

# 西安建筑科技大学资源工程学院文件

西建大资源〔2018〕3号

---

## 关于印发《资源工程学院教师 岗位聘用与目标考核实施办法（2019-2021聘期）》 等三个文件的通知

各系、研究团队（所）、实验室，各办公室：

《西安建筑科技大学资源工程学院教师岗位聘用与目标考核实施办法》、《西安建筑科技大学资源工程学院实验技术岗位聘用与目标考核实施办法》、《西安建筑科技大学资源工程学院行政管理岗位聘用与目标考核实施办法》已经学院研究通过，现印发给你们，请根据文件要求，做好贯彻落实。



# 西安建筑科技大学资源工程学院 教师岗位聘用与目标考核实施办法

(2019-2021聘期)

根据学校全面深化改革、推进内涵发展的整体工作部署，为加快推进学院综合改革工作，进一步优化师资队伍结构，提升师资整体水平和人才培养质量，促进学院学科、专业快速发展，按照学校相关文件精神，结合我院实际，特制定本办法。

## 一、指导思想

坚持“公开、公平、公正”原则，建立人员“能进能出、高能低、能上能下”的激励竞争机制，逐步完善与岗位职责、工作业绩相适应的分配制度，进一步优化我院师资队伍结构、提升教师队伍综合素质、调动广大教师积极性，力争建立一支高水平、高素质、充满生机与活力的教师队伍。

## 二、适用对象

我院所有在编在岗教师（不含2018年以及以后新进教师，新进教师按合同考核）。

## 三、岗位设置原则

（一）资源工程学院教师岗位分为教学为主型和教学科研并重两种。所有聘用教师须承担高质量本科生或研究生课程教学工作以及高水平教学科学研究工作。学院尊重教师个人发展意愿，

在教学和科研方面可以有所侧重。

(二) 分级设置原则。按照学校岗位设置指导意见, 学院根据学科建设、人才培养、科学研究和专业建设的需求, 结合学院实际情况, 确定岗位等级、各级岗位比例结构和具体数量。

(三) 工作量与业绩分相结合原则。设置的各级岗位条件既有必须完成的最低教学、科研、公共服务工作量, 又包含教师在教学和科研方面必须获得的最低分值以及岗位要求的总分值。

#### 四、岗位等级

学院教学科研型教师岗位分为 A、B、C 三类共 11 个等级, 教学为主型教师岗位分为 D0、D1、D2、D3 四个等级, 其中, 教学为主型岗位只适用于没有博士学位且不是研究生导师的教师。教学科研型岗位对应的基础绩效标准如下表所示。

岗位等级	A 级	B 级	C1 级	C2 级	C3 级	C4 级	C5 级	C6 级	C7 级	C8 级	C9 级
基础绩效 (元/月)	19350	10050	7850	6650	5550	5250	4950	4550	4350	4200	3650

教学为主型岗位对应的基础绩效标准如下表所示。

岗位等级	D0 级	D1 级	D2 级	D3 级
基础绩效 (元/月)	10050	5550	4550	4200

#### 五、岗位基本要求

(一) 全面履行岗位职责, 具有良好的思想政治素质, 忠诚人民的教育事业, 身体健康。

(二) 遵守《新时代高校教师职业行为十项准则》, 爱岗敬业, 能将主要精力投入到学院工作中, 无未经学校批准的

校外兼职兼薪情况，无违规违纪现象，无严重教学事故。

（三）每年承担本科生理论课教学任务，全面履行岗位职责，并完成学校和学院教育教学、专业建设、学科建设、实验室建设等各项工作，年度教学工作量达到基本要求。

## 六、岗位基本职责

### （一）A、B、C1-C3级岗位职责

1. 教学任务：讲授本科生、研究生课程，且教学效果优良；承担指导研究生、本科生实践教学环节和大学生创新创业等人才培养工作；承担省部级及以上教育教学改革研究等。

2. 科研任务：以第一作者发表高水平学术论文、教改论文，出版教材或专著；主持国家级科研项目或省部级重点项目、获得科研奖励；参加国内外学术活动并做学术报告。

3. 服务任务：承担学科规划、评估、申报、专业建设、实验室平台与基地建设、团队建设、组织或参加学术活动等与学科建设和发展相关的任务；在国际国内学术组织任职、校内各类委员会任职等工作，或承担招生宣传、党务工作、院系教研室行政事务等公共事务；担任青年教师的培养导师、学生学业导师、班主任等教书育人工作；参加学院各项公益活动，承担公共事务工作。

### （二）C4-C6级岗位职责

1. 教学任务：讲授本科生、研究生课程，且教学效果良好；承担指导研究生、本科生实践教学环节和大学生创新创业等人才培养工作；承担校级及以上教育教学改革研究等。

2. 科研任务：以第一作者发表高水平学术论文、教改论文，出版教材或专著；主持省部级及以上科研项目、获得科研奖励；参加国内外学术活动并做学术报告。

3. 服务任务：协助完成学科规划、评估、申报、专业建设、实验室平台与基地建设、团队建设、组织与参加学术活动等与学科建设和发展相关的工作任务；担任学生学业导师、班主任等教书育人工作；参加学院各项公益活动，承担公共事务工作。

