

西文理深改发〔2017〕3号

**西安文理学院深化改革领导小组
关于印发《〈二级学院内设机构设置管理办法〉〈人才引进
管理办法〉〈教职工继续教育暂行办法〉》的通知**

各党总支、各学院、各部门：

为深化我校人事管理体制机制改革，推进校院两级管理重心下移，结合学校建设和发展需要，学校修订了《西安文理学院二级学院内设机构设置管理办法》、《西安文理学院人才引进管理办法》、《西安文理学院教职工继续教育暂行办法》，并经2017年4月28日学校深化改革领导小组会审议通过。现印发你们，请认真学习，并遵照执行。

西安文理学院深化改革领导小组

2017年5月15日

附件 1

西安文理学院二级学院内设机构设置管理办法

为贯彻落实《西安文理学院深化改革领导小组关于印发〈西安文理学院推进校院两级管理体制“放管服”实施方案〉的通知》（西文理深改发〔2017〕1号）文件精神，推进校院两级管理重心下移，结合《西安文理学院编制管理办法（试行）》（西文理党发〔2015〕13号）文件精神，特制订本办法。

一、内设机构设置原则

1. 有利于学科建设、专业建设；
2. 有利于平台建设、团队建设；
3. 有利于教学管理、科研管理。

二、内设机构范围

二级学院内设机构包括：系、教研室、实验室（中心）、实训中心或研究机构等。

三、内设机构负责人聘任条件

（一）担任系、教研室、研究机构负责人应具备以下基本条件：

1. 具备专任教师任职条件；
2. 具有讲师及以上职称任职资格；
3. 熟悉学校行政管理及教学管理相关规定，有较强的组织管理能力，工作积极主动。

(二) 担任实验室(中心)、实训中心负责人应具备以下基本条件:

1. 具有专业技术岗位任职条件;
2. 具有中级及以上职称任职资格;
3. 具有较强的组织管理能力、丰富的实验教学或科研工作经验。

四、内设机构设置及程序

各二级学院根据工作需要自主研究设置学院内设机构, 自主聘任内设机构负责人。经二级学院研究同意后, 将内设机构和聘任的内设机构负责人报校人事处备案。

五、几点说明

1. 各二级学院内设机构办公场所和经费按学校相关规定执行。
2. 各二级学院内设机构负责人相关待遇和考核按学校相关规定执行。

西安文理学院人才引进管理办法

第一章 总 则

第一条 根据中央和省市委深化人才发展体制机制改革工作要求，按照《西安文理学院推进校院两级管理体制“放管服”实施方案》（西文理深改发〔2017〕1号）文件精神，为进一步深化我校人才引进体制机制改革，构建充满生机和活力的校院两级管理运行模式，特制定本办法。

第二条 人才引进本着有利于学科、专业建设发展需要，有利于重点学科、特色学科、优势学科和新兴交叉学科建设，坚持“按需引进、以用为本、公开招聘、严格考核、择优聘用、合同管理”的原则，创新机制，突出重点，提升效率。建立灵活多样的引才机制，积极探索、实践各种柔性引进模式，进一步优化师资队伍结构和提升师资队伍整体素质。

第三条 引进人才必须具有较高的思想政治素质和职业道德、较强的教学科研水平和良好的团队协作精神，身心健康。

第二章 组织机构

第四条 管理权限与职责

（一）校级管理权限与职责

按照《西安文理学院关于成立人才工作领导小组的通知》（西文理党发〔2015〕1号）文件精神，学校成立人才工作领导小组，

职责为全面领导学校人才建设工作，决定人才建设的方针政策，创新人才工作体制机制；研究审定学校年度人才引进计划和引进人选；督促检查人才建设工作的落实情况，协调解决人才建设工作中的相关事宜。领导小组办公室设在人事处，负责人才建设日常工作。

（二）院级管理权限与职责

各二级学院是学校人才引进和管理考核的主体，学院成立人才引进工作小组及考核评议小组。

1. 学院人才引进工作小组组长由各二级学院院长担任，成员由党政、相关专业、学科负责人组成。负责拟定学院年度人才引进计划；按照学校批准的年度人才引进计划，开展宣传、资料收集、组织试讲和评议结果的审定等人才引进工作。

2. 学院考核评议小组原则上由本学院学术委员会成员、已具有高级职称的专业教师组成。负责对引进人才的思想道德、心理素质、团队意识、教学能力、教学方法、科研能力等方面进行考核评议。

第五条 学校各相关职能部门要统筹考虑人才引进和师资队伍建设工作，做好人才引进的相关管理服务工作，具体包括：

1. 人事处负责办理引进人才的相关调动、接收手续，兑现和落实引进人才的相关待遇，并为引进人才做好相关服务工作。

2. 科技处负责引进人才科研成果的审核，科研启动费的预算审核和管理工作。

3. 计财处负责做好引进人才相关经费的保障工作。

4. 国资处负责做好引进人才过渡住房、实验用房的安排和仪器设备的购置与管理等工作。

第三章 引进层次及引进待遇

第六条 引进层次

1. 一层次：顶尖人才。中国工程院院士，中国科学院院士，教育部“长江学者奖励计划”特聘教授，国家“千人计划”项目（包括创新人才长期项目、“外专千人计划”长期项目、顶尖人才与创新团队项目）。

