

武汉理工大学文件

校人字〔2022〕47号

关于印发《武汉理工大学“四定”工作 管理暂行办法》的通知

校属各单位：

《武汉理工大学“四定”工作管理暂行办法》经2022年第15次校长办公会审议通过，现印发执行。

附件：武汉理工大学“四定”工作管理暂行办法

武汉理工大学

2022年11月13日

附件

武汉理工大学“四定”工作管理暂行办法

第一章 总则

第一条 为深入贯彻党的教育方针理念，落实国家“简政放权、放管结合、优化服务”的改革举措，根据《武汉理工大学章程》和全面深化改革要求，进一步完善校院两级管理体制，推动管理重心下移，提高教学科研单位办学积极性和自主性，提升职能部门管理效能和水平，构建具有武汉理工大学特色的现代大学治理体系，特制定本办法。

第二条 学校坚持以深化新时代教育评价改革为引领，坚持立德树人根本任务，推进适应世界一流大学建设的人才分类、目标责任、收入分配等改革，按照科学合理、人岗相适、多劳多得、优劳优酬、责权利统一的原则，对各单位进行“定编、定岗、定责、定薪”（以下简称“四定”）。构建以岗位职责为基础、以岗位目标任务和实际工作需求为推动、以突出工作实绩为导向的分类管理和考核评价体系，激发教职工教书育人、干事创业的内生动力。

第三条 “四定”工作实施对象为学校二级单位和全体在岗教职工。

第二章 定编

第四条 学校遵循按规划控制总量、按类别优化结构、按任

务核定编制、按发展动态调整的原则，聚焦学校“十四五”发展规划和“双一流”建设需要，以高质量发展为导向，以推动学科建设和育人成效为出发点，结合各单位办学特色和工作实际，核定各单位一段时期内的各类人员编制数量。

第五条 其他专业技术（教学辅助）人员编制、管理人员编制和工勤技能人员编制由人事处根据实际需要统一核定，报学校党委审议通过后，予以公布。

第六条 教师编制包括学生思想政治教育教师编制和专任教师编制。其中学生思想政治教育教师编制根据教育部要求和学校实际情况核定，专任教师编制根据各教学科研单位教育教学、科学研究、育人服务等情况进行核定，即以学校人才培养实际核定教育教学编制当量，按人力资源成本、科研工作任务核定科研编制当量，结合各单位育人服务、学科建设和科研平台建设等因素，综合测算各教学科研单位专任教师编制。

第七条 学校依托国家和省部级科研平台，强化有组织科研，预留科研编制组建专职科研队伍，支持在“大平台、大团队、大项目、大成果、大转化”方面取得重大标志性成果和卓越贡献的单位；预留人才编制统筹支持高层次人才引进，优化师资队伍结构。

第八条 各单位立足单位实际和学科发展需要，合理优化资源配置，统筹使用编制指标，提升办学能力和水平。人事处加强对各单位编制使用情况的监管评估，保证教师队伍规模，确保学

校教育教学稳定运行。

第三章 定岗

第九条 各单位围绕立德树人根本任务，在编制核定的基础上，贯彻落实学校综合改革和各单位发展规划任务，科学设置各类各级人员岗位，实现“一单位一策”。

第十条 专任教师岗位类别建议设置为教学为主型、教学科研型、科研为主型三个类别，鼓励各教学科研单位结合办学特色创新性设置专任教师其他类型岗位。

根据学校教学科研单位从事教学和科研工作的侧重点，将学校现有教学科研单位分为四类：

A类（教学为主型）：理学院、外国语学院、马克思主义学院、体育学院；

B类（教学与科研型Ⅰ）：管理学院、经济学院、艺术与设计学院、法学与人文社会学院、安全科学与应急管理学院；

C类（教学与科研型Ⅱ）：材料科学与工程学院、材料科学与工程国际化示范学院、交通与物流工程学院、船海与能源动力工程学院、汽车工程学院、机电工程学院、土木工程与建筑学院、资源与环境工程学院、信息工程学院、计算机与人工智能学院、自动化学院、航运学院、化学化工与生命科学学院；

D类（科研为主型）：新材料研究所、光纤传感技术研究中心、硅酸盐材料工程研究中心、智能交通系统研究中心、绿色智能江海直达船舶与邮轮游艇研究中心。

不同类型教学科研单位的专任教师岗位要求如下：

A类单位的教学为主型教师不低于80%，B类单位的教学科研型教师不低于50%，C类单位的教学科研型教师不低于70%，D类单位的科研为主型教师不低于90%。承担全校公共教学较多单位的教学为主型教师比例可适当放宽。

