

# 莱芜职业技术学院文件

莱职院政发〔2022〕35号

## 关于印发《莱芜职业技术学院 专业技术岗位评聘实施暂行意见》的通知

各单位：

《莱芜职业技术学院专业技术岗位评聘实施暂行意见》已经学校教职工代表大会和党委会研究通过，现印发给你们，请认真遵照执行。



# 莱芜职业技术学院 专业技术岗位评聘实施暂行意见

为进一步完善学校专业技术岗位评聘制度，建立与岗位职责相适应，竞争择优、能上能下，有利于优秀人才脱颖而出的用人机制，激发专业技术人员活力，根据中共中央 国务院印发的《深化新时代教育评价改革总体方案》、人力资源社会保障部 教育部《关于深化高等学校教师职称制度改革的指导意见》（人社部发〔2020〕100号）、《山东省事业单位工作人员竞聘上岗办法》（鲁人社发〔2019〕39号）、《山东省高校教师职称自主评聘管理办法》（鲁人社发〔2021〕17号）等有关文件精神和要求，结合学校实际，制定本意见。

## 一、基本原则

（一）坚持党管干部、党管人才。专业技术岗位设置管理与评聘工作在学校党委的集中统一领导下组织实施。

（二）坚持以德为先、育人为本。坚持把师德表现作为岗位评聘的首要条件，引导教师以德立身、以德立学、以德施教、以德育人。

（三）坚持分类评聘、综合评价。根据不同类型、不同层次专业技术人员特点分类评聘，克服“五唯”倾向，采取定性定量评价、同行评价与多元评价相结合的方式，进行综合评价。

（四）坚持教学中心、突出实绩。向教学一线倾斜，对教学

业绩突出和为学校发展做出突出贡献的人员优先评聘。注重质量，以能力和业绩为重点，推行代表性成果评价。

（五）坚持按需设岗、按岗聘用。根据实际需要设立岗位，实行总量控制、动态调整。聘用岗位应与本人现从事工作岗位类别一致，实行岗位聘期考核制，实现动态管理。

（六）坚持严格程序、公正公平。严格程序、严格标准条件，公开透明，强化监督检查，确保评聘过程和结果公开、公正、公平。

## 二、评聘范围

凡学校在编在岗和经学校批准离岗创业的专业技术人员，均可根据现聘岗位等级、现岗位工作性质和特点归类参评。

## 三、评聘方式

### （一）空岗评聘

1. 层级评聘。即低层级岗位聘用人员竞聘高一层级岗位，竞聘者一般应符合专业技术岗位层级评聘基本条件（附件1）、达到层级评聘业务条件（附件2）。

2. 等级评聘。即在现聘层级岗位内由低等级岗位竞聘高等级岗位，竞聘者一般应符合专业技术岗位等级评聘条件（附件6）。

### （二）岗位续聘

即现聘岗位人员按期完成相应岗位的聘期目标（文件另行制定），聘期考核合格，且聘期内不存在其他应降低现聘岗位等级情况时，可续聘到现聘等级岗位。

## 四、评价方法

### （一）层级评聘

采取定量与定性评价相结合的方式。定量评价主要从资经历、师德师风、工作业绩、服务工作、代表性成果、重大项目等方面进行量化赋分。定性评价主要对代表性成果进行同行专家评价。具体如下：

#### 1. 量化赋分

（1）高校教师系列专任教师量化赋分标准主要根据教师类别、教师类型确定，具体详见附件 3，其中竞聘高级岗位人员的代表性成果量化赋分结果按照 50%进行折算。（各单位确定推荐人选时不折算，按原始分，下同。）

（2）辅导员量化标准详见附件 4，其中竞聘高级岗位人员的代表性成果量化赋分结果按照 50%进行折算。

（3）辅助系列量化赋分标准详见附件 5，其中竞聘高级岗位人员的代表性成果量化赋分结果按照 50%进行折算。

#### 2. 同行专家评价

参与高级岗位层级竞聘人员自行选择不多于 3 件代表本人最高质量和水平的成果送交同行专家，由同行专家对代表性成果进行成果质量和水平的综合评价。同行专家评价成绩按照得分的 50%进行折算。

#### 3. 总分核算

岗位评聘者总分=量化赋分得分+同行专家评价得分。

## （二）等级评聘

采取量化赋分的方式进行，主要从资历经历、年度考核、表彰荣誉等方面进行量化赋分，具体赋分标准详见附件 7。

## （三）岗位续聘

主要对现聘岗位聘期内目标完成情况进行考核评价，主要从师德师风、培训研修、教育教学、教研科研、企业实践等五个维度进行，具体办法另行制定。

# 五、组织机构及职责

## （一）学校成立组织机构及职责

**1. 专业技术岗位评聘工作领导小组。**成立由校级领导担任组长，副校级领导任副组长，各系部、处室负责人为成员的专业技术岗位评聘工作领导小组，统一领导学校整个专业技术岗位评聘工作，指导和决策工作中的重大事项。领导小组下设办公室，办公室设在党委教师工作部（人事处），办公室主任由分管校领导兼任，党委教师工作部（人事处）部长（处长）任副主任，成员由党委组织部、党委教师工作部（人事处）、党委学生工作部、工会、教务处、科研处、质量管理处、教师发展中心、职业能力训练中心等部门人员组成，具体负责专业技术岗位评聘工作的组织实施。

**2. 职称评聘委员会（以下简称聘委会）。**组建聘委会，主任由学校主要领导担任，分管校领导任副主任，成员由学术委员会代表、系部和相关职能处室负责人以及教师代表组成，也可邀请

主管部门领导或部分校外专家参加。

聘委会下设素质表现考核组、工作实绩考核组、成果获奖考核组、学科评议组，对各单位所推荐的人选进行审核、评议，作为聘委会聘任的依据。

素质表现考核组负责对申报人员的学历资历、师德师风、服务工作等进行考核赋分复审，组织民主测评。素质表现考核组由党委教师工作部（人事处）、党委学生工作部、教师发展中心相关人员组成。

工作实绩考核组负责对申报人员的工作量及教学质量评价赋分进行复审，工作实绩考核组由教务处、质量管理处相关人员组成。

成果获奖考核组负责对申报人员提交的论文进行学术检索，对申报人员提交的学术成果进行赋分复审，成果获奖考核组由科研处、教务处、职业能力训练中心等部门相关人员组成。

学科评议组负责对申报人员的学术技术水平、能力进行专业评议。专业技术岗位评聘工作领导小组办公室根据学校实际情况组建相关学科专业的评议组 2-3 个。每个评议组由同行专家组成，不少于 5 人，其中在高级专业技术岗位专职从事专业技术工作的人员不少于 2/3，校外专家比例不低于 20%。

**3. 岗位评聘工作监督小组。**负责对学校整个岗位评聘工作进行监督，接受和处理相关申诉，依法维护教职工合法权利。由学校纪委书记担任组长，成员由纪委副书记、工会副主席、纪委会

员和专业技术人员代表组成。

## **（二）各单位成立专业技术岗位评聘委员会**

**1. 各系部成立岗位评聘工作委员会。**由系部领导、教师代表组成，总人数一般不少于7人（且不为3的倍数，下同），负责教师系列中初级岗位的评聘工作、教师系列高级岗位和辅助系列岗位的推荐工作。

**2. 党委学生工作部牵头组建辅导员岗位评聘工作委员会。**由党委学生工作部领导、各系党总支副书记、辅导员代表组成，总人数一般不少于7人，负责辅导员中初级岗位的评聘工作、高级岗位的推荐工作。

**3. 机关党委牵头组建机关教师岗位评聘工作委员会。**由机关党委领导、相关处室负责人、专业技术人员代表组成，总人数一般不少于7人，负责机关兼职教师、实习指导教师（选择教师系列岗位）中初级岗位的评聘工作、高级岗位的推荐工作。

**4. 财务处牵头组建会计审计系列评聘工作委员会，实训管理中心牵头组建实验技术、工程系列评聘工作委员会，图书信息中心牵头组建图书档案系列评聘工作委员会，党委宣传部牵头组建编辑系列评聘工作委员会，医学技术与护理系负责组建卫生系列评聘工作委员会。**由相关处室负责人、教职工代表组成，总人数一般不少于7人，负责相应系列中初级岗位的评聘工作、高级岗位的推荐工作。

## **六、评聘程序**

### （一）公布实施方案

根据岗位空缺情况和学校建设发展需要，公布包含评聘岗位数量、等级、标准条件、考核指标、评聘程序等信息的实施方案。

### （二）各单位推荐上报

1. 个人申报。申报人员应符合学校岗位评聘标准（任职基本条件和业务条件），如实填报《岗位竞聘人员基本情况一览表》（简称《一览表》，下同），并提交个人相关材料。

2. 学术检索。竞聘高级岗位人员填写论文、著作等信息，由成果获奖考核组统一进行学术检索，检索要求按《高校职称评审学术检索工作有关规定》执行。

3. 资格审查。各单位依照本意见对竞聘人员进行资格审查，审查基本条件、业务条件、学历资历及业绩等，重点审核竞聘人员所填内容是否真实准确，是否符合评聘要求，《一览表》填写是否齐全、内容格式是否符合规定要求。

4. 民主推荐。各单位组织审查通过的竞聘人员进行述职，并将工作业绩、代表性成果等公开展示，根据竞聘人员的综合表现进行民主推荐，同意推荐人数达到本单位专业技术人员（参加竞聘的人员除外）的 2/3 以上即具备推荐资格。

5. 量化赋分与公示。各单位根据学校量化赋分标准，对竞聘人员的材料进行量化赋分（按原始分），并公示。

6. 材料上报。各单位按照评聘岗位的类别，将竞聘人员相关材料报至相应的岗位评聘工作委员会。



### （三）各岗位评聘委员会确定推荐人选

1. 资格复核。各单位岗位评聘工作委员会对竞聘人员所提交的材料和量化赋分情况进行复核，确保材料真实、赋分准确。

2. 民主评议。各单位岗位评聘工作委员会遴选有关人员（教师岗位评聘委员会遴选人员一般不少于 20 人，辅助系列岗位评聘委员会遴选人员一般不少于 7 人）对竞聘人员进行民主评议。

3. 成绩公示。对竞聘人员的量化赋分和民主评议情况进行成绩汇总，并公示。

4. 确定竞聘高级岗位推荐人选。按照评聘高级岗位推荐数额确定竞聘高级岗位推荐人选。

5. 组织填写代表性成果专家评议表。组织竞聘高级岗位推荐人选确定本人最高质量和水平的代表性成果（不多于 3 件），填写专家评议表，连同原件报学校岗位评聘工作领导小组办公室。

### （四）同行专家评价

学院聘委会组织专家对竞聘高级岗位人员提交的代表性成果进行同行专家评价，并向各岗位评聘工作委员会反馈评价结果。

### （五）各岗位评聘委员会推荐上报

1. 各岗位评聘工作委员会根据竞聘人员量化赋分、民主评议确定各系列中初级岗位拟聘人员名单，根据竞聘人员量化赋分、民主评议和同行专家评价结果进行高级岗位推荐（名单按照综合评价结果进行排序），连同推荐人选的申报材料进行公示，公示

