

# 齐鲁工业大学文件

齐鲁工大校字〔2014〕159号

---

## 关于印发《齐鲁工业大学 2014-2017 聘期岗位设置及聘任实施方案》的通知

各部门、单位：

《齐鲁工业大学 2014-2017 聘期岗位设置及聘任实施方案》已经学校党委会研究通过，现予以印发，请遵照执行。

齐鲁工业大学

2014年12月10日

# 齐鲁工业大学 2014-2017 聘期岗位设置及聘任实施方案

为适应学校特色鲜明高水平工业大学的事业发展战略需要，发挥学院在办学中的主体作用。学校在总结 2011-2013 聘期岗位聘任和管理工作经验的基础上，改进和完善岗位设置及聘任制度，制定我校 2014-2017 聘期岗位设置及聘任工作实施方案：

## 一、指导思想

岗位设置及聘任工作要本着有利于突出办学特色、争创高水平工业大学原则进行。做到有利于特色学科建设和新兴学科发展，有利于提高教学、学术水平，有利于创新团队建设，有利于重点学科（实验室）、学位点的建设，有利于岗位效能的实现。

## 二、基本原则

（一）坚持“一人一岗”原则。在岗位聘任过程中，学校每位工作人员原则上只能应聘一个岗位。

（二）坚持分级负责的原则。岗位的管理与聘任实行校、院两级管理，学校负责岗位设置、上岗条件制定及岗位聘任人员的审核备案，学院按照岗位条件开展岗位聘任人员的推荐、聘任、管理、考核、付酬。

（三）坚持岗位权利、责任、利益相统一的原则。根据管理权限，学校明确各单位教学、学术及管理服务工作任务，按规定核拨各单位岗位薪酬；各单位明确岗位聘任人员的岗位职责、评价考核、薪酬待遇、奖励惩罚等。

（四）坚持过程管理与任期考核相统一原则。完善过程管理，注重年度业绩考核。

### 三、组织领导

2014-2017 聘期岗位设置及聘任工作在学校党委的领导下进行，根据工作需要成立相应的组织机构。

1. 学校成立以校党委书记、校长为组长的岗位设置及聘任工作领导小组，领导小组成员由学校领导及部分相关职能部门的负责人组成。按照干部管理权限，领导小组办公室分设在组织部、人事处。

2. 各单位成立以党政负责人为组长的岗位设置及聘任工作小组，工作小组成员由班子成员及一线专业技术人员代表组成。

### 四、具体实施

2014-2017 聘期学校岗位分为四类：管理岗位、教学学术岗位、非教学学术专业技术岗位、工勤岗位等。各单位根据学校实施方案的要求，结合本单位的实际情况制定岗位设置及聘任实施办法，经学校审核同意后公布实施。

岗位聘任工作依据一人一岗的原则，按照先管理岗位、再教学学术岗位、后非教学学术专业技术岗位、最后工勤岗位的顺序逐步进行。

本方案从 2014 年 1 月 1 日起实施。

- 附件：
1. 2014-2017 聘期教学学术岗位设置及聘任工作实施办法
  2. 2014-2017 聘期非教学学术专业技术岗位设置及聘任工作实施办法
  3. 2014-2017 聘期工勤技能岗位设置及聘任工作实施办法
  4. 岗位业绩考核实施办法
  5. 岗位绩效薪酬管理及分配办法
  6. 离退休人员单位补贴标准调整及发放办法

## 2014-2017 聘期教学学术岗位设置及聘任工作实施办法

为进一步加强教学学术岗位的管理，强化教师岗位意识及责任意识，充分调动广大教师的工作积极性、主动性和创造性，特制订本实施办法：

### 一、教学学术岗位的类型、等级

#### （一）教学学术岗位的类型

教学学术岗位类型分为教学型及教学科研型两种，教学型岗位以教学、教学质量及教研工作要求为主，适当兼顾科研工作要求；教学科研型以科研工作要求为主，适当兼顾教学工作要求。

#### （二）教学学术岗位的等级

教学学术岗位分为十级：特聘教授岗位、教授一级岗位、教授二级岗位、教授三级岗位、副教授一级岗位、副教授二级岗位、副教授三级岗位、讲师一级岗位、讲师二级岗位、助教岗位等。

### 二、教学学术岗位条件

#### （一）基本条件

1. 思想道德品质良好，遵纪守法，为人师表，恪守教师职业道德，教书育人，教风端正，自觉抵制学术腐败。

2. 积极参加学校及学院组织的各项活动，承担并完成学校、学院安排的公共任务。

3. 具有高校教师资格或岗前培训合格；具有相应专业技术职务资格，能够从事教学学术工作。

## （二）教学学术条件

### 1. 特聘教授岗位

申报特聘教授人员，需满足下列条件之一：

（1）中国科学院、中国工程院院士，海外著名学术机构的院士；教育部“长江学者奖励计划”特聘教授、中组部“千人计划”入选者、人社部“百千万人才工程”国家级人选入选者、省部级特聘教授（如山东省“泰山学者”特聘教授等）、教育部新世纪优秀人才支持计划人选、国家杰出青年基金获得者；海内外大型企业技术总监或高管、在本学科领域有较大影响的优秀专家。

（2）第一作者或通讯作者在《Science》、《Nature》、《Cell》期刊发表论文；国家级教学、科研成果奖（含国家自然科学奖、国家技术发明奖、国家科技进步奖）一等奖前两位获奖人、二等奖第一获奖人。

