

中共沈阳航空航天大学委员会 沈阳航空航天大学 文件

沈航党发〔2019〕48号

关于印发《沈阳航空航天大学职级评定、岗位聘任与绩效考核实施方案（试行）》的通知

各二级党委、党总支、直属党支部，各部门、单位：

现将《沈阳航空航天大学职级评定、岗位聘任与绩效考核实施方案（试行）》予以印发，请遵照执行。

附件：沈阳航空航天大学职级评定、岗位聘任与绩效考核
实施方案（试行）

中共沈阳航空航天大学委员会

沈阳航空航天大学

2019年6月28日



附件

沈阳航空航天大学

职级评定、岗位聘任与绩效考核实施方案 (试行)

为进一步深化教职工人事制度改革，建立科学的考核评价机制，扎实推进特色鲜明的高水平研究应用型大学建设，根据辽宁省人力资源和社会保障厅、财政厅《关于印发辽宁省省直事业单位绩效工资实施办法的通知》（辽人社〔2015〕273号）精神，结合学校实际，现制定本方案。

一、指导思想

以党的十九大精神和辽宁省委十二届十次全会精神为指导，以党的教育方针为指引，以全面深化教育体制综合改革为契机，以“双一流”建设为引领，聚焦立德树人根本任务，坚持高质量的内涵式发展，按照“按劳取酬、业绩导向、评聘分离”的基本原则，推进实施人才强校战略。

二、基本原则

坚持师德为先、教学为要、科研为基、发展为本。以切实提高教职工的师德水平和业务能力为根本，努力建设有理

想信念、有道德情操、有扎实学识、有仁爱之心的高素质教职工队伍。

坚持全员覆盖、分类管理，职级评定、岗位聘任与绩效考核相结合。有效推进职级评定与岗位聘任相分离，实现多角度、全方位、个性化目标引导；坚持以目标管理为导向，以动态绩效考核为抓手，推进校院两级管理模式，建立一套以人才培养、科学研究和社会服务为导向的绩效考核体系。

坚持推进实施人才强校战略，聚焦立德树人的根本任务，推进高质量的内涵式发展。以改革为动力，进一步深化岗位分类管理和收入分配制度改革，强化岗位责任意识，优化考核评价机制，为加快建设特色鲜明的高水平研究应用型大学奠定人力资源保障。

三、岗位设置

（一）岗位种类

按照辽宁省人社厅关于印发《辽宁省事业单位岗位设置管理实施意见》的通知（辽人发〔2008〕15号）文件精神，我校设专业技术岗位、管理岗位、工勤岗位三种岗位。

（二）岗位等级、比例及津贴标准

具体岗位等级、比例及津贴标准见附件1《沈阳航空航天大学校内岗位设置、津贴等级及标准》。

（三）工资体系

我校工资体系包含岗位工资、薪级工资、基础性绩效工资和校内绩效津贴。其中岗位工资、薪级工资、基础性绩效工资统称档案工资。因此本方案所述工资体系由档案工资和校内绩效津贴两部分构成。

职称评审按照沈阳航空航天大学职称评审的相关办法执行。本方案关涉职级评定、岗位聘任和绩效考核三方面工作。其中职级评定结果与档案工资关联，岗位聘任和绩效考核结果与校内绩效津贴关联。

四、工作内容

专任教师、教学单位非专任教师（实验、工程及研究员系列）评聘分离，分别开展职级评定和岗位聘任工作；管理岗、辅导员系列以及其他非专任教师（包括图书资料、档案、卫生技术、审计、出版、会计和社会科学研究等，以下简称图书、卫生等其他系列）评聘结合，简称岗位评聘；工勤岗系列按照省有关文件精神开展岗位晋级。

（一）职级评定

职级评定依据人社厅核定的岗位职数结合学校实际空岗情况每三年开展一次，评定后按照省人社厅文件精神调整档案工资。

具体实施办法分别见附件 2《沈阳航空航天大学专业技术岗职级评定实施办法》、附件 8《沈阳航空航天大学普通

管理岗岗位评聘实施办法》、附件 9《沈阳航空航天大学工勤技能岗岗位晋级实施办法》、附件 11《沈阳航空航天大学辅导员系列岗位评聘实施办法》。

（二）岗位聘任

岗位聘任三年为一个聘期，依据岗位聘任结果动态调整校内绩效津贴。

具体实施办法分别见附件 3《沈阳航空航天大学专业技术岗岗位聘任实施办法》、附件 8《沈阳航空航天大学普通管理岗岗位评聘实施办法》、附件 11《沈阳航空航天大学辅导员系列岗位评聘实施办法》。

（三）绩效考核

绩效考核分为年度绩效考核和聘期考核。年度绩效考核依据完成岗位职责情况，对应考核等级确定为：A、B、C、D 四个档次。

具体实施办法分别见附件 4《沈阳航空航天大学校聘专业技术岗年度绩效考核实施办法》、附件 7《沈阳航空航天大学关于中层领导班子和领导干部年度绩效考核实施办法》、附件 10《沈阳航空航天大学管理岗位、工勤岗位年度绩效考核实施办法》、附件 12《沈阳航空航天大学辅导员系列年度绩效考核实施办法》。

五、组织实施

（一）工作机构

学校成立沈阳航空航天大学职级评定、岗位聘任与绩效考核领导小组（以下简称“领导小组”），负责学校职级评定、岗位聘任与绩效考核工作的领导和组织工作。“领导小组”下设工作小组和委员会。工作小组负责制定学校职级评定、岗位聘任与绩效考核工作实施方案，审核二级单位实施细则，协调工作开展中的相关事宜。委员会负责职级评定、岗位聘任与绩效考核具体工作的开展，委员会成员由“领导小组”确定。

（二）二级单位工作委员会

各二级单位成立相应的职级评定、岗位聘任与绩效工作委员会。二级学院工作委员会成员由 7-11 人组成，原则上应包括本单位党政负责人、工会负责人、正高级代表、民主党派代表和教代会代表。

（三）任务分解

为有效推进分类管理，不同岗位职级评定、岗位聘任和绩效考核工作由相应职能部门负责，具体分工如下：

校聘专业技术岗职级评定、岗位聘任和绩效考核办法由发展规划处制定，人事处、党委教职工工作部、人才工作办公室负责实施；其它院聘专业技术岗职级评定、岗位聘任和绩效考核办法由各二级单位制定实施细则，并报“领导小组”审核备案后实施；领导管理岗由党委组织部制定办法并实

施；普通管理岗由人事处、党委教教职工工作部、人才工作办公室制定办法并实施；辅导员岗由学生处、武装部、党委本科学生工作部制定办法并实施；工勤岗由人事处、党委教教职工工作部、人才工作办公室制定办法并实施。

六、工作制度

（一）审核制度

专业技术岗人员的教学、科研及工作业绩以网上录入数据为准，其中校聘专业技术岗位人员的相关数据由二级单位审核，教务处、科技处等业务部门负责复核；院聘专业技术岗位人员的相关数据由各二级单位负责审核。师德师风由人事处、党委教教职工工作部、人才工作办公室负责审核。

辅导员岗位的定量、定性指标由学生处、武装部、党委本科学生工作部，团委，招生就业处以及各二级单位等部门审核。

（二）公示制度

各类各级岗位的职级评定、岗位聘任与绩效考核结果需在一定范围内公示 3 个工作日，无异议后上报“领导小组”。

七、争议处理

学校成立人事争议调解委员会，负责受理全校岗位设置及评聘工作中所出现的各类意见、争议、投诉和申诉的调查和调解，并将有关结论向“领导小组”报告。

教职工对工作程序，以及职级评定、岗位聘任及年度绩效考核结果等有异议的，在公示期内有权向相应委员会提出书面申诉或复议要求，申诉或复议须以书面形式实名提出，委员会有责任为申诉人保密，任何单位及个人都不得对申诉人进行打击报复。申诉人必须以事实为依据，经查实，属于诬告者，将予以严肃处理。

委员会在接到申诉后应及时研究、处理并回复意见。经过相应程序处理后，当事人对争议处理结果仍有异议的，可以书面形式向学校申诉委员会申请仲裁。

八、工作纪律

各单位要充分认识此次评定、聘任、考核工作的重要性，全面把握本单位发展建设目标、实际工作需要和各类人员队伍状况，扎实稳妥，审慎负责，不断总结经验、创新管理工作。各单位要及时发现问题、及时沟通、协调解决，确保改革的平稳过渡和顺利实施。

各级领导小组，委员会评委及工作人员必须遵守相关工作纪律，严禁向无关人员透露评定、聘任及考核结果。对违反纪律的评委和工作人员，一经查出，取消领导小组评委、工作资格。

提高工作透明度和公开性，保证教职工知情权；基层单位党组织负责对本单位相关工作评审程序和制度的执行情

况进行监督和检查。

本方案由党委组织部，学生处、武装部、党委本科学生工作部，教务处，科技处，人事处、党委教教职工工作部、人才工作办公室，发展规划处负责解释。本方案自发布之日起施行，学校原规定与本方案不一致的，以本方案为准。

附件:1.沈阳航空航天大学校内岗位设置、津贴等级及标准

2.沈阳航空航天大学专业技术岗职级评定实施办法

3.沈阳航空航天大学专业技术岗岗位聘任实施办法

4.沈阳航空航天大学校聘专业技术岗年度绩效考核实施办法

5.沈阳航空航天大学教学工作量计算办法

6.沈阳航空航天大学科（教）研工作量计算办法

7.沈阳航空航天大学关于中层领导班子和领导干部年度绩效考核实施办法

8.沈阳航空航天大学普通管理岗岗位评聘实施办法

9.沈阳航空航天大学工勤技能岗岗位晋级实施办法

10.沈阳航空航天大学管理岗位、工勤岗位年度绩效考核实施办法

11.沈阳航空航天大学辅导员系列岗位评聘实施办法

12.沈阳航空航天大学辅导员系列年度绩效考核实施办法

附件 1

沈阳航空航天大学 校内岗位设置、津贴等级及标准

一、专业技术人员岗位等级及津贴标准

表 1 专业技术人员岗位等级及津贴标准（千元/月）

岗位级别		一	二	三	四	五	六	七	八	九	十	十一	十二	见习期
津 贴 标 准	专 任 教 师	—	12.0	7.8	6.4	5.3	4.7	4.2	3.85	3.45	3.15	2.5	2.35	1.8
				7.1	5.6	4.75	4.25	3.9	3.45	3.2	2.95			
				6.6	5.0	4.5	4	3.65	3.25	3	2.75			
	其 他 专 业 技 术 岗 位	5.3				4.65	4.25	3.9	3.6	3.25	2.95	2.45	2.25	1.8
						4.25	3.95	3.65	3.25	3.05	2.75			
						4	3.7	3.45	3	2.85	2.55			
职 级		正 高 级				副 高 级			中 级			初 级		

注：（1）两院院士、国务院学科评议组成员、长江学者以及其他单独签订协议人员津贴标准另定；

（2）专任教师岗位中，教授二至四级岗位之间的结构比例为 1:3:6，副教授五至七级岗位之间的结构比例为 2:4:4，讲师八至十级岗位之间的结构比例为 3:4:3，助教十一至十二级岗位之间的结构比例为 5:5；

（3）非专任教师专业技术三级、四级岗位数由校职级评定、岗位聘任“领导小组”在高级岗位控制数额内，根据实际情况下达；

五至七级岗位数比例为 1:3:6；八至十级岗位数比例为 3:4:3，十一级、十二级岗位数比例为 5:5。

二、管理人员岗位等级及津贴标准

表 2 管理人员岗位等级及津贴标准（千元/月）

岗位级别		三	四	五	六	七	八	九	十	见习期
津贴标准	领导管理岗	9	7.8	6.1	4.6	3.5	3.15			
				5.6	4.25	3.2	2.85			
				5.3	3.95	3.0	2.65			
	普通管理岗	7.3	6.25	5.45	4.15	3.15	2.8	2.45	1.8	1.6
				5.05	3.75	2.85	2.55	2.25		
				4.8	3.5	2.65	2.35	2.05		
职级		正厅级	副厅级	正处级	副处级	正科级	副科级	科员	办事员	

注：管理岗位设置按照省人社厅核准的《沈阳航空航天大学事业单位岗位设置核准表》及我校《机构设置及管理人员定编方案》执行。

三、工勤岗位等级及津贴标准

表 3 工勤人员岗位等级及津贴标准（千元/月）

岗位级别	一	二	三	四	五	
津贴标准	3.8	2.9	2.4	2	1.7	1.5
	3.55	2.7	2.2	1.9	1.6	
	3.4	2.5	2.05	1.75	1.5	
岗位描述	高级技师	技师	高级工	中级工	初级工	普通工

注：工勤岗位设置按照省人社厅核准的《沈阳航空航天大学事业单位岗位设置核准表》执行。

附件 2

沈阳航空航天大学 专业技术岗职级评定实施办法

为进一步有效推进“按劳取酬、业绩导向、评聘分离”的基本原则，做好我校专业技术岗职级评定工作，依据《沈阳航空航天大学职级评定、岗位聘任与绩效考核实施方案（试行）》文件精神，结合我实际，特制定本实施办法。

一、实施范围

职级评定指专业技术岗不同职称内部的职级确定，比如，教授一级、二级、三级、四级，副教授五级、六级、七级等。有关跨职称的职级晋升（比如专业技术五级晋升四级），属于职称评审工作，不在本办法范围之内。有关专业技术职称评审工作按照学校专业技术职称评审的相关办法执行。

学校依据辽宁省人社厅核定的岗位职数，结合学校空岗情况，按照本办法每三年开展一次职级评定工作。按照人社厅政策规定，职级只能在同一职称内部逐级从低一级向上一级晋升，不能跨级晋升。职级评定后按人社厅有关文件规定调整档案工资。

本办法仅适用于专业技术岗现职称内的职级评定工作，即专任教师三级以及教学单位非专任教师（工程、实验及研究员系列）五级的职级评定工作。其他非专任教师（图书资料、档案、卫生技术、审计、出版、会计和社会科学研究等，以下简称图书、卫生等其它系列）职级评定与岗位聘任不分离，具体见附件3《沈阳航空航天大学专业技术岗岗位聘任实施办法》。其余专业技术岗的职级评定由各二级单位依据本办法制定具体实施细则并报“领导小组”审核备案后执行。专业技术二级的职级评定按照辽宁省有关文件规定执行。

二、职级晋升的基本条件

在任职期内，满足以下基本条件才能申请职级晋升：

- 1.具有良好的政治素质和职业道德，实行师德师风“一票否决制”。
- 2.遵纪守法，遵守学校各项规章制度。
- 3.关心学校的发展和建设，自觉维护学校声誉，具有大局意识和协作精神。
- 4.服从学校安排，积极承担本科生或研究生教学任务，积极开展科学研究及相应的学科和专业建设工作，并保质保量地完成学校（院、部）交办的其它任务。

三、校聘专业技术岗职级评定条件

（一）校聘专任教师三级职级评定的具体条件

现专任教师四级（职级）达到以下条件可以申请晋升专任教师三级：

1.任职年限要求：担任专任教师四级三年及以上；

2.工作量要求：任职以来，每年至少承担一门本科生课程的教学工作，年度考核合格以上，且上一聘期内教学工作量、教（科）研总量年均达到 700 以上；

3.工作业绩条件要求：任现职 3-6 年的需要完成附件 1 要求的 A₁ 中 1 项和 A₂-A₁₀ 项中的任意 3 项；任现职 7-11 年的需要完成附件 1 要求 A₁ 中 1 项和 A₂-A₁₀ 项中任意 2 项或者 A₂-A₁₀ 项中的任意 4 项；任现职 12 年以上需要完成附件 1 要求 A₁ 中 1 项和 A₂-A₁₀ 项中任意 1 项或者 A₂-A₁₀ 项中的任意 3 项。

（二）校聘教学单位非专任教师（工程、实验及研究员系列）五级职级评定的具体条件

现职教学单位非专任教师（工程、实验及研究员系列）六级（职级）达到以下条件可以申请晋升教学单位非专任教师（工程、实验及研究员系列）五级：

1.任职年限要求：担任教学单位非专任教师（工程、实验及研究员系列）六级（职级）三年及以上；

2.工作量要求：任职以来，年度考核合格以上，且上一聘期内教学工作量、教（科）研总量年均达到 350 以上；

3.工作业绩条件要求：任现职 3-6 年的需要完成附件 2 要求的 A_1 中 1 项和 A_2-A_{10} 中任意 2 项；任现职 7-11 年的需要完成附件 2 要求 A_1 中 1 项和 A_2-A_{10} 中任意 1 项或者 A_2-A_{10} 中的任意 3 项；任现职 12 年以上需要完成附件 2 要求 A_1 中 1 项和 A_2-A_{10} 中任意 1 项或者 A_2-A_{10} 中的任意 2 项。

四、校聘专业技术岗职级评定程序

1.学校成立专任教师职级评定、岗位聘任委员会，非专任教师专业技术岗位评聘委员会，负责专业技术岗职级评定工作。

2.人事处、党委教教职工工作部、人才工作办公室依据人社厅下达的岗位职数以及结合学校未来人才引进计划公布专任教师三级、教学单位非专任教师（实验、工程及研究员系列）五级空岗职数。

3.符合条件的人员向所在单位提出书面申请，并填写《沈阳航空航天大学专业技术职级晋升申请表》。

4.各二级单位对申请者的资格、工作业绩条件进行初审。针对符合晋升专任教师三级的初审后直接报送人事处、党委教教职工工作部、人才工作办公室；而针对符合教学单位非专任教师（实验、工程及研究员系列）五级条件的，各二级单位择优最多推荐 1 名报送人事处、党委教教职工工作部、人才工作办公室。

5.学校成立专任教师职级评定、岗位聘任委员会对申请者进行评审，采取无记名投票方式确定专任教师三级，成立非专任教师专业技术岗位评聘委员会对申请者进行评审，采取无记名投票方式确定教学单位非专任教师（实验、工程及研究员系列）五级拟评定人员名单，并报校长办公会研究决定、党委会核准。当空岗数多于申请者人数时，采取等额投票表决，且赞成票须达到 2/3 以上；当空岗数少于满足条件者人数时，采取差额投票表决，且赞成票原则上须达到 2/3 以上。

6.本次职级评定，优先考虑满足以上专任教师三级、教学单位非专任教师（工程、实验及研究员系列）五级的晋升条件，且在 2013 年校内岗位聘任为三级或者五级岗而没有在人社厅备案的人员。

