

桂林电子科技大学文件

桂电人〔2019〕3号

关于印发《桂林电子科技大学特设岗位 设置与管理办法》的通知

各单位、各部门：

现将《桂林电子科技大学特设岗位设置与管理办法》印发给你们，请认真贯彻落实。

桂林电子科技大学

2019年2月19日

桂林电子科技大学 特设岗位设置与管理办法

为全面实施“人才强校”战略，进一步加强师资队伍建设，加大人才引育工作力度，通过优化人才资源配置，创新人才激励机制，充分调动教师工作积极性，提高内涵建设，为学校建成电子信息特色鲜明的国内高水平大学提供人才保障。根据《桂林电子科技大学专业技术岗位（校内）设置与聘用实施方案》（桂电人〔2017〕42号）精神，结合学校实际情况，在教师岗位中设置特设岗位，实行年薪制。为规范管理，特制定本办法。

一、实施范围

面向学校一流学科建设需求，在机械工程、信息与通信工程、网络空间安全、仪器科学与技术、材料科学与工程、数学、管理科学与工程等学科实施。在校内专业技术岗位聘用中受聘教师（专任教师、实验教师、专职辅导员）岗位的非校领导职务人员或校外引进到专业技术岗位的人员。

二、聘用期限

聘用期限为3年。

三、聘期目标

在聘期内以主持国家级重大重点项目、主持获得国家级重大平台、主持获得国家级或省部级重要成果、入选国家级人才计划、主编国家级规划教材、当选全国高校辅导员年度人物等为主要目

标任务。

四、岗位档次

特设岗位分为四档：特设一档、特设二档、特设三档、特设四档。

五、薪酬待遇

为充分调动特设岗位人员工作积极性，特设岗位人员实行年薪制，根据岗位档次及目标任务确定最终薪资。对于入选国家及自治区等政府行政主管部门人才项目的特设岗位人员所享受的相关人才待遇不纳入年薪计发。

（一）年薪制类型

年薪制分为固定年薪制、绩效型年薪制两种类型。

1.固定年薪制

按照入选岗位享受固定数额年薪，年薪的 70% 部分从受聘之日起按月发放，其余部分待聘期考核合格后予以发放。享受固定年薪制人员，不参与学校及所属部门绩效分配。

2.绩效型年薪制

按照入选岗位享受基础部分年薪，同时按照学校相关规定参与学校业绩绩效分配。绩效型年薪制人员基础部分年薪为同类岗位固定年薪制人员的 60%，年薪基础部分从受聘之日起按月进行发放，其余部分根据个人业绩按学校绩效分配相关规定发放。

（二）目标任务及薪酬待遇

岗位	岗位任务	薪酬	固定年薪制	绩效型年薪制
特设一档	<p>聘期内获得以下成果之一：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.教育部“长江学者”特聘教授； 2.国家“万人计划”领军人才(科技创新领军人才、哲学社会科学领军人才、教学名师、百千万工程领军人才)； 3.国家自然科学基金“创新研究群体科学基金”项目负责人； 4.国家杰出青年科学基金项目负责人； 5.国家级科学技术二等奖及以上奖励第一完成人； 6.国家级教学成果一等奖及以上奖励第一完成人； 7.广西院士后备培养工程人选； 8.经学校认定的其它与上述相当的成果。 	100	100	60+X
特设二档	<p>聘期内获得以下成果之一：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.教育部青年“长江学者”； 2.国家“万人计划”青年拔尖人才； 3.中国科学院“百人计划人选”； 4.国家优秀青年科学基金项目负责人； 5.国家教育教学规划重大课题负责人； 6.国家自然（社会）科学基金重大项目负责人； 7.教育部哲学社会科学重大招标课题负责人； 8.国家重大科技专项负责人； 9.《Nature》、《Science》、《Cell》正刊论文第一作者或通讯作者； 10.国家级教学成果二等奖及以上奖励第一完成人； 11.省部级科学技术特别贡献奖及以上奖励第一完成人； 12.经学校认定的其它与上述相当的成果。 	60	60	36+X
特设三档	<p>聘期内获得以下成果之一：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.国家自然（社会）科学基金重点项目负责人； 2.国家教育教学规划重点课题负责人； 3.《中国社会科学》、《管理世界》等人文社科类顶级期刊以第一作者或通讯作者发表论文； 4.主编国家级规划教材； 5.省部级科学技术一等奖或社会科学奖一等奖（非论文类）及以上奖励第一完成人； 6.全国高校辅导员年度人物； 7.全国高校辅导员职业能力大赛个人二等奖以上获奖者； 8.经学校认定的其它与上述相当的成果。 	40	40	24+X

特设四档	经学校认定的，围绕一流学科、一流本科教育建设目标需要，所设置的其他工作任务。	25	25	15+X
------	--	----	----	------

(三) 其它说明

校内已入选上述人才计划或近五年内已获得上述成果的人员，可申请聘入对应档次的特设岗位，签订聘期任务，享受对应的薪酬待遇。

六、基本条件

竞聘特设岗位的人员必须热爱祖国，学风正派、品行端正、师德高尚；具有强烈的事业心和较高的学术造诣，业绩突出，在本学科、专业或工作领域有较大影响力；身体健康，具有上述成果所要求的年龄空间，且具备下列基本条件之一：

