

长江师范学院文件

长师院发〔2022〕17号

长江师范学院 关于印发《岗位设置与聘用管理办法（修订）》 的通知

各二级单位：

《长江师范学院岗位设置与聘用管理办法（修订）》已经第三届三次教职工代表大会、2022年第9次校长办公会和2022年第12次党委常委会审议通过，现印发你们，请遵照执行。

长江师范学院

2022年5月18日

长江师范学院岗位设置与聘用管理办法

(修订)

为进一步深化人事制度改革，推进“人才提升工程”，构建与学校改革发展相适应的岗位设置与聘用管理制度，增强教职工的责任感，调动教职工的积极性，提高人力资源使用效益，根据《中共中央、国务院关于印发〈深化新时代教育评价改革总体方案〉的通知》《重庆市事业单位人事管理政策解答（一）》《重庆市高等学校岗位设置管理指导意见》等文件精神，结合学校实际，制定本办法。

一、基本原则

(一)科学设岗，优化结构。根据学校发展及人才队伍建设总体规划，科学核定岗位总量，合理设置工作岗位，优化专业技术岗位、管理岗位、工勤技能岗位的结构比例。

(二)动态调整，突出重点。综合考虑各二级单位职能职责、办学规模及办学质量，动态调整二级单位岗位数量，向重点学科、优势学科、紧缺学科倾斜，合理配置人力资源。

(三)竞聘上岗，激发活力。以岗位动态设置为基础，通过竞聘上岗和竞争晋级，实现岗位“能上能下”，鼓励优秀人才脱颖而出，激发人才队伍活力。

(四)分类管理，强化考核。尊重岗位的职责差异、学科差异，坚持分类管理，严格岗位职责和聘期任务考核，强化考核结

果运用，提高人才整体效能。

二、适用范围

本办法适用于学校所有岗位的设置与聘用，其中校级、处级和科级等领导职员岗位的聘用及考核按照干部人事管理权限有关规定执行。

三、岗位设置

（一）岗位总量设置

学校遵循高校办学规律，根据教育部《普通高等学校基本办学条件指标(试行)》和国务院学位委员会《学位授权审核申请基本条件（试行）》等要求，结合学校办学规模等实际情况，定期研究确定全校岗位设置总量。

（二）岗位类别及比例设置

学校的岗位分为专业技术岗位、管理岗位（也称职员岗位，下同）和工勤技能岗位三个类别，三类岗位的比例原则上为 82：16：2。

1.专业技术岗位。指从事专业技术工作，具有相应专业技术水平和能力要求的工作岗位。专业技术岗位分为教师岗位和其他专业技术岗位。

（1）教师岗位。指承担教育教学、科学研究、社会服务等工作职责，并具有相应专业技术水平和能力要求的工作岗位，岗位数量按不低于岗位总量的 70%设置。具有高校教师、教育研究等系列职称且实际从事教学、科研工作的人员纳入教师岗位管

理。学校根据承担教学、科研工作侧重点的不同，在教师岗位中设置教学为主型、教学科研型和科研为主型三种岗位类型，并赋予其不同的工作职责和工作任务，教师可根据自身特长和优势竞聘不同的岗位类型。其中，十一级、十二级和十三级岗位只设置教学科研型，不设教学为主型和科研为主型。

（2）其他专业技术岗位。指为教育教学和科学研究工作提供技术支持或辅助服务，并具有相应工作职责和能力水平要求的工作岗位，岗位数量按不低于岗位总量的 12% 设置。在教学科研单位、职能部门和教辅部门从事实验技术、工程技术、图书管理、档案管理、财务会计、审查审计、编辑出版、医药卫生等专业技术工作且具有相应系列职称的人员纳入其他专业技术岗位管理。

2.管理岗位。指承担领导职责或管理任务的工作岗位，其中承担领导职责的管理岗位称为领导职员岗位，没有承担领导职责的管理岗位称为非领导职员岗位。在职能部门、教辅部门及院（部）等内设机构担负领导职责、管理任务的人员纳入管理岗位管理。

3.工勤技能岗位。指承担技能操作维护和后勤保障服务等职责的工作岗位。在职能部门、教辅部门及院（部）等内设机构承担技能操作维护、后勤保障服务等职责的人员纳入工勤技能岗位管理。学校不断深化后勤服务社会化改革，已经实现社会化的工作岗位，学校不再设置相应的工勤技能岗位，暂未实现社会化的工作岗位，其在岗人员离职或退休后，确需保留岗位的，以劳务

派遣方式补充人员。

专职辅导员是学生日常思想政治教育和管理工作的组织者、实施者和指导者，承担着学生思想理论教育和价值引领、日常事务管理、心理健康教育与咨询、基本安全教育、职业规划与就业创业指导、学风建设、党团和班级建设、思想政治教育理论和实践研究等工作职责，具有教师和管理人员双重身份，纳入教师岗位和管理岗位管理，其中教师岗位只设置教学科研型，不设教学为主型和科研为主型。专职辅导员岗位数量按上级要求设置。

（三）岗位等级及比例设置

专业技术岗位、管理岗位、工勤技能岗位均设置不同的层级和等级，具体设置按重庆市人力社保局核定结果执行。

1. 专业技术岗位

（1）我校专业技术岗位分为正高级、副高级、中级、初级4个层级，设置二级至十三级共12个等级，其中教师岗位的最高等级为二级岗位，其他专业技术岗位的最高等级为四级岗位。

岗位层级	岗位等级	岗位名称	备注
正高级	二级	正高二级	教师岗最高等级
	三级	正高三级	
	四级	正高四级	其他专技岗最高等级
副高级	五级	副高一级	
	六级	副高二级	
	七级	副高三级	
中级	八级	中级一级	
	九级	中级二级	
	十级	中级三级	

初级	十一级	初级一级	助理级
	十二级	初级二级	
	十三级		员级

(2) 我校专业技术正高级、副高级、中级、初级岗位目前的结构比例为 15 : 30 : 50 : 5。其中，正高级和副高级岗位的比例向教师岗位倾斜，辅导员教师岗位的层级、等级及比例设置与教师岗位保持一致。