7.公示无异议人员报送省人社厅备案。

五、其他说明

1.职级评定起始时间以人社厅审批时间为准，如在此之前退休，评定结果无效。

2.人社厅备案到管理岗位的人员不可再参加专业技术职务的职级评定，原有专业技术职称任职经历可记入个人档案。

3.业绩成果的界定。职级评定的业绩成果指任现职级以来的业绩成果。附件中的工作业绩每项取最高值，不累计重复计算。

4.本办法由发展规划处，人事处、党委教教职工工作部、人才工作办公室负责解释。

附件：1.专任教师三级职级评定工作业绩条件

2.教学单位非专任教师（工程、实验及研究员系列）五级职级评定工作业绩条件

专任教师三级职级评定工作业绩条件

序号	具体要求
A ₁	①以第 1 申请人获批国家级教育教学改革项目（A 类）1 项； ②以第 1 申请人获批国家级科研项目 1 项（不包括自然科学基金青年项目）； ③获得国家级教育教学成果奖（我校的第 1 人） ④获得国家级科技奖/社科奖（我校的第 1 人） ⑤承担国家重大专项（或国家重点研究项目、或国家自然科学基金重点项目、或军委科技委重大项目）（排名前 2 名）； ⑥以我校为第 1 单位的第 1 完成人获省级教学成果一等奖以上奖励； ⑦以我校为第 1 单位的第 1 完成人获省部级科技\社科成果一等奖以上奖励； ⑧作为负责人获批国家级“教学质量（提高）工程”项目； ⑨作为团队负责人获批国家级“学科（科研）平台”或教育部重点实验室等国家级“科研平台”； ⑩入选教育部学科评议组成员或教育部教学指导委员会委员； ⑪获评兴辽人才计划杰出人才； ⑫获评辽宁省攀登学者； ⑬新增博士学位授权点的学科带头人或入选省一流学科带头人； ⑭理工类在影响因子为 I 区的 SCI 源期刊发表论文 1 篇或 II 区的 SCI 源期刊发表论文 3 篇；人文社会科学类在 SSCI、A&HCI 源期刊发表论文 1 篇或被新华文摘全文转载 1 篇； ⑮以我校为第 1 起草单位的国际标准、国家标准、国家军用标准、航空标准的首次发布。
A ₂	①入选辽宁省特聘教授或省级优秀专家； ②入选兴辽人才教学名师或辽宁省教学名师； ③入选兴辽人才领军人才或辽宁省百千万人才工程百人层次； ④被遴选为博士点学科方向带头人或博士生导师； ⑤作为第 1 负责人申报获批省级重点实验室、人文社会科学基地等省级“学科（科研）平台”； ⑥作为第 1 负责人申报获批省级“质量（提高）工程”项目； ⑦作为第 1 负责人组织通过专业认证工作； ⑧作为第 1 负责人获批省部级及以上创新团队。
A ₃	①获得国家级科技奖/社科奖（等级内获奖人员）； ②获得国家级教学成果奖（等级内获奖人员）； ③获得省部级科技\社科成果一等奖（第 2、3 名）\二等奖（前 2 名）\三等奖（第 1 名）；获得艺术作品获国家一级学会、国际重要大展、国际知名艺术或设计展一等奖（金奖）（限于艺术类教师）； ④获得省部级教学成果一等奖（第 2、3 名）\二等奖（前 2 名）\三等奖（第 1 名）。

A ₄	①第 1 主编出版校级（省级）以上优秀、规划教材； ②第 1 主编在国家一级出版社或国防工业、航空工业出版社出版教材； ③参编国家级规划教材且个人独立撰写 3 章以上（或个人撰写字数超过 10 万字以上）； ④出版专著、译著（第 1 编著人）。
A ₅	①作为第 1 指导教师指导学生参加大学生科技竞赛（官方赛事）获得国家级一等奖以上奖励 2 项或二等奖 3 项或省一等奖以上奖励 4 项；或作为第 1 指导教师指导学生参加中国大学生体育协会主办的赛事，获得团体前 2 名或者个人第 1 名； ②指导我校学生 1 名获省级优秀博（硕）士学位论文。
A ₆	①第 1 申请人获批国家自然科学基金青年项目 1 项； ②第 1 申请人获批省部级(B1)及以上项目 2 项； ③以第 1 申请人获批有经费支持的纵向(B2)及以上项目 3 项（至少含 B ₁ 级一项）。
A ₇	①入选 ESI 高倍引论文 1 篇； ②第 1 作者理工类需至少发表 A 级 2 篇或 B 级 4 篇或 C 级 8 篇（期刊论文）；第 1 作者人文社科类需至少发表 B 级及以上 3 篇或 C 级 6 篇（期刊论文）。
A ₈	①资政建议、调研报告、区域规划等被省级以上领导批示且被市厅以上政府部门采纳 1 项（第 1 名）； ②第 1 带头人完成辽宁省学科带头人对接服务县域经济，对接服务辽西北经济发展工作取得重大成效并取得省教育厅成果认定； ③第 1 带头人完成校企联盟等服务地方经济项目并取得省级厅、委办局认定的成果。
A ₉	①获得国际或国家发明专利授权 3 项以上（第 1 名）； ②个人承担单项超过 100 万元（人文社科 30 万元）以上横向课题； ③个人科研进款总额累计达到 150 万元（人文社科类 40 万元）以上； ④个人技术应用或成果转化取得较大社会经济效益（转化收入 100 万元以上或省内转化收入 80 万元以上）；或科技成果以股权形式入股额度达到 100 万元以上或省内创办企业年纳税额 50 万元以上。
A ₁₀	①全面推动课程教学改革与探索，在混合式教学、MOCC 等教学改革方面成果突出，形成性评价资料完善，相关教学文档资料和过程性总结材料齐全，获得校教务处审核认定，相关成果总结获得校级以上教学成果奖； ②以第 1 负责人获省级以上微课、课件、教案、教学软件大赛、教学技能大赛一等奖以上； ③第 1 主编的教材在至少 20 所以上高校得到推广使用，且累计教材印刷量超过 2 万册（专业课教材达到 5000 册以上）； ④作为第 1 课程负责人建设的网络资源课在线学习人数超过 1000 人（专业课达到 500 人以上）。

附件 2 教学单位非专任教师（工程、实验及研究员系列）五级职级评定工作业绩条件

序号	工作业绩
A ₁	①获批 A 级科研项目 1 项或 B1 级及以上项目 2 项（第 1）； ②以我校为第 1 单位第 1 完成人获省部级及以上科技\社科成果奖； ③以我校为第 1 单位的第 1 完成人获得省教育教学成果奖及以上奖励； ④第 1 主编公开出版教材或实验教材； ⑤第 1 作者发表 A 级论文 2 篇； ⑥入选省级人才工程称号。
A ₂	①作为主要骨干成员获批省级实验教学示范中心或省级虚拟仿真示范中心等称号； ②作为主要骨干成员完成中央地方共建实验室建设项目； ③每年至少独立主讲实验（践）课程 1 门，实践教学工作量不低于 240，或严格执行坐班制度，有效履行实验室建设和管理工作。
A ₃	①获得省部级科技\社科三等奖以上奖励； ②获得省教育教学成果三等奖以上奖励； ③获得辽宁省自然科学成果奖三等奖以上奖励（第 1） ④获得校级教学成果奖二等奖以上奖励（第 1）。
A ₄	①参编（封面）教材 1 部（自己完成至少 2 章，或个人撰写不少于 5 万字）； ②参与出版专著、编著、译著 1 部（本人撰写不低于 3 万字）。
A ₅	①作为第 1 指导教师指导学生参加大学生科技竞赛（官方赛事）获得省级一等奖以上奖励 2 项或省级三等奖以上 4 项； ②作为第 1 指导教师指导学生获批省级大学生创新创业项目 2 项，并按期结题。
A ₆	①获批有经费支持的纵向科研项目（C 级及以上）3 项（包括教改项目）（排名第 1）； ②本人科研经费累计进款总额 50 万元以上，人文社科 15 万元。
A ₇	①第 1 作者在 C 级及以上期刊发表论文 3 篇； ②第 1 作者在 C 级及以上期刊发表 1 篇，且在 D 级及以上发表教育教改论文 3 篇（包括指导学生发表正规学术期刊论文）。
A ₈	①获得国际或国家发明专利授权 2 项（第 1 名）； ②省级以上微课、课件、教学软件大赛、教学技能大赛奖励（第 1）； ③技术应用和成果转化取得一定社会效益（转化收入 30 万元以上或省内转化收入 20 万元以上）；或科技成果以股权形式入股额度达到 30 万元以上或省内创办企业年纳税额 20 万元以上。

附件 3

沈阳航空航天大学 专业技术岗岗位聘任实施办法

为有效推进评聘分离，充分发挥岗位聘任的激励作用，有效调动广大教职工从事教学工作的同时增强开展教育教学改革与探索、科学研究和主动服务社会的积极性，积极引导和培育标志性成果，做好我校专业技术岗的岗位聘任工作，促进学校办学水平提升，扎实推进特色鲜明的高水平研究应用型大学建设，依据《沈阳航空航天大学职级评定、岗位聘任与绩效考核实施方案（试行）》文件精神，结合实际，制定本实施办法。

一、实施范围

专业技术一级岗按照国家有关规定进行聘任和管理；

专业技术二级岗按照辽宁省有关规定进行聘任和管理；

完成辽宁省高等学校“双一流”学科建设重大标志性成果清单中的业绩成果且满足学校年薪制高层次人才岗位要求的人员按照《沈阳航空航天大学高层次人才引进工作实施办法》执行；

本办法适用于沈阳航空航天大学专业技术校聘岗位，包

括专任教师三、四级，教学单位非专任教师（实验、工程和研究员系列）专业技术四、五级和其它非专任教师（包括图书资料、档案、卫生技术、审计、出版、会计和社会科学研究等，以下简称图书、卫生等其它系列）五至七级专业技术岗的岗位聘任工作，全部由学校统一组织开展岗位聘任工作。辅导员系列具体实施办法见附件 11《沈阳航空航天大学辅导员系列岗位评聘实施办法》。其余的专业技术岗由各二级单位依据本办法，制定具体实施细则并报“领导小组”审核备案后执行。

二、教学、科研类专业技术岗分类

学校按“人尽其才，才尽其用，定岗定责，分类上岗”的原则，将教学、科研类专业技术岗分为教学型、教学科研型、科研教学型和科研型四类，具体类型由个人选择，选择类型后聘期内按照相应类型对应的岗位职责进行考核。具体说明如下：

教学型：以公共基础课或者专业基础课教学工作为主，在主要承担本科教学工作的同时，开展教育教学方法改革与探索工作。每年至少承担本科生基础课或者专业基础课2门，且理论学时不少于128学时或**教学工作量**不少于400。

教学科研型：以教学工作为主，在承担高质量本科教学工作的同时承担一定量的教育教学方法改革与探索、科学研

究或研究生培养工作。每年至少承担2门理论课程（原则上至少包括1门本科生基础课或专业基础课），理论教学学时不少于64学时，且年**教学工作量**不低于320。

科研教学型：以科研工作为主，或者以教学和科研工作并重，在承担本科生教学工作的同时承担高质量的研究生培养和高水平的科学研究工作，每年至少完整主讲1门不少于16学时的本科生课程，且年均**科研工作量**不低于420。

科研型：指按照学校人才政策引进专门从事科研工作并在人社厅按照科研岗备案的专职科研教师（研究员系列），且年**科研工作量**不低于700。

三、聘任周期

按照“按劳取酬、业绩导向、评聘分离、动态考核”的原则，每三年为一个周期，开展一次岗位聘任工作，聘任后按照附件1《沈阳航空航天大学校内岗位设置、津贴等级及标准》发放校内津贴。

聘期结束后，参考年度绩效考核结果依据本办法重新聘任上岗，同时聘期内每年开展年度绩效考核，具体考核办法及结果的应用参照附件4:《沈阳航空航天大学校聘专业技术岗年度绩效考核实施办法》。

四、专任教师专业技术岗位聘任办法

（一）基本条件

1.具有良好的政治素质和职业道德，实行师德师风“一票否决制”。

2.遵纪守法，遵守学校各项规章制度。

3.关心学校的发展和建设，自觉维护学校声誉，具有大局意识和协作精神。

4.服从学校安排，积极承担本科生或研究生教学任务的同时，积极开展科学研究的同时承担相应的学科和专业建设工作，并保质保量地完成学校（院）交办的其它任务。

（二）具体条件

1.任职年限要求：聘任专任教师三级岗位，需要担任专任教师四级岗三年及以上。聘任专任教师五级（八级）岗位，需要担任对应的七级（十级）及以上岗位至少三年。

2.工作量要求

（1）校聘专任教师工作量要求

上一聘期年均教学、教（科）研工作总量达到表1中上岗条件要求的最低工作量。

表1 校聘专任教师岗年均教学、教（科）研工作量

岗位级别		专任教师三级岗			专任教师四级岗		
		科研 教学型	教学 科研型	教学型	科研 教学型	教学 科研型	教学型
上岗 条件	最低理论计划学时	16	64	128	16	64	128
	最低教学、教（科） 研总工作量	700	700	700	500	500	500
岗位 职责	最低教（科）研 工作量	420	220*	120*	240	120*	90*

注：①表中年均最低教学、教（科）研总工作量（教学工作量和教（科）研工作量之和）为上岗的必要条件，具体计算按照附件 5《沈阳航空航天大学教学工作量计算办法》和附件 6《沈阳航空航天大学学科（教）研工作量计算办法》执行；

②岗位职责中的最低科（教）研工作量指聘任相应岗位后需要完成的年度最低教（科）研工作量（三年滚动值），滚动计算办法参照附件 4《沈阳航空航天大学校聘专业技术岗年度绩效考核实施办法》；且需要满足：教学型最低需要完成的教研工作量达到表中最低教（科）研工作量的 50%，而教学科研型需要完成的教研工作量达到表中要求的最低教（科）研工作量的 30%，科研教学型需要完成的科研工作量达到表中要求的最低教（科）研工作量的 60%，才能认定完成了年最低教（科）研工作量要求。

（2）院聘专任教师岗工作量要求

院聘专任教师上一聘期教学、科（教）研总工作量达到表 2 要求的最低工作量。

表 2 专任教师五-七级岗年均教学、科（教）研工作量

岗位级别		五	六	七	八	九	十
上岗条件	专任教师教学、科（教）研总工作量	400	380	330	330	300	260
岗位职责	专任教师最低科（教）研工作量	80	60	40	30	15	5

3.工作业绩强度绩点要求

（1）专任教师三级岗位

任现职以来，在上一聘期内完成附件 1 中所列工作业绩成果的强度绩点满足大于等于 3，即 $\sum_{i=1}^{i=10} A_i \geq 3$ 。

(2) 专任教师四级岗位

任现职以来，在上一聘期内完成附件 2 中所列工作业绩成果的强度绩点满足大于等于 3，即 $\sum_{i=1}^{i=10} A_i \geq 3$ 。

满足专任教师三级岗条件但未被聘任的，直接聘任为专任教师四级岗。

(3) 政策减免与强度绩点对应

考虑到历史贡献以及部分岗位的特殊性，在现岗位工作 12 年以上的，或离退休不足一个聘期的，或双肩挑岗位的教师聘任相应岗位，其要求的工作业绩条件给予减免一项的政策。其对应的强度绩点处理如下：当满足一个减免条件时，其强度绩点计 1，在满足一个减免条件基础上多满足一个减免条件，强度绩点计 0.5。但所有符合减免条件叠加后的强度绩点最高计 2。

(4) 院聘专任教师岗位工作业绩强度绩点条件

院聘专任教师岗位工作业绩条件要求参考本办法由各二级单位自行制定。

4.跨岗聘任工作业绩条件要求

正式聘任副教授职称 3 年及以上，且在上一聘任周期内任副教授以来，完成的工作量和工作业绩强度绩点达到专任教师三级岗的要求(即教学及科(教)研总工作量达到 700 当量，且满足附件 1 中所列业绩成果的强度绩点大于等于 3)，

可以申请聘任专任教师四级岗位，但比例不超过副教授总人数的 5%。

满足跨岗聘任条件，但未能被聘任的教师，优先聘任专任教师五级岗。

（三）具体操作办法

1.学校成立专任教师职级评定、岗位聘任委员会负责校聘专业技术岗的岗位聘任工作。

2.人事处、党委教教职工工作部、人才工作办公室依据人社厅下达的岗位职数以及结合学校实际情况公布不同岗位职数。

3.符合条件的人员向所在单位提出书面申请，并填写《沈阳航空航天大学专业技术岗岗位聘任申请表》。

4.二级学院、相关职能部门组织资格审查，审核基本条件和业绩条件。

5.满足上岗条件要求，按照满足岗位聘任业绩条件的强度绩点和工作量积分大小确定岗位。优先按照完成对应岗位工作业绩成果的强度绩点进行排序，相同业绩成果强度绩点情况下按照教学、教（科）研总工作量积分从高到低进行排序。

五、校聘非专任教师专业技术岗位聘任办法

（一）校聘非专任教师专业技术岗范围

校聘教学单位非专任教师（工程、实验及研究员系列）和其它非专任教师（图书、卫生等其它系列）专业技术岗。

其它非专任教师（图书、卫生等其它系列）专业技术职级评定和岗位聘任不分离，同时完成岗位评聘工作。岗位评聘完成后直接对应档案工资和校内绩效津贴。

（二）基本条件

1.具有良好的政治素质和职业道德，实行师德师风“一票否决制”。

2.遵纪守法，遵守学校各项规章制度。

3.关心学校的发展和建设，自觉维护学校声誉，具有大局意识和协作精神。

4.服从学校安排，能够严格执行坐班制度，积极承担相应的教学任务的同时开展实验室建设、工程实践指导以及科学研究等工作，并保质保量地完成学校（院）交办的其它任务。

（三）具体条件

1.任职年限要求：任现岗满三年可申请聘任上一级岗位；在所在二级单位（部门）工作表现突出，每年年度考核合格以上，并经所在单位（部门）推荐后可以申报岗位晋升申请。

2.工作量条件：

聘任教学单位非专任教师（工程、实验及研究员系列）五级岗，上一聘期教学、科（教）研工作总量要求及聘任后需完成岗位职责要求见表 3。

聘任其他非专任教师（图书、卫生等系列），工作量不做要求。

表 3 教学单位非专任教师（工程、实验及研究员系列）
年均教学、科（教）研工作量

岗位级别		四	五	六	七	八	九	十
上岗条件	非专任教师教学、科（教）研总工作量	450	350	320	280	280	260	200
岗位职责	非专任教师最低科（教）研工作量	90	60	40	20	15	10	---

3.工作业绩强度绩点条件

（1）教学单位非专任教师（工程、实验及研究员系列）四级岗位

申请聘任教学单位非专任教师（工程、实验及研究员系列）四级岗，任现职以来，在上一聘任周期内完成新增附件 3 中所列工作业绩成果的强度绩点满足大于等于 4，即

$$\sum_{i=1}^{i=8} A_i \geq 4。$$

（2）教学单位非专任教师（工程、实验及研究员系列）五级岗位

申请聘任教学单位非专任教师（工程、实验及研究员系列）五级岗，任现职以来，在上一聘任周期内完成新增附件

3 中所列工作业绩成果的强度绩点满足大于等于 3，即 $\sum_{i=1}^{i=8} A_i \geq 3$ 。满足条件的由各二级单位择优推荐最多 1 名到学校参与聘任，其余岗位由各二级学院聘任。

(3) 其他非专任教师（图书、卫生等其它系列）岗位
任现职岗位以来，在上一聘期新增附件 4 所列的工作业绩条件满足以下要求：

五级岗：完成附件 4 所列工作业绩成果的强度绩点满足大于等于 3，即 $\sum_{i=1}^{i=8} A_i \geq 3$ ；

六级岗：完成附件 4 所列工作业绩成果的强度绩点满足大于等于 2，即 $\sum_{i=1}^{i=8} A_i \geq 2$ ；

七级岗：完成附件 4 所列工作业绩成果的强度绩点满足大于等于 1，即 $\sum_{i=1}^{i=8} A_i \geq 1$ 。

(四) 具体评聘操作办法

1.人事处、党委教教职工工作部、人才工作办公室依据人社厅核定的编制数以及目前我校实际岗位数量，公布拟聘岗位、职数。

2.符合条件的人员向所在的单位提出书面申请，经二级部门（单位）同意推荐后填写《沈阳航空航天大学专业技术岗岗位聘任申请表》。

3.各二级单位对申请者资格、工作业绩条件进行审查，对合格者报送人事处、党委教教职工工作部、人才工作办公室。

学校工作小组对个人申请资料进行复核。

4.学校非专任教师专业技术岗位评聘委员会进行评审，确定拟聘结果，并报校长办公会研究核准。

5.公示无异议后报人社厅审批聘用。

六、工作业绩成果强度绩点及工作量积分计算说明

（一）工作业绩条件说明

1.教学型或者教学科研型教师主持校级有经费支持的教改课题按照纵向科研项目（C级）计算；承担有经费支持的教育科学规划课题按照省级纵向课题认定（B2级）；承担无经费支持的教育科学规划课题按照纵向科研项目（C级）计算。