期不少于 5 个工作日。

2. 公示无异议后，各岗位聘用委员会将名单及高级岗位推荐人员的申报材料报学校岗位聘用委员会。

#### （六）学校复核评议，确定拟聘人选

1. 材料复核。素质表现考核组、工作实绩考核组、成果获奖考核组等工作组对推荐参与学校评聘的高级岗位人员所提交的材料和评价情况进行复核，确保材料真实、赋分准确。

2. 民主评议。学校专业技术岗位评聘委员会遴选有关人员（一般不少于 40 人）对参与学校评聘的各系列高级岗位竞聘人员进行民主评议。

3. 成绩公示。对推荐参与学校评聘的高级岗位人员量化赋分、同行专家评价和民主评议情况进行成绩汇总，并公示 1 天。

4. 确定拟聘人选。聘委会依据素质表现考核组、工作实绩考核组、成果获奖考核组、学科评议组的考核、评议意见及民主评议情况，结合岗位职责任务，经聘委会成员 2/3 以上通过，形成拟聘意见。

#### （七）聘前公示

对拟聘任人选进行公示，公示期不少于 5 个工作日。

#### （八）学校集体研究

公示无异议人员，由学校党委研究确定聘用，并发文公布，办理聘用手续。

### 七、合同管理

（一）聘任合同。学校与聘任者签订聘任合同，明确岗位职责和任期目标。聘期一般为4年，自学校公布聘任文件之日起。在一个聘期中达到退休年龄者，其聘期到退休时自然终止。

（二）聘期考核。一般在聘任期满进行，主要根据岗位职责和任期目标完成情况进行考核，聘期考核结果分为合格和不合格。聘期考核合格的，方可续聘现岗位或竞聘更高级岗位；聘期考核不合格的，给予一年缓冲期，一年后聘期考核仍不合格的，不得续聘现岗位或竞聘更高级岗位，在接下来的聘期内按照低一级岗位进行聘任。

## 八、破格评聘及绿色通道评聘

为鼓励为学校高质量发展做出突出贡献者，对任现职以来取得重大成绩者，符合基本条件的设绿色通道评聘；暂不具备相关任职资历者，特设破格评聘条件，达到破格评聘条件，经学校专业技术岗位评聘工作领导小组审核认定后，可破格评聘。

破格评聘及绿色通道评聘不占本单位当年推荐名额。学校单设评聘名额，当符合条件人数超过学校当年设岗数时，实行公开竞聘。

### （一）破格评聘

#### 1. 基本条件

- （1）现聘低一级专业技术岗位满三年以上；
- （2）任现职以来连续三年年度考核为优秀；
- （3）作为二级项目负责人参与过学校国家级重大项目建设。

2. 现聘中级专业技术岗位且满足下列条件之一者，可评聘专业技术七级岗位。

（1）获得自然科学奖、社会科学优秀成果奖、技术发明奖、科学技术进步奖国家级奖项（前3位），省级一等奖及以上首位；

（2）获得教学成果奖国家级特等奖前3位、或一等奖前2位、或二等奖首位；

（3）主持省级教科研项目（首位），并已经主管部门组织同行专家鉴定（或验收），其成果具有国内先进水平。

（4）主持横向科研项目单笔到账200万元，或累计到账400万元，或为学院发展建设引进实训、实习等建设投资500万元。

3. 现聘副高级专业技术岗位且满足下列条件之一者可评聘专业技术四级岗位。

（1）获得自然科学奖、社会科学优秀成果奖、技术发明奖、科学技术进步奖国家级特等奖前2位、一等奖首位；

（2）国家级教学成果奖特等奖获得者（前2位），或一等奖首位；

（3）主持国家级教科研项目（首位），并已经主管部门组织同行专家鉴定（或验收），其成果具有国内先进水平；

（4）主持横向科研项目到账资金累计达到1000万元，或单笔到账资金500万元。

## （二）绿色通道

1. 符合基本任职条件，任现职以来达到下列条件之一，可竞

聘专业技术七级岗位。

(1) 获得自然科学奖、社会科学优秀成果奖、技术发明奖、科学技术进步奖国家级奖项前 5 位，省级一等奖及以上前 2 位、二、三等奖首位；

(2) 获得教学成果奖国家级特等奖前 5 位、一等奖前 3 位、二等奖前 2 位，省级一等奖及以上首位；

(3) 获得市有突出贡献的中青年专家；获得省青年技能名师（届满考核合格后，取得“山东省职业教育青年技能名师”证书）；

(4) 获得全国职业院校教学能力比赛、全国辅导员素质能力大赛一等奖首位；获得全国职业院校技能大赛一等奖（含全国“互联网+”大学生创新创业大赛金奖）首位或一等奖首位指导教师；

(5) 横向科研项目单笔到账 100 万元，或累计到账 200 万元，或为学校发展建设引进实训、实习等建设投资 300 万元。

2. 符合基本任职条件，任现职以来达到下列条件之一，可竞聘专业技术四级岗位。

(1) 获得自然科学奖、社会科学优秀成果奖、技术发明奖、科学技术进步奖国家级特等奖前 5 位、一等奖前 4 位、二等奖前 3 位，省级一等奖及以上首位；或获得国家级教学成果奖特等奖获得者（前 3 位），或一等奖前 2 位，二等奖首位，省级特等奖首位；

(2) 承担国家级教科研项目（前 2 位）；

(3) 国家级精品课程、国家精品资源共享课、国家在线开放课首位人员；

(4) 评为国家级教学名师，或评为省有突出贡献的中青年专家。

(5) 横向科研项目到账资金累计达到 400 万元，或单笔到账资金 200 万元。

## 九、青年英才通道

为鼓励青年教师脱颖而出，学校特设青年英才通道，年龄在 50 周岁以下，取得博士学位聘中级岗位满 2 年或被我市认定的 D 类及以上人才持有“泉城人才服务金卡”者，作为第一作者或负责人，取得下列条件之一者，可通过此通道参加评聘专业技术七级岗位。岗位数由学校每年根据岗位空缺情况和符合条件情况进行设岗并公布，实行公开竞聘。青年英才通道评聘不占本单位当年推荐名额。学校单设评聘名额，当符合条件人数超过学校当年设岗数时，实行公开竞聘。

(1) 承担省级及以上自然科学基金、博士基金的科研项目（前 5 位）；

(2) 承担市级及以上教科研项目（前 3 位）；

(3) 主持校级及以上教科研项目；

(4) 获国家发明专利 1 项或实用新型专利、外观设计专利 2 项；

(5) 获得省级社会科学优秀成果奖、教学成果奖三等奖或市级科技进步奖二等奖及以上 1 项;

(6) 公开发表论文 1 篇 (首位或独立);

(7) 获得省级教师教学能力比赛二等奖及以上, 或获得省级技能大赛二等奖及以上, 或作为首位指导教师指导学生获得省级技能大赛二等奖及以上;

(8) 主持横向科研项目, 累计资金到位经费达 10 万。

## 十、纪律要求

(一) 专业技术岗位评聘是事业单位人事制度改革的重要内容, 涉及面广, 政策性强, 各单位要高度重视, 切实加强领导, 精心组织实施。要增强工作透明度, 做到政策公开、过程公开、结果公开, 保证教职工的知情权、参与权、选择权和监督权。要切实做好宣传发动和思想政治工作, 及时发现和研究解决工作中出现的新情况、新问题, 确保专业技术岗位评聘工作平稳有序进行。

(二) 严肃岗位评聘工作纪律, 对违反岗位设置管理和岗位评聘政策规定, 以及弄虚作假、营私舞弊的直接责任人员及其有关部门相关责任人员, 按照《高校教师职称评审监管暂行办法》(教师〔2017〕12号)、《关于处理专业技术职务评聘工作中违反政策纪律问题的暂行规定》(鲁人职〔1994〕9号)和《莱芜职业技术学院关于处理专业技术岗位竞聘工作中违反政策纪律问题的规定》(莱职院委发〔2019〕45号)文件执行。

## 十一、有关说明

（一）2022 年因学校内设机构调整，涉及岗位变动的人员可以按照原系列参与高一级岗位评聘。

（二）由专任教师转任辅导员的人员，可选择按照兼职教师参与教师系列岗位评聘。

（三）因病事假、停薪留职超过半年的，或年度考核不合格的，该年度不计入任职年限和工作年限。

（四）为鼓励教师长期坚持一线教学，学校根据工作实际单设老教师副教授评聘名额，对离法定退休年龄不足 3 年（女满 52 周岁、男满 57 周岁）且满足下列条件的，可直接参加学校副教授的评聘，不占单位推荐名额。当符合条件人数超过学校当年设岗数时，实行公开竞聘。

1. 聘任讲师岗位满 12 年，且一直坚持一线教学；

2. 任现职以来，教学质量评价优秀 1 次，或年度考核优秀 1 次，或获得校级及以上荣誉。

（五）在工程技术领域生产一线岗位从事技术技能工作，具有高级工、技师或高级技师等职业资格或职业技能等级的技能人员，凡符合《山东省人力资源和社会保障厅关于工程技术领域高技能人才与工程技术人才职业贯通发展的实施意见》有关规定，均可以参加相对应的工程系列专业技术职称评聘。

（六）专业技术人员有下列情况之一者，不得竞聘高一级专业技术岗位或参加岗位竞聘：



1. 依据《事业单位人事管理条例》(国务院第 652 号令), 在受警告、记过处分期间, 不得竞聘高于现聘岗位等级的岗位; 在受降低岗位等级处分期间, 不得竞聘高于受处分所聘岗位等级的岗位; 正在接受立案审查和停职审查期间, 不得参加竞聘上岗;

2. 经查实, 申报材料及工作成果虚报、弄虚作假的, 在竞聘期间一经发现, 将停止其竞聘资格, 取消其连续两年的竞聘资格, 其单位也不再进行递补推荐;

3. 师德年度考核或年度考核不合格的, 一票否决, 2 年内不得参与竞聘高一级岗位;

4. 出现重大教学事故的, 取消一次竞聘高一级岗位资格;

5. 当年事假和病假累计超过 90 天的, 取消当年竞聘高一级专业技术岗位资格。

(七) 经批准进修学习、企业实践、挂职锻炼、离岗创新创业等在外人员, 可参与竞聘高一级专业技术岗位, 在外时间不足一学期的, 当学期不再核算教学工作, 在外时间超过一学期的, 当年度不再核算教学工作。

#### (八) 改系列聘任问题

1. 专业技术人员因工作岗位调整需要改系列聘任同层级的专业技术岗位, 应在现岗位上工作 1 年以上, 经考核符合相应岗位任职条件的方可提出改系列竞聘申请。其改系列前后的任职年限可累计计算, 相关的业绩成果可作为竞聘高一级岗位的依据。

2. 现聘职务系列与所从事岗位要求的系列不一致的, 须改系

列聘为相应系列的岗位。实行职业资格准入控制的专业技术岗位，应当具备准入控制的职业资格。如条件暂时达不到，可允许在一个岗位聘期内完成改系列聘任。

**（九）管理岗位人员交流聘用到专业技术岗位的问题**

1. 管理岗位人员交流聘用到专业技术岗位的范围指：从非企事业单位和原在学校从事管理工作交流聘用到学校专业技术岗位上工作的人员。

2. 在现岗位从事专业技术岗位工作 1 年以上，经考核符合相应系列条件的，可竞聘相应的专业技术岗位。

**（十）管理岗位人员参与评聘专业技术岗位，按照济南市委组织部、市人社局《关于事业单位工作人员兼职聘任审核备案有关问题的通知》办理审批手续。**

**十二、本意见由学校专业技术岗位评聘工作领导小组办公室负责解释。**

**十三、本意见自印发之日起施行。**

- 附件：
1. 专业技术岗位层级评聘基本条件
  2. 专业技术岗位层级评聘业务条件
  3. 专兼教师岗位层级评聘量化赋分标准
  4. 辅导员岗位层级评聘量化赋分标准
  5. 辅助系列岗位层级评聘量化赋分标准
  6. 专业技术岗位等级评聘条件