(3) 专业技术正高级岗位中二、三、四级岗位的比例为 10 : 30 : 60；副高级岗位中五、六、七级岗位的比例为 20 : 40 : 40；中级岗位中八、九、十级岗位的比例为 30 : 40 : 30；初级岗位中十一、十二级岗位的比例为 50 : 50。

2. 管理岗位

(1) 我校管理岗位分为厅级、处级、科级、员级 4 个层级，设置三级至十级共 8 个等级，厅级正职、厅级副职、处级正职、处级副职、科级正职、科级副职、科员、办事员岗位分别对应三至十级管理岗位。

岗位层级	岗位等级	现行行政级别
厅级	三级管理岗位	正厅级
	四级管理岗位	副厅级
处级	五级管理岗位	正处级
	六级管理岗位	副处级
科级	七级管理岗位	正科级
	八级管理岗位	副科级
员级	九级管理岗位	科员
	十级管理岗位	办事员

(2) 我校三至六级领导职员岗位的数量及比例按市委编办核定的校领导职数和内设机构处级领导职数执行,七至八级领导职员岗位和各级非领导职员岗位的数量及比例在上级批准的管理岗位限额内由学校根据工作实际研究确定。

3.工勤技能岗位

(1) 我校工勤技能岗位只设置技术工二级至五级共 4 个等级,依次分别对应技师、高级工、中级工、初级工。

岗位等级	技术等级	备注
二级	技师	技术工
三级	高级工	
四级	中级工	
五级	初级工	

(2) 我校技术工二、三、四、五级岗位的结构比例为 5 : 20 : 50 : 25。由于学校后勤服务社会化改革深入推进,工勤技能岗位总数逐步减少,现有二级、三级岗位聘用人数已超过按结构比例核定的岗位数量,根据重庆市人社局有关规定,二级、三级岗位的结构比例不变,按“退二进一”使用。

四、岗位聘用

(一) 聘用对象

在编在岗及处于待岗期内的工作人员可参加岗位聘用。下列人员不能参加岗位聘用:未经学校批准或未完善手续自行离校离岗的人员;经学校批准借调或参加各类培训学习、创新创业等活动,但逾期未归且未办理手续的人员。

(二) 聘用期限

学校各类别岗位每次聘用期限原则上为四年，聘期内岗位等级和类别发生变化的，应变更聘用合同的工作任务和聘期终止时间，但考核时间不变。下列情况需调整岗位聘用期限：

1.新进人员首次岗位聘用的起始时间为正式入职时间。

2.教职工与学校签订合同或协议约定有服务期的，当服务期满时间晚于当个聘期期满时间时，聘期终止时间为服务期期满时间；当服务期满时间早于当个聘期期满时间时，聘期终止时间可为当个聘期期满时间，也可为服务期期满时间。

3.教职工在学校连续工作满 10 年且距法定退休年龄不足 10 年，提出聘期终止时间签订至退休的，聘期终止时间可签订至达到国家法定退休年龄的时间。

4. 聘期内达到国家法定退休年龄的人员，聘期终止时间为达到法定退休年龄的时间。达到延迟退休条件且学校和市人社局同意延迟退休的人员，续签聘用合同，聘期终止时间为延迟退休期满时间。

（三）聘用条件

岗位聘用条件分为基本条件和评比条件，应聘用人员必须同时满足才能申请聘用。基本条件包括思想政治、师德师风、学术道德、上一聘期考核结果及身心状况等方面，是对应聘人员最基本的素质要求。评比条件是对应聘人员能力、水平、贡献上的要求，是岗位聘用的硬核条件。其中，专业技术岗位综合考虑学术资历、学术贡献和学术影响等因素，体现教育教学、科学研究、

社会服务等方面的成就和贡献；管理岗位以德才兼备和业绩能力为导向；工勤技能岗位以工作态度和服务质量为导向。专业技术岗位、管理岗位、工勤技能岗位的具体聘用条件见附件 1-5。

（四）聘用办法

1. 分段实施

根据开展岗位聘用时间节点的不同，将岗位聘用分为期间聘用和期内聘用。

（1）期间聘用是在上一聘期结束后，新一聘期开始时，根据上一聘期考核结果进行的原岗续聘、补缺晋升竞聘、低聘和解聘等。

①原岗续聘是指上一聘期考核结果为合格以上的人员，在新一聘期直接续聘在原岗位。

②补缺晋升竞聘是指上一聘期考核结果为合格以上且符合高一等级岗位申报条件（详见附件 1、2）的人员，在新一聘期参加空缺岗位的竞聘，通过者聘用到高一等级岗位。

③低聘或解聘是指按照文件规定，在新一聘期降低岗位等级进行聘用或不予聘用。

（2）期内聘用是在一个聘期内，针对职称晋升人员、党政职务发生变化人员、符合岗位晋升条件人员、低职高聘人员、新入职人员和通过工勤技能考核人员、政策性安置人员以及年度考核不合格人员等进行的岗位聘用。

①在聘期内取得高一层级职称资格且属于评聘结合范围的

专业技术人员，若符合岗位聘用有关规定，从取得任职资格当月起聘用到取得职称资格层级的最低等级岗位。

②在聘期内经上级组织或学校党委批准任命，党政职务和岗位发生变化的人员，若符合岗位聘用有关规定，经本人申请，可从批准当月起聘用到批准职务对应等级的管理岗位。

③符合高一等级岗位申报条件（详见附件 1、2）的人员，参加聘期内每年开展的空余岗位竞聘，通过者聘用到高一等级岗位。

④学校对业绩显著、贡献突出、岗位急需的专业技术人员实行低职高聘制度，按低职高聘管理办法规定的条件和程序进行聘用。

⑤具有上级管理部门认可工龄的新入职人员，从入职当月起开始聘用，并按照校内人员岗位聘用条件重新确定聘用等级，其中具有职称的专业技术人员，经职称确认后，原则上按其具备职称资格聘用到相应层级的最低等级岗位（引进人才协议中明确有受聘岗位的，按协议执行）。若业绩成果突出，可经本人申请，所在二级单位聘用工作组按校内人员岗位聘用条件评议推荐，学校相应岗位聘用工作委员会评审通过，聘用到原单位聘用的岗位等级。

