

山东理工大学文件

鲁理工大政发〔2022〕56号

关于印发《山东理工大学 岗位聘用与考核实施办法》的通知

各学院、研究院，校行政各部门、各直属单位，经济与管理学部：

《山东理工大学岗位聘用与考核实施办法》业经研究同意，现予以印发，请认真贯彻执行。

山东理工大学

2022年7月1日

山东理工大学岗位聘用与考核实施办法

第一章 总 则

第一条 为进一步深化学校人事制度改革，激发专业技术人员和管理服务人员干事创业热情，推动学校高水平大学建设目标的实现，根据上级有关文件精神，结合学校实际，制定本实施办法。

第二条 深入贯彻落实党的教育方针，落实立德树人根本任务，坚持德才兼备、以德为先、分类评价的原则，以创新能力、业绩水平和实际贡献为导向，建立健全“设岗聘任、晋升晋级、考核评价、分配激励、流转退出”的激励约束机制，完善以深化教育评价改革为引领、以岗位职责和工作标准为依据、以工作绩效为重点的聘用考核办法。落实校院两级管理体制，充分发挥二级单位在岗位设置、职责确定和考核中的作用，营造爱岗敬业、追求卓越的工作氛围，助推学校事业高质量发展。

第二章 岗位设置

第三条 岗位类别及等级

学校岗位分为专业技术岗位、管理岗位和工勤技能岗位三种类别。

（一）专业技术岗位

学校设置教师、实验技术、图书档案、新闻出版、卫生技术、工程技术、会（审）计、幼教等 8 个专业技术岗位系列。

教师系列岗位分为教授、副教授、讲师、助教 4 个层级 12 个等级。其中，教授设置一级、二级、三级、四级岗位，分别对应专业技术一至四级岗位；副教授设置五级、六级、七级岗位，分别对应专业技术五至七级岗位；讲师设置八级、九级、十级岗位，分别对应专业技术八至十级岗位；助教设置十一级、十二级岗位，分别对应专业技

术十一至十二级岗位。

其他专业技术岗位分为正高级、副高级、中级、初级 4 个层级 9 个等级。其中，幼教岗位最高设置到副高级五级岗位，其他岗位最高设置到正高级四级岗位，正高级四级岗位对应专业技术四级岗位；副高级岗位设置五级、六级、七级岗位，分别对应专业技术五至七级岗位；中级设置八级、九级、十级岗位，分别对应专业技术八至十级岗位；初级设置十一级、十二级岗位，分别对应专业技术十一至十二级岗位。岗位等级及具体岗位名称详见下表。

系列 \ 岗位等级	正高级 四级	副高级			中级			初级	
		五级	六级	七级	八级	九级	十级	十一级	十二级
实验技术	正高级实验师	高级实验师			实验师			助理实验师	
图书档案	研究馆员	副研究馆员			馆员			助理馆员	
新闻出版	编审	副编审			编辑			助理编辑	
卫生技术	主任医（药、护、技）师	副主任医（药、护、技）师			主治医（药、护、技）师			医（药、护、技）师	
工程技术	正高级工程师	高级工程师			工程师			助理工程师	
会（审）计	正高级会（审）计师	高级会（审）计师			会（审）计师			助理会（审）计师	
幼教		高级教师			一级教师			二级教师	

（二）管理岗位

管理岗位分 8 个等级，即三至十级职员岗位，其中三至六级职员为高级职员，七级、八级职员为中级职员，九级、十级职员为初级职员。中层正职、中层副职、正科级干部、副科级干部、科员、办事员依次分别对应五至十级职员岗位。

（三）工勤技能岗位

工勤技能岗位分技术工岗位和普通工岗位。技术工岗位设置 5 个级别，高级技师、技师、高级工、中级工、初级工，依次分别对应一至五级工勤技能岗位。普通工不分等级。

第四条 教师岗位类型

教师系列专业技术岗位设置教学为主型、教学科研型、科研为主型、成果转化型等四种类型。其中思想政治理论课教师岗位和辅导员岗位单独设置且辅导员岗位不分类型。

（一）教学为主型教师岗位

教学为主型岗位指以教学为主，主要承担学校基础课教学任务的教师岗位。

（二）教学科研型教师岗位

教学科研型岗位指同时承担教学和科研任务的教师岗位。教学科研型教师岗位是学校专任教师的主体岗位。

（三）科研为主型教师岗位

科研为主型教师岗位指主要承担科研任务的教师岗位，一般为学科某一方向带头人和具有成为学科某一方向带头人潜质的教师，或科研水平高、创新能力强的青年博士教师。

（四）成果转化型教师岗位

成果转化型教师岗位指从事成果转化且能解决国民经济需求和企业一线生产技术难题或为政府提供决策智库成果且业绩突出的教师岗位。

第五条 岗位数量

岗位设置数量以山东省机构编制委员会相关规定及山东省人力资源和社会保障厅核准的岗位设置方案为依据。学校根据总体发展目标 and 事业发展规划，结合人员实际情况，确定各单位各类岗位数量。

第三章 组织机构与职责

第六条 组织机构与职责

（一）学校成立岗位聘用与考核工作领导小组，统一领导学校岗

位设置与聘用、岗位考核工作，研究工作中的重大事项。领导小组成员由校领导、校学术委员会主任和相关部门主要负责人组成。领导小组办公室设在人力资源处，负责全校岗位聘用与考核工作的组织实施。

学校成立师德师风考核工作小组，负责对参加岗位聘用和考核人员进行师德师风考核。工作小组办公室设在党委教师工作部。

学校成立岗位聘用与考核监督工作小组，负责对全校岗位聘用与考核工作进行监督。工作小组由校领导、相关部门负责人等组成，工作小组办公室设在学校纪委机关。

学校成立教职工申诉处理工作小组，负责对岗位聘用与考核工作中的申诉事项进行处理，工作小组办公室设在党委（校长）办公室。

（二）学校成立岗位聘用专家委员会，负责审核各单位（系列）岗位聘用工作方案和各级各类岗位聘期目标任务，审核团队成员构成以及团队聘期目标任务。

学校成立教授二级岗位竞聘专家工作小组，负责教授二级岗位的竞聘工作；学校成立中层干部聘用与考核工作小组，负责学校五级、六级职员的聘用与考核工作；学校成立辅导员岗位聘用与考核工作小组，成员由校领导、相关部门负责人、辅导员代表等组成，负责辅导员岗位聘用与考核工作的组织实施；学校成立工勤技能岗位竞聘专家工作小组，依据各级岗位聘用条件，具体负责工勤技能岗位工作人员的竞聘工作。

（三）各学院成立本学院岗位聘用与考核工作小组，成员由本学院党政负责人、教授委员会成员和学院教师代表组成，负责本学院教授三级及以下教师岗位、七级及以下管理岗位、工勤技能岗位聘用与考核工作的组织实施。

教师外其他系列业务牵头部门成立本系列专业技术岗位聘用与

考核工作小组，成员由相关部门负责人、系列相关人员代表等组成，负责本系列专业技术岗位聘用与考核工作的组织实施，其中实验技术系列牵头单位为实验管理中心；图书档案系列牵头单位为图书馆；新闻出版系列牵头单位为党委宣传部；卫生技术系列牵头单位为校医院；工程技术系列和幼教系列牵头单位为后勤管理处；会（审）计系列牵头单位为计划财务处。

各部门、单位成立本部门、单位管理和工勤技能岗位聘用与考核工作小组，负责本单位七级及以下管理岗位人员和工勤技能岗位人员的聘用与考核工作。

学校第一类研究院成立本研究院聘用与考核工作小组，负责本研究院相应岗位聘用与考核工作的组织实施。

（四）各学院组建本学院岗位竞聘专家工作小组，负责本学院教授三级及以下空缺岗位的竞聘工作，委员总人数不少于 11 人，原则上院外委员人数不低于委员总人数的三分之一。其中设置学部的，须经部务委员会对竞聘人员的学术业绩进行评议。

信息管理研究院成立图书情报与档案管理学科教师岗位竞聘专家工作小组，负责图书情报与档案管理学科教授三级及以下空缺岗位的竞聘工作，委员总人数不少于 11 人，原则上院外委员人数不低于委员总人数的三分之一。

学生工作部成立辅导员岗位竞聘专家工作小组，负责辅导员各级空缺岗位的竞聘工作，委员总人数不少于 11 人。

教师外其他系列业务牵头部门成立本系列专业技术岗位竞聘专家工作小组，负责本系列专业技术四级及以下空缺岗位的竞聘工作，委员总人数不少于 11 人。

各单位（系列）岗位竞聘工作小组和岗位竞聘专家工作小组成员

名单报学校备案。

第四章 岗位聘用

第七条 聘用范围

学校在编在岗的各类岗位工作人员符合上岗条件的均可参加岗位聘用，已办理退休手续的，不再参加岗位聘用。

第八条 聘用条件

（一）基本条件

1. 政治素质好；
2. 遵纪守法，具有良好的品行和职业道德；
3. 具备岗位所需的专业、技能等方面的能力水平；
4. 适应岗位要求的身心条件；
5. 实行职业资格准入要求的专业技术岗位，应当具备准入要求的职业资格。
6. 辅导员及教师外系列晋升岗位等级须在原聘岗位工作满4年以上且考核合格。

（二）业务条件

1. 教授二级岗位聘用条件（附件1）、教授三级岗位竞聘最低条件（附件2）、工勤技能岗位各级岗位竞聘条件（附件3）。
2. 教授三级及以下岗位的聘用条件、辅导员岗位的聘用条件、教师外系列四级及以下岗位的聘用条件分别由各学院、学生工作部、教师外其他系列各牵头部门自行制定，经学校岗位聘用专家委员会审核备案后执行。

第九条 聘用办法

（一）专业技术岗位聘用工作分级进行，同岗位同系列层级内按照等级从高到低的顺序逐级开展。专业技术一级岗位按国家和省有关

规定执行，教授二级岗位、专职辅导员岗位、教师外其他系列专业技术岗位及兼职管理岗位聘用，由学校负责，牵头单位组织实施。教授三级及以下岗位聘用，由学院按照学校要求，自主组织实施，拟聘人员名单报学校研究确定。分级竞聘仅在本单位（系列）相应等级的空缺岗位中进行。

管理岗位由各单位按照学校任命的职务职级提出聘用建议；工勤技能岗位由各相关单位根据学校聘用岗位设置提出聘用建议。

（二）上一个聘期期满考核合格及以上人员，符合岗位基本条件的，可续聘原聘岗位。

（三）上一个聘期期满考核不合格人员，不得参加原聘岗位续聘，原则上低一级岗位等级聘用。

（四）以下情况可申请越级竞聘。

教师岗位中业绩显著、贡献突出、业内和群众公认的高水平人才，经所在学院研究同意，提交学校岗位聘用与考核工作领导小组研究同意后，可申请越级竞聘。专业技术人员在上一轮聘期考核合格及以上且聘期内连续三年考核被确定为优秀档次的，或上一轮聘期内获得记功及以上奖励的，以及符合教授二级岗位聘用条件的，可直接申请越级竞聘。

（五）新进人员，在符合岗位基本任职条件且有相应空岗的前提下，按有关规定聘用相应岗位。其中，公开招聘的人员，试用期满考核合格按公开招聘的岗位层级最低等级岗位聘用；调入人员，按调入岗位等级聘用相应岗位。

（六）专业技术人员因工作岗位调整需要改系列竞聘的，具有同层级专业技术职务资格，且符合相应岗位任职条件，可参加竞聘。

（七）初次聘用到专业技术岗位或初次聘用到高一级专业技术

岗位的，一般应聘用在该层级的最低等级岗位。

（八）工作人员受党纪处分、政务处分、组织处理等的，在处分期或影响期内，不得竞聘高于现聘岗位等级的岗位。专业技术人员在受降低岗位等级处分期间，不得竞聘高于受处分后所聘岗位等级的岗位。工作人员年度考核结果为基本合格或不合格的，两年内（含考核基本合格年度或考核不合格年度）不得竞聘高于现聘岗位等级的岗位。工作人员正在接受立案审查和停职审查期间，不得参加竞聘。

