

# 机械工程学院

## 第四轮岗位聘用工作方案

按照《山东理工大学岗位聘用与考核实施办法》（鲁理工大政发[2022]56号）《山东理工大学工作人员第四轮岗位聘用工作方案》（鲁理工大政发[2022]57号）有关精神，结合学院实际，就第四轮岗位聘用制定工作细则。

### 一、原则与依据

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，深化教育评价改革。

### 二、岗位设置

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。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。管理岗位分8个等级，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。学校根据总体发展目标和事业发展规划，结合人员实际情况，确定学院各类岗位数量。

### 三、组织机构与职责

1、学院成立第四轮岗位聘用与考核工作小组，成员由学院党政负责人、教授委员会代表和教师代表组成，负责学院教授三级及以下教师岗位、七级及以下管理岗位聘用与考核工作的组织实施。

2、学院组建第四轮岗位竞聘专家委员会，负责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，其中院外委员人数不低于委员总人数的三分之一。

### 四、岗位聘用

#### 1、聘用基本条件

政治素质好；遵纪守法，具有良好的品行和职业道德；具备岗位所需的专业、技能等方面的能力水平；适应岗位要求的身心条件。

## 2、聘用业务条件

教授二级岗位聘用条件见附件 1，教授三级，副教授五级、六级，讲师八级、九级岗位竞聘最低条件见附件 2。

## 五、聘用办法

1、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。分级竞聘仅在相应等级的空缺岗位中进行。

2、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。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。

3、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，提交学校岗位聘用专家委员会研究同意后，可申请越级竞聘。

4、新进人员，在符合岗位基本任职条件上，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。

5、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。教师外其他系列不能改到教师系列竞聘。

6、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。

## 7、专业技术岗位兼职

工作人员一般不得同时聘用在两类岗位上。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，填写《专业技术岗位兼职审批表》。

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。

## 五、岗位聘期目标任务

1、学校制定教授二级岗位聘期目标任务见附件3。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則下，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，制定的教授三级及以下岗位聘期目标任务见附件4。

### 2、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，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。

3、教师岗位聘期任务基准分为1800分。教授三级、四级，副教授五级、六级、七级，讲师八级、九级、十级，岗位聘期总分值分别为基准分1800分

的 100%、90%、85%、80%、75%、70%、65%、60%。

#### 4、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，每人每年 35 分）。

表 2 教师岗位聘期岗位任务比例

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基准分 60%）	教研或科研工作量
	教学任务分值不低于聘期岗位任务总分值的 70%	
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%）
	教学任务和研究任务分值均不低于聘期岗位任务分值的 30%	
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
		研究任务分值不低于聘期岗位任务总分值的 70%

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
		研究任务分值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）。

### 5、公共服务分值

鼓励老师积极参与学院学科建设、专业建设、实验室平台建设、工程教育认证等公共事务。根据学校给学院核算的年度公共服务分值，年终由学院党政领导、系主任、支部书记研究，按照实际贡献分配给老师。

### 6、聘期岗位任务核心指标

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。

7、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。

### 8、基层组织负责人聘期岗位任务

按比例核减学院基层组织负责人（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。

9、45岁及以下具有博士学位的青年教师，原则上不得申报教学为主型教师岗位。

#### 10、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，同时每年须完成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。

### 六、聘用程序

1、学院根据学校要求制定岗位聘用工作方案和各级各类岗位聘期目标任务条件，报学校岗位聘用专家委员会审议通过后执行。

#### 2、个人申报

个人填写申报表，申报竞聘相应岗位。

#### 3、师德师风考核

学院党委负责师德师风考核的组织实施和考核结果确定。

4、聘用资格审核。学院岗位聘用与考核工作小组，负责申报人员的聘用资格审核工作。

#### 5、成果审核及公示

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。

6、学院岗位竞聘专家委员会开展相应空缺岗位的评审工作。

7、学校研究确定拟聘用人员名单并公示，学校发文，签订聘用合同并发放聘书。

### 七、聘期考核与管理

1、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。

2、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。

3、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机械工程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。聚焦机械工程一流学科建设，由团队带头人提出团队成员构成、聘期目标任务，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。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。

4、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。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。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。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。

5、成果业绩使用要求：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。成果业绩认定按照业绩成果目录（附件5）执行。

