

# 辽宁科技大学

## 岗位设置管理及聘用方案

2015年4月



# 目 录

辽宁科技大学岗位设置管理办法.....	1
辽宁科技大学定编定岗实施细则.....	6
辽宁科技大学岗位基本要求和岗位职责.....	12
辽宁科技大学专业技术岗位职务评聘条例.....	15
辽宁科技大学专业技术岗位聘用条件.....	27
一、专业技术三级岗位聘用条件.....	27
二、专业技术五级岗位聘用条件.....	28
三、专业技术六级岗位聘用条件.....	28
四、专业技术八级岗位聘用条件.....	29
五、专业技术九级岗位聘用条件.....	29
六、专业技术十一级岗位聘用条件.....	29
辽宁科技大学普通管理岗位聘用条件.....	30
辽宁科技大学工勤技能岗位聘用条件.....	32
辽宁科技大学岗位聘用办法.....	33
辽宁科技大学专业技术岗位（教学、科研）考核办法.....	40
1. 正高三级岗位的业务条件.....	43
2. 正高四级岗位的业务条件.....	47
3. 副高级岗位的业务条件.....	55
4. 中级岗位的业务条件.....	63
辽宁科技大学管理岗位考核办法.....	73
辽宁科技大学岗位绩效工资发放办法.....	81
人事争议处理.....	91
附则.....	93



# 辽宁科技大学岗位设置管理办法

为进一步深化我校的人事制度改革，建立健全事业单位岗位聘用制度，根据《事业单位人事管理条例》(国务院令第 652 号)、人事部关于印发《事业单位岗位设置管理试行办法》的通知(国人部发〔2006〕70号)、人事部关于印发《〈事业单位岗位设置管理试行办法〉实施意见》的通知(国人部发〔2006〕87号)、辽宁省委组织部、辽宁省人事厅《辽宁省事业单位岗位设置管理实施意见》(辽人发〔2008〕15号)、《关于全省事业单位实施岗位设置管理有关问题的处理意见》(辽人发〔2008〕16号)、辽宁省人力资源和社会保障厅、辽宁省教育厅《关于辽宁省高等学校岗位设置管理实施办法的通知》(辽人社发〔2009〕22号)及有关规定，在总结 2010-2013 聘期实践基础上，结合我校实际，制定辽宁科技大学岗位设置管理办法。

## 一、指导思想和基本原则

### (一) 指导思想

坚持以邓小平理论、“三个代表”重要思想和科学发展观为指导，按照全省事业单位人事制度改革的总体要求，建立和完善科学化、规范化、制度化的岗位设置管理制度，优化配置人力资源，激发各类人员的积极性、主动性和创造性，为学校的持续健康发展提供坚实的人才和制度保证。

### (二) 基本原则

#### 1. 总量控制、分类管理

根据省、市编制部门核定的编制总数及各类各级岗位比例，结合学校实际，按分类管理的原则设置学校总的岗位数及各类各级岗位的结构比例。

#### 2. 按需设岗、精简效能

岗位设置首先要满足学校办学的需要，科学合理确定各类岗位的结构比例，本着精简高效的原则来设置岗位，提高学校的办学效益。

#### 3. 结构合理、突出重点

根据学校的实际，合理设置各类岗位及同类岗位不同等级的比例，突出学校人才培养的中心工作，在岗位结构比例上要向教学、科研一线教师倾斜。

#### 4. 科学规划、逐步到位

岗位设置要坚持从实际出发，科学规划，岗位设置与学校的发展规划相结合，为学校未来留有发展空间。

## 二、现有人员情况及岗位设置

### （一）现有人员情况

学校目前在职教职工总数为 1767 人，专业技术人员 1290 人，占总人数的 73%；专业技术岗中教师 1069 人，占总人数的 60.5%，其他专业技术人员 221 人，占总人数的 12.5%；管理岗 274 人，占总人数的 15.5%；工勤岗 203 人，占总人数的 11.5%。

### （二）岗位类别

根据国家和省有关文件规定，我校的岗位分为专业技术岗位、管理岗位、工勤技能岗位三种类型。

1. 专业技术岗位指从事专业技术工作，具有相应的专业技术水平和能力要求的工作岗位，包括教学岗位、科研岗位和其他专业技术岗位。

（1）教学岗位是指在教学单位承担教学任务的岗位，包括：理论教学、实验教学、实践教学、思想政治教育等。教学岗位应当从事科学研究，承担科研任务。根据教学单位的任务性质，学科（专业）水平及特点，科研任务比重等因素的不同，教学岗位分为教学研究型岗位和教学为主型岗位。

承担专业课教学为主的岗位一般为教学研究型岗位，但允许学院在教师自愿前提下将其中的 20%设置为教学为主型岗位。

承担公共课、公共基础课、专业基础课为主（公共课、公共基础课、专业基础课授课学时大于专业课授课学时并且大于额定工作量的 50%）的岗

位一般为教学为主型岗位，但允许学院在教师自愿前提下将其中的 20%设置为教学研究型岗位。

公共课、公共基础课、专业课、专业基础课由教学质量管理处认定。

(2) 科研岗位包括科研为主型岗位和科技（产业）开发岗位。

科研为主型岗位是指在国家或省重点实验室、研究所（中心）等科学研究机构中从事科学研究工作的岗位，以及在高新技术研究院等单位承担国家和地方重要科学研究任务的工作岗位。科研为主型岗位应当承担指导研究生或本科生毕业论文等教学任务。

科研为主型岗位实行团队考核，由团队负责人负责对本团队成员进行年度和聘期考核，团队负责人可在不低于学校考核标准下制定本团队各级人员的考核标准。科研为主型人员晋升指标单独设置。

科技（产业）开发岗位是指在资产经营公司等单位从事科技服务、技术咨询、技术转让、产业开发等工作的岗位。

(3) 其他专业技术岗位主要包括：实验管理、教育管理研究、工程管理、图书管理、档案管理、医疗卫生、会计（审计）、网络管理与维护、编辑出版等。

2. 管理岗位指担负领导职责或管理任务的工作岗位，包括领导管理岗位和普通管理岗位。

3. 工勤技能岗位指承担技能操作、维修、后勤保障、服务、安全保卫等辅助性职责的工作岗位。

### (三) 岗位等级

1. 专业技术岗位分为十三个等级，一至四级为正高级岗位，五至七级为副高级岗位，八至十级为中级岗位，十一至十三级为初级岗位。

2. 高等学校管理岗位分为十级，其中我校管理岗位分为八级，校级、副校级、处级正职、处级副职、科级正职、科级副职、科员、办事员依次对应三至十级。

3. 工勤技能岗位包括技术工岗位和普通工岗位，技术工岗位的高级技师、技师、高级工、中级工、初级工依次对应一至五级，普通工不分等级。

#### （四）岗位总数

我校的编制总数及各类岗位类别的比例由上级主管部门核定。专业技术岗占总岗位数的比例核定为 74%（文件规定不低于 70%），其中教学岗位数的比例为 59.5%（文件规定不低于 55%），科研岗位数比例为 4%，其他专业技术岗位数的比例为 11%。管理岗位数占总岗位数的比例核定为 15%（文件规定不高于 20%）。工勤技能岗位数占总岗位数的比例核定为 11%。

岗位设置数见表 1。

表 1 岗位设置数

项目	岗位总数	专业技术岗位			管理岗位	工勤技能岗位
		总数	教学岗位	科研岗位		
岗位设置数	1980	1470	1175	80	215	215

#### 1. 专业技术岗位

全校专业技术岗位分为四个职务等级：正高级、副高级、中级、初级，其中正高级比例为 12%，副高级比例为 30%，中级比例为 48%，初级比例为 10%。

各单位岗位总数及各级岗位比例原则上按定编定岗实施细则确定的办法计算，以学校下达的编制数为准。缺编较多的单位应加大人才引进力度，及时补充；超编较多的单位应进行人员分流。

#### 2. 管理岗位

领导管理岗位根据干部管理权限由省委组织部和省编委确定，普通管理岗各级岗位占普通管理岗位总数的比例见表 2。

表 2 普通管理岗各级比例表

五级岗位	六级岗位	七级岗位	八级岗位	九级岗位
8%	20%	45%	21%	6%



为鼓励管理岗位人员努力工作，学校增设五级一级、六级一级、七级一级岗位。五级一级占五级岗位比例 30%左右，六级一级占六级岗位比例 40%左右，七级一级占七级岗位比例 40%左右。

学校各级管理岗位设置数按照学校实有人数及各级别岗位比例计算。

### 3. 工勤技能岗位

工勤技能岗位设置数按省核准的编制数执行，其中一、二级岗位的比例 6%，三级岗位的比例 30%，四级岗位的比例 56%，五级岗位的比例 1%。

学校各级工勤技能岗位设置数按照编制总数及各级别比例计算。

## (五) 岗位管理

1. 各单位按学校核定的岗位总数，根据本单位学科、专业实际制定本单位的设岗方案。

2. 学校每个聘期（四年）对各单位的岗位数重新进行核定，逐步使各类岗位的结构比例达到规定要求。

3. 当某单位教学、科研、管理、保障、服务的工作量及学科状况、机构发生明显变化时，学校将视具体变化情况，对岗位数做相应调整。

4. 工勤技能岗位根据后勤社会化改革的趋势要求，随自然减员将逐步减少岗位的数量。

# 辽宁科技大学定编定岗实施细则

为进一步深化我校人事制度改革，规范机构、人员编制管理，合理配置人力资源，优化教职工队伍结构，实现人员管理由身份管理向岗位管理的转变，增强办学活力，提高办学效益和办学水平，根据《关于核准辽宁科技大学岗位设置方案的函》（人社厅）和《辽宁科技大学岗位设置管理办法》等文件精神，结合我校目前实际情况，制订本细则。

## 一、指导思想和基本原则

### （一）指导思想

以提高教育质量和办学效益为核心，坚持科学发展观，按照“转换机制、优化结构、科学运行、提高效益”的事业单位人事制度改革要求，坚持以人为本，树立人才资源是第一资源的观念，逐步深化人事制度改革，合理配置教育资源、优化人员结构、提高队伍素质，调动广大教职工的积极性和创造性，进一步提高工作效能和效率，为学校的改革和发展提供制度保障和人才支持。

### （二）基本原则

#### 1. 统筹兼顾、长远规划、促进发展

岗位及编制的确定要与学校教育事业的发展相适应，要根据学校的发展战略规划，统筹考虑人员编制及岗位设置，确保机构组织之间协调一致，岗位职责明确，各类人员形成合力，促进学校各项事业的全面发展。

#### 2. 总量控制、结构优化、突出重点

根据有关文件精神和学校目前的实际情况，学校对人员编制和岗位设置实行总量控制、优化结构，精简部门内设机构和管理人员，优化人力资源配置，提高工作效率，紧缩非教学科研人员编制，充分保证教学、科研

岗位的需要，对有特殊作用的关键技术岗位或学科建设与发展中亟须加强的薄弱环节，在政策上给予适度倾斜。

### 3. 科学设岗、分类管理、精干高效

根据工作职能“满负荷”工作量确定岗位，凡属突击性、临时性任务不单独设立岗位，根据岗位和工作量确定编制。各单位须在对工作任务进行科学论证、周密分析的基础上，按需规划，因事设岗。制订岗位职责，做到岗位结构合理、一岗多能、多职合一，职责明确、任务饱满、目标考核。

### 4. 着眼发展、留有余地、虚位以待

以现有机构和岗位为基础合理配置，用发展的眼光，不搞突击增设，根据实际工作需要、学科发展和专业建设规划，在进行编制管理和岗位设置时，要留有余地，虚位以待，用以引进高层次人才或学科建设急需的特殊人才。

## 二、教学单位专业技术岗位定编定岗办法

### （一）编制计算的依据和方法

1. 按照上级有关文件精神和学校实际情况，我校的各类岗位编制比例和数量按照以下方法确定：

（1）根据教育部教学评估文件合格水平的生师比要求，学校按照艺术设计类生师比 11:1. 其他专业生师比 18:1 的比例来确定教师总数。

（2）按照我校教学与科研社会服务的实际水平，确定教学教师与科研和社会服务教师的比例为 85:15，根据以上比例，确定教学教师人数及科研和社会服务教师人数。

（3）按照各专业授课计划的专业学分比例，确定各专业教学教师人数。

（4）参照现有的公共课教师占教学教师的比例，确定各公共课教师人数。

(5) 根据教育部令第 24 号《普通高等学校辅导员队伍建设规定》要求, 按各学院本专科在校学生数 200:1 的比例确定辅导员人数(研究生院按在校研究生 300:1 的比例确定)。根据文件要求的辅导员实行专兼职相结合的原则, 确定专职与兼职的比例为 85:15。每个学院辅导员人数不少于 2 人。

(6) 按照中宣部和教育部的《关于进一步加强高校思想政治理论课教师队伍建设的意见》教社科〔2008〕5 号文件要求, 按 400:1 确定思想政治理论课教师人数, 按照文件要求, 思想政治理论课教师实行专兼职相结合的原则, 专职与兼职的比例确定为 85:15。按照 5000:1 的比例确定心理咨询及健康课教师人数。

2. 按照上级有关文件精神 and 学校实际情况, 我校一些特殊岗位和特殊情况编制比例和数量按照以下方法确定:

(1) 根据辽宁省委、省政府《关于加快科技创新的若干意见》的文件精神, 提高科研为主型教师岗位设置比例, 并依托我校省级以上重点实验室和工程中心, 设置科研为主型岗位, 每个重点实验室和工程中心配备 3 至 5 名科研为主型人员。重点实验室和工程中心根据实际需要, 可以聘用相关专业人员作为课题组工作人员。此外, 科研工作量较大的单位或负责人, 可以根据稳定的科研工作量申请科研为主型编制。国家级重点实验室和工程中心编制按实际需要设置。

(2) 为加强重点学科和学位点的建设, 对每个省级重点学科、一级学位点和博士点, 各配备 1 个编制, 并根据在校研究生数单独计算研究生教学教师数。

(3) 根据各教学单位大型仪器设备的台套数, 确定大型仪器设备管理人员(根据教育厅规定, 大型仪器设备是指单价 40 万元以上的设备)。40 至 100 万元的设备, 每 4 台套配备 1 名管理人员, 100 万元以上的设备, 每

2 台套配备 1 名管理人员。此外，各教学单位应该根据本单位教师总数的 3%至 5%配备实验教辅人员。

(4) 每个本科专业，教学教师计算数少于 7 人的按 7 人配备，但停止招生的专业除外。

(5) 按上述原则，核定应用技术学院的总体教师编制，学院内部各类、各专业教师的具体人数，由学院根据实际情况确定。

## (二) 岗位设置

### 1. 教授岗位的设置

(1) 按照定岗定编的基本原则，为了促进学校的学科建设工作，激励各单位在学科建设上齐心协力、积极投入、取得成绩、共同受益，岗位设置中增加鼓励政策。每个博士点单位设置专业技术二级岗位 1 个、三级岗位 1 个、四级岗位 2 个，每个博士点增设专业技术四级岗位 1 个。每个硕士学位点单位设置专业技术三级岗位 1 个、四级岗位 1 个。每个一级学位点、省级重点学科各设置专业技术三级岗位 1 个。每个省级重点实验室和工程中心各设置专业技术三级岗位 1 个。每个国家级工程中心设置专业技术二级岗位 1 个、三级岗位 1 个、四级岗位 2 个。

(2) 本科专业按照每个专业设置专业技术四级岗位 1 个。

(3) 公共课、辅导员和其他专业教师专业技术四级比例见下表。

岗位类别	本科公共课	辅导员	其他专业技术岗位
比例	5.5%	4.5%	4.5%

(4) 科研为主型岗位以高新技术研究院(或省重点实验室、研究中心)为单位单独设置各级岗位。

(5) 学校根据需要设置特设岗位。

### 2. 其他岗位的设置

专业技术（教学、科研）中副高及中级岗位占岗位总数比例分别为 30% 和 48%，五级、六级、七级岗位之间的比例为 2:4:4，八级、九级、十级岗位之间的比例为 3:4:3，十一级、十二级岗位之间的比例为 5:5。

其他专业技术中副高及中级岗位占岗位总数比例分别为 28%和 50%。五级、六级、七级岗位之间的比例为 15:30:55，八级、九级、十级岗位之间的比例为 2:4:4，十一级、十二级岗位之间的比例为 5:5。

根据比例计算出的岗位数原则上小数部分舍去计入下级岗位数。

### 三、管理岗及其他专业技术岗定编定岗办法

#### （一）校机关、直属单位内设机构设置及定编原则

根据辽宁省编办《关于调整省属高校有关机构编制事项的通知》（辽编办发〔2009〕77号）要求，结合学校实际，对校机关、直属单位及内设机构设置、定编按以下原则进行：

1. 处级机构根据省有关文件要求及学校实际需要合理设置。
2. 职能部门原则上不设业务科室，根据业务量需要核定人员编制和主任科员岗位数。
3. 职能部门的人员较多，需要下设机构独立开展工作的，经学校同意可下设科（室、中心）。

#### （二）教学单位管理机构设置及定编原则

##### 1. 教学单位内设管理机构设置原则。

教学单位下设办公室负责本单位的行政、党务、教学、科研、学生管理等工作。

##### 2. 办公室定编原则

（1）折合学生数 1600 人以上的教学单位，办公室原则上定编 7 人，包括主任 1 人，干事 5 人，“推免生” 1 人，折合学生数 1600 人以上每超

过 800 人增加 0.5 个管理岗空编费；学生人数多、教学、科研、学科建设等任务重的学院，办公室主任可按六级管理岗设置。

（2）折合学生数 1200 人以上不足 1600 人的教学单位，办公室原则上定编 6 人，包括主任 1 人，干事 4 人，推免生 1 人。

（3）折合学生数 800 人以上不足 1200 人或学生数较少，教职工 50 人以上的教学单位，办公室原则上定编 5 人，包括主任 1 人，干事 4 人。

（4）折合学生数 800 人以下并且教职工 50 人以下的教学单位，办公室原则上定编 4 人，包括主任 1 人，干事 3 人。

（5）无学生的教学单位，办公室原则上定编 2 人，包括主任 1 人，干事 1 人。

# 辽宁科技大学岗位基本要求和岗位职责

学校各类各级岗位工作人员需满足岗位基本要求，恪守职业道德规范，依法履行岗位职责，促进学校又好又快发展。

## 一、岗位基本要求

1. 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，贯彻执行党的教育路线、方针和政策。遵守宪法、法律和学校的各项规章制度。

2. 爱岗敬业。忠诚人民教育事业，树立崇高职业理想。努力学习，刻苦钻研，勤奋工作，严谨治学，开拓创新，及时掌握本岗位的先进理论、技术和技能，不断提高教学科研水平、管理能力和服务质量。