### 2. 其它教学学术岗位教学学术条件(见附表 1)。

具有教授或副教授任职资格，不满足教授三级岗位、副教授三级岗位岗位条件的，写出任期内完成岗位职责的年度工作目标经学校审核后，可暂聘在教授三级岗位或副教授三级岗位。岗位聘任后，年度业绩考核完成年度工作目标的可继续暂聘在教授三级或副教授三级岗位；达到教授三级或副教授三级岗位条件的，聘任在教授三级或副教授三级岗位。

## 三、教学学术岗位职责

各学院根据教学学术岗位依据教学型、教学科研型对教学工作、科研工作的不同要求，结合学校教学学术岗位任期内学术职

责(见附表2)的指导性意见,制定本单位各级教学学术岗位职责;讲师、助教岗位的岗位职责不再分类型制定。

教学学术岗位的岗位职责主要包括教学任务、科研任务、学业指导及教学学术管理任务等,各学院根据学校相关职能部门安排的教学任务、学术任务、学业指导及教学学术管理任务的总量及学校相关的指导性意见,明确本单位各类、各级教学学术岗位的岗位职责,教学职责需经学校教务处审核;各级岗位的其他职责要求,学院可根据单位具体情况制定。

#### **四、教学学术岗位聘任**

教学学术岗位的聘任实行校院两级管理的模式,学院根据上岗条件,向学校推荐各级教学学术岗位聘任人选,经学校审核备案,学院聘任。

各学院根据学校规定制定本单位教学学术岗位设置及聘任办法,办法应明确各类、各级教学学术岗位的设置及岗位条件、推荐程序、推荐工作安排及聘任程序等内容,经学校审核备案,各学院按程序组织实施教学学术岗位的推荐、聘任工作。

##### **(一) 教学学术岗位申报范围及聘期**

本办法适用于我校在编在岗且符合教学学术岗位条件的专业技术人员。按照“一人一岗”的原则,已经聘用到管理岗位的人员,不再兼职申报教学学术岗位。

聘期四年,自2014年1月1日起至2017年12月31日止。

##### **(二) 教学学术岗位人选选聘程序**

教学学术岗位人选的选聘工作,按岗位由高到低进行,申报

岗位落选的自动进入下一级岗位的选聘，不再重复申报。具体选聘程序是：

1. 个人申报。申报人根据本人从事的学科（专业），结合 2011 年以来取得的成果情况，按照岗位条件应聘相应的教学学术岗位，填写《教学学术岗位 2014-2017 聘期选聘登记表》（附后），并提交相关成果材料的原件、复印件各一份，所提供的材料应与应聘岗位的学科、专业要求相一致，材料原件经单位审核后退还本人。

2. 学院推荐。各学院岗位设置及聘任工作小组对应聘人员进行资格审查，对不符合岗位基本条件的实行一票否决，并根据申报人具体情况结合岗位学术条件按要求完成岗位人选的选聘工作，选聘人选经公示无异议后，按规向学校工作领导小组办公室报送相关材料进行审核备案。

3. 审核备案。学校聘请相关专家组成专家组审阅评价应聘人选申报材料，通过综合评价，审核通过教学学术岗位上岗人选。

4. 学校工作领导小组形成审核方案，提交校党委会审定。

5. 各学院根据学校审定情况公布聘任结果，签订岗位合同书。

## **五、有关问题说明**

1. 特聘教授根据岗位条件从校内外高层次人才中选聘，校外选聘人选实行年薪制，校内选聘人选实行岗位责任工资制。

2. 教学学术岗位聘任人员，超额完成教学任务的，超额部分不得高于学院规定教学任务的 50%。超出部分酬金由学院从切块经费中解决。

3. 根据学院教学工作的实际需要，需聘任非教学学术岗位人

员承担教学任务的，应经受聘人员所在单位同意且报教务处审定。非教学学术岗位人员受聘承担教学任务的，应具有高校教师资格，在工作时间内承担的教学工作任务每年不得超过 64 标准学时。各学院业务干部根据本学院教学科研工作统筹，每年承担的教学工作任务原则上不高于 100 标准学时。

4. 对于岗位额定教学任务小于实际教学任务的学院，应首先鼓励本学院岗位聘任人员在规定的范围内超额完成教学任务，还不能完成的可通过聘用合同制教师或项目制教师的方式完成。