教学型或者教学科研型教师发表的教改论文的等级比照高一级的科研论文等级对应（即发表核心期刊C级的教改论文按照B级对应计算绩点）。

省级教改项目按照省级纵向课题（B1级）认定。

2.国家一级出版社由教务处负责认定。

3.教学(提升)质量工程特指教育行政主管部门认定的有关专业、课程、团队、实验中心及教学名师等相关称号，具体由教务处和研究生院负责认定；人才工程称号特指长江学者、攀登学者、百千万人才工程、兴辽人才等相关人才称号，具体由人事处、党委教教职工工作部、人才工作办公室认定；

省级科研平台（实验室）指由教育厅、科技厅或者省发改委等政府部门认定科研实验室等，具体由科技处认定；学科带头人及学科平台具体由发展规划处认定；指导学生获奖由创新创业学院和研究生院共同认定；指导研究生论文、博士生指导教师以在学校备案为依据，由研究生院认定。

4.文科类经费与工科类经费按 1: 4 折算，理科经费与工科类经费按 1: 1.5 折算。

5.成果奖励、指导学生大赛、教学质量工程等同一项目多次获奖的，只取最高获奖等级，不重复计算。

（二）业绩成果的有效期及其应用

国家级人才工程称号不限定年限；国家级教（科）研成果、教学质量（提升）工程、平台负责人有效期 12 年（自获批以来，下同），最多 3 次用于上岗；省级人才工程、教（科）研成果、教学质量（提升）工程、学科及科研平台负责人等业绩有效期 8 年，但是最多只能 2 次用于上岗聘任。其它业绩成果仅限于聘任期内新增的工作业绩成果。

（三）工作业绩强度绩点计算办法

附件 1、2 所列 A_1 - A_{10} 共计十大项指标，具体强度计算办法如下：

1. A_1 项，完成 1 条强度绩点计 2，再新增另外 1 条绩点增加 1，且 A_1 项强度绩点最高计 3；

2.完成 A₂—A₄ 以及 A₈—A₉ 项中的任何 1 条，强度绩点计 1，在完成 1 条的基础之上再完成另外 1 条，强度绩点计 0.5，但是每项指标的强度绩点最高计 2；

3.A₅ 项即指导学生获奖取最高获奖等级，不累计计算，强度绩点最高计 1；

4.A₆ 项关于科研项目的强度绩点计算办法：其中每项 A₁ 级计 1，A₂ 级计 0.6，B₁ 级计 0.5，B₂ 级计 0.4，C 级计 0.3，累计计算，最高计 2。（四级岗位对应的强度每项增加 0.1）科研项目指在聘期内以作为第 1 主持人新增的项目。

5.A₇ 项关于科研论文的强度绩点计算办法：每篇 A 级论文绩点计 0.5，B 级计 0.3，C 级计 0.2，D 级 0.2（只计教改论文），按照论文等级和数量累计计算，最高计 2（四级岗位对应的强度每篇增加 0.1）。论文特指第以我校为第 1 单位第 1 作者，或以我校为第 1 单位，指导研究生为第 1 作者，指导教师作为通讯作者的期刊论文。

6.A₁₀ 项满足工作业绩条件强度绩点计 1，不累计计算。

7.A₈—A₉ 项中完成非本人选择类型的工作业绩成果时，完成 1 项对应的强度绩点按照 50% 计算。

8.完成教育厅认定的辽宁省“双一流”重大标志性成果 1 项，其主持人或者负责人工作业绩条件强度绩点计 2，直接计入总强度。

附件 3、4 所列 A_1 - A_8 共计八项指标，具体工作业绩强度绩点计算办法如下： A_1 项，完成 1 条强度绩点计 2，再新增另外 1 条绩点增加 1，且 A_1 项强度绩点最高计 3；其余满足一条，强度绩点计 1，在满足一条基础之上完成另外一条计 0.5，每项最高计 2。

9.所有工作业绩成果的强度（包括个人条件减免对应的强度绩点）累计后按照 0.5 向下取整。如区间[3.0-3.4]按照 3 计算，区间[3.5-3.9]按照 3.5 计算。

10.本办法中涉及有关论文或项目级别的分类标准依据附件 6 的具体分类标准执行。

（四）工作量积分计算办法

教学工作量计算办法依据附件 5《沈阳航空航天大学教学工作量计算办法》执行，由教务处、研究生院、国际教育学院、国际工程师学院、创新创业学院分别负责解释；科研、教研工作量计算办法按附件 6《沈阳航空航天大学科（教）研工作量计算办法》执行，由科技处和教务处分别负责解释。

教师年均工作量积分按照以下办法计算：

$$G_z = K_1 * G^{JX} + K_2 * G^{JKX}$$

其中， G^{JX} 为年均教学工作量积分， G^{JKX} 为年均教（科）研工作量积分， K_1 、 K_2 为对应指标的权重系数，具体取值见表 4。

表 4 指标权重系数

类 型	K_1	K_2
教学型	80%	20%
教学科研型	70%	30%
科研教学型	30%	70%
科研型	----	100%

为兼顾教学效益和教学质量，确保教师身体健康，不鼓励教师过多承担教学工作量，教学工作量采取分段递减办法进行积分。设年均额定教学工作量 G_1 ，依据不同类型教师，专任教师教学型、教学科研型、科研教学型的年额定教学工作量分别按照 400、320、160 核定；同时为保证管理工作质量，学校限制按照专业技术岗取酬而从事管理工作的副处级及以上领导干部过多地承担教学工作，其额定教学工作量设定为 160。 G_2 为超过年均额定教学工作量的值，则教学工作量积分 G^X 按表 4 计算。

科研工作量积分 G^{JKX} 计算办法也遵循和教学工作量同样的衰减原则进行积分。取同级科研工作量的上四分位数为额定工作量 G_1 ， G_2 为超过额定工作量的值，则科研工作量积分计算办法同样按照表 5 来计算。

表 5 专任教师工作量积分计算方法

序号	工作量积分计算方式
1	$G2 \leq 100\%G1$ 部分按教学工作量的 100% 积分
2	$100\%G1 < G2 \leq 150\%G1$ 部分按教学工作量的 70% 积分
3	$150\%G1 < G2 \leq 250\%G1$ 部分按教学工作量的 50% 积分
4	$250\%G1 < G2 \leq 300\%G1$ 部分按教学工作量的 30% 积分
5	$300\%G1 < G2$ 部分按教学工作量的 5% 积分

七、针对 2019-2021 聘期岗位聘任工作的补充说明

1.业绩成果统计周期。考虑到上次聘任方案执行过程中部分业绩成果没有使用的情况，2019-2021 聘期岗位聘任工作的业绩成果按照在上个聘任周期 2013.04.01-2018.12.31 范围内，任现职以来的业绩成果及工作量。

2.考虑到学校实际，本次 2019-2021 聘期岗位聘任工作中，针对自 2019 年 01 月 01 日起不足两个聘期的教师聘任相应岗位，其对应的工作业绩条件给予一项业绩条件政策减免。本条与上面第四条（二）中第 3 小项（3）里面关于业绩条件减免政策叠加后，按照相同的强度绩点处理办法，减免政策叠加后相应的强度绩点最高值不超过 2。

3.离退休不足一个聘期的教授聘任专任教师四级岗，上岗条件的工作业绩强度绩点不做要求而直接聘任。

4.本次岗位聘任，2019 年上岗的岗位津贴按照考核等级 B 发放，年度考核完成后依据考核结果在下一年度进行岗位津贴调整。

5.本次岗位聘任实施后，原岗位为 3A 和 4A 的专业技术岗位教师，本次如聘任为三级、四级岗位后，对于校内津贴降低的则按照原来 4A 或 3A 岗位津贴继续发放到下一年度绩效考核后按照本次聘任的岗位和考核等级对应的岗位津贴进行调整。

6.本次岗位聘任中关于科研教学型要求的本科课程可以用全日制学历教育的留学生本科生课程替代。而聘任后将按照承担全日制国内本科生授课要求执行。

7.本次岗位聘任中涉及的教学工作量、教（科）研工作量计算办法按照 2013 年（63）号文件计算办法执行。

8.本次岗位聘任工作中，当完成的工作业绩成果的强度绩点相同时，优先考虑原岗位人员。

9.实验系列坐班工作量计算办法按照原办法执行。

八、有关说明

1.岗位聘任结果的应用。人事处、党委教职工工作部、人才工作办公室依据岗位聘任的结果调整校内绩效津贴。

2.成果统计周期。岗位聘任涉及的教学、科（教）研工作量统计周期原则上为上一聘期内完成的工作量，且按照年均工作量来计算。

3.内聘或正式聘任教授不足三年的，直接聘任专任教师四级岗位，聘任后将按年度绩效考核办法进行考核。

4.双肩挑岗位人员指在人社厅同时备案为专业技术岗位和管理岗位的人员，具体由人事处、党委教职工工作部、人才工作办公室及党委组织部共同认定。校内按照专业技术岗取酬而从事管理工作的副处级以上领导干部，由党委组织部认定。以上人员在承担教学、科研工作的同时还需要承担学校的行政管理工作，按照教学基本工作量的 70%即 160 直接计入其工作总量，同时选择不同类型时，其基本条件要求的授课门数条件可以降低 1 门。

5.经学校批准在国内、外脱产学习（进修）人员、脱产攻读博士学位的教职工保持原来岗位，学习期间不参与考核。学习期间（博士 4 年，硕士 3 年）按学校相关规定发放校内岗位津贴；脱产学习期间教学工作量减免，科研工作量不减。

6.双肩挑岗位以及按照相关政策支持乡村振兴到村镇挂职的专业技术岗，在聘任期内可以按照原岗位直接聘任。如果个人申请聘任高一级岗位，享受政策减免对应的强度绩点处理办法。

7.岗位聘任中，如未完成最低工作业绩条件，逐级降低聘任并参与聘任岗位的考核。

8.博士生指导教师以在学校备案为依据，具体由研究生院认定。

9.学校可根据实际情况，对以后聘期相关岗位聘任的工作量条件和工作业绩条件进行调整补充，另行下发文件，并参照执行。

10.本办法主要针对校聘岗位，其它院聘岗位由各二级学院依据本办法制定细则，并报“领导小组”审核备案。

- 附件：
- 1.专任教师三级岗位聘任工作业绩条件
 - 2.专任教师四级岗位聘任工作业绩条件
 - 3.教学单位非专任教师（工程、实验及研究员系列）四—五级岗位聘任工作业绩条件
 - 4.其它非专任教师（图书、卫生等其他系列等）五—七级岗位评聘工作业绩条件

附件 1

专任教师三级岗位聘任工作业绩条件

序号	具体要求
A ₁	<p>①以第 1 申请人获批国家级教育教学改革项目（A 类）1 项；</p> <p>②以第 1 申请人获批国家级科研项目 1 项（不包括自然科学基金青年项目）；</p> <p>③获得国家级教育教学成果奖（我校的第 1 人）</p> <p>④获得国家级科技奖/社科奖（我校的第 1 人）</p> <p>⑤承担国家重大专项（或国家重点研究项目、或国家自然科学基金重点项目、或军委科技委重大项目）（排名前 2 名）；</p> <p>⑥以我校为第 1 单位的第 1 完成人获得省级教学成果一等奖以上奖励；</p> <p>⑦以我校为第 1 单位的第 1 完成人获得省部级及以上科技\社科成果奖；</p> <p>⑧作为第 1 负责人获批国家级“教学（提高）工程”项目；</p> <p>⑨作为第 1 团队负责人获批国家级“学科（科研）平台”或教育部重点实验室等国家级“科研平台”；</p> <p>⑩入选教育部学科评议组成员或教育部教学指导委员会委员；</p> <p>⑪获评兴辽人才计划杰出人才；</p> <p>⑫获评辽宁省攀登学者；</p> <p>⑬新增博士学位授权点的学科带头人或遴选为辽宁省一流学科带头人；</p> <p>⑭理工类在影响因子为 I 区的 SCI 源期刊发表论文 1 篇或 II 区的 SCI 源期刊发表论文 2 篇；人文社会科学类在 SSCI、A&HCI 源期刊发表论文 1 篇或被新华文摘全文转载 1 篇；</p> <p>⑮以我校为第 1 起草单位的国际标准、国家标准、国家军用标准、航空标准的首次发布。</p>
A ₂	<p>①入选辽宁省特聘教授或者辽宁省优秀专家；</p> <p>②入选兴辽人才计划教学名师或辽宁省教学名师；</p> <p>③入选兴辽人才计划领军人才或辽宁省百千万人才工程百人层次；</p> <p>④遴选为博士点学科方向带头人或博士生指导教师；</p> <p>⑤作为核心骨干申报获批省级“学科（科研）平台”（前 2 名）；</p> <p>⑥作为核心骨干申报获批省级实验室、省级人文社科基地等（前 2 名）；</p>

	<p>⑦作为核心骨干申报获批省级创新团队（前2名）；</p> <p>⑧作为核心骨干申报获批省级“质量（提高）工程”项目（前2名）；</p> <p>⑨作为核心骨干组织通过专业认证（或复评）工作（前2名）；</p> <p>⑩作为核心骨干组织获批博士学位点（前2名）。</p>
A ₃	<p>①获得国家级科技/社科成果奖（等级内获奖人员）；</p> <p>②获得国家级教学成果奖（等级内获奖人员）；</p> <p>③获得省部级教学成果一等奖（第2、3名）/二等奖（前2名）/三等奖（第1名）</p> <p>④获得省部级科技/社科成果一等奖（第2、3名）/二等奖（前2名）/三等奖（第1名）；艺术作品获国家一级学会、国际重要大展、国际知名艺术或设计展一等奖(金奖)（限于艺术类教师）。</p>
A ₄	<p>①第1主编出版校级以上优秀、规划教材；</p> <p>②第1主编在国家一级出版社或国防工业、航空工业出版社出版教材；</p> <p>③参编国家级规划教材且个人独立撰写3章以上（或个人撰写字数超过8万字）；</p> <p>④出版专著、译著（第1编著人）。</p>
A ₅	<p>①作为第1指导教师指导学生参加大学生科技竞赛（官方赛事）获得国家级一等奖以上奖励1项或二等奖2项或省一等奖以上奖励3项；作为第1指导教师指导学生参加中国大学生体育协会主办的赛事，获得团体前2名或个人第1名；</p> <p>②指导我校学生获省级优秀博（硕）士学位论文。</p>
A ₆	<p>科研型或科研教学型： 以第1申请人申报获批B2级及以上科研项目，累计计算强度绩点；</p> <p>教学型或者教学科研型： 项目级别要求同上，但至少包含对应1项教育教学改革项目。</p>
A ₇	<p>科研型或科研教学型： 以第1作者发表C级及以上科研论文（期刊论文），累计计算强度绩点。</p> <p>教学型或者教学科研型： 论文级别同上，但至少包括1篇教育教学改革论文，累计计算强度绩点。</p>
A ₈	<p>科研型或科研教学型：</p> <p>①我校为第1起草单位的国际标准、国家标准、国家军用标准、航空标准（修订）（排名第1）或以我校为第1起草单位的其它行业标准、地方标准、团体标准首次发布1项（排名第1）；</p> <p>②咨政建议、调研报告、区域规划等被省部级以上领导批示且被市厅级及以上政府部门采纳1项（排名第1）；</p>

	<p>③获得国际或国家发明专利授权 2 项（排名第 1）；</p> <p>教学型或者教学科研型：</p> <p>①以第 1 负责人获省级以上微课、课件、教案、教学软件大赛、教学技能大赛一等奖以上；</p> <p>②第 1 指导教师指导学生并按期结题国家级大学生创新创业训练项目。</p>
A ₉	<p>科研型或科研教学型：</p> <p>①第 1 带头人完成辽宁省学科带头人对接服务县域经济，对接服务辽西北经济发展工作并取得省教育厅成果认定；</p> <p>②第 1 带头人完成校企联盟等服务地方经济项目并取得省级厅委办局的成果认定；</p> <p>③个人科研进款累计达到 60 万元，人文社科类经费累计达到 15 万元；</p> <p>④技术应用和成果转化取得较大社会经济效益（转化收入 100 万元以上或省内转化收入 80 万元以上）；或科技成果以股权形式入股额度达到 100 万元以上或省内创办企业年纳税额 50 万元以上。</p> <p>教学型或者教学科研型：</p> <p>①学生评教结果优秀，教学效果连续 2 年评定 A+ 以上，教学效果特别突出，在校内具有重要影响力，连续 2 年入选校年度教学标兵；</p> <p>②第 1 主编完成的教材在至少 20 所以上高校得到推广使用，且累计教材印刷量超过 2 万册；</p> <p>③全面推动课程教学改革与探索，在混合式教学、MOCC 等教学改革方面成果突出，相关教学文档资料、过程性总结、形成性评价等资料齐全，获得校教务处审核认定，相关成果总结获得校级以上教学成果奖。</p>
A ₁₀	<p>教学型：承担学校认定十八门基础课程或者 2 门基础课（含专业基础课），年本科生教学工作量不低于 400 学时。</p>

附件 2

专任教师四级岗位聘任工作业绩条件

序号	具体要求
A ₁	①完成附件 1 中的第 A ₁ 项中任何一条； ②以我校为第 1 单位第 1 负责人获得省部级教学成果三等奖； ③以我校为第 1 单位第 1 负责人科技\社科成果三等奖以上奖励； ④以我校为第 1 单位第 1 完成人获得沈阳市科技进步二等奖以上； ⑤承担国家重大专项、国家重点研究项目、国家自然科学基金重点项目、军委科技委重大项目（排名 3-5 名）； ⑥第 1 主编出版校级及以上优秀或规划教材； ⑦理工类在影响因子为 II 区的 SCI 源期刊发表论文 2 篇； ⑧以我校为第 1 起草单位的国际标准、国家标准、国家军用标准、航空标准的首次发布（或修订）； ⑨入选辽宁省特聘教授或者辽宁省优秀专家； ⑩入选兴辽人才计划教学名师或辽宁省教学名师； ⑪入选兴辽人才计划领军人才或辽宁省百千万人才工程百人层次； ⑫遴选为博士点学科方向带头人或博士生导师。
A ₂	①入选兴辽英才人才计划； ②遴选为校硕士点学科方向带头人； ③入选省百千万人才工程千人层次； ④入选校级教学名师； ⑤作为主要骨干获批（或验收）省级“学科（科研）平台”（前 3）； ⑥作为主要骨干获批（或验收）省级实验室、人文社科基地等（前 3）； ⑦作为主要骨干获批（或验收）省级创新团队（前 3）； ⑧作为主要骨干获批省级（或验收）“质量（提高）工程”项目（前 3）； ⑨作为主要骨干组织通过专业认证（或复评）工作（前 3）； ⑩作为主要骨干成员获批新增（或专项评估）硕士学位点（前 2）。 ⑪作为主要骨干获批（或评估）本科专业（前 2）。
A ₃	①获省部级教学成果一等奖及以上奖励（等级内获奖人员）\二等奖（前 5 名）/三等奖（前 3 名）；