3. 爱生育人。坚持立德树人，教书育人、管理育人、服务育人。尊重和爱护学生，严格要求学生，公正对待学生，做学生良师益友。

4. 爱校荣校。珍惜教师荣誉，维护学校声誉和权益。顾全大局，团结友爱，关心集体，服从领导。为人师表，诚实守信，清正廉洁，甘于奉献。

5. 身体健康，能胜任本岗位工作。

6. 根据教育部《关于建立健全高校师德建设长效机制的意见》（教师〔2014〕10号），学校工作人员不得有下列情形：

损害国家利益，损害学生和学校合法权益的行为；在教育教学活动中有违背党的路线方针政策的言行；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；影响正常教育工作的兼职兼薪行为；在招生、考试、学生推优、保研等工作中徇私舞弊；索要或收受学生及家长的礼品、礼金、有价证券、支付凭证等财物；对学生实施性骚扰或与学生发生不正当关系；其他违反高校教师职业道德的行为。有上述情形的，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。

## 二、专业技术岗（教学、科研）教授岗位职责

### （一）教学工作职责

1. 积极承担教学任务，每年至少为本科生讲授一门以上课程，教学质量达到校主管部门的要求。

2. 研究生导师指导研究生应服从学校统一安排，博士点学科的非博士生导师应协助博士生导师指导博士研究生；硕士点学科的教师应独立指导硕士研究生；培养质量达到要求。

3. 积极承担专业、学科建设任务。

4. 积极承担主管部门安排的其他人才培养任务。

### （二）研究工作职责

5. 积极申报省级以上教学改革和科学研究课题。

6. 按期完成立项课题的研究工作，在科研促进教学工作中发挥骨干作用。

7. 跟踪学科发展前沿，制定专业或学科发展规划，在专业和学科建设中发挥骨干作用。

8. 积极进行科技成果登记、申请发明专利、申报评奖、发表高水平论文或有学术价值的著作。

### （三）其他工作职责

9. 积极承担教学团队建设、科技创新团队建设任务，在教学或科学研究等方面指导本学科其他教师。

10. 积极承担申报博士点、硕士点和省级以上重点学科、工程中心、实验教学示范中心、重点实验室等工作任务。

11. 聘期内做学术报告2次以上（校内至少1次），每年参加国内外学术会议1次以上。

12. 积极主动承担指导学生科技创新、社会服务工作，完成单位交办的其他工作。

### **三、其他岗位职责**

管理岗位、其他专业技术岗位、工勤技能岗位及五级以下专业技术（教学、科研）岗位职责由学校直属各单位结合本单位实际另行制定，报人事处备案。

# 辽宁科技大学专业技术岗位职务评聘条例

## 第一章 总 则

**第一条** 为进一步规范专业技术职务评聘工作，建设具有良好思想政治素质和业务素质的教师队伍，根据《中华人民共和国教师法》和辽宁省职务评聘有关政策，结合我校实际，特制定本条例。

**第二条** 本条例适用于全校晋升教师系列职务的岗位，包括理论教学、实验教学、实践教学、科研为主型等岗位教师晋升教师系列专业技术职务。思想政治理论课教师、辅导员、科技（产业）开发、其他专业技术岗位的职务晋升按辽宁省相关文件的评审标准执行，但晋升高级职务的学历、资历条件应同时满足本条例要求。

**第三条** 专业技术岗位（教学、科研）职务分为教授、副教授、讲师、助教。教授为正高级职务、副教授为副高级职务，讲师为中级职务，助教为初级职务。

## 第二章 评聘条件

**第四条** 思想政治条件与职业道德要求

（一）满足“岗位基本要求”。

（二）有下列情况之一者，延迟或不能晋升专业技术职务：

1. 违反国家法律、法规和党的政策、纪律者。
2. 工作严重失职造成重大责任事故或经济损失者。
3. 受到党内严重警告以上或行政记大过以上处分在处分期内者。
4. 违反工作纪律，有违师德规范，造成恶劣影响者。
5. 无故不接受工作任务，不履行岗位职责，年度考核不合格者。
6. 违背学术规范，谎报学历、资历、业绩或剽窃他人成果等弄虚作假者。
7. 有其他严重的违纪、违法行为者。

## **第五条 学历、资历条件**

(一) 晋升教授职务应具备下列条件之一:

1. 具有博士学位，任副高级职务五年以上。
2. 具有硕士学位，获得硕士学位满五年，同时任副高级职务五年以上。
3. 具有大学本科学历（具有学士学位），任副高级职务七年以上。

(二) 晋升副教授职务应具备下列条件之一:

1. 博士研究生毕业后从事专业技术工作两年以上。
2. 具有硕士学位，任中级职务五年以上。
3. 具有大学本科学历（具有学士学位），任中级职务六年以上。

(三) 晋升讲师职务应具备下列条件之一:

1. 硕士研究生毕业后从事专业技术工作二年以上。
2. 获硕士学位，任初级职务四年以上。

(四) 1999年1月1日以后参加工作的教师，任初级、中级职务年限超过晋升上级职务要求的最低年限2倍仍不满足晋升要求，不能继续受聘专业技术岗（教学、科研）。

## **第六条 任职能力要求**

(一) 进修培训要求

受聘专业技术岗的教师应根据工作需要不断提高理论水平、教学与研究水平和综合工作能力。任现职以来需完成国家、省和学校所规定的培训任务及其他继续教育任务，达到规定要求。

1. 晋升教授职务：任现职以来具有一年以上继续教育经历并取得相应证书，或出国研修、参加国内访问学者研修或进修培训半年以上并取得合格证书，或出席过国际学术会议并在大会上宣读论文，或会议论文被SCI（科学引文索引）、SSCI（社会科学引文索引）、EI（工程索引）检索。

2. 晋升副教授职务：任现职以来具有一年以上继续教育经历并取得相应证书，或出国研修、参加国内访问学者研修或进修培训半年以上并取得合格证书，或出席过国际、国内二级学会以上学术会议并发表论文。

3. 晋升讲师职务：自然学科教师下厂（实验室）实习半年以上，具有一定的实践能力，社会学科教师进行社会调查、下厂或调查结束后撰写总结报告。总结报告具有一定的理论水平或应用价值经学院教授委员会鉴定通过。

## （二）专业理论知识要求

1. 晋升教授职务，**应**具有本学科广博、坚实的理论基础和专业基础，具有较高的理论研究水平，能及时掌握国内外本学科及相关学科的发展动态，有稳定的研究方向和系统的研究成果，具有较高的学术造诣，具有提出本学科新的研究方向和开拓新研究领域的能力。

2. 晋升副教授职务，应具有本学科系统而坚实的理论基础，比较丰富的教学、科研实践经验和较强的教学、科研能力，能及时掌握本学科的发展动态，不断拓宽知识面，不断更新知识结构。

3. 晋升讲师职务，应对本学科的基础理论有较为系统的了解和掌握，具有一定的教学、科研工作经验和能力，能掌握本学科的发展动态。

4. 晋升助教职务，应熟悉、掌握本学科的基础理论，具有一定的教学、科研工作能力，能了解本学科的发展动态。

## （三）外语、计算机要求

1. 熟练掌握一门外语。晋升高级职务需取得全国职称外语高级考试合格证书或符合省厅规定的免试条件。

2. 通过计算机应用能力考试。晋升高级职务需取得辽宁省职称计算机两个模块考试合格证书或符合省厅规定的免试条件。晋升中级职务需取得辽宁省职称计算机一个模块考试合格证书或符合省厅规定的免试条件。

## 第七条 教学条件

### （一）授课要求

1. 晋升教授、副教授职务，近四年应系统地承担过两门以上本专科、留学生或研究生课程的讲授工作。近四年，专业课和专业基础课教师每年一般应承担本科毕业设计（论文）的指导工作，公共课和基础课的理论课教师每年一般应承担一门大合班课（三个以上自然班），且教学效果良好。

2. 晋升讲师职务，应承担本专科、留学生或研究生课程的授课任务，教学效果良好。能组织课堂讨论，组织指导社会调查、实习、指导毕业论文等。

3. 晋升助教职务，应承担课程的辅导、答疑、批改作业及讲授部分章节课或一门课等工作，协助指导课堂讨论、实习、毕业论文、毕业设计及班主任工作等。

4. 科研为主型岗教师授课视情况减免。

### （二）教学工作量及建设工作

任现职以来年均教学工作量不低于本单位同类同级别人员的 70%，主持国家级科研、教改和建设项目工作的教师教学工作量可适当减少。积极承担专业建设、课程建设、教材建设、实验室建设等工作。

### （三）教学质量

1. 教师在职务晋升评聘中实行师德考核不合格一票否决制度和教学责任事故一票否决制度。

2. 近四年来每学期教学质量考核应为合格以上。

3. 教学内容具有科学性和先进性，能反映本学科领域国内外最新成果。

4. 坚持教学思想、教学内容和教学方法的更新和改革，能根据学科和学生特点因材施教，有自己的教学风格和特色。

### （四）教学指导

1. 晋升教授、副教授职务，应承担指导助教、讲师等“传帮带”工作或指导、协助指导研究生的工作。

2. 二级学科硕士点单位的教师晋升教授一般应具有硕士研究生导师资格，且实际招收指导硕士研究生达到培养质量要求。

## **第八条 科研条件**

为更好地体现注重学术水平，促进学科平衡和更多的优秀人才破格而出，在职务评聘过程中，着重考察申报人员的能力、水平和工作实绩。在申报人员满足各项条件所规定的最低数量及质量要求前提下，重视研究成果的系统性、科研领域的前瞻性、研究方向的稳定性，把获得国家（省、部）级奖项、承担重大纵向科研课题、发表高水平论文以及对我校学科建设的贡献等作为优先考核指标。即在满足最低数量和质量要求前提下，先看成果水平，水平相同时再看成果数量。

### **（一）晋升教授职务**

任现职以来在外文学术期刊或中文核心期刊发表第一作者论文 4 篇以上，其中至少有 1 篇被 SCI、SSCI、EI、CSSCI（中国社会科学引文索引）检索。同时具备下列成果两项以上，其中科研为主型、教学科研型教师至少具备一项科研成果（奇数项成果），教学为主型教师至少具备一项教学成果（偶数项成果）：

1. 获得国家级、省级科技成果奖励（国家级奖励排名前五，省级奖励排名前三；合作项目获奖总名次在前述名次内或校内排名前二）。

2. 获得国家级、省级教学成果奖励（国家级奖励排名前五，省级一等奖排名前三，二等奖、三等奖排名前二；合作项目获奖总名次在前述名次内或校内排名前二），或获省教育科学规划优秀成果二等奖以上奖励（排名前二）。

3. 主持省级以上科研项目。

4. 主持省级以上教改项目。

5. 发表的第一作者期刊论文 SCI、SSCI 他引次数单篇五年累计大于 10。或出版与从事专业一致的专著，或外语教师作为第一译者出版译著。

6. 作为第一主编出版省级以上规划教材，或作为第一主编出版的教材获省级以上优秀教材奖励。

7. 与本人学科方向一致的已授权国家发明专利第一发明人。

或者美术、动画、设计类教师创作作品在文化部、中国文学艺术界联合会和中国文联各艺术家协会主办的综合性大展（如全国美术作品展览）参展或在其主办的单项大展（如全国青年美术作品展览）获得三等奖以上奖励，或参加省美术家协会主办的美术作品展览获二等奖以上奖励，或正式出版过作品集（不少于 30 幅个人作品），或在 CSSCI 收录的专业期刊发表美术、设计作品 3 幅以上。

或者表演专业教师本人在国家级、省级专业比赛中获三等奖以上奖励，或由省文化厅、省音乐家协会批准举办过个人独唱、独奏、作品音乐会，或正式出版过个人独唱、独奏、作品音像制品。

或者体育教师本人在省运动会以上比赛中获奖（前三名 1 次以上，前八名 2 次以上），或在全国单项比赛中获奖（前三名 2 次以上，前八名 3 次以上）。

8. 获得全国多媒体课件大赛（微课教学比赛）三等奖以上奖励，或省多媒体课件大赛（微课教学比赛）二等奖以上奖励 3 次以上。

9. 作为负责人所承担的项目被学校计提管理费 10 万元以上（数据由财务处提供）；或主持市级科研项目（或主持横向科研，工科经费 30 万元以上，理科经费 20 万元以上，其它学科经费 10 万元以上）且参与省级以上科研项目（国家级排名前五、省级排名前三）2 项以上。

10. 主持校级教改项目，且参与省级以上教改项目（国家级排名前五、省级排名前三）2 项以上。



或者近 4 年获校教学质量优秀奖 1 次以上，且每学期学生评教学院排名前 10%。

或者承担考研公共课辅导 4 年以上，教学效果好，考研合格率有明显提高。

或者作为首席指导教师指导学生在全国大学生比赛中获得国家级一等奖或获省级一等奖以上奖励 3 次以上。

或者表演专业教师作为首席指导教师指导学生在国家级、省级专业比赛中获三等奖以上奖励，或由省文化厅、省音乐家协会批准举办过个人独唱、独奏、作品音乐会，或正式出版过个人独唱、独奏、作品音像制品。

或者体育教师作为教练员指导学生在省运动会、全国大学生运动会以上比赛中获奖（前三名 1 次以上，前八名 2 次以上），或在全国单项比赛、全国大学生单项比赛中获奖（前三名 2 次以上，前八名 3 次以上），或在省大学生运动会中获第一名 2 次以上。

## （二）晋升副教授职务

任现职以来在外文学术期刊或中文核心期刊发表第一作者论文 2 篇以上，其中至少有一篇被 SCI、SSCI、EI、CSSCI 检索。同时具备下列成果两项以上，其中科研为主型、教学科研型教师至少具备一项科研成果（奇数项成果），教学为主型教师至少具备一项教学成果（偶数项成果）：

1. 获得市级以上科技成果奖励（国家级奖励有证书，省级奖励排名前五，市级奖励排名前三）或市级以上文化艺术奖。

2. 获省级以上教学成果奖励（国家级奖励有证书，省级奖励排名前五）或省教育科学规划优秀成果三等奖以上奖励（排名前三）或校级教学成果二等奖以上奖励（排名前二）。

3. 主持市（校）级以上科研项目。

4. 主持校级以上教改项目。

5. 发表的第一作者期刊论文 SCI、SSCI 他引次数单篇五年累计大于 5。或者参编、参译出版专业著作（本人编写、翻译字数不少于 10 万字）。

6. 参编出版省级以上规划教材（本人独立完成一章以上或编写字数不少于 10 万字），或学校批准使用的校级特色教材的主编或副主编。

7. 与本人学科方向一致的已授权国家专利发明人（发明专利排名前二，实用新型、外观设计、软件登记排名第一）。

或者美术、动画、设计类教师参加全国或省美术家协会主办的美术（设计）作品展览获优秀奖以上奖励。

或者表演专业教师本人在省级专业比赛中获优秀奖以上奖励。

或者体育教师本人在省运动会以上比赛中获前八名，或在全国单项比赛中获得前八名，或在省单项比赛中获第一名 1 次或前三名 2 次以上。

8. 获省级以上多媒体课件大赛（微课教学比赛）三等奖以上奖励，或校青年教师课堂教学大赛（校实践教学大赛、校多媒体课件大赛、校教案大赛）一等奖 1 次或二等奖 2 次以上。

9. 主持横向科研（工科经费 15 万元以上，其他学科经费 8 万以上），或参与省级以上科研项目（省级排名前五）2 项以上。

10. 参与省级以上教改项目（省级排名前五）2 项以上。

或者近 4 年获校级教学质量优秀奖 1 次以上或院级教学质量奖 2 次以上，且每学期学生评教学院排名前 30%。

或者作为首席指导教师指导学生在全国大学生比赛中获得省级三等奖以上奖励。

或者表演专业教师作为首席指导教师指导学生在省级专业比赛中获优秀奖以上奖励。

或者体育教师作为教练员指导学生在省运动会、全国大学生运动会以上比赛中获前八名，或在全国单项比赛、全国大学生单项比赛中获得前八

名，或在省单项比赛、省大学生运动会比赛中获第一名 1 次或前三名 2 次以上。

### （三）晋升讲师职务

任现职以来在正式刊物上发表第一作者论文 2 篇以上，其中至少有 1 篇发表在外文学术期刊或中文核心期刊。同时具备下列成果两项以上，其中科研为主型、教学科研型教师至少具备一项科研成果（奇数项成果），教学为主型教师至少具备一项教学成果（偶数项成果）：

1. 获市级以上科技成果奖励或校优秀科技奖。
2. 获得校级以上教学成果奖励。
3. 在外文学术期刊或中文核心期刊发表第一作者论文被 SCI、SSCI、EI、CSSCI 检索 1 篇以上。或者参编、参译出版专业著作。
4. 参编出版省级以上规划教材或学校批准使用的校级特色教材。
5. 与本人学科方向一致的已授权国家专利（发明专利、实用新型、外观设计、软件登记）发明人。
6. 在校级以上多媒体课件大赛（微课教学比赛）或校青年教师课堂教学大赛（校实践教学大赛、校多媒体课件大赛、校教案大赛）获奖。
7. 主持横向科研项目（经费 5 万元以上），或参与科研项目 2 项以上。
8. 参与校级以上教改项目 2 项以上。

或者获院级教学质量奖 1 次以上或每学期学生评教学院排名前 50%。

或者作为指导教师成员指导学生在全国大学生比赛中获得省级三等奖以上奖励。

或者表演专业教师作为指导教师成员指导学生在省级专业比赛中获优秀奖以上奖励。

或者体育教师作为教练组成员指导学生在省运动会、全国大学生运动会以上比赛中获前八名，或在全国单项比赛、全国大学生单项比赛中获得

前八名，或在省单项比赛、省大学生运动会比赛中获第一名 1 次或前三名 2 次以上。

### **第九条 破格晋升条件**

为了加快人才培养，不拘一格选拔人才，正确引导专业技术人员潜心钻研，刻苦攻关，多做贡献，多出高水平成果，促进学科专业快速发展，对确有真才实学，业绩显著，贡献突出的专业技术人员，经外语、计算机考试合格，年度考核、聘期考核合格以上，可破格申报评审：

#### **（一）破格晋升教授职务**

任现职以来具备下列成果之一：

1. 获得国家级科技成果奖励（一等奖排名前五，二等奖排名前三，或合作校内排名前二），或国家级教学成果奖励排名前三。

2. 获得省级科技成果奖励（一等奖排名前二或合作校内第一名，二等奖负责人），或省级教学成果一等奖负责人，或省级以上文化艺术奖励。

3. 主持完成国家级重大重点项目，或主持国家自然科学基金（国家社会科学基金）面上项目 2 项以上。

4. 在国内外有重要影响的权威期刊发表第一作者论文被 SCI、SSCI、EI、CSSCI 检索 6 篇以上，经校学术委员会评议达到破格晋升教授水平。

5. 艺术设计类教师在全国美术展获优秀以上奖励或在全国青年美术展获一等奖或在全国美术家协会主办的专题展获一等奖。

6. 艺术类教师获文化部和中央电视台共同举办的专业赛事优秀奖以上奖励，或由省文化厅组织推荐参加全国以上专业比赛获奖。

7. 近 4 年年均主持科研教改研究经费 50 万元以上。

8. 公共课、基础课教师及教学为主型教师，任现职以来获校教学质量优秀 3 次以上，获校级以上师德标兵（师德模范）1 次以上，潜心教学，师德高尚，教学效果优秀，教学业绩和育人工作表现突出，同行公认，深受学生喜爱。（由校学术委员会认定）

