

# 三峡旅游职业技术学院文件

三旅院发〔2024〕46号

## 关于印发《三峡旅游职业技术学院 岗位聘用管理工作实施方案》的通知

各处（部、室）、各二级学院（中心）：

根据上级文件精神，结合学院实际，制定《三峡旅游职业技术学院岗位聘用管理工作实施方案》，已于2024年10月16日经第五届教职工代表大会第二次会议审议通过，现予以印发。请认真遵照执行。

三峡旅游职业技术学院

2024年10月22日



# 三峡旅游职业技术学院

## 岗位聘用管理工作实施方案

为进一步深化人事制度改革，做好岗位聘用管理工作，根据省委办公厅、省政府办公厅《关于印发〈湖北省事业单位岗位设置管理试行意见〉的通知》（鄂办发〔2008〕1号），省人力资源和社会保障厅、省教育厅《关于印发湖北省高等学校、义务教育学校、中等职业学校等教育事业单位岗位设置的三个指导意见的通知》（鄂人社发〔2009〕14号），省人力资源和社会保障厅、省教育厅《关于印发湖北省高等学校工作人员两类岗位任职实施细则的通知》（鄂人社岗〔2009〕5号），市委办公室、市政府办公室《关于印发〈宜昌市事业单位岗位设置管理工作实施方案〉的通知》（宜办发〔2009〕2号），市人社局《关于岗位设置和聘用工作的通知》（宜人社函〔2021〕26号），《关于印发〈宜昌市教育局直属事业单位专业技术岗位越级竞聘管理指导意见〉的通知》（宜教发〔2024〕10号）等文件精神，结合本校实际，制定本实施方案。

### 一、指导思想和目标

以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，按照党中央、国务院关于推进干部人事制度改革的要求，深入推进教职工岗位聘用管理，创新管理制度，建立权责清晰、分类科学、机制

灵活、监管有力，适应高等职业教育发展要求和教育事业单位特点的人事管理体制机制，促进由固定用人向合同用人、由身份管理向岗位管理的转变，为促进学校事业发展、宜昌教育高质量发展提供强有力的人才支撑。

## **二、组织领导机构**

成立岗位聘用管理工作领导小组，党委书记、院长梅继开同志任组长，党委副书记、副院长朱昌林同志为副组长，其他校领导班子成员任成员。

领导小组下设岗位聘用工作办公室，具体负责岗位聘用实施工作，党委组织部（人事处）李蕾兼任办公室主任。

特设岗、创新岗、人才专岗、人才过渡岗的聘用，由学校领导班子成员和学术委员会成员组成聘用委员会，在党委的领导下，进行评审和选聘。

## **三、实施范围、原则和对象**

（一）实施范围和对象：校内在编在岗的管理人员（职员）、专业技术人员和工勤技能人员。

（二）实施原则：坚持德才兼备、任人唯贤，教职工公认、注重实绩，公开、公平、公正、择优的原则，按照直接聘用、逐级晋升、越级晋升的先后次序，加强领导，稳步实施。

（三）参加竞聘人员必须符合的基本条件：法律、法规规定不宜竞聘的岗位，以及未纳入岗位聘用管理范围的人员，不列入竞聘的范围。参加竞聘人员必须符合基本条件：遵守宪法和法律；

具有良好的品行；具备岗位所需的专业、能力、技能和资格条件；适应岗位要求的身體条件；聘期内年度考核结果均为合格及以上等次。在党纪、政纪处分期内或正在接受立案审查或停职审查尚未做出结论的人员，暂不参加竞聘上岗。

