中共河南理工大学委员会文件

校党文〔2019〕7号

★

中共河南理工大学委员会 河南理工大学

关于印发《河南理工大学人事管理及薪酬分配制度改革方案》的通知

各党委、党总支，校属各单位、附属医院：

《河南理工大学人事管理及薪酬分配制度改革方案》已经2019年第2次党委常委会议研究同意，现印发给你们，请认真贯彻执行。

中共河南理工大学委员会 河南理工大学

2019年1月27日

河南理工大学

人事管理及薪酬分配制度改革方案

为进一步深化人事分配制度改革，完善编制控制、岗位约束、以岗定责、竞聘上岗、按岗取薪的全员聘用制度，建立符合学校实际的人事管理体制,根据中共中央、国务院《关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》（中发〔2018〕4号）、《关于高等学校岗位设置管理的指导意见》(国人部发〔2007〕59号)、《关于深化高等教育领域简政放权放管结合优化服务改革的若干意见》(教政法〔2017〕7号)和《河南省事业单位岗位设置管理实施意见（试行）》（豫办〔2010〕3号）、《河南省人民政府办公厅关于省直事业单位实施绩效工资的意见》（豫政办〔2011〕136号）等精神，结合学校实际，特修订本方案。

**一、指导思想**

全面贯彻落实党的十九大、全国教育大会及全国高等学校本科教育工作会议精神，以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，深入贯彻党的教育方针，落实立德树人根本任务，全面深化改革，破除束缚人才发展的思想观念和体制机制障碍，构建科学规范、运行高效、择优竞聘、优劳优酬的人事管理与薪酬分配制度体系，调动全体教职工的积极性、主动性和创造性，推动学校各项事业全面协调快速发展。

**二、基本原则**

（一）坚持深化改革，抓住关键环节，优化顶层设计，推进重心下移，发挥基层主体作用。

（二）坚持科学定编，优化岗位设置，实施总量控制，推进分类管理，确保教师主体地位。

（三）坚持因事设岗，完善岗位职责，实行竞聘上岗，推进评聘分离，强化任期考核。

（四）坚持以岗定薪，优化工资结构，鼓励多劳多得，推进绩效管理，强化优劳优酬。

**三、主要内容**

**（一）科学定编，合理设岗，不断提升人力资源配置效益**

1．聚焦学校第二次党代会、“十三五”发展规划确定的建设目标，综合考虑全日制在校学生规模、教学科研及学科建设任务，科学规划人员编制总量，规范各类编制管理，优化人力资源配置，提高办学质量和效益。

2．坚持服务全局与保障重点相结合，构建以二级单位、团队（平台、项目）为主体，以编制管理为基础的人员管理机制，充分发挥二级单位、团队（平台、项目）的主体作用。

3．在编制核定的基础上，依据各类岗位控制比例，分类分级设定专业技术、管理与工勤岗位，为教职工构建良性顺畅的职业发展通道。

4．建立健全岗位总量控制、动态调整机制。在编制和岗位总量相对稳定情况下，可依据人才引进、职责变化以及事业发展需要等情况，适时调整岗位设置，不断优化岗位结构，形成动态管理机制。

5．探索实施特设岗位制度。根据事业发展需要，聘用紧缺的高层次人才实施特设岗位制度。特设岗位不受本单位岗位总量、结构比例限制。

**（二）推进岗位分类管理，建立多元化聘用与考核制度**

1．完善适应学校事业发展的全员聘用制度，建立以考核结果为依据，以岗位流转、职级升降、岗位进退等为主要措施的人员聘用机制。

2．建立与岗位聘任相衔接的职称评聘制度，进一步完善职称评定与职务聘任相分离、长期聘任与短期聘任相结合的职称评聘新机制。探索业绩突出人才职称直聘办法，促进优秀青年人才脱颖而出，充分发挥职称评审制度对人才队伍建设的激励作用。

3．建立党政管理人员职员制，疏通管理人员岗位等级晋升渠道，调动管理人员工作积极性，全面释放专业技术岗位。

4．深入推进以聘期考核为主、年度考核为辅的考核评价制度改革。学校依据年度和聘期目标任务，对二级单位整体考核。各单位依据岗位职责，对受聘人员进行考核。统筹年度考核、聘期考核、晋升考核，建立合理的考核评价制度。

**（三）优化薪酬分配模式，完善收入分配激励机制**

1．科学核定绩效工资总量，突出二级单位分配主体地位。以岗位分类管理为主线，依据任务完成情况整体划拨绩效经费，由二级单位自主分配。

2．建立岗位履职绩效与日常工作考核联动机制，强化日常管理。各单位日常管理中出现重大问题或事故的，视情节轻重核减一定比例的岗位履职绩效经费。

**四、保障机制**

**（一）统一思想，提高认识**

人事管理与薪酬分配制度改革是学校综合改革的重要组成部分，进一步深化人事管理与薪酬分配制度改革，对提高学校的核心竞争力具有积极的推动作用。各单位要统一思想，提高对改革必要性和紧迫性的认识，调动各方积极性，引导广大教职工转变观念，理解改革，支持改革。

**（二）加强组织领导，稳步推进改革**

学校成立人事管理与薪酬分配制度改革领导小组和相应的聘任工作领导小组，对学校人事管理及薪酬分配改革进行统一领导，对岗位聘任与考核工作进行组织协调。领导小组下设办公室，负责编制和岗位核定及人员聘任的日常工作。各单位也要结合自身实际成立相应的工作组织。

**（三）明确校院职责，强化两级管理**

解放思想，更新观念，坚持以人为本、重心下移，努力构建现代大学制度，不断提高学校治理效能与办学水平。进一步明晰学校与二级学院的责权利关系，明确学院的办学重要地位，充分发挥二级学院办学的积极性和创造性。学校依据发展规划和政策制度,进行宏观调控监督；职能部门转变管理理念，切实推进分类指导，增强办学活力，优化资源配置；学院按照学校总体方案，结合本单位实际，制定具体实施细则，认真做好人事管理及薪酬分配改革各项工作，形成学校宏观决策、职能部门协调配合、学院具体实施的管理模式。进一步调动学院引才育才积极性和自律性，强化学院管理责任和风险意识。

**五、本方案自印发之日起实施，由人事处负责解释。**

附件：1．河南理工大学人员编制核定及岗位设置办法

2．河南理工大学岗位聘任与考核办法

3．河南理工大学党政管理人员职员设置与聘任办法

4．河南理工大学薪酬分配办法

5．河南理工大学高层次成果奖励办法

6．河南理工大学教学当量学时计算办法

附件1

河南理工大学

编制核定与岗位设置暂行办法

**第一章 编制核定**

**一、基本原则**

坚持统一管理、总量控制的原则；坚持优化结构、精简高效的原则；坚持分类指导、强化绩效的原则；坚持动态管理、合理配置的原则。

**二、核定依据**

综合考虑全日制在校学生规模、教学科研及学科建设需要、现有人员情况、学校第二次党代会确定的发展目标和“十三五”师资队伍建设规划等因素，以教学任务为基本依据进行核定。

**三、教学学院编制核定**

教学学院人员编制包括固定编制和流动编制。固定编制包括

党政管理编制、教学编制、科研编制、学生工作人员编制、实验人员编制；流动编制指根据临时增加的教学、科研和学科建设任务需设置的编制。

**（一）党政管理编制**

党政管理编制主要指为承担学院日常党政管理工作任务配备的编制。核算依据主要是按照教职工人数、学生人数及工作任务确定。原则上党政管理编制按本单位教职工编制总量的6%～7%控制。具体核定数量见表1。

表1 教学学院党政管理编制核定表

|  |  |
| --- | --- |
| 教职工数/学生数 | 编制数 |
| 70人以下/1000人以下 | 6 |
| 70—100人/1000人以上 | 7 |
| 100人以上/2000人-3000人 | 8 |
| 130人以上/3000人以上 | 9 |

**（二）教学编制**

教学编制主要指为完成教学和人才培养工作配备的编制。教学编制核定时采用的额定学时数包含理论教学、实验教学、实践教学（含毕业设计、课程设计等）、指导研究生等学时。

以学院年承担的教学学时M1和教师年额定教学当量学时N核定教学编制。学院教学编制为X2：

X2= M1/N

式中，M1为学院年教学学时，由教务处、研究生院负责核定；N为教师年额定教学当量学时，按照每学年32周、每周10学时核定。

**（三）科研编制**

科研编制主要指为承担科研任务的编制。科研编制为X3：

X3=∑J\*M／K

式中，M为近四年教学学院科研项目经费年均到账金额；J为项目级别系数，国家级科研项目取1，省部级科研项目取0．8，市厅级科研项目取0．6，横向科研项目取0．5；K为额定标准，工科15万元，理科10万元，医学和人文社科7．5万元。

科研经费到账情况由科技处、社科处负责核定。

**（四）实验人员编制**

1．教学实验人员编制

教学实验人员编制原则上按《河南理工大学实验室人员编制核定与管理办法（试行）》（校教〔2017〕14号）核定。

2．科研实验人员编制

（1）科研实验技术人员的定编依据学院独立运行的省部级及以上平台数确定，每个国家级科研平台设1个科研实验技术人员编制，每个独立运行的省部级科研平台设0．5个科研实验技术人员编制。

（2）一个专职实验技术人员占1个编制，一个兼职实验技术人员占0．5个编制，学校按对应的“教师系列”岗位等级给予50%业绩补贴。

（3）编制实行动态管理，依据实际情况作相应调整。

**（五）学生工作人员编制**

学生工作人员编制主要指为各学院专职从事学生思想政治教育工作配备的编制（包括学院主管学生工作的党委副书记、团委书记、学工办主任和其他专职辅导员），由学生工作部按照总体师生比1:200的80%核定岗位，按照专兼结合、以专为主、适度向小学院倾斜的原则配备到各学院。学校每年按计划新进一定数量的专职辅导员，逐步达到总体师生比1:200的要求。

**（六）流动编制**

按照学院临时增加的教学、科研和学科建设任务，依据上述核定办法临时调剂到相关单位。

**四、党群和行政部门编制**

核定原则以工作内容为牵引，因事设岗，确因工作内容增加并达到相应工作量的可增加编制。现核定时暂按照现有人员数量控制，有工作调动或自然减员的，可以补充不超过减员数量的人员，未出现减员情况的，原则上严格控制。

**五、教辅和直属单位编制**

编制数量原则上严格控制，在全校编制总量的控制限额内，人员编制维持目前的实际人数不变，需要增加人员编制的应优先接收计划安置人员，还需要增加人员编制的可采用人事代理或劳务聘用等用人方式来补充。

**六、有关说明**

1．编制核定数量作为学校近期事业发展人员规模控制依据。

2．按照以上核定办法，各学院教学科研人员增加编制主要有以下渠道：

（1）经教务处核准增加教学工作任务，经研究生院核准增加研究生培养数量的；

（2）加强科学研究工作，经科技处、社科处核定科研到账经费增加的；

（3）引进的高层次人才，不受学院原核定编制数量限制。

**第二章 岗位设置**

**一、基本原则**

（一）按需设岗，宏观调控。根据河南省核定的岗位总量与控制比例以及我校现有人员情况，设置学校各级各类岗位。

（二）分类设岗，突出重点。以教学科研为主线，向高水平学科和优秀学术群体倾斜，切实加强高层次人才队伍建设。

**二、岗位类别与类型**

岗位类别：专业技术岗位、管理岗位、工勤技能岗位。

岗位类型：专业技术岗位分为教师岗位、实验技术岗位和其他专业技术岗位，其中教师岗位分为教学型、教学研究型和研究型三种类型；管理岗位分为党政管理岗位和业务管理岗位两种类型，业务管理岗是指具有党政管理和专业技术双重任务的岗位。专职辅导员可选择教师岗位或党政管理岗位。