5. 教学学术岗位聘任人员近 4 年完成工作任务，达到或超过某一高级岗位的岗位条件时，该聘任人员从次年起按达到岗位聘任。

6. 上聘期期满教学质量考核不合格的，不得申报教学学术岗位。

本方案由人事处、教务处、科技处、社科处、研究生处负责解释。

附表: 1. 教学学术岗位教学学术条件

2. 教学学术岗位任期内学术职责要求

3. 量化分值计算说明



附表 1

## 教学学术岗位教学、学术条件

岗位级别	学科分类	教学条件	学术条件
教授 一级岗位	理工类	每年至少承担 1 门本科生或研究生课程的主讲任务, 且每年完成不少于 32 标准学时的教学工作量, 且期满教学质量评价良好。	优质科研分值超过 4000 分(含), 且符合以下条件之一: ①作为项目负责人主持国家级项目且经费 50 万元(含)以上; ②获得国家级科研奖励(前 3 位, 含教学、科研奖励, 下同); 或省部级科研奖励一等奖(前 2 位)或二等奖(首位); ③主持纵向项目经费 300 万元(含)以上。
	人文 社科类	每年至少承担 1 门本科生或研究生课程的主讲任务, 且每年完成不少于 120 标准学时的教学工作量, 且期满教学质量评价良好。	优质科研分值超过 1000 分(含), 且符合以下条件之一: ①作为项目负责人主持国家级项目; ②获得省部级及以上科研奖励(首位)。
教授 二级岗位	理工类	每年至少承担 1 门本科生或研究生课程的主讲任务, 且每年完成不少于 100 标准学时的教学工作量, 且期满教学质量评价良好。	优质科研分值超过 1500 分(含), 且符合以下条件之一: ①作为项目负责人主持省部级(含)以上项目; ②获得国家级科研奖励(前 5 位); 或省部级科研奖励一等奖(前 3 位)或二等奖(前 2 位)或三等奖(首位)。
	人文 社科类	每年至少承担 1 门本科生或研究生课程的主讲任务, 且每年完成不少于 200 标准学时的教学工作量, 且期满教学质量评价良好。	优质科研分值超过 800 分(含)。
教授 三级岗位	理工类	每年至少承担 2 门次本科生或研究生课程的主讲任务, 且每年完成不少于 240 标准学时的教学工作量, 且期满教学质量评价合格。	具有教授任职资格, 且符合下列条件之一: ①科研分值超过 600 分(含)。 ②任期内(2017 年 12 月 31 日及以前)达到退休年龄。
	人文 社科类	每年至少承担 2 门次本科生或研究生课程的主讲任务, 且每年完成不少于 320 标准学时的教学工作量, 且期满教学质量评价合格。	具有教授任职资格, 且符合下列条件之一: ①科研分值超过 400 分(含)。 ②任期内(2017 年 12 月 31 日及以前)达到退休年龄。
副教授 一级岗位	理工类	每年至少承担 2 门次以上本科生或研究生课程的主讲任务, 且每年完成不少于 300 标准学时的教学工作量, 且期满教学质量评价良好。	科研分值超过 500 分(含), 且符合以下条件之一: ①作为项目负责人主持省部级及以上项目; ②到位经费超过 20 万元。

	人文社科类	每年至少承担 2 门次以上本科生或研究生课程的主讲任务，且每年完成不少于 350 标准学时的教学工作量，且期满教学质量评价良好。	科研分值超过 300 分（含），且符合以下条件之一： ①作为项目负责人主持省部级及以上项目； ②到位经费超过 10 万元。
副教授 二级岗位	理工类	每年至少承担 2 门次本科生或研究生课程教学工作，且每年完成不少于 320 标准学时的教学工作量，且期满教学质量评价良好。	科研分值超过 300 分（含），且符合以下条件之一： ①作为项目负责人主持纵向项目或参与国家级项目； ②到位经费超过 10 万元。
	人文社科类	每年至少承担 2 门次本科生或研究生课程教学工作，且每年完成不少于 350 标准学时的教学工作量，且期满教学质量评价良好。	科研分值超过 200 分（含）。
副教授 三级岗位	理工类	每年至少承担 2 门次本科生或研究生课程教学工作，且每年完成不少于 320 标准学时的教学工作量，且期满教学质量评价合格。	具有副教授任职资格，且符合下列条件之一： ①科研分值超过 200 分（含）。 ②任期内（2017 年 12 月 31 日及以前）达到退休年龄。
	人文社科类	每年至少承担 2 门次本科生或研究生课程教学工作，且每年完成不少于 350 标准学时的教学工作量，且期满教学质量评价合格。	具有教授任职资格，且符合下列条件之一： ①科研分值超过 50 分（含）。 ②任期内（2017 年 12 月 31 日及以前）达到退休年龄。
讲师 一级岗位	理工类	每年至少完成 1 门本科生课程主讲任务，且每年完成不少于 320 标准学时的教学工作量，且期满教学质量评价良好。	科研分值超过 200 分（含）。
	人文社科类	每年至少完成 1 门本科生课程主讲任务，且每年完成不少于 320 标准学时的教学工作量，且期满教学质量评价良好。	科研分值超过 10 分（含）。
讲师 二级岗位		每年至少完成 1 门本科生课程主讲任务，且每年完成不少于 320 标准学时的教学工作量，且期满教学质量评价合格。	具有讲师及以上任职资格。
助教岗位		每年至少完成 1 门本科生课程讲授任务，且每年完成不少于 300 标准学时的教学工作量，且期满教学质量评价合格。	具有助教任职资格。

注：教学工作、科研分值及成果情况均为 2011 年 1 月 1 日以来所完成或获得的。

附表 2

## 教学学术岗位任期内学术职责要求

岗位级别	学科分类	学术职责
教授 一级岗位	理工类	优质科研分值超过 4000 分（含），且符合以下条件之一： ①作为项目负责人主持国家级项目且经费 50 万元（含）以上； ②获得国家级科研奖励（前 3 位，含教学、科研奖励，下同）； 或省部级科研奖励一等奖（前 2 位）或二等奖（首位）； ③主持纵向项目经费 300 万元（含）以上。
	人文 社科类	优质科研分值超过 1000 分（含），且符合以下条件之一： ①作为项目负责人主持国家级项目； ②获得省部级及以上科研奖励（首位）。
教授 二级岗位	理工类	优质科研分值超过 1650 分（含），且完成以下条件之一： ①作为项目负责人主持省部级（含）以上项目； ②获得国家级科研奖励（前 5 位）；或省部级科研奖励一等奖（前 3 位）或二等奖（前 2 位）或三等奖（首位）。
	人文 社科类	优质科研分值超过 880 分（含）。
教授 三级岗位	理工类	科研分值超过 600 分（含），且完成以下条件之一： ①作为项目负责人主持省部级及以上项目； ②到位经费超过 30 万元（含）。 任期内（2017 年 12 月 31 日及以前）达到退休年龄的，可不受上述职责的约束，由学院根据实际情况具体明确。
	人文 社科类	科研分值超过 400 分（含），且完成以下条件之一： ①作为项目负责人主持省部级及以上项目； ②到位经费超过 15 万元（含）。 任期内（2017 年 12 月 31 日及以前）达到退休年龄的，可不受上述职责的约束，由学院根据实际情况具体明确。
副教授 一级岗位	理工类	科研分值超过 550 分（含），且完成以下条件之一： ①作为项目负责人主持省部级及以上项目； ②到位经费超过 20 万元（含）。
	人文 社科类	科研分值超过 330 分（含），且完成以下条件之一： ①作为项目负责人主持省部级及以上项目； ②到位经费超过 10 万元（含）。