在岗位聘用管理工作中涉及事业单位领导人员的，按照干部管理权限的有关规定执行。编制外合同制聘用工作人员，不参与竞聘上岗，按照《劳动合同法》的相关规定进行规范管理。

对距离法定退休年龄不足3年的已聘人员，经本人书面申请，报学校和主管部门同意，可以不参加本单位竞聘，其岗位等级比照学校在职同等条件人员聘任，不占岗位职数。

#### **四、岗位类别、等级和结构比例设置**

（一）岗位类别、等级和结构比例设置按照省人力资源和社会保障厅、省教育厅《关于印发湖北省高等学校、义务教育学校、中等职业学校等教育事业单位岗位设置的三个指导意见的通知》（鄂人社发〔2009〕14号）和市委办公室、市政府办公室《关于印发〈宜昌市事业单位岗位设置管理工作实施方案〉的通知》（宜办发〔2009〕2号）精神执行。

（二）“双肩挑”岗位及其兼任专业技术岗位等级按鄂人事岗〔2009〕1号文件中的《湖北省事业单位工作人员两类岗位任职管理暂行办法》《湖北省事业单位岗位设置和岗位聘用工作认定办法》，省人力资源和社会保障厅、省教育厅《关于印发湖北省高等学校工作人员两类岗位任职实施细则的通知》（鄂人社岗

〔2009〕5号）文件规定设置。

## **五、管理岗位基本条件**

（一）管理岗位一般应具有中专以上文化程度，其中六级以上职员岗位，一般应具有大学专科以上文化程度，四级以上职员岗位一般应具有大学本科以上文化程度。

（二）各等级职员岗位的基本任职条件：

1. 四级管理岗位，须在五级职员岗位上聘用满3年；
2. 五级管理岗位，须在六级职员岗位上聘用满2年；
3. 六级管理岗位，须在七级职员岗位上聘用满3年；
4. 七级管理岗位，须在八级职员岗位上聘用满3年；
5. 八级管理岗位，须在九级职员岗位上聘用满3年。

管理岗位按照干部管理权限聘用。确因工作需要，由专业技术岗位交流到管理岗位的人员，可根据干部管理权限和本人条件，直接聘任到相应的管理岗位。

## **六、专业技术岗位基本条件**

专业技术岗位的基本任职条件按照现行专业技术职务评聘的有关规定执行。实行资格准入控制的专业技术岗位，应具备准入控制的执业资格。竞聘专业技术各等级岗位除须具备相应等级专业技术职务任职资格外，还须满足学校拟定的相关专业技术层级的任职条件。

（一）专业技术二、三级岗位条件

按照国家、省、市有关文件规定执行。

## （二）专业技术四级岗位条件

1. 在专业技术四级岗位上工作，且聘期内年度考核合格及以上者。

2. 具备正高级专业技术职务，在专业技术五级岗位上聘用满3年，且聘期内年度考核合格及以上者：

国务院特殊津贴、省政府专项津贴、省突出贡献专家，国家级百千万工程或省高层次人才工程人选，省特级教师，国家“万人计划”教学名师，省级学科带头人，湖北名师，省、部级表彰的优秀教师，可不参加竞聘，直接聘用，且不占岗位职数。

在学校有空缺岗位时，省级及以上科技进步奖获得者，省级及以上教学成果奖获得者，市管优秀专家，湖北省“十佳”班主任，楚天技能名师，市级以上“五一”劳动奖章获得者、劳动模范，“宜昌园丁奖”获得者，聘期内连续2年年度考核为优秀等次的，援疆援藏教师，同等条件下可优先聘用。

## （三）专业技术五级岗位条件

1. 在专业技术五级岗位上工作，且聘期内年度考核合格及以上者。

2. 在专业技术六级岗位上聘用满3年，且聘期内年度考核合格及以上者：

国务院特殊津贴、省政府专项津贴、省突出贡献专家，国家级百千万工程或省高层次人才工程人选，省特级教师，国家“万人计划”教学名师，省级学科带头人，湖北名师省、部级表彰的