八、本工作方案由机械工程学院第四轮岗位聘用与考核工作小组负责解释。

附件 1 教授二级岗位聘用条件

附件 2 教授三级，副教授五级、六级，讲师八级、九级岗位竞聘最低条件

附件 3 教授二级岗位聘期目标任务

附件 4 教授三级以下教师岗位聘期目标任务

附件 5 业绩成果目录

附件 6 公共服务指标分值目录

机械工程学院

2022 年 7 月 21 日



## 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）。

## 副教授五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骨干，年均至少承担 32 学时本科生教学任务，具备下列条件之一者，可申报续聘或竞聘副教授五级岗位：

一、现聘副教授五级岗位，聘用期满考核合格及以上。

二、现聘副教授六级岗位或现聘副教授七级岗位且经研究同意越级申报副教授五级岗位，近 4 年来或任副教授以来（任副教授不满 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），可申报竞聘副教授五级岗位。

1. 国家级教学科研奖励二等奖及以上额定内人员；省部级教学科研奖励一等奖前 5 位、二等奖前 3 位和省部级不分等级科研奖励首位，厅级（含校级）教学科研成果奖励一等奖首位。

2. 首位在定期期刊发表本学科领域学术论文并被 SCI、SSCI、EI 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）4 篇（项）。

3. 主持国家级教学科研课题；或主持省部级教学科研课题 1 项且到校纵横向经费 80 万元；或主持纵横向经费 100 万元。

4. 任副教授满 15 年以上且近 3 个聘期考核都在合格以上，并在学科专业建设中做出重要贡献。

## 副教授六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骨干，年均至少承担 32 学时本科生教学任务，具备下列条件之一者，可申报续聘或竞聘副教授六级岗位：

一、现聘副教授六级岗位，聘用期满考核合格及以上。

二、现聘副教授七级岗位，近 4 年来或任副教授以来（任副教

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),可申报竞聘副教授六级岗位。

1. 国家级教学科研奖励二等奖及以上额定内人员;省部级教学科研奖励一等奖前 6 位、二等奖前 4 位和省部级不分等级科研奖励前 2 位,厅级(含校级)教学科研成果奖励二等奖以上首位。

2. 首位在定期期刊发表本学科领域学术论文并被 SCI、SSCI、EI 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)3 篇(项)。

3. 主持国家级教学科研课题;或主持省部级教学科研课题 1 项且到校纵横向经费 40 万元;或主持纵横向经费 60 万元。

4. 任副教授满 15 年以上且近 3 个聘期考核都在合格以上,并在学科专业建设中做出重要贡献。

## 讲师八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,年均至少承担 32 学时本科生教学任务,具备下列条件之一者,可申报续聘或竞聘讲师八级岗位:

一、现聘讲师八级岗位,聘用期满考核合格及以上。

二、现聘讲师九级岗位或现聘讲师十级岗位且经研究同意越级申报讲师八级岗位,近 4 年来或任讲师以来(任讲师不满 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),可申报竞聘讲师八级岗位。

1. 国家级教学科研奖励二等奖及以上额定内人员;省部级教学科研奖励一等奖额定内人员、二等奖前 6 位和省部级不分等级科研奖励前 3 位,厅级(含校级)教学科研成果奖励二等奖以上前 2 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 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）2 篇（项）。

3. 主持省级以上教学科研课题；或主持厅级教学科研课题 1 项且到校纵横向经费 30 万元；或主持纵横向经费 40 万元。

## 讲师九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，年均至少承担 32 学时本科生教学任务，具备下列条件之一者，可申报续聘或竞聘讲师九级岗位：

一、现聘讲师九级岗位，聘用期满考核合格及以上。

二、现聘讲师十级岗位，近 4 年来或任讲师以来（任讲师不满 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），可申报竞聘讲师九级岗位。

1. 省部级教学科研奖励二等奖以上额定内人员，省部级不分等级科研奖励前 5 位，厅级（含校级）教学科研成果奖励三等奖以上前 2 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 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）2 篇（项）。

