批准承担的课堂教学工作业绩金由其承担任务的单位计发，未经批准的不予计发。

第二十五条 在岗人员全（半）脱产进修学习（含公派出国（境）工作和进修），必须报学校批准，未按规定上报学校且未经学校同意的，所占用的工作时间按旷工处理。经学校批准的全脱产进修学习的人员，在进修学习期间全额发放基础性绩效工资，属非专任教师的停发（拨）工作业绩金。

第二十六条 经学校派出挂职锻炼人员、驻村扶贫人员、援疆援藏工作人员、参加党校学习人员，在派出期间按管理岗位或教辅岗位的相应标准计发（拨）工作业绩金。

第二十七条 经学校批准借调到我校的人员，从到校之日起，按同类岗位人员计发（拨）工作业绩金。

第二十八条 教学单位新成立未满三年者，如其专任教师人均普教生学费业绩金水平居全校教学单位倒数第 1 名的，则按倒数第 2 名的教学单位专任教师人均普教生学费业绩金水平的 95 % 标准予以补足至办学满三年止。

第二十九条 专任教师系数业绩金和非专任教师工作业绩金依考核和考勤情况逐月计发（拨）。

第三十条 其它规定

（一）岗位发生变动的，从变动的下月起按新聘岗位计发（拨）工作业绩金。

（二）新进校人员，从报到之日起按所聘岗位计发（拨）工作业绩金。

（三）退休返聘人员按所任岗位的同类在职人员的办法计发（拨）工作业绩金，其中任管理岗位的按同类在职人员不带“长”的工作业绩金标准计发（拨）。退休返聘人员除工作业绩金外，其他津补贴和福利均按退休人员的规定执行。

（四）经学校批准退休、退職人员，自领取退休费或退職费之日起停发（拨）工作业绩金。调出、辞职、解聘、出国（境）定居等原因离校的人员，自离岗之日起停发（拨）工作业绩金。

第九章 绩效考核

第三十一条 根据事业单位岗位绩效工资实施要求，学校将建立依据岗位职责标准，以突出质量与实绩为导向的教职工分级分类绩效考核评价体系，考核结果作为绩效工资分配、岗位聘用、职务晋升、各种表彰奖励等的主要依据。

第三十二条 绩效考核应根据岗位工作性质与特点，设置不同岗位教职工绩效考核重点。教师的绩效考核根据其所聘岗位职责，主要考核教师的师德，完成教学、科研、社会服务等方面取得的实绩情况。其他专业技术人员的绩效考核依据其所聘岗位职责，主要考核其履行岗位职责和专业科研情况，重点突出辅助学校教育教学的质量和效果。管理人员的绩效考核根据岗位目标和工作职责，重点考核其履行岗位职责和为教学科研服务、为师生服务的质量和效果，突出服务态度、服务效率、管理水平和管理质量情况等。工勤技能人员重点考核其在承担技能操作和维护、后勤保障、服务等岗位职责和完成工作任务的情况，以及为教学科研服务、为师生服务的情况，重点突出服务态度、服务效率、服务质量以及服务水平等情况。

第三十三条 绩效考核每自然年度进行一次，由学校统一组织。考核分为优秀、合格、基本合格和不合格 4 个等次。

第三十四条 对正常履行岗位职责、完成基本工作量和学校、所在单位规定的其他工作任务的教职工，基础性绩效工资（岗位津贴和节日补贴，下同）全额发放。

第三十五条 新进校不满一年、请产假或哺乳假 3 个月以上、经学校批准脱产进修、学校安排挂职锻炼、所从事科研项目处于重点攻关阶段等特殊情形的教学科研岗位人员，经本人提出申请，学院审核同意、学校批准后，可适当减免当年度考核工作量。

第三十六条 考核、假期、处分、处罚的绩效工资计发办法：

（一）年度考核合格及以上的方可发放相应的基础性绩效工资和奖励性绩效工资。年度考核为基本合格的，从下一考核年度起（12 个月，下同），工作业绩金按 70% 计发（拨）。年度考核不合格或因犯错误年度考核不评定等次的，从下一考核年度起，基础性绩效工资和工作业绩金按 50% 计发（拨）。

（二）请假期间的基础性绩效工资和改革性补贴的计发，按《广东技术师范学院教职工请假制度和假期待遇暂行规定》（广师院〔2013〕241 号）执行。

（三）请病假的，根据病假累计天数扣发（拨）工作业绩金。

获省部级以上劳动模范（先进工作者）称号、突出贡献专家称号、享受国务院特殊津贴专家，仍然保持荣誉的；因公负伤治疗和康复期间的；患重大疾病（按中保人寿所规定的疾病释义）和精神病期间的，病假期间的工作业绩金按管理或教辅岗位同类人员标准全额计发（拨）。

（四）请事假的，当年事假累计不满 10 天及以下的，根据事假天数扣发（拨）工作业绩金。当年事假累计 11-20 天的，扣发（拨）1 个月工作业绩金；当年事假累计 21-30 天的，扣发（拨）2 个月工作业绩金；以此类推，当年事假累计每增加 10 天的，相应增加扣发（拨）1 个月工作业绩金。

（五）非公派国内全脱产进修学习或自费出国留学的，从离岗之日起停发（拨）工作业绩金，若已与学校签订了协议的，则按协议规定执行。

（六）当年累计旷工 1 天的，扣发（拨）半个月工作业绩金；当年累计旷工 2 天的，扣发（拨）1 个月工作业绩金；当年累计旷工 3 天的，扣发（拨）2 个月工作业绩金；以此类推，当年旷工累计每增加 1 天的，相应增加扣发（拨）1 个月工作业绩金；当年旷工连续超过 5 个工作日或累计超过 10 个工作日的，工作业绩金根据年度考核结果参照本条第（一）款规定扣发（拨）。

累计迟到、早退超过 3 个小时（含 3 个小时），按旷工半天处理；累计迟到、早退超过 6 个小时（含 6 个小时），按旷工 1 天处理。

（七）女教职工符合国家和省计划生育政策规定的法定产假期间及顺延时间，属专任教师的按其专任教师系数业绩金标准（即 30% 部分）计拨，属非专任教师的按其岗位工作业绩金标准的 30% 计发（拨）。女教职工符合计划生育规定，经批准请哺乳假期间的工作业绩金停发（拨）。

（八）工作中发生一级教学事故的，扣拨 3 个月的工作业绩金；工作中发生二级教学事故的，扣拨 1 个月工作业绩金；工作中发生三级教学事故的，扣拨半个月工作业绩金。

（九）受学校通报批评的，扣发（拨）1 个月工作业绩金；受党纪或政纪警告处分的，扣发（拨）3 个月工作业绩金。拒绝接受教学任务和其他工作者，从不接受工作之日起，停发（拨）工作业绩金。

（十）受记过、降低岗位等级或者撤职处分的，处分期间的工作业绩金根据年度考核结果参照本条第（一）款规定扣发（拨）。受党纪处分或受党纪处分同时又受行政处分的，按受党纪处分的年度考核结果参照本条第（一）款规定扣发（拨）。

（十一）被采取强制措施和受行政、刑事处罚期间的绩效工资（包括基础性绩效工资和奖励性绩效工资）按国家和省的有关政策规定执行。

第三十七条 专任教师工作业绩金的补（扣）拨，只计补（扣）专任教师系数业绩金部分（即 30% 部分）。

第十章 附则

第三十八条 本办法自 2015 年 9 月 1 日起施行，原 2009 年 2 月 25 日印发的《广东技术师范院校内岗位津贴分配方案》（广师院〔2009〕18 号）同时废止。

第三十九条 本办法由人事处负责解释。

广东技术师范学院教职工请假制度和假期待遇暂行规定

(文号：广师院〔2013〕241号，施行时间：2013年9月9日)

第一章 总则

第一条 为进一步加强教职工队伍管理，促进人事管理工作的规范化和制度化，更好地实施岗位责任制和绩效考核，建立良好的教学与管理秩序，根据国家和广东省的有关政策法规，结合我校实际情况，特制定本规定。

第二条 非专任教师和非专职科研人员均实行坐班制，教职工应遵守学校的劳动纪律，严格执行请假制度。

第三条 人事处是学校主管考勤工作的职能部门，各单位的主要负责人是本单位考勤工作的主管领导，各单位的办公室主任（或负责办公室事务人员）任考勤员。

第二章 请假程序

第四条 请假分为婚假、丧假、产假、生育看护假、节育手术假、哺乳假、探亲假、事假、病假等。

第五条 教职工请假按如下程序审批：

(一)中层正职请假(含因公外出):3天以内的,由主管校领导审批;超过3天的,属行政系统的由校长审批,属党群系统的由校党委书记审批。

(二)中层副职请假(含因公外出):3天以内的,由所在单位中层正职审批;4至7天的,经所在单位中层正职同意后,由主管校领导审批;超过7天的,属行政系统的由校长审批,属党群系统的由校党委书记审批。

(三)其他教职工:

1. 非教学人员请假3天以内的,由所在单位主管考勤的领导审批;4至7天的,由人事处处长审批;超过7天的,由主管人事工作校领导审批。

2. 教学人员请假3天以内的,经所在单位系(室)主任同意后;由所在单位主管考勤的领导审批;4至7天的,分别由教务处处长和人事处处长审批;超过7天的,由主管人事工作校领导审批。

3. 辅导员请假3天以内的,由所在单位主管考勤的领导审批;4至7天的,分别由学生处处长和人事处处长审批;超过7天的,由主管人事工作校领导审批。

第六条 教职工请婚假、产假、生育看护假、节育手术假、病假必需提供相关

证明。婚假需提供结婚证；产假、节育手术假、病假需提供三甲医院或县级以上医院（在外地就诊）诊断证明或住（出）院证明；生育看护假需提供配偶在县级以上诊断证明或住（出）院证明。

第七条 教职工请假需填写《广东技术师范学院工作人员请假单》（人事处网页下载），按第六、七条的规定程序审批。

请产假、生育看护假、哺乳假、节育手术假的，需填写《广东技术师范学院工作人员计划生育请假单》（人事处网页下载），由学校计生办核定后按第六、七条的规定程序审批。

第八条 请假者假期期满应及时上岗，并向所在单位考勤员和人事处销假。因特殊原因需续假的，必须在原准假期满前提出申请，按第六、七条的规定程序批准后方准续假。

第三章 假期规定

第九条 假期时间自离岗之日算起，教职工请假应一次性连续安排。除婚假、丧假、事假外，其他假期均包括公休日和法定节假日在内。跨年度请假连续 21 天及以上的累计到下一年度计算，20 天以下的按所在年度分别计算。

女教职工产假期间遇寒暑假的可顺延。其他假期间遇寒暑假的均不顺延。

第十条 婚假：婚假时间为 5 天，实行晚婚者（男满 25 周岁、女满 23 周岁）增加婚假 10 天，到外地结婚者可酌情给予 1 至 2 天的往返路程假，途中车船费自理。

办理结婚注册登记手续后半年内不请婚假的逾期不补。

第十一条 丧假：教职工配偶及直系亲属死亡的，丧假时间为 5 天，岳父母或公婆死亡的也可给假 5 天。需赴外地办理丧事的，可酌情给予 1 至 2 天的往返路程假，途中车船费自理。

第十二条 产假：法定产假 98 天（其中产前可以休假 15 天）；实行晚育（满 24 周岁生第一胎）的增加产假 15 天，难产的增加产假 30 天，在产后 3 个月内办理独生子女优待证的增加产假 35 天，多胞胎生育的，每多生育一个婴儿增加产假 15 天。怀孕 2 个月以下流产给假 15 天，怀孕 2 个月以上 4 个月以下流产给假 30 天，怀孕四个月以上引产给假 45 天。

第十三条 生育看护假：自愿终身只生一个孩子的，男教职工在配偶产假期间可享受 10 天生育看护假。小孩出生后三个月内未按规定办理《独生子女优待证》的，已休的生育看护假作事假处理。

第十四条 节育假：女教职工取环、放环、结扎分别给假 2 天、3 天、30 天，皮下埋植剂避孕（植入或取出）给假 3 天，同时施行两种节育手术的合并计算假期。男教职工结扎给假 10 天。

第十五条 哺乳假：女教职工产假期满后抚育婴儿有困难，本人提出申请经批准，可请哺乳假至婴儿一周岁。哺乳假不扣减工作年限、不影响年度考核。

第十六条 探亲假

（一）国内探亲假：

1. 工作满 1 年的教职工与父母或配偶不住一起，又不能在公休假日团聚，居住地相距在 80 公里以上的可享受探亲假。

2. 探望配偶的，每年一次，假期为 30 天；未婚教职工（含离异或丧偶后未再婚）探望父母，每年一次，假期为 20 天；已婚教职工探望父母（若夫妻双方均为独生子女的，可选择探望父母或探望岳父母、公婆），每四年一次，假期为 20 天。

3. 父母与配偶同居一地的，在探望配偶时即可同时探望父母，不再享受探望父母的待遇。

4. 女教职工到配偶工作地休法定产假 30 天以上或到父母（含岳父母、公婆）居住地休法定产假 20 天以上的，不再享受当年探亲待遇。

5. 探亲往返路费报销办法：

（1）探亲路费以被探望者户籍所在地为计算路费的依据。探望父母的需提供父母户籍证明和居住证明，非学校集体户的未婚教职工探望父母的，还需提供本人户口本原件。

探望配偶的，需提供配偶所在单位出具的当年未享受探亲待遇的证明；配偶无业的需出具户籍证明和居住证明。常住或单位派出人员不在探亲之列。

（2）探亲往返路费报销需提供本人实名制车（船）票。享受四年一度探亲的往返路费，在本人基本工资 30% 以内的自理，超过部份予以报销。享受一年一度探亲的往返路费，按规定标准实报。

（3）乘火车（直快或特快）的，按直线硬座票价报；乘长途汽车的，按客运站出售的直线距离票价报；乘轮船的，按四等舱位票价报。

因故乘坐飞机或高铁的，均按上述火车（直快或特快）、长途汽车、轮船的直线距离票价报销。

（4）探亲途中的市内交通费，按起止站的直线公共交通费凭据报销。乘坐市内出租车的费用自理；

(5) 探亲往返路费报销在每年的3月和9月办理，当年有效，过期作废。

(二) 赴港澳台地区或出国探亲假

1. 归侨、侨眷及港澳台同胞回内地定居工作的教职工出国或赴港澳台地区探亲。

(1) 探望配偶的，4年以上（含4年）一次的给假半年；不足4年的，按每年给假1个月计算。

(2) 未婚探望父母的，4年以上（含4年）一次给假4个月；3年一次给假70天；2年一次给假45天；1年一次给假20天。

(3) 已婚探望父母的，每4年给假一次，假期40天，不予累计。

(4) 归侨、侨眷和台胞教职工回国参加工作10年以上，以往未出境探亲或因私出境的，第一次出境探亲给假半年，以后再次出境则探亲按上述规定处理。

(5) 父母已经去世的侨眷、台胞教职工，可以探望其在国外、台湾的亲兄弟姐妹。出境探望的，每4年给假一次，假期40天；在国内探望的，每4年给假一次，假期20天。

(6) 归侨、侨眷教职工因私事出境去港澳的，请事假不得超过3个月；出国的，请事假不得超过6个月。如因故不能按时返回学校，应提前申请续假，续假时间一般不超过1个月。假满后超过3个月仍不返回工作岗位者按自动离职处理。

2. 出国留学年限3年以上，婚后在国外学习1年以上者，其国内配偶可申请出国探亲，出国探亲假一般为3个月，最多不超过6个月，超过6个月的根据实际情况确定是否保留公职。

3. 出境探亲的境外路费、医疗费自理，从学校至出境口岸的往返路费审核报销按国内探亲待遇的有关规定办理。

(三) 根据《国务院关于职工探亲待遇的规定》（国发[1981]36号）关于：“凡实行休假制度的职工（例如学校的教职工），应该在休假期间探亲”的规定，教职工应在寒暑假期间安排探亲，其他时间请探亲假的均按事假处理。

第十七条 事假：是指教职工在国家和学校规定的各种假期以外，占用工作时间办理私事的假期，全年事假期限最长不得超过6个月，如确实需要延期的，可在事假到期前申请延期一次，延期期限不得超过1个月。

第十八条 非公派国内全脱产进修或自费出国留学：教职工非公派国内全脱产进修或自费出国留学的，需提供有效证明按事假办理请假手续。申请自费出国留学的，从出境的下月起停发工资，保留公职一年。假满后仍不返回工作岗位的，按自动离职处理。

非公派国内全脱产进修或自费出国留学教职工若与学校签订了协议的，则按协议规定执行。

第十九条 凡有下列情况之一者，视为旷工：

- (一) 未经准假擅自离岗者；
- (二) 假期期满，不办理续假或续假未获批准而逾期不到岗者；
- (三) 无正当理由上班时间不服从组织安排，不接受工作任务者；
- (四) 组织调配不按时到岗者；
- (五) 申请调出或辞职，未经批准并办妥离校手续而擅自离岗者；
- (六) 以虚假理由骗取假期者；
- (七) 其他构成旷工的情况。

第四章 假期工资计发

第二十条 教职工工资包括财政工资、校内津补贴和校内绩效工资，其中：

(一) 财政工资项目包括岗位工资、薪级工资、地区差、特殊岗位津贴、基础性绩效工资（即岗位津贴）。其中岗位工资和薪级工资为基本工资。

(二) 校内津补贴项目包括物业管理货币化改革补贴（简称住房补贴）、住房货币补贴、节日补贴、电话费等。

(三) 各类假期期间的校内绩效工资（即奖励性绩效工资）按学校绩效考核分配有关规定执行。

第二十一条 婚假、丧假、产假（含寒暑假顺延时间）、生育看护假、节育假期间的财政工资和校内津补贴全额计发。

第二十二条 哺乳假的工资计发：哺乳假期间基本工资按 75% 计发、基础性绩效工资和节日补贴全额计发、住房货币补贴和住房补贴按财政工资扣减额相应计扣。

第二十三条 病假的工资计发：

(一) 全年病假累计在两个月以内的，财政工资和校内津补贴全额计发。

(二) 全年病假累计超过两个月不满六个月的，从第三个月起，工作年限不满 10 年的，基本工资按 90% 计发、基础性绩效工资和节日补贴全额计发、住房补贴和住房货币补贴按财政工资扣减额相应计扣；工作年限满 10 年及以上的，财政工资和校内津补贴全额计发。

(三) 全年病假累计超过六个月，从第七个月起，工作年限不满 10 年的，基本工资按 70% 计发；工作年限满 10 年不满 20 年的，基本工资按 80% 计发；工作年限

满 20 年及以上的，基本工资按 90% 计发。基础性绩效工资全额计发、住房补贴和住房货币补贴按财政工资扣减额相应计扣；当年节日补贴按 50% 计发。

（四）获得省部级以上劳动模范（先进工作者）等称号，获得国家或省授予的有突出贡献专家称号、享受国务院特殊津贴的专家等，仍然保持荣誉的，病假期间财政工资和校内津补贴全额发给。

（五）重大疾病（如恶性肿瘤等）、因公致伤致残、精神病患者，病假期间财政工资和校内津补贴全额计发。

第二十四条 事假的工资计发：

（一）当年事假累计在 20 天及以下的，财政工资和校内津补贴全额计发，

（二）当年事假累计在 21-30 天的，基本工资按本人日基本工资的 80% 计发（日基本工资=月基本工资÷21.75 天，下同）；累计在 31-50 天的，基本工资按本人日基本工资的 50% 计发。基础性绩效工资全额计发、住房补贴和住房货币补贴按财政工资扣减额相应计扣、当年节日补贴分别按 80% 和 50% 计发。

（三）当年事假累计超过 50 天的，超过天数的财政工资和校内津补贴停发。

第二十五条 旷工的工资计发：按旷工天数停发日基本工资和日校内津补贴。旷工 1 天的当月基础性绩效工资按 50% 计发；旷工超过 2 天（含 2 天）的，当月基础性绩效工资停发、当月校内津补贴和当年节日补贴按 50% 计发；当年累计旷工超过 5 天的，计扣 1 个月的基础性绩效工资和校内津补贴、当年节日补贴停发，并视情节给予适当的行政处分。连续旷工超过 15 个天，或一年内累计旷工超过 30 天，经教育无效的给予辞退处理。

累计迟到、早退超过 3 个小时（含 3 个小时），按旷工半天处理；累计迟到、早退超过 6 个小时（含 6 个小时），按旷工 1 天处理。

第二十六条 加班及补助

（一）教职工应提高工作效率，在正常工作时间内完成岗位职责赋予的各项任务，对在正常工作时间外完成本职工作的不视为加班。

（二）由学校统一安排必须利用正常工作时间外完成的突击性工作任务，可视为加班。

（三）在寒暑假期间，专任教师利用假期备课、休息，非专任教师要安排三分之一的时间轮流值班，值班时间不视为加班。

（四）各单位要严格控制加班，原则上加班时间单位应给予安排补休，不再计发补助，对确实不能安排补休的，各单位须提前将需要加班的原因、人员名单和实

际加班时间报人事处审核同意后，按 30 元 / 日的标准发给补助。未经人事处审核同意的加班时间一律不发补助。

第五章 附则

第二十七条 各单位须建立和健全请假、销假制度，严格审批手续。每月 5 号前将上月的考勤情况如实报人事处，以便做好工资的发放工作。因弄虚作假或未如实考勤造成损失的，根据不同情况，对有关责任人和当事人分别给予批评教育或行政处分。

第二十八条 利用病、事假时间违反相关政策规定谋取私利的，要根据情节轻重给予批评教育或行政处分。

第二十九条 本规定自印发之日起施行，原 2007 年 11 月 9 日印发的《广东技术师范学院教职工请假及假期待遇暂行规定》（广师院〔2007〕423 号）同时废止。

第三十条 本规定由广东技术师范学院人事处负责解释。

附件：1. 广东技术师范学院工作人员请假单

2. 广东技术师范学院工作人员计划生育请假单

附件 1：

广东技术师范学院工作人员请假单

姓名		所在单位		职务 或职称	
请假 事由	请假人签名： 年 月 日				
请假 时间	年 月 日 至 年 月 日	销假 时间	年 月 日 经办人： 年 月 日		
单位领 导意见	单位领导签名： (单位公章) 年 月 日				
教务 处 意 见	签 章： 年 月 日				
学生 处 意 见	签 章： 年 月 日				
人事 处 意 见	签 章： 年 月 日				
学校 领 导 意 见	签 章： 年 月 日				

备注：1、请假三天以内（含三天）由请假人所在单位领导审批；四至七天党政管理人员由人事处领导审批、教学人员由教务处审批、辅导员由学生处审批；超过七天者须经学院主管领导审批。

2、请假单一式两份（可复印），所在单位、人事处各存一份。

3、请假人请假后，要及时向人事处和所在单位销假。

附件 2：

广东技术师范学院工作人员计划生育请假单

姓名		所在单位		职务 / 职称		
请假事由	请假人签名：_____ 年 月 日					
所在单位意见	单位公章：_____ 领导签名：_____ 年 月 日					
法定产假	年 月 日至 年 月 日		顺延 产假 时间	年 月 日至 年 月 日		
	其中	正常生育		98 天	天	合计： 天
		晚育		增 15 天	天	
		难产		增 30 天	天	
		已办独生子女证		增 35 天	天	
		多胞胎生育每多生一个小孩		增 15 天	天	
合计		天				
哺乳假	年 月 日至 年 月 日					
人流	年 月 日至 年 月 日					
看护假	年 月 日至 年 月 日					
计生办意见	公章：_____ 经办人：_____ 年 月 日					
销假时间	年 月 日 经办人：_____ 年 月 日					
法定产假津贴发放						

备注：1、哺乳期到婴儿一周岁止

2、男方看护假 10 天（须已办理独生子女证才予享受）

3、请假人请假后要及时销假

4、请假单一式三份（可复印），所在单位、计生办、劳资科各存一份

广东技术师范学院教职工年度考核办法 (2013年第二次修订)

(文号:广师院〔2013〕428号,施行时间:2013年12月31日)

第一章 总则

第一条 为科学评价工作人员的德才表现和工作实绩,激励督促工作人员提升政治和业务素质,认真履行职责,提高工作效能,根据《广东省事业单位工作人员考核办法(试行)》(粤人社发〔2011〕125号)的精神,结合我院实际,特制定本办法。

第二条 年度考核对象为在册在职人员,包括管理人员、专业技术人员和工勤技能人员。

第三条 年度考核要坚持客观公平、民主公正、注重实绩的原则。结合岗位特点,按照规定的权限、内容、标准、方法和程序进行。

第四条 学院考核领导小组负责全院教职工的年度考核工作,考核领导小组由下列人员组成:

组 长:学院党政主要领导

副组长:组织部、人事处主要负责人

组 员:学院党委办公室、学院办公室、纪委与监察处、审计处、教务处、科研处、工会等单位的主要负责人。

秘 书:人事处派员负责。

学院考核领导小组办事机构设在人事处,负责年度考核的日常工作。

第五条 各单位应设立由本单位党政负责人、分工会主席、教职工代表组成的考核领导小组负责对本单位人员的年度考核,按年度考核的规定要求,坚持标准,实事求是地进行考核。

第二章 考核要求、内容和程序

第六条 年度考核侧重考核教职工的年度工作表现情况,要按照管理岗位、专业技术岗位、工勤技能岗位的不同特点以及各等级岗位的不同要求,全面考核教职工的德、能、勤、绩、廉,重点考核工作实绩。

(一) 德:主要考核思想政治素质及个人品德、职业道德、社会公德等方面的表现。

- (二) 能：主要考核履行岗位职责的业务素质和能力，以及接受教育培训的情况。
- (三) 勤：主要考核工作责任心、工作态度、工作作风等方面的表现。
- (四) 绩：主要考核完成聘用合同规定的工作数量、质量、服务对象的满意度、效率，以及取得的经济效益和社会效益等。
- (五) 廉：主要考核廉洁自律等方面的情况。