（九）第一类研究院的教师岗位人员可根据自身情况，选择参加本研究院或者学科所在学院岗位聘用与考核，分级聘用仅开展同级续聘，申请晋升岗位须回到学科所在单位申报。继续教育学院可参照学校一类研究院，按要求组织本院教师岗位的聘用与考核工作。学校第二类研究院（挂靠学科所在学院的研究院）人员，参加学科（岗位）所在学院（系列）组织的相应岗位聘用，聘期考核可参照团队考核进行。

（十）管理岗位首次聘用或期满续聘，根据各级管理人员现任职务、职级确定。在管理岗位有空缺的情况下，管理岗位五级至八级职员聘用，结合干部选拔任用程序进行，干部任命后即对应至相应等级职员岗位进行聘用；九级和十级职员一般按照公开招聘、竞争上岗的形式择优聘用。

第十条 专业技术岗位兼职

（一）工作人员一般不得同时聘用在两类岗位上。因工作需要，由专业技术岗位人员兼职完成管理工作的，并以专业技术岗位为主进行管理的，须按干部人事管理权限审核批准后，在核准的专业技术岗位数额内参加聘用。兼职人员从严掌握。

（二）根据学校教学科研工作需要，以下人员可根据自身情况申

请兼职。

一类兼职人员：教师岗位中在学院兼做教学科研管理工作的人员；辅导员岗位人员。

二类兼职人员：发展规划处、教务处、科学技术处、社会科学处、研究生工作部、计划财务处、审计处、继续教育学院、图书馆、档案馆、网络信息中心、工程实训中心、实验管理中心等单位的学校中层干部以及学校研究批准需要兼职的单位中层干部。

三类兼职人员：思想政治理论课教师岗位兼职人员。

四类兼职人员：上述三类兼职人员之外，聘在教授四级及以上岗位同时兼在管理六级及以上岗位工作的人员。

（三）兼职审批程序

专业技术岗位兼职，由本人提出书面申请，符合兼职条件的人员填写《专业技术岗位兼职审批表》。其中，教师岗位兼职的提交申请学科所在学院，教师外其他系列岗位兼职的提交教师外其他系列牵头部门，辅导员岗位兼职的提交学生工作部。

相应单位研究同意后提交学校，学校按干部人事管理权限进行审批，其中省管干部由省主管部门审批。

第五章 岗位聘期目标任务

第十一条 任务制定职责分工

（一）学校制定教授二级岗位聘用条件及聘期目标任务（附件4）。

（二）教授三级及以下岗位

教授三级及以下岗位的聘期目标任务，在不低于学校设定的教授三级岗位聘期核心指标最低要求的原则下，由各学院根据学校岗位设置方案和学院“十四五”规划目标，引导学院学科专业特色发展和高质量成果产出，结合学院师资队伍现状自行制定，经学校审核备案后

执行。

（三）辅导员岗位

辅导员岗位的聘用条件及聘期目标任务，由学生工作部根据学校岗位设置方案和辅导员的工作职责，突出大学生思想政治教育工作性质特点，注重考察工作业绩和育人实效，结合辅导员队伍现状自行制定，经学校审核备案后执行。

（四）教师外其他系列四级及以下岗位

教师外其他系列四级及以下岗位的聘期目标任务，由教师外其他系列各牵头部门根据学校岗位设置方案和相应岗位工作要求，将上一个聘期履行岗位职责情况作为重要依据，注重岗位本职工作内容评价和工作实绩，结合教师外其他系列岗位聘用现状自行制定，经学校审核备案后执行。

第十二条 教师岗位聘期任务要求

（一）本科生教学基本要求

教师岗位人员每年均须承担本科教学工作，各学院在教师岗位任务中明确各类教师承担本科生课程的教学课时要求。其中，按照《山东理工大学关于教授、副教授为本科生授课的规定》（鲁理工大办发〔2021〕12号），教授、副教授每年承担本科教学的最低课时要求为32学时。辅导员岗位按照辅导员岗位聘期目标任务另行要求。

（二）聘期任务分值

教师岗位聘期任务基准分为1800分。教授三级岗位聘期总分值不低于基准分，教授四级岗位聘期总分值不低于基准分的90%，副教授七级岗位聘期总分值不低于基准分的75%，讲师十级岗位和助教十二级岗位聘期总分值不低于基准分的60%。

（三）聘期岗位任务及工作量比例

教师岗位聘期任务分为三大类：教学任务、研究任务和公共服务任务，涵盖教学工作量、科研工作量、教研工作量和指导学生创新创业工作量、公共服务任务工作量等 5 方面。各类工作量分布见下表（其中公共服务任务分值由各学院自主分配）。

教师类型 \ 任务类型	教学任务	研究任务
教学为主型	教学或教研或指导学生创新创业工作量（其中课堂教学工作量不得少于 60%）	教研或科研工作量
教学科研型	教学或教研或指导学生创新创业工作量	教研或科研工作量（其中科研工作量不少于 60%）
科研为主型	教学或教研或指导学生创新创业工作量	科研工作量
成果转化型	教学或教研或指导学生创新创业工作量	科研工作量

教学为主型教师的教学任务分值原则上不低于聘期岗位任务总分值的 70%；教学科研型教师的教学任务和研究任务分值原则上均不低于聘期岗位任务总分值的 30%；科研为主型和成果转化型教师完成的研究任务分值原则上不低于聘期岗位任务总分值的 70%。聘期内指导学生创新创业工作量计入任务总分值的上限为 300 分（中国国际“互联网+”大学生创新创业大赛、“挑战杯”全国大学生课外学术科技作品竞赛、“挑战杯”中国大学生创业计划大赛等赛事的分值单独全额计入）。

（四）公共服务分值

公共服务分值由基础服务任务分值和发展服务任务分值两部分

组成。基础服务任务分值按照各学院拥有的学科、专业、平台等确定，发展服务任务分值按照各学院年度新增加的省级及以上学科、专业、平台等确定，学校把公共服务分值按照制定的办法分配给学院，学院根据工作实际分配给教师，聘期内教师公共服务分值用于教师岗位聘期岗位任务考核不能超过 150 分。

（五）聘期岗位任务核心指标

教师岗位聘期任务设置教学科研核心指标要求。科研、教研及指导学生创新创业核心指标按 A、B、C 从高到低分类。考核时，低级别指标可以用高级别指标抵顶，高级别指标不得用低级别指标抵顶。如：考核目标为 2B，可以用 1 个 A 级指标抵顶，但考核目标为 1A 的，不能用 2B 抵顶。

学校设定的教授三级岗位聘期核心指标最低要求为：

学科类型 教师类型	理工类学科	人文社科
教学为主型	A1 或 A2+B 或 A3+2B	A1 或 A2+B 或 A3+2B
教学科研型	A1 或 A2+B 或 A3+4B	A1 或 A2+B 或 A3+2B
科研为主型	A1 或 A2+B 或 $2A3^{*1}+2B$ 或 $2A3^{*2}+4B$	A1 或 A2+B 或 $2A3^{*1}$ 或 $2A3^{*2}+2B$
成果转化型	A1 或 A2+B 或 $2A3^{*1}+2B$ 或 $2A3^{*2}+4B$	A1 或 A2+B 或 $2A3^{*1}$ 或 $2A3^{*2}+2B$

注：*1 指该 A3 指标不全是论文类成果；*2 指该 A3 指标全是论文类成果。

各学院按照学科建设需要及学院发展需要，按照学校制定的教授三级岗位核心指标最低要求，合理确定本学院教师各级各类岗位聘期须完成的核心指标。

(六) 教师岗位中承担军工保密项目人员，因项目管理特殊性 & 公开要求，由科学技术处牵头成立校级军工成果认定小组，按相关规定评议确定相关成果所对应的层级和聘期目标任务分值。评议结果反馈至各单位（系列）聘用与考核工作小组。

(七) 基层组织负责人聘期岗位任务

按比例核减学院（教学单位）基层组织负责人（党支部书记、院长助理、系主任、系副主任）聘期岗位任务中的教学分值，其中，党支部书记可按照同等级教师岗位 60% 及以上的教学任务分值进行考核，院长助理、系主任按同等级教师岗位 50% 及以上的教学任务分值的进行考核，系副主任按同等级教师岗位 60% 及以上的教学分值进行考核。各岗位具体教学任务分值由各学院根据实际情况按要求自行确定，“双带头人”和其他基层组织负责人可参照以上情况自行确定，聘期岗位任务总分值进行相应核减。相关人员聘期岗位任务教学分值按比例核减后，工作职责产生的公共服务分值不再计算。

第十三条 45 岁及以下具有博士学位的青年教师，应重视科研能力的提升，原则上不得申报教学为主型教师岗位。

第十四条 教师岗位兼职人员聘期岗位要求

教师岗位兼职人员聘期须完成所聘岗位要求的研究任务，同时每年须承担一门本科生学分课程教学任务。其中，二类、四类兼职人员课堂授课学时原则上每年 32 学时，聘期岗位任务总分值进行相应核减。三类兼职人员聘期内平均每年须完成不少于 32 学时的思想政治理论课堂授课教学任务，完成所聘岗位研究任务分值的 50%，核心指标不做要求。

第十五条 管理岗位和工勤技能岗位要求

各部门、单位制订各级管理岗位的岗位任务书，岗位任务书包括岗位职责、聘期的目标任务、年度基本任务和年度目标任务。

工勤技能岗位各级岗位聘期目标任务见附件 5。

第十六条 聘用程序

（一）公布方案

学校公布岗位聘用工作方案。各二级单位根据学校要求制定本单位（系列）岗位聘用工作方案和各级各类岗位聘期目标任务条件，经本单位（系列）研究通过后，报学校岗位聘用专家委员会审议通过后执行。

（二）个人申报

个人填写申报表，申报竞聘相应岗位。

（三）师德师风考核

党委教师工作部负责师德师风考核工作牵头组织、协调和备案等。各院（系）级单位党组织师德建设分委员会负责师德师风考核的组织实施和考核结果确定。

（四）聘用资格审核。各二级单位岗位聘用与考核工作小组，负责本单位（系列）申报人员的聘用资格审核工作。

（五）成果审核及公示

人力资源处会同相关部门，对申报教授二级岗位人员的成果进行审核并公示；各学院对申报教授三级及以下岗位人员的成果进行审核并公示；教师外其他系列申报人员的成果由各牵头部门汇总后提交相关部门依职能审核并公示。

（六）学校教授二级竞聘专家工作小组统一组织教授二级岗位的竞聘工作。

（七）各单位（系列）岗位竞聘专家工作小组开展相应空缺岗位

的评审工作。

(八) 学校研究确定拟聘用人员名单并公示。

(九) 学校发文。

(十) 签订聘用合同，发放聘书。

第六章 聘期考核与管理

第十七条 岗位聘期一般为 4 年。管理岗位聘期按干部人事管理有关规定执行。新进人员聘期起始时间自试用期满考核合格后正式确定聘用岗位时间算起，聘期内退休人员聘期至退休时间终止。教授二级岗位据实衔接聘用，聘期内岗位变动的，重新签订聘任合同，分别按变动前后的岗位职责分段进行考核。其中，教师岗位聘期任务需完成的教学和科研分值分段计算。聘期内岗位晋升时间在一年及以下的，核心指标按照岗位变动前的要求进行考核；聘期内岗位晋升时间在一年以上的，由各考核工作小组研究，按晋升前后分段调整核心指标要求并进行考核。