3. 主持省级以上教学科研课题；或主持厅级教学科研课题 1 项且到校纵横向经费 20 万元；或主持纵横向经费 30 万元。



## 附件 3

### 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  $3A3^{*2}+4B$

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。

### 附件 4 教授三级以下教师岗位聘期目标任务

岗 位			目 标 任 务								
名称	等级	类型	年度岗位任务				聘期目标任务			核心指标 (最低)	
			总分	教学 任务 (最 低)	研究 任务 (最 低)	公共 服务	总分	教学任务 (最低)	研究任务 (最低)		公共 服务
教授	三级	教学为主型	450	315		35	1800	1260		140	A1 或 A2+B 或 A3+2B
		教学科研型	450	135	135	35	1800	540	540	140	A1 或 A2+B 或 A3+4B
		科研为主型	450		315	35	1800		1260	140	A1 或 A2+B 或 2A3 <sup>*1</sup> +2B 或 2A3 <sup>*2</sup> +4B
		成果转化型	450		315	35	1800		1260	140	A1 或 A2+B 或 2A3 <sup>*1</sup> +2B 或 2A3 <sup>*2</sup> +4B
	四级	教学为主型	405	284		35	1620	1134		140	A2 或 A3+2B 或 4B <sup>*1</sup>
		教学科研型	405	122	122	35	1620	486	486	140	A2 或 A3+2B 或 4B <sup>*1</sup>
		科研为主型	405		284	35	1620		1134	140	A2 或 A3+2B
		成果转化型	405		284	35	1620		1134	140	A2 或 A3+2B
副教授	五级	教学为主型	383	268		35	1530	1071		140	A3 或 2B1 或 3B <sup>*1</sup>
		教学科研型	383	115	115	35	1530	459	459	140	A3 或 2B1 或 3B <sup>*1</sup>
		科研为主型	383		268	35	1530		1071	140	A3 或 2B1 或 3B <sup>*1</sup>
		成果转化型	383		268	35	1530		1071	140	A3 或 2B1 或 3B <sup>*1</sup>
	六级	教学为主型	360	252		35	1440	1008		140	A3 或 2B1 或 3B <sup>*1</sup>
		教学科研型	360	108	108	35	1440	432	432	140	A3 或 2B1 或 3B <sup>*1</sup>

		科研为主型	360		252	35	1440		1008	140	A3 或 2B1 或 3B <sup>*1</sup>	
		成果转化型	360		252	35	1440		1008	140	A3 或 2B1 或 3B <sup>*1</sup>	
	七级	教学为主型	338	237		35	1350	945			140	A3 或 2B1 或 3B <sup>*1</sup>
		教学科研型	338	102	102	35	1350	405	405		140	A3 或 2B1 或 3B <sup>*1</sup>
		科研为主型	338		237	35	1350			945	140	A3 或 2B1 或 3B <sup>*1</sup>
		成果转化型	338		237	35	1350			945	140	A3 或 2B1 或 3B <sup>*1</sup>
讲师	八级	教学科研型	315	95	95	35	1260	378	378		140	B+C
	九级	教学科研型	293	88	88	35	1170	351	351		140	B+C
	十级	教学科研型	270	81	81	35	1080	324	324		140	B+C

注：\*1 指该指标不全是论文类成果；\*2 指该指标全是论文类成果。

## 附件 5 业绩成果目录

见《山东理工大学岗位聘用与考核实施办法》（鲁理工大政发[2022]56号）附件 6。

## 附件 6 公共服务指标分值目录

类型	类别	内容	分值	备注
基础 服务 任务 分值	学科与学 位授权点	完成教育部学科评估	100 分	
		完成学位点年度建设报告	10 分/项	
		完成学位点基本状态信息表	10 分/项	
		完成学科梳理论证报告、建设情况表	10 分/项	
		完成学校规定提交的其他报告	2-10 分/项	
		新增遴选导师	2 分	
	专业建设	获批的 A3 级专业建设	通过年度、中期、终 期的审核或验收分 别赋分 50/100/200 (专业建设基准分)	如无对应的年度、中 期、终期审核或验收 则不赋分,以上级部 门通知、验收报告、 验收结果等为依据
		获批的 B1 级专业建设	对应项基准分*0.8	
		获批的 B2 级专业建设	对应项基准分*0.6	
		获批的 B3 级专业建设	对应项基准分*0.4	
		获批的 C1 级专业建设	对应项基准分*0.2	
		联系新的实习单位并接收学生实习	2 分	
	平台建设	参加招生宣传	2 分/次	
		获批的 A1 级平台建设	年度评估合格/年度 评估优秀/通过建设 验收分别赋分 100/200/500 (平台 建设基准分)	如无对应的年度评 估或建设验收则不 赋分,以上级部门通 知、验收报告、验收 结果等为依据
		获批的 A2 级平台建设	对应项基准分*0.8	
		获批的 B1 级平台建设	对应项基准分*0.6	
		获批的 B2 级平台建设	对应项基准分*0.5	
		获批的 B3 级平台建设	对应项基准分*0.4	
		获批的 C1 级平台建设	对应项基准分*0.3	
		获批的 C2 级平台建设	对应项基准分*0.2	
		获批的 C3 级平台建设	对应项基准分*0.1	