7. 专业技术岗位等级评聘量化赋分标准
8. 专业技术岗位评聘量化赋分程序及办法

## 附件 1

# 专业技术岗位层级评聘基本条件

参加专业技术岗位层级评聘人员，必须达到对应岗位所要求的基本条件，具体条件如下。

一、遵守宪法和法律，自觉执行党和国家的教育方针，忠诚于人民的教育事业。教书育人，为人师表，爱岗敬业，无私奉献，勇于探索，开拓创新，具有高尚的职业道德，热爱教育事业。有师德失范行为的实行一票否决。

二、高校教师系列需取得高等学校教师资格证书；辅助系列中实行职业资格准入控制的专业技术岗位，应当具备相应的职业资格。

三、国家和省规定实行“以考代评”和“考评结合”的系列（专业），考试成绩须合格。

四、任现职以来，年度考核结果均为合格以上。

五、近 5 年参加专业技术人员继续教育培训，取得继续教育证书。

## 六、学历学位

### （一）高校教师系列

具有大学本科及以上学历。竞聘副高级及以上岗位者，一般应具有硕士及以上学历，且所学专业与竞聘岗位要求的从事专业相同或相近。年满 52 周岁者，可不受硕士学位要求限制。

## （二）辅助系列

一般应具有专科及以上学历。竞聘副高级及以上岗位者，一般应具有大学本科及以上学历。

### 七、任职年限

#### （一）高校教师系列

1. 竞聘助教，需获得硕士学位；或获得大学本科学历或学士学位并经见习期考核合格。

2. 竞聘讲师，需获得博士学位；或获得硕士学位任助教岗位满 2 年；或获大学本科学历任助教岗位满 4 年。

3. 竞聘副教授，需获得博士学位任讲师岗位满 2 年；或在讲师岗位任职年限合计满 5 年。

4. 竞聘教授，需在副教授岗位任职年限合计满 5 年。

#### （二）辅助系列

1. 竞聘初级岗位，需大学本科毕业见习期满或获得硕士学位；大学专科毕业并聘用员级专业技术岗位 2 年以上。

2. 竞聘中级岗位，需获得博士学位；或获得硕士学位并聘用初级专业技术岗位 2 年以上；或获得大学学历并聘用初级专业技术岗位 4 年以上；或大学专科毕业聘用初级专业技术岗位 5 年以上。

3. 竞聘副高级岗位，需获得博士学位并聘用中级专业技术岗位 2 年以上；或获得大学本科以上学历，并聘用中级专业技术岗位 5 年以上。

4. 评聘正高级岗位，需在副高级专业技术岗位任职年限合计满 5 年。

#### 八、学生工作

未满 50 周岁参加高校教师系列高一层级岗位评聘人员，除兼职教师和青年英才通道人员外，自任现职以来至少须有 1 年（下一次岗位竞聘时，竞聘副教授以上岗位须有 2 年）担任班主任、辅导员、社团指导教师等学生工作经历。

#### 九、双师素质及企业实践要求（自下一次岗位竞聘时执行）

参加高校教师系列岗位评聘的专业课教师，晋升教授、副教授需经学校认定为双师素质教师；除兼职教师和专职辅导员外，需自任现职以来参加企业实践，具体要求为：

1. 评聘教授、副教授，需在企事业单位工作 1 年以上或近 5 年企业实践不少于 6 个月；

2. 评聘讲师，近 2 年需企业实践平均每年不少于 1 个月。

## 附件 2

# 专业技术岗位层级评聘业务条件

参加专业技术岗位层级评聘人员，除满足相应岗位的基本条件外，一般还需满足一定的业务条件，具体如下。

### 一、专任教师

专任教师包括系专任教师、思政课教师、公共基础课教师，含教研室主任、副主任，其中副教授以上岗位分教学为主型、教学科研型和社会服务型。

#### （一）教授岗位

##### 教学为主型

1. 近 5 年每年至少承担 1 门公共课、基础课或专业课的系统讲授工作；年均每周至少承担教学节数达 10 节；年均至少完成 360 个标准工作量。

2. 近 5 年教学质量评价均合格，其中至少 1 次为“优秀”或 2 次为“良好”。

3. 取得下列条件之二：(1) 发表 C 类以上论文 1 篇或 D 类论文 2 篇（首位或独立）；(2) 出版专著或由本人任主编（第一位）的教材 1 部；(3) 主持立项编写校本教材 1 部；(4) 主持校级及以上教改或科研项目；(5) 作为主要参与者（前 5 位）获得市级以上教学类或科研类重要奖项；(6) 参加教师比赛获省级三等奖以上；(7) 指导学生大赛获得省级二等奖以上（首位）；(8) 承担学校组织的

省级以上重大项目建设（二级项目前 3 位）。

### **教学科研型**

1. 近 5 年每年至少承担 1 门公共课、基础课或专业课的系统讲授工作；年均每周至少承担教学节数达 8 节；年均至少完成 288 个标准工作量。

2. 近 5 年教学质量评价均合格，其中至少 1 次为“优秀”或 2 次为“良好”。

3. 取得下列条件之二：(1) 发表 B 类以上论文 1 篇或 C 类论文 2 篇（首位或独立）；(2) 出版专著或由本人任主编（第一位）的教材 1 部；(3) 主持立项编写校本教材 1 部；(4) 主持市级以上教改或科研项目；(5) 作为主要参与者（前 3 位）获得市级以上科研成果奖；(6) 主持横向科研项目、从事科技开发、转化等工作，到账资金达 50 万元以上。

### **社会服务型**

1. 近 5 年每年至少承担 1 门公共课、基础课或专业课的系统讲授工作；年均每周至少承担教学节数达 6 节；年均至少完成 216 个标准工作量。

2. 近 5 年教学质量评价均合格，其中至少 1 次为“优秀”或 2 次为“良好”。

3. 完成以下成果中的两项：

(1) 主持完成企业产品研发、技术攻关等且以此为企业创收 50 万元以上，或累积为企业提供政策咨询、技术咨询等技术服



务并以此为企业间接创收 50 万元以上; (2) 与企业合作开展横向课题研究, 为学校取得实际经济效益达 50 万及以上; (3) 取得的专利、科研产品、技术等进行成果转化, 为学校取得实际经济效益达 50 万元以上; (4) 经市级以上部门认定, 总结的做法或经验或提出的规范标准被认可或推广。

## **(二) 副教授岗位**

### **教学为主型**

1. 近 5 年每年至少承担 1 门公共课、基础课或专业课的系统讲授工作; 年均每周至少承担教学节数达 10 节; 年均至少完成 360 个标准工作量。

2. 近 5 年教学质量评价均合格, 其中至少 1 次为“优秀”或 2 次为“良好”。

3. 取得下列条件之一: (1) 发表论文 1 篇(首位或独立); (2) 出版专著或由本人任主编(或副主编)的教材 1 部; (3) 主持立项编写校本教材 1 部; (4) 主持校级及以上教改或科研项目; (5) 作为主要参与者(前 5 位)获得市级以上教学类或科研类重要奖项; (6) 参加教师比赛获省级三等奖以上; (7) 指导学生大赛获得省级二等奖以上(前 2 位); (8) 承担学校组织的省级以上重大项目建设(三级及以上项目前 5 位)。

### **教学科研型**

1. 近 5 年每年至少承担 1 门公共课、基础课或专业课的系统讲授工作; 年均每周至少承担教学节数达 8 节; 年均至少完成

288 个标准工作量。

2. 近 5 年教学质量评价均合格，其中至少 1 次为“优秀”或 2 次为“良好”。

3. 取得下列条件之二：(1) 发表 C 类以上论文 1 篇或 D 类论文 2 篇(首位或独立)；(2) 出版专著或由本人任主编的教材 1 部；(3) 主持立项编写校本教材 1 部；(4) 主持市级以上教改或科研项目；(5) 作为主要参与者(前 5 位)获得市级以上教研或科研成果奖；(6) 主持横向科研项目、从事科技开发、转化等工作，到账资金达 30 万元以上。

### **社会服务型**

1. 近 5 年每年至少承担 1 门公共课、基础课或专业课的系统讲授工作；年均每周至少承担教学节数达 6 节；年均至少完成 216 个标准工作量。

2. 近 5 年教学质量评价均合格，其中至少 1 次为“优秀”或 2 次为“良好”。

3. 完成以下成果中的两项：

(1) 主持完成企业产品研发、技术攻关等且以此为企业创收 30 万元以上，或累积为企业提供政策咨询、技术咨询等技术服务并以此为企业间接创收 30 万元以上；(2) 与企业合作开展横向课题研究，为学校取得实际经济效益达 30 万及以上；(3) 取得的专利、科研产品、技术等进行成果转化，为学校取得实际经济效益达 30 万元以上；(4) 经市级以上部门认定，总结的做法或经验

或提出的规范标准被认可或推广。

### （三）讲师岗位

1. 近 4 年每年至少承担 1 门公共课、基础课或专业课的系统讲授工作；年均每周至少承担教学节数达 10 节；年均至少完成 360 个标准工作量。

2. 近 4 年教学质量评价均合格及以上。

3. 取得下列条件之一：(1) 发表论文 1 篇；(2) 参与编写正式出版著作、教材 1 部；(3) 参与编写立项校本教材 1 部；(4) 参与校级及以上教改或科研项目；(5) 承担学校组织的市级以上项目建设（含子项目）。

### （四）助教岗位

1. 掌握基本的教学理念和教学方法，教学态度端正，协助讲授课程部分内容。将思想政治教育融入教学，教育学生效果较好。

2. 完成学校、所在单位安排的各项工作。

## 二、兼职教师类

### （一）教授岗位

1. 近 3 年每年至少承担 1 门公共课、基础课或专业课的系统讲授工作；年均每周至少承担教学节数达 2 节；年均至少完成 72 个标准工作量。

2. 近 3 年教学质量评价均合格，近 5 年至少 1 次为“优秀”或 2 次为“良好”。

3. 取得下列条件之二：(1) 发表 C 类以上论文 1 篇或 D 类论

文 2 篇（首位或独立）；（2）出版专著或由本人任主编（第一位）的教材 1 部；或主持立项编写校本教材 1 部；（3）主持校级及以上教改或科研项目；（4）作为主要参与者（前 5 位）获得市级以上教学类或科研类重要奖项；（5）参加教师比赛获省级三等奖以上；（6）指导学生大赛获得省级二等奖以上（首位）；（7）承担学校组织的省级以上重大项目建设（二级项目前 3 位）。

## （二）副教授岗位

1. 近 3 年每年至少承担 1 门公共课、基础课或专业课的系统讲授工作；年均每周至少承担教学节数达 2 节；年均至少完成 72 个标准工作量。

2. 近 3 年教学质量评价均合格，近 5 年至少 1 次为“优秀”或 2 次为“良好”。

3. 取得下列条件之一：（1）发表论文 1 篇（首位或独立）；（2）出版专著或由本人任主编（第一位）的教材 1 部；（3）主持立项编写校本教材 1 部；（4）主持校级及以上教改或科研项目；（5）作为主要参与者（前 5 位）获得市级以上教学类或科研类重要奖项；（6）参加教师比赛获省级三等奖以上；（7）指导学生大赛获得省级二等奖以上（前 2 位）；（8）承担学校组织的省级以上重大项目建设（三级项目前 5 位）。

## （三）讲师岗位

1. 近 3 年每年至少承担 1 门公共课、基础课或专业课的系统讲授工作；年均每周至少承担教学节数达 2 节；年均至少完成

72 个标准工作量。

2. 近 3 年教学质量评价均合格及以上。

3. 取得下列条件之一：(1) 发表论文 1 篇；(2) 参与编写正式出版著作、教材 1 部；(3) 参与编写立项校本教材 1 部；(4) 参与校级以上教改、或科研项目；(5) 承担学校组织的市级以上项目建设（含子项目）。