优秀教师，可不参加竞聘，直接聘用，且不占岗位职数。

在学校有空缺岗位时，省级及以上科技进步奖获得者，省级及以上教学成果奖获得者，“宜昌市中青年人才培养工程”第一层次人选，宜昌市青年领军人才，市管优秀专家，湖北省“十佳”班主任，楚天技能名师，市级以上“五一”劳动奖章获得者、劳动模范，“宜昌园丁奖”获得者，宜昌名师，宜昌市“十佳师德标兵”，宜昌名匠，黄炎培职业教育奖获得者，职业院校高级“双师型”教师，聘期内连续2年年度考核为优秀等次的，援疆援藏教师，同等条件下可优先聘用。

#### （四）专业技术六级岗位条件

1. 在专业技术六级岗位上工作，且聘期内年度考核合格及以上者。

2. 在专业技术七级岗位上聘用满3年，且聘期内年度考核合格及以上者：

国务院特殊津贴、省政府专项津贴、省突出贡献专家，国家级百千万工程或省高层次人才工程人选，省特级教师，国家“万人计划”教学名师，省级学科带头人，湖北名师，省、部级表彰的优秀教师，可不参加竞聘，直接聘用，且不占岗位职数。

在学校有空缺岗位时，省级及以上科技进步奖获得者，省级及以上教学成果奖获得者，“宜昌市中青年人才培养工程”第一、二、三层次人选，宜昌市青年领军人才，市管优秀专家，湖北省“十佳”班主任，楚天技能名师，市级以上“五一”劳动奖章获

得者、劳动模范，“宜昌园丁奖”获得者，宜昌名师，宜昌市“十佳师德标兵”，宜昌名匠，黄炎培职业教育奖获得者，职业院校高级“双师型”教师，聘期内连续2年年度考核为优秀等次的，援疆援藏教师，同等条件下可优先聘用。

#### （五）专业技术七级岗位条件

1. 在专业技术七级岗位上工作，且聘期内年度考核合格及以上者。

2. 具备副高级专业技术职务任职资格，在专业技术八级岗位上聘用满3年，且聘期内年度考核合格及以上者：

国务院特殊津贴、省政府专项津贴、省突出贡献专家，国家级百千万工程或省高层次人才工程人选，省特级教师，国家“万人计划”教学名师，省级学科带头人，湖北名师，省、部级表彰的优秀教师，可不参加竞聘，直接聘用，且不占岗位职数。

在学校有空缺岗位时，省级及以上科技进步奖获得者，省级及以上教学成果奖获得者，“宜昌市中青年人才培养工程”第一、二、三层次人选，宜昌市青年领军人才，市管优秀专家，湖北省“十佳”班主任，楚天技能名师，市级以上“五一”劳动奖章获得者、劳动模范，“宜昌园丁奖”获得者，宜昌名师，宜昌市“十佳师德标兵”，宜昌名匠，黄炎培职业教育奖获得者，职业院校高级“双师型”教师，聘期内连续2年年度考核为优秀等次的，援疆援藏教师，同等条件下可优先聘用。

#### （六）专业技术八级岗位条件

1. 在专业技术八级岗位上工作，且聘期内年度考核合格及以上者。

2. 在专业技术九级岗位上聘用满3年，且聘期内年度考核合格及以上者：

国务院特殊津贴、省政府专项津贴、省突出贡献专家，国家级百千万工程或省高层次人才工程人选，省特级教师，国家“万人计划”教学名师，省级学科带头人，湖北名师，省、部级表彰的优秀教师，可不参加竞聘，直接聘用，且不占岗位职数。

在学校有空缺岗位时，省级及以上科技进步奖获得者，省级及以上教学成果奖获得者，“宜昌市中青年人才培养工程”第一、二、三层次人选，宜昌市青年领军人才，市管优秀专家，湖北省“十佳”班主任，楚天技能名师，市级以上“五一”劳动奖章获得者、劳动模范，“宜昌园丁奖”获得者，宜昌名师，宜昌市学科带头人、宜昌市明星班主任，e教能手，宜昌市“十佳师德标兵”，宜昌名匠，宜昌工匠，宜昌市技能大师，宜昌市技术能手，黄炎培职业教育奖获得者，职业院校中级及以上“双师型”教师，聘期内连续2年年度考核为优秀等次的，援疆援藏教师，同等条件下可优先聘用。