⑥初次参加工作的新入职人员，在试用期满或初期工资执行期满后，按照岗位任职条件要求进行聘用并确定岗位等级：具有博士学位毕业生能胜任和履行相应岗位职责的，可聘用在专业技

术十级岗位或管理七级岗位；具有硕士学位毕业生能胜任和履行相应岗位职责的，可聘用在专业技术十二级岗位或管理八级岗位；具有学士学位毕业生能胜任和履行相应岗位职责的，可聘用在专业技术十二级岗位或管理九级岗位。

⑦经学校推荐参加重庆市人事行政部门组织的工勤人员技能等级考核，并获得岗位任职资格证书的人员，从取得任职资格证书的当月起，聘用到取得任职资格对应等级的工勤技能岗位。

⑧接收的政策性安置人员，按照国家和重庆市有关政策规定进行聘用。

⑨教职工年度考核不合格且不同意调整工作岗位，或者连续两年年度考核不合格的，学校提前 30 日书面通知，可以解除聘用合同。

2. 逐级晋升

管理岗和工勤技能岗晋升岗位等级只能在聘用的岗位类别上逐级晋升，专业技术岗在所具职称资格层级内晋升岗位等级也只能逐级晋升（有特别规定的除外）。

3. 竞争性评审聘用

聘用各类别岗位人员时，按照设置的岗位聘用条件，采用竞争性评审方式进行竞聘上岗，择优聘用。评审聘用时注重标志性成果和实绩贡献，破除“五唯”倾向，优先聘用达到直接聘用条件的人员（若符合条件人数多于提供的岗位指标数则择优聘用），在同等条件下，向重点学科、一流专业的人员倾斜。

专业技术人员在满足竞聘岗位基本条件的前提下，经所在二级单位评审推荐，由专业技术岗位聘用工作委员会根据竞聘人员对学科、学校、地方政府和社会的贡献，结合达到评比条件的类别及数量进行综合评审，以票决方式遴选产生拟聘人员。

非领导职员和工勤技能人员在满足竞聘岗位基本资格条件的前提下，经所在二级单位评审推荐，由管理和工勤技能岗位聘用工作委员会根据竞聘人员的工作态度、工作能力和工作效果以及达到申报条件数量进行综合评审，以票决方式遴选产生拟聘人员。

4. 分类管理

(1) 根据“事业单位聘用人员原则上不得同时在两类岗位上任职”的规定，除三、四级领导职员经重庆市教委和重庆市委组织部审批后，可同时聘用到专业技术岗位和管理岗位外，其余人员只能聘用到一个类别的岗位上。其中，院（部）、职能部门、教辅部门的处级和科级领导职员可选择聘用到专业技术岗位或管理岗位，但一旦选定，当个聘期内不能改变；选择聘用在教师岗位的，只能选择聘用在教学科研型或科研为主型教师岗位。院（部）和独立设置科研机构的秘书可选择聘用管理岗位或档案管理系列专业技术岗位，但一旦选定，只要聘用的岗位未发生变化，均不能改变。专职科研机构负责人只能聘用到专业技术岗位，且只能聘用在科研为主型教师岗位。专职辅导员实行“双线”晋升，

既可申请聘用教师岗位，也可申请聘用管理岗位，但一旦选定，当个聘期内不能改变。其他人员只能聘用到受聘岗位所属的岗位类别。

（2）工勤技能人员必须经学校推荐且通过重庆市人事行政部门组织的技能考核并获得相应等级岗位任职资格证书，方可聘用到相应等级岗位。学校推荐工勤技能人员参加技能考核，以有空余岗位为前提，进行等额推荐。若符合条件的申报人数不超过空余岗位数，则均推荐参加技能考核；若符合条件的申报人数超过空余岗位数，则根据申报人员的工作态度、工作能力和工作效果以及达到申报条件数量等进行综合评审，以票决方式遴选参加技能考核人员。凡推荐参加技能考核的人员，若当年未通过技能考核，则不能参加下一次推荐。

（3）辅导员选择聘用到管理岗位时，其聘用仍采取竞聘上岗，择优聘用，且一旦选定，当个聘期内不能改变。具体聘用方法与非领导职员一致。

（4）教职工若原聘岗位与新聘岗位的岗位类别不同，需转岗聘用至新岗位，转岗办法按重庆市和学校相关文件规定执行。在一个聘期内，除因工作需要，由组织任命或经学校研究同意，确需调整岗位类别外，原则上不得转换岗位类别。

（5）因年龄原因不再担任领导职务干部的岗位聘用按学校相关文件规定执行。

（6）不具有高校教师系列职称但目前受聘在教师岗位的人

员，只能聘用至所具职称相应层级的最低岗位等级，在未取得高校教师系列职称资格前，不能晋升更高等级岗位。

(7) 具有职称资格人员，聘用在非领导职员岗位的，学校保留其已取得的职称资格，允许正常申报高一级职称评审，但必须在下一聘期且满足学校专业技术岗位聘用规定时方可聘用到专业技术岗位。

(8) 距国家法定退休年龄不足一年的教职工，可保底聘用至原聘等级岗位，不占用所在二级单位该等级岗位数量。若本人成功竞聘至高一级岗位，则聘用到高一等级岗位，但需占用所在二级单位该等级岗位数量。

(9) 已办理延迟退休手续的人员，在延迟期未届满前，若本人不愿参加新一轮岗位聘用，经个人申请、学校岗位设置与聘用工作领导小组审批，可按现聘岗位办理退休手续。

(10) 岗位聘用实行回避制度，受聘人员凡与单位负责人有夫妻关系、直系血亲关系、三代以内旁系血亲或者近姻亲关系的，不能聘用到学校与人事、劳资、财务、审计、纪律检查相关的岗位。聘用工作组成员在办理人员聘用事项时，遇有与自己或自己有上述亲属关系以及其他可能影响聘用公正的，也应当回避。

5. 分级审批

不同岗位等级的聘用结果由不同机构进行审批。三、四级管理岗位的聘用，按干部人事管理权限的有关规定执行，报市人力社保局备案；二级专业技术岗位的聘用，经学校推荐，报市教委

