

附件目录

- 1、 安徽工业大学教师考核办法(安工大[2014]93号,2015年修订).1
- 2、 关于修订《安徽工业大学教师考核办法（试行）》相关附件的通知(安工大[2015]112号).....36
- 3、 安徽工业大学岗位设置与聘用办法（安工大[2017]13号）44
- 4、 安徽工业大学教师及实验系列专业技术职务聘任办法（安工大[2017]14号）128
- 5、 安徽工业大学教师进修暂行办法（办[2016]35号）184
- 6、 安徽工业大学青年拔尖人才培养工程实施方案（安工大秘[2016]25号）200
- 7、 安徽工业大学教学人员职称聘任中教学质量评价办法（办[2015]49号）214
- 8、 安徽工业大学绩效工资实施办法(安工大[2014]78号).....220
- 9、 安徽工业大学学术委员会学术道德专门委员会(学术委[2016]3号).....232
- 10、 安徽工业大学学术道德规范及管理暂行办法（学术委[2016]1号）235

安徽工业大学文件

安工大〔2014〕93号

关于印发《安徽工业大学 教师考核办法（试行）》的通知

各院（部），行政各部门、各直属单位：

经学校研究同意，现将《安徽工业大学教师考核办法（试行）》予以印发，请遵照执行。

特此通知

- 附件：1. 安徽工业大学教师本科教学工作量计算办法
2. 安徽工业大学研究生教育工作量计算办法
3. 安徽工业大学教师科研工作考核记分办法

4. 安徽工业大学教师教学（学科）建设与教学改革考核记分办法



安徽工业大学教师考核办法（试行）

教师考核工作是加强教师队伍建设的一项重要内容，是评价教师思想政治表现、师德、教风和工作实绩的重要手段。为了激励教师增强事业心、责任感，提高工作积极性、主动性和创造性，认真履行教育教学职责，提高教学及科研工作质量，促进学校办学质量和水平的提高，特制定本办法。

一、考核原则

（一）全面考核教师思想政治表现、师德、教风和履行岗位职责的状况，重点考核工作实绩。

（二）定性与定量考核相结合，单项考核与综合考核相结合，平时考核与年度考核相结合，领导考核与群众评议相结合。

（三）客观公正、实事求是，力求评价准确、科学。

（四）鼓励先进，鞭策后进。考核结果与职务评聘、绩效工资挂钩。

二、考核指标体系

（一）具有高级职称的教师分为教学为主型（简称教学型）、教学科研并重型（简称教研型）、科研为主型（简称科研型）三种类型，教学型主要是长期从事基础课、公共课以及体育、艺术类（不含工业设计及艺术设计专业课）教学工作的教师，科研型主要是长期从事科研工作的教师，其他教师均为教研型。正高级岗

位分二、三、四级，副高级岗位分五、六、七级，中级及以下岗位不分级。

（二）教师考核由政治思想表现考核、教学科研工作考核、教学（学科）建设与教学改革考核、管理工作考核几方面组成。

（三）教师考核实行分项积分和综合积分制。分项积分包括思想政治表现积分、教学科研工作积分、教学（学科）建设与教学改革积分、管理工作积分。

教学科研工作积分由教学积分和科研积分组成。每标准课时记 2 个教学积分。

教师年度定额教学科研积分如下表：

专业技术职务	定额教学科研工作积分	其中必须完成积分			备注
		教学型	教研型	科研型	
教授	720	教学积分 ≥ 576	教学积分 ≥ 360 科研积分 ≥ 250	科研积分 ≥ 576	1、二、三级教授分别增加 200、100 科研积分。 2、教学型二、三级教授获省级以上教学成果奖，获省级以上教学研究项目、质量工程各类建设项目，指导学生科技竞赛、体育竞赛获省级以上奖励（名次）所得积分等同科研积分（若已计算为定额教学科研工作积分，不再享受教学成果（项目）奖励）。

副教授	560	教学积分 ≥ 420	教学积分 ≥ 280 科研积分 ≥ 100	科研积分 ≥ 420	1、五、六级副教授分别增加 100、50 科研积分。 2、教学型五、六级副教授获教学成果奖，获教学研究项目、质量工程各类建设项目，指导学生科技竞赛、体育竞赛获奖（名次）所得积分等同科研积分（若已计算为定额教学科研工作积分，不再享受教学成果（项目）奖励）。
讲师	480				
讲师以下	440				

三、思想政治表现考核（记分 N_1 ）

（一）考核内容

以定性考核为主，主要考核教师以下七方面内容：

1. 思想品质和政治立场；
2. 师德和教风；
3. 教书育人，为人师表；
4. 遵纪守法；
5. 政治学习和集体活动；
6. 团队合作精神和思想作风；
7. 爱岗敬业及全年出勤情况。

（二）思想政治表现记分办法

1. 思想政治表现考核分优秀、合格、不合格，记分标准分别为：50分、30分、0分，其中思想政治表现考核为优秀等级的，应控制在教师总数的15%以内。

2. 凡在考核学年度内有下列情况之一者，其思想政治表现考核可定为优秀：

- （1）被授予省级以上先进工作者的；
- （2）被授予省级以上优秀教师的；
- （3）被评为学校教书育人先进个人的。

3. 凡在考核学年度内有下列情况之一者，其思想政治表现考核定为不合格：

- （1）公开散布反对四项基本原则言论的；
- （2）剽窃他人成果，情节恶劣的；
- （3）拒绝接受工作任务，经教育不改的；
- （4）擅离职守，无故旷工的；
- （5）不负责任，一学年内发生2次及以上教学事故的；
- （6）受到党内严重警告及以上处分，或行政记大过及以上处分的；
- （7）受到治安拘留或刑事处罚的。

四、教学科研工作考核（记分 N_2 ）

（一）教学工作量考核

1. 凡承担全日制本科及以上学历教育的教学任务（以下达的

教学任务书为准), 均计入教学工作量。

2. 本科教学工作量计算办法见附件 1, 其审核工作由教务处负责。

3. 研究生教育工作量计算办法见附件 2, 其审核工作由研究生院负责。

(二) 教学工作质量考核

1. 考核内容

- (1) 执行教学规章制度情况;
- (2) 教学内容符合教学大纲要求情况以及充实、更新情况;
- (3) 教学方法和教学手段改革情况;
- (4) 备课情况;
- (5) 批改作业情况;
- (6) 辅导答疑情况;
- (7) 专家及有关人员听课评价情况;
- (8) 学生评价情况;
- (9) 教学效果、课程考试成绩及成绩分布情况;
- (10) 毕业(设计)论文指导情况。

2. 考核结果

(1) 教学工作质量考核结果分为: 优秀、合格、不合格 3 个等级。

(2) 考核结果为优秀等级的, 应控制在教师总数的 30%以内。

(3) 省级以上教学名师, 其教学工作质量考核可直接定为优

秀，不计入 30%优秀的指标以内，其人数也不作为所在单位计算 30%的基数。

（4）凡在考核学年度符合下列条件之一者，其教学工作质量考核可定为优秀，不计入 30%优秀的指标以内，其人数也不作为所在单位计算 30%的基数。

①校级教学成果特等、一、二等奖的第一获奖者；

②省级教学成果特等、一、二等奖的第一、二获奖者，或者三等奖的第一获奖者；

③国家级教学成果奖的获奖者；

④所带班级四级、六级英语统考平均通过率获全校前三名的英语教师。

（5）凡在考核学年度有下列情况之一的，可适当放宽优秀等级的比例：

①被评为校级及以上精品资源共享课程、精品视频公开课程，直接从事该门课程教学的教师的教学工作质量等级为优秀的比例可按 50%核算，其教师人数也不作为所在单位计算 30%的基数。

②前三个学年度教学工作质量考核等级连续优秀，当学年度考核仍为优秀的，可不占 30%的指标，也不作为所在单位计算 30%的基数。第五学年度仍为优秀的，占用本单位 30%的指标。

（6）执行上述（4）、（5）两条后，无论何种情况，直接从事该门课程教学的教师教学工作质量等级为优秀的总比例不得超过 50%。

3. 考核方式

(1) 加强平时考核。结合期初、期中、期末教学检查，按照考核内容项目，对教师教学工作进行经常性的全面检查，检查结果作为考核依据。

(2) 成立院系两级教学工作质量考核小组，考核小组应分别对教师教学工作的各方面、全过程进行全面考核，采用定量与定性相结合的办法综合确定其等级。

4. 教学质量监控与评价中心会同教务处审核教学工作质量的考核工作。

(三) 科研工作考核

1. 考核工作考核记分办法见附件 3。

2. 科研工作考核采用如实记载的方式，不评定等级。

3. 科研工作考核的审核工作由科研处负责。

(四) 教学科研工作考核记分

$$N_2 = J_{\text{实}} + K_{\text{实}}$$

N_2 : 教学科研工作积分

$J_{\text{实}}$: 实际完成教学积分

$K_{\text{实}}$: 实际完成科研积分

五、教学（学科）建设与教学改革考核（记分 N_3 ）

(一) 考核内容

主要考核内容包括：制定学科专业建设规划及课程教学大纲、重点学科及实验室建设、学位点建设、教学改革等方面。

(二) 具体记分标准见附件 4, 有关内容参见《安徽工业大学教学成果(项目)奖励办法》(安工大〔2013〕44 号)。

(三) 考核方式

采用记实方式进行考核, 由系(含系级教研室)初审, 院(部)审核, 报有关部门复核认定。

六、管理工作考核(记分 N_4)

(一) 考核对象

主要指担任院(部)正副院长(主任)及党委正副书记、系(含系级教研室)正副主任及党支部正副书记、分工会主席、学生班主任等职务的教师。

(二) 记分标准

院(部)正副院长(主任)及党委正副书记记 200 分;

系(含系级教研室)正副主任及党支部书记记 140 分;

分工会主席记 80 分;

班主任记 50 分。

七、综合考核结果

1. 综合考核结果是指对教师思想政治表现、教学科研工作、教学(学科)建设与教学改革工作、管理工作等进行全面考核后确定的考核等级。

2. 综合考核结果分为: 优秀、合格、基本合格、不合格 4 个等级。综合考核结果为优秀等级的人数不超过实际参加考核人数的 15%。

3. 原则上在思想政治表现考核结果合格以上及教学工作质量考核结果优秀的教师中，按综合积分从高到低的顺序，择高产生综合考核优秀人选。

4. 综合积分（T）=N₁ + N₂ + N₃ + N₄-G_额

注：G_额为定额教学科研工作积分

5. 思想政治表现考核结果及教学工作质量考核结果均为合格以上、基本完成定额教学科研工作积分的教师，综合考核结果为合格。

6. 思想政治表现考核结果及教学工作质量考核结果均为合格、完成 60%及以下定额教学科研工作积分的教师，综合考核结果为基本合格。

7. 思想政治表现考核结果不合格、或教学工作质量考核结果不合格、或无特殊原因无教学科研工作积分的教师，综合考核结果为不合格。

八、综合考核结果应用

对综合考核结果优秀的教师，院（部）给予一定的奖励。

九、考核方法

（一）教师考核每学年度（学年：第一学期从 8 月 1 日起，第二学期到 7 月 31 日止）进行一次，教学积分按学年度核算，科研积分按自然年度核算。

（二）自我考评。在学年结束时，教师应按照考核的内容与要求，填写“安徽工业大学教师考核登记表”（存业务档案）、“安

徽工业大学教学人员考核登记表”（存人事档案），如实报告一学年的思想政治表现和各方面工作情况。

（三）述职交流。教师应参加所在系（含系级教研室）组织的考核工作会议，并在会上进行述职。

（四）系（含系级教研室）考核

1. 组织全体人员对被考核者进行测评。
2. 核算综合积分。
3. 写出考核评语。
4. 提出教师综合考核等级。

（五）院（部）审定

1. 院（部）考核小组对教师考核内容、测评、分项积分、综合积分、评语，应逐项进行核定、审定，并分别确定其考核等级。

2. 系（含系级教研室）正副主任、党支部正副书记的考核评语、综合考核等级，由院（部）考核小组填写和确定。

3. 院（部）填写“汇总表”，报人事处备案。

4. 院（部）应采用适当方式将考核结果（如：分项积分、综合积分、综合等级）通知教师本人。

十、考核工作的组织领导

（一）各院（部）成立由院（部）院长（主任）任组长，党委书记任副组长，副院长（副主任）、副书记为成员的教师考核小组，全面负责本单位的教师考核工作。

（二）各系（含系级教研室）成立由主任任组长、党支部书记任副组长考核小组，在所属院（部）考核小组的领导下，负责组织实施本系（教研室）教师的考核工作。

（三）各院（部）可结合本单位实际，制定教师考核实施细则，并报人事处备案。

（四）由人事处牵头，教务处、教学质量监控中心、科研处和有关部门参加的教师考核工作检查验收组，对各单位教师考核工作给予指导，进行检查和验收。

（五）教师考核材料的归档工作由人事处负责。

十一、附则

（一）担任处、科级干部的教师参加教师考核，但不列入考核人员基数，其考核结果以年度管理人员考核结果确定。

（二）当学年第二学期2月以后报到的新教师参加教师考核，按考核合格记录。

（三）教师攻读在职博士学位研究生第一年，参加年度考核，按考核合格记录，访学及合作研究人员参加年度考核，按考核合格记录。

（四）当学年校内流动教师，参加现所在单位考核。

（五）本办法自2014年1月1日起执行。

（六）本办法由人事处负责解释。

附件 1

安徽工业大学教师本科教学工作量计算办法

为进一步深化我校内部体制改革，科学引导教学单位高度重视本科教学工作，加强教学管理，规范教学过程，合理评价本科教学工作业绩并对教师教学工作量进行量化评估，逐步实现我校教学管理工作的科学化、规范化，结合我校本科教学工作实际情况，特制定本办法。

一、教学工作量计算范围

教学工作量计算的范围包含教师从事理论课教学（含辅导）、实验课教学、指导实习、课程设计教学、指导毕业论文（设计）等环节所完成的工作量。

二、各类教学工作量计算办法

（一）理论课教学工作量 G_1

$$G_1 = X \times k_l \times k_r$$

其中： X 为理论课学时， k_l 为课程系数， k_r 为人数系数。

1. 理论课学时 X

课程总学时中理论课的学时部分，按学校下达的教学任务书为准。

2. 课程系数 k_l

本科生课程：

（1）作业量大的基础课及专业基础课为1.2，公共选修课为

1.0, 其它课程系数为1.1。

(2) 卓越工程师计划课程(单开班)系数为1.6。

3. 人数系数 k_r :

课程类型	实际上课 人 数	人数系数
普通课	≤ 35	$k_r = 1$
	36-180	$k_r = 1 + (\text{实际上课人数} - 35) \times 0.01$
	> 180	$k_r = 2.45$
艺术类课	≤ 15	$k_r = 1$
	16-35	$k_r = 1 + (\text{实际上课人数} - 15) \times 0.015$
	> 35	$k_r = 1.3$
体育课	≤ 35	$k_r = 1$
	36-50	$k_r = 1 + (\text{实际上课人数} - 35) \times 0.02$
	> 50	$k_r = 1.3$
军事理论课	≤ 80	$k_r = 1$
	81-200	$k_r = 1 + (\text{实际上课人数} - 80) \times 0.01$
	> 200	$k_r = 2.2$
公共选修课	≤ 100	$k_r = 1$
	101-200	$k_r = 1 + (\text{实际上课人数} - 100) \times 0.01$
	> 200	$k_r = 2.0$

注: “艺术类课”指设计类专业课程。

(二) 实验课教学工作量 G2

$$G2 = \sum_{i=1}^n X_i \times k_r \quad (n \text{ 为实验批数, 根据实验室设备台套数确定})$$

实验课教学工作量指列入学校教学计划的实验课时。包括：备课、讲解、指导、考试、考核、批改实验报告等。

其中： X_i 为第*i*批实验学时数， k_r 为人数系数。

1. 每批实验学时数严格按照实验教学大纲要求计算，实验教师每次指导实验人数由现有实验仪器设备数确定。

2. 人数系数 k_r

计算机上机类： $k_r = \frac{\text{选课人数}}{50}$ （原则上教师每次指导实验人数不少于50人，当选课人数不足50人或实验室计算机台套数不足50台时 $k_r = 1$ ）

非计算机上机类实验：

每批人数	k_r
人数<10	0.7
$10 \leq \text{人数} < 20$	0.8
$20 \leq \text{人数} \leq 30$	1.1
$30 < \text{人数} \leq 40$	1.2
后面人数增加一人系数增加 0.01, 1.3 封顶	

注：个别课程因教学资源配置不足、环境恶劣等特殊情况，实验教学工作量根据实际教学任务落实情况由教务处核准后再作适当处理。

（三）实习（含社会调查）教学工作量G3

1. 校外实习： $G3 = \text{实习周数} \times 24 \times \text{选课人数} / 35$ 。
2. 校内实习： $G3 = \text{实习周数} \times 20 \times \text{选课人数} / 35$ 。
3. 外语类实习： $G3 = \text{实习周数} \times 20 \times \text{指导学生人数} / 35$ 。
4. 设计类实习： $G3 = \text{实习周数} \times 20 \times \text{指导学生人数} / 20$ 。

（四）课程设计教学工作量G4： $G4 = \text{课程设计周数} \times 20 \times \text{选课人数} / 35$ 。

（五）毕业设计（论文）教学工作量G5

1. 工程类专业毕业设计（论文）教学工作量

$$G5 = \text{计划周数} \times \text{学生数} \times 1.2$$

2. 经、管、文、理、法、艺类专业毕业设计（论文）教学工作量

$$G5 = \text{计划周数} \times \text{学生数} \times 1.0$$

（六）青年教师助课工作量

按主讲教师承担该门课程（实验）教学工作量的1/3另行计算。

（七）辅导员工作量

$$\text{当年所带学生人数} \times 1.2$$

附件 2

安徽工业大学研究生教育工作量计算方法

一、研究生教育工作量计算范围

研究生包括普通博士研究生、硕士研究生，专业学位硕士研究生。研究生教育工作量包括研究生课程教学（含实验教学）工作量和指导研究生工作量以及其它研究生教学工作量等几个部分。其中研究生教学工作量包括研究生公共课教学工作量和研究生专业课教学工作量。

二、研究生课程教学工作量

（一）包含任务：理论课包括备课、编写教学大纲和讲义、讲授、辅导答疑、批改作业、考试命题、监考、阅卷、补考、成绩报送等；实验课包括准备实验、讲解、指导实验、批改实验报告、考查、补考、成绩报送等。

（二）计算公式：

1. 研究生指导教师的课堂教学工作量按如下公式折算成标准课时：

教学标准课时=培养方案规定学时×课堂人数折算系数×课程系数。

（1）课堂人数折算系数参照下表执行：

课程类别	课堂人数分类及折算系数	
博士生公共外语学位课程	5 ~ 20	1 (每增加10人, 加0.1, 最大为1.5)
博士生专业(含学位与非学位)课程	不作人数的要求	1
博士生公共政治学位课程	5 ~ 30	(每增加10人, 加0.1, 最大为2)
硕士生公共政治学位课程	30 ~ 50	1 (每增加10人, 加0.1, 最大为2)
	< 30	0.8
硕士生公共外语学位课程	20 ~ 30	1 (每增加10人, 加0.1, 最大为1.5)
	< 20	0.8
硕士生公共数学学位课程	10 ~ 30	1 (每增加10人, 加0.1, 最大为1.5)
	< 10	0.8
硕士生、博士生公共选修课	30 ~ 50	1 (每增加10人, 加0.05, 最大为1.5)
	< 30	0.8
	< 20 (不开班)	
硕士生专业(含学位与非学位)课程	5 ~ 30	1 (每增加10人, 加0.1, 最大为2)
	< 5	0.8
注: 招生人数少于6人以下的单独开班专业课可不受上述开班人数限制, 由各学科所在学院确定是否开班。		

(2) 课程系数:

博士生学位课课程系数为1.6, 非学位课课程系数为1.5; 公共选修课课程系数为1.2; 若为重复课, 课程系数为0.9。

硕士生(含学术型和专业学位)学位课课程系数为1.4, 非学位课课程系数为1.3; 公共选修课课程系数为1.1。

2. 实践教学环节的教学工作

实践教学环节的教学工作包括：专业学位硕士生外出专业实践指导、校内工程专业实践（各专业可根据行业专业特点制定工程实践提纲和周数安排）指导和实验课程教学等。

主要指非研究生指导教师承担研究生的外出专业实践指导任务（以任务书为准）。

包含任务：专业学位研究生作为职业化高端人才，其实践环节培训显得更为重要。要求专业学位研究生选定一个或几个相关企业或行业等机构进行适当调研或实习，重点了解与本硕士学位论文内容相关的企业技术需求，主要生产或研制流程、工艺以及相关行业业务事务训练等，应在开题前完成，可利用暑假或课程结束后进行。专业学位研究生必须撰写“相关专业调研实习计划”和具有一定份量的“调研实习报告”。专业学位硕士生专业实践指导工作主要是督促本专业硕士研究生在规定的时间内完成本项任务，协调相关实习安排、进行检查和做好安全教育工作，并协助指导教师和企业导师完成“相关专业调研实习提纲”和“调研实习报告”的收集、批阅并给出一定的考核成绩及成绩报送等。研究生指导教师已在其总的指导工作量中，不在另行计算。

（1）经管文类专业学位硕士生外出专业实践指导工作量计算方法

工作量计算为：每指导1名研究生专业实践计2个教学标准课时（该专业实践工作量总量不得超过该年级该专业学生总数乘2的总和）。

（2）工科类专业学位硕士生外出专业实践指导工作量计算方法

在第一学年以6个教学标准课时/生×该学科本届专业学位硕士生总数的工作量补贴给该试点学科，由该试点学科所属学院主管研究生工作的副院长将其分配给在专业实践中作出贡献的相应老师。

（3）对于专业学位硕士研究生培养团队试点（经研究生院批准的），在第一学年以20个教学标准课时/生×该团队指导专业学位硕士生总数的工作量补贴给该试点团队，由该试点团队负责人在团队内部进行分配。

（4）专业学位研究生校内工程专业实践的教师教学工作量包括：备课、讲课（含报告讲座等）、指导与答疑、成绩考核评定（包括制定实习实训指导书、任务书；学生成绩登录）等。工程专业实践课程内容包括：专业技能训练、专业实践、专题研究等。

教学工作量计算方法为：

每指导一名研究生进行工程专业实践一周计5个教学标准课时（最高工作量酬金标准不超过校外导师指导工作量的标准）。

（5）实验课程的教师授课工作量包括：备课、讲课、指导与答疑、成绩考核与评定（包括制定实验指导书、任务书、实验报告的批改、学生成绩登录）等。实验课程内容包括：实验技术训练、专题实验实训等。

教学工作量计算办法为：

实验课程实际完成的标准课时 = 实验学时数 × 折算系数

学生数为 15 人及以上的折算系数 1.3；14 人至 10 人的折算系数 1.2；9 人至 5 人（包括 5 人）的折算系数为 1.1；少于 5 人（不包括 5 人）的折算系数为 1.0。

三、指导研究生工作量

（一）包含任务：制定培养计划、指导学习、辅导答疑，指导科研训练、指导教育（社会）实践、指导论文（含开题、中期检查等）、审阅论文、答辩、研究生思想工作等。

（二）计算公式：

1. 指导普通博士研究生导师工作量=实际指导研究生数 × 240 标准课时；

2. 指导普通硕士研究生导师工作量=实际指导研究生数 × 192 标准课时；

3. 指导专业学位硕士研究生校内导师工作量=实际指导研究生数 × 120 标准课时。

4. 指导专业学位硕士研究生校外导师工作量=实际指导研究生数 × 35 标准课时。

具体分配情况见下表：

指导对象	普通博士生	普通硕士生	专业硕士生
第一学年	50标准课时/人	48标准课时/人	校内导师48标准课时/人 校外导师10标准课时/人
第二学年	95标准课时/人	72标准课时/人	校内导师72标准课时/人， 校外导师25标准课时/人

第三学年	95标准课时/人	72标准课时/人	
合 计	240标准课时/人	192标准课时/人	校内导师120标准课时/人 校外导师35标准课时/人

四、其他研究生教学工作量

（一）学位点负责人工作补贴

各学位点负责人每年按：博士一级学科学位点40标准课时补助；硕士一级学科学位点30标准课时补助；无硕士一级学科的按实际1个二级学科点20标准课时补助；专业学位点按30标准课时补助。

（二）研究生插入本科生教学班随堂听课补本科主干课程，给予任课教师一定的工作量补贴，标准为：

1人按5教学标准课时补助；2人按按8教学标准课时补助；3-5人及以上者按10教学标准课时补助；6人以上按15教学标准课时补助。

任课教师按课程教学标准考核学生并向学生所在学院研究生秘书处或研究生院提交补课学生的成绩。

（三）硕士生或博士生插入英语专业本科教学班听二外课程的，给予任课教师按每生10标时补助。

五、有关说明

1. 课堂教学工作量计算须严格按照各专业培养方案和学期开课计划进行，不能随意更改课程和学时。

2. 普通博士研究生、硕士研究生专业学位课和专业选修课必

须按专业开设。

3. 同一专业方向课程应集中上课，不能由各自导师重复授课，如属于授课内容侧重点的不同，一门课程应由多名教师采取专题形式授课。如出现培养方案中的同一课程由多人讲授，仍按一门课程计算工作量。

4. 工科专业学位硕士研究生教学工作量课程类别系数和课堂人数折算系数参考普通研究生工作量计算方法，。

5. 对于延长学制的研究生，延长期内不再计算导师工作量。

6. 多人联合培养研究生的指导教师，工作量由导师之间在额定范围内协商分配。

7. 研究生因论文工作需要在实验室做实验的，应由该研究生指导教师从其的指导工作量中划出相应的量给实验指导教师。

附件 3

安徽工业大学教师科研工作考核记分办法

一、科研工作考核记分组成：

1. 科研项目记分
2. 科研项目鉴定记分
3. 科学技术奖（含人文社科奖）记分
4. 专利授权记分
5. 论文记分
6. 著作记分

原来的教学成果奖记分、编写教材记分不再列入科研积分计算范畴，相关的奖励已在教学成果奖励中体现了，不再重复计分。

二、科研项目记分标准

科研项目按照项目的不同类别，分成以下7类项目。

1. 国家自然科学基金、国家社科基金、科技部各类项目（包括973项目、863项目、支撑计划项目、国际合作项目、软科学项目等）；
2. 教育部各类科研项目（包括科学研究重大项目、培育项目、重点项目、人文社科项目、留学回国人员项目等）；
3. 省自然科学基金项目、省优秀青年基金项目、省社科基金项目、省科技厅各类项目（包括科技计划项目、国际合作项目、软科学项目等）；

4. 安徽省教育厅自然科学研究重点项目，人文社科研究重点项目；

5. 其它部委级项目。

6. 其它纵向项目

7. 横向项目

科研项目根据项目本身的属性分成自然科学类、经济管理类和人文社科类三种，按照科研工作量补贴、项目立项、和到校经费三项分别给与记分，记分标准如下：

（一）科研工作量补贴记分标准

科研工作量补贴记分

1. 自然科学类：第1、2、3、4、5、6类记100分/万元，第7类记50分/万元

2. 经济管理类：第1、2、3、4、5、6类记200分/万元，第7类记100分/万元

3. 文法、数理、体育及人文社科类：第1、2、3、4、5、6类记400分/万元，第7类记200分/万元

（二）项目立项记分标准

第1类项目，给予立项500分/项；第2类给予立项400分/项；第3类给予立项250分/项；第4类给予立项100分/项；第5类给予立项250分/项。

（三）到校经费记分标准

第1类项目，自然科学类按照每万元到校经费记60分，经济管

理和人文社科类按照每万元到校经费记90分；第2、3、4类项目，自然科学类按照每万元到校经费记50分，经济管理和人文社科类按照每万元到校经费记75分。

联合申报的项目，根据上述标准，给予立项记分并根据到校经费按照同样比例给予到校经费记分。

备注：科研项目到位经费中不含对方设备费。

三、科研项目鉴定记分标准

1. 会议鉴定200分/项
2. 通讯鉴定100分/项

四、科学技术奖（含人文社科奖）记分标准

按照我校是否为第一获奖单位其基础分值有所不同；

（一）我校为第一获奖单位

1. 国家级一等20000分/项
2. 国家级二等10000分/项
3. 省部级一等4000分/项
4. 省部级二等2000分/项
5. 省部级三等1000分/项

（二）我校为非第一获奖单位

1. 国家级一等5000分/项
2. 国家级二等2500分/项
3. 省部级一等1500分/项
4. 省部级二等500分/项

5. 省部级三等250分/项)

备注：科学技术奖（含人文社科奖），按国家级和省部级5个层次对项目负责人实施记分。若我校为该项目的第一完成单位，根据《中共安徽工业大学委员会指示决定执行通知单[2012-01]》要求，按我校为第一获奖单位的获奖等级全值的2倍记分；若我校为第二完成单位，按我校为非第一获奖单位的获奖等级全值的60%记分；若我校为第三完成单位，按我校为非第一获奖单位的获奖等级全值的40%记分；若我校为第四及以后的完成单位，按我校为非第一获奖单位的获奖等级全值的30%记分；对全国性行业协会科学技术奖，按照对应于我校为非第一获奖单位的省部级奖等级全值的50%记分。

五、专利授权记分标准

冠有本校名称的专利，按下列标准记分

1. 发明专利250分/项
2. 其它专利25分/项

六、论文记分标准

给予记分的学术论文，须当学年度经正式学术期刊公开发表或刊登在国际学术会议公开出版的论文集上（含电子版），并冠有本校名称且为第一作者单位，不含刊登在其它各类学术年会论文集、其它论文集和增刊、特刊上的论文。计分标准按理工科类和人文社科类区分如下：

（一）理工科类

-
1. Nature/Science 论文5000分/篇
 2. SCI 收录（1区）论文750分/篇
 3. SCI 收录（2区）论文400分/篇
 4. SCI 其它收录以及 EI 收录论文200分/篇
 5. 国内学科顶级期刊论文300分/篇
 6. ISTP 收录论文50分/篇
 7. CSCD 核心期刊论文50分/篇
 8. 其它论文5分/篇

（二）人文社科类

1. A 类期刊论文1000分/篇
2. B 类期刊论文300分/篇
3. C 类期刊论文200分/篇
4. D 类期刊论文50分/篇
5. 其它论文5分/篇

（三）合作发表的论文，总分值不变，由第一作者或通讯作者（第一作者为研究生）按照贡献大小自主分配。

（四）由学校批准的去外校攻读博士的教师，在读博期间撰写的以第一作者但安徽工业大学为第二单位的论文，符合论文记分标准的，给予减半记分。

七、著作记分标准

公开出版冠有本校名称并与本人专业、科研有关的学术著作，在出版的当学年度，按照著作学术水平的高低、对学校学科建设

作用的大小以及社会影响力进行记分。记分等级原则上分为4个等级，由校专家委员评审确定等级。分别为100分/部、200分/部、400分/部和1000分/部。

文科专著原则上字数不少于15万字，理工科专著原则上不少于10万字。

八、科研积分的分配

1. 科研积分的分配，纵向课题必须严格执行申报书或计划任务的参加项目人员名单，由课题负责人进行分配；横向课题要求在项目签订的同时提交参加人员的清单以及经费分配比例；课题负责人个人分配比例不得低于25%，分配比例一旦确定后原则上不予修改变动。

2. 纵向课题可以按照项目的计划执行年限内对到位经费进行年度分配，对当年未使用的科研积分，允许带入下一年度使用。横向科研项目一般不得跨年度使用科研积分，但重大产学研项目可以在合同执行期限内合理使用科研积分。

附件 4

安徽工业大学教师 教学（学科）建设与教学改革考核记分办法

类别	记 分 项 目		记分标准 (每项)	备注
专业教学计划及课程教学大纲	制（修）订专业教学计划（培养计划）		30 分	
	制（修）订课程教学大纲		20 分	
重点学科及实验室建设	重点学科建设第一、二负责人		20 分	
	重点实验室建设第一、二负责人		20 分	
学位点建设	撰写学位点建设规划、新增学位点申报材料		60 分	
教材建设	公开出版国家规划教材	主编	1000	单部教材记分总额以 100 分为限
	公开出版省级规划教材	主编	500	
	公开出版其他教材	主编	5/万字	
教育教学研究项目	国家级	重点	2500 分	
		一般	1500 分	
	省级	重大	1000 分	含委托项目
		重点	500 分	
		一般	150 分	
	校级	招标（委托）	100	

教育教学研究项目	校级		重点	70	
			一般	50	
教学成果奖	国家级		特等奖	5000 分	
			一等奖	3500 分	
			二等奖	2500 分	
	省级		特等奖	1500 分	
			一等奖	500 分	
			二等奖	300 分	
			三等奖	150 分	
	校级		特等奖	150 分	
			一等奖	100 分	
			二等奖	75 分	
			三等奖	50 分	
质量工程各类 建设项目	国家级			1500 分	
	省级			500 分	
	校级			100 分	
教学名师	国家 级	教学名师		2500 分	
	省 级	教学名师		500 分	
		教坛新秀		250 分	
	校 级	教学名师		250 分	
		教坛新秀		125 分	
学位论文指导	校 级	优秀本科毕业生论文指 导		15 分	
		优秀硕士论文指导		25	
		优秀博士论文指导		35 分	
教学竞赛	教 师 教 学 竞 赛	省一等奖		250 分	
		省二等奖		150 分	
		省三等奖		100 分	
		校一等奖		75 分	

教学竞赛	教师 教学 竞赛	校二等奖		50 分	
		校三等奖		25 分	
指导科技竞赛	本 校 专 业 教 师 指 导 学 生 (含 研 究 生) 参 加 全 国 、 省 、 校 级 科 技 活 动 竞 赛 (个 人 或 团 体)	全国一等奖	A 类	500	
			B 类	300	
			C 类	150	
		全国二等奖	A 类	300	
			B 类	200	
			C 类	100	
		全国三等奖	A 类	150	
			B 类	100	
			C 类	50	
		全国优秀奖	A 类	100	
			B 类	60	
			C 类	30	
		省赛区一等奖	A 类	150	
			B 类	100	
			C 类	50	
		省赛区二等奖	A 类	100	
			B 类	60	
			C 类	30	
		省赛区三等奖	A 类	50	
			B 类	30	
			C 类	15	
		校一等奖	A 类	50	
			B 类	30	
			C 类	15	
		校二等奖	A 类	30	
			B 类	20	
			C 类	10	
		校三等奖	A 类	15	
			B 类	10	
			C 类	5	

指导体育竞赛	本校教师指导本校学生参加全国、省竞赛(单项或团体)(全国赛事赛区赛,按省级记分)	全国第 1 名 或突记录	A 类	5000	
			B 类	3000	
			C 类	1500	
		全国第 2 名	A 类	3000	
			B 类	2000	
			C 类	1000	
		全国第 3 名	A 类	1500	
			B 类	1000	
			C 类	500	
		全国第 4-8 名	A 类	500	
			B 类	300	
			C 类	150	
		全省第 1 名 或突记录	A 类	500	
			B 类	300	
			C 类	150	
		全省第 2 名	A 类	300	
			B 类	200	
			C 类	100	
		省第 3 名	A 类	150	
			B 类	100	
			C 类	50	
		全省第 4-8 名	A 类	50	
			B 类	30	
			C 类	15	
多媒体课件	全国奖	一等奖		1000	
		二等奖		500	
		三等奖		250	
	全省奖	一等奖		250	
		二等奖		150	
		三等奖		100	