第七条 年度考核方法：

- (一) 采取上一级考核下一级的方法。学院党政主要领导是全院年度考核总负责人，各单位党政主要领导是本单位年度考核的负责人。
- (二) 采取个人述职、绩效分析、群众评议、服务对象满意度调查、考核领导小组综合评定相结合，定性与定量相结合，平时考查与定期考核相结合的考核方法。
- (三) 年度考核一般安排在每年 12 月初进行。

第八条 年度考核程序：

- (一) 各单位考核领导小组根据当年学院年度考核通知的时间安排和要求，进行动员和部署。
- (二) 被考核人员对照考核内容“德、能、勤、绩、廉”的要求作出个人书面总结，填写《年度考核登记表》（附件 1）。
- (三) 各单位考核领导小组负责组织本单位的年度考核述职评议会，在个人述职、群众评议、主管领导意见的基础上，评定被考核人员的年度考核结果。
- (四) 各单位考核领导小组需将年度考核结果情况在本单位内公示 3 个工作日。
- (五) 各单位考核领导小组在被考核人员的《年度考核登记表》部门主管领导意见一栏填写年度考核意见和年度考核结果，并将个人《年度考核登记表》、本单位《年度考核结果汇总表》（附件 2）报人事处初审。
- (六) 学院考核领导小组对各单位人员年度考核情况及结果进行审核，并报学院院长办公会议审定后，在被考核人员《年度考核登记表》的考核单位审核意见栏和主管单位审核意见栏签署考核意见，并将年度考核结果在院内公示 5 个工作日。
- (七) 年度考核工作结束后，人事处将学院已签署考核意见的《年度考核登记表》，作为考核结果书面通知书的形式反馈给被考核者签署意见。《年度考核登记表》归入个人档案，作为今后聘任、奖惩、晋升、辞退、工资调整等方面的依据。

第九条 中层党政主要负责人的年度考核程序：

- (一) 各单位中层党政主要负责人的年度考核由组织部负责实施。
- (二) 为全面、准确地评价中层党政主要负责人的工作业绩，各单位中层党政

主要负责人的年度考核分两级进行测评，即所在单位测评和学院集中测评。

(三) 两级测评结果所占的权重按当年年度考核通知的规定执行。

(四) 所在单位测评办法

1. 被考核人员根据年度考核的内容和标准，对所在单位领导班子和个人的工作情况进行实事求是的总结，填写《年度考核登记表》，参加所在单位教职工的年度考核述职评议会，进行述职述廉。

2. 各单位考核领导小组中的非被考核成员，负责组织本单位全体教职工在《中层党政主要负责人年度考核测评表》(附件3)上，对被考核人员进行无记名民主测评(被考核人员不参加)。并将测评结果进行统计汇总，填写《中层党政主要负责人年度考核测评结果汇总表》(附件4)连同被考核人员的《年度考核登记表》送组织部。

(五) 学院集中测评办法

1. 学院召开全体中层党政主要负责人年度考核述职述廉报告会，个人进行述职述廉后，由院领导和集中述职人员在《中层党政主要负责人年度考核测评表》上对被考核人员进行测评。

2. 由组织部将被考核人在两级的测评结果汇总后，报院长办公会议审定各中层党政主要负责人的年度考核等次。

(六) 各单位中层党政主要负责人优秀名额不占所在单位优秀名额。

第三章 考核结果的确定

第十条 年度考核结果分为优秀、合格、基本合格、不合格四个等次。各等次的基本标准是：

(一) 优秀：德、能、勤、绩、廉表现突出，全面履行岗位职责、高质量完成聘用合同规定的工作任务，取得显著成绩。

(二) 合格：德、能、勤、绩、廉表现较好，能够履行岗位职责、全面完成聘用合同规定的工作任务。

(三) 基本合格：德、能、勤、绩、廉表现一般，基本履行岗位职责、基本完成聘用合同规定的工作任务。

(四) 不合格：德、能、勤、绩、廉表现较差，不能履行岗位职责、不能完成聘用合同规定的工作任务，或者在工作中因严重失误、失职、贪腐等造成重大损失或者恶劣社会影响。

第十一条 考核年度内获得记功及以上奖励的，年度考核一般应当确定为合格

以上等次。

第十二条 年度考核优秀名额一般不超过实际参加考核人数的 15%，各单位评定的优秀名额不得超过学院当年的下达数。

第十三条 下列人员的年度考核按以下规定办理：

（一）首次参加工作的，在试用期内参加年度考核，只写评语，不定等次，年度考核情况只作为任职、定级的依据。

（二）全年病事假等累计超过 6 个月的，不参加年度考核。但其中因公伤病假、女教工产假及哺乳假累计超过 6 个月的，参加年度考核，一般确定为合格等次。

（三）全年旷工连续超过 5 个工作日或累计超过 10 个工作日，但未达到辞退期限的，年度考核应确定为不合格等次。

（四）派出学习、培训、扶贫或者执行其他任务的，除特殊规定外，一般由所在单位根据其学习、培训或服务单位提供的表现情况进行年度考核，并确定考核等次。

（五）挂职锻炼人员在挂职期间的年度考核，由挂职单位负责，结果抄送所在单位。挂职不足半年的，由所在单位负责考核。

（六）涉嫌违法违纪被立案调查尚未结案的，参加年度考核，不写评语，不定等次。待问题查清后，没有问题的，按规定补定年度考核等次。

（七）受通报批评或行政警告处分的当年，参加年度考核并确定等次，但不得确定为优秀等次。

（八）受记过、降低岗位等级聘用（撤职）处分当年，年度考核结果应确定为基本合格或不合格。受处分期间，参加年度考核，只写评语、不定等次。从解除处分的当年及以后，其年度考核不受原处分影响。

（九）对无正当理由不参加年度考核的，经教育后仍拒绝参加的，确定其年度考核结果为不合格等次。

第四章 考核结果的使用

第十四条 年度考核确定为合格及以上等次的，按照下列规定办理：

（一）按照有关规定增加一级薪级工资和计发绩效工资。

（二）本年度计算为竞聘更高等级岗位的任职年限。

（三）年度考核评定为优秀等次的人员，按本人本年度 12 月份基本工资数额计发一次性奖金。

第十五条 除首次参加工作的人员外，年度考核被确定为基本合格、不合格等

次的，按照下列规定办理：

（一）对其诫勉谈话，限期改进。

（二）本年度不计算为竞聘更高等级岗位的任职年限。

（三）薪级工资不予晋升。

（四）连续两年被确定为基本合格等次的，一般应调整其岗位或者安排其离岗培训。

（五）年度考核被确定为不合格等次的，一般应调整其岗位，下一年度基础性绩效工资（即财政工资的岗位津贴）按 50% 计发。如不服从组织调整其工作岗位或虽同意调整工作岗位，但到新岗位后年度考核仍不合格的，可以按照有关规定解除聘用合同。

第五章 复核、申诉与纪律

第十六条 对年度考核结果有异议的，可在年度考核结果公示期内向学院考核领导小组申请复核，学院考核领导小组在 10 个工作日内将复核意见书面通知本人。

第十七条 对复核结果不服的，可以自接到复核意见之日起 5 个工作日内，向同级党委或政府事业单位人事综合管理部门提出申诉。

受理申诉的部门应当自受理之日起 20 个工作日内作出处理决定，并将处理决定书面通知其单位和本人。

第十八条 申诉人申诉期间，不影响原考核结果执行。

经有关部门核查后，考核结果如有变动的，按照复核结果补办相关待遇。

第十九条 对在考核过程中有徇私舞弊、打击报复、弄虚作假行为的，依照有关规定予以严肃处理。

第六章 附则

第二十条 本办法自印发之日起施行。原 2009 年 12 月 1 日印发的《广东技术师范学院教职工年度考核办法》（广师院〔2009〕287 号）同时废止。

第二十一条 本办法由广东技术师范学院人事处负责解释。

附件：1. 年度考核登记表

2. 年度考核结果汇总表

3. 中层党政主要负责人年度考核测评表

4. 中层党政主要负责人年度考核测评结果汇总表

附件 1：

广东省事业单位工作人员年度考核登记表

(年度)

单位：

姓 名		性 别		出生年月	
民 族		政治面貌		文化程度	
管理岗位 等 级		专业技术岗 位等级		工勤技能岗 位等级	
本人年度工作总结					
自评： (签名) 年 月 日					

部门 主管 领导 评语及 等次 意见	<p style="text-align: right;">(盖章) 年 月 日</p> <p style="text-align: center;">(签名)</p>
考 核 单 位 审 核 意 见	<p style="text-align: right;">(盖章) 年 月 日</p>
主 管 单 位 审 核 意 见	<p style="text-align: right;">(盖章) 年 月 日</p>
本 人 意 见	<p style="text-align: right;">(签名) 年 月 日</p>
复 情 核 况 或 说 申 明 诉	<p style="text-align: right;">(盖章) 年 月 日</p>

中共广东省委组织部、广东省人力资源和社会保障厅监制
 (此表必须用 A4 纸双面打印, 亲笔签名, 左边应留有 25mm 的装订边)

附件 2：

20 年度考核结果汇总表

单位					在册人数	人
属学校集中述职		人			属部门集中述职	人
教学、科研人员		人			非教学、科研人员	人
等次	优 秀	合 格	基本合格	不合格	不定等次	未参加考核
人数						
序号	姓 名	职 务		考核等次	备 注	
1						
2						
3						
4						
5						
6						
7						
8						
9						
10						
11						
12						
13						
14						
15						
16						
17						
18						
19						
20						
21						
22						

说明：名单顺序按学校集中述职、优秀等次（按得票数多少顺序）、合格等次、基本合格等次、不合格等次、不定等次、未参加考核填写

附件 3：

中层党政主要负责人 年度考核测评表

单位（盖章）：

序号	姓名	职务	测评要素			
			德：政治素质与道德修养、党性与原则性、事业心与责任感、群众观念与民主作风、团结协作与全局观念。			
			能：理论与政策水平、管理与履职能力、领导才干与组织能力、科学决策与开拓能力。			
			勤：敬业精神、工作态度、组织纪律、勤政务实。			
绩：工作负荷与完成情况、办事效率与取得的效果、分管工作业绩与单位面貌、落实计划生育责任制和其他责任制、同行评价和影响。						
廉：艰苦奋斗、勤俭节约、遵守国家法律法规、执行上级和学校财经制度与廉政规定、处理利益关系、接受监督。						
综合测评						
			优秀	合格	基本合格	不合格

说明：1、此表采取无记名测评。

2、请根据测评要素，在综合测评“优秀”、“合格”、“基本合格”、“不合格”对应栏内画“○”。只选一栏，多选或不选无效。

3、测评表由各考核单位保存备查。

附件 4：

中层党政主要负责人 年度考核测评结果汇总表

单位				在册人数	人		
应参加测评人数		人		实际参加测评人数		人	
发出测评表	张	收回测评表	张	有效表	张	无效表	张
被考核人员姓名	优秀等次 票数合计	合格等次 票数合计	基本合格等次 票数合计	不合格等次 票数合计			

唱票人：

记票人：

监票人：

负责人签名：

单位盖章

年 月 日

广东技术师范学院教职工福利费管理使用暂行办法

(文号：广师院〔2013〕243号，施行时间：2013年9月10日。)

第一章 总则

第一条 为了规范管理和合理使用教职工福利费，提高福利费的使用效能，切实解决教工的生活困难，现根据上级有关规定，结合学校实际，特制定本办法。

第二条 福利费提取标准按省有关规定执行，提取福利费的范围包括离退休人员在内。福利费的使用要本着重点帮扶、公正透明、专款专用的原则。

第三条 福利费使用要留有余地，做到每年有所节余，不能分光用光。当年节余转入下年度继续使用。教职工福利费由人事处统一管理。

第二章 福利费的使用范围

第四条 福利费主要用以解决教职工及其家庭生活困难的补助，困难大的多补助，困难小的少补助，不困难的不补助。福利费以解决工作人员及其家庭生活困难为主，其次适当解决好集体福利项目。用于集体福利的费用，一般不超过学校提成福利费总额的40%。

第五条 集体福利项目可用于：

- (一) 慰问因伤病住院教职工；
- (二) 慰问生育或做人流住院女教职工；
- (三) 教职工实行上环、结扎等计划生育手术补助；
- (四) 教职工父母去世慰问；
- (五) 教职工本人去世慰问家属和相关部门送花圈等开支；
- (六) 教职工体检开支；
- (七) 按规定应纳入集体福利费用的其他福利项目。

第六条 福利费的补助范围限于我校在职人员、离退休人员和依靠在职人员、离退休人员供养的直系亲属，包括配偶、父母、子女和未满18周岁的或丧失劳动能力的弟妹，以及在职人员依靠其抚养长大的其他亲属。

第七条 教职工生活困难主要应由本人设法解决，本人确实难以解决的，学校才给予临时补助或定期补助。

第三章 在职人员福利费的管理使用

第八条 慰问类

(一) 在职教职工患病住院一般由所在单位统一安排探望(原则上只安排探望一次), 给付慰问金 200 元/人; 探望重疾住院教职工的, 给付慰问金 500 元/人。学校领导带队探望一般患病住院教职工的, 给付慰问金 500 元/人; 探望重疾住院教职工的, 给付慰问金 1000 元/人。

(二) 在职教职工父母(不在本院工作)去世的, 给付慰问金 300 元。

(三) 在职教职工去世, 由所在单位会同有关职能部门统一安排慰问其亲属, 给付慰问金 500 元/人。校领导带队慰问家属的, 给付慰问金 1000 元/人。

(四) 慰问金报销由所在单位填写《广东技术师范学院福利补助申请表》(人事处网页下载), 报相关职能部门审批。

第九条 补助类

(一) 重大疾病补助: 在职教职工本人患重大疾病造成生活特别困难的, 根据实际情况, 给予一次性补助 1000 元。

重大疾病按中保人寿所规定的疾病释义, 指: 心脏病(心肌梗塞)、冠状动脉旁路手术、脑中风、慢性肾衰竭(尿毒症)、癌症、瘫痪、重大器官移植手术、严重烧伤、暴发性肝炎、主动脉手术、非典型肺炎、H1N1 甲型流感。

(二) 特殊困难补助: 在职教职工因直系亲属患重大疾病、下岗等引起长期家庭经济困难, 生活水平低于广州市最低生活保障线者, 根据实际情况, 给予一次性补助 3000 元。

(三) 遗属生活困难补助: 遗属生活困难补助对象为无经济来源, 依靠死亡教职工生前供养的直系亲属。补助办法按省有关规定执行。

(四) 在职教职工申请临时补助或定期补助的, 由本人提出申请, 填写《广东技术师范学院福利补助申请表》并附相关证明材料, 分别由所在单位、教代会生活福利工作委员会、人事处作出意见后, 报分管人事工作的校领导审批。

第十条 其他类

(一) 在职教职工体检开支。

(二) 在职教职工去世, 学校相关部门送花圈等开支。

第四章 离退休人员福利费的管理使用

第十一条 慰问类

(一) 慰问住院病人：一年内探望首次住院的离退休教职工给付慰问金 100 元 / 人、探望第二、三次住院的给付慰问金 50 元 / 人。学校领导带队慰问的，厅级干部给付慰问金 500 元 / 人、处级干部给付慰问金 300 元 / 人、其他教职工给付慰问金 200 元 / 人。

(二) 离退休教职工父母（不在本院工作）去世的，给付慰问金 300 元 / 人。

(三) 离退休教职工去世，由离退休人员管理处统一安排慰问其亲属，给付慰问金 500 元 / 人。校领导带队慰问厅级干部家属给付慰问金 1000 元 / 人、慰问其他教职工家属给付慰问金 500 元 / 人。

(四) 上述（一）至（三）类慰问由离退休人员管理处集中填写《广东技术师范学院福利补助申请表》报人事处审批。

(五) 重大节日慰问：

1. 根据省委老干部局的通知，按上级发放慰问金的标准，学校配套慰问享受副省级医疗待遇离休干部和老红军等。

2. 每年春节前，学校党政领导对离、退休厅级领导干部（含待遇）进行慰问，给付慰问金 500 元 / 人。

3. 每年“老人节”发给离退休教职工慰问金 100 元 / 人。

4. 走访慰问孤寡独居离退休教职工，给付慰问金 50 元 / 人。

5. 每年逢满 70 周岁、75 周岁生日和 80 岁以上离退休教职工发给生日慰问金 100 元 / 人。

6、重大节日慰问由离退休人员管理处造表并报主管校领导审批后，送人事处核发。

第十二条 补助类

(一) 一般困难补助：对身患重大疾病（按中保人寿所规定的疾病释义范围）、长期住院、家庭生活困难按 800 元、500 元、300 元三个等级给予一次性补助。补助人员由各校区离退休人员管理科、校老教育工作者协会提名，离退休人员管理处审核，送人事处作出意见后，报分管人事校领导审批。

(二) 特殊困难补助：离退休人员因直系亲属患重大疾病、下岗等引起长期家庭经济困难，生活水平低于广州市最低生活保障线者，根据实际情况，给予一次性补助 3000 元。由本人提出申请，填写《广东技术师范学院福利费申请表》并附相关证明材料，各校区离退休人员管理科初审、离退休人员管理处审核，送人事处作出意见后，报分管人事校领导审批。

(三) 遗属生活困难补助：遗属生活困难补助对象为无经济来源，依靠死亡教职工生前供养的直系亲属。补助办法按省有关规定执行。

第十三条 其他类

(一) 离退休人员体检开支。

(二) 离退休人员去世，学校相关部门送花圈等开支。

第五章 附则

第十四条 本办法自印发之日起施行，原有规定与本办法不一致的，以本办法为准。

第十五条 本办法由广东技术师范学院人事处负责解释。

附件：广东技术师范学院教职工福利补助申请表

广东技术师范学院公开招聘人员实施办法（试行）

（文号：广师院〔2010〕93号，施行时间：2010年4月29日。）

第一章 总 则

第一条 为进一步规范学院公开招聘人员工作程序，严把进人质量关，确保好中选优，根据《广东省事业单位公开招聘人员办法》和广东省人力资源和社会保障厅《关于做好事业单位人员聘用工作有关问题的通知》（粤人社发〔2010〕15号），结合学院实际，制定本办法。

第二条 学院新补充人员，除下列情形外，实行公开招聘：

- （一）根据国家和省有关政策安置的人员；
- （二）按照干部人事管理权限由上级任免机关任命担任领导职务的人员；
- （三）公务员调动到我院工作的；
- （四）事业单位间经费来源相同的岗位之间和财政核拨经费的岗位向财政核补的岗位以及非经费自筹的岗位向经费自筹的岗位流动的人员；
- （五）引进科学院院士、工程院院士、省（部）级以上学科带头人、享受国务院特殊津贴专家、省（部）级有突出贡献中青年专家和其他高层次人才及其需要安置的配偶；
- （六）有关法律、法规和规章另有规定的。

第三条 根据学院建设和发展的要求，以学科建设为核心，以建立高素质教师队伍为目标，在编制数额和人员结构比例范围内确定公开招聘岗位和拟进人员名额。

第四条 公开招聘人员坚持德才兼备的用人标准，贯彻公开、平等、竞争、择优的原则。

第五条 学院公开招聘面向社会，凡遵纪守法、政治思想合格，愿意到学院工作并具备应聘岗位要求条件的人员，均可报考。

第二章 招聘方案的制定和发布

第六条 制定招聘计划的基本原则：

（一）学院重点招聘教学科研专业技术岗位人员，适当招聘实验（实训）和工程技术等其他专业技术岗位人员，严格控制管理岗位人员的招聘。

（二）优先招聘紧缺专业、新办专业教师，“双师型”教师以及学院重点发展学

科所需人员。

(三) 超编单位原则上不得新招聘人员。

第七条 各用人单位每年根据本单位的教学、科研、学科建设等需要科学合理地制定次年的人才招聘计划。招聘计划应具体列明拟招聘的岗位名称、岗位职责、人数、招聘范围、资格条件等，报人事处审核。

第八条 人事处审核后，编制招聘方案提请学院党政领导联席会议审议通过。

第九条 招聘方案报送广东省人力资源和社会保障厅核准后，在该厅网页和广东技术师范学院人事处网页发布招聘公告。

第十条 招聘计划每年拟定一次，非特殊情况原则上不再临时变更。若拟引进人员是学术带头人、或具有副高以上职称或博士学位人员可视情况个案处理。

第三章 报名及资格审查

第十一条 招聘公告发布时间距离报名开始的时间不得少于 10 个工作日，报名时间不得少于 3 个工作日。

第十二条 报名采用信函、电子邮件、现场报名等方式。有意应聘且符合资格条件的应聘者在规定时间内向学院人事处人事科报名（应聘辅导员由学生处负责受理报名）。每位应聘者只能报考一个职位。报名时提供《广东省事业单位公开招聘人员报名表》（详见附件 1），个人简历，学历、学位、职称、职业资格证书，获奖证明，主要科研成果证明，外语水平等级证书，应届毕业生就业推荐表等材料。

第十三条 按照报名条件，人事处对应聘者进行资格初审（应聘辅导员由学生处负责初审）。相关部门成立审核小组，根据岗位条件对符合条件的应聘者进行择优筛选，结合应聘者的学术水平、科研能力、教学能力、专业技术能力、管理能力等确定参加考试人员名单。

第十四条 岗位招聘人数与报名人数的比例，原则上要求不少于 1:3，确属特殊岗位或紧缺专业，可放宽至 1:2。具有博士学位或副高以上职称的人员可不受比例限制，单独组织考试。

第四章 考试、体检及考核

第十五条 公开招聘人员的考试采用笔试或面试方式进行。

(一) 教学科研、实验（实训）技术人员考试采用面试（试讲或实操）的方式进行，由用人单位负责组织实施。试讲内容为本专业课程，每人试讲 20-30 分钟，试讲完

毕后接受评委提问。考核成绩按百分制计算成绩，60分为合格分数线。

各用人单位成立面试评委小组负责面试评审工作。面试评委小组由各用人单位党政负责人、相关专业的专家和教师代表组成，人数为奇数且不少于7人。面试评委小组在考生面试完毕后当场评议、评分、统分（《招聘教师面试评议表》和《招聘教师面试评议汇总表》详见附件2和附件3），并向考生宣布面试成绩。在成绩合格者中，由高分到低分依次排序，按1:1比例确定拟聘用人员名单。填写《广东技术师范学院聘用人员审批表》（详见附件4）连同《招聘教师面试评议表》和《招聘教师面试评议汇总表》报送学院人事处。

（二）辅导员考试采用笔试和面试相结合的方式进行，由学生处负责组织实施。笔试内容为高校辅导员工作所涉及的专业知识、业务能力。笔试成绩在笔试结束后10个工作日内在广东省人力资源和社会保障厅网页和广东技术师范学院学生处网页公布。根据笔试成绩排名，由高分到低分，按不低于1:3的比例组织面试。面试人员名单在笔试结束后20个工作日内在广东省人力资源和社会保障厅网页和广东技术师范学院学生处网页公布。

学院成立面试评委小组（小组成员人数为奇数且不少于7人），对应聘者进行面试。面试内容为高校辅导员工作所涉及的专业知识、业务能力。

面试评委小组在考生面试完毕后当场评分、统分，并向考生宣布最终成绩。考试总成绩按笔试占40%、面试占60%组成。由高分到低分依次排序，按1:1比例确定拟聘用人员名单。

（三）行政管理人員和实验（实训）技术人员以外的教辅人员考试采用笔试和面试相结合或面试的方式进行。笔试内容根据岗位要求确定。笔试成绩在笔试结束后10个工作日内在广东省人力资源和社会保障厅网页和广东技术师范学院人事处网页公布。根据笔试成绩排名，由高分到低分，按不低于1:3的比例组织面试。面试人员名单在笔试结束后20个工作日内在广东省人力资源和社会保障厅网页和广东技术师范学院人事处网页公布。

学院成立面试评委小组（小组成员人数为奇数且不少于7人），对应聘者进行面试。面试内容根据岗位要求确定。

面试评委小组在考生面试完毕后当场评分、统分，并向考生宣布最终成绩。考试总成绩按笔试占50%、面试占50%组成。由高分到低分依次排序，按1:1比例确定拟聘用人员名单。

第十六条 已确定的拟聘人选由专人陪同到指定的三级甲等医疗机构进行体

检。体检标准参照《广东省教师资格申请人员体格检查标准（试行）》执行，体检费用由考生自理。体检不合格的，按分数从高到低顺序递补。

第十七条 由人事处组织对体检合格的拟聘人选进行考察，主要了解其思想政治表现、道德品质、业务能力、工作业绩及所获得的奖励、成果等方面的实际情况。

第五章 公示与聘用

第十八条 考试、体检及考察合格者由人事处提交学院党政联席会议讨论，最终确定拟聘用人员，同时在广东省人力资源和社会保障厅网页和广东技术师范学院人事处网页公示7天。

第十九条 拟聘用人员经公示无异议，按有关规定办理聘用手续。

第六章 纪律与监督

第二十条 按《广东省事业单位公开招聘人员办法》的规定，严格公开招聘纪律，对违反该文件规定的应聘者、招聘工作人员按照规定进行严肃处理。

第二十一条 招聘工作严格做到信息公开、过程公开、结果公开，接受应聘者、社会及有关部门的监督。在公开招聘人员报名、考试等全过程严格执行回避制度。

第二十二条 学院纪委、监察处对公开招聘人员工作进行全程监督与检查。

第七章 附 则

第二十三条 应聘者报名时提供的有关材料必须真实、准确，且与在《广东省事业单位公开招聘人员报名表》中填写的内容一致。如有不符或弄虚作假，一经查实，一律取消考试资格和成绩，已签订的聘用协议无效。