副教授 二级岗位	理工类	科研分值超过 330 分（含），且完成以下条件之一： ①作为项目负责人主持纵向项目或参与国家级项目； ②到位经费超过 10 万元（含）。
	人文 社科类	科研分值超过 220 分（含）。
副教授 三级岗位	理工类	科研分值超过 240 分（含），且完成以下条件之一： ①作为项目负责人主持纵向项目或参与国家级项目； ②到位经费超过 5 万元（含）； 任期内（2017 年 12 月 31 日及以前）达到退休年龄的，可不受上述职责的约束，由学院根据实际情况具体明确。
	人文 社科类	科研分值超过 100 分（含）。 任期内（2017 年 12 月 31 日及以前）达到退休年龄的，可不受上述职责的约束，由学院根据实际情况具体明确。
讲师 一级岗位	理工类	科研分值超过 220 分（含）。
	人文 社科类	科研分值超过 30 分（含）。
讲师 二级岗位	理工类	科研分值超过 100 分（含）。
	人文 社科类	科研分值超过 10 分（含）。

附表 3

### 量化分值计算说明

一、优质分值指：《齐鲁工大校字〔2014〕16号》文件中发放奖励的科研项目与学术成果，省部级各类计划项目，参照《齐鲁工大校字〔2014〕17号、18号》文件计算得到的分值。

#### 二、参研人员量化分值分配参考标准

位次 人数	第一位	第二位	第三位	第四位	第五位
独立	100%				
二人	80%	20%			
三人	70%	20%	10%		
四人	65%	20%	10%	5%	
五人	65%	15%	10%	5%	5%

注：1. 按照全部参与人员的自然位次进行计分。

2. 论文只计算前三位分值；若论文存在通讯作者，第一作者与通讯作者得分比例=（第一作者得分比例+通讯作者位次得分比例）÷2；若论文第一作者为我校在校学生，则其得分归其指导老师（指导老师必须为论文通讯作者）。

3. 若项目、获奖合作人数超过五人，每增加一人，从第一位扣除2%，第六位及以后占分值的2%。

4. 与外单位合作的项目和奖励，参照《齐鲁工大校字〔2014〕17号、18号》文件计算得到其总分值，去除外单位人员后按照以上分配标准进行分配。

## **2014-2017 聘期非教学学术专业技术岗位 设置及聘任工作实施办法**

为进一步建立和完善由“身份管理”到“岗位管理”的管理运行机制，不断提高我校非教学学术专业技术人员的整体素质，充分调动他们的工作积极性、主动性和创造性，在上聘期的基础上，继续推进非教学学术专业技术岗位的设置及聘任工作，特制订本实施办法：

### **一、非教学学术专业技术岗位的等级**

非教学学术专业技术岗位分为正高级岗位、副高级岗位、中级岗位、助理岗位、员级岗位等，学校根据各单位的实际情况进行岗位设置。

为加强实验管理工作，促进实验管理队伍的建设，更好的体现实验管理为教学、科研服务，学校实验管理岗位的选聘工作由实验管理中心组织实施。学校核定实验管理岗位数量，实验管理中心根据学校核定的实验管理岗位数量，核算各学院实验管理人员岗位数量，制定实验管理岗位基本职责，指导、协调各学院做好实验管理人员的选聘工作。各学院制定选聘办法，明确各级岗位的上岗条件、岗位职责、岗位考核、岗位薪酬、选聘程序，并根据选聘办法开展实验管理岗位的选聘及管理工作。

### **二、非教学学术专业技术岗位条件**

#### **（一）基本条件**

1. 思想道德品质良好，遵纪守法，恪守职业道德。

2. 积极参加学校及单位组织的各项活动，承担并完成学校、单位安排的公共任务。

3. 具有岗位要求的执业资格，能够从事专业技术业务工作。

4. 具有与岗位级别相同或更高的专业技术职务资格。

## （二）业务条件

岗位所在单位根据业务工作要求结合实际情况设定。

## 三、岗位职责

非教学学术专业技术各类、各级岗位的职责任务由岗位所在单位根据实际需要制定，岗位职责主要有学术任务、技术服务、技术支持等任务组成。

## 四、非教学学术专业技术岗位选聘办法

非教学学术专业技术岗位人选由岗位所在单位选聘。岗位所在单位制定选聘工作办法，办法的内容主要包括：上岗条件、岗位职责、岗位考核、选聘程序等。选聘工作办法经学校岗位聘任工作领导小组审核后，由岗位所在单位组织实施。

### （一）岗位申报范围及聘期

本办法适用于我校在编在岗且符合非教学学术专业技术岗位条件的专业技术人员。按照“一人一岗”的原则，已经聘用到管理岗位、教学学术岗位的人员，不再兼职申报非教学学术专业技术岗位。