多媒体课件	校级	一等奖	75	
		二等奖	50	
		三等奖	25	

说明：

1. 各类项目、获奖和出版教材分别按照项目立项时间、证书发放时间和教材出版年份计算；

2. 同一项目或奖励按照最高级别加分，不重复计算；

3. 作为参与者参与质量工程项目，同类累计不超过 2 项计入总分；

4. 记分由成果第一完成人（项目负责人）分配。

抄送：各基层党委、党总支、直属党支部，党群各部门。

安徽工业大学办公室

2014 年 8 月 22 日印发

安徽工业大学文件

安工大〔2015〕112号

关于修订《安徽工业大学 教师考核办法（试行）》相关附件的通知

各院（部），行政各部门、各直属单位：

根据工作需要，经校长办公会议研究同意，现对《安徽工业大学教师考核办法（试行）》（安工大〔2014〕93号）相关附件进行修订，请遵照执行。

一、对于《安徽工业大学教师本科教学工作量计算办法》的修订

1. 将原条款“二、各类教学工作量计算办法（一）理论课教学工作量 G_1 3. 人数系数 k_r ”，修订为：

课程类型	实际上课 人 数	人数系数
普通课	≤ 35	$k_r=1$
	36-180	$k_r = 1 + (\text{实际上课人数}-35) \times 0.01$
	>180	$k_r=2.45$

课程类型	实际上课 人 数	人数系数
专业课	≤ 35	$k_r = 1.2$
	36-140	$k_r = 1.2 + (\text{实际上课人数} - 35) \times 0.01$
	> 140	$k_r = 2.25$
	课程定性为专业课后，不可申报作业量大基础课及专业基础课 1.2 系数	
艺术类课	≤ 15	$k_r = 1$
	16-35	$k_r = 1 + (\text{实际上课人数} - 15) \times 0.015$
	> 35	$k_r = 1.3$
体育课	≤ 35	$k_r = 1$
	36-50	$k_r = 1 + (\text{实际上课人数} - 35) \times 0.02$
	> 50	$k_r = 1.3$
军事理论课	≤ 80	$k_r = 1$
	81-200	$k_r = 1 + (\text{实际上课人数} - 80) \times 0.01$
	> 200	$k_r = 2.2$
公共选修课	≤ 100	$k_r = 1$
	101-200	$k_r = 1 + (\text{实际上课人数} - 100) \times 0.01$
	> 200	$k_r = 2.0$

2. 在原条款“(五) 毕业设计(论文)教学工作量G5”中新
增条款:

“3. 非本届指导教师参加毕业设计(论文)答辩: 5标时

4. 答辩秘书: 5标时”

3. 将原条款“(七)辅导员工作量：当年所带学生人数 $\times$ 1.2”修订为

“1. 当年所带学生人数200以内（含200），工作量为所带学生人数 $\times$ 1.4标时；

2. 当年所带学生人数超过200，工作量为 200×1.4 标时+（当年所带学生人数-200） $\times 0.7$ ”

4. 新增条款“(八)补考工作量

基础英语课程：人数/20（标时）（人数小于20人按20人记）；

其它课程：人数/10（标时）（人数小于10人按10人记）；”

二、对于《安徽工业大学教师研究生教学工作量计算办法》的修订

将原条款“三、指导研究生工作量（二）计算公式：2. 指导普通硕士研究生导师工作量=实际指导研究生数 $\times$ 192标准课时；”修订为“指导普通硕士研究生导师工作量=实际指导研究生数 $\times$ 220标准课时”，

具体分配情况表修订为：

指导对象	普通博士生	普通硕士生	专业硕士生
第一学年	50标准课时/人	50标准课时/人	校内导师48标准课时/人 校外导师10标准课时/人
第二学年	95标准课时/人	85标准课时/人	校内导师72标准课时/人，校外导师25标准课时/人
第三学年	95标准课时/人	85标准课时/人	
合 计	240标准课时/人	220标准课时/人	校内导师120标准课时/人校外导师35标准课时/人

三、对于《安徽工业大学教师科研工作考核记分办法》的修订

1. 将原条款“二、科研项目记分标准（一）科研工作量补贴记分标准”修订为：

“科研项目根据项目本身的属性分成自然科学类、经济管理类和人文社科类三种，对相同属性如同属国家自然科学基金的课题记分原则相同，按照自然科学类课题记分。对于文科类学院承担的第7类课题，其属性如同文科类学院不符的则按照课题属性对应种类的横向课题记分原则记分。

科研项目按照科研工作量补贴、项目立项、和到校经费三项分别给与记分，记分标准如下：

（一）科研工作量补贴记分标准

科研工作量补贴记分

1. 自然科学类：第1、2、3、4、5、6类记125分/万元，第7类记50分/万元

2. 经济管理类：第1、2、3、4、5、6类记225分/万元，第7类记75分/万元

3. 人文社科类：第1、2、3、4、5、6类记425分/万元，第7类记100分/万元 “

2、将原条款“六、论文记分标准（二）人文社科类4. D 类期刊论文50分/篇”修订为“4、D 类期刊论文100分/篇”

3. 修订《安徽工业大学人文社会科学研究导向性奖励学术刊物目录》

具体见下表：

安徽工业大学人文社会科学研究导向性奖励学术刊物目录（修订）

序号	刊物名称	主办单位	备注
1	中国社会科学	中国社会科学院	A 类
2	经济研究	中国社科院经济研究所	A 类
3	管理世界	国务院发展研究中心	A 类
4	中国法学	中国法学会主管、主办	A 类
5	新华文摘（全文转载）		A 类
6	外语教学与研究	北京外国语大学	A 类
7	马克思主义研究	中国社科院	A 类
8	中国工业经济	中国社科院工业经济研究所	A 类
9	哲学研究	中国社科院哲学研究所	A 类
10	文艺研究	中国艺术研究院	A 类
1	法学研究	中国社科院法学研究所	B 类
2	外国文学评论	中国社科院外国文学研究所	B 类
3	世界经济与政治	中国社科院世界经济与政治研究所	B 类
4	国际政治研究	北京大学国际关系学院	B 类
5	学术月刊	上海市社会科学界联合会	B 类
6	教育研究	中央教育科学研究所	B 类
7	高等教育研究	华中科技大学 全国高等教育专业委员会	B 类
8	统计研究	中国统计学会;国家统计局统计科学研究所	B 类
9	外国语：上海外国语大学学报	上海外国语大学	B 类
10	外语界	上海外国语大学	B 类
11	外国文学	北京外国语大学	B 类
12	文学评论	中国社科院文献研究所	B 类
13	中国软科学	中国软科学研究会	B 类
14	南开管理评论	南开大学商学院	B 类
15	管理科学学报	天津大学	B 类
16	中国管理科学	中科院	B 类
17	管理工程学报	浙江大学	B 类
18	管理评论	中国科学院研究生院	B 类
19	科研管理	中国科学院科技政策与管理科学研究所	B 类
20	系统工程理论与实践	中国系统工程学会	B 类
21	预测	合肥工业大学预测与发展研究所	B 类
22	科学学研究	中国科学学与科技政策研究会	B 类

序号	刊物名称	主办单位	备注
23	世界经济	中国世界经济学会和中国社科院世界经济与政治研究所	B 类
24	金融研究	中国金融学会	B 类
25	会计研究	中国会计学会	B 类
26	经济科学	北京大学	B 类
27	中国农村经济	中国社科院农村发展研究所	B 类
28	数量经济技术经济研究	中国社会科学院经济研究所	B 类
29	财贸经济	中国社会科学院财贸所	B 类
30	南开经济研究	南开大学	B 类
31	经济学（季刊）	北京大学中国经济研究中心	B 类
32	教学与研究	教育部、中国人民大学	B 类
33	社会学研究	中国社科院	B 类
34	历史研究	中国社会科学院	B 类
35	体育科学	中国体育科学学会	B 类
36	马克思主义与现实	中共中央编译局	B 类
1	法商研究	中南财经政法大学	C 类
2	政法论坛	中国政法大学	C 类
3	中外法学	北京大学	C 类
4	中国人口·资源与环境	中国可持续发展研究会、山东师范大学	C 类
5	上海体育学院学报	上海体育学院	C 类
6	北京体育大学学报	北京体育大学	C 类
7	现代国际关系	中国现代国际关系研究院	C 类
8	政治学研究	中国社科院政治学研究所	C 类
9	中共党史研究	中共中央党史研究室	C 类
10	国家行政学院学报	国家行政学院	C 类
11	国外社会科学	中国社科院文献信息中心	C 类
12	北京大学教育评论	北京大学	C 类
13	清华大学教育研究	清华大学	C 类
14	近代史研究	中国社会科学院近代史研究所	C 类
15	旅游学刊	北京联合大学旅游学院	C 类
16	经济地理	中国地理学会;湖南省经济地理研究所	C 类
17	数理统计与管理	北京市北京大学概率统计系	C 类
18	心理学报	北京市中国科学院心理研究所	C 类
19	现代外语	广东外语外贸大学	C 类
20	中国翻译	中国翻译工作者协会	C 类
21	外语与外语教学	大连外国语学院	C 类
22	外语教学	西安外国语大学	C 类

序号	刊物名称	主办单位	备注
23	外语教学理论与实践	华东师范大学外语学院	C类
24	中国外语	高等教育出版社	C类
25	当代外国文学	南京大学外国文学研究所	C类
26	中国语文	中国社会科学院语言研究所	C类
27	汉语学报	华中师范大学	C类
28	文艺争鸣	吉林省文联主办	C类
29	外国经济与管理	上海财经大学	C类
30	研究与发展管理	复旦和全国高校科研管理研究会	C类
31	管理科学	哈尔滨工业大学	C类
32	中国行政管理	中国行政管理学会	C类
33	经济管理	中国社科院工业经济研究所	C类
34	公共管理学报	哈尔滨工业大学管理学院	C类
35	系统管理学报(系统工程理论方法应用)	上海交通大学	C类
36	系统工程学报	中国系统工程学会	C类
37	运筹与管理	中国运筹学会	C类
38	管理学报	华中科技大学	C类
39	系统工程	湖南省系统工程与管理学会	C类
40	科学学与科学技术管理	中国科学学与科技政策研究会等	C类
41	国际经济评论	中国社会科学院世界经济与政治研究所	C类
42	中国农村观察	中国社会科学院农村发展研究所	C类
43	财经研究	上海财经大学	C类
44	农业经济问题	中国农业科学院农业经济研究	C类
45	经济学家	西南财经大学	C类
46	经济学动态	中国社会科学院	C类
47	经济理论与经济管理	中国人民大学	C类
48	国际贸易问题	外经济贸易大学	C类
49	审计研究	中国审计学会	C类
50	当代世界与社会主义	中共中央编译局马克思主义研究部	C类
51	中国人口科学	中国社会科学院人口与劳动经济研究所	C类
52	中国图书馆学报	中国图书馆学会和中国国家图书馆	C类
53	情报学报	中国科学技术情报学会	C类
54	编辑学报	中国科学技术期刊编辑学会	C类

序号	刊物名称	主办单位	备注
55	自然辩证法研究	中国自然辩证法研究会	C 类
56	哲学动态	中国社会科学院哲学研究所	C 类
57	求是	中共中央	C 类
58	装饰	清华大学	C 类
59	南京艺术学院学报(美术与设计版)	南京艺术学院	C 类
60	中国人民大学复印资料(全文转载)		C 类
61	光明日报理论版		C 类
62	人民日报理论版		C 类
		其它 CSSCI 来源期刊	D 类

注：附表中的奖励期刊须在当年最新公布的 CSSCI 期刊目录中

特此通知



抄送：各基层党委、党总支、直属党支部，党群各部门。

安徽工业大学办公室

2015 年 9 月 6 日印发

安徽工业大学文件

安工大〔2017〕13号

关于印发《安徽工业大学 岗位设置管理与聘用办法》的通知

各院（部），行政各部门、各直属单位：

《安徽工业大学岗位设置管理与聘用办法》已经2017年2月24日校长办公会研究、2017年3月17日校党委会会议审定，现予印发，请遵照执行。

特此通知

- 附件：1. 安徽工业大学教学系列专业技术岗位聘用条件
2. 安徽工业大学其他专业技术岗位聘用条件
3. 安徽工业大学管理岗位聘（任）用条件
4. 安徽工业大学工勤技能岗位聘用条件



安徽工业大学岗位设置管理与聘用办法

第一章 总则

第一条 为继续深化校内人事制度改革，建立科学化、规范化的岗位设置管理与聘用制度，优化人力资源配置，有序开展岗位设置与聘用工作，根据《事业单位人事管理条例》（国务院令第六52号）、《教育部关于深化高校教师考核评价制度改革的指导意见》（教师〔2016〕7号）、《关于印发〈安徽省事业单位岗位设置管理实施意见〉的通知》（皖办发〔2008〕17号）、《关于省直事业单位实施岗位设置管理工作有关问题的通知》（皖人社秘〔2010〕69号）、《关于进一步完善全省教育事业单位岗位设置管理的意见》（皖人社秘〔2016〕317号）等的相关精神，结合学校实际，特制定本办法。

第二章 基本原则

第二条 总量控制、按需设岗。根据我校获准的编制总数及各类各级岗位结构比例，科学设置学校岗位总量及各类各级岗位数，使全校岗位设置满足办学需要，与学校发展规划相适应。

第三条 结构合理、突出重点。突出人才培养工作中心地位，在岗位结构比例设置上向教学、科研一线教师倾斜。

第四条 以人为本，协调发展。贯彻《事业单位人事管理条例》，实施各类人员分类分级管理，拓宽人才发展通道，促进各类人才全面发展。

第五条 坚持改革、平稳过渡。结合学校实际情况和事业发展

需要，坚持改革，注意政策衔接，保证岗位设置与聘用工作改革的平稳推进。

第三章 实施范围

第六条 我校编制内在册在岗正式职工。下列人员暂不纳入聘用范围：

1. 受行政记大过及以上处分且尚在处分期的人员，正在接受有关部门审查尚无明确结论的人员。
2. 经学校批准出国逾期未归人员。
3. 已按相关规定离岗停薪人员。
4. 其他按规定不纳入岗位聘用的人员。

第四章 岗位类别

第七条 学校岗位分为教学系列专业技术岗位、其他专业技术岗位、管理岗位、工勤技能岗位四种类别。

特设岗位的设置与聘用工作按上级有关规定执行。

第八条 教学系列专业技术岗位包括教师（专任教师、专职辅导员）、实验教学人员等岗位。学校对教师岗位实行分类分级管理，将具有高级专业技术职务的专任教师岗位分为三类：教学为主型、科研为主型、教学科研并重型（分别简称教学型、科研型、教研型），专职辅导员聘期业绩目标要求参照教学型教师。

第九条 其他专业技术岗位主要包括教育管理研究、工程技术、图书档案、编辑出版、财经类（会计、统计、审计、经济等）、卫生类（医疗、药剂、护理等）等岗位。

第十条 管理岗位指担负领导职责或承担管理任务的岗位。

第十一条 工勤技能岗位指承担技能操作、设备维修维护、后勤保障与服务等职责的工作岗位。

第五章 岗位等级

第十二条 专业技术岗位分为 13 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。其中四级、七级、十级、十三级为本级职务最低等级。十三级为员级岗位。

第十三条 管理岗位分为 7 个等级，即三至九级岗位，厅级正职、厅级副职、处级正职、处级副职、科级正职、科级副职、科员依次分别对应管理岗位三至九级岗位。

第十四条 工勤技能岗位分为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。学校将根据《关于印发安徽省机关事业单位工勤人员职业技能鉴定实施意见的通知》（皖人社发〔2016〕2 号）等的相关精神，在核定的岗位结构比例内开展聘任工作。

第六章 岗位核定

第十五条 根据编制主管部门核定的我校事业编制数和获准的《安徽工业大学岗位设置方案》进行岗位设置与聘用工作。

根据《关于进一步完善全省教育事业单位岗位设置管理的意见》（皖人社秘〔2016〕317 号）等的相关规定，上一级岗位（层级）有空缺的，可视情调整到下一级岗位（层级）聘用。调剂上

一级岗位空缺额要保持合理比例，以保证学校人才队伍的合理梯队，满足高层次和紧缺人才引进的需求。

第七章 聘（任）用权限

第十六条 专业技术一级岗位系国家专设的特级岗位，其人员确定按国家有关规定执行，专业技术二级岗位管理与聘用工作按上级主管部门相关规定执行。

第十七条 管理岗位三至四级岗位管理工作按国家和省有关政策执行。

第十八条 专业技术岗位三级及以下、管理岗位五级及以下、工勤技能岗位二级及以下岗位管理与聘（任）用工作由学校负责组织实施。

第八章 岗位聘（任）用条件

第十九条 教学系列专业技术岗位聘用条件见附件 1；其他专业技术岗位聘用条件见附件 2；管理岗位聘（任）用条件见附件 3；工勤技能岗位聘用条件见附件 4。

第九章 岗位考核

第二十条 采取年度考核与聘期考核相结合的方式进行考核，根据岗位不同各有侧重。年度考核主要考核教职工德才表现和工作实绩，其结果是教职工工资晋升和绩效津贴分配的重要依据；聘期考核重点考核教职工聘期内履行岗位基本职责、工作任务完成以及聘期目标实现情况，其结果是续聘、解聘和晋级的依据。

第二十一条 教学系列专业技术岗位有关考核内容、评价方法、考核程序及结果使用按照本办法、《安徽工业大学教师考核办法》、《安徽工业大学实验人员考核办法》、《安徽工业大学辅导员考核办法》等有关文件执行。

第二十二条 其他专业技术、管理、工勤技能岗位有关考核内容、评价方法、考核程序及结果使用按照《安徽工业大学处级干部考核办法》、《安徽工业大学科级干部及工作人员考核办法》及本办法等有关文件执行。

第十章 组织机构

第二十三条 学校成立岗位设置管理与聘用工作领导小组（以下简称“领导小组”），统一领导和组织学校岗位设置管理与聘用工作。领导小组下设办公室，办公室设在人事处。

第二十四条 学校成立教学系列专业技术岗位聘用委员会、其他专业技术岗位聘用委员会、管理岗位聘用委员会和工勤技能岗位聘用委员会，分别负责相应岗位聘用的有关工作。

第二十五条 各二级机构成立岗位聘用工作组（以下简称“工作组”）。工作组负责相应岗位资格审核及评议推荐工作。教学单位工作组为教授委员会，其他二级机构工作组由本部门负责人及职工代表组成。

第二十六条 学校成立“岗位聘用工作争议仲裁委员会”，负责处理岗位聘用工作中有关争议仲裁等工作，仲裁委员会下设办公室，设在纪委办公室（监察处）。

第十一章 岗位聘用工作程序

第二十七条 制定方案。根据岗位设置与聘用工作需要，学校制定相应实施方案，并布置开展岗位聘用工作。

第二十八条 个人申报。教职工对照任职条件申报相应岗位，填写《安徽工业大学岗位聘用申请表》。“双肩挑”人员申报教学系列专业技术岗位的，由个人根据本人所属学科联系相关学院（部）。

第二十九条 审核评议。各单位工作组负责申报人员资格审核及评议推荐工作，岗位晋级排序推荐，其中，教学单位工作组审核评议结果须提交党政联席会议研究。

在审核评议过程中，严格按照任职条件，注重业绩，体现贡献，兼顾资历。

申报八级及以上管理岗位，先由党委组织部审查并提出审查意见。

第三十条 各岗位聘用委员会会议评审。各聘用委员会进行会议评审，提出聘用意见，岗位晋级排序推荐。

第三十一条 学校审批。各聘用委员会会议评审结果提交领导小组审定，提出各岗位拟聘人选并报学校研究决定后公示。

第三十二条 主管部门核准，实施聘用。岗位聘用结果报主管部门核准后，印发聘文，学校与受聘人员在平等自愿、协商一致的基础上签订聘用合同，并兑现工资待遇。

第十二章 申诉与仲裁

第三十三条 岗位聘用工作争议仲裁委员会对全校各类各级岗位晋级或聘用工作中出现的申诉或投诉进行仲裁。

第三十四条 在晋级或聘用信息、结果的公示期内，教职工有权对相关人选的情况及考核结果、相关工作机构的工作等提出投诉。

第三十五条 任何投诉必须依据事实以书面形式（含电子邮件）提出；对提供非详细信息且无法核查的投诉，不予受理。

第三十六条 投诉或申诉应通过正常渠道进行。校岗位聘用工作争议仲裁委员会办公室负责接受投诉或申诉，并就投诉或申诉进行调查处理。

第十三章 相关规定

第三十七条 关于聘期等时间的确定

1. 聘期五年（其中八级以上管理岗位聘（任）期根据省委、省政府、校党委，校党委组织部文件确定），对不足一个完整聘期的人员，聘期至退休时间为止。

2. 岗位晋级工作根据岗位空缺情况适时进行，岗位续聘工作正常开展。

3. 分级聘用条件中各级岗位的任职年限及申请人教学科研业绩的截止时间为上年度 12 月 31 日，任职年限的计算，以满周年为准。

第三十八条 关于部分人员岗位类别及等级的确定

1. 具有正高专业技术职务且具备下列条件之一的，经本人申请，学校审定，可直接晋升专业技术三级岗位。

①获一类科研奖励（一等奖个人排名前 7，简称前 7 名，下同，二等奖前 5 名）；或获二类科研奖励（一等奖前 3 名，二等奖第 1 名）；或获一类教学成果奖（特等奖前 5 名，一等奖前 3 名，二等奖第 1 名）。

②国家级人才项目入选者。

③安徽省学术和技术带头人。

④其他经校学术委员会认定的上述同层次人才或奖项。

2. “双肩挑”处级干部、可申请专业技术岗位和管理岗位，符合专业技术岗位晋级条件的，按规定程序申请，工资就高处理。

3. 兼职处级干部应申请专业技术岗位，绩效工资就高处理。

4. 具有副高及副高以下专业技术职务的专职处级干部原则上应申请管理岗位，并按管理岗位调整其档案工资，对于原档案工资标准高于管理岗位相应工资标准的人员，保留其实际工资待遇不变，并按实际工资缴纳社会保险，若不再担任专职管理干部，可受聘专业技术职务并享受相应工资待遇；具有正高专业技术职务的专职处级干部可申请专业技术岗位，绩效工资执行相应管理岗位工资标准。

5. 专职从事思想政治工作和党务工作的人员，可申请教学系列专业技术岗位或管理岗位，符合专业技术岗位晋级条件的，按规定程序申请。已受聘政工专业职务人员，应申请管理岗位，若申请政工专业岗位晋级，有关条件参照其他专业技术岗位执行。

6. 校内聘任高级专业技术职务须以档案职级参加岗位设置与聘用工作。

7. 科级及科级以下干部可申请与岗位业务工作性质一致的其他专业技术岗位，符合专业技术岗位晋级条件的，按规定程序申请。

8. 经学校批准的长期病事假人员岗位设置与聘用工作按学校有关规定办理。

9. 岗位类别确定后，除因聘用岗位发生变化，聘期内不作调整。

第三十九条 关于新来校工作人员岗位等级的确定

1. 新入校的博士后、博士研究生无见习期的（指博士毕业前已有工作经历，下同）可直接聘用至十级岗位；硕士研究生无见习期的（指硕士毕业前已有工作经历，下同）可直接聘用至十二级岗位；各类新入校工作人员在见习期内不参加岗位设置与聘用工作。

2. 新入校且工作经历中已具备专业技术职务任职资格但我校未下文聘任人员，经学校研究，聘用至相应岗位等级。

3. 对引进的特别优秀人才，学校研究确定其岗位等级。

第四十条 关于专业技术人员未申请岗位晋级或申请后未能晋级的，由所在单位对其提出聘用意见并按规定程序审定后，按原聘岗位或本级职务最低等级聘用和管理。

第四十一条 关于缓聘。在受聘期间有下列情况之一的，学校暂缓聘用，缓聘期为 12 个月；缓聘期间，所享受的国家工资不变

动，绩效工资按低一级职务享受。缓聘期满，被缓聘人可提出续聘申请；仍未被续聘的，低聘至下一级岗位或转岗。

1. 师德被“一票否决”的。
2. 有谎报学历、资历、业绩等弄虚作假行为的，剽窃他人成果等学术不端行为的。
3. 发生重大教学事故或工作责任事故的。
4. 未实现聘期业绩目标而聘期考核不合格的。
5. 具有教授、副教授职称，无正当理由或特殊原因连续两个学年未承担本科教学任务的（科研型教师不作此要求）。
6. 其他应暂缓聘用的人员。

第四十二条 关于未受聘待岗人员相关待遇的确定。未受聘人员由原工作单位安排临时性工作，并按学校相关规定执行相应的工资待遇标准。

第四十三条 关于解聘。在受聘期间有下列情况之一的，学校予以解聘：

1. 受到开除处分的；
2. 失职、渎职，损害学校利益后果严重或影响极坏的；
3. 严重违背学术道德（职业道德）、违反学术规范、剽窃他人成果的；
4. 违犯校纪校规，造成严重后果的；
5. 连续旷工 15 个工作日或一年内累计旷工超过 30 个工作日的；
6. 年度考核不合格且不同意调整工作岗位，或者连续两年年

度考核不合格的；

7. 违反《聘用合同》有关条款的；
8. 未经学校批准私自出国的；
9. 国家政策有明确规定的，或经学校研究，确需解聘的。

解聘应由所在单位提出书面意见，按有关规定处理。

第四十四条 关于受聘人员的岗位职责。受聘人员必须严格履行岗位职责。确因个人原因，无法履行岗位职责的，可以提出辞聘。辞聘应提前 30 日通过所在单位向学校提交辞呈，经学校同意后办理。

第十四章 附则

第四十五条 本办法自发布之日起施行，未尽事宜，按学校和上级有关文件规定执行。原《安徽工业大学岗位设置管理与聘用暂行办法》（安工大〔2010〕86号）不再执行。

第四十六条 为保证本办法顺利施行，设立聘期考核过渡期，过渡期为 2 年。现任专业岗位职务职级满 3 年及以上者，聘期考核延至 2019 年进行。现任专业岗位职务职级不满 3 年者，聘期考核按此办法正常进行。

第四十七条 凡申请专业技术职级晋级者，过渡期内聘期考核认定为合格，其他条件和要求按本《办法》进行，教学科研业绩认定年限起始时间为申报当年近 5 年，若晋级获准，按本《办法》进行后续聘期考核与聘用，若晋级未获准，聘期考核按第四十六条执行。

第四十八条 本《办法》印发之日前已办理退休手续、享受退休待遇的人员不参加岗位晋级聘用。

第四十九条 本办法有关词语或概念的解释

1. 本办法所要求的论文必须是独立或第一作者或外文期刊通讯作者完成的学术论文，并公开发表在具有“CN”或“ISSN”刊号的学术刊物上；专著或教材必须是有“ISBN”书号的正式出版物；专利必须是经授权的技术研发成果。在刊物的“增刊、特刊、集刊、专刊、专辑”上发表的论文以及论文集上收录的论文均不计入规定的数量。

外文期刊中理工类影响因子分区暂以论文发表当年中国科学院国家科学图书馆制定的分区为参考；外文期刊中人文社科类影响因子分区暂以国家一级科技查新咨询单位及教育部科技查新工作站出具的检索证明为参考，且二区以上视同一区、三区视同二区。

安徽工业大学人文社会科学研究导向性奖励学术刊物目录B类以上论文视同一类论文。

2. 论文收录。SCI、EI 论文收录，是指发表的论文被收录到SCI (SCI-E) 和 EI 中，以检索证明为准。其中，EI 论文收录原则上仅限期刊论文（即检索系统判断为 Document type: Journal article 〈JA〉）。

3. 论文检索数据库。同一篇文章被不同的系统检索，只提供一个检索结果；同一篇文章被同一检索系统不同版本检索，在申请时以论文当年该检索系统检索到的期刊源所在类别为准。

4. 所有获奖均以颁奖文件或完成人的获奖证书为准。同一项目多次获奖的，取其中最高奖项。

5. 智库成果认定按《安徽工业大学智库建设与运行管理办法（试行）》（办〔2016〕38号）执行。

6. 本条件规定的数量、等级等均含本级。如1项以上含1项，三等奖以上奖励含三等奖。

7. 本条件中同一成果不可同时作为满足两个条款的依据（项目研究的阶段性成果除外），且提供的业绩成果均应与所申报的学科专业方向相一致。

8. 科学研究项目的阶段性成果是指与项目研究相关，已经发表或出版的论文、著作，自主研发的新技术、新产品、专利、软件，带有技术参数的图纸，或被企事业单位采纳并应用的研究报告等。教学研究项目的阶段性成果是指与项目研究相关，已经发表或出版的论文、教材、著作，经学校组织认定的多媒体课件、课程视频网站、教学仪器、设备、专利、软件等或人才培养方案、教学内容更新、教学方法和手段改革、人才培养模式等。

9. 科研项目的排名含主持人。横向科研项目只计算科研项目负责人成果，所有参与者均以签订合同书时明确的信息为准。

10. 国家级人才项目入选者，指国家杰出、优秀青年科学基金获得者；国家级教学名师；教育部“长江学者奖励计划”、中科院“百人计划”、中组部“万人计划”、国家“百千万”人才工程项目等入选者；国家有突出贡献的中青年专家；中国青年科技奖获得者；享受国务院特殊津贴人员；其他与上述条件相当，为国家

经济和社会发展做出重大贡献者。省级以上人才项目入选者，指安徽省杰出青年科学基金获得者；省级教学名师；安徽省“百人计划”、“皖江学者奖励计划”等入选者；享受省政府特殊津贴人员；安徽省学术和技术带头人；其他与上述条件相当，为安徽省经济和社会发展做出重大贡献者。

第五十条 全职引进的非在编高层次人才按本《办法》及学校相关规定和决定参加岗位聘用，不占用岗位设置指标。

第五十一条 本《办法》由学校岗位设置管理与聘用工作领导小组办公室负责解释。

附件 1

安徽工业大学教学系列专业技术岗位聘用条件

第一章 总则

第一条 申报岗位级别条件主要依据教学科研人员聘期考核结果及聘期内所取得的业绩成果，兼顾年资贡献。符合申报条件人员中，长期担任重点学科平台负责人、教学科研团队负责人等职务，切实为学校发展做出重大贡献的，同等条件下优先聘用。

第二章 基本条件

第二条 贯彻党和国家的教育方针，遵纪守法，有良好的思想政治素质和职业道德修养。

第三条 具有履行相应岗位职责的身体和心理素质。

第四条 具备履行岗位职责、承担岗位任务的知识结构、业务水平和能力素质。

第五条 聘用到教师岗位者原则上应持有高等学校教师资格证书，聘用到有执业资格要求的其他专业技术岗位者应持有相应的执业资格证书。

第三章 教授二级岗位具体条件

第六条 教授二级岗位任职条件、聘期考核、续聘、低聘或解聘等按上级文件执行。

第四章 教授三级岗位具体条件

第七条 受聘在教授三级岗位，聘期考核合格，直接续聘教授三级岗位。

第八条 受聘教授满 10 年以上，聘期考核合格，本聘期个人立项、成果情况符合下列条件任一者，可申报教授三级岗位；受聘教授满 5 年以上，聘期考核合格，本聘期个人立项、成果情况符合下列两类条件各一者，可申报教授三级岗位。

1. 项目类

①主持一类科研项目 1 项或二类科研项目 2 项。

②主持科研项目年均到账研究经费 40 万元以上（人文社科类 20 万元以上）；或主持成果推广年均上缴学校经费 20 万元以上（人文社科类 15 万元以上）。

③主持一类教育教学研究项目 1 项。

④入选省级以上人才项目。

2. 成果类

①发表 SCI 二区以上论文 2 篇；科研型、教研型教师发表一类论文 3 篇（其中人文社科类教师发表一类论文 1 篇且二类论文 4 篇，或发表发表一类论文 2 篇且二类论文 2 篇）；教学型教师发表一类论文 2 篇，或发表一类论文 1 篇且二类论文 2 篇。

②出版学术著作 1 部（第 1 完成人），且本人撰写在 10 万字以上；或主编国家级规划教材、省级优秀规划教材 1 部。

③获国家发明专利 2 项（第 1 名）且 1 项已转化；或制定国家行业标准 1 项（前 2 名）。

④获一类科研奖励（前 8 名）；或获二类科研奖励（一等奖前 5 名、二等奖前 3 名）。

⑤获一类教学成果奖（前 8 名）；或获二类教学成果奖（特等奖前 5 名、一等奖前 3 名、二等奖第 1 名）。

⑥取得一类专业实践业绩 1 项。

⑦取得一类教学效果 1 项。

⑧获得省级模范教师、省级优秀教师等荣誉；或被学校授予“教学卓越奖”终身荣誉。

第五章 教授四级岗位具体条件

第九条 受聘教授职务，聘期考核合格，直接续聘教授四级岗位。

第六章 副教授（高级实验师）五级岗位具体条件

第十条 受聘在副教授（高级实验师）五级岗位，聘期考核合格，直接续聘副教授（高级实验师）五级岗位。

第十一条 受聘副教授（高级实验师）职务满 10 年以上，聘期考核合格，本聘期个人立项、成果情况符合下列条件任一者，可申报副教授（高级实验师）五级岗位；受聘副教授（高级实验师）职务满 5 年以上，聘期考核合格，本聘期个人立项、成果情况符合下列两类条件各一者，可申报副教授（高级实验师）五级岗位。

1. 项目类

①主持二类科研项目 1 项或三类科研项目 2 项。

②主持科研项目年均到账研究经费 25 万元以上（人文社科类 15 万元以上）；或主持成果推广年均上缴学校经费 15 万元以上（人文社科类 10 万元以上）。

③主持二类教育教学研究项目 1 项；或参加一类教育教学研究项目 1 项（前 3 名）。

④入选省级以上人才项目。

2. 成果类

①科研型、教研型教师发表一类论文 2 篇（其中人文社科类教师或发表一类论文 1 篇且二类论文 2 篇、或发表二类论文 4 篇）；教学型教师、高级实验师发表一类论文 1 篇，或发表二类论文 2 篇。

②出版学术著作（译著）1 部（前 2 名），且本人撰写 10 万字以上；或主编省级规划教材 1 部。

③获国家发明专利 1 项且已转化；或制定国家行业标准（前 3 名）；或制定地方行业标准（第 1 名）。

④获一类科研奖励；或获二类科研奖励（一等奖奖励完成人、二等奖前 5 名、三等奖前 3 名）；或获三类二等以上科研奖励（第 1 名）。

⑤获一类一等教学成果奖；或获一类二等教学成果奖（前 8 名）；或获二类教学成果奖（特等奖前 5 名、一等奖前 3 名、二等奖第 1 名）。

⑥取得二类专业实践业绩 1 项；或取得二类教学效果 1 项。

⑦获得省级模范教师、省级优秀教师、省级高校教坛新秀等荣誉；或被学校授予“教学卓越奖”终身荣誉。

⑧获得省级以上教学竞赛三等奖以上或省级以上教学基本功竞赛二等奖以上或高校辅导员职业能力比赛省级比赛二等奖以上或省级高校教师就业创业指导课程教学大赛一等奖。

⑨获得省级以上优秀辅导员荣誉称号 1 次以上或所带学生团体获得省级以上先进班集体、优秀党（团）支部荣誉称号 1 次以上。

第七章 副教授（高级实验师）六级岗位具体条件

第十二条 受聘在副教授（高级实验师）六级岗位，聘期考核合格，可直接续聘副教授（高级实验师）六级岗位。

第十三条 受聘副教授（高级实验师）职务满 10 年以上，聘期考核合格，本聘期个人立项、成果情况符合下列条件任一者，可申报副教授（高级实验师）六级岗位；受聘副教授（高级实验师）职务满 5 年以上，聘期考核合格，本聘期个人立项、成果情况符合下列两类条件各一者，可申报副教授（高级实验师）六级岗位。