#### （四）助教岗位

1. 掌握基本的教学理念和教学方法，教学态度端正，协助讲授课程部分内容。将思想政治教育融入教学，教育学生效果较好。

2. 完成学校、所在单位安排的各项工作。

### 三、辅导员类

#### （一）教授岗位

1. 近 3 年每年至少承担 1 门思想政治课或各类人文和大学生生活指导类课程或所从事专业的课程系统讲授工作，年均每周承担教学节数不少于 2 节（自 2022 年 9 月起，年均每周承担教学节数不少于 4 节）。

2. 取得下列条件之二：(1) 发表 C 类以上论文 1 篇或 D 类论文 2 篇（首位或独立）；(2) 出版专著或由本人任主编（第一位）的教材 1 部；(3) 主持立项编写校本教材 1 部；(4) 主持校级以上教改或科研项目；(5) 作为主要参与者（前 3 位）参与市级以上课题；(6) 参加辅导员素质能力大赛获市级二等奖及以上（首位）；(7) 指导学生参加各类评选获市级二等奖及以上（首位指导教

师); (8) 承担学校组织的省级以上重大项目建设 ( 二级项目前 3 位 ); (9) 获得市级及以上教学科研奖励 ( 前 5 位 ); (10) 获评市级及以上学生教育管理类、党建类荣誉称号; (11) 所带班集体获市级以上荣誉称号。

## (二) 副教授岗位

1. 近 3 年每年至少承担 1 门思想政治课或各类人文和大学生生活指导类课程或所从事专业的课程系统讲授工作, 年均每周承担教学节数不少于 2 节 ( 下次聘任年均每周承担教学节数不少于 4 节 )。

2. 取得下列条件之二: (1) 发表论文 1 篇 ( 首位或独立 ); (2) 出版由本人任主编的著作等成果 1 部; (3) 主持立项编写校本教材 1 部; (4) 主持校级及以上教改或科研项目; (5) 作为主要参与者 ( 前 5 位 ) 参与市级及以上课题; (6) 参加辅导员素质能力大赛获市级三等奖及以上 ( 首位 ); (7) 指导学生参加各类评选获市级三等奖及以上 ( 首位指导教师 ); (8) 承担学校组织的省级以上重大项目建设 ( 三级项目前 2 位 ); (9) 作为主要参与者 ( 前 5 位 ) 获得市级及以上教学类或科研类重要奖项; (10) 获评校级及以上学生教育管理类、党建类荣誉称号; (11) 所带班集体获校级及以上荣誉称号。

## (三) 讲师岗位

1. 近 3 年每年至少承担 1 门思想政治课或各类人文和大学生生活指导类课程或所从事专业的课程系统讲授工作, 年均每周承担

教学节数不少于 2 节（下次聘任年均每周承担教学节数不少于 4 节）。

2. 取得下列条件之一：(1) 发表论文 1 篇；(2) 参与编写正式出版著作、教材 1 部；(3) 参与编写立项校本教材 1 部；(4) 参与校级及以上教改或科研项目；(5) 代表学校参加辅导员素质能力大赛。

#### （四）助教岗位

1. 掌握基本的教学理念和教学方法，教育学生效果较好。
2. 完成学校、所在单位安排的各项工作。

### 四、辅助系列人员

#### （一）正高级岗位

1. 任现职以来年度考核至少有 1 次优秀。
2. 任现职以来，取得下列条件两项：

(1) 发表 C 类以上论文 1 篇或 D 类论文 2 篇（首位或独立）；  
(2) 出版著作 1 部（首位或独立）；(3) 主编公开出版教材 1 部；  
(4) 主持校级及以上课题 1 项；(5) 参与省级及以上教学改革项目（前 5 位）；(6) 获得省科技进步三等奖或省直部门二等奖以上；  
(7) 获省级及以上教学成果奖三等奖以上（前 3 名）；(8) 个人获得省级及以上表彰；(9) 指导学生在省级及以上一类职业技能竞赛（包括“互联网+”大学生创新创业大赛）中获三等奖以上；  
(10) 获得发明专利 1 项（首位或独立）；(11) 获得实用新型专利或外观设计专利 1 项（独立）；(12) 主持的横向科研项目、科技

成果转移转化到账资金 10 万元以上。

## （二）副高级岗位

任现职以来，具备下列条件之一：

(1) 发表论文 1 篇（首位或独立）；(2) 出版著作 1 部（首位或独立）；(3) 主持校级及以上课题 1 项；(4) 参与省级及以上教学改革项目（前 5 位）；(5) 获得省科技进步三等奖或省直部门二等奖以上；(6) 获省级及以上教学成果奖三等奖以上（前 5 名）；(7) 参编公开出版教材 1 部（前 3 位）；(8) 个人获得省级及以上表彰；(9) 指导学生在省级及以上一类职业技能竞赛（包括“互联网+”大学生创新创业大赛）中获三等奖以上；(10) 获得发明专利 1 项（首位或独立）；(11) 获得实用新型专利或外观设计专利 1 项（独立）；(12) 主持的横向科研项目、科技成果转移转化到账资金 5 万元以上。

## （三）中级岗位

任现职以来，取得下列条件之一：

(1) 发表学术论文 1 篇；(2) 参与校级及以上课题 1 项；(3) 参与的横向科研项目、科技成果转移转化到账资金 2 万元以上。

## （四）初级岗位

1. 基本掌握本专业基础理论和专业技术知识。
2. 完成学校、所在单位安排的各项工作任务。



### 附件 3

## 专任教师岗位层级评聘量化赋分标准

专任教师（具体界定参见学校《莱芜职业技术学院岗位设置管理暂行办法》）参加岗位层级评聘时，量化赋分参照如下标准进行。

### 一、学历学位（最高 8 分，以国民教育系列为准）

大学专科及以下学历计 0 分，大学本科计 2 分，第一学历为全日制本科学历学位计 3 分，硕士学位计 4 分，硕士学历学位计 5 分，博士学位计 7 分，博士学历学位计 8 分。

### 二、任职年限（最高 10 分）

达到规定合格年限计 0 分，超过规定合格年限每年计 0.8 分（按照现专业技术岗位聘任时间计算，相同层级的任职时间合并计算，下同），最高 10 分。

### 三、工作年限（最高 18 分）

按工作年限计算（年减年），每年计 0.5 分，最高 18 分。国内博士生学习期间计算工龄。

### 四、师德师风（最高分 13 分）

#### （一）年度考核（最高 8 分）

任现职以来近 5 年年度考核的平均成绩，考核优秀一次计 8 分，合格一次计 6 分。

#### （二）表彰奖励（最高 5 分，最多 3 件）

任现职以来由市地级及以上政府(含主管部门与人社部门联合表彰)的综合荣誉,学校授予的优秀教师、先进工作者、师德标兵(榜样)、最美教师、学校评选的省级及以上建设项目先进个人。国家级 5 分,省部级 4 分,市地级 2.5 分,学校级 1 分。任现职以来由市地级及以上党委和学校党委授予的优秀党员和党务工作者。国家级 3 分,省部级 2 分,市地级 1 分,市级部门 0.8 分,学校级 0.5 分。

## 五、工作业绩

### (一) 专任教师

#### 1. 工作量

教学为主型最高 25 分,教学科研型最高 20 分,社会服务型最高 18 分。具体赋分标准如下:

任现职以来近 5 年,平均每学期教师工作量满教师定编工作量的计 15 分,不满的根据实际教师工作量按比例计分;超过定编工作量每个计 0.05 分。每学期定编工作量和超过定编工作量最多计分见表 1。

表 1 专任教师各岗位每学期定编工作量和超编工作量计分表

类别	竞聘岗位	类型或人员	定编工作量	2022 年下半年 起定编工作量	超编工作量 最多计分
专任教师	副教授以上 岗位	教学为主型	180	200	10
		教学科研型	180	200	5
		社会服务型	120	140	3
	讲师岗位	不分类型	180	200	10
	助教岗位	不分类型	180	200	10
兼职教师	助教以上岗 位	学校领导、中层单位负责人(含 主持工作人员)	36	32	2
		处室其他管理人员	36	64	2

		系部其他管理人员（不含教研室主任副主任）	36	96	2
--	--	----------------------	----	----	---

## 2. 教学质量评价

任现职以来近 5 年教学质量评价的平均成绩（优秀计 9 分，良好计 7.4 分，合格计 5 分，不合格计 0 分且当年不得推荐），最高 9 分。

任现职以来近 5 年，教学质量评价超过 2 次优秀的，每多 1 次优秀加 0.25 分，最高加 2 分。

### （二）兼职教师

兼职教师采取“双考核”，管理和教学两项工作分别计分。

#### 1. 教学工作

任现职以来近 5 年，兼职教师 2017 年、2018 年当年度考核合格及以上，视为完成定编工作量，计 15 分，年度考核不合格不计分。2017 年、2018 年承担教学任务时，视为超过定编工作量，按超过定编工作量每个计 0.05 分，最多计 2 分。2019 年起，兼职教师定编工作量执行表 1 标准，每学期完成教师定编工作量计 15 分，不满的根据实际教师工作量按比例计分；超过定编工作量每个计 0.05 分，最多计 2 分。此项最多 17 分。

#### 2. 管理工作

任现职近 5 年以来，管理工作认真负责，无责任事故，年度考核平均成绩，考核优秀一次计 8 分，考核合格一次计 6 分，最高 8 分。

因学校内设机构调整和人员岗位变动等转为兼职教师，未有

当年年度考核结果时，按年度考核合格计算。

### 3. 教学质量评价

任现职以来近 5 年教学质量评价的平均成绩（优秀计 9 分，良好计 7.4 分，合格计 5 分，不合格计 0 分且当年不得推荐），最高 9 分。

任现职以来近 5 年，教学质量评价超过 2 次优秀的，每多 1 次优秀加 0.25 分，最高加 2 分。

任现职以来近 5 年，兼职教师 2017 年、2018 年未参加教学质量评价时，按照年度考核优秀一次计 8 分，合格一次计 6 分计算，其他年度按照教学质量评价成绩计算，取平均分；2019 年以后，按照要求需全部参加教学质量评价，未参加教学质量评价的年度或学期，教学质量评价成绩不计分，归入次数计算平均成绩。

## 六、服务工作

（一）任班主任，每学年优秀 0.6 分，合格 0.4 分，不合格为 0 分；被评为学校优秀班主任 1 次加 0.5 分，市级优秀班主任 1 次加 1 分，省级优秀班主任 1 次加 2 分。最高 6 分。

（二）任专职一线辅导员，每学年优秀 0.8 分，合格 0.5 分，不合格为 0 分；被评为学校优秀辅导员 1 次加 1 分，市级优秀辅导员 1 次加 1.5 分，省级优秀辅导员和先进思想政治工作者 1 次加 2 分。最高 6 分。

另在岗辅导员考核优秀计 1 分，合格计 0.8 分，不合格计 0

分，被评为校级优秀辅导员 1 次计 1 分，被评为省级以上优秀辅导员 1 次计 2 分。任期内得分累计，最高 5 分。

（三）担任社团指导教师，每学年合格 0.3 分，不合格为 0 分；被评为学校优秀社团指导教师 1 次加 0.3 分，市级以上优秀社团指导教师 1 次加 1 分。最高 4 分。

（四）任教研室主任（2022 年前）（包括研究所所长、党支部书记，下同）每学年 0.4 分，教研室考核等次优秀加 0.2 分；最高 3 分。教研室副主任每年 0.2 分，教研室考核等次优秀的加 0.1 分。