聘期四年，自 2014 年 1 月 1 日起至 2017 年 12 月 31 日止。

### （二）选聘程序

非教学学术专业技术岗位人选的选聘工作，按岗位由高到低

进行，申报岗位落选的自动进入下一级岗位的选聘，不再重复申报。具体选聘程序是：

1. 个人申报。应聘人员根据自己所从事的业务工作应聘相应的非教学学术专业技术岗位，按要求填写《非教学学术专业技术岗位 2014-2017 聘期选聘登记表》（附后），并提交相关成果材料的原件、复印件各一份，所提供的材料应与应聘岗位的业务要求相一致，材料原件经岗位所在单位审核后退还本人。

2. 单位选聘。岗位所在单位选聘小组对应聘人员进行资格审查，聘请相关专家组成专家组审阅评价应聘本单位专业技术岗位人选申报材料，通过综合评价确定上岗人选。

3. 公示。各专业技术岗位选聘人员，经岗位所在单位公示无异议后，报学校岗位设置及聘任工作组进行审核。

4. 学校岗位设置及聘任工作组形成审核方案，提交学校党委会审定。

5. 各单位根据学校审定情况公布聘任结果，签订岗位合同书。

## **五、有关规定**

1. 上聘期任期届满考核合格的方可申报同级或更高的专业技术岗位，任期届满考核不合格的只能申报低于上聘期的专业技术岗位。

2. 应聘非教学学术专业技术岗位的人员，必须在相应岗位上工作。

3. 非教学学术岗位正高级对应教师外正高、副高级对应副教授三级、中级对应讲师二级、助级对应助教。



4. 本次竞聘时，未取得专业技术任职资格的新进博士视同中级资格，新进硕士视同初级资格。

5. 聘任在管理岗位，具有专业技术职务的，可享受专业技术职务级别对应非教学学术专业技术岗位的岗位责任工资标准的岗位薪酬待遇。

本方案由人事处负责解释。

## 附件 3

### 2014-2017 聘期工勤技能岗位设置及聘任工作实施办法

为进一步建立和完善由“身份管理”到“岗位管理”的管理运行机制，提高我校工勤技能岗位人员的整体素质，充分调动他们工作的积极性、主动性和创造性，在上聘期的基础上，继续推进 2014-2017 聘期工勤技能岗位设置及聘任工作，特制订本实施办法：

#### 一、工勤技能岗位的等级

工勤技能岗位分为高级工岗位、中级工岗位、初级工岗位、普通工岗位等，学校根据各部门、单位的实际情况进行岗位设置。

#### 二、工勤技能岗位上岗条件

##### （一）基本条件

1. 思想道德品质良好，遵纪守法，恪守职业道德。
2. 有较强的事业心和良好的为管理、教学、科研等服务的意识，身心健康；积极参加学校及单位组织的各项活动，承担并完成学校、单位安排的公共任务。
3. 具有岗位所需要的技术知识、技能条件、执业资格。
4. 具有与岗位级别相同或更高的工勤技能等级。

##### （二）业务条件

岗位所在单位根据业务需求结合实际情况设定。

#### 三、工勤技能岗位职责

由岗位所在单位根据实际情况制定。

#### 四、工勤技能岗位选聘办法

工勤技能岗位人选由岗位所在单位选聘。岗位所在单位制定选聘工作办法，办法的内容主要包括：上岗条件、岗位职责、岗位考核、选聘程序等。选聘工作方案经学校岗位聘任工作领导小组审核后，由岗位所在单位组织实施。

##### （一）岗位申报范围及聘期

本办法适用于我校在编在岗且符合工勤技能岗位条件从事服务工作的人员。按照“一人一岗”的原则，已经聘用到管理岗位、教学学术岗位、非教学学术专业技术岗位的人员，不再兼职申报工勤技能岗位。

聘期四年，自2014年1月1日起至2017年12月31日止。

##### （二）选聘程序

1. 个人申报。应聘人员根据自己工作技能应聘相应的工勤技能岗位，按要求填写《工勤技能岗位2014-2017聘期选聘登记表》（附后），并提交相关成果材料的原件、复印件各一份，所提供的材料应与应聘岗位的技能要求相一致，材料原件经岗位所在单位审核后退还本人。

2. 单位选聘。岗位所在单位通过综合评价确定上岗人选。

3. 公示。经岗位所在单位公示无异议后，报学校岗位设置及聘任工作领导小组进行审核。

4. 学校领导小组形成审核方案，提交校党委会审定。

5. 各单位根据学校审定情况公布聘任结果，签订岗位合同书。

#### 五、有关问题

本次岗位聘任，高级工对应讲师二级，中级工对应办事员。

本方案由人事处负责解释。

## 岗位业绩考核实施办法

岗位业绩考核是确保岗位聘用工作顺利实施的重要评价机制，是工作业绩与工作薪酬的必要纽带，是年度考核的重要依据。为更好地实现业绩评价，2014-2017 聘期岗位业绩考核工作按照“加大过程控制，注重年度考核”原则，强化岗位所在单位对选聘人员的业绩考核工作力度，增大相关单位的自主权，特制订本实施办法：

### 一、考核形式

根据工作需要，岗位业绩考核按照届中年度考核和任期届满业绩考核进行，业绩考核结果作为年度考核的重要依据。

### 二、考核范围

全校聘任在各类、各级岗位上的工作人员。

### 三、考核的组织

1. 学校成立岗位考核工作组（以下简称考核工作组），负责岗位业绩考核的组织协调及相关工作。学校党委书记、校长任考核工作组组长，成员由纪委、组织部、学生处、发展规划处、教务处、科技处、研究生处、人事处等单位组成。考核工作组办公室设在组织部（人事处）。