团队建设	获批的 A1 级团队建设	年度考核合格/年度考核优秀/通过建设验收 分别 赋分 100/200/500（团队建设基准分）	如无对应的年度考核或建设验收则不赋分，以上级部门通知、验收报告、验收结果等为依据	
	获批的 A2 级团队建设	对应项基准分*0.9		
	获批的 A3 级团队建设	对应项基准分*0.8		
	获批的 B1 级团队建设	对应项基准分*0.6		
	获批的 B2 级团队建设	对应项基准分*0.4		
	获批的 C1 级团队建设	对应项基准分*0.3		
人才工作	推荐二、三、四层次人才到校工作	50/20/10		
学生教育管理	学院主办、承办专业比赛	2分/项	一专业一社团一赛事	
	大四下学期解决学生就业	2分/人次		
	学生社团指导教师	5-10分	优秀社团 10分	
	社会实践指导教师	2-10分	立项 2分、校级优秀 5分、省级 10分	
实验室建设	参与实验室建设，进行仪器设备调研，撰写调研报告、论证报告等	2分/项		
	参加仪器设备招投标活动	1分/项		
	校外参加各项实验室建设活动（会议、调研、学习交流、培训等）	1分/次		
研究生教育	参加研究生招生复试、学术论文预评审、开题答辩、中期筛选考核、学位论文答辩等工作	2分/项	校外论文评审，有劳务费的不再计分	
科研服务	校外学术会议报告	2分/项		
	参加各类科研项目申报书的评阅与指导	1分/人次		
	参加学校、学院承办学术会议的服务工作	1分/次		
宣传报道工作	学校媒体发表信息	1分/项		
	省级及以上媒体发表信息	2分/项		
工会工作	工会主席、副主席、工会委员	4/2/1分（每年）		
教授委员会、学位委员会	委员	10分（每年）		
教学督导	校级/院级	10/5分（每年）	教学督导参加职务内相关活动不再额外赋分	

发展 服务 任务 分值	学 科 与 学 位 授 权 点	A1	3000	
		A2	2000	
		A3	1000	
		B1	800	
		B2	400	
		B3	200	
	专 业	A3	1000	
		B1	800	
		B2	400	
		B3	200	
		C1	100	
	平 台	A1	3000	
		A2	2000	
		B1	800	
		B2	400	
		B3	200	
		C1	100	
		C2	80	
		C3	50	
	团 队	A1	2000	
		A2	1500	
A3		1000		
B1		800		
B2		400		
C1		100		

### 说明：

(1) 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学院拥有的学科、专业、平台等的建设确定，发展服务任务分值按照学院年度新增加的学科、专业、平台等确定。

(2) 本轮聘期学院基础服务任务分值总量由人力资源处核定，表中所列基础服务分为基本分，本轮聘期结束后，根据学院教师累积基础服务分值总数和人力资源处核定的基础服务分值总数折算得到每位老师实际基础服务分值。

(3) 表中所列学科、专业、平台、团队级别划分按《山东理工大学学科、专业、平台、团队分类与等级认定办法（试行）》执行。

(4) 发展服务任务分值中，该项工作由负责人使用核心指标，集体项目和团队的分值由负责人具体分配至团队成员，报学院聘用与考核工作小组审定并公示。

(5) 学院领导、系室主任、业务秘书、辅导员等，参加职责范围内相关活动不赋分。

(6) 发展服务任务中，各类项目、平台、团队等申请并正式受理的，可赋对应获批分值的 1/5，若正式获批，只计差额。

(7) 表中所列条目与《山东理工大学岗位聘用与考核实施办法》中对教学、科研任务

等级和分值认定有重复的，优先以《山东理工大学岗位聘用与考核实施办法》认定，并不再重复计算公共服务分值。

(8) 本办法仅对发展任务分值进行赋分，排名第 2 位及以后人员的核心指标等级认定依据学校规定认定或由学院出台补充规定认定。

(9) 对学院发展有其他贡献的情况，由个人或团队提出申请，经学院聘用与考核工作小组认定并赋分。

(10) 未尽事宜，由学院聘用与考核工作小组研究后解释或出台补充规定。