2. 二层次：领军人才。国家“万人计划”项目（包括杰出人才、科技创新领军人才、哲学社会科学领军人才、百千万工程领军人才），国家“青年千人计划”入选者，陕西省“三秦学者”，陕西省“百人计划”。

3. 三层次：骨干人才。国家“万人计划”青年拔尖人才入选者、国家“百千万人才工程”国家级人选、国家自然科学基金重点项目负责人、教育部重大攻关项目负责人等相同层次的其他学术骨干人才。

4. 四层次：教授、博士。

第七条 柔性引进特殊岗位的特殊人才。

第八条 引进待遇

所有引进人才引进计划及引进待遇每年根据学校实际，经学校人才工作领导小组研究确定。

第四章 实施程序

第九条 人事处每年于 9 月份向各二级学院征集年度人才

引进引进计划，各二级学院根据学科建设发展的需要，在不低于省市人才办引进人才条件的基础上明确对引进人才在年龄、学历、职称、工作经历等方面的要求和需要承担的具体教学科研任务。经人事处汇总初审后，报学校人才工作领导小组审定。

第十条 各二级学院要按照学校年度人才引进计划的相关要求，开展宣传、收集应聘人员材料，确定参加面试人选。

第十一条 各二级学院自主组织面试，可邀请相关职能部门参加面试工作。由学院考核评议小组对试讲人员进行考核评议，由学院人才引进工作小组对试讲人员考核评议结果进行审定，并形成书面意见报人事处汇总。各二级学院如有超出或与当年人才引进计划不符的情况，需另行以书面形式申请，报学校研究同意后再进行实施。

第十二条 人事处将各二级学院试讲情况汇总后，提交校人才工作领导小组研究决定。

第十三条 校人才工作领导小组审定通过的引进人员，由人事处负责与应届毕业的引进人员签订毕业生就业协议书，其他引进人员办理接收函或调动手续，待相关资料完备后报上级主管部门办理人事关系。人事关系办结后，引进人员与学校签订高层次人才引进协议书。

第十四条 引进人员正式入职后，由各二级学院与其签订岗位目标任务书，具体岗位目标任务由各二级学院自行研究制定。

第十五条 创新人才引进机制

1. 搭建引进人才信息平台，拓宽网络媒体合作渠道。积极和

省市人才办、主管部门、人才中心联系，加大宣传力度，多渠道发布引进人才信息。

2. 积极借助政府的优势及宣传平台，实现学校人才引进与公招并行机制。

第十六条 建立人才引进工作月报机制

各二级学院安排专人负责做好人才引进信息发布、资料收集、招聘面试等工作，确保高质高效完成人才引进年度目标。同时次月初将上月人才引进进展情况进行统计汇总后报学校人事处。

第五章 考核和奖惩

第十七条 考核

人才引进工作纳入年度目标责任考核。学校与各二级学院签订人才引进年度目标责任书，进一步明确各方职责和奖惩措施，将人才引进工作情况与年度考核挂钩。

第十八条 奖惩

学校对于在人才引进工作中做出突出贡献的学院，将从人才引进专项基金中划拨出一定经费奖励给学院作为人才引进基金使用；对于没有完成引进人才任务的学院要在全校范围内通报。

第十九条 本办法自发布之日起执行，原办法同时废止。

西安文理学院教职工继续教育暂行办法

第一条 按照我校“转型升级、申办硕点、更名升大”的发展要求，为进一步加强和完善我校教职工继续教育管理工作，优化师资队伍结构，促进教师职业发展，建设一支数量适当、结构合理、素质优良、富于创新的一流教职工队伍。根据教育部、国务院《高等学校教师培训规程》、《关于加强教师队伍建设的意见》，适应学校转型发展的需要，落实校院两级管理，结合我校实际情况，特制定本办法。

第二条 本办法适用于我校在编在岗教职工(含人事代理人员)。

第三条 工作原则

- (一) 坚持在职定向为主的原则；
- (二) 坚持学历进修与岗位培训相结合的原则；
- (三) 坚持择优推荐和保证重点的原则；
- (四) 坚持终身教育和工学结合的原则。

第四条 本办法继续教育的形式包括：

- (一) 国民教育系列学历、学位教育；
- (二) 国内外访问学者；
- (三) 业务进修、培训班(学习)；
- (四) 双师双能型教师培养培训；
- (五) 博士后进站。