#### （七）专业技术九级岗位条件

1. 在专业技术九级岗位上工作，且聘期内年度考核合格及以上者。

2. 在专业技术十级岗位上聘用满3年，且聘期内年度考核合

格及以上者：

国务院特殊津贴、省政府专项津贴、省突出贡献专家，国家级百千万工程或省高层次人才工程人选，省特级教师，国家“万人计划”教学名师，省级学科带头人，湖北名师，省、部级表彰的优秀教师，可不参加竞聘，直接聘用，且不占岗位职数。

在学校有空缺岗位时，省级及以上科技进步奖获得者，省级及以上教学成果奖获得者，“宜昌市中青年人才培养工程”第一、二、三层次人选，宜昌市青年领军人才，市管优秀专家，湖北省“十佳”班主任，楚天技能名师，市级以上“五一”劳动奖章获得者、劳动模范，“宜昌园丁奖”获得者，宜昌名师，宜昌市学科带头人、宜昌市明星班主任，e教能手，宜昌市“十佳师德标兵”，宜昌名匠，宜昌工匠，宜昌市技能大师，宜昌市技术能手、黄炎培职业教育奖获得者，职业院校中级及以上“双师型”教师，聘期内连续2年年度考核为优秀等次的，援疆援藏教师，同等条件下可优先聘用。

#### （八）专业技术十级岗位条件

1. 第一学历为博士研究生转正可直接聘任专业技术十级岗位。

2. 在专业技术十级岗位上工作，且聘期内年度考核合格及以上者。

3. 具备中级专业技术职务任职资格，在专业技术十一级岗位上聘用满3年，且聘期内年度考核合格及以上者：

国务院特殊津贴、省政府专项津贴、省突出贡献专家，国家级百千万工程或省高层次人才工程人选，省特级教师，国家“万人计划”教学名师，省级学科带头人，湖北名师，省、部级表彰的优秀教师，可不参加竞聘，直接聘用，且不占岗位职数。

在学校有空缺岗位时，省级及以上科技进步奖获得者，省级及以上教学成果奖获得者，“宜昌市中青年人才培养工程”第一、二、三层次人选，宜昌市青年领军人才，市管优秀专家，湖北省“十佳”班主任，楚天技能名师，市级以上“五一”劳动奖章获得者、劳动模范，“宜昌园丁奖”获得者，宜昌名师，宜昌市学科带头人、宜昌市明星班主任，e教能手，宜昌市“十佳师德标兵”，宜昌名匠，宜昌工匠，宜昌市技能大师，宜昌市技术能手，黄炎培职业教育奖获得者，职业院校中级及以上“双师型”教师，聘期内连续2年年度考核为优秀等次的，援疆援藏教师，同等条件下可优先聘用。

#### （九）专业技术十一级岗位条件

1. 第一学历为硕士研究生转正可直接聘任专业技术十一级岗位。
2. 在专业技术十一级岗位上工作，且聘期内年度考核合格及以上者。
3. 在专业技术十二级岗位上聘用满3年，且聘期内年度考核合格及以上者。

#### （十）专业技术十二级岗位条件

具备助理级专业技术职务任职资格，且在原来的岗位职数内已经聘用的人员；或具备助理级专业技术职务资格的人员。

相应专业技术岗位越级竞聘按照《关于印发〈宜昌市教育局直属事业单位专业技术岗位越级竞聘管理指导意见〉的通知》（宜教发〔2024〕10号）执行。特设岗位、创新岗位和人才单列岗位的岗位设置聘用，按《关于印发〈湖北省事业单位特设岗位设置管理试行意见〉的通知》（鄂人社发〔2015〕67号）、《关于做好事业单位创新岗位相关工作的通知》（宜人社函〔2018〕37号）、《中共宜昌市委组织部宜昌市人力资源和社会保障局关于宜昌市事业单位专业技术人才单列岗位相关聘用管理意见的补充通知》（宜人社函〔2024〕4号）等相关文件执行。