### **（三）C7-C9级岗位职责**

1. 教学任务：主讲或协助讲授本科生课程，且教学效果良好；承担指导本科生实践教学环节和大学生创新创业等人才培养工作等。

2. 科研任务：以第一作者发表高水平学术论文；主持厅局级及以上科研项目；参加国内外学术活动并做学术报告。

3. 服务任务：积极参加学科建设相关工作；担任班主任等教书育人工作；参加学院各项公益活动，承担公共事务工作。

### **（四）D0-D3级岗位职责**

熟悉本科教学工作，有丰富的本科教学经验，对提高本科教学质量有深入的思考，完整承担过3次以上本科生主干课程讲授任务且授课经教学评估或督导评估合格，制定有很好的主干课程团队建设方案并经学院组织专家论证后通过。

## 七、岗位聘用条件

### （一）岗位直聘条件

在上一聘期内符合下列条件中的1项者，可以直接竞聘。

#### 1. A级岗位

中国科学院院士、中国工程院院士。

#### 2. B级岗位

（1）国家“千人/万人计划”入选者、“长江学者”、“国家杰出/优秀青年科学基金”项目获得者、“百千万人才工程”国家级人选；

（2）国家自然科学基金委创新群体或教育部创新团队负责人；

（3）国家级重大、重点科研项目负责人。

（4）国家自然科学、技术发明、科技进步奖一等奖（单位个人均排名前5名）、二等奖（单位个人均排名前3名）；或省部级（不含社会力量设奖）一等奖（单位个人均排名第1）；

（5）国家教学成果奖特等奖（前4名）或一等奖（前3名）或二等奖（前2名）获得者，或省级人民政府教学成果奖特等奖（第1）获得者；

（6）在Nature或Science杂志上发表学术论文。

（7）发表的论文被ESI数据库索引为热点论文1篇，或高被引论文3篇，或在校A类期刊发表学术论文6篇。

### （二）岗位竞聘条件

根据学院专业、学科建设发展和人才培养工作需要，结合学

院发展现状，制定各级教师岗位的聘用和考核条件，所制定的岗位聘用和考核条件，是各级岗位条件的最低要求，具体如下：

## 1. B级岗位

(1) B级岗位须首先满足《西安建筑科技大学教师岗位聘用与管理暂行办法》中B类岗位的选聘条件；

(2) 聘期年均业绩积分达到700分以上，教学业绩积分60分以上，科研业绩积分260分以上。

## 2. C1级-C3级岗位

(1) C1级岗位聘期年均业绩积分达到570分以上，教学业绩积分120分以上，科研业绩积分200分以上。C2级岗位聘期年均业绩积分达到510分以上，教学业绩积分120分以上，科研业绩积分170分以上。C3级岗位聘期年均业绩积分达到450分以上，教学业绩积分120分以上，科研业绩积分140分以上；

(2) 主讲本科生课程，年均授课不低于30标准学时，教学效果优良；

(3) 以第一指导人指导过1项校级以上竞赛，或本科生(SSRT)及以上科研训练项目，或本科生开放性试验，或本科生参加科研项目，或本科生参加社会实践调查；或创业活动等。

(4) 主持建设1门课程或1个专业或1个实验室，或指导或协助指导1名以上青年教师。

(5) 至少参加2项学校（排名前2）或学院（主持）一流专业子项目。

(6) 以第一作者（或学生为第一作者，教师为第二作者，且论文只能一人使用，不能多人重复使用）发表院定C类及以上期刊论文1篇

(7) 主持省部级以上项目1项；或省部级以上获奖1项（三等奖第一、二等奖前三、一等奖前五、国家级二等前七、国家级一等有效名次）或主持科研项目到账经费累计达60万元。

### 3. C4级-C6级岗位

(1) C4级岗位聘期年均业绩积分达到430分以上，教学业绩积分120分以上，科研业绩积分125分以上。C5级岗位聘期年均业绩积分达到410分以上，教学业绩积分120分以上，科研业绩积分110分以上。C6级岗位聘期年均业绩积分达到390分以上，教学业绩积分120分以上，科研业绩积分90分以上；

(2) 主讲本科生课程，年均授课不低于60标准学时，教学效果优良；

(3) 以第一指导人指导过1项校级以上竞赛，或本科生(SSRT)及以上科研训练项目，或本科生开放性试验，或本科生参加科研项目，或本科生参加社会实践调查；或创业活动等；

(4) 至少参加1项学校（排名前3）或学院（主持）一流专业子项目；

(5) 以第一作者（或学生为第一作者，教师为第二作者，且论文只能一人使用，不能多人重复使用）发表院定D类期刊及以上论文1篇；



(6)主持厅局级及以上项目1项；或厅局级(含校级特等奖)以上获奖一项(三等奖第一、二等奖前二、一等奖前三、省级以上前五，国家级有效名次)或主持科研项目到账经费累计达30万元。

#### 4. C7级-C9级岗位

(1) C7级岗位聘期年均业绩积分达到370分以上，教学业绩积分120分以上，科研业绩积分80分以上。C8级岗位聘期年均业绩积分达到350分以上，教学业绩积分120分以上，科研业绩积分70分以上。C9级岗位聘期年均业绩积分达到300分以上，教学业绩积分100分以上，科研业绩积分50分以上；

(2) 主讲或协助讲授本科生课程，年均授课不低于60标准学时，教学效果良好(新进教师按合同考核)；

(3)以第一指导人指导过1项校级以上竞赛，或本科生(SSRT)及以上科研训练项目，或本科生开放性试验，或本科生参加科研项目，或本科生参加社会实践调查；或创业活动等；