## （二）破格晋升副教授职务

### 任现职以来具备下列成果之一：

1. 获市级科技进步一等奖以上奖励排名第一，或市级以上文化艺术奖励。
2. 主持国家级科研项目，或主持省级科研项目 2 项以上。
3. 在国内外有重要影响的权威期刊发表第一作者论文被 SCI、SSCI、EI、CSSCI 检索 4 篇以上，经校学术委员会评议达到破格晋升副教授水平。
4. 艺术设计类教师在全国青年美术展获优秀奖以上奖励或在全国美术家协会主办的专题展获优秀奖以上奖励或在省美术家协会主办的专题展中获三等以上奖励。
5. 艺术类教师在省文化厅和省音乐家协会举办的专业赛事获一等奖以上奖励，或由省文化厅组织推荐参加全国以上专业比赛。
6. 近 4 年年均主持科研教改研究经费 25 万元以上。
7. 公共课、基础课教师及教学为主型教师，任现职以来获校教学质量优秀 2 次以上，获校级以上师德标兵（师德模范）1 次以上，潜心教学，师德高尚，教学效果好，教学业绩和育人工作表现突出，同行公认，深受学生喜爱。

## 第三章 评审组织和评审程序

**第十条** 思想道德与工作表现评议委员会对晋升人进行综合评议，评议内容包括：政治思想、职业道德、教书育人、工作态度、教学质量、工作量大小等方面，将评议合格人员向本单位教授委员会推荐。院（部）级教授委员会负责评议晋升人员的学术水平，向校专业技术职务评聘委员会排序推荐教授人选及破格晋升人选，将评议通过的副教授、讲师、助教人选报人事处审核。

**第十一条** 专业技术职务考核评聘委员会召开评聘会议出席人数达到或超过全体成员的三分之二方可开会。

专业技术职务评聘委员会对被评审人的评审意见，应当在充分讨论的基础上，经无记名投票表决，赞成票数达到或超过到会成员的三分之二为通过。

专业技术职务评聘委员会成员为被评审人或其配偶、直系亲属时应当回避。

# 辽宁科技大学专业技术岗位聘用条件

工作人员聘用到专业技术岗位需满足相应岗位的聘用条件。

## 一、专业技术三级岗位聘用条件

1. 已聘用正高级专业技术岗，且担任正高级专业技术职务5年以上。
2. 三级教授一般应为学科或学术带头人，有稳定的学术研究方向和学科团队。
  3. 满足“岗位基本要求”，年度及聘期考核合格以上。
  4. 任正高级职务以来，符合下列条件之一：
    - (1) 符合二级岗评聘条件。
    - (2) 国家级科技成果奖励主要获奖人（排名前五，合作项目获奖总排名在前述名次内或校内排名前二）。
    - (3) 国家级教学成果奖励主要获奖人（排名前五，合作项目获奖总排名在前述名次内或校内排名前二）。
    - (4) 省级科技成果奖励三等奖以上获得者（一等奖排名前三，二等奖排名前二，三等奖排名第一，合作项目获奖总排名在前述名次内或校内第一名）。
    - (5) 省级教学成果二等奖以上获得者（一等奖排名前二，二等奖排名第一）。
    - (6) 以第一作者在期刊上发表的学术论文被SCI、SSCI、EI收录6篇以上；或以第一作者在期刊上发表的学术论文被SCI、SSCI、EI收录论文检索折算值与发明专利折算值（见岗位绩效工资发放办法）之和 $\geq 35$ ，其中期刊论文3篇以上。
    - (7) 作为课题负责人承担国家级研究项目或省部级以上项目立项折算值（见岗位绩效工资发放办法） $\geq 18$ ；或作为项目负责人累计到校研究经

费工科类 120 万元以上，理管类 60 万元以上，其他学科 30 万元以上。

(8) 在学校学科发展、教育教学质量提高、科学研究、技术开发、科技创新、科技成果转化、社会科学创新发展、文学艺术繁荣、教育管理研究等方面取得重大成就，做出突出贡献，创造出显著的经济效益和社会效益。

(9) 基本符合上述(1) — (8) 中的条件之一，担任正高级专业技术职务 10 年以上(或担任正处级实职 10 年以上同时担任正高级专业技术职务 6 年以上)，且距规定退休年龄不足一个聘期。

## **二、专业技术五级岗位聘用条件**

1. 已聘用在专业技术六级岗位，且在专业技术六级岗位任职 2 年以上。
2. 满足“岗位基本要求”，年度及聘期考核合格以上。
3. 工作业绩符合下列条件之一：

(1) 近 4 年业绩成果满足本单位专业技术五级岗位聘期考核要求。

(2) 近 4 年工作量饱满，工作积极肯干，受聘专业技术六级岗位以来年度考核优秀 1 次以上或任副高级职务以来年度考核优秀 2 次以上或任副高级职务以来获校优秀教师、优秀教育工作者、优秀共产党员、优秀党务工作者、校优秀(青年)科技工作者、校教学质量优秀 1 次以上，且距规定退休年龄不足一个聘期。

## **三、专业技术六级岗位聘用条件**

1. 已聘用在专业技术七级岗位，且在专业技术七级岗位任职 3 年以上。
2. 满足“岗位基本要求”，年度及聘期考核合格以上。
3. 工作业绩符合下列条件之一：

(1) 近 4 年业绩成果满足本单位专业技术六级岗位聘期考核要求。

(2) 近 4 年工作量饱满，工作积极肯干，任副高级职务以来年度考核优秀 1 次以上，且距规定退休年龄不足一个聘期。



#### **四、专业技术八级岗位聘用条件**

1. 已聘用在专业技术九级岗位，且在专业技术九级岗位任职 2 年以上。
2. 满足“岗位基本要求”，年度及聘期考核合格以上。
3. 工作业绩符合下列条件之一：
  - (1) 近 4 年业绩成果满足本单位专业技术八级岗位聘期考核要求。
  - (2) 近 4 年工作量饱满，工作积极肯干，得到单位领导和同事的一致好评，且距规定退休年龄不足一个聘期。

#### **五、专业技术九级岗位聘用条件**

1. 已聘用在专业技术十级岗位，且在专业技术十级岗位任职 3 年以上。
2. 满足“岗位基本要求”，年度及聘期考核合格以上。

#### **六、专业技术十一级岗位聘用条件**

1. 已聘用在专业技术十二级岗位，且在专业技术十二级岗位任职 3 年以上。
2. 满足“岗位基本要求”，年度及聘期考核合格以上。

# 辽宁科技大学普通管理岗位聘用条件

工作人员聘用到管理岗位需同时满足岗位聘用的“基本条件”，各级管理岗位对应的“任职及年限要求”和“业务条件”。

## 一、基本条件

(一) 满足“岗位基本要求”。

(二) 一般应具有大学专科以上文化程度，其中六级以上管理岗位一般应具有大学本科以上文化程度。

(三) 符合相应岗位的政治面貌及所需的业务能力等要求。

(四) 任职年限内年度考核均为合格以上，工作表现良好，其中六级以上管理岗位，应工作表现优秀，业绩突出。

## 二、任职及年限要求

1. 受聘到五级一级管理岗位需在五级管理岗位或正高级专业技术岗位工作8年以上。

2. 受聘到五级管理岗位需符合下列任职及年限要求之一：

(1) 担任正高级专业技术职务。

(2) 在六级领导管理岗位工作8年以上。

(3) 在六级管理岗位（或副高级专业技术岗位）工作8年以上并且在七级以上领导管理岗位工作8年以上，同时距规定退休年龄不足一个聘期。

3. 聘用到六级一级管理岗位需在六级管理岗位或副高级专业技术岗位工作8年以上。

4. 聘用到六级管理岗位需符合下列任职及年限要求之一：

(1) 担任副高级专业技术职务。

(2) 在七级领导管理岗位工作8年以上。

(3) 在七级管理岗位工作8年以上，并且距规定退休年龄不足一个聘

期。

(4) 在七级管理岗位工作 4 年以上并且在中级专业技术岗位工作 12 年以上，同时距规定退休年龄不足一个聘期。

5. 聘用到七级一级管理岗位需在七级管理岗位工作 8 年以上，或在七级管理岗位工作 4 年以上并且在中级专业技术岗位工作 12 年以上。

6. 聘用到七级管理岗位需符合下列任职及年限要求之一：

(1) 在八级管理岗位或中级专业技术岗位工作 6 年以上。

(2) 在八级管理岗位或中级专业技术岗位工作 3 年以上，并且距规定退休年龄不足一个聘期。

7. 聘用到八级管理岗位需符合下列任职及年限要求之一：

(1) 担任中级专业技术职务。

(2) 在九级管理岗位或初级专业技术岗位工作 3 年以上。

8. 聘用到九级管理岗位需符合下列任职及年限要求之一：

(1) 担任初级专业技术职务。

(2) 在十级管理岗位或员级专业技术岗位工作 2 年以上。

### **三、业务条件**

聘用到五级一级、五级、六级一级、六级、七级一级管理岗位需满足以下业务条件：

(1) 任现职以来年度考核优秀（获校级以上荣誉称号）2 次以上（距规定退休年龄不足一个聘期的 1 次以上）。

(2) 思想道德高尚，工作表现优秀，业绩突出，为学校的发展建设做出突出贡献。

# 辽宁科技大学工勤技能岗位聘用条件

工作人员聘用到工勤技能岗位需同时满足“岗位基本要求”和相应岗位的技术资格及任职年限要求。

## 一、满足“岗位基本要求”

## 二、技术资格及任职年限要求

### （一）一级、二级工勤技能岗聘用条件

1. 受聘一级、二级工勤技能岗位的人员，需在本工种下一级岗位工作满 5 年以上；并分别获得辽宁省人事厅或辽宁省人力资源与社会保障厅颁发的高级技师、技师技术资格证。

2. 获得技师、高级技师资格的工种与所聘用的岗位要基本一致；否则，原则上曾在获得资格的工种上工作满 15 年，同时年龄距退休不足 2 年。

### （二）三级工勤技能岗聘用条件

1. 受聘三级工勤技能岗位工作人员，需在本工种下一级岗位工作满 5 年以上；并获得辽宁省人事厅或辽宁省人力资源与社会保障厅颁发的高级工技术资格。

2. 获得高级工技术资格的工种与所聘用的岗位要基本一致或相近，否则，原则上曾在获得资格的工种上工作满 10 年或年龄距退休不足 2 年。

### （三）四级工勤技能岗聘用条件

1. 受聘四级工勤技能岗位工作人员，需在本工种下一级岗位工作满 5 年以上；并获得辽宁省人事厅或辽宁省人力资源与社会保障厅颁发的中级工技术资格。

2. 获得中级工技术资格的工种与所聘用的岗位要基本一致或相近，否则，原则上曾在获得资格的工种上工作满 5 年或年龄距退休不足 2 年。

### （四）五级工勤技能岗聘用条件

试用期满，获得初级工技术资格，可聘到五级工勤技能岗。

# 辽宁科技大学岗位聘用办法

根据人事部关于印发《事业单位岗位设置管理试行办法》的通知（国人部发〔2006〕70号）、人事部关于印发《〈事业单位岗位设置管理试行办法〉实施意见》的通知（国人部发〔2006〕87号）、辽宁省委组织部、辽宁省人事厅《辽宁省事业单位岗位设置管理实施意见》（辽人发〔2008〕15号）、《关于全省事业单位实施岗位设置管理有关问题的处理意见》（辽人发〔2008〕16号）、辽宁省人力资源和社会保障厅、辽宁省教育厅《关于辽宁省高等学校岗位设置管理实施办法的通知》（辽人社发〔2009〕22号）及有关规定，依据辽宁科技大学岗位设置管理办法，全面实行岗位聘用制度。

## 一、指导思想和基本原则

分类指导、分级管理、竞争上岗、按岗聘用、岗变薪变，建立职务能上能下，待遇能高能低，人员能进能出的用人机制；通过规范程序，健全机制，建立科学有效的考核评价体系，使岗位聘用制度得到有效实施。

## 二、组织机构及职能

### 1. 校岗位设置管理及聘用工作领导小组

学校成立岗位设置管理及聘用工作领导小组，成员由学校党委委员及相关单位领导组成。主要职责：负责制定岗位设置方案及岗位聘用相关政策，核定各单位岗位数额，解决聘用过程中的特殊问题。

领导小组下设办公室，挂靠在人事处，负责岗位聘用及考核的日常组织管理工作。

### 2. 校专业技术岗考核评聘委员会

学校成立校专业技术岗考核评聘委员会，成员由学校领导、相关单位领导及教授组成（具体人选每年由省人社厅从专家库中抽选）。评聘委员会成员应具有正高级专业技术职务同时具备以下条件：

（1）遵守国家宪法和法律、法规，具备良好的政治思想修养、科学品

德和职业道德。

(2) 长期从事本专业工作，具有丰富的实践工作经验。

(3) 学术造诣深，熟悉本专业的国内外最新技术现状和理论研究动态，是本单位、本系统的专业技术骨干。

(4) 能正确掌握和认真执行国家、省及我校有关专业技术岗位考核评聘工作的政策。

(5) 热心考核评聘工作，遵守考核评聘纪律，作风正派，办事公道，坚持原则，责任心强，身体健康，不徇私情。

校专业技术岗考核评聘委员会主要职责：考核、评聘专业技术岗四级以上岗位，向省推荐晋升专业技术二级岗位人选，评聘使用竞争性指标的专业技术岗七级岗位，其他需要校专业技术岗考核评聘委员会考核评聘的岗位。

### 3. 校普通管理岗及其他专业技术岗考核评聘委员会

学校成立普通管理岗及其他专业技术岗考核评聘委员会，成员由校领导及相关单位领导组成。主要职责：审定普通管理岗、其他专业技术岗的具体设岗方案，考核、评聘普通管理岗、其他专业技术岗各级岗位，向校专业技术岗评聘委员会推荐晋升专业技术四级以上岗位人选。

### 4. 校工勤技能岗考核评聘委员会

学校成立工勤技能岗考核评聘委员会，成员由校领导、相关单位领导组成。主要职责：负责工勤技能岗位的设岗方案制定，评聘工勤技能岗一、二、三、四级岗位。

### 5. 基层单位思想道德与工作表现评议委员会

各基层单位成立思想道德与工作表现评议委员会，成员 7 至 15 人。教学单位评议组组长由院（部）书记担任，成员由本部门领导班子成员、系（教研室）主任等组成。主要职责：对本部门申报岗位晋升、岗位竞聘人员或聘期考核人员进行“岗位基本要求”综合评议，评议内容包括：政治

思想、职业道德、教书育人、工作态度、教学质量、工作量大小等方面，将评议合格人员（合格以上票数达到或超过三分之二为合格）向本单位教授委员会或校相应（考核）评聘委员会推荐。

## 6. 院（部）教授委员会

按规定条件和程序组建院（部）教授委员会。

### （1）院（部）教授委员会人员组成及入选条件

院（部）教授委员会人数 9 至 21 人，设主任 1 人（由院长或部主任担任）。

成员应为本单位教授中的骨干，教授数量较少的单位可聘任本单位副教授骨干或从校外聘请相关学科的教授或副教授；正高级职务人数一般不少于 50%。

入选条件可参考校专业技术岗考核评聘委员会成员入选条件。

成员一般应分布在本单位不同的学科专业。

### （2）推荐程序

学院（部）召开全体教职工大会，公布院（部）教授委员会成员入选条件和拟选人数。

通过个人自荐、基层推荐或班子推荐，确定成员候选人预备人选。

学院（部）班子对候选人预备人选的思想和工作表现进行审查并充分听取教职工意见后，按不少于应选人数 20% 的差额确定候选人名单。

### （3）选举程序

学院（部）召开全体教职工大会，参会教职工必须达到应到会教职工数的五分之四。

候选人得赞成票超过实到会教师数的半数，始得当选；如果得赞成票超过半数的候选人多于应选名额，以得票多少为序，依次取足名额；如果得赞成票超过半数的候选人少于应选名额，不足名额可在未超过半数的候选人中重新选举。

院（部）教授委员会主要职责：负责制定本单位的岗位设置管理及聘用的具体方案，评议申报人员的学术水平，考核本单位各级专业技术岗位，向学校排序推荐申报晋升四级以上岗位、使用竞争性指标晋升七级岗位人选（同意票数达到或超三分之二者予以推荐），评聘专业技术岗五级及以下岗位。

### 三、公开招聘

学校新聘用事业单位工作人员，面向社会公开招聘。但是，国家政策安置、按照人事管理权限由上级任命、涉密岗位等人员除外。

公开招聘事业单位工作人员依照《事业单位人事管理条例》和上级有关文件规定，按照下列程序进行：

- （一）制定公开招聘方案；
- （二）公布招聘岗位、资格条件等招聘信息；
- （三）审查应聘人员资格条件；
- （四）考试、考察；
- （五）体检；
- （六）公示拟聘人员名单；
- （七）订立聘用合同，办理聘用手续。

### 四、竞争上岗

学校内部产生岗位人选，需要竞聘上岗的，按照下列程序进行：

- （一）制定竞聘上岗方案；
  - （二）在本单位公布竞聘岗位、资格条件、聘期等信息；
  - （三）应聘人员提出申请，填写《辽宁科技大学岗位聘用申报表》，并根据需要将相关材料提交本单位；
  - （四）审查竞聘人员资格条件；
  - （五）考评；
1. 专业技术岗（教学、科研）



(1) 通过基层单位思想道德及工作表现评议委员会的评议。

(2) 提交基层单位教授委员会评聘（或推荐）。

(3) 校专业技术岗评聘委员会评聘。

## 2. 普通管理岗及其他专业技术岗

由本单位（学校直属单位）考核推荐，对非晋升人员由人事处审定，对晋升人员提交校普通管理岗及其他专业技术岗评聘委员会评聘。

## 3. 工勤技能岗

由本单位（学校直属单位）考核推荐，对非晋升人员由人事处审定，对晋升人员提交校工勤技能岗评聘委员会评聘。

(六) 在本单位公示拟聘人员名单；

(七) 办理聘任手续。

学校工作人员可以按照有关规定进行交流。

## 五、相关规定

### (一) 关于部分人员岗位类别的确定

除上级文件允许的岗位外，事业单位工作人员原则上不能同时在两类岗位上聘用。

校级领导如具有正高级专业技术职务，可聘用到专业技术岗位的三级岗位，如符合专业技术岗位的二级岗位聘用条件，可申报二级岗位。

教学单位的院长（部主任）、副院长（副主任）、书记、副书记按专业技术岗聘用，原来按管理岗聘用的，可转为专业技术岗或暂按管理岗聘用。

机关管理岗上的正处级干部，如具有正高级专业技术职务，首次聘用可聘用到专业技术岗位的四级岗位。

主管学生工作的副书记、学生主管、分团委书记、专职辅导员按教师岗位聘用。主管学生工作的副书记原来按管理岗聘用的，可以继续按管理岗聘用。

在其他专业技术岗位又具有管理职能的人员，首次聘用可以选择按管

理岗聘用或按其他专业技术岗聘用。

岗位类别确定后，除因聘用岗位发生变化，所选定的聘用岗位类别不再改变。

## （二）关于三类岗位人员转岗聘用问题

1. 专业技术岗四级以上可转聘到五级及以下管理岗位；专业技术岗五级至七级可转聘到六级及以下管理岗位；专业技术岗八级至十级可转聘到八级及以下管理岗位；专业技术岗位十一级、十二级可转聘到九级及以下管理岗位。

