

中国石油大学(北京)

化学工程学院文件

中石大京化工〔2011〕07号

中国石油大学(北京)化学工程学院岗位聘任与管理办法

(化学工程学院三届二次教代会会议通过)

依据《中国石油大学(北京)岗位设置管理办法(试行)》(中石大京校〔2007〕95号)、《中国石油大学(北京)院(系、部)编制管理办法》(中石大京人〔2008〕27号)、《中国石油大学(北京)院(系、部)岗位分配细则(试行)》(中石大京人〔2008〕27号)、《中国石油大学(北京)本科教学实验人员编制核定方案》(中石大京人〔2008〕27号)、《中国石油大学(北京)院(系、部)编制管理办法补充规定》(中石大京人〔2011〕3号)文件精神,根据新一轮校内管理体制改革的文件精神和前两轮岗位聘任的实施情况,结合化学工程学院实际,特制定本实施细则和办法。

一. 指导思想和基本原则

1. 实行岗位聘任和津贴制度,是优化管理体制和分配制度的一项改革,要有利于调动教职工工作积极性,促进师资队伍优化与建设;有利于形成竞争与协作机制,激励教职工做好本职工作;有利于提高办学水平和效益,推动化学工程学院全面、协调及可持续发展,为学校实现石油石化学科领域世界一流研究型大学奋斗目标做出重大贡献。

2. 以“优化结构,转换机制,强化岗位,重在聘任”为原则,在公

平、公正、竞争、择优的原则下实行岗位聘任，严格定编、科学设岗、明确职责、择优聘岗、严格考核、合约管理。

3. 坚持以人为本，按照“效率优先、兼顾公平”的原则，实行岗位津贴。将责、权、利统一于岗位上，形成“公开竞聘、能上能下、优胜劣汰、合理流动”的竞争激励机制，鼓励优秀人才脱颖而出。

二. 组织机构与职责

1. 成立学院岗位聘任委员会（见《关于成立化学工程学院岗位聘任委员会的决定》【中石大京化工〔2011〕01号】），由学院党政领导班子、学院分学术委员会和学院所属系（中心）主任组成，学院院长任学院岗位聘任委员会主任，学院党委书记和学院分学术委员会主任任副主任。

2. 学院岗位聘任委员会的职责

- (1) 完成院聘岗位设置；
- (2) 制定学院岗位聘任实施细则
- (3) 制定岗位管理和考核办法；
- (4) 接受教师应聘申请；
- (5) 推荐校聘岗位人选；

(6) 召开化学工程学院岗位聘任委员会全体会议，出席人数为委员数量的三分之二以上(含三分之二)。对应聘者所提供资料进行调查核实，在充分审议的基础上，对各级岗位拟聘人员进行无记名投票表决，按得票三分之二以上（含三分之二）为通过的原则，根据学校核定的岗位限额，确定院聘岗位拟聘人员名单。

3. 注意事项

- (1) 讨论表决时，有关当事人应回避；

(2) 未出席评审的委员不得委托投票或事后补充投票。

三. 聘任办法和程序

本着公开、公平、公正和提高工作效率的原则，严格聘任办法和程序：

1. 公布方案：在全院范围内公布岗位数量和类别、岗位职责、聘任条件及考核标准，在院内公开招聘；

2. 应聘申请：应聘人员向学院提交《岗位聘任申请表》，内容包括：

(1) 本人的基本情况；

(2) 本人近三年的工作业绩和成果；

(3) 目前正在承担的工作任务。

应聘人员根据自身发展条件和状况，明确应聘的岗位类别（教研岗、研究岗或教学岗），并说明对履行岗位职责的承诺和对任期工作目标的执行计划，并提供纸质佐证材料；

3. 材料公布：个人应聘材料在学院范围内公布；

4. 确定院聘岗位拟聘人员名单：学院岗位聘任委员会在对应聘者提供的“岗位聘任申请表”进行调查核实并充分审议的基础上，根据《附件 1：化学工程学院教师岗位职责、聘任条件及考核标准》、《附件 2：化学工程学院教学实验岗位职责、聘任条件及考核标准》和《附件 3：化学工程学院科研实验岗位职责、聘任条件及考核标准》中的岗位职责和聘任条件，对各级岗位拟聘人员进行无记名投票表决，按得票三分之二以上（含三分之二）为通过的原则，根据学校核定的岗位限额，确定各级岗位聘任名单。

5. 公示审批：院聘岗位拟聘人员名单在学院主页公示一周时间，公示期满并无异议后报人事处审批。

6. 岗位聘任：院聘岗位拟聘人员名单经公示后，报学校审核同意，由学院聘任，负责日常管理与考核，并与受聘人员签订岗位聘任书，明确受聘人员的岗位职责和任期目标。此次专业技术岗位的聘任时间均从2011年1月1日起计算。聘任书的主要内容包括：

- 1) 岗位及聘期【岗位聘期为三年（不超过劳动合同期限）】；
- 2) 受聘人在聘期内的工作职责任务与目标；
- 3) 岗位考核指标；
- 4) 受聘人的承诺；
- 5) 聘任和受聘双方签字。

四. 申报材料

在学院岗位聘任委员会公布的截止日期前，应聘人员提交以下材料：

1. 《中国石油大学（北京）化学工程学院岗位聘任申请表》；
2. 前一聘期（2008年1月1日至2010年12月31日）在教学、科研、论文论著、获奖等方面的成果材料（电子版+纸质）。

应聘人员递交的材料必须真实，如有弄虚作假，一经查实，取消聘任资格，将其人事关系送交学校人事处。

五. 投诉与申诉

1. 应聘人员有权就岗位聘任决定提出投诉或申诉，投诉或申诉应在公示期内提出，否则不予受理；

2. 成立学院岗位聘任监督协调组（见《关于成立化学工程学院岗位聘任监督协调组的决定》【中石大京化工〔2011〕02号】），由学院工会委员会和部分教代会代表组成，学院党委书记任组长，学院工会主席任副组长。岗位聘任监督协调组监督学院的聘任过程，接受教职工的申

诉和投诉，负责进行调查，并向学院岗位聘任委员会报告；

3. 任何投诉或申诉须以书面形式提出，并签署真实姓名，申诉受理委员会有责任为投诉人保密，任何单位及个人都不得对投诉人进行打击报复。投诉人必须以事实为依据，经查实，属于有意诬告者，将被严肃处理；

4. 对学院设置岗位的聘任结果，以学院岗位聘任委员会决议为终审决议。

六. 岗位设置

根据《中国石油大学（北京）岗位设置管理办法（试行）》（中石大京校〔2007〕95号）和《中国石油大学（北京）院（系、部）编制管理办法》（中石大京人〔2008〕27号）等文件精神，根据学科建设任务、国家重点实验室建设任务及教学、科研工作的需要，学校核定的化学工程学院岗位种类为：专业技术岗位和管理岗位。

专业技术岗位（包括教师岗位和实验岗位）分为13个等级。其中，正高级岗位1至4级，副高级岗位包括5至7级；中级岗位包括8至10级；初级岗位包括11至12级，13级是员级岗位。

其中，正高级岗位至1、2级为校聘岗位，由学校按照设岗条件聘任，学院负责推荐工作。3至13级为院聘岗位，分为教师岗（包括教研岗、研究岗、教学岗和辅导员岗）、实验岗（包括教学实验岗和科研实验岗）。

管理岗位分为8个等级。厅级正职、厅级副职、处级正职、处级副职、科级正职、科级副职、科员、办事员依次分别对应管理岗位3至10级职员。其中，7~10级院聘岗位。

根据《中国石油大学（北京）院（系、部）编制管理办法补充规定》（中石大京人〔2011〕3号）、《中国石油大学（北京）关于岗位变动管

理的暂行规定》(中石大京人〔2010〕49号)、《中国石油大学(北京)院(系、部)实验教学机构与教学实验技术人员管理办法》(中石大京校〔2010〕8号)和《中国石油大学(北京)科研实验人员管理办法》(中石大京校〔2010〕13号)等文件精神,按照教育部核定的岗位总量及比例,学校核定下达了化学工程学院岗位数量及其结构比例。

1. 教师岗

根据学校部署,为了逐步过渡到教育部核定的岗位总量及比例,即正高、副高、中级及以下岗位比例为 2.5 : 3.0 : 4.5 (《教育部直属高等学校岗位设置管理暂行办法》(教人〔2010〕04号)),本次聘任采用正高、副高、中级及以下岗位 2.5 : 3.0 : 4.5 的比例,并依此核拨化学工程学院的岗位津贴总额。

截止至 2010 年 12 月 31 日,化学工程学院在编人员为 102 人,其中教师人数为 85 人。按正高、副高、中级及以下岗位比例为 2.5 : 3.5 : 4.0,学校核定的具体岗位类别和数量为:

正高岗位 21 个

副高岗位 30 个

中级岗位 34 个

不同类别的岗位结构比例控制如下:

正高级岗位中,三级岗位的控制比例为院正高岗位数的 30%。

副高级岗位中,五级、六级、七级岗位之间的结构比例为 2 : 4 : 4。

中级岗位中,八级、九级、十级岗位之间的结构比例为 3 : 4 : 3。

初级岗位中,十一级、十二级岗位之间的结构比例为 5 : 5。

由此得出更为详细的岗位类别和数量为(见表 1):

正高(二、三、四级)岗位: 3、6、12 = 21 个

副高(五级、六级、七级)岗位: 6、12、12 = 30 个

中级（八级、九级、十级）岗位：10、14、10 = 34 个

目前，化学工程学院在编教师队伍中正高 30 人、副高 27 人、中级及以下 28 人（辅导员计入教师岗位类别）。因此，由表 1 可见，正高岗位数缺 9 个，而副高和中级及以下分别富余 3 个和 6 个。

表 1 学校核定的化学工程学院岗位类别和数量（岗位津贴相关）

岗位级别	岗位数量	分类总数	现有人数	不足岗位数
正高（A2 级）	3	21	29	-8
正高（A3 级）	6			
正高（A4 级）	12			
副高（B5 级）	6	30	27	+3
副高（B6 级）	12			
副高（B7 级）	12			
中级（C8 级）	10	34	28	+5
中级（C9 级）	14			
中级（C10 级）	10			
合计		85	85	0

按照表 1 的岗位数量，化学工程学院将有 8 名教授不能上正高岗。为了解决这一矛盾，调动广大教师的积极性，在保证副高岗位和中级岗位利益的同时，兼顾历史贡献，根据新一轮校内管理体制改革的文件精神 and 前两轮岗位聘任的实施情况，结合学校岗位等级划分原则和化学工程学院实际，经研究决定，化学工程学院在正高岗中增加一类岗位，副

高岗位和中级岗位按学校划分原则不变，院聘教师岗位等级划分为：正高级岗位的 A3、A4-1 和 A4-2 级，副高级岗位的 B5 至 B7 级；中级岗位的 C8 至 C10 级。院聘教师岗位种类为**教研岗、研究岗和教学岗** 3 种。

为了稳定教师队伍，并进行岗位总量及比例向教育部核定标准的稳步过渡，学校安排本次聘任过程中，兼顾历史与资历，岗位工资和岗位津贴分开实施。即岗位津贴严格按照正高、副高、中级及以下岗位比例为 **2.5 : 3.0 : 4.5** 核定的岗位津贴总额划拨；而岗位工资按现有职称现状进行，但三~十级岗位数量按规定的不同类别的岗位结构比例控制，见表 2 的岗位工资相关的学校核定的化学工程学院岗位类别和数量。

表 2 学校核定的化学工程学院岗位类别和数量（岗位工资相关）

岗位级别	岗位数量	现有人数
正高（二级）	3	29
正高（三级）	6	
正高（四级）	20	
副高（五级）	5	27
副高（六级）	11	
副高（七级）	11	
中级（八级）	9	29
中级（九级）	11	
中级（十级）	9	