第十八条 经学校研究批准的专业技术岗位人员兼职人员实行双岗管理，主岗位为专业技术岗，聘用时须签订“兼职岗位任务书”，明确管理岗位工作职责，作为聘用合同的附件。兼职人员考核时两个岗位均须进行考核，如两个岗位考核结果均在合格及以上，按主岗位考核结果确定考核等次；如两个岗位有之一考核结果为不合格，按照不合格确定聘期考核结果。

第十九条 聘期内引进的高层次人才和新入职博士教师以人才合同和协议为主进行考核管理，由所在学院对其入职后的工作业绩进行评议。聘期内新入职的硕士教师，由所在学院参照其所聘岗位等级教学科研型的目标任务适当确定工作任务，可不作核心指标要求。聘期内新入职的辅导员，由学生工作部确定岗位工作职责。

第二十条 辅导员及二类兼职人员可参加专业技术岗位兼职聘用，也可根据职务职级确定相应的管理岗位等级，确定后聘期内原则上不得调整。选择管理岗位的辅导员以及满足兼职要求的管理岗位人员可参与年度专业技术岗位评聘，视作具有相应专业技术职务资格，当年不得转为专业技术岗位，待下一聘期或聘间调整时重新选择岗位后执行相应岗位待遇。聘期内因组织调整等原因，岗位类型发生变化的，按需组织变化人员进行岗位选择。

第二十一条 严格控制聘期内转岗。确需转岗的，在符合相应岗位聘用条件的基础上，随每年度专业技术岗位评聘时统一开展。原则上不允许由教师外其他系列专业技术岗位转入教师岗位。

第二十二条 工作人员在聘用期间，按所聘岗位享受相应的工资及福利待遇；批准兼职人员，根据学校研究确定的主岗位执行。岗位变动及转岗人员按新聘岗位变更福利待遇。

第二十三条 在聘期中期，根据岗位空缺情况，按需组织一次专业技术空缺岗位的分级竞聘，申请聘间空岗分级竞聘的基本要求为：

1. 业绩成果达到所聘岗位聘期目标任务（含核心指标）的人员。
2. 聘在教师外其他系列专业技术岗位，两年年度考核均为优秀等次的教师外其他系列专业技术岗位人员。
3. 新入职博士入校后参与聘期岗位聘用，未竞聘至高一级岗位等级的，完成引进博士协议中规定的首聘期工作任务及目标，首聘期考核合格。
4. 上一轮岗位考核不合格低聘人员，业绩成果已达到低聘前岗位聘期目标任务（含核心指标）的人员。

第二十四条 考核内容

（一）专业技术岗位

专业技术岗位考核内容包括思想政治表现、师德师风情况、岗位履职尽责和业绩水平贡献等情况。坚持把师德师风作为第一标准，把师德表现作为首要要求，强化思想政治素质考察。突出教育教学实绩，把认真履行教育教学职责和岗位履职尽责作为基本要求。突出业绩成果质量导向，把学术贡献、社会贡献以及支撑人才培养情况作为考核的重点。

教师岗位聘期考核的主要依据是岗位聘期目标任务完成情况，重点考核核心指标任务的完成情况。辅导员岗位聘期考核要以工作职责为根本，注重考察工作业绩和育人实效。教师外其他系列岗位要注重工作实绩，充分考虑岗位履职特点，以管理服务育人为基本要求，重点考核工作成效和服务对象满意度。

（二）管理岗位

管理岗位的聘期考核全面准确考核工作人员的德、能、勤、绩、廉等方面，重点考核工作实绩。

德，主要考核遵纪守法情况和在政治立场、思想政治素质、社会公德、职业道德、家庭美德、个人品德等方面的表现。

能，主要考核履行岗位职责能力、业务水平以及管理、专业技能和技能水平的提高、知识更新、工作创新等情况。

勤，主要考核工作责任心、工作态度、勤奋敬业精神、公共服务意识等方面的情况。

绩，主要考核履行岗位职责情况，完成工作任务的数量、质量、效率，取得成果的水平，所产生的社会效益以及服务对象的满意度。

廉，主要考核廉洁从业方面的表现。

（三）工勤技能岗位

工勤技能岗位的考核全面考核工作人员的德、能、勤、绩、廉等

方面，重点考核工作实绩。

第二十五条 团队考核

以专业建设和特色学科强化工程为引领，面向教学、学科前沿和经济社会需求，培育和建设具有明确研究方向和鲜明特色的教学、科研团队，形成优秀的人才团队效应，促进标志性成果的产出，自本聘期起，实行团队考核与个人考核相结合的考核方式。

团队聘期目标任务可以选择以学校学科专业建设急需的标志性教学科研成果作为考核的主要依据，也可以选择不低于团队成员所聘岗位对应的聘期目标任务的总和作为考核的主要依据。团队成员构成、聘期目标任务由团队带头人提出，由所在学院聘用与考核工作小组研究确定后报学校岗位聘用专家委员会审批，签订团队聘期目标任务责任书后执行。对于跨学院组建的团队，须经团队成员所在学院同意备案后执行。

聘期考核在计算团队任务完成情况时，团队间任务不得重复使用，属于同一项目成果的，须由业务归口部门给出明确分配意见。对于完成团队聘期目标任务的，团队每个成员都视同完成聘期目标任务；对于未完成团队聘期目标任务的，团队成员按照个人完成任务情况考核。团队中来校不满3年的博士，各学院可根据实际情况，将跟班助课工作量计入课堂教学工作量。

第二十六条 考核结果及评价标准

聘期考核结果分为优秀、合格、不合格三个档次。

（一）优秀。超额完成聘期目标任务，教师岗位主要考察核心指标超额完成情况，或者聘期内取得重大工作突破或者重大创新成果，成绩显著的，聘期考核确定为优秀档次。

（二）合格。完成聘期目标任务（含核心指标要求）的，聘期考

核确定为合格档次。

(三) 不合格。未完成聘期目标任务(含核心指标要求)的,聘期考核确定为不合格档次。

第二十七条 考核程序

(一) 安排部署。

(二) 被考核人填报个人总结。

(三) 审核评议。各考核工作小组根据被考核人聘期目标任务完成情况以及个人总结等确定考核结果。

(四) 公示。

(五) 学校审定并公布考核结果。

第二十八条 考核结果运用

(一) 聘期考核结果作为工作人员参加下一聘期岗位聘用的主要依据。本聘期考核结果为合格及以上的,可申请参加下一聘期同级岗位的聘用或者晋升聘用;考核结果为不合格的,原则上只能参加下一层级或者等级岗位的聘用。

(二) 聘期低聘人员,按照其低聘前岗位的本聘期目标任务(含核心指标)考核合格人员,可在下一轮聘用时优先聘回低聘前岗位。

(三) 聘期考核结果为优秀的,在参加岗位竞聘时同等条件下应当予以优先考虑。

(四) 教师岗位兼职人员未完成聘期科研目标任务的,下一聘期原则上不得申请参加教师岗位的聘用。

(五) 连续两轮及以上聘期考核不合格的,做转岗、待岗处理或解除聘用合同终止人事关系。

第二十九条 聘用合同解除

按照签订聘用合同的约定的条款,学校可以解除聘用合同,受聘

人员也可以要求解除聘用合同。

第三十条 相关要求

(一) 聘期内新引进人员或休产假或工伤或经学校批准脱产进修、挂职等教师，当年度工作时间不满一年的，经本人提出申请、学院审核同意、学校批准，可适当按照在岗时间比例减免一定的岗位任务教学工作量。

(二) 学校遴选备案的校内教师岗位挂职人员，在岗期间完成所聘岗位 1/3 的教师岗位任务视同完成，其中课堂教学数量年度不得超过 3 学分，核心指标不做要求。

(三) 学校选聘的青年教师辅导员，在选聘期间，不承担教学任务，在保证完成辅导员岗位任务的前提下，可从事必要的科研工作。所在学院需根据选聘时长减免相应任务分值，并适当降低核心指标要求。

(四) 成果业绩使用要求

1. 专业技术人员竞聘高一级岗位者，竞聘所需成果是指近 4 年以来的成果。近 4 年内专业技术岗位晋升的，仅使用晋升后的成果参加竞聘。来校不满 4 年的，仅使用来校后的成果参加竞聘。

2. 成果业绩认定按照业绩成果目录（附件 6）执行，业绩成果内容主要包括：教学任务分值计算办法、理工类科研参考分值及核心指标分级目录、人文社科科研指标参考分值及核心指标分级目录、教研工作量参考分值及核心指标分级目录、指导学生创新创业工作量参考分值及核心指标分级目录。成果目录由相关部门依职能负责解释。

第七章 工作纪律

第三十一条 相关工作严格执行《事业单位人事管理回避规定》（人社部规〔2019〕1号）《山东理工大学科研诚信规范（试行）》《山

东理工大学学术不端行为处理办法》（鲁理工大政发〔2020〕90号）《山东理工大学师德失范行为处理办法》（鲁理工大党发〔2021〕65号）等有关要求。

第三十二条 严肃岗位聘用工作纪律，对违反岗位设置管理和岗位聘用政策规定，以及弄虚作假、营私舞弊的直接责任人及相关责任人员，按照有关规定严肃查处。构成犯罪的，依法追究刑事责任。

第三十三条 其他人员采取不正当手段影响岗位聘用结果客观公正的，按照有关规定追究其责任。

第八章 其他

第三十四条 各学院制定教师岗位任务应充分考虑本学院现有师资队伍年龄结构、职称结构情况，加大对专业建设、课程建设、人才培养质量及教学改革、科研和学科建设标志性成果的支持力度。

第三十五条 学校原有规定与本办法不一致的，以本办法为准。如遇其他未尽事宜，由各单位（系列）岗位聘用与考核工作小组研究确定提出书面解决方案，并报学校岗位聘用与考核领导小组研究决定。

第三十六条 本实施办法由人力资源处负责解释。

第三十七条 本实施办法自印发起执行，原《山东理工大学教师岗位聘用与考核实施办法》《山东理工大学辅助系列专业技术岗位聘用与考核实施办法》《山东理工大学管理岗位聘用与考核实施办法》《山东理工大学工勤技能岗位聘用与考核实施办法》（鲁理工政发〔2011〕131号）《山东理工大学教师岗位任务与考核指导意见（试行）》（鲁理工政发〔2018〕35号）《山东理工大学教师岗位任务与考核指导意见补充规定》（鲁理工政发〔2020〕49号）等相关制度同时废止。

附件：1. 教授二级岗位聘用条件

2. 教授三级岗位竞聘最低条件
3. 工勤技能各级岗位竞聘条件
4. 教授二级岗位聘期目标任务
5. 工勤技能岗位聘期目标任务
6. 业绩成果目录

附件 1

教授二级岗位聘用条件

具有良好的学术造诣和学术声誉，有稳定的研究方向，是本学科领域主要学术或专业带头人，具备下列条件之一者，可申报续聘或竞聘教授二级岗位：

一、现聘教授二级岗位，聘用期满考核合格及以上。

二、现聘正教授满 4 年且具备下列条件之一的人员，可申报竞聘教授二级岗位。

（一）人才工程类

1. 国家重点人才工程入选者（以省事业单位人事综合管理部门认定为准）；

2. 国家“万人计划”杰出人才、领军人才；

3. 国家杰出青年科学基金获得者；

4. 长江学者特聘教授；

5. 入选山东省“一事一议”引进顶尖人才人选；

6. 齐鲁杰出人才奖及提名奖获得者；

7. 泰山学者攀登计划专家；

8. 泰山学者优势特色学科人才团队支持计划领军人才；

9. “国家百千万人才工程”人选；

10. 国家“万人计划”青年拔尖人才、青年长江学者、优秀青年科学基金项目（含海外优青）入选者；

11. 全国杰出专业技术人才；

12. 中科院“百人计划”入选者；

13. 享受国务院颁发政府特殊津贴人员；

14. 国家有突出贡献的中青年专家；

15. 国家教学名师、国家级教师教学团队负责人；
16. 山东省杰出青年科学基金获得者；
17. 全国文化名家暨“四个一批”人才；
18. 中华农业英才奖获得者；
19. “泰山学者”特聘教授；
20. 泰山产业领军人才（科技创新类）；
21. 泰山学者工程其他类别入选专家；
22. 山东省有突出贡献的中青年专家；
23. 齐鲁文化名家工程入选者；
24. 省级教学名师。