## **七、工勤技能岗位基本条件**

（一）一级、二级工勤技能岗位，须在本工种下一级岗位聘用满5年，并分别通过高级技师、技师技术等级考评。工勤技能一级岗位由市人社部门总量控制、统一管理。

（二）三级、四级工勤技能岗位，须在本工种下一级岗位聘用满5年，并分别通过高级工、中级工技术等级考核。

（三）五级工勤技能岗位，须学徒期、试用期满，且通过初级工技术等级考核。

（四）普通工岗位，须学徒期、试用期满。

## **八、聘期管理**

此次岗位设置，聘期已满续聘原岗位职级不变的人员，起聘

时间与上次聘期衔接；岗位职级有晋升的，起聘时间自 2024 年 6 月起，不得早于空岗出现时间，同时不得早于拟聘人员符合竞聘与任职条件时间。

岗位聘用管理三年一个聘期。此次岗位设置后，学校岗位总量、结构比例和设岗职数在聘期内保持相对稳定，市教育局根据实际情况进行动态调整。市教育局原则上于每年 5 月，统筹组织岗位聘用动态调整工作。对岗位聘用认定实行动态管理，当学校出现岗位空缺，聘用期满等情况时，按规定续聘或按照竞聘上岗的原则和规定择优聘用。

## **九、岗位聘用工作程序**

（一）聘期考核。按照《事业单位工作人员考核规定》相关要求开展聘期考核，聘期考核主要以 2020 年至 2023 年年度考核结果为依据。对长期不在教学岗位和教学工作量达不到任课标准的教师，要及时调整岗位。特别梳理不符合竞聘的人员名单。

（二）制定实施方案。成立岗位聘用管理工作领导小组，按照市教育局下达的岗位职数拟定岗位聘用管理工作实施方案，编制岗位职责说明书。方案包括组织领导、竞聘岗位、竞聘范围、岗位任职条件、方法步骤、考核奖惩等内容。

（三）征求群众意见。广泛征求教职工对本单位岗位聘用管理工作实施方案的意见，经教职工代表大会审议讨论通过后，学校负责人集体讨论通过。

（四）报市教育局核准方案。将讨论通过的聘用管理工作实

施方案以文件形式报市教育局核准。

#### （五）组织实施

1. 召开动员大会。公布方案与岗位名称、任职条件、聘期、目标任务和岗位等级等。

2. 个人申报。符合岗位聘用条件的教师对照申报条件填写岗位聘用申请表，并提交相应晋级条件的证明材料原件。

符合原岗位等级聘用条件仍留任原岗位等级申报人员，可不参加岗位竞聘，直接聘用到原岗位等级。

岗位类别和等级发生变化的须提供相应印证资料，如专业技术职务资格证书、专业技术职务初聘表、上一轮岗位设置聘用情况等，越级竞聘的须提供佐证资料。

3. 资格审查。由岗位聘用管理工作办公室对申报人员进行资格初审，并将初审结果提交岗位聘用管理工作领导进行复核和集体研究，公布符合岗位聘用条件人员名单。

4. 竞聘述职。如同一职级岗位申报人数大于岗位职数时，由岗位聘用工作办公室组织人事处、教务处、科研和社会服务处等部门按照《三峡旅游职业技术学院高校教师岗位聘用量化评分标准（2024年修订）》进行评分审核汇总。申报竞聘人员须在教职工大会上进行述职测评，测评结果按比例计入量化评分中综合测评。综合测评结束后，对竞聘人员评分情况进行公示，公示时间不少于5个工作日。

5. 聘用结果公示。对定岗定级情况进行公示。

6. 明岗确责。签订聘用合同，填写相关表格报市教育局、市人社局审核。

（六）市教育局审核备案。持岗位聘用实施方案、岗位聘用工作总结、公示材料、单位与职工签订的聘用合同（协议）或变更合同（协议）、事业单位岗位聘用结果审核备案汇总表、事业单位岗位设置竞聘上岗人员名册、事业单位岗位设置职务变动名册、岗位聘用审批表、管理岗位兼任专技人员岗位聘用表等资料到市教育局办理审核手续。