新增正高岗位津贴低于正高四级，但高于副高五级，其它岗位津贴不变，均按学校标准。化学工程学院设置岗位类别、数量及岗位津贴确

定如表 3 所示。

2. 实验岗

学校核定的化学工程学院实验岗位总数为 13 个。其中，本科教学实验室岗位 4 个，科研实验岗位 9 个（重质油国家重点实验室 4 个，CNPC 催化重点实验室 2 个，新材料开放中心校级科研实验平台 1 个，高压相态及水合物测试校级科研实验平台 1 个，化工中试中心校级科研实验平台 1 个）。

表 3 化学工程学院设置岗位类别、数量及岗位津贴

岗位级别	岗位津贴	岗位数量	现有人数
正高（A2 级）	10.5	3	29
正高（A3 级）	9.0	6	
正高（A4-1 级）	7.5	12	
正高（A4-2 级）	6.6	8	
副高（B5 级）	6.3	5	27
副高（B6 级）	5.4	11	
副高（B7 级）	4.5	11	
中级（C8 级）	4.2	9	29
中级（C9 级）	3.6	11	
中级（C10 级）	3.0	9	
合 计		85	85

按正高、副高、中级及以下岗位比例为 0 : 2 : 8，因目前只有 12 人，学校核定的具体岗位类别和数量为：

副高岗位 2 个，其中，六级、七级岗位各 1 个

中级及以下岗位 10 个，八级、九级、十级岗位分别为 3、4、3 个。
不同类别的岗位结构比例控制如下：

副高级岗位中，五级、六级、七级岗位之间的结构比例为 2：4：4。

中级岗位中，八级、九级、十级岗位之间的结构比例为 3：4：3。

3. 管理岗

管理岗位总数为 4 个（职员）。按学校核定标准。

七. 岗位聘任

1. 在学校核定的岗位类别和数量、岗位职责及岗位聘任基本条件的基础上，根据化学工程学院学科建设、人才培养、科学研究、社会服务等工作的需要，设置化学工程学院的具体岗位，并在不低于学校的岗位聘任基本条件的前提下，制定各岗位的具体岗位职责、聘任条件及考核标准，并进行岗位聘任。详见：

《附件 1：化学工程学院教师岗位职责、聘任条件及考核标准》

《附件 2：化学工程学院教学实验岗位职责、聘任条件及考核标准》

《附件 3：化学工程学院科研实验岗位职责、聘任条件及考核标准》

2. 按照学校有关文件精神 and 新一轮岗位聘任工作部署，采用岗位工资聘期三年不动、岗位津贴每年变动的方式进行。即在三年聘期的第 1 年，聘任的岗位类别和级别决定三年聘期应聘者的岗位工资级别（三年不动），也决定第 1 年的岗位津贴级别。而三年聘期的第 1、2 年年终考核结果，决定三年聘期的第 2 和 3 年的岗位津贴级别。

3. 对学校引进的“高层次杰出人才”（根据《中国石油大学（北京）人才引进工作规定》（中石大京校〔2010〕18 号）文件认定），工作时间未满 2 年者，按照引进时签订的工作合同规定进行岗位聘任，工作时间满 2 年者，按照学院正常条件进行岗位聘任。

4. 聘任期间，新引进人员按其职称归入相应岗位中间档，并承担相应的岗位任务。津贴等级按所在岗位标准确定。

八. 岗位聘期及考核

1. 岗位聘期

聘期以学校规定为准。本轮岗位聘期为三年，聘期起始时间为 2011 年 1 月 1 日。

上岗人员到达国家法定退休年龄者，聘期自动终止，并按学校相关政策办理退休手续。

2. 岗位考核

(1) 对院聘岗位（包括教师岗位和实验岗位），加强岗位的目标管理，对受聘上岗人员按照岗位职责组织年度考核和聘期考核。主要对个人工作要点和计划中重要任务和目标的完成情况进行考核。对学院的管理岗位，按学校规定执行。

(2) 每年年终，受聘上岗人员填写《中国石油大学（北京）化学工程学院岗位 201X 年度考核表》，对照聘任岗位职责及任期目标，为了消除科研工作量年度不均匀性的影响，从人才培养、学科建设及科学研究等方面，总结考核当年加前 2 年的工作业绩（三年累加积分，滚动计算）。

(3) 由学院组织年终考核，年度考核结果决定本年度的岗位津贴级别和发放。

(4) 聘期结束时进行聘期考核，考核对象需填写《中国石油大学（北京）化学工程学院岗位聘期考核表》，对照岗位聘任的工作职责和任期目标，总结聘期内的工作业绩。学院组织考核，考核重点是按聘约检查履行岗位职责的情况和进展的程度，并对考核对象的工作量作出认定。聘期考核结果分为优秀、良好、合格和不合格。聘期考核结果决定下一个

聘期的岗位聘任级别。

3. 考核办法

(1) 教师岗

1) 合格标准为满足《附件 1: 化学工程学院教师岗位职责、聘任条件及考核标准》中各类岗位的“(二) 聘期任务或考核标准”中“每年需完成工作量总分”要求。

2) 下列考核项目达不到要求者, 按《附件 4: 化学工程学院教学科研工作量计算方法》中“五. 扣罚”部分的规定, 按该项目的应得分值的倍数扣罚。包括:

- 课表学时 3 倍
- 指导本科生 2 倍
- 指导研究生 2 倍
- 科研论文【按应得总分值, 不再分割】 3 倍
——按“在《中国科技论文统计源》期刊发表论文”考核
- 教改论文【按应得总分值, 不再分割】 3 倍
——按“在有刊号的正式刊物发表教改论文”考核
- 教改或科研项目【每缺 1 项扣定值 40 分】

3) 完成 2/3 规定分值以下者, 下一聘期将降级聘任;

4) 完成 1/2 规定分值以下者, 年终考核不合格;

5) 完成 1/3 规定分值以下者, 将其人事关系移交校人事处;

6) 为鼓励教师出国进修学习, 对于公派出国人员, 正常考核, 免除出国期间相应岗位级别要求的课表学时及本科生指导工作量;

7) 聘任期间, 新引进人员工作未满 2 年不予考核;

8) 对学校引进的“高层次杰出人才”(根据《中国石油大学(北京)人才引进工作规定》(中石大京校〔2010〕18号)文件认定), 工作时间

未满 2 年者，按照引进时签订的工作合同规定的工作量，进行考核。工作时间满 2 年者，按照学院正常标准进行考核；

9) 在全校学生评教中位于后 5%，经院教学专家组随堂听课确认讲课较差的，取消讲课资格，考核不能为优秀；

10) 离退休年限 1 年以内的教师，考核时可酌情减免。

(2) 教学实验岗

1) 合格标准为满足《附件 2: 化学工程学院教学实验岗位职责、聘任条件及考核标准》中各类岗位的“**(二) 聘期任务或考核标准**”中“每年需完成工作量总分”要求；

2) 课表学时达不到要求者，按《附件 4: 化学工程学院教学科研工作量计算方法》中“五. 扣罚”部分的规定（按该项目的应得分值的 3 倍扣分）进行扣罚。

3) 完成 2/3 规定分值以下者，下一聘期将降级聘任；

4) 完成 1/2 规定分值以下者，年终考核不合格；

5) 完成 1/3 规定分值以下者，将其人事关系移交校人事处；

6) 离退休年限 1 年以内的教师，考核时可酌情减免。

(3) 科研实验岗

1) 合格标准为满足《附件 3: 化学工程学院科研实验岗位职责、聘任条件及考核标准》中各类岗位的“**(二) 聘期任务或考核标准**”中的要求；

2) 离退休年限 1 年以内的教师，考核时可酌情减免。

(4) 管理岗

考核按学校规定执行。

九. 津贴核拨与发放

1. 核拨办法

化学工程学院岗位津贴经费核拨办法根据《中国石油大学（北京）岗位津贴管理实施办法》（中石大京人〔2008〕2号）文件执行。

1级、2级教授的岗位津贴由学校发放；专业技术3~13级的岗位津贴，按核定岗位数量和岗位结构，学校将各类岗位津贴实行经费总额包干的政策，整体下拨到学院发放与管理。具体办法为：各个职务提高一级岗位增加20%，再与按比例核定的岗位数相乘，即为校拨岗位津贴总额。

正高岗位数为A1（除1、2级），副高岗位数为A2，中级岗位数为A3，初级岗位数为A4，见习岗位数为A5，则下拨岗位津贴总额：
$$S=A1*30%*5*(1+20\%)+A1*70%*5+A2*20%*3*(1+40\%)+A2*40%*3*(1+20\%)+A2*40%*3+A3*30%*2*(1+40\%)+A3*40%*2*(1+20\%)+A3*30%*2+A4*50%*1.5*(1+20\%)+A4*50%*1.5+A5*1.2$$

2. 津贴发放办法

（1）对于教师岗位和实验岗位，按《附件1：化学工程学院教师岗位职责、聘任条件及考核标准》或《附件2：化学工程学院教学实验岗位职责、聘任条件及考核标准》或《附件3：化学工程学院科研实验岗位职责、聘任条件及考核标准》中的聘任条件进行岗位聘任后，上岗工作，学院按上岗级别按月发放岗位津贴；

（2）年终考核时，未完成规定分值者，年终按下列方式扣除岗位津贴：

$$\frac{\text{规定分值} - \text{实得分值}}{\text{规定分值}} \times \text{岗位津贴（万元）}$$

（3）对于管理岗位，按学校规定执行；

（4）为鼓励教师出国进修学习，对于公派出国人员，岗位津贴正常

发放。

3. 学院年终奖金发放

(1) 学院年终奖金来源

- 基金（主要为科研提成的奖励和福利部分，占 60%）
- 超编费
- 扣罚津贴
- 其它……

(2) 按上述来源，确定学院年终奖金总额；

(3) 对于**教师岗位**和**教学实验岗位**，年终考核时，超额完成规定分值者，超出部分参与分配学院年度总奖金；对于**科研实验岗位**，授课、指导学生、发表论文、申请科研项目、参加学院集体活动等所得分值，参与分配学院年度总奖金；对于**管理岗位**，参加学院集体活动等所得分值，参与分配学院年度总奖金。

(4) 按下列方式分配学院年终奖金：

$$\frac{(\text{实得分值} - \text{规定分值})_i}{\sum_{i=1}^N (\text{实得分值} - \text{规定分值})_i} \times \text{学院年终奖金总额 (元)}$$

其中，N 为完成规定分值的教职工总数，i 为教职工个人。

(5) A2 岗教授规定分值为 430；

(6) 学校青年拔尖人才按 A4-1 级别的 350 分规定分值计。

十. 附 则

1. 连续 3 年年终考核不合格者，将其人事关系移交校人事处；
2. 辅导员岗位聘任及考核按学校相关规定执行；
3. 2008 年及其以后以科研编制引进教师、晋升非教授系列职称的所有教师，可以应聘教研岗。但由于教学工作量不充裕，学院不承诺给

予足够的课时。应综合考虑后，选择岗位种类；

4. 2008 年及其以后以科研编制引进教师、晋升非教授系列职称的所有教师在 2010 年及以前为自筹岗位津贴，现有如下两种选择：

(1) 自筹岗位津贴，应聘研究岗位，岗位聘任条件及考核标准按照相应的免除教学课表学时要求的教研岗执行，规定总分值不变。须参与学院教师按照工作量得分的排队进行岗位竞聘。年终考核时，超出所聘岗位规定总分值的部分参与分配学院年度总奖金；