(4)至少参加1项学校(排名前5)或学院(主持)一流专业子项目；

(5)以第一作者(或学生为第一作者，教师为第二作者，且论文只能一人使用，不能多人重复使用)发表院定E类刊或CSCD\CSSCI(核心库)、SCD期刊论文1篇；

(6)参与国家级前五、省级前三项目1项；或校级获奖一项(三等奖第一、二等奖前二、一等奖前三、厅级以上前五、省级

以上前七、国家级有效名次)或主持科研项目到款经费累计达15万元。

## 5. D0级-D3级岗位

(1) 每学年至少讲授1门本科生课程。年均授课180标准学时及以上。教学效果优良。

(2) 以第一指导人指导过1项校级以上竞赛,或本科生(SSRT)及以上科研训练项目,或本科生开放性试验,或本科生参加科研项目,或本科生参加社会实践调查,或创业活动等。

(3) 至少参与1项学校一流专业子项目(排名前5)。

(4) 主编教材一部;或获校级及以上教材奖;或获准各类实验教学平台;或负责建设在线平台课程1门;或获准校级及以上教学成果奖励。

(5) 在CSSCI、CSCD及以上学术期刊上公开发表学术或教改论文1篇;或核心期刊上公开发表教改论文至少2篇;获优秀主讲教师奖1次;或获省部级教师教学竞赛、教师技能竞赛奖;或校级竞赛二等奖及以上;或本科综合评教成绩排名资源学院前30%2次及以上(所有次数在前75%);或前50%4次及以上(所有次数在前75%);或以第一指导人指导学生一类创新创业竞赛获第三等级及以上奖项。

(5) 主持项目到款1万元纵向或2万元横向科研项目经费;或科研经费累计达3万元。

(6) D0级岗位聘期年均业绩积分达到700分以上,教学(课

堂及实践) 业绩积分300分以上, 教学研究与质量工程业绩积分170分以上。D1级岗位聘期年均业绩积分达到450分以上, 教学(课堂及实践) 业绩积分240分以上, 教学研究与质量工程业绩积分90分以上。D2级岗位聘期年均业绩积分达到350分以上, 教学(课堂及实践) 业绩积分240分以上, 教学研究与质量工程业绩积分60分以上。D3级岗位聘期年均业绩积分达到300分以上, 教学(课堂及实践) 业绩积分180分以上, 教学研究与质量工程业绩积分50分以上;

## 八、组织机构和聘用程序

### (一) 组织机构

1. 学院成立岗位聘用与考核工作领导小组, 领导小组由学院教授委员会常务委员、学院领导班子成员以及教师代表组成, 主要负责学院教师岗位聘用与考核的组织领导工作; 确定各级岗位设置数量; 制定教师岗位聘用与考核工作实施办法; 审定岗位聘用、考核结果; 研究审议相关重大决策、措施和办法; 负责岗位聘用与考核工作中重要问题的处理及重大政策的咨询解释工作。

2. 学院岗位聘用与考核工作领导小组下设办公室, 主要负责学院教师岗位聘用与考核工作的具体实施和推进落实; 制定岗位聘用与考核工作具体实施细则; 审核教师提交的岗位聘用与考核工作个人材料; 负责岗位聘用与考核工作实施过程中一般问题的处理及具体政策的咨询解释等工作。

3. 学院成立岗位聘用与考核工作申诉受理委员会（学院工会代行申诉受理委员会职责），负责对教师岗位聘用与考核工作进行监督，受理教职工的投诉、申诉。

## （二）聘用程序

1. 学院公布教师岗位聘用与管理实施办法，包括：岗位名称、岗位等级、岗位数量、岗位职责、岗位聘用与考核条件、工作业绩计分标准等。

2. 应聘教师根据《西安建筑科技大学资源工程学院教师岗位工作业绩计分标准》测算个人工作业绩积分，按要求填写《西安建筑科技大学资源工程学院教师岗位工作业绩积分测算表》，并提交学院岗位聘用与考核工作领导小组办公室审核。

3. 学院岗位聘用与考核工作领导小组办公室对应聘教师的工作量、工作业绩积分等情况进行审核，将结果在学院范围内予以公布并征集意见。

4. 个人申请。应聘教师根据自身业绩情况结合个人意愿申请竞聘相应岗位，填写《西安建筑科技大学资源工程学院教师岗位申请表》等材料，明确对履行岗位职责的承诺和完成年度及聘期目标任务计划，并提交学院岗位聘用与考核工作领导小组办公室审核。

5. 学院岗位聘用与考核工作领导小组评议并确定各级教师岗位拟聘用人选，确定学院教师岗位聘用结果，并将聘用结果在全院范围公示。

6. 聘用结果经公示无异议，并经学校岗位聘用与考核工作小组审定后，学院与应聘教师签订岗位聘用合同书。

## 九、聘期与岗位考核

### （一）聘期

1. A级岗位无固定聘期。B、C级岗位聘期为三年。

2. 不满一个聘期即将退休的教师，可自愿参加本次岗位聘任，不参加岗位聘任且上一聘期考核合格者按原岗位基础绩效标准核发岗位基础绩效和年终奖金，直至退休。

### （二）岗位考核

1. 采用业绩积分与基本考核条件相结合、年度与聘期考核相结合的方式对聘用教师进行岗位考核。教师在聘期必须同时达到相应岗位对应的基本考核条件和最低业绩积分要求，具有博士学位的新进教师在新入校工作的两年内，教学工作量可不作为考核要求。