审核后，报市人力社保局评审；三至七级专业技术岗位、五至六级职员岗位、二级工勤技能岗位的聘用，经学校评审推荐，报市教委审核，再报市人力社保局审批；八至十二级专业技术岗位、七至十级职员岗位、三至五级工勤技能岗位，经二级单位评审，学校审批，报市教委和市人力社保局备案。

6. 违纪惩处

(1) 对在聘用过程中提供虚假材料并查证属实的教职工，立即终止其岗位等级晋升或撤销已晋升的岗位等级，取消三年内申报岗位等级晋升的资格，并根据有关规定给予处理或处分。

(2) 违反教师职业道德规范给学校声誉造成重大不良影响，或者使学校遭受重大经济损失，或者出现重大教学事故而被学校通报处理的教职工，视其情节轻重，降低岗位等级或解聘。对降低岗位等级者，3年内不得申报岗位等级晋升。

(3) 受党纪、政纪、政务处分教师的岗位聘用管理，按国家和重庆市有关规定执行。

(五) 聘用程序

岗位聘用程序包括公布岗位信息、个人申请、组织评审、审核公示、审批备案、签订合同、发文公布等环节。

1. 公布岗位信息。学校公布聘用岗位类别、类型、等级、数量、岗位职责和聘用条件。

2. 个人填报材料。应聘人员向所二级单位填报《岗位聘用申报表》，并提交相关业绩证明材料原件及复印件。

3.单位评审推荐。各二级单位岗位聘用工作组对应聘人员的任职资格、证明材料进行审查，确定四级及以上教师岗位、各级其他专技岗位、各级管理岗位和各级工勤技能岗位的推荐人员名单，确定五级及以下教师岗位拟聘人员名单，公示3个工作日后，将申报材料报送岗位设置与聘用工作领导小组办公室。

4.学校评审推荐。学校专业技术岗位聘用工作委员会对符合四级及以上教师岗位任职条件的人员进行评审，在控制指标内确定拟聘人选；对各单位确定的五级及以下教师岗位的拟聘人员进行审核，确定拟聘人选。学校管理和工勤技能岗位聘用工作委员会对符合管理和工勤技能岗位的应聘人员进行评审，在控制指标内确定拟聘人选。

5.学校审定公示。学校岗位设置与聘用工作领导小组审议岗位聘用委员会提供的推荐人员名单后，报校长办公会审定，审定后的拟聘人员和聘用人员在校内公示3个工作日。

6.上级审批备案。根据岗位聘用审批权限，将公示无异议的高等级岗位拟聘人员报送重庆市教委和重庆市人力社保局审批，将公示无异议的中低等级岗位聘用人员报送重庆市教委和重庆市人力社保局备案。

7.签订聘用合同。各二级单位依照学校授权与教职工签订、变更或续签聘用合同。

(1) 学校与教职工在平等自愿、协商一致的基础上签订聘用合同，明确双方权利和义务。聘用合同主要内容包括：聘用岗

位、聘用期限、岗位职责、目标任务、工作条件、岗位纪律、薪酬待遇、合同变更和终止（解除）的条件、违反合同的责任和经双方协商认为需要约定的其他事项。教职工应认真履行岗位聘用合同，保质保量完成岗位职责和目标任务。

（2）在聘期内，因组织任命或经学校研究同意，调整岗位类别或岗位等级的，需对聘用合同作出相应变更。

（3）教职工应在规定时间内签订聘用合同，超过规定时间1个月仍不签订聘用合同者，按拒聘处理。

（4）根据《事业单位人事管理条例》（国务院令第652号）规定，事业单位工作人员连续旷工超过15个工作日，或者1年内累计旷工超过30个工作日，学校可解除聘用合同。年度考核不合格且无正当理由不同意调整工作岗位及变更合同，或虽同意调整工作岗位，但到新岗位工作后考核仍为“不合格”的，或者连续两年年度考核不合格的，学校提前30日书面通知其本人，可解除聘用合同。待岗人员待岗期内，学校提供两次上岗机会，仍未被聘用的，学校与其解除聘用关系。聘期内受党纪、政纪、政务处分以及出现师德失范行为的人员按相关文件规定处理。

8. 发文公布结果。学校发文公布岗位聘用结果。

（六）聘期考核

学校除对教职工进行年度考核外，在聘用合同期满时，将对教职工在聘期内的履职情况进行聘期考核，考核结果作为岗位续聘、晋级、低聘、解聘及岗位调整的重要依据，考核材料存入个

人档案。

1. 组织实施。聘用在教师岗位、其他专业技术岗位、非领导职员岗位、工勤技能岗位人员的聘期考核由人事处牵头，教务处、科研处、教学质量监测评估中心等部门配合，各二级单位具体组织实施。聘用在五至八级领导职员岗位人员的聘期考核由组织部牵头实施。聘用在专职辅导员岗位人员的聘期考核由学生处组织各二级学院具体实施。

2. 考核内容。（1）教师岗位主要考核师德师风、教学科研任务完成情况、教学效果以及在教学科研、社会服务中的成果和贡献等（具体工作目标任务见附件6）。（2）其它专业技术岗位主要考核业务技术水平、聘期工作目标任务的完成情况、服务教学科研工作质量和效果及出勤情况等（具体工作目标任务见附件7）。（3）管理岗位主要考核勤政廉政、工作态度、敬业精神、工作实绩、管理育人、从事管理研究及出勤情况等（具体工作职责见附件8）。（4）工勤技能岗位主要考核工作数量、工作质量、服务态度、服务育人实绩、操作技能及出勤情况等（具体工作职责见附件9）。（5）辅导员的考核内容由学生处另行制定。

3. 结果确定。聘期考核结果分为优秀、合格、基本合格、不合格四个等级。

（1）聘期内有下列情形之一者，聘期考核可定为“优秀”，但“优秀”人数不超过本单位考核人数的10%：

①聘期内年度考核结果均在合格以上，且出色完成受聘岗位

的岗位职责和工作任务，课堂教分、研究业绩分和质量研究业绩分考核位居本单位前列。

②聘期内年度考核结果均在合格以上，完成受聘岗位的岗位职责和工作任务，课堂教分、研究业绩分和质量研究业绩分完成率均达到 100%，且获得省级以上党委、政府及国家部委表彰奖励。