2. 工勤技能岗位人员转聘到管理岗位和专业技术岗位的，应满足岗位要求的学历等各种基本条件，同时距退休在 5 年以上，工勤技能岗位三级及以上人员（或具有初级以上专业技术资格）可转聘到九级普通管理岗位，工勤技能岗位四级人员可转聘到十级普通管理岗位。

转岗聘用，在岗位有空缺的情况下，按规定条件和程序，经有关部门核准后进行。

3. 转岗聘用的次年，符合新聘岗位上级聘用条件的可以参加竞聘。

## （三）新晋升职务及新入校人员岗位等级的确定

1. 专业技术岗新晋升职务的人员，岗位等级确定为本层级最低等级。

2. 新入校不具有专业技术职务资格人员，博士研究生见习期满考核合格可聘用到十级岗位；硕士研究生见习期满考核合格可聘用到十二级岗位。

3. 新入校具有专业技术职务资格人员，按照学校相应专业技术职务评聘条件确定岗位等级。

4. 对引进的高层次人才，学校研究后确定岗位级别。

5. 新入校聘用到管理岗人员，博士研究生试用期结束考核合格可聘用到七级岗位；硕士研究生试用期结束考核合格可聘用到八级岗位；本科生试用期结束考核合格可聘用到九级岗位；专科生试用期结束考核合格可聘用到十级岗位。

#### （四）岗位聘期及任职年限的计算

岗位聘期为 4 年，对距规定退休年龄不足一个聘期的人员，岗位聘期到退休时间为止。

岗位任职年限计算至申报当年的年底。

#### （五）未聘待岗人员岗位等级的确定

未能竞聘上岗人员从未聘之日起进入校人才中心，未聘待岗人员在待岗期间，按照待岗前所聘的职务确定岗位等级，其中专业技术岗位人员确定本职务层级的最低等级。

### 六、解聘、辞聘

在受聘期间有下列情况之一者，学校予以解聘：

1. 违反《聘用合同书》有关条款者。
2. 一年连续旷工 15 个工作日或一年内累计旷工 30 个工作日者。
3. 被判处有期徒刑以上刑罚收监执行者。
4. 连续两个年度考核不合格者。
5. 未经学校同意出国或出国逾期不归者。
6. 严重扰乱单位工作秩序，使其单位工作不能正常进行者。
7. 严重违背学术道德、违反学术规范、剽窃他人成果者。
8. 失职、渎职，损害学校利益后果严重或影响极坏者。
9. 其他经学校研究确需解聘人员。

解聘应由聘用单位提出书面意见，按有关规定处理。解聘决定以书面形式通知本人，在解聘决定因被解聘者通讯地址不详或其他原因未能送达的情况下，学校相关职能部门将在校报和网上公布该决定。

受聘人员应严格履行岗位职责，确因个人原因，无法履行岗位职责的，可以提出辞聘，但需提前 1 个月通过所在单位向学校提交辞呈，经学校同意后办理相关手续。

# 辽宁科技大学专业技术岗位（教学、科研）考核办法

为加强专业技术岗位的聘用与聘后管理，明确岗位聘期内的基本工作目标，使聘用与聘后的考核管理机制更加科学、合理，根据国家有关文件精神，结合我校的实际情况，坚持以德为基础、以水平和贡献为主要职责内容，以强化梯队建设，倡导学术创新、不断激励员工积极性、主动性、创造性为导向，制定本考核办法。

专业技术岗位（教学、科研）进行年度考核和岗位聘期考核，对被考核人年度内或岗位聘期内符合“岗位基本要求”情况，完成“岗位职责任务”情况进行考核，确定考核结果。

聘用合同到期所进行的聘期考核按合同约定进行。

## 一、考核组织与考核程序

各教学单位成立考核与聘用工作领导小组，单位主要负责人任考核与聘用工作领导小组组长，具体组织实施本单位考核与聘用工作。考核程序如下：

1. 被考核人员按照岗位职责和有关要求对年度或岗位聘期内履职情况进行总结，在本部门进行述职。

2. 单位思想道德与工作表现评议委员会根据年度或岗位聘期内被考核人工作表现，对被考核人是否符合“岗位基本要求”提出考核意见。

3. 院（部）教授委员会对被考核人岗位聘期内完成业绩情况，按照学校或学院（部）制定的岗位聘期考核业务条件要求进行考核，提出考核意见。

4. 对拟定为年度考核优秀人员进行公示。

5. 将考核结果以书面形式通知被考核人，并由本人签署意见。

6. 被考核人对年度考核或岗位聘期考核结果有异议，可以按有关规定

申请复核和申诉。

## 二、考核内容

以专业技术岗位（教学、科研）的“岗位要求”、“岗位职责”和所承担的工作任务为基本依据，全面考核德、能、勤、绩、廉，重点考核工作实绩。

“德”主要考核遵守国家法律、法规和各项规章制度情况及师风师德。

“能”主要考核独立工作能力，组织指导能力，开拓创新能力，解决疑难问题能力，掌握专业知识的深度和广度及应用能力。

“勤”主要考核工作态度、敬业精神和遵守劳动纪律情况。

“绩”主要考核履行岗位职责，完成年度（聘期）工作目标情况，成果的经济效益和社会效益，完成工作任务的数量、质量和效果，工作的计划性、效率和创新情况。

“廉”主要考核廉洁自律、遵纪守法情况等。

## 三、年度考核

年度考核按岗位类别及职务等级分别进行，专业技术岗位（教学、科研）分正高级、副高级、中级、初级进行考核。

各类岗位年度考核结果分为优秀、合格和不合格三个等次，其中优秀比例不超过12%。

### （一）年度考核优秀

遵纪守法，具有良好的职业操守和敬业精神，工作态度积极，工作能力突出，业务水平过硬，履职情况良好，圆满完成各项工作任务，年度考核结果可确定为优秀，比例不超过考核基数的12%。同时达到下列条件之一者，不占用本单位考核优秀指标：

1. 国家级科技成果奖励主要完成人（排名前五）；省级科技成果奖励三等奖以上获得者（排名前二，合作获奖校内负责人）。

2. 国家级教学成果奖励主要完成人（排名前五）；省级教学成果二等奖以上获得者（一等奖排名前二，二等奖第一名）。

3. 省部级以上科研、教改、建设项目负责人。

4. 以第一作者发表的学术论文检索折算值 $\geq 24$ 或发表的论文被追加奖励 0.5 万元以上者。

5. 发明专利转让实施并取得经济效益的第一发明人。

6. 作为项目负责人的到校研究经费工科类 100 万元以上，理管类 50 万元以上，其他学科 20 万元以上。

7. 省级以上重点学科、重点实验室、工程中心和学位授予权点或相当建设成果获批的申报负责人。

## **（二）年度考核合格**

满足“岗位基本要求”，日常考核情况良好，完成年度工作任务，年度考核结果确定为合格。

## **（三）年度考核不合格**

有下列情况之一者，年度考核结果确定为不合格：

1. 有“岗位基本要求”中的禁止情形，情节较重的。
2. 受行政记大过及以上处分或党内严重警告及以上处分者。
3. 由于工作失误或失职给学校带来较大经济损失或造成严重不良影响者。
4. 无理取闹、寻衅滋事，严重影响单位工作或教学秩序者。
5. 不服从工作安排或不能胜任本岗位工作者。
6. 政治素质低，组织纪律性差，教学质量（服务态度）差，学生（群众）意见较大者。
7. 连续旷工十个工作日以上或累计旷工二十二个工作日以上者。
8. 完成的工作量不足本部门同类人员额定工作量的 50%，又无正当理由者。

9. 有其他严重违反学校或本部门相关规定的行为，经部门研究认定为年度考核不合格者。

#### **四、岗位聘期考核（2014年-2017年聘期适用）**

在年度考核基础上，对专业技术岗位（教学、科研）聘期内总体工作情况进行考核，重点考核教学、科研等成果的数量和质量。岗位聘期考核实行分类考核，考核结果分为合格、基本合格和不合格三个等次。

##### **（一）岗位聘期考核合格**

岗位聘期内，满足“岗位基本要求”，完成“岗位职责任务”，岗位聘期考核结果确定为合格。完成岗位职责任务是指岗位聘期内完成的年均工作量不低于本岗位年均额定工作量（数量要求）同时达到岗位聘期考核的业务条件要求（质量要求）。

岗位聘期考核的业务条件分“一般条件”和“特殊条件”，本办法所规定的业务条件要求为各级岗位应完成的最低条件要求。

达到岗位聘期考核的业务条件要求是指达到本岗位的“一般条件”要求或“特殊条件”要求之一。

##### **1. 正高三级岗位的业务条件**

###### **（1）一般条件**

###### **A. 科研为主型岗位（三级教授）**

科研为主型岗位，聘期内须符合下述14项条件中的6项，其中第1项、第4项、第10项为必备项，其他3项中至少有1项科研工作。期中检查时须符合14项中的3项。科研为主型岗位教学工作量不应超过额定工作量的30%。

###### **教学工作**

1) 指导研究生或本科生毕业论文，其中教授每年为本科生讲授一门以上课程，教学质量达到校主管部门的要求。

2) 指导的研究生论文获得省级以上优秀硕士（博士）论文。

3) 作为负责人主编出版省部级以上规划教材。

### 科研工作

4) 作为项目负责人到校研究经费 100 万元以上（期刊论文、纵向项目、专利等成果折算值可以转换成到校研究经费，但用以转换研究经费的成果不能在其他条件中重复计算，科研为主型岗位、科技（产业）开发岗位下同）。或学校“重点支持项目”科技创新研究有重大进展或行业重大关键技术有重要突破或具有重要理论和实际价值的具有自主知识产权的科技创新研究取得重要阶段性成果（由校学术委员会认定）。

（作为项目负责人到校研究经费 150 万元以上可以顶替 1 项科研工作）

5) 获省级以上科技成果奖 1 项（国家级排名前五，省级排名前三），或获市级科技成果奖一等奖 1 项（排名第一）。

6) 作为负责人申报获批省级以上科研项目。

7) 以第一作者在外文学术期刊或中文核心期刊发表学术论文 3 篇，其中至少 1 篇期刊学术论文被 SCI、SSCI、EI、CSSCI 检索；或以第一作者在外文学术期刊或中文核心期刊发表学术论文被 SCI、SSCI、EI、CSSCI 检索 2 篇以上。

8) 作为第一发明人获得发明专利 1 项；或作为第一发明人的发明专利为学校创造转让实施费用 50 万元以上。

9) 以第一作者出版有学术价值的著作 1 部（由校学术委员会认定）。

### 其他工作

10) 聘期内做学术报告 2 次（校内至少 1 次），携论文参加国内外学术会议 1 次。

11) 作为科研团队负责人团队聘期考核合格。

12) 作为学科（或学科方向）负责人申请获批（或考核验收通过）学位点、专业评估（专业排名位次前移）或省级以上重点学科、工程中心、



实验教学示范中心、重点实验室等，或作为负责人申报获批（或考核验收通过）省级以上建设项目 1 项。

13) 指导学生在期刊上发表的学术论文被 SCI、SSCI、EI、CSSCI 检索 1 篇，或本人（指导的学生）在《辽宁科技大学学报》上发表重点学术论文 1 篇。

14) 社会服务工作突出，为学校创造显著的经济效益和社会效益；或跟踪学科发展前沿，制定专业或学科发展规划，在专业和学科建设中发挥骨干作用；或按期完成立项课题的研究工作，及时进行成果登记，在科研促进教学（指导学生科技创新）工作中发挥骨干作用；或系统指导 2 名以上青年教师，成效显著；或完成学校重点工作目标贡献突出。（由校学术委员会认定）

### **B. 教学研究型岗位（三级教授）**

教学研究型人员，聘期内须符合下述 16 项条件中的 6 项，其中第 1 项、第 7 项、第 13 项为必备项。期中检查时须符合 16 项中的 3 项。

#### **教学工作**

1) 指导研究生或本科生毕业论文，教授每年为本科生讲授一门以上课程，教学质量达到校主管部门的要求。

2) 指导的研究生论文获得省级以上优秀硕士（博士）论文。

3) 获省级以上教学成果奖 1 项（国家级排名前五；省级一等排名前三，二等、三等排名前二）。

4) 作为负责人申报获批省级以上教改项目。

5) 作为负责人主编出版省部级以上规划教材。

6) 作为负责人完成校级以上精品视频公开课、精品资源共享课建设任务。

#### **科研工作**

7) 以第一作者在外文学术期刊或中文核心期刊发表学术论文（教学研

究论文) 3 篇, 其中至少 1 篇期刊学术论文被 SCI、SSCI、EI、CSSCI 检索; 或以第一作者在外文学术期刊或中文核心期刊发表学术论文被 SCI、SSCI、EI、CSSCI 检索 2 篇以上(检索 4 篇以上可以顶替 1 项科研工作)。

8) 获省级以上科技成果奖 1 项(国家级排名前五, 省级排名前三), 或获市级科技成果奖一等奖 1 项(排名第一)。

9) 作为负责人申报获批省级以上科研项目 1 项。

10) 作为项目负责人到校研究经费工科类 60 万元以上, 理管类 30 万元以上, 其他学科 20 万元以上。

11) 作为第一发明人获得发明专利 1 项; 或作为第一发明人的发明专利为学校创造转让实施费用 50 万元以上。

12) 以第一作者出版有学术价值的著作 1 部。

### 其他工作

13) 聘期内做学术报告 2 次(校内至少 1 次), 携论文参加国内外学术会议 1 次。

14) 作为学科(或学科方向)负责人申请获批(或考核验收通过)学位点、专业评估(专业排名位次前移)或省级以上重点学科、工程中心、实验教学示范中心、重点实验室等, 或作为负责人申报获批(或考核验收通过)省级以上建设项目 1 项。

15) 指导学生在期刊上发表的学术论文被 SCI、SSCI、EI、CSSCI 检索 1 篇, 或本人(指导学生)在《辽宁科技大学学报》上发表重点学术论文 1 篇。

16) 社会服务工作突出, 为学校创造显著的经济效益和社会效益; 或出色完成主管部门安排的其他人才培养任务; 或跟踪学科发展前沿, 制定专业或学科发展规划, 在专业和学科建设中发挥骨干作用; 或按期完成立项课题的研究工作, 及时进行成果登记, 在科研促进教学(指导学生科技创新)工作中发挥骨干作用; 或系统指导 2 名以上青年教师, 成效显著;

或完成学校重点工作目标贡献突出。(由校学术委员会认定)

## **(2) 特殊条件**

岗位聘期内,须完成单位及教学科研基层学术组织安排的工作任务,其中教学质量达到校教学主管部门的要求,且符合下述6项条件中的1项。

1)作为主要完成人获国家级科技成果奖或国家社会科学基金项目优秀成果奖或省部级科技成果奖1项(国家级排名前三,省级排名第一)。

2)作为主要完成人获国家级教学成果奖或省级教学成果一等奖1项(国家级排名前三,省级排名第一)。

3)作为负责人承担省部级以上研究项目立项折算值 $\geq 20$ 。

4)以第一作者在期刊上发表的学术论文检索折算值、以第一发明人获得的发明专利折算值以及作为负责人承担省部级以上研究项目立项折算值之和 $\geq 40$ 。

5)作为项目负责人到校研究经费工科类140万元以上,理管类70万元以上,其他学科40万元以上。以科研为主人员到校研究经费200万元以上。

6)公共课、基础课、教学为主型教师师德高尚,教育理念先进,教学艺术精湛,教学效果优秀,教学业绩和育人工作表现突出,同行公认,深受学生喜爱。(由校学术委员会认定)

## **2. 正高四级岗位的业务条件**

### **(1) 一般条件**

#### **A. 科研为主型岗位(四级教授)**

科研为主型岗位,聘期内须符合下述14项条件中的6项,其中第1项、第4项、第10项为必备项,其他3项中至少有1项科研工作。期中检查时须符合14项中的3项。科研为主型岗位教学工作量不超过额定工作量的30%。

## 教学工作

1) 指导研究生或本科生毕业论文，其中教授每年为本科生讲授一门以上课程，教学质量达到校主管部门的要求。

2) 指导的研究生论文获得校级以上优秀硕士（博士）论文。

3) 作为副主编出版省部级以上规划教材。

## 科研工作

4) 作为项目负责人到校研究经费 80 万元以上。或学校“重点支持项目”科技创新研究有重大进展或行业重大关键技术有重要突破或具有重要理论和实际价值的具有自主知识产权的科技创新研究取得重要阶段性成果（由校学术委员会认定）。

（作为项目负责人到校研究经费 100 万元以上可以顶替 1 项科研工作）

5) 获省级以上科技成果奖 1 项，或获市级科技成果奖 1 项（排名前三）。

6) 作为负责人申报获批市级以上科研项目 1 项，或作为参加人申报获批省级以上科研项目 2 项（排名前三）。

7) 以第一作者在外文学术期刊或中文核心期刊发表学术论文 2 篇以上，或以第一作者在期刊上发表的学术论文被 SCI、SSCI、EI、CSSCI 检索 1 篇以上。

8) 获得国家发明专利 2 项（排名前三）。

9) 以第一作者出版有学术价值的著作 1 部。

## 其他工作

10) 聘期内做学术报告 1 次，携论文参加国内外学术会议 1 次。

11) 作为科研团队负责人团队聘期考核合格。

12) 作为学科方向负责人申请获批（或考核验收通过）学位点、专业评估（专业排名位次前移）或省级以上重点学科、工程中心、实验教学示范中心、重点实验室等，或作为负责人申报获批（或考核验收通过）省级以上建设项目 1 项。

13) 本人或指导的学生在《辽宁科技大学学报》上发表学术论文 1 篇。

14) 社会服务工作突出，为学校创造显著的经济效益和社会效益；或跟踪学科发展前沿，制定专业或学科发展规划，在专业和学科建设中发挥骨干作用；或按期完成立项课题的研究工作，及时进行成果登记，在科研促进教学（指导学生科技创新）工作中发挥骨干作用；或系统指导 2 名以上青年教师，成效显著；或完成学校重点工作目标贡献突出。（由校学术委员会认定）

### **B. 教学研究型岗位（四级教授）**

教学研究型岗位，聘期内须符合下述 16 项条件中的 6 项，其中第 1 项、第 7 项、第 13 项为必备项。期中检查时须符合 16 项中的 3 项。

#### **教学工作**

1) 指导研究生或本科生毕业论文（设计），其中教授每年为本科生讲授一门以上课程，教学质量达到校主管部门的要求。

2) 指导的研究生论文获得校级以上优秀硕士（博士）论文，或获校教学质量奖 1 次，或获校优秀毕业设计指导教师（校优秀研究生指导教师）2 次，或聘期内每学期学生评教学院排名前 5%。

