

西安建筑科技大学资源工程学院文件

西建大资源〔2020〕7号

资源工程学院 引进教师准长聘岗位管理实施细则 (试行)

为加强和规范学院对高层次人才的引进与管理,切实发挥其对学院科研及学科建设的强力助推作用,根据《西安建筑科技大学引进教师准长聘岗位管理暂行办法》(西建大〔2020〕9号)等文件精神,结合学院实际,特制定本办法。

第一章 总则

第一条 本办法适用对象为2020年之后引进高层次人才和具有博士学位的教师。2020年之前引进的各类高层次人才按原合同执行,其首聘期未满,可参照西建大〔2020〕9号第16、17条申请准长聘岗位。

第二条 学院按照“择优引进、注重培育、强化考核”的总体原则,以适应学院发展目标和学科建设定位的需要,逐步扩大并优化学院师资队伍规模与结构。

第三条 学院成立高层次人才工作小组,书记、院长为组长,

成员主要由分管领导、学科建设负责人、研究方向团队负责人组成。具体工作由学院办公室牵头落实。

第二章 岗位设置

第四条 学院岗位设置准聘副教授和助理教授两个类别。准聘副教授主要面向海内外高水平博士、博士后；助理教授主要面向具有博士学位，且教学、科研能力潜力突出的人才。师资博士后按学校原文件规定执行。

第五条 长聘副教授及以上岗位的人选，由学院负责对其科研能力和成果进行初审，按“一人一议”原则向学校推荐。

第三章 岗位聘任及待遇

第六条 岗位聘期。准聘岗位的聘期为3~6年，第一聘期3年，考核合格后方可签订第二聘期合同，否则不再续聘。聘期内可提出2次长聘岗位申请，聘期结束未进入长聘岗位的不再续聘。

第七条 引才基本原则。

（一）基本条件。引进人才应为人正派，品行端正，拥护党和中央的各项政策、方针及路线，年龄原则上不超过32周岁，第一学历原则上为双一流学校（学科）或原985、211高校。

（二）科研条件。引进人才应具有良好的科学道德素养和扎实的科研功底，具有主持或参与省级以上科研项目的经历，已在公认的高水平期刊上发表若干论文，或在获奖、专利、专著及各类横向项目等科研中取得一定的成果。

参考学校重要业绩考核指标体系，引进人才已具备的科研成果，准聘副教授岗位累计至少 24 分，助理教授岗位至少 6 分。

（三）优先原则。如已具备较高的科研水平和一定的科研成果，特别是已具有国家级科研项目者、或在省部级以上科研获奖中排名靠前者、或具有高级职称者，学院优先考虑并适当放宽基本条件要求。

第八条 岗位目标任务。

（一）培训进修。具有国内外连续半年以上访学经历，考核合格；或完成半年以上企业工程实践，考核合格；或进入高校博士后科研流动站、工作站。

（二）人才培养。聘为学院硕士生导师指导研究生。参与课程建设及授（助）课、本科生毕业设计指导、大学生创新创业竞赛指导及教学改革项目研究项目。其中，准聘副教授和助理教授应助至少 2 门专业课，三年内可主讲 1 门课程，年均承担本科及研究生教学工作量 30 标准学时以上。