（七）人社部门备案。持经主管部门审核的认定情况说明等资料，在智慧人社系统上办理备案与聘用手续。

（八）兑现工资待遇。持职务变动名册、岗位聘用审批表、管理岗位兼任专技人员岗位聘用表等资料办理工资待遇审批手续。岗位聘用审批表、管理岗位兼任专业技术人员岗位聘用表存入个人人事档案。

## 十、附则

本方案经学校第五届教职工代表大会于2024年10月16日审议通过，经校党委研究同意并报市教育局、市人社局核准备案。

未尽事宜，由学校岗位聘用管理工作领导小组办公室负责解释。

附件：三峡旅游职业技术学院专业技术岗位聘用量化评分标准

附件

## 三峡旅游职业技术学院 专业技术岗位聘用量化评分标准

为进一步深化人事制度改革，做好岗位聘用管理工作，根据省委办公厅、省政府办公厅、省人力资源和社会保障厅、省教育厅等部门关于推进人事制度改革和岗位聘用工作的要求，结合本校改革发展和教育教学实际，现制定本评分标准。

### 一、适用范围

适用于本校从事管理兼专技、专技岗位教师岗位职级竞聘量化评分。量化评分对应的奖励、成果、业绩应为现任岗位职级聘期内所取得，截止时间为 2024 年 6 月。

### 二、评分标准

#### （一）师德师风条件

##### 1. 年度考核

优秀等次计 5 分，累加计算。

##### 2. 师德荣誉

严格控制在国家有政策依据的、市厅级以上的表彰项目，可包含党、政、团综合性表彰和上级教育主管部门代表政府给予的表彰，如劳模、师德标兵、优秀教师（辅导员）等荣誉。分别按国家级 30 分，省部级 20 分，市厅级 10 分计分。

### 3. 师德师风测评

在教职工大会上述职测评，测评优秀率达到 90%以上计 3 分。

## (二) 学历资历条件

### 4. 学历学位

学历学位	博研	硕研	大学本科
得分	12	8	6

### 5. “双师型”教师

校级及上级认定的“双师型”教师，按高级 10 分、中级 5 分、初级 2 分计分。

### 6. 现任岗位职级年限

按每年 1 分计算。有支教、扶贫及援外交流、挂职工作经历的，相应期限内按每年 2 分计算。

## (三) 教育教学业绩成果

### 7. 教学课时

完成规定教学工作量(根据各岗位和不同类别标准以课时绩效考核分值为依据)，每年 5 分。教学超工作量每增加 10%课时量增加 0.5 分，年增加分值不超过 5 分。每学期教学质量考核为优秀的每门课加 1 分，考核为良好的每门课加 0.5 分(不超过 2 门)。

### 8. 学生辅导员工作

专职辅导员每年 5 分，兼职辅导员每年 2 分。

### **9. 教育教学、管理服务岗位工作**

校级双肩挑人员按每年 10 分，中层正职干部每年 7 分、中层副职每年 5 分，二级主任每年 3 分，科员、教研室主任、专业带头人每年 2 分。兼任教研室主任、专业带头人的可累计加分。

### **10. 指导青年教师**

由学院统一安排，系统指导青年教师的每年每指导 1 名青年教师计 0.5 分。最高不超过 2 分。

### **11. 学术讲座**

由学院统一安排，在校级以上大型教师培训、学术讲座上发表专题讲座的，分别按国家级 10 分、省部级 5 分、市厅级 3 分、局（处）级 2 分、校级 1 分计分。竞聘正高职级、副高职级、中级职级此项分值最高不超过 30 分、20 分、10 分（国家级、省部级、市厅级培训讲座必须经过学校审核同意，以签批为准；校级以活动的方案和相应活动记录为准。）。