(2) 无须自筹岗位津贴，按学院通常岗位聘任及考核办法进行；

5. 2008 年及其以后以科研编制引进教师、晋升非教授系列职称的所有教师申请教研岗的第一年，课表学时不考核，但要求总分不变；

6. 教学岗是专门为纯教学教师设置，对教学水平要求较高；现有教学岗教师，无科研平台，无法带研究生及本科生，应保证其课时量充足。鉴于学院教学工作量不充裕，教研岗和研究岗教师申请此岗位需满足下列条件之一：

- 国家级教学名师
- 北京市教学名师
- 学校教学名师
- 学校品牌课教师
- 国家级或北京市优秀教学团队骨干（排名前 3）
- 国家级或北京市精品课程主讲教师（排名前 3）

7. 按学校要求，上一轮聘期发生教学事故受到学校通报批评、受记过及记过以上行政处分人员，本次聘任不得高聘；

8. 本办法包括四项具体实施细则（见附件 1 至附件 4），由学院岗位聘任委员会依据本办法和学校下达的相关文件、政策、指标制定；

附件 1：化学工程学院教师岗位职责、聘任条件及考核标准

附件 2: 化学工程学院教学实验岗位职责、聘任条件及考核标准

附件 3: 化学工程学院科研实验岗位职责、聘任条件及考核标准

附件 4: 化学工程学院教学科研工作量计算方法

9. 本办法如有与国家、学校相关规定不一致处,按国家、学校相关规定执行;

10. 本办法由化学工程学院 3 届 2 次教代会审议通过后执行,实施中的具体问题由学院党政联席会负责解释;

11. 本办法执行后,学院原来相关的岗位聘任与管理办法将自行废止;

12. 实施过程中未尽事宜和特殊情况由学院岗位聘任委员会讨论决定。

化学工程学院三届一次教代会代表签名处:

化学工程学院

二〇一一年三月二十四日

主题词：岗位聘任、管理办法

抄 报：

送：学院教职工（103）

化学工程学院办公室

2011年3月24日印

附件 1:

化学工程学院教师岗位职责、聘任条件及考核标准

根据《中国石油大学（北京）岗位设置管理办法（试行）》（中石大京校〔2007〕95号）文件，将教师岗位划分为12个等级。其中，正高级岗位1至4级，副高级岗位包括5至7级；中级岗位包括8至10级；初级岗位包括11至12级。正高级岗位至1、2级为校聘岗位，3至12级为院聘岗位。

根据新一轮校内管理体制改革的文件精神和前两轮岗位聘任的实施情况，结合化学工程学院实际，特制定化学工程学院院聘教师岗位种类为**教研岗、研究岗和教学岗**3种，结合学校岗位等级划分原则，院聘教师岗位等级划分为：正高级岗位的**A3、A4-1和A4-2**级，副高级岗位的**B5至B7**级；中级岗位的**C8至C10**级。

一. 正高**A3**级岗位

（一）岗位职责

1. 政治思想觉悟高，责任感强，注重教书育人工作，师德良好，全面认真履行正高职岗位职责；

2. 每年必须承担本科生教学任务，保证学科/专业通过评估，协助院（系）完成学科建设、专业建设、教学改革研究，在学科建设或教学改革方面发挥主导作用；

3. 每年必须承担研究生指导任务，并负责学术梯队建设，指导中青年教师，带领本学科人员或协助学术带头人制定学科建设发展规划，筹划研究方向拓展和学位授权点建设，提高所在学科的学术地位；

4. 组织、领导或作为主要成员参加教学或科研团队，完成重要教改

或科研项目；在学科领域国内外重要刊物上发表论文论著；积极参加高水平的学术活动，并掌握本学科范围内的学术发展动态；

5. 制定实验室建设规划并负责组织或参与实施，保持实验室的相应地位与水平，保证实验室教学、科研任务的正常进行；

6. 服从校、院、系（所）在教学、科研、学科建设以及其他工作方面的安排；

7. 完成学院分配的监考工作。

（二）聘期任务或考核标准

在三年任期内，要全面完成以下聘期任务，作为下一聘期的基本聘任条件，并作为年度及聘期的考核标准。

1. 教研岗

（1）每年必须主讲本科生课程不低于 32 课表学时，且总学时不少于 48 课表学时，教学效果优良；

（2）平均每年招收研究生 5 名，指导本科生毕业论文 3 名；

（3）以第 1 作者或通讯作者满足下列条件之一：

- 发表《中国科技论文统计源》期刊或国外正规期刊上发表论文 6 篇，至少 4 篇被 SCI、EI 或 ISTP 收录；
- 在国外正规期刊发表论文 5 篇，且被 SCI、EI 或 ISTP 收录；
- 在 3 区或影响因子 1.0~3.0 期刊上发表论文 3 篇；
- 在 2 区或影响因子 3.0 以上期刊上发表论文 2 篇；
- 在 1 区或影响因子 6.0 及以上期刊发表论文 1 篇；

（4）满足下列条件之一：

- 作为负责人承担国家级课题；
- 作为负责人承担省部级重大科技专项课题；

- 作为负责人主持省部级及以上教改项目；

(5) 平均每年需完成工作量总分 380 分。

2. 研究岗

(1) 平均每年招收研究生 5 名，指导本科生毕业论文 3 人；

(2) 科研论文以第 1 作者或通讯作者满足下列条件之一：

- 在《中国科技论文统计源》期刊或国外正规期刊上发表论文 12 篇，至少 8 篇被 SCI、EI 或 ISTP 收录；
- 在国外正规期刊发表论文 8 篇，且被 SCI、EI 或 ISTP 收录；
- 在 3 区或影响因子 1.0~3.0 期刊上发表论文 4 篇；
- 在 2 区或影响因子 3.0 以上期刊上发表论文 3 篇；
- 在 1 区或影响因子 6.0 及以上期刊发表论文 1 篇；

(3) 作为负责人承担省部级及以上项目（课题）2 项，其中至少承担 1 项国家级课题；

(4) 平均每年需完成工作量总分 380 分。

3. 教学岗

(1) 每年主讲本科生或研究生课程，本科生课程不低于 160 课表学时，教学效果优良；

(2) 以第一作者在有刊号的正式刊物发表教改论文 3 篇，或 2 篇被北大或人大检索收录；

(3) 主持 1 项国家级教学改革项目，或作为主要完成人（排名前 3）获得省部级以上教学成果奖 1 次，或作为负责人成功申报省部级及以上优秀教学团队，或作为负责人成功申报省部级及以上精品课程；

(4) 平均每年需完成工作量总分 380 分。

（三）聘任条件

1. 具有正高职称者，且上一聘期考核良好；
2. 按照《附件 4：化学工程学院教学科研工作量计算方法》核算工作量分值，在对照完成“三级岗位（正高 A3 级岗）（二）聘期任务或考核标准”中的各项要求基础上，在公平、公正、竞争、择优的原则下，按应聘人员前聘期工作量分值大小，根据学校核定的正高 A3 级岗位限额，确定院聘岗位应聘人员候选人，提交学院岗位聘任委员会表决，实行岗位聘任。

二. 正高 A4-1 和 A4-2 级岗位

（一）岗位职责

1. 政治思想觉悟高，责任感强，注重教书育人工作，师德良好，全面认真履行正高职岗位职责；
2. 每年必须承担本科生教学任务，协助院（系）完成学科建设、专业建设、教学改革研究，在学科建设或教学改革方面发挥主导作用，为保证学科/专业通过评估做出贡献；
3. 每年必须承担研究生指导任务，指导中青年教师，带领本学科人员或协助学术带头人制定学科建设发展规划，筹划研究方向拓展、学术梯队和学位授权点建设，提高所在学科的学术地位；
4. 组织、领导或作为主要成员参加教学或科研团队，完成重要教改或科研项目；在学科领域国内外重要刊物上发表论文论著；积极参加高水平的学术活动，并掌握本学科范围内的学术发展动态；
5. 服从校、院、系（所）在教学、科研、学科建设以及其他工作方面的安排；
6. 完成学院分配的监考工作。

（二）聘期任务或考核标准

在三年任期内，要全面完成以下聘期任务，作为下一聘期的基本聘任条件，并作为年度及聘期的考核标准。

1. 教研岗

(1) 每年必须主讲本科生课程，不低于 32 课表学时，且总学时不少于 48 课表学时，教学效果优良；

(2) 平均每年招收研究生 4 名，指导本科生毕业论文 3 名；

(3) 以第 1 作者或通讯作者满足下列条件之一：

- 在《中国科技论文统计源》期刊或国外正规期刊上发表论文 6 篇，至少 3 篇被 SCI、EI 或 ISTP 收录；
- 在国外正规期刊发表论文 4 篇，且被 SCI、EI 或 ISTP 收录；
- 在 3 区或影响因子 1.0~3.0 期刊上发表论文 2 篇；
- 在 2 区或影响因子 3.0 以上期刊上发表论文 1 篇；

(4) 对 A4-1 岗位，平均每年需完成工作量总分 350 分，对 A4-2 岗位，平均每年需完成工作量总分 320 分。

2. 研究岗

(1) 平均每年招收硕士生 4 名，指导本科生毕业论文 2 人；

(2) 科研论文以第 1 作者或通讯作者满足下列条件之一：

- 在《中国科技论文统计源》期刊或国外正规期刊上发表论文 12 篇，至少 6 篇被 SCI 或 EI 或 ISTP 收录；
- 在国外正规期刊发表论文 8 篇，且被 SCI、EI 或 ISTP 收录
- 在 3 区或影响因子 1.0~3.0 期刊上发表论文 4 篇；
- 在 2 区或影响因子 3.0 以上期刊上发表论文 2 篇；
- 在 1 区或影响因子 6.0 及以上期刊发表论文 1 篇；

(3) 作为负责人承担国家级项目（课题）或省部级重大科技专项课

题；

(4) 对 A4-1 岗位，平均每年需完成工作量总分 350 分，对 A4-2 岗位，平均每年需完成工作量总分 320 分。

3. 教学岗

(1) 每年主讲本科生或研究生课程，本科生课程不低于 160 课表学时，教学效果优良；

(2) 以第一作者在有刊号的正式刊物发表教改论文 2 篇，或 1 篇被北大或人大检索收录；

(3) 满足下列条件之一：

- 主持 1 项省部级及以上教学改革项目；
- 作为主要完成人(排名前 5)获得省部级及以上教学成果奖 1 次；
- 作为负责人成功申报省部级及以上优秀教学团队；
- 作为负责人成功申报省部级及以上精品课程；
- 校级及以上教学名师；
- 校级品牌课教师；

(4) 对 A4-1 岗位，平均每年需完成工作量总分 350 分，对 A4-2 岗位，平均每年需完成工作量总分 320 分。

(三) 聘任条件

1. 具有正高级职称者；

2. 按照《附件 4：化学工程学院教学科研工作量计算方法》核算上一轮聘期工作量分值，在公平、公正、竞争、择优的原则下，按应聘人员前聘期工作量分值大小，根据学校核定、学院设置的正高 A4-1 级和 A4-2 级岗位限额，确定院聘岗位应聘人员候选人，提交学院岗位聘任委员会表决，实行岗位聘任。

三. 副高 B5 级岗位

(一) 岗位职责

1. 政治思想觉悟高，责任感强，注重教书育人工作，师德良好，全面认真履行副高职岗位职责；

2. 承担本科生教学任务，协助正高职岗位人员制定学科发展规划、本科专业发展规划、本科专业培养计划，在学科建设或教学改革方面发挥重要作用，参与本专业教材建设和实验室建设，为保证学科/专业通过评估做出贡献；

3. 承担研究生指导任务，指导学生科技创新，协助学术带头人制定学科建设发展规划，筹划研究方向拓展、学术梯队和学位授权点建设，提高所在学科的学术地位；

4. 主持或参加教学或科研团队，完成重要教改或科研项目或科研成果转化工作；在学科领域国内外重要刊物上发表论文论著；积极参加高水平的学术活动，并掌握本学科范围内的学术发展动态；