第二十四条 本办法自公布之日起实施。

第二十五条 本办法由学院人事处负责解释。

- 附件： 1.广东省事业单位公开招聘人员报名表
2.广东技术师范学院招聘教师面试评议表
3.广东技术师范学院招聘教师面试评议汇总表
4.广东技术师范学院聘用人员审批表

附件 1：

广东省事业单位公开招聘人员报名表

报考单位：

报考岗位及代码：

姓 名		性别		民 族		贴 相 片
出生年月		籍贯		政治面貌		
现户籍地	省 市（县）			婚姻状况		
身份证号码				联系电话		
通讯地址				邮 编		
毕业院校				毕业时间		
所学专业				学历及学位		
外语水平				计算机水平		
工作单位				单位性质		
裸视视力		矫正视力		身高		
专业技术资格		职业资格		执业资格		
基层工作情况及考核结果						
学习、工作经历（何年何月至何年何月在何地、何单位工作或学习、任何职，从中学开始，按时间先后顺序填写）						

家庭成员及主要社会关系	姓名	与本人关系	工作单位及职务	户籍所在地
有何特长及突出业绩				
奖惩情况				
审核意见	审核人： 审核日期： 年 月 日			
备注				

说明：1、此表用蓝黑色钢笔填写，字迹要清楚；

2、此表须如实填写，经审核发现与事实不符的，责任自负。

附件 2：

广东技术师范学院招聘教师面试评议表

姓名		出生 年月		性 别		婚 否		学 历		学 位	
何时何专业何院校毕业											
现工作单位及职务 / 职称											
应聘何部门何专业教师											
试讲 内容											
评价 项目	教育教学能力 (满分 50 分)	专业相关性 (满分 20 分)	科研能力 (满分 30 分)	总分 (满分 100 分)							
得分											
对考察 对象的 综合评价											
对是否 引进明 确表态	是		否		暂缓考虑						
评议人 签名				日期							
备 注											

附件 3：

广东技术师范学院招聘教师面试评议汇总表

姓名		出生年月		性别		婚否		学历		学位	
何时何专业何院校毕业											
现工作单位及职务 / 职称											
应聘何部门何专业教师											
试讲内容											
面试平均分											
对考察对象的综合评价	<p style="text-align: right;">面试评委小组组长签名： (单位盖章)： 年 月 日</p>										
对是否引进明确表态	是		否					暂缓考虑			
备注											

唱票人签名：

监票人签名：

记录人签名：

附件 4：

广东技术师范学院聘用人员审批表

填表时间： 年 月 日

姓名		性别		出生年月	年 月	民族	
参加工作时间	年 月	政治面貌		学历		学位	
籍贯	省 市 县			婚姻状况		健康状况	
何时毕业于何院校、何专业				身份证号码			
				现户口所在地	省 市 县 派出所		
现工作单位				现任何职 (职称)			
批准调出单位				拟聘用岗位			
学习、工作经历（何年何月至何年何月在何地、何单位工作或学习、任何职，从中学开始，按时间先后顺序填写）							
有何特长及突出业绩（教学科研人员主要填写近五年来教学科研学术成就）							
奖惩情况							

配偶情况	姓名		出生年月	年 月	民族		
	籍贯	省 市 县		学历		学位	
	何时毕业于何院校何专业				现工作单位		
					现任职务(职称)		
					身份证号码		
参加工作时间	年 月	拟聘用岗位		户口所在地	省 市 县 派出所		
随迁家属	姓 名	性 别	出生年月	随迁理由	户口所在地	学 年 级	
配偶安排要求			安排工作 <input type="checkbox"/> 、解决户口 <input type="checkbox"/> 、不需安排 <input type="checkbox"/>				
住 房 要 求			过渡房 <input type="checkbox"/> 、床位 <input type="checkbox"/> 、不需安排 <input type="checkbox"/>				
以上内容须由求职者本人如实填写。 本人签名：							
用 人 单 位 考 核 意 见	<p style="text-align: right;">党政负责人签名： (单位盖章)： 年 月 日</p>						
教 务 处 考 核 意 见	<p style="text-align: right;">负责人签名： (单位盖章)： 年 月 日</p>						
人 事 处 考 核 意 见	<p style="text-align: right;">负责人签名： (单位盖章)： 年 月 日</p>						
学 院 领 导 意 见	<p style="text-align: right;">签名： 年 月 日</p>						

广东技术师范学院人事调配管理暂行规定

(文号：广师院〔2013〕394号，施行时间：2013年12月12日。)

第一章 总则

第一条 为深化人事制度改革，加强师资队伍建设，优化人才队伍结构，维护正常的教学、科研和管理工作秩序，促进人力资源的合理配置，根据国家人事部《事业单位公开招聘人员暂行规定》(人事部令第6号)和《广东省事业单位公开招聘人员办法》(粤府令第139号)，结合我院实际，特制定本规定。

第二条 人事调配工作应按照国家 and 广东省关于高等学校编制管理和岗位设置的有关规定，根据学院事业发展、教学、科研、管理、学科建设、教职工队伍建设等工作需要，在核定的编制数和人员结构比例内，坚持相对稳定、合理流动、专兼结合、资源共享的原则进行。

第三条 人事调配包括人才招聘和选调，调出、辞职和解聘、院内调配等相关工作。

第四条 人事调配工作的重点应放在引进高层次人才上，以促进学科建设，提高教学科研和管理水平为目标。

第五条 学院各部门制定的增人计划，需经人事处审核后报学院院长办公会议批准后方可组织实施。未经人事处批准任何单位不得擅自发布人员招聘需求信息。

第二章 招聘和选调

第六条 招聘和选调的新进人员，除国家政策性安置、按照干部人事管理权限由上级任命外，一律实行公开招聘。

第七条 学院重点招聘教学科研专业技术岗位人员，适当招聘实验(实训)和工程技术等其他专业技术岗位人员，严格控制管理岗位人员的招聘。

第八条 优先招聘紧缺专业、新办专业教师，“双师型”教师及学院重点发展学科所需人员。

第九条 招聘和选调的教学科研人员原则上应具有博士学位或教授职称，对于少数特殊专业的急需人才和优秀拔尖人才，条件可适当放宽。

第十条 招聘和选调的硕士研究生年龄一般应在30周岁以下，博士研究生一般应在40周岁以下，教授一般应在50周岁以下。

第十一条 招聘和选调程序按照《广东技术师范学院公开招聘人员实施办法》（广师院〔2010〕93号）相关规定执行。

第十二条 严格聘用管理，招聘和选调的新进人员都应签订聘用合同，明确聘用期间的权利、义务关系及服务期限，进行合同管理。

第十三条 服务期主要包括以下三种：

（一）基本服务期：享受高层次人才优惠待遇的，在本院基本服务期为八年；未享受高层次人才优惠待遇的，在本院基本服务期为五年。

（二）职称服务期：凡在我院工作期间，专业技术人员评上高一级专业技术职务的，每一级职称增加服务期三年。

（三）进修服务期：凡由学院资助各类进修一年（含一年）以上者，每进修一年增加服务期一年，按此类推。

以上三项服务期按先基本服务期、再职称服务期、后进修服务期累积计算。

第三章 调出（辞职）、解聘

第十四条 调出（辞职）是指非经上级组织人事部门任命，本人申请工作调动或辞职的程序。

第十五条 解聘是指本人在学院聘用期间，因违法、违纪或连续两年年度考核不合格等原因，被学院解除聘用关系的程序。

第十六条 为稳定人才队伍，避免人才流失，保证各部门教学科研管理工作的正常进行，对高层次人才和管理骨干调离学院的申请要严格审批。各部门要做好拟调出高层次人才和管理骨干的挽留工作，并尽力帮助解决他们的困难和后顾之忧。经挽留后执意要调出（辞职）的职工，在交纳了本办法第十七条规定的费用后，经审批可以调出（辞职）。

第十七条 职工违反服务期的规定申请调出（辞职）的，须按下列标准向学院交纳违约金：

（一）基本服务期：按每人每年10000元计，即提前一年调出（辞职），应缴纳10000元，提前两年调出（辞职）应缴纳20000元，依此类推。

（二）职称服务期：各类中级以下（含中级）专业技术人员服务期按每人每年12000元计，高级专业技术人员按每人每年16000元计。

（三）进修服务期：各类人员脱产的进修服务期按每人每年10000元计，半脱产的进修服务期按每人每年5000元计，业余的进修服务期按每人每年2000元计。

第十八条 凡我院出资委培、定向培养或参加其他培训进修后要求调出（辞职）的人员，除缴纳违约金外，学习进修期间学院支付的学费（含住宿费、差旅费等）、脱产学习期间学院发放的工资津贴应按如下公式计算的金额同时退还学校。退还金额 =（学院支付的学费 + 脱产期间学院发放的工资津贴）÷ 规定服务月数 ×（规定服务月数 - 已服务月数）。

第十九条 享受高层次人才优惠待遇的人员，未满服务期要求调出（辞职）的，除缴纳违约金外，已领取学校发放的购房补贴、安家费和科研启动费应按如下公式计算的金额同时退还学校。退还金额 =（购房补贴 + 安家费 + 科研启动费）÷ 规定服务月数 ×（规定服务月数 - 已服务月数）。

第二十条 申请调出（辞职）人员和被解聘人员离校时，由学院提供的在研科研、教研项目资助资金剩余部分由学院财务处收回。

第二十一条 申请调出（辞职）人员应填写调出或辞职申请表交所在单位负责人签署意见后报人事处审核。

（一）具有硕士（含硕士）研究生以下学历（学位）或中级（含中级）以下专业技术职务人员的调出（辞职）由分管人事工作的院领导审批。

（二）具有博士研究生学历（学位）或副高级（含副高级）以上专业技术职务人员的调出（辞职）以及给予解除聘用关系人员由学院院长办公会议讨论决定。

（三）科级（含科级）以上管理干部调出（辞职）由人事处转组织部报学院党委常委会讨论决定。

第二十二条 凡要求调出（辞职）人员，若配偶属于照顾性调入（聘用）在我院工作的，夫妻应同时办理调出（辞职），并均须在批准之日起三个月内办妥离校手续。

第二十三条 在未办妥调出（辞职）或解聘手续之前，必须坚持正常工作，否则按规定扣发津贴和工资。超过三个月未办妥调离手续者，按自动离职处理。

第二十四条 申请自费出国留学人员保留公职一年，期满后无法回校履职的，应办理辞职手续，不按期回校履职又不办理辞职手续的给予解聘。

第二十五条 辞职或解聘人员凭辞职通知或解除聘用合同证明，在一个月内在省、市人才服务中心办理档案托管手续，如不按时转档者，学院不再为其保管档案，由此产生的一切后果自负。

第四章 院内调配

第二十六条 院内调配应有利于形成合理的队伍结构、调动各类人员的积极性，

鼓励编余人员向缺编单位流动，调剂余缺，减少冗员。

第二十七条 学院根据工作需要设置各类岗位，并定期按岗聘任。聘任后将根据岗位的调整或工作需要少量人员校内调动。对初次进校工作人员，在第一个聘期内申请调换岗位的从严控制。

第二十八条 学院严格控制非教学岗位人员转任专任（专业）教师。非教学岗位人员转任专任（专业）教师的条件和程序按《广东技术师范学院非教学岗位人员转任专任（专业）教师暂行规定》（广师院〔2013〕336号）执行。

第二十九条 专任教师申请院内调动需经调入和调出单位负责人同意，由人事处报分管人事工作的院领导批准后办理院内调动手续。

第三十条 凡出现管理岗位及教辅岗位空缺需招聘者，须由各用人单位根据岗位需要报人事处，由人事处面向院内人员进行公开招聘。经调入和调出单位负责人同意，由人事处报分管人事工作的院领导批准后办理院内调动手续。

第三十一条 科级（含科级）以上干部的院内调配由组织部报学院党委常委会研究。

第五章 附则

第三十二条 本规定只适用于我院事业编制的人员。

第三十三条 本规定自公布之日起施行，原《广东技术师范学院关于人事调配工作管理的暂行规定》（广师院办字〔2003〕25号）同时废止。

第三十四条 本办法由广东技术师范学院人事处负责解释。

广东技术师范学院教职工进修培训管理暂行规定

(文号：广师院〔2007〕308号，施行时间：2007年9月1日。)

为提高教职工思想政治素质和业务理论水平，优化教职工队伍的学历结构和知识结构，加强教职工进修培训工作的管理，根据《中华人民共和国高等教育法》、《中华人民共和国教师法》和《高等学校教师培训规程》，结合我校实际，特制定本暂行规定。

第一条 本暂行规定适用于我校在编在岗人员。

第二条 原则和目的

(一) 进修培训实行专业对口、学以致用原则；以及立足国内、在职为主、加强实践、多种形式并举的原则。

(二) 学校鼓励和支持教职工在完成本职工作的之余，通过各种形式的进修、培训，提升自身的知识水平，提高业务工作能力。

(三) 教师进修以青年教师为主。各单位应通过培训进修使青年教师更好地履行岗位职责，创造条件及时选拔、重点培养在教学、科研中涌现出来的优秀青年教师，使之成为学术带头人和学术骨干。

(四) 教职工进修重点为博士、硕士等高学历、学位的攻读；以开办新专业、开设新课程为目的的专业进修；“双师”技能的培训等。

第三条 形式和要求

(一) 指令性培训：指上级有关部门所下达的培训任务及培训指标（含政治、业务、岗位和技能等培训）。

(二) 学历教育。指通过在职进修培训，取得国家承认的学历或学位证书，主要包括：博士研究生学历与博士学位、硕士研究生学历与硕士学位、本科学历与学士学位等。来校工作一年以上可申请攻读博士学位；来校工作二年后可申请攻读硕士学位。此两类进修由学校统一安排，进修本科学历、学士学位（含普教、成教系列）及以下学历者，均自费安排，但须经学校审批备案。

(三) 岗位培训：指为适应工作需要，提高履行岗位职责的能力而进行的专业知识和专业技能培训。主要包括：国内外访问学者、高级研讨班、骨干教师进修班等高层次的进修和培训，以及有关学科新知识、新动态，且属开设新课或教学改革急需的短期、专题学习、培训（不含学术会议）。

（四）岗前培训：是指新任高校教师岗的人员，上岗前应具备的教师职业知识和职业技能的培训。

（五）职业技能培训：指相关人员进修培训与其岗位工作相关的职业知识和职业技能。

（六）由学校所举办的各类相关培训（含外语、计算机、教育技能）。

第四条 审批程序

（一）根据学校和各单位教职工培训计划和教学工作需要，由个人或单位提出进修申请，填报《广东技术师范学院教师培训进修审批表》，所在单位负责人审批并签署意见。

（二）学校业务主管部门人事处根据师资培训计划、教学需要和经费情况按规定签署审批意见。特殊情况、处级以上干部的进修培训，须报学校主管领导审批，报人事处备案。

（三）人事处根据审批材料和有关规定通知进修人员办理进修培训的有关手续。

第五条 考核、管理

（一）每年初，各教学单位根据学科与专业建设需要、人员的学历结构与工作任务，制定本年度教师的培训进修计划，并落实到个人。

（二）进修人员必须严格遵守国家的法律、法规和政策，遵守接收进修学校的规章制度和管理规定。

（三）进修人员应当服从本单位和学校安排的培训计划和培训形式，在进修期间，一般不得调整进修专业、时间及形式，确因特殊原因需改变者，须经学校批准。进修人员应按照计划完成学习任务，积极配合所在单位和人事部门做好各项考核工作。

（四）参加进修培训超过三个月的，要按培训的层次、形式的要求进行考核及鉴定，并记入个人业务档案，作为职务任职资格、奖惩等方面的依据。进修培训结束后，须将进修学习考核表和进修结业证书复印件交人事处，归入个人业务档案。

第六条 经费管理

（一）经费安排及报销标准

1、属上级主管部门下达的指令性公派培训，以及新设专业、新开课程所需的专业进修由学校全额报销学习费用。非指令性的各种培训，原则上不作公派处理，确因工作需要，经学校主管部门审批同意后，有关人员方可参加培训，其费用学校支付 50%（不含交通费、住宿费），其余部分由参加培训者所在单位、个人支付。

2、攻读博士学位人员，其学费（含论文答辩费）由学校支付 50%。攻读硕士学位

位人员，学校报销学费（含论文答辩费）20%。“千百十工程”校级培养对象，可参照攻读博士学位者的标准报销其学习费用。

3、由学校自行举办的校内各种培训，其培训费视具体情况而定，原则上由学校统一支付。

（二）经费的报销

1、经学校批准攻读博士学位人员的学费，待完成学业，向人事处提交学习总结、毕业证书、学位证书等材料，并经核实后，即按规定标准予以报销。

2、其他经学校批准的各类培训和进修，原则上在培训结束半年内，由本人向学校提交学习总结、本次所获结业证、职业技术（技能）资格证等级证等，及有关材料的复印件，对达到培训要求者按规定标准予以报销培训费。

3、住宿费、交通费等经费的报销

（1）经学校批准的各类指令性培训人员的住宿、差旅费，予以全额报销。

（2）经学校批准的非指令性的各类培训人员，在广州市外培训达一年以上者，其住宿、交通费，按50%的标准每年报销一次（往返），其余部分由所在单位的旅差费开支。报销标准原则上按公共汽车或火车硬卧标准执行。

（3）在广州市内进修培训，原则上不予报销住宿费，其市内交通费均按学校有关文件执行。

（4）参加进修培训人员的伙食补助均按有关文件执行。

4、有下列情况之一的，学校不予报销进修费用：

（1）无正当理由，未完成进修培训任务的；

（2）未经学校批准随意改变进修计划的；

（3）进修培训期间严重违反国家法律、法规和政策及学校纪律的；

（4）不属学校安排的进修。

第七条 相关待遇

教职工在职进修期间，工资、福利等待遇按照学校有关管理规定执行。

第八条 服务期

进修人员完成学业后，须回校工作，按规定履行进修服务期义务，如服务期未满要求离开本校，需按实际服务年限折算赔偿学校支付的工资、酬金及相关学习费用，进修服务期违约金赔偿按《关于人事调配工作管理的暂行规定》（广师院办字[2003]25号）执行。

第九条 其它

（一）各单位在确保正常工作的前提下，统筹安排教职工的学习和工作，视条件允许情况对参加培训进修的教职工在经费上给予支持。

（二）攻读博士学位的人员，一经录取，须与学校签订培养合同，以保证如期完成学习任务及有关学习费用的报销。

（三）按规定可接受进修培训的人员，在服务期间，原则上可享受一次由学校计划安排的学历或学位进修。在五年内不能连续两次享受超过半年以上的培训进修以及学历或学位教育。

（四）教师在职攻读学位，按规定每学年应完成 60% 的计划教学工作量，其工作量的核定以教务处或二级学院课程表为依据；管理人员在职攻读学位，脱产期间只发放其基本工资部分，停发校内岗位津贴。

（五）本办法适用教学科研辅助、党政管理人员等在职培训进修。

第十条 本办法自 2007 年 9 月 1 日起执行。广师院办字 [2003]12 号文同时废止。

第十一条 本办法由学校人事处负责解释。

广东技术师范学院“千百十人才培养工程”实施办法

(文号：广师院〔2013〕395号，施行时间：2013年12月12日。)

为贯彻落实《关于印发〈广东省教育厅关于高等学校“千百十人才培养工程”实施办法〉的通知》(粤教师〔2012〕11号)精神，进一步加快我院中青年学科带头人、教学和学术骨干的培养，促进优秀人才脱颖而出和可持续发展，进一步完善我院“千百十人才培养工程”培养对象的推选、培养和管理工作的，制订本实施办法。

一、遴选范围

“千百十人才培养工程”培养对象在学校专门从事教学科研工作的教师中遴选产生。校领导、专职从事行政管理工作的，以及入选国家千人计划、教育部长江学者奖励计划、自然科学基金委杰出青年计划、广东省高等学校珠江学者岗位计划等人才计划的教师不列入遴选范围。

二、遴选条件

(一) 基本条件

拥护党的领导，执行党的教育方针政策，遵纪守法；热爱高等教育事业，严谨治学，为人师表，具有良好的职业道德和学术道德。

(二) 具体条件

1. 校级培养对象

(1) 具有两年以上工作经历、硕士以上学位及中级以上专业技术资格，年龄不超过35周岁。

(2) 独立系统地讲授过一门以上专业课、专业基础课或基础课，教学效果良好。

(3) 具有较系统和坚实的专业基础理论知识，对本学科国内外的现状及发展趋势有一定的了解，并有明确的研究方向，对本学科的某一专业方向有较深入的研究。

(4) 近5年来科研成果突出，具备下列四项中的两项：

①在国内外核心学术刊物上发表科研论文(本人是第一作者)，文科类5篇以上，理工农医科类3篇以上。

②公开出版专著或教材(本人为第一作者或本人撰写)，文科类10万字以上，理工农医科6万字以上。

③主持厅局级以上科研项目(课题)1项以上；或参加省级以上科研项目(课题)研究，本人是项目(课题)的主要参加者(前五名)；或主持横向科研课题，研究

经费不少于 5 万元。

④获省部级科学技术奖（广东省科学技术奖、教育部提名国家科学技术奖等）1 项（排前五名）；或获省级优秀教学成果奖 1 项（排前五名）；或培养的学生在省级以上运动会或其他专业比赛上获前五名。

2. 省级培养对象

（1）具有五年以上工作经历、博士学位及高校教师或科研人员系列副高级以上专业技术资格，其中副高级年龄不超过 40 周岁，正高级年龄不超过 42 周岁。

（2）独立系统地讲授 1 门公共课或 2 门以上专业课，每年完成学校规定的教学工作量，教学效果良好。

（3）积极参与学科建设，是省级以上精品（精品开放）课程、双语教学示范课程、实验教学示范中心、重点学科、特色（名牌）专业、教学（科研）团队的主持人、带头人或骨干成员，或是高校重点实验室、工程中心、产学研基地、人文社科重点研究基地、国际暨港澳台科技创新合作平台等教育厅及省部级重点研究平台的负责人，或参编出版过本专业较高水平的专著或教材。

（4）教学成果突出，获省级高等教育教学成果二等奖以上奖励，或本人（指导的学生）在省级以上学科（专业）知识、专业技能竞赛中获奖（前三名），或指导的学生获省级以上优秀论文表彰。

（5）近五年来在国内外核心或权威学术刊物上发表或被 SCI、EI、ISTP、ISR、SSCI 索引收录有较高水平本专业系列论文（第一作者或通讯作者）。

（6）近五年来获得下列 4 项中的 1 项：

①省级以上“211 工程”建设本科院校的主持国家级科研（教研、教改）项目 1 项或省部级以上科研项目 2 项，其他本科院校的主持省部级以上科研项目 1 项。

②从事科技开发或产学研合作，取得较好的经济效益和较好的社会影响，或获发明专利 2 项以上。

③获省部级科学技术奖一等奖或二等奖（前五名）或三等奖（前三名）。

④获省级以上优秀教师荣誉称号。

3. 国家级培养对象

（1）具有五年以上工作经历、博士学位及高校教师或科研人员系列正高级专业技术资格（高职院校可放宽至硕士学位、正高级专业技术资格），年龄不超过 44 周岁（中医学、人文社科可放宽至 47 岁）。

（2）独立系统地讲授过 1 门公共课或 2 门以上专业课（本科院校要求其中 1 门

为本科生课程)，每年完成学校规定的教学工作量，教学效果好，教学业绩显著。

(3) 为本学科发展作出积极贡献，是省级以上重点学科（学科方向）带头人，或省部级以上重点研究平台的负责人；或主持国家级精品（精品开放）课程、双语教学示范课程、实验教学示范中心、特色（名牌）专业、重点（示范性）专业，或主编出版过本专业高水平的专著及教材。

(4) 教学成果突出，获省级高等教育教学成果一等奖（前三名），或获国家级高等教育教学成果奖、教学（行业）技能竞赛奖二等奖（前五名），或指导的学生获省级以上优秀论文表彰。

(5) 在国内外权威学术刊物上发表或被 SCI、EI、ISTP、ISR、SSCI 索引收录有创见、高水平的本专业系列论文（第一作者或通讯作者）。

(6) 近五年来获得下列 4 项的 1 项：

① 本科院校的主持国家级科研（教研、教改）项目 2 项或重大国际合作项目，高职院校的主持国家级科研（教研、教改）项目 1 项或省部级科研项目 2 项。

② 从事科技开发或产学研合作，解决关键性问题，取得较大的经济效益，在行业内有较大影响。

③ 获省级以上优秀教师荣誉称号。

④ 获省部级科学技术奖一等奖（前五名）或二等奖（前三名）或三等奖（排名第一）。

三、遴选办法

(一) 方式。采取自下而上推荐遴选的方式。先由基层单位推荐或个人自荐，校级培养对象由学校依据条件遴选后报省教育厅审核；省级和国家级培养对象由学校按照条件推荐至省教育厅，由省教育厅组织评审，从全省范围内择优遴选。

(二) 名额。学校遴选的校级培养对象人数不超过学校专任教师总数的 4%，推荐的省级以上培养对象人数不超过学校专任教师总数的 1%。

(三) 程序

1. 申报人填写《高等学校“千百十人才培养工程”培养对象申报表》。

2. 全校以二级学院（教学部）为基本单位推荐。二级学院（教学部）成立由党政领导和教师代表组成的推荐小组，在认真审阅推荐人材料和广泛听取群众意见的基础上，向学校提出各层次培养对象的推荐名单并提交推荐材料。

3. 学校师资建设委员会按照条件要求和学校教师队伍建设规划综合择优遴选，以投票表决形式确定推荐人选。

4. 学校对确定推荐的培养对象在校内公示 7 天，公示无异议后报送省教育厅。

四、培养措施

(一) 分期动态培养。每 2 年遴选一批“千百十”培养对象，每批培养周期为 4 年，实行分期培养，动态管理，期中考核不合格者予以淘汰。

(二) 学校积极支持培养对象到国内外重点大学进行访学或参加学术活动；给培养对象优先安排使用仪器设备和图书资料，提供必要的实验室、仪器设备和科研助手；支持培养对象组建学术团队。