2. 教师岗位考核结果分为合格与不合格两个等级。2020年元月进行中期考核、2021年元月进行年度考核，2021年9月进行聘期考核。中期考核和年度考核办法按《资源工程学院年终考核与绩效分配管理办法》（西建大资源〔2018〕4号）执行。

3. 聘期考核合格者，下一聘期可申请本岗位或高等级岗位；聘期考核不合格者，下一聘期仅可申请低于上一聘期等级的岗位，直至解聘，具体办法按《资源工程学院教师退出教学岗位实施办法》（西建大资源〔2018〕5号）执行。

4. 教师在聘期内发生重大教学事故 1 次，或聘期内发生学术不端行为，即视为年度考核不合格，学院将酌情降级聘用，直至解聘。重大教学事故由学校认定，学术不端行为由学院学术委员会认定并报学校学术委员会审核后认定。

5. 教师绩效薪酬部分主要包含分基础绩效和奖励绩效两部分。基础绩效指与教师所聘岗位等级对应的薪酬；奖励绩效是学院根据每年学院教师总体基本积分数额和学院收入情况，按照教师业绩积分发放的薪酬（含学校重要业绩指标奖励）。

6. 岗位基础绩效根据考勤及履职情况按月发放，每年按12个月计发。第1年和第2年全额发放；第3年和第4年根据上一年度考核结果发放，若考核合格则全额发放，若不合格按比例扣减后按月发放。如聘期考核合格，扣发的岗位基础绩效一次补发，若聘期考核不合格，扣发基础绩效多退少补，不足部分将在下一个聘期继续按月扣发。

## 十、纪律要求

在岗位聘用与考核工作中，如发现存在不按照规范操作、不严格按照条件聘用和考核等违规行为者，将追究相关人员责任，情节严重的，将给予党纪行政处分。如发现聘用人员存在违反学术道德行为者，一经查实，视情节依法依规进行相应处理。

## 十一、其他补充说明

（一）高层次引进人才按照其业绩水平，经学院岗位聘用与考核工作领导小组讨论通过并经学校同意后，可直接聘用在相应

岗位。具有博士学位的新进教师（是指2016年8月30日（含）后入校的具有博士学位的教师）在本次岗位聘用中享受不低于C7级岗位基础绩效标准。

（二）允许并鼓励根据学校重要业绩积分情况越级申报。按C1 40、C2 30、C3 20、C4 15、C5 10、C6 7.5、C7 5、C8 2.5的标准执行。但最多只能越三级，如C6最高可聘任C3。

（三）为鼓励教师参与学院各项工作，将教师参加学院公共事务作为教师岗位聘任的必要条件，教师参加学院公共事务工作积分不得低于50分，否则不能越级竞聘。

本办法未尽事宜按学校和学院有关规定执行。本办法自发布之日起实施，由学院岗位聘用与考核工作领导小组负责解释。

附件不随文印发，请在学院网站或工作QQ群中下载。

附件：

1. 资源工程学院教师岗位工作业绩计分标准
2. 资源工程学院教师岗位工作业绩积分测算表
3. 资源工程学院教师岗位申请表

资源工程学院

2018年11月6日

# 西安建筑科技大学资源工程学院 实验技术岗位聘用与目标考核实施办法

(2019-2021聘期)

为深入推进学院综合改革，深化内涵建设，促进学院学科上层次，人才培养质量上台阶，多角度激发实验技术队伍的工作积极性与责任心，贯彻以本为本教育理念，营造“人尽其才，才尽其用”的政策环境，聚焦工作内容，强化工作实绩，提升实验教学与服务科研的质量，结合学校2019-2021聘期实验技术岗位聘用与目标考核实施办法精神和我院实际，特制定本办法。

## 一、指导思想和基本原则

按照兼顾效率与公平、强化考核、动态管理、能上能下的原则，建立与岗位职责、业绩相适应的绩效工资制度，形成更加有效的激励机制，充分调动实验技术人员的积极性。

## 二、适用范围及对象

我院所有在编在岗实验技术人员。

## 三、岗位设置原则

(一)资源工程学院实验技术岗位为实验教学、实验室建设与管理、技术服务、科学研究工作而设立。

(二)分级设置原则。按照《西安建筑科技大学非教师专业技术岗位聘用与管理暂行办法》的指导意见，学院根据学科建设、人才培养、科学研究和专业建设的需求，结合学院实际情况，确



定岗位等级、各级岗位比例结构和具体数量。

(三) 工作量与业绩分相结合原则。设置的各级岗位条件既有必须完成的最低实验教学工作量, 又包含科研方面必须获得的最低分值以及岗位要求的总分值。

#### 四、岗位级别

学院实验技术岗位分为 11 个等级, 各级岗位对应的技术职称要求、岗位基础绩效标准如表所示。

岗位等级	1 级	2 级	3 级	4 级	5 级	6 级	7 级	8 级	9 级	10 级	11 级
技术职称	正高	正高	正高	正高副高	正高副高	正高副高	正高副高中级	副高中级	副高中级 助工	副高中级 助工 技工	中级 助工 技工
基础绩效 (元/月)	19350	10050	7850	6650	5550	5250	4950	4550	4350	4200	3650