	<p>②获省部级科技/社科成果一等奖及以上奖励（等级内获奖人员）\二等奖（前5名）/三等奖（前3名）；</p> <p>③获辽宁省自然科学成果一等奖（排名第1）；</p> <p>④获校级教学成果一等奖及以上（排名前2）/二等奖以上（第1名）；</p> <p>⑤艺术作品获国家一级学会、国际重要大展、国际知名艺术或设计展三等奖(或铜奖)以上（限于艺术类教师）。</p>
A ₄	<p>①第1主编公开出版教材；</p> <p>②作为主要参编者（封面）完成校级以上规划教材或国家一级出版社等重要出版社出版教材，且个人独立撰写2章以上（或字数超过8万字）；</p> <p>③参与出版（封面）专著、编著、译著（本人撰写5万字以上）。</p>
A ₅	<p>①为第1指导教师指导学生参加大学生科技竞赛（官方赛事）获得省一等奖以上奖励1项或二等奖2项或三等奖4项；作为第1指导教师指导学生参加中国大学生体育协会主办的赛事，获得团体前3名或者个人前3名；</p> <p>②指导我校1名学生获省级优秀硕士学位论文提名或获得校优秀硕士学位论文。</p>
A ₆	<p>科研型或科研教学型： 以第1申请人申报获批C级及以上科研项目，累计计算强度绩点；</p> <p>教学型或者教学科研型： 项目级别和数量要求同上（至少包含1项教育教学改革项目）。</p>
A ₇	<p>科研型或科研教学型： 以第1作者发表C级及以上科研论文（期刊论文），累计计算强度绩点；</p> <p>教学型或者教学科研型： 论文级别要求同上，且至少以第1作者发表教育教改论文D级以上1篇（包括指导学生第1作者发表二个版面以上的正规学术期刊论文），累计计算强度绩点。</p>
A ₈	<p>科研型或科研教学型： ①以我校为第1起草单位的其它行业标准、地方标准、团体标准首次发布1项（前2名）； ②咨政建议、调研报告、规划等被市厅级以上领导批示且被相关政府部门采纳（第1名）； ③获得国际或国家发明专利授权1项（排名第1名）。</p> <p>教学型或者教学科研型： ①获省级以上微课、课件、教学软件大赛、教学技能大赛三等奖以上（排名前2）或校级一等奖以上奖励（排名第1）；</p>

	②第1指导教师指导学生并按期结题省级大学生创新创业训练项目。
A ₉	<p>科研型或科研教学型：</p> <p>①作为骨干成员完成辽宁省学科带头人对接服务县域经济，对接服务辽西北经济发展工作并得到省教育厅认定（前3名）；</p> <p>②作为骨干完成校企联盟等服务地方经济项目并取得省级厅委办局认定的成果（前3名）。</p> <p>③科研经费累计达到30万元以上，人文社科达到8万元以上；</p> <p>④个人技术应用和成果转化取得重大社会经济效益（转化收入30万元以上，或者省内转化收入20万元以上）；或科技成果以股权形式入股额度达到30万元以上或省内创办企业年纳税额20万元以上。</p> <p>⑤主持召开省级及以上学术会议1次。</p> <p>教学型或教学科研型：</p> <p>①全面推动课程教学改革与探索，在混合式教学、MOCC教学、考试方法改革等方面取得突破，在教务处备案，相关教学文档资料和总结过程性材料齐全完善，教学效果明显，在校内具有一定的知名度，相关成果总结获得校级以上教学成果奖；</p> <p>②主讲课程评定为校级以上金课；</p> <p>③学生评教结果优秀，教学效果特别突出，在校内具有重要影响力，入选校年度教学标兵；</p> <p>④主编或者主要参编的教材至少10所以上高校得到推广使用，且累计教材印刷量超过6000册（专业课教材3000册）；</p> <p>⑤作为课程负责人建设的网络资源课在线学习人数超过500人（专业课300人）（前2名）。</p> <p>⑥主持召开省级及以上教指委专业建设或者课程建设会议1次。</p>
A ₁₀	<p>教学型：</p> <p>承担学校认定十八门基础课程或者2门基础课（含专业基础课），年本科生教学工作当量不低于400学时。</p>

附件 3 教学单位非专任教师（工程、实验及研究员系列）四-五级岗位聘任工作业绩条件

序号	工作业绩
A ₁	① 完成附件 2 中的 A ₁ 中的任意一项； ② 获批 A 级科研项目 1 项或 B1 级及以上项目 2 项（第 1 名）； ③ 以我校为第 1 单位的第 1 完成人获得省部级科技\社科成果奖以上奖励； ④ 以我校为第 1 单位的第 1 完成人获得省教育教学成果奖以上奖励； ⑤ 第 1 主编公开出版教材或实验教材； ⑥ 第 1 作者发表 A 级论文 2 篇； ⑦ 入选省级或者沈阳市人才工程称号。
A ₂	① 作为主要骨干成员新增获批省级实验教学示范中心或省级虚拟仿真示范中心等称号； ② 作为主要骨干成员完成中央地方共建实验室建设项目； ③ 每年至少独立主讲实验（践）课程 1 门，实践教学工作量不低于 240，或严格执行坐班制度，有效履行实验室建设和管理工作。
A ₃	① 获得省部级科技\社科成果奖（等级内的获奖人员）； ② 获得省级教育教学成果奖（等级内的获奖人员）； ③ 获得辽宁省自然科学成果奖三等奖以上奖励（第 1 名）； ④ 获得校级教学成果奖二等奖以上奖励（第 1 名）。
A ₄	① 参编（封面）教材 1 部（自己完成至少 2 章，或个人撰写不少于 5 万字）； ② 参与出版专著、编著、译著 1 部（本人撰写不低于 3 万字）。
A ₅	① 作为第 1 指导教师指导学生参加大学生科技竞赛（官方赛事）获得国家奖 1 项或省级二等奖以上 3 项； ② 第 1 指导教师指导学生获批省级大学生创新创业项目 1 项，并按期结题。
A ₆	① 新增获批有经费支持的 B1 级项目 1 项（排名第 1）； ② 新增纵向科研项目（C 级以上）2 项（包括教改项目）（排名第 1）； ③ 本人科研经费累计进款总额 30 万元以上，人文社科 8 万元。
A ₇	① 第 1 作者在 C 级及以上发表期刊论文 2 篇； ② 第 1 作者在 C 级及以上发表期刊论文 1 篇，且在 D 级及以上发表教育教研论文 2 篇（包括指导学生发表正规学术期刊论文）。
A ₈	① 获得国际或国家发明专利授权 1 项（第 1 名）； ② 获校级以上微课、课件、教学软件、教学技能大赛奖励（第 1 名）； ③ 技术应用和成果转化取得一定社会效益（转化收入 30 万元以上或省内转化收入 20 万元以上）。或科技成果以股权形式入股额度达到 30 万元以上或省内创办企业年纳税额 20 万元以上。

附件 4 其它非专任教师（图书、卫生等其他 系列等）五-七级岗位评聘工作业绩条件

序号	工作业绩
A ₁	①完成附件 3 中的第 A ₁ 项中的任何一条； ②新增获批省部级 B1 以上项目 1 项； ③以我校为第 1 单位获得市科技成果三等奖以上奖励(前 3 名)； ④以我校为第 1 单位获省教育教学成果奖(前 3 名)； ⑤第 1 作者发表 C 级及以上论文 2 篇及以上。
A ₂	①入选校级以上服务类、人才类、贡献类、标兵等以上称号； ②在市级以上学术组织中担任重要职务。
A ₃	①能独立承担所负责的专业技术工作,能够解决工作中遗留的重大问题； ②能够独立完成部门内年度重点工作,相关总结材料齐全。 ③获校级教学成果二等奖及以上(排名前 2)/三等奖以上(第 1 名)；
A ₄	①作为主持人获批有经费支持的科研项目 1 项(包括校级教改项目)； ②本人纵横向累计合同 8 万元以上;或本人纵向进款总额 3 万元以上； ③作为主持人获批校级及以上科研项目 2 项； ④作为主要参加者参与国家或省部级科研项目(前 3 名)。
A ₅	①以第 1 作者在 C 级及以上期刊发表论文 1 篇； ②以第 1 作者在 D 级及以上期刊发表论文 2 篇(包括指导学生发表论文)。
A ₆	①主编或参编公开出版教材(自己完成 5 万字)； ②专著、编著、译著(本人撰写 3 万字)。
A ₇	①获得国际或国家发明专利授权 1 项(前 3 名)； ②调研报告、咨政建议、规划等被校级以上部门采纳(前 5 名)； ③为学校发展建言献策,撰写的政策建议或者工作提案,被校级以上领导批示并被相关职能部门采纳(前 2 名)； ④主要参编完成的教材印刷 3000 册以上。
A ₈	聘期内年度考核每年达到合格及以上。

沈阳航空航天大学 校聘专业技术岗年度绩效考核实施办法

为进一步提升我校办学水平与核心竞争力，探索建立“分类管理、动态考核、多劳多得、优劳优酬”的绩效考核机制，按照学校人才工作会议有关政策精神，充分激励和促进广大教职工潜心育人、积极创新，全面提升学校的教学和科研水平，扎实推进特色鲜明的高水平研究应用型大学建设，结合学校实际，制定本办法。

一、基本原则

坚持成果导向，分类管理。坚持通过动态考核充分调动教职工工作的主动性、积极性和创造性，促进学校学科建设、人才培养、科学研究、队伍建设和其它各项工作均衡发展。全面建立“岗位、贡献、薪酬”相匹配的绩效管理新模式，完善校内绩效管理与分配制度。

坚持岗位聘任与年度绩效考核相结合。强化年度绩效考核，建立全员能上能下的动态绩效考核机制，促进教师队伍的整体发展和水平提升。

实行校院两级管理，分类考核的绩效评价体系。校聘专

业技术岗位由学校统筹规划并组织实施绩效考核，其它院聘专业技术岗位由各二级单位根据本办法制定具体实施细则并执行。

二、考核对象与考核等级

1.考核对象及等级

专业技术一级、二级岗位按照国家和辽宁省有关规定执行；

本考核办法适用于校聘专业技术岗考核。主要考核对象为：教学、科研类专业技术三级、四级岗位和其它非教学、科研专业技术五至七级岗位（图书资料、卫生技术、审计、出版、会计和社会科学研究等）。教学、科研类专业技术岗年度绩效考核以岗位履责最低教（科）研工作量和年度综合评价分两个指标进行综合考核；其它非教学、科研专业技术五至七级岗位（图书资料、卫生技术、审计、出版、会计和社会科学研究等）的考核参考普通管理岗年度考核办法执行。

2.年度最低教（科）研工作当量考核

年度教（科）研工作当量 G_{J*} 达到附件 3《沈阳航空航天大学专业技术岗岗位聘任实施办法》中的不同岗位职责要求的年度最低教（科）研工作量。教学、科研类非专任教师（研究员系列）专业技术四级岗位年最低教（科）研工作量

不低于 90。

年度科研、教科研工作当量（滚动） G_{J*} 的具体计算方法如下：

$$G_{J*} = 0.5 * G_J + 0.3 * G_{J-1} + 0.2 * G_{J-2}$$

其中 J 为考核年， $J-1$ 为考核年前 1 年， $J-2$ 为考核年前 2 年。这里的教（科）研工作量计算方法依据附件 5《沈阳航空航天大学教学工作量计算方法》、附件 6《沈阳航空航天大学学科（教）研工作量计算方法》计算。

3.聘期内年度综合评价考核得分

年度完成教（科）研工作当量达到考核最低要求后，再依据滚动式年度考核方式计算的工作总量积分 G_z 由高向低排名，确定档次。

年度考核工作总量积分 G_z 计算方法：对考核年度及考核年度前两年（总计三年）的工作总量积分进行计算，具体计算方法如下： $G_z = K_3(K_1 * G^{JX} + K_2 * G^{JKX})$

其中： G^{JX} 为年均教学工作量积分， G^{JKX} 为年均教（科）研工作量积分， K_1 、 K_2 为对应指标权重系数，具体取值见表 1。

表 1 指标权重系数

类 型	K_1	K_2
教学型	80%	20%
教学科研型	70%	30%
科研教学型	30%	70%
科研型	----	100%

K_3 为考核当年二级学院教学效果和综合评价系数:

$$K_3 = m_1(1 + m_2 + m_3)$$

其中, m_1 为教师品德评价指标,如果出现师德师风问题,直接取 0 分,否则取 1,具体由人事处、党委教教职工工作部、人才工作办公室负责; m_2 为教学质量与效果评价分,依据学生评教系统、督导反馈意见和同行听课评价等方面按照 A、B、C、D 四个等级评价,对应取值分别为 0.1、0.05、0、-0.05,由二级学院负责; m_3 为专业建设、学科建设、实验室建设、年终测评以及二级学院安排的其它相关工作情况评价分,按照 A、B、C、D 四个等级评价,对应取值分别为 0.1、0.05、0、-0.05,由各二级学院负责。

4.教师教学、科研工作量积分核定办法

为兼顾教学效益和教学质量,确保教师身体健康,不鼓励教师过多承担教学工作量。教学工作量积分计算按照超额工作量分段递减办法进行积分。

具体计算按照附件 3《沈阳航空航天大学专业技术岗岗

位聘任实施办法》中的工作量积分计算方法来计算。

参考教学工作量积分计算衰减的原则，科研额定工作量取同职称科研工作量的中位值为额定工作量，科研工作量积分计算采用同样办法进行计算。

三、考核结果确定

1.年度绩效考核完成最低教（科）研工作量基础之上按照年度工作量综合评价分由高向低进行排序，按照比例要求确定 A、B、C、D 四个档次。其中原则上 A 档次占 20%，B 档次占 65%，C、D 档次占 15%。具体工作由校聘专业技术岗绩效考核委员会考核并报校长办公会审议；

2.聘期内连续三年年度绩效考核均达不到最低教（科）研工作量要求，下一聘期直接进入下一岗位职级进行聘任考核；连续三年考核结果为 C 的原则上下一聘期下降一个津贴等级。

四、考核结果及应用

依据年度绩效考核结果动态调整校内岗位津贴，具体应用如下：

1.依据考核档次在下一年度兑现相应的津贴等级，具体津贴标准见附件 1《沈阳航空航天大学校内岗位设置、津贴等级及标准》。

2.年度绩效考核实行适用“一票否决制”。对具有师德师风

风禁行行为、学术不端行为、发生重大泄密事件、重大安全事故以及年度考核不合格的，直接定为本级岗的最低档次D，同时按学校相关规定进行处理。

五、其它说明

1.双肩挑岗位按照管理岗考核；专业技术岗从事管理岗副处级以上领导干部，如果选择管理岗则按照管理岗考核办法执行；如果选择专业技术岗位，则同时进行专业技术岗和管理岗考核，且考核结果实现相互关联。如果其择管理岗考核结果为A(或者C)，则其对应的专业技术岗绩效考核等级上（或者下）调一个档次执行。

2.院聘专业技术岗年度绩效考核办法参照校聘专业技术岗位考核方法，由各二级单位制定考核细则，并报人事处、党委教教职工工作部、人才工作办公室审核备案。

3.教辅人员、非专任教师岗位的教学、教（科）研、实验课教学和准备工作当量、额定管理工作当量按照附件5《沈阳航空航天大学教学工作量计算办法》、附件6《沈阳航空航天大学科（教）研工作量计算办法》计算。

4.内聘或正式聘任职称不足一个考核期的，教学、教（科）研工作量由聘任之日起计算。

5.教学工作量由各学院负责统计和初审，并将结果在本学院公示3个工作日，若无异议报人事处、党委教教职工工作

部、人才工作办公室备案；校聘专业技术岗位人员的工作量由教务处、科技处、研究生院和创新创业学院等职能部门进行审核。

6.各二级单位结合本单位的具体实际，制定二级单位综合考核具体实施细则。二级单位要对专业技术岗教师的综合评价有明显的区分度，确保 A、B、C、D 保持一定的比例；如果考核结果没有明显的区分度，则学院领导班子年终考核结果降低一个档次。

六、附则

1.本办法由发展规划处，人事处、党委教职工工作部、人才工作办公室，教务处，科技处等部门负责解释。

2.本办法自发布之日起施行，学校原规定与本办法不一致的，以本办法的规定为准。

附件 5

沈阳航空航天大学 教学工作量计算办法

一、本科教学工作量

1. 课堂教学工作量

课堂教学工作量包括备课、讲课、答疑、批改作业等。
具体计算标准为： $G_{BK}=J \times K_0 \times K_1 \times (1+K_2+K_3)$ 。

其中： G_{BK} 表示本科课堂工作量；

J 为计划课堂教学学时数；

K_0 教学质量系数，由各教学单位根据教师的教学质量等级确定，优秀（比例 $\leq 15\%$ ）取 1.1，合格取 1.0，基本合格取 0.9，各学院制定评定办法报教务处批准。

K_1 为合班系数， $K_1=1+(N-30) \times 0.01$ ；

其中 N 为教学班注册学生数（选课人数）。若 $N < 30$ ，系数 $K_1=1$ 。体育课、公共外语课程（未通过国家四级的学生） K_1 最高值取 1，全校公共选修课程、两课类课程、军事理论课程的课程 K_1 不限，其他课程 K_1 最高值为 2；

K_2 为课程类别系数（同时满足多种情况时仅取最大值）：

课程类别	双语教学课 A/B/C	新开 课	专业课 且考试 课	非专业课 考试课	制图课 (甩图板后按本表其它归类计算)
K ₂	0.7/0.5/0.2	0.15	0.15	0.1	0.2

K₃ 为课程等级系数 (同时满足多种情况时仅取最大值):

课程等级	国家级质量工程	省级质量工程	校级质量工程	其它
K ₃	0.5	0.3	0.2	0

省级、校级质量工程的复核认定由教务处负责。

注: (1)体育、音乐欣赏、课外培养计划等课程的教学工作量按 0.9G_{BK} 计算, 该类课程的调整认定由教务处负责;

(2)双语教学不包括公共外语、外语专业课、专业外语课, 针对本科教学。双语教学一般为 C 级, 层次经二级教学单位评审上报, 由教务处聘请专家组负责审定, 其中每个学院 A 级双语课程门数限定不超过 1 门次; A 级标准为全外文授课且全外文教材, 教学质量高, 学生学习效果优。

(3)在一个学期内重复课程教学, 则重复课部分的 G_{BK} 按 0.9 倍计算。

(4)经学校批准的 3+1 合作办学计划的专业相关课程, 确实在假期前或是在企业中进行的, 由二级教学单位根据具体情况确定工作量增加 10%-30%。

(5)参加全省质量抽测课程的工作量, 根据考试成绩, 由教务处审定, 学校下拨给课程承担单位统筹工作量, 最高不超过 50%。

2.本科助课教学工作量

助课教师工作量设定的目的是提高青年教师新开课的教学水平。助课教学工作量包括听课、协助主讲教师辅导答

疑、批改作业、讲习题课等，具体计算标准为：

$$G_{ZK}=J*(K_1-1)$$

其中： K_1 为合班系数，计算方法同上。主讲教师应至少承担一个班级辅导，助课教师负责其它班级助课。做到作业全批改的情况下， G_{ZK} 有效，否则， G_{ZK} 为 0。