③聘期内年度考核结果均在合格以上，完成受聘岗位的岗位职责和工作任务，课堂教分、研究业绩分和质量研究业绩分完成率均达到 100%，且在知识产权类成果转化、应用对策成果采纳方面或产学研合作方面位居本单位前列。

聘期内若出现师德失范、旷工、教学及管理事故、弄虚作假、因工作态度被学生或教职工投诉等问题者，不能评优秀

(2) 聘期内年度考核结果均在合格以上，认真履行受聘岗位的岗位职责，专业技术人员的教分、业绩分按学校规定冲抵后，全额完成受聘岗位课堂教分、研究业绩分和质量研究业绩分的（入职时间不满 1 年的人员除外），聘期考核可定为“合格”。

(3) 聘期内有下列情形之一者，聘期考核应定为“基本合格”：

①认真履行受聘岗位的岗位职责，但专业技术人员的教分、业绩分按学校规定冲抵后，受聘岗位课堂教分、研究业绩分和质量研究业绩分的完成率均达到 60%但低于 100%的；

②有 2 次以上一般教学事故或管理事故的；

③连续旷工超过 5 个工作日，或一个年度内累计旷工超过 10 个工作日，或聘期内累计旷工超过 15 个工作日的；

④违反职业道德和社会公德，师德失范行为情况较重的；

⑤出现上级和学校有关文件规定的聘期考核应确定为“基本合格”情形的。

(4)聘期内有下列情形之一者，聘期考核应定为“不合格”：

①专业技术人员的教分、业绩分按学校规定冲抵后，受聘岗位课堂教分、研究业绩分和质量研究业绩分的完成率低于 60% 的；

②有 1 次以上重大教学事故或管理事故的；

③连续旷工超过 10 个工作日，或一个年度内累计旷工超过 20 个工作日，或聘期内累计旷工超过 30 个工作日的。

④违反职业道德和社会公德，师德失范行为情节严重，影响恶劣的。

⑤因个人过失给国家、集体或他人造成重大损失，或对学校声誉和形象造成严重影响的。

⑥在聘期考核中弄虚作假，或未经批准拒不参加聘期考核的。

⑦被依法追究刑事责任的。

⑧出现上级和学校有关文件规定的聘期考核应确定为“不合格”情形的。

4.特殊情形的处理。(1)聘期内职称和岗位发生变动的人员，

其聘期额定工作量按职称和岗位变动前后不同的任务要求分段考核。(2)选择聘用在教师岗位的五至八级领导职员和职能部门博士及专职科研机构负责人,聘期内,每年应系统承担一门本科生课程的教学任务(课堂教学时数不能超过128课时),研究业绩分和高质量研究业绩分按相同岗位教师的100%进行考核。(3)聘用在“双肩挑”岗位的人员,应以管理岗位的工作为主,按管理岗位的工作目标任务进行考核。

5. 警示提醒。学校建立聘期工作任务完成情况预警制度。各二级单位每年年度考核后,应对距离聘期考核目标任务差距较大,或工作不认真负责、群众意见较大,或发生安全事故的人员,进行“一对一”书面预警或谈话提醒。

6. 结果应用。聘期考核结果是岗位续聘、晋级、低聘、解聘及岗位调整的重要依据,考核材料存入个人档案。

(1)聘期考核结果为“优秀”的人员,下一聘期可直接聘用至原受聘岗位,若申请晋升上一岗位等级,同等条件下优先晋升。

(2)聘期考核结果为“合格”的人员,下一聘期可直接聘用至原受聘岗位,并可申请晋升上一岗位等级。

(3)聘期考核结果为“基本合格”的人员,下一聘期可聘用至原受聘岗位,可申请职称晋升,但不能申请岗位等级竞聘。连续两个聘期考核结果为“基本合格”的,下一聘期需参加原聘岗位等级竞聘,或者调整工作岗位,或者离岗接受必要的培训后

调整岗位。不同意低聘和调整工作岗位的，或者虽同意低聘和调整工作岗位，但到新岗位工作后考核为“基本合格”或“不合格”的，学校单方面解除聘用合同。

(4) 聘期考核结果为“不合格”的人员，下一聘期只能参加下一岗位等级竞聘，或者调整工作岗位，或者离岗接受必要的培训后调整岗位。不同意低聘和调整工作岗位的，或者虽同意低聘和调整工作岗位，但到新岗位工作后考核仍为“不合格”的，学校单方面解除聘用合同。

(七) 聘期待遇

1. 学校实行“基本工资+绩效工资”薪酬制度，其中基本工资包括岗位工资和薪级工资两部分。岗位工资、薪级工资按照国家和重庆市相关规定执行；绩效工资在上级部门核定总量内，按照学校制定并经主管部门审核同意的方案执行。其中，“双肩挑”人员可自愿选择其中一个岗位执行相应序列的岗位工资和薪级工资，绩效工资按上级有关规定执行；聘用在管理岗位的五至八级领导职员，其岗位工资、薪级工资和绩效工资均按所聘管理岗位等级发放；聘用在专技岗位的五至八级领导职员，其岗位工资、薪级工资和基础绩效固定部分按其聘用专技岗位等级发放，考核绩效工资根据完成所聘专技岗位额定工作量的情况发放，完成额定工作量的，按专技岗位发放，没有完成额定工作量的，按管理岗位发放，完成的教学、科研工作量按超工作量计算报酬；其余人员根据受聘岗位的类别及等级发放所有薪酬待遇。

2.根据《事业单位试行人员聘用制度有关问题的解释》(国
人部发〔2003〕61号)精神,经指定医疗单位确诊患有难以治
愈的严重疾病、精神病的,暂缓签订聘用合同,治疗期内可行病
假手续,学校按照国家规定执行病假工资和有关福利待遇。被鉴
定为完全丧失劳动能力者,按照国家有关规定办理退休(退职)
手续。

