



兰州理工大学

LANZHOU UNIVERSITY OF TECHNOLOGY

管理制度汇编

The Collection of Managing Systems

人事管理制度

《兰州理工大学管理制度汇编》编辑委员会

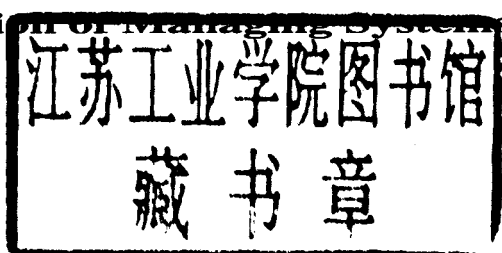
甘肃人民出版社



兰州理工大学 LANZHOU UNIVERSITY OF TECHNOLOGY

管理制度汇编

The Collection of Managing Systems



人事管理制度

《兰州理工大学管理制度汇编》编辑委员会

甘肃人民出版社

图片在版编目 (C I P) 数据

兰州理工大学管理制度汇编/《兰州理工大学管理制度汇编》编辑委员会. —兰州:甘肃人民出版社, 2006. 10
ISBN 7 - 226 - 03505 - 7

I. 兰... II. 兰... III. 兰州理工大学—学校管理—规章制度—汇编 IV. G649. 28

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2006)第 123089 号

责任编辑:高文波 陈拉科

封面设计:范兰芳

兰州理工大学管理制度汇编

《兰州理工大学管理制度汇编》编辑委员会

甘肃人民出版社出版发行

(730000 兰州市南滨河东路 520 号)

甘肃海通印务有限责任公司印刷

开本 850 毫米×1168 毫米 1/32 印张 46 字数 1131 千

2006 年 10 月第 1 版 2006 年 10 月第 1 次印刷

印数:1~300

ISBN 7 - 226 - 03505 - 7

定价(全十卷):150.00 元

《兰州理工大学管理制度汇编》编辑委员会

主 任:	王智平	李 慧		
副主任:	高 云	陈 彪	康 龙	黎志强
	张国祥	邱 平	夏天东	
编 委:	王瑞祥	周怀春	殷国手	韦尧兵
	樊 丁	丁雨田	何宏伟	兰晔峰
	田治学	张浩辰	李 骐	程兰华

主 编：周怀春

副主编：曹 洁

序

兰州理工大学校长 博士生导师 李 慧教授

一所大学的水平和质量高低，取决于其学科建设、教育教学、科学研究、师资队伍、设施设备、生源质量、资金状况等，也取决于其管理水平、管理层次、管理质量。大学发展之道，就内部管理来说，最重要的一条是规章制度建设，如何在人才培养、科学研究和社会服务工作中实现科学管理、规范管理，是大学管理者长期的课题。随着我国“依法治国”方针的确立和实施，“依法治教”已成为党和政府管理教育的基本方针，在大学管理中依法治校是依法治教的重要组成部分。大学建立健全管理制度是实现依法治校的重要前提，依靠制度并创新和完善管理制度是学校发展的根本保障，相对完善和配套的各项规章制度有利于促进学校实现科学治校、规范管理、节约办学、和谐发展。

学校的各项规章制度是日常管理活动的重要依据和行为准则，是提高学校办学水平和办学效益的重要基础。建立健全学校的规章制度，对于学校的建设和发展具有重大的意义，它能够保证学校各项工作有秩序、有成效地进行，使教师、管理干部、服务人员的工作规范化，形成良好的育人环境。学校管理制度是党

的教育方针和国家教育政策的具体落实，是全校师生必须遵守的行为规范。科学、规范的管理制度，也是学校人才培养工作的重要手段，它能有效地保证人才培养质量。

学校“十一五”事业发展规划明确提出，要努力建设具有浓厚学术氛围的大学文化体系、现代大学内部管理制度体系、设施完备的校园服务体系；要以工为主，多学科协调发展；要立足甘肃，面向西部，服务全国，走向世界，使学校成为高级专门人才的培养基地、解决重大工程技术问题的研究基地、区域经济增长和社会进步的服务基地。这对学校的管理水平和管理层次提出了很高的要求。大学管理是一个系统工程，在学校管理过程中建立健全必要的规章制度，才可做到有章可循、有法可依，使管理工作规范化、科学化。学校能不能实现发展目标，将取决于学校内部的运行是否能建立起符合教育规律，并主动适应和促进经济社会发展的制度体系，健全有效的规章制度能够规范人与人、人与组织以及组织与组织之间的关系，维护学校良好秩序，激发教职员工的积极性和创造性，提高管理效率，促进学校发展。