3.本科实验教学工作量

(1) 实验教学工作量（包括实验准备、实验技术讲解、实验指导、实验报告批改等）。

计算公式：

$$G_s = (J + 0.2 \times J_z) \times [0.5 + (n - 15) \times 0.03] \times \frac{N}{n} \times C_x \times (1 + K_2 + K_3 + K_5)$$

J ：计划学时，为教学计划中规定的实验（和上机）学时数；

J_z ：综合性、设计性实验学时数；

n ：每次实验课能容纳的最大学生数（“实验教学班”）人数， $6 \leq n \leq 15$ ；

一般情况 n 取值为 15。若实际情况 n 达不到 15，则需要开课单位提交相关说明材料，经实践学科考查测算后确定 n 值；

N ：应参加该实验课程的学生总人数；

C_x ：重复补贴系数，指的是因设备、仪器等限制，一次指导学生人数较少时引起重复，从而附带产生的重复系数

$$C_x = 15/n;$$

K_2 , K_3 同前;

K_5 为实验课类型, 初值=0, 开放实验 $K_5=0.3$ 。开放实验由教学单位审核, 报教务处认定。

(2) 实验学时确定严格根据教学计划和执行情况核定, 特殊情况增减学时, 由教务处审批。

4. 其它各类本科实践教学工作量

计算标准 $G_{SJ} = N * J * K_6$

其中: N 为学生人数; J 为实际周数; K_6 为实践类系数, 具体见下表:

类 型	系数(K_6)	类 型	系数(K_6)
两课实践	0.1	外市实习(含艺术风景)	0.8
校外本市实习 (含艺术风景)	0.4	分散实习、入学/毕业教育	0.1
校内实习、实训	一次指导人数: 0.5 ($N \leq 18$ 人); 0.35 ($18 < N \leq 35$); 0.25 ($35 < N$);	课程设计	一人一题: 1 ($N \leq 10$); 0.8 ($N \leq 15$); 0.3 ($16 < N \leq 40$); 0.2 ($41 < N \leq 80$); 0.1 ($N > 80$);
指导毕业设计 (论文)	1.0		多人一题: 0.8 ($N \leq 15$); 0.3 ($16 < N \leq 40$); 0.2 ($41 < N \leq 80$); 0.1 ($N > 80$);

5. 本科生教学工作量 $G_B = G_{BK} + G_{ZK} + G_S + G_{SJ}$ 。

二、研究生教学工作量

1. 研究生教学工作量包括备课、讲课、答疑、批改作业等。具体计算标准为: $G_{Y1} = J_Y \times K_{Y1} \times (1 + K_{Y2})$ 。

其中: G_{Y1} 表示研究生教学工作量;

J_Y 为计划课堂教学学时数；

K_{Y1} 为合班系数， N 为教学班注册学生数（选课人数）。
当 $5 \leq N \leq 10$ 时， $K_{Y1}=1.2$ ；当 $11 \leq N \leq 30$ 时， $K_{Y1}=1.3$ ；当 $N > 30$ 时， $K_{Y1}=1.3 + (N-30) \times 0.01$ ；全校公共课程、两课类课程之外的课程 K_1 最大值取 2。

K_{Y2} 为课程等级系数（同时满足多种情况时仅取最大值）：

课程等级	国家级研究生精品课	省级研究生精品课	校级研究生精品课	其它
K_2	0.5	0.3	0.2	0

研究生精品课等级由研究生院认定。

2.指导研究生工作量 G_{Y2} 按生均 1 学时/周，每学期按 19 周计算。

3.研究生教学工作量： $G_Y=G_{Y1}+G_{Y2}$ 。

三、留学生教学工作量

1.纳入二级学院教学计划的留学生教学工作量计算：

$G_{LB}=J \times K_1 \times (1+K_2+K_{3L})$ ； K_1 为合班系数，同上。 K_2 为 0.2。

课程等级	国家级品牌课	省级品牌课	其它
K_{3L}	0.2	0.1	0

留学生实践、实验教学工作量 G_{LS} ，参照本科教学计算公式，公式中没有 K_2 系数的增加 K_2 系数， K_2 系数均取 0.2，但不计算开放实验系数， K_3 替换为 K_{3L} 。

3.留学生研究生教学工作量计算方法同研究生工作量

计算方法： $G_{LY1}=J \times K_1 \times (1+K_2)$, K_1, K_2 同上。

指导留学生研究生工作量 G_{LY2} , 参照研究生工作量计算方法。

4.留学生教学工作量： $G_L=G_{LB}+G_{LS}+G_{LY1}+G_{LY2}$ 。

注：只在计算工作量酬金时，留学生工作量按照 $3.5G_L$ 计算。

四、其他环节计酬教学工作量

以下工作量只计入课酬计算标准，学校只针对相关学院计算，不针对教师个人计算。

1.心理测试工作量计算办法：在校生人数 $\times 1\% \times 5$ 学时 $\times 0.5$ 。

2.体育比赛工作量计算办法：

①阳光体育节：200 学时 $\times 0.5$ ；

②经学校批准的群体竞赛：2 学时 \times （场次） $\times 0.5$ ；

③学校运动会：1000 学时 $\times 0.67$ ；

④大学生体质测试：学生人数 $\times 0.1$ ；

3.校级、市级、省级、国家级竞赛组织者工作量计算办法：

①校级、市级：100 学时 $\times 0.5$ ；

②省级、国家级：200 学时 $\times 0.5$ 。

五、创新实验班、中外合作办学和大学生创新创业项目的工作量按学校相关文件执行，未单独制定相关政策的，参

照本规定执行。

如遇重大教学改革、课程整合等情况，本办法公式中的系数可由教务处做适当调整。

六、总教学工作量的计算：

1.计算课酬时，总教学工作量按本科、研究生、留学生教学工作量之和计算。

2.校聘岗位聘岗排队、考核时，如本科教学工作量达不到 120 时，研究生工作量可按 75%折算计入总教学工作量，留学生工作量不计入总教学工作量。当本科教学工作量超过 120（含）时，总教学工作量为三者之和。

3.在不低于本条对本科教学工作量要求的条件下，院聘岗位工作量折算系数由各学院制定。

七、各类教学工作量由教学任务承担二级单位负责计算、审核。

其中本科教学工作量由教务处负责认定，研究生教学工作量由研究生院负责认定，留学生工作量由国际教育学院负责认定。

八、本办法由教务处负责解释。

附件 6

沈阳航空航天大学 科（教）研工作量计算办法

在原《科研（教）研工作计分办法》基础上进行修订。科（教）研工作包括科研项目、科研成果、授权专利、论文、著作、艺术品获奖、科研项目申报、主（承）办学术会议、学术讲座等。教学研究工作包括质量工程、教材建设、教改课题立项、教改课题经费、教改成果、指导学生教学(科技)比赛成果获奖、共建项目获批（申报）等。

一、科研工作量计算标准

（一）科研项目工作量 G_{kY}

$$G_{kY}=J_{xm} * W$$

其中： J_{xm} 为项目级别积分， W 为当年实到经费额（不含[项目合作方经费]），以万元为单位。

级别	A		B		C
	A1	A2	B1	B2	
积分/万元(J_{xm})	70	50	40	30	20

A1: 国家自然科学基金项目，国家哲学社会科学基金项目，国家艺术基金项目，科技部、国防科工局、中央军委科技委及装备发展部各类计划项目。

A2: 中国工程院、教育部、文化部、中宣部、工信部、各战区、军兵种及其装备发展部各类计划项目。

B1: 省科技厅项目，省社会科学规划基金项目，十二大军工集团联合基金项目，其他国家各部委计划项目（如：国家外国专家局科研项目等）。

另，科技成果转化项目、横向项目，单项到账经费 100 万元以上部分。

B2: 省教育厅项目，省社科联项目，沈阳市科技局项目，沈阳市哲学社科规划基金项目，国防科技重点实验室项目，国家重点实验室开放项目，省其他各委办厅计划项目。

另：科技成果转化项目、横向项目，50 万元 < 单项到账经费 ≤ 100 万元部分。

C: 市人才资源专项等市其它委办局计划项目。

另：科技成果转化项目、横向项目，单项到账经费 50 万元及以下部分。

注：①十二大军工集团：中国航空发动机集团公司、中国核工业集团公司、中国核工业建设集团公司、中国航天科技集团公司、中国航天科工集团公司、中国航空工业集团公司、中国船舶工业集团公司、中国船舶重工集团公司、中国兵器工业集团公司、中国兵器装备集团公司、中国电子科技集团公司和中国电子信息产业集团有限公司；

②作为合作单位参与的各类计划项目降一档执行，最低不低于 C 类积分；

- ③人文社科类计划项目积分按相应级别的 4 倍计算；
 ④理学院的计划项目课题积分按相应级别 1.5 倍计算；
 ⑤无经费资助的计划项目每项 15 分。

(二) 科研成果工作量 G_{CG}

$$G_{CG}=J_{CG}$$

科研成果（国家级 A、国防科工局 B、省部级 C、地市级 D,1、2、3 为对应奖级别）

奖项	A2/B1	B2/C1	B3/C2	C3/D1	D2
积分(J_{CG})	5000	2000	1000	800	300

注：我校非第一完成单位时， $G_{CG} = J_{CG} \times (1/N) \times (1/M) \times 2$ ， $N \geq 2$ ， $M \geq 2$ ；N，M 分别为我校和教师个人最前排名。

(三) 授权专利工作量 G_{ZL}

$$G_{ZL}=J_{ZL}$$

类别	国防发明专利	发明专利	实用新型 (计算机软件著作权)	外观设计
积分(J_{ZL})	200	100	10	10

注：我校非第一完成单位时， $G_{ZL} = J_{ZL} \times (1/N) \times (1/M) \times 2$ ， $N \geq 2$ ， $M \geq 2$ ；N，M 分别为我校和教师个人最前排名。

(四) 论文工作量

$$G_{LW}=J_{LW}$$

类别	A				B	C	D
	一区	二区	三区	四区			
积分(J_{LW})	200	150	125	100	80	50	20

A: SCI、SCIE、SSCI 收录论文;

B: EI、A & HCI、CSSCI(不含扩展版)收录期刊文章，一级学报，人大复印资料，被《新华文摘》《中国社会科学文摘》《高等学校文科学术文摘》全文转载的文章，《人民日报》《光明日报》《经济日报》《中国教育报》理论版上发表的字数在 1000 字以上并同时署名的文章;

C: 北大中文核心期刊，EI 收录会议论文，公开出版发行的国际会议论文集被 CPCI 收录，校学报;

D: 其它期刊论文。

注：①SCI/SCIE 论文分区情况以论文正式发表时的最新中科院论文分区表为依据，SSCI 论文分区情况以论文正式发表时的最新 JCR 分区表为依据，大类分区、小类分区以就高为原则;

②CCF 推荐的 A、B、C 会议正式论文分别相当于 II、III、IV 区 SCI 论文;

③我校为第一单位，学生为第一作者且导师为通讯作者的论文计科研工作量;

④联合培养博士生，我校教师为通讯作者发表的论文，博士生导师记 50%科研工作量;

⑤教师第一作者，我校为第二单位发表的论文按相应级别的 50%积分;

⑥各类增刊按相应正刊级别的 50%积分;

⑦优秀教改论文（由学校教学指导委员会认定）按相应级别的 2 倍积分;

⑧正式出版期刊上发表美术与设计作品，同期同刊不论画幅多少，按一篇相应级别论文认定核算积分（被本人或他人论文引用的画作或插图不算），版权归属参照专利进行管理；

⑨学术论文内容应与作者所从事的学科（专业）及相近学科方向一致；

⑩北大中文核心期刊目录认定以《中文核心期刊要目总览》（北京大学出版社）的最新版为准；

⑪获省级及以上党委、政府批示的研究成果和资政建议，经认定后，参照 B 类级别积分（若研究成果获省哲学社会科学成果奖，后续按绩效相关规定）；获地市级党委、政府批示的研究成果和资政建议，经认定后，参照 C 类积分。

（五）著作工作量

$$G_{ZZ}=J_{ZZ}$$

类别	专著	译著	编著
积分(J _{ZZ})	800	400	200

注：①我校非第一完成单位时， G_{ZZ} 按著作明确说明的工作量计算，如没有明确说明， $G_{ZZ}=J_{ZZ}\times(1/N)\times(1/M)\times 2$ ， $N\geq 2$ ， $M\geq 2$ ；N，M分别为我校和教师个人最前排名；

②学术专著在版权页上应有“著”字，内容要有一定的原创性，专著由校学术委员会认定。

（六）艺术大展获奖作品与参展入选作品工作量

五年一度，全国展览，由文化部、中国文联、中国美协（书协、影协）共同主办，以及国际重要大展的获奖及入选

作品，金、银、铜奖等同于省科技进步一、二、三等奖，优秀奖、提名奖、入选作品按金奖的 30%、25%、20% 计算；

五年一度，省级展览，由省文联、省美协（书协、影协）共同主办，金、银、铜奖等同于市科技进步一、二、三等奖，优秀奖按 A 类论文计算、入选作品按 B 类论文计算；

非五年一度，由文化部或中国文联或中国美协（书协、影协）主办专业美展，以及国际知名艺术或设计展获奖与入选作品，提名奖、优秀奖按 A 类论文计算、入选作品按 B 类论文计算（非五年一度不评选金银铜奖）；

非五年一度，由文化厅或省文联或省美协（书协、影协）主办专业美展，获奖按 C 类论文计算、入选作品按 D 类论文计算；

非五年一度，非文化系统其它国家部委或国家一级协（学）会金奖（一等奖）、银奖（二等奖）、铜奖（三等奖、优秀奖）、入选作品分别按 A、B、C、D 类论文计算；

非五年一度，非文化系统其它省厅或省级协（学）会其它展览获奖按 D 类论文计算。

（七）主办（承办）学术会议计算科研工作量

项目级别	全国性学术会议	省级会议	其它会议
积分/项	1000	500	200

注：①全国性学术会议是指全国一级学会、国家级教学指导委员会、国家自然科学基金委委托召开的学术会议；

②省级会议是指省级学会委托召开的学术会议；

③其它会议是指市级学会委托召开的学术会议、学校支持的“展翼”青年沙龙；

④国际性学术会议工作量参照全国性学术会议系数按 0.5-2 倍计算，全国性和国际性学术会议由科技处或校教学指导委员会认定并确定积分，会议主办（承办）负责人分摊积分比例，（承办）负责人分配比例不设最低要求；

⑤主办（承办）各类会议需提前到科技处提交申请备案，会议结束后提交会议总结和积分分配方案；

⑥主办（承办）国家级、省级科技竞赛、体育竞赛、艺术类展会的工作量等同于同级别学术会议工作量。

（八）举办学术讲座计算科研工作量

校内教师举办学术讲座，主讲人每次记 3 分，每年讲座最高记 10 分；聘请院士学术讲座，邀请人每次记 50 分；聘请国家杰出青年、长江学者、院所总师学术讲座，邀请人每次记 30 分；聘请优青、青年长江学者、院所副总师学术讲座，邀请人每次记 20 分。主（承）办学术会议中邀请的专家不再单独计算工作量。上述讲座均需提前网上申报，报告结束后提交会议小结和会场照片。

二、教学研究工作量计算标准

（一）教学工程（个人项目除外）计算教研工作量

1.项目获批（验收）工作量

项目级别	国家级（A/B）	省部级	校级
积分/项	2100/1000	1000	200

注：国家级 A 指以教育部名义确定的本科教学工程项目；国家级 B 是指其它国家级教学工程项目（包括教育部下属各司局中心等单位确定的教学工程项目）。

2.申报工作量

教学工程申报工作量，国家级 20 分，省级 15 分，校级 10 分。

（二）教材、参考书、工具书教研工作量

等级	国家级规划教材	省级规划教材	校级规划正式出版教材	其它出版社正式出版教材	在用的校内部教材
积分	16×N	12×N	8×N	6×N	3×N

注：教材必须经学校同意出版或使用。N 代表个人完成的字数（以万为单位），主编积分增加 8%。由学校认定并在我校使用的参考书、工具书、实验指导书积分按相应级别的 50% 计算。

（三）教改项目立项教研工作量

级别	国家级（A/B）	省级	校级
积分/项	1000/200	200	50

注：所有课题必须通过学校立项。国家级 A 是指教育部本科教学改革项目，国家级 B 是指其它国家级教学改革项目（包括教指委、教育部各司局中心、产教融合项目等），省级是指教育厅批复的教学改革项目。

（四）本科教学工程项目、教学改革经费工作量

从校外争取经费，按同级别社科类项目政策计算。

（五）教学成果教研工作量

获奖等级	国家级	省级			校级			
	二等	一等	二等	三等	特等	一等	二等	三等
积分/项	5000	2000	1000	800	100	80	50	30

注：在本记分办法中，同一项教改成果获不同级别奖的，按最高等级计算。

（六）指导大学生参加教学（科技类）比赛成果获奖教研工作量

获奖等级	国家级			省、部级			沈阳市（校）		
	一等	二等	三等	一等	二等	三等	一等	二等	三等
积分/项	150	80	60	60	30	20	20	10	5

注：上述积分为指导教育部/教育厅/各级政府部门组织（指导）的比赛，其它比赛按同级别比赛下降一级积分。同队（组，人）同一比赛按最高得分计算一次，同一比赛指导多队时按第一队 100%，第二队 50%，第三队 30%，第四队至第五队 10% 计算。指导经学校批准的体育竞赛获得沈阳市（含）以上奖励的，参照本条计算教研工作量。

（七）共建项目获批（申报）教研工作量

申报工作量：

级 别	国家级	省、部级	市级
积分/项	20	10	10

执行经费工作量 G_{gj} 按下式计算：

$$G_{gj} = W * 10\% * 20 \text{ 分（横向课题分值）}。$$

其中： W 为当年项目实际执行经费额（教务处负责认定），以万元为单位。

注：教研工作量中，我校非第一完成单位时，参照科研项目相关计算方法。

三、科（教）研工作量分配原则

1. 科研项目、科研成果、论文、授权专利、著作等工作由多人共同完成的，由学校项目负责人或第一完成人按成员贡献率分配工作量。学校项目负责人或第一完成人分摊积分不低于 60%，具体比例由项目负责人确定。

2. 教（改）研工作量积分中项目负责人分摊积分比例为 40%-70%，具体比例由项目负责人确定。

3. 研究生教研工作量计算依照本办法执行。由研究生院负责计算审核。

4. 科研工作量计算方法由科技处负责解释，教学研究工作量计算方法由教务处负责解释。

沈阳航空航天大学

关于中层领导班子和领导干部年度绩效考核办法

为了全面、准确、客观、公正地考核中层领导班子和领导干部的履职尽责情况，形成讲担当、重担当、改革创新、干事创业的鲜明导向，根据《党政领导干部考核工作条例》（中办发〔2019〕26号）精神，结合学校实际制定本办法。

一、基本原则

（一）定量考核与定性评价相结合原则。

（二）中层领导干部考核结果与中层领导班子考核结果相关联原则。

二、适用范围

（三）本办法适用于中层领导班子以及实职正处级、副处级领导干部。

（四）资产经营有限公司、科技实业总公司、通用航空研究院中层领导班子和领导干部具体考核办法另行研究制定。

三、考核指标

（五）中层领导班子考核指标

机关部门、直属附属单位考核指标分为共性和特色目标 2 个方面。其中，共性目标包括规范管理、服务能力、改革创新、党风廉政建设 4 个方面，特色目标要结合各部门（单位）的实际拟定。