**三、岗位总量与控制比例**

**（一）专业技术岗位**

1．岗位总量

根据河南省设定的岗位总量和控制标准，专业技术岗位不少于全校岗位总数的70%，其中教师岗位不少于专业技术岗位的80%。

2．岗位级别与控制比例

专业技术岗位设置正高级、副高级、中级和初级及以下岗位，河南省对我校专业技术各级岗位的控制比例为1.5：3.3:4.5:0.7。正高级设置四个层级，即一至四级岗位；副高级设置三个层级，即五至七级岗位；中级设置三个层级，即八至十级岗位；初级及以下设置三个层级，即十一至十三级岗位。正高二级、三级、四级岗位的控制比例为1:3:6；副高五级、六级、七级岗位的控制比例为2:4:4；中级八级、九级、十级岗位的控制比例为3:4:3；初级及以下十一级、十二级与十三级岗位的控制比例为5:5。

3．岗位设置

（1）设置比例

根据不同学科性质，分类设定各学院和非教学业务性单位的专业技术岗位比例（见表1）。在专业技术岗位设置比例限额内，按层级间的控制比例设置各层级的岗位。

**表1** 各类学科（系列）专业技术岗位设置比例

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 类别 | 设置比例 | | |
| 正高级  （不高于） | 副高级  （不高于） | 中级  （不低于） |
| 国家一流(培育)学科 | 22% | 39% | 35% |
| 省级优势(培育)、特色(培育)、博士点学科 | 18% | 36% | 40% |
| 博士点(培育) 、其他省级重点学科、  一级硕士点学科 | 15% | 33% | 45% |
| 其他学科 | 9% | 29% | 50% |
| 图书资料、会计、工程、卫生等非教师系列 | 5% | 12% | 53% |

备注：专职辅导员选择辅导员（教师）系列的人员，岗位比例按照其他学科确定。

（2）设置办法

①在设置比例限额内，各单位单独设置专业技术岗位；人员数量较少的单位按照专业技术职务系列相近的原则合并设置或将不同专业技术职务系列合并设置。

②独立设置的科研平台，可根据平台实际单独设置专业技术岗位。

③在设置比例限额内，各学院在完成人才培养任务的前提下，可根据实际情况自行设置教学型、教学研究型、研究型岗位数量。

**（二）管理岗位**

1．岗位总量

根据河南省核定的岗位总量和控制比例，管理岗位总量不得超过全校岗位总量的20%。

2．岗位级别与控制比例

管理岗位设置八个岗位等级，即三级至十级岗位，厅级正职、厅级副职、处级正职、处级副职、科级正职、科级副职、科员、办事员分别对应三级至十级岗位。河南省岗位设置时，管理三级至九级岗位控制比例依次为1%、2%、16%、17%、40%、16%、8%。

3．岗位设置

党政管理岗设置在党政群团、教学学院、教辅及直附属单位中以管理工作为主的岗位。业务管理岗原则上设置在具有党政管理和专业技术双重任务的岗位，管理服务部门设置业务管理岗要根据工作需要从严控制。

**（三）工勤技能岗位**

1．岗位总量

河南省核定我校工勤人员岗位数量为全校岗位总量的7%。

2．岗位级别与控制比例

工勤技能岗位分为五个等级，即技术工一至五级岗位，高级技师、技师、高级工、中级工、初级工分别对应一至五级岗位。技术工二至五级岗位控制比例依次为8%、22%、59%、11%。

**（四）特设岗位**

根据河南省特设岗位设置的有关规定和我校实际，各单位专业技术岗位没有空缺但确需引进紧缺高层次人才的，可以设置特设岗位，特设岗位不受本单位岗位总量、最高等级和结构比例限制。高层次人才类别主要包括我校高层次人才引进办法中的第一至第四层次人选和正高级专业技术职务且在原单位已经聘任的人员。特设岗位的设置级别根据岗位需要和聘用人选的职务或资格确定。

**四、设置程序**

**（一）申报岗位数量。**各单位根据现有人员数量和各级各类岗位控制比例，提出各级各类岗位数量设置申请，报人事处审核。

**（二）学校审定。**人事处根据设置方案，经与各单位沟通协商后提出初步意见，报学校审定。

**（三）公布岗位设置结果。**

附件2

河南理工大学岗位聘任与考核办法

**一、聘任范围**

学校在编在职人员。

**二、聘任原则**

1．按岗聘任、竞争上岗。

2．明确职责、合同约束。

3．聘期管理、分类考核。

**三、上岗条件**

**（一）基本条件**

1．遵守宪法、法律和学校的相关规章制度；

2．具有良好的品行和职业道德；

3．具备岗位所需的专业知识、能力或技能条件；

4．适应岗位要求的身体条件。

**（二）业绩条件**

上一聘期内完成的工作业绩情况及考核结果作为下一聘期竞争上岗的业绩条件。

**四、聘任办法**

**（一）基本程序**

1．公布岗位及岗位职责；

2．个人提出聘任申请；

3．各聘任单位根据聘任条件提出拟聘人选；

4．拟聘结果报学校审批；

5．公示拟聘人员；

6．签订聘任合同。

**（二）岗位控制**

岗位设置方案一经公布，原则上不再进行调整，各单位要在学校核定的各级各类岗位限额内竞争上岗，部分业务性特殊的岗位和特设岗位由学校统一调控。

**（三）申报要求**

除业务管理岗外，按照一人一岗的要求，每人只能在所在单位设置的岗位内申报一个岗位。个人申请聘任岗位层级要与职称（职务）级别条件相对应。

**（四）聘任权限与方式**

**1．聘任权限**

专业技术岗位：四级及以上岗位由单位推荐，学校聘任；五级及以下岗位由各二级单位聘任，报学校审核备案。

管理岗位：按干部管理权限聘任。

工勤岗位：由各二级单位聘任，报学校审核备案。

**2．聘任方式**

短期聘任和长期聘任相结合。原则上四年一个聘期，聘期内不得变更聘任岗位类型，在相应岗位有空岗的前提下，只对因职务或职称等级变动的人员重新聘任；聘期内通过职称评审的，聘期内按照评审通过职称类型聘任岗位，下个聘期可根据个人发展和单位需要自行选择岗位类型。新进人员由单位根据情况确定聘任岗位类型和等级，学校即时聘任。对部分杰出人才可多个聘期合并采用长期聘任的方式。

**五、岗位职责**

**（一）专业技术岗位**

鉴于各学科之间差异性较大，各单位根据学校拟定的各级各类岗位职责指导性意见，负责制定本单位各级各类岗位的岗位职责，报学校备案。专业技术岗位职责指导性意见详见附件2-1、2-2、2-3、2-4。

**（二）管理岗位**

学校制定管理岗位职责指导性意见，按照干部管理权限，各单位具体制定各级管理岗位职责。管理岗位职责指导性意见详见附件2-5。

**（三）工勤技能岗位**

学校制定工勤技能岗位职责指导性意见，各聘用单位结合工勤技能岗位要求和本单位实际具体制定各级工勤技能岗位职责。工勤技能岗位职责指导性意见详见附件2-6。

**六、聘任管理**

**（一）签约**

学校与受聘人员按照法律、政策规定，在平等自愿、协商一致的基础上签订聘任合同，明确双方的权利和义务。聘任合同包括：岗位类型与等级、岗位职责、学术规范、工作条件、薪酬待遇、合同期限、合同变更和终止的条件、违反合同的责任和经双方协商认为需要约定的其他事项。

**（二）聘任期限**

聘任期限原则上为4年，聘期未满但达到退休年龄的受聘人员，按有关规定办理退休手续。

**（三）合同变更**

受聘人员在聘期内专业技术职务、行政职务或工勤技能等级晋升的，若相应岗位有空岗的，经学校同意后可根据新聘岗位重新签订聘任合同。聘期内经学校同意脱产参加培训或进修的人员，其工作内容与合同期限可以由双方约定或以补充协议的方式明确。

**七、考核**

考核采取年度考核与聘期考核相结合的方式进行，以聘期考核为主。

**（一）年度考核**

年度考核是按国家对事业单位职工年度考核的要求，依据学校年度考核管理办法，按自然年度考核**。**

**（二）聘期考核**

**1．考核内容**

聘期考核主要考核受聘人员聘期岗位职责完成情况、合同执行情况，重点考核工作业绩。

**2．考核程序**

（1）个人总结，填写聘期考核表；

（2）各单位根据受聘人员岗位职责履行情况、工作业绩和日常表现，提出考核初步意见与等次，报学校各聘任小组；

（3）各聘任小组汇总核实后，拟定考核等次，报学校审核；

（4）学校研究确定；

（5）公示考核结果。

**3．考核结果的确定**

聘期考核结果分为优秀、合格、基本合格和不合格四个档次。各类人员确定考核结果的基本原则如下：

（1）教学科研人员按照完成岗位职责任务的数量和质量考核。聘期内圆满完成岗位职责任务，无教学事故，考核结果为合格及以上；聘期内未完成岗位职责任务，或出现教学事故，考核结果为基本合格及以下。

（2）管理、教辅、辅导员及工勤技能人员，满勤且岗位职责和任务保质保量完成，考核结果为合格及以上；无故缺勤或出现差错或未完成工作职责任务，考核结果为基本合格及以下。其中业务管理人员，在完成管理岗位工作的前提下需按规定完成所聘业务岗位的职责任务，同时考核管理工作和专业技术工作的完成情况。

**4．考核结果的使用**

考核结果作为薪酬分配、奖惩及下一聘期聘任的主要依据。聘期考核优秀者，下一聘期竞聘高一级岗位时优先聘任，聘期业绩条件特别优秀的，可申请低职高聘；聘期考核不合格者，下一聘期降一级聘任；聘期考核结果合格以上者，下一聘期按照业绩等条件竞聘高一级岗位。

附件：2-1．教师系列岗位职责指导性意见

2-2．实验系列岗位职责指导性意见

2-3．辅导员岗位职责指导性意见

2-4．其他专业技术系列岗位职责指导性意见

2-5．管理岗位职责指导性意见

2-6．工勤技能岗位职责指导性意见

附件2-1

教师系列岗位职责指导性意见

学校制定的各级各类岗位职责为指导性意见，是学校向学院核拨奖励性绩效经费的依据，学院可以此为指导，结合学院实际情况，制定本单位的各级职务岗位职责和任务标准。

**一、教学型教师岗位职责**

**（一）基本职责**

忠诚教育事业，遵守国家法律、法规及学校各项规章制度，以立德树人为己任，积极践行“三全育人”，教育引导学生培育和践行社会主义核心价值观，以高尚的师德品行、良好的学术风范影响和教育学生。