《兰州理工大学管理制度汇编》包括教学管理、教学质量监控体系、科技管理、人事管理、财务资产与实验室管理、信息管理、本科生教育管理、学位与研究生教育管理、党建与思想政治工作管理、纪检监察审计与廉政建设管理等学校管理的主要方面，它的出版，是学校党委和行政科学治校、规范管理的重要体现，

是学校实施内部管理的基本依据，具有很强的政策性和约束性。因此，全校各单位、各部门都应按章办事，以确保学校管理工作的顺利进行。

这套丛书的出版是学校管理体制暨管理流程改革与建设领导小组办公室自 2004 年 5 月成立以来辛勤劳动的成果，是各职能部门的密切配合和努力工作的结果。希望学校各单位、各部门认真贯彻执行，在日常管理和专项管理工作中充分发挥规章制度的保障作用，用公正、公平和公开的管理方式开展工作，促进学校的建设和发展。

目 录

师资管理

兰州理工大学关于进一步加强师资队伍建设的若干意见·····	3
兰州理工大学关于认定主讲教师的规定(试行)·····	10
兰州理工大学关于认定高等学校教师资格工作的实施办法·····	12
兰州理工大学关于进一步加强教师职业道德建设的意见·····	16
兰州理工大学师德建设工作条例·····	20
兰州理工大学教师职业道德规范·····	24
兰州理工大学外聘教师管理办法(试行)·····	26
兰州理工大学关于外派教职工到校外工作的有关规定(未出正式文件)·····	28
兰州理工大学教师服务期管理暂行规定·····	30

师资培养

兰州理工大学在职人员报考研究生管理办法(试行)·····	35
兰州理工大学关于专业技术人员继续教育工作的有关规定(试行)·····	38
兰州理工大学在职人员培训暂行规定·····	41
兰州理工大学“外语强化制度”实施办法·····	44
兰州理工大学“数学工具强化制度”实施办法(试行)·····	47

高级专家管理

兰州理工大学授予“名誉教授”称号、聘请“客座教授”、“兼职教授”岗位实施办法·····	51
兰州理工大学高级专家延长退休年龄的有关规定·····	54

职称评审

兰州理工大学关于教职工专业技术职务评审有关问题的规定·····	61
兰州理工大学关于教职工评审中、初级专业技术职务任职资格硬化条件的规定·····	66

兰州理工大学关于教职工确定专业技术职务的有关规定	69
教职工考核	
兰州理工大学专业技术人员考核试行方法	73
兰州理工大学教师系列专业技术工作考核细则	78
兰州理工大学教师教学工作量计算实施细则	81
兰州理工大学科技工作量计算办法即实施细则	85
兰州理工大学论文、专著工作量计算办法及执行细则	88
兰州理工大学关于专业技术人员考核若干问题的暂行规定	90
兰州理工大学实验室工作量计算办法	93
兰州理工大学管理和管理部门及管理和岗位人员 考核暂行办法	99
关于兰州理工大学专业技术人员考核试行办法等文件的 补充说明(之一)	103
关于兰州理工大学专业技术人员、管理服务人员考核试行 办法等文件的补充说明(之二)	105
兰州理工大学部门考核暂行办法	107
兰州理工大学教职工工资中津贴发放办法	110
兰州理工大学教职工全员年度考核办法	113
兰州理工大学第二轮人事制度改革实施方案	130
兰州理工大学管理权限重心下移,深化人事分配制度 改革方案(试行)	140
关于全面实施管理权限重心下移,深化人事分配制度 改革方案的意见	167
兰州理工大学关于管理权限重心下移,工资总额动态包干 办法的补充规定	169
关于调整人员工资总额动态包干办法核算公式的通知	170
兰州理工大学《学校工作岗位设置与人员聘任及岗位津贴 制度实施办法》的修订意见	172

师资管理

兰州理工大学关于进一步加强师资队伍建设的若干意见

坚持以人为本原则，实施人才强校战略，努力建设一支高素质教师队伍，是我校创建国内高水平大学的根本保证。根据全国、全省人才工作会议精神和《中共中央、国务院关于进一步加强人才工作的决定》的要求，现就进一步加强我校师资队伍建设提出如下意见。