（二）成果奖励类

1. 国家、省科技最高奖获得者；
2. 国家技术发明奖一等奖、科技进步一等奖（均为个人排名前三位）获得者，国家技术发明奖二等奖、科技进步二等奖（均为个人排名前二位）获得者，国家自然科学奖二等奖及以上奖项获得者（个人排名前三位），省科学技术一等奖（个人排名第一位）获得者；
3. 国家教学成果奖特等奖（个人排名前六位）、一等奖（个人排名前三位）、二等奖（个人排名前二位）、省级教学成果特等奖（个人排名第一位）获得者；
4. 国家哲学社会科学成果文库入选者（个人排名第一位）；
5. 教育部高等学校科学研究优秀成果（科学技术、人文社会科学）一等奖（个人排名前二位）、二等奖（个人排名第一位）获得者；
6. 中国专利金奖（个人排名前二位）获得者、银奖（个人排名第一位）获得者、山东省专利奖特别奖（个人排名前二位）、专利一等奖（个人排名第一位）获得者；

7. 山东省社会科学优秀成果特等奖、一等奖（个人排名第一位）获得者；

8. 全国性文艺评奖、全国教育科学研究优秀成果奖、教育部认定的全国性基金会奖、山东省泰山文艺奖、山东省刘勰文艺评论奖、山东省文化创新、山东省人民政府决策咨询奖等省部级一等奖及以上奖项（个人奖最高奖获得者）；

9. 已聘在国家级教练岗位，所训练或培训两年以上的我省运动员输送到国家队或国家集训队后一年内取得下列成绩之一的主管教练员：①奥运会冠军；②集体项目获奥运会前三名。

（三）研究项目类

1. 国家重点研发计划，国家科技支撑计划、“863 计划”、“973 计划”项目负责人；

2. 国家科技重大专项项目负责人；

3. 国家自然科学基金重大重点项目负责人、国家科技重大重点项目的课题负责人。

4. 国家社会科学基金重大重点项目、教育部哲学社会科学研究重大课题攻关项目、中央马克思主义理论研究和建设工程重大重点项目负责人（排名第一位）；

5. 教育部新工科、新文科项目负责人。

（四）国内外同行业公认、业绩显著、贡献突出，与条款二推荐人选具有同层次能力水平的高层次专业技术人才，以及经校外专家评议，学校岗位聘用与考核工作领导小组审核通过，为全省经济和社会发展作出重大贡献的优秀人才。

高层次人才“双百工程”第二层次及以上入选人员，聘期内学校新引进的具有省部级及以上人才称号的特聘教授，经个人申请，学院

推荐学校岗位聘用与考核工作领导小组研究通过，可不受现聘岗位、聘期限限制。

附件 2

教授三级岗位竞聘最低条件

具有良好的学术造诣和学术声誉，有稳定的研究方向，是本学科领域主要学术或专业带头人，具备下列条件之一者，可申报续聘或竞聘教授三级岗位：

一、现聘教授三级岗位，聘用期满考核合格及以上。

二、现聘教授岗位，近 4 年来或任教授以来（任教授不满 4 年的）取得的成果符合下列条件之一者（来校不满 4 年的，仅使用来校后的成果），可申报竞聘教授三级岗位。

1. 国家级教学科研奖励二等奖及以上奖励；省部级教学科研奖励特等奖前 3 位、一等奖前 2 位、二等奖首位和省部级不分等级科研奖励首位。

2. 首位在定期期刊发表本学科领域学术论文并被 SCI、SSCI、EI、CSSCI 检索收录或出版专著、国家级规划教材，或取得与专业一致的发明专利（仅计入 1 项）6 篇（项）；或被《新华文摘》、《中国社会科学文摘》全文转载 2 篇。

3. 主持国家级教学科研课题；或主持省部级教学科研课题 2 项且到校纵横向经费理工科 150 万元、人文社科 50 万元；或主持单项重大横向课题到校纵横向经费理工科 500 万元、人文社科 150 万元。

4. 不符合以上条件要求，但个人教学科研成果、项目、奖励的综合贡献及水平不低于以上条件之一的。

5. 音乐教师首位指导学生参加教育部举办的音乐大赛获银奖及以上或获全省音乐大赛一等奖；体育教师获国际级裁判员资格或作为主教练指导学生获全省比赛第一名；美术教师在全国性文艺新闻出版评奖活动中获二等奖或首位指导学生获奖。首位指导学生创新创业国家级 A+ 类竞赛获金奖（特等奖）。

附件 3

工勤技能各级岗位竞聘条件

一、工勤技能一级岗位

须在本工种下一级岗位工作满 5 年，按照国家职业技能标准或行业企业评价规范，接受职业技能培训，取得高级技师等级证书或通过高级技师技术等级考评；组织开展技术改造、技术革新活动，取得重大成果，具有较强的技术管理能力，在本工种岗位从事技术管理 10 年以上；近 5 年中无工作责任事故，业绩较突出，可申请聘任工勤技能一级岗位。

二、工勤技能二级岗位

须在本工种下一级岗位工作满 5 年，按照国家职业技能标准或行业企业评价规范，接受职业技能培训，取得技师等级证书或通过技师技术等级考评；能够开展技术改造、技术革新活动，解决本工种岗位较大的操作技术问题和难题，具有技术管理能力，在本工种岗位从事技术管理 5 年以上；近 5 年中无工作责任事故，业绩较突出，可申请聘任工勤技能二级岗位。

三、工勤技能三级岗位

须在本工种下一级岗位工作满 5 年，通过高级工技术等级考核取得高级工资资格证书或通过高级工技术等级考核；具有较高的技能水平，能够运用新技术、新工艺解决本工种岗位的操作技术难题，是本工种技术骨干；近 5 年中无工作责任事故，业绩较突出，可申请聘任工勤技能三级岗位。

四、工勤技能四级岗位

须在本工种下一级岗位工作满 5 年，具有中级工资资格证书或通过中级工技术等级考核；能够熟练进行技能操作，并能解决本工种岗位

一般技术问题，无工作责任事故，可申请聘任工勤技能四级岗位。

五、工勤技能五级岗位

须学徒（培训生）学习期满和工人见习、试用期满，具有初级工资格证书或通过初级工技术等级考核；能够独立进行本职工作的基本技能操作，无工作责任事故，可申请聘任工勤技能五级岗位。

教授二级岗位聘期目标任务

一、基本要求

1. 热爱教师岗位，遵纪守法，教书育人，学风端正。
2. 认真履行教师岗位职责，积极参与学科、专业与实验室建设，全面完成院系安排的教学科研等工作任务。

二、教师岗位任务

1. 每年至少承担 32 学时本科生教学任务，教学效果良好及以上。
2. 教师岗位任务聘期内完成不少于 2200 分。
3. 核心指标要求

理工类学科：A1 或 A2+2B 或 3A3^{*1}+2B 或 3A3^{*2}+4B

人文社科类：A1 或 A2+2B 或 2A3^{*1}+2B 或 2A3^{*2}+4B

注：*1 指该 A3 指标不全是论文类成果；*2 指该 A3 指标全是论文类成果。

工勤技能岗位聘期目标任务

一、基本要求

(一) 遵纪守法，坚持党和国家的路线、方针和政策，热爱教育事业，具有良好的职业道德和服务意识，维护学校利益。

(二) 掌握所聘岗位的基础理论、基本知识、基本能力和相关的方针、政策，积极参加业务主管部门和本单位组织的学习、培训。

(三) 认真履行岗位职责，能够较好地完成岗位工作任务，具有适应岗位的身心条件，能承担岗位工作相应的业务水平和业务能力，爱岗敬业，团结协作，具有奉献精神。

(四) 工作主动热情，工作作风好，自觉遵守操作规程和工作规范，安全生产，无责任事故。

(五) 聘期内各年度考核均合格及以上。

二、目标任务

(一) 工勤技能一级岗位

1. 刻苦钻研技术，能解决本工种岗位上大的操作技术问题和工作难题，在技术革新和技术攻关方面，成绩显著。

2. 组织开展技术改造、技术革新活动，能够组织开展系统的专业技术培训，具有较强的技术管理能力。

3. 传授技艺并指导低一级岗位开展工作。

(二) 工勤技能二级岗位

1. 具有独特技术、技能专长和技术管理能力。

2. 熟练运用专门技能和特殊技能完成复杂的、非常规性的工作。能够开展技术改造、技术革新活动，解决本工种岗位较大的操作技术

问题和工作难题。

3. 传授技艺并指导低一级岗位开展工作。

（三）工勤技能三级岗位

1. 刻苦钻研技术，能够运用新技术、新工艺解决本工种岗位上的技术难题。

2. 熟练掌握本工种的业务知识和较复杂的操作技能，熟悉本工种有关设备的操作程序，起到技术骨干作用。

3. 传授技艺并指导低一级岗位开展工作。

（四）工勤技能四级岗位

1. 完成本职工作，钻研技术，能解决本工种岗位上的一般问题。

2. 掌握本工种的业务知识和操作程序，熟练进行技能操作，及时发现、正确判断和处理业务问题。

3. 传授技艺并指导低一级岗位开展工作。

（五）工勤技能五级岗位

1. 完成本职工作，能不断提高自己的技术水平。

2. 学习钻研本工种基本业务知识，独立进行基本技能操作，在高级工和中级工的指导下，处理本工种出现的常见问题。

（六）普通工岗位

完成本职工作，能不断提高自己的技术水平。

业绩成果目录

教学工作量计算办法

一、课堂教学工作量

1.本专科线下课堂教学

$$\text{工作量}=\text{课堂学时}\times(\text{M}+\text{N}+\text{X})$$

M 为课程类型系数，音体美技能课程取 1，文科课程取 1.2，理工科课程取 1.4。学院可根据课程作业批改量等情况在此基础上浮动 ± 0.2 ，并报教务处备案。

N 为选课人数系数，选课人数 20~40 的取 0，40~80 的取 0~0.2，80~160 的取 0.2~0.4，超过 160 的取 0.4。

X 为课程质量系数，普通课程取 0，对于以下课程取 0.1：①上年度获教学质量奖的教师所授课程，与别人合作讲授的课程只核算本人实际授课学时；②信息化课程建设应用水平高的课程（平台资源丰富、混合式教学和过程性考核应用水平高），由学院组织申报遴选、报教务处认定审批；③校内首次新开课程；④双语、纯英文授课课程；⑤学院认为在专业认证等任务中工作量有增加的课程。

2.公选课线下课堂教学

$$\text{工作量}=\text{课堂学时}\times(1+\text{N})$$

N 为选课人数系数，选课人数 40~80 的取 0，80~160 的取 0~0.2，160~240 的取 0.2~0.4，超过 240 的取 0.4。

3.在线开放课程教学

工作量按完成课程学习的学生总数除以 200 进行计算，学生数不足 200 的不计算。

4.硕士研究生课堂教学

$$\text{工作量}=\text{课堂学时}\times(\text{M}+\text{N}+\text{X})\times 1.2$$

M 为课程类型系数,音体美技能课程取 1,文科课程取 1.2,理工科课程取 1.4。学院可根据课程作业批改量等情况在此基础上浮动 ± 0.2 ,并报研究生工作部备案。

N 为选课人数系数,选课人数为 1~10 人的取 0,11~20 人的取 0~0.2,20~40 人的取 0.2~0.4,超过 40 人的按 40 人计算。

X 为课程质量系数,普通课程取 0,对于以下课程取 0.1:①当年度教学评价大于 90 分的教师所授课程;②校内首次新开课程;③双语、纯英文授课课程;④学院认为在专业认证等任务中工作量有增加的课程。