1. 项目类

①主持三类科研项目 1 项或四类项目 2 项。

②主持科研项目年均到账研究经费 20 万元以上（人文社科类 10 万元以上）；或主持成果推广年均上缴学校经费 10 万元以上（人文社科类 5 万元以上）。

③主持三类教育教学研究项目 1 项，或参加一类教育教学研究项目 1 项（前 5 名），或参加二类教育教学研究项目 1 项（前 3 名）；且以第 1 作者发表二类以上教学研究论文 1 篇。

④入选省级以上人才项目。

2. 成果类

①科研型、教研型教师发表一类论文 1 篇且二类论文 1 篇（人文社科类教师或发表二类论文 4 篇），教学型教师、高级实验师发表二类论文 1 篇。

②出版学术著作（译著）1 部（前 2 名），且本人撰写 6 万字以上；或主编、副主编省级规划教材 1 部；或主编特色教材 1 部。

③获国家发明专利 1 项；或制定国家行业标准（前 4 名）；或制定地方行业标准（前 2 名）。

④获一类科研奖励；或获二类科研奖励（一等奖奖励完成人、二等奖前 6 名、三等奖前 4 名）；或获三类二等以上科研奖励（前 2 名）。

⑤获一类教学成果奖或获二类教学成果特等奖；或获二类教学成果奖（一等奖前 5 名、二等奖前 3 名、三等奖第 1 名）；或获三类教学成果特等奖（第 1 名）。

⑥取得三类教学效果 1 项或三类专业实践业绩 1 项，且以第 1 作者发表二类以上教学研究论文 1 篇。

⑦获得省级模范教师、省级优秀教师、安徽省高校教坛新秀等荣誉；被学校授予“教学卓越奖”终身荣誉；。

⑧获得省级以上教学竞赛三等奖以上或省级以上教学基本功竞赛二等奖以上或省级高校辅导员职业能力比赛三等奖以上或省级高校教师就业创业指导课程教学大赛二等奖以上。

⑨获得省级以上优秀辅导员荣誉称号 1 次以上或所带学生团体获得省级以上先进班集体、优秀党（团）支部荣誉称号 1 次以上。

第八章 副教授（高级实验师）七级岗位具体条件

第十四条 受聘在副教授（高级实验师）七级岗位，聘期考核合格，可直接续聘副教授（高级实验师）七级岗位。

第九章 讲师（实验师）八级及以下岗位

第十五条 讲师（实验师）八级及以下岗位，相应任职条件由各院（部）在核定的比例范围内，结合实际自行制定，主要以业

绩成果为导向，定性和定量考核相结合，报学校核准后执行。

第十章 选定岗位类型条件

第十六条 教学型。教学型教师为长期从事公共课（含公共基础课）教学的教师，教学工作量饱满，任现职以来年均承担的课堂教学任务不少于 200 学时，教学效果优良、教书育人成效突出。

第十七条 科研型。科研型教师主要是指在博士后流动站和省级以上科研平台（工程研究院、重点实验室等）专职从事科学研究或长期从事应用技术与成果转化推广等工作的教师，要求具有较强的科学研究能力，有承担重大科研项目的经历，或主持过二类以上成果推广项目，取得较为显著的经济效益和社会效益。

第十八条 教研型。教研型教师是学校教师队伍的主要群体，其首要职责是从事教学工作，同时承担科学研究工作。教研型教师应具有坚实的理论基础和丰富的教学科研经验，具有较强的教学科研能力，教学效果良好，已取得高水平的学术成果。

第十一章 聘期考核

第十九条 聘期考核内容主要包括履行岗位基本职责情况、完成聘期工作任务情况及实现聘期业绩目标情况。聘期内充分履行岗位职责，并完成相应工作任务和实现相应业绩目标，聘期考核结果为合格；聘期内未认真履行岗位职责、或未完成相应工作任务、或未实现相应业绩目标，聘期考核结果为不合格。聘期考核内容详见附件 1-1。

安徽工业大学教学系列专业技术人员聘期考核

第一章 教学型教授聘期考核

第一条 岗位基本职责

1. 全面贯彻党的教育方针，忠诚人民的教育事业，具有良好的思想政治素质和职业道德，为人师表，立德树人，关爱学生，努力培养社会主义合格建设者和可靠接班人。

2. 潜心教学研究，积极撰写高水平教学研究论文、论著，积极争取主持一类教育教学研究项目，努力形成有特色的教学方法，力争取得高水平教学研究成果。

3. 承担本科生、研究生课程教学工作，教学效果优良。

4. 指导本学科的教学工作，组建高水平教学团队，培养中青年教师，提高中青年教师教学能力和教学水平。

5. 积极参与院系学科学位点建设、师资队伍建设、实验室建设、课外学生指导等工作。

第二条 聘期工作任务

完成学校和所在单位规定的教学科研工作任务。

第三条 聘期业绩目标

本聘期个人立项、成果符合 A 类指标体系任一项，或 B 类指标体系任二项。

1. A 类指标体系：

①主持一类教育教学研究项目 1 项；或主持二类教育教学研究项目 2 项；或主持二类科研项目 1 项。

②获一类教学成果奖（前 8 名）；或获二类教学成果奖（特等奖前 5 名、一等奖前 3 名、二等奖第 1 名）。

③发表一类论文 2 篇；或发表一类论文 1 篇且二类论文 2 篇。

④取得一类专业实践业绩 1 项。

⑤取得一类教学效果 1 项。

⑥主编、副主编国家级规划教材或省级优秀规划教材 1 部。

⑦入选省级以上人才项目。

⑧获得省级模范教师、省级优秀教师等荣誉。

2. B 类指标体系：

①主持二类教育教学研究项目 1 项；或参加一类教育教学研究项目 1 项（前 3 名）；或主持三类以上科研项目 1 项。

②获一类教学成果奖；或获二类教学成果奖（特等奖前 8 名、一等奖前 5 名、二等奖前 3 名、三等奖第 1 名）。

③发表一类论文 1 篇或二类论文 2 篇。

④参加编写国家级规划教材，或参加编写的教材获省级以上教材奖，且本人撰写 10 万字以上；或主编、副主编省级规划教材 1 部；或主编特色教材 1 部。

⑤取得二类专业实践业绩 1 项。

⑥取得二类教学效果 1 项。

⑦获得省级以上教学竞赛二等奖以上或省级以上教学基本功竞赛二等奖以上或高校辅导员职业能力比赛省级比赛二等奖以上或省级高校教师就业创业指导课程教学大赛一等奖或安徽工业大学教学优秀奖一次以上。

⑧获得省级以上优秀辅导员荣誉称号 1 次以上或所带学生团

体获得省级以上先进班集体、优秀党（团）支部荣誉称号 1 次以上。

第二章 教学型副教授聘期考核

第四条 岗位基本职责

1. 全面贯彻党的教育方针，忠诚人民的教育事业，具有良好的思想政治素质和职业道德，为人师表，立德树人，关爱学生，努力培养社会主义合格建设者和可靠接班人。

2. 潜心教学研究，积极撰写教学研究论文、论著，积极争取主持二类以上教育教学研究项目，努力形成有特色的教学方法，力争取得较高水平教学研究成果。

3. 承担本科生、研究生课程教学工作，教学效果良好。

4. 作为骨干成员参与教学团队，研讨教学工作，培养青年教师。

5. 积极参与院系学科学位点建设、师资队伍建设、实验室建设、课外学生指导等工作。

第五条 聘期工作任务

完成学校和所在单位规定的教学科研工作任务。

第六条 聘期业绩目标

本聘期个人立项、成果符合 A 类指标体系任一项，或 B 类指标体系任二项。

1. A 类指标体系：

①主持二类教育教学研究项目 1 项；或参加一类教育教学研究项目 1 项（前 3 名）；或主持三类以上科研项目 1 项。

②获一类教学成果奖；或获二类教学成果奖（特等奖前 8 名、一等奖前 5 名、二等奖前 3 名、三等奖第 1 名）。

③发表一类论文 1 篇或二类论文 2 篇。

④参加编写国家级规划教材，或参加编写的教材获省级以上教材奖，且本人撰写 10 万字以上；或主编、副主编省级规划教材 1 部；或主编特色教材 1 部。

⑤取得二类专业实践业绩 1 项以上。

⑥取得二类教学效果 1 项以上。

⑦入选省级以上人才项目。

⑧获得省级模范教师、省级优秀教师、安徽省高校教坛新秀等荣誉。

2. B 类指标体系：

①参加一类教育教学研究项目 1 项（前 5 名）；或参加二类教育教学研究项目 1 项（前 3 名）；或主持三类以上教育教学研究项目 1 项；或主持四类以上科研项目 1 项。

②获二类教学成果奖（特等奖完成人、一等奖前 8 名、二等奖前 5 名、三等奖前 3 名）；或获三类教学成果奖（特等奖前 3 名、一等奖第 1 名）。

③发表二类论文 1 篇或三类论文 2 篇。

④参加编写省级以上规划教材，或参加编写的教材获省级以上教材奖，且本人撰写 6 万字以上；或主编、副主编特色教材 1 部。

⑤取得三类专业实践业绩 1 项以上。

⑥取得三类教学效果 1 项以上。

⑦获得省级以上教学竞赛三等奖以上或省级以上教学基本功竞赛三等奖以上或省级高校辅导员职业能力比赛三等奖以上或省级高校教师就业创业指导课程教学大赛二等奖以上或安徽工业大学教学优秀奖一次以上。

⑧获得省级以上优秀辅导员荣誉称号 1 次以上或校级优秀辅导员荣誉称号 2 次以上或所带学生团体获得省级以上先进班集体、优秀党（团）支部荣誉称号 1 次以上或校级先进班集体、优秀党（团）支部荣誉称号 2 次以上。

第三章 科研型教授聘期考核

第七条 岗位基本职责

1. 全面贯彻党的教育方针，忠诚人民的教育事业，具有良好的思想政治素质和职业道德，为人师表，立德树人，关爱学生，努力培养社会主义合格建设者和可靠接班人。

2. 面向科学与技术前沿、国家及安徽省重大战略需求、地方产业和经济发展，积极争取主持重大科研项目和成果推广项目。

3. 把握学科发展方向，提出具有前瞻性、创造性的研究构想，在本学科领域开展原创性、重大理论与实践问题研究和关键领域攻关，积极撰写高水平学术论文、论著，力争取得标志性成果。

4. 凝聚学科队伍，组建科研团队，培养中青年教师。

5. 承担研究生或本科生培养工作，聘期内开设 2 场高水平的学术讲座。

6. 积极参与学科学位点建设、师资队伍建设、实验室建设、课外学生指导等工作。

第八条 聘期工作任务

完成学校和所在单位规定的教学科研工作任务。

第九条 聘期业绩目标

本聘期个人立项、成果符合 A 类指标体系任一项，或 B 类指标体系任二项。

1. A 类指标体系：

①主持二类科研项目 2 项。

②主持科研项目研究经费年均到账 30 万元以上（人文社科类 15 万元以上）；或主持成果推广年均上缴学校经费 15 万元以上（人文社科类 10 万元以上）。

③获一类科研奖励（前 8 名）；或获二类科研奖励（一等奖前 5 名、二等奖前 3 名）。

④自然科学类教师发表本学科一类学术论文不少于 6 篇（其中二区以上论文不少于 3 篇）；人文社科类教师发表二类以上学术论文不少于 8 篇（其中 A 类论文不少于 1 篇或 B 类以上论文不少于 3 篇）。

⑤获国家发明专利 3 项（第 1 名）且 1 项已转化；或制定国家行业标准（第 1 名）。

⑥入选省级以上人才项目；或作为第一负责人成功申报省部级以上学科平台（学位点、实验室、团队）。

2. B 类指标体系：

①主持二类科研项目 1 项或三类科研项目 2 项。

②主持科研项目研究经费年均到账 20 万元以上（人文社科类 10 万元以上）；或主持成果推广年均上缴学校经费 10 万元以上（人

文社科类 5 万元以上）。

③获一类科研奖励（奖励完成人）；或获二类科研奖励（一等奖前 8 名、二等奖前 5 名、三等奖前 2 名）。

④自然科学类教师发表本学科一类学术论文不少于 3 篇（其中二区以上论文不少于 1 篇）；人文社科类教师发表二类以上学术论文不少于 5 篇（其中 B 类以上论文不少于 1 篇）。

⑤获国家发明专利 2 项（第 1 名）且 1 项已转化；或制定国家行业标准（前 2 名）。

⑥正式出版学术著作 1 部（第 1 著作），且本人撰写不少于 10 万字。

第四章 科研型副教授聘期考核

第十条 岗位基本职责

1. 全面贯彻党的教育方针，忠诚人民的教育事业，具有良好的思想政治素质和职业道德，为人师表，立德树人，关爱学生，努力培养社会主义合格建设者和可靠接班人。

2. 服务国家创新驱动发展战略和地方经济社会发展，积极争取主持各类纵向横向科研项目和成果推广项目。

3. 把握学科发展方向，在本学科领域开展原创性研究和关键技术攻关，积极撰写高水平学术论文、论著，力争取得标志性成果。

4. 作为骨干成员参与科研团队，为团队科研合作、联合攻关发挥积极作用。

5. 承担研究生或本科生培养工作，聘期内开设 1 场高水平的

学术讲座。

6. 积极参与学科学位点建设、师资队伍建设、实验室建设、课外学生指导等工作。

第十一条 聘期工作任务

完成学校和所在单位规定的教学科研工作任务。

第十二条 聘期业绩目标

本聘期个人立项、成果符合 A 类指标体系任一项，或 B 类指标体系任二项。

1. A 类指标体系：

①主持二类科研项目 1 项或三类科研项目 2 项。

②主持科研项目研究经费年均到账 20 万元以上（人文社科类 10 万元以上）；或主持成果推广年均上缴学校经费 10 万元以上（人文社科类 5 万元以上）。

③获一类科研奖励；或获二类科研奖励（一等奖奖励完成人、二等奖前 5 名、三等奖前 3 名）；或获三类二等以上科研奖励（第 1 名）。

④自然科学类教师发表本学科一类学术论文不少于 3 篇（其中二区以上论文不少于 1 篇）；人文社科类教师发表二类以上学术论文不少于 5 篇（其中 B 类以上论文不少于 1 篇）。

⑤获国家发明专利 2 项（第 1 名）且 1 项已转化；或制定国家行业标准（前 2 名）。

⑥正式出版学术著作 1 部，且本人撰写不少于 10 万字。

⑦入选省级以上人才项目。

2. B 类指标体系：

①主持三类以上科研项目 1 项或四类科研项目 2 项。

②主持科研项目研究经费年均到账 15 万元以上（人文社科类 7.5 万元以上）；或主持成果推广年均上缴学校经费 7.5 万元以上（人文社科类 4 万元以上）。

③获二类科研奖励（二等奖前 8 名、三等奖前 5 名）；或获三类二等以上科研奖励（前 3 名）。

④自然科学类教师发表本学科一类学术论文不少于 3 篇；人文社科类教师发表二类以上学术论文不少于 5 篇。

⑤获国家发明专利 1 项（第 1 名）且已转化；或制定国家行业标准（前 3 名）。

⑥正式出版学术著作 1 部，且本人撰写不少于 6 万字。

第五章 教研型教授聘期考核

第十三条 岗位基本职责

1. 全面贯彻党的教育方针，忠诚人民的教育事业，具有良好的思想政治素质和职业道德，为人师表，立德树人，关爱学生，努力培养社会主义合格建设者和可靠接班人。

2. 面向国家及安徽省重大战略需求、地方产业和经济发展、国际科学与技术前沿，积极争取主持国家级科研项目和重大横向科研项目。

3. 把握学科发展方向，提出具有前瞻性、创造性的研究构想，在本学科领域开展原创性、重大理论与实践问题研究和关键领域攻关，积极撰写高水平学术论文、论著，力争取得重大标志性成果。

4. 潜心教学研究，积极撰写高水平教学研究论文、论著，积极争取主持二类以上教育教学研究项目，努力形成有特色的教学方法，力争取得高水平教学研究成果。

5. 承担本科生和研究生培养工作，推进科教结合提升人才培养质量，教学效果良好，聘期内开设 2 场高水平的学术讲座。

6. 凝聚学科队伍，组建教师团队，培养青年教师，提高青年教师教学水平和科研能力。

7. 积极参与学科学位点建设、师资队伍建设、实验室建设、课外学生指导等工作。

第十四条 聘期工作任务

完成学校和所在单位规定的教学科研工作任务。

第十五条 聘期业绩目标

本聘期个人立项、成果符合 A 类指标体系任一项，或符合 B 类指标体系中（1）（2）两类指标各一项。

1. A 类指标体系：

①主持二类科研项目 1 项或三类科研项目 2 项。

②主持科研项目研究经费年均到账 20 万元以上（人文社科类 10 万元以上）。

③主持一类教育教学研究项目 1 项；或取得一类教学效果 1 项；或取得一类专业实践业绩 1 项。

④获一类科研奖励（前 8 名）；或获二类科研奖励（一等奖前 5 名、二等奖前 3 名、三等奖第 1 名）。

⑤获一类教学成果奖（前 8 名）；或获二类教学成果奖（特等奖前 5 名、一等奖前 3 名、二等奖第 1 名）。

⑥入选省级以上人才项目；或获得省级模范教师、省级优秀教师等荣誉；或作为第一负责人成功申报省部级以上学科平台（学位点、实验室、团队）。

⑦发表 SCI 二区以上论文 2 篇；或发表本学科一类学术论文 3 篇（其中人文社科类教师发表一类论文 1 篇且二类论文 4 篇，或发表二类论文 6 篇）。

⑧主持完成一类成果推广项目 1 项。

⑨获国家发明专利 2 项（第 1 名）且 1 项已转化；或制定国家行业标准（前 2 名）。

⑩正式出版学术著作 1 部（第 1 著作），且本人撰写不少于 10 万字。

2. B 类指标体系：

（1）项目类指标

①主持三类以上科研项目 1 项；或参加一类科研项目 1 项（前 3 名）；或参加二类科研项目 1 项（前 2 名）。

②主持科研项目研究经费年均到账 10 万元以上（人文社科类 5 万元以上）。

③主持二类成果推广项目 1 项。

④主持二类教育教学研究项目 1 项；或参加一类教育教学研究项目 1 项（前 3 名）。

（2）成果类指标

①获一类科研奖励；或获二类科研奖励（一等奖前 8 名、二等奖前 5 名、三等奖前 3 名）。

②获一类教学成果奖；或获二类教学成果奖（特等奖前 8 名、

一等奖前 5 名、二等奖前 3 名，三等奖第 1 名）。

③发表本学科一类学术论文 1 篇或二类以上学术论文 3 篇。

④获国家发明专利 1 项（第 1 名）且已转化；或制定国家标准（前 3 名）；或制定地方行业标准（第 1 名）。

⑤正式出版学术著作 1 部，或参加编写国家级规划教材，或参加编写的教材获省级以上教材奖，且本人撰写均不少于 10 万字；或主编、副主编省级以上规划教材 1 部。

⑥取得二类以上教学效果 1 项。

⑦取得二类以上专业实践业绩 1 项。

⑧获得省级以上教学竞赛二等奖以上或省级以上教学基本功竞赛二等奖以上或安徽工业大学教学优秀奖一次以上。

第六章 教研型副教授聘期考核

第十六条 岗位基本职责

1. 全面贯彻党的教育方针，忠诚人民的教育事业，具有良好的思想政治素质和职业道德，为人师表，立德树人，关爱学生，努力培养社会主义合格建设者和可靠接班人。

2. 服务国家创新驱动发展战略和地方经济社会发展，积极争取主持各类纵向和横向科研项目。

3. 把握学科发展方向，在本学科领域开展原创性研究和关键技术攻关，积极撰写高水平学术论文、论著，力争取得标志性成果。

4. 潜心教学研究，积极撰写高水平教学研究论文、论著，积极争取主持国家级、省级教改项目，努力形成有特色的教学方法，

力争取得高水平教学研究成果。

5. 承担本科生和研究生培养工作，推进科教结合提升人才培养质量，教学效果良好，聘期内开设 1 场高水平的学术讲座。

6. 作为骨干成员参与教师团队，研讨教学工作，为团队科研合作、联合攻关发挥积极作用。

7. 积极参与学科学位点建设、师资队伍建设、实验室建设、课外学生指导等工作。

第十七条 聘期工作任务

完成学校和所在单位规定的教学科研工作任务。

第十八条 聘期业绩目标

本聘期个人立项、成果符合 A 类指标体系任一项，或符合 B 类指标体系任二项。

1. A 类指标体系：

①主持三类以上科研项目 1 项或四类科研项目 2 项；或参加一类科研项目 1 项（前 3 名）；或参加二类以上科研项目 1 项（前 2 名）；或主持二类以上成果推广项目 1 项。

②主持科研项目研究经费年均到账 10 万元以上（人文社科类 5 万元以上）。

③主持二类教育教学研究项目 1 项；或参加一类教育教学研究项目 1 项（前 3 名）。

④获一类科研奖励；或获二类科研奖励（一等奖前 8 名、二等奖前 5 名、三等奖前 3 名）。

⑤获一类教学成果奖；或获二类教学成果奖（特等奖前 8 名、一等奖前 5 名、二等奖前 3 名，三等奖第 1 名）。

⑥发表本学科一类学术论文 1 篇或二类以上学术论文 3 篇。

⑦获国家发明专利 1 项（第 1 名）且已转化；或制定国家标准（前 3 名）；或制定地方行业标准（第 1 名）。

⑧取得二类以上教学效果 1 项；或取得二类以上专业实践业绩 1 项。

⑨正式出版学术著作 1 部，或参加编写国家级规划教材，或参加编写的教材获省级以上教材奖，且本人撰写均不少于 10 万字；或主编、副主编省级以上规划教材 1 部。

⑩获省级模范教师、省级优秀教师、安徽省高校教坛新秀等荣誉。

2. B 类指标体系：

①获二类科研奖励（一等奖奖励完成人、二等奖前 8 名、三等奖前 5 名）；或获三类科研奖励（一等奖前 3 名、二等奖第 1 名）。

②主持科研项目研究经费年均到账 6 万元以上（人文社科类 3 万元以上）。

③获二类教学成果奖（特等奖奖励完成人、一等奖前 8 名、二等奖前 5 名，三等奖前 3 名）；或获三类教学成果奖（特等奖前 3 名、一等奖第 1 名）。

④发表二类以上学术论文 2 篇。

⑤获国家发明专利 1 项（第 1 名）、或软件著作权 2 项（第 1 名）、或实用新型专利 2 项（第 1 名）、或外观设计专利 2 项（第 1 名）；或制定国家标准（前 4 名）；或制定地方行业标准（前 2 名）。

⑥正式出版学术著作 1 部，或参加编写国家级规划教材，或参加编写的教材获省级以上教材奖，且本人撰写均不少于 6 万字；或主编特色教材 1 部。

⑦取得三类以上教学效果 1 项；或取得三类以上专业实践业绩 1 项。

⑧获省级以上教学竞赛三等奖以上或省级以上教学基本功竞赛三等奖以上或安徽工业大学教学优秀奖一次以上。

第七章 讲师及助教聘期考核

第十九条 具有讲师及以下职称人员，相应聘期考核要求由各院（部）结合实际自行制定，报学校核准后执行。

第八章 高级实验师聘期考核

第二十条 岗位基本职责

1. 全面贯彻党的教育方针，忠诚人民的教育事业，具有良好的思想政治素质和职业道德，为人师表，立德树人，关爱学生，努力培养社会主义合格建设者和可靠接班人。

2. 具有本专业扎实的专业知识和组织指导大型实验技术工作以及解决关键性技术问题的能力，熟悉本专业国内外实验设备、仪器的发展动态、规格和性能，熟悉本专业国内外的实验技术现状的发展动态熟悉本学科领域国内外实验技术动态，组织和领导本学科的重大实验工作，撰写高水平的实验报告或论文，解决实验工作中出现的关键性技术问题，指导和培养中、初级实验技术人员。

3. 具有组织和指导大型实验技术工作以及解决关键性技术

问题的能力，组织参与学校实验室建设和实验课程建设工作。

4. 潜心实验教学研究，积极撰写高水平教学研究论文，积极争取主持国家级、省级教改项目，努力形成有特色的教学方法，力争取得高水平教学研究成果。

5. 承担实验教学和科研工作。

第二十一条 聘期工作任务

完成学校和所在单位规定的教学科研工作任务。

第二十二条 聘期业绩目标

本聘期业绩成果须同时符合指标 1-2 中任一项和 3-8 中任一项；或符合指标 3-10 中任两项。

1. 主持完成四类科研项目 1 项；或主持完成五类科研项目 2 项；或参加一类科研项目 1 项（前 5 名）；或参加二类科研项目 1 项（前 3 名）。

2. 主持三类教育教学研究项目 1 项；或参加一类教育教学研究项目 1 项（前 5 名）；或参加二类教育教学研究项目 1 项（前 3 名）。

3. 获二类科研奖励（一等奖奖励完成人、二等奖前 8 名、三等奖前 5 名）；或获三类科研奖励（一等奖前 3 名、二等奖前 2 名、三等奖第 1 名）。

4. 获二类教学成果奖（特等奖奖励完成人，一等奖前 8 名，二等奖前 5 名，三等奖前 3 名）；或获三类教学成果奖（特等奖前 3 名、一等奖前 2 名、二等奖第 1 名）。

5. 公开出版著作、译著、编著 1 部，或参加编写国家级规划教材，或参加编写的教材获省级以上教材奖，且本人撰写不少

于 6 万字；或主编特色教材 1 部。

6. 发表二类以上论文 1 篇。

7. 获国家发明专利 1 项（第 1 名）、或软件著作权 2 项（第 1 名）、或实用新型专利 2 项（第 1 名）、或外观设计专利 2 项（第 1 名）；或制定国家标准 1 项（前 4 名）；或制定省级地方标准 1 项（前 2 名）。

8. 取得三类以上教学效果 1 项。

9. 获得安徽工业大学教学优秀奖一次以上。

10. 年度考核 2 次以上优秀（限现代教育技术与网络管理中心相应岗位）。

第九章 实验师及助理实验师聘期考核

第二十三条 实验师及实验师以下职称的实验教学人员，相应聘期要求由各院（部）结合实际自行制定，报学校核准后执行。

附件 2

安徽工业大学其他专业技术岗位聘用条件

第一章 岗位设置

第一条 其他专业技术岗位主要包括教育管理研究、工程技术、图书档案、编辑出版、财经类（会计、统计、审计、经济等）、卫生类（医疗、药剂、护理等）等岗位。其中教育管理研究、图书档案、编辑出版专业技术岗位最高等级为三级；卫生类专业技术岗位最高等级为四级；工程技术、财经类专业技术岗位最高等级暂为五级。

第二章 申报岗位级别条件

第二条 申报岗位级别条件主要依据其他专业技术人员聘期内业绩成果及聘期考核结果，兼顾年资贡献。

第三条 基本条件

1. 贯彻党和国家的教育方针，遵纪守法，有良好的思想政治素质和职业道德修养。
2. 具有履行相应岗位职责的身体和心理素质。
3. 具备履行岗位职责、承担岗位任务的知识结构、业务水平和能力素质。
4. 聘用到有执业资格要求的其他专业技术岗位者应持有有效的执业资格证书。

第三章 其他专技三级岗位具体条件

第四条 受聘在其他专技三级岗位，聘期考核合格，可直接续聘其他专技三级岗位。

第五条 已受聘正高级专业技术职务 10 年以上，聘期考核合格，本聘期个人业绩符合下列条件任一者，可申报其他专技三级岗位；已受聘正高级专业技术职务 5 年以上，聘期考核合格，本聘期内个人业绩符合下列条件两项者，可申报其他专技三级岗位。

1. 主持二类科研项目 1 项或三类科研项目 2 项。
2. 主持一类教育教学研究项目 1 项或二类教育教学研究项目 2 项。
3. 获一类科研奖励（前 10 名）；或获二类科研奖励（一等奖前 6 名，二等奖前 4 名、三等奖前 2 名）。
4. 获一类教学成果奖（前 10 名）；或获二类教学成果（特等奖前 6 名，一等奖前 4 名，二等奖前 3 名，三等奖前 1 名）。
5. 发表二类论文 4 篇（其中 1 篇一类论文可折合 2 篇二类论文）。
6. 出版学术著作、译著 1 部（第 1 著者、译者），且本人撰写不少于 10 万字。
7. 获省级以上表彰（奖励、荣誉称号）。

第四章 其他专技四级岗位具体条件

第六条 受聘在其他专技四级岗位，聘期考核合格，可直接续聘其他专技四级岗位。

第五章 其他专技五级岗位具体条件

第七条 受聘在其他专技五级岗位，聘期考核合格，可直接续聘其他专技五级岗位。

第八条 已受聘副高级专业技术职务 10 年以上，聘期考核合格，本聘期个人业绩符合下列条件任一者，可申报其他专技五级岗位；已受聘副高级专业技术职务 5 年以上，聘期考核合格，本聘期个人业绩符合下列条件两项者，可申报其他专技五级岗位。

1. 主持三类科研项目 1 项；或主持四类科研项目 2 项；或参加二类科研项目 1 项（前 2 名）。

2. 主持二类教育教学研究项目 1 项；或主持三类教育教学研究项目 2 项；或参加一类教育教学研究项目 1 项（前 3 名）。

3. 获一类科研奖励；或获二类科研奖励（一等奖前 8 名，二等奖前 5 名，三等奖前 2 名）；或获三类科研奖励（一等奖前 2 名，二等奖第 1 名）。

4. 获一类教学成果奖；或获二类教学成果奖（特等奖完成人，一等奖前 8 名，二等奖前 5 名，三等奖前 2 名）；或获三类教学成果特等奖（第 1 名）。

5. 发表二类论文 2 篇或二类论文 1 篇及三类论文 2 篇。

6. 出版学术著作、译著 1 部，且本人撰写不少于 6 万字。

7. 获省级以上表彰（奖励、荣誉称号）。

8. 主持完成学校重大委托研究项目，提出并被校党委行政采纳的有关学校重大改革发展的方案或建议案 3 项以上。

第六章 其他专技六级岗位具体条件

第九条 受聘在其他专技六级岗位，聘期考核合格，可直接续聘其他专技六级岗位。

第十条 已受聘副高级专业技术职务 10 年以上，聘期考核合格，本聘期个人业绩符合下列条件任一者，可申报其他专技六级岗位；已受聘副高级专业技术职务 5 年以上，聘期考核合格，本聘期个人业绩符合下列条件两项者，可申报其他专技六级岗位。

1. 主持四类科研项目 1 项或五类科研项目 2 项；或参加二类科研项目 1 项（前 3 名）。

2. 主持三类教育教学研究项目 1 项；或参加一类教育教学研究项目 1 项（前 5 名）；或参加二类教育教学研究项目 1 项（前 3 名）。

3. 获一类科研奖励；或获二类科研奖励（一等奖前 10 名，二等奖前 7 名，三等奖前 5 名）；或获三类科研奖励（一等奖前 3 名，二等奖前 2 名，三等奖第 1 名）。

4. 获一类教学成果奖；或获二类教学成果奖（特等奖完成人，一等奖前 10 名，二等奖前 7 名，三等奖前 5 名）；或获三类一等等以上教学成果奖（第 1 名）。

5. 发表二类论文 1 篇或三类论文 2 篇。

6. 出版学术著作、译著、编著 1 部，且本人撰写均不少于 4 万字。

7. 获省级以上表彰（奖励、荣誉称号）。

第七章 其他专技七级岗位具体条件

第十一条 受聘在其他专技七级岗位，聘期考核合格，可直接续聘其他专技七级岗位。

第八章 其他专技八级及以下岗位具体条件

第十二条 八级及以下其他专技任职条件由各单位（或牵头单位）在核定的岗位数范围内，结合学校实际自行制定，主要以业绩成果为导向，定性和定量相结合，报学校核准后执行。

第九章 聘期考核

第十三条 其他专业技术人员聘期考核内容主要包括岗位基本职责履行情况、年度考核情况以及聘期内应实现的业绩目标。各单位可根据不同岗位的工作性质、工作特点和工作任务要求，在学校制定的聘期考核要求的基础上制定更加具体的考核要求，并报人事处审核备案。聘期内充分履行基本岗位职责，年度考核结果均在合格以上并实现聘期相应业绩目标，聘期考核结果为合格；聘期内未认真履行基本岗位职责、或年度考核结果不合格、或未实现相应业绩目标，聘期考核结果为不合格。教育管理研究、工程技术、图书档案、编辑出版、财经类、卫生类等岗位聘期考核内容详见附件 2-1，其他岗位聘期考核结果暂以年度考核结果为准。