3) 获省级以上教学成果奖 1 项，或获校级教学（研究生教改）成果一等奖 1 项（排名第一），或在全国多媒体课件大赛（微课教学比赛）获三等奖以上奖励（排名第一名），或在省多媒体课件（或微课）大赛获一等奖 1 次或二等奖 2 次。

4) 作为负责人申报获批省级以上教改项目 1 项，或作为参加人申报获批省级以上教改项目 2 项（排名前三）。

5) 作为副主编出版省部级以上规划教材。

6) 作为负责人完成校级以上精品视频公开课、精品资源共享课建设任务。

#### **科研工作**

7) 以第一作者在外文学术期刊或中文核心期刊发表学术论文 2 篇以上 (或在上述刊物上发表学术论文和教学研究论文各 1 篇), 或以第一作者在期刊上发表的学术论文被 SCI、SSCI、EI、CSSCI 检索 1 篇以上 (检索 3 篇以上可以顶替 1 项科研工作)。

8) 获省级以上科技成果奖 1 项, 或获市级科技成果奖 1 项 (排名前三)。

9) 作为负责人申报获批市级以上科研项目 1 项, 或作为参加人申报获批省级以上科研项目 2 项 (排名前三)。

10) 作为项目负责人到校研究经费工科类 40 万元以上, 理管类 20 万元以上, 其他学科 10 万元以上。

11) 获得国家发明专利 2 项 (排名前三)。

12) 以第一作者出版有学术价值的著作 1 部。

### 其他工作

13) 聘期内做学术报告 1 次, 携论文参加国内外学术会议 1 次。

14) 作为学科方向负责人申请获批 (或考核验收通过) 学位点、专业评估 (专业排名位次前移) 或省级以上重点学科、工程中心、实验教学示范中心、重点实验室等, 或作为负责人申报获批 (或考核验收通过) 省级以上建设项目 1 项。

15) 本人或指导的学生在《辽宁科技大学学报》上发表学术论文 1 篇。或作为首席指导教师指导学生在全国大学生比赛中获得国家级一等奖 1 次或省级一等奖以上奖励 2 次。

16) 社会服务工作突出, 为学校创造显著的经济效益和社会效益; 或出色完成主管部门安排的其他人才培养任务; 或跟踪学科发展前沿, 制定专业或学科发展规划, 在专业和学科建设中发挥骨干作用; 或按期完成立项课题的研究工作, 及时进行成果登记, 在科研促进教学 (指导学生科技创新) 工作中发挥骨干作用; 或系统指导 2 名以上青年教师, 成效显著; 或完成学校重点工作目标贡献突出。(由校学术委员会认定)

### C. 教学为主型岗位（四级教授）

教学为主型岗位，聘期内须符合下述 14 项条件中的 6 项，其中第 1 项、第 7 项、第 11 项为必备项，其他 3 项中至少有 1 项教学工作。期中检查时须符合 14 项中的 3 项。教学为主型岗位教学工作量不少于额定工作量的 70%。

#### 教学工作

1) 指导本科生毕业设计（论文），教授每年为本科生讲授一门以上课程，教学质量达到校主管部门的要求。（年均教学工作量不乘职务和合班系数达到额定工作量的 1.5-2 倍，且每学期学生评教学院排名前 10%，可以顶替 1 项教学工作）

2) 获校教学质量奖 1 次，或获校优秀毕业设计指导教师 2 次，或聘期内每学期学生评教学院排名前 5%。或者公共课教师承担考研辅导课程，教学效果突出，考研课程合格率明显提高。

3) 获省级以上教学成果奖 1 项，或获校级教学成果一等奖 1 项（排名第一），或在全国多媒体课件大赛（微课教学比赛）获三等奖以上奖励（排名第一名），或在省多媒体课件大赛（微课教学比赛）获一等奖 1 次或二等奖 2 次。

4) 作为负责人申报获批省级以上教改项目 1 项，或作为参加人申报获批省级以上教改项目 2 项（排名前三）。

5) 作为副主编出版省部级以上规划教材。

6) 作为负责人完成校级以上精品视频公开课、精品资源共享课建设任务。

#### 科研工作

7) 以第一作者在外文学术期刊或中文核心期刊发表学术论文 2 篇或在上述刊物上发表学术论文和教学研究论文各 1 篇。

或者美术、动画、设计类教师创作作品在文化部、中国文学艺术界联

合会和中国文联各艺术家协会主办的综合性大展（如全国美术作品展览）  
或在其主办的单项大展（如全国青年美术作品展览）参展，或参加省美术  
家协会主办的美术作品展览获获得三等奖以上奖励，或正式出版过作品集，  
或在 CSSCI 收录的专业期刊发表美术、设计作品 1 幅以上。

或者外语、体育、艺术类教师在国家级以上赛事中担任主、副裁判或  
评委工作 1 次。

8) 获省级以上科技成果奖 1 项，或获市级科技成果奖 1 项(排名前五)。

9) 作为负责人申报获批市级以上科研项目 1 项，或作为参加人申报获  
批省级以上科研项目 1 项（排名前五）。

10) 作为项目负责人到校研究经费工科类 20 万元以上，其他学科 10  
万元以上。

### 其他工作

11) 聘期内做学术（或教学研究）报告 1 次或携论文参加国内外学术  
会议 1 次。

12) 作为学科方向负责人申请获批（或考核验收通过）学位点、专业  
评估(专业排名位次前移)或省级以上重点学科、工程中心、实验教学示范  
中心、重点实验室等，或作为负责人申报获批（或考核验收通过）省级以  
上建设项目 1 项。

13) 作为首席指导教师指导学生在全国大学生比赛中获得国家级一等  
奖 1 次或省级一等奖以上奖励 2 次。

或者表演专业教师作为首席指导教师指导的学生参加过省级以上文艺  
演出，或在省级电视台的综艺节目演出，或在省级以上专业比赛中获奖，  
或由省文化厅和省音乐家协会批准举办过个人独唱、独奏、作品音乐会，  
或正式出版过个人独唱、独奏、作品音像制品。

或者体育教师作为教练员在省运动会、全国大学生运动会以上比赛中  
获得前八名，或在全国单项比赛、全国大学生单项比赛中获得前三名，或



在省大学生运动会中获得第一名。

14) 社会服务工作突出, 为学校创造显著的经济效益和社会效益; 或出色完成主管部门安排的其他人才培养任务; 或跟踪学科发展前沿, 制定专业或学科发展规划, 在专业和学科建设中发挥骨干作用; 或按期完成立项课题的研究工作, 及时进行成果登记, 在科研促进教学(指导学生科技创新)工作中发挥骨干作用; 或系统指导 2 名以上青年教师, 成效显著; 或完成学校重点工作目标贡献突出。(由校学术委员会认定)

#### **D. 科技(产业)开发岗位(四级教授级高工)**

科技(产业)开发岗位聘期内须符合下述 10 项条件中的 4 项, 其中第 1 项、第 7 项为必备项, 其他 2 项中至少有 1 项为科技开发工作。期中检查时须符合 10 项中的 2 项。

##### **科技开发工作**

1) 到校科技(产业)开发经费折合到校研究经费 80 万元以上。(到校科技(产业)开发经费折合到校研究经费 100 万元以上可以顶替 1 项科研项目)

2) 以第一作者在外文学术期刊或中文核心期刊发表学术论文 2 篇, 或以第一作者在期刊上发表的论文被 SCI、EI 检索 1 篇。

3) 获省级以上科技成果奖(成果转化奖) 1 项, 或获市级科技成果奖(成果转化奖) 1 项(排名第一), 或获市级科技成果奖(成果转化奖) 2 项(排名前五)。

4) 作为负责人申报获批市级以上科研项目 1 项, 或作为参加人申报获批省部级以上科研项目 2 项(排名前三)。

5) 获得国家发明专利 1 项(排名第一), 或 2 项(排名前三); 或获得实用新型专利 2 项(排名第一)。

6) 在技术开发或技术转让实施中解决的重大(关键)工程技术问题中发挥重要作用。(由校学术委员会认定)

## 其他工作

7) 聘期内做学术报告 1 次或携论文参加国内外学术会议 1 次或参加展销合作洽谈会 1 次。

8) 作为开发团队负责人团队聘期考核合格。

9) 作为学科方向负责人申请获批（或考核验收通过）学位点、专业评估（排名位次前移）或省级以上重点学科、工程中心、实验教学示范中心、重点实验室等，或作为负责人申报获批（或考核验收通过）省级以上建设项目 1 项。

10) 社会服务工作突出，为学校创造显著的经济效益和社会效益；或完成学校重点工作目标贡献突出。（由校学术委员会认定）

### （2）特殊条件

岗位聘期内，须完成单位及教学科研基层学术组织安排的工作任务，其中教学质量达到校教学主管部门的要求，且符合下述 6 项条件中的 1 项。

1) 作为主要完成人获国家级科技成果奖或国家社会科学基金项目优秀成果奖或省部级科技成果奖 1 项（国家级排名前五，省级排名前三）。

2) 作为主要完成人获国家级教学成果奖或省级教学成果二等以上奖励 1 项（国家级排名前五，省级一等排名前三、二等排名第一）。

3) 作为负责人承担省部级以上研究项目立项折算值  $\geq 12$ 。

4) 以第一作者在期刊上发表的学术论文检索折算值、以第一发明人获得的发明专利折算值以及作为负责人承担省部级以上研究项目立项折算值之和  $\geq 30$ 。

5) 作为项目负责人到校研究经费工科类 100 万元以上，理管类 50 万元以上，其他学科 30 万元以上。以科研为主人员到校研究经费（科技开发人员折合到校研究经费）120 万元以上。

6) 公共课、基础课、教学为主型教师师德高尚，教学效果好，教学业绩和育人工作表现突出，同行公认，深受学生喜爱。（由校学术委员会认定）

### 3. 副高级岗位的业务条件

#### (1) 一般条件

##### A. 科研为主型岗位（副研究员、副教授）

科研为主型七级副高岗位，聘期内须符合下述 14 项条件中的 6 项，其中第 1 项、第 4 项、第 10 项为必备项，其他 3 项中至少有 1 项科研工作。期中检查时须符合 14 项中的 3 项。科研为主型岗位教学工作量不超过额定工作量的 30%。

#### 教学工作

1) 作为导师或副导师指导研究生或本科生毕业论文，教学质量达到校主管部门的要求。

2) 作为导师或副导师指导的研究生论文获得校级以上优秀硕士(博士)论文。

3) 作为主要参加人（完成一章以上编写内容）出版省部级以上规划教材，或作为主编出版校级立项教材。

#### 科研工作

4) 作为项目负责人到校研究经费 40 万元以上或作为项目参加人到校研究经费个人分担额 60 万元以上(经费达到 1.5 倍可以顶替 1 项科研项目)。或作为主要参加人在学校“重点支持项目”科技创新研究有重大进展或行业重大关键技术有重要突破或具有重要理论和实际价值的具有自主知识产权的科技创新研究取得重要阶段性成果（由校学术委员会认定）。

5) 获市级科技成果奖 1 项。

6) 作为负责人申报获批校级以上科研项目 1 项，或作为参加人申报获批省级以上科研项目 2 项（排名前五）。

7) 以第一作者在外文学术期刊或中文核心期刊发表学术论文 1 篇。

8) 获得国家发明专利 1 项, 或实用新型、外观设计、软件登记 1 项（排

名第一)。

### **其他工作**

10) 聘期内做学术报告 1 次或携论文参加国内外学术会议 1 次。

11) 作为科研团队成员团队聘期考核合格。

12) 作为学科方向骨干申请获批(或考核验收通过)学位点、专业评估(专业排名位次前移)或省级以上重点学科、工程中心、实验教学示范中心、重点实验室等。

13) 指导的学生在外文学术期刊或中文核心期刊上发表论文 1 篇。

14) 社会服务工作突出,为学校创造显著的经济效益和社会效益;或跟踪学科发展前沿,制定专业或学科发展规划,在专业和学科建设中发挥骨干作用;或按期完成立项课题的研究工作,及时进行成果登记,在科研促进教学(指导学生科技创新)工作中发挥骨干作用;或完成学校重点工作目标贡献突出。(由院教授委员会认定)

### **B. 教学研究型岗位(副教授)**

教学研究型七级副高岗位,聘期内须符合下述 15 项条件中的 6 项,其中第 1 项、第 7 项、第 12 项为必备项。期中检查时须符合 15 项中的 3 项。

#### **教学工作**

1) 作为导师或副导师指导研究生或本科生毕业论文(设计),主讲 1 门以上本专科生、研究生、留学生课程,教学质量达到校主管部门的要求。

2) 作为导师或副导师指导的研究生论文获得校级以上优秀硕士(博士)论文,或获院教学质量奖、校(院)优秀毕业设计(研究生)指导教师、校学生最喜爱的教师 2 次,或聘期内每学期学生评教学院排名前 15%。

3) 获校级教学成果奖 1 项(排名前三);或在全国多媒体课件大赛(微课教学比赛)获三等奖以上奖励,或在省多媒体课件大赛(微课教学比赛)获三等奖以上奖励(排名前三);或获校教学大赛一等奖 1 次,或获校教学大赛三等奖以上奖 2 次。

4) 作为负责人申报获批校级以上教改项目, 或作为参加人申报获批省级以上教改项目 2 项 (排名前五)。

5) 作为主要完成人 (完成一章以上编写内容) 出版省部级以上规划教材, 或作为主编出版校级立项教材。

6) 作为主要完成人 (排名前三) 完成校级以上精品视频公开课、精品资源共享课建设任务。

### 科研工作

7) 以第一作者在外文学术期刊或中文核心期刊发表学术论文 (教学研究论文) 1 篇。(以第一作者在期刊发表学术论文被 SCI、SSCI、EI、CSSCI 检索 2 篇以上可以顶替 1 项科研工作)

8) 获市级科技成果奖 1 项。

9) 作为负责人申报获批市 (校) 级以上科研项目 1 项, 或作为参加人申报获批省级以上科研项目 2 项 (排名前五)。

10) 作为项目负责人到校研究经费工科类 20 万元以上, 理管类 10 万元以上, 其他学科 5 万元以上。或作为项目参加人到校研究经费个人分担额工科类 30 万元以上, 理管类 20 万元以上, 其他学科 10 万元以上。

11) 获得国家发明专利 1 项, 或实用新型、外观设计、软件登记 1 项 (排名第一)。

### 其他工作

12) 聘期内做学术报告 1 次或携论文参加国内外学术会议 1 次。

13) 作为学科方向骨干申请获批 (或考核验收通过) 学位点、专业评估 (专业排名位次前移) 或省级以上重点学科、工程中心、实验教学示范中心、重点实验室等。

14) 指导的学生在外文学术期刊或中文核心期刊上发表论文 1 篇。或作为首席指导教师指导学生在全国大学生比赛中获省级三等奖以上奖励。

15) 社会服务工作突出, 为学校创造显著的经济效益和社会效益; 或

出色完成主管部门安排的其他人才培养任务；或跟踪学科发展前沿，制定专业或学科发展规划，在专业和学科建设中发挥骨干作用；或按期完成立项课题的研究工作，及时进行成果登记，在科研促进教学（指导学生科技创新）工作中发挥骨干作用；或系统指导 2 名以上青年教师，成效显著；或完成学校重点工作目标贡献突出。（由院教授委员会认定）

### **C. 教学为主型岗位（副教授）**

教学为主型七级副高岗位，聘期内须符合下述 14 项条件中的 6 项，其中第 1 项、第 7 项、第 11 项为必备项，其他 3 项中至少有 1 项教学工作。期中检查时须符合 14 项中的 3 项。教学为主型岗位教学工作量不少于额定工作量的 70%。

#### **教学工作**

1) 指导本科生毕业论文（设计），主讲 1 门以上本专科生、研究生、留学生课程，教学质量达到校主管部门的要求。（年均教学工作量不乘职务和合班系数达到额定工作量的 1.5-2 倍，且每学期学生评教学院排名前 30%，可以顶替 1 项教学工作）

2) 获院教学质量奖、院（校）优秀毕业设计指导教师、校学生最喜爱的教师 2 次，或聘期内每学期学生评教学院排名前 15%。

3) 获校级教学成果奖 1 项（排名前三）；或在全国多媒体课件大赛（微课教学比赛）获三等奖以上奖励，或在省多媒体课件大赛（微课教学比赛）获三等奖以上奖励（排名前三）；或获校教学大赛一等奖 1 次，或获校教学大赛三等以上奖 2 次；或获市级文化艺术奖。

4) 作为负责人申报获批校级以上教改项目 1 项，或作为参加人申报获批省级以上教改项目 2 项（排名前五）。

5) 作为主要完成人（完成一章以上编写内容）出版省部级以上规划教材，或作为主编出版校级立项教材。

6) 作为主要完成人（排名前三）完成校级以上精品视频公开课、精品

资源共享课建设任务。

### 科研工作

7) 以第一作者在外文学术期刊或中文核心期刊发表学术论文(教学研究论文)1篇。

或者美术、动画、设计类教师参加全国或省美术家协会主办的美术(设计)作品展览获优秀奖以上奖励。

或外语、体育、艺术类教师在省级以上赛事中担任主、副裁判或评委工作1次。

8) 获市级科技成果奖1项。

9) 作为负责人申报获批校级以上科研项目1项,或作为参加人申报获批省级以上科研项目1项。

10) 作为项目负责人到校研究经费工科类10万元以上,其他学科5万元以上。或参加科研工作,到校研究经费个人分担额工科类20万元以上,其他学科10万元以上。

### 其他工作

11) 聘期内做学术(或教学研究)报告1次或携论文参加国内外学术会议1次。

12) 作为学科方向骨干申请获批(或考核验收通过)学位点、专业评估(专业排名位次前移)或省级以上重点学科、工程中心、实验教学示范中心、重点实验室等。

13) 作为首席指导教师指导学生在全国大学生比赛中获得省级三等奖以上奖励。

或者表演专业教师(作为首席指导教师指导的学生)参加市级以上重要文艺演出或在省级电视台演出,或在省级专业比赛中获优秀奖以上奖励。

或者体育教师作为教练员在省运动会、全国大学生运动会以上比赛中获前八名,或在全国单项比赛、全国大学生单项比赛中获得前八名,或在

省单项比赛、省大学生运动会比赛中获前三名。

14) 社会服务工作突出, 为学校创造显著的经济效益和社会效益; 或出色完成主管部门安排的其他人才培养任务; 或跟踪学科发展前沿, 制定专业或学科发展规划, 在专业和学科建设中发挥骨干作用; 或按期完成立项课题的研究工作, 及时进行成果登记, 在科研促进教学(指导学生科技创新)工作中发挥骨干作用; 或系统指导 2 名以上青年教师, 成效显著; 或完成学校重点工作目标贡献突出。(由院教授委员会认定)