5. 博士研究生课堂教学

$$\text{工作量}=\text{课堂学时}\times(\text{M}+\text{N}+\text{X})\times 1.2$$

M 为课程类型系数,音体美技能课程取 1,文科课程取 1.2,理工科课程取 1.4。学院可根据课程作业批改量等情况在此基础上浮动 ± 0.2 ,并报研究生工作部备案。

N 为选课人数系数,选课人数为 1~5 人的取 0,6~10 人的取 0~0.2,10~20 人的取 0.2~0.4,超过 20 人的按 20 人计算。

X 为课程质量系数,普通课程取 0,对于以下课程取 0.1:①当年度教学评价大于 90 分的教师所授课程;②校内首次新开课程;③双语、纯英文授课课程;④学院认为在专业认证等任务中工作量有增加的课程。

二、实验教学工作量

本专科实验教学工作量=实验学时 \times M \times C1 \times C2。M 为班级系数,取选课学生数除以 40;C1 为实验批次调整系数(按下表参考取值),一名教师同一时段执教多批的只计一个批次;C2 为实验类型系数,一

般实验取 1。新开实验等情况的系数可参照课堂教学工作量。

每批人数	>20	≤20	≤15	≤10	≤8
C1	1	1.5	2	2.5	3

三、实践教学工作量

本科毕业设计(论文)理工科指导 7 人、文科指导 10 人的指导工作量=周数×5，实习指导工作量=实际指导天数×M，M 为实习类别系数，校外全程指导 20 人取 4，校内全程指导 20 人取 2，课程设计按校内实习。超过或不足规定人数、特殊实习要求、非全程指导等情况由学院在此基础上制定计算办法。

四、研究生指导工作量

研究生指导教师按照所带研究生数量计算研究生指导工作量。导师指导硕士研究生，每指导 1 名硕士研究生计 80；指导博士研究生，每指导 1 名博士研究生计 160。指导工作量从新生入学当年开始算，总数不超过核定数目。

五、其他工作量

青年教师导师工作量每年最高计 40；班主任每年最高计 40，当年优秀班主任可加 10；校内普通考试监考工作量每人每场次计 1，国家级考试监考工作量每人每场次计 2；校外招生宣传工作量每人每天计 4；助课工作量不超过所助课程学时的 25%；参加校内教学沙龙、专家讲座、报告工作量每人每场次计 1，校外每人每场次计 2，每年最高计 10；参加省级及以上教师教学比赛每人每赛事最高计 30；独立指导 1 个学生社团每年计 16，“双导师”学生社团每年各计 8；首位指导 1 支暑期社会实践团队计 8，每年最多计 24。

六、本办法由教务处、研究生工作部、团委、学生工作部、创新创业学院依职能负责解释。

理工类科研指标参考分值及核心指标分级目录

类别	级别	内容	分值	备注
纵向科研项目	A1	国家级重大	3200分/项	一
	A2	国家级重点	1600分/项	
	A3	国家级一般	800分/项	
		国家级青年	400分/项	
		省重大	800分/项	
	B1	省部级重点	300分/项	
	B2	省部级一般	200分/项	
	C	厅局级	50分/项	
		国家级项目经费	5分/万元	
		其他纵向项目经费	4分/万元	
横向项目及成果转化项目	A3	单项横向项目到位经费 500 万及以上		
	A3	单项成果转化项目到位经费 200 万及以上		
	A3	以作价投资等方式实施的科技成果转化项目 3000 万元及以上的		
	B2	单项横向项目到位经费 50 万及以上		
	B2	单项成果转化项目到位经费 30 万（含）至 200 万元		
	B2	以作价投资等方式实施的科技成果转化项目 300 万元及以上的		
	C2	单项横向项目到位研发经费 20-50 万（不含外拨经费和不在学校入库的设备费）		
		横向项目到账经费（不计外拨经费和不在学校入库的设备费）	4分/万	
成果奖励	级 别 详 见 备 注	国家级一等奖	5000分/项	二
		国家级二等奖	3600分/项	
		省部级（政府类）特等奖	3000分/项	
		省部级（政府类）一等奖 省部级（社会力量类）特等奖	2400分/项	
		省部级（政府类）二等奖 省部级（社会力量类）一等奖	2000分/项	

类别	级别	内容	分值	备注
成果奖励	级别详见备注	省部级（政府类）三等奖	1000分/项	
		省部级（社会力量类）二等奖		
		市厅级一等奖	200分/项	
		省部级（社会力量类）三等奖		
		市厅级二等奖，其他奖励一等奖	100分/项	
市厅级三等奖，其他奖励二等奖	50分/项			
学术论文	级别详见备注	Nature、Science、Cell 期刊发表的学术论文	2000分/篇	三
		CNS 系列子刊且影响因子 ≥ 10 的学术论文，PNAS 期刊学术论文	1000分/篇	
		Nature Index 选定期刊学术论文,CCF 推荐国际学术会议目录 A 类会议论文中的最佳/优秀论文	800分/篇	
		中科院期刊分区表一区（SCI）期刊，卓越期刊中的领军期刊发表学术论文,CCF 推荐国际学术会议目录 A 类会议论文	600分/篇	
		中科院期刊分区表二区（SCI）期刊，卓越期刊中的重点期刊发表论文,CCF 推荐国际学术会议目录 B 类会议论文	300分/篇	
		卓越期刊中的梯队期刊发表论文	240分/篇	
		中科院期刊分区表三区（SCI）期刊发表论文	200分/篇	
		中科院期刊分区表四区（SCI）期刊、EI 检索论文（JA）、山东理工大学国内外顶级学术会议目录中的高水平会议论文。	50分/篇	
		ESCI 收录论文、北大中文核心期刊论文	40分/篇	
		中国科学引文数据库(CSCD)来源期刊核心库、扩展库中的论文；卓越期刊中的高起点新刊论文。	20分/篇	
		其它学术期刊发表的论文	5分/篇	
学术著作	A1	中国出版政府奖·图书奖的入选著作；国家出版基金资助出版的学术著作；ElsevierScience、Springer、Wiley 国际出版社出版的外文学术专著	2000分/部	四
	A2	科学出版社、科学技术文献出版社、高等教育出版社出版的学术专著	400分/部	
	B1	各学科推荐优质出版社和国家“一流大学”出版社出版的学术专著	300分/部	
	C1	其他出版社出版的学术专著	200分/部	

类别	级别	内容	分值	备注
标准、专利、计算机软件著作权	级别详见备注	国际标准	2400分/项	五
		国家标准	1600分/项	
		行业标准；地方标准	800分/项	
		在美国、欧盟和日本发达国家授权的发明专利	100分/项	
		授权中国发明专利、其他国家授权发明专利	80分/项	
		PCT国际申请、团体标准	50分/项	
		实用新型专利、外观专利	10分/项	
		授权计算机软件著作权	5分/项	

备注:

一、科技项目认定相关说明

1. 科研项目等级分类按《山东理工大学自然科学类科研成果、科研项目等级认定办法》认定。
2. 立项和按期结项各计50%分值。
3. 关于纵向项目（课题）层次分级的规定：

课题层次 课题序列	A1	A2	A3			B1	B2	C
	国家级重大	国家级重点	国家级面上	国家级青年	省部级重大	省部级重点	省部级一般	厅局级
1. 国家重点研发计划项目	√							
2. 国家重点研发计划项目课题		√						
3. 国家重点研发计划项目子课题，国拨经费高于60万（含）			√					
4. 国家重点研发计划项目子课题，国拨经费不足60万				√				
5. 国家自然科学基金重大研究计划项目	√							
6. 国家自然科学基金重点项目	√							
7. 国家自然科学基金重大（重点）项目课题，国拨经费高于50万（含）			√					

课题层次 课题序列	A1	A2	A3			B1	B2	C
	国家 级重 大	国家 级重 点	国家 级面 上	国家 级青 年	省部 级重 大	省部 级重 点	省部 级一 般	厅局级
8.国家自然科学基金重大（重点）项目课题，国拨经费低于50万				√				
9.国家自然科学基金杰出青年科学基金项目	√							
10.国家自然科学基金优秀青年科学基金项目		√						
11.国家自然科学基金优秀青年科学基金项目（海外）		√						
12. 国家自然基金面上项目 13. 国家自然基金其他项目，国拨经费高于60万（含）			√					
14. 国家自然科学基金青年基金 15. 国家自然科学基金其他项目，国拨经费不足60万				√				
16. 省重点研发计划（重大科技创新工程）项目					√			
17. 省重点研发计划（重大科技创新工程）项目课题，国拨经费高于50万（含）						√		
18. 省重点研发计划（重大科技创新工程）项目课题，国拨经费不足50万							√	
19. 省自然科学基金重大基础研究项目					√			
20. 省自然科学基金重大基础研究项目课题，国拨经费高于50万（含）						√		
21. 省自然科学基金重大基础研究项目课题，国拨经费不足50万							√	

课题层次 课题序列	A1	A2	A3			B1	B2	C
	国家 级重 大	国家 级重 点	国家 级面 上	国家 级青 年	省部 级重 大	省部 级重 点	省部 级一 般	厅局级
22. 省自然科学基金杰出青年科学基金		√						
23. 省自然科学基金优秀青年科学基金			√					
24. 省优秀青年科学基金项目(海外)								
25. 省级科研主管部门、国家其他部委下达的项目, 国拨经费高于60万(含)						√		
26. 省级科研主管部门、国家其他部委下达的项目, 国拨经费不足60万							√	
27. 省重点研发计划其他项目						√		
28. 省自然科学基金重点项目						√		
29. 省自然科学基金一般项目							√	
30. 中国博士后科学基金项目							√	
31. 省部级其他主管部门, 地市级科研下达的项目								√
32. 各类重点实验室开放基金								√
33. 省市及高校等科研单位立项博士后科学基金项目								√

二、科技奖励认定相关说明

1. 科技奖励分类按《山东理工大学自然科学类科研成果、科研项目等级认定办法》认定。

2. 科研奖励等级认定

类别	成果名称	A1	A2	A3	B1	B2	C1
	国家级奖励	参与人员					
	省部级(政府类)特等奖	排名1-2	排名3-5	其他排名			
	省部级(政府类)一等奖 省部级(社会力量类)特等奖	排名1	排名2-3	排名4-5	其他排名		

类别	成果名称	A1	A2	A3	B1	B2	C1
成果奖励	省部级（政府类）二等奖 省部级（社会力量类）一等奖		排名 1	排名 2-3	排名 4-5	其他排名	
	省部级（政府类）三等奖， 省部级（社会力量类）二等奖			排名 1	排名 2-3	排名 4-5	其他排名
	市厅级一等奖 省部级（社会力量类）三等奖				排名 1	排名 2-3	其他排名

3. 鼓励以国家奖申报为导向的申报社会力量奖。省部级（社会力量类）获得申报国家奖提名，视同省部级政府类同级奖励。

4. 我校作为参加单位获得省部级以上奖励，按我校完成单位排名顺序及完成人排名顺序拆分计分。我校完成单位排名顺序为第二、第三、第四……，计分标准按我校作为第一完成单位计分标准的 1/2、1/3、1/4……折算，依此递减。我校完成人在总排名中位列前 3 名（含第 3 名），按折算后的单位计分标准计分，在总排名中位列第 4 名-第 5 名，按折算后的单位计分标准的 70% 计分，在总排名中位列第 6 名及以后，按折算后的单位计分标准的 50% 计分。对于无完成单位的奖种如自然科学奖、技术发明奖，单位排名顺序按我校参加人员排名最前位次确定。