安徽工业大学其他专业技术人员聘期考核

第一章 教育管理研究人员聘期考核

第一条 基本岗位职责

1. 研究员

①具有良好的思想政治素质和业务素质，爱岗敬业，工作认真负责，管理育人，服务育人。

②提出有重要学术或实用意义的研究课题，在学术前沿进行开创性的工作，写出高水平的科学论著。负责指导重要科研项目的研究工作。积极参与制定或提出学科发展规划。

③指导副高级及以下职务研究人员，根据需要，指导研究生、进修教师。

④每年在校内至少作一次公开的学术报告。

⑤完成学校和所在单位规定的工作任务。

2. 副研究员

①具有良好的思想政治素质，爱岗敬业，工作认真负责，管理育人，服务育人。

②选定研究课题，并提出切实可行的研究方案，创造性地进行研究工作。指导和组织课题的研究工作，写出高水平的研究论文或学术论著，积极组织推广研究成果的工作。

③指导中、初级研究人员，根据需要，指导研究生、进修教师。

④完成学校和所在单位规定的工作任务。

3. 助理研究员及以下职称人员基本岗位职责由牵头单位自行制定。

第二条 聘期业绩目标

1. 研究员

本聘期个人业绩符合 A 类指标体系任 1 项，或 B 类指标体系任 2 项。

(1) A 类指标体系

①主持二类科研项目 1 项或三类科研项目 2 项。

②主持一类教育教学研究项目 1 项或二类教育教学研究项目 2 项。

③获一类科研奖励（前 10 名）；或获二类科研奖励（一等奖前 6 名，二等奖前 4 名，三等奖前 2 名）。

④获一类教学成果奖（前 10 名）；或获二类教学成果奖（特等奖前 6 名，一等奖前 4 名，二等奖前 3 名，三等奖第 1 名）。

⑤发表一类和二类论文各 1 篇；或发表二类以上论文 3 篇。

⑥出版学术著作、译著 1 部（第 1 著作、译者），且本人撰写不少于 10 万字。

⑦获省级以上表彰（奖励、荣誉称号）。

⑧有 1 篇以上对策研究报告被省委、省政府采纳。

⑨年度考核 3 次以上优秀。

(2) B 类指标体系

①主持三类科研项目 1 项或四类科研项目 2 项。

②主持二类教育教学研究项目 1 项或三类教育教学研究项目 2 项。

③获一类科研奖励；或获二类科研奖励（一等奖前 8 名，二等奖前 5 名，三等奖前 4 名）。

④获一类教学成果奖；或获二类教学成果奖（特等奖前 8 名，一等奖前 5 名，二等奖前 4 名，三等奖前 2 名）。

⑤发表一类论文 1 篇；或发表二类以上论文 2 篇。

⑥出版学术著作、译著 1 部，且本人撰写均不少于 6 万字。

⑦有 1 篇以上对策研究报告被市（厅）级以上政府（机构）采纳。

⑧起草制定有关制度及业务规范 5 项以上，实施后取得良好成效。

⑨年度考核 1 次以上优秀。

2. 副研究员

本聘期完成 A 类指标体系任 1 项，或 B 类指标体系任 2 项。

（1）A 类指标体系

①主持三类科研项目 1 项或四类科研项目 2 项。

②主持二类教育教学研究项目 1 项或三类教育教学研究项目 2 项。

③获一类科研奖励；或获二类科研奖励（一等奖前 8 名，二等奖前 5 名，三等奖前 4 名）；或获三类科研奖励（一等奖前 3

名，二等奖第 1 名）。

④获一类教学成果奖；或获二类教学成果（特等奖前 8 名，一等奖前 5 名，二等奖前 4 名，三等奖前 2 名）；或获三类教学成果奖（特等奖第 1 名）。

⑤发表一类论文 1 篇；或发表二类以上论文 2 篇。

⑥出版学术著作、译著 1 部，且本人撰写均不少于 6 万字。

⑦有 1 篇以上对策研究报告被市（厅）级以上政府（机构）采纳。

⑧获省级以上表彰（奖励、荣誉称号）。

⑨年度考核结果 2 次以上优秀。

（2）B 类指标体系

①主持四类科研项目 1 项或五类科研项目 2 项；或参加二类科研项目 1 项（前 5 名）；或参加三类科研项目 1 项（前 3 名）。

②主持三类教育教学研究项目 1 项。

③获二类二等以上科研奖励；或获二类科研奖励（三等奖前 5 名）；或获三类科研奖励（一等奖前 4 名，二等奖前 2 名）。

④获二类一等以上教学成果奖；或获二类教学成果奖（二等奖前 5 名、三等奖前 3 名）；或获三类教学成果奖（特等奖前 2 名，一等奖第 1 名）。

⑤发表二类以上论文 1 篇或三类以上论文 2 篇。

⑥出版学术著作、译著 1 部，且本人撰写均不少于 4 万字。

⑦起草制定有关制度及业务规范 3 项以上，实施后取得良好

成效。

⑧年度考核 1 次以上优秀。

3. 助理研究员及以下职称人员聘期业绩目标由牵头单位自行制定。

第二章 工程技术人员聘期考核

第三条 基本岗位职责

1. 高级工程师

①具有良好的思想政治素质和业务素质，爱岗敬业，工作认真负责，管理育人，服务育人。

②独立解决生产、技术管理、技术研究等方面的关键性技术问题。

③主持或参与完成工程项目的立项、设计、技术研究等工作。

④不断总结经验，对本专业技术问题进行深入系统的研究，取得有实用价值或显著经济效益的成果。

⑤完成学校和所在单位规定的工作任务。

2. 工程师及以下职称人员基本岗位职责由各单位（或牵头单位）自行制定。

第四条 聘期业绩目标

1. 高级工程师

本聘期完成 A 类指标体系任 1 项，或 B 类指标体系任 2 项。

（1）A 类指标体系

①主持三类科研项目 1 项或四类科研项目 2 项；或参加二类科研项目 1 项（前 2 名）；

②提出 1 项以上技术建议被学校有关部门采用，经采用单位组织同行专家评审对业务工作有促进作用，并取得一定实效或产生一定的经济和社会效益；

③获二类以上科研奖励；或获三类科研奖励（一等奖前 3 名，二等奖前 2 名，三等奖第 1 名）。

④获国家发明专利 1 项（前 2 名）、或软件著作权 1 项（第 1 名）、或实用新型专利 1 项（第 1 名）、或外观设计专利 1 项（第 1 名）；或制定国家标准 1 项（前 4 名）；或制定地方行业标准 1 项（前 2 名）。

⑤发表三类以上论文 2 篇。

⑥出版学术著作、译著 1 部，本人撰写不少于 6 万字。

⑦在业务工作上有所创新，对改进本单位（本部门）工作和提高效率或效益做出重要贡献，对本行业业务工作有一定的指导作用，并获得行业内厅级以上表彰。

⑧年度考核 2 次以上优秀。

（2）B 类指标体系

①主持四类科研项目 1 项；或主持五类科研项目 2 项；或参加二类科研项目 1 项（前 5 名）；或参加三类科研项目 1 项（前 3 名）。

②撰写 1 篇以上项目技术报告（含项目报告、可行性分析报

告、科学实验报告、研究(设计)报告、技术论证报告、技术开发总结报告或调研报告等),经同行专家评议,数据可靠齐全,有一定的实用价值。

③获三类科研奖励(一等奖前5名,二等奖前3名,三等奖前2名)。

④获国家发明专利1项(前4名);或制定国家标准1项(前6名);或制定地方行业标准1项(前4名)。

⑤发表三类以上论文1篇。

⑥年度考核1次以上优秀。

2. 工程师及以下职称人员聘期业绩目标由各单位(或牵头单位)自行制定。

第三章 图书档案人员聘期考核

第五条 基本岗位职责

1. 研究馆员

①具有良好的思想政治素质和业务素质,爱岗敬业,工作认真负责,管理育人,服务育人。

②担任书刊采访、分编、研究、编制书目索引等方面的指导、审校工作,承担高深的文献研究任务,指导、主持业务学习和科研工作,解决重大业务问题,主持某部门的业务工作;或负责档案业务、理论咨询,解决疑难问题,研究档案业务工作的历史、现状和趋势,研究档案内容和形成规律,拟订管理工作的重要计

划、方案，承担重大业务专题研究，编审档案史料。

③完成学校和所在单位规定的工作任务。

2. 副研究馆员

①具有良好的思想政治素质，爱岗敬业，工作认真负责，管理育人，服务育人。

②担任书刊采访分编、研究、编制书目索引等方面的指导、审校工作，承担较高深的文献研究任务，指导、主持业务学习和科研工作，解决比较重大业务问题，协助主持某部门的业务工作；或负责档案业务、理论咨询，解决疑难问题，研究档案业务工作的历史、现状和趋势，研究档案内容和形成规律，拟订管理工作的重要计划、方案，承担业务专题研究，编审档案史料。

③完成学校和所在单位规定的工作任务。

3. 馆员及以下职称人员基本岗位职责由牵头单位自行制定。

第六条 聘期业绩目标

1. 研究馆员

本聘期完成 A 类指标体系任 1 项，或 B 类指标体系任 2 项。

(1) A 类指标体系

①主持完成 2 项以上图书（档案）工作试点项目或科研项目，并验收应用。

②主持或作为骨干参与制定学校图书（档案）工作发展规划、业务工作标准、规章及业务管理制度，其中 3 项付诸实施后效果显著。

③独立完成的论文、著作及主持编纂的档案汇编、参考资料，获二类科研奖励（一等奖前 8 名，二等奖前 5 名，三等奖前 3 名），或获省级以上行业学会一等奖（前 3 名）。

④应用或开发的新技术（新设备、新产品）或图书（档案）开发利用工作取得重大社会效益或经济效益，并且取得省级以上行业主管部门的书面肯定。

⑤发表一类论文 1 篇或二类以上论文 2 篇。

⑥出版学术著作、译著 1 部，且本人撰写不少于 10 万字。

⑦获省级以上表彰（奖励、荣誉称号）。

⑧年度考核 3 次以上优秀。

（2）B 类指标体系

①主持完成 1 项以上图书（档案）工作试点项目或科研项目，并验收应用。

②主持或作为骨干参与制定学校图书（档案）工作发展规划、业务工作标准、规章及业务管理制度，其中 2 项付诸实施后效果显著。

③独立完成的论文、著作及主持编纂的图书（档案）汇编、参考资料，获二类科研奖励（一等奖前 5 名，二等奖前 3 名，三等奖第 1 名），或获省级以上行业学会二等奖（前 3 名）。

④应用或开发的新技术（新设备、新产品）或图书（档案）开发利用工作取得较好社会效益或经济效益，并且取得市级以上行业主管部门的书面肯定。

⑤发表二类以上论文 1 篇。

⑥出版学术著作、译著 1 部，且本人撰写不少于 6 万字。

⑦提交有学术应用价值的专项专业调查报告或业务报告 2 篇。

⑧年度考核 1 次以上优秀。

2. 副研究馆员

本聘期完成 A 类指标体系任 1 项，或 B 类指标体系任 2 项。

(1) A 类指标体系

①参加完成 2 项以上图书（档案）工作试点项目或科研项目，并验收应用。

②主持 2 项以上学校图书（档案）工作发展规划、业务标准、技术规范、规程、方案，并取得一定实效。

③独立完成的论文、著作及主持编纂的图书（档案）汇编、参考资料，获二类科研奖励（一等奖前 8 名，二等奖前 5 名，三等奖前 3 名），或省级以上行业学会二等奖 1 项（前 3 名）。

④解决图书、档案工作中技术难题，取得较好社会效益或经济效益，经市级以上图书（档案）行政管理部门鉴定推广。

⑤主持 2 项以上档案基本陈列和专题展览工作。

⑥发表二类以上论文 1 篇或三类以上论文 2 篇；或出版著作、译著 1 部，且本人撰写不少于 6 万字。

⑦提交有学术应用价值的专项专业调查报告或业务报告 3 篇。

⑧获省级以上表彰（奖励、荣誉称号）。

⑨年度考核 2 次以上优秀。

（2）B类指标体系

①参加完成1项以上图书（档案）工作试点项目或科研项目，并验收应用；

②主持1项以上学校图书（档案）工作发展规划、业务标准、技术规范、规程、方案，并取得一定实效；

③独立完成的论文、著作及主持编纂的图书（档案）汇编、参考资料，获二类三等以上科研奖励，或获省级以上行业学会三等以上奖1项。

④解决图书（档案）工作中技术难题，取得较好社会效益或经济效益。

⑤参加1项以上档案基本陈列和专题展览工作。

⑥发表三类以上论文1篇。

⑦提交有学术应用价值的专项专业调查报告或业务报告2篇。

⑧年度考核1次以上优秀。

3. 馆员及以下职称人员聘期业绩目标由牵头单位自行制定。

第四章 编辑出版人员聘期考核

第七条 基本岗位职责

1. 编审

①具有良好的思想政治素质和业务素质，爱岗敬业，工作认真负责，管理育人，服务育人。

②搜集研究有关学科的学术动态和编辑出版信息，提出改进

编辑工作的建议或方案；追踪科学技术的前沿与发展动向，主动向国家重大研究课题、前沿课题征集稿件。

③制定选题计划和组稿计划，组织社会力量或有关编辑人员实施。

④复审或终审某些重要稿件，解决审稿中的疑难问题。

⑤总结编辑工作经验，撰写编辑学方面的论著，指导和培养专业人才。

⑥完成学校和所在单位规定的工作任务。

2. 副编审

①具有良好的思想政治素质，爱岗敬业，工作认真负责，管理育人，服务育人。

②搜集研究有关学科的学术动态和编辑出版信息，提出改进编辑工作的建议或方案；追踪科学技术的前沿与发展动向，主动向国家重大研究课题、前沿课题征集稿件。

③制定选题规划，组织和指导有关编辑人员加以实施。

④担任重要稿件的责任编辑，或独立处理若干学科的稿件。

⑤总结编辑工作经验，撰写编辑学（或校对学、技术编辑学）方面的论著，指导和培养专业人才。

⑥完成学校和所在单位规定的工作任务。

3. 编辑及以下职称人员岗位职责由牵头单位自行制定。

第八条 聘期业绩目标

1. 编审

本聘期完成 A 类指标体系任 1 项，或 B 类指标体系任 2 项。

(1) A 类指标体系

①本人责编并出版的期刊的选题报告（规划）2 篇，审稿意见 2 篇，本人复审或终审并出版的期刊的复审或终审意见 1 篇。

②策划或组织编辑的期刊获 1 次国家期刊奖或 2 次省优秀期刊奖；或责编的论文转载率在 8% 以上。

③作为主要参与者，策划或编辑的期刊获国家期刊奖 1 次及省优秀期刊奖 2 次。

④发表一类论文 1 篇或二类以上论文 2 篇。

⑤出版学术著作、译著 1 部，且本人撰写不少于 10 万字。

⑥获省级以上表彰（奖励、荣誉称号）。

⑦年度考核 3 次以上优秀。

(2) B 类指标体系

①本人责编并出版的期刊的选题报告（规划）1 篇，审稿意见 1 篇。

②策划或组织编辑的期刊获 1 次省优秀期刊奖；或责编论文的转载率在 6% 以上。

③作为主要参与者，策划或编辑的期刊获省优秀期刊奖 1 次。

④发表二类以上论文 1 篇。

⑤出版专著、译著 1 部，且本人撰写不少于 6 万字。

⑥年度考核 1 次以上优秀。

2. 副编审

本聘期完成 A 类指标体系任 1 项，或 B 类指标体系任 2 项。

（1）A 类指标体系

①责编并出版的图书（期刊）的选题报告 1 篇，审稿意见 1 篇；或技术编辑、校对专业的工作报告 2 篇。

②策划或组织省级以上重点图书的编辑出版工作，并有 1 部获安徽图书奖二等奖；或 1 部全国性专项奖；或省社会科学文学艺术奖三等奖 1 次。

③策划、组织编辑的期刊获 1 次省优秀期刊奖；或责编论文的转载率在 5% 以上。

④在研究解决技术编辑或校对中的重大技术疑难问题，提高书刊质量和指导培养技术编辑、校对专业技术人员方面有较大的贡献，参与技术设计（校对）的图书（期刊）获省级奖 1 种以上。

⑤发表二类以上论文 1 篇或三类以上论文 2 篇。

⑥出版 5 万字以上的学术论著（技术编辑、一级校对 3 万字以上）或 7 万字以上的译著（技术编辑、一级校对 5 万字以上）。

⑦获省级以上表彰（奖励、荣誉称号）。

⑧年度考核 2 次以上优秀。

（2）B 类指标体系

①责编并出版的图书（期刊）的选题报告 1 篇或审稿意见 1 篇；或技术编辑、校对专业的工作报告 1 篇。

②策划或组织省级以上重点图书的编辑出版工作，并有 1 部获省图书奖三等奖。

③责编论文的转载率在 3 % 以上。

④在研究解决技术编辑或校对中的技术疑难问题，提高书刊质量和指导培养技术编辑、校对专业技术人员方面有较大的贡献，参与技术设计（校对）的图书（期刊）获奖 1 种以上。

⑤发表三类以上论文 1 篇。

⑥正式出版 3 万字以上的学术论著(技术编辑、一级校对 2 万字以上)或 5 万字以上的译著(技术编辑、一级校对 3 万字以上)。

⑦年度考核 1 次以上优秀。

3. 编辑及以下职称人员聘期业绩目标由牵头单位自行制定。

第五章 财经类（会计、统计、审计、经济等）人员聘期考核

第九条 基本岗位职责

1. 高级会计（经济、审计）师

①具有良好的思想政治素质和业务素质，爱岗敬业，工作认真负责，管理育人，服务育人。

②熟悉、掌握、贯彻各项财经法规政策、财务规章制度，维护财经纪律。

③熟练运用财会规章制度管理的财会工作，组织会计核算，并保证其规范运行。

④负责草拟学校相关方面的财会制度、规定、办法并予以解释解答和贯彻执行。

⑤参与学校或部门、单位的重要经济合同签订，进行经济活

动分析，参与学校主要经济事项的决策，当好领导参谋。

⑥完成学校和所在单位规定的工作任务。

2. 会计（经济、审计）师及以下职称人员岗位职责由各单位（或牵头单位）自行制定。

第十条 聘期业绩目标

1. 高级会计（经济、审计）师

本聘期完成 A 类指标体系任 1 项，或 B 类指标体系任 2 项。

（1）A 类指标体系

①主持三类科研项目 1 项以上或四类科研项目 2 项以上。

②获二类科研奖励（奖励完成人）；或获三类科研奖励（一等奖前 3 名，二等奖前 2 名，三等奖第 1 名）。

③公开出版经济类著作、译著 1 部，且本人撰写不少于 5 万字。

④发表三类以上论文 2 篇。

⑤作为业务骨干积极参与学校财务等相关制度建设，为提高学校计划财务等管理水平和决策水平做出重要贡献，产生一定的经济和社会效益。

⑥在业务工作上有所创新，对改进本单位（本部门）工作和提高效率或效益做出重要贡献，对本行业业务工作有一定的指导作用，并获得厅级以上表彰。

⑦年度考核 2 次以上优秀。

（2）B 类指标体系

①参加三类科研项目 1 项（前 2 名）；或主持四类科研项目 1 项以上。

②获三类科研奖励（一等奖前 7 名，二等奖前 5 名，三等奖前 3 名）。

③公开出版经济类著作、译著、编著 1 部，且本人撰写部分不少于 3 万字。

④发表三类以上论文 1 篇。

⑤作为业务骨干积极参与学校财务等相关制度建设，为提高学校计划财务等管理水平和决策水平做出一定贡献。

⑥年度考核 1 次以上优秀。

2. 会计（经济、审计）师及以下职称人员聘期业绩目标由各单位（或牵头单位）自行制定。

第六章 卫生类（医疗、药剂、护理等）人员聘期考核

第十一条 基本岗位职责

1. 正高级技术人员

①具有良好的思想政治素质和业务素质，爱岗敬业，工作认真负责，管理育人，服务育人。

②具有深厚、扎实的基础理论和全面承担、指导本专业各项业务工作的能力，并在本专业范围内有专长和特长。具有精湛的技术操作能力，能熟练正确地抢救危急重症，并能主持、指导本专业复杂疑难病症的诊治，承担院内、外会诊，主管或主治病例

的确诊率、治愈率或有效率、抢救成功率等医疗技术达到较高水平。

③具有跟踪本专业国内外现状及发展趋势及独立承担科研工作的能力，广泛阅读国内外专业期刊，能撰写高水平的综述；并能根据本专业的发展提出课题，并有课题的设计、组织和总结能力；具有主持和指导下级卫生技术人员开展科研工作的能力。能吸收、引用新技术、新方法应用于临床工作，并能进行总结。

④完成学校和所在单位规定的工作任务。

2. 副高级技术人员

①具有良好的思想政治素质，爱岗敬业，工作认真负责，管理育人，服务育人。

②能胜任所在部门的全面业务工作，能指导和检查下级技术人员工作，能亲自参加指导对急重疑难症的抢救和处理，能结合临床开展具有一定水平的新技术研究。

③完成学校和所在单位规定的工作任务。

3. 中级及以下职称人员岗位职责由校医院自行制定。

第十二条 聘期业绩目标

1. 正高级技术人员

本聘期完成 A 类指标体系任 1 项，或 B 类指标体系任 2 项。

(1) A 类指标体系

①主持二类科研项目 1 项以上或三类科研项目 2 项以上。

②获二类科研奖励（奖励完成人）；或获三类科研奖励奖（一

等奖前 2 名，二等奖第 1 完成人）。

③出版发行医学类著作、译著 1 部，且本人撰写不少于 8 万字。

④在行业内期刊公开发表本专业较高学术价值的论文 2 篇以上，其中二类以上论文不少于 1 篇。

⑤在业务工作上有所创新，对改进本单位（本部门）工作和提高效率或效益做出重要贡献，对本行业业务工作有一定的指导作用，并获得行业内厅级以上表彰。

⑥年度考核 3 次以上优秀。

（2）B 类指标体系

①主持三类科研项目 1 项以上或四类科研项目 2 项以上。

②获三类科研奖励（一等奖前 3 名，二等奖前 2 名，三等奖第 1 名）。

③出版发行医学类著作、译著 1 部，且本人撰写不少于 5 万字。

④在行业内期刊公开发表本专业较高学术价值的论文 2 篇以上，其中三类以上论文不少于 1 篇。

⑤在业务工作上有所创新，对改进本单位（本部门）工作和提高效率或效益做出贡献，对本行业业务工作有一定的指导作用，并获得表彰。

⑥年度考核 1 次以上优秀。

2. 副高级技术人员

本聘期完成 A 类指标体系任 1 项，或 B 类指标体系任 2 项。

(1) A 类指标体系

①主持三类科研项目 1 项以上或四类科研项目 2 项以上。

②获三类科研奖励（一等奖前 3 名，二等奖前 2 名，三等奖第 1 名）。

③公开出版发行医学类著作、译著 1 部，且本人撰写不少于 5 万字。

④在行业内期刊公开发表本专业较高学术价值的论文 2 篇以上，其中三类以上论文不少于 1 篇。

⑤年度考核 2 次以上优秀。

(2) B 类指标体系

①参加三类科研项目 1 项（前 2 名）；或主持四类科研项目 1 项以上。

②获三类科研奖励 1 项（一等奖前 5 名，二等奖前 3 名，三等奖前 2 名）。

③公开出版发行医学类著作、译著、编著 1 部，且本人撰写不少于 3 万字。

④发表三类以上论文 1 篇。

⑤年度考核 1 次以上优秀。

3. 中级及以下职称人员聘期业绩目标由校医院自行制定。

附件 3

安徽工业大学管理岗位聘（任）用条件

第一章 管理岗位基本职责

第一条 三级和四级岗位（校级正职和校级副职）

根据干部管理权限，按有关文件确定。

第二条 五级岗位（处级正职）

1. 坚持社会主义办学方向，全面贯彻执行党的基本路线和教育方针，带头执行党委、行政的决议决定和党风廉政建设责任制，维护本单位（部门）的团结和稳定。

2. 具有良好的敬业精神，讲究工作效率，树立全局观念和为教学科研服务的意识，做到管理、服务育人。

3. 熟悉部门工作规律，建立健全单位（部门）工作制度；贯彻民主集中制，坚持集体领导和个人分工负责相结合的制度，坚持科学民主决策。

4. 全面负责所在部门工作，认真履行岗位职责，根据学校的决议和决定，结合实际，制定单位（部门）工作长远规划和年度计划并组织实施；完成上级有关部门和学校交办的工作任务。

5. 坚持理论和业务学习，深入基层开展调查研究，听取群众意见，并注意结合理论学习和工作实际，积极撰写调查报告或具有创新意义的工作文稿或公开发表与管理工作的论文。协助校领导做好相关调研工作。

第三条 六级岗位（处级副职）

1. 坚持社会主义办学方向，全面贯彻执行党的基本路线和教育方针，带头执行学校党委、行政的决议决定和党风廉政建设责

任制，维护本单位（部门）的团结和稳定。

2. 具有良好的敬业精神，讲究工作效率，树立全局意识和为教学科研服务意识，做到管理、服务育人。

3. 熟悉部门工作规律，认真履行岗位职责，积极主动地做好分管工作，及时提出工作意见和建议，主动当好部门主要负责人的参谋和助手，共同完成部门工作任务和领导交办的各项工作任务。

4. 坚持理论和业务学习，积极开展调查研究并撰写管理方面的调查报告或公开发表与管理工作有关的论文。

第四条 七级和八级岗位（科级正职和科级副职）

1. 热爱教育事业，拥护党的路线方针政策，执行组织决定，服从组织安排。

2. 有良好的敬业精神，讲究工作效率，树立为教学科研服务的意识，做到管理、服务育人。

3. 熟悉与工作有关的法规和政策，按章办事；熟悉业务，正确处理日常工作，认真履行岗位职责；独立完成本科室工作计划、总结、工作报告及其他文稿的起草工作；完成领导交办的各项工作任务。

4. 积极主动配合单位（部门）领导做好本部门的有关调研工作，并提出相关的工作建议和工作思路。

第五条 九级岗位

1. 热爱教育事业，拥护党的路线方针政策，遵纪守法，执行组织决定，服从组织安排。

2. 有良好的敬业精神，讲究工作效率，树立为教学科研服务的意识，做到管理、服务育人。

3. 积极主动地履行岗位职责，基本掌握履行岗位职责所需的法规和政策，能独立起草常规公文和业务公文，协助做好有关调研工作，完成日常事务性工作和领导交办的各项工作任务。

第二章 聘（任）职条件

第六条 三、四级岗位

三、四级岗位任职条件，根据干部管理权限，按国家和省相关规定确定。

第七条 五、六、七、八级岗位

按中共中央《党政领导干部选拔任用工作条例》（中发〔2014〕3号）和《安徽工业大学中层领导干部选拔任用工作暂行办法》、《安徽工业大学科级干部选拔任用工作暂行办法》执行。

第八条 九级岗位（科员）

九级岗位聘用基本条件为已聘为九级岗位且聘期内年度考核均为合格及以上，或大学本科及以上学历毕业见习期满且考核合格。

第三章 岗位聘（任）用

第九条 根据干部管理权限，三、四级岗位由省委和省政府任用（命）。

第十条 五、六、七、八级岗位聘（任）用按中共中央《党政领导干部选拔任用工作条例》（中发〔2014〕3号）、《安徽工业大学中层领导干部选拔任用工作暂行办法》、《安徽工业大学科级干部选拔任用工作暂行办法》等文件执行。

附件 4

安徽工业大学工勤技能岗位聘用条件

第一章 基本条件

第一条 基本条件

1. 遵守宪法和法律。
2. 具有良好的品行。
3. 具有岗位所需的专业、能力或技能条件。
4. 具有适应岗位要求的身體条件。
5. 服从工作安排，完成工作任务。

第二章 业务条件

第二条 一级岗位（高级技师）

1. 在技术工岗位工作年限满三十年。
2. 通过政府人事部门组织的高级技师技术等级考评并取得相应证书。

第三条 二级岗位（技师）

1. 在技术工岗位工作年限满二十五年。
2. 通过政府人事部门组织的技师技术等级考评并取得相应证书。

第四条 三级岗位（高级工）

1. 在技术工岗位工作年限满十五年。

2. 通过政府人事部门组织的机关事业单位工人技术等级考核并取得相应证书。

第五条 四级岗位（中级工）

1. 在技术工岗位工作年限满十年。

2. 通过政府人事部门组织的机关事业单位工人技术等级考核并取得相应证书。

第六条 五级岗位（初级工）

在技术工岗位上工作，工人学徒期满后定级的。

第七条 根据国家规定，必须持证上岗的其他特殊工种岗位，应在获得相应的管理部门颁发的上岗证后方可聘用上岗。

第三章 工勤技能岗位基本职责

第八条 一级岗位

全面掌握本工种及与之相关的业务知识和操作技能，具有较高的理论水平，熟悉有关工艺流程及其设计原理，具有一定的现场设计和分析能力，能高质量完成本工种及与之相关的任务，能解决本工种岗位的关键性技术和工艺难题，积极参与技术革新和技术攻关，积极指导和帮助本工种下级岗位聘用人员提高业务能力。

第九条 二级岗位

全面掌握本工种及与之相关的业务知识和操作技能，具有一定的理论水平，了解有关工艺流程及其设计原理，能高质量完成

本工种及与之相关的任务，能解决本工种岗位的关键性技术和工艺难题，在工作中发挥技术特长，热心传授技艺，积极指导和帮助本工种下级岗位聘用人员提高业务能力。

第十条 三级岗位

达到本岗位“应知应会”要求，熟练掌握本工种的业务知识和操作技能，在本职岗位上能起到技术尖子作用，高质量地完成本工种任务，并能指导和帮助本工种下级岗位聘用人员提高业务能力。

第十一条 四级岗位

达到本岗位“应知应会”要求，在本职岗位上能起到技术骨干作用，能独立完成本工种任务，并能在上级岗位聘用人员指导下提高业务能力。

第十二条 五级岗位

有一定的独立解决问题的能力，圆满完成本岗位任务，并能在上级岗位聘用人员指导下提高业务能力。

第十三条 有关单位（部门）要在各级工勤技能岗位基本职责的基础上，结合本单位（部门）工勤技能岗位的具体工作特点和实际需要，制定所在单位相应各级工勤技能岗位的职责说明书，作为聘用合同的附件及年度和聘期考核的依据。

附表 1 论文分类表

等级	论文（期刊）收录数据库、杂志
一类	《科学引文索引》（SCI、SCIE） 《社会科学引文索引》（SSCI） 《工程索引》（EI） 《艺术人文引文索引》（A&HCI） 《医学文献联机数据库》（MEDLINE） 新华文摘（全文） 中国社会科学 求是
二类	《中国科学引文数据库》（CSCD） 《中文社会科学引文索引》（CSSCI） 《人大报刊复印资料》（全文） 人民日报（理论版） 光明日报（理论版）
三类	《中文核心期刊要目总览》 《中国科学引文数据库》（CSCD）（扩展版） 《中文社会科学引文索引》（CSSCI）（扩展版） 国内其他普通本科高校学报
四类	其他公开出版的学术期刊

附表 2 科研课题分类表

等级	自然科学类	社会科学类
一类	国家科技专项(经费 200 万元以上) 国家杰出、优秀青年科学基金 国家自然科学基金重点、重大项目 国家自然科学基金重大研究计划项目(经费 100 万元以上) 863、973 计划课题(经费 100 万元以上) 国家科技支撑计划课题(经费 100 万元以上)	国家社科基金重点项目 国家软科学研究计划重大项目 教育部哲学社会科学研究重大课题攻关项目 高等学校全国优秀博士学位论文作者专项资金
二类	国家自然科学基金项目 国家科技专项(经费 60 万元以上) 国家政策引导类科技计划 863 课题、973 课题(经费 30 万元以上) 霍英东教育基金会高等院校青年教师基金 教育部新世纪优秀人才支持计划 省部级委托专项课题(经费 40 万元以上) 企业委托研发类课题(到校研究经费 80 万元以上)	国家社科基金项目 国家软科学研究计划 霍英东教育基金会高等院校青年教师基金 教育部新世纪优秀人才支持计划 省部级委托专项课题(研究经费 20 万元以上) 企业委托咨询类课题(到校研究经费 40 万元以上)
三类	安徽省科技项目 教育部研究项目 安徽省教育厅重点研究项目 863、973 计划课题(经费 10 万元以上) 国家科技专项(经费 20 万元以上) 国家重点实验室和国家工程(技术)研究中心开放基金 中国博士后科学基金 省部级委托专项课题(经费 20 万元以上) 企业委托研发类课题(到校研究经费 40 万元以上)	安徽省人文社科研究项目 教育部研究项目 安徽省教育厅重点研究项目 中国博士后科学基金资助 省部级委托专项课题(经费 10 万元以上) 企业委托咨询类课题(到校研究经费 20 万元以上)

等级	自然科学类	社会科学类
四类	安徽省教育厅一般研究项目 省部级重点实验室、工程（技术）研究中心开放基金 省部级委托专项课题（经费 10 万元以上） 市厅级单位委托专项课题（经费 10 万元以上） 校级研究重点项目 企业委托研发类课题（到校研究经费 20 万元以上）	安徽省教育厅一般研究项目 省部级委托专项课题（研究经费 5 万元以上） 市厅级单位委托专项课题（研究经费 3 万元以上） 校级研究重点项目 企业委托研发类课题（到校研究经费 10 万元以上）
五类	各类单位设立或立项的课题（研究经费 1 万元以上） 企业委托研发类课题（到校研究经费 2 万元以上）	各类单位设立或立项的课题（研究经费 0.3 万元以上） 企业委托咨询类课题（到校研究经费 1 万元以上）

附表 3 科研奖励分类表

奖励类别 奖励等级		自然科学类	人文社会类
一类 (国家 级)	一等奖 二等奖	国家科学技术奖	国家“五个一工程”奖 国家图书奖
二类 (省部 级)	一等奖 二等奖 三等奖	省部级科学技术奖	省部级优秀社会科学成果奖 省“五个一工程”奖
		1. 经教育部认定视为省部级奖的全国性基金会奖：霍英东基金奖，安子介国际贸易研究奖，浦山世界经济学优秀论文奖，思勉原创奖，张培刚发展经济学优秀成果奖，孙冶方研究基金会、吴玉章研究基金会、陶行知研究基金会、钱端升基金会颁发的社会科学优秀成果奖 2. 其他可推荐国家科学技术奖的部门设立的科学技术奖（含社会科学奖）	
三类 (市厅 级)	一等奖 二等奖	市厅科学技术奖	市厅优秀社会科学成果奖
	三等奖	在科技部登记注册的但不可推荐国家科学技术奖的一级学会设立的科学技术奖（含社会科学奖）	

附表 4 成果推广分类表

类别	新技术推广	企业/政府咨询成果应用
一类	开展产学研合作，研究开发的新产品、新技术、新工艺、新设备被转化和推广，取得显著社会效益，上缴学校 30 万元以上	开展产学研合作，研究成果被采用，取得显著社会效益，且上缴学校 10 万元以上；或被省部级以上政府或国家部委采纳并应用
二类	开展产学研合作，研究开发的新产品、新技术、新工艺、新设备被转化和推广，取得较大社会效益，上缴学校 10 万元以上	开展产学研合作，研究成果被采用，取得较大社会效益，且上缴学校 5 万元以上；或研究成果被市级以上政府或省直厅局采纳并应用
三类	开展产学研合作，参加新产品、新技术、新工艺、新设备的研发和推广工作	开展产学研合作，参加完成委托咨询项目，其成果被采用并产生良好社会效益

附表 5 知识产权分类表

一类	国际发明专利（前 2 名）； 国家发明专利（第 1 名）； 国家新药证书（前 3 名）； 国家新药临床批件（前 2 名） 国家行业标准（前 3 名）； 省级以上审定的新品种或品种权（第 1 名）；
二类	国家发明专利（前 3 名）； 国家新药证书（前 5 名）； 国家新药临床批件（前 3 名）； 制定地方行业标准（前 3 名）； 省级以上审定的新品种或品种权（前 3 名）；
三类	国家发明专利（前 5 名）； 国家新药临床批件（前 5 名）； 国家、地方行业标准（前 5 名）； 省级以上审定的新品种或品种权（前 5 名）； 实用新型专利（第 1 名）实施并应用； 软件著作权（第 1 名）； 外观设计专利（第 1 名）；

附表 6 教育教学研究项目分类表

类别	教育教学研究项目
一类	国家级教育教学研究项目 国家级人才培养模式创新实验区 国家级专业建设项目（特色专业、教改示范专业、专业综合改革试点项目等） 国家级实验教学示范中心 国家级教学团队 国家级精品课程（精品资源共享课、精品视频公开课、大规模在线开放课程、双语教学示范课程） 国家级卓越人才教育培养计划 国家级虚拟仿真实验教学中心
二类	省教育厅重大教学改革项目 省教育厅教育教学研究重点项目 省级专业建设项目（人才培养模式创新实验区、专业改造与新专业建设、特色专业、教改示范专业、专业综合改革试点项目） 省级示范实验实训中心 省级实验教学示范中心（校企合作实践教育基地项目、示范实验实训中心、虚拟仿真实验教学中心） 省级教学团队（名师（大师）工作室） 省级精品课程（精品资源共享课、精品视频公开课、大规模在线开放课程） 省级卓越人才教育培养计划 省级教学成果推广项目
三类	省教育厅教育教学研究一般项目 校级专业建设项目（特色专业、教改示范专业、专业综合改革试点项目等） 校级示范实验实训中心 校级实验教学示范中心（校企合作实践教育基地项目、示范实验实训中心、虚拟仿真实验教学中心） 校级教学团队（名师（大师）工作室） 校级精品课程（精品资源共享课、精品视频公开课、大规模在线开放课程） 校级卓越人才教育培养计划 校级教育教学研究重点项目