**（二）业绩职责**

教学型教授、副教授额定教学当量学时为320学时/年，教学型讲师、助教额定教学当量学时为300学时/年（教学当量学时包括本专科和研究生的理论教学、实践教学，研究生指导等学时，下同），其中，在承担课堂教学方面，基础课教师不低于额定教学当量学时的1/2，专业课教师不低于额定教学当量学时的1/3，且满足以下条件：

**1．教学型教授岗位**

（1）人才培养

服从学校、学院教学工作安排，认真系统地完成本专科生、研究生的课程教学各环节的工作任务（包括课程教学、作业批改、课外辅导、答疑、命题、监考、阅卷、指导等），课程教学质量评估合格，无教学事故。

（2）教学改革

积极参加学科、专业建设，开展教学研究与改革，且在一个聘期内满足下列条件之一：

①主持省部级教研教改、科研项目或质量工程项目（含研究生项目，下同）；或参与国家级教研教改项目或质量工程项目（限前三名）；

②以独著或第一作者（通讯作者）在国内外发表有重大影响的核心期刊教研教改论文，或主编省级及以上规划教材；

③获得国家级科技成果奖、教学成果奖，或省部级科技成果奖、教学成果奖（一等奖限主要完成人，二等奖限前5名，三等奖限前3名，教学成果特等奖对应科技成果一等奖，以此类推，下同），或市厅级科技成果奖、教学成果奖一等奖（限第1名）；

④积极指导学生参加教育行政主管部门等主办的学科、创新创业等竞赛，并获得省级一等奖及以上奖励。

（3）学科与学位点建设

积极参加学科、专业、学位点、实验室等建设工作，提出建设性意见，制定建设规划，促进学科发展。

（4）其他职责

①积极承担青年教师、新进教师（或研修人员）的指导工作；

②积极承担教书育人、学校和学院教学管理、咨询和服务性工作；

③积极承担学院安排的其他工作。

**2．教学型副教授岗位**

（1）人才培养

服从学校、学院教学工作安排，认真系统地完成本专科生、研究生的课程教学各环节的工作任务（包括课程教学、作业批改、课外辅导、答疑、命题、监考、阅卷、指导等），课程教学质量评估合格，无教学事故。

（2）教学改革

积极参加学科、专业建设，开展教学研究与改革，且在一个聘期内满足下列条件之一：

①主持厅级及以上教研教改、科研项目或质量工程项目；或参与省部级及以上教研教改、科研项目或质量工程项目（限前5名）；

②以独著或第一作者（通讯作者）在国内外发表有重大影响的核心期刊教研教改论文或主编教材；

③获得国家级科技成果奖、教学成果奖，或省部级科技成果奖、教学成果奖（一等奖、二等奖限主要完成人，三等奖限前5名），或市厅级科技成果奖、教学成果奖（一等奖限前3名，二等奖限第1名）；

④积极指导学生参加教育行政主管部门等主办的学科、创新创业等竞赛，并获得省级及以上奖励。

（3）学科与学位点建设

积极参加学科、专业、学位点、实验室等建设工作，提出建设性意见，制定建设规划，促进学科发展。

（4）其他职责

①积极承担青年教师、新进教师（或研修人员）的指导工作；

②积极承担教书育人、学校和学院教学管理、咨询和服务性工作；

③积极承担学院安排的其他工作。

**3．教学型讲师岗位**

（1）人才培养

服从学校、学院教学工作安排，认真系统地完成本专科生、研究生的课程教学各环节的工作任务（包括课程教学、作业批改、课外辅导、答疑、命题、监考、阅卷、指导等），课程教学质量评估合格，无教学事故。

（2）教学改革

积极参加学科、专业建设，开展教学研究与改革，且在一个聘期内满足下列条件之一：

①主持校、厅级教研教改、科研项目或质量工程项目；或参与省部级及以上教研教改、科研项目或质量工程项目；

②以独著或第一作者（通讯作者）在国内外发表有重大影响的核心期刊教研教改论文或参编教材；

③获得省部级及以上科技成果奖、教学成果奖，或市厅级科技成果奖、教学成果奖（一等奖限前5名，二等奖限前3名，三等奖限第1名）；

④积极指导学生参加教育行政主管部门等主办的学科、创新创业等竞赛，并获得校、厅级及以上奖励。

（3）学科与学位点建设

积极参加学科、专业、学位点、实验室等建设工作，促进学科发展。

（4）其他职责

①积极承担教书育人、学校和学院教学管理、咨询和服务性工作；

②积极承担学院安排的其他工作。

**二、教学研究型岗位职责**

**（一）基本职责**

忠诚教育事业，遵守国家法律、法规及学校各项规章制度，以立德树人、传承和创新知识为己任，积极践行“三全育人”，教育引导学生培育和践行社会主义核心价值观，以高尚的师德品行、良好的学术风范影响和教育学生。

**（二）业绩职责**

对于学院，年均教学任务为教学型同职务额定教学当量学时的60%、50%、40%；年均科研到账经费为研究型同级职务人员要求的40%、50%、60%，具体比例由学院选择，报学校备案，作为核拨奖励性绩效工资的依据。对于教师，在完成总量的前提下，原则上年均教学任务不低于教学型同职务额定教学当量学时的1/3，其中承担课堂教学不低于80学时；年均科研到账经费不低于研究型同级职务人员要求的1/4，且满足以下条件：

**1．教学研究型教授岗位**

（1）人才培养

①服从学校、学院教学工作安排，认真系统地完成本专科生、研究生的课程教学各环节的工作任务（包括课程教学、作业批改、课外辅导、答疑、命题、监考、阅卷、指导等），课程教学质量评估合格，无教学事故。

②每个聘期博士研究生导师至少指导1名博士研究生，硕士研究生导师至少指导1名硕士研究生。

（2）科学研究

聘期内满足下列条件之一：

自然科学类：

①新增主持省部级及以上科研、教研项目1项，或单个项目到账科研经费不少于25万元的横向科研项目1项以上。

②独著或第一作者（通讯作者）发表不少于2篇（部）SCI、EI收录的期刊学术论文或国家新闻出版广电总局评定的百佳出版社出版的专著。

③获授权发明专利2项，或专利成果转让金额不低于30万元（以签订转让合同为准，下同）。

④获得国家级科技、教学成果奖，或省部级科技、教学成果奖（一等奖限前5名，二等奖限前3名，三等奖限第1名），或社会力量设奖（一等奖限前3名，二等奖限第1名）。

⑤积极指导学生参加教育行政主管部门等主办的学科、创新创业等竞赛，并获得省级一等奖及以上奖励。

人文社科类：

①获得省部级及以上科研、教研项目1项（主持），或单个项目到账科研经费不少于6万元的横向科研项目1项以上（主持）。

②独著或第一作者（通讯作者）发表CSSCI来源期刊学术论文1篇。

③独著或第一作者在国家新闻出版广电总局评定的百佳出版社出版学术著作1部。

④获得国家级社科成果奖、教学成果奖，或省部级社科成果奖、教学成果奖（一等奖限主要完成人，二等奖限前5名，三等奖限前3名），或市厅级社科成果奖、教学成果奖一等奖（限第1名）。

⑤除论文、著作、省级科研成果奖励之外的高层次成果1项（第一完成人）。

（3）学科与学位点建设

积极参加学科、专业、学位点、实验室等建设工作，提出建设性意见，制定建设规划，促进学科发展。

（4）其他职责

①积极承担青年教师（或研修人员）的指导工作。

②积极承担教书育人、学校和学院教学管理、咨询和服务性工作。

③积极承担学院安排的其他工作。

**2．教学研究型副教授岗位**

（1）人才培养

①服从学校、学院教学工作安排，认真系统地完成本专科生、研究生的课程教学各环节的工作任务（包括课程教学、作业批改、课外辅导、答疑、命题、监考、阅卷、指导等），课程教学质量评估合格，无教学事故。

②每个聘期博士研究生导师至少指导1名博士研究生，硕士研究生导师至少指导1名硕士研究生。

（2）科学研究

聘期内满足下列条件之一：

自然科学类：

①新增主持市厅级重点及以上科研、教研项目1项，或单个项目到账科研经费不少于15万元的横向科研项目1项以上。

②独著或第一作者（通讯作者）年均发表不少于1篇CSCD及以上期刊学术论文（发表在《河南理工大学学报（自然科学版）》的论文限1篇），或聘期内发表不少于1篇（部）以上SCI、EI收录的期刊学术论文或国家新闻出版广电总局评定的百佳出版社出版的专著。

③获授权发明专利2项，或专利成果转让金额不低于15万元。

④获得国家级科技、教学成果奖，或省部级科技、教学成果奖（一等奖限主要完成人，二等奖限前5名，三等奖限前3名），或社会力量设奖（一等奖限前5名，二等奖限前3名），或市厅级科技成果一等奖（限第1名）。

⑤积极指导学生参加教育行政主管部门等主办的学科、创新创业等竞赛，并获得省级及以上奖励。

人文社科类：

①获得厅级及以上科研、教研项目1项（主持），或单个项目到账科研经费不少于4.5万元的横向科研项目1项以上（主持）。

②独著或第一作者（通讯作者）发表CSSCI扩展版及以上期刊学术论文1篇，或者北大中文核心期刊&SCD期刊学术论文1篇。

③独著或第一作者在国家新闻出版广电总局评定的百佳出版社出版学术著作1部。

④获得国家级社科成果奖、教学成果奖，或省部级社科成果奖、教学成果奖（一等奖、二等奖限主要完成人，三等奖限前5名），或市厅级社科成果奖、教学成果奖（一等奖限前3名，二等奖限第1名）。

⑤除论文、著作、省级科研成果奖励之外的高层次成果1项（第一完成人）。

（3）学科与学位点建设

积极参加学科、专业、学位点、实验室等建设工作，提出建设性意见，制定建设规划，促进学科发展。

（4）其他职责

①积极承担教书育人、学校和学院教学管理、咨询和服务性工作。

②积极承担学院安排的其他工作。

**3．教学研究型讲师岗位**

（1）人才培养

①服从学校、学院教学工作安排，认真系统地完成本专科生、研究生的课程教学各环节的工作任务（包括课程教学、作业批改、课外辅导、答疑、命题、监考、阅卷、指导等），课程教学质量评估合格，无教学事故。