三、学术论文认定说明

1. 论文发表类型必须为“Article”“Review”等类型，且我校教师为第一作者或有效通讯作者（全部论文部分下同）。

2. 发表在《山东理工大学学报（自然科学版）》《山东陶瓷》上的学术论文，每个聘期每人最多可有 2 篇按等同核心期刊计分，超出部分按普通期刊计分。

3. 学术论文等级认定

类别	成果名称	A1	A2	A3	B1	B2	C1
学术论文	Nature/Science/Cell; Nature 子刊/Science 子刊/Cell 旗下期刊（且影响因子>10）、PNAS 期刊学术论文；Nature Index 选定期刊，CCF 推荐国际学术会议目录 A 类会议论文中的最佳/优秀论文	1 篇					
	中科院期刊分区表一区期刊，卓越期刊中的领军期刊发表论文，CCF 推荐国际学术会议和期刊目录 A 类会议论文		1 篇				
	中科院期刊分区表二区期刊，卓越期刊中的重点期刊发表论文，CCF 推荐国际学术会议和期刊目录 B 类会议论文			2 篇	1 篇		

类别	成果名称	A1	A2	A3	B1	B2	C1
	卓越期刊中的梯队期刊				2 篇		1 篇
	中科院期刊分区表三区期刊					2 篇	1 篇
	中科院期刊分区表四区期刊、EI 检索论文、CCF 推荐国际学术会议中 C 类会议论文、山东理工大学国内外顶级学术会议目录中的高水平会议论文						1 篇

四、学术著作认定说明

1. 外文专著的章节撰写，按照字数占全文比例折算，编著和教科书类不认定为专著。
2. 各学科推荐高质量出版社科技奖励分类按《山东理工大学自然科学类科研成果、科研项目等级认定办法》认定。

五、标准、专利、软件著作权认定说明

1. 标准、专利、软件著作权等级认定

类别	成果名称	A1 级	A2 级	B1 级	B2 级	C1 级
标准、专利、软件著作权	国际标准	牵头制定 1 项	参与制定 1 项			
	国家标准		主持制定 1 项	参与制定 1 项(2 至 3 位)	参与制定 1 项(4 至 5 位)	参与制定 1 项(其他排名)
	地方标准, 行业标准			主持制定 1 项	参与制定 1 项(2 至 3 位)	参与制定 1 项(4 至 5 位)
	团体标准					主持制定 1 项
	授权美、日、欧发达国家专利			4	3	1
	授权中国发明专利, 其他发达国家授权发明专利			5	4	2

2. 参与制定标准计分办法参照“参加单位获得省部级以上奖励”的计分办法执行。

六、其他情况说明

1. 获批省级以上科研平台、创新团队科研分值由学院依据学院发展要求自行制定。
2. 未列入目录的其他成果，赋值及分级须经学校研究后执行。
3. 未参与分区的“其他论文”绩分和团体标准、PCT 国际申请、实用新型专利、外观专利、软件著作权绩分可合并计算，总绩分超 800 分计 A 级指标、超 400 分计 B 级指标、超 200 分计 C 级指标。

七、本指标体系由科学技术处负责解释。

人文社科类科研工作量参考分值及核心指标分级目录

类别	级别	内容	分值	备注
科研项目 及 经费	A1	中央马克思主义理论研究和建设工程重大项目；国家社科基金重大项目；教育部哲学社会科学研究重大课题攻关项目。	3200 分/项	—
	A2	中央马克思主义理论研究和建设工程重点项目；国家社科基金重点项目；国际(地区)重点合作研究项目。	1600 分/项	
	A3	国家社科基金重大重点以外的项目(含一般项目、青年项目、后期资助项目、中华学术外译项目、各类专项项目等)；国家艺术基金资助项目；A1 项目子课题(项目申报书、合同书中有体现)，且课题到校经费达到 10 万元的项目；教育部人文社会科学重点研究基地重大项目；教育部人文社会科学重点类别项目(含全国教育科学规划教育部重点项目)；单项到校经费在 120 万元及以上(不含设备费、自筹经费；不得再转出经费)的 A3 级以下纵向项目以及横向项目。	800 分/项	
	B1	教育部人文社会科学研究重大重点以外的其他项目；全国教育科学规划教育部项目(青年项目、规划项目、专项项目)；中央其他部委(局)立项资助的人文社会科学研究项目(含政府招标)；经国家主管部门批准的政府间国际科研合作项目；山东省社会科学规划研究重大重点项目(含各类专项重点项目)；山东省软科学研究重大重点项目。A1 级项目子课题(项目申报书、合同书中有体现)，且课题到校经费不足 10 万元的项目；单项到校经费在 60 万元及以上(不含设备费、自筹经费；不得再转出经费)的 B1 级以下纵向项目以及横向项目。	400 分/项	
	B2	山东省社会科学规划研究一般项目、青年项目和各类专项研究项目；山东省软科学研究一般项目；中国博士后科学基金资助项目；由我校直接与国际组织、国外知名大型企业、高校及科研机构签订的科研合作项目；单项到校经费在 30 万元及以上(不含设备费、自筹经费；不得再转出经费)的 B2 级以下纵向项目以及横向项目。	200 分/项	

类别	级别	内容	分值	备注
科研项目及经费	C1	山东省教育厅、山东省社科联、山东省文化厅、山东省教育科学规划领导小组以及其他厅局级单位设立的项目；校城融合项目；单项到校经费在10万元及以上(不含设备费、自筹经费；不得再转出经费)的横向项目。	50分/项	一
		国家级项目经费	15分/万元	
		省部级项目经费	10分/万元	
		厅局级项目经费	5分/万元	
		横向课题经费及其他经费(其中外协经费、工程费、仪器设备费0.5分/万元)	5分/万元	
科研奖励	A1	高等学校科学研究优秀成果奖(人文社会科学)特等奖	5000分/项	二
		高等学校科学研究优秀成果奖(人文社会科学)一等奖	3500分/项	
		高等学校科学研究优秀成果奖(人文社会科学)二等奖及不设等级奖项；全国教育科学优秀成果一等奖；国家哲学社会科学成果文库	3000分/项	
		高等学校科学研究优秀成果奖(人文社会科学)三等奖；全国教育科学优秀成果二等、三等奖	2500分/项	
	A2	山东省社会科学优秀成果奖、山东省政府决策咨询奖、山东省“泰山文艺奖”、山东省文化创新奖、《全国性文艺新闻出版评奖管理办法》认可奖项、纳入“教育部人文社会科学年度统计报表”统计范围的以社会力量设立的科研成果奖一等奖以上奖项。	2500分/项	
		山东省社会科学优秀成果奖、山东省政府决策咨询奖、山东省“泰山文艺奖”、山东省文化创新奖、《全国性文艺新闻出版评奖管理办法》认可奖项、纳入“教育部人文社会科学年度统计报表”统计范围的以社会力量设立的科研成果奖一等奖。	2000分/项	
	A3	山东省社会科学优秀成果奖、山东省政府决策咨询奖、山东省“泰山文艺奖”、山东省文化创新奖、《全国性文艺新闻出版评奖管理办法》认可奖项、纳入“教育部人文社会科学年度统计报表”统计范围的以社会力量设立的科研成果奖二等奖及不设等级奖项。	1500分/项	

类别	级别	内容	分值	备注
科研 奖励	B1	山东省社会科学优秀成果奖、山东省政府决策咨询奖、山东省“泰山文艺奖”、山东省文化创新奖、《全国性文艺新闻出版评奖管理办法》认可奖项、纳入“教育部人文社会科学年度统计报表”统计范围的以社会力量设立的科研成果三等奖。	1000分/项	二
	B2	山东省高等学校优秀科研成果一等奖、山东省教育科学研究优秀成果特等奖。	200分/项	
	C1	山东省高等学校优秀科研成果二等奖；山东省教育科学研究优秀成果一等奖；淄博市社会科学优秀成果等级评定一等成果；纳入山东理工大学人文社会科学省部级及以上奖励培育且获得推荐申报资格的成果。	100分/项	
	C2	山东省高等学校优秀科研成果三等奖；山东省教育科学研究优秀成果二等奖；淄博市社会科学优秀成果等级评定二等、三等成果。	50分/项	
论文 成果	A1	《中国社会科学》(中文版)。	3200分/篇	三
	A2	《中国社会科学》(英文版)；CSSCI来源期刊中各学科顶尖期刊；SSCI一区期刊；《人民日报》理论版、《光明日报》理论周刊版和理论综合栏目、《经济日报》理论周刊等5000字以上文章；《新华文摘》(主体转载，2000字以上)。	600分/篇	
	A3	CSSCI来源期刊中学校遴选出的高质量期刊；SSCI二区期刊；A&HCI期刊；《人民日报》理论版、《光明日报》理论周刊版和理论综合栏目、《经济日报》理论周刊等2000字以上文章。	300分/篇	
	B1	其他CSSCI来源期刊；SSCI三区期刊；《中国社会科学报》理论版；中国人民大学报刊复印资料(全文转载)；《中国社会科学文摘》《高等学校文科学术文摘》《红旗文摘》(主体转载，2000字以上)。	200分/篇	
	C1	SSCI四区期刊；CSSCI扩展版来源期刊；学院推荐学校认可的CSSCI集刊；全国中文核心期刊；省级党委党报的理论版和学术版(2000字以上)；山东理工大学人文社会科学国内外顶级学术会议论文。	50分/篇	
	D1	公开发行的中外文合法刊物(一般应在中国知网可查)；以书代刊和正式出版的论文集集中的论文；地市级党委党报的理论版和学术版(2000字以上)。	10分/篇	

类别	级别	内容	分值	备注
著作 成果	A1	中国出版政府奖·图书奖的入选著作；入选国家重点出版物出版规划、国家出版基金资助、优秀通俗理论读物出版工程等入选作品。	2000分/部	四
	A2	人民出版社、商务印书馆、中华书局、三联书店、中国社会科学出版社等出版的专著、译著、古籍整理类著作；皮书/发展报告；入选山东哲学社会科学成果文库；国际知名出版社出版的国家社科基金中华学术外译项目成果。	600分/部	
	B1	山东省社会科学优秀成果奖评选委员会认定的、除第一层次出版社外其他一类出版社(以下简称第二层次出版社)出版的专著、译著、古籍整理类著作；第一层次出版社出版的编著和科普读物(以10000册为起点)。	400分/部	
	C1	第三层次出版社出版的专著、译著、古籍整理类著作；第二层次出版社出版的编著和科普读物(以5000册为起点)。	300分/部	
智库 成果	A1	党中央、国务院政策性文件采用，全国人大和全国人大常委会制定法律采用；政治局常委肯定性批示。	3200分/项	
	A2	国务院制定行政法规采用；政治局委员、书记处书记、国务委员等中央党政领导肯定性批示。	1600分/项	
	A3	中共中央办公厅《专报》、全国哲学社会科学规划办公室《成果要报》、《教育部简报(大学智库专刊)》采用；省级人大及其常委会制定地方性法规采用；国务院部委级机构制定部门规章采用；省部级党政主要领导肯定性批示。	700分/项	
	B1	省部级党政机关政策性文件采用，省级人民政府制定地方政府规章采用；副省级党政领导肯定性批示。	300分/项	
	C1	市(厅)级党委政府或党政部门政策性文件采用；市厅级人大及其常委会制定地方性法规采用；市厅级人民政府制定地方政府规章采用；市(厅)级党政主要领导肯定性批示。	100分/项	
文学 艺术 成果	A3	在国家部委或全国性专业协会举办的重要评奖活动中获国家级优秀奖以上的文学艺术作品(含新闻报道、评论、电视节目和广告等)；在国家级或国际公认专业场所举办的个人艺术作品展；被国际公认或国家级专业美术馆、博物馆收藏作品；国家部委或全国性专业协会举办的专场音乐会或舞蹈专场、个人朗诵会；国家	500分/项	