（三）公共服务。担任本科生班主任或本科生导师或学生实践项目指导教师；服从并积极承担学校和学院安排的其他工作。年公共服务积分应不少于 50 分。

（四）成果任务。主要通过项目、学术论文、创新创业大赛指导、科技或教学成果奖的等级和数量以及参照学校重要业绩累计绩点来衡量（具体要求见下文）。

第九条 待遇

(一) 年薪、安家费及科研启动费。

(1) 准聘副教授岗位

年薪(万)	聘期成果任务	安家费/科研启动费
24-25	<p>(1) 国家级项目 1 项; (2) 院定 A 类期刊 2 篇; (3) 省部级科技或教学成果奖二等奖及以上 1 项 (排名前二); (4) 学校认定的 A 类双创大赛国赛一等奖 1 项; (5) 年均经费 100 万元; (6) 专利转化 50 万。至少完成 3 项。</p>	35-40
	<p>不满足上述条件, 则应累计取得学校重要业绩点: 选矿专业 39 分、采矿专业 37 分、安全专业 35 分。</p>	
22-24	<p>(1) 国家级项目 1 项; (2) 院定 A 类期刊 2 篇; (3) 省部级科技或教学成果奖二等奖及以上 1 项 (排名前二); (4) 学校认定的 A 类双创大赛国赛一等奖 1 项; (5) 年均经费 100 万元; (6) 专利转化 50 万。至少完成 2 项。</p>	30-35
	<p>不满足上述条件, 则应累计取得学校重要业绩点: 选矿专业 34 分、采矿专业 32 分、安全专业 30 分。</p>	
20-22	<p>(1) 国家级项目 1 项; (2) 院定 A 类期刊 2 篇; (3) 省部级科技或教学成果奖二等奖及以上 1 项 (排名前二); (4) 学校认定的 A 类双创大赛国赛一等奖 1 项; (5) 年均经费 100 万元; (6) 专利转化 50 万。至少完成 1 项。</p>	25-30
	<p>不满足上述条件, 则应累计取得学校重要业绩点: 选矿专业 29 分、采矿专业 27 分、安全专业 25 分。</p>	

(2) 助理教授岗位

年薪(万)	聘期成果任务	安家费/科研启动费
18-20	省部级项目 1 项+论文折算重要业绩绩点不少于 10 分(院定 B 类及以上期刊 1 篇)+发明专利 3 项(至少 1 项授权)。	17-20
	不满足上述条件,则应累计取得学校重要业绩点:选矿专业 21 分、采矿专业 19 分、安全专业 17 分。	
16-18	省部级项目 1 项或厅级 1 项且其他项目经费累计 60 万+论文折算重要业绩绩点不少于 8 分(院定 B 类期刊 1 篇或院定 C 类及以上期刊 3 篇)+发明专利 2 项或实用新型(著作权) 6 项。	13-17
	不满足上述条件,则应累计取得学校重要业绩点:选矿专业 17 分、采矿专业 15 分、安全专业 13 分。	
14-16	厅级项目 1 项且项目经费累计 30 万+论文折算重要业绩绩点不少于 6 分(院定 C 类及以上期刊 2 篇)+发明专利 1 项或实用新型(著作权) 3 项。	9-13
	不满足上述条件,则应累计取得学校重要业绩点:选矿专业 13 分、采矿专业 11 分、安全专业 9 分。	
12-14	厅级项目 2 项或项目经费累计 60 万+论文折算重要业绩绩点不少于 4 分(院定 C 类及以上期刊 1 篇)+实用新型(著作权) 2 个。	5-9
	不满足上述条件,则应累计取得学校重要业绩点:选矿专业 9 分、采矿专业 7 分、安全专业 5 分。	

以上为参照标准，具体可视引进人才的实际情况在相应的范围内进行更为详细的年度任务和聘期任务约定。

（二）其他待遇。参照学校《办法》相关规定执行。

第十条 年薪发放方式。年薪为结构型年薪，学校按月平均发放 60%，剩余 40%部分按年终考核结果发放。其中，考核发放部分按照 3:7 的比例分别由学校和学院承担。