五、组织领导

(一) 学校成立岗位设置与聘用工作领导小组

学校成立岗位设置与聘用工作领导小组,负责领导和指导岗
位设置与聘用工作。领导小组由党委书记和校长任组长,分管人
事工作的校领导任常务副组长,分管教学、科研工作的校领导任
副组长,组织部、人事处、教务处、科研处、发展规划处、学生
处、教学质量监测评估中心部门负责人为成员。领导小组下设办
公室(挂靠人事处),负责组织和协调岗位设置与聘用工作,由
分管人事工作的校领导兼任办公室主任。

(二) 学校成立岗位聘用工作委员会

学校分别成立专业技术岗位聘用工作委员会、管理和工勤技
能岗位聘用工作委员会。

1. 专业技术岗位聘用工作委员会

专业技术岗位聘用工作委员会由校长担任主任,分管教学、
科研工作的校领导担任副主任,人事处、教务处和科研处负责人
及学术委员会、教学工作委员会代表为成员,总人数不少于 15

人，负责全校专业技术二级岗位拟聘人员的推荐、三至四级岗位拟聘人员的评议和五级以下岗位拟聘人员的审核工作。

2.管理和工勤技能岗位聘用工作委员会

管理和工勤技能岗位聘用工作委员会由分管人事工作的校领导任主任，组织部、宣传部、党政办、人事处、教务处、科研处、学生处、发展规划处等部门负责人为成员，总人数不少于9人，负责全校管理和工勤技能各级岗位的聘用工作。

（三）学校成立岗位聘用申诉受理委员会

为确保岗位聘用工作公开、公平、公正，妥善处理聘用与考核过程中出现的问题，学校成立岗位聘用申诉受理委员会。岗位聘用申诉受理委员会由分管工会工作的校领导任主任，工会、纪检监察室、审计处、法制办等部门负责人为成员，总人数不少于5人，负责受理岗位聘用过程中的申诉和投诉，并按照相关程序 and 规定及时进行处理。

（四）二级单位成立岗位设置与聘用工作组

二级单位岗位设置与聘用工作组负责依据学校核定的岗位数量，设置具体岗位，明确岗位职责；根据岗位聘用条件，审核应聘人员的资格并组织考察评议，推荐本单位教师四级及以上岗位、其他专业技术各等级岗位、非实职职员各等级岗位、工勤技能各等级岗位的拟聘人员，确定本单位教师五级以下岗位的拟聘用人员。

院（部）岗位设置与聘用工作组由院长（主任）任组长，班

子成员、教代会（工会）主席、学术委员会成员代表、教职工代表等为成员，总人数不少于7人。独立设置科研机构岗位设置与聘用工作组设在科研处，由科研处处长任组长，科研处其他负责人、各专职科研机构负责人等为成员，总人数不少于5人。职能部门岗位设置与聘用工作组由部门主要负责人任组长，部门其他负责人、职工代表等为成员，总人数不少于3人。各二级单位岗位设置与聘用工作组人员名单须报学校岗位设置与聘用工作领导小组审核批准。

六、其他说明

（一）本办法中凡写有“以上”“以下”字样的，均包括本级。

（二）聘用在其他专业技术岗位或管理岗位的人员应将主要精力投入其他专业技术工作或管理工作中，若要承担教学工作任务，每年课堂教学时数不能超过128课时（平均每周不能超过4课时）。

（三）承担领导职责的职员符合高一级非领导职员职务的竞聘条件，可以参加竞聘，竞聘通过者，可聘用到高一级非领导职员岗位，享受相应的工资待遇，但管理责任津贴按实职职务等级发放。

（四）聘用在管理岗位、辅导员岗位、其他专业技术岗位、工勤技能岗位的人员均实行坐班制，严格执行考勤制度。

（五）学校在人事处设立人才交流服务中心，参加岗位竞聘

未被聘用的人员，进入人才交流服务中心进行管理，具体管理办法另行制定。

（六）本办法自印发之日起施行，原《长江师范学院岗位设置管理实施办法》（长师院委发〔2018〕24号）同时废止。

（七）本办法由人事处负责解释。

- 附件：1. 专业技术岗位（教师）聘用申报条件
2. 专业技术岗位（专职辅导员）聘用申报条件
3. 专业技术岗位（其他专技人员）聘用申报条件
4. 非领导职员岗位聘用申报条件
5. 工勤技能岗位聘用申报条件
6. 教师岗位聘期额定工作量一览表
7. 其他专技岗位聘期额定工作量一览表
8. 管理岗位工作职责
9. 工勤技能岗位工作职责

附件 1:

专业技术岗位（教师）申报条件

申报教师二级岗位的条件按重庆市事业单位专业技术二级岗位聘用管理有关规定执行，申报教师三级至十二级岗位的条件如下：

一、基本条件

（一）遵守宪法和法律，具有良好的品行，恪守师德和学术规范，爱岗敬业，为人师表。

（二）具有专业技术职称资格。

（三）具有适应岗位要求的身体条件和心理条件。

（四）竞聘三、五、六、八、九、十一级教师岗位的，近三年每年系统讲授一门以上课程，教学评价均在良好以上，个人年度考核结果均在合格以上，申请参加评审竞聘的，还应聘用在下一等级岗位满 3 年。

（五）待聘人员重新应聘应在 3 个月的岗位试用期试用合格。

二、评比条件

教师岗位聘用的评比条件分为直接聘用条件和评审竞聘条件两类。

（一）直接聘用条件

1. 三级教师岗位

(1) 上一聘期聘用在三级教师岗位且聘期考核结果为“合格”及以上的教师，在满足上述基本条件前提下，可直接聘用到三级教师岗位。

(2) 具有教授资格且聘用在四级教师岗位的教师，在满足上述基本条件前提下，符合表 1 中任意一项条件（项目类为聘用在现聘岗位等级以来立项且结题的项目，获奖类、成果类、人才及社会影响类为聘用在现聘岗位等级以来获得的奖项成果及称号，下同），且符合条件人数少于或等于提供的三级岗位指标数，可直接聘用到三级教师岗位，若符合条件人数多于提供的三级岗位指标数，通过岗位聘用委员会评审推荐。