(三) 学校落实培养对象学术假制度，在培养期内给省级以上培养对象至少安排半年的学术假，学术假视为在岗工作，期间享受全额工资待遇并由人事处按其所在单位相应专业技术职务或行政职务发放校内津贴。

(四) 学校定期听取培养对象的意见和建议，督促指导培养对象实现培养目标。

(五) 学校对培养对象开展考核以及推荐表扬工作。

(六) 学校引导和支持培养对象积极申报国家级人才工程。

五、培养对象的职责

(一) 根据《申报表》中提出的目标任务，参照培养对象期满考核标准，与学校签订培养协议书，明确培养期内师德师风、教育教学、科学研究、服务社会、个人专业提升等方面的工作目标。

(二) 模范遵守教师职业道德规范，教书育人，为人师表。

(三) 按要求完成教育教学工作任务，保证教学质量和效果。

(四) 积极参加科研及学术交流活动，提升科研学术能力

(五) 主动接受指导，虚心听取意见和建议，接受期中（满）考核。

(六) 完成协议书中确定的其他各项工作任务。

六、培养对象的待遇

根据《广东省教育厅关于高等学校“千百十人才培养工程”实施办法》规定，培养对象培养期内学校按照每人每月国家级培养对象 1500 元、省级培养对象 800 元、校级培养对象 500 元的标准给培养对象发放学术补贴。对培养期内调离学校或期中考核不合格的培养对象，取消其培养资格，停发学术补贴。

七、组织与管理

(一) 广东省高等学校“千百十人才培养工程”由省教育厅统一领导并组织实施。

(二) 对“千百十人才培养工程”培养对象，实行省教育厅、学校和二级学院（教学部）三级管理方式，以学校管理为主。学校学术委员会负责对二级学院（教学部）

选拔出来的人员的评审、推荐及培养对象的期中、届满考核，二级学院（教学部）指导小组负责具体业务培养工作，人事处负责日常工作。

（三）二级学院（教学部）成立由党政领导、教授组成的指导小组。指导小组的主要职责是指导制定培养计划和开展科研活动，提供必需的基础条件等。同时，二级学院（教学部）要建立导师指导工作制度，充分发挥知名专家、学者的作用，加强对培养对象科研和学术的指导，提高培养工作的针对性和有效性。

（四）学校与确定的培养对象签订培养协议书，明确培养目标、阶段任务、学术研究的主攻方向及提供的条件、服务年限。

（五）培养届满考核合格者，省级及以上培养对象由省教育厅颁发培养证书；校级培养对象报省教育厅确认后，由学校颁发培养证书。

八、考核办法

（一）考核分为期中考核和期满考核，培养满2年进行期中考核，培养满4年进行期满考核。期中考核结果分为合格和不合格两个等次；期满考核结果分为优秀、良好、合格和不合格四个等次。

（二）考核内容主要包括培养对象培养期内师德表现、教学科研、学术成果等情况。校级培养对象具体考核标准由学校制定。省级以上培养对象期中考核主要侧重师德表现和教学科研工作进展情况和取得的阶段性成效；师德表现良好，按学校规定和培养协议内容正常开展教学科研工作为合格；若有师德不端、学术不端、没有按计划开展工作、年度考核不称职（不合格）、聘期考核不合格、存在违纪、违法等行为之一的为不合格。

（三）程序和组织

1. 期中考核：培养对象填写《高等学校“千百十人才培养工程”期中总结简表》，学校组织考核，必要时省教育厅可组织考核。

2. 期满考核：培养对象填写《高等学校“千百十人才培养工程”期满总结表》。校级培养对象由学校组织考核；省级培养对象由学校制定考核方案，组成同行专家考核小组（其中校外专家占考核小组人数的三分之一以上），省教育厅和学校共同组织考核；国家级培养对象由省教育厅组织考核。

3. 考核结束，学校将校级培养对象考核结果报省教育厅备案，省级培养对象考核结果和考核材料报省教育厅审核。

4. 省教育厅将审核后的考核结果反馈学校。期中考核合格者继续培养，不合格者取消培养资格。期满考核合格者，校级培养对象由学校颁发培养证书，省级以上

培养对象由省教育厅颁发培养证书。

九、其它

本实施办法自公布之日起执行，由人事处负责解释。

附件：1. 高等学校“千百十人才培养工程”省级以上培养对象期满考核内容和标准

2. 广东技术师范学院“千百十人才培养工程”校级培养对象考核内容和标准

附件 1:

高等学校“千百十人才培养工程”省级以上培养对象期满考核内容和标准

(一) 国家级培养对象

项目	评分标准			评分档次(分)		
	优秀	良好	合格	优秀	良好	合格
师德师风表现 20分	拥护党的领导, 执行党的教育方针政策, 遵纪守法; 热爱高等教育事业, 作风正派, 学风端正; 为人师表, 严谨治学; 具有良好的职业道德和学术道德, 能起到表率示范作用。					
教学工作 30分	<p>培养期间获得以下业绩之一:</p> <p>(1) 教学科研并重者年均主讲 60 学时的本、专科生课程, 教学效果优秀; 主编本专业优秀教材 1 部以上。</p> <p>(2) 科研为主者每年主讲 40 学时的本、专科生或研究生课程, 独立招收博士研究生不少于 4 名。</p> <p>(3) 获国家级高等教育教学成果一等奖或二等奖(前 5 名)。</p> <p>(4) 所指导的学生获选教育部全国优秀博士学位论文或提名。</p>	<p>培养期间获得以下业绩之一:</p> <p>(1) 教学科研并重者年均主讲 60 学时的本、专科生课程, 教学效果良好; 参与编写本专业教材 2 部以上。</p> <p>(2) 科研为主者每年主讲 40 学时的本、专科生或研究生课程, 独立招收 2 名博士研究生。</p> <p>(3) 获国家级高等教育教学成果二等奖或三等奖(前 5 名) 或省级高等教育教学成果二等奖以上。</p> <p>(4) 所指导的学生获选省级以上优秀博士学位论文。</p>	<p>培养期间获得以下业绩之一:</p> <p>(1) 教学科研并重者年均主讲 60 学时的本、专科生课程, 教学效果良好; 参与本专业教材编写。</p> <p>(2) 科研为主者每年主讲 40 学时的本、专科生或研究生课程, 独立招收 1 名博士生或指导 2 名硕士生。</p> <p>(3) 获省级以上高等教育教学成果奖励。</p> <p>(4) 所指导的学生获选省级以上优秀硕士学位论文。</p>	18-20	14-18	12-14
				27-30	21-27	18-21

项目	评分标准			评分档次(分)		
	优秀	良好	合格	优秀	良好	合格
科研工作 20分	<p>培养期间获得以下业绩之一： (1) 主持1项国家级重大基金项目，同时主持2项省部级科研(教研、教改)项目，下同)项目，竞争性项目总经费工本不少于200万元，理科、经管类不少于100万元，人文社科类不少于50万元。 (2) 主持3项省部级以上科研项目，其中至少1项为国家自然科学基金项目或社会科学基金项目，竞争性项目总经费工本不少于250万元，理科、经管类不少于150万元，人文社科类不少于60万元。 (3) 主持4项以上横向项目，学校到位经费不少于300万元。</p>	<p>培养期间获得以下业绩之一： (1) 主持1项国家自然科学基金项目，同时主持1项省部级科研项目，竞争性项目总经费工本不少于100万元，理科、经管类不少于50万元，人文社科类不少于25万元。 (2) 主持2项省部级以上科研项目，竞争性项目总经费工本不少于120万元，理科、经管类不少于60万元，人文社科类不少于30万元。 (3) 主持3项以上横向项目，学校到位经费不少于150万元。</p>	<p>培养期间获得以下业绩之一： (1) 主持1项国家自然科学基金项目，竞争性项目总经费工本不少于60万元，理科、经管类不少于30万元，人文社科类不少于15万元。 (2) 主持1项省部级以上科研项目，竞争性项目总经费工本不少于80万元，理科、经管类项目不少于40万元，人文社科类不少于20万元。 (3) 主持2项以上横向项目，学校到位经费不少于100万元。</p>	18-20	14-18	12-14
学术成果 30分	<p>是本学科国内有影响的带头人，且培养期间获得以下业绩之一： (1) 发表论文他引次数达到100次以上。(2) 在国内外核心期刊或权威刊物上发表论文(第一作者或通讯作者，下同)15篇(一项获授权的国家发明专利相当于3篇论文，一项获授权的实用新型专利相当于1篇论文，下同)。(3) 获国家级一等奖(前3名)，或获国家级二等奖(前2名)，或获国家级三等奖、省部级一等奖(第1名)，并在国内外核心期刊或权威刊物上发表论文6篇。(4) 有3项通过省、部级技术成果鉴定项目，排名第一，并在国内外核心期刊或权威刊物上发表论文10篇。(5) 正式出版30万字学术专著1部，同时在国内外核心期刊或权威刊物上发表论文10篇。</p>	<p>是本学科带头人，且培养期间获得以下业绩之一： (1) 发表论文他引次数达到70次以上。(2) 在国内外核心期刊或权威刊物上发表论文10篇。(3) 获国家级一等奖、或获国家级二等奖(前5名)；或获国家级三等奖、省部级一等奖(前3名)，或获省部级二等奖(前2名)，并在国内外核心期刊或权威刊物上发表论文5篇。(4) 有2项通过省、部级技术成果鉴定项目，排名前2名，并在国内外核心期刊或权威刊物上发表论文8篇。(5) 正式出版20万字学术专著1部，同时在国内外核心期刊或权威刊物上发表论文7篇。</p>	<p>是本学术方向的带头人，且培养期间获得以下业绩之一： (1) 发表的论文他引次数达到50次以上。(2) 在国内外核心期刊或权威刊物上发表论文8篇。(3) 获国家级二等奖、或获国家级三等奖、省级一等奖(前5名)，或获省部级二等奖(前3名)，或获省部级三等奖(第1名)，并在国内外核心期刊或权威刊物上发表论文4篇。(4) 有1项通过省、部级技术成果鉴定项目，排名前2名，并在国内外核心期刊或权威刊物上发表论文5篇。(5) 正式出版15万字学术专著1部，同时在国内外核心期刊或权威刊物上发表论文5篇。</p>	27-30	21-26	18-20

注：满分为100分，总分90分以上为优秀，70-89分为良好，60-69分为合格，60分以下为不合格。

(二) 省级培养对象

项目	评分标准			评分档次(分)		
	优秀	良好	合格	优秀	良好	合格
师德师风表现 20分	拥护党的领导, 执行党的教育方针政策, 遵纪守法; 热爱高等教育事业, 作风正派, 学风端正; 为人师表, 严谨治学; 具有良好的职业道德和学术道德, 能起到表率示范作用。			18-20	14-18	12-14
教学工作 30分	培养期间获得以下业绩之一: (1) 教学科研并重者每年主讲 60 学时的本、专科生课程, 教学效果优秀; 参与编写本专业教材 2 部以上。 (2) 科研为主者每年主讲 40 学时的本、专科生或研究生课程, 指导硕士研究生 3 名以上。 (3) 获省部级以上高等教育教学成果二等奖(前 5 名)。	培养期间获得以下业绩之一: (1) 教学科研并重者每年主讲 60 学时的本、专科生课程, 教学效果良好; 参与编写本专业教材 1 部以上。 (2) 科研为主者每年主讲 40 学时的本、专科生或研究生课程, 指导硕士研究生 2 名以上。 (3) 获省部级高等教育教学成果奖。	培养期间获得以下业绩之一: (1) 教学科研并重者每年主讲 60 学时的本、专科生课程, 教学效果良好。 (2) 科研为主者每年主讲 40 学时的本、专科生或研究生课程, 指导硕士研究生 1 名以上。 (3) 获省部级高等教育教学成果奖。	27-30	21-27	18-21
科研工作 20分	培养期间获得以下业绩之一: (1) 主持 1 项国家自然科学基金项目或国家社会科学基金项目, 同时主持 1 项省部级科研(教研、教改, 下同)项目, 竞争性项目总经费工科不少于 120 万元, 理科、经管类不少于 60 万元, 人文社科类不少于 30 万元。 (2) 主持 3 项省部级以上科研项目, 竞争性项目总经费工科不少于 140 万元, 理科、经管类不少于 70 万元, 人文社科类不少于 35 万元。 (3) 主持 3 项以上横向项目, 学校到位经费不少于 150 万元。	培养期间获得以下业绩之一: (1) 主持 1 项国家自然科学基金项目或国家社会科学基金项目, 竞争性项目总经费工科不少于 60 万元, 理科、经管类不少于 30 万元, 人文社科类不少于 20 万元。 (2) 主持 2 项省部级以上科研项目, 竞争性项目总经费工科不少于 80 万元, 理科、经管类不少于 40 万元, 人文社科类不少于 20 万元。 (3) 主持 2 项以上横向项目, 学校到位经费不少于 60 万元。	培养期间获得以下业绩之一: (1) 主持 1 项省部级以上科研项目, 竞争性项目总经费工科不少于 30 万元, 理科、经管类不少于 20 万元, 人文社科类不少于 10 万元。 (2) 主持市厅级以上科研项目 3 项, 竞争性项目总经费工科不少于 40 万元, 理科、经管类不少于 30 万元, 人文社科类不少于 15 万元。 (3) 主持 1 项以上横向项目, 学校到位经费不少于 30 万元。	18-20	14-18	12-14

项目	评分标准			评分档次(分)		
	优秀	良好	合格	优秀	良好	合格
学术成果30分	<p>是本学科的带头人，且培养期间获得以下业绩之一：</p> <p>(1) 发表论文他引次数达到70次以上。</p> <p>(2) 在国内外核心期刊或权威刊物上发表论文(第一作者或通讯作者，下同)10篇(一项获授权的国家发明专利相当于3篇论文，一项获授权的实用新型专利相当于1篇论文，下同)。(3) 获国家级一等奖，或国家级二等奖(前5名)；或国家级三等奖、省级一等奖(前3名)，或省级二等奖(前2名)，并在国内外核心期刊或权威刊物上发表论文5篇。(4) 有2项通过省、部级技术成果鉴定项目，排名前2名，并在国内外核心期刊或权威刊物上发表论文8篇。(5) 正式出版20万字学术专著1部，同时在国内外核心期刊或权威刊物上发表论文7篇。</p>	<p>是本学术方向的带头人，且培养期间获得以下业绩之一：</p> <p>(1) 发表论文他引次数达到30次以上。</p> <p>(2) 在国内外核心期刊或权威刊物上发表论文8篇。(3) 获国家级二等奖，或国家级三等奖、省级一等奖(前5名)，或省级二等奖(前3名)，或省级三等奖(第1名)，并在国内外核心期刊或权威刊物上发表论文4篇。(4) 有1项通过省部级技术成果鉴定项目，排名前2名，并在国内外核心期刊或权威刊物上发表论文5篇。(5) 正式出版15万字学术专著1部，同时在国内外核心期刊或权威刊物上发表论文5篇。</p>	<p>是本学术方向的带头人，且培养期间获得以下业绩之一：</p> <p>(1) 在国内外核心期刊或权威刊物上发表论文5篇。(2) 获省部级以上奖励，并在国内外核心期刊或权威刊物上发表论文3篇。(3) 有1项通过省部级技术成果鉴定项目，排名前3名，并在国内外核心期刊或权威刊物上发表论文3篇。</p> <p>(4) 正式出版6万字学术专著，同时在国内外核心期刊或权威刊物上发表论文3篇。</p>	27-30	21-26	18-20

注：满分为100分，总分90分以上为优秀，70-89分为良好，60-69分为合格，60分以下为不合格。

附件 2:

(1) 广东技术师范学院“千百十人才培养工程”校级培养对象期中考核内容和标准

基本要求及标准	优 秀 者	合 格 者	不 合 格 者	优秀	良好	合格
政治思想及师德要求	拥护中国共产党的领导，热爱祖国，遵纪守法，学风正派，思想品德良好，有强烈的事业心、责任心，并且有良好的协作和奉献精神，立志于为我国的科教事业的发展作贡献。	拥护中国共产党的领导，热爱祖国，遵纪守法，学风正派，思想品德良好，有强烈的事业心、责任心，并且有良好的协作和奉献精神，立志于为我国的科教事业的发展作贡献。	拥护中国共产党的领导，遵纪守法，学风较端正，事业心和责任心不够强，工作业绩一般。	18-20	14-18	12-14
教学要求	必须满足下列条件之一 1、每年主讲 150 学时以上的本科生课程二门，教学效果良好。 2、每年主讲 100 学时以上的本科生课程一门以上，并同时指导 2 名本科生的毕业论文或毕业设计，效果良好。 3、获省级教学成果奖。	必须满足下列条件之一 1、每年主讲 240 学时以上的本科生课程一门以上，教学效果良好。 2、每年主讲 150 学时以上的本科生课程一门，并同时指导 5 名本科生的毕业论文或毕业设计，效果良好。 3、获院级教学质量优秀奖并完成基本的教学工作量。	任期内只主讲一门本科生课程并且总学时在 120 学时以下。	27-30	21-27	18-21
科研项目及经费要求	必须满足下列条件之一 1、主持科研项目二项，且项目总经费理工类不少于 3 万元；人文科学类不少于 1 万元。 2、主持 1 项省、部级以上（含广州市级）的科研项目，项目经费理工类不少于 3 万元；人文科学类不少于 1 万元。 3、主持其它科研项目的个人实际到校经费不少于 5 万元。	必须满足下列条件之一 1、主持 1 项厅级以上科研项目或作为项目的主要参加者，且到校经费理工类不少于 1 万元；人文科学类不少于 0.5 万元。 2、主持在研的项目 1 项以上，项目经费，理工类不少于 1 万元；人文科学类不少于 0.5 万元。 3、主持或合作的项目，个人实际到校经费不少于 2 万元。	任期内未主持或未参与一项科研项目。	18-30	14-18	12-14

基本要求及标准	优秀者	合格者	不合格者	优秀	良好	合格
学术科研成果要求	<p>必须满足下列条件之一</p> <p>1、每年以第一作者在国内、外刊物公开发表论文或出版著作（教材）理工类2篇（部）；文科类3篇（部），发表的论文中必须有1篇为核心刊物以上。</p> <p>2、第一发明人的专利1项，且在国内、外核心期刊上发表论文1篇。</p> <p>3、获国家级或省级一等奖；或省级二等奖前三名；或省级三等奖前二名或通过省部级技术成果鉴定的前三名；并且在核心期刊上发表第一作者的论文1篇。</p>	<p>必须满足下列条件之一</p> <p>1、每年以第一作者公开发表论文或出版著作（教材），理工类2篇（部）；文科类3篇（部），其中任期内核心期刊上发表论文2篇。</p> <p>2、第一发明人的专利1项。</p> <p>3、获省部级以上奖1项或通过省、部级技术成果鉴定且在核心期刊上发表第一作者的论文1篇。</p>	<p>任期内未公开发表1篇学术论文或者未公开发表一部著作（教材），并且也无待发的论文或待出版的著作（教材）。</p>	27-30	21-27	18-21

注：考核总分90分以上为优秀，70-89分为良好，60-69分为合格，60（不含60分）分以下为不合格。

（2）广东技术师范学院“千百十人才培养工程”校级培养对象期满考核内容和标准

基本要求及标准	优秀者	合格者	不合格者	优秀	良好	合格
政治思想及师德要求	<p>拥护中国共产党的领导，热爱祖国，遵纪守法，学风正派，思想品德良好，有强烈的事业心、责任心，并且有良好的协作和奉献精神，立志于为我国的科教事业的发展作贡献。</p>	<p>拥护中国共产党的领导，热爱祖国，遵纪守法，学风正派，思想品德良好，有强烈的事业心、责任心，并且有良好的协作和奉献精神，立志于为我国的科教事业的发展作贡献。</p>	<p>拥护中国共产党的领导，遵纪守法，学风较端正，事业心和责任心不够强，工作业绩一般。</p>	18-20	4-18	12-14

教学要求	<p>必须满足下列条件之一</p> <p>1、每年主讲 150 学时以上的本科生课程二门，教学效果良好。</p> <p>2、每年主讲 100 学时以上的本科生课程一门以上，并同时指导 5 名本科生的毕业论文或毕业设计，效果良好。</p> <p>3、获省级教学成果奖。</p>	<p>必须满足下列条件之一</p> <p>1、每年主讲 240 学时以上的本科生课程一门以上，教学效果良好。</p> <p>2、每年主讲 150 学时以上的本科生课程一门，并同时指导 8 名本科生的毕业论文或毕业设计，效果良好。</p> <p>3、获院级教学质量优秀奖并完成基本的教学工作量。</p>	<p>任期内只主讲一门本科生课程并且总学时在 120 学时以下。</p>	27-30	21-27	18-21
科研项目及经费要求	<p>必须满足下列条件之一</p> <p>1、主持科研项目三项，且项目总经费理工类不少于 5 万元；人文科学类不少于 2 万元。</p> <p>2、主持 1 项省、部级以上（含广州市级）的科研项目，项目经费理工类不少于 5 万元；人文科学类不少于 2 万元。</p> <p>3、主持其它科研项目的个人实际到校经费不少于 10 万元。</p>	<p>必须满足下列条件之一</p> <p>1、主持 1 项厅级以上科研项目或作为项目的主要参加者（前三名），且到校经费理工类不少于 1 万元；人文科学类不少于 0.5 万元。</p> <p>2、主持在研的项目 1 项以上，项目总经费，理工类不少于 2 万元；人文科学类不少于 1 万元。</p> <p>3、主持或合作的项目，个人实际到校经费不少于 3 万元。</p>	<p>任期内未主持或未参与一项科研项目。</p>	18-20	14-18	12-14
学术科研成果要求	<p>必须满足下列条件之一</p> <p>1、每年以第一作者在国内外刊物公开发表论文或出版著作（教材）理工类 2 篇（部）；文科类 3 篇（部），发表的论文中必须有 1 篇为核心刊物以上。</p> <p>2、第一发明人的专利 1 项，且在国内外核心期刊上发表论文 2 篇。</p> <p>3、获国家级奖或省级一等奖；或省级二等奖前三名；或省级三等奖前二名或通过省部级技术成果鉴定的前三名；并且在核心期刊上发表第一作者的论文 4 篇。</p>	<p>必须满足下列条件之一</p> <p>1、每年以第一作者公开发表论文或出版著作（教材），理工类 2 篇（部）；文科类 3 篇（部），其中任期内核心期刊上发表论文 2 篇。</p> <p>2、第一发明人的专利 1 项。</p> <p>3、获省厅级以上奖 1 项或通过省、部级技术成果鉴定且在核心期刊上发表第一作者的论文 1 篇。</p>	<p>任期内未公开发表 1 篇学术论文或者未公开出版一部著作（教材），并且也无待发的论文或待出版的著作（教材）。</p>	27-30	21-27	18-21

注：考核总分 90 分以上为优秀，70-89 分为良好，60-69 分为合格，60（不含 60 分）分以下为不合格。

广东技术师范学院“青年英才”选拔与培养办法（试行）

（文号：广师院〔2016〕335号，施行时间：2016年7月18日。）

第一章 总则

第一条 为进一步实施人才强校战略，促进优秀人才脱颖而出和可持续发展，培养造就一批学校中青年学科带头人、教学和学术骨干，特制定本办法。

第二条 学校坚持“事业留人、感情留人、服务留人、待遇留人”原则，对在教学科研工作中做出突出贡献的优秀人才予以倾斜支持。选拔培养“青年英才”是学校建立并完善不同层次人才培养和激励机制的重要内容之一。

第三条 “青年英才”分两个系列：“青年英才（科研）”和“青年英才（教学）”。

第二章 选拔条件

第四条 “青年英才（科研）”选拔条件

（一）基本条件

1. 遵纪守法、爱岗敬业、为人师表，具有良好的思想政治素质和职业道德水平。
2. 原则上不超过45周岁，具有副高及以上职称。

（二）近5年业绩条件

满足下列条件中的2项：

1. 在本学科的A类以上期刊上独立完成或第一作者发表学术论文不少于3篇；或者取得授权的发明专利（第一发明人）不少于3件；或者调研报告被厅级或厅级以上政府采纳。

2. 主持过国家自然科学基金项目或国家社科基金项目不少于1项，或主持省（部）级科研项目不少于2项。

3. 主持横向课题累计实到研究经费200万元（自然科学）；主持横向课题累计实到研究经费50万元（人文社科）。

4. 是厅级以上工程中心、重点实验室、智库、决策基地、科研创新团队的第一负责人。

5. 获得国家级科研成果奖，或获得省部级科研成果一等奖排名前五、二等奖排名前三、三等奖排名第一。

近5年入选广东省特支计划、青年珠江学者的教师可直接认定为“青年英才”

(科研)”。

第五条 “青年英才（教学）”选拔条件

（一）基本条件

1. 遵纪守法、爱岗敬业、为人师表，具有良好的思想政治素质和职业道德水平。
2. 原则上不超过 45 周岁，具有中级及以上职称。
3. 近 5 年每年至少上两门课程，课堂教学质量评价均为 85 分以上。
4. 近 5 年主持省级“质量工程”项目 1 项（不含教改项目）。

（二）近 5 年业绩条件

具备以下条件中的 2 项：

1. 在省级以上教学竞赛中获三等奖以上 1 项。
2. 主持教学改革项目国家级 1 项或省级 2 项。
3. 在核心期刊上发表教改论文 3 篇。
4. 主编省级以上规划教材 1 部。
5. 主持国家级“质量工程”项目 1 项（不含教改项目）。
6. 获省级以上教学成果奖 1 项，国家级奖排前五名、省级一等奖排前三名或二等奖排第一名。
7. 第一负责人指导学生获国家级（第一大类）学科竞赛一等奖以上 1 项。