2. 各基层单位（党委或党总支）成立由党、政、工、学（团）负责人和职工代表参加的岗位考核工作小组（以下简称考核小组），具体负责本单位所属岗位的业绩考核工作。

#### 四、考核等次

业绩考核分为优秀、合格、不合格三个等次。

#### 五、考核程序和方法

按照岗位业绩考核的原则，更加注重年度业绩工作的完成情况，积极引导岗位聘任人员完成岗位职责；任期届满业绩考核重点评价各岗位人员完成岗位任期职责任务的情况。

##### （一）管理岗位的业绩考核

管理岗位的业绩考核工作按照组织部的相关规定执行。

##### （二）专业技术岗位的业绩考核

##### 1. 教学学术岗位的业绩考核

教学学术岗位的业绩考核分为教学单位考核和岗位聘任人员考核。

##### （1）教学单位考核

学校考核工作组完成各学院教学、学术的总体考核工作。根据考核结果核拨各学院岗位薪酬切块经费。

##### （2）岗位聘任人员考核

各教学单位完成教学学术岗位聘任人员的业绩考核。

##### ①个人总结

教学学术岗位人员按要求填写《年度或任期届满业绩情况表》，提供业绩实物及佐证材料，并将上述材料报送岗位所在单位。

##### ②岗位考核

教学学术岗位的业绩考核，根据岗位协议或岗位合同进行。考核内容主要分三项进行，分别是：教学任务、学术任务、学业

指导及教学学术管理任务等。根据被考核人完成业绩的情况，确定相应的业绩考核等次。

优秀：完成年度教学任务且考核结果优秀、完成学业指导及教学学术管理任务，同时完成年均学术任务。

合格：完成年度教学任务、学业指导及教学学术管理任务，同时原则上完成年均学术任务的80%，其他因素限制不得低于年均学术任务的60%。

不合格：完不成年度教学任务，或学业指导及教学学术管理任务，或完成年均学术任务不足60%。

### （3）备案

学校考核工作组汇总教学学术岗位业绩考核情况，提交学校审核，由职能部门备案。

## 2. 非教学学术专业技术岗位的业绩考核

非教学学术岗位的业绩考核工作由岗位所在单位考核工作小组完成，工作程序参照教学学术岗位的业绩考核进行。

### （三）工勤技能岗位的业绩考核

工勤技能岗位的业绩考核工作由岗位所在单位考核工作小组完成，工作程序亦参照教学学术岗位的业绩考核进行。

## 六、有关问题

对于学校各教学、科研团队的考核，可根据团队建设与管理的具体实施办法进行，单位负责对团队进行考核，团队负责对团队成员进行考核。

## **七、考核结果的使用**

届中年度业绩考核结果作为岗位薪酬的核拨（发）依据，还可作为专业技术职务评审或接受培训、出国进修学习等依据。任期届满业绩考核结果作为下聘期上岗的重要依据。

## **八、本办法由人事处会同有关部门负责解释。**

## 岗位绩效薪酬管理及分配办法

根据学校 2014-2017 聘期岗位设置及聘任实施方案，依据“一人一岗”的原则，学校按照各单位岗位聘用人员及承担工作任务情况切块拨付岗位绩效薪酬，各单位分别制定岗位绩效薪酬管理及分配办法，将切块经费自主分配至岗位聘任人员。为完善岗位绩效薪酬切块及分配机制，特制定本管理及分配办法：

### 一、岗位绩效薪酬组成

岗位绩效薪酬包括岗位责任工资和绩效奖励津贴两部分。

#### （一）岗位责任工资

岗位责任工资标准由学校或学院根据岗位类别、级别制定。

1. 学校制定岗位责任工资标准用于计发管理服务岗位聘任人员岗位责任工资，作为核拨教学单位教学学术岗位岗位绩效薪酬的依据之一。

2. 学院制定的岗位责任工资标准主要用于计发本单位岗位聘任人员的岗位责任工资。

#### （二）绩效奖励津贴

绩效奖励津贴主要包括：高水平教学科研项目与学术成果奖励、优秀教学成果奖励、教学（实验）工作空岗补贴、重点建设任务缺岗补贴、管理服务岗位绩效奖励、离退休人员单位补贴。

### 二、岗位绩效薪酬管理

学校根据各类各级岗位聘任人员及工作任务的总体情况核算岗位绩效薪酬总量，根据本办法进行经费切块和计发。经费切块



单位根据学校的切块经费，结合本单位实际情况具体制定岗位薪酬管理及分配办法进行二次分配，结合岗位业绩考核情况，计发到岗位聘用人员。

### 三、全校岗位绩效薪酬核算与发放

#### （一）全校岗位绩效薪酬总量的核算

全校岗位绩效薪酬由岗位责任工资和绩效奖励津贴构成。

##### 1. 全校岗位责任工资总量

根据学校制定的各类、各级岗位责任工资标准，结合全校各类、各级岗位的聘任人数，计算全校岗位责任工资总量，具体为：

全校岗位责任工资总量=全校各类、各级岗位聘任人数与岗位责任工资标准之积的和。

##### 2. 全校绩效奖励津贴总量

绩效奖励津贴主要由高水平教学科研项目与学术成果奖励、优秀教学成果奖励、教学（实验）工作空岗补贴、重点建设任务缺岗补贴、管理服务岗位绩效奖励、离退休人员单位补贴等合计而成。