**D. 科研为主型、教学研究型、教学为主型**五级副高岗位, 聘期内须达到同类型七级副高岗位考核要求, 同时满足下列条件之一:

1) 符合七级副高考核条件中的 6 项, 其中 2 项符合同类型四级教授考核条件。

2) 符合七级副高考核条件中的 7 项, 其中 1 项符合同类型四级教授考核条件。

3) 符合七级副高考核条件中的 8 项。

**E. 科研为主型、教学研究型、教学为主型**六级副高岗位, 聘期内须达到同类型七级副高岗位考核要求, 同时满足下列条件之一:

1) 符合七级副高考核条件中的 6 项, 其中 1 项符合同类型四级教授考核条件。

2) 符合七级副高考核条件中的 7 项。

**F. 科技(产业)开发人员(高级工程师)**

科技(产业)开发人员聘期内须符合下述 10 项条件中的 4 项, 其中第 1 项、第 7 项为必备项。期中检查时须符合 10 项中的 2 项。

**科技开发工作**

1) 到校科技(产业)开发经费折合到校研究经费 40 万元以上。

2) 以第一作者在外文学术期刊或中文核心期刊发表学术论文 1 篇。

3) 获市级科技成果奖 1 项。



4) 作为负责人申报获批市级以上科研项目 1 项, 或作为参加人申报获批省部级以上科研项目 1 项。

5) 获得发明专利 1 项; 或实用新型、外观设计专利 1 项 (排名第一)。

6) 在技术开发或技术转让实施中解决的重大 (关键) 工程技术问题中发挥重要作用。(由校普通管理岗及其他专业技术岗考核评聘委员会认定)

### **其他工作**

7) 聘期内做学术报告 1 次或携论文参加国内外学术会议 1 次或参加展销合作洽谈会 1 次。

8) 作为开发团队成员团队聘期考核合格。

9) 作为学科方向骨干申请获批 (或考核验收通过) 学位点、专业评估 (排名位次前移) 或省级以上重点学科、工程中心、实验教学示范中心、重点实验室等。

10) 社会服务工作突出, 为学校创造显著的经济效益和社会效益; 或完成学校重点工作目标贡献突出。(由校普通管理岗及其他专业技术岗考核评聘委员会认定)

### **G. 实验教师 (高级实验师)**

实验教师, 聘期内须符合下述 16 项条件中的 6 项, 其中第 1 项、第 7 项、第 12 项为必备项, 其他 3 项中至少有 1 项实验教学工作。期中检查时须符合 16 项中的 3 项。

#### **实验教学工作**

1) 实验技能娴熟, (实验) 教学工作量饱满, 教学质量达到校主管部门的要求。

2) 获院教学质量奖、院优秀毕业设计指导教师、校学生最喜爱的教师、大学生课外科技活动优秀指导教师 1 次。

3) 获校级 (实验) 教改成果奖 1 项; 或获实验教学大赛三等以上奖 1 次。

4) 作为负责人申报获批校级以上(实验)教改项目 1 项, 或作为参加人申报获批省级教改项目 1 项。

5) 作为主要完成人(完成一章以上编写内容)出版省部级以上规划教材, 或作为主编出版校级立项实验教材。

6) 对精密仪器或大型设备维护维修及使用成效显著, 实验开出率 100%, 设备完好率 90%以上, 设备利用率高。

### 科研工作

7) 实验技术开发、仪器功能开发、自制教学试验设备 1 项以上, 并成功应用、效果好。

8) 以第一作者在外文学术期刊或中文核心期刊发表学术论文(教学研究论文) 1 篇。

9 获市级科技成果奖 1 项。

10) 作为负责人申报获批市(校)级以上科研项目 1 项, 或作为参加人申报获批省级以上科研项目 1 项。

11) 作为项目负责人到校研究经费工科类 10 万元以上, 其他学科 5 万元以上。或作为项目参加人到校研究经费个人分担额工科类 20 万元以上, 其他学科 5 万元以上。

### 其他工作

12) 实验室整洁卫生、仪器设备实验室物品摆放整齐, 无安全责任事故。

13) 实验室开放, 为教学、科研提供仪器设备积极主动, 支撑有力。

14) 作为学科方向骨干申请获批(或考核验收通过)学位点、专业评估(专业排名位次前移)或省级以上重点学科、工程中心、实验教学示范中心、重点实验室等。

15) 作为首席指导教师指导学生在全国大学生比赛中获得省级三等奖以上奖励。

16) 社会服务工作突出, 为学校创造显著的经济效益和社会效益; 或出色完成主管部门安排的其他人才培养任务; 或制定实验室规划, 在实验室建设中发挥骨干作用; 或按期完成立项课题的研究工作, 及时进行成果登记, 在科研促进教学(指导学生科技创新)工作中发挥骨干作用; 或系统指导2名以上青年教师, 成效显著; 或完成学校重点工作目标贡献突出。  
(由院教授委员会认定)

## **(2) 特殊条件**

聘期内, 须完成单位及教学科研基层学术组织安排的工作任务, 其中教学质量须达到校教学主管部门的要求, 且符合下述5项条件中的1项。

1) 主持的项目获市级以上科技成果奖1项。

2) 作为第一发明人获得发明专利1项; 或作为负责人申报获批省部级以上科研、教改、建设项目1项。

3) 以第一作者在国内外公开发行的杂志上发表的学术论文被SCI、SSCI、EI、CSSCI检索3篇。

4) 作为项目负责人到校研究经费工科类40万元以上, 理管类30万元以上, 其他学科20万元以上。以科研为主人员到校研究经费(科技开发人员折合到校研究经费)60万元以上。

5) 师德高尚, 教学效果好, 教学业绩和育人工作表现突出, 同行公认, 学生喜爱。(由院教授委员会认定)

## **4. 中级岗位的业务条件**

### **(1) 一般条件**

#### **A. 科研为主型岗位(助理研究员)**

科研为主型岗位, 聘期内须符合下述9项条件中的3项, 其中第2项为必备项, 其他2项中至少有1项科研工作。科研为主型岗位教学工作量不超过额定工作量的30%。

## 教学工作

1) 能协助团队成员指导研究生或本科生毕业论文, 教学质量达到校主管部门的要求。

## 科研工作

2) 作为项目负责人到校研究经费 20 万元以上或作为项目参加人到校研究经费个人分担额 30 万元以上(经费额度达到要求值的 1.5 倍可以顶替 1 项科研工作)。或作为团队成员在学校“重点支持项目”科技创新研究有重大进展或行业重大关键技术有重要突破或具有重要理论和实际价值的具有自主知识产权的科技创新研究取得重要阶段性成果(由校学术委员会认定)。

3) 获市级以上科技成果奖 1 项。

4) 作为负责人申报获批市(校)级以上科研项目 1 项, 或作为参加人申报获批市级以上科研项目 2 项。

5) 以第一作者在外文学术期刊或中文核心期刊发表学术论文 1 篇。

6) 作为第一发明人获得实用新型专利或外观设计专利 1 项。

## 其他工作

7) 携论文参加国内外学术会议 1 次。

8) 科研仪器设备使用、维护保养及管理等工作表现优秀。

9) 社会服务工作突出, 为学校创造显著的经济效益和社会效益; 或完成学校重点工作目标贡献突出。(由院教授委员会认定)

## B. 教学研究型人员(讲师)

教学研究型人员, 聘期内须符合下述 13 项条件中的 5 项, 其中第 1 项、第 6 项为必备项。

## 教学工作

1) 每年为本科生(研究生、留学生)讲授一门以上课程, 教学质量达到校主管部门的要求。

2) 获院教学质量奖、院(校)优秀毕业设计(研究生)指导教师、校学生最喜爱的教师 1 次, 或聘期内每学期学生评教学院排名前 35%。

3) 获校级教改成果奖 1 项; 或在省多媒体课件(或微课)大赛获奖励; 或获校教学大赛三等以上奖 1 次。

4) 作为参加人申报获批校级以上教改项目 1 项。

5) 作为主要完成人(排名前三)完成校级以上精品视频公开课、精品资源共享课建设任务。

### 科研工作

6) 以第一作者在外文学术期刊或中文核心期刊发表学术论文(教学研究论文) 1 篇。(以第一作者在期刊发表学术论文被 SCI、SSCI、EI、CSSCI 检索 1 篇可以顶替 1 项科研工作)

7) 获市级以上科技成果奖 1 项。

8) 作为参加人申报获批市级以上科研项目 1 项。

9) 作为项目负责人到校研究经费工科类 8 万元以上, 其他学科 4 万元以上。或参加科研工作, 到校研究经费个人分担额工科类 15 万元以上, 其他学科 8 万元以上。

10) 作为第一发明人获得实用新型专利或外观设计专利 1 项。

### 其他工作

11) 携论文参加国内外学术会议 1 次。

12) 科研仪器设备使用, 维护保养及管理等工作表现优秀。或作为首席指导教师指导学生在全国大学生比赛中获得省级以上奖励。

13) 社会服务工作突出, 为学校创造显著的经济效益和社会效益; 或出色完成主管部门安排的其他人才培养任务; 或完成学校重点工作目标贡献突出。(由院教授委员会认定)

### C. 教学为主型岗位(讲师)

教学为主型岗位, 聘期内须符合下述 13 项条件中的 5 项, 其中第 1 项、

第 6 项为必备项，其他 3 项中至少有 1 项教学工作。教学为主型岗位教学工作量不少于额定工作量的 70%。

### 教学工作

1) 每年为本专科生、研究生、留学生讲授一门以上课程，教学质量达到校主管部门的要求。（年均教学工作量不乘职务和合班系数达到额定工作量的 1.5-2 倍，且每学期学生评教学院排名前 50%，可以顶替 1 项教学工作）

2) 获院教学质量奖、院（校）优秀毕业设计（研究生）指导教师、校学生最喜爱的教师 1 次，或聘期内每学期学生评教学院排名 35%。

3) 获校级教改成果奖 1 项；或在省多媒体课件大赛（微课教学比赛）获三等奖以上奖励；或获校教学大赛三等奖以上奖 1 次。

4) 作为参加人申报获批校级以上教改项目 1 项。

5) 作为主要完成人（排名前三）完成校级以上精品视频公开课、精品资源共享课建设任务。

### 科研工作

6) 以第一作者在外文学术期刊或中文核心期刊发表学术论文（教学研究论文）1 篇。

或者美术、动画、设计类教师参加全国或省美术家协会主办的美术（设计）作品展览。

或外语、体育、艺术类教师在省级以上赛事中担任裁判或评委工作 1 次。

7) 获市级科技成果奖 1 项。

8) 作为参加人申报获批市级以上科研项目 1 项。

9) 作为项目负责人到校研究经费工科类 8 万元以上，其他学科 4 万元以上。或参加科研工作，到校研究经费个人分担额工科类 15 万元以上，其他学科 8 万元以上。

10) 作为第一发明人获得实用新型专利或外观设计专利 1 项。

## 其他工作

11) 携论文参加国内外学术会议 1 次。

12) 作为首席指导教师指导学生在全国大学生比赛中获得省级以上奖励。

或者表演专业教师（作为首席指导教师指导的学生）参加市级以上重要文艺演出或在省级电视台演出，或在省级专业比赛中获优秀奖以上奖励。

或者体育教师作为教练员在省运动会、全国大学生运动会以上比赛中获前八名，或在全国单项比赛、全国大学生单项比赛中获得前八名，或在省单项比赛、省大学生运动会比赛中获前三名。

13) 社会服务工作突出，为学校创造显著的经济效益和社会效益；或出色完成主管部门安排的其他人才培养任务；或完成学校重点工作目标贡献突出。（由院教授委员会认定）

## D. 实验教师（实验师）

实验教师，聘期内须符合下述 12 项条件中的 5 项，其中第 1 项、第 10 项为必备项，其他 3 项中至少有 1 项实验教学工作。

### 实验教学工作

1) 实验技能熟练，（实验）教学工作量饱满，教学质量达到校主管部门的要求。

2) 获院教学质量奖、院优秀毕业设计指导教师、校学生最喜爱的教师、大学生课外科技活动优秀指导教师 1 次。

3) 作为参加人申报获批校级以上教改项目 1 项。

4) 作为主要完成人出版校级立项实验教材 1 部。

5) 仪器设备维护维修成效显著，实验开出率 100%，设备完好率 85% 以上，设备利用率高。

### 科研工作

6) 实验技术开发、仪器功能开发、自制教学实验设备 1 项以上，并成

功应用，效果好。

7) 以第一作者在外文学术期刊或中文核心期刊发表学术论文 1 篇或在省级以上刊物发表教学研究论文 1 篇。

8) 作为参加人申报获批校级以上科研项目 1 项。

9) 作为项目负责人到校研究经费工科类 8 万元以上，其他学科 4 万元以上。或参加科研工作，到校研究经费个人分担额工科类 15 万元以上，其他学科 8 万元以上。

### **其他工作**

10) 实验室整洁卫生、仪器设备实验室物品摆放整齐，无安全责任事故。

11) 实验室开放，为教学、科研提供仪器设备积极主动，支撑有力。

12) 社会服务工作突出，为学校创造显著的经济效益和社会效益；或出色完成主管部门安排的其他人才培养任务；或制定实验室规划，在实验室建设中发挥骨干作用；或完成学校重点工作目标贡献突出。（由院教授委员会认定）

### **E. 科技（产业）开发人员（工程师）**

科技（产业）开发人员聘期内须符合下述 10 项条件中的 3 项，其中第 1 项为必备项。

#### **科技开发工作**

1) 到校科技（产业）开发经费折合到校研究经费 20 万元以上。

2) 以第一作者在外文学术期刊或中文核心期刊发表学术论文 1 篇。

3) 获市级科技成果奖 1 项。

4) 作为参加人申报获批市级以上科研项目 1 项。

5) 获得实用新型专利 1 项（排名第一）。

6) 在技术开发或技术转让实施中解决的重大（关键）工程技术问题中发挥骨干作用。



## 其他工作

7) 携论文参加国内外学术会议 1 次或参加展销合作洽谈会 1 次。

8) 团队聘期考核合格，个人贡献突出。

9) 作为学科方向骨干申请获批（或考核验收通过）学位点、专业评估（排名位次前移）或省级以上重点学科、工程中心、实验教学示范中心、重点实验室等。

10) 社会服务工作突出，为学校创造显著的经济效益和社会效益；或完成学校重点工作目标贡献突出。（由校普通管理岗及其他专业技术岗考核评聘委员会认定）

### （2）特殊条件

聘期内，须完成单位及教学科研基层学术组织安排的工作任务，其中教学质量须达到校教学主管部门的要求，且符合下述 4 项条件中的 1 项。

1) 主持市级以上科研、教改、建设项目 1 项。

2) 以第一作者在外文学术期刊或中文核心期刊发表论文被 SCI、SSCI、EI、CSSCI 检索 2 篇。

3) 作为首席指导教师指导的学生在大学生竞赛中获得省级一等以上奖励 1 次。

4) 作为项目负责人到校研究经费工科类 20 万元以上，其他学科 10 万元以上。以科研为主人员到校研究经费（科技开发人员折合到校研究经费）30 万元以上。

### （二）岗位聘期考核基本合格

聘期内，有下列情况之一者，岗位聘期考核为基本合格：

1. “岗位基本要求”综合评议不足 70 分者。

2. 工作量不满，聘期完成的年均工作量不足本单位同类岗位额定工作量的 85%，又无正当理由者。

3. 聘期考核的业务条件要求有 1 项“其他条件”未完成者。

### （三）岗位聘期考核不合格

聘期内，有下列情况之一者，岗位聘期考核为不合格：

1. 不满足“岗位基本要求”者；或聘期内年度考核不合格2次以上者；或出现“岗位基本要求”禁止性情形，情节严重者；或因工作表现差被所在单位送至校人才交流中心者；或无正当理由不参加聘期考核，经教育后仍拒绝参加考核者；或“岗位基本要求”综合评议不足60分者。

2. 工作量不满，聘期完成的年均工作量不足本单位同类岗位额定工作量的70%，又无正当理由者。

3. 聘期考核的业务条件要求有1项“必备条件”未完成或有2项“其他条件”未完成者。

4. 在年度考核或聘期考核中弄虚作假者。

5. 其他经学校研究认定为聘期考核不合格的情况。

### （四）岗位聘期期中检查

为了及时掌握教师工作状态、任务完成情况，学校将在聘期第二年年底进行聘期期中检查，对于时间过半任务完成未过半的人员进行警示。被警示人员的岗位津贴从聘期第三年的1月开始按80%发放，减发部分聘期考核合格的予以补发，否则不予补发。中级及以下岗位的期中考核标准由各单位自行制定，报人事处备案。

## 五、考核结果的使用

考核结果作为调整工作人员岗位、工资待遇、津贴发放及续订聘用合同的依据。

年度考核优秀者，在职务晋升时，同等条件下优先。

年度考核、岗位聘期考核合格者，可申报职级晋升或续聘原职级。

年度考核不合格者，次年不晋升薪级工资，1年内不能申报晋升岗位等级，不能评选先进，单位可以调整其岗位。

岗位聘期考核结果为基本合格者，聘期内不发年终奖励性绩效工资，1

年内不能申报晋升岗位等级，1年后重新考核，若考核合格者次年起恢复发放年终奖励性绩效工资。

岗位聘期考核不合格者，学校可以转岗、降级聘用、解聘或本人提出辞职。转岗、降级聘用者，下一聘期聘用时，按正常聘用程序参与竞聘，如有单位同意聘用，原则上降一级聘用。未能重新竞聘上岗人员学校予以解聘。降级聘用只降一个等级，遇层级降层级，待遇原则上按照降级后新聘用岗位执行，降级聘用两年后，对其近四年的工作重新考核，如达到原岗位的聘期考核标准，在指标有空余的情况下，可按正常聘用程序重新竞聘原级别岗位。

## 六、说明

1. “额定工作量”是指各级岗位人员每年所完成的理论教学、实践教学、项目立项、论文检索、专利、著作、科研经费等工作折算成理论教学学时的要求值。额定工作量的具体标准由各单位根据本单位的实际情况自行制定。（计算教学学时一般不应乘职务系数）

折算值与研究经费及纯理论教学学时的换算关系为：

17个折算值相当于25万元研究经费相当于400学时教学工作量。

2. 聘期内晋升岗位的人员，按晋升前原岗位要求进行考核，其中任新晋升岗位两年以上的人员，须满足新晋升岗位的必备条件。

3. 到校研究经费分担额是指项目负责人根据项目组每个成员对项目的劳动付出、贡献大小分配到每个成员（含负责人自己）的数值。

4. 辅导员岗位的聘期考核标准按照《辽宁科技大学辅导员聘期考核与聘用实施细则》执行，“岗位基本要求”考核由学院组织进行，结果报学生处，学生处牵头对辅导员的“业务条件”进行考核，并确定聘期考核结果。图书馆专业技术岗位的聘期考核标准按照《辽宁科技大学图书馆专业技术岗位聘期考核与聘用实施细则》执行，由图书馆考核与聘用工作领导小组组织进行。考核的程序及聘用原则等按照专业技术岗（教学、科研）聘期