国际教育学院、创业学院和人工智能与新能源汽车现代产业学院根据实际需要设置教师岗位和结构。

第十一条 各单位干部岗位由学校党委统一设置，各单位在学校党委核定的职数和编制内，自主规范设置内设机构及科级岗位，报人事处备案。

第十二条 各单位在学校整体人才引进政策和编制允许范围内，根据事业发展、学科建设和队伍建设需要，制定单位年度招聘需求计划，明确岗位聘用条件，由学校统筹按需招聘，依托岗位吸引优秀人才。

第四章 定责

第十三条 各单位以发展规划和年度目标任务为基准，明确各类各级岗位的岗位职责和年度目标，落实学校各项综合改革任务，实现“一岗一策”，对教职工进行岗位分类管理，实现人岗相适、“一人一策”，作为教职工年度考核和聘期考核的主要依据。其中教学科研单位需明确专任教师在教育教学、科学研究、学科建设、育人服务等方面的岗位职责和工作任务。

第十四条 各教学科研单位应明确各类各级专任教师岗位承

担本科理论教学任务工作量，强化本科教育教学中心地位，发挥教师传道授业和立德树人的作用。各类各级专任教师岗位每年应承担的基本教育教学工作量不低于 330，其中教学为主型教师每年承担本科理论课课堂教学不少于 64 学时，教学科研型教师每年承担本科理论课课堂教学不少于 32 学时，科研为主型教师每年需承担育人服务相关工作。

教育教学工作量由本科生院、研究生院、学生工作部（处）等部门制定计算标准，科研经费折算教育教学工作量由科学技术发展院制定计算标准，各教学科研单位根据实际情况明确具体要求。

第十五条 高层次人才职责由基本岗位职责和人才岗位职责组成。其中，基本岗位职责由各教学科研单位负责制定，人才岗位职责由人事处会同各教学科研单位和相关部门制定。

第十六条 非专任教师岗位职责由各单位根据单位职责和年度目标，确定内设机构职责并分解至各岗位，将岗位职责与年度目标任务对应到个人，实现“单位职责—内设机构职责—岗位职责—一个人年度目标任务”一体化。

第十七条 各单位对本单位教职工履行岗位职责、落实岗位目标任务具有监督管理责任，建立岗位职责和目标任务完成进度提醒机制，定期开展任务完成进度自查，确保各项工作和任务目标如期完成。人事处通过信息化手段对教职工岗位职责完成情况进行监管和评估。

第五章 定薪

第十八条 学校探索构建基本岗位绩效、目标业绩绩效、突出贡献绩效相结合的绩效工资体系，精准施策、依岗考核，优化各类人员绩效评价体系。强调岗位职责完成，突出工作实绩，实现多劳多得、优劳优酬。

第十九条 学校根据年度下达给各单位的工作目标任务和发展规划年度分解任务，对各单位实行目标任务考核，考核结果作为各单位目标业绩绩效核拨的重要依据。对取得重大标志性成果，为学校办学实力、社会声誉的提升做出了卓越性贡献的相关单位，在年度目标考核中给予突出贡献绩效。

第二十条 人事处制定在职人员岗位和绩效工资方案，制定各类各级岗位的基本岗位绩效标准，教职工在完成所聘岗位职责后学校足额发放基本岗位绩效，未完成岗位职责或基本工作量由学校按比例扣减基本岗位绩效。

第二十一条 各单位制定切实可行的目标业绩绩效和突出贡献绩效分配方案，建立以岗位职责为基础、工作实绩和贡献为依据的绩效考核机制，考核结果与绩效分配挂钩，发挥绩效的激励与约束作用，激发教职工内生动力。

第二十二条 各单位目标业绩绩效和突出贡献绩效分配方案经单位教代会（处务会）讨论通过，按学校相关规定将方案和细则以适当方式向本单位教职工公开，并提交人事处备案。人事处对各单位考核结果和收入分配情况进行监管和评估。

第六章 附则

第二十三条 各单位需完善在人才培养、学科建设、科学研究、育人服务等方面制度体系建设，制定对接学校政策的内控制度体系和目标任务清单，有效实现办学对接。

第二十四条 学校相关部门对标“双一流”建设和“十四五”规划发展目标，协同跟踪各单位推行“四定”工作产生的效应。

第二十五条 “四定”工作在学校人事人才工作领导小组统一领导下进行，由人事处牵头组织实施。

第二十六条 本办法由人事处负责解释。

第二十七条 本办法自发布之日起执行。