#### 五、岗位基本要求

(一) 具有良好的思想政治素质, 忠诚党的教育事业, 身体健康。

(二) 遵守国家法律法规及学校的规章制度, 恪守职业道德规范, 严格遵守学术道德和学术规范。

(三) 掌握本专业的理论基础、专业知识和技能, 不断丰富和更新知识结构, 具有与所承担工作相适应的业务水平和工作能力。

(四) 爱岗敬业, 全面履行岗位职责, 积极参与各项工作及公益活动, 全职在校坐班工作, 完成规定的工作量。

(五) 近五年年度考核结果均为称职及以上。

## 六、岗位基本职责

### （一）1级-2级岗位职责

1. 掌握相关学科最新学术动态及研究成果，负责制定和实施实验室建设发展规划，组织和领导重大实验技术工作。

2. 负责实验技术队伍建设，组织开展实验教学与技术的培训工作，指导和培养实验技术青年骨干人员，组织高水平实验教学与技术交流会。

3. 指导研究生，讲授实验课程；开展实验教学课程体系改革和建设，指导学生参加创新创业竞赛并获省部级及以上奖项；开展仪器设备研发和运用等技术创新工作。

4. 组织开展相关学科基础实验研究和前瞻性实验研究，主持国家级科研项目或省部级及以上教学改革项目，或实验类、仪器设备技术相关类研究项目；发表高水平学术或实验技术论文；出版学术专著或主编高水平实验教材。

5. 在本领域有较高的知名度和社会影响力，积极参加学科建设、专业建设、实验室建设等各类学术及公益活动，并做出突出贡献。

### （二）3级-8级岗位职责

1. 掌握相关学科最新学术动态及研究成果，负责制定和实施实验室建设发展规划，组织和领导实验技术工作。

2. 组织开展实验教学与技术的培训工作，指导和培养实验技术青年骨干人员，组织开展高水平实验教学与技术交流会。

3. 开展实验教学课程体系改革和建设，讲授实验课程，指导学生参加创新创业竞赛并获得奖项；开展仪器设备研发、运用和维修维护等技术创新工作。

4. 组织开展实验教学与技术研究，承担科研项目、教学改革项目或实验类、仪器设备技术相关类研究项目；发表高水平的学术、实验教学、实验技术或实验室管理类论文；出版学术专著、主编或参编实验教材、编写实验讲义。

5. 积极参加学科建设、专业建设、实验室建设等各类学术及公益活动，并做出所在单位认可的贡献。

### **（三）9级-10级岗位职责**

1. 承担所在实验室的日常实验教学及辅助、实验技术支持工作。参与实验教学改革，每年承担的实验教学工作量饱满，效果优良；承担仪器设备公共服务工作，所管辖的仪器设备使用率和服务效益优良；承担所在实验室的仪器设备研制和维护工作，为教学、科研、社会服务提供重要的保障。

2. 开展实验教学、实验技术或实验室建设与管理方面的研究，参加各级各类研究项目，并能理论联系实际、总结工作经验，撰写研究论文，或参与编写实验教材等。

3. 积极参加学院学科建设、专业建设、实验室建设、队伍建设、教学专业评估等各类学术及公益活动，承担公共事务工作。

### **（四）11级岗位职责**

1. 承担所在实验室的日常实验技术支持工作。

2. 根据教学计划，承担实验教学任务或实验准备工作；承担仪器设备日常使用和维护工作；具有一定的服务业绩，保质保量为教学科研提供服务。

3. 积极参加学院学科建设、专业建设、实验室建设、队伍建设、教学专业评估等各类学术及公益活动，承担公共事务工作。

## 七、岗位聘用条件

学院实验技术岗位聘用条件采用基本指标和业绩积分相结合的办法，基本指标条件要求如下：

### 1. 1级-8级岗位

满足学校1-8级岗位目标任务条件可向学校申请竞聘1-8级岗位。岗位聘期年均科研业绩积分按同级别教师岗位标准乘0.6的系数。

### 2. 9级-10级岗位

同时符合以下条件方可申请竞聘9-10级岗位：

(1) 每学年至少讲授1门实验课程，教学效果优良。

(2) 承担所在实验室的日常实验教学、实验准备及实验技术支撑工作，工作量饱满，效果优良；

(3) 负责大型仪器设备的维护和管理，所负责的设备仪器能承担公共服务工作，设备使用率和服务效益优良；

(4) 参与校一流专业建设子项目；或获得校级教学、实验技能竞赛奖；或获得校级实验技术成果、教学成果奖；或获得校级教改实验室类项目。

(5) 以第一作者（或学生为第一作者，教师为第二作者，且论文只能一人使用，不能多人重复使用）在北大中文核心及以上期刊上公开发表本专业关于实验教学、实验项目开发、实验技术创新、仪器设备改造等方面的论文1篇或SCD期刊及以上论文1篇；或参编出版教材、实验指导书；或获得国家授权发明、实用新型专利1项目。

(6) 参与科研项目1项（国家级排名前5，省部级排名前3，厅局级排名第1）；或校级获奖一项（三等奖第一、二等奖前二、一等奖前三、厅级以上前五、省级以上前七、国家级有效名次）或主持科研项目到账经费15万元以上。

(7) 9级岗位聘期年均科研业绩积分50分以上。10级岗位聘期年均科研业绩积分40分以上。

### 3. 11级岗位

同时符合以下条件方可申请竞聘11级岗位：

(1) 掌握与本岗位业务有关的专业知识和技术；承担实验课的实验技术准备或学生实验指导工作；

(2) 负责大型仪器设备的维护和管理，能熟练操作所负责的设备仪器；能初步独立地制定实验方案，提供准确的实验数据和结果。

(3) 参与校一流专业建设子项目；或获得校级教学、实验技能竞赛奖；或获得校级实验技术成果、教学成果奖；或获得校级教改实验室类项目。

(4) 以第一作者在北大中文核心及以上期刊上公开发表本专业关于实验教学、实验项目开发、实验技术创新、仪器设备改造等方面的论文1篇或发表SCD期刊及以上论文1篇；或参编出版教材、实验指导书；或获得国家授权发明、实用新型专利1项目。