5. 服从校、院、系（所）在教学、科研、学科建设以及其他工作方面的安排；

6. 完成学院分配的监考工作。

(二) 聘期任务或考核标准

在三年任期内，要全面完成以下聘期任务，作为下一聘期的基本聘任条件，并作为年度及聘期的考核标准。

1. 教研岗

(1) 每年必须主讲本科生课程，不低于 32 课表学时，且总学时不少于 64 课表学时，教学效果优良；

(2) 平均每年招收研究生 3 名，指导本科生毕业论文 2 名；

(3) 以第 1 作者或通讯作者满足下列条件之一:

- 在《中国科技论文统计源》期刊或国外正规期刊上发表论文 6 篇, 至少 2 篇被 SCI 或 EI 或 ISTP 收录;
- 在国外正规期刊发表论文 3 篇, 且被 SCI、EI 或 ISTP 收录;
- 在 3 区或影响因子 1.0 以上期刊上发表论文 1 篇;

(4) 每年需完成工作量总分 290 分。

2. 研究岗

(1) 平均每年招收研究生 3 名, 指导本科生毕业论文 2 人;

(2) 以第 1 作者或通讯作者满足下列条件之一:

- 在《中国科技论文统计源》期刊或国外正规期刊上发表论文 12 篇, 至少 4 篇被 SCI 或 EI 或 ISTP 收录;
- 在国外正规期刊发表论文 6 篇, 且被 SCI、EI 或 ISTP 收录;
- 在 3 区或影响因子 1.0~3.0 期刊上发表论文 2 篇;
- 在 2 区或影响因子 3.0 以上期刊上发表论文 1 篇;

(3) 作为负责人承担省部级及以上项目 (课题);

(4) 每年需完成工作量总分 290 分。

3. 教学岗

(1) 每年主讲本科生或研究生课程, 本科生课程不低于 144 课表学时, 教学效果优良;

(2) 以第一作者在有刊号的正式刊物发表教改论文 1 篇;

(3) 满足下列条件之一:

- 主持 1 项校级重点及以上教学改革项目或者参加省部级教改项目 (前 3 名);
- 获得省部级以上教学成果奖 (排名前 3);

- 成功申报省部级及以上优秀教学团队（排名前3）；
- 成功申报省部级及以上精品课程（排名前3）；
- 校级及以上教学名师；
- 校级品牌课教师；

（4）每年需完成工作量总分 290 分。

（三）聘任条件

1. 具有副高级职称者；

2. 按照《附件 4：化学工程学院教学科研工作量计算方法》核算工上一轮聘期作量分值，在公平、公正、竞争、择优的原则下，按应聘人员前聘期工作量分值大小，根据学校核定的副高 B5 级岗位限额，确定院聘岗位应聘人员候选人，提交学院岗位聘任委员会表决，实行岗位聘任。

四. 副高 B6 级岗位

（一）岗位职责

1. 政治思想觉悟高，责任感强，注重教书育人工作，师德良好，全面认真履行副高职岗位职责；

2. 承担本科生教学任务，协助正高职岗位人员制定学科发展规划、本科专业发展规划、本科专业培养计划；参与实验室建设规划并负责组织实施，保持实验室的相应地位与水平，保证实验室教学、科研任务的正常进行；

3. 承担研究生指导任务，指导学生科技创新，协助学术带头人制定学科建设发展规划，筹划研究方向拓展、学术梯队和学位授权点建设，提高所在学科的学术地位；

4. 主持或参加教学或科研团队，完成重要教改或科研项目或科研成果转化工作；在学科领域国内外重要刊物上发表论文论著；积极参加高水平的学术活动，并掌握本学科范围内的学术发展动态；

（二）聘期任务或考核标准

在三年任期内，要全面完成以下聘期任务，作为下一聘期的基本聘任条件，并作为年度及聘期的考核标准。

1. 教研岗

（1）每年必须主讲本科生课程，不低于 32 课表学时，且总学时不少于 64 课表学时，教学效果优良；

（2）平均每年招收研究生 2 名，指导本科生毕业论文 2 人；

（3）以第 1 作者或通讯作者满足下列条件之一：

- 在《中国科技论文统计源》期刊或国外正规期刊上发表论文 4 篇，至少 2 篇被 SCI、EI 或 ISTP 收录；
- 在国外正规期刊发表论文 2 篇，且被 SCI、EI 或 ISTP 收录；
- 在 3 区或影响因子 1.0 以上期刊上发表论文 1 篇；

（4）每年需完成工作量总分 260 分。

2. 研究岗

（1）平均每年招收研究生 3 名，指导本科生毕业论文 2 人；

（2）以第 1 作者或通讯作者满足下列条件之一：

- 在《中国科技论文统计源》期刊或国外正规期刊上发表论文 8 篇，至少 4 篇被 SCI 或 EI 或 ISTP 收录；
- 在国外正规期刊发表论文 4 篇，且被 SCI、EI 或 ISTP 收录；
- 在 3 区或影响因子 1.0~3.0 期刊上发表论文 2 篇；
- 在 2 区或影响因子 3.0 以上期刊上发表论文 1 篇；

(3) 每年需完成工作量总分 260 分。

3. 教学岗

(1) 每年主讲本科生或研究生课程，本科生课程不低于 144 课表学时，教学效果优良；

(2) 满足下列条件之一：

- 以第一作者在有刊号的正式刊物发表教改论文 1 篇；
- 主持 1 项校级重点及以上教学改革项目或者参加省部级教改项目（前 5 名）；
- 校级及以上教学名师；
- 校级品牌课教师；

(3) 每年需完成工作量总分 260 分。

（三）聘任条件

1. 具有副高级职称者；

2. 按照《附件 4：化学工程学院教学科研工作量计算方法》核算上一轮聘期工作量分值，在公平、公正、竞争、择优的原则下，按应聘人员前聘期工作量分值大小，根据学校核定的副高 B6 级岗位限额，确定院聘岗位应聘人员候选人，提交学院岗位聘任委员会表决，实行岗位聘任。

五. 副高 B7 级岗位

（一）岗位职责

1. 政治思想觉悟高，责任感强，注重教书育人工作，师德良好，全面认真履行副高职岗位职责；

2. 承担本科生教学任务，参与实验室建设规划并负责组织实施，保

持实验室的相应地位与水平，保证实验室教学、科研任务的正常进行；

3. 承担研究生指导任务，协助学术带头人制定学科建设发展规划，筹划学术梯队和学位授权点建设，提高所在学科的学术地位；

4. 主持或参加教学或科研团队，完成重要教改或科研项目或科研成果转化工作；在学科领域国内外重要刊物上发表论文论著；积极参加高水平的学术活动；

5. 服从校、院、系（所）在教学、科研、学科建设以及其他工作方面的安排；

6. 完成学院分配的监考工作。

（二）聘期任务或考核标准

在三年任期内，要全面完成以下聘期任务，作为下一聘期的基本聘任条件，并作为年度及聘期的考核标准。

1. 教研岗

（1）每年必须主讲本科生课程，不低于 32 课表学时，且总学时不少于 64 课表学时，教学效果优良；

（2）平均每年招收研究生 1 名，指导本科生毕业论文 2 人；

（3）以第 1 作者或通讯作者满足下列条件之一：

- 在《中国科技论文统计源》期刊或国外正规期刊上发表论文 4 篇，至少 1 篇被 SCI 或 EI 或 ISTP 收录；
- 在国外正规期刊发表论文 1 篇，且被 SCI、EI 或 ISTP 收录；
- 在 3 区或影响因子 1.0 以上期刊上发表论文 1 篇；

（4）每年需完成工作量总分 230 分。

2. 研究岗

（1）平均每年招收研究生 2 名，指导本科生毕业论文 2 人；

(2) 以第 1 作者或通讯作者满足下列条件之一:

- 在《中国科技论文统计源》期刊或国外正规期刊上发表论文 6 篇, 至少 3 篇被 SCI 或 EI 或 ISTP 收录;
- 在国外正规期刊发表论文 2 篇, 且被 SCI、EI 或 ISTP 收录;
- 在 3 区或影响因子 1.0 以上期刊上发表论文 1 篇;

(3) 每年需完成工作量总分 230 分。

3. 教学岗

(1) 每年主讲本科生或研究生课程, 本科生课程不低于 144 课表学时, 教学效果优良;

(2) 满足下列条件之一:

- 以第一作者在有刊号的正式刊物发表教改论文 1 篇;
- 主持 1 项校级及以上教学改革项目或者参加省部级教改项目 (前 5 名);
- 校级及以上教学名师;
- 校级品牌课教师;

(3) 每年需完成工作量总分 230 分。

(三) 聘任条件

1. 具有副高级职称者;

2. 按照《附件 4: 化学工程学院教学科研工作量计算方法》核算上一轮聘期工作量分值, 在公平、公正、竞争、择优的原则下, 按应聘人员前聘期工作量分值大小, 根据学校核定的副高 B7 级岗位限额, 确定院聘岗位应聘人员候选人, 提交学院岗位聘任委员会表决, 实行岗位聘任。

六. 中级 C8 级岗位

（一）岗位职责

1. 政治思想觉悟高，责任感强，注重教书育人工作，师德良好，全面认真履行中级职岗位职责；
2. 承担本科生的教学工作，指导本科生毕业论文或协助指导研究生，指导学生科技创新；
3. 积极参与科研项目，并公开发表高水平的学术论文；参与教学改革项目、课程建设或实验室建设，积极发表教改论文，参与本学科、专业的建设和发展；
4. 积极参与学校及所在学院（单位）的各类活动，服从校、院、系（所）在教学、科研、学科建设以及其他工作方面的安排；
5. 完成学院分配的监考工作。

（二）聘期任务或考核标准

在三年任期内，要全面完成以下聘期任务，作为下一聘期的基本聘任条件，并作为年度及聘期的考核标准。

1. 教研岗

- （1）每年授课不少于 64 课表学时，教学效果优良；
- （2）每年指导本科生毕业论文 1 名；
- （3）以第 1 作者或通讯作者满足下列条件之一：
 - 在《中国科技论文统计源》期刊或国外正规期刊上发表论文或正式刊号的期刊上发表教改论文 3 篇；
 - 在国外正规期刊发表论文 1 篇，且被 SCI、EI 或 ISTP 收录；
 - 在 3 区或影响因子 1.0 以上期刊上发表论文 1 篇；
- （4）平均每年需完成工作量总分 190 分。

2. 研究岗

(1) 每年指导本科生毕业论文 1 名；

(2) 以第 1 作者或通讯作者满足下列条件之一：

- 在《中国科技论文统计源》期刊或国外正规期刊上发表论文 3 篇，至少 1 篇被 SCI、EI 或 ISTP 收录
- 在国外正规期刊发表论文 2 篇，且被 SCI、EI 或 ISTP 收录

(3) 平均每年需完成工作量总分 190 分。

3. 教学岗

(1) 每年主讲本科生或研究生课程，本科生课程不低于 128 课表学时，教学效果优良；

(2) 满足下列条件之一：

- 以第一作者在有刊号的正式刊物发表教改论文 1 篇；
- 主持 1 项校级及以上教学改革项目或者参加省部级教改项目（前 10 名）；
- 获得省部级以上教学成果奖（排名前 10）；
- 获得校级教学成果奖（排名前 7）；
- 成功申报省部级及以上优秀教学团队（排名前 10）；
- 成功申报省部级及以上精品课程（排名前 10）；
- 校级及以上教学名师；
- 校级品牌课教师；