第五条 教职工申请继续教育的基本要求

(一) 要能够认真履行岗位职责，遵守职业道德，专业基础扎实，年度考核合格，有培养基础且身体健康。

(二) 新进人员原则上在转正后工作满1年以上，经所在单位同意方可参加继续教育培训；鼓励、支持教职工根据学校学科专业发展需要报考相应专业的在职学历、学位晋升，其中：专任教师原则上应在我校连续工作满2年以上，党政管理人员、辅导员和教辅人员，原则上在我校连续工作满3年以上，经所在单位同意方可申请学历、学位晋升。

(三) 已安排过继续教育，但未按期圆满完成继续教育的人员，不得再次申请参加继续教育。

第六条 本办法的管理权限与职责

(一) 校级管理权限与职责

1. 负责制定学校教师发展规划，年度教职工继续教培训计划，组织实施校级集中培训项目，国民教育系列学历、学位教育，国家、省、市和校级公派国内外访问学者，交流培训等项目的组织实施；各二级学院教职工继续教育培训计划的复核；教辅单位和职能部门教职工继续教育培训计划的审批和管理工作。

2. 负责对全校教职工继续教育工作的宏观管理、协调服务和继续教育经费管理和使用工作。

(二) 院级管理权限与职责

1. 根据学校教师发展规划，学科建设、教学科研和管理服务工作的实际，负责制定本学院教师发展规划，年度教职工继续教

育计划，并报人事处备案；负责本学院教职工业务进修、培训班（学习）、教师职业生涯发展规划、双师双能型教师培养培训、博士后进站等培训的组织实施和管理工作；负责本学院教职工继续教育经费的管理和使用。

2. 负责本学院教职工继续教育的考核与管理工作。

第七条 工作程序

（一）各单位制定年度教职工继续教育计划（每年12月中旬前）

各二级学院制定本学院年度教职工继续教育计划，并报人事处备案；教辅单位和职能部门教职工继续教育培训计划报人事处审核。

（二）学校复核和审批（每年12月底前）

学校人事处复核二级学院教职工继续教育计划，审核教辅单位和职能部门教职工继续教育培训计划。

第八条 资助费用及待遇

（一）资助费用

1. 学校年度继续教育经费按照校院两级管理权限和职责情况进行分配，二级学院占总额的60%，学校占总额的40%。二级学院教职工继续教育经费实行总额包干制，切块下拨的原则是二级学院支配总额中的80%按照学院教职工数划拨，其余20%由学校根据学校发展需要，向艺术类、新建专业、重点实验室、重点学科建设等倾斜划拨费用。

2. 二级学院继续教育经费按年度每年年初切块下拨，每年

10 月底未按计划完成培训项目的剩余培训经费由学校进行统筹安排。教辅单位和职能部门教职工继续教育培训费用由学校统一审批管理。

3. 在职攻读学位学费资助标准原则上为：博士研究生资助学费总额的 70%；硕士研究生资助学费总额的 35%；工程、工商管理、公共管理等硕士（单证）资助学费总额的 20%。其他费用（住宿、教材资料和市内交通费等）一律自理，学习结束后将学籍档案材料交人事处存档。

（二）继续教育期间待遇

1. 教职工在职参加继续教育期间原则上应承担岗位要求的工作量（工作量标准核减 30%），其岗位津贴按本人实际承担的工作量发放（二级学院可参照执行）。

2. 经批准脱产外出学习人员，原则上可享受相应在岗人员岗位津贴的 30%。单科脱产业务进修和双师双能型教师培训期间，原则上可享受相应在岗人员岗位津贴的 50%（二级学院可参照执行）。

3. 在职攻读学位教职工须同学校签订进修学习协议书，教职工在职参加继续教育期间的工资、福利待遇和职务评审（晋升）按协议有关条款执行。

第九条 管理与考核

（一）教职工在职参加继续教育期间，不得随意调整、减少或增加继续教育内容、时间及形式。如确有需要，须经所在单位负责人批准，按照管理权限报学校人事处备案或审批。

(二) 鼓励、支持教职工按期完成学历、学位晋升，在职攻读学位教职工学习毕业回校工作后，应完成相应的服务年限(博士研究生服务年限为 8 年，硕士研究生服务年限为 7 年，工程、工商管理、公共管理等硕士服务年限为 6 年)，未达到本办法要求的服务年限或未按本办法要求的时间毕业返回工作岗位者，须如数退还学校资助的学费并按照每年 10000 元人民币的标准支付学校服务年限违约金(不足 1 年以满 1 年计)。

(三) 教职工在职参加继续教育期间，每年校级管理派出的人员须向学校人事处书面汇报其学习情况，院级管理派出的人员须向所在学院书面汇报其学习情况。同时要提供相关证明，经考察合格后方可参加学校教职工年度考核。

(四) 未经二级学院和学校许可私自报考脱产研究生及参加脱产学习的教职工，学校将按照有关办法和情节轻重，给予停发工资及津贴直至做出除名处理。

第十条 本办法自发布之日起执行，之前有关办法与本办法不符的，以本办法为准。

第十一条 未尽事宜由学校研究决定，本办法由人事处负责解释。