(5) 参与科研项目1项（国家级有排名，省部级排名前5，厅局级排名前3）；或校级获奖一项（三等奖前二、二等奖前三、一等奖前五、厅级以上前六、省级以上前八、国家级有效名次）或主持科研项目到账经费10万元以上。

(6) 11级岗位聘期年均科研业绩积分30分以上。

## **八、组织机构和聘用程序**

### **（一）组织机构**

1. 学院成立岗位聘用与考核工作领导小组，领导小组由学院教授委员会成员、学院领导班子成员以及教师代表组成，主要负责学院实验技术岗位聘用与考核的组织领导工作；确定各级岗位设置数量；制定实验技术岗位聘用与考核工作实施办法；审定岗位聘用、考核结果；研究审议相关重大决策、措施和办法；负责岗位聘用与考核工作中重要问题的处理及重大政策的咨询解释工作。

2. 学院岗位聘用与考核工作领导小组下设办公室，主要负责学院实验技术岗位聘用与考核工作的具体实施和推进落实；制定岗位聘用与考核工作具体实施细则；审核教师提交的岗位聘用与考核工作个人材料；负责岗位聘用与考核工作实施过程中一般

问题的处理及具体政策的咨询解释等工作。

3. 学院成立岗位聘用与考核工作申诉受理委员会（学院工会代行申诉受理委员会职责），负责对实验技术岗位聘用与考核工作进行监督，受理教职工的投诉、申诉。

## （二）聘用程序

1. 学院公布实验技术岗位聘用与管理实施办法，包括：岗位名称、岗位等级、岗位数量、岗位职责、岗位聘用与考核条件、工作业绩计分标准等。

2. 应聘教师根据《西安建筑科技大学资源工程学院岗位工作业绩计分标准》测算个人工作业绩积分，按要求填写《西安建筑科技大学资源工程学院岗位工作业绩积分测算表》，并提交学院岗位聘用与考核工作领导小组办公室审核。

3. 学院岗位聘用与考核工作领导小组办公室对应聘教师的工作量、工作业绩积分等情况进行审核，将结果在学院范围内予以公布并征集意见。

4. 个人申请。应聘教师根据自身业绩情况结合个人意愿申请竞聘相应岗位，填写《西安建筑科技大学资源工程学院实验技术岗位申请表》等材料，明确对履行岗位职责的承诺和完成年度及聘期目标任务的计划，并提交学院岗位聘用与考核工作领导小组办公室审核。

5. 学院岗位聘用与考核工作领导小组评议并确定各级实验技术岗位拟聘用人选，确定学院实验技术岗位聘用结果，并将聘

用结果在全院范围公示。

6. 聘用结果经公示无异议，并经学校岗位聘用与考核工作小组审定后，学院与应聘教师签订岗位聘用合同书。

## 九、聘期与岗位考核

### （一）聘期

1. 1级岗位无固定聘期。2至11级岗位聘期为三年。

2. 不满一个聘期即将退休的专业技术人员可自愿参加岗位聘用，如不参加岗位聘用按上一聘期考核合格后的聘用岗位或根据上一聘期业绩成果（首次参加岗位聘用的，主要依据近5年取得的业绩成果）可聘至岗位的岗位基础绩效标准核发岗位基础绩效，直至退休。

### （二）岗位考核

1. 采用业绩积分与基本考核条件相结合、年度与聘期考核相结合的方式对聘用实验技术人员进行岗位考核。实验技术人员在聘期必须达到相应岗位对应的基本指标条件和最低业绩积分要求。

2. 实验技术岗位考核结果分为合格与不合格两个等级。聘期第一和第二年进行年度考核，第三年进行聘期考核。年度考核办法按《资源工程学院年终考核与绩效分配管理办法》（西建大资源〔2018〕4号）执行。

3. 聘期考核合格者，下一聘期可申请本岗位或高等级岗位；聘期考核不合格者，下一聘期仅可申请低于上一聘期等级的岗位，



直至解聘；11级岗位教师聘期考核不合格，在下一聘期将不再聘用。11级以上岗位教师连续两个聘期考核不合格，在下一聘期将不再聘用。

4. 实验技术人员在聘期内发生重大教学事故1次，或聘期内发生学术不端行为，即视为年度考核不合格，学院将酌情降级聘用，直至解聘。重大教学事故由学校认定，学术不端行为由学院学术委员会认定并报学校学术委员会审核后认定。

5. 实验技术人员绩效包含基础绩效和奖励绩效两部分。基础绩效指与教师所聘岗位等级对应的薪酬；奖励绩效是学院根据每年学院教师总体基本积分数额和学院收入情况，按照教师业绩积分发放的薪酬（含学校重要业绩指标奖励）。

6. 岗位基础绩效根据考勤及履职情况按月发放，每年按12个月计发。第1年全额发放；第2年和第3年根据上一年度考核结果发放，若考核合格则全额发放，若不合格按比例扣减后按月发放。第3年末年度考核与聘期考核一并进行，如聘期考核合格，扣发的岗位基础绩效一次补发，若聘期考核不合格，扣发基础绩效多退少补，不足部分将在下一个聘期继续按月扣发。