②认真完成学院安排的本科毕业设计（论文）指导任务；或积极指导学生参加教育行政主管部门主办的学科、创新创业等竞赛，并取得优异成绩。

（2）科学研究

聘期内满足下列条件之一：

自然科学类：

①新增主持市厅级及以上科研、教研项目1项，或单个项目到账科研经费不少于10万元的横向科研项目1项以上，或参与省部级及以上科研项目（限前3名）。

②独著或第一作者（通讯作者）发表不少于1篇CSCD及以上期刊学术论文或在国家新闻出版广电总局评定的百佳出版社出版1部专著。

③获授权发明专利1项，或有专利成果转让。

④获得省部级及以上科技、教学成果奖，或社会力量设奖二等奖以上，或市厅级科技成果一等奖（限前3名）。

⑤积极指导学生参加教育行政主管部门等主办的学科、创新创业等竞赛，并获得校、厅级及以上奖励。

人文社科类：

①获得厅级及以上科研、教研项目1项（主持），或单个项目到账科研经费不少于3万元的横向科研项目1项以上（主持）。

②独著或第一作者（通讯作者）发表SCD及以上期刊学术论文1篇。

③独著或第一作者在国家新闻出版广电总局评定的百佳出版社出版学术著作1部。

④获得省部级及以上社科成果奖、教学成果奖，或市厅级社科成果奖、教学成果奖（一等奖限前5名，二等奖限前3名，三等奖限第1名）。

⑤除论文、著作、省级科研、教学成果奖励之外的高层次成果1项。

（3）学科与学位点建设

积极参加学科、专业、学位点、实验室等建设工作，促进学科发展。

（4）其他职责

①积极承担教书育人、学校和学院教学管理、咨询和服务性工作。

②积极承担学院安排的其他工作。

**三、研究型教师岗位职责**

**（一）基本职责**

忠诚教育事业，遵守国家法律、法规及学校各项规章制度，以立德树人、传承、创新知识和成果转化为己任，积极践行“三全育人”，教育引导学生培育和践行社会主义核心价值观，以高尚的师德品行、良好的学术风范影响和教育学生，。

**（二）业绩职责**

**1．研究型教授岗位**

（1）人才培养

①服从学校、学院教学工作安排，认真系统地完成本科、研究生的课程教学各环节的工作任务（包括课程教学、作业批改、课外辅导、答疑、命题、监考、阅卷、指导等），课程教学质量评估合格，无教学事故。

②本科生课堂教学年均不低于16学时。

③每个聘期博士研究生导师至少指导1名博士研究生，硕士研究生导师至少指导1名硕士研究生。

（2）科学研究

工科年均到账不少于20万元科研经费，理科年均到账不少于15万元科研经费，医学、人文社科年均到账不少于10万元科研经费，科研经费计算按照《编制核定与岗位设置暂行办法》中的项目级别系数执行，且在一个聘期内满足下列条件之一：

自然科学类：

①新增主持省部级重点及以上科研、教研项目1项，或单个项目到账科研经费不少于50万元的横向科研项目1项或军工科研项目1项。

②独著或第一作者（通讯作者）发表不少于4篇（部）SCI、EI收录的期刊学术论文或国家新闻出版广电总局评定的百佳出版社出版的专著。

③获授权发明专利3项，或专利成果转让金额不低于50万元。

④获得国家级科技、教学成果奖，或省部级科技、教学成果奖（一等奖限前3名，二等奖限前2名，三等奖限第1名），或社会力量设奖一等奖（限前2名）。

⑤积极指导学生参加教育行政主管部门等主办的学科、创新创业等竞赛，并获得省级一等奖及以上奖励。

人文社科类：

①获得省部级重点及以上科研、教研项目1项（主持），或单个项目到账科研经费不少于12万元的横向科研项目1项以上（主持）。

②独著或第一作者（通讯作者）发表CSSCI来源期刊学术论文2篇。

③独著或第一作者在国家新闻出版广电总局评定的百佳出版社出版著作1部。

④获得国家级社科成果奖、教学成果奖，或省部级社科成果奖、教学成果奖（一等奖限前3名，二等奖限前2名，三等奖限第1名）。

⑤除论文、著作、省级科研成果奖励之外的高层次成果2项（第一完成人）。

（3）学科与学位点建设

积极参加学科、专业、学位点、实验室等建设工作，提出建设性意见，制定建设规划，促进学科发展。

（4）其他职责

①积极承担青年教师（或研修人员）的指导工作。

②积极承担教书育人、学校和学院科研管理、咨询、成果转化与推广及其他服务性工作。

③积极承担学院安排的其他工作。

**2．研究型副教授岗位**

（1）人才培养

①服从学校、学院教学工作安排，认真系统地完成本专科生、研究生的课程教学各环节的工作任务（包括课程教学、作业批改、课外辅导、答疑、命题、监考、阅卷、指导等），课程教学质量评估合格，无教学事故。

②本科生课堂教学年均不低于16学时。

③每个聘期博士研究生导师至少指导1名博士研究生，硕士研究生导师至少指导1名硕士研究生。

（2）科学研究

工科年均到账不少于15万元科研经费，理科年均到账不少于10万元科研经费，医学、人文社科年均到账不少于7．5万元科研经费，科研经费计算按照《编制核定与岗位设置暂行办法》中的项目级别系数执行，且在一个聘期内满足下列条件之一：

自然科学类：

①新增主持省部级及以上科研、教研项目1项，或单个项目到账科研经费不少于30万元的横向科研项目1项或军工科研项目1项。

②独著或第一作者（通讯作者）发表不少于2篇（部）SCI、EI收录的期刊学术论文或国家新闻出版广电总局评定的百佳出版社出版的专著。

③获授权发明专利2项，或专利成果转让金额不低于30万元。

④获得国家级科技、教学成果奖，或省部级科技、教学成果奖（一等奖限前5名，二等奖限前3名，三等奖限第1名），或社会力量设奖（一等奖限前3名，二等奖限第1名）。

⑤积极指导学生参加教育行政主管部门等主办的学科、创新创业等竞赛，并获得省级及以上奖励。

人文社科类：

①获得省部级及以上科研、教研项目1项（主持），或单个项目到账科研经费不少于9万元的横向科研项目1项以上（主持）。

②独著或第一作者（通讯作者）发表CSSCI来源期刊学术论文1篇。

③独著或第一作者在国家新闻出版广电总局评定的百佳出版社出版学术著作1部。

④获得国家级社科成果奖、教学成果奖，或省部级社科成果奖、教学成果奖（一等奖为主要完成人、二等奖限前5名，三等奖限前3名），或市厅级社科成果奖、教学成果奖一等奖（限第1名）。

⑤除论文、著作、省级科研成果奖励之外的高层次成果1项（第一完成人）。

（3）学科与学位点建设

积极参加学科、专业、学位点、实验室等建设工作，提出建设性意见，制定建设规划，促进学科发展。

（4）其他职责

①积极承担青年教师（或研修人员）的指导工作。

②积极承担教书育人、学校和学院科研管理、咨询、成果转化与推广及其他服务性工作。

③积极承担学院安排的其他工作。

**3．研究型讲师岗位**

（1）人才培养

①服从学校、学院教学工作安排，认真系统地完成本专科生、研究生的课程教学各环节的工作任务（包括课程教学、作业批改、课外辅导、答疑、命题、监考、阅卷、指导等），课程教学质量评估合格，无教学事故。

②本科生课堂教学年均不低于16学时。

（2）科学研究

工科年均到账不少于10万元科研经费，理科年均到账不少于7．5万元科研经费，医学、人文社科年均到账不少于5万元科研经费，科研经费计算按照《编制核定与岗位设置暂行办法》中的项目级别系数执行，且在一个聘期内满足下列条件之一：

自然科学类：

①新增主持市厅级及以上科研、教研项目1项，或单个项目到账科研经费不少于20万元的横向科研项目1项或军工科研项目1项，或参与省部级及以上科研项目（一般项目限前3名，重点或重大项目限前5名）。

②独著或第一作者（通讯作者）发表不少于2篇CSCD及以上期刊学术论文（发表在《河南理工大学学报（自然科学版）》的论文限1篇）或在国家新闻出版广电总局评定的百佳出版社出版1部专著。

③获授权发明专利1项，或专利成果进行了转让。

④获得省部级及以上科技、教学成果奖，或社会力量设奖二等奖及以上，或市厅级科技、教学成果一等奖（限前2名）。

⑤积极指导学生参加教育行政主管部门等主办的学科、创新创业等竞赛，并获得校、厅级及以上奖励。

人文社科类：

①获得厅级及以上科研、教研项目1项（主持），或单个项目到账科研经费不少于6万元的横向科研项目1项以上（主持）。

②独著或第一作者（通讯作者）发表CSSCI扩展版及以上期刊学术论文1篇，或者北大中文核心期刊&SCD期刊学术论文1篇。

③独著或第一作者在国家新闻出版广电总局评定的百佳出版社出版著作1部。

④获得省部级及以上社科成果奖、教学成果奖，或市厅级社科成果奖、教学成果奖（一等奖限前3名、二等奖限第1名）。

⑤除论文、著作、省级科研成果奖励之外的高层次成果1项。

（3）学科与学位点建设

积极参加学科、专业、学位点、实验室等建设工作，促进学科发展。

（4）其他职责

①积极承担教书育人、学校和学院科研管理、咨询、成果转化与推广及其他服务性工作。

②积极承担学院安排的其他工作。

**四、业务管理岗岗位职责**

业务管理岗人员除完成相应党政管理岗位职责任务外，还应完成教师岗位基本职责和下列业绩职责之一。

（一）教授、副教授年均完成96当量学时教学任务，讲师、助教年均完成90当量学时教学任务，其中承担课堂教学不低于32学时。

（二）年均完成研究型同级职务人员科研到账经费的50%，承担课堂教学不低于16学时。附件2-2

实验系列岗位职责指导性意见

**一、教学实验岗位职责**

**（一）基本职责**

忠诚教育事业，遵守国家法律、法规及学校各项规章制度，以服务教学、科研、人才培养和科技创新为己任，爱岗敬业，忠于职守，爱护国家财产，负责本科教学实验室的日常管理、环境与安全、设备维护与保养、实验准备等工作，负责或参与实验室建设规划制定等工作。

**（二）业绩职责**

**1．人才培养**

（1）承担学院安排的实验教学、实验课程建设及实验准备等工作，保证实验教学按教学计划实施。

（2）维护开放性实验室的正常运行，积极指导青年教师、研究生或本专科生开展创新性实验。

（3）指导、培训实验师及以下岗位人员。

**2．技术研究**

（1）根据学科发展需要，掌握先进的实验技术手段，及时更新实验内容和改革实验方法。

（2）聘期内新增主持省部级及以上科研或教研教改项目；或参与国家级科研或教研教改项目，并承担实验课题研究或设计等工作；或编写出版高质量的实验教材或实验指导书1本及以上；或在核心期刊撰写高水平实验教学与改革论文1篇以上。

**3．实验（实训）室建设**

（1）熟悉国内外本学科的学术和技术发展动态，提出实验（实训）室建设建议，协助制定实验（实训）室发展规划。

（2）根据工作需要负责大型精密贵重仪器设备的验收、功能开发、日常维护和使用管理工作。

**4．其他职责**

（1）承担学院安排的指导实验技术和工程技术人员业务培训、技术考核等工作。

（2）协助实验（实训）室（中心）主任做好实验室各项管理工作。

**二、科研实验岗位职责**

**（一）基本职责**

忠诚教育事业，遵守国家法律、法规及学校各项规章制度，以服务科学研究、人才培养和学科建设为己任，爱岗敬业，忠于职守，爱护国家财产，热心科研实验室建设和仪器设备管理。