(3) 平均每年需完成工作量总分 190 分。

（三）聘任条件

1. 具有中级职称者；

2. 按照《附件 4：化学工程学院教学科研工作量计算方法》核算上一轮聘期工作量分值，在公平、公正、竞争、择优的原则下，按应聘人

员前聘期工作量分值大小，根据学校核定的中级 C8 级岗位限额，确定院聘岗位应聘人员候选人，提交学院岗位聘任委员会表决，实行岗位聘任。

七. 中级 C9 级岗位

(一) 岗位职责

1. 政治思想觉悟高，责任感强，注重教书育人工作，师德良好，全面认真履行中级职岗位职责；

2. 承担本科生的教学工作，指导本科生毕业论文或协助指导研究生，指导学生科技创新；

3. 积极参与科研项目，并公开发表高水平的学术论文；参与教学改革项目、课程建设或实验室建设，积极发表教改论文，参与本学科、专业的建设和发展；

4. 积极参与学校及所在学院（单位）的各类活动，服从校、院、系（所）在教学、科研、学科建设以及其他工作方面的安排；

5. 完成学院分配的监考工作。

(二) 聘期任务或考核条件

在三年任期内，要全面完成以下聘期任务，作为下一聘期的基本聘任条件，并作为年度及聘期的考核标准。

1. 教研岗

(1) 每年授课不少于 64 课表学时，教学效果优良；

(2) 每年指导本科生毕业论文 1 名；

(3) 以第 1 作者或通讯作者满足下列条件之一：

- 在《中国科技论文统计源》期刊或国外正规期刊上发表论文

2 篇；

- 在正式刊号的期刊上发表教改论文 2 篇；

- 在国外正规期刊发表论文 1 篇，且被 SCI、EI 或 ISTP 收录；

(4) 平均每年需完成工作量总分 170 分。

2. 研究岗

(1) 每年指导本科生毕业论文 1 名；

(2) 以第 1 作者或通讯作者满足下列条件之一：

- 在《中国科技论文统计源》期刊或国外正规期刊上发表论文 2 篇，至少 1 篇被 SCI、EI 或 ISTP 收录；

- 在国外正规期刊发表论文 2 篇，且被 SCI、EI 或 ISTP 收录；

(3) 平均每年需完成工作量总分 170 分。

3. 教学岗

(1) 每年主讲本科生或研究生课程，本科生课程不低于 128 课表学时，教学效果优良；

(2) 满足下列条件之一：

- 以第一作者在有刊号的正式刊物发表教改论文 1 篇；

- 参加或主持 1 项校级及以上教学改革项目或者省部级教改项目（前 10 名）；

- 校级及以上教学名师；

- 校级品牌课教师；

(3) 平均每年需完成工作量总分 170 分。

(三) 聘任条件

1. 具有中级职称者；

2. 按照《附件 4：化学工程学院教学科研工作量计算方法》核算上

一轮聘期工作量分值，在公平、公正、竞争、择优的原则下，按应聘人员前聘期工作量分值大小，根据学校核定的中级 C10 级岗位限额，确定院聘岗位应聘人员候选人，提交学院岗位聘任委员会表决，实行岗位聘任。

八. 中级 C10 级岗位

(一) 岗位职责

1. 政治思想觉悟高，责任感强，注重教书育人工作，师德良好，全面认真履行中级职岗位职责；

2. 承担本科生的教学工作，指导本科生毕业论文或协助指导研究生，指导学生科技创新；

3. 积极参与科研项目，并公开发表高水平的学术论文；参与教学改革项目、课程建设或实验室建设，积极发表教改论文，参与本学科、专业的建设和发展；

4. 积极参与学校及所在学院（单位）的各类活动，服从校、院、系（所）在教学、科研、学科建设以及其他工作方面的安排；

5. 完成学院分配的监考工作。

(二) 聘期任务或考核条件

在三年任期内，要全面完成以下聘期任务，作为下一聘期的基本聘任条件，并作为年度及聘期的考核标准。

1. 教研岗

(1) 每年授课不少于 64 课表学时，教学效果优良；

(2) 以第 1 作者或通讯作者在《中国科技论文统计源》期刊或国外正规期刊上发表论文或正式刊号的期刊上发表教改论文 1 篇；

(3) 平均每年需完成工作量总分 150 分。

2. 研究岗

(1) 以第 1 作者或通讯作者在《中国科技论文统计源》期刊或国外正规期刊上发表 1 篇被 SCI、EI 或 ISTP 收录的论文；

(2) 平均每年需完成工作量总分 150 分。

3. 教学岗

(1) 每年主讲本科生或研究生课程，本科生课程不低于 112 课表学时，教学效果优良；

(2) 平均每年需完成工作量总分 150 分。

(三) 聘任条件

1. 具有中级职称者；

2. 按照《附件 4: 化学工程学院教学科研工作量计算方法》核算上一轮聘期工作量分值，在公平、公正、竞争、择优的原则下，按应聘人员前聘期工作量分值大小，根据学校核定的中级 C10 级岗位限额，确定院聘岗位应聘人员候选人，提交学院岗位聘任委员会表决，实行岗位聘任。

总体说明

1. 赋分办法见《附件 4: 化学工程学院教学科研工作量计算方法》；

2. 岗位聘任时，在 3 区或影响因子 1.0~3.0 期刊上发表论文 1 篇，可以折算《中国科技论文统计源》期刊论文 2 篇；在 2 区或影响因子 3.0 以上期刊上发表论文 1 篇可以折算《中国科技论文统计源》期刊论文 3 篇；

3. 1 项授权发明专利或 1 篇有刊号的正式刊物教改论文折合于 1 篇

国外正规期刊发表的 SCI、EI 或 ISTP 收录论文，分值不变。

4. 发表科研或教改论文按学校为第一完成单位或通讯联系单位计；

5. 教师申请且服从学院安排但课时仍没有达到要求的；或如果已排入本科生课表的课程，因选修学生不够而未开出的课程，学院承认其本人考核要求的课表学时，但不计分，规定总分值要求不变；

6. 教师提供本科生毕业论文题目，因没有学生申报，学院承认其本人考核要求的指导本科生毕业论文数，但不计分，规定总分值要求不变；

7. 国家级项目或课题认定为 NSFC 和科技部项目或课题；

8. 省部级及国际合作项目或课题按学校科研与设备处认定为准；

9. 聘任为教研岗和教学岗的副高和正高级职称教师在一个聘期内至少主持或参加教改项目；

10. 表 4 为化学工程学院不同岗位要求课时及规定分值汇总。

表 4 化学工程学院教师岗位要求课时及规定分值汇总

岗位级别	课表学时	招收研究生	指导本科生论文	规定分值	聘任条件	考核标准
正高（A2 级）				430		
正高（A3 级）	48	5	3	380	各项要求	总分值
正高（A4-1 级）	48	4	3	350	总分值	总分值
正高（A4-2 级）	48	4	3	320	总分值	总分值
副高（B5 级）	64	3	2	290	总分值	总分值
副高（B6 级）	64	2	2	260	总分值	总分值
副高（B7 级）	64	1	2	230	总分值	总分值
中级（C8 级）	64	-	1	190	总分值	总分值
中级（C9 级）	64	-	1	170	总分值	总分值
中级（C10 级）	64	-	-	150	总分值	总分值

附件 2:

化学工程学院教学实验岗位职责、聘任条件及考核标准

为了更好地做好教学实验人员的聘任和考核工作，根据《中国石油大学（北京）院（系、部）实验教学机构与教学实验技术人员管理办法》（中石大京校〔2010〕8号）、《中国石油大学（北京）岗位设置管理办法》（中石大京人〔2007〕95号）、《中国石油大学（北京）院系岗位分配细则（试行）》（中石大京人〔2008〕27号）和《中国石油大学（北京）本科实验教学管理条例》（教务处2009年5月31日发布）等文件精神，结合《附件1：化学工程学院教师岗位职责、聘任条件及考核标准》，结合学校岗位等级划分原则，院聘教学实验岗位等级划分为：副高级岗位B5至B7级；中级岗位C8至C10级。特制定岗位职责、聘任条件及考核标准如下。

三. 副高 B5 级岗位

（一）岗位职责

1. 政治思想觉悟高，责任感强，注重教书育人工作，师德良好，全面认真履行副高职岗位职责；
2. 掌握与本岗位业务有关的专业知识和技术，能熟练地使用仪器设备，对实验工作有关的仪器设备能进行故障排除和修理，保证教学、科研工作的正常进行；
3. 协助制定实验室建设规划并协助组织或参与实施，保持实验室的相应地位与水平，并在实验室建设与改革方面发挥重要作用；
4. 协助进行梯队建设，指导青年教师，带领实验技术人员进行实验改革与创新，提高所在学科领域的实验水平与地位；

5. 协助组织、领导或作为主要成员参加教学或科研团队，完成重要教改或科研项目；在国内外重要刊物上发表论文论著；积极参加高水平的实验技术活动，并了解本学科范围内的实验发展动态；

6. 服从校、院、系（所）在教学、科研、学科建设以及其他工作方面的安排；

7. 完成学院分配的监考工作。

（二）聘期任务或考核标准

在三年任期内，要全面完成以下聘期任务，作为下一聘期的基本聘任条件，并作为年度及聘期的考核标准。

1. 每年承担至少 1 门实验课程的讲授或指导工作，且本科生实验课表学时不低于 130，教学效果优良；

2. 以第一作者在有刊号的正式刊物发表教改论文或参编实验教材 1 篇（本）；

3. 满足下列条件之一：

- 主持 1 项校级重点及以上教学改革项目或者参加省部级教改项目（排前 3 名）；
- 获得省部级以上教学成果奖（排名前 3）；
- 成功申报省部级及以上优秀教学团队（排名前 3）；
- 成功申报省部级及以上精品课程（排名前 3）；

4. 实验室开放：对本科生、研究生开放教学实验室，任期内指导大学生科技创新项目 2 项，或指导学生进行实验技能竞赛；

5. 每年需完成工作量总分 290 分。

（三）聘任条件

1. 具有副高及以上职称并从事实验工作者；

2. 按照《附件 4: 化学工程学院教学科研工作量计算方法》核算工上一轮聘期作量分值, 在公平、公正、竞争、择优的原则下, 按应聘人员前聘期工作量分值大小, 根据学校核定的教学实验岗位副高 B5 级岗位限额, 确定院聘岗位应聘人员候选人, 提交学院岗位聘任委员会表决, 实行岗位聘任。

四. 副高 B6 级岗位

(一) 岗位职责

1. 政治思想觉悟高, 责任感强, 注重教书育人工作, 师德良好, 全面认真履行副高职岗位职责;

2. 掌握与本岗位业务有关的专业知识和技术, 能熟练地使用仪器设备, 对实验工作有关的仪器设备能进行故障排除和修理, 保证教学、科研工作的正常进行;

3. 协助制定实验室建设规划并协助组织或参与实施, 保持实验室的相应地位与水平, 并在实验室建设与改革方面发挥重要作用;

4. 协助进行梯队建设, 指导青年教师, 带领实验技术人员进行实验改革与创新, 提高所在学科领域的实验水平与地位;

5. 协助组织、领导或作为主要成员参加教学或科研团队, 完成重要教改或科研项目; 在国内外重要刊物上发表论文论著; 积极参加高水平的实验技术活动, 并了解本学科范围内的实验发展动态;

6. 服从校、院、系(所)在教学、科研、学科建设以及其他工作方面的安排;

7. 完成学院分配的监考工作。

(二) 聘期任务或考核标准

在三年任期内，要全面完成以下聘期任务，作为下一聘期的基本聘任条件，并作为年度及聘期的考核标准。

1. 每年承担至少 1 门实验课程的讲授或指导工作，且本科生实验课表学时不低于 110，教学效果优良；

2. 满足下列条件之一：

- 以第一作者在有刊号的正式刊物发表教改论文或参编实验教材 1 篇（本）；
- 主持 1 项校级教改项目，或者参加校级重点教改项目（排前 3 名）或参加省部级及以上教改项目（排前 5 名）；
- 获得省部级以上教学成果奖（排名前 5）；
- 获得校级教学成果奖（排名前 3）；
- 成功申报省部级及以上优秀教学团队（排名前 5）；
- 成功申报省部级及以上精品课程（排名前 5）；