1. 认清形势，抓住机遇，建设高素质的师资队伍

国民经济的持续快速发展，科教兴国和人才强国战略的实施，机制创新和人们观念的转变，为加强师资队伍建设提供了难得的历史机遇。同时，由于人才资源已成为最重要并越来越具有决定意义的战略资源，人才竞争特别是高层次人才竞争日趋激烈，使我们面临着越来越严峻的挑战。

虽然我校已基本形成了一支数量保证、结构合理、素质优良、整体优化的教师队伍，但离创建国内高水平大学的要求仍有一定差距，尤其是学科带头人缺少，仍然是制约我校快速发展的重要因素之一。提高教师的创新能力和综合素质，改善师资队伍年龄结构、学历结构、学缘结构等方面的任务十分艰巨。

因此，抓住机遇，克服困难，迎接挑战，是一项关系到学校快速和可持续发展的历史性任务。全校各单位和全体教职工要增强责任感和危机感，牢固树立人才资源是第一资源、以人为本的观念，采取强有力措施，大力提高我校师资队伍的整体素质。

2. 加强领导，落实责任，为实施人才强校战略提供有力保证

实施人才强校战略，必须坚持党管人才的原则。各级领导都

要把这项工作摆在首位，要有“爱才之心、识才之智、容才之量、用才之艺”。要把师资队伍建设作为“一把手工程”，学校和院（部）党政一把手负有重要领导责任，要投入主要精力，抓好这项事关学校发展的全局性工作。

学校成立“师资队伍建设领导小组”，在校党委和行政的领导下，审定师资队伍建设规划和实施方案，统筹规划，整合资源，及时解决师资队伍建设中的重大问题。

各学院（部）要树立强烈的人才意识，制定本单位师资队伍建设规划，明确目标和任务，落实配套措施，充分发挥各自的优势，创造性地开展工作，力争在师资队伍建设方面抓出成效。要通过学校的政策引导，建立以人为本，有利于培养和造就学科带头人和学术骨干的政策环境。学校定期召开师资队伍建设工作会议，总结成绩，交流经验，研究解决有关问题，不断推进师资队伍建设。

学校将加大投入力度，尽可能保障师资队伍建设所必需的经费。各院（部）也必须加大师资建设的经费投入。学校将进一步整合经费资源，提高师资队伍建设经费使用效益。

3.明确目标，优化机制，努力改善师资队伍结构

我校师资队伍建设的基本思路是：以全面提高教师队伍素质为中心，以培养中青年学科带头人和骨干教师为重点；坚持“稳定现有人才，培养关键人才，吸引高层人才，储备未来人才，用好各类人才”并举的基本方针，坚持数量增加与质量提高相结合的发展原则。

我校师资队伍建设的目标是：“数量保证、结构合理、素质过硬、整体优化”。各学科建立起合理的学术梯队，为优势学科、新兴学科点和高新技术领域培养和引进一批学科带头人或学术骨干。

按照学科与师资队伍建设规划，“十一五”期间，学校要坚持

培养与引进并举，重在培养的方针，把师资队伍建设的重点放在提高层次上。要对现有教师进行目标培养，引进学科带头人和学术骨干，以形成结构合理、素质过硬的师资队伍；要采取切实措施，进一步改善教师的学历结构、职称结构、学缘结构。要进一步优化人才管理与服务机制，积极鼓励和支持中青年教师脱颖而出，培养和造就高水平的学科带头人及学术团队。

4. 加大工作力度，培养和造就高层次人才队伍

学科带头人和中青年骨干教师的选拔和培养工作，是关系到学校发展的一项系统工程，也是师资队伍建设工作重中之重。学校将实施“222”人才工程，争取在 2010 年前后使院士达到两名以上，培养和引进 20 名左右在国内外具有一定影响的学科带头人，积极培养 200 名左右骨干教师。培养和造就一批在国内外学术界有一定影响，创新能力和战略性思维能力强，能带领本学科跟踪国际科学发展前沿并能赶超国际先进水平的学科带头人。

为进一步做好学科带头人和青年骨干教师的培养工作，学校继续实施“三个计划”、“三项基金”，即“学术梯队及特色研究方向重点资助计划”、“优秀青年教师资助计划”、“科研启动计划”、“学术交流基金”“专著基金”、“专利基金”，用于支持和鼓励优秀人才脱颖而出。各院（部）也要利用自己的条件，通过设立基金等方式，支持一批德才兼备的优秀青年教师脱颖而出。