## 十、纪律要求

在岗位聘用与考核工作中，如发现存在不按照规范操作、不严格按照条件聘用和考核等违规行为者，将追究相关人员责任，情节严重的，将给予党纪行政处分。如发现聘用人员存在违反学术道德行为者，一经查实，视情节依法依规进行相应处理。

## 十一、其他补充说明

（一）高层次引进人才按照其业绩水平，经学院岗位聘用与考核工作领导小组讨论通过并经学校同意后，可直接聘用在相应岗位。具有博士学位的新进实验技术人员在试用期内享受不低于9级岗位基础绩效标准。

（二）允许并鼓励越级申报。具有副高级技术职称的教师最高可聘用至4级岗位，具有中级技术职称的教师最高可聘用至7级岗位。

（三）为鼓励教师参与学院各项工作，将教师参加学院学科建设及公益活动情况作为实验技术岗位聘任的必要条件。教师参加院定公益活动得分不得低于50分，否则不能越级竞聘。

本办法未尽事宜按学校和学院有关规定执行。本办法自发布之日起实施，由学院岗位聘用与考核工作领导小组负责解释。

资源工程学院

2018年11月6日

# 西安建筑科技大学资源工程学院 管理岗位聘用与目标考核实施办法

(2019-2021聘期)

为深入推进学院综合改革工作，深化内涵建设，加快转型发展，激发行政管理队伍的工作积极性与责任心，提升服务保障水平，按照学校相关文件精神，结合我院实际，特制定本办法。

## 一、指导思想

按照兼顾效率与公平、强化考核、动态管理、能上能下的原则，建立与岗位职责、工作业绩相适应的绩效工资制度，形成更加有效的激励机制，充分调动行政管理人员的工作积极性。

## 二、适用对象

处级和科级岗位聘用由组织部按照学校相关规定执行，学院按照学校设定的岗位数聘用科员。目标考核适用我院机关科级及以下管理岗位工作人员。

## 三、岗位设置与基础绩效标准

(一) 党委行政办公室岗位设置(2个)：设党委干事、行政秘书岗位1个，行政干事岗位1个。

(二) 科研与学科办公室(1个)：设科研秘书岗位1个。

(三) 教学办公室(2个)：设教学秘书岗位1个，教学干事岗位1个。

(四) 学工与校友办公室(3-4个)：办公室主任岗位1个(兼

思想政治辅导员），思想政治辅导员岗位若干个（本科生辅导员岗位数与学生人数按1:200-260设置，研究生辅导员岗位数与学生人数按1:350-550设置）。

岗位名称	正处	副处	正科/主任科员	副科/副主任科员	科员
基础绩效（元/月）	6650	5150	4550	4050	3650

#### 四、岗位基本职责

##### （一）党委干事、行政秘书

全面负责党办、院办的日常管理工作；负责机关各办公室之间的工作协调；负责学院党委、行政日常事务性工作；协助学院党委书记、院长组织安排党委会、党政联席会等会议，并负责会议记录；负责学院党政文件、会议纪要、学院通知等文字材料起草工作；督办落实学院领导安排的各项工作任务；负责学院人员考勤等工作；完成学院领导交办的其他工作。

##### （二）行政干事

协助党委干事、行政秘书做好学院党办、院办日常管理工作；负责学院印章管理工作；负责学院资料整理归档、固定资产管理、物业管理等服务保障工作；负责学院网站管理工作；完成学院领导、党委干事、行政秘书交办的其他工作。

##### （三）科研秘书

全面负责学院科研与学科办公室日常管理工作；掌握并落实科研管理工作的有关政策和规定；落实学院学科建设的具体工作；负责学院各类科研项目的宣传、申报、检查、结题等工作；落实

学院学术交流活动相关工作；完成学院领导交办的其他工作。

#### **（四）教学秘书**

全面负责学院教学办公室日常管理工作；负责组织制定“一本”和“研究生”培养计划、下达教学任务、统计核算教师教学工作量等工作；负责研究生学籍管理、资料归档等教务工作；负责研究生的招生、培养、授位等具体事务性工作；负责与教学、学科建设相关的学生竞赛组织安排工作；完成学院领导交办的其他工作。

#### **（五）教学干事**

协助教学秘书做好本科生和研究生教学管理工作；负责学院本科教学日常管理及学生学籍管理工作；负责本科课程成绩管理、各类学科竞赛工作；做好课程安排及课时统计等教学管理工作；完成学院领导、教学秘书交办的其他工作。

#### **（六）学工与校友办公室主任**

全面负责学院学工与校友办公室日常管理工作；负责统筹协调各年级辅导员开展学生教育管理有关工作；协助学院学生工作分管领导做好学生党团建设工作；负责辅导员、班主任日常管理与年度考核工作；负责学生教育管理工作相关制度、实施方案的制定和审核工作；负责校友会工作；完成学院领导交办的其他工作。

#### **（七）团委书记**

全面负责学院团委日常工作；负责团员发展、教育、培养、

推优入党工作；宣传、执行学院党委和上级团组织的指示和决议；指导学院学生会、研究生会等学生团体开展工作；做好团学干部日常管理工作；指导学生开展校园文化活动、社会实践活动、志愿者服务及创新创业、素质拓展等活动；完成上级团组织、学院领导交办的其他工作。