教学科研单位考核指标包括规范管理、学科与平台建设、教学改革与管理、科研与学术工作、师资队伍建设、学生管理与学风工作、合作交流、党的建设 8 个方面。

（六）中层领导干部考核指标

主要包括德、能、勤、绩、廉 5 个专项和总体评价。

四、考核方式

中层领导班子和中层领导干部都按照定量考核和定性评价相结合的方式进行。

（七）定性评价。学校考核工作领导小组通过组织年度述职测评和内部测评（实地考察），给出中层领导班子和领导干部的定性评价结果。

（八）定量考核。每年初由发展规划处制定中层领导班子年初量化工作目标，年终由考核工作领导小组给出量化考核结果。其中，中层领导干部的定量考核结果要与中层领导班子的考核结果相关联。

五、权重分配

（九）定性评价与定量考核权重分配

1.关于中层领导班子。根据中层领导班子工作的可量化指标多少，将机关部门和教学科研单位分别分为Ⅰ类和Ⅱ类，并赋予不同权重比例。

机关Ⅰ类包括：党政办公室，党委组织部、机关党委、党校，督查巡察办公室，党委宣传部、统战部，纪委办公室、监察处，审计处，工会，团委，保卫处，离退休职工工作处10个部门。

定性评价权重为80%，定量考核权重为20%。

机关Ⅱ类包括：学生处、武装部、党委本科学生工作部，教务处，教学质量与评估处，科技处、保密委员会办公室，招生就业处，人事处、党委教教职工工作部、人才工作办公室，党委研究生工作部、研究生院，计划财务处，发展规划处、学科办公室，国有资产管理处10个部门。

定性评价权重为70%，定量考核权重为30%。

教研Ⅰ类包括：计算机学院、电子信息工程学院、航空宇航学院、航空发动机学院、安全工程学院、机电工程学院、自动化学院、经济与管理学院、设计艺术学院、材料科学与工程学院、能源与环境学院、理学院、外国语学院、民用航空学院、创新创业学院、国际教育学院、外事处、继续教育学院、国际工程师学院18个单位。

定性评价权重为50%，定量考核权重为50%。

教研Ⅱ类包括：马克思主义学院、体育部、工程训练中心、航空制造工艺数字化国防重点学科实验室4个单位。

定性评价权重为70%，定量考核权重为30%。

直属附属单位包括：图书馆、信息网络中心、总务部、高等教育研究所4个单位。

定性评价权重比例为80%，定量考核权重比例为20%。

2.关于中层领导干部。根据中层领导干部的工作责任大小，赋予不同权重比例。

其中，中层正职定性评价权重为70%，定量考核权重为30%；副职干部定性评价权重为80%，定量考核权重为20%。

（十）定性评价中相关因素的权重分配

1.大会测评权重为60%。其中，校领导权重为40%，业务同行权重为30%，其他对象权重为30%。

2.内部测评（实地考察）权重为40%。其中，内部网上测评权重为70%，内部谈话测评权重为30%。

3.对中层领导干部的总体评价权重为80%，德、能、勤、绩、廉5个专项各占4%。

4.对二级党组织中有实体领导班子的教学科研单位和直属附属单位，书记年度述党建结果占班子定性评价结果的20%。

六、结果确定

（十一）赋值分数

定性测评票中的优秀、良好和称职、一般和基本称职、较差和不称职，要对应赋予分值。其中，优秀对应分值 100 分，良好和称职对应分值 80 分，一般和基本称职对应分值 60 分，较差和不称职对应分值 40 分。

（十二）结果计算

1. 中层领导班子考核结果的计算办法

（1）机关部门

机关 I 类：

$$B=(B_w+B_n)*0.8+B_m*0.2$$

机关 II 类：

$$B=(B_w+B_n)*0.7+B_m*0.3$$

（2）教学科研单位

教研 I 类：

$$B=[(B_w+B_n)*0.8+B_d*0.2]*0.5+B_m*0.5$$

教研 II 类：

$$B=[(B_w+B_n)*0.8+B_d*0.2]*0.7+B_m*0.3$$

（3）直属附属单位

图书馆、总务部：

$$B=[(B_w+B_n)*0.8+B_d*0.2]*0.8+B_m*0.2$$

信息网络中心、高等教育研究所：

$$B=(B_w+B_n)*0.8+B_m*0.2$$

其中：

$$B_w=\Sigma(M_A*0.4+M_B*0.3+M_C*0.3)/n*0.6$$

$$B_n=(B_{nw}*0.7+B_{nt}*0.3)*0.4$$

说明 1：B 代表班子最终得分， B_w 代表班子网上集中测评得分， B_n 代表班子内部测评得分， B_d 代表书记述党建测评得分， B_m 代表班子目标量化考核测评得分；以下同。

说明 2： M_A 代表校领导评价得分平均分， M_B 代表业务同行评价得分平均分， M_C 代表其他对象评价得分平均分，n 代表班子专项工作数量。

说明 3： B_{nw} 代表班子内部网上测评平均分，计算方法同班子网上集中测评计算方法； B_{nt} 代表班子内部谈话测评平均分，计算方法是所有谈话人综合评价的平均分。

2.中层领导干部考核结果的计算办法

（1）中层正职：

$$G=(G_w+G_n)*0.7+B*0.3$$

（2）中层副职：

$$G=(G_w+G_n)*0.8+B*0.2$$

其中：

$$G_w=(G_{wz}*0.8+G_{wd}*0.2)*0.6$$

$$G_n=(G_{nj}*0.7+G_{nt}*0.3)*0.4$$

说明：1. G 代表干部最终得分， G_w 代表干部网上集中测评得分， G_n 代表干部内部测评得分。

2. G_{wz} 代表干部总体评价测评平均分， G_{wd} 代表干部德、能、勤、绩、廉 5 个专项测评平均分，计算方法同班子网上集中测评计算得分。

3. G_{nj} 代表干部内部网上集中测评得分， G_{nt} 代表干部内部谈话测评得分，计算方法同班子内部测评计算得分。

七、结果运用

（十三）计分排序

中层领导班子和领导干部的最后考核计分结果要进行分类排序。其中，中层领导班子按机关部门、教学科研单位、直属附属单位三类排序。中层领导干部按机关部门正职、机关部门副职，教学科研单位院长（主任）、书记、行政副职、副书记，直属附属单位正职、直属附属单位副职等八类排序。

（十四）结果确定

中层领导干部的绩效考核结果依据考核计分结果排序确定等级。绩效等级比例为：A 等 20%，B 等 65%，C 等和 D 等 15%。

中层领导班子和领导干部的年度考核结果要参照考核计分结果，按照“优秀”，“良好、称职”，“一般、基本称职”和“较差、不称职”并根据《党政领导干部考核工作条例》相

关条款要求，确定具体等级。

八、其他说明

（十五）对于担任多项职务的中层领导干部，一般在承担主要职务职责的部门（单位）进行考核。

（十六）新提拔任职的中层领导干部，按照现任职务进行考核。

（十七）交流任职的中层领导干部，在现工作部门（单位）参加考核。交流任职不足半年的，其交流前的有关情况由原部门（单位）提供。

（十八）挂职锻炼的中层领导干部，在挂职锻炼期间由挂职部门（单位）进行考核并确定等级。

（十九）中层领导班子的年度考核等级为一般及以下的，中层领导干部年度考核等级不能评为优秀。

（二十）专业技术岗的中层管理干部，可选择拿专业技术岗位津贴和管理岗位津贴，但需要同时接受专业技术岗位和管理岗位考核。对于拿专业技术岗位津贴的中层管理干部，管理岗位考核等级应为称职；如年度考核等级为优秀，可上浮一档专业技术岗位津贴；如考核等级为基本称职及以下，则要下浮一档专业技术岗位津贴。

（二十一）中层领导班子和领导干部如出现意识形态、党风廉政建设、师德师风建设、保密工作、安全稳定等重大

问题，实行“一票否决制”并按照《党政领导干部考核工作条例》相关条款执行。

（二十二）中层领导干部因病、因事或受到纪律处分，年度考核等级按照有关规定执行。

（二十三）鉴于机关部门、教学科研单位、直属附属单位之间参与国家、省、市级评优获奖的不可比性，不设立相应的加分项。

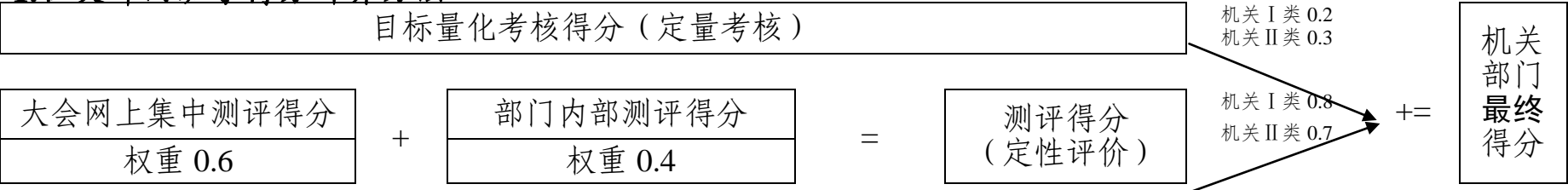
（二十四）其他未尽事宜按照《党政领导干部考核工作条例》执行。

（二十五）本办法由党委组织部负责解释。

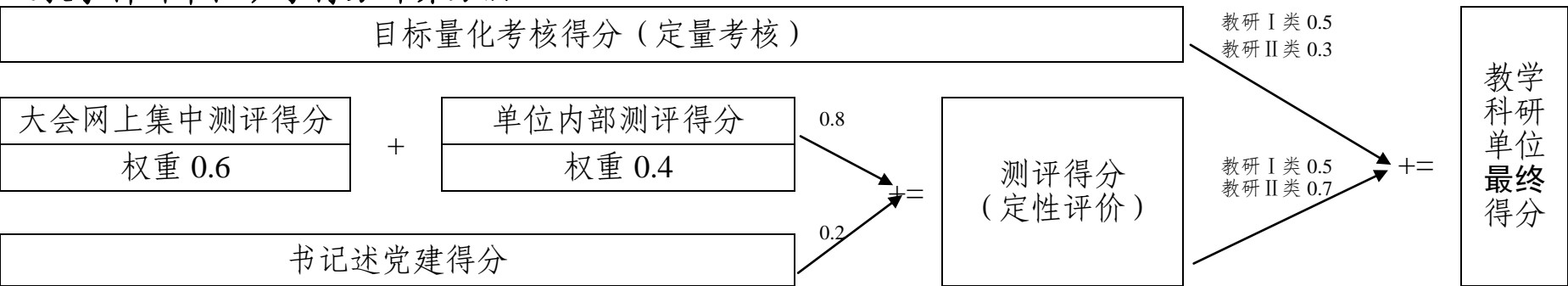
附件：中层领导班子与领导干部年度绩效考核得分计算方法示意图

一、中层领导班子

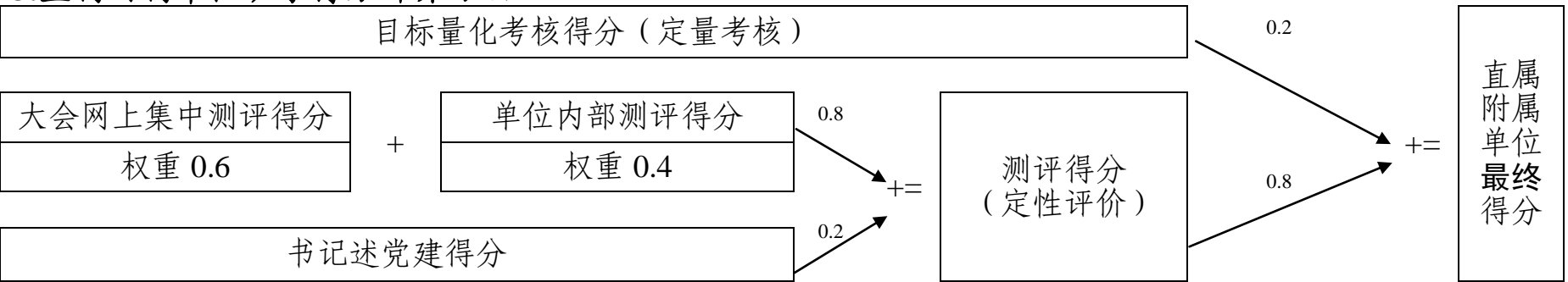
1. 机关部门班子得分计算方法



2. 教学科研单位班子得分计算方法



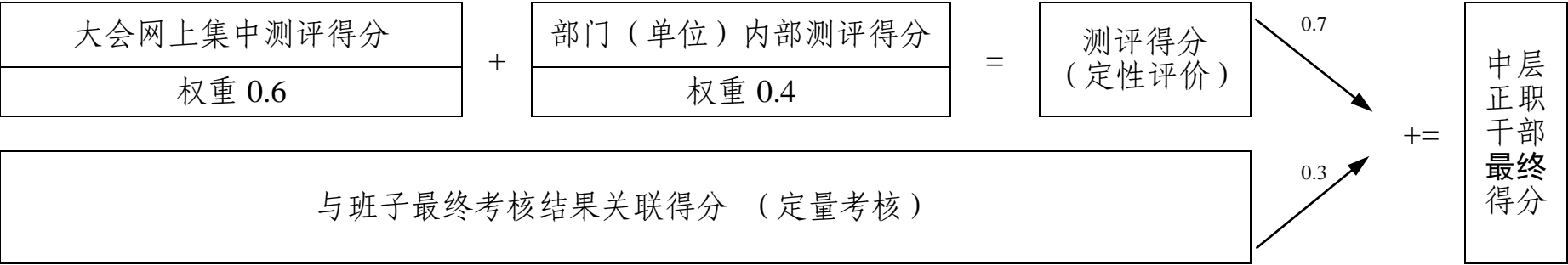
3. 直属附属单位班子得分计算方法



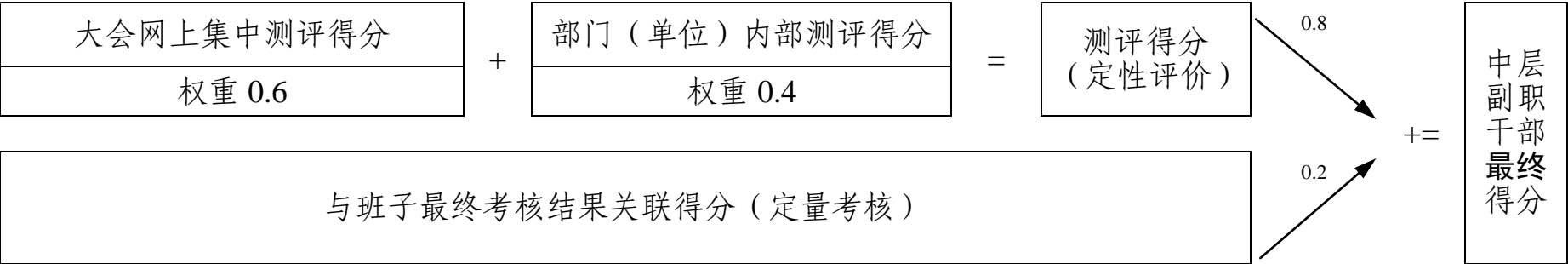
（注：上述公式适用于图书馆、总务部；信息网络中心、高教所无书记述党建考核得分，定性评价得分由大会网上集中测评、单位内部测评得分构成。）

二、中层领导干部

1.中层正职领导干部得分计算方法



2.中层副职领导干部得分计算方法



沈阳航空航天大学 普通管理岗岗位评聘实施办法

为做好我校各级管理岗位的设置及聘用实施工作，进一步完善学校岗位分类管理工作，促进管理人员队伍的协调和可持续发展，根据《辽宁省事业单位岗位设置管理实施意见》及《沈阳航空航天大学职级评定、岗位聘任与绩效考核实施方案（试行）》等文件精神，结合学校实际，特制定本实施办法。

一、评聘原则

（一）坚持德才兼备、任人唯贤、群众公认、注重实绩的原则。

（二）坚持民主、公开、竞争、择优的原则。

（三）坚持统筹兼顾、优化结构的原则，在学校核定的岗位数内，按照职员职级序列逐级晋升。

二、岗位设置

管理岗位是指为保障学校高效运转，担负领导职责和从事一般性普通管理任务的工作岗位。管理岗位分为领导管理岗位和普通管理岗位。领导管理岗位包括：厅级正职、厅级

副职、处级正职、处级副职、科级正职、科级副职；普通管理岗位包括：处级调研员、副处级调研员、主任科员、副主任科员、科员、办事员。

（一） 岗位职级

学校管理岗位分为六个职级：包括五、六、七、八、九、十级，分别对应处级正职（处级调研员）、处级副职（副处级调研员）、科级正职（主任科员）、科级副职（副主任科员）、科员、办事员。

（二） 岗位职数

三、四级岗位职数由省委组织部核定，其余岗位职数由学校根据省编办《关于核准沈阳航空航天大学岗位设置方案的函》及《沈阳航空航天大学管理岗位定编方案》（校发〔2018〕86号）文件要求进行设置。

（三） 岗位评聘范围

- 1.从事管理工作的人员原则上均纳入聘用范围；
- 2.按照专业技术岗位进行管理的人员，不纳入管理岗位聘用范围。

三、 岗位评聘条件

（一） 基本条件

- 1.遵守宪法和法律；
- 2.具有良好的品行及思想道德风尚，恪守师德师风行为规范；

- 3.具备岗位所需的专业、能力或技能条件;
- 4.适应岗位要求的身體条件;
- 5.对于实行职（执）业资格制度管理的单位，要符合国家对职（执）业资格的要求;
- 6.近三年年度考核为合格及以上。
- 7.满足省人社厅关于印发《辽宁省事业单位岗位设置管理实施意见》的通知（辽人发〔2008〕15号）文件相关要求。

（二）具体条件

1.五至八级领导管理岗位评聘条件

五级、六级、七级、八级领导管理岗位按沈阳航空航天大学处级干部、沈阳航空航天大学科级干部竞聘方案中相关规定执行。

2.五级、六级普通管理岗位评聘条件

（1）调研员、副调研员一般应当具有下一级管理岗位经历，在同一岗位工作时间较长且在工作领域有较强的专业能力和一定影响力。

（2）晋升到调研员岗位的人员，一般应具有大学本科以上学历，且在六级管理（副处级，含非领导职务）岗位工作累计4年及以上；晋升到副调研员岗位的人员，一般应具有大学本科以上学历，且在七级管理（正科级，含非领导职

务) 岗位工作累计 4 年及以上。具体条件根据实施时实际情况另行研究确定。

3.七级、八级普通管理岗位评聘条件

(1) 熟悉本职工作的范围、任务、特点, 具有独立解决本职工作中实际问题的能力;

(2) 熟练掌握履行岗位职责所需的理论知识和技能方法; 具有一定的政策理论水平、业务研究能力和组织能力, 有较好的文字、口头表达能力, 能够独立撰写重要的公文、文稿;

(3) 具有指导初级管理人员工作的能力;

(4) 一般应具有中专以上文化程度;

(5) 受聘七级普通管理岗位, 需在八级管理岗位上工作满 3 年及以上, 受聘到八级普通管理岗, 需在九级管理岗位上工作满 3 年及以上。

4.九级普通管理岗位评聘条件

(1) 了解本职工作的范围、任务和特点, 胜任本职工作; 基本掌握履行岗位职责所需的理论知识和技能方法;

(2) 具有初步分析、解决问题的能力;

(3) 具有一定的文字、口头表达能力;