附表 7 教学成果分类表

类别	教学成果等级	奖励等级
一类	国家级教学成果	特等奖、一等奖、二等奖
二类	省级教学成果	特等奖、一等奖、二等奖、三等奖
三类	校级教学成果	特等奖、一等奖、二等奖、三等奖

附表 8 体育艺术类教师专业实践业绩分类表

等级	专业实践业绩
一类	具有国家级以上裁判员证书，并担任国际赛事裁判或国家级（包括全国大学生体育协会）赛事的单项裁判长、副裁判长（主裁判）或省级以上（省教育厅或省体育局）举办赛事的裁判长、副裁判长 担任国际级艺术类赛事评委以上或国家级艺术类赛事主任评委、副主任评委在省主管部门主办或省主管部门和省级专业协会联合主办的本专业展览、汇演及各类比赛中获银奖 2 次以上或金奖 1 次以上 入选由文化部、中国文联和中国美术家协会或中国书法家协会联合主办的大展 2 次以上或获铜奖 1 次以上 国家级专业协会为其举办过个人展览、专场音乐会 1 次以上 获得红点奖、IF 奖等国际知名设计大奖（以国际知名设计大奖的目录为认定标准） 获国家部委、专业协会或省级厅局举办的设计类、创作类、表演类大赛一等奖 1 项以上 创作、设计的作品被国家级专业机构收藏 以个人项目参加由中宣部、文化部或广电总局主办的国家级大型演出 2 项以上 在一类期刊上发表原创音乐作品或歌词 2 篇以上
二类	具有国家级以上裁判员证书，并担任国家级赛事的裁判员或省运动会或省大学生运动会单项裁判长（主裁判） 担任国家级艺术类赛事评委以上或省级艺术类赛事主任评委 在省主管部门主办或省主管部门和省级专业协会联合主办的本专业展览、汇演及各类比赛中获银奖或二等奖 1 次以上 入选由文化部、中国文联和中国美术家协会或中国书法家协会联合主办的大展 1 次以上 省级专业协会为其举办过个人展览、专场音乐会 1 次以上 获国家部委、专业协会或省级厅局举办的设计类、创作类、表演类大赛二等奖 1 项以上 创作、设计的作品被省级专业机构收藏或重大活动采用 艺术设计类教师以第一完成人取得与设计有关的实用新型专利 6 项以上 以个人项目参加由省宣传部、文化厅或广电局主办的省级大型演出 2 项以上 以个人项目参加由中宣部、文化部或广电总局主办的国家级大型演出 1 项以上 在二类期刊上发表原创音乐作品或歌词 2 篇以上

等级	专业实践业绩
三类	具有一级以上裁判员证书，并担任省级赛事裁判员或市运动会单项裁判长（主裁判） 担任省级艺术类赛事评委以上或市级艺术类赛事主任评委 在省主管部门主办或省主管部门和省级专业协会联合主办的本专业展览、汇演及各类比赛中获铜奖 1 次以上 入选由省文化厅、文联或省美术家协会、省书法家协会联合主办的大展 1 次以上 市级专业协会为其举办过个人展览、专场音乐会 1 次以上 获国家部委、专业协会或省级厅局举办的设计类、创作类、表演类大赛三等奖 1 项以上 创作、设计的作品被市（厅）级专业机构收藏或大型活动采用 艺术设计类教师以第一完成人取得与设计有关的实用新型专利 3 项或产品类外观设计专利 10 项以上 以个人项目参加由省宣传部、文化厅或广电局主办的省级大型演出 1 项以上 在省文化厅主办的省艺术节、创作比赛、专业比赛中获三等奖 1 项以上 在三类期刊上发表原创音乐作品或歌词 2 篇以上

附表 9 教学效果分类表

类别	公共课类教师	体育类教师	艺术类教师	除公共课、体育、艺术类的教师
一类	培养的学生在国家级专业（专项）比赛上获前 3 名或二等以上奖励，或在省级专业（专项）比赛上获第 1 名；或本人任现职以来教学质量考核全部优秀	培养的学生参加奥运会、亚运会、世界大学生运动会、国际专项比赛等国际赛事，或在全国运动会或全国大学生运动会上获前 3 名，或在省运动会或省大学生运动会上获单项第 1 名或集体前 3 名 或本人任现职以来教学质量考核全部优秀	培养的学生在国家级专业（专项）比赛上获前 3 名或二等以上奖励，或在主管部门主办的省级专业（专项）比赛上获第 1 名，或获国际级艺术类大赛奖； 或本人任现职以来教学质量考核全部优秀	培养的学生在国家级专业（专项）比赛上获前 3 名或二等以上奖励，或在省级专业（专项）比赛上获第 1 名。 或本人任现职以来教学质量考核全部优秀
二类	培养的学生在在国家级专业（专项）比赛中获前 8 名或三等以上奖励，或在省部级专业（专项）比赛中获前 3 名或一等奖以上奖励；或本人近 5 年学校学年度教学质量考核中全部优秀	培养的学生在全国运动会或全国大学生运动会上获前 6 名或三等以上奖励，或在省运动会或省大学生运动会上获前 2 名；或本人近 5 年学校学年度教学质量考核中全部优秀	培养的学生在国家级专业（专项）比赛中获三等以上奖励，或在主管部门主办的省级专业（专项）比赛上获前 2 名或一等奖以上奖励；或本人近 5 年学校学年度教学质量考核中全部优秀	培养的学生在国家级专业（专项）比赛中获前 6 名或三等以上奖励，或在省部级专业（专项）比赛中获前 2 名或一等奖以上奖励；或本人近 5 年学校学年度教学质量考核中全部优秀
三类	培养的学生在省部级专业（专项）比赛中获前 8 名或三等以上奖励；或以第一指导教师指导学生获国家大学生创新创业训练项目并实施，且在指导大学生创业方面取得成果；或本人近 5 年学校学年度教学质量考核中 4 年优秀	培养的学生在省运动会或省大学生运动会上获前 6 名；或以第一指导教师指导学生获国家大学生创新创业训练项目并实施，且在指导大学生创业方面取得成果；或本人近 5 年学校学年度教学质量考核中 4 年优秀	培养的学生在省部级专业（专项）比赛中获二等以上奖励；或以第一指导教师指导学生获国家大学生创新创业训练项目并实施，且在指导大学生创业方面取得成果；或本人近 5 年学校学年度教学质量考核中 4 年优秀	培养的学生在省部级专业（专项）比赛中获前 6 名或二等以上奖励；或以第一指导教师指导学生获国家大学生创新创业训练项目并实施，且在指导大学生创业方面取得成果；或本人近 5 年学校学年度教学质量考核中 4 年优秀
四类	培养的学生在市级专业（专项）比赛中取得名次或获得奖励；或以第一指导教师指导学生获安徽省大学生创新创业训练项目并实施，且取得阶段性成果；或本人近 5 年学校学年度教学质量考核中 3 年优秀	培养的学生在市级专业（专项）比赛中取得名次或获得奖励；或以第一指导教师指导学生获安徽省大学生创新创业训练项目并实施，且取得阶段性成果；或本人近 5 年学校学年度教学质量考核中 3 年优秀	培养的学生在市级专业（专项）比赛中取得名次或获得奖励；或以第一指导教师指导学生获安徽省大学生创新创业训练项目并实施，且取得阶段性成果；或本人近 5 年学校学年度教学质量考核中 3 年优秀	培养的学生在市级专业（专项）比赛中取得名次或获得奖励；或以第一指导教师指导学生获安徽省大学生创新创业训练项目并实施，且取得阶段性成果；或本人近 5 年学校学年度教学质量考核中 3 年优秀

注：1. 全国大学生运动会包括各单项大学生体育协会组织的正式竞赛。 2. 指导大学生创业方面取得成果是指：成功注册企业，并且稳定运行 1 年以上。指导大学生创新创业训练项目的阶段性成果是指：与项目相关，公开发表的论文或经学校组织认定的创业计划书、创业实践、研究成果总结报告等。

附表 10 科研项目认定一览表

项目名称	认定内容
国家科技专项	国家重大专项、国家重点研发计划、国家技术创新引导专项、基金和人才专项
国家自然科学基金项目	国家自然科学基金面上项目、青年基金、地区基金、主任基金及专项项目
国家政策引导类科技计划项目	星火计划、农业科技成果转化资金支持项目、火炬计划、国家重点新产品计划、国际科技合作计划等
安徽省科技项目	创新型省份专项、省自然科学基金、省重大科技专项、省重点研发计划、省平台与人才专项、省创新环境与科技管理保障项目、省科技攻关计划项目、省优秀青年科技基金、省杰出青年基金、省学科建设专项、省协同创新研究项目、安徽省 115 创新团队项目
省人文社科研究项目	省哲学社会科学规划项目、省软科学研究计划项目、省社科联社会科学创新发展研究课题
教育部研究项目	教育部科学技术研究项目、教育部留学回国人员科研启动基金、教育部人文社会科学研究项目、全国教育科学规划课题、高校博士学科点专项科研基金（新教师基金课题）
省教育厅重点研究项目	省教育厅自然科学研究重点、重大项目、省教育厅优秀拔尖人才培养资助重点项目（高校学科拔尖人才学术资助重点项目、高校中青年国内外访学研修重点项目、高校优秀青年人才支持计划重点项目）、省教育厅人文社科研究重点项目、省高校青年教师科研资助计划重点项目、省高校优秀青年人才基金重点项目、省教育厅高校思想政治教育综合改革计划项目

省教育厅一般研究项目	省教育厅自然科学研究一般项目、省教育厅优秀拔尖人才培养资助一般项目（高校学科拔尖人才学术资助一般项目、高校中青年国内外访学研修一般项目、高校优秀青年人才支持计划一般项目）、省教育厅人文社科研究一般项目、省高校青年教师科研资助计划一般项目、省高校优秀青年人才基金一般项目
------------	--

安徽工业大学文件

安工大〔2017〕14号

关于印发《安徽工业大学教师及实验系列 专业技术职务聘任办法》的通知

各院（部），行政各部门、各直属单位：

《安徽工业大学教师及实验系列专业技术职务聘任办法》已经2017年2月24日校长办公会研究、2017年3月17日校党委常委会会议审定，并报上级主管部门审核备案。现将全文予以印发，请遵照执行。

- 附件：1. 安徽工业大学专任教师专业技术职务聘任条件
2. 安徽工业大学实验系列专业技术职务聘任条件
3. 安徽工业大学专职辅导员专业技术职务聘任条件



- 1 -

安徽工业大学教师及实验系列 专业技术职务聘任办法

第一章 总则

第一条 为深入推进我校职称聘任制度改革，促进学校事业发展，根据《教育部关于深化高校教师考核评价制度改革的指导意见》（教师〔2016〕7号）和《安徽省普通本科高等学校教师专业技术资格申报条件》（皖教人〔2016〕1号）等文件精神，结合我校教学人员职称“以聘代评”工作实际，特制定本办法。

第二章 指导思想

第二条 以师德为先、教学为要、科研为基、发展为本为基本要求，坚持德才兼备，以能力、业绩、贡献为依据，发挥职称聘任的导向作用，引导教学人员积极从事人才培养、科学研究、社会服务和文化传承与创新。

第三条 坚持公平、公正、公开的原则，按岗申报，严格考核，择优聘任。

第四条 坚持促进事业发展与凝聚优秀人才相结合的原则，使“以聘代评”工作更有利于人才资源合理配置，更有利于优秀人才脱颖而出。

第三章 岗位设置

第五条 根据已获批准的我校岗位设置数，以安徽省教育厅、安徽省人力资源和社会保障厅规定的结构比例为依据，设置教学人员岗位。

第六条 专任教师与辅导员专业技术职务为：助教、讲师、副教授、教授；实验系列专业技术职务为：实验员、助理实验师、实验师、高级实验师。

第七条 学校对专任教师副教授以上岗位实行分类管理，相应分为教学为主型（简称教学型）、教学科研并重型（简称教研型）、科研为主型（简称科研型）。教学为主型教师为长期从事公共课（含公共基础课）教学的教师，教学工作量饱满，且任现职以来年均承担的课堂教学任务不少于 200 学时，教学效果优良、教书育人成效突出。科研为主型教师主要是指在省级以上科研平台（工程研究院、重点实验室等）专职从事科学研究或长期从事应用技术研究成果转化推广等工作的教师，要求具有较强的科学研究能力，有承担重大科研项目的经历，或主持过二类以上成果推广项目，取得较为显著的经济效益和社会效益。教学科研并重型教师是学校教师队伍的主要群体，其首要职责是从事教学工作，同时承担科学研究工作。教学科研并重型教师应具有坚实的理论基础和丰富的教学科研经验，具有较强的教学科研能力，教学效果良好，已取得高水平的学术成果。

第八条 从学科、学位点建设的需要出发，兼顾各学科协调发展，在岗位设置上向省级以上重点学科、博士点学科、博士点立项建设学科及支撑学科倾斜，同时对基础学科、新兴交叉学科予以必要的扶持。

第四章 聘任范围及聘期

第九条 继续实施教师及实验系列专业技术职务“以聘代评”

制度。对受聘人员颁发聘书，确需对外证明其职称及等级时，以聘书或学校聘文为准，特殊情况下，以人事处出具的书面证明为准。聘期五年，期满人员按学校有关规定申报续聘。

第五章 聘任条件

第十条 以安徽省教育厅、安徽省人力资源和社会保障厅公布的《安徽省普通本科高等学校教师专业技术资格条件》（皖教人〔2016〕1号）和《安徽省高等学校实验技术人员专业技术资格条件》（皖教人〔2010〕1号文）为基础，结合我校实际，确定聘任条件。

第六章 聘任程序及要求

第十一条 岗位公布。经校职称聘任工作领导小组（以下简称“领导小组”）研究决定后，由聘任工作办公室（设在人事处，以下简称“聘任办”）公布。

第十二条 申报。根据拟聘岗位申报，并提供本人任现职以来教学、科研等方面的成果和学历资历的证明证书，同时提供电子版附件证明材料。申报人须书面承诺“本次申报提供的材料和信息，详实可靠，绝无虚假”，若违背承诺，按“师德不高”（“一票否决”）论处。

“双肩挑”人员申报，经聘任办审查后按学科性质转相应教学单位。

第十三条 考核评议。院（部）教授委员会对申报人进行资格审核，对申报人师德、能力、业绩、贡献进行考核评议并投票推荐，其中副高以上职称申报人须排序推荐。考核评议、推荐结果

须提交党政联席会议研究。评议过程中，申报人应述职，重点报告近 5 年来的业绩成果。

第十四条 教学质量评价。教学质量评价结果作为职称评审重要依据。申报教学型、教研型副高及以上岗位人员的教学质量评价整体工作由教学质量监控与评价中心负责实施，相关程序及要求等依据《关于修订〈教学人员职称聘任中教学质量评价办法〉的通知》（办〔2015〕49 号）等规定执行。中级及以下岗位人员的教学质量评价整体工作由所在院（部）负责实施。

第十五条 水平鉴定与评价。申报副高及以上岗位的申报人提供能反映其学术水平的论文（著作）及综述报告等成果，由学校统一送校外同行专家对其学术水平进行鉴定和评价，鉴定结果两年内有效。鉴定结果未达到标准的，当年不再进行后续程序。

第十六条 信息公示。各院（部）必须在本单位公示申报人提供的申报材料，并上报公示结果；聘任办在校园网准确全面地公示申报人提供的主要信息（不少于 5 个工作日）。

第十七条 资格审查。相关材料由人事处会同教务处、科研处联合审查；聘任办负责在材料审查的基础上审查申报人的资格；对属于“一票否决”或不符合聘任条件的，审查结果报领导小组决定。

第十八条 领导小组会议。聘任办负责向领导小组汇报审查情况、代表作鉴定结果等有关事项，经领导小组会议决定后，适时召开职称“以聘代评”专家委员会（简称专家委员会，下同）会议。

第十九条 专家委员会评议。到会委员应达委员总数三分之二

以上。按照先分组评议后大会评议方式依次进行。分组评议程序中，将专家委员会的专家分成理工科组、人文社科组、思政与公共课组等 3 组，分组对申报材料、院（部）考核评议推荐情况进行审议（评议）并投票推荐（对副高以上职称申报人排序推荐）。大会评议程序中，专家听取各组审议（评议）情况及投票推荐结果并审议，最后进行大会投票表决。

投票表决以无记名投票的表决表统计结果为准。中级职称采取直接投票方式进行表决，赞成票须超过总票数（含弃权票、废票）三分之二以上，投票结果方为通过；对同一人表达两种及以上意见的《表决表》视为“无效票”；对某一人不表达意见的，视为“弃权票”，但该表决表依然有效。副高以上职称采取排序推荐方式进行表决，序号相同、序号空缺的表决表视为“无效票”。

对校长办公会研究决定引进的有关高层次人才，岗位指标单列。由职能部门介绍有关情况，专家委员会会议采取直接投票方式进行表决。

第二十条 申报教授职务和破格申报高级职务的，申报人须向专家委员会述职（答辩）。述职人（答辩人）通过 PPT 文件重点阐述本人的师德表现、教学科研业绩、学术水平和实际贡献，时间不超过 5 分钟。

第二十一条 学校审定。专家委员会确定的拟聘人选，报领导小组会议审核决定。

第二十二条 结果公示。聘任办负责在校园网公示拟聘人选（不少于 5 个工作日）。

第二十三条 聘任。对公示无异议（或虽有异议经核实不成立）

的拟聘人，报领导小组批准。在学校与拟聘人签订聘任协议后，学校行文聘任，颁发聘书。因个人原因未在规定的时间内签订聘任协议的，学校不予聘任，该申报人须重新申报。

聘任协议主要包括：聘期（服务期）起止时间；聘期（服务期）内须完成的工作任务；聘期（服务期）未满而调离学校或辞职者，须向学校缴纳影响师资队伍建设赔偿费及违约金，其中中级职称 5 万元、副高职称 15 万元、正高职称 30 万元人民币。

第七章 聘任的工作组织及职责

第二十四条 领导小组下设聘任办，其职责主要包括：提出当年岗位设置方案建议；按领导小组决定，实施聘任工作；负责聘任的日常管理工作等。

第二十五条 专家委员会。根据学校学术委员会师资队伍建设专门委员会工作条例组建专家委员会。专家委员会主要职责包括：审查申报人提供的相关材料，评议申报人的教学科研业绩及学术水平，并对拟聘人选进行表决等。

第二十六条 院（部）教授委员会。院（部）教授委员会对申报人进行资格审核、考核评议并投票推荐。

工程研究院、实验人员按所属学科性质由相应院（部）教授委员会考核评议，投票时单独排序。

第八章 附则

第二十七条 已受聘其他专业技术职务的教学岗位人员转聘教师及实验教学岗位，除代表作送审不作要求外，其余程序均按晋升职务同样执行。

第二十八条 受聘人《聘任审批表》以“职务聘任”材料进入本人人事档案。

第二十九条 聘任工作中，按有关规定执行回避制度和监督制度。凡聘任机构组成成员与申报人有夫妻关系、直系血亲关系、三代以内旁系血亲或近姻亲关系的，均应回避。申报人可以对同行专家提出回避请求，但原则上不得请求回避国内最有影响的专家以及重要学术组织负责人，且请求回避的同行专家一般不得超过3名。

第三十条 本办法自2016年12月31日起施行。原《安徽工业大学教师、实验系列专业技术职务聘任办法（试行）》（安工大〔2010〕48号）过渡1年，2018年1月1日起废止。

第三十一条 本办法实施后，学校仍不再组织上报评审教师及实验系列专业技术职务任职资格。

第三十二条 未尽事宜由聘任办负责解释。

安徽工业大学专任教师专业技术职务聘任条件

第一章 基本条件

第一条 基本素质要求：

（一）具有良好的思想政治素质，贯彻党的教育方针，忠诚人民的教育事业，遵守国家的法律法规和学校的规章制度。

（二）具有良好的职业道德，遵守高校教师师德规范，严谨治学，爱岗敬业，教书育人，为人师表。

（三）具有良好的业务能力，身心健康，较好地履行现任职务岗位职责，任期内年度考核均为合格以上等次，晋升副高以上职务者，年度综合考核须有一次以上优秀。

（四）具有高等学校教师资格；熟练掌握一门外语；具有开展教学科研工作所需的计算机应用能力。

第二条 任现职期间，有下列情形之一的，在规定的任职年限基础上延迟申报。

（一）师德被“一票否决”或受到党纪政纪处分的，延迟 2 年申报。

（二）有谎报学历、资历、业绩等弄虚作假行为的，剽窃他人成果等学术不端行为的，延迟 3 年申报。

（三）年度考核基本合格及以下（或教学质量考核不合格）的，延迟 2 年申报。

（四）有教学事故的，延迟 1 年申报；有重大教学事故的，延迟 2 年申报。

（五）其它须延迟申报的。

第三条 继续教育要求：

结合从事的教学与科研工作需要，完成规定的继续教育任务。任期内有参加安徽高校师资培训中心组织的学习培训或其他进修培训和工程（社会）实践经历，以人事处或教师能力发展中心的记录为准。申报当年年龄未满 45 周岁的教师，申报教授职务原则上须有 6 个月以上海外（境外）研修经历。个人参加及学院组织参加的继续教育经历，须及时到人事处登记。

第二章 受聘讲师条件

第四条 获得博士学位后，经考核，能胜任和履行讲师职责，可直接受聘。

其他人员申报，应符合以下第五至第七条具体条件。

第五条 学历和资历符合下列条件之一：

（一）具有硕士学位，累计从事高校教育教学工作满 2 年，受聘助教职务满 1 年。

（二）具有第二学士学位，累计从事高校教育教学工作满 3 年，受聘助教职务满 2 年。

（三）具有学士学位，累计从事高校教育教学工作满 7 年，受聘助教职务满 6 年。

第六条 教学科研工作基本要求：

（一）熟练掌握高等教育理论的基础知识，较系统地掌握本学科的基础理论和专业理论知识，有 1 篇以上具有独立见解的教学总结。

（二）认真履行岗位职责，完成学校规定的教育教学任务，独立承担过 1 门以上课程的讲授工作。

（三）教学效果较好，历年教学质量考核合格。

（四）担任班主任、辅导员、实验实习管理或其他教育教学管理工作 1 年以上；或按学校安排到企业、农村、社区等生产服务一线实践、工作 3 个月以上；或到国（境）内外进修、访学 3 个月以上；或参与产学研合作研究 1 项以上。

第七条 教学科研成果符合下列条件第 1 项和第 2-10 项中的任一项。

1. 在三类以上期刊发表本学科教学、科学研究论文1篇以上。
2. 在三类以上期刊发表本学科教学、科学研究论文1篇以上；公共课（含体育、艺术）类教师在四类以上期刊发表本学科教学、科学研究论文1篇以上；或正式出版本学科2万字以上学术著作（含教材）1部。
3. 参加五类以上科研项目1项以上。项目须实施一年以上，并取得阶段性成果。
4. 获三类以上科研奖励。
5. 参加三类以上成果推广1项以上。

6. 获三类知识产权1项以上。
7. 参加三类以上教育教学研究项目1项以上。
8. 获三类以上教学成果奖；或获校级以上教师教学竞赛等教学奖励。
9. 取得四类以上教学效果1项以上。
10. 取得三类以上专业实践业绩1项以上。

第三章 受聘副教授条件

第八条 学历和资历符合下列条件之一：

- （一）具有博士学位，受聘讲师职务满 2 年。
- （二）具有硕士学位或第二学士学位，受聘讲师职务满 5 年。
- （三）具有学士学位或 1993 年以前取得本科学历，受聘讲师职务满 8 年。

第九条 教学科研工作基本要求（其中科研型教师（三）不做硬性要求）：

（一）对本学科具有系统而坚实的理论基础，有相对稳定的研究方向，在本学科领域一个方面有一定的造诣，能及时掌握本学科及相关学科国内外发展动态。

（二）认真履行岗位职责，完成学校和本单位规定的教育教学、科学研究和社会服务任务。教学型教师应系统讲授过 1 门以上公共课（含公共基础课），年均承担的课堂教学任务不少于 200 学时（以教学任务书为准）；教研型教师应系统讲授过 2 门以上课

程（1 门为专业基础课或主干课程），举办学术讲座 1 次以上（以校园网公布为准，下同）；科研型教师须完成学校和本单位规定的科研任务，举办学术讲座 1 次以上。同时，按照教学计划要求，指导过学生开展创新创业教育、科学技术活动、社会调查、毕业论文撰写、毕业设计等，是研究生或青年教师的导师组成员或指导教师。

（三）教学观点正确，教学态度认真，教学方法得当，运用现代教育技术，注意对学生创新能力的培养，把育人渗透到教学过程中，关心学生全面成长，教学效果良好，历年教学质量考核合格，获学校年度教学质量考核优秀 1 次以上，在三类以上期刊发表 1 篇以上教学研究论文。

（四）作为一个固定的教学、科研团队成员，为该团队做出一定的贡献，并参加学校的学科建设、专业建设、课程建设、教材建设、实验室建设、实习实训基地建设、队伍建设，对提高教学质量、科研水平有促进作用。

第十条 教学型教师教学科研业绩须符合下列条件1-2项中的一项和3-7项中的另一项。

1. 在二类以上期刊发表本学科教学、科学研究论文 1 篇以上。
2. 正式出版与本人研究方向一致，且本人撰写 6 万字以上的学术著作 1 部以上；或参加编写国家级规划教材、或主编（副主编）省级以上规划教材、或参加编写的教材获省级以上教材奖，本人撰写均在 6 万字以上。

3. 主持完成二类教育教学研究项目 1 项以上；或参加完成一类教育教学研究项目 1 项以上（前 2 名）；或主持完成四类以上科研项目 1 项以上。

4. 获一类教学成果奖；或获二类教学成果奖（特等奖前 8 名、一等奖前 5 名、二等奖前 3 名、三等奖第 1 名）。

5. 取得二类以上专业实践业绩 1 项以上或三类以上专业实践业绩 2 项以上。

6. 取得二类以上教学效果 1 项以上或三类以上教学效果 2 项以上。

7. 获省级模范教师、省级优秀教师、安徽省高校教坛新秀等荣誉；或获省级以上教学竞赛三等奖以上；或被学校授予“教学卓越奖”终身荣誉。

第十一条 教研型教师教学科研业绩须符合下列条件 1-2 项中的一项和 3-11 项中的另一项。

1. 在二类以上期刊发表本学科学术论文 2 篇以上（其中自然科学类教师须在一类以上期刊发表本学科学术论文 1 篇以上；体育、艺术类教师在二类以上期刊发表本学科学术论文 1 篇以上，且在三类以上期刊发表本学科学术论文 2 篇以上）。

2. 在二类以上期刊发表本学科学术论文 1 篇以上。并且正式出版与本人研究方向一致、本人撰写 6 万字以上的学术著作 1 部以上；或主编（副主编）省级以上规划教材、或参与编写国家级规划教材、或参与编写的教材获省级以上教材奖，本人撰写均 6 万字以上。

3. 主持完成四类科研项目 1 项以上（其中自然科学类教师须主持完成三类科研项目 1 项以上）。

4. 获一类科研奖励；或获二类科研奖励（一等奖奖励完成人、二等奖前 5 名、三等奖前 3 名）；或获三类二等以上科研奖励（第 1 名）。

5. 主持完成二类以上成果推广 1 项以上。

6. 获国家发明专利 1 项（第 1 名）；或制定国家行业标准 1 项（前 3 名）；或制定地方行业标准 1 项（第 1 名）。

7. 参加完成一类教育教学研究项目 1 项以上（前 3 名）；或主持完成二类教育教学研究项目 1 项以上。

8. 获一类教学成果奖；或获二类教学成果奖（特等奖前 8 名、一等奖前 5 名、二等奖前 3 名、三等奖第 1 名）。

9. 取得二类以上专业实践业绩 1 项以上或三类以上专业实践业绩 2 项以上。

10. 取得二类以上教学效果 1 项以上或三类以上教学效果 2 项以上。

11. 获省级模范教师、省级优秀教师、安徽省高校教坛新秀等荣誉；或获省级以上教学竞赛三等奖以上；或被学校授予“教学卓越奖”终身荣誉。

第十二条 科研型教师科研业绩须符合下列条件第 1 项和第 2-5 项中的任一项。

1. 到校研究经费近五年年均 30 万元以上（人文社科类 15 万

元以上)或主持成果推广上缴学校年均10万元以上,或主持完成二类科研项目1项以上。

2. 在二类以上期刊发表本学科学术论文4篇以上(其中自然科学类教师须在一类期刊发表本学科学术论文2篇以上)。

3. 在二类以上期刊发表本学科学术论文2篇以上(其中自然科学类教师须在一类期刊发表本学科学术论文1篇以上),且正式出版与本人研究方向一致、本人撰写10万字以上学术著作1部以上。

4. 获一类科研奖励;或获二类科研奖励(一等奖奖励完成人、二等奖前5名、三等奖前3名);或获三类二等级以上科研奖励(第1名)。

5. 获国家发明专利2项(第1名)且1项已转化;或制定国家行业标准1项(前2名)。

第十三条 破格受聘副教授条件:

符合第一章基本条件、完成学校规定的教学科研任务,并符合下列条件之一的,可不受学历、资历、职称等条件限制,直接破格申报副教授职务:

1. 在影响因子一区的期刊上发表论文3篇以上;或发表安徽工业大学人文社会科学研究导向性奖励学术刊物目录中B类以上论文3篇以上,其中A类论文1篇以上。

2. 主持二类科研项目2项以上(不含国家自然科学基金主任基金项目,其中1项须完成)。

3. 获一类科研奖励（前 5 名）；或获二类科研奖励一等奖（前 3 名）。
4. 获一类教学成果奖（前 3 名）；或获二类教学成果奖（特等奖前 3 名、一等奖第 1 名）。
5. 获全国高校青年教师教学竞赛一等奖。
6. 入选省级以上人才项目。
7. 其他经校学术委员会认定的突出成果。

第四章 受聘教授条件

第十四条 学历和资历符合下列条件之一（其中 45 周岁以下人员须具有博士学位）：

- （一）具有硕士及以上学位，受聘副教授职务满 5 年。
- （二）具有第二学士学位，受聘副教授职务满 6 年。
- （三）具有学士学位或 1993 年以前取得本科学历，受聘副教授职务满 8 年。
- （四）为鼓励具有博士学位的人员从事实验教学工作，任高级实验师职务满 5 年后可直接申报教授职务（可选教学型申报）。

第十五条 教学科研工作基本要求（其中教学型教师（五）不做硬性要求；科研型教师（三）不做硬性要求）：

- （一）对本学科具有广博、坚实的理论基础和专业知识，在本学科领域一个方面有较高深的造诣，及时掌握本学科及相关学科国内外发展动态，对学科领域的发展作出较大贡献。

（二）认真履行岗位职责，完成学校和本单位规定的教育教学任务，教学型教师应系统讲授过1门以上公共课(含公共基础课)，年均承担的课堂教学任务不少于200学时（以教学任务书为准）；教研型教师应系统讲授过2门以上课程(1门为专业基础课或主干课程)，举办高水平的学术讲座2次以上；科研型教师须完成学校和本单位规定的科研任务，举办高水平的学术讲座2次以上；具有博士学位的实验教学人员应独立开设一门以上实验课程或独立担任两门以上实验课程的教学指导工作，实际承担的实验教学任务不少于400标准学时。

（三）教学效果好，历年教学质量考核合格，获学校年度教学质量考核优秀1次以上。能站在本学科、本领域的前沿，积极进行本学科、本领域教学改革，在三类以上期刊发表1篇以上教学研究论文。

（四）作为一个固定的教学、科研团队成员，为该团队做出一定的贡献，并参加学校的学科建设、专业建设、课程建设、教材建设、实验室建设、实习实训基地建设、队伍建设、青年教师培养、教学研究和教学改革，对提高教学质量、科研水平有促进作用。

（五）博士学位授权点或硕士学位授权点学科的教研型教师、科研型教师，须独立指导过硕士研究生或协助指导过博士研究生。

第十六条 教学型教师教学科研业绩须符合下列条件1-2项中的一项和3-8项中的另一项。

1. 在二类以上期刊上发表教学研究论文或本学科学术论文3篇以上，其中在一类期刊上发表1篇以上；或在二类以上期刊上发表教学研究论文或本学科学术论文4篇以上。

2. 在二类以上期刊上发表教学研究论文或本学科学术论文2篇以上。并且正式出版与本人研究方向一致，本人撰写10万字以上学术著作1部以上；或主编（副主编）国家级规划教材、或主编省级规划教材、或主编（副主编）的教材获省级以上教材奖，本人撰写均在10万字以上。

3. 主持完成一类教育教学研究项目 1 项以上；或主持完成二类教育教学研究项目 2 项以上；或主持完成三类以上科研项目 1 项以上。

4. 获一类教学成果奖（前 8 名）；或获二类教学成果奖（特等奖前 5 名、一等奖前 3 名、二等奖第 1 名）。

5. 取得一类专业实践业绩 1 项以上；或二类以上专业实践业绩 2 项以上。

6. 取得一类以上教学效果 1 项以上；或二类以上教学效果 2 项以上。

7. 获得省级以上教学竞赛二等奖以上。

8. 被学校授予“教学卓越奖”终身荣誉。

第十七条 教研型教师教学科研业绩条件为主持完成三类以上科研项目1项以上，同时须符合下列条件1-5项中的一项和6-15项中的另一项。

1. 在一类期刊上发表本学科学术论文3篇以上；或在二类以上期刊发表本学科学术论文5篇以上，其中在一类期刊上发表1篇以上。

2. 在一类期刊上发表本学科学术论文2篇以上；或在二类以上期刊发表本学科学术论文3篇以上，其中在一类期刊上发表1篇以上。并且正式出版与本人研究方向一致，本人撰写10万字以上的学术著作1部以上；或主编（副主编）国家级规划教材、或主编省级规划教材、或主编（副主编）的教材获省级以上教材奖，本人撰写均10万字以上。

3. （本条仅限人文社科类教师使用）在二类以上期刊发表本学科学术论文8篇以上。

4. （本条仅限人文社科类教师使用）在二类以上期刊发表本学科学术论文6篇以上。并且正式出版与本人研究方向一致，本人撰写10万字以上的学术著作1部以上；或主编（副主编）国家级规划教材、或主编省级规划教材、或主编（副主编）的教材获省级以上教材奖，本人撰写均10万字以上。

5. （本条仅限体育、艺术类教师使用）在二类以上期刊发表本学科学术论文4篇以上，其中在一类期刊上发表1篇以上；或在二类以上期刊发表本学科学术论文5篇以上；或在二类以上期刊发表本学科学术论文3篇以上，并且正式出版与本人研究方向一致、本人撰写10万字以上的学术著作1部以上或主编（副主编）国家级规划教材或主编省级规划教材或主编（副主编）的教材获省级以

上教材奖（本人撰写10万字以上）。

6. 主持三类以上科研项目 1 项以上（其中自然科学类教师须主持二类科研项目 1 项），且项目实施一年以上，并取得阶段性成果。

7. 获一类科研奖励（前8名）；或获二类科研奖励（一等奖前5名、二等奖前3名）。

8. 主持完成一类成果推广 1 项以上。

9. 获国家发明专利 2 项（第 1 名）且 1 项已转化；或制定国家行业标准 1 项（前 2 名）。

10. 主持完成一类教育教学研究项目1项以上。

11. 获一类教学成果奖（前8名）；或获二类教学成果奖（特等奖前5名、一等奖前3名、二等奖第1名）。

12. 取得一类专业实践业绩1项以上。

13. 取得一类以上教学效果1项以上。

14. 获省级以上教学竞赛二等奖以上。

15. 被学校授予“教学卓越奖”终身荣誉。

第十八条 科研型教师科研业绩须符合下列（一）-（三）条件之一。

（一）自然科学类教师，主持完成二类科研项目 1 项以上，且在一类以上期刊发表本学科学术论文 5 篇以上。人文社科类教师，主持二类科研项目 1 项以上，且在二类以上刊物发表本学科学术论文 7 篇以上，其中安徽工业大学人文社会科学研究导向性