说明：符合以上选拔条件的入选者，还需录制一节课（45 分钟）的教学录像参加评价。学院学术委员会综合师生的评价情况后评选出“青年英才（教学）”

第三章 培养期限及工作任务

第六条 “青年英才”培养期为 4 年。

第七条 “青年英才（科研）”在培养期间须完成以下科研任务中的任意 2 项：

1. 以独撰或第一作者身份在 A 类以上期刊发表学术论文不少于 2 篇；或者取得授权的发明专利（第一发明人）不少于 2 件；或者调研报告被厅级或厅级以上政府采纳。成果以广东技术师范学院为第一署名单位。

2. 聘期内主持国家级科研项目至少 1 项，或主持省（部）级以上重点科研项目至少 1 项，或省部级科研项目至少 2 项。

3. 聘期内主持横向课题累计实到研究经费：自然科学 160 万元以上，人文社科 40 万元以上。

4 作为方向负责人成功申报一个学位点、或者省级重点学科。

5. 作为第一负责人成功申报省级以上工程中心、重点实验室、智库、决策基地、科研创新团队。

6. 聘期内获得国家级科研成果奖，或获得省部级科研成果一等奖排名前五、二等奖排名前三、三等奖排名第一。

第八条 “青年英才（教学）”在培养期间须完成或达到以下任务和要求：

1. 年均教学工作量不少于 200 学时。
2. 潜心研究课程教学，教学理念先进，教学方法恰当，教学效果良好，形成独特而有效的教学风格，在全校同行间有较大的影响，学生评教优秀不少于 2 次。
3. 每年举办一次教学示范课或一场教学专题讲座。
4. 同时完成下列任务中的任意 2 项：
 - (1) 主持 1 门省级以上精品资源开放课程的建设。
 - (2) 在核心期刊发表 2 篇教学改革论文。
 - (3) 主编高水平、有特色、版本新的教材 1 部。
 - (4) 获省部级以上教学成果奖 1 项（排名前三）。
 - (5) 获省级以上“质量工程”建设项目 1 项（主持）（除精品资源共享课程外）。
 - (6) 第一负责人指导学生获省级以上（第一大类）学科竞赛一等奖 2 项。
 - (7) 主持省级以上重大教学建设专项（经费 100 万元以上）。

第四章 选拔程序

第九条 “青年英才”每年选拔一次，每年名额不超 20 名，科研和教学系列各不超 10 名。选拔当年 9 月份，申请人根据“青年英才”选拔条件提出申请，填写《广东技术师范学院“青年英才”选拔推荐表》一式三份，并提供近五年来教学、科研工作的业绩证明材料及今后四年的教学科研计划，申请人所在单位审核申请人是否符合选拔条件，并签署意见后报送人事处。

第十条 人事处会同学校相关职能部门（科研处、教务处、研究生处等）对推荐人选材料进行初审，初审合格者报学校学术委员会评审。其中，组织师生观摩并投票评价“青年英才（教学）”申请人的教学录像由教务处组织实施，投票评价结果一并提交学校学术委员会评审。经学校学术委员会评审通过并经公示无异议者报学校院长办公会议审议批准。

第五章 培养措施

第十一条 对入选“青年英才”的教师的培养和管理由学校及各教学单位共同

负责。入选教师须与学校签订培养合同，明确具体的培养计划。培养计划主要包括培养期内的教学、科研等工作目标。培养计划由入选教师本人、指导教师和所在单位共同协商拟订，再报学校批准后执行。

第十二条 对于入选教师，学校在人才项目推荐、国内外学术交流、业务进修等方面优先安排，为他们的成长和发展创造条件。

第十三条 为帮助“青年英才”解决日常工作中碰到的问题和困难，学校开展行政部门负责人与“青年英才”“结对服务工程”，即由每个行政部门负责人结对一名或多名“青年英才”进行一对一重点服务，为他们构建潜心教学科研工作良好条件与环境。

第十四条 学校对入选“青年英才”者发放学术补贴，每月补贴 5000 元。具体发放管理参照第六章“考核管理”第十八条。

第十五条 省高等学校“千百十人才培养工程”培养对象入选学校“青年英才”者，在培养期重叠期间按就高原则享受一项学术补贴，学校不再发放其他培养项目的学术补贴。

第六章 考核管理

第十六条 考核办法

(一) 考核分为期中考核和期满考核，培养期为 4 年，培养满 2 年进行期中考核，满 4 年进行期满考核。期中考核结果分为合格和不合格两个等次；期满考核结果分为优秀、合格和不合格三个等次。

(二) 考核内容主要包括培养期内师德表现、教学科研、学术成果等情况。

期中考核主要侧重师德表现和教学科研工作进展情况和取得的阶段性成效；师德表现良好，按培养合同内容正常开展教学科研工作为合格；若有师德不端、学术不端、没有按计划开展工作、年度考核不合格、存在违纪、违法等行为之一的为不合格。

期满考核主要参照第三章工作任务要求进行。能完成培养期任务要求者为合格，业绩成果特别突出者为优秀；没有完成工作任务要求者为不合格。

(三) 程序和组织

1. 期中考核：培养对象填写《广东技术师范学院“青年英才”培养期中总结表》；期满考核：培养对象填写《广东技术师范学院“青年英才”培养期满总结表》。

2. 总结表上交人事处。人事处会同科研处、教务处等部门对有关内容核实后提

交学校学术委员会评定考核结果和等次。

第十七条 培养期前两年学术补贴全额发放，期中考核不合格者停发。期中考核合格者后两年学术补贴每月按 60% 预发，期满考核合格者补发 40% 余额部分。

第十八条 期满考核“优秀”等次的评定办法和奖励办法，以及培养期间成功入选省级以上高层次人才奖励办法另行制定。

第七章 附则

第十九条 关于本办法中有关学术刊物的认定，以学校科研处颁布的认定办法为依据。

第二十条 “青年英才”在培养期内或期满一年内要求调离学校，应退回学校为其支付的培养费用和其他相关费用。

第二十一条 本办法自印发之日起实施，原《广东技术师范学院选拔和培养青年骨干教师暂行办法》（广师院〔2007〕312号）同时废止。

第二十二条 本办法由学校人事处、科研处和教务处共同解释。

附件：

1. 广东技术师范学院“青年英才”选拔推荐表
2. 广东技术师范学院“青年英才”培养期中总结表
3. 广东技术师范学院“青年英才”培养期满总结表

广东技术师范学院教师申请定向进博士后 流动工作站的暂行规定

(文号：广师院〔2007〕311号，施行时间：2007年9月1日。)

为促进我校对外学术交流、推动学科发展，加强师资队伍建设，调动教师开展科研活动的积极性，规范我校教学科研人员进博士后流动站（境内）（以下简称“进站”）的管理工作，根据人事部和全国博士后管委会关于印发《博士后管理工作规定》的通知（国人部发〔2006〕149号），结合我校实际，制定本暂行规定。

一、申请进站的原则和条件

（一）申请进站的原则

1. 申请进站从事研究工作仅限于我校事业编制的在教学科研第一线的专任教师、专职科研人员。
2. 进站期间应完成所在单位下达的教学、科研任务和其它工作任务。
3. 进站人员以定向（在职）形式从事博士后研究。
4. 进站工作应符合学校学科建设、专业建设的需要。对于有些师资力量较强，教学、科研基础较好的学科，可优先批准少量教师进站。

（二）申请进站的条件

1. 新到我校工作的教师，须在我校工作满三年且年度考核均为合格及以上者，方可申请进站做博士后；
2. 我校定向培养的博士，获得博士学位按时回校服务，满两年后方可申请进站。
3. 申请进站的教师，年龄一般在四十岁以下，已取得博士学位，品学兼优，身体健康。

二、进站人员的管理和待遇

（一）对批准进站做博士后人员，按定向在职培养、定向脱产培养方式进站，不转任何关系（人事关系、人事档案、工资户口等）。

1. 对批准进入本市博士后流动站的人员，按定向在职培养方式进站，并承担其本人在本单位应该完成教学科研岗位工作量；
2. 对批准进入广州市以外博士后流动站做博士后的人员，原则上按定向脱产培养方式进站。

（二）学校批准进站做博士后人员，相关待遇（指职务工资、工资晋升、职务评聘、

住房分配等)与我校在职职工同等对待,其奖金按有关规定发放。

(三) 批准进站人员所需的科研、生活、交通等费用由个人自筹解决。

(四) 批准进站人员,凡计入学校规定科研工作量的成果,须将广东技术师范学院作为第一署名单位。

(五) 进站工作期限为两年,一般情况下不得延长。如有特殊情况(指研究项目未完成),可适当延长时间,延长期一般不能超过半年。办理延长期的程序为:本人提出申请,由设站单位负责人签署意见并征得我校所在单位和人事处同意,报学校主管领导批准。

(六) 进站人员须与学校签订《广东技术师范学院教师定向进博士后流动工作站协议书》,出站后回学校服务工作,需履行本项进修服务期五年义务。服务期满前提出调离学校的,全额退还在站期间学校为其支付的工资,并交纳服务期补偿费5000元/年(不足一年按一年计)。

三、申请做博士后的审批程序

(一) 个人申请,填写《广东技术师范学院教师定向进博士后流动工作站申请表》,所在单位行政主要负责人签署意见并加盖公章;

(二) 人事处审核并报主管校领导审批;

(三) 人事处代表学校与获准进站的教师本人签订《广东技术师范学院定向进博士后流动工作站的协议书》,并协助办理进站有关手续。

四、本规定自2007年9月1日起执行,由人事处负责解释。

广东技术师范学院兼职特聘教授聘用管理办法（试行）

（文号：广师院〔2016〕131号，施行时间：2016年3月31日，有效期至：2019年3月30日。）

一、总则

第一条 为实施人才强校战略，充分利用校外人才资源，加强学科、专业 and 学位点建设，促进产教结合和科教融合，推动教学和科研工作更好更快发展，学校决定设立兼职特聘教授岗位。

第二条 兼职特聘教授实行岗位聘任制。本着“按需设岗、协议管理”、“注重效益、宁缺毋滥”的原则，特聘教授岗位设置实行专案申报、专案管理，以申报单位的论证理据和预期成果的可获得性等作为岗位设置审核依据。

二、选聘条件

第三条 兼职特聘教授分学术型和产业型两类。

第四条 兼职特聘教授选聘基本条件：

1. 遵守中华人民共和国法律、法规，具有良好的思想政治素质，热爱教育事业，坚持学术诚信，治学严谨，身心健康。

2. 具有严谨务实的学风和较强的团队组织协调能力，所从事的研究领域符合我校学科领域和方向或能有效促进我校产学研融合。

3. 原则上应聘者申报时男性不超过 65 周岁，女性不超过 55 周岁。

第五条 学术型兼职特聘教授选聘条件：

1. 长期从事教学科研工作，国内应聘者应具有正高级专业技术职务，担任（或担任过）博士生导师。国外应聘者应具有博士学位，并在国外高水平大学担任过助理教授及以上职位或研究机构相应职位的经历。

2. 在本学科专业领域内有深厚的学术造诣，在科学研究方面已取得国内外同行公认的重要成就，并主持完成或正在主持国家级科研项目（或国外政府或基金会资助的科研项目）。在国内外权威刊物上以第一作者（或通讯作者）身份发表过系列高水平学术论文或出版过有重要影响论著。

第六条 产业型兼职特聘教授选聘条件：

1. 具有高级专业技术职称、龙头企业技术负责人或教授级高级工程师、国家级

大师，热心产学研合作，主持完成或正在主持省级及以上科研项目，取得较重大科研成果或技术发明（专利）。

2. 企业建有省级以上研发平台、有自主知识产权的产品并具有一定的销售规模和效益、主持或参与过省级以上科研项目的企业主要负责人。

3. 具有副高级及以上专业技术职称和博士学位，行业或产业中青年技术骨干（45岁以下），拥有重大发明（专利），掌握高新技术产业化的核心和关键技术，能够带领一支队伍取得具有国内外先进水平的创新成果。

三、工作职责

第七条 兼职特聘教授的工作职责和聘期任务，可根据受聘对象和聘用单位的实际情况各有侧重，在《聘任协议》中具体明确。

第八条 学术型兼职特聘教授的职责主要包括但不限于：

1. 积极推动国内外学术交流，努力创造条件，加强与国内外知名大学及科研机构的合作。

2. 结合本学科前沿领域的进展，为本学科的本科生或研究生讲授核心课程，举行学术报告。

3. 对本学科的发展方向和重点提供重要咨询建议，与我校教师共同开展学科前沿或跨学科的高水平研究，提升本学科在国内学术领域的影响力。

4. 作为第一作者或通讯作者以广东技术师范学院冠名（排名1）在SCI源刊物或其他权威期刊发表高水平论文，或出版高水平学术论著或申请国家发明专利。

5. 积极帮助我校申请重大科研项目，聘期内指导并参与我校重大项目科研团队的组建及其相应的国家级、省部级重大项目培育工作，按照项目约定的内容、目标、时间、配套经费完成重大项目的研究任务。

6. 领导本学科学术梯队建设，指导、培养青年教师，积极组建或参与组建一支结构合理的具有国内先进水平的学术创新团队。

7. 每年实际到校工作一定天数时间（具体在《聘任协议》中约定）。

第九条 产业型兼职特聘教授的职责主要包括但不限于：

1. 推动所在企业与学校共建企业研究生工作站和工程技术研究中心等科技创新载体。

2. 推动所在企业与学校联合开展科研项目研究。所在企业可专门设立科研项目，委托或协同学校进行科技攻关；推动所在企业与学校联合申报国家和省级科研项目。

3. 推动所在企业承担学校科研成果中试放大和产业化基地建设，积极转化高科技创新成果。

4. 参与学校学科团队建设，指导学校专业建设、课程设置、人才培养和绩效评价，对提升本学科专业水平和支撑、服务、引领产业发展提出战略性、前瞻性、创造性构想。

5. 推动所在企业吸纳学校教师到企业接受培训、挂职和实践锻炼，支持并积极推荐所在企业高技能人才和管理专才到学校担任兼职教师。

6. 参与指导研究生，为学校举办专题讲座，推动所在企业成为学校教学和实习基地，创造条件吸纳学校毕业生就业。

7. 每年实际到校工作一定天数时间（具体在《聘任协议》中约定）。

四、聘任程序及要求

第十条 学校成立“高层次人才选聘工作小组”，由分管人事副校长担任组长，分管学科建设、科研和教学的副校长担任副组长，小组成员包括人事处、科研处、教务处、研究生处、创大办等部门主要负责人，负责兼职特聘教授的选聘审核工作。

第十一条 兼职特聘教授可由拟设岗单位或学科推荐人选，学校职能部门和教职工也可向学校或相关教学科研单位推荐人选。根据工作需要，学校也可公开招聘。

第十二条 拟设岗单位或学科于每学期开学后一个月内向人事处提出设岗申请和推荐人选，并提供拟聘任人员的个人简历、个人资历证明（身份、学历学位、职务职称）、主要成果证明（代表性论著、论文、专利证书、产品证书、科研获奖证书等）以及主持（参与）的主要科研项目等相关材料（均提供扫描件或相机拍摄件）及《聘任协议》初稿，报人事处初审。

第十三条 国外应聘者除提交上述第十二条规定的材料外，须同时提供至少两位国内推荐人的推荐信，国内推荐人应对应聘者的政治思想素质和专业成就等进行评价。国外应聘者的应聘材料经学校国际交流与合作处和宣传部按有关规定审核同意后报人事处初审。

第十四条 申报材料经初审符合要求者，人事处聘请校内外专家（3至5名）对应聘者的专业水平等进行审核评价，评价意见作为学校论证依据。

第十五条 学校“高层次人才选聘工作小组”召开工作会议，拟设岗单位（学科）负责人参加会议。会议对设置兼职特聘教授岗位的必要性和实现目标的可行性进行论证，对被推荐人选和《聘任协议》内容进行审议，提出审核或修改意见。

第十六条 人事处将“高层次人才选聘工作小组”审核意见报校长办公会讨论确定是否聘任。

第十七条 学校与受聘者签订聘任协议并颁发聘书，规定聘期及聘任双方的权利、义务、科研成果归属及违约责任等。

五、聘后管理与考核

第十八条 兼职特聘教授聘期三年。聘期满后相应岗位予以核销，确需继续设立特聘教授岗位的，应由相关单位按程序重新申报。

第十九条 兼职特聘教授来校工作期间，必须遵守《广东技术师范学院教师师德建设工作实施细则（试行）》等规定，发生违反师德师风行为者将终止聘任协议。

第二十条 兼职特聘教授聘期满1年时由聘用二级学院（单位）负责考核，考核结果分“合格”和“不合格”两个等次，考核结果为“合格”的第二年可续聘，“不合格”的不再续聘；聘期满2年时由学校“高层次人才选聘工作小组”考核，考核结果分“良好”、“合格”和“不合格”三个等次，考核结果为“良好”或“合格”的第二年可续聘，“不合格”的不再续聘；聘期满3年时由学校“高层次人才选聘工作小组”考核，考核结果分“优秀”、“良好”、“合格”和“不合格”四个等次，考核结果为“优秀”或“良好”的可作为第二个聘期续聘参考依据。

第二十一条 兼职特聘教授的年度考核和聘期考核内容以《聘任协议》为依据，着重考核完成岗位职责和实际工作绩效情况。考核结果报人事处备案。

六、待遇

第二十二条 受聘人员享受兼职特聘教授薪酬，薪酬标准和发放办法在协议中载明。

第二十三条 兼职特聘教授来校工作期间，学校为其提供必要的办公和居住条件。

第二十四条 兼职特聘教授在聘期内，聘用二级学院（单位）视情况为其配备科研助手。

七、附则

第二十五条 本办法自公布之日起施行，有效期3年。

第二十六条 本办法由人事处负责解释。

广东技术师范学院专业技术资格推荐 评审委员会组织管理办法

(文号：广师院〔2015〕364号，施行时间：2015年9月22日。)

第一章 总则

第一条 为坚持评审标准、规范评审行为、统一评审程序、提高评审质量，建立客观、公正的专业技术人员评价机制，为学校合理使用人才提供保障，根据国家和省的有关规定，制定本办法。

第二条 根据广东省人力资源和社会保障厅、广东省教育厅批准，我校自2015年部分学科被授予副教授评审权，并组建广东技术师范学院教师高级专业技术资格评审委员会。按照评审权限的不同，我校的职称评审工作分为推荐评审和自评评审两个阶段进行。我校无评审权的专业技术资格人员申报材料将通过学校推荐至上级相关评委会进行评审，学校组建专业技术资格推荐评审委员会（简称推荐委员会）。

第三条 推荐委员会设主任委员1人，由分管人事工作的学校领导担任。

第四条 学校人事处为负责组建推荐委员会的职能部门。

推荐委员会评委的产生及评审办法

第五条 推荐委员会评委的产生：

推荐委员会的评审专家由有关的校领导，人事处、教务处、科研处、研究生处等职能处室的主要负责人及相应学科的专家组成，一般不超过27人。在每次推荐会评审前一周，由人事处会同纪委监察部门从当年申报的相关学科中评委库中按学科随机抽取1人，另抽取1-2人作为候补评委，其中外单位评委原则上不少于三分之一。

第六条 推荐评审办法：

推荐委员会评委在对评审对象的材料全面审阅的基础上，进行充分讨论和评议，采取无记名投票方式表决，同意票达到出席会议成员人数三分之二（含三分之二）的，推荐至上级相关评委会评审。

第七条 随机抽取的评委因故不能参加会议的，从相应学科候补评委中按随机抽取的次序递补。未出席推荐委员会或因故中途离会未参加评议的评委不得投票、委托投票或补投票。

第八条 组建推荐委员会的职能部门负责通知各评委参加推荐评审会议。

第三章 纪律与监督

第九条 参加抽取推荐委员会评委的工作人员，必须严格按照我省专业技术资格评审的有关政策规定，对随机产生的推荐委员会评委名单负有保密责任，如有泄露，一经查实，将严肃处理。

第十条 参加推荐评审会议的评委应严格遵守如下评审工作纪律：

（一）准时参加评审会议，并按评审程序进行评审工作。

（二）不向外泄露其他评委姓名、地址、联系电话。

（三）不对外接受有关评审情况的查询。

（四）没有向本单位领导汇报评审情况的义务。

（五）坚持客观、公正、准确的评审原则，认真履行职责，不得徇私、放宽标准条件以及出现其他有碍公正评审的行为。

（六）自觉接受监督。

对违反评审工作纪律的评委，应立即停止其参加评审工作，并按规定程序撤销其评委资格。

第四章 附则

第十一条 对于不能执行国家、省的有关规定和专业技术资格评审条件，违反评审程序和评审纪律，不能保证评审质量和不能正确履行评审职责的推荐委员会评委，视问题程度，予以调整、通报批评、停止评审、宣布评审结果无效等处理。

第十二条 本办法由学校人事处负责解释。

第十三条 本办法自 2015 年 9 月 22 日起施行。

广东技术师范学院中级专业技术资格评审委员会评审委员库管理暂行办法（2014 修订）

（文号：广师院〔2014〕317号，施行时间：2014年9月9日。）

第一章 总则

第一条 为进一步推进我院职称评审工作，规范学院高、中级专业技术资格评审组织建设，保证评审结果的客观公正，增强职称评审的透明度，根据《广东省高、中级专业技术资格评审委员会评审委员库管理暂行办法》（粤人发〔2003〕101号）的有关规定，特制定本办法。

第二条 广东技术师范学院教师中级专业技术资格评审委员会评审委员库（以下简称中评委会评委库），是广东省人力资源与社会保障厅授权我院组建的、由具有一定资格的专业技术人员组成的专家库。从中评委会评委库抽取产生的广东技术师范学院教师中级专业技术资格评审委员会（以下简称中评委会）及其学科组负责我院高、中级专业技术资格的推荐评审工作。

第三条 学院人事处为组建评委库的职能部门。

第二章 评委库的设立

第四条 我院评委库由各有关专业具高级专业技术职务任职资格的委员组成，并应有三分之一以上的外单位的专家入库。

第五条 评委库人数为评委会及学科组组成人员数量的2倍，且评委库中45岁以下的委员须占三分之一以上。

第六条 入选评委库的委员须具备以下条件：

- （一）遵守国家的宪法和法律，具有良好的科学品德和职业道德。
- （二）作风正派，办事公道，热心专业技术资格评审工作，能认真履行职责，遵守评审工作纪律。
- （三）能正确掌握和执行国家及我省有关职称改革工作的政策。
- （四）进入评委库的委员，应具有相应的专业技术职务任职资格，有较深厚的专业基础理论知识和丰富的专业技术工作实践经验，有承担过重大项目（课题）或解决重大疑难专业技术问题的经历，业绩显著，并工作在教学、科研、生产第一线。

第七条 入选评委会评委库委员的产生

进入中评委会评委库的委员人选由所在单位推荐并填写《中评委会评委库入库委员推荐表》（见附表），由学院有关部门遴选，报省人事厅备案。

入库委员经培训合格后颁发省人事厅统一印制的《广东省中级专业技术资格评审委员库委员证书》。未经培训并取得合格证书的评委库委员不得从事评审工作。评委库委员名单不对外公布。

第八条 我院评委库委员实行滚动式管理，每年评审工作开展前进行调整。

第三章 学科组及评委会的产生

第九条 我院中评委会学科组的产生。在每次学科组评审前一周，由省人事厅会同学院人事、纪检监察部门按专业从评委库中随机抽取 5 人，组成学科组，另抽取 1-2 人作为候补委员。同一学科组中外单位委员至少有 1 人参加。

学科组组长由中评委会主任委员在已抽取的专业组委员中指定一人担任，原则上由院内专家担任。

第十条 中评委会设主任委员一名（由学院师资队伍建设委员会主任兼任），副主任委员一名（由学院师资队伍建设委员会副主任兼任），其它委员按以下方式产生：

（一）有关学院领导（学院院长、分管教学、科研的副院长）、学科组组长、人事处、教务处、科研处等相关职能部门负责人为相对固定评委，外单位评委则在学科组中随机抽取，每个学科组抽取 1 名。

（二）若学科组设置较多，可按各学科的评审量确定各学科组进入中评委会的人数。各学科组参加评委会人员按原各学科组随机抽取次序确定。

（三）从评委库中直接抽取评委，外单位评委不得少于三分之一。

第十一条 出席中评委会会议的委员人数不得少于 11 人，不超过 35 人，每增加 1 个学科组，出席会议的委员至少增加 1 人。

第十二条 随机抽取的学科组委员或评委会委员因故不能参加会议的，从相应学科组候补委员中按随机抽取的次序递补。未出席评审会议或因故中途离会未参加评议的委员不得投票、委托投票或补投票。

第十三条 组建评委库的部门（单位）负责通知各委员参加学科组评审和评审会议。

第十四条 中评委会进行评审，必须有三分之二以上（含三分之二）成员到会，评议才能生效；投票结果必须有到会三分之二以上（含三分之二）的委员同意，方

为通过。

第四章 纪律与监督

第十五条 参加抽取评委会委员及学科组委员的工作人员，必须严格按照我省职称评审的有关政策规定，对随机产生的学科组委员和评委会委员名单负有保密责任，如有泄露，一经查实，将严肃处理。