3. 实验室开放：对本科生、研究生开放教学实验室，任期内指导大学生科技创新项目 1 项，或协助指导学生进行实验技能竞赛；

4. 每年需完成工作量总分 260 分。

（三）聘任条件

1. 具有副高及以上职称并从事实验工作者；

2. 按照《附件 4：化学工程学院教学科研工作量计算方法》核算工上一轮聘期作量分值，在公平、公正、竞争、择优的原则下，按应聘人员前聘期工作量分值大小，根据学校核定的教学实验岗位副高 B6 级岗位限额，确定院聘岗位应聘人员候选人，提交学院岗位聘任委员会表决，实行岗位聘任。

五. 副高 B7 级岗位

（一）岗位职责

1. 政治思想觉悟高，责任感强，注重教书育人工作，师德良好，全面认真履行副高职岗位职责；

2. 掌握与本岗位业务有关的专业知识和技术，能熟练地使用仪器设备，对实验工作有关的仪器设备能进行故障排除和修理，保证教学、科研工作的正常进行；

3. 参与制定实验室建设规划与实施，保持实验室的相应地位与水平，并在实验室建设与改革方面发挥重要作用；

4. 参与教学或科研团队，完成教改或科研项目或在国内外重要刊物上发表论文论著；积极参加高水平的实验技术活动，并了解本学科范围内的实验发展动态；

5. 服从校、院、系（所）在教学、科研、学科建设以及其他工作方面的安排；

6. 完成学院分配的监考工作。

（二）聘期任务或考核标准

在三年任期内，要全面完成以下聘期任务，作为下一聘期的基本聘任条件，并作为年度及聘期的考核标准。

1. 每年承担至少 1 门实验课程的讲授或指导工作，且本科生实验课表学时不低于 100，教学效果优良；

2. 满足下列条件之一：

- 第一作者在有刊号的正式刊物发表教改论文或参编实验教材 1 篇（本）；
- 主持 1 项校级教改项目，或者参加校级重点教改项目（排前 5 名）或参加省部级及以上教改项目（排前 7 名）；

- 获得省部级以上教学成果奖（排名前 7）；
- 获得校级教学成果奖（排名前 5）；
- 成功申报省部级及以上优秀教学团队（排名前 7）；
- 成功申报省部级及以上精品课程（排名前 7）；

3. 实验室开放：对本科生、研究生开放教学实验室，任期内指导大学生科技创新项目 1 项，或协助指导学生进行实验技能竞赛；

4. 每年需完成工作量总分 230 分。

（三）聘任条件

1. 具有副高及以上职称并从事实验工作者；

2. 按照《附件 4：化学工程学院教学科研工作量计算方法》核算工上一轮聘期作量分值，在公平、公正、竞争、择优的原则下，按应聘人员前聘期工作量分值大小，根据学校核定的教学实验岗位副高 B7 级岗位限额，确定院聘岗位应聘人员候选人，提交学院岗位聘任委员会表决，实行岗位聘任。

六. 中级 C8 级岗位

（一）岗位职责

1. 政治思想觉悟高，责任感强，注重教书育人工作，师德良好，全面认真履行副高职岗位职责；

2. 掌握与本岗位业务有关的专业知识和技术，能熟练地使用仪器设备，对实验工作有关的仪器设备能进行故障排除和修理，保证教学、科研工作的正常进行；

3. 参与实验室建，并发挥积极作用；

4. 参与完成教改或科研项目或在国内外重要刊物上发表论文论著；

积极参加实验技术活动；

5. 服从校、院、系（所）在教学、科研、学科建设以及其他工作方面的安排；

6. 完成学院分配的监考工作。

（二）聘期任务或考核标准

在三年任期内，要全面完成以下聘期任务，作为下一聘期的基本聘任条件，并作为年度及聘期的考核标准。

1. 每年承担至少 1 门实验课程的讲授或指导工作，且本科生实验课表学时不低于 80，教学效果优良；

2. 满足下列条件之一：

- 第一作者在有刊号的正式刊物发表教改论文或参编实验教材 1 篇（本）；
- 主持 1 项校级教改项目，或者参加校级一般教改项目（排前 2 名），或参加校级重点教改项目（排前 7 名），或参加省部级及以上教改项目（有排名）；
- 获得校级及以上教学成果奖（有排名）；
- 成功申报省部级及以上优秀教学团队（有排名）；
- 成功申报省部级及以上精品课程（有排名）；

3. 实验室开放：对本科生、研究生开放教学实验室，协助指导大学生科技创新项目，或协助指导学生进行实验技能竞赛；

4. 每年需完成工作量总分 190 分。

（三）聘任条件

1. 具有中级及以上职称并从事实验工作者，且上一聘期考核良好；

2. 按照《附件 4：化学工程学院教学科研工作量计算方法》核算上

一轮聘期工作量分值，在公平、公正、竞争、择优的原则下，按应聘人员前聘期工作量分值大小，根据学校核定的实验技术人员中级 C8 级岗位限额，确定院聘岗位应聘人员候选人，提交学院岗位聘任委员会表决，实行岗位聘任。

七. 中级 C9 级岗位

(一) 岗位职责

1. 政治思想觉悟高，责任感强，注重教书育人工作，师德良好，全面认真履行副高职岗位职责；

2. 掌握与本岗位业务有关的专业知识和技术，能熟练地使用仪器设备，对实验工作有关的仪器设备能进行故障排除和修理，保证教学、科研工作的正常进行；

3. 参与实验室建，并发挥积极作用；

4. 参与完成教改或科研项目或在国内外重要刊物上发表论文论著；积极参加实验技术活动；

5. 服从校、院、系（所）在教学、科研、学科建设以及其他工作方面的安排；

6. 完成学院分配的监考工作。

(二) 聘期任务或考核条件

在三年任期内，要全面完成以下聘期任务，作为下一聘期的基本聘任条件，并作为年度及聘期的考核标准。

1. 每年承担至少 1 门实验课程的讲授或指导工作，且本科生实验课表学时不低于 70，教学效果优良；

2. 满足下列条件之一：

- 第一作者在有刊号的正式刊物发表教改论文或参编实验教材 1 篇（本）；
- 主持 1 项校级教改项目，或者参加校级一般教改项目（排前 3 名），或参加校级重点及以上教改项目（有排名）；
- 获得校级及以上教学成果奖（有排名）；
- 成功申报省部级及以上优秀教学团队（有排名）；
- 成功申报省部级及以上精品课程（有排名）；

3. 实验室开放：对本科生、研究生开放教学实验室，协助指导大学生科技创新项目，或协助指导学生进行实验技能竞赛；

4. 每年需完成工作量总分 170 分。

（三）聘任条件

1. 具有中级及以上职称并从事实验工作者；

2. 按照《附件 4：化学工程学院教学科研工作量计算方法》核算上一轮聘期工作量分值，在公平、公正、竞争、择优的原则下，按应聘人员前聘期工作量分值大小，根据学校核定的实验技术人员中级 C9 级岗位限额，确定院聘岗位应聘人员候选人，提交学院岗位聘任委员会表决，实行岗位聘任。

八. 中级 C10 级岗位

（一）岗位职责

1. 政治思想觉悟高，责任感强，注重教书育人工作，师德良好，全面认真履行副高职岗位职责；

2. 掌握与本岗位业务有关的专业知识和技术，能熟练地使用仪器设备，对实验工作有关的仪器设备能进行故障排除和修理，保证教学、科

研工作的正常进行；

3. 参与实验室建，并发挥积极作用；

4. 参与完成教改或科研项目或在国内外重要刊物上发表论文论著；
积极参加实验技术活动；

5. 服从校、院、系（所）在教学、科研、学科建设以及其他工作方面的安排；

6. 完成学院分配的监考工作。

（二）聘期任务或考核条件

在三年任期内，要全面完成以下聘期任务，作为下一聘期的基本聘任条件，并作为年度及聘期的考核标准。

1. 每年承担至少 1 门实验课程的讲授或指导工作，且本科生实验课表学时不低于 60，教学效果优良；

2. 满足下列条件之一：

- 第一作者在有刊号的正式刊物发表教改论文或参编实验教材 1 篇（本）；
- 主持或参加教改项目（有排名）；
- 获得校级及以上教学成果奖（有排名）；
- 成功申报省部级及以上优秀教学团队（有排名）；
- 成功申报省部级及以上精品课程（有排名）；

3. 实验室开放：对本科生、研究生开放教学实验室，协助指导大学生科技创新项目，或协助指导学生进行实验技能竞赛；

4. 每年需完成工作量总分 150 分。

（三）聘任条件

1. 具有中级及以上职称者；

2. 按照《附件 4: 化学工程学院教学科研工作量计算方法》核算上一轮聘期工作量分值, 在公平、公正、竞争、择优的原则下, 按应聘人员前聘期工作量分值大小, 根据学校核定的实验技术人员中级 C10 级岗位限额, 确定院聘岗位应聘人员候选人, 提交学院岗位聘任委员会表决, 实行岗位聘任。

总体说明

1. 赋分办法见《附件 4: 化学工程学院教学科研工作量计算方法》;
2. 1 项授权发明专利或 1 篇有刊号的正式刊物教改论文折合于 1 篇国外正规期刊发表的 SCI、EI 或 ISTP 收录论文, 分值不变;
3. 发表科研或教改论文按学校为第一完成单位或通讯联系单位计;
4. 表 5 为化学工程学院教学实验岗位要求课时及规定分值汇总。

表 5 化学工程学院教学实验岗位要求课时及规定分值汇总

岗位级别	课表学时	规定分值	聘任条件	考核标准
副高 (B5 级)	130	290	总分值	总分值
副高 (B6 级)	110	260	总分值	总分值
副高 (B7 级)	100	230	总分值	总分值
中级 (C8 级)	90	190	总分值	总分值
中级 (C9 级)	80	170	总分值	总分值
中级 (C10 级)	70	150	总分值	总分值

附件 3:

化学工程学院科研实验岗位职责、聘任条件及考核标准

根据《中国石油大学（北京）科研实验人员管理办法》（中石大京校[2010]13号）、《中国石油大学（北京）岗位设置管理办法》（中石大京人[2007]95号）、《中国石油大学（北京）院系岗位分配细则（试行）》（中石大京人[2008]27号）和《中国石油大学（北京）科研实验人员岗位设置、聘任及考核实施细则》（科研与设备处 2011 年 03 月 20 日发布）等文件精神，学校核定的化学工程学院科研实验岗位 9 个，其中，重质油国家重点实验室 4 个，CNPC 催化重点实验室 2 个，新材料开放中心校级科研实验平台 1 个，高压相态及水合物测试校级科研实验平台 1 个，化工中试中心校级科研实验平台 1 个。

为了更好地做好科研实验人员的聘任和考核工作，结合《附件 1：化学工程学院教师岗位职责、聘任条件及考核标准》，将 9 个科研实验室人员岗位种类划分为**管理岗**和**技术岗** 2 种，结合学校岗位等级划分原则，科研实验岗位等级划分为：副高级岗位 B5 至 B7 级；中级岗位 C8 至 C10 级。特制定岗位职责、聘任条件及考核标准如下。