奖励学术刊物目录中 A 类论文 1 篇以上；或在二类以上刊物发表本学科学术论文 8 篇以上，其中安徽工业大学人文社会科学研究导向性奖励学术刊物目录中 B 类以上论文 2 篇以上。

（二）自然科学类教师，近 5 年主持科研项目研究经费年均到账 40 万元以上或主持成果推广年均上缴学校经费 20 万元以上。人文社科类教师，近 5 年主持科研项目研究经费年均到账 20 万元以上或主持成果推广年均上缴学校经费 15 万元以上。同时，均须符合下列条件之一：

1. 自然科学类教师，在一类期刊上发表本学科论文 3 篇以上。人文社科类教师，在二类以上刊物发表本学科论文 6 篇以上。

2. 获一类科研奖励（前 8 名）；或获二类科研奖励（一等奖前 5 名、二等奖前 3 名）。

3. 获国家发明专利 2 项（第 1 名）且 1 项已转化；或制订国家标准 1 项（前 2 名）。

（三）自然科学类教师，近 5 年主持科研项目研究经费年均到账 50 万元以上或主持成果推广年均上缴学校经费 30 万元以上；人文社科类教师，近 5 年主持科研项目研究经费年均到账 30 万元以上或主持成果推广年均上缴学校经费 20 万元以上。同时，均须符合下列条件之一：

1. 自然科学类教师，在一类期刊上发表本学科论文 1 篇以上。人文社科类教师，在二类以上刊物发表本学科论文 2 篇以上。

2. 获一类科研奖励；或获二类科研奖励（一等奖前 8 名、二

等奖前 5 名)。

3. 获国家发明专利 1 项(第 1 名);或制订国家标准 1 项(前 5 名)。

第十九条 破格受聘教授条件:

符合正常申报基本条件、完成学校规定的教学科研任务,符合下列条件之一的,可不受学历、资历、职称等条件限制,直接破格申报教授职务。

1. 在影响因子一区的期刊上发表论文 6 篇以上;或发表安徽工业大学人文社会科学研究导向性奖励学术刊物目录中 B 类以上论文 6 篇以上,其中 A 类论文 2 篇以上。

2. 主持完成一类科研项目 1 项以上;或主持二类科研项目 2 项以上(不含国家自然科学基金主任基金项目,其中 1 项须完成),且在一类期刊上发表本学科学术论文 3 篇以上。

3. 获一类科研奖励(前 3 名);或获二类科研奖励二等以上奖励(第 1 名)。

4. 获一类教学成果奖(特等奖前 5 名、一等奖前 3 名、二等奖第 1 名)。

5. 入选国家级人才项目。

6. 其他经校学术委员会认定的突出成果。

第五章 附则

第二十条 对几类人员的特殊规定:

（一）经认定从国（境）外引进的高层次人才，在高校教学、科研岗位工作满1年以上，根据其资历和实际水平，3年内可直接受聘相应职务。3年后按正常程序、条件申报。

（二）由国家机关调入高等学校从事专业技术工作的人员，在调入高校工作3年内，可以根据本人的学历、资历条件和业绩成果比照同类人员申报相应专业技术职务。在国家机关工作的时间和现从事专业技术工作时间可以合并计算。3年后按正常程序、条件申报。

（三）从非高校教师岗位转至高校教师岗位的人员，按转岗规定，须先转评为同级高校教师系列专业技术职务，且转岗前后须任满一个任职年限（其中从事高校教学工作满3年），方可申报高校教师系列高一级专业技术职务。由非高校教师系列专业技术职务转评为同级高校教师系列专业技术职务，须从事高校教学工作满1年以上。业绩成果以从事高校教师岗位后的业绩、成果为主，原从事的非高校教师岗位的专业技术工作所发表的论文、研究成果可适当参考。

（四）从博士后流动站、科研工作站直接引进的出站博士后人员，经学校考核能够胜任高校教学科研工作，并符合业绩成果要求的，可以直接申报副教授。

（五）担任“双肩挑”和兼职中层干部的教师，以及经学校同意参加培训进修或在职攻读学位的教师，教学科研工作量要求按学校有关文件减免。

（六）专职从事思想政治教育和党务工作并已受聘教学系列专业技术职务的人员，按有关规定申报高一级专业技术职务。

（七）申报当年达到退休年龄的人员，可以申报高一级专业技术职务，但不予聘任，不兑现相关待遇。

第二十一条 本办法有关词语或概念的解释。

（一）本条件所有的成果均为任现职以来所取得的成果。

（二）本条件规定的学历（学位），是指国民教育序列中与申报学科专业相同或相近专业学历（学位）。持有专业与申报专业不同的，必须参加过同专业1年以上进修并取得结业证书。境外学历须提供教育部认证。

（三）本条件所要求的论文必须是独立或第一作者或外文期刊通讯作者完成的学术论文，并公开发表在具有“CN”或“ISSN”刊号的学术刊物上；专著或教材必须是有“ISBN”书号的正式出版物；专利必须是经授权的技术研发成果。在刊物的“增刊、特刊、集刊、专刊、专辑”上发表的论文以及论文集上收录的论文均不计入规定的数量。

外文期刊中理工类影响因子分区暂以论文发表当年中国科学院国家科学图书馆制定的分区为参考；外文期刊中人文社科类影响因子分区暂以国家一级科技查新咨询单位及教育部科技查新工作站出具索证明为参考，且二区以上视同一区、三区视同二区。

安徽工业大学人文社会科学研究导向性奖励学术刊物目录B类以上论文视同一类论文。

2009 年 3 月 18 日（教人〔2009〕1 号印发之日）前，公开发表的论文在本申报条件中视为三类论文，在省教育厅《期刊目录》列出的国家级重点刊物和国家级刊物上发表的论文，在本申报条件中可分别视为一类论文和二类论文。

（四）论文收录。SCI、EI 论文收录，是指发表的论文被收录到 SCI (SCI-E) 和 EI 中，以检索证明为准。其中，EI 论文收录原则上仅限期刊论文（即检索系统判断为 Document type: Journal article 〈JA〉）。

（五）论文检索数据库。同一篇文章被不同的系统检索，只提供一个检索结果；同一篇文章被同一检索系统不同版本检索，在申报时以论文当年该检索系统检索到的期刊源所在类别为准。

（六）所有获奖均以颁奖文件或完成人的获奖证书为准。同一项目多次获奖的，取其中最高奖项。

（七）智库成果认定按《安徽工业大学智库建设与运行管理办法（试行）》（办〔2016〕38号）执行。

（八）本条件规定的以上，均含本级。如本科以上含本科，5 年以上含 5 年，1 项以上含 1 项，三等奖以上含三等奖。

（九）本条件中同一成果不可同时作为满足两个条款的依据（项目研究的阶段性成果除外），且提供的业绩成果均应与所申报的学科专业方向相一致。

（十）科学研究项目的阶段性成果是指与项目研究相关，已经发表或出版的论文、著作，自主研发的新技术、新产品、专利、

软件，带有技术参数的图纸，或被企事业单位采纳并应用的研究报告等。教学研究项目的阶段性成果是指与项目研究相关，已经发表或出版的论文、教材、著作，经学校组织认定的多媒体课件、课程视频网站、教学仪器、设备、专利、软件等或人才培养方案、教学内容更新、教学方法和手段改革、人才培养模式等。

（十一）科研项目的排名含主持人。横向科研项目只计算科研项目负责人成果，所有参与者均以签订合同书时明确的信息为准。

（十二）国家级人才项目入选者，指国家杰出、优秀青年科学基金获得者；国家级教学名师；教育部“长江学者奖励计划”、中科院“百人计划”、中组部“万人计划”、国家“百千万”人才工程项目等入选者；国家有突出贡献的中青年专家；中国青年科技奖获得者；享受国务院特殊津贴人员；其他与上述条件相当，为国家经济和社会发展做出重大贡献者。省级以上人才项目入选者，指安徽省杰出青年科学基金获得者；省级教学名师；安徽省“百人计划”、“皖江学者奖励计划”等入选者；享受省政府特殊津贴人员；安徽省学术和技术带头人；教育部新世纪优秀人才支持计划人选；其他与上述条件相当，为安徽省经济和社会发展做出重大贡献者。

（十三）综述报告，指概述本学科(二级或三级学科)近 5 年的研究动态和重要进展以及本人在教学、科研上如何吸收利用的综合材料。

（十四）申报副教授、高级实验师人员应提交 2 篇（部）代表作，申报教授人员应提交 3 篇（部）代表作，由学校组织校外 3 名同行专家鉴定，鉴定结果未达到要求的不得提交专家委员会。

以著作（教材）作为申报条件的，其著作（教材）必须作为代表作送审；代表作为外文的，须附中文摘要或相应的文字说明。

代表作鉴定结果确定为已达到（简称 A）、基本达到（简称 B）和未达到（简称 C）等三个等次。申报教授职务，代表作鉴定总结结果须为 AAB 及以上；申报副高级职务，代表作鉴定总结结果须为 ABB 及以上。上述结果出现 C 的，视为总结结果不合格。

第二十二条 若申报人员在论文论著、教学科研方面不符合某一条件要求，但综合条件特别突出，且属于学校学科专业建设急需人才，经所在考核评议组专题报告推荐，领导小组批准也可申报。

第二十三条 本条件由聘任办负责解释。

附件 2

安徽工业大学实验系列专业技术职务聘任条件

第一章 基本条件

第一条 具有良好的思想政治素质和职业道德，忠诚人民的教育事业；身体健康，现在岗从事实验教学工作并开展相应的科研工作，任期内学年度综合考核均为合格以上；具有高等学校教师资格。

第二条 任现职期间，有下列情形之一的，在规定的任职年限基础上延迟申报。

（一）师德被一票否决或受到党纪政纪处分的，延迟 2 年申报。

（二）有谎报学历、资历、业绩等弄虚作假行为的，剽窃他人成果等学术不端行为的，延迟 3 年申报。

（三）年度考核基本合格及以下（或教学质量考核不合格）的，延迟 2 年申报。

（四）有教学事故的，延迟 1 年申报；有重大教学事故的，延迟 2 年申报。

（五）其它须延迟申报的。

第三条 中级及以上职务的外语水平和计算机应用能力要求。熟练掌握一门外语；具有开展教学科研工作所需的计算机应用能力。

第四条 继续教育要求。结合从事的教学与科研工作需要，完成规定的继续教育任务。

第二章 受聘实验师条件

第五条 获得博士学位后，经考察，能胜任和履行实验师职责，可直接受聘。

第六条 学历和资历符合下列条件之一：

（一）具有硕士学位，累计从事高校实验教学工作满 2 年，受聘助级职务满 1 年。

（二）硕士研究生毕业或具有第二学士学位，累计从事高校实验教学工作满 3 年，受聘助级职务满 2 年。

（三）本科毕业，累计从事高校实验教学工作满 7 年，受聘助级职务满 6 年。

第七条 实验教学工作符合下列条件：

（一）掌握本专业的业务知识和技术，能独立制定实验方案，设计实验方法，选定仪器设备，实验技能娴熟，实践经验丰富。

（二）承担一门以上实验课程的教学指导工作（或独立承担一台大型仪器设备的维护、操作、测试及相应的实验教学工作）。

（三）能独立完成一定数量的较复杂的实验任务，并写出较高水平的实验报告，对改进实验技术取得过较好的成绩，为教学科研工作提供高水平的服务。

第八条 实验教学科研业绩须符合下列条件第 1 项和 2-8 项中的任一项。

1. 在三类以上学术期刊上发表本学科学术论文、或实验报告、或实验教学研究论文 1 篇以上。

2. 在三类以上学术期刊发表本学科学术论文或实验报告或实验教学研究论文 1 篇以上；或正式出版本专业学术著作（含实

验教材) 1 部, 其中本人撰写 2 万字以上。

3. 参加五类以上科研项目 1 项, 且项目实施一年以上, 并取得阶段性成果。

4. 获三类以上科研奖励。

5. 获国家发明专利 1 项以上(前 2 名); 或实用新型专利、软件著作权、外观设计专利 1 项以上, 均为第 1 名。

6. 获三类以上教学成果奖 1 项。

7. 取得四类以上教学效果 1 项以上。

8. 在大型仪器设备的维护(维修)方面取得突出成绩, 为学校节约资金 5 万元以上(须附实例和我校财务处的证明)。

第三章 受聘高级实验师条件

第九条 学历及资历符合下列条件之一:

(一) 博士研究生毕业, 受聘实验师职务满 2 年。

(二) 硕士研究生毕业或具有第二学士学位, 受聘实验师职务满 5 年。

(三) 本科毕业, 受聘实验师职务满 6 年。

(四) 与所从事工作相同(近)专业专科毕业后满 20 年且任实验师职务满 6 年。

第十条 实验教学工作符合下列条件:

(一) 具有扎实的专业知识和丰富的实验经验, 熟悉国内外实验技术的现状和发展趋势, 具有组织和指导实验技术工作及解决关键性技术问题的能力(或设计新的实验项目, 或对原有实验项目进行了更为合理的技术改进), 实验工作取得一定成绩, 能撰

写较高水平的实验教学《综述报告》。

（二）实验技能娴熟，能独立开设一门以上实验课程或独立担任两门以上实验课程的教学指导工作。

（三）任现职以来，实验工作量饱满，实际承担的实验（实习）教学的计划总时数不少于所在实验室人员的平均数。

第十一条 实验教学科研业绩须符合下列条件第 1 项和 2-11 项中的任一项。

1. 在二类以上学术期刊发表本学科学术论文、或实验教学研究论文、或实验报告 2 篇以上。

2. 在一类学术期刊公开发表本学科学术论文、或实验教学研究论文、或实验报告 1 篇以上。

3. 公开出版本学科学术著作或参加编写省级以上规划教材 1 部以上，本人撰写均在 4 万字以上，且在二类以上学术期刊上发表本学科学术论文、或实验教学研究论文、或实验报告 1 篇以上。

4. 主持完成四类以上科研项目 1 项以上。

5. 作为研究项目主要实验技术完成人，获二类以上科研奖励 1 项以上或获三类以上科研奖励 2 项以上或获二类教学成果奖 1 项以上，均须附获奖证书和项目主持人的评价意见。

6. 参与完成二类教育教学研究项目 1 项（前 3 名）。

7. 主持完成二类以上成果推广 1 项以上。

8. 取得三类以上教学效果 1 项以上。

9. 获国家发明专利 1 项以上（第 1 名）；或实用新型专利、或软件著作权、或外观设计专利 2 项以上，均为第 1 名。

10. 主持承担过重要实验装置的研制，在实验技术装置的研制、技术改造、大型实验仪器、设备改造等方面有重大贡献，取得显著的社会经济效益，为学校节约资金 10 万元以上（须附对比分析材料和实验设备管理部门和财务部门证明材料），在技术上达到省内先进水平，并具有有关专业会议和同行专家鉴定认可的技术文件以及论文或实物资料（含公开发行的声像资料）。

11. 被学校授予“教学卓越奖”终身荣誉。

第四章 破格受聘高级实验师条件

第十二条 具备规定学历、受聘实验师职务满 3 年以上，可破格申报高级实验师职务；或不具备规定学历，但确有真才实学、成绩显著、贡献突出的实验技术人员，受聘实验师职务满 8 年以上，可破格申报高级实验师职务。

破格申报高级实验师职务，除具备正常申报教学科研要求外，还须具备下列条件中的任两项。

（一）在二类以上学术期刊公开发表学术论文、实验教学研究论文、实验报告 3 篇以上，其中 1 篇在一类学术期刊上发表。

（二）作为研究项目实验技术第一完成人，获一类科研奖励；或获二类科研奖励（一等奖前 8 名、二等奖前 5 名、三等奖前 2 名）。均须附获奖证书和项目主持人的评价意见。

（三）获得二类以上教学成果一等奖；或主持完成二类教育教学研究项目 1 项以上；或参与完成一类教育教学研究项目 1 项以上（前 3 名）；或取得二类以上教学效果 1 项以上；或主持完成三类科研项目 1 项以上；或获国家发明专利 1 项以上。

（四）作为主要实验技术负责人，创建了具有省内先进水平的实验室，并投入使用（须附有省级政府主管部门检查验收的技术认定文件）。

（五）主持承担过重要实验装置的研制，在实验技术装置的研制、技术改造、大型实验仪器、设备改造等方面有重大贡献，取得显著的社会经济效益，为学校节约资金 100 万元以上（须附对比分析材料和实验设备管理部门和财务部门证明材料），在技术上达到省内先进水平，并具有有关专业会议和同行专家鉴定认可的技术文件以及论文或实物资料（含公开发行的声像资料）。

（六）被学校授予“教学卓越奖”终身荣誉。

（七）其他经校学术委员会认定的突出成果。

第五章 附则

第十三条 未尽事宜，参照《安徽工业大学专任教师专业技术职务聘任条件》的相关条款执行。

安徽工业大学专职辅导员 专业技术职务聘任条件

第一章 基本条件

第一条 本聘任条件仅适用于我校专职辅导员。

第二条 思想政治素质和职业道德要求：

具有良好的思想政治素质和职业道德，敬业爱岗，教书育人，为人师表，具有高等学校教师资格，任现职期间年度考核均在合格以上。任现职期间，有下列情形之一的，在规定的任职年限基础上延迟申报。

（一）师德被一票否决或受到党纪政纪处分的，延迟 2 年申报。

（二）有谎报学历、资历、业绩等弄虚作假行为的，剽窃他人成果等学术不端行为的，延迟 3 年申报。

（三）年度考核基本合格及以下（或教学质量考核不合格）的，延迟 2 年申报。

（四）有教学事故的，延迟 1 年申报；有重大教学事故的，延迟 2 年申报。

（五）其它须延迟申报的。

第三条 具有高等学校教师资格；熟练掌握一门外语；具有开展教学科研工作所需的计算机应用能力。

第四条 根据所从事学生思想政治教育工作需要，完成规定的继续教育任务。

第二章 受聘讲师条件

第五条 学历和资历符合下列条件之一：

（一）具有硕士学位，累计从事专职辅导员岗位工作满 2 年，受聘助教职务满 1 年。

（二）具有第二学士学位，累计从事专职辅导员岗位工作满 3 年，受聘助教职务满 2 年。

（三）具有学士学位，累计从事专职辅导员岗位工作满 7 年，受聘助教职务满 6 年。

第六条 专业知识和工作能力要求：

（一）具有一定思想政治教育专业知识，了解学生的思想发展规律，熟悉学生思想政治教育工作。

（二）具有一定管理工作经验，能针对学生思想政治教育工作的特点，深入细致地开展工作。

第七条 工作业绩要求：

（一）能独立开展学生思想政治教育和日常教育管理工作，认真履行岗位职责。近两年内没有出现过较大工作失误。经学生或同行民主测评，优良率在 70%以上。

（二）在学生管理工作中取得一定成绩，所带班集体积极向上。

（三）平均带班学生数不少于 180 人，承担过素质教育课、就业指导课、形势政策教育课、职业发展课、心理咨询课等课程的教学工作。

第八条 科研业绩要求：

任现职以来，在三类以上刊物发表过对本职工作有指导作用的研究论文 2 篇以上；或在三类以上刊物发表过对本职工作有指导作用的研究论文 1 篇以上并符合下列条件之一。

1. 正式出版本学科 2 万字以上学术著作（含教材）1 部。
2. 参加五类科研项目 1 项以上，且项目实施一年以上，并取得阶段性成果。
3. 参加三类以上教育教学研究项目 1 项以上，且项目实施一年以上，并取得阶段性成果。
4. 获三类以上教学成果奖 1 项以上。
5. 取得四类以上教学效果 1 项以上。
6. 个人或所带学生团体获得校级优秀辅导员、先进班集体、优秀党（团）支部荣誉称号 1 次以上。
7. 取得职业指导师、心理咨询师资格认证 1 项以上。

第三章 受聘副教授条件

第九条 学历和资历符合下列条件之一：

（一）具有博士学位，受聘讲师职务满 2 年，累计从事专职辅导员岗位工作满 2 年。

(二)具有硕士学位或第二学士学位,受聘讲师职务满5年,累计从事专职辅导员岗位工作满4年。

(三)具有学士学位或1993年以前取得本科学历,受聘讲师职务满8年,累计从事专职辅导员岗位工作满5年。

第十条 专业理论知识和工作能力要求:

(一)具有丰富的思想政治教育专业知识。熟悉学生思想政治教育工作的要求,掌握学生的思想政治教育和管理工作规律。

(二)具有较强的组织协调能力、综合管理能力和较丰富的学生管理工作经验。能结合学生思想特点,创新工作思路和工作方法,能独立处理有关突发事件,管理工作取得显著成效。

第十一条 教学工作要求:

任现职以来,系统担任过1门以上学生思想教育工作领域方面的课程讲授工作,年均教学工作量不少于48学时(其中课堂教学工作量不少于24学时),教学效果优良,年均带班学生数不少于180人。

第十二条 工作业绩要求:

(一)认真履行岗位职责,工作思路清晰,富有成效。针对学生关心的热点、难点问题,及时进行教育和引导,促进学生全面健康发展,积极指导毕业生就业创业。

(二)结合本岗位工作,独立起草过学生管理工作文件、改革方案或撰写高水平调研报告1项以上,经实践,取得良好效果。

(三)获学校年度教学质量考核优秀或年度考核优秀或辅导

员工作考核优秀 1 次以上,并获得省级以上优秀辅导员荣誉称号 1 次以上或校级优秀辅导员荣誉称号 2 次以上或所带学生团体获得省级以上先进班集体、优秀党（团）支部荣誉称号 1 次以上或校级先进班集体、优秀党（团）支部荣誉称号 2 次以上。

第十三条 教学科研业绩须符合下列条件 1-2 项中的一项和 3-7 项中的另一项。

1. 在二类以上期刊发表与学生思想政治教育工作领域相关的学术论文 1 篇以上。

2. 正式出版本专业学术著作 1 部以上,或参加编写国家级规划教材 1 部以上、或参加编写的教材获省级以上教材奖、或主编（副主编）省级规划教材 1 部以上,本人撰写均在 6 万字以上。

3. 主持完成四类以上科研项目 1 项以上。

4. 参加完成一类教育教学研究项目 1 项以上（前 3 名）；或主持完成二类以上教育教学研究项目 1 项以上。

5. 获得省级模范教师、省级优秀教师、安徽省高校教坛新秀等荣誉；或获得省级以上教学竞赛三等奖以上或省级高校辅导员职业能力比赛三等奖以上或省级高校教师就业创业指导课程教学大赛二等奖以上。

6. 获一类教学成果奖；或获二类教学成果奖特等奖；或获二类教学成果奖一等奖（前 5 名）、二等奖（前 3 名）、三等奖（前 2 名）。

7. 取得三类以上教学效果 1 项以上。

第十四条 破格申报副教授条件：

获得本科以上学历，受聘讲师职务满 3 年以上，累计从事专职辅导员岗位工作满 5 年以上者，破格申报副教授职务，除符合正常申报基本条件、工作业绩、教学科研业绩外，须主持完成三类以上科研项目，且符合下列条件之一：

1. 在一类期刊上发表本学科论文 2 篇以上。
2. 主持二类以上科研项目 1 项以上，且项目实施一年以上，并取得阶段性成果。
3. 获一类教学成果奖（前 5 名）；或获二类教学成果奖（特等奖前 5 名、一等奖前 3 名、二等奖第 1 名）。
4. 取得一类教学效果 1 项以上。
5. 其他经校学术委员会认定的突出成果。

第四章 受聘教授条件

第十五条 学历和资历符合下列条件第（一）条和（二）-（四）条其中之一。

- （一）任现职以来，从事专职辅导员岗位工作 5 年以上。
- （二）具有硕士及以上学位，受聘副教授职务满 5 年。
- （三）具有第二学士学位，受聘副教授职务满 6 年。
- （四）具有学士学位，受聘副教授职务满 10 年。

第十六条 专业理论知识和工作能力要求：

（一）具有精深的思想政治教育学科理论基础和较高的政策水平，熟谙学生的思想发展规律。全面领会对学生思想政治教育工作的要求，对学生的思想政治教育和管理工作有较深入的研究；

（二）具有科学的决策能力、综合管理能力、驾驭全局的能力和丰富的学生管理工作经验。开拓进取，结合大学生思想的时代特点，创造性地开展学生思想政治教育和管理工作，具有指导中级学生思想政治教育教师开展工作的能力，在本校学生思想政治教育工作中作出突出贡献。

第十七条 教学工作要求：

（一）任现职以来，系统担任过 2 门以上学生思想工作领域方面的课程讲授工作，年均教学工作量不少于 64 学时（其中课堂教学工作量不少于 32 学时），教学效果优良，年均带班学生数不少于 180 人。

（二）指导、培训过辅导员，为学校学生思想政治教育教师队伍的建设作出突出贡献，是学校公认的学生思想政治教育领域带头人。

第十八条 工作业绩要求：

（一）学生管理工作思路系统、全面，工作实绩显著。认真履行岗位职责，工作认真细致，关心学生，积极指导毕业生就业创业。

（二）针对学生思想政治教育和学生管理工作中存在的一些重要问题进行深入、系统的调研，起草过重要的学生管理文件、

改革方案或撰写高水平的调研报告 2 项以上，经实践，取得显著实效。

（三）工作中有新举措、新办法，实绩突出，工作经验在省级以上教育等主管部门工作会议上发言交流，或被省级以上教育等主管部门简报宣传，或收入省级以上教育等主管部门交流文集。

（四）获学校年度教学质量考核优秀或年度考核优秀或辅导员工作考核优秀 1 次以上，并获得省级以上优秀辅导员 1 次以上或校级优秀辅导员 2 次以上或所带学生团体获得省级以上先进班集体、优秀党（团）支部荣誉称号 1 次以上或校级先进班集体、优秀党（团）支部荣誉称号 2 次以上。

第十九条 教学科研业绩条件为主持完成四类以上科研项目 1 项以上，同时须符合下列条件 1-2 项中的一项和 3-8 项中的另一项。

1. 在二类以上期刊上发表与学生思想政治教育工作领域相关的学术论文 3 篇以上，其中在一类期刊上发表 1 篇以上；或在二类以上期刊上发表与学生思想政治教育工作领域相关的学术论文 5 篇以上。

2. 在二类以上期刊上发表与学生思想政治教育工作领域相关的学术论文 2 篇以上。且正式出版与本人研究方向一致的学术著作 1 部以上，本人撰写 10 万字以上；或主编（副主编）国家级规划教材、或主编省级规划教材、或主编（副主编）的教材获省级以上教材奖，本人撰写 10 万字以上。

3. 主持完成三类以上科研项目 1 项以上。
4. 获一类科研奖励（前 8 名）；或获二类科研奖励（一等奖前 5 名、二等奖前 3 名、三等奖第 1 名）。
5. 参加一类教育教学研究项目（前 2 名），或主持二类教育教学研究项目。项目实施一年以上，并已取得阶段性成果。
6. 获一类教学成果奖（前 8 名）；或获二类教学成果奖（特等奖前 5 名、一等奖前 3 名、二等奖第 1 名）。
7. 取得二类以上教学效果 1 项以上。
8. 获得省级以上教学基本功竞赛二等奖以上或高校辅导员职业能力比赛省级比赛二等奖以上或省级高校教师就业创业指导课程教学大赛一等奖。

第二十条 破格申报教授条件：

获得本科以上学历，受聘副教授职务满 3 年以上，累计从事专职辅导员岗位工作满 5 年以上者，破格申报教授职务，除符合正常申报基本条件、工作业绩、教学科研业绩要求外，须主持完成三类以上科研项目，且符合下列条件之一。

1. 在一类期刊上发表与学生思想政治教育工作领域相关的学术论文 3 篇以上。
2. 主持完成二类以上科研项目 1 项以上。
3. 主持一类教育教学研究项目 1 项以上。
4. 获一类教学成果奖（前 5 名）；或获二类教学成果奖（特等奖前 3 名、一等奖第 1 名）。

5. 其他经学术委员会认定的突出成果。

第五章 附 则

第二十一条 未尽事宜，参照《安徽工业大学专任教师专业技术职务聘任条件》的相关条款执行。

附表 1 论文分类表

等级	论文（期刊）收录数据库、杂志
一类	《科学引文索引》（SCI、SCIE） 《社会科学引文索引》（SSCI） 《工程索引》（EI） 《艺术人文引文索引》（A&HCI） 《医学文献联机数据库》（MEDLINE） 新华文摘（全文） 中国社会科学 求是
二类	《中国科学引文数据库》（CSCD） 《中文社会科学引文索引》（CSSCI） 《人大报刊复印资料》（全文） 人民日报（理论版） 光明日报（理论版）
三类	《中文核心期刊要目总览》 《中国科学引文数据库》（CSCD）（扩展版） 《中文社会科学引文索引》（CSSCI）（扩展版） 国内其他普通本科高校学报
四类	其他公开出版的学术期刊

附表 2 科研课题分类表

等级	自然科学类	社会科学类
一类	国家科技专项(经费 200 万元以上) 国家杰出、优秀青年科学基金 国家自然科学基金重点、重大项目 国家自然科学基金重大研究计划项目(经费 100 万元以上) 863、973 计划课题(经费 100 万元以上) 国家科技支撑计划课题(经费 100 万元以上)	国家社科基金重点项目 国家软科学研究计划重大项目 教育部哲学社会科学研究重大课题攻关项目 高等学校全国优秀博士学位论文作者专项资金
二类	国家自然科学基金项目 国家科技专项(经费 60 万元以上) 国家政策引导类科技计划 863 课题、973 课题(经费 30 万元以上) 霍英东教育基金会高等院校青年教师基金 教育部新世纪优秀人才支持计划 省部级委托专项课题(经费 40 万元以上) 企业委托研发类课题(到校研究经费 80 万元以上)	国家社科基金项目 国家软科学研究计划 霍英东教育基金会高等院校青年教师基金 教育部新世纪优秀人才支持计划 省部级委托专项课题(研究经费 20 万元以上) 企业委托咨询类课题(到校研究经费 40 万元以上)
三类	安徽省科技项目 教育部研究项目 安徽省教育厅重点研究项目 863、973 计划课题(经费 10 万元以上) 国家科技专项(经费 20 万元以上) 国家重点实验室和国家工程(技术)研究中心开放基金 中国博士后科学基金 省部级委托专项课题(经费 20 万元以上) 企业委托研发类课题(到校研究经费 40 万元以上)	安徽省人文社科研究项目 教育部研究项目 安徽省教育厅重点研究项目 中国博士后科学基金资助 省部级委托专项课题(经费 10 万元以上) 企业委托咨询类课题(到校研究经费 20 万元以上)

等级	自然科学类	社会科学类
四类	安徽省教育厅一般研究项目 省部级重点实验室、工程（技术）研究中心开放基金 省部级委托专项课题（经费 10 万元以上） 市厅级单位委托专项课题（经费 10 万元以上） 校级研究重点项目 企业委托研发类课题（到校研究经费 20 万元以上）	安徽省教育厅一般研究项目 省部级委托专项课题（研究经费 5 万元以上） 市厅级单位委托专项课题（研究经费 3 万元以上） 校级研究重点项目 企业委托研发类课题（到校研究经费 10 万元以上）
五类	各类单位设立或立项的课题（研究经费 1 万元以上） 企业委托研发类课题（到校研究经费 2 万元以上）	各类单位设立或立项的课题（研究经费 0.3 万元以上） 企业委托咨询类课题（到校研究经费 1 万元以上）

附表 3 科研奖励分类表

奖励类别 奖励等级		自然科学类	人文社会类
一类 (国家级)	一等奖 二等奖	国家科学技术奖	国家“五个一工程”奖 国家图书奖
二类 (省部级)	一等奖 二等奖 三等奖	省部级科学技术奖	省部级优秀社会科学成果奖 省“五个一工程”奖
		1. 经教育部认定视为省部级奖的全国性基金会奖：霍英东基金奖，安子介国际贸易研究奖，浦山世界经济学优秀论文奖，思勉原创奖，张培刚发展经济学优秀成果奖，孙冶方研究基金会、吴玉章研究基金会、陶行知研究基金会、钱端升基金会颁发的社会科学优秀成果奖 2. 其他可推荐国家科学技术奖的部门设立的科学技术奖（含社会科学奖）	
三类 (市厅级)	一等奖 二等奖 三等奖	市厅科学技术奖	市厅优秀社会科学成果奖
		在科技部登记注册的但不可推荐国家科学技术奖的一级学会设立的科学技术奖（含社会科学奖）	

附表 4 成果推广分类表

类别	新技术推广	企业/政府咨询成果应用
一类	开展产学研合作,研究开发的新产品、新技术、新工艺、新设备被转化和推广,取得显著社会经济效益,上缴学校 30 万元以上	开展产学研合作,研究成果被采用,取得显著社会经济效益,且上缴学校 10 万元以上;或被省部级以上政府或国家部委采纳并应用
二类	开展产学研合作,研究开发的新产品、新技术、新工艺、新设备被转化和推广,取得较大社会经济效益,上缴学校 10 万元以上	开展产学研合作,研究成果被采用,取得较大社会经济效益,且上缴学校 5 万元以上;或研究成果被市级以上政府或省直厅局采纳并应用
三类	开展产学研合作,参加新产品、新技术、新工艺、新设备的研发和推广工作	开展产学研合作,参加完成委托咨询项目,其成果被采用并产生良好社会经济效益

附表 5 知识产权分类表

一类	国际发明专利（前 2 名）； 国家发明专利（第 1 名）； 国家新药证书（前 3 名）； 国家新药临床批件（前 2 名） 国家行业标准（前 3 名）； 省级以上审定的新品种或品种权（第 1 名）；
二类	国家发明专利（前 3 名）； 国家新药证书（前 5 名）； 国家新药临床批件（前 3 名）； 制定地方行业标准（前 3 名）； 省级以上审定的新品种或品种权（前 3 名）；
三类	国家发明专利（前 5 名）； 国家新药临床批件（前 5 名）； 国家、地方行业标准（前 5 名）； 省级以上审定的新品种或品种权（前 5 名）； 实用新型专利（第 1 名）实施并应用； 软件著作权（第 1 名）； 外观设计专利（第 1 名）

附表 6 教育教学研究项目分类表

类别	教育教学研究项目
一类	国家级教育教学研究项目 国家级人才培养模式创新实验区 国家级专业建设项目（特色专业、教改示范专业、专业综合改革试点项目等） 国家级实验教学示范中心 国家级教学团队 国家级精品课程（精品资源共享课、精品视频公开课、大规模在线开放课程、双语教学示范课程） 国家级卓越人才教育培养计划 国家级虚拟仿真实验教学中心
二类	省教育厅重大教学改革项目 省教育厅教育教学研究重点项目 省级专业建设项目（人才培养模式创新实验区、专业改造与新专业建设、特色专业、教改示范专业、专业综合改革试点项目） 省级示范实验实训中心 省级实验教学示范中心（校企合作实践教育基地项目、示范实验实训中心、虚拟仿真实验教学中心） 省级教学团队（名师（大师）工作室） 省级精品课程（精品资源共享课、精品视频公开课、大规模在线开放课程） 省级卓越人才教育培养计划 省级教学成果推广项目
三类	省教育厅教育教学研究一般项目 校级专业建设项目（特色专业、教改示范专业、专业综合改革试点项目等） 校级示范实验实训中心 校级实验教学示范中心（校企合作实践教育基地项目、示范实验实训中心、虚拟仿真实验教学中心） 校级教学团队（名师（大师）工作室） 校级精品课程（精品资源共享课、精品视频公开课、大规模在线开放课程） 校级卓越人才教育培养计划 校级教育教学研究重点项目