5. 高度重视，积极引进高层次人才

人才引进应围绕学科建设需要，以造就优势学科、培养特色学科为出发点。教师引进必须突出重点，兼顾一般。当前的重点，一是培养和引进学科和专业建设的“领军人物”；二是引进 50 岁以下学科带头人或 40 岁以下急需专业的博士。

要转变观念，大胆创新，不拘一格，坚持不求所有，但求所用，变“刚性”流动为“柔性”流动，形成吸引人才的柔性流动机制，实行固定编制与流动编制相结合的体制。以优惠条件吸引

优秀博士研究生、留学回国人员，向社会招聘高水平教师；严格人才引进的考核程序，保证引进人才的质量，注重人才引进的多样化，共享国内外优秀人力资源。同时，根据学科发展的需要，从国内外聘请著名学者、专家担任兼职教授，制订相应的考核及配套政策，规范聘任程序，进一步加强智力引进工作，建立一支高水平、高知名度并为学校做实质工作的兼职教授队伍，逐步提高兼职教师的人数和占教师总数的比例。

6. 创造条件，大胆使用，促进高层次人才成就事业

要将学科建设与高层次人才队伍和创新团队建设有机地结合起来，形成良性循环。进一步凝练学科方向，构筑学科基地，建立和完善学校公共资源和大型科学仪器开放、共享的新型管理制度，通过对一批重点学科和重点实验室的规划建设，形成高起点、高水平的研究平台，为高层次人才和创新团队创造成就事业的条件。

要积极创造条件把高层次人才放在教学、科研等方面的重要岗位上来，使他们充分发挥作用。帮助高层次人才承接高水平的科研项目，推荐他们在学术机构中担任重要职务。尽量减少高层次人才的非本职性工作。要建立高层次人才的学术休假制度。

7. 着力提高教师的思想政治素质、人文素质和道德素养

要以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，引导教师树立科学的世界观、正确的人生观和价值观；进一步加强师德教育，培养教师良好的学术道德，诚实守信，爱岗敬业，教书育人，为人师表；进一步加强爱国主义教育，使教师正确处理好国家、集体和个人之间的利益关系，增强对祖国、对人民、对学校的责任感和使命感。进一步加强对教师特别是青年教师的人文素质教育，提高教师的文化素养。

8. 努力形成良好的学术氛围

学校支持和鼓励各学科开展学术研究、学术交流和教学法研

究等各项学术活动。各院（部）每月至少组织一次学术交流活动；每学期组织一次较高水平的学术研讨会。学校每年举办一次优秀中、青年教师或学术带头人研讨会，组织教师为学科发展献计献策。

老教师具有深厚的学术造诣、丰富的治学经验、强烈的责任感和奉献精神，是学校的宝贵财富。要鼓励老教师将科学精神和治学经验传授给青年教师，帮助青年教师尽快成长；提倡老教师带领青年教师承接科研课题，在实践中选拔和培养接班人。支持和鼓励中青年教师接替老教师在社会各级学术团体中的工作，扩大中青年教师的社会影响，提高他们在国内外的知名度。

9. 继续实施“出国进修工程”

充分利用国家留学基金、国家留学基金西部特殊资助计划专项等经费，有计划选送优秀中青年学科带头人和学术骨干到发达国家学习和交流，鼓励中青年教师通过各种渠道到国外留学和提高，着重提高学科带头人和学术骨干的学术水平，培养和造就一批具有创新思想、具备创新能力、拥有创新成果的教师；积极鼓励和支持教师出国访问、考察，参加重要的国际学术会议。通过多种方式，使教师加强国际合作与交流，及时了解本学科的国际发展动态，把握学科发展方向，培养和造就一批具有创新构想和战略性思维，能跟踪本学科发展前沿的高层次人才。在相同条件下，优先选派创新团队成员、中青年学术带头人和优秀青年骨干教师出国。

10. 进一步完善教师管理制度

建立和完善学校教师的继续教育制度。通过更新知识，拓宽知识面，树立现代教育观念，提高教育教学能力和探索创新能力。在全校中青年教师中实施“外语强化制度”，根据需要，举办学科带头人的高级英语班。通过各方面的努力，使中青年教师能比