表 1

类别	选项条件
项目类	主持 A3 级以上科研项目，或 A 级教学团队和精品课程类“本科教学工程”项目、A 级教改项目（不含教育部高教司公布的产学研协同育人项目，下同）、B 级教改重大项目，或 2 项以上 B1 级科研项目、B 级教改重点项目，且项目已经市级以上相关部门验收合格。
	主持单个产学研合作项目的到校经费自然科学类达 200 万元，人文社科类达 100 万元。
成果类	在 T 类期刊发表学术论文。
	以第一完成人获得 A 级知识产权成果 1 项或 B 级知识产权成果 2 项，被开发转化，且实现成果转化单项收益 100 万元以上，或多项收益 200 万元以上。
	以第一完成人获得 B2 级以上应用对策成果，并产生重大影响（提供证明材料）。
获奖类	T 级科学技术奖和人文社会科学优秀成果奖获得者（第一等级奖个人排名前八、第二等级奖个人排名前五、第三等级奖个人排名前三）。
	A 级科学技术奖和人文社会科学优秀成果奖获得者（第一等级奖个人排名前五、第二等级奖个人排名前三、第三等级奖个人排名第一）。

	B 级科学技术奖和人文社会科学优秀成果奖获得者（第一等级奖个人排名前二名、第二等级奖个人排名第一）。
	学术成果入选国家哲学社会科学文库。
	A 级教学成果奖获得者（第一等级奖个人排名前五、第二等级奖个人排名前三、第三等级奖个人排名第一）。
	B 级教学成果奖获得者（第一等级奖个人排名第一）。
	T 级文艺类成果，或 A 级文艺类成果（第一、二等级奖），或 B1 级文艺类成果（第一等级奖）。
	体育类编排设计作品入选 T 级（个人排名前三）、A 级（个人排名前二）、B 级以上（个人排名第一）活动，或参加体育赛事获奖（T 级三等奖以上、A1 级二等奖以上、A2 级一等奖以上）。
	获得中国专利金奖（个人排名前二）。
	参加全国高校青年教师教学竞赛或全国高校教师教学创新大赛获得第一等级奖。
	作为第一指导教师，指导学生参加“互联网+”大学生创新创业大赛总决赛获得第一等级奖，或指导学生参加“挑战杯”全国大学生课外学术科技作品竞赛终审决赛获得第一等级奖，或指导学生参加“挑战杯”中国大学生创业计划竞赛决赛获得第一等级奖。
人才及学术影响类	国家高层次人才特殊支持计划入选者。
	国家杰出青年科学基金获得者。
	国家优秀青年科学基金获得者。
	新世纪百千万人才工程国家级人选。
	长江学者特聘教授或长江学者青年学者。
	国家有突出贡献的中青年专家。
	国家级教学名师奖获得者。
	全国宣传文化系统“四个一批”人才。
	中华农业英才奖获得者。
	教育部高等学校教学指导委员会成员。
	国务院学科评议组成员。

享受国务院政府特殊津贴人员。
省（直辖市）高层次人才特殊支持计划入选者。
重庆市英才计划入选者。
省（直辖市）、部级有突出贡献的中青年专家。
省（直辖市）级学术技术带头人。
省（直辖市）级黄大年式教师团队负责人。
省（直辖市）级专家工作室领衔专家。

2. 四级教师岗位

（1）上一聘期聘用在四级教师岗位且聘期考核结果为“合格”及以上的教师，在满足上述基本条件前提下，可直接聘用到四级教师岗位。

（2）刚取得正高级职称资格的教师，在满足上述基本条件前提下，可直接聘用到四级教师岗位。

3. 五级教师岗位

（1）上一聘期聘用在五级教师岗位且聘期考核结果为“合格”及以上的教师，在满足上述基本条件前提下，可直接聘用到五级教师岗位。

（2）具有副教授资格、上一聘期聘用在六级教师岗位且考核结果为“合格”及以上的教师，在满足上述基本条件前提下，符合表 2 中任意一项条件，且符合条件人数少于或等于提供的五级岗位指标数，可直接聘用到五级教师岗位，若符合条件人数多于提供的五级岗位指标数，通过岗位聘用委员会评审推荐。

表 2

类别	选项条件
----	------

项目类	主持 B1 级以上科研项目，或 B 级以上教学团队和精品课程类“本科教学工程”项目、教改重点项目，或 2 项以上 B2 级科研项目、 B 级教改一般项目，且项目已经市级以上相关部门验收合格。
	主持单个产学研合作项目的到校经费自然科学类达 100 万元，人文社科类达 50 万元。
成果类	在 A1 类期刊发表学术论文 2 篇以上或作品 4 件以上。
	以第一完成人获得 1 项以上 B 级知识产权成果，被开发转化，且实现成果转化单项收益 50 万元以上，或多项收益 100 万元以上。
	以第一完成人获得 C1 级以上应用对策成果，并产生重大影响（提供证明材料）。
获奖类	T 级科学技术奖和人文社会科学优秀成果奖获得者（第一等级奖个人排名不限、第二等级奖个人排名前八、第三等级奖个人排名前五）。
	A 级科学技术奖和人文社会科学优秀成果奖获得者（第一等级奖个人排名前八、第二等级奖个人排名前五、第三等级奖个人排名前二）。
	B 级科学技术奖和人文社会科学优秀成果奖获得者（第一等级奖个人排名前三名、第二等级奖个人排名前二、第三等级奖个人排名第一）。
	A 级教学成果奖获得者（第一等级奖个人排名前八、第二等级奖个人排名前五、第三等级奖个人排名前三）。
	B 级教学成果奖获得者（第一等级奖个人排名前三名、第二等级奖个人排名前二、第三等级奖个人排名第一）。
	A 级文艺类成果（第三等级奖），或 B1 级文艺类成果（第一、二等级奖）。
	体育类编排设计作品入选 T 级（个人排名前五）、 A 级（个人排名前三）、 B 级以上（个人排名前二）活动，或参加体育赛事获奖（ A1 级三等奖以上、 A2 级二等奖以上、 B1 级一等奖以上）。
	获得中国专利金奖（个人排名前三）。
	参加全国高校青年教师教学竞赛或全国高校教师教学创新大赛获得第二等级奖。
	作为第一指导教师，指导学生参加“互联网+”大学生创新创业大赛总决赛获得第二等级奖，或指导学生参加“挑战杯”全国大学生课外学术科技作品竞赛终审决赛获得第二等级奖，或指导学生参加“挑战杯”中国大学生创业计划竞赛决赛获得第二等级奖。
人	省（直辖市）级学术技术带头人后备人选。