(4) 一般应具有中专以上文化程度。

(5) 受聘九级普通管理岗位, 需在十级管理岗位上工

作满 2 年及以上。

5.七至九级普通管理岗位评聘指标体系

七至九级申报人员在满足评定基本条件和具体条件的基础上填报《沈阳航空航天大学 7-9 级普通管理岗位职级评定申请表》，填报个人业绩情况，由专家通过对申报人的工作年限、任现职年限、工作业绩及工作表现情况进行评定打分，按评分高低予以聘任。

表 1 指标评分标准

项目	工作年限	任现职年限	工作业绩	工作表现
分数	20	10	50	20

其中：

$$(1) \text{ 工作年限得分} = \frac{\text{申报人工作年限}}{\text{本次申报人员中最长工作年限}} \times 20$$

$$(2) \text{ 任现职年限得分} = \frac{\text{申报人任现职时间}}{\text{本次申报人员中最长任现职时间}} \times 10$$

(3) 工作业绩得分：由工勤、管理岗位评聘委员会专家现场根据申报人日常工作中起草（协助起草）政策文件、主持或开展（协助主持或开展）活动及工作情况、以及在业务工作中及各类评优评先工作中获奖情况等进行打分。

(4) 工作表现得分：民主测评 10 分（由本单位人员及相关服务对象进行打分）；本单位领导评价 10 分。

6.应届毕业生初聘管理等级

应届毕业生的学历情况可作为其初聘管理等级的参考条件，最高对应关系如下：大学专科毕业生（含未取得学位的大学本科毕业生），可聘为十级管理岗位；全日制普通本科毕业生并获学士学位（含获第二学士学位本科毕业生，研究生班毕业和未获得硕士学位的研究生），可聘为九级管理岗位；研究生毕业并获得硕士学位，可聘为八级管理岗位；研究生毕业并获得博士学位，可聘为七级管理岗位。

7.其他人员转聘管理岗位等级

由非管理系列转入、调入管理系列的人员，根据岗位空缺和聘用条件情况聘用管理岗位。其原聘用的专业技术职务可作为应聘管理岗位的参考条件，最高对应关系如下：正高级职务可聘为五级管理岗位；副高级职务可聘为六级管理岗位；中级职务可聘为七级管理岗位（其中取得中级职务未满3年者聘为八级管理岗位）；助理级职务可聘为九级管理岗位；技术员级职务可聘为十级管理岗位。

四、岗位评聘程序

五至六级普通管理岗位晋升由组织部负责组织实施，七至九级普通管理岗位晋升由人事处、党委教教职工工作部、人才工作办公室组织实施。

（一）五至六级普通管理岗位评聘程序

1.动议。学校党委根据岗位空缺职数实际情况，提出调研

员、副调研员晋升工作意见；党委组织部就选拔任用的条件、范围、方式、程序等提出初步建议；分别听取分管领导及有关人员意见；学校党委“五人小组”对调研员、副调研员晋升工作初步建议进行会议酝酿，提交党委常委会集体讨论通过形成工作方案。

2.竞聘申报。公布资格条件、基本程序和方法。校内符合基本条件和任职资格的教职工，填写申请表。

3.资格审查。党委组织部、人事处、党委教职工工作部、人才工作办公室对申报人员进行资格审查。

4.民主推荐。召开民主推荐会，申报人述职。述职后，由参会的代表以无记名方式填写民主推荐表。党委组织部汇总推荐结果，报党委“五人小组”会议酝酿确定考察对象。

5.考察。依据干部选拔任用条件，通过个别谈话、征求意见、民主测评、实地走访、查阅档案和工作资料等方法，全面考察申报人的德、能、勤、绩、廉等方面的情况，突出德的考察，注重考察工作实绩，加强作风考察，强化廉政情况考察，并向校党委提出任用建议方案。

6.酝酿。学校党委“五人小组”结合民主推荐、考察情况对五、六级普通管理岗位拟任人选进行会议酝酿。

7.讨论决定。校党委根据民主推荐情况和考察情况，集体讨论决定晋升调研员、副调研员拟任人选。

8.公示。对晋升调研员、副调研员拟任人选进行校内公

示，公示期内受理群众投诉和个人申诉，必要时，进行复议。

9.聘用。公示无异议人员进行任前谈话，报送省教育厅、省人社厅审批后予以聘用。

（二）七至九级普通管理岗位评聘程序

1.学校成立工勤、管理岗位评聘委员会负责组织管理岗位职级评聘领导组织工作，办公室设在人事处、党委教职工工作部、人才工作办公室，负责具体实施。

2.学校公布岗位名称、岗位数量、岗位职责和聘用条件。

3.符合岗位条件的人员向所在的单位提出书面申请，并填报《沈阳航空航天大学普通管理岗位职级评聘申请表》。

4.各二级单位对申请者的资格、条件、岗位工作情况进行初审，对合格者报送人事处、党委教职工工作部、人才工作办公室。

5.工勤、管理岗位评聘委员会对七至九级普通管理岗位申请者进行复审、答辩、评审，确定各级岗位拟聘人员名单，并报校长办公会通过、党委会核准。

6.对拟聘人员进行校内公示，公示期内受理群众投诉和个人申诉，必要时，进行复议。

7.公示无异议人员报送省教育厅、省人社厅审批后进行聘用。

五、其他说明

1.聘期起始时间以相关部门审批备案时间为准（同批次

评审的人事代理人员参照此时间执行）。

2.工作年限为参加工作年限（按省人社厅工龄认定办法计算）。

3.任现职年限为现任管理岗位任职年限，可与之前未间断的对应级别专业技术岗位的任职年限连续计算。管理岗位对应的专业技术岗位比照级别如下：正高级对应管理岗位五级；副高级对应管理岗位六级；中级对应管理岗位七、八级；初级对应管理岗位九级；技术员级对应管理岗位十级。

4.同级领导管理岗位可以改聘至相应普通管理岗位，但转入管理岗位者，转岗时间需满1年，方可申请晋升高一级职级。

5.备案到管理岗位的人员不可再评聘专业技术职务，原有专业技术职务任职经历可记入个人档案。

6.受聘人员不得同时在领导管理岗位和普通管理岗位聘任。

7.受到校级及以上组织处分或年度考核等级基本合格及以下的人员，取消当年申报晋升评定资格。

8.普通管理岗位评聘执行师德师风“一票否决制”；

9.本条件中所涉及的年限、数量、等级、学历学位、获奖等均含本级；

10.本办法由党委组织部，人事处、党委教职工工作部、人才工作办公室负责解释。

附件 9

沈阳航空航天大学 工勤技能岗岗位晋级实施办法

根据省人社厅《关于核准沈阳航空航天大学岗位设置方案的函》的有关规定，为做好学校工勤技能岗岗位设置管理的组织实施工作，结合学校实际情况，特制定本实施办法。

一、实施范围

已参加省人社厅组织的相关工种培训，考核合格并取得相应等级资格证书，符合工勤技能岗位聘用条件且目前在相应工种岗位上从事工勤技能工作的工勤人员。

二、岗位设置

（一）岗位职级

工勤技能岗位分为五个职级：包括一级（高级技师）、二级（技师）、三级（高级工）、四级（中级工）、五级（初级工）。

（二）岗位职数

学校根据省人社厅《关于核准沈阳航空航天大学岗位设置方案的函》文件要求进行设置。

三、岗位晋升聘用条件

（一）基本聘用条件

- 1.遵守宪法和法律；
- 2.具有良好的品行；
- 3.具备岗位所需的专业能力或技能条件；
- 4.适应岗位要求的身體条件；
- 5.符合国家对职（执）业资格的要求；
- 6.岗位所需的其他条件。

（二）具体聘用条件

1.一级（高级技师）岗位聘用条件

（1）工作年限满 30 年，且在本工种技师岗位工作满 5 年；

（2）具有中等职业技术学校或同等学历以上文化程度；

（3）通过高级技师技术等级考评，取得了政府人事部门颁发的高级技师资格证书，原则上取得的高级技师资格工种与拟申报岗位一致；

（4）刻苦钻研技术，在技术改造攻关、工艺革新，解决职业关键和疑难问题等方面成绩突出；能热心传授技能，指导和帮助工勤技能人员进行技术攻关和技术革新；

（5）近 5 年年度考核均为合格及以上等次，无工作责任事故，有突出贡献。

2.二级（技师）岗位聘用条件

(1) 工作年限满 25 年，且在本工种高级工岗位工作满 5 年；

(2) 具有中等职业技术学校或同等学历以上文化程度（对于少数技能水平较高，男性年龄在 50 周岁以上、女性年龄在 45 周岁以上人员，学历要求可以适当放宽）；

(3) 通过技师技术等级考评，取得了政府人事部门颁发的技师资格证书，原则上且取得的技师资格工种与拟申报岗位一致；

(4) 具有独特技术、技能专长，能够解决本工种岗位重大的操作技术问题和工作难题；

(5) 近 5 年年度考核均为合格及以上等次，无工作责任事故，工作业绩突出。

3.三级（高级工）岗位聘用条件

(1) 工作年限满 20 年，且在本工种中级工岗位工作满 5 年；

(2) 通过高级工技术等级考评，取得了政府人事部门颁发的高级工资格证书，原则上取得的高级工资格工种与拟申报岗位一致；

(3) 具有较高的技能水平，能解决本工种岗位的操作技术难题；

(4) 近 5 年年度考核均为合格及以上等次，无工作责

任事故，工作业绩较为突出。

4.四级（中级工）岗位聘用条件

（1）工作年限满 10 年，并在初级工岗位连续工作满 5 年；

（2）通过中级工技术等级考评，取得了政府人事部门颁发的中级工资格证书，原则上取得的中级工资格工种与拟申报岗位一致；

（3）能够熟练进行技能操作，并能解决本工种岗位一般技术问题；

（4）近 5 年年度考核均为合格及以上等次，无重大工作责任事故，有一定工作成果。

四、岗位晋升聘用工作组织和程序

（一）岗位晋升聘用工作组织

1.工勤技能二级及以上岗位的聘用工作由学校人事处、党委教教职工工作部、人才工作办公室组织实施，三级及以下岗位的聘用工作由学校委托各二级单位组织实施；

2.学校成立工勤、管理岗位评聘委员会，各二级单位成立工勤岗岗位评聘委员会，具体组织实施本单位工勤技能岗位的聘用相关工作，负责提出二级及以上岗位推荐人选（排序上报）和三级及以下岗位拟聘人选（排序上报），负责处理本单位工勤技能岗位聘用工作中的具体问题。

(二) 岗位晋升聘用工作程序

- 1.学校根据省编办核定的编制数以及目前学校实际岗位数量数公布拟聘岗位、职数；
- 2.符合各岗位聘用条件人员向各二级单位提出书面申请，填写《沈阳航空航天大学工勤技能岗位聘用申请表》，并提交学历、职业资格证书等相关材料；
- 3.各二级单位对申请人资格进行审查，并对审查结果进行公示；
- 4.各二级单位报送申报材料，学校对申请人进行资格复审；
- 5.各二级单位对申请人岗位工作情况进行审查评议，提出二级及以上岗位推荐人选和三级及以下岗位拟聘人选，在本单位公示，接受申诉并进行复议；
- 6.学校工勤、管理岗位评聘委员会审定拟聘结果，报校长办公会核准；
- 7.公示拟聘结果，工勤技能二级及以上拟聘人选在全校范围内公示，三级及以下拟聘人选在二级单位范围内公示，公示期为3个工作日；
- 8.上级部门审批；
- 9.聘用。

五、其他

1.聘期起始时间以相关部门审批备案时间为准（同批次评审的人事代理人员参照此时间执行），如在此之前退休，聘任结果无效。

2.本办法自颁布之日起实施，由人事处、党委教职工工作部、人才工作办公室负责解释。

沈阳航空航天大学 管理岗位、工勤岗位年度绩效考核实施办法

为进一步深化学校人事制度改革，加强教职工工作作风建设，增强教职工工作责任感和服务意识，强化绩效工资激励作用，充分调动教职工工作主动性和积极性，根据辽宁省人力资源和社会保障厅、辽宁省财政厅《关于印发辽宁省省直事业单位绩效工资实施办法的通知》（辽人社〔2015〕273号）文件精神，结合学校实际情况，特制定本实施办法。

一、指导思想和基本原则

（一）指导思想

贯彻落实学校第二次党代会精神，以推进“双一流”建设，实现学校人才培养质量明显提升、核心竞争力明显增强、办学效益明显提高为目的；以动态化绩效工资改革为抓手，激发管理岗位、工勤岗位职工活力，挖掘潜力，扎实转变工作作风，促进特色鲜明的高水平研究应用型大学建设。

（二）基本原则

坚持注重效率、优劳优酬、公平公正的原则，以科学合理的动态绩效分配制度调动积极性，营造良好的工作氛围。

二、考核对象及权限

（一）管理岗位人员

由人事处、党委教职工工作部、人才工作办公室负责制定考核办法，各二级单位根据考核办法结合本单位具体情况，制定本单位考核细则并组织实施。

（二）工勤技能岗位人员

由各二级单位根据工勤岗位性质自行制定本单位考核细则并组织实施，考核办法可参照管理岗位。

三、考核等级

（一）管理岗位

根据省编办下达的管理岗位总量及《沈阳航空航天大学校内岗位设置、津贴等级及标准》，严格控制管理岗各级岗位总数。管理岗位包括领导管理岗七级、八级；普通管理岗五级、六级、七级、八级、九级、十级，各级岗位设置为 A 档（优秀）、B 档（合格）、C 档（基本合格）、D 档（不合格）四个档次，其中 A 档占比 20%，B、C、D 档合计占比 80%。最终考核结果根据评分由高到底排序后确定档次。

（二）工勤技能岗位

学校根据省编办下达的工勤岗位总量及《沈阳航空航天大学校内岗位设置、津贴等级及标准》控制工勤岗各级岗位总数。工勤岗位一级、二级、三级、四级、五级、普通工，

每级岗内设置 A 档(优秀)、B 档(合格)、C 档(基本合格)、D 档(不合格)四个档次，其中 A 档占比 20%，B、C、D 档合计占比 80%。最终考核结果根据评分由高到底排序后确定档次。

四、管理岗位、工勤岗位考核办法及流程

(一) 考核办法

1.以所在岗位的岗位职责和所承担的工作任务为基本依据，考核内容包括德、能、勤、绩、廉五个方面，重点考察工作实绩、服务质量、业务（技术）水平和安全生产等情况。

2.各二级单位考核方式分个人自评、部门内互评（占 40%）、考核单位负责人评议（占 40%）和服务对象评议（占 20%），采用百分制量化计分考核。

（1）个人自评：考核对象对照岗位职责和工作实施情况自我评分。

（2）部门内互评：所在部门或考核单位所有考核对象相互评议打分。

（3）负责人评议：所在部门负责人对考核对象的综合工作情况评分。

（4）服务对象评议：所在部门根据考核对象的工作性质，选取一定数量具有代表性的服务对象进行评分。

（二）考核流程

1.学校制定并发布考核实施办法；

2.各二级单位根据实施办法结合本单位具体情况，制定具体考核细则；

3.各二级单位根据考核内容及《管理岗绩效考核评分标准》，按照考核方式所占权重，组织量化打分考核并对考核结果在本单位进行公示。

4.各二级单位根据考核分数由高到底排序，将前 30% 作为“拟推荐 A 档”人员,并将“拟推荐 A 档”、C 档、D 档人员报送学校管理岗、工勤岗绩效考核委员会；

5. 学校管理岗、工勤岗绩效考核委员会组织专家按岗位等级进行评审，按照全校参评人员的 20%比例确定最终 A 档人员，同时根据二级单位报送 C 档、D 档人员情况，由学校相关部门认定，确定全校最终 C 档、D 档人员。

6.根据学校管理岗、工勤岗绩效考核委员会评审结果，对全校 A 档、C 档、D 档人员进行公示，公示期 5 天，公示期内受理群众投诉和个人申诉，必要时，进行复议；

7.学校“领导小组”审定考核结果，报校长办公会批准。

五、其他说明

（一）各二级单位应严格按照本单位参评人员 30%推荐 A 档人员，不得超过职数标准；C 档、D 档根据实际考核情

况如实报送。

（二）全校教职工年度考核结果为“优秀”等级的人员原则上在当年绩效考核 A 档次中产生。

（三）绩效考核 C 档次人员在当年全校教职工年度考核中按“基本合格”确定等级；D 档次人员在当年全校教职工年度考核中按“不合格”确定等级。

（四）绩效考核 A、B、C 档次人员其校内津贴标准按照附件 1《沈阳航空航天大学校内岗位设置、津贴等级及标准》等级执行；D 档次人员校内津贴标准按照其现行岗位低一级中 B 档标准执行。

六、本办法自颁布之日起实施，由人事处、党委教职工工作部、人才工作办公室负责解释。

附件：管理岗位绩效考核评分标准（参考）

附件

管理岗位绩效考核评分标准（参考）

部门：

职工编号：

姓名：

考核项目及分值		考核档次标准及评分				评分
		A	B	C	D	
德 （15分）	政治态度（4分）	自觉认真学习政治理论，积极拥护党的方针政策，热心投入学校各项改革和各种活动。	能够参加政治理论学习，拥护党的方针政策，支持学校各项改革和活动。	基本能参加政治理论学习，对学校的改革发展及方针政策不太关心。	经常不参加政治学习或集体活动，对学校改革发展漠不关心。	
	事业心责任心（6分）	热爱本职工作，工作认真负责，任劳任怨，勤奋敬业，勇挑重担，敢负责任。	安心本职工作，工作比较认真负责，有一定的责任感和事业心，能遵守职业道德。	基本安心本职工作，工作表现平常，责任心、事业心一般。	对本职工作不太认真，马虎草率，缺乏责任心，事业心。	
	组织纪律服务态度（5分）	严格遵守工作纪律和各种规章制度，团结同志，相互协作好，服务态度热情。	较好地遵守工作纪律和规章制度，团结同志，相互协作较好，服务态度比较热情。	遵守组织纪律和规章制度一般，基本能搞好团结和协作，服务一般。	时有违反工作纪律和规章制度，行为散漫，团结协作、服务态度较差。	
能 （20分）	履行岗位能力（12分）	胜任本职工作，能独立解决岗位范围及其它一些问题，具有丰富的实践工作经验。	基本能胜任本职工作，较好地处理解决工作中的问题，有较强的实践工作经验。	履行本职工作能力一般，勉强能处理工作中的问题，实践能力与水平尚有差距。	对本职工作不太胜任，工作中时有差错，独立工作能力和水平差。	
	创新能力（8分）	创新能力强，工作有计划，思路清晰，能很好地学习新知识，接收新事物。	创新能力较强，工作中有一定计划性和条理性，较能学习新知识和新内容。	创新能力一般，工作忙乱，对新知识学习理解不够。	无创新能力，工作杂乱无章，又不肯学习新知识。	
勤 （15分）	出勤（10分）	全勤，工作效率高。	全勤，无旷工。	事、病假5天以内，经常迟到早退，无旷工。	事假5天以上或有旷工，经常迟到早退。	
	工作积极主动性（5分）	工作积极主动，专心致志，踏实肯干。	工作比较积极主动，较踏实肯干。	工作积极主动性一般，不太踏实肯干。	工作不积极、不主动应付了事。	
绩 （35分）	工作数量（15分）	岗位工作量饱满，时有加班加点，工作成绩显著，其它方面工作也完成很好。	岗位工作量基本饱满，工作成绩较好。尚能完成其它方面的工作。	工作量不太饱满，工作完成一般。	工作量少，甚至不太想工作，且完成也不好。	
	工作质量与效果（20分）	工作质量优，效果好，办事效率高，完成工作任务既快且好。能很好地理解和执行工作业务方面的政策。	工作质量符合要求，完成任务较快，效率、效果较好。较好地理解、执行工作业务方面的政策。	工作质量勉强符合要求，工作效率和效果一般。理解执行工作业务方面的政策较差。	工作质量差，效率低，办事拖拉，成效低。	
廉 （15分）	廉洁自律（15分）	严格遵守党纪国法、校规校纪和“红七条”相关要求，认真学习学校廉洁自律各项规定，模范践行“师德师风”各项要求，能够做到身正为范，公道正派。	能够遵守党纪国法、校规校纪和“红七条”相关要求，积极学习学校廉洁自律各项规定，践行“师德师风”各项要求，能够做到身正为范，公道正派。	基本遵守党纪国法、校规校纪和“红七条”相关要求，基本能够学习学校廉洁自律各项规定，基本践行“师德师风”各项要求。	视廉洁自律相关规定于不顾，存在违反纪律行为，并受到过组织处理或纪律处分。	
合 计						