### **12. 专业（岗位）荣誉奖励**

（1）获得教学名师、专业带头人、技能大师、拔尖人才及专家称号等教育类综合表彰奖励、专业类表彰奖励、荣誉称号，分别按国家级 30 分、省部级 20 分、市厅级 10 分计分。

（2）获得上级业务主管部门授予的与岗位工作或专业对应的奖项，分别按国家级 10 分、省部级 5 分、市厅级 3 分、局（处）级 1 分计分。

(3) 获得校级年度先进工作者、优秀教师、优秀辅导员、教科研先进个人的计 1 分；校级教学大赛一等奖获得者计 1 分、二等奖获得者计 0.5 分。

#### (四) 教学实践业绩成果

##### 13. 教学实践活动

由学院统一安排，深入企业开展与专业相关的教学实践活动 1 个月计 0.5 分，根据学院安排和企业评价及本人提交的实践报告据实计分。最高不超过 5 分。

##### 14. 业务培训

由学院统一安排，参加国家、省级教育主管部门或行业主管部门组织的高层次专业业务和岗位工作培训学习，并取得相应结业证书，一次计 1 分。竞聘正高职级、副高职级、中级职级此项分值最高不超过 10 分、5 分、3 分。

##### 15. 校外学术兼职

具有较高学术水平和行业影响力的专业性学术团体（学会、协会、社团、联盟、集团、专业委员会）担任职务的，国家级会长（理事长、主任）计 10 分；国家级副会长（副理事长、委员）、秘书长、省级会长（理事长）计 5 分，省级副会长（副理事长、委员）、学会秘书长或市级学会会长计 3 分，省级理事、市级学会副会长、秘书长计 1 分。竞聘正高职级、副高职级、中级职级此项分值最高不超过 20 分、10 分、5 分。

## 16. 教育教学、职业技能、创新创业竞赛

分值 获奖等级		竞赛类别		国家级		省级		市级	
		个人 参赛	指导 学生	个人 参赛	指导 学生	个人 参赛	指导 学生		
政府 部门 主办	一等奖	20	15	15	10	5	3		
	二等奖	15	10	10	5	2	1		
	三等奖	10	5	5	2	0.5	/		
	优胜奖	5	2	2	0.5	/	/		
一级 学会 协会 主办	一等奖	15	10	7	5	3	1		
	二等奖	10	5	4	3	1	0.5		
	三等奖	5	2	2	1	0.5	/		
	优胜奖	2	1	0.5	/	/	/		

一次指导学生参加竞赛获多个奖项的，只计算最高奖项。加分范围以获奖证书或上级文件为准。

### (五) 教研科研业绩成果

17. 重点专业（课程）、资源库、教学团队（名师工作室）、提质培优、重点实训室、重大项目（含校企合作、产教融合）建设（以验收通过文件为准）

排名	级别	国家级	省部级	市厅级	校级
	项目负责（主持）人	20	15	10	6
	排 2	15	12	7	4
	排 3	12	9	6	3
	团队成员	10	7	5	2

“省级以上专业建设、资源库建设、课程建设、教学团队建设、提质培优项目、校企合作、产教融合项目或重点实训室”必须是经学校申报严格按上级立项、建设、验收正式文件确定，“校内重大项目”为市级发改委及以上部门立项、预算资金在1千万以上的、与专业（群）建设相关的项目。

参与完成项目人员的排名，基于项目建设起点、过程、验收完成的实际情况，以项目验收的时间为节点，将项目验收方案作为主要依据，以实际承担任务工作量和贡献度予以认定。

### 18. 教学科研成果奖

级别 排名		科技成果奖			教学成果奖			
		国家级	省部级	市厅级	国家级	省部级	市厅级	校级
一 等 奖	排 1	50	30	20	40	20	12	8
	排 2	45	27	15	35	15	10	6
	排 3	40	25	12	30	12	7	4
	参与	35	22	10	25	10	5	3
二 等 奖	排 1	40	25	12	30	15	10	6
	排 2	35	22	10	25	12	7	4
	排 3	30	20	7	20	10	5	2
	参与	27	15	5	15	7	3	1
三 等 奖	排 1	30	20	10	20	12	7	4
	排 2	20	15	7	15	7	5	2
	参与	15	10	5	10	5	1	0.5
优 秀 奖	参与	12	7	5	7	3	0.5	/