（五）担任科级及以上干部，每学年校级领导 1.2 分、中层正职 1.1 分、中层副职 1 分、科室正职 0.9 分、科室副职干部 0.8 分。

服务工作自任现职以来近 5 年可累计计分，同一学年内交叉任职不重复计分，满一学期减半计分，不满一学期不计分。最高 6 分。

## 七、代表性成果

代表性成果教学为主型教师、兼职教师不超过 8 件，教学科研型教师不超过 9 件，社会服务型教师不超过 10 件，中初级岗位不超过 8 件。其中学术论文、著作和网络媒体文化成果归为一类，限 3 件，国家专利限 3 件。教学为主型教师最高 15 分，教学科研型教师最高 20 分，社会服务型教师最高 22 分，兼职教师最高 15 分。代表性成果均应与所从事专业相同或相近。

(一) 论文、著作、网络媒体文化成果 (最多 3 件, 最高 5 分)

在公开发行的合法刊物上发表的论文或由正式出版社出版的专著和教材。

1. 论文

①A类: 权威核心刊物论文。被SCI、SSCI、CPCI (ISTP)、EI、CSSCI以及A&HCI检索系统所收录的论文 (以中国科技信息研究所检索为准), 或《中国科学》、《中国社会科学》收录的论文 (需科技部门或大学图书馆提供检索证明, 不包括会议论文或论文集), 或在《新华文摘》全文转载的论文, 每篇3分。

②B类: 中文核心期刊论文。发表的论文 (根据论文发表时间与北京大学核心期刊目录出版时间邻近原则综合确定), 每篇2分。

③C类: 一般核心论文。普通大学本科学报、其他类核心期刊发表的论文, 每篇1分。

④D类: 一般论文。每篇0.5分。

以上均为第一作者的赋分, 每降低一个位次, 递减1.5分。

2. 著作

①A类: 公开出版的学术专著、译著或编著。第一主编2分, 第二主编1分; 其他主编和前两位副主编0.5分; 其他副主编和参编人员0.2分。

②B类: 公开出版的教材 (2019年以后出版的教材需报学校

审批)。国家规划教材，第一主编3分，第二主编2分；其他主编和前两位副主编1分；其他副主编和参编人员0.5分。省级规划教材，第一主编2.5分，第二主编1.5分；其他主编和前两位副主编0.5分；其他副主编和参编人员0.2分。省部级及以上公开出版的教材（含活页式、工作手册式、云教材、融媒体教材等），第一主编2分，第二主编1分；其他主编和前两位副主编0.2分；其他副主编和参编人员0.1分。校级立项教材主编1分，第二主编0.5分，其他参编人员0.1分。

### 3. 网络媒体文化成果

独立或首位在市级及以上党报、教育类报纸、电视台及其官方微信、官方微博、官方移动客户端刊发刊播的优秀原创文章（1000字以上）、影音动漫等作品，并被市级以上其他报刊、电视新闻媒体及其网站、“两微一端”以及新浪、搜狐、网易、腾讯等重要商业网站及其“两微一端”等刊发、转载的，国家级3分、省级2分、市级1分。

#### （二）教学获奖

须经学校同意并在相关部门备案，教学获奖均指本专业或相近专业，非本专业不计分。

（1）教育行政主管部门、学校组织或授予的省级及以上建设项目、品牌专业、特色专业、重点建设专业（群）、专业教学资源库、现代学徒制专业、混合所有制试点专业、示范专业、骨干职业教育集团、教学团队、精品课程、精品资源共享课、在线

开放课程、混合教学改革课程、双语课程、课程思政示范项目、继续教育课程（成人教育、继续教育、社区教育、终身教育等）、职业岗位核心能力精品课等质量工程项目。

计分标准分 4 类，其中双语课程、课程思政示范项目和继续教育课程按照第 2 类计分标准计分，职业岗位核心能力精品课按第 3 类计分标准计分，专业教学资源库按第 4 类计分标准计分。具体为：

第 1 类计分标准：国家级计 4 分（第 1 位计 4 分，第 2 位计 3 分，位次降低一位，递减 0.4 分，最低至 1 分，其余不计分）、省级计 3 分（第 1 位计 3 分，第 2 位计 2 分，位次降低一位，递减 0.3 分，最低至 1.1 分，其余不计分）、校级计 1 分（第 1 位计 1 分，位次降低一位，递减 0.2 分，最低至 0.2 分，其余不计分）。

第 2 类计分标准：国家级计 3 分（第 1 位计 3 分，第 2 位计 2 分，位次降低一位，递减 0.4 分，最低至 0.8 分，其余不计分）、省级计 2 分（第 1 位计 2 分，第 2 位计 1 分，位次降低一位，递减 0.3 分，最低至 0.4 分，其余不计分）、校级计 1 分（第 1 位计 1 分，位次降低一位，递减 0.2 分，最低至 0.2 分，其余不计分）。

第 3 类计分标准：职业岗位核心能力线上精品课：每门课最多计 6 个作品。国家级标杆作品（一等奖），第 1 位次 0.25 分，第 2 位次 0.2 分，第 3 位次 0.15 分，第 4 位次 0.1 分；国家级典型作品（二



等奖), 第1位计0.2分, 第2位0.15分, 第3位次0.1分, 第4位次0.05分; 国家级展示作品(三等奖), 第一位计0.15分, 第2位计0.1分, 第3-4位次0.05分, 分值可以累加, 最高不超过1.5分。

第4类计分标准: 国家级主持人计4分, 子项目负责人计3分, 每门课程负责人计2分, 每门课程位次降低一位, 递减0.4分, 最低至1.2分, 其余不计分, 取得分最高项计分, 不累加分值, 最高不超过4分。省级主持人计3分, 子项目负责人计2分, 每门课程负责人计1.5分, 每门课程位次降低一位, 递减0.3分, 最低至0.9分, 其余不计分, 取得分最高项计分, 不累加分值, 最高不超过3分。校级主持人计1分, 子项目负责人计0.8分, 每门课程负责人计0.6分, 每门课程位次降低一位, 递减0.2分, 最低至0.2分, 其余不计分, 取得分最高项计分, 不累加分值, 最高不超过1分。

在建设期内未完成的质量工程项目减半赋分, 验收合格后参加人员考核合格按照标准赋分; 同一项目或课程按最高级别计分; 不同项目或课程可累计加分。

(2) 参加一类技能大赛(职业院校技能大赛、“互联网+”大学生创新创业大赛、世界技能大赛)的指导教师(包括优秀指导教师奖, 下同), 与指导学生获奖等级对应计分。奖项分三个等级的, 按照最高级到最低级排序, 世界级奖项第1位次分别计6、4、3, 第二位次3、2.5、1.5; 国家级奖项第1位次分别计5、3、2分, 第2位次分别计2、1.5、1分; 省级奖项第1位次分

别计 3、2、1 分，第 2 位次分别计 1.5、1、0.5 分。奖项分四个等级的，第四等级按照第三等级计分标准的 60% 计分。市职业院校技能大赛获得一等奖第一位次的指导教师计 1 分。

学校规定的二类、三类大赛（二三类限交 3 件），获得一、二、三等奖分别按照相应一类大赛计分的 60%、55%、50% 和 40%、35%、30% 进行计分（国家级一等奖计前 2 位、其他等级只计第 1 位指导教师，省级行业协会组织竞赛获得三等奖的指导教师不计分）。

优秀指导教师奖与具体指导竞赛关联，同一项目同一批次比赛获多项奖励的，按照最高获奖计算，不重复计算。

（3）参加职业院校技能大赛教学能力比赛（原信息化教学大赛），国家级一、二、三等奖第 1 位次分别计 5、3、2 分，第 2-4 位次分别计 3、2、1.5 分；省级一、二、三等奖第 1 位次分别计 3、2、1 分，第 2-4 位次分别计 2.5、1.5、0.5 分。参加辅导员素质能力大赛、职业院校技能大赛教师组比赛、优质课、教学能手、课件、教学比赛、技能比赛等政府行政主管部门组织的比赛获奖，国家级一、二、三等奖第 1 位次分别计 5、3、2 分，第 2 位次分别计 2、1.5、1 分；省级一、二、三等奖第 1 位次分别计 3、2、1 分，第 2 位次分别计 1.5、1、0.5 分。参加各级行业协会组织的教学比赛获得一、二、三等奖分别按照上述计分标准的 40%、35%、30% 进行计分。学校评选的优质课、教学能手、课件、教学比赛、技能比赛、成果展示、课程设计等获一、二、

三等奖分别计 1、0.6、0.4 分。

（4）教练员或学生社团指导教师指导学生获奖，第 1 名为一等奖、第 2-3 名为二等奖、第 4-8 名为三等奖，计分同技能竞赛指导教师。同一比赛项目或者同一次运动会只计算最高奖项。

（5）教学名师、青年技能名师、名师工作室主持人、技能技艺传承平台负责人等按照国家级、省级、校级分别计 5、4、2 分；学校授予的专业带头人、骨干教师分别计 1.5、1 分；学校评选的课程思政优秀教师计 1 分。

（6）案例评选。教育主管部门征集并认定的典型案例，部级前三位分别记 2、1.5、1 分，省级前三位分别记 1.5、1.2、0.8 分，市级前三位分别记 1、0.7、0.5 分，校级前三位分别记 0.5、0.4、0.3 分。其他部门或行业协会认定的典型案例，根据级别分别按 50%赋分。

### （三）教科研奖励

任现职以来，获自然科学奖、社会科学奖、技术发明奖、科技进步奖、教学成果奖、山东高等学校优秀科研成果奖、教材奖；

国家级最高等级奖10分，省部级最高等级奖5分，厅局级最高等级奖3分，校级最高等级奖1分。

以上奖项每降低一个等级递减1分，每个等级按照5名人员进行等差递减，第6至10名按照第5名一半赋分。

### （四）教科研项目

1. 纵向科研项目：国家级4分，省部级2分，厅局级1分（各

级科技主管部门立项的科研项目按照所辖行政区域确定等级，其他部门按照行政级别确定等级；行业协会的项目按照以上标准的50%计算）。

2. 横向科研项目：按照项目任期内累计资金到位情况（不包括学校配套资金）进行赋分。

3. 学校科研项目：计0.5分。

4. 教学教改项目：教育部4分，省教育厅2分，省教育厅部门1分，市教育局0.5分。以上项目须经教育主管部门发文立项（教育行政部门的专业建设指导委员会项目按照以上标准的60%计分、行业协会的项目按照以上标准的50%计分）。学校结题项目按照优秀0.5分、良好0.4分、合格0.3分（没有分类按照0.3分计分）。

以上分值为已经结题的科研项目负责人的赋分，每降低一个位次按照5名人员进行等差递减。

按照以下标准执行：科研项目有资金（人文社科类0.5-2万元、理工科类2-5万元）支持的在原赋分基础上加1分；人文社科类2万元及以上每增加0.1万元计0.1分、理工科类5万元及以上每增加0.2万元计0.1分。最高计2分。

教育主管部门发文立项的教学教改项目有资金支持的一般项目（或课题）在原赋分基础上加1分，重点项目（或课题）在原赋分基础上加2分。教育行政部门的专业建设指导委员会项目按照以上标准的60%计分，行业协会的项目按照以上标准的50%计分。最高加2分。

建设期内未结题项目按照50%计分，超期未结题的科研项目不赋分，结题项目课题组成员需提交和该项目相关的研究成果（公开发表的论文、专利、获奖证书或产品实物）后赋分，无成果成员不赋分。2013年底及以前结题的科研项目无研究成果，按照以上标准的20%赋分。