第十六条 参加学科组评审和评委会评审的委员应严格遵守如下评审工作纪律：

（一）准时参加评审会议，并按评审程序进行评审工作。

（二）不向外泄露评委会委员和学科组成员姓名、地址、联系电话。

（三）不对外接受有关评审情况的查询。

（四）没有向本单位领导汇报评审情况的义务。

（五）评委会委员、学科组成员，无论担任了何种行政领导职务，都是评委会的普通一员，评审中不得有行政干预的言行。

（六）坚持客观、公正、准确的评审原则，认真履行职责，不得徇私、放宽标准条件以及出现其他有碍公正评审的行为。

（七）自觉接受监督。

对违反评审工作纪律的评委会委员和学科组委员，有关职能部门应立即停止其参加评审工作，并按规定程序撤销其委员资格。

第五章 其它

第十七条 对于违反工作纪律、调离原专业岗位、退休及其他不能履行职责的委员，评委库组建部门（单位）应报告省人事厅调整。

第十八条 评委库委员增补按第四条的规定程序执行。

第十九条 本办法由学院人事处负责解释。

第二十条 本办法自 2014 年 9 月 9 日起施行。

广东技术师范学院高级专业技术资格评审委员会组织管理办法（试行）

（文号：广师院〔2015〕464号，施行时间：2015年11月26日。）

第一章 总则

第一条 为坚持评审标准、规范评审行为、统一评审程序、提高评审质量，建立客观、公正的专业技术人员评价机制，为学校合理使用人才提供保障，根据国家和省的有关规定，制定本办法。

第二条 根据广东省人力资源和社会保障厅、广东省教育厅授权，组建广东技术师范学院高级专业技术资格评审委员会评审委员库（简称高评委库），由高评委库抽取产生广东技术师范学院高级专业技术资格评审委员会（简称高评委会）。

第三条 高评委会设主任委员1人，由学校学术委员会主任担任；副主任委员2人，由分管教学、科研工作的学校领导担任。

第四条 高评委会根据学校被授权评审学科的数量下设相应数量的学科组。

第五条 高评委会负责评议、审定我校被授权评审学科的教学、科研、实验系列副高级专业技术资格人选。

第六条 学校人事处为负责组建高评委库的职能部门。

第二章 高评委库的设立

第七条 高评委库根据高评委会的评审专业范围，各学科组按组成人员数量的2-3倍组建，其中应有三分之一以上的外单位专家入库。

第八条 入选高评委库的委员须具备以下条件：

- （一）遵守国家宪法和法律，具有良好的科学品德和职业道德；
- （二）作风正派，办事公道，热心专业技术资格评审工作，能认真履行职责，遵守评审工作纪律；
- （三）能正确掌握和执行国家、省、学校相关职称改革工作的政策；
- （四）从事本专业工作一般在10年以上，并担任高级专业技术职务3年以上。有较深厚的专业基础理论知识和丰富的专业技术工作实践经验，有承担过重大项目（课题）或解决重大疑难专业技术问题的经历，业绩显著，并工作在教学、科研、创作第一线。

第九条 入选高评委库委员的产生。进入高评委库的委员人选由学校进行推荐遴选，最后报广东省人力资源和社会保障厅备案。高评委库委员名单不对外公布。

第十条 高评委库委员实行滚动式管理。对于违反评审工作纪律、调离原专业岗位及其他不能履行职责的委员，学校进行调整，高评委库委员增补按第九条的规定程序执行。

第三章 学科组及高评委会的产生

第十一条 学科组及高评委会的产生：

在每次学科组评审前一周，由人事处会同监察处按要求到广东省人力资源和社会保障厅从各学科高评委库中随机抽取 5 人，组成学科组，另抽取 1-2 人作为候补委员，同一学科组中外单位委员不得少于三分之一。学科组组长由高评委会主任在抽出的学科组委员中指定。学科组在全面审阅评审对象申报材料的基础上，进行充分讨论和评议，采取无记名投票方式表决，同意票达到出席会议成员人数二分之一以上的，才提交高评委会评审。

高评委会由 17 人以上组成，主任委员由学校学术委员会主任担任，副主任委员由分管教学、科研工作的学校领导担任，人事处、教务处和科研处负责人为常任委员，其他委员原则上由各学科组组长以及在各学科组委员中随机抽取 1-2 人构成，其中外单位委员不得少于三分之一。随机抽取的学科组及高评委会名单由人事处密封保管。高评委会评审会议必须有全体委员的三分之二以上出席，评审结果方为有效。表决时采用无记名投票方式，同意票超过应到会委员人数的二分之一为通过。

第十二条 出席学科组会议的委员人数不得少于 5 人。出席高评委会会议的委员人数不得少于 17 人。

第十三条 随机抽取的学科组委员或高评委会委员因故不能参加会议的，从相应学科组候补委员中按随机抽取的次序递补。未出席评审会议或因故中途离会未参加评议的委员不得投票、委托投票或补投票。

第十四条 组建高评委库的职能部门负责通知各委员参加学科组会议和高评委会会议。

第四章 纪律与监督

第十五条 参加抽取学科组委员及高评委会委员的工作人员，必须严格按照我省专业技术资格评审的有关政策规定，对随机产生的学科组委员和高评委会委员名

单负有保密责任，如有泄露，一经查实，将严肃处理。

第十六条 参加学科组评审和高评委会评审的委员应严格遵守如下评审工作纪律：

- （一）准时参加评审会议，并按评审程序进行评审工作
- （二）不向外泄露学科组委员和评委会委员姓名、地址、联系电话
- （三）不对外接受有关评审情况的查询
- （四）没有向本单位领导汇报评审情况的义务
- （五）坚持客观、公正、准确的评审原则，认真履行职责，不得徇私、放宽标准条件以及出现其他有碍公正评审的行为
- （六）自觉接受监督

对违反评审工作纪律的学科组委员和高评委会委员，应立即停止其参加评审工作，并按规定程序撤销其委员资格。

第五章 附则

第十七条 对于不能执行国家、省的有关规定和专业技术资格评审条件，违反评审程序和评审纪律，不能保证评审质量和不能正确履行评审职责的学科组委员、高评委会委员，将根据有关规定，视问题程度，上报省人事厅提出限期纠正、调整评委、通报批评、停止评审、宣布评审结果无效等处理。

第十八条 人事处是学校高评委会的办事机构，负责做好接收、审核、报批材料及组织评审的具体工作。

第十九条 本办法由学校人事处负责解释。

第二十条 本办法自发布之日起施行。

广东技术师范学院学术纪律处分规定

(文号：广师院〔2013〕351号，施行时间：2013年11月20日。)

第一章 总则

第一条 为规范学术行为，倡导严谨踏实、积极向上的学风，维护学术尊严和学校学术声誉，根据国家有关法律法规，结合学校实际，制定本规定。

第二条 本规定适用于所有以广东技术师范学院名义从事学术活动并以广东技术师范学院为作者单位发表（布）作品的人员，包括所有广东技术师范学院教职员工和各类在校学生。在我校学习和工作的访问学者和进修教师，以我校访问学者或进修教师名义进行各种学术活动的人员，也适用本规定。

第三条 学术纪律处分应当依据明确、程序合法、证据确凿、处分得当。学术纪律处分坚持处分与教育相结合的原则。

第二章 学术纪律

第四条 所有教职员工和学生应当自觉遵守广东技术师范学院学术纪律。

(一) 开展学术研究，应当充分尊重他人的知识产权。在作品中引用他人的成果，须注明出处，引用部分不能构成作品的主要部分或实质内容；从他人作品中转引第三人的成果，应当作出说明；参照他人成果或受他人成果的启发，应当作出说明并列参考文献。

(二) 学术成果发表（布）应当通过正规的学术期刊、出版社、学术会议等渠道，或通过专利申报、软件登记、政府主管部门组织的鉴定验收等公认方式。应当经过有关学术机构论证和鉴定的重大科研成果，应在完成论证和鉴定并经项目主管部门批准后，方可对外公布。

(三) 在学术研究中，应当如实记录并报告实验结果和统计资料。

(四) 在评价、介绍他人或自己的学术成果时，应当遵循客观、公正、全面、准确的原则，不故意夸大或贬低学术成果的水平、学术价值、经济或社会效益。

(五) 合作作品在发表前要经过全体署名人认可，合作作品的署名应当依其所做学术贡献大小为序，另有惯例（如以姓氏笔画或首字母为序等）或约定的除外。合作研究成果在发表（布）前应经过所有署名人审阅；可以分割使用的合作研究成果的所有署名人应对本人完成的成果部分负责，成果主持人应对研究成果整体负责；

不可分割使用的合作研究成果的所有署名人均应对研究成果整体负责。

(六) 在申报科学研究项目时，项目负责人应征得项目组每位成员的同意。未经同意，不得使用他人姓名申报项目。

(七) 其他学术界公认的学术纪律。

第五条 教职员有下列行为之一的，可认定为违反广东技术师范学院学术纪律。

(一) 抄袭、剽窃、篡改、侵吞他人学术成果：即把他人作品中的数据资料、架构、内容情节等原封不动或改头换面之后据为己有或采用他人工作结果时有意不注明引用出处的行为。

(二) 未参加创作，在他人学术成果上署名；偷换署名或通过不正当手段改动署名顺序；未经他人同意将合作的研究成果私自发表（布）或转让；未经他人许可，不当使用他人署名；未经他人同意或明知不可能参加项目研究而作为项目参加人申报项目。

(三) 伪造、填报、提供虚假的学术经历或学术成果；伪造、变造专家意见、证书或其他证明学术能力的材料。

(四) 伪造、虚构或者篡改数据、实验结果、文献，捏造事实；伪造注释。

(五) 利用职务便利或学术地位、学术评议评审权力，为个人或单位在项目申报评审、职称晋升评定、成果获奖审议等方面谋取不当利益，索取、收受参评人的财物。

(六) 故意夸大研究成果的科技含量、经济价值和社会影响，且已造成不良后果。

(七) 一稿多投、重复发表或变相重复发表：即将同一作品或内容无实质差异的作品两次或多次投寄多个正式公开出版发行的刊物或出版社发表。另有约定再次发表时，应注明出处（对一稿多投、重复发表的认定，以《中华人民共和国著作权法》有关规定为依据）。

(八) 违反国家有关保密的法律、法规或学校有关保密的规定，将应保密的学术事项对外泄露。

(九) 其他违背公认的学术准则的行为：如不正当获取学术荣誉；在职称晋升评定、论文发表或者著作出版等方面请托关系；恶意诋毁、歪曲他人的学术思想和成果；对正常的学术批评采取报复行为；捏造事实，恶意举报、诬陷他人等。

第六条 学生有下列行为之一的，可认定为违反广东技术师范学院学术纪律。

(一) 第五条第（一）、（二）、（三）、（四）、（七）、（九）项中所列行为。

(二) 通过拼凑他人文献，以个人署名的方式完成、发表（布）学术作品。

(三) 未经指导教师或任课教师许可，将教师的讲义、课堂记录或集体研究成果以个人的名义私自发表（布）。

第三章 纪律处分

第七条 对教职员工违反学术纪律的，视情节和后果轻重分别给予相应处理。

(一) 对情节和后果较轻，尚不构成行政处分的，予以诫免谈话，并在一定范围内予以通报批评。

(二) 有第五条第（一）、（二）、（三）、（四）、（五）项行为之一且情节较重者，给予警告、记过；情节严重的，给予降低岗位等级、撤职或者开除处分。

对违反学术纪律情节严重的兼职人员，应予解聘。

(三) 有第五条第（六）、（七）、（八）、（九）项行为之一的，依情节轻重，给予警告、记过、降低岗位等级或者撤职处分。

(四) 凡有第五条各项行为之一的教师，依情节轻重，1-3年内不予晋升专业技术职务，不予申报硕导或其他学术资格，不予申请科研项目和学术奖励等，视情况暂停或终止通过违反学术纪律行为获批的科研项目并追缴已拨付的项目经费；担任党政领导职务的人员违反学术纪律，除给予学术纪律处分外，依据学校干部管理的有关规定移交有关部门处理；对所有通过违反学术纪律行为而获得的奖励或其他资格予以撤消或建议撤消。

(五) 对有第五条各项行为之一的已离开广东技术师范学院的人员，可以将其违反学术纪律的情况通报其所在单位。

第八条 对学生违反学术纪律的，视情节和后果轻重分别给予相应处理。

(一) 对情节和后果较轻的，予以批评教育，并在一定范围内予以通报。

(二) 对有第五条第（一）、（二）、（三）、（四）项行为之一的，依情节轻重，给予警告、严重警告、记过、留校察看直至开除学籍处分。

(三) 对有第六条第（二）、（三）项行为之一的，在校期间，不得参加各类奖励的评定。

第九条 对在广东技术师范学院学习和工作的兼职人员在校期间违反学术纪律的，依情节轻重，将其违反学术纪律的情况通报其所在单位或追究其法律责任。

第四章 处分规程

第十条 学术纪律问题应遵循规定程序调查处理。

（一）学校学术委员会下属的学术道德与学风建设委员会负责受理学术纪律问题的举报、投诉及学术规范监督检查等工作。

学术道德与学风建设委员会办公室（设在人事处）在接到举报、投诉后，应于10个工作日内，会同被举报人所从事学科的学术道德与学风建设委员会委员和所在院系院长、系（部）主任或学科专家共同讨论，并听取被举报人的申辩、解释，决定是否对举报、投诉事项正式立项调查。

学术道德与学风建设委员会在对学术规范监督检查活动中发现涉嫌违反学术纪律的，亦可主动立项调查。

鼓励实名举报，匿名举报应有确凿证据或明显的可调查线索，没有明显线索的不予受理立案。

（二）对正式立项调查的案件，必须书面通知被举报人，如果是实名举报，也应及时书面通知举报人，并要求举报人向学校提供详细说明和相关证据。

（三）正式立案后，学术道德与学风建设委员会应责成相关的二级单位成立调查工作组，由二级单位的学术委员会成员（没有成立学术委员会的二级单位则由单位负责人指定的人员）构成，人数不少于5人。调查工作组应在10个工作日内完成调查和核实，并向学术道德与学风建设委员会提出书面报告，就举报的事实做出客观描述和明确的判断。如有特殊情况，可向学术道德与学风建设委员会申请延长调查时间。

调查工作组的书面报告应由多数成员通过并注明表决情况和分歧意见。

二级单位的调查工作接受学术道德与学风建设委员会的指导。

当被调查对象涉及相关二级单位负责人或者二级单位学术委员会成员，或者学术道德与学风建设委员会认为有必要时，学术道德与学风建设委员会可以组织校内外有关专家组成调查组进行独立调查。

（四）学术道德与学风建设委员会召开评审会对调查工作组提交的书面报告进行评审。评审时，个别委员另有独立意见且不便在场公开表达的，可写成文字交由会议主持人匿名宣读。必要时，可要求举报人、被举报人、投诉人、被投诉人和证人到会说明情况或提供证据。学校有关职能部门的有关人员根据需要可以列席审议。

学术道德与学风建设委员会对评审和调查结论采取不记名投票方式表决，参会委员人数应超过全体委员人数的三分之二，投票结果必须超过参会委员人数二分之一为有效。

(五) 学术道德与学风建设委员会根据调查结果向学校学术委员会提出处理意见。

学术委员会认定被调查人违反了学术纪律，应当根据本规定，向学校校长办公会提出相应的处分建议。校长办公会根据学术委员会的建议，正式决定给予当事人行政处分。如当事人的行为侵犯其他个人或单位的权益，在给予行政处分的同时，可责令其向有关个人或单位公开赔礼道歉，补偿损失。

若确认被调查人未违反学术纪律，亦应当在一定时间和范围内公布认定结论，以消除对被举报人、被投诉人所造成的不良影响。公布认定结论的时间、范围、方式和公布主体由学校校长办公会研究决定。

(六) 案件受理、立案和调查过程中，被举报人不得以任何形式干预或干扰，不得对举报人打击报复，违者应追究责任。

调查过程中若发现举报人有捏造事实和恶意举报及投诉行为的，应视情节轻重和所造成的后果向学校建议给予举报人、投诉人通报、警告、记过直至记大过处分。构成犯罪的，按照刑法有关规定追究其刑事责任。

(七) 作出违反学术纪律处理决定前，应充分听取当事人意见。

(八) 如果当事人对学术道德与学风建设委员会认定结论有异议，可在正式接到处理决定书后 5 日内向学术委员会申请复议，经复议的决定为最终决定。

(九) 学校监察处、组织部、人事处等职能部门根据学校学术委员会认定结论和学校的纪律处分决定，决定给予当事人相应处分或相关处理。

(十) 处分应制作处分决定书，并送达当事人，当事人在收到处分决定书后 30 日内，可向上一级主管机关提出申诉，申诉期间不停止处分决定的执行。处分决定应同时通知举报人。举报人如认为处分不妥，可在接到通知后 30 日内，向上一级有关主管机关提出异议。

第十一条 与投诉人、被投诉人、被调查人有亲属、师承等利害关系的学校学术委员会委员和学术道德与学风建设委员会委员，应自行全程回避。

若当事人有充分理由证明调查人员不宜参与调查，可以向校学术委员会提出申请，要求其回避。

第十二条 案件立项、调查过程中学校学术委员会委员及相关部门应采取保密措施。违反保密制度者，视情节轻重，给予记过或记大过处分。

第十三条 研究生学术纪律的日常监督管理由研究生处负责，本科生及其他学生学术纪律的日常监督管理由学生工作部（处）负责。

第五章 附则

第十四条 学生学位论文违反学术纪律的，按《广东技术师范学院学位论文作假行为处理办法实施细则》（广师院〔2013〕165号）的有关规定处理。

第十五条 本规定自印发之日起施行，原《广东技术师范学院学术规范条例》（广师院〔2007〕53号）同时废止。

第十六条 本规定由广东技术师范学院学术委员会负责解释。

广东技术师范学院教师师德建设工作实施细则（试行）

（文号：广师院〔2014〕348号，施行时间：2014年10月13日。）

第一章 总则

第一条 为深入贯彻落实教育部《关于建立健全高校师德建设长效机制的意见》（教师〔2014〕10号）精神，积极引导我院教师做有理想信念、有道德情操、有扎实学识、有仁爱之心的党和人民满意的好老师，大力加强和改进师德建设，努力培养造就一支师德高尚、业务精湛、结构合理、充满活力的高素质专业化教师队伍，结合我院实际特制定本细则。

第二条 教师职业道德，简称师德，是指教师在从事教育教学活动、履行教书育人职责时必须遵循的行为准则和道德规范的总和。高校教师师德的核心内容为爱国守法、敬业爱生、教书育人、严谨治学、服务社会和为人师表。

第三条 师德建设是学院教师队伍和管理队伍建设的重要内容。学院要大力加强教师师德建设，建立健全师德建设长效机制，不断提高教师思想政治素质和职业道德水平，促进教师树立崇高的职业理想，在实践中加强自身修养、弘扬高尚师德，增强教书育人的责任感和使命感。

第四条 加强和改进师德建设是贯彻落实党的教育方针和“立德树人”教育根本任务的首要保证，是引导我院教师树立爱教乐教、立教圆梦、终身从教教育信念的重要举措。认真做好师德建设工作是我院教职员工共同职责。

第二章 基本内容

第五条 高校教师师德的基本内容是：

（一）爱国守法。热爱祖国，热爱人民，拥护中国共产党领导，拥护中国特色社会主义制度。遵守宪法和法律法规，贯彻党和国家的教育方针，依法履行教师职责，维护社会稳定和校园和谐。不得有损害国家利益和不利于学生健康成长的言行。

（二）敬业爱生。忠诚人民教育事业，树立崇高职业理想，以人才培养、科学研究、社会服务和文化传承创新为己任。恪尽职守，甘于奉献。终身学习，刻苦钻研。真心关爱学生，严格要求学生，公正对待学生，做学生的良师益友。不得损害学生和学校的合法权益。

（三）教书育人。坚持育人为本，立德树人。遵循教育规律，实施素质教育。

注重学思结合，知行合一，因材施教，不断提高教育质量。严慈相济，教学相长，诲人不倦。尊重学生个性，促进学生全面发展。不拒绝学生的合理要求。不得从事影响教育教学工作的兼职。

（四）严谨治学。弘扬科学精神，勇于探索，追求真理，修正错误，精益求精。实事求是，发扬民主，团结合作，协同创新。秉持学术良知，恪守学术规范。尊重他人劳动和学术成果，维护学术自由和学术尊严。诚实守信，力戒浮躁。坚决抵制学术失范和学术不端行为。

（五）服务社会。勇担社会责任，为国家富强、民族振兴和人类进步服务。传播优秀文化，普及科学知识。热心公益，服务大众。主动参与社会实践，自觉承担社会义务，积极提供专业服务。坚决反对滥用学术资源和学术影响。

（六）为人师表。学为人师，行为世范。淡泊名利，志存高远。树立优良学风教风，以高尚师德、人格魅力和学识风范教育感染学生。模范遵守社会公德，维护社会正义，引领社会风尚。言行雅正，举止文明。自尊自律，清廉从教，以身作则。自觉抵制有损教师职业声誉的行为。

第三章 具体要求

第六条 我院教师要以良好的师德影响学生，要求所有教职员工自觉做到：

（一）具有良好的思想政治素质。要认真学习马克思列宁主义、毛泽东思想、邓小平理论和“三个代表”重要思想，认真学习科学发展观和习近平总书记一系列重要讲话精神，深刻理解中国特色社会主义理论体系，努力用马克思主义中国化最新成果武装头脑，牢固树立正确的世界观、人生观和价值观，自觉抵制各种错误思潮和腐朽思想文化的影响；认真学习宪法和有关法律法规，坚持学术研究无禁区、课堂讲授有纪律，严格各项纪律；自觉践行社会主义核心价值观，以良好的人格教育引领学生健康全面成长成才。

（二）具有正确的职业理想。要树立强烈的职业荣誉感、历史使命感和社会责任感，以培育优秀人才、发展先进文化和推进社会进步为己任，站在时代的前列，努力成为为人民服务的践履笃行的典范；要志存高远、爱岗敬业、忠于职守、乐于奉献，自觉地履行教书育人的神圣职责，以高尚的情操引导学生全面发展；要正确处理个人与社会的关系，反对拜金主义、享乐主义和极端个人主义，把本职工作、个人理想与祖国的繁荣富强紧密联系在一起。

（三）具有较强的职业道德水平。要坚持社会主义教育方向，全面贯彻党的教

育方针，遵守法律法规；要树立先进教育理念，遵循教育规律，推进教育创新，不断提高教育质量；要牢固树立育人为本、德育为先的思想，关心学生成长，热爱学生，尊重学生，公平公正对待学生；要自觉加强师德修养，模范遵守职业道德规范，以身作则，言传身教，为人师表，以自己良好的思想和道德风范去影响和培养学生；要大力提倡求真务实、勇于创新、严谨自律的治学态度和学术精神，遵守学术道德规范，潜心钻研，实事求是，严谨笃学。

第四章 违反师德行为

第七条 出现以下行为者，可确定为师德考核不合格。

- (一) 损害国家利益，损害学生和学校合法权益的行为；
- (二) 在教育教学活动中有违背党的路线方针政策的言行；
- (三) 在科研工作中弄虚作假、抄袭剽窃、篡改侵吞他人学术成果、违规使用科研经费以及滥用学术资源和学术影响；
- (四) 影响正常教育教学工作的兼职兼薪行为；
- (五) 在招生、考试、学生推优、保研等工作中徇私舞弊；
- (六) 对学生实施性骚扰或与学生发生不正当关系；
- (七) 索要或接受学生及家长赠送的礼品礼金、有价证券和支付凭证等财物；
- (八) 参加由学生及家长安排的可能影响考试、考核评价的宴请；
- (九) 参加由学生及家长安排支付费用的旅游、健身休闲等娱乐活动；
- (十) 让学生及家长支付或报销应由教师个人或亲属承担的费用；
- (十一) 通过向学生推销图书、报刊、生活用品、社会保险等商业服务获取回扣；
- (十二) 出现严重教学或管理事故；
- (十三) 无正当理由拒绝接受分配的教学科研、学科建设和管理等任务，在教师中造成不良影响；
- (十四) 工作不负责任，所承担的教学或管理工作未达到合格标准，在工作中造成恶劣影响；
- (十五) 一年内无正当理由不参加学校和学院（部）的日常政治以及业务学习活动三次（含三次）以上；
- (十六) 其他违反高校教师职业道德的行为。

第五章 管理考核

第八条 组织管理。学院成立组织、宣传、纪检监察、人事、教务、科研、工

会、学术委员会等相关责任部门和组织协同配合的师德建设委员会；建立和完善党委统一领导、党政齐抓共管、院系具体落实、教师自我约束的领导体制和工作机制，形成师德建设合力。建立一岗双责的责任追究机制。

党委宣传部负责师德建设的舆论宣传，拟订全院师德建设工作活动方案；人事处结合年度考核具体组织师德考核的实施，以及对师德考核结果进行复核、复审；监察处负责接受师德考核实施过程中的申诉。学校和二级学院（部）建立师德建设考核领导小组，专人负责安排、部署所在单位的师德建设工作，做好教师师德的考核。

第九条 培训培养。将教师师德培训纳入学校教师培训计划，青年教师入职培训必须开设师德教育专题。要将师德教育作为优秀教师团队培养，骨干教师、学科带头人和学科领军人物培育的重要内容。师德教育要系统宣讲《教育法》《高等教育法》《教师法》和教育规划纲要等法规文件中有关师德的要求，宣传普及《高校教师职业道德规范》。学院每年9月定期组织举办“师德建设主题教育月活动”，开展包含师德讨论、师德报告会等系列师活动；各二级学院（部）采取政治学习、组织生活等形式，通过师德师风讲座、座谈、演讲、竞赛等渠道，开展以教书育人为主题的活动，强化教师的师德理论学习、领会学校关于教育教学等方面的规章制度，努力使师德师风的要求内化为教师的自觉行为，共同促进师德师风建设。

第十条 监督机制。构建学校、教师、学生、家长和社会多方参与的师德监督体系。健全完善学生评教机制。充分发挥教职工代表大会、工会、学术委员会等在师德建设中的作用。建立师德投诉举报平台，及时掌握师德信息动态，及时纠正不良倾向和问题。对师德问题做到有诉必查，有查必果，有果必复。