#### **（八）思想政治辅导员**

负责学生思想政治教育工作；负责学生日常管理工作；负责学生安全稳定、心理健康教育；负责指导、协调班主任、班团组织开展工作；负责学风建设工作；负责学生综合测评、奖助学金、各类先进集体（个人）等荣誉的评定工作；负责新生入学教育及毕业生就业指导及派遣工作；负责学生干部的培养及日常事务管理工作；完成学院领导、学生工作办公室主任交办的其他工作。

### **五、岗位基本要求**

（一）具有坚定的政治立场，良好的思想政治素质，忠诚党的教育事业，遵纪守法，具有良好的品行。

（二）有较强的岗位责任意识，能吃苦耐劳，有一定的奉献精神，爱岗敬业；

（三）具备与岗位职责要求相适应的工作能力，身体健康；

（四）党委干事、辅导员岗位政治面貌要求为中共党员，其中辅导员岗位在满足以上条件的情况下必须有一定学生工作经验；

(五) 在上一聘期或年度考核中被认定为合格。

## 六、组织机构和聘任程序

### (一) 组织机构

学院成立岗位聘用与考核工作领导小组，主要负责学院科员（含主任科员和副主任科员）管理岗位聘用与考核工作。

### (二) 聘用程序

1. 公布管理岗位职数、岗位职责和基本要求。
2. 个人申请。应聘者根据自身条件申请竞聘相应岗位，并按要求填写《西安建筑科技大学资源工程学院管理岗位聘任申请表》，并提交学院管理岗位聘用与考核工作领导小组审议。
3. 学院管理岗位聘用与考核工作领导小组对申请人有关材料进行审议，采用无记名投票方式对各岗位人选进行表决。
4. 聘用结果在全院范围内进行公示，公示无异议后与应聘者签订岗位聘用合同书。

## 七、岗位考核及相关待遇

### (一) 岗位考核

1. 管理岗位聘期为三年，实行年度考核与聘期考核相结合的岗位考核制度。
2. 岗位考核采用定性与定量相结合、年度与聘期考核相结合的考核方式，学院管理岗位聘用与考核工作领导小组具体负责年度和聘期考核。
3. 岗位考核办法如下：

(1) 自我评估（占10%比重）：采用自我述职报告及自我综合评判方法，对自己的工作进行总结和评分。

(2) 上级评价（占55%比重）：采用级别评价法，即直接领导初评打分、上级主管领导复评打分的方法。

(3) 横向考核（占35%比重）：由主要外部协调部门的人员进行评价。由外部协调部门的人员对管理人员的服务意识、精神面貌、工作能力进行评估。

4. 岗位考核内容由三部分组成：工作任务考核（占65%比重），工作主动性及工作态度考核（占15%比重），与周边部门工作合作意识（占20%）（具体考核内容参见附表）。

#### 5. 岗位考核程序

(1) 个人述职，提交工作总结并填写考评表进行自我评价。

(2) 直接领导根据个人年度表现对相关工作人员进行评价打分。

(3) 上级主管领导对直接领导的初评进行复评，并确定最终分数认定情况。

(4) 协调部门代表及学生代表（随机抽取10%-30%的主要服务对象及相关部门代表）对考核人员进行综合评价。

(5) 根据加权比例计算分数，并划入相应等级。

#### 6. 岗位考核等级

根据计算考核总分确定考核等级，考核等级分为优秀（A级）、合格（B级和C级）、不合格（D级）三类四个等级，具体如下：



(1) 优秀 (A级)：考核总分在85分以上 (含85分) 且考核总分排名在前20% (含20%)；

(2) 合格 (B级)：考核总分在75分 (含75分) 以上且考核分数排名在前20%-85%；

(3) 合格 (C级)：考核总分在60-74分 (属于有待提高人员)，约占考核总人数10%；

(4) 不合格 (D级)：60分以下 (属于急需提高人员)，约占考核人数5%。其中C级和D级在符合比例控制的条件下，根据工作人员实际表现产生人数。

## (二) 相关待遇

1. 岗位考核结果为C级和D级人员，学院通过提醒、约谈等等方式，督促本人转变工作作风、提升工作能力，尽快达到岗位要求。

2. 管理岗位工作人员相关待遇与聘期考核等级挂钩，聘期考核等级由聘期内各年度考核总分加权平均确定，具体为：

(1) 考核等级为A级：全额发放岗位基础绩效并发放奖励基础绩效 (按奖励基础绩效\*1.15)，年终考核列为“优秀”等次并提供外出学习交流机会。

(2) 考核等级为B级：全额发放岗位基础绩效并发放奖励基础绩效 (按奖励基础绩效\*1.08系数设置)，并提供外出学习交流机会。

(3) 考核等级为C级：全额发放岗位基础绩效，学院安排1-2

次约谈，后期自行加强业务培训。聘期内有3次C级考核记录者，学院将考虑和其解除聘用关系。

(4) 考核等级为D级:发放部分岗位基础绩效(80%)，学院安排约谈；聘期内有1次D级考核记录者，下一年度降级聘用或转岗分流，有2次D级考核结果，则学院和其解除聘用关系。

(5) 如工作人员当年受学校或学院相关党政纪律处分，根据处分结果，年度考核等级直接定级为C级或D级。

(6) 临聘工作人员按学校和学院的有关工资和津贴标准执行。

本办法未尽事宜按学校和学院有关规定执行。本办法自发布之日起实施，由学院管理岗位聘用与考核工作领导小组负责解释。

附件不随文印发，请在学院网站或工作QQ群中下载。

附件：

1. 资源工程学院行政管理岗位考评表
2. 资源工程学院行政管理岗位聘任申请表

资源工程学院

2018年11月14日