附表 7 教学成果分类表

类别	教学成果等级	奖励等级
一类	国家级教学成果	特等奖、一等奖、二等奖
二类	省级教学成果	特等奖、一等奖、二等奖、三等奖
三类	校级教学成果	特等奖、一等奖、二等奖、三等奖

附表 8 体育艺术类教师专业实践业绩分类表

等级	专业实践业绩
一类	具有国家级以上裁判员证书，并担任国际赛事裁判或国家级（包括全国大学生体育协会）赛事的单项裁判长、副裁判长（主裁判）或省级以上（省教育厅或省体育局）举办赛事的裁判长、副裁判长 担任国际级艺术类赛事评委以上或国家级艺术类赛事主任评委、副主任评委 在省主管部门主办或省主管部门和省级专业协会联合主办的本专业展览、汇演及各类比赛中获银奖 2 次以上或金奖 1 次以上 入选由文化部、中国文联和中国美术家协会或中国书法家协会联合主办的大展 2 次以上或获铜奖 1 次以上 国家级专业协会为其举办过个人展览、专场音乐会 1 次以上 获得红点奖、IF 奖等国际知名设计大奖（以国际知名设计大奖的目录为认定标准） 获国家部委、专业协会或省级厅局举办的设计类、创作类、表演类大赛一等奖 1 项以上 创作、设计的作品被国家级专业机构收藏 以个人项目参加由中宣部、文化部或广电总局主办的国家级大型演出 2 项以上 在一类期刊上发表原创音乐作品或歌词 2 篇以上
二类	具有国家级以上裁判员证书，并担任国家级赛事的裁判员或省运动会或省大学生运动会单项裁判长（主裁判） 担任国家级艺术类赛事评委以上或省级艺术类赛事主任评委 在省主管部门主办或省主管部门和省级专业协会联合主办的本专业展览、汇演及各类比赛中获银奖或二等奖 1 次以上 入选由文化部、中国文联和中国美术家协会或中国书法家协会联合主办的大展 1 次以上 省级专业协会为其举办过个人展览、专场音乐会 1 次以上 获国家部委、专业协会或省级厅局举办的设计类、创作类、表演类大赛二等奖 1 项以上 创作、设计的作品被省级专业机构收藏或重大活动采用 艺术设计类教师以第一完成人取得与设计有关的实用新型专利 6 项以上 以个人项目参加由省宣传部、文化厅或广电局主办的省级大型演出 2 项以上 以个人项目参加由中宣部、文化部或广电总局主办的国家级大型演出 1 项以上 在二类期刊上发表原创音乐作品或歌词 2 篇以上
三类	具有一级以上裁判员证书，并担任省级赛事裁判员或市运动会单项裁判长（主裁判） 担任省级艺术类赛事评委以上或市级艺术类赛事主任评委 在省主管部门主办或省主管部门和省级专业协会联合主办的本专业展览、汇演及各类比赛中获铜奖 1 次以上 入选由省文化厅、文联或省美术家协会、省书法家协会联合主办的大展 1 次以上 市级专业协会为其举办过个人展览、专场音乐会 1 次以上 获国家部委、专业协会或省级厅局举办的设计类、创作类、表演类大赛三等奖 1 项以上 创作、设计的作品被市（厅）级专业机构收藏或大型活动采用 艺术设计类教师以第一完成人取得与设计有关的实用新型专利 3 项或产品类外观设计专利 10 项以上 以个人项目参加由省宣传部、文化厅或广电局主办的省级大型演出 1 项以上 在省文化厅主办的省艺术节、创作比赛、专业比赛中获三等奖 1 项以上 在三类期刊上发表原创音乐作品或歌词 2 篇以上

附表 9 教学效果分类表

类别	公共课类教师	体育类教师	艺术类教师	除公共课、体育、艺术类的教师
一类	培养的学生在国家级专业（专项）比赛上获前 3 名或二等以上奖励，或在省级专业（专项）比赛上获第 1 名；或本人任现职以来教学质量考核全部优秀	培养的学生参加奥运会、亚运会、世界大学生运动会、国际专项比赛等国际赛事，或在全国运动会或全国大学生运动会上获前 3 名，或在省运动会或省大学生运动会上获单项第 1 名或集体前 3 名 或本人任现职以来教学质量考核全部优秀	培养的学生在国家级专业（专项）比赛上获前 3 名或二等以上奖励，或在主管部门主办的省级专业（专项）比赛上获第 1 名，或获国际级艺术类大赛奖； 或本人任现职以来教学质量考核全部优秀	培养的学生在国家级专业（专项）比赛上获前 3 名或二等以上奖励，或在省级专业（专项）比赛上获第 1 名。 或本人任现职以来教学质量考核全部优秀
二类	培养的学生在在国家级专业（专项）比赛中获前 8 名或三等以上奖励，或在省部级专业（专项）比赛中获前 3 名或一等奖以上奖励；或本人近 5 年学校学年度教学质量考核中全部优秀	培养的学生在全国运动会或全国大学生运动会上获前 6 名或三等以上奖励，或在省运动会或省大学生运动会上获前 2 名；或本人近 5 年学校学年度教学质量考核中全部优秀	培养的学生在国家级专业（专项）比赛中获三等以上奖励，或在主管部门主办的省级专业（专项）比赛上获前 2 名或一等奖以上奖励；或本人近 5 年学校学年度教学质量考核中全部优秀	培养的学生在国家级专业（专项）比赛中获前 6 名或三等以上奖励，或在省部级专业（专项）比赛中获前 2 名或一等奖以上奖励；或本人近 5 年学校学年度教学质量考核中全部优秀
三类	培养的学生在省部级专业（专项）比赛中获前 8 名或三等以上奖励；或以第一指导教师指导学生获国家大学生创新创业训练项目并实施，且在指导大学生创业方面取得成果；或本人近 5 年学校学年度教学质量考核中 4 年优秀	培养的学生在省运动会或省大学生运动会上获前 6 名；或以第一指导教师指导学生获国家大学生创新创业训练项目并实施，且在指导大学生创业方面取得成果；或本人近 5 年学校学年度教学质量考核中 4 年优秀	培养的学生在省部级专业（专项）比赛中获二等以上奖励；或以第一指导教师指导学生获国家大学生创新创业训练项目并实施，且在指导大学生创业方面取得成果；或本人近 5 年学校学年度教学质量考核中 4 年优秀	培养的学生在省部级专业（专项）比赛中获前 6 名或二等以上奖励；或以第一指导教师指导学生获国家大学生创新创业训练项目并实施，且在指导大学生创业方面取得成果；或本人近 5 年学校学年度教学质量考核中 4 年优秀
四类	培养的学生在市级专业（专项）比赛中取得名次或获得奖励；或以第一指导教师指导学生获安徽省大学生创新创业训练项目并实施，且取得阶段性成果；或本人近 5 年学校学年度教学质量考核中 3 年优秀	培养的学生在市级专业（专项）比赛中取得名次或获得奖励；或以第一指导教师指导学生获安徽省大学生创新创业训练项目并实施，且取得阶段性成果；或本人近 5 年学校学年度教学质量考核中 3 年优秀	培养的学生在市级专业（专项）比赛中取得名次或获得奖励；或以第一指导教师指导学生获安徽省大学生创新创业训练项目并实施，且取得阶段性成果；或本人近 5 年学校学年度教学质量考核中 3 年优秀	培养的学生在市级专业（专项）比赛中取得名次或获得奖励；或以第一指导教师指导学生获安徽省大学生创新创业训练项目并实施，且取得阶段性成果；或本人近 5 年学校学年度教学质量考核中 3 年优秀

注：1. 全国大学生运动会包括各单项大学生体育协会组织的正式竞赛。 2. 指导大学生创业方面取得成果是指：成功注册企业，并且稳定运行 1 年以上。指导大学生创新创业训练项目的阶段性成果是指：与项目相关，公开发表的论文或经学校组织认定的创业计划书、创业实践、研究成果总结报告等。

附表 10 科研项目认定一览表

项目名称	认定内容
国家科技专项	国家重大专项、国家重点研发计划、国家技术创新引导专项、基金和人才专项
国家自然科学基金项目	国家自然科学基金面上项目、青年基金、地区基金、主任基金及专项项目
国家政策引导类科技计划项目	星火计划、农业科技成果转化资金支持项目、火炬计划、国家重点新产品计划、国际科技合作计划等
安徽省科技项目	创新型省份专项、省自然科学基金、省重大科技专项、省重点研发计划、省平台与人才专项、省创新环境与科技管理保障项目、省科技攻关计划项目、省优秀青年科技基金、省杰出青年基金、省学科建设专项、省协同创新研究项目、安徽省 115 创新团队项目
省人文社科研究项目	省哲学社会科学规划项目、省软科学研究计划项目、省社科联社会科学创新发展研究课题
教育部研究项目	教育部科学技术研究项目、教育部留学回国人员科研启动基金、教育部人文社会科学研究项目、全国教育科学规划课题、高校博士学科点专项科研基金（新教师基金课题）
省教育厅重点研究项目	省教育厅自然科学研究重点、重大项目、省教育厅优秀拔尖人才培养资助重点项目（高校学科拔尖人才学术资助重点项目、高校中青年国内外访学研修重点项目、高校优秀青年人才支持计划重点项目）、省教育厅人文社科研究重点项目、省高校青年教师科研资助计划重点项目、省高校优秀青年人才基金重点项目、省教育厅高校思想政治教育综合改革计划项目
省教育厅一般研究项目	省教育厅自然科学研究一般项目、省教育厅优秀拔尖人才培养资助一般项目（高校学科拔尖人才学术资助一般项目、高校中青年国内外访学研修一般项目、高校优秀青年人才支持计划一般项目）、省教育厅人文社科研究一般项目、省高校青年教师科研资助计划一般项目、省高校优秀青年人才基金一般项目

安徽工业大学办公室文件

办〔2016〕35号

关于印发《安徽工业大学 教师进修暂行办法》的通知

各院（部）、行政各部门，各直属单位：

根据工作需要，特制定《安徽工业大学教师进修暂行办法》，经校长办公会研究、党委常委会审定，现予以印发，请遵照执行。

特此通知



安徽工业大学教师进修暂行办法

第一章 总则

第一条 为推进我校教师队伍“博士化、国际化、工程化”，加强教师队伍建设，提升教师队伍整体素质，规范教师进修工作，特制订本办法。

第二条 本办法适用于本校在职在岗从事教学科研工作的教师。

第二章 基本原则

第三条 合理计划原则。各院（部）应充分结合教师队伍现状，根据教师培养需要拟订本单位年度教师进修计划，有重点、有步骤地选派教师进修。

第四条 统筹兼顾原则。向博士点授权学科、重点学科、新办专业倾斜，扶持基础学科、师资力量薄弱学科、人才难以引进学科。

第五条 重点支持原则。以人才培养为目标，以学科建设为导向，重点培养具备发展潜力的优秀中青年骨干教师。

第六条 有序安排原则。教师申请进修应有序进行，原则上脱产进修结束后满三年，方可再次申请脱产进修，多类进修不得同时或交叉进行。在不影响工作的前提下，学校鼓励教师非脱产进修。

第七条 合约管理原则。教师进修前，须与学校签订进修协议，明确并规范个人、所在单位与学校三方各自的权利、义务关系。

第三章 申请条件

第八条 申请者须具有良好的思想政治素质和职业道德，爱岗敬业，为人师表，有良好的团队协作精神。

第九条 申请脱产进修者原则上在本校从事教学科研工作已满二年，且工作量饱满，年度综合考核均为合格以上。申请短期培训者在本校从事教学科研工作年限不作要求。

第十条 进修的学科专业及学习内容，须与目前所从事的学科专业及工作性质一致。

第四章 进修类型

第十一条 国内学历学位教育。指通过进修取得国家承认的博士学历、学位证书。

第十二条 国内岗位进修。指非学历、学位教育，包括国内访问学者、国内合作研究、国内博士后研究等。

第十三条 国内企事业单位社会（工程）实践。主要针对国内企事业单位的挂职锻炼、顶岗培训、产学研合作，以及各教学科研单位结合学科特点和队伍建设需要申报并经学校认可的其他社会（工程）实践形式。

第十四条 出国（境）研修。指为提升国际交流与合作能力而至国（境）外高水平大学及科研机构学习、进修，出国（境）研修身份包括高级研究学者、访问学者、攻读博士学位、博士后研究等。

第十五条 短期培训。指专业培训、课程及教学技能培训等，时间一般不超过 6 个月。

第五章 国内学历学位教育

第十六条 国内学历学位教育分为在职博士和统招博士。攻读博士学位学制时间以培养单位规定为准，原则上不超过四年。

第十七条 在职攻读博士学位申请者当年年龄不超过 45 周岁，具有副高级及以下专业技术职务。

第十八条 在职攻读博士学位申请者待遇及责任：

1. 攻读博士学位学制时间内，第一年减免定额教学科研工作量，第二年起，定额教学科研工作量减半，按国家人事政策规定享受工资和福利待遇，发放绩效工资时，减免部分不予计发超教学科研工作量奖励，超过学制时间后，学校不再减免定额教学科研工作积分。

2. 在高水平大学、知名科研院所、国家重点学科、重点实验室攻读博士学位者，按期毕业取得毕业证、学位证的，全额报销学费，提供科研启动费 5 万元、补贴 4 万元；逾期毕业取得博士学位的，逾期 1 年的，报销 80%学费，逾期 2 年的，报销 50%学费，

逾期 3 年及以上的，不再报销学费，科研启动费及补贴每逾期 1 年，各减少 1 万元。在其他单位攻读博士学位者，按期毕业取得毕业证、学位证的，学费报销按上述标准执行，提供科研启动费及补贴额度按上述标准 80% 执行。

3. 签订《进修协议书》，明确攻读博士学位期间工作任务和要求；明确毕业后回校工作的承诺和责任，具体包括：延长服务期 5 年（原有服务期未滿者，在原有服务期的基础上，延长服务期 5 年），服务期未滿而调离学校、辞职者，或毕业后未按期返校工作者，均须全额退还攻读博士学位学制时间内学校发放的工资待遇、所报销学费、提供的补贴及奖励，并另行承担影响学校教师队伍建设、教学科研工作安排等经济赔偿及违约金 30 万元。

第十九条 统招博士研究生凭《录取通知书》办理离校手续，离校手续办妥后方可调档。若博士毕业后自愿回校工作，经所在教学科研单位同意，并经学校研究同意后，可办理提前录用，签订四方《提前录用协议书》，其中一方为担保人，担保人为校内在编在职职工，担保申请人毕业后按期返校。签署承诺书，同意其博士毕业证书、学位证书、学籍档案由培养学校寄往我校，或委托我校领取。

第二十条 统招博士研究生提前录用者待遇及责任：

1. 学制时间内，学校一般按每月 1000 元的标准提供资助，对师资紧缺、难以引进博士的学科专业的青年骨干教师，按每月 3000 元的标准提供资助。

2. 攻读博士学位期间所承担的教学科研任务，按学校有关规定发放工作量酬金。

3. 提前录用者毕业按期返校工作后，相关待遇按当年录用博士政策办理，不再进行工资补偿。

4. 提前录用者毕业后因其个人原因未按期返校工作，须全额退还学校提供的资助，并另行承担影响我校教师队伍建设等经济赔偿及违约金共 30 万元。申请者虽按期返校但在校服务期未满 5 年而调离我校、辞职的，须全额退还学校提供的资助及安家费、购房补贴等相关待遇，并向学校缴纳赔偿及违约金 30 万元。

第六章 国内岗位进修

第二十一条 学校鼓励教师选择高水平大学、知名科研院所、国家重点学科、国家重点实验室进行访学研修、开展合作研究及从事博士后研究。

第二十二条 访学研修、国内合作研究申请者申请当年年龄不超过 55 周岁，博士后研究不超过 40 周岁。

第二十三条 访学研修及合作研究一般不超过 12 个月，博士后研究一般不超过 24 个月。

第二十四条 访学研修、开展合作研究及从事博士后研究者待遇及责任：

1. 访学研修期间减免定额教学科研工作量，发放绩效工资时，减免部分不予计发超教学科研工作量奖励，合作研究及从事

博士后研究不予减免定额教学科研工作量。按国家人事政策规定享受工资和福利待遇。原则上不得延期，擅自延期的，自到期之日起，停发工资等待遇。

2. 学校报销访学研修学费、住宿费和交通费，实报实销，原则上限报 3 万元，超出部分由所在单位和教师个人协商承担。确有困难者，经分管校领导同意后，可先行借款用于学费转账。合作研究及从事博士后研究，学校不提供费用支持。

3. 与学校签订《进修协议书》，延长服务期 5 年（原有服务期未滿者，在原有服务期的基础上，延长服务期 5 年），服务期未滿而调离学校、辞职者，须向学校缴纳赔偿及违约金 10 万元人民币。

第七章 社会（工程）实践

第二十五条 对于申报晋升专业技术职务的教师，任期内人事处备案记录的社会（工程）实践经历，可作为相应继续教育要求的佐证材料。

第二十六条 申请选派者申请当年年龄一般不超过 50 周岁，须在本校从事教学科研工作一年以上、具备硕士研究生以上学历、身体健康、符合社会（工程）实践所需的其他资格和条件。

第二十七条 选派期限由选派形式决定，一般不低于 3 个月，其中全职（脱产）参加社会（工程）实践的，一般不超过 12 个月。兼职（非脱产）参加社会（工程）实践的，不超过 36 个月，社会（工

程)实践原则上应一次性完成,特殊情况下可分阶段进行,但每阶段参加实践的时间应连续不少于1个月。学校鼓励教师积极利用寒暑假进行社会(工程)实践。

第二十八条 教师参加社会(工程)实践期间人事关系不变,学校保留其原岗位、职务及工资福利等待遇。

第二十九条 教师参加社会(工程)实践期间,实践接收单位已提供相关补贴待遇的,学校原则上不再补贴;实践接收单位未提供相关补贴待遇的,上级主管部门有具体规定的按照规定办理;没有具体规定的,学校视实际情况给予一定的交通、通讯和生活补贴:全职(脱产)参加实践的,实践接收单位位于马鞍山市的,补贴标准为400元/月;位于非马鞍山市但属于马鞍山市周边地区的,补贴标准为800元/月;位于其它地区的,补贴标准为1200元/月。兼职(非脱产)参加实践的,根据具体情况给予适当补贴。

第三十条 全职(脱产)参加社会(工程)实践的,与学校签订相应协议,减免教学科研定额工作量,发放绩效工资时,减免部分不予计发超教学科研工作量奖励;兼职(非脱产)参加实践的,原则上不予减免教学科研定额工作量;参加社会(工程)实践期间为实践接收单位带来较好经济效益的(须相关单位提供加盖公章的书面财务证明),或存在其他特殊情况的,可于实践结束时申请适当减免一定额度的教学科研定额工作量。

第三十一条 社会(工程)实践结束后,教师应及时向所在单位提交社会(工程)实践考核鉴定表,作为教师年度考核和发放

相应补贴的依据。

第八章 出国（境）研修

第三十二条 根据经费来源不同，教师出国（境）研修分为国家公派出国、学校公派出国（境）（含校际交流）和自费公派出国（境）（含对方提供资助）三种形式。

第三十三条 国家公派出国指经由国家留学基金委渠道申请、派出，国家资助留学费用的出国留学方式。遴选程序：个人申请、所在单位推荐、学校审核推荐、项目注明的受理单位受理、国家留学基金委审批。

第三十四条 学校公派出国（境）指列入教师进修计划，由学校派出的出国（境）留学方式，适用的留学项目有访问学者、博士后研究等。

第三十五条 自费公派出国（境）指经由个人自主联系、本人承担或对方资助留学费用，取得国外高校（科研机构）录取通知书，经学校批准同意派出的出国留学方式。自费公派出国（境）教师研修期间工资待遇、福利待遇缓发，待其回校后视情况决定补发事宜。自费公派出国（境）攻读博士学位教师须办理相应手续，保留公职时间不超过 4 年，期满后若不返校，按自动离职处理，若如期返校并获博士学位，按学校当年博士录用政策办理。

第三十六条 国家公派出国每年可申报的具体留学项目、条件要求、时间安排等以国家留学基金委当年公布为准。国家公派资

助内容与标准，以及出国保证金等按照国家留学基金委规定执行，学校不再提供经费资助。

第三十七条 学校公派出国（境）申报条件：教学科研业绩突出，具有较高的学术水平和较强的业务能力，具有博士学位（学位）或已受聘副教授以上专业技术职务；访问学者申请当年年龄不超过 50 周岁、博士后研究申请当年年龄不超过 45 周岁；取得国（境）外高校（科研机构）正式邀请函；具备较好的外语交流能力。学校公派访问学者资助内容与标准：访学期间生活费和一次往返国际旅费，其中，生活费标准原则上参照留学基金委规定标准的 80% 执行，按期回校后一次性办理报销并结算补助；生活确有困难的，经申请并经学校批准，可先借款。同一出国（境）研修项目，涉及学校和上级主管部门共同经费资助的，资助额度按最高者计算，不予重复资助。原则上学校不提供公派博士后研究经费资助。

第三十八条 国家公派留学期限按照国家有关规定执行；学校公派访问学者、博士后研究留学期限不超过 12 个月。

第三十九条 在批准的公派留学期限内，定额教学科研工作量减免，按国家人事政策规定享受工资和福利待遇。

第四十条 经批准的教师公派出国（境）前须与学校签订四方《出国（境）研修协议书》，其中担保人一方为校内在编在职职工，该方担保申请人按期返校。延长服务期 5 年（原有服务期未滿者，在原有服务期的基础上，延长服务期 5 年），服务期未滿而调离学

校者，全额退回其出国（境）研修期间学校发放的工资待遇及资助费用，并承担影响我校教师队伍建设、教学科研工作安排等经济赔偿及违约金共 30 万元。原则上不得延期，未经学校批准擅自延期未归的，停发其工资等待遇，按违约处理，具体有：①向学校缴纳赔偿及违约金 30 万元人民币，退回其出国（境）研修期间学校发放的工资待遇及资助费用；②劳动关系按自动离职处理；③追究担保人的连带责任。

第四十一条 因公派出国（境）研修期限较短、成果发表周期较长，教师须在研修期间署名作者单位为安徽工业大学的论文等成果，可在返校后的一年内由申请人提交学校人事处。返校后，根据教学工作需要，开设 1-2 门英文授课课程，相应证明材料由申请人一同提交人事处。相应证明材料作为职称晋升、岗位晋级、科研资助、评奖评优等方面的依据。

第四十二条 出国（境）研修启程前，教师须接受外事办公室负责进行的外事等方面的教育，涉及出入境手续的相关事项，由外事办公室归口管理。

第九章 短期培训

第四十三条 参加短期培训（进修）教师在获得培训结业证书或相关证明文件后，报销培训期间学费、住宿费和交通费，实报实销，原则上限报 1.5 万元，超出部分由所在单位和教师个人协商承担。

第十章 申请程序

第四十四条 国内学历学位教育、国内岗位进修、国内企事业单位社会（工程）实践、出国（境）研修申请程序如下：

1. 个人申请。每年 10 月初，申请人向所在院（部）提出书面申请，填写《安徽工业大学教师进修申请表》（相应申请表可从人事处网页下载），详细陈述本人近三年来教学科研工作情况及主要成果，其中国内岗位进修、出国（境）研修等须陈述进修与研修的详细计划及预期目标等。

2. 院（部）审议。各院（部）根据本单位的学科建设及师资队伍情况，统筹制订本单位下一年度的教师进修计划，并对申请人的各项陈述进行客观评价并撰写评价意见，学院教授委员会按上述进修类型确定推荐人选并对申请人进行排序，并将推荐结果报送人事处。

3. 资格审查。人事处对申请人进行资格审查，会同相关职能部门，根据学校学科建设与师资队伍建设规划，制定当年教师进修计划。

4. 审议审批。进修计划报校学术委员会师资队伍建设专门委员会审议、校长办公会研究审批，经审议审批后予以公示。特别紧急时，报分管校长决定并视情况补报会议。

5. 签订协议。

第四十五条 短期培训申请程序如下：

1. 收到培训通知后，由本人向所在院（部）提出书面申请，填写《安徽工业大学教师短期培训申请表》（相应申请表可从教师能力发展中心网页下载），概述本人近三年来教学科研工作情况、主要成果及培训的必要性。

2. 各院（部）根据本单位教学工作需要和师资队伍情况，统筹安排本年度教师短期培训工作，原则上本年度参加短期培训的教师不超过本单位教师总数的 5%。所在单位须对申请人所述内容进行客观评价，签署审核推荐意见，报送教师能力发展中心（附相应培训通知）。

3. 教师能力发展中心对教师培训（进修）申请进行审查、核批。对学费金额较大（1 万元及以上）的培训，教师能力发展中心报学校会议研究审批；特别紧急时，报分管校长决定并补报会议。

第十一章 相关规定

第四十六条 各单位要高度重视教师进修工作，要制订符合本单位需要的进修计划，要妥善处理好本单位教师队伍建设与教学工作任务安排之间的关系，每年度安排进修教师数不得少于本单位在编在岗教师总数的 5%，但脱产进修不得突破 15%，因上级主管部门安排人才项目申报等特殊情况，经学校研究后可视实际情况调整比例。各单位要定期联系并关心在学教师的学习、工作和生活。

第四十七条 教师进修申请经学校批准后，应积极完成进修任

务和实现预期目标，因个人原因未经学校同意变更或中止进修者，三年内不得再次申请任何进修。

第四十八条 教师在进修单位和进修项目落实后，须与人事处签订进修协议。凡未经所在单位及学校同意而擅自脱产进修的教师，一经查实，自脱产进修当月起停发工资，并以旷工论处；对擅自同意教师脱产进修或将脱产进修教师报为满勤的单位，学校将严肃追究单位主要领导和分管领导的责任。

第四十九条 教师进修应严格按照学校批准的期限完成。确需延期的，各类进修按下列规定执行：

1. 国内岗位进修不得申请延期。
2. 国内学历学位教育需延期毕业的，应提前 1 个月向人事处提交导师、培养单位和本人所在单位签署意见的书面延期报告。
3. 国家公派出国研修申请延期的，按照国家留学基金委有关规定执行。
4. 学校公派出国和自费公派出国（境）研修申请延期的，应提前 3 个月向人事处提交国外单位、合作导师和本人所在单位签署意见的书面延期报告，并附上项目计划和延期资助证明，经学校研究同意后，方可延期。延期只能申请一次，最长不得超过 12 个月。公派出国人员研修延期期间停发工资等待遇，按期回校后补发。

第五十条 教师进修结束后，要求如下：

1. 博士学位教育结束后，应及时向人事处提交学历学位证书原件以及相关学籍材料原件。

2. 国内访学、国内合作研究结束返校后，10个工作日内向所在单位提交书面进修总结，向人事处提供结业证书原件、相关学籍材料原件。

3. 国内企事业单位社会（工程）实践结束返校后，10个工作日内向所在单位提交书面实践总结报告，相关证明材料原件。

4. 出国（境）研修结束返校后，15个工作日内向所在单位递交访学、研修工作小结，向人事处提交国（境）外当地领事馆出具的留学回国人员证明原件，并在回校（或开学）1个月内开设面向教师或学生的专题学术报告。

5. 未能达到上述要求的，（1）不得办理财务报销手续；（2）所借款从当事人工资中扣回；（3）不再列入后续教师进修计划。

第五十一条 本办法自发布之日起施行。原《安徽工业大学教师进修实施办法（试行）》（办〔2014〕61号）同时废止。

第五十二条 教职工自费获得硕士学位奖励仍按校办〔2012〕11号文执行。其他未尽事宜，由学校研究决定。

第五十三条 本办法由人事处负责解释，其中教师短期培训由教师能力发展中心负责解释。

安徽工业大学办公室

2016 年 9 月 18 日印发

- 16 -

安徽工业大学

安工大秘〔2016〕25号

关于印发《安徽工业大学青年拔尖人才培养工程实施方案（试行）》的通知

各院（部），行政各部门，各直属单位：

根据工作需要，特制定《安徽工业大学青年拔尖人才培养工程实施方案（试行）》，经校长办公会研究、党委常委会审定，现予以印发，请遵照执行。

特此通知

附件：安徽工业大学青年拔尖人才培养申请书



安徽工业大学 青年拔尖人才培养工程实施方案（试行）

第一章 总则

第一条 为进一步落实“人才强校”战略，切实加强优秀青年人才的培养，鼓励和支持优秀青年人才脱颖而出，冲击国家级及省级人才项目，造就一批学术发展中坚力量和教学名师，形成一批优秀教师团队，带动教师队伍整体素质的提升，特制定本工程实施方案。

第二条 本办法适用于本校在职在岗从事教学科研工作的教师。

第二章 基本原则

第三条 坚持“德才兼备”和“公开、公平、公正”的原则，选拔具有发展潜力的优秀青年教师加以重点培养和支持。

第四条 坚持个人成长与学科建设、教师团队建设相结合，促使优秀青年教师尽快成长为学术带头人和教学名师。

第五条 坚持校内培养与校外人才项目资助相衔接，为优秀青年教师冲击入选国家级及省级人才项目创造条件。

第六条 坚持激励导向，营造竞争合作、攻坚克难、宽容失败的学术氛围。

第七条 坚持动态调整，实行延续支持与退出相结合的机制。实施中期评估，根据实施情况决定是否予以延续支持。

第三章 培养目标

第八条 青年拔尖人才按“青年学者”、“青年英才”二个层次进行培养。“青学学者”在培养期内取得较高学术和教学成就，为入选国家级人才项目创造条件，“青年英才”在培养期内取得丰硕学术成果和教学成果，为入选省级人才项目创造条件。

第四章 申报条件

第九条 具有良好的思想政治素质，贯彻党的教育方针，忠诚人民的教育事业，遵守国家的法律法规和学校的规章制度。

第十条 具有良好的职业道德，遵守高校教师师德规范，严谨治学，爱岗敬业，教书育人，学风端正，为人师表。

第十一条 具有良好的业务能力和身体素质。

第十二条 具有高等学校教师资格。

第十三条 “青年学者”年龄一般在 40 周岁以下，具有博士学位和副高级以上专业技术职务，在有关研究领域崭露头角，具备冲击国家级人才项目的基本条件和发展潜力；“青年英才”年龄一般在 35 周岁以下，具有博士学位，具备冲击省级人才项目的基本条件和发展潜力。申请培养目标为教学名师者，年龄可适当放宽。

第五章 申报程序

第十四条 申请人参照本方案规定的条件，填报《安徽工业大学青年拔尖人才培养申请书》（见附件），并附相关学术和业绩

证明材料。

第十五条 所在学院组织教授委员会通过会议方式对申请人师德师风、教学科研业绩、学术水平、发展潜力等方面进行评议，向校学术委员会师资队伍建设专门委员会择优排序推荐。

第十六条 学校师资队伍建设专门委员会邀请校外专家，通过答辩方式进行评审，提出培养对象建议名单、经费支持额度等，报校长办公会议研究确定。

第十七条 培养人选校内网上公示。

第十八条 签订《安徽工业大学青年拔尖人才培养协议书》。

第六章 培养方式

第十九条 培养周期一般为 5 年。

第二十条 学校设立青年拔尖人才培养专项科研资助经费，资助额度根据本人申请，经学院教授委员会、学校师资队伍建设专门委员会充分论证，报校长办公会研究确定。

第二十一条 原则上科研资助经费首次下拨经费额度的 50%，中期考核合格后下拨 50%。

第二十二条 青年拔尖人才培养以校内在职培养为主。所在学院应关心培养对象，跟踪其成长，提供必要的条件支持，制定切实可行的培养配套计划。

第二十三条 学院和学校积极支持培养对象申报研究项目、人才项目和出国（境）访学研修。

第七章 考核与结果运用

第二十四条 考核采取中期考核与期满考核相结合的方式，中期考核内容为目标进展情况，期满考核内容为目标完成情况。

第二十五条 中期考核由培养对象所在学院教授委员会组织实施，考核结果报学校师资队伍建设专门委员会审核，审核结果作为学校继续实施支持的依据。

第二十六条 期满考核由培养对象所在学院教授委员会组织实施，考核结果报学校师资队伍建设专门委员会审核，考核合格的，优先推荐各类项目申报，重点支持所在团队后续建设和发展，并参照《安徽工业大学人才工作奖励办法（试行）》（办〔2014〕62号）给予奖励。

第八章 附则

第二十七条 青年拔尖人才培养对象延长服务期十年，服务期未满不得因个人原因而调离学校、辞职。

第二十八条 青年拔尖人才培养工程由人事处负责组织开展，培养对象的日常管理由所在学院负责。

第二十九条 本方案自发布之日起施行。未尽事宜，由学校研究决定。

第三十条 本方案由人事处负责解释。

附件：《安徽工业大学青年拔尖人才培养申请书》

申请类别	青年学者
	青年英才

《安徽工业大学青年拔尖人才培养申请书》

申请人姓名：_____

现工作单位：_____

所 属 学 科：_____

人才项目目标：_____

推荐单位（盖章）：_____

填 表 日 期：_____

安徽工业大学人事处制

一、申报人基本情况							
姓 名		性别		出生年月		籍贯	
政治面貌		身体状况		职务		最高学历	
来校时间		现任专业技术职务及时间		联系方式	移动电话：		
					电子信箱：		
毕业院校、专业及毕业时间							
从事专业及所属学科							
主要学术及社会兼职							
工作简历							
二、申报人近 5 年教学科研情况							
1. 论文、论著及专利等情况							
发表 论文	共计：	篇	SCI、SSCI、EI 收录：	篇	其中国外学术刊物：	篇	
	A 类：	篇	B 类：	篇	CSSCI 收录：	篇	
出版学术专著：			部	著作、论文引用总次数：			
				；其中他引次数：			
专利 情况	获授专利：	件	国际发明专利：	件	国内发明专利：	件	

技术成果	技术成果转化：项	产生效益：(万元)
------	----------	-----------

2. 科研经费情况 (万元)

经费来源	国际合作项目	国家科技计划项目	国家自然(社会)科学基金	国务院各部委项目	地方政府项目	企事业单位委托项目
总经费						
已完成项目						
目前在研项目						
合计：万元						

3. 承担的科研项目情况 (项)

项目来源	国际合作项目	国家科技计划项目	国家自然(社会)科学基金	国务院各部委项目	地方政府项目	企事业单位委托项目
项目总数						
已完成项目						
目前在研项目						
其中:基础研究项;应用研究项;技术开发项;其他项。						

4. 教学与人才培养

授课情况	课 程 名 称	授课对象	课时数
指导研究生情况	在读博士生数：人; 毕业博士生数：人;	年均教学工作量(课时)	
	在读硕士生数：人; 毕业硕士生数：人;		

承担教学研究项目	国家级：项，经费总额：万元 省 级：项，经费总额：万元	教学获奖情况	国家级：项 省 级：项
----------	--------------------------------	--------	----------------