#### （五）国家专利、标准制定（最多 3 件）

1. 一项国家发明专利第一发明人 4 分，第二发明人 1 分，其他人不计分；一项国家实用新型或外观设计专利，第一发明人 0.5 分，其他人不计分。（根据《莱芜职业技术学院科研管理办法》（莱职院政发〔2015〕48 号）规定，2015 年 7 月后申请的国家专利，专利权人为莱芜职业技术学院、学院科研机构、学院注册公司的，按以上标准计算，专利权人是个人的按照以上标准的 50%计分。）

2. 参与制定教学标准。按照国家及学校文件要求修（制）订学校专业人才培养方案、校专业课程标准，根据审核结果，按照优秀、良好、合格第一修订人分别计 1、0.7、0.5 分；第二修订人分别计 0.5、0.4、0.3 分。修（制）订的人才培养方案、课程标准被认定为省级标准的，按校级优秀等次的 2 倍赋分；被认定为国家标准的，按校级优秀等次的 3 倍赋分；被国外教育行政主管部门认定并推广使用的，按校级优秀等次的 2 倍赋分。

#### （六）成果转化

成果转化（包括科研产品、技术、专利转让等），服务企业

(包括向企业提供咨询管理),与高校、企业进行科研合作,引入技术、创办企业,为学校创收1万元计0.2分,最高10分。

**(七)职业资格证书(限1件,最高3分)**

专业教师取得与本专业相同或相近的职业资格(技能人才评价工作网可查询,<http://zscx.osta.org.cn/>,或参加山东省“金蓝领”培训项目并取得培训合格证),分等级的一级3分、二级2分、三级1分,不分等级的计1分;取得与现所聘系列不同的其他系列专业技术职务任职资格计1分。

**八、重大项目(任期内累计计分,最高计10分,自2023年执行)**

此重大项目指学校争创的国家级或省级学校建设项目。

(一)学校每个重大项目专班人员(最高3分),专班人员指经重大项目领导小组认定和公布的专班人员,根据每次承担任务的工作量和完成质量,按照专班总人数的25%、50%、25%(按照四舍五入依次确定)分A、B、C三个等次,经重大项目领导小组研究确定后予以公布。A等计3分、B等计2.5分,C等计2分。

(二)重大项目一级项目负责人计2分,二级项目负责人计1.5分,三级项目负责人计1分,(四级项目)实际完成人计1分。每一级项目负责人或完成人多于1人时,则按照每一级项目总积分乘以排名系数计算分值(见表2),分值可以累加,最高不超过5分。

（三）有效支撑重点项目建设的典型案例（最高3分），每年由重点项目建设办公室面向全院征集并选定。典型案例按照25%、50%、25%（按照四舍五入依次确定）分A、B、C三个等次，A等计3分、B等计2.5分，C等计2分。典型案例完成人多于1人时，则按照每一等级案例总计分乘以排名系数计算分值。分值可以累加，最高不超过3分。

表2 重点建设项目子项目及典型案例完成人排名系数

排名 人数	1	2	3	4	5	6	7	8
1	1	—	—	—	—	—	—	—
2	0.65	0.35	—	—	—	—	—	—
3	0.60	0.25	0.15	—	—	—	—	—
4	0.55	0.23	0.12	0.10	—	—	—	—
5	0.50	0.23	0.12	0.08	0.07	—	—	—
6	0.50	0.21	0.12	0.08	0.05	0.04	—	—
7	0.50	0.20	0.10	0.08	0.05	0.04	0.03	—
8	0.50	0.20	0.09	0.07	0.05	0.04	0.03	0.02

## 九、同行专家评价

竞聘高级岗位人员从代表性成果中择优确定不多于3件代表最高质量和水平的成果，学校聘委会组织同行专家对代表性成果进行综合评价。教学为主型教师最高15分，教学科研型教师最高20分，社会服务型教师最高22分，兼职教师最高15分。

## 十、民主评议（最高6分）

各级岗位聘用委员会遴选有关人员进行民主评议，主要评议工作责任心、事业心、个人品行、职业道德和遵守纪律的状况。分为优秀6分、良好5分、合格4分三个等次。去掉10%的最高分和10%的最低分取平均分。

## 附件 4

# 辅导员岗位层级评聘量化赋分标准

辅导员（具体界定参见学校《专业技术岗位设置办法》）参加岗位层级评聘时，量化赋分参照如下标准进行。

### 一、学历学位

参照附件 3 之“一、学历学位”执行。

### 二、任职年限

参照附件 3 之“二、任职年限”执行。

### 三、工作年限

参照附件 3 之“三、工作年限”执行。

### 四、师德师风（最高 18 分）

#### （一）年度考核（最高 8 分）

任现职以来近 5 年年度考核的平均成绩，考核优秀一次计 8 分，合格一次计 6 分。

#### （二）表彰奖励（最高 10 分）

##### 1. 综合奖励、党内奖励（限 3 件，最高计 5 分）

任现职以来由市地级及以上政府（含主管部门与人社部门联合表彰）的综合荣誉，学校授予的优秀教师、先进工作者、师德标兵（榜样）、最美教师、学校评选的省级及以上建设项目先进个人。国家级 5 分，省部级 4 分，市地级 2.5 分，学校级 1 分。任现职以来由市地级及以上党委和学校党委授予的优秀党员和党务工作者。国家级 3 分，省部级 2 分，市地级 1 分，市级部门



0.8 分，学校级 0.5 分。

## **2. 业务表彰（限 3 件，最高计 5 分）**

任现职以来，获得全国最美辅导员，计 5 分；获得山东高校辅导员年度人物，计 4.5 分；获得山东省优秀辅导员，计 4 分；获得山东省思想政治教育先进个人，计 4 分。

获得辅导员业务工作类表彰的（含资助、公寓管理、就业创业、征兵、学籍、社会实践等工作），按照国家级一项计 5 分；省部级一项计 4 分、地厅级一项计 3 分、地厅级部门一项计 2.5 分，市局级一项计 2 分，市局级部门一项计 1.5 分，校级一项计 1 分。

## **五、教学工作**

### **（一）教学工作量**

2017 年、2018 年当年度考核合格及以上，视为完成定编工作量，计 10 分，年度考核不合格不计分。2017 年、2018 年承担教学任务时，视为超过定编工作量，按超过定编工作量每个计 0.05 分，最多计 2 分。2019 年起，定编工作量为平均每学期 36 个标准学时，每学期完成定编工作量计 10 分，不满的根据实际工作量按比例计分；超过定编工作量每个计 0.05 分，最多计 2 分。自 2022 年 9 月起定编工作量调整为每学期周均教学节数达 4 节，超过定编工作量不计分。

### **（二）教学质量评价**

近 5 年来教学质量评价的平均成绩（优秀计 9 分，良好计 7.4 分，合格计 5 分，不合格计 0 分且当年不得推荐），最高 9

分。

任现职以来近 5 年，2017 年、2018 年未参加教学质量评价时，按照年度考核优秀一次计 8 分，合格一次计 6 分计算，其他年度按照教学质量评价成绩计算，取平均分；2019 年以后，按照要求需全部参加教学质量评价，未参加教学质量评价的年度或学期，教学质量评价成绩不计分，归入次数计算平均成绩。

## 六、岗位工作年限

任现职以来，从事辅导员工作满 1 年，年度考核优秀计 1 分，合格计 0.5 分；满一学期计 0.2 分，不满一学期不计分，可累计计分，最高 8 分。

## 七、服务工作

1. 任现职以来近 5 年内，任班主任，每学年优秀 0.6 分，合格 0.4 分，不合格为 0 分；被评为学校优秀班主任 1 次加 0.5 分，市级优秀班主任 1 次加 1 分，省级优秀班主任 1 次加 2 分。最高 6 分。

2. 任现职以来近 5 年内，担任社团指导教师，每学年合格 0.3 分，不合格为 0 分；被评为学校优秀社团指导教师 1 次加 0.3 分，市级以上优秀社团指导教师 1 次加 1 分。最高 4 分。

3. 担任科级及以上干部，每学年校级领导 1.2 分、中层正职 1.1 分、中层副职 1 分、科室正职 0.9 分、科室副职干部 0.8 分。

服务工作自任现职以来近 5 年可累计计分，同一学年内交叉任职不重复计分，满一学期减半计分，不满一学期不计分。最高 6 分。

## 八、代表性成果（最高 15 分）

代表性成果不超过 8 件，最高 15 分。代表性成果要求与所学专业或从事专业相同或相近，自 2022 年 9 月起，代表性成果要求与《普通高等学校辅导员队伍建设规定》（教育部 43 号令）明确的职责范围相一致。

### （一）论文、著作、网络媒体文化成果（限 3 件，最高 5 分）

论文、著作、网络媒体文化成果赋分标准参照附件 3 中论文、著作、网络媒体文化成果标准执行。

### （二）业务获奖

须经学校同意并在相关部门备案，业务获奖均指与学生教育管理相关，非相关不计分。

1. 教育行政主管部门、学校组织或授予的省级及以上建设项目等质量工程项目。

国家级计 4 分（第 1 位计 4 分，第 2 位计 3 分，位次降低一位，递减 0.4 分，最低至 1 分，其余不计分）、省级计 3 分（第 1 位计 3 分，第 2 位计 2 分，位次降低一位，递减 0.3 分，最低至 1.1 分，其余不计分）、校级计 1 分（第 1 位计 1 分，位次降低一位，递减 0.2 分，最低至 0.2 分，其余不计分）。

2. 参加上级主管部门主办、党委学生工作部、团委组织参报的辅导员素质能力大赛，国家一、二、三等奖分别计 6、5、4 分，省部级一、二、三等奖分别计 5、4、3 分，地厅级一、二、三等奖分别计 4、3、2 分，校级一、二、三等奖分别计 2、1、0.8 分。

3. 名辅导员（班主任）工作室主持人等按照国家级、省级、市级、校级分别计 5、4、2、1 分；学校评选的省级及以上建设项目先进个人计 1 分。

4. 教育主管部门组织的高校辅导员论坛、教育主管部门征集并认定的典型案例，国家一、二、三等奖第一位次分别计 3、2.5、2 分，第二位次分别计 1.5、1.5、1 分，省部级一、二、三等奖第一位次分别计 2.5、2、1.5 分，第二位次分别计 1、0.8、0.6 分，地厅级一、二、三等奖第一位次分别计 2、1.5、1 分，第二位次分别计 0.8、0.6、0.4 分，校级一、二、三等奖第一位次分别计 0.8、0.6、0.4 分，第二位次分别计 0.4、0.3、0.2 分。其他部门或行业协会认定的典型案例，根据级别分别按 50%赋分。

### （三）指导获奖

1. 参加“互联网+”大学生创新创业大赛、“挑战杯”大学生创业计划竞赛、“挑战杯”大学生课外学术科技作品竞赛的指导教师（包括优秀指导教师奖，下同），与指导学生获奖等级对应计分。国家级一、二、三等奖第 1 位次分别计 5、3、2 分，第 2 位次分别计 2、1.5、1 分；省级一、二、三等奖第 1 位次分别计 3、2、1 分，第 2 位次分别计 1.5、1、0.5 分；市级一、二、三等奖第 1 位次的指导教师分别计 1、0.8、0.6 分。

学校规定的二类（限交 3 件），获得一、二、三等奖分别按照相应一类大赛计分的 60%、55%、50%进行计分（国家级一等奖计前 2 位、其他等级只计第 1 位指导教师，省级行业协会组织竞赛获得三等奖的指导教师不计分）。

优秀指导教师奖与指导竞赛关联，同一项目同一批次比赛获多项奖励的，按照最高获奖计算，不重复计算。

2. 指导学生参加由上级主管部门主办、党委学生工作部、团委组织审批参报的非专业技能大赛类的社团评比、文体竞赛等，指导教师指导学生获奖，第1名为一等奖、第2-3名为二等奖、第4-8名为三等奖，计分按照一类技能大赛指导教师的70%进行记分。同一比赛项目只计算最高奖项。