第十一条 考核奖罚。学校把师德师风建设作为各二级学院（部）教育教学工作考核的主要内容，纳入教师教学质量考核体系，建立师德考评制度。在教师教学质量考核中，应突出教书育人的实绩，把教师的师德师风作为一项重要指标，重点考核教师的职业道德状况、教学态度、育人效果等。师德考核不合格者年度考核应评定为不合格，并在教师资格认定、教师职务（职称）评审、岗位聘用、派出进修和评优奖励等环节实行一票否决。

建立健全师德考核档案，开展师德先进典型评选活动，对师德表现突出的，师德典型评选要予以重点培养、表彰、奖励。在同等条件下，师德表现突出的，在教师职务（职称）晋升和岗位聘用，研究生导师遴选，骨干教师、学科带头人和学科领军人物选培，各类高层次人才及资深教授、荣誉教授等评选中优先考虑。对师德表现不佳的，要及时劝诫、督促整改，经教育仍不改正的，进行严肃处理，依法依

规分别给予警告、记过、降低专业技术职务等级、撤销专业技术职务或者行政职务、解除聘用合同或者开除。对严重违法违纪的要及时移交相关部门处理。

第十二条 表彰宣传。宣传部、人事处、工会等部门联合定期开展评选教书育人楷模、师德标兵等活动，在全校树立一批师德楷模。充分利用教师节等重大节假日、纪念日契机，通过电视、广播、报纸、网站及微博、微信、微电影等新媒体形式，大力宣传优秀教师的典型事迹，努力营造崇尚师德、争创师德典型的良好舆论环境和校园氛围。

第六章 附则

第十三条 本实施细则由人事处负责解释。

第十四条 本实施细则自公布之日起实施。

广东技术师范学院关于加强“双师型” 教师队伍建设的实施试行办法

(文号：广师院〔2009〕136号，施行时间：2009年5月21日。)

第一条 为进一步实践科学发展观，更好地落实我校“面向职教、服务职教、引领职教”的办学定位，促进我校的内涵发展，为我国的职业教育培养高水平的师资，根据国家和省的有关规定，以《珠江三角洲地区改革发展规划纲要（2008—2020）》精神为指引，结合我校实际，制定本实施试行办法。

第二条 “双师型”教师的资格条件

(一)“双师型”教师的基础条件：

1. 具有高校教师资格的专任教师。
2. 具有讲师及以上教师职称，并担任专业课、专业基础课和相应专业实践教学工作，既教理论又教技能，理论教学与实践教学效果好。

(二)除上列基础条件外，“双师型”教师必须具备下列条件之一：

1. 取得国家承认的与本专业实际工作相关的中级及以上专业技术职称（以省人事厅颁发的职称资格证书为准）。
2. 取得与本专业实际工作相关的行业特许的中级以上资格（执业）证书（以国家人事部和劳动保障部公布为准）。
3. 取得国家承认的与本专业实际工作相关的技师、高级技师资格。

第三条 “双师型”教师资格的认定

(一)建立“双师型”教师资格认定制度。学校成立“双师型”教师资格认定委员会，每年进行“双师型”教师资格认定工作。

(二)申请认定“双师型”教师资格的教师，须填写《广东技术师范学院“双师型”教师资格认定申报表》，并提交相关证明材料。

(三)申请人所在单位对申请人提交的材料和专业实践能力进行审查和考核，提出初审意见，连同申报表及相关材料报人事处。

(四)经学校“双师型”教师资格认定委员会进行最终审查认定后，由学校颁发“双师型”教师资格证书。

第四条 “双师型”教师的奖励及有关待遇

(一)对符合学校教学工作岗位要求，且取得“双师型”教师资格的教师，一

次性奖励 1000 元。

(二) 优先选派“双师型”教师参加相关专业进修、外出学习考察、交流和比赛。

(三) 优先推荐具有“双师型”教师资格的教师申报职业技术教育系列的相应专业技术职务。

第五条 加强“双师型”教师队伍建设的具体措施

(一) 各教学教辅单位要重视“双师型”教师队伍建设，结合学科、专业发展的需要，制定“双师型”教师培养计划，指导本单位教师通过校本培训、校外进修、国内外研修结合等方式，开展多形式的“双师型”教师培养工作。要扩大“双师型”教师队伍建设的途径，采取内部挖掘式、外部引进式、兼职客座式等形式，多层次多渠道促进“双师型”教师的培养和提高。学校每两年评选一次“双师型”教师队伍建设先进单位，对先进单位给予一定奖励。

(二) 建立教师参加社会实践制度，提高教师专业实践能力。各教学教辅单位根据专业需要建立本专业固定的实习、实训基地，选送教师到企业、科研院所进行实践培训，也可参加企事业单位的科研实践活动。

(三) 依托行业协会，促进校企合作办学。充分利用已有资源进行“双师型”人才培养，通过科研、技术服务、技术开发、产学研结合等方式组织教师参与工程实践和科技开发活动，提高教师的实践技能和教学研究水平。

(四) 鼓励具有教师系列职称的教师采取利用假期参加培训或自学的形式，取得非教师系列中级及以上其它专业技术职务资格证书或技师以上技术等级证书，学校全额报销相应技术等级考证费。

(五) 建立继续教育的培训制度，根据教师的年龄、学历、经历等制定具体的培训计划，逐步提升“双师型”教师的质量。

(六) 教师参加相关培训期间，学校发给其同等职称(职级)人员系数的校内酬金，其在外培训期间所需费用按《广东技术师范学院教职工进修培训管理暂行规定》执行。各单位的培训计划须提前 2 至 3 个月报人事处审批，培训结束后，教师应完成相应的总结报告，由实践单位予以考核并做出鉴定，上报人事处，存入个人业务档案。

(七) 因教学需要，允许部分特色专业聘请一定数量、能独立承担某一门专业课教学或实践教学任务的校外企业及社会上经验丰富的名师专家、高级技术人员来校承担相关教学任务。聘请此类教师的单位应将其授课情况纳入教学计划，在每学期末编制新学期教学计划时报教务处和人事处审批。学校给予教学单位外聘教师课酬补贴，补贴标准按实际授课节数每节 60 元核拨，每学期核拨一次。课酬补

贴方法和标准视学校分配制度等情况进行调整。

第六条 加强对“双师型”教师队伍建设工作的领导

(一) 加强组织领导。各教学教辅单位要加强组织领导，将“双师型”教师建设工作放在突出位置，成立以党政领导为主要负责人的工作小组，指导本单位“双师型”教师队伍建设工作。

(二) 加强组织管理。学校人事部门进一步加强对专任教师培训的组织和管理，将教师的培训及考核、考证情况载入教师业务档案，作为职称评聘、晋级、评优、评先、考核的重要依据之一。

第七条 本试行办法由人事处负责解释。

第八条 本试行办法自公布之日起执行。

附件：广东技术师范学院“双师型”教师资格认定申报表

附件：

广东技术师范学院“双师型”教师资格认定申报表

教师姓名		性别		所在部门	
专业技术职务及取得时间		高校教师资格证书取得时间			
所任专业基础、专业课程		所任专业实践环节			
申报理由					
实践经历、佐证材料名称（材料附后）					
院（部）鉴定意见	负责人签字： 盖 章： 年 月 日				
教务处审核意见	负责人签字： 盖 章： 年 月 日	人事处审核意见	负责人签字： 盖 章： 年 月 日		
学校审批意见	主管校长签字： 年 月 日				

广东技术师范学院加强教师实践能力培养的暂行办法

(文号：广师院〔2012〕186号，施行时间：2012年7月4日。)

为提高中青年教师的实践能力和创新素质，开拓专业视野，全面提高教师职业技术教育教学水平，更好地满足应用型人才培养的需要，根据《广东技术师范学院关于“双师型”教师队伍建设的实施试行办法》的有关规定，结合学校实际情况，特制定本办法。

第一条 原则和目标

坚持“按需派遣，重点培养，保证质量，学用一致”的原则，分批次、有计划派遣，结合学校“双师型”教师认定工作的需要，将中青年教師选派到生产科研和社会实践第一线。进一步完善中青年教师的知识和能力体系，提升教育教学和科学研究的能力与水平，推动学校与企（事）业单位和社会组织之间的交流与合作，促进产、学、研结合，提升学校的教学科研水平和为经济社会发展服务的能力，提高学校的社会影响力。

第二条 选派对象和要求

（一）选派对象

1. 学校职教师资人才培养综合改革试点单位的专业任课教师或承担实训实验教学任务的任课教师。其它教学单位结合学科和专业特点及教师专业发展需要酌情选派教师参加相关专业的实践培训。选派对象年龄在45周岁以下，具备硕士学位、讲师以上职称。

2. 已具有工程系列专业技术职称或半年以上企业学习工作经历，或参加过社会实践锻炼及博士后出站的专任教师可不参加此项目培训。

（二）选派要求

1. 具有较好的教学和科学研究工作能力，沟通能力强，有团结协作精神。
2. 专业对口或相近，能满足实践单位提出的专业知识、技能及具体工作要求。

第三条 时间要求

专业课教师参加实践培训，可根据工作需要分期，原则上在3年内累计时间不少于6个月。实践培训形式：

（一）在寒暑假进行，时间为1至2个月；

（二）在学期内进行，连续脱产时间一般不超过一学期（5个月），由各教学单

位根据教学科研工作情况统筹安排。

主要途径

各教学单位根据教学、科研与学科建设工作实际，结合社会服务与教师教学科研能力培养的需要，每学期集中选派。

主要途径：到国内大中型企（事）业单位（科研院所、企业博士后工作站、政府主管部门）参与相关的科技研发、产学研合作、技术服务及管理工作。

选派程序

（一）确定计划。教师参加实践能力培训是我校教师队伍建设的重要组成部分，各教学单位应积极联系实践单位，建立广泛的教师实践实训基地及挂职锻炼场所，制定本单位学年度教师实践培训工作计划，于每学期结束前按要求填写《广东技术师范学院教师实践培训计划表》（附件1），报送人事处审核备案。

（二）申请程序。教师参加实践培训实行个人申请、单位遴选推荐、学校审核批准。按要求填写《广东技术师范学院教师实践培训申请表》（附件2）。

（三）选派比例。为保证正常教学、科研工作的需要，各单位赴外参加实践培训总人数，每学年原则上不超过其在编专任教师总数的6%。

第六条 管理和考核

（一）各教学单位要精心组织，统筹兼顾，合理安排，根据学校及本单位教师培养培训计划，每学年都应安排一定比例的教师参加实践能力培训。学校将此项工作纳入教学单位工作考核内容，对成绩突出的单位和个人，给予表彰奖励。

（二）学校鼓励和支持各教学单位结合学科及专业特点积极筹建相对稳定的实践实训基地、联系合作共建单位，签定协议，建立长期产学研和师资培养合作关系。

（三）人事处不定期地了解和考察教师实践培训的情况，教学单位要指定专人跟踪了解教师实践培训的进展情况。

（四）教师参加实践能力培训需与实践部门商定实践内容，明确工作岗位和职责，签订工作任务书，作为实践培训的考核依据，并送所在单位和人事处备案。

（五）教师每次参加实践培训结束后，应提交调研报告或实践总结，填报《广东技术师范学院教师实践培训考核鉴定表》（附件3），交所在单位并报送人事处归入教师业务档案，作为年度考核、继续教育、职称评审、岗位聘任的重要依据。

（六）各教学单位要重视加强师德师风建设，培养和弘扬良好的学术道德和职业道德，严肃纪律，确保实践培训的质量和效益。若在实践培训中违纪违规弄虚作假，学校将对当事人或部门作严肃处理。

第七条 经费保障

（一）学校设立教师实践能力培训专项经费，纳入教师培养培训经费统一管理，专项经费主要用于教师的实践生活补助，为支持各教学单位加强教师实践能力的培养，每派出1名教师参加实践培训，学校按每人次1000元标准拨付给派遣单位作为管理费统筹使用。

（二）教师实践培训期间的津贴发放由各派遣单位按校内分配方案执行，学校给予参加实践培训教师按每人600元/月（经考核合格，按实际参加培训时间计算）的标准发放补贴。

（三）教师参加实践培训，实践地点在广州市外的，学校按规定报销一次往返交通费，食宿费用由个人或实践合作单位解决；实践地点在广州市内的，交通费、食宿费自理；教师以参与横向合作项目为主的，所需经费从项目经费中开支。

第八条 本办法自颁布之日起实行。

第九条 本办法由人事处负责解释。

- 附件：1. 广东技术师范学院教师实践培训计划表
2. 广东技术师范学院教师实践培训申请表
3. 广东技术师范学院教师实践培训考核鉴定表

附件1：

201 -201 学年第 学期广东技术师范学院教师实践培训计划表

填表单位：（盖章） 填表人： 电话： 填表日期： 年 月 日

序号	姓名	性别	出生日期	职称	最高学历 (学位)	承担课程	培训起止 时间	培训单位	备注

附件 2：

广东技术师范学院教师实践培训申请表

申请时间：_____年_____月_____日

姓名		性别		出生年月		来校工作时间		学历学位	
现任行政职务				现任专业技术职务					
所属学科						研究方向			
申请理由（详细说明实践计划及目标）	申请人：_____年 月 日								
申请实践培训单位基本情况	单位名称				单位性质				
	业务范围				法人代表				
	联系人				联系电话				
	联系地址（邮编）								
	传真				Email				
系（教研室）意见	系（教研室）主任：_____公章 _____年 月 日								
二级学院（部）意见	（申请人的实践与学科、专业建设的关系；实践期间的教学、科研安排） 院长（主任）：_____公章 _____年 月 日								
人事处意见	负责人：_____公章 _____年 月 日								
备注									

注：随本表附教师实践培训协议书。

广东技术师范学院外聘教师管理暂行办法

(文号：广师院〔2006〕228号，施行时间：2006年11月20日。)

为规范我校外聘教师的管理，优化教师队伍结构，建立以专职教师为主，专、兼职结合的教师队伍，根据国家和省的有关规定，结合我校实际情况，特制定本办法。

第一条 外聘教师的范围

- 1、非本校高校在职教师或退休教师。
- 2、企事业单位、科研院所在职、退休的技术骨干，高学历高职称的工程技术人员、研究人员。

第二条 外聘教师的条件

- 1、热爱党的教育事业，遵纪守法，具有良好的职业道德和团结协作精神，为人师表，教书育人。
- 2、具高校教师资格证书；具普通高校本科或硕士研究生以上学历学位；同时，任一般课者需具普通本科院校相关专业讲师以上专业技术资格，任实训指导课者需具技师以上专业技术资格。
- 3、年龄适合：高级职称一般不超过65周岁，讲师职称（或硕士研究生以上学历学位），年龄不超过50周岁；身体健康。
- 4、具有良好的教学能力和相关经历，熟悉所担任的课程内容，有较丰富的教学经验。

第三条 工作基本要求

- 1、严格执行课程安排计划，未经教务部门的许可不得擅自调课、停课或增减学时；教师如因出差等特殊情况需要停课、调课或请他人代课，须先报其所在的聘用单位领导同意、并报请教务处批准同意。
- 2、任课前应了解课程的教学基本要求、教学大纲、教学计划，制定出准备执行的教学进度、实验、上机等教学环节，填写《广东技术师范学院教学进度表》，并于开课一周内交至所在单位。
- 3、认真组织课堂教学，注意运用现代化的教学手段，采取有效的教学方法，及时了解学生的动态和反应，努力做到因材施教，教学相长，不断提高教学质量。
- 4、严格遵守学校的教学纪律。
- 5、认真履行聘约，保质保量完成教学任务。

第四条 外聘教师的聘任原则、审批程序

1、根据本单位的学科建设、专业发展需要，如新增专业、新开课程本单位教师不足者，或本单位教师人均授课量较大者，可请外聘教师。

2、外聘教师必须承担一个教学周期或一门课程的完整教学。安排全日制计划课程 4-6 学时 / 周·人，并每学期总学时数在 40-60 时。

3、用人单位应成立考核小组，对拟聘教师的教学水平和业务能力进行全面考核。符合条件者需提供个人简历、毕业证书、学位证书复印件、职称证书复印件、教师资格证书复印件，填写《广东技术师范学院外聘教师审批表》。

4、教务处下达下学期教学任务后，用人单位需编制下学期外聘教师计划，并在任课教师安排表交教务处前一周，将拟外聘教师的名单及有关材料报教务处。

5、教务处签署初审意见，人事处审核有关材料提出聘用意见，报校长审批。

6、学校委托用人单位与经批准聘用的外聘教师签订《广东技术师范学院外聘教师协议书》，并发给聘书。

第五条 外聘教师课酬

1、课酬标准（税前）：

教授（或相当专业技术职称，下同）80 元 / 学时

副教授 60 元 / 学时

讲师 40 元 / 学时

2、课酬的核定发放：用人单位根据外聘教师的情况，提交经教务处审核的相关课程表、实际授课总课时数，由人事处审批，按月发放至个人。

3、外聘教师按月领取实际授课酬金的 80 %，其余部分待学期结束，经考核合格后，给予全额发放。

4、用人单位未按本办法规定程序办理聘用手续者，学校不予支付课酬。

第六条 外聘教师的管理

1、外聘教师应纳入学校及聘用单位的师资队伍建设规划。

2、聘请校外教师数量控制在本单位专任教师应有人数的 25% 以内。

3、外聘教师的课堂教学情况，视同校内教师参加测评。用人单位需填写《广东技术师范学院外聘教师课堂教学质量评价表》，报人事处备案，作为学校续聘与否的依据。

4、外聘教师的考勤纳入在编教师的考勤管理，按规定报人事处。

5、聘期为一学期或一学年，连续聘用一般不超过三年。

第七条 本办法自发文之日起执行。

第八条 本办法由人事处负责解释。

附：1、广东技术师范学院外聘教师审批表

2、广东技术师范学院外聘教师协议书

3、广东技术师范学院外聘教师课堂教学质量评价表

以上附件请在人事处网页“表格下载”栏处下载。

白云校区工作补贴管理办法（试行）

（文号：广师院〔2012〕264号，施行时间：2012年10月1日。）

为保证白云校区教学、管理等工作的顺利开展，并努力降低办学成本，在学校中心总体搬到白云校区之前，设立白云校区工作补贴。具体办法如下：

一、白云校区有学生的二级学院补贴办法

（一）按各二级学院在白云校区的普教生实际数，计拨每学年每生50元的普教生学费津贴。

（二）常驻白云校区的辅导员和教务员，按每学年每人3000元的标准计拨工作补贴。

（三）各二级学院自定本单位到白云校区授课教师（含外聘校内外教师）和工作人员的工作补贴办法。

二、公共（选）课教师补贴办法

（一）公共教学部（含二级学院公共基础部）教师，到白云校区任课的，每学期末由任课教师所在单位将教师到白云校区授课天数的情况填妥附表，送教务处核定后报人事处劳资科计拨每人每天20元的工作补贴，由各教学单位自定到白云校区授课教师的工作补贴办法。

（二）公选课教师到白云校区任课的，由教务处在核发公选课课酬时按每人每天20元的标准，一并统一造表送人事处劳资科，人事处劳资科按原渠道拨付（发放）公选课课酬。

三、非教学单位常驻人员补贴办法

（一）工作补贴范围：各机关、教辅单位常驻白云校区当月工作日15天及以上的在编在职（或人事代理）人员。

（二）工作补贴标准：每人每月300元。

（三）考勤管理：白云校区管委会负责各单位常驻白云校区人员的考勤，当月在白云校区工作日15天及以上的，需在考勤表“备注”栏给予注明，考勤表经白云校区管委会负责人审核签章后，在每月底送各常驻人员所在单位做为考勤的依据。

（四）工作补贴计发办法：

1. 人事处每月根据各单位上报的考勤表计发当月工作补贴。
2. 当月在白云校区实际工作日不满15天的，补贴按《广东技术师范学院财务

报销实施细则》（广师院〔2011〕284号）规定执行。

3. 病假、事假、产假、哺乳假的，按假期天数扣发工作补贴。

4. 工作补贴每年按10个月计发。

（五）按月享受工作补贴的常驻白云校区工作人员，不再另计加班费。

四、非常驻白云校区临时到白云校区办事的，补贴按《广东技术师范学院财务报销实施细则》（广师院〔2011〕284号）规定执行。

五、后勤实体单位可参照执行，费用自理。

六、白云校区工作补贴纳入绩效工资考核分配，本办法从2012年10月1日起执行。本办法由人事处负责解释。

广东技术师范学院非教学岗位人员 转任专任（专业）教师暂行规定

（文号：广师院〔2013〕336号，施行时间：2013年11月8日。）

为加强学院师资队伍建设和对非教学岗位人员转任专任（专业）教师的规范化管理，优化师资队伍结构，提高师资队伍素质，保证教育教学质量，特制定本暂行规定。

一、非教学岗位人员转任专任（专业）教师基本原则

（一）整体优化原则。非教学岗位人员转任专任（专业）教师要有利于从整体上优化我院师资队伍结构。

（二）工作需要原则。非教学岗位人员转任专任（专业）教师应遵循以教学工作为中心，最大限度地满足教学工作需要，同时应是教学工作所必需。

（三）质量保证原则。非教学岗位人员转任专任（专业）教师必须达到规定的条件，遵循规定的程序，保证师资队伍质量。

二、非教学岗位人员转任专任（专业）教师必须同时满足以下条件：

（一）申请转任专任（专业）教师者必须是符合专任（专业）教师资格的在编在岗人员，在本学院工作满5年，年龄在40周岁以下，工作表现良好，每年的年度考核等次均在合格以上。

（二）申请转任专任（专业）教师者原则上必须具备拟从教专业的博士研究生学历学位或副高以上职称。对少数专业（如音乐、舞蹈、美术、外语等），视专业教师紧缺及招聘情况，对申请者的学历学位条件可放宽为硕士研究生，但申请者本硕所学专业必须一致并为全日制普通高校毕业生；获国（境）外学位者，其所就读的国外院校必须有较高的知名度，且在国外学习工作经历一般要求有两年以上（从就读硕士研究生起算）。

（三）申请转任专任（专业）教师者对拟从事的专业领域应具有较深厚的理论基础和较广博的知识结构，并对该专业有一定的研究。在提出申请之前，理工类人员/文科类人员必须分别公开发表2篇/3篇以上具有较高水平的该专业的教学研究或学术论文（或作品），其中一篇须在核心刊物发表。

（四）申请转任专任（专业）教师者必须有空缺教师岗位且专业对口的教学单位同意接收。

三、非教学岗位人员转任专任（专业）教师的审批程序

（一）非教学岗位人员转任（专业）教师岗位具体申请时间为每年九月，学校原则上每年审批一次，审批通过者从次年新学年度转任。

（二）申请转任专任（专业）教师者应填写《广东技术师范学院非教学岗位人员转任专任（专业）教师申请表》（见附件），并出具有关证明材料（如学历学位证书、学习成绩、职称证书及与本专业有关的科研成果等）。

（三）资格审查。非教学岗位人员申请转任专任（专业）教师，必须征得本部门领导同意，经拟接收教学单位领导进行资格初审后，报教务处、人事处审核后安排面试（试讲）。

（四）面试（试讲）。面试方式参照学院对外公开招聘教师的考试方式进行。由拟接收教学单位成立面试评委小组负责面试评审工作。面试评委小组由拟接收单位党政负责人、相关专业的专家和教师代表组成，人数为奇数且不少于7人。试讲内容为本专业课程，试讲时间40分钟，试讲完毕后接受评委提问。考试成绩按百分制计算，80分为合格分数线。

（五）拟接收教学单位将书面评议报告送交人事处，由人事处报主管教学工作的学院领导同意后，提交学院院长办公会议讨论。

四、非教学岗位人员转任专任（专业）教师后的相关待遇

（一）非教学岗位人员转任专任（专业）教师后，由人事处按国家和省的有关政策确定其工资待遇。

（二）非教学岗位人员转任专任（专业）教师后，其原行政职务自然解聘。

五、本暂行规定自印发之日起执行。

六、本暂行规定由广东技术师范学院人事处负责解释。

附件：广东技术师范学院非教学岗位人员转任专任（专业）教师申请表

广东技术师范学院非事业编制合同工管理暂行规定 (2013年修订)

(文号:广师院〔2013〕349号,施行时间:2013年11月18日。)

第一章 总则

第一条 为规范我院非事业编制合同工的管理,保障用人单位和劳动者的合法权益,根据国家《劳动法》、《劳动合同法》、《社会保险法》、《职工带薪年休假条例》等有关规定,结合我院实际,特制定本规定。

第二条 本文所指的非事业编制合同工(以下简称合同工),是指学院以签订劳动合同形式招用,不纳入学院事业编制的人员。不包括人事代理人员、返聘退休人员、勤工助学在校生。

第二章 合同工的招用

第三条 招用合同工只限于核定编制内缺编,而院内在编人员(含在编待岗人员)又无法调剂解决的单位。要严格控制用工范围和数量,超编单位不得招用合同工。用工单位招用工勤技能岗位、专业技术岗位、管理岗位的合同工一年及以上劳动期限的占本单位的编制数。

第四条 招用合同工,应遵循“先本地后外地、先城镇后农村、先省内后省外”的原则,同等条件下优先招用本市失业人员。

第五条 党办、院办、组织部、纪委办与监察处、审计处、人事处、设备与实验室管理处等重要单位的管理岗位不得招用合同工;财会岗位原则上应招用本市城镇人员;用工单位不得招用与本单位领导干部有亲属关系的合同工。

第六条 合同工应具备的基本条件:

- (一) 遵纪守法、品行端正、吃苦耐劳、胜任本岗位工作;
- (二) 身体健康,符合岗位要求的健康条件;
- (三) 招用岗位要求的条件,年满18周岁,首次招用年龄不超过40周岁(特殊岗位或教工亲属的年龄可适当放宽);
- (四) 特殊岗位的合同工,必须具有本岗位要求的相应职业资格证书(工勤技能等级证)及文化程度,严禁招用无职业技能等级证书或职业技能等级证书年审手续不完备的合同工。