一. 副高级岗位（B5-B7 级）

（一）岗位职责

1. 管理岗

（1）负责制定或协助实验室领导制定重点实验室建设发展规划和年度建设计划，在实验室建设方面充分发挥作用；

（2）协助实验室领导迎接有关部门对实验室进行评估的各项事宜；

（3）负责实验室日常管理工作，建立健全实验室内部规章制度，日

常管理工作科学有序，建立了良好的运行机制；

(4) 监督检查实验技术岗位责任制落实情况，确保实验室不发生安全事故；

(5) 做好实验室的安全卫生管理工作，通过学校管理部门的安全卫生定期检查；

(6) 定期以书面形式向学校主管部门及实验室主任汇报工作，完成年度实验室工作总结报告，及时做好年报及各种报表上报工作。

2. 技术岗

(1) 负责制定或协助实验室领导制定公共平台建设发展规划和年度建设计划，在实验室建设方面充分发挥作用；

(2) 负责实验室日常管理工作，建立健全实验室内部规章制度，日常工作科学有序，建立了良好的运行机制；

(3) 负责大型仪器设备的管理与日常运行，熟悉负责仪器的技术细节，了解相关技术的发展趋势，具备基本的设备维修能力；

(4) 负责大型仪器设备操作人员的技术培训，根据实验室科研需要开发仪器功能；

(5) 确保实验室不发生安全事故；

(6) 做好实验室的安全卫生管理工作，通过学校管理部门的安全卫生定期检查；

(7) 注重仪器设备的使用效率，实验室的大型仪器设备年末考核合格；

(8) 注重实验室的内部环境改善及外部开放工作；

(9) 定期以书面形式向学校主管部门及实验室主任汇报工作。

(二) 聘期任务或考核标准

在三年任期内，要全面完成以下聘期任务，作为下一聘期的基本聘任条件，并作为年度及聘期的考核标准。

1. 管理岗

(1) 每年必须按时完成科技部等主管部门的年报编写与填报，确保数据准确可靠；

(2) 每年组织召开一次学术委员会会议；

(3) 维护实验室网站的数据更新及正常运行，及时发布实验室新闻，每半年更新一次人员信息；

(4) 负责组织实验室助理管理员的换届工作；

(5) 每年组织 2 次入室教育；

(6) 每年组织 1 次实验室公众开放活动。

2. 技术岗

(1) 实验室工作满足下列条件之一：

- 负责管理 3 台大型仪器设备（设备价值>30 万元）运行
- 负责管理 5 台仪器设备（设备价值>10 万元）运行
- 负责开展 10 项对外服务项目（有行业或国家级实验方法标准），每个项目完成样品数不小于 10 样次
- 服务收费金额大于 30 万/年

(2) 实验室开放：对本科生、研究生开放教学实验室，协助指导大学生科技创新项目或协助指导学生进行实验技能竞赛。

（三）聘任条件

1. 管理岗

具有副高级及以上职称。

2. 技术岗

(1) 具有副高级及以上技术职称;

(2) 具备以下条件之一:

- 熟练掌握 1 种大型仪器设备 (设备单价>30 万)的操作与日常维护;
- 具有仪器分析数据处理程序开发经验;
- 具有仪器开发经验或大型仪器维修能力。

二. 中级岗位 (C8-C10 级)

(一) 岗位职责

1. 管理岗

(1) 协助实验室领导制定重点实验室建设发展规划和年度建设计划,在实验室建设方面充分发挥作用;

(2) 协助实验室领导迎接有关部门对实验室进行评估的各项事宜;

(3) 负责实验室日常管理工作,建立健全实验室内部规章制度,日常工作科学有序,建立了良好的运行机制;

(5) 监督检查实验技术岗位责任制落实情况,确保实验室不发生安全事故;

(6) 做好实验室的安全卫生管理工作,通过学校管理部门的安全卫生定期检查;

(7) 定期以书面形式向学校主管部门及实验室主任汇报工作,及时做好年报及各种报表上报工作。

2. 技术岗

(1) 协助实验室领导制定公共平台建设发展规划和年度建设计划,在实验室建设方面充分发挥作用;

(2) 负责大型仪器设备的管理与日常运行,熟悉负责仪器的技术细

节，了解相关技术的发展趋势，具备基本的设备维修能力；

(3) 负责大型仪器设备操作人员的技术培训，根据实验室科研需要开发仪器功能；

(4) 确保实验室不发生安全事故；

(5) 做好实验室的安全卫生管理工作，通过学校管理部门的安全卫生定期检查；

(6) 注重仪器设备的使用效率，实验室的大型仪器设备年末考核合格；

(7) 注重实验室的内部环境改善及外部开放工作；

(8) 定期以书面形式向学校主管部门及实验室主任汇报工作。

(二) 聘期任务或考核标准

在三年任期内，要全面完成以下聘期任务，作为下一聘期的基本聘任条件，并作为年度及聘期的考核标准。

1. 管理岗

(1) 每年必须按时完成主管部门的年报数据统计与填报，确保数据准确可靠；

(2) 协助实验室主任每年组织召开一次学术委员会会议；

(3) 维护实验室网站的数据更新及正常运行，及时发布实验室新闻，每半年更新一次人员信息；

(4) 负责组织实验室助理管理员的换届工作；

(5) 每年组织 2 次入室教育；

(6) 每年组织 1 次实验室公众开放活动。

2. 技术岗

(1) 实验室工作满足下列条件之一：

- 负责管理 1 台大型仪器设备（设备价值>30 万元)运行
- 负责管理 3 台仪器设备（设备价值>10 万元)运行
- 负责开展 6 项对外服务项目（有行业或国家级实验方法标准），每个项目完成样品数不小于 10 样次
- 服务收费金额大于 20 万/年

(2) 实验室开放：对本科生、研究生开放教学实验室，协助指导大学生科技创新项目或协助指导学生进行实验技能竞赛。

(三) 聘任条件

1. 管理岗

具有本科及以上学历。

2. 技术岗

(1) 具有本科及以上学历

(2) 具有以下条件之一：

- 熟练掌握一种大型仪器的操作与日常维护；
- 具有仪器分析数据处理程序开发经验；
- 具有仪器开发经验或大型仪器维修能力。

附件 4:

化学工程学院教学科研工作量计算方法

为了以“优化结构，转换机制，强化岗位，重在聘任”为原则，在公平、公正、竞争、择优的原则下完成和实行岗位聘任，结合化学工程学院实际，特此制定《化学工程学院教学科研工作量计算方法》。本办法适用于化学工程学院的教师岗位、实验岗位及管理岗位的全体教职工。

一. 教学工作量赋分标准

(一) 授课

根据课堂授课情况不同，赋分用的课表学时数(以下简称“赋分学时”)核算方法如下。

1. 课堂授课

- 1 “赋分学时” 赋值 1 分；
- 包括本科生、研究生、工程硕士课程；
- 根据课表学时和选课人数，计算赋分学时数；
- 为研究生安排的学术前沿讲座计 2 课表学时/次；
- 选课人数以提交成绩单计；
- 助教助课 1 课表学时计为 0.5 分，不占主讲教师课表学时。

赋分学时=课表学时×规模系数×培养模式系数×教师系数

规模系数=1+(选课人数-30)×0.002【人数<30，按 30 计】

培养模式系数：普通班 1.0，创新班 1.25（首次授课为 1.5）

全英文教学班 1.5（首次授课为 2.0）

教师系数（重复者取高）：

国家级教学名师 1.20

北京市教学名师 1.15

学校品牌课教师 1.10

学校教学名师 1.10

学校青年教学骨干教师 1.05

2. 实验课

(1) 实验学时计算办法

赋分学时=课表学时=实验课表学时×重复系数×分班系数

①第一实验教学班，重复系数为 1，以后各实验教学班重复系数为 0.9；

②一个实验教学班的人数在 26 人以上时，分班系数为 1；一个实验教学班学生数在 18-25 人之间时，分班系数为 0.9；一个实验教学班学生数在 11-17 人之间时，分班系数为 0.8；一个实验教学班学生数在 7-10 人之间时，分班系数为 0.7；一个实验教学班学生数在 3-6 人之间时，分班系数为 0.6。一个教学实验班的人数原则上不低于 8 人。

③每位教师同一时间指导的一个实验教学班的学生数量一般不超过 36 人。

④以上系数必须同时相乘。

(2) 教学实验岗教师的工作量计算办法

主要分为三部分：设备管理维护工作量、实验准备工作量、实验指导工作量。

①设备管理维护工作要求教学实验设备完好并能随时运行，其工作量计算如下：

设备管理维护编制数=设备资产值(万元)/500

设备管理维护赋分学时=设备管理维护编制数×岗位要求规定分数

②实验准备工作量计算如下:

实验准备编制数=实验人时数/21600

实验准备赋分学时=实验准备编制数×岗位要求规定分数

③实验指导工作量按照“实验学时计算办法”计算

3. 实习

赋分学时=课表学时=实习周数×20×自然班数×性质系数

对于认识实习、生产实习,性质系数为 1;对于金工实习、金工及金属焊接实习,性质系数为 0.5。(金工实习性质系数低的说明:金工实习不需要带队教师进行业务指导,主要开展组织与管理工作;且每位教师可以同时指导多个班级。)

青年教师作为助教身份首次参加认识实习或生产实习,赋分学时按照如下公式计算:

赋分学时=实习周数×20×0.5

4. 课程设计

课表学时=课程设计周数×16×自然班数

自然班学生数少于 20 人的,每周 12 学时

每位教师同一时间指导课程设计的学生原则上不超过 35 人。

5. 主考和监考

2 分/次。

说明:课内考试的主考不计分。

根据《中国石油大学(北京)岗位津贴管理实施办法》(中石大京人〔2008〕2号)文件第五条“对担任院系领导职务人员,其教师工作量减

半”规定，担任学院党政领导职务人员按所聘任岗位级别的“聘期任务或考核标准”要求的课表学时的一半直接计入其“教学工作量”得分。

（二）学生指导

- 指导本科生毕业设计（论文），10分/人
- 指导硕士研究生（按照当年招收人数计算），20分/人
- 指导博士研究生（按照当年招收人数计算），30分/人
- 担任本科生导师，5分/年
- 指导学生科技创新，5分/次
- 本科生班主任，10分/年
- 国际班班主任，30分/年（第一年）
- 国际班班主任，10分/年（第二、三年）
- 指导学生京外社会实践，10分/次
- 指导学生京内社会实践，3分/次
- 国家级学生学术竞赛一等奖获奖指导教师，100分/次
- 国家级学生学术竞赛二等奖获奖指导教师，75分/次
- 国家级学生学术竞赛三等奖或优秀奖获奖指导教师，50分/次
- 国家级学生学术竞赛指导教师，10分/次
- 省部级学生学术竞赛获奖指导教师，20分/次；未获奖，5分/次
- 全国百篇优秀博士论文指导教师，200分
- 全国百篇优秀博士论文提名指导教师，100分
- 北京市优秀博士论文指导教师，100分

说 明：

1、有教授、副教授、讲师等协助指导研究生的导师，负责将实际指导研究生数分配给协助指导老师（副教授、讲师等）。

2、国家级学生学术竞赛认定为由国家教学指导委员会组织。

(三) 教改工作

1. 教学成果

- 国家级教学类一等奖，2000分
- 国家级教学类二等奖，500分
- 省部级教学类一等奖，200分
- 省部级教学类二等奖，100分
- 校级教学类一等奖，50分
- 校级教学类二等奖，30分

说明：(1) 第一承担单位获奖按分值100%计算，第二承担单位获奖按分值30%计算，第三承担单位及其以后获奖分值按10%计算；

(2) 按署名的校内人数N，完成人以此类推： $2N/[N(N+1)]$ 、 $2(N-1)/[N(N+1)]$ 、 $2(N-2)/[N(N+1)]$ 、……、 $2/[N(N+1)]$ 。