#### （四）教科研奖励

任现职以来，获自然科学奖、社会科学奖、技术发明奖、科技进步奖、教学成果奖、山东高等学校优秀科研成果奖、教材奖；

国家级最高等级奖10分，省部级最高等级奖5分，厅局级最高等级奖3分，校级最高等级奖1分。

以上奖项每降低一个等级递减1分，每个等级按照5名人员进行等差递减，第6至10名按照第5名一半赋分。

#### （五）教科研项目

1. 纵向科研项目：国家级4分，省部级2分，厅局级1分（各级科技主管部门立项的科研项目按照所辖行政区域确定等级，其他部门按照行政级别确定等级；行业协会的项目按照以上标准的50%计算分数）。

2. 横向科研项目：按照项目任期内累计资金到位情况（不包括学校配套资金）进行赋分。

3. 学校科研项目：计0.5分。

4. 教学教改项目：教育部4分，省教育厅2分，省教育厅部门

1分，市教育局0.5分。以上项目须经教育主管部门发文立项（教育行政部门的专业建设指导委员会项目按照以上标准的60%计分、行业协会的项目按照以上标准的50%计分）。学校结题项目按照优秀0.5分、良好0.4分、合格0.3分（没有分类按照0.3分计分）。

以上分值为已经结题的科研项目负责人的赋分，每降低一个位次按照5名人员进行等差递减。

按照以下标准执行：科研项目有资金（人文社科类0.5-2万元、理工科类2-5万元）支持的在原赋分基础上加1分；人文社科类2万元及以上每增加0.1万元计0.1分、理工科类5万元及以上每增加0.2万元计0.1分。最高计2分。

教育主管部门发文立项的教学教改项目有资金支持的一般项目（或课题）在原赋分基础上加1分；有资金支持的重点项目（或课题）在原赋分基础上加2分。最高计2分。

建设期内未结题项目按照50%计分，超期未结题的科研项目不赋分，结题项目课题组成员需提交和该项目相关的研究成果（公开发表的论文、专利、获奖证书或产品实物）后赋分，无成果成员不赋分。2013年底及以前结题的科研项目无研究成果，按照以上标准的20%赋分。

#### （六）国家专利、标准制定（限1项）

1. 一项国家发明专利第一发明人4分，第二发明人1分，其他人不计分；一项国家实用新型或外观设计专利，第一发明人0.5分，其他人不计分。（根据《莱芜职业技术学院科研管理办法》（莱职院政发〔2015〕48号）规定，2015年7月后申请

的国家专利，专利权人为莱芜职业技术学院、学院科研机构、学院注册公司的，按以上标准计算，专利权人是个人的按照以上标准的 50% 计分。)

2. 参与制定教学标准。按照国家及学校文件要求修（制）订学校专业人才培养方案、校专业课程标准，根据审核结果，按照优秀、良好、合格第一修订人分别计 1、0.7、0.5 分；第二修订人分别计 0.5、0.4、0.3 分。修（制）订的人才培养方案、课程标准被认定为省级标准的，按校级优秀等次的 2 倍赋分；被认定为国家标准的，按校级优秀等次的 3 倍赋分；被国外教育行政主管部门认定并推广使用的，按校级优秀等次的 2 倍赋分。

## **九、重大项目（任期内累计计分，最高计 10 分，自 2023 年执行）**

此重大项目指学校争创的国家级或省级学校建设项目。

（一）学校每个重大项目专班人员（最高 3 分），专班人员指经重大项目领导小组认定和公布的专班人员，根据每次承担任务的工作量和完成质量，按照专班总人数的 25%、50%、25%（按照四舍五入依次确定）分 A、B、C 三个等次，经重大项目领导小组研究确定后予以公布。A 等计 3 分、B 等计 2.5 分，C 等计 2 分。

（二）重大项目一级项目负责人计 2 分，二级项目负责人计 1.5 分，三级项目负责人计 1 分，（四级项目）实际完成人计 1 分。每一级项目负责人或完成人多于 1 人时，则按照每一级项目总计分乘以排名系数计算分值（见表 3），分值可以累加，最高

不超过 5 分。

（三）有效支撑重点项目建设的典型案例（最高 3 分），每年由重点项目建设办公室面向全院征集并选定。典型案例按照 25%、50%、25%（按照四舍五入依次确定）分 A、B、C 三个等次，A 等计 3 分、B 等计 2.5 分，C 等计 2 分。典型案例完成人多于 1 人时，则按照每一等级案例总计分乘以排名系数计算分值。分值可以累加，最高不超过 3 分。

表 3 重点建设项目子项目及典型案例完成人排名系数

排名 人数	1	2	3	4	5	6	7	8
1	1	—	—	—	—	—	—	—
2	0.65	0.35	—	—	—	—	—	—
3	0.60	0.25	0.15	—	—	—	—	—
4	0.55	0.23	0.12	0.10	—	—	—	—
5	0.50	0.23	0.12	0.08	0.07	—	—	—
6	0.50	0.21	0.12	0.08	0.05	0.04	—	—
7	0.50	0.20	0.10	0.08	0.05	0.04	0.03	—
8	0.50	0.20	0.09	0.07	0.05	0.04	0.03	0.02

## 十、同行专家评价

竞聘高级岗位人员从代表性成果中择优确定不多于 3 件代表最高质量和水平的成果，由学校聘委会送交给相应的同行专家，再由同行专家对代表性成果进行成果质量和水平的综合评价，最高 15 分。

## 十一、民主评议

参照附件 3 之“十、民主评议”执行。

## 十二、有关说明



在 2022 年 8 月 31 日以前取得的论文、业务获奖、科研课题、专利等代表性成果参照附件 3 “七、代表性成果” 赋分标准赋分。2022 年 9 月起获得的代表性成果按照现制订的《辅导员岗位层级评聘量化赋分标准》之“八、代表性成果” 赋分标准赋分。

## 附件 5

# 辅助系列岗位层级评聘量化赋分标准

辅助系列人员（具体界定参见《莱芜职业技术学院岗位设置管理暂行办法》）参加岗位层级评聘时，量化赋分参照如下标准进行。

### 一、学历学位

参照附件 3 之“一、学历学位”执行。

### 二、任职年限

参照附件 3 之“二、任职年限”执行。

### 三、工作年限

参照附件 3 之“三、工作年限”执行。

### 四、师德师风

参照附件 3 之“四、师德师风”执行。

### 五、工作业绩

1. 任现职近 5 年以来，工作认真负责，无责任事故，年度考核优秀一次计 8 分，合格一次计 6 分，取平均分，最高 8 分。

2. 任现职以来，在本校从事辅助岗位时间满一年计 1 分，满一学期计 0.5 分，不满一学期不计分，最高计 5 分。

3. 任现职近 5 年以来，根据所在单位在学校年度绩效考核中所获等次赋分，单位考核优秀一次计 3 分，合格一次计 2 分，考核时未在学校工作（不含学校派出人员）或当年请假超过半年的

不计分，取平均分，最高计 3 分。

## **六、服务工作**

1. 任班主任，每学年优秀 0.6 分，合格 0.4 分；被评为学校优秀班主任 1 次加 0.5 分，市级以上优秀班主任 1 次加 2 分。自 2023 年暑假起担任班主任工作不再计算分值。

2. 担任科级及以上干部，每学年校级领导 1.2 分、中层正职 1.1 分、中层副职 1 分、科室正职 0.9 分、科室副职干部 0.8 分。

以上自任现职以来近 5 年可累计计分，同一学年内交叉任职不重复计分，满一学期减半计分，不满一学期不计分，最高 6 分。

## **七、代表性成果（最高分 15 分）**

具体参照《专兼教师岗位层级评聘量化赋分标准》中的“代表性成果”赋分标准进行赋分，最多 8 件，最高 15 分。

## **八、重大项目（任期内累计计分，最高计 10 分，自 2023 年执行）**

参照附件 3 之“八、重大项目”执行。

## **九、同行专家评价**

竞聘高级岗位人员从代表性成果中择优确定不多于 3 件代表最高质量和水平的成果，由学校聘委会送交给相应的同行专家，再由同行专家对代表性成果进行成果质量和水平的综合评价，最高 15 分。

## **十、民主评议**

参照附件 3 之“十、民主评议”执行。

## 附件 6

# 专业技术岗位等级评聘条件

专业技术人员参加专业技术岗位等级评聘时，必须达到相应等级岗位所要求的条件，具体如下。

### 一、通用条件

（一）遵守宪法和法律，自觉执行党和国家的教育方针，忠诚于人民的教育事业。教书育人，为人师表，爱岗敬业，无私奉献，勇于探索，开拓创新，具有高尚的职业道德，热爱教育事业。有师德失范行为的实行一票否决。

（二）高校教师系列需取得高等学校教师资格证书；辅助系列中实行职业资格准入控制的专业技术岗位，应当具备相应的职业资格。

（三）任现等级以来，年度考核结果均为合格以上。

（四）任职年限：初级、中级层次需在低一级岗位满 1 年；副高级层次需在低一级岗位满 2 年；正高级层次需在低一级岗位满 3 年。

### 二、越等级岗位评聘条件

等级评聘一般实行逐级评聘。获得国家级奖项二等奖及以上，或获得省级一等奖及以上或被认定为济南市 D 类及以上人才，或在上一个聘期考核合格且聘期内连续三年年度考核被确定为优秀档次，或上一个聘期内获得记功及以上奖励的，可参加越

一级评聘。

### 三、专业技术三级岗位评聘条件

聘专业技术四级岗位满 6 年且取得下列条件两项者，或聘专业技术四级岗位满 3 年取得下列条件三项者，才能参与评聘专业技术三级岗位，条件如下。

(1) 任现等级以来平均每年承担 360 个标准工作量（兼职教学型 72 个）；(2) 教学质量评价 1 次“优秀”或 2 次“良好”；(3) 公开发表论文 1 篇（首位或独立）；(4) 正式出版专著或由本人任主编的教材 1 部；(5) 主持立项编写校本教材 1 部；(6) 主持市级及以上教改或科研项目；(7) 作为主要参与者（前 3 位）获得市级以上教学或科研类重要奖项；(8) 参加教师比赛获省级三等奖以上；(9) 指导学生大赛获得省级二等奖以上；(10) 主持横向科研项目、从事科技开发、转化等工作，到账资金达 5 万元以上。

## 附件 7

# 专业技术岗位等级评聘量化赋分标准

### 一、学历学位（最高 10 分，以国民教育系列为准）

博士学历学位计 10 分，博士学位计 9 分，硕士学历学位计 7 分，硕士学位计 6 分，第一学历为全日制本科学历学位计 5 分，大学本科计 4 分，大学专科计 2 分，中专、高中及以下计 1 分。

### 二、工作年限

按工作年限计算（年减年），每一年计 1 分。

### 三、聘任年限

按现聘层级岗位年限计算（年减年），每一年计 2 分。

### 四、年度考核

聘现等级岗位以来年度考核累计得分，优秀每年计 1.5 分，合格每年计 1 分。不计入聘任年限的考核不计分。

### 五、表彰荣誉（限 1 件，最高 5 分）

（一）聘现等级岗位以来由市地级及以上政府和学校授予的综合奖励，国家级 5 分、省部级 4 分、市地级 2.5 分、学校级 1 分。

（二）聘现等级岗位以来由市地级及以上党委和学校党委授予的优秀党员和党务工作者，国家级 3 分、省部级 2 分、市地级 1 分、市级部门 0.8 分、学校级 0.5 分。