**（二）业绩职责**

**1．科学实验**

（1）承担学院安排和共享系统预约的科学实验任务，按规定完成并提供实验结果。

（2）积极从事大型科学仪器的功能开发和实验技术研究，提升设备性能。

（3）承担所负责大型科学仪器设备的日常维护、使用管理、小故障检修排除等工作，保障设备正常运转。

**2．技术研究**

（1）高级职称聘期内须完成下列条件之一：

①新增主持市厅级重点及以上科研、教研项目1项，或单个项目到账科研经费不少于15万元的横向科研项目1项以上。

②参与科研或教研教改项目（省部级限前3名，国家级限前5名），并承担其中科学实验任务或课题研究等工作。

③独著或第一作者（通讯作者）发表不少于2篇CSCD及以上期刊学术论文（或2篇核心及以上实验技术研究、实验室建设与管理等方面论文）。

④获授权发明专利2项，或专利成果转让金额不低于15万元。

⑤获得国家级科技、教学成果奖，或省部级科技、教学成果奖（一等奖限主要完成人，二等奖限前5名，三等奖限前3名），或社会力量设奖（一等奖限前5名，二等奖限前3名），或市厅级科技成果一等奖（限第1名）。

（2）中级职称聘期内须完成下列条件之一：

①新增主持市厅级及以上科研、教研项目1项，或单个项目到账科研经费不少于10万元的横向科研项目1项以上。

②参与省部级及以上科研或教研教改项目（限前5名）；并承担其中科学实验任务或课题研究等工作。

③独著或第一作者（通讯作者）发表不少于1篇CSCD及以上期刊学术论文（或1篇核心及以上实验技术研究、实验室建设与管理等方面论文）。

④获授权发明专利1项，或专利成果进行了转让。

⑤获得省部级及以上科技、教学成果奖，或社会力量设奖二等奖以上，或市厅级科技成果一等奖（限前3名）。

**3．实验室建设**

（1）熟悉本学科的学术和技术发展动态，提出实验室建设建议，协助制定实验室发展规划。

（2）根据工作安排，协助完成科研仪器设备的论证、验收等，配合完成实验室参观考察、调查统计、档案整理等工作。

（3）协助实验室（或科研平台）主任做好实验室日常运行、安全管理等工作。

**4．其他职责**

（1）根据工作安排，承担教师和研究生实验技术指导、人员业务培训和技术考核等工作。

（2）协助做好实验室的其他各项管理工作。附件2-3

专职辅导员岗位职责指导性意见

**一、专职辅导员（教师）岗位职责指导性意见**

仅限于马克思主义理论、心理学、教育学、就业(创业)指导、法学、政治学等学科专业技术职务。

**（一）基本职责**

履行《普通高等学校辅导员队伍建设规定》（教育部令第43号）明确的辅导员工作职责，恪守爱国守法、敬业爱生、育人为本、终身学习、为人师表的职业守则；潜心大学生思想政治工作，切实围绕学生、关照学生、服务学生，把握学生成长规律，不断提高学生思想水平、政治觉悟、道德品质、文化素养；引导学生做到“四个正确认识”；热心于学生思想政治教育相关工作的研究与相关课程的教学工作。

**（二）具体职责**

1．负责所带学生的思想政治教育和日常事务，年均带班学生原则上不少于200人，辅导员考评获得合格及以上格次。

2．承担思想政治理论、形势与政策、心理健康教育、就业创业指导与职业规划和党团课等课程的教学任务，开展相关科研工作，每年原则上完成业务管理岗所对应岗位的教学科研任务。

3．所带学生没有发生安全稳定事故，违纪率年均低于0．5%。

4．具有与评聘岗位相对应的职业能力和素质，指导低职级辅导员开展工作。

5．承担学校和学院安排的其他工作。

**二、专职辅导员（管理）岗位职责指导性意见**

**（一）基本职责**

履行《普通高等学校辅导员队伍建设规定》（教育部令第43号）明确的辅导员工作职责，恪守爱国守法、敬业爱生、育人为本、终身学习、为人师表的职业守则；切实围绕学生、关照学生、服务学生，把握学生成长规律，不断提高学生思想水平、政治觉悟、道德品质、文化素养；引导学生做到“四个正确认识”。

**（二）具体职责**

1．负责所带学生的思想政治教育和日常管理工作，年均带班学生原则上不少于240人，辅导员考评获得合格及以上格次。

2．所带学生没有发生安全稳定事故，违纪率年均低于0．4%。

3．开展思想政治教育和辅导员工作研究，主持或参与完成思想政治教育类校级以上科研项目，或获得思想政治工作优秀成果校级以上奖励（包括校园文化建设、创新创业教育和网络文化成果等）；或获得校级以上辅导员素质能力大赛、辅导员工作精品项目、辅导员工作论文等奖励。

4．每学年至少承担一门思想政治理论、形势与政策、心理健康教育、就业创业指导与职业规划和党团课等课程的教学任务。

5．所带学生和班级（团支部）获得省级以上荣誉称号；或获得主题教育、科技竞赛、体育艺术、创新创业、社会实践、志愿服务等省级及以上奖励。

6．具有与评聘岗位相对应的职业能力和素质，指导低职级辅导员开展工作。

7．承担学校和学院安排的其他工作。

**（三）相关规定**

上述所列奖项、奖励级别条件均包含本级。

附件2-4

其他专业技术岗位职责指导性意见

**一、基本职责**

1．遵守国家法律、法规和学校的规章制度。

2．爱岗敬业，勤勉工作，为人师表。

3．具有良好的职业道德、学术声誉和团结协作精神。

4．具有完成应聘岗位工作所必须的理论知识和专业技能。

5．上一聘期年度考核均为合格以上，且无违纪行为。

6．身心健康，符合所从事工作岗位的要求。

**二、具体职责（以副研究馆员为例）**

1．负责重点业务管理工作，组织学术交流活动。

2．根据学校教学、科研现状和发展趋势，参加定题、跟踪服务，编制二次文献。

3．作为主要成员完成校级以上科研课题或出版著作、发表研究论文等，每年完成规定的科研业绩。

4．承担文献检索课的教学任务，完成规定的教学工作量。

5．承担学校和部门安排的其他工作。附件2-5

党政管理岗位职责指导性意见

**一、基本职责**

1．坚持四项基本原则，遵守宪法、法律和职业道德。

2．贯彻执行国家教育方针，遵守学校规章制度，认真履行岗位职责。

3．热爱学校、教工和学生，服务热情，管理严格，处事公平，开拓创新。

**二、具体职责（以副处级为例）**

1．认真贯彻党的教育方针政策和国家各项政策、法规，在部门主要负责人的领导下，协助部门第一负责人完成部门目标责任，负责并承担本单位的管理工作及部门主要负责人交办的任务。

2．对分管工作负有直接领导责任，工作无失误，群众满意率较高。

3．能独立起草本职管理工作的公文或文稿，对分管工作提出切实措施并组织实施。

4．每年在正式刊物发表1篇工作研究论文或撰写对学校发展建设有指导意义的重要调查报告。

5．承担学校安排的其他工作。附件2-6

工勤技能岗位职责指导性意见

**一、基本职责**

坚持四项基本原则，遵守宪法、法律和职业道德，遵守学校规章制度，认真履行岗位职责，热爱教工、学生和所在集体，工作认真、热情、负责。

**二、具体职责（以高级工为例）**

1．解决本工种重要技术问题，熟悉本工种有关设备的操作程序，掌握本工种较复杂操作的技能。

2．对中、初级技术工人进行技能指导。

3．对本工种出现的疑难问题提出可行措施并撰写解决方案。

4．承担部门安排的其他工作。

附件3

河南理工大学

党政管理岗位职员设置与聘任办法（试行）

根据《河南理工大学党政管理人员职级设置与聘任办法》精神和要求，学校对五级以下职员同一层级内进行分档。在分档的基础上，为打通职员晋升通道，释放专业技术岗位，按照上级关于职员制设置的相关规定，特制定本办法。

**一、岗位设置**

1．职员岗位设置分为二至九级等八个级别，其中四级岗位设置Ⅰ、Ⅱ两档，五级和六级岗位均设置Ⅰ、Ⅱ、Ⅲ三档，七级岗位设置Ⅰ、Ⅱ两档。

2．学校各级职员岗位数由校党委核定，六级以上职员岗位数原则上不超过职员总数的36%,四级Ⅱ档岗位数量原则上控制在五级Ⅰ档总量的50%以内。

3．专职辅导员五级、六级职员岗位设置比例原则上不低于其他党政管理岗位六级以上职员岗位设置比例，并逐渐过渡到与本办法一致。

**二、聘任条件**

**1．二级职员**

现任三级职员，且连续聘任在三级职员岗位12年以上，工作业绩突出的，可申请聘任二级职员岗位。

**2．三级职员**

（1）现任正厅级职务人员可直接聘任在三级职员岗位；

（2）现任四级职员，且连续聘任在四级职员岗位12年以上，工作业绩突出的，可申请聘任三级职员岗位。

**3．四级职员**

（1）现任副厅级职务人员可直接聘任在四级职员Ⅰ档岗位。

（2）现任五级职员，且连续聘任在五级职员岗位12年以上，工作业绩突出的，可申请聘任四级Ⅱ档岗位。

**4．五级职员**

（1）现任正处级职务人员可直接聘任在五级职员岗位；

（2）现任六级职员，且连续聘任在六级职员岗位10年以上，工作业绩突出的，可申请聘任五级Ⅲ档岗位。

**5．六级职员**

（1）现任副处级职务人员可直接聘任六级职员岗位；

（2）现任七级职员，且连续聘任在七级职员岗位8年以上，工作业绩突出的，可申请聘任六级Ⅲ档岗位。

**6．七级职员**

（1）现任正科级职务人员可直接聘任七级职员岗位；

（2）现任八级职员，且连续聘任在八级职员岗位3年以上，工作业绩突出的，可申请聘任七级Ⅱ档岗位。

**7．八级职员**

（1）现任副科级职务人员可直接聘任在八级职员岗位；

（2）具有硕士研究生学历或中级专业技术职务，连续在管理岗位工作满3年，工作业绩突出的，可申请聘任在八级职员岗位。

干部任职年限以任命时间或职级聘任（含享受相应职级待遇）时间为准。以上任职年限均以实际在岗工作时间为准，外出进修期间不计入任职年限（当年外出6个月以上）。任现职以来公开发表与本职工作有关论文等成果、获得校级及以上有关奖励等作为参考依据，在同等条件下优先考虑。

**三、工作组织**

学校成立职员聘任工作委员会，六级以上职员聘任委员会由校党委书记、校长任主任，分管组织、人事的校领导任副主任，成员由其他校领导、组织部、纪委办（监察处）、人事处、财务处、教务处、发规处、科技处、社科处、研究生院、学生处、校工会等部门负责人和学院负责人代表组成。七级以下职员聘任委员会由分管组织、人事工作的校领导任主任，成员同六级以上职员聘任委员会。聘任工作委员会办公室设在人事处，由人事处处长任办公室主任。

**四、聘任程序**

1．学校公布各级职员岗位数、聘任条件等信息。

2．申报人填写《岗位聘用申请表》，并将相关材料报聘任工作委员会办公室。

3．聘任工作委员会办公室对申报人进行资格审查。

4．对符合条件的申报人在一定范围内进行民主测评或使用组织部门干部测评相关结果。

5．聘任工作委员会根据申报人条件和民主测评情况等，经充分讨论，以无记名投票的方式确定聘任建议人选。

6．学校党委常委会议研究确定拟聘人选。

7．对拟聘人选进行公示。

8．学校发文聘任。

**五、管理与考核**

1．学校根据岗位职数和空缺情况，一般每年组织一次职员与职级晋升聘任工作。

2．各级职员岗位聘任周期为4年，聘任周期内达到退休年龄的，按有关规定办理退休手续。在相应岗位聘任期间，职务、职级发生变动人员，应填写相应的《岗位聘用申请表》，聘期从新任职务聘用之日起计算，聘用截止时间与学校本次岗位聘用的同类人员同步。