考核的相关规定执行。

5. 受聘管理岗位兼聘正高级专业技术职务人员，按实际发放岗位津贴的序列进行考核。发放管理岗津贴的按管理岗考核。发放专业技术岗津贴的，除按管理岗考核外，还要进行专业技术岗位（教学、科研）业务条件考核。满足同级别专业技术岗位（教学、科研）特殊条件要求的，或满足同级别教学科研型（或科研为主型）岗位一般条件中的必备条件（或科研工作中的2项条件）的，为专业技术岗（教学、科研）业务条件考核合格。

6. 本办法所规定的考核标准为各层级岗位的最低考核标准，各学院可根据本方案的考核聘用精神结合单位实际情况制定五级以下各等级岗位的考核标准。四级教授以上岗位按本办法由学院和学校进行考核，五级以下岗位由学院进行考核，报人事处备案。

7. 各学院如果认为本办法标准过高，可降低五级以下岗位的考核标准，考核结果的不合格率控制在10%左右。

# 辽宁科技大学管理岗位考核办法

为加强学校管理岗位人员队伍建设，全面考核管理岗岗位职责的履行情况和年度工作任务完成情况，真实反映和准确评价管理岗人员的工作实绩，为管理岗人员的晋升、聘任、奖惩、培训、解聘以及工资待遇、岗位津贴的调整等提供依据，特制定本暂行办法。

## 一、考核原则

管理岗考核坚持客观公正、注重实绩的原则，实行领导与群众相结合，日常与定期相结合，定性与定量相结合的方法，按照规定的权限、条件、标准和程序进行。

## 二、考核对象

考核对象为聘用到管理岗位人员。校直各单位可以根据本单位的工作实际制定本单位其他专业技术岗位人员和工勤技能岗位人员的考核办法，也可以参照管理岗位考核办法对其进行考核。

## 三、考核内容及重点

1. 以管理岗人员的岗位职责和所承担的工作任务为基本依据，全面考核德、能、勤、绩、廉，重点考核工作实绩。

“德”主要是指思想政治素质，道德表现和品德修养，全局观念、民主作风、服务意识和团结协作精神，贯彻执行党和国家的路线、方针、政策及学校规章制度情况等。

“能”主要是指政策水平及专业知识，组织及协调能力，调查研究及分析总结能力，学习及创新能力，决策及执行能力等。

“勤”主要是指工作态度、敬业精神和出勤情况等。

“绩”主要是指履行岗位职责情况，完成工作任务的数量、质量和效果，工作创新情况等。

“廉”主要考核廉洁自律、遵纪守法情况等。

2. 五、六级领导管理岗人员由组织部按照《辽宁科技大学中层领导干部年度考核办法（修订稿）》（委发〔2010〕26号）文件要求确定考核重点，其他管理岗人员的考核重点应围绕学校的重点工作，根据部门性质、岗位职责、工作任务的不同而有所侧重。

（1）学校机关管理岗人员：重点考核政策理论水平，大局意识，组织开展业务工作的能力、效率、效果，服务意识，奉献精神和服务对象满意度等。

（2）学院（部）管理岗人员：重点考核执行学校政策的能力和水平，开展业务工作的效率、效果，服务意识，奉献精神和服务对象满意度等。

（3）其他部门管理岗人员：重点考核业务水平，服务意识，服务效率、质量，奉献精神和服务对象满意度等。

3. 管理岗人员必须遵守法律法规，不得有下列行为：

（1）散布有损国家声誉的言论，组织或参加旨在反对国家的集会、游行、示威等活动。

（2）组织或参加非法组织。

（3）玩忽职守，贻误工作。

（4）拒绝执行上级依法作出的决定。

（5）压制批评，打击报复。

（6）弄虚作假，误导、欺骗领导和群众。

（7）贪污、行贿、受贿，利用职务之便为自己或者他人谋取私利。

（8）违反财经纪律，浪费学校资财。

（9）滥用职权，侵害他人的合法权益。

（10）泄露国家秘密或者工作秘密。

（11）在对外交往中损害国家荣誉和利益。

（12）参与或者支持色情、吸毒、赌博、迷信等活动。

(13) 违反职业道德、社会公德。

(14) 违反纪律的其他行为。

管理岗人员发生上述行为未构成犯罪的，单位应对其进行批评教育，并根据情节给予相应的纪律处分。

4. 管理岗人员应遵守劳动纪律，履行岗位职责，不得有下列行为：

(1) 不坚守工作岗位，无故迟到、早退，无故脱岗、离岗，无故缺席本单位和学校组织的学习、会议。

(2) 工作时间玩电脑游戏、网上炒股、上网聊天、打扑克、打麻将等做与工作无关的事。

(3) 接待服务对象时态度蛮横、粗暴。

(4) 酗酒滋事。

(5) 工作效率低下，办事拖拉、推诿，乱办事和不按程序办事，或无故不按规定时限办结工作任务。

(6) 因工作责任心不强，出现责任差错并造成不良后果或被相关职能部门处以警告、记过处分。

#### **四、考核组织与程序**

管理岗人员考核在校岗位设置管理及聘用工作领导小组的领导下，各单位及相关职能部门成立本单位考核工作领导小组，单位主要负责人任组长，具体组织实施本单位考核工作。（机关职能部门由机关工委按照规定的程序组织实施）

考核按下列程序进行：

1. 学校下发考核工作通知，布置年度考核工作。
2. 被考核的管理岗人员按照岗位职责和有关要求总结，并在一定范围内述职。
3. 本单位考核工作领导小组在听取群众和管理岗人员本人意见的基础

上，根据日常考核情况和个人总结，写出评语，提出考核意见和改进提高的要求。

4. 五、六级领导管理岗人员由组织部提出考核意见，报校党委会确定考核结果。机关职能部门管理岗人员由本部门领导提出考核意见，由机关职能部门考评领导小组确定考核结果。其他单位由单位负责人提出考核意见，由本单位考核领导小组确定考核结果。

5. 对拟定为优秀等次的管理岗人员在全校范围内公示。

6. 将考核结果以书面形式通知被考核的管理岗人员，并由本人签署意见。

7. 管理岗人员对年度考核结果有异议，可以按有关规定申请复核和申诉。

## **五、考核方式**

管理岗人员考核采取日常考核、年度考核与岗位聘期考核（以下简称聘期考核）相结合的方式。日常考核作为年度考核、聘期考核的基础，年度考核的结果根据日常考核情况、履行岗位职责情况和工作实绩等因素确定。

聘用合同到期进行的聘期考核按合同约定进行。

五、六级领导管理岗人员由组织部按照《辽宁科技大学中层领导干部年度考核办法（修订稿）》（委发〔2010〕26号）文件要求进行考核和确定考核结果，其他职员的考核方式及考核结果确定办法如下：

### **（一）日常考核**

日常考核是对管理岗人员完成日常工作任务、阶段工作目标情况以及出勤情况所进行的经常性考核。日常考核重点考核管理岗人员是否发生本办法第三条第3款、第4款中所列行为，如发生此类行为，各单位应如实上报，如隐瞒不报或弄虚作假将追究单位负责人的领导责任。



## （二）年度考核

管理岗人员年度考核结果分为优秀、合格、不合格三个等次，其中优秀比例不超过 12%。各等次的基本标准是：

优秀：正确贯彻执行党和国家的路线、方针、政策，模范遵守国家的法律、法规和各项规章制度，廉洁奉公，精通业务，工作勤奋，有改革创新精神，成绩突出。

合格：正确贯彻执行党和国家的路线、方针、政策，自觉遵守国家的法律、法规和各项规章制度，廉洁自律，熟悉业务，工作积极，能够完成工作任务。

不合格：政治、业务素质较低，组织纪律较差，难以适应工作要求，或工作责任心不强，不能完成工作任务，或在工作中造成严重失误。

1. 满足“岗位基本要求”，认真履行岗位职责，日常表现较好、完成年度工作任务者，年度考核确定为合格；在此基础上，各单位根据被考核人员的工作业绩、贡献和当年学校下达的优秀人员比例等情况，确定优秀人员。

2. 有下列情形之一者，年度考核确定为不合格：

（1）管理岗人员不满足“岗位基本要求”，有“岗位基本要求”中的禁止情形，情节较重者。

（2）管理岗人员发生本办法第三条第 3 款中所列行为，经批评教育仍不改正者；或违反劳动纪律，不认真履行岗位职责，发生本办法第三条第 4 款中所列行为 3 次（其中无故迟到、早退 5 次）以上者。

（3）受行政记大过及以上处分或党内严重警告及以上处分者。

（4）由于工作失误或失职给学校带来较大经济损失或造成严重不良影响者。

（5）无理取闹、寻衅滋事，严重影响单位工作或教学秩序者。

- (6) 连续旷工 10 天以上或累计旷工 22 天以上者。
- (7) 不服从工作安排或不能胜任本岗位工作者。
- (8) 政治素质低，组织纪律性和服务态度差，师生意见较大者。
- (9) 完成的工作量不足本部门同类人员工作量的 50%，又无正当理由者。
- (10) 有其他严重违反学校或本部门相关规定的行为，经部门研究认定为年度考核不合格者。

### **(三) 岗位聘期考核（2014 年-2017 年聘期适用）**

岗位聘期考核分为合格、基本合格和不合格三个等次。

1. 聘期内，有下列情况之一者，岗位聘期考核为合格：
  - (1) 聘期内年度考核均为合格以上，且优秀 2 次以上者；
  - (2) “岗位基本要求”综合评议 70 分以上者。
2. 聘期内，有下列情况之一者，岗位聘期考核为基本合格：
  - (1) “岗位基本要求”综合评议不足 70 分者；
  - (2) 出现“岗位基本要求”禁止性情形，情节较重者；
  - (3) 工作量不满，聘期完成的年均工作量不足本单位同类岗位额定工作量的 85%，又无正当理由者。
3. 聘期内，有下列情况之一者，岗位聘期考核为不合格：
  - (1) 聘期内年度考核不合格 2 次以上者；
  - (2) 出现“岗位基本要求”禁止性情形，情节严重者；
  - (3) 因工作表现差被所在单位送至校人才交流中心者；
  - (4) 无正当理由不参加聘期考核，经教育后仍拒绝参加考核者；
  - (5) “岗位基本要求”综合评议不足 60 分者；
  - (6) 工作量不满，聘期完成的年均工作量不足本单位同类岗位额定工作量的 70%，又无正当理由者；

(7) 其他经学校研究认定为聘期考核不合格的情况。

## 六、考核结果的使用

考核结果是管理岗位人员奖惩、岗位聘用、工资待遇和岗位津贴发放等的主要依据。

年度考核优秀者，在职级晋升时，同等条件下优先。

年度考核、聘期考核合格者，可申报职级晋升或续聘原职级。

年度考核不合格者，次年不晋升薪级工资，不能申报职级晋升，不能评选先进，学校可以对其进行岗位调整，岗位调整后待遇相应改变，无故不同意调整岗位或连续2次年度考核不合格，学校可以解聘。

聘期考核基本合格者，原则上送校人才交流中心待岗，经本人申请，单位同意的可以续聘原岗位，聘期内不发年终奖励性绩效工资，1年内不能申报晋升上级岗位，1年后重新考核，若考核合格，次年起恢复发放年终奖励性绩效工资。

聘期考不合格者，送校人才交流中心，学校可以降级聘用、解聘或本人提出辞职。降级聘用只降一个等级，待遇原则上按照降级后新聘用岗位执行，2年后进行重新考核，若考核合格，次年起按原级别岗位兑现待遇。

## 七、相关事宜

1. 管理岗人员实行任期制和聘用制，四年为一届聘期，聘期期满，重新竞聘上岗。管理岗人员在聘期内，工作业绩突出，年度考核均为合格以上，且有三次优秀的，可以直接履行续聘手续。管理岗人员在下一聘期未竞聘到原职级的，可以参加原职级以下职级竞聘；未竞聘到任何管理岗位的，由人事处根据工作需要和岗位情况安排适当工作。

2. 新录用的管理岗人员在试用期内参加日常考核和年度考核，不确定等次，只写评语，作为聘用、定级的依据。

3. 调入或者转岗的管理岗人员，由其调入或转入的现工作单位进行考

核并确定等次。其调入或者转入前的有关情况，由原单位提供。

4. 挂职锻炼的管理岗人员，在挂职锻炼期间由挂职单位进行考核并确定等次。不足半年的，由所在单位进行考核。

5. 单位派出学习、培训的管理岗人员，由本单位进行考核，主要根据学习、培训表现确定等次。其学习、培训的相关情况，由所在学习、培训单位提供。

6. 病、事假累计超过考核年度半年的管理岗人员，不进行考核，按相关规定处理。

7. 涉嫌违法违纪被立案调查尚未结案的管理岗人员，参加年度考核，不写评语、不定等次。结案后，不给予处分或者给予警告处分的，按规定补定等次。

8. 受处分管理岗人员的年度考核，按下列规定办理：

(1) 受警告处分的当年，参加年度考核，不得确定为优秀等次。

(2) 受记过处分的当年，参加年度考核，只写评语，不定等次。在解除处分的当年及以后，其年度考核不受原处分影响。

9. 管理岗人员不被考核或参加年度考核不定等次的，该考核年度不计算为按年度考核结果晋升级别的年限，不晋升薪级工资。

10. 对无正当理由不参加年度考核的管理岗人员，经教育后仍然拒绝参加的，直接确定其考核结果为不合格等次。

11. 对在考核过程中有徇私舞弊、打击报复、弄虚作假等违法违纪行为的，依照有关规定予以严肃处理。

# 辽宁科技大学岗位绩效工资发放办法

工资制度改革是人事制度改革的重要内容之一，工资制度改革的核心就是将过去的职务工资变为岗位绩效工资，岗位绩效工资制度是与岗位设置和岗位聘用相配套的一项人事制度，实行岗位绩效工资制度将对调动职工工作积极性、主动性起到极大的促进作用。

岗位绩效工资包括四部分：岗位工资、薪级工资、绩效工资、各类补贴四部分构成，其中岗位工资和薪级工资为基本工资；绩效工资包括：基础性绩效工资、岗位津贴和奖励性绩效工资。

## 一、岗位工资、薪级工资标准

岗位工资主要体现工作人员所聘岗位的职责和要求，薪级工资主要体现工作人员的工作表现和资历，标准由国家统一制定。工作人员原则上按所聘岗位执行相应的岗位工资标准。

## 二、绩效工资标准及发放办法

绩效工资主要体现工作人员的实绩和贡献。国家对事业单位绩效工资分配进行总量调控和政策指导，学校在核定的绩效工资总量内，按照规范的程序和要求，进行分配。学校各类岗位的绩效工资包括：基础性绩效工资、岗位津贴、奖励性绩效工资。

### （一）基础性绩效工资

各省（市、自治区）根据地方经济发展水平及财政状况确定本省（市、自治区）事业单位工作人员基础性绩效工资的标准范围。学校根据辽宁省所制定的基础性绩效工资标准范围及同类学校的水平确定我校各类各级工作人员的基础性绩效工资标准。

### （二）岗位津贴

根据学校财力及同类学校的水平制定我校各类各级岗位的岗位津贴标准。各类各级岗位人员的岗位津贴按所聘岗位对应标准确定，根据岗位聘

用情况，按以下规定执行：

（1）单一专业技术或普通管理岗位人员按所聘岗位确定岗位津贴标准。

（2）在管理岗或其他专业技术岗担任领导职务，执行专业技术工资人员，岗位津贴按专业技术岗与领导管理岗岗位津贴取高确定，以领导管理岗考核为主。

（3）对教学单位（含辅导员）聘用专业技术岗同时担任领导职务人员，岗位津贴按专业技术岗津贴加领导管理津贴与领导管理岗津贴取高确定，考核时既按专业技术岗考核，又按领导管理岗考核。

（4）辅导员中的副高级以上或副处以上人员要求上 16 学时理论课作为额定工作任务之一，并严格按照教学管理部门对授课教师的要求进行考核。

（5）在教学单位（含辅导员）执行管理工资的领导干部在完成管理工作之外，应完成一定的教学或带班任务。正副处应完成 200 学时或带 160 名学生。

（6）机关管理岗人员和其他专业技术岗人员因工作需要承担授课任务需事前经主管校长审批，且每年承担教学工作量（含指导研究生）一般不得大于 200 学时。教学单位的中层干部每年承担的教学工作量（含指导研究生）不得大于各学院额定工作量的 200 学时，超过 200 学时的需事前经校长办公会审批。

（7）年度考核时工作量不足，又无正当理由的减发岗位津贴，工作量达不到额定工作量 50%的减发岗位津贴的全部，工作量达不到额定工作量 75%的减发岗位津贴的 50%。

### （三）奖励性绩效工资

为了调动和鼓励广大教师和科技人员积极参加教学管理、科学研究、学科建设、技术开发、成果转化等工作，推动人才培养模式创新，突出办

学特色，提高人才培养、科研成果的水平和质量，促进我校的健康发展，根据学校岗位聘用制度改革的指导思想，制定奖励性绩效工资发放办法。

（现金奖励为税前金额）

奖励性绩效工资分个人奖励性绩效工资和单位奖励性绩效工资。

### 1. 个人奖励性绩效工资

学校根据教职工个人当年业绩完成情况，对其超过额定工作量的给以奖励，不足额定工作量的给以扣罚。

个人奖励性绩效工资=科研教改奖励+超课时奖励+其他奖励

其中：科研教改奖励=（个人当年完成的项目立项、论文检索、专利、著作等折算值之和）×每分值奖励标准+到校研究经费（元）×8500/250000。

超课时奖励=（授课学时数-额定课时数）×每课时奖励标准。

科研教改奖励由学校核算发放，超课时奖励由各教学单位核算发放，其他奖励由学校或部门核算发放。

### 2. 单位奖励性绩效工资

学校根据当年各单位的编制数和人员情况、业绩完成情况、考核结果等因素将单位奖励性绩效工资拨付给各单位。各单位结合本单位实际、任务要求、工作目标等制定本单位奖励性绩效工资发放细则。

单位奖励性绩效工资主要用于缺编费的补充、超课时奖励标准的提高和学校方案中没有具体给定津贴标准（或奖励标准）的工作调节；应根据部门人员工作表现、工作业绩、对完成重点工作目标的贡献等情况进行分配。单位奖励性绩效工资发放细则由本单位教授委员会审定，报人事处备案。单位奖励性绩效工资发放结果应进行公示。

单位奖励性绩效工资=单位缺编费+单位调控费+单位科研教改奖励

单位缺编费=单位教师缺编数×全校教师年平均岗位津贴+单位管理岗和辅导员缺编数×全校管理岗年平均岗位津贴+本单位工作人员由于工作量不饱满扣发的岗位津贴。

单位调控费= $k_1 \times (\text{教师编制数} + 0.5 \times \text{单位编制数}) \times \text{全校教职工年平均岗位津贴}$ 。(含新增 5%调控费)