(一) 特设一档

1. “国家特支计划”青年拔尖人才，国家“青年千人计划”入选者，“长江学者奖励计划”青年学者，中国科学院“百人计划”，教育部“新世纪优秀人才支持计划”入选者，广西区八桂学者，广西区教学名师，或其他与上述条件相当的高层次专业技术人才。

2. 国家自然科学基金重点项目负责人，国家自然科学基金优秀青年科学基金获得者，教育部哲学社会科学重大招标课题负责人，国家教育教学规划重大课题负责人，或其他与上述条件相当的项目获得者。

3. 获得过国家级一等奖排名前五或二等奖排名前三，省部级科学技术特别贡献奖排名前三或一等奖主持，国家教学成果一等

奖排名前三或二等奖主持，省部级教学成果特等奖主持，或其他与上述条件相当的奖项获得者。

4.自然科学领域以第一作者或通讯作者在《Nature》《Science》《cell》子刊等国际顶尖期刊发表过学术论文，哲学社会科学领域以第一作者或通讯作者在《中国人文社会科学期刊 AMI 综合评价报告》中认定为顶级的期刊发表过论文，或其他与上述水平相当的论文著作。

(二) 特设二档

1.广西区八桂学者青年项目，广西区特聘专家，全国知识产权领军人才，或其他与上述条件相当的高层次专业技术人才。

2.国家科技重大专项或国家重点研发计划项目课题负责人，国家社会科学基金重点项目负责人，国家教育教学规划重点课题负责人，教育部哲学社会科学重大招标课题负责人，或其他与上述条件相当的项目获得者。

3.获得过省部级科学技术一等奖排名前二或二等奖主持，省部级哲学社会科学奖一等奖主持，省部级教学成果特等奖排名前二或一等奖主持，或其他与上述条件相当的奖项获得者。

4.自然科学领域以第一作者或通讯作者在“年度期刊引证报告（JCR）”中本学科排名前 5%的期刊发表过 2 篇学术论文，哲学社会科学领域以第一作者或通讯作者在《中国人文社会科学期刊 AMI 综合评价报告》中认定为权威等级的期刊发表过论文，或其他与上述水平相当的论文著作。

(三) 特设三档

1. 广西高校卓越学者，广西高校百人计划，国家百千万知识产权人才工程百名高校高层次人才培养人选，全国高校辅导员年度提名人物，广西区高校辅导员年度人物，或其他与上述条件相当的高层次专业技术人才。

2. 国家科学自然科学基金面上项目负责人，国家社会科学基金项目负责人，广西自然科学基金杰出青年基金项目负责人，广西科技重大专项负责人，国家教育教学规划课题负责人，教育部哲学社会科学重点招标课题负责人，或其他与上述条件相当的项目获得者。

3. 获得过省部级科学技术一等奖排名前三或二等奖排名前二或三等奖主持，省部级哲学社会科学奖二等奖主持，省部级教学成果一等奖排名前二或二等奖主持，全国高校辅导员职业能力大赛个人三等奖，或其他与上述条件相当的奖项获得者。

4. 自然科学领域以第一作者或通讯作者在“年度期刊引证报告（JCR）”中本学科排名前 5% 的期刊发表过学术论文，哲学社会科学领域以第一作者或通讯作者在《中国人文社会科学期刊 AMI 综合评价报告》中认定为核心等级的期刊发表过 2 篇论文，或其他与上述水平相当的论文著作。

(四) 特设四档

在学校校内岗位聘用时被聘为副高及以上岗位人员，经自主申请，学院推荐后，由学校评定为具备完成部门一流学科、一流

本科教育建设目标核心任务能力的人员。

七、聘任程序

(一) 单位设岗

各教学单位根据自身学科建设、科学研究、教育教学、学生工作等实际需要，提出设岗需求。

(二) 个人申报

符合特设岗位聘用条件人员填写《桂林电子科技大学特设岗位聘用申请表》向所属部门提出申请。

(三) 单位推荐

各教学单位对申请材料进行审核、评审并形成推荐意见。

(四) 学校评审

学校组织评审产生各级特设岗位拟聘人员。

(五) 结果公示

学校对拟聘特设岗位人员进行公示，公示期3个工作日。

(六) 学校审定

拟聘人员经公示无异议的，聘用结果报校长办公会审定。

(七) 签订合同

学校与受聘人员协商后，签订特设岗位聘用协议，确定双方权利义务、对应的年薪及年薪发放类型，目标任务、考核要求、违约责任等相关内容。

八、考核管理

考核由人事处组织，采取中期考核与聘期考核相结合的方式

进行，分合格、不合格两类。

（一）中期考核

中期考核主要考察受聘人员工作进展及业绩。经考核合格人员继续聘用享受相关岗位待遇；考核不合格人员取消聘用资格，停止享受特设岗位相关待遇，按原受聘岗位聘用和考核管理。

（二）聘期考核

聘期考核主要考察特设岗位人员聘期目标任务完成情况。

完成约定岗位聘期目标任务的为考核合格，考核合格的人员，可根据个人意愿申请续聘，续聘后重新签订聘期目标及任务。

未完成约定岗位聘期目标任务的为考核不合格，考核不合格的人员不予续聘特设岗位，按原受聘岗位考核管理。

九、本办法自公布之日起施行，由人事处负责解释。