（三）聘现等级岗位以来获得的优秀班主任和辅导员，国家

级 3 分、省部级 2 分、市地级 1.5 分、学校级 1 分。

## 六、优先推荐

（一）凡聘任专业技术四级岗位 3 年以上，任期内具备下列条件之一者，参加评聘专业技术三级岗位时，可直接推荐至聘委会，当符合条件人数大于设岗数时，按照赋分标准竞聘。

1. 获得教学成果奖国家级特等奖前 3 位、一等奖前 2 位、二等奖首位，省级特等奖首位。

2. 国家精品课程、国家精品资源共享课、国家在线开放课首位人员。

3. 获得全国职业院校教学能力比赛、全国辅导员素质能力大赛一等奖首位；获得全国职业院校技能大赛一等奖（含全国“互联网+”大学生创新创业大赛金奖）首位或一等奖首位指导教师。

4. 参与国家级教科研项目（前 5 位），或主持省级教科研项目。

（二）聘任副高级专业技术岗位，参加高一等级评聘时，任期内具备下列条件之一者，可直接推荐至聘委会，当符合条件人数大于设岗数时，按照赋分标准竞聘。

1. 获得教学成果奖国家级特等奖前 5 位、一等奖前 3 位、二等奖前 2 位，省级一等奖及以上首位。

2. 获得全国职业院校教学能力比赛、全国辅导员素质能力大赛一等奖（前 2 位）或二等奖首位；获得全国职业院校技能大赛一等奖（含全国“互联网+”大学生创新创业大赛金奖）（前 2 位）

或二等奖首位或一等奖首位指导教师。

3. 主持市级教科研项目，或参与省级教科研项目（前 3 位）。

4. 获得市级以上综合荣誉表彰者。

（三）聘任中级专业技术岗位，参加高一等级评聘时，任期内具备下列条件之一者，可直接推荐至聘委会，当符合条件人数大于设岗数时，按照赋分标准竞聘。

1. 获得教学成果奖国家级二等奖以上前 5 位，或省级一等奖及以上前 3 位；

2. 获得省职业院校教学能力比赛、全省辅导员素质能力大赛一等奖首位；获得全省职业院校技能大赛一等奖（含全国“互联网+”大学生创新创业大赛金奖）首位或一等奖首位指导教师。

## 七、其他有关问题说明

（一）评聘成绩相同或直聘数额多于晋升数额时，按照以下条件优先聘任：1. 聘任年限长者优先；2. 工作年限长者优先；3. 年龄大者优先。

（二）自然年度内，因病事假、停薪留职超过半年的，或年度考核不合格，该年度不计入工作年限和聘任年限。



## 附件 8

# 专业技术岗位评聘量化赋分程序及办法

各单位对通过资格审查的竞聘人员根据相应类别、类型的量化赋分标准进行量化赋分，由各单位组织聘任的由各单位负责。推荐到学校的竞聘人员由学校聘委会组织审核量化赋分。

### 一、学历学位

根据学历学位证书原件进行赋分。由各单位根据赋分标准进行赋分，由党委教师工作部（人事处）审核并加盖公章。

### 二、任职年限

按照现专业技术职务聘任时间计算（具体时间根据聘书或文件发布的时间为准，同一职级的任职年限合并计算）。由各单位根据赋分标准进行赋分，由党委教师工作部（人事处）审核并加盖公章。

### 三、工作年限

按照学校确认的工作时间进行计算。根据教高〔1990〕001号文件规定，国内博士生学习年限计算工龄。由各单位根据赋分标准进行赋分，由党委教师工作部（人事处）审核并加盖公章。

### 四、师德师风

#### （一）年度考核

各单位根据任现职以来的年度考核，计算年度考核成绩，并由党委教师工作部（人事处）审核并加盖公章。

## （二）表彰奖励

综合奖励：任现职以来由市地级及以上政府（含主管部门与人社部门联合表彰）的综合荣誉，学校授予的优秀教师、先进工作者、师德标兵（模范）、最美教师、先进个人，个人需提供证书原件。由各单位根据赋分标准进行赋分，由党委教师工作部（人事处）审核并加盖公章。

党内奖励：任现职以来由市地级及以上党委或组织部门、党委工委和学校党委授予的荣誉，个人需提供证书原件。由各单位根据赋分标准进行赋分，由党委组织部审核并加盖公章。

业务表彰（辅导员岗位使用）：任现职本岗位以来获得的教育主管部门和学校授予的高校辅导员年度人物、优秀辅导员、优秀思想政治教育工作者、资助工作先进个人、公寓管理工作先进个人、就业工作先进个人、征兵工作先进个人、学籍工作先进个人、三下乡社会实践青年志愿服务优秀指导教师等。由各单位根据赋分标准进行赋分，由党委学生工作部审核并加盖公章。

## 五、工作业绩

专任教师、辅导员工作量和教学质量评价：根据赋分标准由各单位赋分，由教务处、质量管理处审核并加盖公章。

## 六、管理工作

根据赋分标准由各单位赋分，由党委教师工作部（人事处）审核并加盖公章。

## 七、服务工作

1. 专职一线辅导员和班主任：各系部提供任职年限并赋分，党委学生工作部负责审核，并提供优秀证明材料。

2. 教研室主任和党支部书记：由各系部提供教研室主任和党支部书记名单及任职年限，加盖单位公章。

3. 科级以上干部：由党委组织部提供名单及任职年限，负责审核盖章。

## 八、代表性成果

### （一）论文、著作、网络媒体文化成果

论文、著作、网络媒体文化成果均要求与本专业有关。各单位进行初审，竞聘副高级以上论文、著作由学校组织进行学术检索，经费由个人负担，中级及以下人员的论文、著作由科研处进行审核，确定是否是非法刊物，网络媒体文化成果由党委宣传部负责审核。

### （二）教学成绩及获奖

任现职以来教育行政主管部门和学校组织或授予的省级及以上建设项目、品牌专业、特色专业、重点建设专业（群）、专业教学资源库、现代学徒制专业、混合所有制试点专业、示范专业、骨干职业教育集团、教学团队、精品课程、精品资源共享课、在线开放课程、混合教学改革课程、双语课程、课程思政示范项目、继续教育课程（成人教育、继续教育、社区教育、终身教育等）、职业岗位核心能力精品课、指导教师、优质课、教学能手、课件、教学比赛、技能比赛、教练员奖、教学名师、专业带头人、

骨干教师、课程思政优秀教师。以上均指本专业或相近专业的成绩和获奖。由教务处、教师发展中心、国际交流合作处、职业能力训练中心负责审核。

### （三）教科研奖励、教科研项目、国家专利、标准制定、成果转化和职业资格

获得自然科学奖、社会科学奖、技术发明奖、科技进步奖、教学成果奖、山东高等学校优秀科研成果奖、校级教学成果奖；或承担科研项目、教学教改项目；或取得国家专利、标准制定；或进行成果转化等；或取得职业资格、其他系列专业技术职务任职资格。

科研获奖必须具有立项通知书（文件或合同书）和结项鉴定证书（结题报告）及获奖证书。

以上均指本专业或相近专业的，非本专业的不计分。同一内容的科研项目（课题）与科研获奖不能重复计分。

职业资格和其他系列专业技术职务任职资格由教师发展中心负责审核，其他由科研处、教务处等主管部门负责审核。

## 九、重大项目

由重大项目办公室负责审核并加盖公章或重大项目办公室主任签字确认。

## 十、民主评议

各单位民主评议由各单位组织，学校民主评议由学校聘委会组织。

## 十一、内容界定和要求

### （一）科研项目

1. 已完成的科研项目（课题）须提交立项通知书（文件或合同书）和结项鉴定证书（结题报告）。

2. 未完成的科研项目（课题）须提交立项通知书（文件或合同书）和阶段性成果鉴定证书。

3. 申报人的排名以结项鉴定证书为准，若只取得阶段性成果以立项报告为准。

4. 科研项目分为三个等级，立项、结题、鉴定。

### （二）科研成果、教学奖励的有关说明

1. 同一成果受到不同奖励，按最高奖励计分。

2. 获奖不分等级的，按同一级别二等奖计分。

3. 同一精品课程参加不同级别评选的，按照最高级别计分。精品课程的排名，以最后级别界定时排名为准。

4. 同一教学团队参加不同级别评选的，按照最高级别计分。

5. 指导学生参加技能大赛获奖的，同一年度同一赛事只按最高级别计分。

### （三）综合奖励级别界定的有关说明

1. 国家级：由国务院授予的；或国家人力资源和社会保障部与教育部等部委联合授予的荣誉称号。

2. 省部级：由省政府授予的；或省人力资源和社会保障厅与省教育厅等部门联合授予的荣誉称号。

3. 地市级：由市政府授予的；或市人力资源和社会保障局与市教育局等部门联合授予的荣誉称号。

4. 学校级：由学校授予的优秀教师、优秀教育工作者、师德标兵（榜样）、最美教师、学校评选的省级及以上建设项目先进个人。

#### （四）党内奖励级别界定的有关说明

1. 国家级：由中共中央授予的。

2. 省部级：由中央部委党组织或省委授予的。

3. 市地级：由省委组织部或省委教育工委（原省委高校工委）、市委授予的。

4. 市级部门：由市委组织部、市教育局党委或党组、市委教育工委、市委机关工委授予的。

5. 学校级：由学校党委授予的。

#### （五）辅导员业务工作类表彰奖励级别界定的有关说明

1. 国家级：国家人力资源和社会保障部与教育部、团中央等部委联合授予的荣誉称号。

2. 省部级：由省政府授予的；或省人力资源和社会保障厅、团省委与省教育厅等部门联合授予的荣誉称号。

3. 地厅级：由省教育厅授予的；或市政府授予的；或市人力资源和社会保障局、团市委与市教育局等部门联合授予的荣誉称号。

4. 地厅级部门：由省教育厅、团省委等有关部门授予的荣誉

称号。

5. 市局级：由市教育局、团市委等授予的荣誉称号

6. 市局级部门：由市教育局有关部门授予的荣誉称号

7. 学校级：由学校授予的优秀辅导员、资助工作先进个人、公寓管理工作先进个人、就业工作先进个人、征兵工作先进个人、学籍工作先进个人、三下乡社会实践青年志愿服务先进个人或优秀指导教师等。

#### （六）刊物、著作、教材有关说明

1. 论文发表的刊物必须具有国内统一刊号（CN）和国际标准刊号（ISSN）。杂志社、报纸编辑部、学会、协会和部分科研院所等机构组织的单一论文参加评选颁发的奖项，不作为职称评审的依据。

2. 在增刊、副刊、特刊、专刊、论文集上或会议发表的论文不计分。

3. 简介类文稿、访谈录、各类书籍的前言、序、跋、后记等，不计分。

4. 艺术作品在相应刊物上发表满一个版面的按一篇同级论文计分，不满一个版面的按相应比例计分。

5. 著作、教材（不含校本教材）须是公开出版的，否则不计分。

#### 十二、其他说明

1. 经批准进修学习、实践锻炼、离岗创新创业等或按学校有

关规定办理产假期间，可不计算教师工作量和教学质量评价。

2. 对于职称制度改革前已取得相应专业技术职务任职资格但未聘的人员，每年增计 2 分。

3. 竞聘副高级及以上专业技术岗位人员至少提交论文、著作或承担教科研项目及专利一件，须为独立或首位。竞聘正高级专业技术岗位人员所提交的论文、著作或承担教科研项目及专利均须为第一作者或第一责任人。

4. 所有个人材料均为任现职以来取得的，时间截止到专业技术岗位评聘方案公布时。

---

莱芜职业技术学院党政办公室

2022 年 10 月 9 日印发

(共印 5 份)