类别	级别	内容	分值	备注
文学 艺术 成果		部委或全国性专业协会举办的作品展演(包括业内认可的国际公认或国家级戏剧节、国际影视节展演)中的“入会资格”作品;在国家级广播电台、电视台公开播出的个人原创的演艺作品;教师代表我校参加亚运会、奥运会等洲际或国际级体育比赛中获得前十二名及以上成绩。		
	B1	国家部委或全国性专业协会举办的作品展演(包括业内认可的国际公认或国家级戏剧节、国际影视节展演)中的“入选”作品;在省直单位或省级专业协会举办的重要评奖活动中获省级二等奖以上的文学艺术作品(含新闻报道、评论、电视节目和广告等);在省级专业场馆举办的个人艺术作品展;被省级美术馆、博物馆收藏的作品;省直单位或省级专业协会、全国专业协会下属二级协会举办的专场音乐会或舞蹈专场、个人朗诵会;省直单位或省级专业协会举办的作品展演(包括业内认可的省级戏剧节、国家影视节展演);在省级广播电台、电视台公开播出的个人原创的演艺作品;公开出版规格不少于4个标准印张的个人作品集和有正规出版刊号的个人影像/音像出版物、10万字以上的文学艺术作品;教师代表我校参加全运会、青运会等国家或全国性体育协会举办的重要体育比赛中获得前八名及以上成绩。	200分/项	
	C1	在省直单位、省级专业协会举办的重要评奖活动中获省级三等奖以上或入会资格的文学艺术作品(含新闻报道、评论、电视节目和广告等);在市级广播电台、电视台公开播出的个人原创的演艺作品;公开出版有正规出版刊号的10万字以下文学艺术作品;教师在省运会或省级体育协会举办的重要比赛中获得前三名及以上成绩。	50分/项	
网络 文化 成果	A3	在《人民日报》、《光明日报》和《求是》杂志刊发,并形成重大网络传播的作品,可申报认定为等同于CSSCI高质量学术期刊刊发。	300分/项	
	B1	在中央级报刊、电视新闻媒体刊发或播报,并形成较大网络传播的作品;在中央级媒体的网站及其“官方微博、官方微信、官方移动客户端”(以下简称“两微一端”),其他主流媒体及其网站、“两微一端”和重要商业门户网站及其“两微一端”上刊发、转载,并产生重大影响、形成重大网络传播的作品;获省部级网络文化评选奖励的作品,可申报认定为等同于其他CSSCI来源期刊刊发。	200分/项	

类别	级别	内容	分值	备注
	C1	在中央级报刊、电视新闻媒体刊发或播报，并形成网络传播的作品；在中央级媒体的网站及其“两微一端”，其他主流媒体及其网站、“两微一端”和重要商业门户网站及其“两微一端”上刊发、转载并产生较大影响、形成较大网络传播的作品；获教育部相关司局和省委宣传部、省教育厅等厅局级网络文化评选奖励的作品，可申报认定为等同于全国中文核心期刊刊发。	50分/项	

备注:

一、关于科研项目

1. 聘期内立项的 B 级及以上项目，项目赋分值可以分为立项分和结项分，各占 50%；亦可以在聘期内使用完；
2. B 级及以上项目的研究经费可按原计划研究期限平均计分，亦可以在聘期内使用完；
3. 拟将项目分值和经费分值跨聘期使用，但不能按原计划正常结题的，超期 1 年结题分值和经费分值各按 50% 计分，超期 2 年的按 25% 计分，超期 2 年以上的不计分；因故中止执行或被撤销的项目，不再给予结题分；
4. B 级自筹经费项目的项目分值按 75% 计分，C 级自筹经费项目的项目分值按 50% 计分；
5. 我校教师仅作为课题组成员参与了其他单位承担的纵向科研项目，拨入我校的协作费，按横向课题经费计分(不计纵向项目分值)；
6. 各级各类项目，按到校经费计分；自筹经费不计分值。

二、关于科研奖励

1. A1 级特等奖首位之外的所有成员均可认定为完成 A3 级指标；一等奖首位之外的前 5 位可认定为完成 A3 级指标，其他成员可认定为完成 B1 级指标；二等奖首位之外的前 4 位可认定为完成 A3 级指标，其他成员可认定为完成 B1 级指标；三等奖首位之外前 3 位可认定为完成 A3 级指标，其他成员可认定为完成 B1 级指标。
2. A2 级特等奖首位之外的前 3 位可认定为完成 A3 级指标，其他成员可认定为完成 B1 级指标；一等奖首位之外的前 2 位可认定为完成 A3 级指标，其他成员可认定为完成 B1 级指标。
3. A3 级奖励的第 2 位可认定为完成 B1 级指标，其他成员可认定为完成 C1 级指标。
4. B1 级奖励首位之外的其他成员可认定为完成 C1 级指标。

三、关于论文成果

1. 发表在《山东理工大学学报(社科版)》《山东陶瓷》的学术论文，每个聘期每人最多可有 2 篇按 C 级期刊论文计分，超出部分按普通期刊计分；最多有 1 篇可作为核心指标使用。
2. 入选《山东社会科学研究》(山东社科论坛优秀论文)的成果，按 B 级论文分值的 50% 计分(不作为核心指标对待)；

3. 在正式公开发行的学术期刊同一期内发表一个版面或 4 幅及以上艺术创作作品，按相应层次论文赋分；在《音乐创作》（国内刊号：11-1658/J）发表的五线谱作品，按该刊发表学术论文计分。上述情况，在职称评聘以及其他考核时按学校相关规定执行；

4. 译文按相应等级期刊降一个等级计分。

四、关于著作成果

1. 以国家社科基金项目研究成果出版的专著，项目鉴定评审等级为优秀的，著作在原赋分值基础上再增加 100 分；

2. 20 万字以上的 A 级学术著作，每增加 5 万字再增加 20 分。

五、以上科研指标指的是我校教师或团队以山东理工大学为第一完成单位获得的科研成果、项目、奖励。

我校教师取得的我校为非第一完成单位的人文社会科学科研业绩，在上级对我校的各类考核评估中能够填报使用，为学科建设、上级对学校绩效考核等做出贡献的，可申请依据其贡献予以认定。可以认定的根据单位排名顺序，按第一完成单位赋分标准的 1/2、1/3……折算计分。我校完成人在总排名中位列第 2-3 名，按折算后的标准计分。在总排名中位列第 4-5 名，按折算后的单位计分标准的 70% 计分。在总排名中位列第 6 名及以后，按折算后的单位计分标准的 50% 计分。

六、项目主持人、成果(奖励)第一作者分配给项目课题组成员、成果和奖励共同署名者的科研分值，应在项目立项、成果登记时及时报送社科处备案；没有备案的，经第一作者同意，可按下列排名位次的权重系数计分(研究生及非我校人员可排除在外)：

排名位次的权重系数标准

位次 人数	排一	排二	排三	排四	排五	排六	排七	排八	排九	排十
1	1									
2	0.65	0.35								
3	0.50	0.30	0.20							
4	0.45	0.20	0.20	0.15						
5	0.40	0.20	0.15	0.15	0.10					
6	0.40	0.15	0.15	0.10	0.10	0.10				
7	0.35	0.15	0.10	0.10	0.10	0.10	0.10			
8	0.35	0.10	0.10	0.10	0.10	0.10	0.10	0.05		
9	0.30	0.10	0.10	0.10	0.10	0.10	0.10	0.05	0.05	
10	0.30	0.10	0.10	0.10	0.10	0.10	0.05	0.05	0.05	0.05

说明：重大项目因工作需要，项目组成员超过 10 人者，可以酌情计算分值，但总的权重系数之和为 1。学校每年启动职称晋升、聘期考核工作后，不得再进行分配。

七、从事人文社会科学教学与科研工作的教师所完成的自然科学类科研业绩按自然科学科研核心指标及赋分规定进行认定。

八、获批省级以上科研平台、创新团队的科研贡献分值按学校相关规定执行。

九、未列入上述指标目录的其他类型的成果(项目)，需经学校研究批准后执行。

十、本指标体系仅用于教师聘期考核，所记分值与科研绩效奖励无关。科研奖励应仅限于对省属本科高校高质量发展绩效考核、学位点建设、学科评估做出贡献的科研指标。

十一、本指标体系由社会科学处负责解释。

教研工作量参考分值及核心指标分级目录（一）

类别	级别	内容	分值	备注
项目	A2	国家级教学项目	1200分/项	1
	A3	省部级重大教学项目	800分/项	2
	B1	省部级重点教学项目	400分/项	3
	B2	省部级面上教学项目	300分/项	3
	C1	厅局级教学项目	60分/项	4
	C3	校级教学项目	40分/项	4
		国家级教学项目经费	30分/万元	
		省部级教学项目经费	15分/万元	
		其他从校外争取到位的教学项目经费	4分/万元	
获奖	A1	国家级教学成果特等奖	5000分/项	5
	A1	国家级教学成果一等奖	3600分/项	5
	A1	国家级教学成果二等奖	3200分/项	5
	A2	省级教学成果特等奖	3000分/项	6
	A3	省级教学成果一等奖	2400分/项	7
	B1	省级教学成果二等奖	2000分/项	8
	B3	校级教学成果特等奖	300分/项	9
	C1	校级教学成果一等奖	200分/项	10
	C2	校级教学成果二等奖	100分/项	10
	A1	国家级教学竞赛一等奖	1600分/项	11
	A2	国家级教学竞赛二等奖	1000分/项	11

类别	级别	内容	分值	备注
	A3	国家级教学竞赛三等奖	600分/项	11
	B1	省级教学竞赛一等奖	400分/项	12
	B2	省级教学竞赛二等奖	200分/项	12
	B3	省级教学竞赛三等奖	100分/项	12
	C1	校级教学竞赛一等奖	80分/项	
	C2	校级教学竞赛二等奖	50分/项	
	C3	校级教学竞赛三等奖	30分/项	
	C2	校级教学优秀奖	80分/项	
	C3	校级教学质量奖	30分/项	
教材 论文	A1	入选普通高等教育国家级规划教材、马工程教材	800分/部	13
	A2	Elsevier Science、Springer、Wiley、高等教育出版社出版的教材	500分/部	14
	B1	入选普通高等教育省部级规划教材，国家教学指导委员会、行业协会、学会立项出版教材	400分/部	15
	B2	指定行业权威出版社出版的教材	300分/部	15
	C1	省级教学指导委员会、行业协会、学会立项出版教材	150分/部	16
	C3	其他出版社出版的教材	100分/部	16
		教学研究论文		17
首位指导优秀学位论文	C2	省部级优秀学士论文	50分/篇	
	D1	校级优秀学士论文	20分/篇	

备注:

1. 排名首位为 A2 级指标, 2 到 3 位为 A3 级指标, 4 到 6 位为 B2 级指标, 排名 7

位及以后为 C1 级指标。

2. 排名首位为 A3 级指标，2 到 3 位为 B2 级指标，4 到 8 位为 C1 级指标。

3. 排名首位为 B 级指标，2 到 5 位为 C3 级指标。

4. 排名首位为 C 级指标。

5. 首位为 A1 级指标，特等奖首位之外的所有成员均认定 A3 级指标，一等奖首位之外的前 5 位认定 A3 级指标，其他成员认定 B1 级指标；二等奖首位之外的前 4 位认定 A3 级指标，其他成员认定 B1 级指标。