3．聘期结束后进行聘期考核，其中六级及以上职员由学校组织考核，七级及以下职员由所在单位考核。考核不合格或聘期中出现违法违纪、失职渎职和重大工作失误的，视其情节轻重予以低聘或解聘。

4．晋升各级管理岗位的职员，享受校内相应的职级待遇，干部管理仍按照实任职务进行。

**六、本办法由学校职员聘任工作委员会办公室负责解释。**附件4

河南理工大学薪酬分配办法

为了进一步深化学校人事分配制度改革，建立与岗位设置､聘用制度相适应的薪酬分配制度，根据人事部､财政部《关于印发〈事业单位工作人员收入分配制度改革方案〉的通知》（国人部发〔2006〕56号）、河南省人民政府办公厅《关于省直事业单位实施绩效工资的意见》（豫政办〔2011〕136号）精神，结合学校实际，特制定本办法。

**一、指导思想**

强化岗位管理，进一步扩大二级单位的管理权限,完善校院两级管理体制；充分调动各类人员,特别是广大教师的积极性和创造性,增强办学活力；提升学校的管理水平和办学效益，创建国内一流特色高水平大学。

**二、基本原则**

1．以岗定薪，责薪一致。

2．按劳分配，优劳优酬。

3．统筹兼顾，保障公平。

4．两级管理，规范分配。

**三、实施范围**

本办法适用于执行事业单位结构工资薪酬的受聘上岗人员。年薪制人员不适用本办法。

四、**薪酬构成及标准**

综合考虑学校事业发展、经费来源以及绩效考核等多种因素，每年确定全校年度人员经费总量，学校在核定的总量额度内进行薪酬分配。

薪酬由基本工资（岗位工资和薪级工资）、基础性绩效工资、奖励性绩效工资三部分构成，其中奖励性绩效工资由岗位履职绩效、竞争性绩效和激励性绩效三部分组成。

**（一）基本工资和基础性绩效工资**

基本工资和基础性绩效工资指用于支付聘任在岗人员完成基本工作职责的薪酬。

1．基本工资按河南省批准聘任的岗位*（*或享受同系列待遇岗位*）*及国家规定的标准执行。

2．基础性绩效工资根据河南省批准聘任岗位（或享受同系列待遇岗位），按省驻郑事业单位绩效工资标准的70%执行。

**（二）奖励性绩效工资**

**1．岗位履职绩效**

岗位履职绩效按校内实际聘任岗位（或享受同类待遇岗位）及对应标准执行。各级各类岗位的岗位履职绩效预算标准分见表2。

**2．竞争性绩效**

竞争性绩效用于鼓励教职工在完成岗位职责的基础上超额完成的工作量奖励，多劳多得。

表2 岗位履职绩效预算标准分（单位：分/年）

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 系列 | 岗位级别 | 预算标准(分/年) |
| 教  师  岗 | 二级 | 88 |
| 三级 | 72 |
| 四级 | 61 |
| 五级 | 58 |
| 六级 | 51 |
| 七级 | 45 |
| 八级 | 40 |
| 九级 | 35 |
| 十级 | 31 |
| 十一级 | 26 |
| 十二级 | 23 |
|  | 二级 | 120 |
| 党  政  管  理  岗 | 三级 | 110 |
| 四级-Ⅰ | 100 |
| 四级-Ⅱ | 90 |
| 五级-Ⅰ | 80 |
| 五级-Ⅱ | 70 |
| 五级-Ⅲ | 61 |
| 六级-Ⅰ | 55 |
| 六级-Ⅱ | 50 |
| 六级-Ⅲ | 45 |
| 七级-Ⅰ | 40 |
| 七级-Ⅱ | 35 |
| 八级 | 30 |
| 九级 | 27 |
| 十级 | 20 |
| 其  他  专  业  技  术  岗 | 三级 | 60 |
| 四级 | 55 |
| 五级 | 45 |
| 六级 | 41 |
| 七级 | 37 |
| 八级 | 33 |
| 九级 | 31 |
| 十级 | 29 |
| 十一级 | 23 |
| 十二级 | 20 |
| 十三级 | 17 |
| 工  勤  技  能  岗 | 一级 | 30 |
| 二级 | 23 |
| 三级 | 17 |
| 四级 | 14 |
| 五级 | 12 |

**3．激励性绩效**

激励性绩效用于鼓励教职工多出高层次、高水平成果，提升学校教学、科研水平及办学实力。激励性绩效奖励范围及标准见《河南理工大学高层次成果奖励办法》。

五、**薪酬经费的核拨**

**（一）教学学院薪酬经费核拨**

**1．基本工资和基础性绩效工资**

按河南省批准聘任的岗位（或享受同系列待遇岗位）及标准核拨。

**2．奖励性绩效工资**

**（1）岗位履职绩效**

按额定的岗位任务、岗位数量及岗位履职绩效标准及岗位履职情况进行核算，由学院自主分配。

1）教学科研人员

①完成额定任务时，全额核拨岗位履职绩效。

②完不成额定任务时，按实际完成比例核拨。

2）其他人员：按其对应的岗位履职绩效标准核拨。

3）日常工作中出现差错和失误的，由学校研究后扣发一定比例的岗位履职绩效。具体办法由相关职能部门制定。

**（2）竞争性绩效**

竞争性绩效实行两级奖励，第一级奖励为竞争性绩效一，奖励超过额定任务20%以内部分；第二级奖励为竞争性绩效二，奖励超过额定任务20%以上部分。

1）竞争性绩效一

①教学科研人员：学校根据财力确定年度竞争性绩效一经费总量，学院完成额定任务时，先将总量的1/3经费核拨至学院，剩余部分根据学院超额完成岗位任务总量20%以内的超工作量比例核拨至相关学院。由学院制定办法自主进行分配，用于奖励20%以内的教学超工作量和学院自主确定奖励的项目、成果、论著、平台等。

②其他人员：完成岗位履职任务并年度考核合格，按照一定标准核拨至学院。

2）竞争性绩效二

①教学科研人员：教学绩效由学校按一定标准核拨给学院，由学院自主分配，业务管理岗超出192教学当量学时以外的竞争性绩效不再计发；科研绩效由科技处、社科处制定核拨办法从科研项目绩效经费支出。

②其他人员：按照机关职能部门、直附属单位同类人员核拨办法执行。

**（3）激励性绩效**

根据《河南理工大学高层次成果奖励办法》规定，年终由学校核发个人和团队的激励性绩效，团队成员按照贡献大小进行分配。

**3．调节经费**

调节经费主要用于对承担兼职管理工作任务的教师岗人员的适当补贴。调节经费总量根据学院教职工人数及学生人数核算。其中按教职工人数每人1000元/年核拨；承担专业培养任务的学院按标准生50元/人核拨，承担公共课、基础课的学院按生师比16：1折算标准生数核拨，由学院对跨岗兼职人员调节发放。

**（二）机关职能部门、直附属单位薪酬经费的核拨**

**1．基本工资和基础性绩效工资**

按聘任的岗位（或享受同系列待遇岗位）及标准核拨。

**2．奖励性绩效工资**

**（1）岗位履职绩效**

1）业务管理岗人员：参照教学学院同类人员核拨办法核定。

2）其他人员：按岗位数量及岗位履职绩效标准进行核拨。日常工作中出现差错和失误的，由学校研究后扣发一定比例的岗位履职绩效。

**（2）竞争性绩效**

1）业务管理岗人员：参照教学学院同类人员核拨办法核定。

2）其他人员

①竞争性绩效一：按照一定标准核拨。

②竞争性绩效二：按教学学院教学科研人员人均竞争性绩效二的90%左右核算。

③承担的96当量学时以内的教学任务按当年竞争性绩效二核定办法计发，超出96当量学时以外的竞争性绩效不再计发。

**（3）激励性绩效**

根据《河南理工大学高层次成果奖励办法》规定，年终由学校核发个人和团队的激励性绩效，团队成员按照贡献大小进行分配。

**3．机关、直附属单位党政管理岗，其他专技岗和工勤技能岗人员绩效补差**

当年分配结束后，根据当年教学学院用于人员绩效的经费总量（岗位履职绩效、科研经费支出绩效和激励性绩效经费除外），测算教学学院当年人均收入，机关、直附属单位人均收入按学院人均收入90%核定，不足90%的部分予以补差。补差经费发放时，按岗位履职绩效标准同比例发放。

六、**薪酬的发放**

**1．基本工资及基础性绩效工资**

由人事处根据各单位每月上报考勤情况按月发放。

**2．奖励性绩效工资**

各单位按照经本单位教职工（代表）大会、党委（党总支）会议、党政联席会议研究通过并报学校批准后的二次分配办法执行，发放结果要在本单位范围内进行公示。其中岗位履职绩效按各学院确定的月发放比例预发（比例不超过70%），每月造册报人事处备案后随工资发放，竞争性绩效、激励性绩效年终一次性发放。

**七、离退休人员效益补贴**

在职人员按政策规定办理退休手续后，自退休之下月起，按其退休前校内所聘岗位对应的离退休效益补贴标准执行，享受效益补贴（见表3）；离退休人员效益补贴平时按月发放，年终一次性标准每年末一次性发放。

表3 离退休人员效益补贴标准（单位：元）

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 职称/职务级别 | 按月发放的年标准 | 年终一次补贴标准 | 年合计标准 |
| 正校级 | 4820 | 2200 | 7020 |
| 副校级 | 4160 | 2200 | 6360 |
| 正高、正处 | 3610 | 2200 | 5810 |
| 副高、副处 | 2950 | 2200 | 5150 |
| 中级、科级 | 2290 | 2200 | 4490 |
| 其他 | 1740 | 2200 | 3940 |

**八、相关规定**

1．上级部门正式批准成立的科研平台及团队等业务单位，若需要单独核拨奖励性绩效工资，每年年初向学校提出申请。对于教学、科研工作量不足的学院、研究院或平台，可根据学科（专业）方向组建教学、科研团队，通过约定任务的形式，给予一定的政策支持，对团队进行整体考核。完不成约定任务的，从第二年开始按比例递减核拨岗位履职绩效总量。团队组建由负责人提出申请，经学院论证同意后，报学校审核备案。

2．经学校同意支援新疆、在外挂职、在外借调人员，按校内所聘岗位发放岗位履职绩效。

3．经学校批准享受内部待遇的人员，只能享受相应职务最低档岗位履职绩效并按相应职务最低档考核。

4．经学校同意攻读博士学位、进修（公派出国、访问学者、外语培训、短期专业学习等）人员，离岗期间补贴按《河南理工大学师资培养工作规程》和《河南理工大学教师出国（境）进修实施办法》规定执行。