##### （1）高水平教学科研项目与学术成果奖励

根据业绩考核符合学校《高水平教学科研项目与学术成果奖励办法》条件的，按照规定奖励。

##### （2）优秀教学工作奖励

根据业绩考核符合学校《优秀教学工作奖励办法》条件的，按照规定奖励。

##### （3）教学、实验管理工作空岗补贴

学校对教学、实验管理岗位超出岗位聘任人员额定工作任务之外的工作核算空岗补贴。

全校教学工作空岗补贴总量=全校教学工作空岗数×80%×空岗补贴标准（讲师二级岗位责任工资标准）

全校实验管理工作空岗补贴总量=全校实验管理工作空岗数×空岗补贴标准（实验师岗位责任工资标准）

#### （4）重点建设任务缺岗补贴

按照重点工作重点倾斜的原则，承担学校重点建设任务的单位，根据承担任务的不同，给予重点建设任务缺岗补贴。

全校重点建设任务缺岗补贴总量=全校重点建设任务缺岗数×缺岗补贴标准（副教授一级岗位责任工资标准）

全校及各单位重点建设任务缺岗数额，按照科技处（重点建设办公室）核定的数额执行。

#### （5）管理服务岗位绩效奖励

根据学校岗位薪酬管理，尚未核算（发）空岗补贴的管理服务岗位，参照教学学术岗位聘任人员年人均岗位薪酬与管理服务岗位年人均岗位责任工资差的比例，核算管理服务岗位绩效奖励总量，具体为：

全校管理服务岗位绩效奖励总量=全校各级管理岗位责任工资标准与管理服务岗位聘任人数之积的和×教学学术岗位年人均岗位薪酬的90%超出管理服务岗位年人均岗位责任工资的比例

#### （6）离退休人员单位补贴

全校离退休人员单位补贴的总量及发放标准（见附件6）。

## （二）全校岗位绩效薪酬的发放

### 1. 管理服务岗位绩效薪酬的发放

管理服务岗位的岗位绩效薪酬由学校人事处统一发放。年初依照岗位责任工资标准的 70%按月预发，年末根据业绩考核情况，发放岗位责任工资的 30%部分，按照绩效奖励比例计发绩效奖励津贴部分。

### 2. 经费切块岗位绩效薪酬的发放

学校将教学学术岗位绩效薪酬切块分配到各学院、将实验管理岗位绩效薪酬切块分配到实验管理中心。

年初学校按照各单位切块经费总量的 70%进行预拨，年末根据各单位年度业绩考核情况核拨剩余的部分。各学院根据本单位实际情况具体制定岗位薪酬管理及分配办法，发放至本单位岗位聘任人员。

## 四、全校教学学术岗位绩效薪酬分配

全校教学学术岗位绩效薪酬包括岗位责任工资及绩效奖励津贴，绩效奖励津贴含高水平教学科研项目与学术成果奖励、优秀教学成果奖励、教学工作空岗补贴、重点建设任务缺岗补贴等四部分。

### （一）全校教学学术岗位责任工资总量及分配

教学学术岗位责任工资分成基本岗位责任工资、教学工作任务工资两部分，每部分占 50%。基本岗位责任工资部分，根据各教学单位各级教学学术岗位聘任数量切块分配；教学工作任务工资部分，根据各教学单位教学学术岗位聘任人员额定教学工作任务

占全校教学学术岗位聘任人员额定教学工作任务的比例切块分配。

### 1. 教学学术岗位责任工资总量的计算

学校教学学术岗位责任工资总量=学校各级教学学术岗位聘任人数与岗位责任工资标准之积的和

### 2. 教学学术岗位责任工资的分配

#### (1) 基本岗位责任工资的分配

各教学单位教学学术岗位基本岗位责任工资总量=本单位各级教学学术岗位聘任人数与岗位责任工资标准之积的和×50%

#### (2) 教学工作任务工资的分配

首先，教学学术岗位额定教学工作任务的核算。

①核算全校本专科、研究生折合标准生数量，按照生师比 18:1 计算专任教师数；

②按照 240:1 的生师比辅导员数量；

③授课教师数=专任教师数-辅导员数；

④学校教务处、研究生处等部门核算全校和各学院本专科、研究生理论、实践教学年度教学工作总量；

⑤学校教学学术岗位人均教学工作任务=学校教学工作总量÷授课教师数；

⑥考虑职称结构对教学工作的不同要求，分别计算各级教学学术岗位额定教学工作任务：教授岗位按照人均教学工作任务的 50%计算，副教授岗位按照 100%计算，讲师岗位按照 120%计算，助教岗位按照 80%计算。

全校教学学术岗位额定教学工作任务总量 (JX) = 全校各级教学学术岗位聘任人数与岗位额定教学工作任务之积的和

学院教学学术岗位额定教学工作任务总量 (J) = 学院各级教学学术岗位聘任人数与岗位额定教学工作任务之积的和

⑦若学院实际教学工作任务小于单位额定教学工作任务，取学院实际教学工作任务为 J；同时全校额定岗位教学工作任务减去该单位教学工作任务的差。

其次，根据各学院承担的额定教学工作任务情况，核算各学院教学工作任务工资总量。

学院教学工作任务工资总量 = 学校教学学术岗位责任工资总量  $\times 50\% \times \frac{J}{JX}$

## (二) 教学学术岗位绩效奖励津贴的分配

### 1. 高水平教学科研项目与学术成果奖励分配

根据业绩考核符合学校《高水平教学科研项目与学术成果奖励办法》条件的，按照规定奖励，并分配至获奖人员。

### 2. 优秀教学工作奖励分配

根据业绩考核符合学校《优秀教学工作奖励办法》条件的，按照规定奖励，并分配至获奖人员。

### 3. 教学工作空岗补贴分配

对额定教学工作任务小于实际教学工作任务的学院，剩余教学工作任务，按照每 400 标准学时计算一个空岗的标准计算空岗数量，核算教学工作空岗补贴。为促进空岗单位加强师资队伍建设，教学工作空岗补贴按照空岗数量的 80%核算：