学院承担的年薪部分，须由引进人才根据年度内取得的成果质量数量，按照“多产多得、不产不得”的原则，参照资源工程学院教师岗位年终量化考核积分标准折算兑现。

第四章 引进程序及过程管理

第十一条 学院实行“书记把关政治思想素质和品德、院长把关学术和科研能力”的具体引才模式，同时通过背景调查等多种途径考察引进人才的综合素质。

第十二条 人才引进程序。

1. 引才计划。团队、学科按照建设发展需求，提出年度人才需求计划，由学院办公室汇总并报分管领导、院长审定，经党政联席会讨论通过后，提交校人事处公布。

2. 简历筛选。办公室筛选符合学校引才标准的人才简历，报书记、院长初审是否同意面试。

3. 面试考察。由分管领导责任统筹、学科建设负责人和研究方向团队负责人全面参与，按照学校人才面试流程要求组织面

试环节（具体流程见附件），做出考察结论报书记、院长。

4. 会议研究。征得书记、院长初步同意引进意见后，将考察结论提交党政联席会讨论审议，做出是否同意录用及合同要求和待遇层次。

5. 入职办理。学院办公室按照党政联席会决议与录用人才进行合同具体内容商定，报校人事处审批，协助人才办理入职手续。

第十三条 对引进的准聘岗位人员，已具有主持国家级科研项目者、或在省部级以上科研获奖中排名靠前者、或具有高级职称者，学院应根据其研究方向和特长，积极帮助其搭建学术团队，协调开展研究的条件与资源，促其尽快开展卓有成效的学术科研。

第十四条 学院特别关注并加强对准聘岗位人才在以下几方面的培育与日常管理：

1. 首个聘期内，力争取得国家级基金项目，完成出国访学及企业实践等任务。

2. 无博士后经历的人才，原则上只能进站本校或其他高校博后站，一般不允许进入企业博士后科研流动站。同时，要求人才不得从事校外兼职工作，不得承担其他高校教学任务。

3. 须严格执行学院请（销）假制度，并依照学院考勤制度要求，确保从事学术、科研工作的有效时长。

4. 积极参与学院、学科及团队组织的各类学术活动；积极按照学院对学术与科研任务的进度要求，按时按质提交对应的成

果材料。

5. 学术科研课题申报应重点聚焦在省部级以上项目；同时积极争取校内外各类人才项目。

6. 分年度进行学术科研进展考核。每年年终按照学院统一安排，在全院内做年度学术科研进展汇报。

第五章 岗位考核

第十五条 按照学院对人才的培育要求，以及合同规定的聘期成果目标及任务，对人才实行年度考核和聘期期满考核。考核结果与合同签定的待遇挂钩，是兑现年薪的直接依据。

第十六条 考核工作由学院高层次人才工作小组负责，具体由学院办公室牵头落实。年度考核一般安排在每年12月中旬进行，聘期期满考核在聘期结束前的1~2个月进行。

第十七条 年度考核和聘期期满考核。

1. 提交材料。填报《资源工程学院高层次人才考核表》，明确年度或聘期所取得的各类学术与科研成果，并对下一年度或聘期满后成果预期做出工作计划；提供一套成果支撑材料（可仅为电子版）。

2. 考核评价。采用答辩制，由学院高层次人才工作小组成员听取考核对象答辩汇报后，对考核对象工作完成情况进行审核、评价，给出考核结果建议。

3. 研究确认。学院党政联席会对高层次人才工作小组所做

出的建议考核结果进行研究确认，并做出最终考核结论。聘期期满考核结论须报学校人事部门。

第十八条 考核结果。

1. 年度考核结果分为“合格”和“不合格”两档。年度考核为“不合格”的，视其成果情况给与待遇暂扣，具体暂扣比例经考核小组建议、学院党政联席会确认后执行，下年度按进度考核合格后恢复并补发相关待遇。连续两年年度考核为“不合格”的，暂停所有待遇的发放，并提交整改报告。

2. 聘期期满考核结果分为“优秀”、“合格”和“不合格”三档。考核优秀者，全额兑现合同待遇，学院报请学校优先续聘，并对其申报长聘岗位给予政策与资源倾斜；考核合格者，全额兑现合同待遇；考核不合格者，按比例扣减合同待遇，不再续聘。

3. 聘期内凡取得国家级基金项目或省部级科研二等奖以上获奖，在本学科顶级学术期刊上发表学术论文，且完成合同约定的目标与任务，考核结果可认定为“优秀”。

第六章 附 则

第十九条 本办法由资源工程学院负责解释。

第二十条 本办法自公布之日起施行。