三、申报人近 5 年主要学术成就情况				
申报人主要学术贡献及重要研究成果简述				
代表性论文与论著情况	题 目	何时何刊物发表	刊号	本人排名
承担主要研究项目	项目名称	项目来源及起止时间	项目经费（万元）	本人排名

申请和获授专利情况（请注明专利申请及获得时间、专利申请国别、申报人作为专利所有人的排名及专利号等）

获奖情况（包括科研奖和教学奖，请注明获奖项目名称、获奖时间、奖励名称、级别以及候选人作为项目完成人的排名）
四、现有研究平台基础，团队构成情况

五、人才项目目标（国家杰青、优青，国家级教学名师，入选教育部“长江学者计划”、中科院“百人计划”、中组部“万人计划”、国家“百千万”人才工程项目，中国青年科技奖获得者，安徽省学术和技术带头人、安徽省教学名师、安徽省青年科技奖获得者、安徽省“百人计划”入选者等）

六、实现目标方案（时间安排，教学科研成果及奖项支撑）

七、资金需求预算、其他支持条件等
八、申请人承诺
以上所填内容真实无误，没有弄虚作假或学术不规范等行为。如有违反，愿意承担相应责任。 申请人签名： 年 月 日

九、学院（学科）意见
负责人（签字）： 年 月 日
十、师资队伍建设专门委员会评审情况及意见
（学校学术委员会盖章） 年 月 日
十一、学校对申报人及申报材料公示情况
（人事部门盖章） 年 月 日

十二、学校意见

校长签名：

(学校盖章)

年 月 日

填 写 说 明

一、填写本表前，请认真阅读《安徽工业大学青年拔尖人才培养工程实施方案（试行）》。

二、填写内容必须实事求是，数据信息准确。

三、本表第一至八项由申报人本人填写，学校负责审核。

四、本表填写的论文、著作、发明专利、标准等必须是独立或第一作者、第一著者、第一发明人、第一完成人。EI 仅限期刊论文，人文社科类论文归类按安徽工业大学人文社会科学研究导向性奖励学术刊物目录认定，外文期刊影响因子分区以当年中国科学院国家科学图书馆制定的分区为参考。

五、本表中“近5年”起算时间为申报当年之前5年的1月1日。

六、本表用A4纸双面打印，本表内有关栏目内容填写不下的，可另附页。

安徽工业大学办公室

2016年9月14日印发

安徽工业大学办公室文件

办〔2015〕49号

关于修订《教学人员职称聘任中 教学质量评价办法》的通知

各学院，机关有关部门：

为进一步做好教学人员职称聘任中的教学质量评价工作，充分发挥其应有的作用，经校领导同意，特对原《教学人员职称聘任中教学质量评价办法（试行）》（校办〔2010〕18号）进行修订，现将修订后的办法印发，请遵照执行。



教学人员职称聘任中教学质量评价办法（试行）

一、负责单位

教师能力发展中心（教学质量监控中心）按有关文件要求，会同校、院（部）两级教学督导专家组对职称晋升申请教师（以下简称“申请人”）的教学质量进行评价。每年度参加教学质量评价的申请人名单，由人事处统一提供；评价中所涉及的申请人教学材料、指导的毕业设计（论文）材料等由院（部）等教学单位负责提供；学生网上评教数据由教务处负责提供。

二、评价对象

申请教师系列副高及以上职称的教师，讲师由院（部）自行组织。续聘人员，不作为评价对象。

三、评价项目（内容）

教师能力发展中心负责组织由同行或相近专业 3-5 名专家（主要为教学督导专家组成员）组成的教学质量评价小组（以下简称“评价小组”），对申请人进行以下四个项目的评价。

（一）课堂教学（综合权重为 0.4）

1. 评价形式及方法

采取“随堂听课”（本项目权重为 0.5）与“说评课”（本项目权重为 0.5）相结合的形式。

（1）随堂听课。随堂听取申请人某一课程 3 次（学时）或以上，

同时应有 5 人次或以上的听课人次。

(2) 说评课。该形式由教师能力发展中心集中组织、统一安排，每位申请人安排时间共 45 分钟，其中 25 分钟为“说课”，即由申请人就某一门课程的目标、资源、内容、实施、评价及改革思想等进行简要介绍或阐述，另 20 分钟为“评价小组”随机抽取该课程某一章节或专题由申请人进行课堂教学（“讲课”），并进行教学评价（评课），说课与讲课评价各占说评课的 50%权重。

评价前三学年内如有教学督导专家组成员随堂听课评价存档材料，该存档材料可作为对申请人随堂听课的评价依据；如无此类存档材料且申请人在评价当年又无课堂教学任务的，则对其课堂教学评价成绩按“说评课”形式的评价成绩为依据。

“评价小组”成员（专家）依据课堂教学质量评价标准对申请人进行评价，在专家独立评价的基础上，形成教师能力发展中心的评价意见。

2. 评价结果直接认定事项

申请人任现职以来如获得下列荣誉称号或竞赛奖项等之一，则本项目评价直接认定为“优秀”（95 分）：

(1) 省级教学基本功或类似教学竞赛获奖者，或校级教学基本功或类似教学竞赛二等奖及以上等级；

(2) “宝钢教育奖优秀教师奖”或该奖项的“校内提名”者；

(3) 校级及以上“我心目中的好老师”、“最受学生欢迎的老师”等荣誉称号；

- (4) 校级及以上“教学名师”或“教坛新秀”；
- (5) 校级及以上“优秀教师”。

(二) 教学文件/材料（综合权重为 0.2）

1. 评价组织及方法

申请人必须完整提供任现职以来讲授某一课程的书面授课材料，包括教学大纲、教学日历、课程教案、课程小结等材料及作业布置与批改情况的证明材料。“评价小组”按相关评价标准进行评审，并形成教师能力发展中心的评价意见。

2. 评价结果直接认定事项

申请人任现职以来如获得省级及以上微课、教学课件（PPT）等竞赛奖项，则本项目评价直接认定为“优秀”（95分）。

(三) 毕业设计（论文）指导（综合权重为 0.2）

1. 评价组织及方法

随机抽查申请人近三年指导学生的毕业设计（论文）归档材料 3 份，由“评价小组”按学校毕业设计（论文）质量评价标准进行评审，并形成教师能力发展中心的评价意见。

相关申请人若未参加毕业设计（论文）指导，该项目可忽略。此时，本办法中评价项目——教学文件/材料和学生网上评教的综合权重均调整为 0.3。

2. 评价结果直接认定事项

申请人任现职以来如指导学生参加国家 A 级（类）竞赛获得三等奖及以上奖项的前 2 位指导教师，或参加省级 A 级（类）竞

赛获得二等奖及以上奖项的首位指导教师，则本项目评价直接认定为“优秀”（95分）。

（四）学生网上评教（综合权重为 0.2）

1. 评价依据及方法

根据教务处提供的学生网上评教信息（前三个学年度），教师能力发展中心依据相关申请人的分值进行统计评价（承担多门课程的教师，按课程学时加权取平均值）。

2. 评价结果直接认定事项

申请人任现职以来如获得下列荣誉称号或竞赛奖项等之一，则本项目评价直接认定为“优秀”（95分）：

- （1）校级及以上“三育人”先进个人；
- （2）校级及以上“我心目中的好老师”、“最受学生欢迎的老师”等；
- （3）校级及以上“教学名师”或“教坛新秀”；
- （4）校级及以上“优秀教师”；
- （5）“宝钢教育奖优秀教师奖”或该奖项的校内提名者。

四、评价结果

（一）评价结果由教师能力发展中心在人事处相关表格中填写，明确对相关申请人的课堂教学、教学文件（材料）、毕业设计（论文）指导和学生网上评教的评价意见，并在此基础上根据不同项目的权重，形成教学质量综合评价结果，以 A（优）、B（良）、C（合格）、D（不合格）等级形式给出综合评价意见。

（二）评价结果由教师能力发展中心提交校聘任工作办公室。

（三）评价过程中形成的材料，均由教师能力发展中心归档；申请人通过学院提交的原始材料，由教师能力发展中心负责返还各院（部）或申请人。

（四）申请人任现职以来如发生并被校有关职能部门认定为“教学事故”，则综合评价结果直接认定为 D（不合格）；被认定为“教学差错”的申请人，则对其综合评价结果降一档次认定。

（五）评价结果的有效期为 2 年。

五、其他事项

本办法自印发之日起施行，原《教学人员职称聘任中教学质量评价办法（试行）》（校办〔2010〕18 号）同时废止。其他未尽事宜由教师能力发展中心负责解释。

安徽工业大学办公室

2015 年 9 月 15 日印发

安徽工业大学文件

安工大〔2014〕78号

关于印发《安徽工业大学 绩效工资实施办法(试行)》的通知

各院（部）、行政各部门，各直属单位：

经学校研究同意，现将《安徽工业大学绩效工资实施办法（试行）》予以印发，请遵照执行。

特此通知

- 附件：1. 安徽工业大学绩效工资标准表
2. 安徽工业大学管理服务工作奖励权重系数表



安徽工业大学绩效工资实施办法（试行）

为进一步深化人事分配制度改革，健全和完善激励机制，促进学校事业科学发展，根据安徽省人民政府办公厅《转发省人力资源社会保障厅省财政厅关于其他事业单位绩效工资实施意见的通知》（皖政办〔2012〕7号）和安徽省人力资源社会保障厅《关于2011年度省直事业单位实施绩效工资有关问题的通知》（皖人社秘〔2012〕121号）等文件精神，结合学校实际，特制定本实施办法。

一、指导思想

建立以体现岗位绩效和贡献大小为核心的分配制度，完善符合岗位特点的收入分配激励与约束机制，规范校院两级管理，调动广大教职工的积极性和创造性，促进学校各项事业又好又快发展。

二、基本原则

（一）公平合理。统筹兼顾各类在编在岗人员收入水平，切实维护教职工利益。

（二）注重绩效。建立重实绩、重贡献的绩效工资分配管理机制，提高劳动报酬和突出贡献在分配中的比重。

（三）量入为出。根据学校财力合理确定年度绩效工资总额，量入为出，既要保障学校事业发展，又要逐步提高教职工收入水平。

（四）平稳过渡。科学设计，稳步推进，实现与现行分配制度合理衔接。

三、绩效工资实施范围

本办法实施范围为我校在编在岗人员（含人事代理聘用人员）。

学校岗位分为教学系列专业技术岗位、其他专业技术岗位、管理岗位、工勤技能岗位四种类别。

教学系列专业技术岗位具有高级职称的教师分为教学为主型（简称教学型）、教学科研并重型（简称教研型）、科研为主型（简称科研型）三种类型，教学型主要是长期从事基础课、公共课以及体育、艺术类（不含工业设计及艺术设计专业课）教学工作的教师，科研型主要是长期从事科研工作的教师，其他教师均为教研型。正高级岗位分二、三、四级，副高级岗位分五、六、七级，中级及以下岗位不分级。

四、绩效工资总量和构成

（一）总量

根据编制总数和属地原则，综合考虑学校财力状况，合理预算绩效工资总量，报上级主管部门核定。学校在核定的绩效工资总量内进行分配。

（二）构成

绩效工资由基础性绩效工资和奖励性绩效工资两项构成，两项比例大致控制在 7: 3。

五、基础性绩效工资

基础性绩效工资是用于支付受聘各类岗位的教职工认真履行岗位职责的薪酬，相对稳定，具有一定的保障功能，由原工资中的政策性津补贴及校内工资归并调整而成（标准见附件 1）。

六、奖励性绩效工资

奖励性绩效工资是用于激励受聘各类岗位的教职工完成和超

额完成工作任务的薪酬，体现工作量和实际贡献等因素，由基本工作业绩奖励、超教学科研工作量奖励、教学科研业绩奖励、管理服务业绩奖励、年度综合考核奖励等组成。

（一）基本工作业绩奖励

1. 教学系列专业技术人员完成定额教学科研工作积分且教学、科研积分达到相应要求，年度综合考核结果合格以上，可享受基本工作业绩奖励。

2. 其他专业技术人员、管理人员和工勤人员完成工作任务且年度综合考核结果合格以上，可享受基本工作业绩奖励。

基本工作业绩奖励标准见附件 1。

（二）超教学科研工作量奖励

超教学科研工作量奖励，主要指教学系列专业技术人员在完成教学、科研积分要求的前提下，超额完成教学科研工作积分而享受的奖励，按下式计算：

$$C_{\text{奖}} = (G_{\text{实}} - G_{\text{额}}) \times G_B$$

$C_{\text{奖}}$ ：超教学科研工作量奖励（元）

$G_{\text{实}}$ ：实际完成教学科研工作积分

$G_{\text{额}}$ ：定额教学科研工作积分

G_B ：积分分值 16 元

注：根据绩效工资总量和教学科研实际情况，合理调节积分分值。

（三）教学科研业绩奖励

教学科研业绩奖励指教学科研单位在教学、科研工作中取得较好业绩而享受的奖励，按下式计算：

$$D_i = J_i \times J_B + K_i \times K_B$$

D_i ：教学科研业绩奖励（元）

J_i : 教学科研单位超教学积分

J_B : 奖励系数, 取值 2 元

K_i : 教学科研单位超科研积分

K_B : 奖励系数, 取值 4 元

注: 根据定额教学科研工作积分标准, 教学型教师全额计算教学积分, 科研型教师全额计算科研积分, 教研型教师按 65% 计算教学积分、35% 计算科研积分, 讲师及讲师以下全额计算教学积分。

(四) 管理服务工作奖励

管理服务工作奖励指非教学科研单位其他专业技术人员、管理人员及工勤人员取得较好工作业绩而享受的奖励, 按单位核发, 按下式计算:

$$G_i = C_{\text{均}} \times Q \times R \times (A_i / A)$$

G_i : 单位管理服务工作奖励 (元)

$C_{\text{均}}$: 教学系列专业技术人员人均超教学科研工作量奖励

Q : 加权系数, 取值 0.5

R : 非教学科研单位其他专业技术人员、管理人员及工勤人员总数

A_i : 单位其他专业技术人员、管理人员及工勤人员职级权重系数和

A : 全校非教学科研单位其他专业技术人员、管理人员及工勤人员职级权重系数和

注: 1) 职级权重系数见附件 2。

2) 教学科研单位的其他专业技术人员、管理人员和工勤人员管理服务工作奖励按非教学科研单位同级别人员标准执行。

3) 根据各类人员收入水平, 合理调节加权系数 Q 值。

（五）年度综合考核奖励

对年度综合考核结果优秀的处级单位和个人，给予一定的奖励。

七、考核与发放

（一）考核

教学系列专业技术人员按学年度考核，教学积分按学年度考核，科研积分按自然年度考核。教师考核按照《安徽工业大学教师考核办法（试行）》执行。实验人员考核按照《安徽工业大学实验人员考核办法（试行）》执行。其他人员考核按学校有关规定执行。

（二）基础性绩效工资发放

基础性绩效工资按月发放。

（三）奖励性绩效工资发放

每年 10 月底，由教学科研单位对教师（实验人员）教学科研工作积分完成情况进行汇总，由教务处、研究生院对教师（实验人员）教学积分完成情况进行审核，由科研处对教师（实验人员）科研积分完成情况进行审核。

奖励性绩效工资由人事处汇总，报校长办公会和党委常委会研究后发放。

1. 基本工作业绩奖励

教学系列专业技术人员完成定额教学科研工作积分且教学、科研积分达到相应要求，年度综合考核结果合格以上，一次性发放基本工作业绩奖励。对未完成定额教学科研工作积分、或教学积分及科研积分未达到相应要求的教师，一次性预发基本工作业绩奖励，按 3 年聘期进行考核，若仍未完成相应要求，扣回预发

的基本工作业绩奖励。

其他人员完成了工作任务，年度综合考核结果合格以上，一次性发放基本工作业绩奖励。

综合考核结果不合格者，不予发放基本工作业绩奖励。

2. 超教学科研工作量奖励

一次性发放至个人。

3. 教学科研业绩奖励

核算至各教学科研单位，由其自主进行二次分配。

4. 管理服务工作的奖励

核算至各单位，由其进行分配。

5. 年度综合考核奖励

分别发放至单位和个人。

八、有关政策规定

1. 绩效工资的发放在对教职工年度考核和聘期考核的基础上进行。实施绩效工资后，教职工必须严格履行岗位职责，完成工作任务。对于在聘期内不能完成工作任务的教职工，学校可以按照聘任权限和程序作低聘、解聘处理。

2. 具有教学系列高级专业技术职务、长期从事教学科研工作、在教学科研单位任职的处级干部，同时考核其教学科研工作业绩和管理工作业绩并享受相应奖励性绩效工资，其定额教学科研工作积分、绩效工资标准按执行岗位工资所对应的岗位确定，减免200定额教学科研工作积分（教学型、教研型减免教学积分，科研型减免科研积分），其中具有副高级专业技术职务的正处级干部绩效工资标准按正处级岗位确定。

3. 具有教学系列专业技术职务、在管理岗位任职的人员，可

申报教学系列专业技术岗位，申报获准者，同时考核其教学科研工作业绩和管理工作业绩并享受相应奖励性绩效工资，其定额教学科研工作积分、绩效工资标准按所选岗位确定，其中厅级干部、处级干部分别减免 240、200 定额教学科研工作积分（教学型、教研型减免教学积分，科研型减免科研积分），每学年承担的课堂教学任务不应超过 64 标准课时，超出部分不予计发超教学科研工作量奖励。未申报或申报未获批准者，绩效工资按其他专业技术相应岗位或管理岗位绩效工资标准就高计发。

4. 具有其他专业技术职务并在管理岗位任职的人员，绩效工资按相应岗位标准就高计发。

5. 其他专业技术人员、管理人员按完成的教学积分和科研积分计发相应奖励，每学年承担的课堂教学任务不应超过 64 标准课时（教学单位无法承担的课堂教学任务及公共选修课程不作此限制），超出部分不予计发超教学科研工作量奖励。

6. 教学单位实验人员均无教务处下达的教学任务，其绩效工资按其他专业技术相应岗位及工勤相应岗位绩效工资标准计发。

7. 新参加工作的人员，未明确岗位等级前绩效工资执行相应类别最低岗位标准，其中具有硕士学历学位的教师，定额教学科研工作积分按助教岗位标准确定，绩效工资执行助教岗位标准；具有博士学历学位的教师，定额教学科研工作积分按讲师岗位标准确定，奖励性绩效工资基本工作业绩奖励执行讲师岗位标准，三年内基础性绩效工资执行副教授七级岗位标准，若第四年未晋升相应专业技术职务，则执行讲师岗位标准，在职获得博士学位的教师参照执行。高层次人才待遇按协议约定执行。

8. 调入（录用）人员从到岗当月起计发绩效工资。到岗时，

若本院（部）当学年秋季教学任务已安排，其定额教学科研工作积分减半；若本院（部）当学年春季教学任务已安排，其定额教学科研工作积分不作要求。调入（录用）至新办专业的专业课教师在该专业首次招生后的两年内，其定额教学积分减半。

9. 在职攻读博士学位学制一般为四年。第一年减免定额教学科研工作积分，第二年起，定额教学科研工作积分减半。发放绩效工资时，减免部分不予计发超教学科研工作量奖励。对学制内未获得博士学位人员，学校不再减免定额教学科研工作积分。

10. 访学期限一般不超过 12 个月，合作研究期限一般不超过 6 个月，外出挂职期限按相关规定执行。按访学、合作研究、外出挂职时间减免其相应比例定额教学科研工作积分，并核发绩效工资，其中，来校工作未满 2 年的人员访学期间绩效工资缓发，按期回校后补发。博士后研究期间若未完成定额教学科研工作积分，不予发放基本工作业绩奖励。

11. 休法定产假的教师，其定额教学科研工作积分减半。

12. 因工（公）负伤的教师，减免其治疗期内相应定额教学科研工作积分。

13. 教学标准课时计算不包括所承担的工商学院、继续教育学院的教学任务。

14. 病事假处理按《安徽工业大学关于工作人员请销假及考勤管理暂行规定》执行。

15. 教学系列专业技术人员，出现教学事故一次，扣发一个月的基本工作业绩奖励，其他岗位人员出现责任事故一次，扣发一个月的基本工作业绩奖励。

16. 受纪检、监察等执纪、执法部门审查者，在被审查期间

缓发绩效工资。受学校行政警告、记过、记大过、撤职者，分别扣发本人受处分当年 15%、30%、50%、100%的奖励性绩效工资；受党内警告、严重警告、撤销党内职务、留党察看、开除党籍处分者，分别扣发本人受处分当年 15%、30%、50%、75%、100%的奖励性绩效工资。受双重处分的，按较重处分执行。

17. 凡被缓聘、解聘、未聘、拒不履行聘任协议者停发绩效工资。辞职人员从学校批准的次月起停发绩效工资。

九、附则

1. 实行绩效工资后，教职工工资收入主要由以下四部分组成：一是基本工资，包括岗位工资和薪级工资；二是绩效工资；三是不纳入绩效工资总量管理的各类津补贴，包括 10%工资、政府特殊津贴、通讯补贴、教护龄津贴、独生子女保健费、按规定由政府投入的人才基金及高层次人才的特殊报酬、临时性科研课题（项目）报酬、研究生导师津贴、教学成果（项目）奖励、人才工作奖励以及经过学校批准的福利性支出等；四是按规定保留的改革性补贴。未经学校研究批准，各单位不得自行发放各种津补贴。

2. 实行绩效工资后，有关教师工作补贴按《安徽工业大学教师工作补贴暂行办法（试行）》执行。

3. 有关岗位设置管理与聘用、超编缺编单位奖励性绩效工资等办法另文规定。

4. 经费自理单位参照本办法执行，所需经费自理。

5. 学校以前文件与本办法不一致的，按本办法执行。

6. 本办法中未尽事宜，由学校另行研究决定。

7. 本办法自 2014 年 1 月 1 日起执行。

8. 本办法由人事处负责解释。

附件 1

安徽工业大学绩效工资标准表（单位：元/月）

类别	职级		基础性绩效工资	奖励性绩效工资 (基本工作业绩奖励)	合计
教学系列专业技术岗位	正高	二级	8224	2056	10280
		三级	7112	1778	8890
		四级	6120	1530	7650
	副高	五级	5040	1260	6300
		六级	4760	1190	5950
		七级	4480	1120	5600
	中职		3728	932	4660
	助职		3168	792	3960
其它专业技术岗位	正高		5264	1316	6580
	副高		4296	1074	5370
	中职		3640	910	4550
	助职		3080	770	3850
	员职		2864	716	3580
管理岗位	正厅		8192	2048	10240
	副厅		7088	1772	8860
	正处		5616	1404	7020
	副处		4656	1164	5820
	正科		3920	980	4900
	副科		3528	882	4410
	科员		3168	792	3960
	办事员		3048	762	3810
工勤技能岗位	技师		3640	910	4550
	高级工		3192	798	3990
	中级工		3016	754	3770
	初级工		2788	697	3485
	普工（含熟练期、学徒期）		2664	666	3330

附件 2

安徽工业大学管理服务工作奖励权重系数表

岗位类别	职级	权重系数
管理岗位	正校职	2.8
	副校职	2.6
	正处职、主持工作副处职	2.1
	副处职	1.7
	正科职	1.4
	副科职	1.2
	科员	1.1
	办事员	1.0
其它专业技术岗位	正高	1.5
	副高	1.3
	中级	1.2
	初级	1.1
	员级	1.0
工勤技能岗位	高级技师	1.3
	技师	1.2
	高级工	1.1
	中级工及以下	1.0

抄送：各基层党委（党总支）、直属党支部，党群各部门。

安徽工业大学办公室

2014 年 7 月 15 日印发

安徽工业大学学术委员会文件

学术委〔2016〕3号

关于成立安徽工业大学 学术委员会各专门委员会的通知

各学院，机关有关部门，相关直属单位：

依据《安徽工业大学学术委员会学术道德建设专门委员会工作条例》、《安徽工业大学学术委员会学科建设与科学研究专门委员会工作条例》、《安徽工业大学学术委员会师资队伍建设专门委员会工作条例》、《安徽工业大学学术委员会教学指导专门委员会工作条例》，经校学术委员会选举产生了安徽工业大学学术委员会各专门委员会委员的人选，再经各专门委员会选举产生了主任委员、副主任委员。

各专门委员会组成人员名单如下（按姓氏笔画排序）：

一、学术道德建设专门委员会（15 人）

主任委员：朱国辉

副主任委员：袁国赞 曹世华

委员：于 峰 水恒福 冉松林 包菊芳 朱国辉 刘 恒
刘国华 阮超群 杨二光 余晓流 胡雪峰 袁国赞
徐 虹 高红云 曹世华

二、学科建设与科学研究专门委员会（23 人）

主任委员：陈 光

副主任委员：柳东明 骆永民

委员：马小三 王 兵 王海川 水恒福 刘先国 杨佳龙
汪家常 张兴权 张学锋 张洪根 陈 光 陈德鹏
柳东明 郜振华 骆永民 秦 锋 徐向荣 高 敏
高红云 黄仙山 章铁生 谢能刚 雷智平

三、师资队伍建设专门委员会（21 人）

主任委员：龙红明

副主任委员：何孝军 范爱华

委员：马小三 方大春 孔 辉 龙红明 包菊芳 许四祥
芮先宏 吴金南 何孝军 汪海波 张世宏 张学锋
张洪根 陈 琳 陈德鹏 范爱华 郑诗程 孟冠华
原长洲 徐济益 谢能刚

四、教学指导专门委员会（33 人）

主任委员：张庆安

副主任委员：阮超群 徐向荣

委员：王 兵 王知彩 王海川 方大春 邓小民 龙长安
龙红明 包菊芳 刘立平 孙文斌 阮超群 汪永明
汪海波 张传峰 张庆安 张志红 范爱华 明成满
郜振华 姚 敏 秦 锋 聂建华 晏 群 钱付平
徐向荣 高红云 陶 陶 黄河清 曹瑞斓 章铁生
斯松华 戴玉纯 戴俊霞

特此通知



安徽工业大学办公室

2016年10月13日印发

安徽工业大学学术委员会文件

学术委〔2016〕1号

关于印发《安徽工业大学 学术道德规范及管理暂行办法》的通知

各院（部），行政各部门、各直属单位：

现将校学术委员会 2015 年第二次全体会议审议通过的《安徽工业大学学术道德规范及管理暂行办法》予以印发，请遵照执行。

特此通知

安徽工业大学学术委员会

2016 年 1 月 8 日



安徽工业大学学术道德规范及管理暂行办法

第一章 总 则

第一条 为维护学术尊严，倡导严谨踏实的学风，营造有利于科学发展和学术创新的学术氛围和制度环境，维护学校的良好声誉，根据国家有关法律法规及《教育部关于加强学术道德建设的若干意见》（教人〔2002〕4号）、《教育部关于切实加强和改进高等学校学风建设的实施意见》（教技〔2011〕1号）和《安徽省高等学校学风建设实施细则》（皖教工委〔2012〕27号）等文件精神，结合我校实际情况，特制订本办法。

第二条 本办法适用于安徽工业大学所有在编的教师、科研人员、职员（以下简称教师）、本科生和研究生，以及以安徽工业大学的名义发表学术作品的其他人员，包括在安徽工业大学学习和工作的有关人员等。

第二章 学术道德规范

第三条 学术研究规范

（一）学术研究重在积累、贵在创新。选题应注意理论价值或应用价值或学术价值。

（二）应充分尊重和借鉴已有的学术成果，注重调查研究，在全面掌握相关研究资料和学术信息的基础上，精心设计研究方案，讲究科学方法。应力求论证缜密，表达准确。

（三）进行学术研究，应首先检索、查阅有关文献，了解他人的研究成果，承认并尊重他人的知识产权。

（四）申请科研项目，负责人和参加人必须是项目的实际研究人员、学术活动指导人员、实验等辅助人员。

（五）科学研究及其成果应合理使用引文。对已有学术成果的介绍、评论、引用和注释，应力求客观、公允、准确。引文应注重原始文献和第一手资料。凡引用他人观点、方案、资料、数据等，无论曾否发表，无论是纸质或电子版，均应详加注释。从他人作品转引第三人成果，应注明转引出处。

（六）引证的目的应该是介绍、评论某一作品或者说明某一问题；所引用的部分不能构成引用人作品的主要部分或者实质部分。

（七）不得为了得出某种符合自己主观愿望的结论而故意捏造、篡改研究成果、实验数据或引用的资料。

第四条 学术成果规范

（一）不得以任何方式抄袭、剽窃或侵吞他人学术成果。

（二）学术成果应注重质量，反对粗制滥造和低水平重复，避免片面追求数量的倾向。

（三）学术成果文本应规范使用中国语言文字、标点符号、数字及外国语言文字。

（四）学术成果应避免一稿多投，不应重复发表；另有约定再次发表时，应注明出处或说明情况。

（五）学术成果的署名应实事求是，合作作品应按照对科学研究成果所作贡献大小的顺序署名，但另有学科署名惯例或作者另有约定的除外。署名者应对该项成果承担相应的学术责任、道义责任和法律责任。未参加实际研究或者论著写作，不得在他人发表的作品中署名。

（六）对应经而未经学术界内部严谨论证的重大科研成果，不应向媒体公布。

（七）凡接受合法资助的研究项目，其最终成果应与资助申请和立项通知相一致；若需修改，应事先与资助方协商，并征得其同意。

（八）研究成果发表时，应以适当方式标注资助来源，并向提供过指导、建议、或帮助的个人或机构致谢。标注或致谢必须实事求是，杜绝弄虚作假。

（九）不得故意夸大研究成果的学术价值以及经济与社会效益。

第五条 学术评价规范

（一）学术评价应坚持客观、公正、科学的原则，采用同行专家评审制，实行回避制度、民主表决制度，建立结果公示、意见反馈机制。

（二）学术评价应以学术价值或社会效益为基本标准。对基础研究成果的评价，应以学术积累和学术创新为主要尺度；对应用研究成果的评价，应注重其社会效益或经济效益。

（三）在对自己或他人的作品进行介绍、评价时，应遵循客观、公正、科学的原则，在充分掌握国内外材料、数据的基础上，作出全面分析、评价和论证。评价意见措辞要严谨、准确，慎用“原创、首创、首次、国际领先、填补重大空白、重大突破”等词语。

（四）评价机构和评价专家要对其评价意见负责，并对评议过程保密，对不当评价、虚假评价、泄密、披露不实信息或恶意中伤等造成的后果承担责任。

（五）被评价者及其他人员不得干扰评价过程。否则，应对其不正当行为引发的一切后果负责。

（六）在填写有关个人学术情况报表时，应如实填报学术经历、学术成果，不得伪造专家鉴定、证书及其他学术能力证明材料。

第六条 学术批评规范

（一）大力倡导学术批评，积极推进不同学术观点之间的自由讨论、相互交流和学术争鸣。

（二）学术批评应以学术为中心，以文本为依据，以理服人。学术批评不得抵毁名誉、捏造事实、打击报复。

第三章 学术不端行为认定

第七条 第二条提及的所有各类人员中有下列行为之一者被视为学术不端行为：

（一）在公开发表的作品中，不加注明使用他人成果，或将他人的观点、思想改头换面后据为己有，或直接袭用他人的作品框架与文字。

（二）为得出某种符合自己主观愿望的结论而故意捏造、篡改研究成果、实验数据、注释或其他引用的资料。

（三）在职称评定、项目申报、学术评审时，伪造学术经历、学术成果，伪造专家鉴定、证书及其他学术能力证明材料。

（四）未参加实际研究或者论著写作，在他人学术成果中署名；未经他人同意或明知不可能参加项目研究而作为项目参加人申报项目。

（五）未经他人许可，不当署名。原作者或项目申报人为了提高作品的评价、发表机会，或立项机会，擅自在作品或项目申报书中署上他人的姓名。

（六）为个人或单位谋取不正当利益，通过新闻媒体发布依所在学科惯例应经而未经学校或其他学术机构组织论证的重大科研成果。

（七）故意夸大研究成果的学术价值、经济与社会效益。

（八）违反国家有关保密的法律、法规或学校有关保密的规定，将应保密的学术事项对外泄露。

（九）为增加个人学术成果数量而一稿多投，或将内容无实质差别的成果改头换面作为多项成果发布。

（十）违背学术同行公认的道德准则的其他行为与表现。

第八条 校学术委员会学术道德建设专门委员会办公室负责受理对学术道德问题和不端行为的举报，一般应为实名举报。学术道德建设专门委员会办公室应在接到举报后五个工作日内，会同该学科的学术委员会委员和所在院（部）院长（主任）共同讨论，并听取被举报人的申辩、解释，然后上报学术道德建设专门委员会主任委员决定是否对该项举报正式立项调查。学术道德建设专门委员会应对举报人保密。

第九条 校学术委员会学术道德建设专门委员会负责正式立项调查，一般应组织不少于 5 人的专家调查组，从学术角度开展独立调查取证，客观公正地提出调查意见。调查期间，举报人、被举报人有义务配合调查。调查过程应严格保密。

第十条 校学术委员会学术道德建设专门委员会办公室将调查意见书面通知当事人。如果当事人对审议结果不满，可要求校学术委员会学术道德建设专门委员会举行公开听证，重新审议。校学术委员会学术道德建设专门委员会主任委员会议决定是否受理重新审议。

第十一条 参与调查的专家组成员本身涉及学术道德问题，或与当事人有近亲属、同一课题组成员等关联的应主动回避，退出调查。当事人有权申请具有上述关联的调查人员回避。调查人员的回避由校学术委员会学术道德建设专门委员会执行。

第四章 学术不端行为处理

第十二条 校学术委员会学术道德建设专门委员会办公室负责将学术不端行为调查结果和意见经由校学术委员会提交学校相关职能部门，由相关职能部门牵头提出初步处理建议，提交校长办公会审议。校长办公会根据情节轻重决定学术不端行为处理方式，处理方式包括取消申报项目资格、延缓职称或职务晋升、停招研究生、解除职务聘任、撤销学位并（或）处以行政处分；撤销所有存在该项学术道德不端行为的奖励。触犯法律的，移交司法机关处理。

第十三条 如当事人的行为侵犯其他个人或单位的权益，在给予处分的同时，学校可责令其向有关个人或单位公开赔礼道歉，补偿损失。

第十四条 处分应制作处分决定书，并送达当事人，当事人在收到处分决定书后 30 日内，可向上级主管部门提出申诉，申诉期间内不停止处分决定的执行。处分决定应同时通知举报人。举报人如认为处分不妥，可在接到通知后 30 日内，向上级主管部门提出异议。

第十五条 在受处分期间有悔改表现，并且没有再发生学术不端行为的，处分期满后，应当解除处分。解除处分后，除了解除职务聘任、撤销学位处分外，项目申报、职称或职务晋升、研究

生招生不再受原处分的影响。解除处分应该由受处分人向下达处分决定的部门提出书面申请，由下达处分决定的部门上报校长办公会作出决定。

第十六条 对恶意或不负责任的举报，学校应对举报人进行相应的教育、警示，举报人违反有关法律规定的，依照有关法律规定处理。

第五章 附 则

第十七条 研究生及研究生导师涉及到学术不端行为及其教育问题，按照《安徽工业大学关于〈学位论文作假行为处理办法〉的实施细则（试行）》（校学位〔2013〕3号）文件精神，结合本办法处理执行。

第十八条 本办法由校学术委员会负责解释。

第十九条 本办法经校学术委员会讨论通过后生效，自公布之日起实施。

抄送：各基层党委、党总支、直属党支部。

安徽工业大学办公室

2016年1月11日印发