2. 教改项目

- 国家级，150分
- 省部级，100分
- 校级重点，50分
- 校级一般，30分

说明：(1) 第一承担单位获奖按分值100%计算，第二承担单位获奖按分值30%计算，第三承担单位及其以后获奖分值按10%计算；

(2) 项目参加人得分由项目组协商确定。

3. 教改论文及教材

- 国外正式期刊发表教学论文，300分/篇；
- 国内核心期刊教学论文，60分/篇；
- 其他正式期刊发表教学论文，40分/篇；

说明：（1）第一完成单位按分值100%计算，第二完成单位按分值30%计算，第三完成单位及以后分值按10%计算；

（2）按校内教师作者计，第一完成人和通讯联系人各得分40%（无通讯联系人时第一完成人得分为80%），其他作者共享得分20%（若无其他作者，算入第一完成人得分）；

- 国外出版社出版教材的主编，400分；
- 主编公开出版国家级、省部级立项教材或精品教材，150分；
- 主编公开出版本科生、研究生教材、远程教育或继续教育教材，75分。
- 参编国外出版社出版教材，并编写1万字符以上，10分；
- 参编公开出版国家级、省部级立项教材或精品教材，每编写1万字，5分；
- 参编公开出版本科生、研究生教材、远程教育或继续教育教材，每编写1万字以上，3分。

说明：参编人员以出现在教材《前言》中认定。

4. 学科建设

- 申报获批国家重点学科，50分
- 申报获批博士授权一级学科，50分
- 申报获批博士后流动站、博士授权二级学科，25分
- 省部级重点学科，25分

说明：由负责人负责将项目得分分配给参加人。

二. 科研工作量赋分标准

(一) 科研成果

1. 发表论文

- 在 Nature、Science 发表论文，2000 分/篇
- 在影响因子 16.0 及以上的 JCR 一区期刊发表论文，1000 分/篇
- 在影响因子 8.0 及以上的 JCR 一区期刊发表论文，600 分/篇
- 在影响因子 6.0 及以上期刊或 JCR 一区期刊发表论文，400 分
- 在 2 区或影响因子 3.0 以上期刊上发表论文，150 分
- 在《中国科学》、《自然科学进展》和《科学通报》发表论文，75 分
- 在 3 区或影响因子 1.0~3.0 期刊上发表论文，75 分
- 在国外期刊发表 SCI、EI 收录论文，50 分/篇
- 在国内期刊发表的 SCI、EI 收录论文，40 分/篇
- 在会议发表 ISTP 收录论文，30 分/篇
- 在国内统计源期刊发表论文，10 分/篇
- 在国际会议上发表论文，10 分/篇
- 在公开出版的国内会议论文集上发表论文，5 分/篇
- 单篇论文在考核期限内（前三年）SCI 他引，30 分/10 次

说明：

1. 考核期内影响因子取高；
2. 同一篇论文按高分值计算，不重复计分；
3. SCI、EI、ISTP 收录论文将以国家认定的收录检索证明为准；
4. 第一完成单位按分值 100% 计算，第二完成单位按分值 30% 计

算，第三完成单位及其以后分值按 10% 计算；

5. 按校内教师作者计，第一完成人和通讯联系人得分各为 40%（无通讯联系人时第一完成人得分为 80%），其他作者共享得分 20%（若无其他作者，算入第一完成人得分）。

2. 授权专利

- 授权国际发明专利，120 分/件
- 授权国家发明专利，60 分/件
- 授权国家实用新型专利，10 分/件

说 明：

1. 第一完成单位按分值 100% 计算，第二完成单位按分值 80% 计算，第三完成单位及其以后分值按 30% 计算；

2. 按校内完成人数 N 计，完成人以此类推： $2N/[N(N+1)]$ 、 $2(N-1)/[N(N+1)]$ 、 $2(N-2)/[N(N+1)]$ 、……、 $2/[N(N+1)]$ 。

3. 科研获奖

- 国家科学技术一等奖，2000 分/项
- 国家自然科学二等奖，1000 分/项
- 国家技术发明二等奖，700 分/项
- 国家科技进步二等奖，500 分/项
- 省部级自然科学一等奖，300 分/项
- 省部级科学技术一等奖，200 分/项
- 省部级科学技术（科技进步、技术发明等）二等奖，100 分/项
- 省部级科学技术（科技进步、技术发明等）三等奖，50 分/项

说 明：

1. 省部级奖指具有推荐国家科学技术奖励资格的单位（进入国家科

技部《国家科学技术奖励推荐单位目录》的单位)设立的科技奖励;

2. 第一完成单位按分值 100% 计算, 第二完成单位按分值 30% 计算, 第三完成单位及其以后分值按 10% 计算;

3. 按校内完成人数 N 计, 完成人以此类推: $2N/[N(N+1)]$ 、 $2(N-1)/[N(N+1)]$ 、 $2(N-2)/[N(N+1)]$ 、……、 $2/[N(N+1)]$ 。

4. 出版著作

- 英文专著, 200 分/部
- 中文专著, 100 分/部
- 中文编著, 40 分/部
- 中文编写, 30 分/部
- 中文译著/翻译, 10 分/部

说 明:

1. 国际/国家正式出版社出版;
2. 只计出现在封面上的作者;
3. 由第一完成人分配各作者得分。

(二) 科研项目

1. 国家级

国家级竞争性科研项目包括:

- “973” 课题
- “863” 课题
- 国家科技部重大专项课题
- 国家科技部支撑计划项目课题
- 国家自然科学基金重大项目课题
- 国家自然科学基金重点项目

- 国家杰出青年基金项目
- 国家自然科学基金面上项目
- 国家自然科学基金青年基金项目
- 国际合作项目【由学校科研处认定】

其工作量赋分方法按“到账科研经费”的万元数计，NSFC项目：
得分=“到账科研经费”的万元数 \times 1.5，其它项目（课题）：得分=“到账科研经费”的万元数 \times 1.0。

2. 省部级（纵向）

其工作量赋分方法按“到账科研经费”的万元数 \times 1.0计，即得分=“到账科研经费”的万元数 \times 1.0。

3. 横向科研项目

其工作量赋分方法按“到账科研经费”的万元数 \times 1.0计，即得分=“到账科研经费”的万元数 \times 1.0。

说 明：

1. 科研项目种类按学校科研处上账时认定的种类计；
2. “到账科研经费”为当年1月1日至当年12月31日学校科研处统计的化学工程学院到账科研经费中的以下两部分：
 - 学院提成基数；
 - 按国家政策不能提成的项目；
3. 教改项目经费赋分办法与科研项目经费相同；
4. 由项目（课题）负责人将该项目（课题）的经费得分分配给其他承担人。

三. 高层次团队或个人奖励

（一）团队奖励

团队奖励分值只计入获得高层次教学或科研团队的当年，分值如下，并由负责人负责分配。团队成员一定要以在相关推荐书/申报书等书面材料中出现为准。

- 国家级优秀教学团队，200分/次
- 北京市优秀教学团队，50分/次
- 校级优秀教学团队，10分/次
- 校级重点培育教学团队，10分/次
- 国家级精品课程，200分/次
- 北京市精品课程，50分/次
- 国家级创新研究群体，1000分/次
- 教育部创新团队，100分/次
- 校级优秀科研创新团队，10分/次

（二）个人奖励

奖励分值只计入获得高层次人才荣誉的当年，分值如下。

- 院士，400分
- “长江学者”特聘教授，200分
- 新世纪百千万人才工程国家级人选，100分
- 教育部新世纪优秀人才支持计划，50分
- 教育部优秀青年教师，50分
- 北京市科技新星，15分
- 校青年拔尖人才，10分
- 国家级教学名师，200分
- 北京市教学名师，100分
- 校级教学名师，40分

- 校级品牌课教师，50分
- 校级青年教学骨干教师，20分
- 学校讲课比赛一等奖，10分
- 学校讲课比赛二等奖，5分
- 学校讲课比赛三等奖，3分
- 授课老师在全校学生测评中位于前10%者，5分/次
- 国家杰出青年基金获得者，100分
- “973”计划项目首席科学家，100分
- “973”重大项目负责人，100分
- 国家科技部重大专项负责人，100分
- 国家科技部支撑计划项目负责人，100分
- NSFC重大项目负责人，100分
- “973”计划项目课题负责人，25分
- “863”重大项目课题负责人，25分
- 国家科技部重大专项课题负责人，25分
- 国家科技部支撑计划项目课题负责人，25分
- NSFC重大项目课题负责人，25分
- NSFC重点项目负责人，25分
- NSFC面上基金及青年基金负责人，10分
- 国际合作项目负责人，10分
- 国家级教改项目负责人，50分
- 省部级教改项目负责人，20分

说 明：

以上项目以化工学院教师为第一负责人认定。

四. 社会活动

(一) 兼职

- 书记、院长，60分/年
- 副书记、副院长，50分/年
- 国家重点实验室主任，40分/年
- 工会主席，40分/年
- 院长助理，20分/年
- 二级学科负责人，10分/年
- 国家重点（培育）学科负责人，15分/年
- 本科专业负责人，30分/年
- 国家重点实验室副主任，20分/年
- 省部级重点实验室主任，30分/年
- 省部级重点实验室副主任，15分/年
- 省部级工程中心主任，20分/年
- 省部级工程中心副主任，10分/年
- 工会副主席，15分/年
- 系（所、中心）主任、副主任、各支部书记，15分/年
- 学院分学术委员会成员，10分/年
- 学院教学专家组成员，20分/年
- 学院分学位委员会成员，5分/年
- 工会小组长，5分/年
- 工会委员，5分/年
- 危险品保管员，5分/年
- 国际核心期刊主编，30分/年

- 国际核心期刊副主编，20分/年
- 国内核心期刊主编，20分/年
- 国内核心期刊副主编，10分/年
- 国外一般期刊主编，20分/年
- 国外一般期刊副主编，10分/年

(二) 参加活动（此项目通过之日起实行，前3年加30分/人）

- 参加学校要求的运动会与歌咏比赛，20分/次（上课相当于参加）
- 参加运动会项目，2分/项
- 参加全院大会，2分/次（上课算参会）
- 参加学校组织的比赛，2分/次

五. 其他

满足下列条件者，所得总分值 $\times 1.1$ 。

- 男教工：年满54周岁
- 女教工：年满49周岁
- 女教工小孩小于3岁

六. 扣罚（有据可查的执行）

化学工程学院岗位聘任委员会制订了《化学工程学院教师岗位职责、聘任条件及考核标准》（附件1）、《化学工程学院教学实验岗位职责、聘任条件及考核标准》（附件2）及《化学工程学院科研实验岗位职责、聘任条件及考核标准》（附件3），对化学工程学院涉及的教研岗、研究岗、教学岗、教学实验岗及科研实验岗的岗位职责及考核标准进行了明确的规定。在年度考核中，凡是没有达到所在岗位基本要求的项目，按该项目的应得分值的倍数扣罚。包括：

- 课表学时 3 倍
- 指导本科生 2 倍
- 指导研究生 2 倍
- 科研论文【按应得总分值，不再分割】 3 倍
——按“在《中国科技论文统计源》期刊发表论文”考核
- 教改论文【按应得总分值，不再分割】 3 倍
——按“在有刊号的正式刊物发表教改论文”考核
- 教改或科研项目【每缺 1 项扣定值 40 分】

除此之外，还有下列项目涉及工作量分值扣罚。

- 校级重大事故通报批评，-50 分
- 校级一般事故通报批评，-30 分
- 学校其他通报批评，-20 分
- 学院通报批评，-10 分
- 对于聘为教学岗和教研岗的教师，每个学期至少观摩其他教师授课 2 次。每缺 1 次，-1 分。
- 授课老师连续两次在全校学生评教中位于后 5%，-20 分
- 学院院办以本人认可的三种联系方式（手机、家庭固定电话、Email）在 3 个工作日以内联系不上者，-20 分
- 学院院办以本人认可的三种联系方式（手机、家庭固定电话、Email）在 3~5 个工作日联系不上者，-50 分
- 学院院办以本人认可的三种联系方式（手机、家庭固定电话、Email）在 5 个工作日以外联系不上者，人事关系移交学校人事处。