## 19. 科研课题（以结项为准）

级别 排名	国家级	省部级	市厅级	校级
项目负责人	12	7	3	2
排 2	9	5	2	1
排 3	5	3	1	0.5
项目参与人	3	2	0.5	0

申报正高职级、副高职级、中级职级此项分值最高不超过 50 分、30 分、20 分。

## 20. 专利

专利类型	国家发明专利	实用新型专利和 软件著作权	外观设计专利
得分	15	8	4

## 21. 科技成果经济效益及社会服务

获得省科技成果推广奖，或发挥专业优势，依托项目成果指导学生实施创新创业项目，年营业额 50 万元以上；或主持完成横向技术开发、咨询等项目，经费累计达 30 万以上（以到达学院财务账目为准，下同），且效益显著的，计 15 分；年营业额 30 万元以上或经费累计达 10 万以上的，计 10 分。

所取得与专业相关的成果得到政府表彰，或所完成政府委托的专题调研项目其政策建议得到政府采纳或领导批示的，分别按

国家级 15 分、省部级 10 分、市厅级 5 分计分。

完成地市级政府委托的专题调研项目，严格按政府批复文件或领导批示进行认定，其中“完成”确定为专题调研项目主持人、并以项目为单位对应进行量化评分。

未经学院审批同意的社会服务项目，不予认定。

## 22. 学术论文、论著、教材

级别 排名	学术专著	编著教材		学术论文	
		国家规划	普通教材	核心期刊	普通期刊
第一作者（主编）	30	20	10	10	2
第二作者（副主编）	10	10	5	5	1
参编	/	5	2	/	/

教研科研成果需经学院申报审核，以正式验收、结题、公开出版为准。项目参与人的认可范围参照职称评审条件中认定范围确定。

### （六）其它

未列入以上评分项目的教育教学业绩成果，经学院岗位聘用管理工作领导小组研究认可后予以计分。

### （七）综合测评

总分 40 分，由学院岗位聘用评审学科（专业）评议组成员无记名评分，按均分计入个人总分。

评分项目	思想素质与奉献精神	专业素质与业务水平	业务素质与工作能力	工作业绩与贡献度	总分
计分标准	10	10	10	10	40

### 三、评分办法

#### （一）材料的审核与评分

学院组织人事、教学、学工、科研、纪检等部门组成审查小组，集中对岗位竞聘人员提交原件和支撑材料进行审核评分。审查小组应对审核情况给出明确的书面意见和分值汇总，经办人签字并加盖部门公章后交学院岗位聘用工作办公室汇总备案。

1. 基础分由学院人事部门根据教师人事档案记录、各类资格证书原件进行审核评分。

2. 教育教学、教学实践和教研成果业绩评分对应各职能部门进行审核评分。

3. 科研成果评分由科研和社会服务处负责审核评分。

4. 综合测评分由学院岗位聘用工作办公室组织岗位聘用评审学科（专业）评议组进行无记名评分，并计算平均分。

5. 总分由学院岗位聘用工作办公室进行汇总、核算。相关项目评分实行上限封顶，超过上限的只按上限分数计分。具体上限

分值见下表：

评分项目	师德师风条件	学历资历条件	教育教学业绩成果	教学实践业绩成果	教研科研业绩成果	综合测评
正高	100	80	100	80	100	40
副高	100	60	80	50	70	40
中级	100	40	70	30	40	40

## （二）评分结果的运用

根据本标准评分得到的结果提交学院岗位聘用管理工作领导小组审定，作为岗位聘用定级的最终依据。

---

抄送：市教育局

---

三峡旅游职业技术学院党政办公室

2024年10月22日印发

---