单位科研教改奖励 =  $k_2 \times \text{单位到校研究经费总额 (元)} \times 8500/250000 \times 10\% + k_3 \times (\text{本单位当年完成的项目立项、论文检索、专利、著作等折算值之和}) \times \text{每分值奖励标准} \times 10\%$ 。

其中:

$k_1$ 为学校总量调节系数, 介于 0.1 至 0.3 之间。

$k_2$ 为单位到校研究经费奖励系数。 $k_2$ 的大小由单位当年到校科研经费额与单位到校研究经费额定值之比确定(见表 10)。

单位当年到校研究经费额=单位当年实际到校的科研经费额与教改经费额之和。(单位: 万元)

单位到校研究经费额定值为上一聘期单位实际到校(财务处)科研、教改经费额的年平均值(年平均值小于 25 万元时视为 25 万元), 但新一聘期的到校研究经费额定值不高于上一聘期到校研究经费额定值的 1.3 倍。

表 10  $k_2$ 到校研究经费奖励系数表

年到校研究经费额与经费额定值之比	< 1	1 至 1.2	$\geq 1.2$
$k_2$	1	实际比	1.2

$k_3$ 为单位项目立项、论文检索、专利、著作奖励系数。 $k_3$ 的大小由单位当年项目立项、论文检索、专利、著作折算值与单位项目立项、论文检索、专利、著作额定值之比确定(见表 11)。

表 11  $k_3$ 项目立项、论文检索、专利、著作奖励系数表

当年折算值与额定值之比	< 1	1 至 1.2	$\geq 1.2$
$k_3$	1	实际比	1.2

单位当年项目立项、论文检索、专利、著作折算值=单位当年获批的纵向项目数 $\times$ 项目折算系数+论文检索数 $\times$ 论文折算系数+专利数 $\times$ 专利折算系数+著作数 $\times$ 著作折算系数。



单位当年项目立项、论文检索、专利、著作额定值为上一聘期单位项目立项、论文检索、专利、著作折算值的年平均值得（小于3的视为3），但新一聘期的单位项目立项、论文检索、专利、著作额定值不高于上一聘期单位项目立项、论文检索、专利、著作额定值的1.3倍。

### 3. 奖励标准

根据纵向项目立项、论文检索、专利、著作等成果的级别、水平等因数给予不同成果相应折算值，每一个折算值奖励1000元。

#### (1) 纵向项目立项奖励

纵向项目立项以上级文件为依据，且必须有经费支持。上级以个人名义下拨的建设项目款项（学校不提管理费）不计算为立项项目，立项等级以附则所定义的范围为准。各类纵向项目折算值如表12：

表12 纵向项目立项奖励折算系数表

类 别	国家级科研项目					教育部 教改项目		省部级 科研项目		省教改 项目
	重大		一般			负责单 位	合作单 位	负责单 位	合作单 位	负责单 位
	负责单 位	合作单 位或子 课题	面上基 金负责 单位	青年基 金负责 单位	合作单 位或子 课题					
系数	50	25	30	24	10	12	6	8	4	4

注：1) 国家级科研项目一般项目中合作单位或子课题的到校研究经费（学校计提管理费部分）自然科学类大于10万元、人文社科类大于5万元。研究经费不足的按低一级项目计算折算值。

2) 省部级科研项目中合作单位的到校研究经费（学校计提管理费部分）大于5万元。

#### (2) 论文奖励

发表的论文应符合学科规划方向（教学单位教授委员会认定），第一作者必须是我校职工或我校职工指导的在校学生，署各单位我校排名第一的按表13对应折算值奖励，署各单位我校排名第二的，减半奖励。论文奖励

不重复计算，按奖励额最高的标准执行。

### 1) 论文检索奖励

表 13 论文检索折算系数

检索机构	SCI/SSCI				EI			CSSCI
	一区	二区	三区	四区 /SCIE/ SSCI	期刊	A类 会议	B类 会议	期刊
系数	20	15	10	8	8	2	0.5	5

### 2) 论文引用附加奖励

根据美国 ISI 提供的我校《SCI》论文引证数据，单篇论文引用次数（自引及校内作者引用不计数）5 年累计达以下标准（详见表 14），给予附加奖励。（每篇论文只奖励一次，论文限于 2005 年 1 月 1 日以后发表的）

表 14 论文引用次数附加奖励表

引用次数	5 ≤ 引用次数 < 10 次	10 ≤ 引用次数 < 20 次	引用次数 ≥ 20 次
奖励金额（万元）	0.3	0.5	1

3) 在《Nature》、《Science》上发表论文，奖励现金 20 万元。

注：会议类别由校学术委员会确定，计发津贴前不能确定为 A 类会议的，视为 B 类会议。

### (3) 专利、著作等成果奖励

专利或著作等成果的第一完成人必须是我校职工或我校职工指导的在校学生，署名单位为我校。

表 15 专利、著作等成果折算系数

类别	专利			其他成果					著作、教材			
	发明专利	实用新型	外观设计	计算机软件登记	集成电路布图设计	国家标准负责单位	国家标准合作单位	行业标准负责单位	学术专著	国家规划教材	省规划教材	编著或教材
系数	10	1.5	0.5	0.5	0.5	30	15	10	10-30	15	10	3

学术专著折算系数由校学术委员会认定。

(4) 研究经费奖励 到校研究经费（学校计提管理费部分）每 25 万

元奖励 8500 元（一个项目，最高奖励不超过 5 万元）。

### （5）获奖成果奖励

各级获奖成果以政府文件、证书为准，完成单位必须有我校名称。国家级、省级、市级成果以附则所定义的范围为准。同一项目多次获奖时以获奖最高层次为准进行奖励，不重复奖励。已获奖励项目次年又获得更高奖励，按高奖与低奖差额进行奖励。（均为税前额，具体标准见表 16 至 19）

表 16 国家级、省级多媒体课件教学大赛奖励标准表（单位：万元）

奖励项目	一等奖	二等奖	三等奖
国家级	0.3	0.1	0.05
省级	0.1	0.05	-

表 17 各级教学成果奖奖励标准表（单位：万元）

奖励项目	特等奖	一等奖	二等奖	三等奖
国家级教学成果奖	-	20	10	-
省级教学成果奖	10	5	2	1
校级教学成果奖		0.3	0.1	0.05

表 18 各级科学研究成果奖奖励标准表（单位：万元）

奖励类别	奖励金额（万元） 单位排名	第一单位	第二单位	第三单位	第四单位	第五单位以后
		国家级	一等	100	50	30
	二等	50	30	10	5	3
省级	一等	10	7	5	3	2
	二等	5	4	3	2	1
	三等	3	2	1		
市级	特等	3	2			
	一等	2	1			
	二等	1				
省社科联哲学社会科学成果奖	一等	1	0.5	0.3		
	二等	0.5	0.3			
市社科联哲学社会科学成果奖	一等	0.3				
	二等	0.1				

表 19 文化艺术类成果奖励标准表（单位：万元）

奖励项目	一等奖	二等奖	三等奖	参展，参演
国家级	10	5	3	1
省级	3	2	1	0.5

奖励金额中 80%由课题组（团队）支配，20%由单位二次分配。

### （6）建设类项目奖励

建设类项目是指获得国家和省部资金支持的团队、质量提高工程建设

表 20 教学建设类奖励项目表（单位：万元）

国家级项目	奖励金额	省级项目	奖励金额
资源共享课	3	资源共享课	0.5
视频公开课	3	视频公开课	0.5
大学生创新创业计划	0.1	大学生创新创业计划	0.05

项目、获批省级及以上科研基地或重点学科的项目，具体范围以附则所定义的范围为准。除表 20 中所列的项目外，获批其他建设类项目学校将根据实际情况给予单位、团队或个人一定的物质和精神奖励。

### （7）特殊贡献奖励

在学校发展建设过程中，为教学、科研、学科、管理、学生工作、后勤服务等方面做出特别重大贡献者，学校将在当年晋级或职务晋升中单列指标优先晋升。

### （8）学术称号奖励

对我校在编在岗人员获得长江学者特聘教授、国家杰出青年基金获得者、辽宁省攀登学者、辽宁省特聘教授等学术称号的，在所聘岗位的岗位津贴标准基础上增加岗位津贴，奖励时间为学术称号的聘任时间，但退休或离职后不再享受，具体标准见表 21。

表 21 获得学术称号岗位津贴奖励标准表（单位：元）

学术称号	月计发额
长江学者特聘教授	10000
国家杰出青年基金获得者	8000
国务院学位委员会学科评议组成员	6000
辽宁省攀登学者	5000
辽宁省特聘教授	4000

### （9）荣誉奖励

校级荣誉指每年学校评选的优秀教师、优秀教育工作者、优秀（青年）科技工作者、优秀共产党员、优秀党务工作者、校教学名师、校级教学质量优秀奖获得者；市级及以上荣誉指市级及以上党委或政府颁发的上述荣誉及劳动模范。同时获得校级及以上荣誉时，按最高级别予以奖励。

各级荣誉奖励按表 22 对应标准执行。

表 22 各级荣誉奖励标准表（单位：元）

级别	国家级	省级	市级	校级	年度考核优秀
奖励金额	5000	2500	1500	1000	800

其他各级各类竞赛奖及校内各单项奖由学校相关职能部门另行制定标准并进行奖励。

### （10）综合考评奖励

学校按照校直单位综合考评结果对校直各单位进行奖励，各单位根据本单位实际情况和职工的现实表现、工作业绩等进行再分配，奖励办法如下：

#### 1) 综合考评奖励系数

奖励系数根据综合考评结果确定，其中：优秀，1.3；良好，1.1；合格，1.0；不合格扣 10%。

#### 2) 综合考评奖励额度

教学单位综合考评奖励额度 = 学校全年人均岗位津贴 × 单位人数 × X + 学校全年人均岗位津贴 × 单位人数 × Y × (教学工作奖励系数 × 30% + 科研、学科工作奖励系数 × 35% + 学生工作奖励系数 × 20% + 党建工作奖励系数 × 15% - 1)

职能部门和其他单位综合考评奖励额度 = 学校全年人均岗位津贴 × 单位人数 × X + 学校全年人均岗位津贴 × 单位人数 × Y × (综合考评奖励系数 × 100% - 1)

注：X、Y为调节系数，根据当年学校完成重点工作目标和财力情况确定。

#### 4. 奖励发放

学校每年年终根据全校教职工或单位当年取得的业绩（成果）核算奖励性绩效工资，统一发放。

单位或个人应及时申报当年取得的业绩（成果），经相关部门审核确认后汇总报人事处。业绩（成果）的证明材料不能在当年取得的，可以在取得证明的年份补发，但延后补发的时间原则上不超过2年。

## 人事争议处理

1. 为了公正及时解决人事争议，保护教职工合法权益，促进学校和谐稳定，学校成立校人事争议处理委员会。校人事争议处理委员会成员由工会、教执委、纪检监察、人事、财务、法律顾问、教职工代表等人员组成。

2. 处理人事争议，应当坚持合法、公正、公平、及时、着重调解的原则，依照规定的权限、条件和程序进行。

3. 发生下列劳动争议的，依照《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》等有关规定处理。

(1) 因确认劳动关系发生的争议；

(2) 因订立、履行、变更、解除和终止劳动合同发生的争议；

(3) 因除名、辞退和辞职、离职发生的争议；

(4) 因工作时间、休息休假、社会保险、福利、培训以及劳动保护发生的争议；

(5) 因劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿或者赔偿金等发生的争议；

(6) 法律、法规规定的其他劳动争议。

4. 学校工作人员对涉及本人的下列人事处理不服，依照《事业单位工作人员申诉规定》(人社部发〔2014〕45号)，可以申请复核或者提出申诉、再申诉：

(1) 处分；

(2) 清退违规进人；

(3) 撤销奖励；

(4) 考核定为基本合格或者不合格；

(5) 未按国家规定确定或者扣减工资福利待遇；

(6) 法律、法规、规章规定可以提出申诉的其他人事处理。

5. 复核、申诉、再申诉应当由本人申请，提交申请书，应当以事实为

依据，不得捏造事实，诬告、陷害他人。

6. 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。

7. 学校工作人员对人事处理不服申请复核的，由校人事处受理、校人事争议处理委员会依照《事业单位工作人员申诉规定》（人社部发〔2014〕45号）处理；对复核决定不服提出申诉的，由上级主管部门管辖；对主管部门作出的申诉处理决定不服提出再申诉的，由省人事综合管理部门管辖。



## 附则

一、根据学科发展需要，学校将拿出部分岗位用于引进高水平特殊人才，学校引进的特殊人才职务晋升、考核条件另行制订。学校引进的特殊人才以及破格晋升的教授、副教授三年内不占本单位指标。

二、立项、论文、专利、著作、获奖等成果的相关要求

1. 申请人（被考核人）所提供的项目立项、论文、专利、著作、获奖等各种成果所涉及的内容应与其所从事的工作以及专业研究领域、研究方向相关。在我校工作期间，各种成果的署名单位必须是我校。不相关的或署名单位非我校的成果均不计入规定数量，只供参考。

2. 各种获奖成果必须有个人获奖证书或正式文件，同时提供相关证明材料。

3. 本方案所要求的国家级科技成果奖指国家自然科学奖、国家科技进步奖、国家科技发明奖、国际科学技术合作奖、中国专利奖。

本方案所要求的省级科技成果奖指省自然科学奖、省科技进步奖、省技术发明奖、省科技成果转化奖、省专利奖、省哲学社会科学成果奖、教育部人文社科奖、国家奖励办公室批准的《社会力量设立的科学技术奖》。

本方案所要求的市级科技成果奖指市技术发明奖、市科技进步奖。

其他部门颁发的科技奖励只供参考。

4. 本方案所要求的国家级教学成果奖指由教育部组织评审的国家级教学成果奖，省级教学成果奖指辽宁省教育厅组织评审的教学成果奖（目前四年评选一次），其他部门颁发的教学奖只供参考。

5. 本方案所要求的国家级文化艺术奖指由中宣部批准设立，中宣部、文化部、广电总局、新闻出版总署等颁发的中国文化艺术政府奖（如舞台艺术文华奖等）、五个一工程奖，和由中宣部批准设立，中国文联、中国

文联各艺术家协会主办的文艺评奖（如美术奖、音乐金钟奖、曲艺牡丹奖、舞蹈荷花奖等）。省（市）级文化艺术奖是指由省（市）宣传部批准设立的上述奖项。

6. 本方案所要求的国家级重大（重点）项目指国家科技部立项的国家高技术研究发展计划（863）项目、国家重点基础研究发展规划（973）项目、国家科技支撑计划、国家攀登计划项目等；国防重大科研项目；国家自然科学基金（国家社会科学基金）重大、重点项目。

本方案所要求的国家级一般项目指上述重大（重点）项目之外由国家科技部（或国家自然科学基金委员会、国家发展和改革委员会、国家国防科学技术工业委员会等）下达的列入国家科技计划体系的各类科研项目、国家社会科学基金项目。

本方案所要求的省级科研项目指教育部等国家相关部委下达的科研项目、省科技厅下达的各类科技计划项目、辽宁省高校优秀创新团队（优秀人才、重点实验室）项目、省社会科学规划基金项目。

本方案所要求的市级科研项目指其他（省）厅（包括教育厅）立项的科研项目、市科技计划项目、市社会科学项目。

上述项目的二级项目、子项目，视为原级别的下一级别项目。我校作为协作单位参加，或我校教师为项目组成员，且有经费拨入我校帐户的各类科研计划项目，视为原级别的下一级别项目。

7. 本方案所要求的国家级教改项目指由教育部组织评审立项的教改项目、全国教育科学规划课题中的国家社会科学基金课题。

本方案所要求的省级教改项目指由省教育厅组织评审立项的教改项目、全国教育科学规划课题中的教育部及其他部委课题、由省教育科学规划领导小组组织评审立项结题后获奖的项目、由全国高等学校教育研究中心组织评审立项结题后获奖的项目。

8. 建设项目是指精品视频公开课、精品资源共享课、实验教学示范中心、教学团队、特色专业、重点学科、重点实验室、重点工程中心及学校主管部门认定的其它项目。国家级、省级、校级建设项目指相应级别的上述建设项目。

9. 本方案所要求的指导学生参赛赛事及级别由校教学主管部门拟定，经校学术委员会审定后报人事处备案。

10. 本方案中所要求的论文为公开发表在有“CN”、“ISSN”刊号的期刊上的学术论文；专著、译著或教材等为有“ISBN”书号的正式出版物。SCI、SSCI、EI、CSCI、CSSCI 收录的论文必须有检索机构出具的检索证明原件。规划教材须提供有关部委出具的编写任务书。在学术刊物的“增刊、特刊、专刊、专辑”上发表的论文及论文集上收集的论文均不计入规定数量，只供参考。

指导在校学生发表的论文，学生为第一作者，导师为通讯作者或第二作者的，导师可视为第一作者。与校外作者合作发表的论文，校外作者为第一作者我校教师为通讯作者的，通讯作者可视为第一作者。科研（学科）团队成员为第一作者团队负责人为通讯作者的，通讯作者可视为第一作者（团队成员须事先经职能部门备案认定）。对外语专业，在核心期刊发表译文可视为第一作者论文。

11. 中文核心期刊是指北京大学图书馆和北京高校图书馆期刊工作研究会研制出版的《中文核心期刊要目总览》（论文发表时所对应的版本）中列出的核心期刊。

学院教授委员会（人文社会学科）增列的本学科有重要影响的部分期刊可视为核心期刊。增列的核心期刊与《中文核心期刊要目总览》同步更新，经校学术委员会审定后抄送人事处备案。

被 EI 收录的 A 类会议论文可视为核心期刊论文。

《辽宁科技大学学报》重点论文可视为核心期刊论文。

他引次数指校外作者对论文的引用次数。

12. 上述第 10 款、第 11 款中的视为第一作者（视为核心期刊）论文用于满足职务（岗位）晋升或考核条件时，其总数不能超过要求数量的二分之一。

13. 获省级以上科技、教学成果奖励（排名符合晋职或考核条件要求）可顶替论文检索要求。主持国家级科研、教改和建设项目或省级科研项目可顶替晋升教授（或教授考核）所需的论文检索要求（项目不重复计算）。主持省级以上科研、教改和建设项目可顶替晋升副教授（或副教授考核）所需的论文检索要求（项目不重复计算）。

14. 公共课、基础课教师及教学为主型教师，任现职以来获校教学质量优秀 1 次以上或校级以上师德标兵（师德模范）1 次以上，潜心教学，师德高尚，教学效果好，教学业绩和育人工作表现突出，同行公认，深受学生喜爱，可以顶替职务晋升或考核所需的论文检索要求。（由校学术委员会认定）

15. 聘期内，承担一门 48 学时以上或两门 32 学时以上的留学生全英文讲授课程（语言类课程除外），教学效果良好，可以顶替考核所需的论文检索（或核心）要求。

三、在职务（岗位、职级）晋升和考核中，具有满足高级别岗位（职务、职级）条件成果，但低级别岗位条件中未列出该成果的，视为满足低级别岗位对应条件。

四、本方案中所称以上、以下，包括本数或本级。

五、本方案由人事处负责解释。