6. 首位为 A2 级指标，首位之外的前 3 位认定 A3 级指标，其他成员认定 B1 级指标。

7. 首位为 A3 级指标，首位之外的前 2 位认定 B1 级指标，其他成员认定 B3 级指标。

8. 首位为 B1 级指标，首位之外的前 2 位认定 B3 级指标，其他成员认定 C1 级指标。

9. 首位为 B3 级指标，首位之外的前 4 位认定 C1 级指标。

10. 一等奖首位为 C1 级指标，首位之外的前 2 位认定 C2 级指标，二等奖首位为 C2 级指标。

11. 首位为 A 指标，首位之外的前 3 位为对应级别 B 指标。

12. 首位为 B 指标，首位之外的前 3 位为对应级别 C 指标。

13. 排名首位的主编为 A1 级指标，排名 2 到 3 位的主编为 A2 级指标，其他为 B1 级指标。

14. 排名首位的主编为 A2 级指标，排名 2 到 3 位的主编为 B2 级指标，其他为 C1 级指标。

15. 排名首位的主编为 B 级指标，排名 2 到 3 位的主编为 C1 级指标，其他为 C3 级指标。行业权威出版社包括：科学出版社、人民教育出版社、人民出版社、机械工业出版社、人民交通出版社、电子工业出版社、化学工业出版社、人民卫生出版社、中国建筑工业出版社、中国轻工业出版社、地质出版社、中国纺织出版社、外语教学与研究出版社、上海音乐出版社、人民体育出版社、中国人民大学出版社及 C9 高校出版社。

16. 排名首位的主编为 C 级指标。

17. 教学研究类期刊论文分学科按自然科学类或人文社会科学类期刊论文认定，教务处认定是否为教研论文。

18. 集体项目和团队的分值由负责人具体分配至团队成员。

19. 国家级/省级高水平专业、教学平台、一流课程(精品课程)、教师教学团队等同于对应级别重点教学项目，教学案例(库)等同于对应级别教学项目。

20. 同一项目获更高级别的奖励只计差额部分，不重复计分。

21. 项目的分值分立项和按期结项各计 50%。

22. 教研推广活动：主讲校级教学报告/名师名课 10 分/人次，主讲院级教学报告、教学沙龙 5 分/人次，主讲校外教学报告 10 分/人次(每人至多计 1 次)，累计 30 分封顶。

23. 本指标体系由教务处负责解释。

教研工作量参考分值及核心指标分级目录（二）

类别	级别	内容	分值	备注
项目	A2	教育部新工科、新文科等建设项目；教育部立项建设或认定的一流课程、精品课程、示范课程、思政课程等；教育部评选的国家级教学案例等。	1200分/项	1
	A3	省级教育行政主管部门高等教育教学改革重大项目、重大子课题等；在Coursera、edX、Udacity三大国际知名在线课程平台上线的课程等。	800分/项	2
	B1	教育部高校网络教育名师培育支持计划项目；全国专业学位教育指导委员会项目；省级教育行政主管部门高等教育教学改革培育项目、重点项目等；山东省研究生教育教学改革研究项目；省级教育行政主管部门、全国专业学位教育指导委员会立项建设或认定的一流课程、精品课程、优质课程、示范课程、思政课程等；全国专业学位教育指导委员会评选的研究生教育教学案例等。	400分/项	3
	B2	省级教育行政主管部门高等教育教学改革面上项目，虚拟教研室建设项目等；中国高等教育学会、中国教育学会、教育部高等学校教学指导委员会项目；省级教育行政主管部门评选的教学案例等。	300分/项	3
	C1	国家级行业协会、学会（中国高等教育学会、中国教育学会除外）、教学指导委员会等项目；教育部产学研合作协同育人项目；教育部供需对接就业育人项目；全国高等学校教学研究中心项目；山东省教育厅处室项目；厅级单位教学改革项目等；在国家智慧教育平台、山东省高等学校在线开放课程平台、学堂在线、爱课程（中国大学MOOC）、好大学在线、UOOC联盟、智慧树、超星、华文慕课等国内知名在线课程平台上线的课程等；国家级行业协会、学会、教学指导委员会以及省课程联盟等评选的优秀共享课程、教学案例、课程思	60分/项	4

类别	级别	内容	分值	备注
		政案例等。		
	C3	省级行业协会、学会、教学指导委员会等项目；学校立项的教学研究项目等；学校立项建设或认定的一流课程、精品课程、优质课程、示范课程、思政课程等；校级教育教学案例和行业协会、学会等评选的优秀共享课程、教学案例、课程思政案例等。	40分/项	4
		国家级教学项目经费	30分/万元	
		省部级教学项目经费	15分/万元	
		其他从校外争取到位的教学项目经费	4分/万元	
获奖	A1	国家级教学成果特等奖	5000分/项	5
	A1	国家级教学成果一等奖	3600分/项	5
	A1	国家级教学成果二等奖	3200分/项	5
	A2	省级教学成果特等奖	3000分/项	6
	A3	省级教学成果一等奖	2400分/项	7
	B1	省级教学成果二等奖	2000分/项	8
	B3	校级教学成果特等奖	300分/项	9
	C1	校级教学成果一等奖	200分/项	10
	C2	校级教学成果二等奖	100分/项	10
教材 论文	A1	教育部评选认定的普通高等教育一流教材、优秀教材；普通高等教育国家级规划教材；马克思主义理论研究和建设工程（“马工程”）教材等	800分/部	11
	A2	高等教育出版社或Elsevier Science、Springer、Wiley等国际知名出版社出版的教材等	500分/部	12

类别	级别	内容	分值	备注
	B1	其他部委或省级教育行政主管部门评选的普通高等教育一流教材、优秀教材；国家级行业协会、学会教学指导委员会立项出版的教材等；普通高等教育省部级规划教材。	400分/部	13
	B2	行业权威出版社出版的教材，出版社目录包括：科学出版社、人民教育出版社、人民出版社、机械工业出版社、人民交通出版社、电子工业出版社、化学工业出版社、人民卫生出版社、中国建筑工业出版社、中国轻工业出版社、地质出版社、中国纺织出版社、外语教学与研究出版社、上海音乐出版业、人民体育出版社、中国人民大学出版社及C9高校出版社。	300分/部	13
	C1	省级行业协会、学会、教学指导委员会等立项出版的教材；学校评选的一流教材、优秀教材等。	150分/部	14
	C3	其他有ISBN号的正式出版教材。	100分/部	14
		教学研究论文		15
首位指导优秀学位论文和优秀成果奖	B1	省部级优秀博士论文	400分/篇	16
	B2	山东省优秀硕士学位论文、全国专业学位教育指导委员会优秀博士、硕士学位论文	200分/篇	16
	C2	校级优秀博士论文	100分/篇	16
	C2	校级优秀硕士论文	50分/篇	16
	B1	省级研究生优秀成果奖一等奖	400分/项	16
	B2	省级研究生优秀成果奖二等奖	300分/项	16
	C2	省级研究生优秀成果奖三等奖	200分/项	16
	C2	校级研究生优秀成果奖一等奖	80分/项	16
	C2	校级研究生优秀成果奖二等奖	60分/项	16
C2	校级研究生优秀成果奖三等奖	40分/项	16	

备注:

1. 排名首位为A2级指标，2到3位为A3级指标，4到6位为B2级指标，排名7

位及以后为 C1 级指标。

2. 排名首位为 A3 级指标，2 到 3 位为 B2 级指标，4 到 8 位为 C1 级指标。

3. 排名首位为 B 级指标，2 到 5 位为 C3 级指标。

4. 排名首位为 C 级指标。

5. 首位为 A1 级指标，特等奖首位之外的所有成员均认定 A3 级指标，一等奖首位之外的前 5 位认定 A3 级指标，其他成员认定 B1 级指标；二等奖首位之外的前 4 位认定 A3 级指标，其他成员认定 B1 级指标。

6. 首位为 A2 级指标，首位之外的前 3 位认定 A3 级指标，其他成员认定 B1 级指标。

7. 首位为 A3 级指标，首位之外的前 2 位认定 B1 级指标，其他成员认定 B3 级指标。

8. 首位为 B1 级指标，首位之外的前 2 位认定 B3 级指标，其他成员认定 C1 级指标。

9. 首位为 B3 级指标，首位之外的前 4 位认定 C1 级指标。

10. 一等奖首位为 C1 级指标，首位之外的前 2 位认定 C2 级指标，二等奖首位为 C2 级指标。

11. 排名首位的主编为 A1 级指标，排名 2 到 3 位的主编为 A2 级指标，其他为 B1 级指标。

12. 排名首位的主编为 A2 级指标，排名 2 到 3 位的主编为 B2 级指标，其他为 C1 级指标。

13. 排名首位的主编为 B 级指标，排名 2 到 3 位的主编为 C1 级指标，其他为 C3 级指标。行业权威出版社包括：科学出版社、人民教育出版社、人民出版社、机械工业出版社、人民交通出版社、电子工业出版社、化学工业出版社、人民卫生出版社、中国建筑工业出版社、中国轻工业出版社、地质出版社、中国纺织出版社、外语教学与研究出版社、上海音乐出版社、人民体育出版社、中国人民大学出版社及 C9 高校出版社。

14. 排名首位的主编为 C 级指标。

15. 教学研究类期刊论文分学科按自然科学类或人文社会科学类期刊论文认定，研究生工作部认定是否为教研论文。

16. 导师为规定指标，副导师为规定指标降一等级（A 降为 B，B 降为 C）。

17. 同一项目获更高级别的奖励只计差额部分，不重复计分。

18. 本指标体系由研究生工作部负责解释。

指导学生创新创业工作量参考分值及核心指标分级目录

类别	级别	内容	分值	备注
指导学生创新创业竞赛（A+类）获奖	A2	国家级特等奖（金奖）	1200分/项	1
	A3	国家级一等奖（银奖）	800分/项	1
	B1	国家级二等奖（铜奖）	400分/项	2
	B1	国家级三等奖	200分/项	2
	B2	省级特等奖（金奖）	100分/项	2
	C1	省级一等奖（银奖）	80分/项	3
	C1	省级二等奖（铜奖）	60分/项	3
	C1	省级三等奖	40分/项	3
指导学生创新创业竞赛（A类）获奖	B1	国家级特等奖	220分/项	2
	B1	国家级一等奖	200分/项	2
	B2	国家级二等奖	100分/项	3
	C1	国家级三等奖	80分/项	3
	C1	省级特等奖	60分/项	3
	C1	省级一等奖	40分/项	3
	C2	省级二等奖	30分/项	3、4
	C2	省级三等奖	20分/项	3、4
首位指导学生创新创业竞赛（B类）获奖	C1	国家级特等奖	80分/项	4
	C1	国家级一等奖	60分/项	4
	C2	国家级二等奖	50分/项	4
	C2	国家级三等奖	40分/项	4
	C2	省级特等奖	30分/项	4
	C2	省级一等奖	20分/项	4
	C3	省级二等奖	15分/项	4
	C3	省级三等奖	10分/项	4

类别	级别	内容	分值	备注
首位指导 学生创新 创业竞赛 获奖		校级（地市级）特等奖（金奖）	10分/项	4
		校级（地市级）一等奖（银奖）	8分/项	4
		校级（地市级）二等奖（铜奖）	5分/项	4
		校级（地市级）三等奖	3分/项	4
首位指导 学生创新 创业训练 计划项目	B2	国家级	40分/项	
	C1	省级	20分/项	
	C3	校级	10分/项	
首位指导 本、专科 生授权专 利		指导学生以第一发明人授权发明专利	80分/项	
		指导学生以第一发明人授权实用新型发明专利、外观专利、计算机软件著作权	20分/项	

备注:

1. 指导教师排名 1 到 2 位为 A 级指标，排名 3 到 4 位为 B1 级指标，排名 5 位为 C1 级指标。
2. 指导教师排名首位为 B 级指标，排名 2 到 3 位为 C2 级指标。
3. 指导教师排名首位为相应级别指标。
4. 聘期内工作量计入任务总分值上限为 100 分。
5. 指导同一个团队在同一年度同一序列不同级别竞赛中获奖，按照获得最高级别奖项认定。
6. 团队集体指导学生竞赛和大创项目的分值由负责人具体分配至团队成员。
7. 本指标体系由创新创业学院负责解释。

抄送：各党委、党总支、直属党支部，校党委各部门、各群团组织。

山东理工大学校长办公室

2022 年 7 月 1 日印发