注：各二级单位可参考本标准自行设定量化评分

沈阳航空航天大学 辅导员系列岗位评聘实施办法

根据《沈阳航空航天大学职级评定、岗位聘任与绩效考核实施方案（试行）》指导原则，辅导员岗位考核委员会结合辅导员岗位职责要求，本着“事业留人”和“鼓励先进”的原则，确保辅导员工作稳定性，充分调动工作积极性，特制定本办法，具体如下：

一、适用对象

本办法适用于现从事辅导员专业技术系列岗位的本科生、研究生专职辅导员，学生工作副书记，学校主管学生思想政治工作的学生处、团委、研究生院学工办和就业指导中心的工作人员。从事辅导员工作的组织员参照此办法执行。备案为“管理系列”的辅导员需按照“管理系列”进行评聘，备案为专业技术岗位的辅导员可选择“管理系列”或“辅导员系列”进行评聘。管理系列的辅导员按照附件 7《沈阳航空航天大学关于中层领导班子和领导干部年度绩效考核实施办法》、附件 8《沈阳航空航天大学普通管理岗岗位评聘实施办法》进行评聘。此前在辅导员系列评聘并已经调离辅导员

岗位的不适用于本办法。本办法仅适用于同一层级中不同等级的岗位聘任，跨层级的晋升办法参照《辽宁省高等学校辅导员评审教师职务基本任职条件（试行）》执行。

二、岗位设定

- 1.教授岗位：四级。
- 2.副教授岗位：五级、六级、七级。
- 3.讲师岗位：八级、九级、十级。
- 4.助教岗位：十一级、十二级。

各职级岗位职数由学校根据辽宁省人社厅相关要求和学校具体情况设置。

三、岗位评聘的条件及操作办法

（一）基本条件

- 1.具有良好的政治素质和职业道德，实行师德师风表现“一票否决制”；
- 2.遵纪守法，遵守学校规章制度；
- 3.关心学校的发展和建设，自觉维护学校和集体声誉，具有大局意识和协作精神；
- 4.年度考核称职以上；
- 5.学生测评满意率平均在 85%；
- 6.达到辅导员职业能力相应要求。

（二）年限及业绩条件

1.教授

本办法最高评聘辅导员教授四级岗人员，辅导员工作业绩特别优秀的在职级晋升中进行专项研究。

2.副教授

申请晋升辅导员五级岗的人员应具备以下基本条件：

（1）任职年限要求：担任辅导员六级岗后有两年及以上学生工作经历。

（2）工作业绩同时应满足以下要求中 3 项。

① 聘期内获得过省级及以上学生或党建工作相关荣誉奖励；

② 聘期内所带学生集体或所在的党组织获省级及以上荣誉奖励；

③ 聘期内以第一作者发表党建或思政类相关 B 类及以上期刊论文 1 篇或 C 类期刊论文 2 篇；

④ 聘期内主持省级及以上党建或思政类科研或教改课题 1 项，或以主编身份出版党建或思政类书籍 1 部。

申请晋升辅导员六级岗的人员应具备以下基本条件：

（1）任职年限要求：担任辅导员七级岗后有两年及以上学生工作经历。

（2）工作业绩同时应满足以下要求中的 3 项。

① 聘期内获得过省级及以上学生或党建工作相关荣誉奖励；

② 聘期内所带学生集体或所在的党组织获省级及以上荣誉奖励；

③ 聘期内以第一作者发表党建或思政类相关 C 类及以上期刊论文 1 篇或 D 类期刊论文 3 篇；

④ 聘期内主持省级及以上党建或思政类科研或教改课题 1 项；或主持市级思政类科研或教改课题 2 项；或以主编身份出版党建和思政类书籍 1 部。

3. 讲师

申请晋升辅导员八级岗的人员应具备以下基本条件：

（1）任职年限要求：担任辅导员九级岗后有两年及以上学生工作经历。

（2）工作业绩同时应满足以下要求中的 2 项。

① 聘期内获得过市级及以上学生或党建工作相关荣誉奖励；

② 聘期内所在工作集体、所带学生集体或所在的党组织获市级及以上荣誉奖励；

③ 聘期内以第一作者发表党建或思政类 D 类及以上期刊 2 篇；

④ 聘期内主持市级党建或思政类科研或教改课题 1 项。

申请晋升辅导员九级岗的人员应具备以下基本条件：

（1）任职年限要求：担任辅导员十级岗后有两年及以上学生工作经历。

（2）工作业绩同时应满足以下要求中的 2 项。

① 聘期内获得过校级及以上学生或党建工作相关荣誉奖励；

② 聘期内所在工作集体、所带学生集体或所在的党组织获市级及以上荣誉奖励；

③ 聘期内以第一作者发表党建和思政类 D 类及以上期刊 2 篇；

④ 聘期内主持校级党建或思政类科研或教改课题 1 项。

4.助教

申请晋升辅导员十一级岗的人员应具备以下基本条件：

（1）任职年限要求：担任辅导员十二级岗后有一年及以上学生工作经历。

（2）工作业绩同时应满足以下要求中的 2 项。

① 获得过校级及以上学生工作相关的荣誉奖励；

② 所在工作集体、所带学生集体或所在的党组织获校级及以上荣誉奖励；

③ 以第一作者发表党建或思政类 D 类及以上期刊 1 篇。

④ 聘期内主持校级以上党建或思政类科研或教改课题 1 项。

（三）操作办法

辅导员系列岗位评聘在满足其岗位基本条件、年限及业绩条件要求下，在参评同一职称人员队列（教授队列、副教授队列、讲师队列、助教队列）中进行工作当量积分（科研量+基础工作量+评职年限量+工作业绩量）从高到低排序。根据学校岗位职数要求，副教授五至七级岗位之间的结构比例为 2:4:4，讲师八至十级岗位之间的结构比例为 3:4:3，助教十一至十二级岗位之间的结构比例为 5:5，并根据实际进行相应调整。

（四）积分算法

1.科研量（权重 15 分）

（1）辅导员科研工作主要考核：

① 沈阳航空航天大学第一作者公开发表的党建或思政类论文质量及数量；

② 主持党建或思政类科研课题的质量及数量。

(2) 科研工作量计算方法及分值按校发《沈阳航空航天大学学科(教)研工作量计算办法》执行。

(3) 分数计算方法:

辅导员科研分=(本人实际分/参评人员最高分)*15

2.评职年限量(权重 20 分)

(1) 辅导员评职年限主要考核:

① 辅导员评定相应职称后从事辅导员工作年限;

② 评职年限考核范围为同一职称级别的人员。

(2) 分数计算方法:

辅导员评职年限分=(评定相应职称后从事辅导员工作年限/参评人员最高年限)*20

3.基础工作量(权重 30 分)

(1) 辅导员所带学生数主要考核:

① 近 3 年所带学生总数;

② 近 3 年担任其他学生工作当量数。

(2) 分数计算方法:

辅导员基础工作量分=(本人近 3 年所带学生总数+近 3 年担任其他学生工作当量数/参评人员近 3 年所带学生总数+近 3 年担任其他学生工作当量数最高数)*30

(3) 学院相关学生工作当量总人数为 240 人,各学院根据实际工作情况进行人数分配,总数不得超过 240 人,分

配项目参考如下：党委组织员、党支部书记、分团委书记、就业工作负责人、征兵工作负责人、经困生及爱心联合会负责人、易班及网络思想政治教育工作负责人、学风建设工作负责人、学生工作办公室负责人。

4.工作业绩量（权重 35 分）

（1）辅导员工作业绩主要考核：

① 辅导员个人获得的校级以上（含校级）学生和党建工作相关成果；

② 辅导员所在单位获得的校级以上（含校级）学生和党建工作相关成果；

③ 辅导员所带班集体获得市级以上（含市级）学生和党建工作相关成果。

（2）分数计算方法：

辅导员工作业绩分=（本人实际分/参评人员最高分）*35

（3）辅导员工作业绩分值对应表：

表 1 辅导员个人综合奖项

奖项	国家级	省级	市级	校级
辅导员年度人物	20	14	10	8
辅导员年度人物提名	16	13	9	7
优秀辅导员	16	14	8	6
优秀学生工作者	16	14	8	6
学位与研究生教育工作先进个人	-	8	6	4

优秀研究生辅导员	-	10	8	6
优秀研究生管理干部	-	8	6	4

表 2 辅导员个人综合专项奖项

综合专项	国家级				省、市级				校级			
优秀共产党员	20				10				7			
三育人标兵	18				10				7			
三育人工作者	16				10				7			
优秀党务工作者	14				10				7			
校园“先锋示范岗”	-				7/-				-			
辅导员素质能力大赛	一 等 奖	二 等 奖	三 等 奖	优 秀 奖	一 等 奖	二 等 奖	三 等 奖	优 秀 奖	一 等 奖	二 等 奖	三 等 奖	优 秀 奖
	20	15	10	8	15	10	8	6	5	4	3	2
辅导员论文、征文（网 络）大赛	一 等 奖	二 等 奖	三 等 奖	优 秀 奖	一 等 奖	二 等 奖	三 等 奖	优 秀 奖	一 等 奖	二 等 奖	三 等 奖	优 秀 奖
	7	5	4	3	5	4	3	2	4	3	2	1
全省高校基层党务工 作者党建工作征文大 赛	一 等 奖	二 等 奖	三 等 奖	优 秀 奖	一 等 奖	二 等 奖	三 等 奖	优 秀 奖	一 等 奖	二 等 奖	三 等 奖	优 秀 奖
	-	-	-	-	5	4	3	2	-	-	-	-
精品微党课大赛	一 等 奖	二 等 奖	三 等 奖	优 秀 奖	一 等 奖	二 等 奖	三 等 奖	优 秀 奖	一 等 奖	二 等 奖	三 等 奖	优 秀 奖
	-	-	-	-	-	-	-	-	4	3	2	1

表 3 辅导员个人单项专项奖项

单项专项	国家级	省、市级	校级
辅导员精品项目	15	10	3
党建工作书记特色案例	15	10	3
党建精品活动项目	15	10	3
辅导员优秀典型案例	10	6	3
身边的好支书	10	6	3
家访先进个人	10	6	3
就业先进个人	8	5	2
军训先进个人	-	-	2
教师优秀团员团干	5	3	2
大学生科技竞赛优秀指导教师（先进个人、组织工作者）	5	3/-	
社会实践优秀指导教师（先进个人、组织工作者）	3	2/1	-
招生宣传先进个人	-	-	1

注：表 3 中研究生专职辅导员未涉及的奖项按照参评同一职称人员队列的本科生辅导员得分平均值赋予业绩分值。

表 4 辅导员所在单位学生系统集体荣誉(集体类)

奖项（思政类）	分值
校学工系统先进单位	10
校学生特色工作	6
省党建工作标杆院系创建单位	6
校学风建设先进单位	6
校养成教育先进单位	6
市大学生思政教育工作创新奖	6

表 5 辅导员所在单位学生系统集体荣誉(专项类)

奖项（其他类）	分值
全国党建工作样板支部培育创建单位	6
省市先进党支部 /学生支部	5
辽宁省委高校工委党支部规范化建设示范点	5
辽宁省红旗团委	5
辽宁省先进团委	4
沈阳市红旗团委	3
优秀志愿服务组织（国家级）	5
优秀志愿服务组织（省级）	4
优秀志愿服务组织（市级）	3
市暑期社会实践活动优秀案例奖	3
全国社会实践优秀组织单位	3
市校园文化建设优秀成果奖	3
沈阳市社会实践先进单位	3
沈阳市五四红旗团委	4
沈阳市先进团委	3
校就业工作先进单位	3
校先进基层党组织/学生支部	3
校级校园优秀文化成果	3
省社会实践优秀组织单位	2
校五四红旗团委	3
校先进团委	2
校招生宣传先进单位	1

表 6 辅导员所带班级（社团）专项荣誉

奖项	分值
全国百强社团	5
全国活力团支部	5
省活力团支部	4
国家级创新创业类大赛（三等奖及以上）	第一指导教师 5 第二指导教师 3
省级创新创业类大赛（三等奖及以上）	第一指导教师 3
辽宁省“精品微党课”	2
辽宁省“主题示范党日”	2
国家级优秀实践团队（项目）	5
省级优秀实践团队（项目）	4
市级优秀实践团队（项目）	3
全国先进团支部	3
省先进团支部	2
市先进团支部	1
市优秀班级	3
国家级社会实践优秀案例（调研报告）	第一指导教师 3 第二指导教师 2
省级社会实践优秀案例（调研报告）	第一指导教师 2 第二指导教师 1
市级社会实践优秀案例（调研报告）	第一指导教师 1
省级优秀学生团（科技、美育及理论宣讲类）	4
市级优秀学生团（科技、美育及理论宣讲类）	3

注：科研量计算的参评人员最高分、基础工作量计算的参评人员近 3 年所带学生最高数、基础工作量计算的参评人员最高年限、工作业绩量计算的参评人员最高分均为参评同一职称人员队列（教授队列、副教授队列、讲师队列、助教队列）中的最高分。

四、评聘相关工作说明

1.选择专业技术岗位评聘人员在学生工作部、团委、就业指导中心的工作经历列入学生工作年限统计、在以上部门工作的基础工作量为同级参评人员所带学生平均数；

2.年度内同类个人荣誉取最高项加分；

3.辅导员所在单位学生系统集体荣誉（集体类）由各学院按所获荣誉时间界定，所在学院辅导员每人加该荣誉分值，其他集体荣誉加分范围为主管该项工作的辅导员；

4.辅导员系列参加扶贫人员，考核按“岗位优先原则”，学校认定的扶贫人员扶贫工作成绩合格者，原则上不低于原聘任职级，副教授按六级岗起评，讲师按九级岗起评，助教按十一级定岗。基础工作量在扶贫期间按照全校辅导员 3 年所带学生平均数 240 人计算，其他考核按此实施办法执行。

5.在满足岗位聘任要求工作年限和业绩条件的同岗位人员评聘时，优先考虑原校内聘任岗位较高等级的辅导员。

6.此实施办法未涉及荣誉由相关部门认定后按同级荣誉加分；

7.专业调整所涉及的学院所获得的集体荣誉，归原学院辅导员所有；

8.辅导员系列定岗聘任工作业绩成果时间从 2013 年 4 月 1 日始任现职以来至 2018 年 12 月 31 日止，基础工作量

计算时间为 2016 至 2018 三个年度；

9.专业技术岗且有领导职务的辅导员，校内岗位津贴可选择专业技术人员岗位津贴或管理人员岗位津贴；

10.本实施办法由党委本科学生工作部、党委研究生工作部、发展规划处、党委教职工工作部负责解释。

沈阳航空航天大学 辅导员系列年度绩效考核实施办法

按照《沈阳航空航天大学校聘专业技术岗位年度考核办法》及《沈阳航空航天大学辅导员系列岗位评聘实施办法》，在辅导员同一聘任岗位内每年对辅导员进行定级考核，考核级别为 A、B、C、D 四个。

一、考核对象

全校所有专职辅导员，包括管理岗和专业技术岗位辅导员。

二、考核原则

坚持定量考核与定性考核相结合、日常考核与专项考核相结合、过程考核与结果考核相结合的原则，考核过程力求公开、公平、公正，注重实效。

三、考核内容

辅导员工作考核为年终考核，每年年底进行。考核工作重点考核辅导员思想政治素质、工作能力、工作实绩等方面内容。客观全面评价辅导员履职情况，以达到提升辅导员专业素养和职业能力，推动辅导员队伍专业化、职业化发展，提升大学生思想政治教育工作质量。

四、考核方法

（一）学院考核（权重 20 分）

辅导员所在学院每年对辅导员岗位履职情况进行综合评价，对应考核等级确定为：A、B、C、D 四个档次。原则上考核结果为 A 档次占 20%，B 档次占 65%，C、D 档次占 15%。其中 D 档人员为因个人原因给学校、学院及学生造成不良影响、存在违反师德师风或不服从学院管理、不按要求完成工作等情况。（A 档为 20 分，B 档为 18 分，C 档为 16 分，D 档小于等于 12 分）

（二）学生处考核（权重 30 分）

党委本科学生工作部牵头成立辅导员岗位绩效考核委员会，对全体辅导员进行年度岗位绩效考核，给出综合评价。考核注重考察每年辅导员工作业绩和育人实效，对应考核等级确定为：A、B、C、D 四个档次。原则上考核结果为 A 档次占 20%，B 档次占 65%，C、D 档次占 15%。其中 D 档人员为因个人原因给学校及学生造成不良影响或存在违反师德师风等情况。（A 档为 30 分，B 档为 27 分，C 档为 24 分，D 档小于等于 18 分）

（三）学生评价（权重 30 分）

由辅导员岗位绩效考核委员会在辅导员所带班级的学生范围内随机组织 1/5 数量的学生按照《学生对辅导员工作

评议打分表》对辅导员进行评价打分，进行线下测评；同时进行线上测评，网络测评学生参与人数应为辅导员所带学生的 80%以上，取两项平均分作为该项得分，对应考核等级确定为：A、B、C、D 四个档次。原则上考核结果为 A 档次占 20%，B 档次占 65%，C、D 档次占 15%。（A 档为 30 分，B 档为 27 分，C 档为 24 分，D 档小于等于 18 分）

（四）工作量考核（权重 20 分）

1.辅导员所带学生数主要考核：

（1）当年所带学生总数；

（2）当年担任其他学生工作当量数。

2.分数计算方法：

辅导员基础工作量分= $(\text{本人当年所带学生总数} + \text{当年担任其他学生工作当量数} / \text{参评人员当年所带学生总数} + \text{当年担任其他学生工作当量数最高数}) * 20$

3.学院相关学生工作当量总人数为 240 人，各学院根据实际工作情况进行人数分配，总数不得超过 240 人，分配项目参考如下：党委组织员、党支部书记、分团委书记、就业工作负责人、征兵工作负责人、经困生及爱心联合会负责人、易班及网络思想政治教育工作负责人、学风建设工作负责人、学生工作办公室负责人。

五、考核结果

由学校辅导员岗位绩效考核委员会对每位辅导员计算总分并按照辅导员所在聘任岗位进行排序。对应考核等级确定为：A、B、C、D 四个档次。原则上考核结果为 A 档次占 20%，B 档次占 65%，C、D 档次占 15%。最终结果记为辅导员同一聘任岗位内绩效考核结果。

六、补充说明

1.研究生辅导员由党委研究生工作部参照本办法进行考核。

2.本实施办法由学生处、武装部、党委本科学生工作部，党委研究生工作部，发展规划处，人事处、党委教教职工工作部、人才工作办公室负责解释。