5．新进教师岗人员一年内不进行绩效考核，全额发放岗位履职绩效。年度内调出、退休人员原则上按其实际工作时间分段计算履职任务及履职绩效，超出部分分别计算竞争性绩效和激励性绩效，考虑到即将退休老教师的实际情况，年度内退休教学岗人员，在不申请延聘的前提下，由个人提出申请，学院研究同意，报学校批准后，可不考核其业绩，按月计发履职绩效。已调出人员计发激励性绩效，其他不再计发。已退休人员分别计发竞争性绩效和激励性绩效。

6．职务（职称）变化人员，依据其校内所聘任岗位的变化及对应月数核发岗位履职绩效。

7． 省特聘教授、太行学者、太行名师等人员薪酬原则上按相应的管理办法核定。如个人申请按业绩核算，聘期内可按教师岗薪酬核算办法核算，其中省特聘教授、太行学者按研究型考核，太行名师按教学型考核。

8．柔性引进年薪制人员的教学科研业绩不再额外计发绩效。非年薪制柔性引进人员的教学科研业绩只计发激励性绩效。

9．医学中专部人员在校本部从事教学工作的教学业绩，按竞争性绩效业绩单价核算。后勤集团等自筹自支单位人员在校本部的教学科研业绩，按其实际所在岗位参照校本部同类人员薪酬核拨方法核拨。

10．年度内经学校同意转换岗位系列人员，应重新聘任上岗，上半年转岗的，按全年新岗位履职绩效标准核定，下半年转岗的，按全年原岗位履职绩效标准核定。

11．经学校批准的内退、病休人员，每月按其原职务基础性绩效工资30%标准发放生活补贴，岗位履职绩效不再发放。请病假当月超过15天（含双休日及法定节假日）的人员，当月基础性绩效工资发放70%，岗位履职绩效不再发放；累计超过1个月不满6个月，基础性绩效工资发放50%，岗位履职绩效不再发放；超过6个月为病休。请事假当月超过15天（不含双休日及法定节假日）的人员，当月基础性绩效工资发放50%，岗位履职绩效不再发放；累计超过1个月不满3个月，请假期间基础性绩效工资发放30%，岗位履职绩效不再发放；超过3个月停发基础性绩效工资和岗位履职绩效。

12．教职工聘岗期间休产假，按岗位履职绩效全额核拨。产假休息时间按国家规定执行，若超出规定时间，按第11条执行。

13．当年年度考核为基本合格人员，自下年度起停发一个月岗位履职绩效，当年年度考核为不合格人员，自下年度起停发一年岗位履职绩效。

14．职工受处分或行政、刑事处罚的按以下规定处理。

（1）受到警告、记过、降低岗位等级或撤职的，基本工资按国家有关规定执行，绩效工资比照国家规定处理。

（2）受到刑事处罚的人员自判决生效之日起停发所有待遇。

（3）校属各单位有职工因组织或参加邪教组织，并受到国家机关行政、刑事处罚的，扣发该单位领导班子成员当年岗位履职绩效的3%～10%。

15．未经学校同意脱离工作岗位（私自出国、上学、不辞而别等）及被学校除名的人员，自离岗之日起停发所有待遇。附件5

河南理工大学高层次成果奖励办法

为深化学校人事管理与薪酬改革，充分调动全体教职员工的积极性、创造性，把学校办成高层次人才培养、高水平科学研究和科研成果转化基地，特制定本办法。

**一、教育教学部分**

**（一）教改项目**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **序号** | **项目级别** | | **金额（万元）** |
| 1 | 国家级 | 重大项目 | 10 |
| 重点项目 | 8 |
| 一般项目 | 4 |
| 2 | 省部级 | 重大项目 | 1 |
| 重点项目 | 0.8 |

注：以上项目、子项目不重复奖励，必须按要求通过鉴定或结题。

**（二）教学成果**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **序号** | **成果级别** | | **金额（万元）** |
| 1 | 国家级 | 特等奖 | 650 |
| 一等奖 | 260 |
| 二等奖 | 160 |
| 2 | 省部级 | 特等奖 | 20 |
| 一等奖 | 8 |
| 二等奖 | 3 |

**（三）教材**

教材奖励仅限于河南理工大学作为第一主编的国家级规划教材和省级规划教材，每部奖励1万元。N家单位合作出版的，每部教材奖励标准为1/N万元。

**（四）教学平台**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **序号** | **项目级别** | **金额（万元）** | |
| **获准立项** | **通过验收** |
| 1 | 国家级教学平台（工程项目） | 20 | 5 |
| 2 | 省级教学平台（工程项目） | 5 | 2 |

注：获批教育部中外合作办学项目按国家级教学平台（工程项目）对待。

**二、自然科学研究部分**

**（一）科学研究**

**1．科研项目**

| **序号** | **项目类别** | **金额（万元）** |
| --- | --- | --- |
| 1 | 国家自然科学基金重大项目、国家自然科学基金创新研究群体项目、国家自然科学基金重大科研仪器研制项目、国家科技重大专项，国家重点研发计划项目、技术创新引导专项（基金）、基地和人才专项，国家军工重大科技项目，国家杰出青年科学基金项目 | 30 |
| 2 | 国家自然科学基金重大项目课题、国家科技重大专项课题、国家重点研发计划项目课题、国家自然科学基金重点项目、国家优秀青年科学基金项目 | 20 |
| 3 | 国家自然科学基金联合基金重点项目、中原学者 | 10 |
| 4 | 国家自然科学基金重大项目子课题、国家科技重大专项子课题、国家重点研发计划项目子课题、国家自然科学基金重点项目课题、国家自然科学基金面上项目、国家级军工科研项目 | 5 |
| **序号** | **项目类别** | **金额（万元）** |
| 5 | 国家自然科学基金联合基金培育项目、国家自然科学基金青年项目、中国博士后科学基金会特别资助项目、中原科技创新领军人才项目 | 3 |
| 6 | 国家自然科学基金应急项目、数学天元基金项目、中国博士后科学基金会面上资助项目、中原青年拔尖人才、河南省科技创新杰出青年、河南省高校科技创新人才项目 | 2 |
| 7 | 省部级军工科研项目、河南省重大科技专项 | 1 |

注：（1）以上项目、课题、子课题不重复奖励。

（2）以第二单位获得的1-3类科研项目，分别奖励10万元、6万元、3万元。

**2．科研成果**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **序号** | **成果级别** | | **金额（万元）** |
| 1 | 国家奖 | 特等奖 | 650 |
| 一等奖 | 260 |
| 二等奖 | 160 |
| 2 | 省部级（政府奖） | 一等奖 | 20 |
| 二等奖 | 8 |
| 三等奖 | 3 |
| 3 | 中国专利奖 | 金奖 | 20 |
| 银奖 | 10 |
| 优秀奖 | 5 |
| 4 | 河南省专利奖 | 一等奖 | 8 |
| 二等奖 | 3 |
| 5 | 社会力量设奖 | 一等奖 | 5 |
| 二等奖 | 2 |
| 6 | 国家标准 |  | 30 |
| 7 | 行业标准 |  | 5 |

注：（1）提名国家奖但未获奖的科研成果，根据评审情况给予奖励，通过形审奖励10万元，通过函评奖励20万元。

（2）获奖须有河南理工大学和参与者个人署名；系数取决于完成单位的个数和我校的排名见下表。

（3）社会力量设奖，必须具备国家奖推荐（提名）资格，且近五年推荐（提名）的奖项获得过国家奖。

**不同合作单位项目获奖奖励系数**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **我校排名**  **合作单位数** | **第一** | **第二** | **第三** | **第四** | **第五** | **第六** |
| 一个 | 1 |  |  |  |  |  |
| 两个 | 1 | 1/3 |  |  |  |  |
| 三个 | 1 | 1/3 | 1/6 |  |  |  |
| 四个 | 1 | 1/4 | 1/6 | 1/12 |  |  |
| 五个 | 1 | 1/4 | 1/8 | 1/12 | 1/24 |  |
| 五个以上 | 1 | 1/4 | 1/8 | 1/12 | 1/24 | 1/30 |

**3．学术论文**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **序号** | **论文级别** | **金额（万元）** |
| 1 | Science、Nature、Cell | 50 |
| 2 | SCI 1区的Science、Nature、Cell子刊 | 10 |
| 3 | ESI高被引 | 6 |
| 4 | SCI 1区 | 5 |
| 5 | SCI 2区 | 3 |
| 6 | SCI 3区 | 2 |
| 7 | SCI 4区、EI 收录的期刊论文 | 1 |

注：（1）SCI论文的确认以中国科学技术信息研究所每年发布的数据库为准（以大类分区为准）。

（2）ESI高被引论文以ESI数据库为准，在原论文奖励基础上补齐差额，同一篇论文多次入选ESI高被引论文只奖励一次。

（3）我校研究生为第一作者，导师为第二作者，视导师为第一作者进行奖励。

（4）对于ESI高被引论文和SCI、EI收录论文，论文作者与通讯作者不一致时，第一作者（排名第一的作者）或第一通讯作者（排名第一的通讯作者）为我校教师，河南理工大学（Henan Polytechnic University）为第一通讯单位或署名为第一单位的，按上表的标准进行奖励，为第二通讯单位或署名为第二单位的，按上表的标准乘0.3进行奖励。

**4．专利**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **序号** | **专利类别** | **金额（万元）** |
| 1 | 国际专利 | 10 |
| 2 | 发明专利 | 1 |

**5．著作**

著作奖励仅限于国家新闻出版广电总局认定的百佳出版社出版的专著，每部奖励1万元。N家单位合作出版的，每部著作奖励标准为1/N万元。

**（二）科研平台**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **序号** | **平台类别** | **金额（万元）** | |
| **获批立项**  **建设** | **建设期满验收通过** |
| 1 | 国家重点实验室、国家工程技术研究中心、国家工程研究中心、国家工程实验室、国家级协同创新中心 | 30 | 10 |
| 2 | 省部共建国家重点实验室、省部共建协同创新中心、国防科技重点实验室、国家国际科技合作基地 | 25 | 8 |
| 3 | 教育部重点实验室、教育部工程技术中心、教育部国际合作联合实验室 | 15 | 5 |
| 4 | 河南省重点实验室 | 8 | 3 |
| 5 | 其他省部级与国防重点实验室、基地、中心 | 5 | 1 |

注：以第二单位获批国家级科研平台奖励5万元，以第三单位获批国家级科研平台奖励2万元，以第四单位获批国家级科研平台奖励1万元。

**（三）团队建设**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **序号** | **团队类别** | **金额（万元）** | |
| **获批立项**  **建设** | **验收优秀并**  **获得滚动支持** |
| 1 | 国家级创新团队 | 25 | 15 |
| 2 | 教育部创新团队 | 15 | 10 |
| 3 | 河南省科技创新型团队 | 5 | 3 |
| 4 | 河南省高校科技创新团队 | 2 | 1 |

**三、人文社科研究部分**

**（一）科研项目**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **序号** | **项目类别** | **金额（万元）** |
| 1 | 国家社会科学基金重大招标项目；教育部哲学社会科学研究重大课题攻关项目 | 30 |
| 2 | 国家社会科学基金重点项目 | 20 |
| 3 | 国家社科基金年度项目、后期资助项目、艺术学项目、教育学项目、中华学术外译项目 | 5 |
| 4 | 教育部人文社会科学研究后期资助重大项目 | 4 |
| 5 | 教育部人文社会科学研究各类年度项目；全国宣传文化系统“四个一批人才”项目 | 3 |
| 6 | 河南省哲学社会科学规划重大项目；省宣传文化系统“四个一批人才”项目；省高校哲学社会科学重大项目、创新团队、创新人才计划、优秀学者专项任务、年度人物项目 | 2 |
| 7 | 文化部文化艺术研究项目；全国教育科学规划教育部级课题；省哲学社会科学规划年度项目、决策咨询项目、后期资助项目 | 1 |