第七条 招聘程序：

(一) 用工单位招用合同工需提前 10 日填写《合同工招用职数申报表》(附件 2) 报人事处核准。未获批准擅自用工的，追究用工单位负责人的责任；

(二) 招用合同工的申请经人事处核准后，由用工单位公开发布招用信息；

(三) 用工单位对应聘人员进行面试和考核，择优录用，确定招用对象后，填写《合同工招用登记表》(附件 3) 和《合同工缴纳社保变动名册表》(附件 4)，并附上招用对象户籍所在地出具的计划生育证明和无犯罪记录证明原件、广州市内三甲医院招工体检表原件和户口簿、身份证、学历证书、失业证、职业技能等级证书或专业技术资格证书的原件及复印件各 1 份等材料报人事处审批，经核准后方可用工。

第三章 劳动合同的签订

第八条 合同工一经招用，人事处在 30 日内与其签订《广州市劳动合同》。劳动合同分为固定期限劳动合同、无固定期限劳动合同和以完成一定工作任务为期限的劳动合同，首次签定的劳动合同的期限最长不得超过 5 年。新招用的合同工实行 1 个月的试用期，试用期间发给试用期工资。以完成一定工作任务为期限的劳动合同或者劳动合同期限不满三个月的，不实行试用期。

第九条 劳动合同的签订必须遵循平等自愿、协商一致的原则。劳动合同的主要条款包括：劳动合同期限、工作内容、工作地点、工作时间、休息休假、劳动报酬、社会保险、劳动保护、劳动条件、劳动纪律、违反合同的责任以及双方约定的其它事项等。劳动合同一式三份，人事处、用工单位、合同工本人各持一份。

第十条 合同工的劳动合同期满，如工作需要拟继续使用，且用工单位未超编的，经用工单位与合同工双方协商同意，填写《合同工续聘登记表》(附件 6) 报人事处批准后，办理劳动合同的续签。

第四章 劳动合同的解除与终止

第十一条 合同工有下列情形之一的，用工单位应解除或终止劳动合同：

(一) 劳动合同期满，不再继续使用的；

(二) 在试用期间被证明不符合招用条件的；

(三) 失职、盗窃、赌博、打架斗殴、营私舞弊等违反用工单位规章制度，给用工单位造成严重影响或经济损失的；

(四) 工作表现差、缺乏责任心、不按时上下班、擅离工作岗位，经批评教育

仍不改正的；

（五）无故连续旷工 5 天，或一年内累计旷工超过 10 天的；

（六）年度考核评为不合格或连续两年评为基本合格的；

（七）患病或者非因工负伤，在规定的医疗期满后不能从事原工作，也不能从事由用工单位另行安排的工作的；

（八）不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的；

（九）劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行，经用工单位与合同工协商，未能就变更劳动合同内容达成协议的；

（十）以造假或隐瞒等手段，造成用工单位在不明真实情况下签订劳动合同的；

（十一）被依法追究刑事责任的；

（十二）开始依法享受基本养老保险待遇的；

（十三）法律、行政法规规定或劳动合同约定其他情形的。

第十二条 用工单位解除合同工的劳动合同，应提前 15 日填写《合同工缴纳社保变动名册表》报人事处，由人事处发给合同工《解除（终止）劳动合同证明书》，按规定办理解除劳动合同的相关事项。

第十三条 用工单位有下列情形之一的，合同工可以解除劳动合同：

（一）未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的；

（二）未及时足额支付劳动报酬的；

（三）未依法为合同工缴纳社会保险费的；

（四）规章制度违反法律、法规的规定，损害合同工权益的；

（五）以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使合同工在违背真实意思的情况下签订或者变更劳动合同的；

（六）法律、行政法规规定或劳动合同约定其他情形的。

第十四条 合同工解除劳动合同，应提前 30 日以书面形式通知用工单位，用工单位应及时填写《合同工缴纳社保变动名册表》报人事处，由人事处发给合同工《解除（终止）劳动合同通知书》，按规定办理解除劳动合同的相关事项。

第五章 岗位设置和工资

第十五条 合同工的招用应按编按需设岗，以岗定薪，结合学校实际，设置如下合同工岗位：

（一）普工岗：是指勤杂工、清洁工、报刊收发员、课室或场地管理员等非特

殊性和非技术性岗位；

(二) 保安岗：是指治安保卫岗位，要求具有初中以上学历；

(三) 工勤技能岗：是指电工、焊工、车工、司机、汽车维修工、机电维修工、打字员、文印员、电脑操作员、收款核算员、图书管理员、厨师、面点师、电影放映员等工勤技能岗位，要求高中以上学历并持有由各级劳动和社会保障部门核发的相应职业技能等级证书；

(四) 专业技术岗：是指实验员、会计、医生、护士、小学（幼儿）教师等专业技术岗位，要求具有岗位对口专业大专以上学历或对应初级以上专业技术职称；

(五) 管理岗：是指机关、教学、科研、教辅单位的管理岗位，要求具有本科以上学历和一定的工作经验。后勤各实体不设置管理岗位。

第十六条 根据普工岗、保安岗、工勤技能岗、专业技术岗、管理岗等五类不同岗位的工作特点，设定不同的工资标准。工资由基本工资、津贴、奖金、物价补贴等部分构成（附件 1）。

第十七条 普工岗的最低工资标准按广州市政府的有关规定执行并调整，其它岗位的工资标准也相应调整。

第十八条 合同工来校工作满 1 年后发给校龄津贴。

第十九条 特殊岗位补贴只发给教学、教辅单位的实验员岗位和保卫处的保安岗位。其中，实验员岗位的合同工，需辅助任课教师全额完成实验、实训课程等教学任务，用工单位在每学期初填写《合同工承担实验、实训课情况登记表》（附件 5）报教务处、人事处核实后计发，寒暑假期间的 2 月和 8 月不发。各校区校卫队可设正副队长各 1 名，并分别给予一定的工作补贴。

第二十条 合同工实行国家规定的工作时间，每日工作时间 8 小时，每周 40 小时。工资实行月工资制，按月发放。工资的发放办法：

(一) 当月 20 日前发放上月的工资，寒暑假工资在开学后 20 个工作日内发放；

(二) 日工资 = 月应发工资 ÷ 21.75 天；

(三) 加班工资 = 日工资 × 加班天数 × 折算系数。加班按 8 小时一天计，延长工作时间折算系数为 1.5，休息日折算系数为 2，法定节假日折算系数为 3。

第二十一条 夜餐费的发放：大夜班（通宵工作）发给夜餐费 10 元 / 次、小夜班（工作至晚 12 时）发给夜餐费 5 元 / 次。

第二十二条 实行轮班制的岗位，遇休息日排班的，安排其它时间休息，不计加班。

第二十三条 寒暑假期间除保安岗位正常工作和医护岗位值班外，其它岗位一般不安排工作，合同工寒暑假期间不安排工作的，学院只发基本工资和校龄津贴。若用工单位寒暑假期间确需安排工作的，必须在放假前 15 日填报《合同工寒暑假工作审批表》（附件 7）并报人事处，人事处按实际工作天数计发假期工资，如假期工资≤月基本工资，只计发基本工资及校龄津贴，如假期工资>月基本工资，则计发假期工资和校龄津贴。

第二十四条 合同工应提高工作效率，在正常工作时间内完成岗位职责赋予的各项任务，对在正常工作时间外完成本职工作的不视为加班。各用工单位必须严格控制加班，因学院临时性、突击性任务统一安排，必须利用正常工作时间外完成的突击性工作任务，可视为加班。

休寒暑假的合同工，放假期间须安排三分之一时间轮流值班，值班时间不视为加班。需要加班的，原则上非法定节假日加班的应安排补休不计发加班工资，确实无法安排补休需计发加班工资的，由用工单位填写《合同工加班审批表》（附件 8）送人事处审核并报主管院领导批准后，方可计发加班工资。

加班时间每日不得超过 3 小时，每月不得超过 36 小时。未按规定申报批准，用工单位擅自安排合同工加班的，其加班工资由用工单位自行负责。

第六章 保险福利

第二十五条 用工单位在招用合同工后，必须按《社会保险法》依法参加社会保险。为合同工办理的社会保险险种有养老保险、工伤保险、生育保险、失业保险、基本医疗保险、重大疾病医疗补助。

第二十六条 社会保险的单位缴纳部分由学院负担，个人缴纳部分由学院从合同工工资中代扣代缴。仍在外单位缴纳各类社会保险的合同工，须自行办理停保手续后学院才能办理参保，对不办理停保手续造成的一切后果由合同工本人负责。学院根据合同工本人提供的身份证和户口簿等资料复印件办理参保手续，对因合同工本人提供虚假材料参保而造成的一切后果由合同工本人负责。

第二十七条 用工单位的合同工有增减时，应于每月 5 日前填写《合同工缴纳社保变动名册表》报人事处办理社会保险的参（停）保。因用工单位原因未能及时为合同工参（停）保所造成的一切后果，由用工单位负责。

第二十八条 合同工的劳动保护用品参照学校在编同类人员的标准发放。

第二十九条 合同工在与学院签订的合同期限内达到国家法定退休年龄的，可

依法享受国家规定的社会基本养老保险待遇，不享受学院在编退休人员的院内一切待遇。

第七章 考勤及假期待遇

第三十条 用工单位必须严格执行合同工的考勤制度，于每月3日前填写《合同工月考勤报表》（附件9），并由考勤员、单位负责人签名加盖公章后报人事处，人事处根据各用工单位合同工的月考勤情况计发工资。

第三十一条 合同工依法享受国家法定的节假日（元旦1天、春节3天、清明1天、劳动节1天、端午1天、中秋1天、国庆节3天）。

第三十二条 在我院工作满1年以上的合同工，可享受国家规定的带薪年休假（不含公休日和法定节假日）：不满10年的，年休假5天；已满10年不满20年的，年休假10天；已满20年的，年休假15天。年休假原则上在寒暑假一次性连续安排，因工作需要未能在寒暑假休假的，可安排在其他时间补休。下列情形之一的，不享受当年的年休假：

- （一）寒暑假期间休假天数多于或等于本人年休假天数的；
- （二）累计工作满1年不满10年，病假累计2个月以上的；
- （三）累计工作满10年不满20年，病假累计3个月以上的；
- （四）累计工作满20年以上，病假累计4个月以上的。

第三十三条 合同工可凭相关证明享受国家规定的婚假、产假、丧假、计划生育假等有薪假期，假期期间遇寒暑假的时间不能顺延。

第三十四条 符合计划生育政策怀孕的女工分娩或计划内怀孕期间流产可享受生育待遇，生育者应提供新生儿《出生证》、《准生证》、出院证明、本人的《身份证》等原件及复印件，流产者提供《身份证》、《准生证》、出院证明原件及复印件于产后或术后一个月内送人事处，以便报广东省社会保险基金管理局申领生育待遇，生育待遇由学院包干使用（用于产妇营养费、住院分娩期间的医药费和产假期间的工资）。

第三十五条 病事假和缺勤的工资计发办法：

（一）事假5天以内（含5天）的，扣发日工资、实训津贴和特岗补贴；事假超过5天的，停发当月工资。请假超过半天不足一天按一天计算。

（二）病假3天以内（含3天）的，只扣发实训津贴和特岗补贴，不扣日工资；病假21天以内（含21天）的，按请假天数扣发日工资、实训津贴和特岗补贴；病

假超过 21 天的，停发当月工资。

(三) 旷工半天以上的，按日工资的 200% 扣发工资。

(四) 请假期间均不计发实训津贴和特岗补贴。

第三十六条 合同工因工负伤的，用工单位应当自事故伤害发生之日起 15 日内向人事处报告，以便及时向广东省人力资源与社会保障厅提出工伤认定申请。

第三十七条 为考核合同工的履职情况，用工单位应在每年 12 月至下年 1 月期间，对合同工进行年度履职情况考核，考核办法由用工单位制定，考核分合格、基本合格、不合格三个等次。由合同工本人填写《合同工年度考核登记表》（附件 10）并统一送交人事处。年度履职情况考核评为不合格或连续两年评为基本合格的，用工单位应与其解除劳动合同，学院其他单位也不得招用此类人员。

第八章 管理部门和用工单位的职责

第三十八条 人事处是合同工的综合管理部门，具体职责如下：

(一) 根据国家政策和法规，建立健全合同工管理制度；

(二) 负责合同工编制核定，审批和办理合同工招用、劳动合同签订和解除、合同工工资核定计发、考勤考核制度管理、合同工基本资料管理、办理劳动备案和社会保险等有关事项；

(三) 监督用工单位依法用工，协助处理劳动争议；

(四) 其他有关合同工管理的事宜。

第三十九条 用工单位职责：

(一) 在核定编制内按本规定招用合同工并办理相关用工手续；

(二) 按“谁使用谁管理”的原则，指定具体人员负责合同工的日常管理工作；

(三) 建立健全管理制度，依法依规管理，关心合同工的思想、工作和生活，定期组织学习和业务培训，保持合同工队伍的基本稳定；

(四) 按时报送考勤情况，及时向人事处反映合同工的变动、生育、工伤情况和出现的重大问题；

(五) 依法依规妥善处理劳动争议；

(六) 其他有关合同工管理的事宜。

第四十条 自负盈亏、经费独立核算单位使用的合同工，由用工单位依法依规，按所授管理权限对合同工的招用、签订或解除劳动合同、劳动备案、缴纳社会保险、确定工资标准、福利待遇、劳动保护、解决劳动纠纷、经济补偿等自行负责和管理，

学校不纳入统一管理。

第四十一条 自负盈亏、经费独立核算单位使用的合同工名单需报人事处备案。自行确定的工资标准，不得低于广州市政府规定的最低工资标准。

第九章 附则

第四十二条 用工单位和合同工的其他权利义务按签订的《劳动合同》规定执行，本规定不再列明。

第四十三条 自负盈亏、经费独立核算单位的合同工管理可参照本规定制定相关细则执行。

第四十四条 本规定自印发之日起施行，原2011年4月27日发布的《广东技术师范学院非事业编制合同工管理暂行规定》（广师院〔2011〕81号）同时废止。

第四十五条 本规定由广东技术师范学院人事处负责解释。

附件：1. 合同工月工资标准

2. 合同工招用职数申报表

3. 合同工招用登记表

4. 合同工缴纳社保变动名册表

5. 合同工承担实验、实训课情况登记表

6. 合同工续聘登记表

7. 合同工寒暑假工作审批表

8. 合同工加班审批表

9. 合同工月考勤报表

10. 合同工年度考核登记表

附件 1：

合同工月工资标准

(单位：元)

岗位		试用期工资	试用期满工资				上岗条件
			基本工资	津贴	奖金	物价补贴	
专业技术岗	中级	1680	680	500	720	230	具有本科以上学历和中级专业技术资格或招用在初级专业技术岗位满 5 年
	初级		670	490	670		具有大专以上学历或相关初级专业技术资格
管理岗		1680	670	490	670		具有本科以上学历和一定的工作经验
工勤技能岗	高级工	1600	660	480	620		具有高中以上学历和本岗位高级及以上技术等级证书且招用在中级工岗位满 5 年
	中级工		650	470	570		具有高中以上学历和本岗位中级技术等级证书且招用在初级工岗位满 5 年
	初级工		640	460	520		具有高中以上学历并具备本岗位初级技术等级证书
保安岗		1550	630	450	240		具初中以上学历
普工岗		1550	630	450	240		

备注：

- 1、人事处根据各用工单位上报的月考勤报表作为计发工资的依据；
- 2、对未及时按时报月考勤报表所造成的后果，由用工单位负责；
- 3、校龄津贴：来校满一年后计放，一年 10 元，最高不超过 60 元；
- 4、特殊岗位补贴：根据批复的《合同工承担实验、实训课情况登记表》按每人每月 720 元计发实训津贴（每年 2 月、8 月不发）
- 5、保安员：试用期满后，计发月工作补贴每人 300 元
- 6、各校区校卫队可设正副班长各 1 名，分别给予每月 100 元和 50 元补贴；
- 7、工资不含单位为个人支付的各项社会保险费用。
- 8、本标准从二〇一三年五月一日起执行。

附件 2：

合同工招聘职数申报表

用工单位（盖章）：		填表日期： 年 月 日										
招聘岗位	招聘职数	招聘理由	具体工作和职责	招聘条件要求						新增用工指标	填补原有用工指标	
				性别	年龄	文化程度	所学专业	专业技术资格	工勤技能等级			职业（工种）
用工单位领导意见												
					主管 学校领导 意见							
					负责人签名： 年 月 日							
					负责人签名： 年 月 日							
				人事 处意 见								

说明：1、招聘条件要求的“文化程度”有学位要求的要注明；“户口性质”指农业；“工勤技能等级”指工勤技能资格的具
体岗位名称和岗位等级；若招聘条件要求不限制填“不限”。

2、“是否填补原批准的用工指标”指原批准招聘的合同工已解除或终止劳动合同后缺人需重新招聘顶替。

附件 3:

合同工招用登记表

招用单位	姓名	性别	民族	政治面目	婚否
户口所在地	省 市 县(区) 街(镇) 居委(村)				
户口性质	<input type="checkbox"/> 本市城镇 <input type="checkbox"/> 本市农村 <input type="checkbox"/> 本省城镇 <input type="checkbox"/> 本省农村 <input type="checkbox"/> 外省城镇 <input type="checkbox"/> 外省农村				
身份证号码					健康状况
学历(学位)	专业技术资格			技术工种及等级	
招聘岗位	填补原用工指标			新增用工指标	
入职时间	年 月 日		签订劳动合同情况		
投保情况	养老	工伤	生育	失业	医疗
招聘岗位承担的具体工作和职责					
家庭主要成员	关系	姓名	工作单位(联系方式)		
工作(学习)简历	<p style="text-align: right;">本人签名： 年 月 日</p>				

本人需提供的 有关资料	1、身份证、毕业证（学位证）、工人技术等级或专业技术资格证书、“流动人员婚育证明”等原件及复印件（身份证复印件2份，其余1份） 2、本人户口簿复印件（复印户主页及本人页）1份 3、中国银行存折或卡复印件1份，并在复印件上签名 4、户口所在地派出所出具的无犯罪记录证明 5、入职体检表 6、近期证件照1张
附：声明	本人已阅知学院有关非编制合同工管理规章制度的条款。 声明人签名：_____年 月 日
用工单位 意见 (主要考评该 同志政治表 现、工作成 绩、相关知 识和实际 操作技能)	负责人签名（盖章）：_____年 月 日
人事处 审核意见	负责人签名（盖章）：_____年 月 日
学校领导 审批意见	签名：_____年 月 日

说明：本表请双面打印，复印件统一为 A4 纸

附件 4：

合同工缴纳社保变动名册表

用工单位公章： 本月共增员： 人、减员： 人

增员表																		
序号	姓名	身份证号码						户口性质					应参保险种				缴费工资	参保开始时间
								本地城镇	本地农业	本省城镇	本省农业	外省城镇	外省农业	养老	工伤	生育		
1																		
2																		
3																		
4																		
5																		
6																		
7																		
8																		
9																		
10																		

说明：①户口性质：请在对应选项打“√”
 ②增员的需提供参保人身份证复印件一份(正反两面复印在同一张A4纸上)
 ③此表每月15日前报学校劳资科

减员表																		
序号	姓名	身份证号码						户口性质					应停保险种				停保开始时间	备注
								本地城镇	本地农业	本省城镇	本省农业	外省城镇	外省农业	养老	工伤	生育		
1																		
2																		
3																		
4																		
5																		
6																		
7																		
8																		
9																		
10																		

说明：①户口性质：请在对应选项打“√”
 ②此表每月15日前报学校劳资科

用工单位领导签名： 填报人： 填报日期：

附件 5：

合同工承担实验、实训课情况登记表

姓 名		性别		学历		学位	
何年何月毕业于何院校							
专业技术资格（或技术等级）							
本学期承担实训课		年 月 日 至 年 月 日					
主要承担辅导的实验、实训课程				周课时数		学期总课时数	
上课时间	上课地点	任课班级	学生数	主讲教师	上课地点		
主讲教师确认签名： 年 月 日				主讲教师确认签名： 年 月 日			
主要工作任务							
所在部门意见	领导签名（盖章）： 年 月 日						
教务处、教学实训系部意见	领导签名（盖章）： 年 月 日						
人事处意见	领导签名（盖章）： 年 月 日						
说明：	1、提供相关的教务处课程表复印件（缩放双面复印在 A4 纸）。 2、此表须如实填报，如有虚报一经发现扣回已发实训津贴。 3、此表每学期填报。						

填表人：

填表日期：

年 月 日

附件 6：

合同工续聘登记表

聘用单位盖章：

续聘单位				续聘岗位		
姓 名		性别		来院时间	年 月 日	
本次拟签订合同期限						
固定期限： 年 月 日至 年 月 日				无固定期限： 年 月 日起		
合同期内近三年的工作考核情况（由聘用单位填写）						
在院期间完成岗位职责情况（主要成绩及存在问题、努力方向等）						
本人拟续签合同期限意愿：				签名： 年 月 日		
聘用单位意见				人事处意见		
	领导签名： 年 月 日				领导签名： 年 月 日	

附件 7:

合同工寒暑假工作审批表

用工单位 (盖章):		填报时间: 年 月 日		
姓名	岗位	假期工作安排事由	工作时间安排	备注
所在 单位 领导 意见	签名: 年 月 日	人事 处意 见	签名: 年 月 日	学院 主管 领导 意见
	签名: 年 月 日		签名: 年 月 日	

说明: ①此表系除保安、医护岗位外需正常上班岗位人员填报

②寒暑假期间除保安、医护岗位须正常上班; 其它岗位原则上均不安排工作, 只与在编工作人员一起安排假期轮值, 并只计发基本工资及校龄津贴

③寒暑假实际工作天数计发的工资 ≤ 基本工资, 只发基本工资及校龄津贴; 寒暑假实际工作天数计发的工资 > 基本工资, 则按实际工作天数计发工资

④属学院、上级部门在假期的突击性工作任务的安排, 请附上有关的资料复印件

⑤此表必须如实申报, 不得弄虚作假, 一经发现将追究相关人员责任

附件 8：

合同工加班审批表

用工单位（盖章）：		填表时间： 年 月 日			
姓名	工作岗位	加班事由	时间安排	加班总时数 (天或小时)	备注
所在单 位领导 意见	签名： 年 月 日	人事 处意 见	签名： 年 月 日	学院 主管 领导 意见	签名： 年 月 日

说明：①各单位必须严格控制加班，因学院临时性、突击性工作必须加班，并确实不能安排补休的填报此表；

②根据国家《劳动法》劳动者加班时间每日不得超过 3 小时，每月不得超过 36 小时；

③此表必须如实填报，不得弄虚作假，一经发现将追究相关人员责任。

附件 10：

合同工年度考核登记表

(年度)

用工单位：

岗位：

姓名		性别		出生年月		文化程度	
岗位		专业技术资格 / 工种					
本年度完成岗位职责情况（主要成绩及存在问题、努力方向）							
被考核人签名：						年 月 日	
	考核评 定等次	合格		基本合格		不合格	
用工 单位 主管 领导 意见							
	签名（盖 章）：						年 月 日

说明：用工单位应在每年 12 月至下年 1 月间底对合同工进行年度履职情况考核，考核办法由用工单位制定，考核分合格、基本合格、不合格三个等次，并于下一年的 1 月 31 日前将此表交人事处

广东技术师范学院在校学生婚育管理暂行规定

(文号：广师院〔2007〕488号，施行时间：2007年9月1日。)

为加强对在校学生的婚育管理，根据《中华人民共和国人口与计划生育法》、《婚姻法》及《广东省人口与计划生育条例》、《广州市人口与计划生育管理办法》等法律法规的有关规定，结合我校实际情况，特制定本规定。

第一条 为维护学校正常教育教学秩序，使我校在校学生切实处理好学习与婚育的关系，集中精力学习，学校提倡晚婚晚育。

第二条 新生入学时，已婚的须凭《结婚证》和有关证明到所在二级学院登记备案，研究生入学报到时需提供计划生育证明。

第三条 在校期间办理结婚登记的在校学生（含休学学生），应在登记结婚后30个工作日内，持《结婚证》到所在二级学院登记备案，以便接受学校婚育管理和服

第四条 符合生育条件的新生入学时若已怀孕，应办理暂缓入学手续，学校将保留其学籍一年。

第五条 已婚在校学生的有关生育管理

(一)符合生育条件的在校女学生，在怀孕3—6个月内，必须按广州市有关规定，经学校计生办审核后，到户籍所在地街道（或乡镇）计划生育办公室办理有关生育手续，然后到学校相关部门办理休学手续并报学校计生办备案。

(二)符合生育条件的在校男学生在配偶怀孕3—6个月内凭户籍所在地街道（或乡镇）计划生育办公室办理生育登记资料，然后到学校相关部门办理申报手续，最后报学校计生办备案。

第六条 在校期间生育的男女学生，婴儿出生后30个工作日内，应带婴儿准生证和出生证到所在二级学院和学校计生办登记备案。

第七条 在校学生因怀孕、生育所发生的一切医疗费用按学生医疗保险有关规定办理。

第八条 在校学生所生育的子女，入户按国家有关规定执行。

第九条 隐瞒入学前婚育状况或在校期间婚育状况发生变更（如结婚、离婚、再婚、生育等）未按规定到所在二级学院或学校计生办登记更改备案的学生，学校不予提供计划生育相关证明，所造成的一切后果由当事人承担。

第十条 不实行计划生育是违法行为，违反计划生育政策法规（如未婚怀孕、非婚生育、无证生育、政策外生育等），依照《广东省人口与计划生育条例》、《广州市人口与计划生育管理办法》的规定处理。违反学校计划生育管理规定的学生，在校期间不得评先评优。

第十一条 本规定适应于我校的普通全日制本专科生和研究生。

第十二条 已办理《高校毕业生暂缓就业协议书》的毕业生，其婚育的管理按就业协议的规定执行。

第十三条 本规定自 2007 年 9 月 1 日起执行。