学院教学工作空岗补贴总量=（本单位教学工作空岗数-本单位合同制教师数）×80%×空岗补贴标准（讲师二级岗位责任工资标准）

#### 4. 重点建设任务缺岗补贴分配

科技处（重点建设办公室）根据各学院承担重点建设任务的实际情况，核定各学院重点建设缺岗数量。根据缺岗数量，核算学院重点建设任务缺岗补贴：

学院重点建设任务缺岗补贴=学院重点建设任务缺岗数×缺岗补贴标准（副教授一级岗位责任工资标准）

### 五、实验管理岗位薪酬总量核算及分配

实验管理岗位薪酬包括两部分，第一部分，根据岗位聘任人员的实际情况，按照岗位责任工资标准核算的岗位责任工资；第二部分，根据实验管理工作的需要核算实验岗位总量，结合实际聘任人员情况，计算空岗数量，核算空岗补贴。

#### （一）实验管理岗位责任工资总量

实验室管理岗位责任工资总量=全校各级实验管理岗位聘任人数与岗位责任工资标准之积的和

#### （二）实验管理岗位空岗补贴

##### 1. 学校实验管理岗位总量的计算

学校实验管理岗位总量按照实验教学工作量（生时数）、实验教学实施的复杂程度，分别设置不同的生时标准的原则进行核算。学校各学科（专业）类别的实验岗位生时数标准如下：

序号	类别	生时标准
1	机械、电子、信息类	25000
2	生物、化学、材料类	22000
3	基础化学类	30000
4	物理、电工基础类、艺术类	35000
5	计算机上机类	70000
6	语音类	200000

学校根据实验教学工作生时数，按照实验岗位生时数标准计算实验岗位总量。具体计算：

学校实验岗位总数（SG）=  $\Sigma$  实验教学工作生时数 / 生时标准

## 2. 实验管理岗位空岗计算

学校实验管理岗位空岗数为学校实验室管理岗位总数减去实验管理岗位聘任人员总数及合同制聘任实验管理人员总数。

## 3. 实验管理岗位空岗补贴

学校实验管理岗位空岗补贴总量 = 实验室管理工作空岗数 × 空岗补贴标准（实验师岗位责任工资标准）

## （三）实验管理岗位薪酬的分配

实验管理岗位的薪酬，学校切块分配至实验室管理中心。

## 六、有关问题的说明

（一）年度业绩考核不合格人员，岗位责任工资按照标准的50%计发；受到工作责任追究降级、降职的人员，按照降低后的职级计发岗位责任工资。

（二）岗位聘任后离岗的人员，离岗期间不再发放岗位责任工

资。离岗岗位属二次分配单位的，离岗岗位按空岗标准核拨单位岗位责任工资。

（三）教学学术岗位聘任人员，超额完成规定教学任务的，超额部分从学院切块经费中计发教学酬金。

（四）非教学学术岗位聘任人员承担教学任务的，在正常工作时间内承担的规定教学任务按任教学院的有关规定计发教学酬金。

（五）本办法由人事处会同有关部门解释。



教学学术岗位	特聘教授岗位		教授一级	教授二级	教授三级	教师外正高	副教授一级	副教授二级	副教授三级	讲师一级	讲师二级	助教岗位		
管理岗位		校级正职	校级副职		处级正职		处级副职			科级正职	科级副职	科员	办事员	
非教学学术专业技术岗位						正高级			副高级		中级	助级	员级	
工勤岗位											高级工		中级工	初级工 普通工
系数	2.25	2.0	1.75	1.50	1.25	1.1	1.0	0.90	0.85	0.80	0.70	0.60	0.55	0.50
金额														

## 附件 6

# 离退休人员单位补贴标准调整及发放办法

为使离退休人员更好地享受学校改革发展的成果，充分肯定他们对学校改革发展所做出的贡献，鼓励离退休人员关心学校发展，保障离退休人员的切身利益，做到离退休人员与在职教职工收益均衡，结合学校实际，离退休人员单位补贴标准调整办法如下：

### 一、单位补贴发放形式

我校离退休人员单位补贴的发放采用按月发放和年终一次性发放两种形式。

### 二、单位补贴的标准

#### 1. 按月发放单位补贴标准

离退休人员按月发放的单位补贴，根据离退休时的职务，依照同级在职人员岗位责任工资标准平均数按一定的比例计发，具体发放标准见下表：

离退休时职务	离退休人员按月发放单位补贴的标准		
	发放基数	离休人员计发比例	退休人员计发比例
校级	在职校级岗位责任工资标准的平均数	50%	48%
处级、高级职称	在职处级岗位责任工资标准的平均数	52%	50%
科级及以下、中级职称及以下、工勤	在职科级及以下岗位责任工资标准的平均数	62%	60%

离退休人员离退休时既有行政职务又有专业技术职务的，按月发放单位补贴的标准依照就高的原则确定。

## 2. 年终一次性单位补贴

离退休人员年终一次性单位补贴，按照对应管理服务岗位在职人员年终业绩奖励标准的平均数，依据按月计发单位补贴的比例，计发离退休人员年终一次性单位补贴。