**（二）科研成果**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **序号** | **成果名称** | **等级** | **金额（万元）** |
| 1 | 中国高等学校科学研究优秀成果奖（人文社会科学） | 一等奖 | 50 |
| 二等奖 | 30 |
| 三等奖 | 20 |
| 2 | 孙冶方经济学奖、吴玉章人文社会科学奖、教育部认定的其它奖，河南省社会科学优秀成果奖、河南省政府发展研究奖 | 一等奖 | 20 |
| 二等奖 | 8 |
| 三等奖 | 3 |

注：入选国家哲学社会科学成果文库的成果，按照省级一等奖对待。

**（三）学术论文**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **序号** | **期刊名称** | **金额（万元）** |
| 1 | 《中国社会科学》 | 10 |
| 2 | 《新华文摘》（全文转载） | 5 |
| 3 | 《人文社会科学引文索引》(SSCI)、《艺术与人文科学引文索引》(A&HCI)收录的国内外期刊、“三报”专论或头版学术文章（第一作者、通讯作者） | 3 |
| 4 | 教育厅认定的权威期刊目录、“三报一刊”（理论版） | 2 |
| 5 | CSSCI来源期刊、中国社会科学报、河南日报（理论版） | 1 |

注：教育厅认定的权威期刊目录以教育厅最新发布的为准。

**（四）学术著作**

在国家新闻出版广播电影电视总局认定的全国百佳出版社出版的学术著作（仅限“著”和“译著”）每部奖励1万元，属于省教育厅遴选的权威出版社的每部奖励2万元。N家单位合作出版的，每部著作奖励标准除以N。（权威出版社目录以教育厅最新发布的版本为准。）

**（五）决策咨询类研究成果**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **序号** | **认定标准** | **金额（万元）** |
| 1 | 被国家级领导人圈阅或批转的（以批示号为准） | 10 |
| 2 | 被中央部委采纳（以正式文件、文本为准） | 5 |
| 3 | 被省委、省政府领导批示（以批示号为准）或被省委、省政府采纳（以正式文件、文本为准）的 | 3 |
| 4 | 被中国社科院《要报》、新华社《动态清样》、人民日报社《内部参考》、光明日报《情况反映》、《内部参考》、国家社科基金《成果要报》、教育部《专家建议》等采用的；被省委《政策研究》、省政府《内部资讯》刊用的或被河南省哲学社会科学《成果要报》《资政参考》采用 | 1 |

**（六）文学艺术类作品与成果**

**1．文学艺术类作品**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **序号** | **作品形式** | **金额（万元）** |
| 1 | 公开出版的个人作品集、个人画册（含平面摄影作品） | 1/套 |
| 2 | 公开出版非学术类著作（小说、散文集、人物传记、诗词类创作等文学作品） | 0.5/部 |
| 3 | 公开出版发行的音乐专辑、演唱专辑、演奏专辑等 | 1/套 |
| 4 | 发表在CSSCI来源期刊上的文学艺术类作品 | 0.8/期 |

**2．文学艺术类成果**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **序号** | **奖励名称** | **等级** | **金额（万元）** |
| 1 | “五个一工程”奖、中国文化艺术政府奖、茅盾文学奖、鲁迅文学奖 | 获奖 | 30 |
| 入围或提名 | 3 |
| **2** | 中国广播电视大奖、中央电视台主办的全国青年歌手电视大奖赛、“中国音乐金钟奖”“全国美术展览奖”“中国曲艺牡丹奖”“中国舞蹈荷花奖”“中国摄影金像奖”“中国书法兰亭奖”、全国优秀儿童文学奖、中国出版政府奖、中国优秀图书奖、中国美术奖 | 一等奖（金奖） | 10 |
| 二等奖（银奖） | 5 |
| 三等奖（铜奖） | 1 |

**3．艺术展出与音乐表演**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **序号** | **成果形式** | **金额（万元）** |
| 1 | 个人作品或个人表演（包括室内乐、重奏）在国家大剧院、北京音乐厅等专场演出的（文化部、教育部、国家广播电视总局、中国文联主办） | 5 |
| 在国家级美术馆、博物馆举办个人美术作品展的（在省级单位举办按照35%计算）（以有关媒体的公告和展览场馆的证明为准） |
| 2 | 个人作品或个人表演在中央电视台、中央人民广播电台、中国国际广播电台专题录制播出（以中国广播报、中国电视报节目预报文字为准）5分钟以上的（在省级单位播出的按照35%计算） | 1.5 |
| 艺术作品被国家级美术馆、博物馆收藏的（被省美术馆、省博物馆收藏按照国家级的35%计算） |
| 3 | 个人作品或个人表演参加国家级（文化部、教育部、国家广播电视总局、中国文联主办）演出的（在省级单位演出的按照35%计算） | 1 |
| 个人作品入选中国美协、中国书协、中国影协主办的全国美术作品展览、全国书法作品展览、全国摄影作品展览的（入选省美协、书协、影协按照国家级的35%计算） |

注：多人参与的同一节目、作品或项目获奖时，只计算一次业绩。

**（七）人文社会科学科研平台**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **序号** | **科研平台级别** | **金额（万元）** | |
| **获批培育** | **正式确认** |
| 1 | 国家级 | 15 | 10 |
| 2 | 省部级 | 5 | 3 |

**四、学科建设部分**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **序号** | **项目** | **类别** | **金额（万元）** | |
| **获准立项** | **终期验收通过** |
| 1 | 重点  学科  建设 | 国家一流学科 | 300 | 150 |
| 省级优势学科A类 | 30 | 15 |
| 省级优势学科B类 | 20 | 10 |
| 省级特色学科A类 | 15 | 8 |
| 省级特色学科B类 | 10 | 5 |
| 省级重点学科 | 5 | 3 |
| 2 | 学科  评估 | 首次获A+评价/保持A+评价 | 300/300 | |
| 首次获A评价/保持A评价 | 150/150 | |
| 首次获A-评价/保持A-评价 | 30/30 | |
| 首次获B+评价/保持B+评价 | 15/12 | |
| 首次获B评价/保持B评价 | 12/10 | |
| 首次获B-评价/保持B-评价 | 10/8 | |
| 首次获C+评价/保持C+评价 | 7/6 | |
| 首次获C评价/保持C评价 | 4/3 | |
| 首次获C-评价/保持C-评价 | 3/2 | |
| 首次参加全国学科评估 | 0.5 | |
| 3 | ESI  学科  建设 | 首次进入全球排名前千分之一 | 300 | |
| 首次进入全球排名前百分之一 | 50 | |
| ESI排名上升200位次以上/年 | 10 | |
| ESI排名上升151-200位次/年 | 8 | |
| ESI排名上升101-150位次/年 | 6 | |
| ESI排名上升50-100位次/年 | 4 | |

**五、学位点建设及研究生培养部分**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **序号** | **名称** | **金额（万元）** |
| 1 | 新增一级博士学位授权（专业学位类别）点 | 20 |
| 2 | 新增一级硕士学位授权（专业学位类别）点 | 7 |
| 3 | 新增博士后流动站 | 7 |
| 4 | 省教育改革与质量提升工程项目 | 3 |
| 5 | 省教育教学改革研究与实践项目（重点） | 2 |
| 6 | 工程硕士教育指导委员会--全国工程专业研究生联合培养示范基地 | 3 |
| 7 | 工程硕士教育指导委员会--全国工程硕士实习实践优秀成果 | 0.8 |
| 8 | 省级优秀博士学位论文 | 1 |
| 9 | 省级优秀硕士学位论文 | 0.8 |

**六、人才奖励部分**

（一）培育和全职引进院士按40万元/人奖励相关单位。

（二）培育和全职引进长江学者、国家杰出青年基金获得者按30万元/人奖励相关单位。

（三）培育和全职引进国家优秀青年基金获得者、国家百千万人才和中原学者按20万元/人奖励相关单位。

**七、相关说明**

（一）除有专门说明外的情况，所有项目、成果均要求以河南理工大学为第一完成单位和第一完成（主持）人。

（二）同一成果只能享受一次奖励，获得两次或两次以上奖励的成果，按级别最高的一次进行奖励。平台按照立项年度奖励1次，有多个建设层次的，以最高级别确认。

（三）若获得奖励的集体、个人存在学术不端行为，或因种种原因造成项目、成果被上级主管部门撤销、追回、通报，则不予奖励，已享受奖励的必须返还学校。

（四）由学校人事分配制度改革领导小组办公室组织实施，校内各学院组织申报、登记。成果统计年度为当年1月1日至12月31日。

（五）学校人事分配制度改革领导小组办公室完成高水平成果奖励申报材料的汇总、统计等工作，组织相关部门进行审核并提出奖励意见，报校长办公会审批后予以奖励。附件6

河南理工大学教学当量学时计算办法

**一、本科理论教学当量学时（N1）**

N1=R×K1

其中，R为每个课头计划学时；K1为课头人数系数（见下表）。

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 标准人数 | ≤60 | 90 | 120 | ≥150 |
| K1 | 1 | 1.1 | 1.2 | 1.3 |

注：有助课的，系数K1加0．1。

**二、本科实验教学当量学时（N2）**

N2=实验指导当量学时+实验准备当量学时+实验室开放当量学时

1．实验指导当量学时=课头实验计划学时数×K2

其中，指导人数>35时，K2=1.1，其余K2=1。

2．实验准备当量学时=课头实验学时数×K3

其中，K3=0.1。

3．实验室开放当量学时=开放学时数×K4

其中，指导人数>20时，K4=,1.2，其余K4=1。

**三、本科实习教学当量学时（N3）**

N3=计划学分×指导人数×K5

其中，指导人数>35时，K5=0.25，其余K5=0.4。

**四、课程设计教学当量学时（N4）**

N4=计划学分×指导人数×K5

其中，指导人数>35时，K5=0.15，其余K5=0.3。

**五、本科毕业设计(论文)当量学时（N5）**

N5=指导毕业设计（论文）人数×0.6×毕业设计（论文）计划学分。

**六、研究生理论教学当量学时（N6）**

N6=R×K6

其中，R为每个课头计划学时；K6为课头系数。

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 课头人数 | 30 | 60 | 150 |
| 系数K6 | 1 | 1.4 | 1.8 |

注：课头人数介于中间的，K6阶梯递增。

**七、指导研究生当量学时（N7）**

指导1名硕士研究生，则N7=25/年；

指导1名博士研究生，则N7=40/年。

**八、研究生专业实训教学当量学时（N8）**

N8=实训学时数\*K8（指导人数≥10，K8=1.1；其他K8=1）

注：为留学生全英文授课（含理论、实践）教学当量学时计算N1～N8时在原计算方法基础上乘以2。

中共河南理工大学委员会办公室 2019年1月31日印发