才 类	重庆市巴渝学者特聘教授或青年学者。
	重庆市名师奖获得者。
	全国高校优秀中青年思想政治理论课教师择优资助计划入选者。

4. 六级教师岗位

(1) 上一聘期聘用在六级教师岗位且聘期考核结果为“合格”及以上的教师，在满足上述基本条件前提下，可直接聘用到六级教师岗位。

(2) 具有副教授资格、上一聘期聘用在七级教师岗位且考核结果为“合格”及以上的教师，在满足上述基本条件前提下，符合表 2 中任意一项条件，且符合条件人数少于或等于提供的六级岗位指标数，可直接聘用到六级教师岗位，若符合条件人数多于提供的六级岗位指标数，通过岗位聘用委员会评审推荐。

5. 七级教师岗位

(1) 上一聘期聘用在七级教师岗位且聘期考核结果为“合格”及以上的教师，在满足上述基本条件前提下，可直接聘用到七级教师岗位。

(2) 刚取得副高级职称资格的教师，在满足上述基本条件前提下，可直接聘用到七级教师岗位。

6. 八级教师岗位

(1) 上一聘期聘用在八级教师岗位且聘期考核结果为“合格”及以上的教师，在满足上述基本条件前提下，可直接聘用到八级教师岗位。

(2) 具有讲师资格、上一聘期聘用在九级教师岗位且考核结果为“合格”及以上的教师，在满足上述基本条件前提下，符合表 2 或表 3 中任意一项条件，且符合条件人数少于或等于提供的八级岗位指标数，可直接聘用到八级教师岗位，若符合条件人数多于提供的八级岗位指标数，通过岗位聘用委员会评审推荐。

表 3

类别	选项条件
项目类	主持 B2 级以上科研项目，或 B 级以上教学团队和精品课程类“本科教学工程”项目、教改一般项目，且项目已经市级以上相关部门验收合格。
	主持单个产学研合作项目的到校经费自然科学类达 60 万元，人文社科类达 30 万元。
成果类	在 A1 类期刊发表学术论文 1 篇以上或作品 2 件以上。
	以第一完成人获得 1 项以上 B 级知识产权成果，被开发转化，且实现成果转化收益 30 万元以上，或多项收益 60 万元以上。
	以第一完成人获得 C2 级以上应用对策成果 2 项，并产生重大影响（提供证明材料）。
获奖类	T 级科学技术奖和人文社会科学优秀成果奖获得者（第一、二等级奖个人排名不限、第三等级奖个人排名前八）。
	A 级科学技术奖和人文社会科学优秀成果奖获得者（第一等级奖个人排名前八、第二等级奖个人排名前五、第三等级奖个人排名前三）。
	B 级科学技术奖和人文社会科学优秀成果奖获得者（第一等级奖个人排名前三、第二等级奖个人排名前二、第三等级奖个人排名第一）。
	B 级教学成果奖获得者（第一等级奖个人排名前五名、第二等级奖个人排名前三、第三等级奖个人排名第二）。
	B1 级文艺类成果（第三等级奖），或 B2 级文艺类成果（第一等级奖）。
	体育类编排设计作品入选 A 级（个人排名前五）、或 B 级以上（个人排名前三）、或 C 级以上（个人排名第一）活动，或参加体育赛事获奖（A2 级三等奖以上、B1 级二等奖以上）。
	参加全国高校青年教师教学竞赛或全国高校教师教学创新大赛获得第三等级

	奖。
	作为第一指导教师，指导学生参加“互联网+”大学生创新创业大赛总决赛获得第三等级奖，或指导学生参加“挑战杯”全国大学生课外学术科技作品竞赛终审决赛获得第三等级奖，或指导学生参加“挑战杯”中国大学生创业计划竞赛决赛获得第三等级奖。
人才类	重庆市高等学校青年骨干教师资助计划入选者。
	重庆市高校优秀人才支持计划入选者。
	重庆市高校优秀中青年思想政治理论课教师择优资助计划入选者。

7. 九级教师岗位

(1) 上一聘期聘用在九级教师岗位且聘期考核结果为“合格”及以上的教师，在满足上述基本条件前提下，可直接聘用到九级教师岗位。

(2) 具有讲师资格、上一聘期聘用在十级教师岗位且考核结果为“合格”及以上的教师，在满足上述基本条件前提下，符合表2或表3中任意一项条件，且符合条件人数少于或等于提供的九级岗位指标数，可直接聘用到九级教师岗位，若符合条件人数多于提供的九级岗位指标数，通过岗位聘用委员会评审推荐。

8. 十级教师岗位

(1) 上一聘期聘用在十级教师岗位且聘期考核结果为“合格”及以上的教师，在满足上述基本条件前提下，可直接聘用到十级教师岗位。

(2) 刚取得中级职称资格的教师，在满足上述基本条件前提下，可直接聘用到十级教师岗位。

9. 十一级教师岗位

(1)上一聘期聘用在十一级教师岗位且聘期考核结果为“合格”及以上的教师，在满足上述基本条件前提下，可直接聘用到十一级教师岗位。

(2)具有初级职称资格、上一聘期聘用在十二级教师岗位且考核结果为“合格”及以上的教师，在满足上述基本条件前提下，符合表3或表4中任意一项条件，且符合条件人数少于或等于提供的九级岗位指标数，可直接聘用到十一级教师岗位，若符合条件人数多于提供的十一级岗位指标数，通过岗位聘用委员会评审推荐。

表 4

类别	选项条件
项目类	主持单个产学研合作项目的到校经费自然科学类达 40 万元,人文社科类达 20 万元。
成果类	在 A2 类期刊发表学术论文 1 篇以上或作品 2 件以上。
	以第一完成人获得 1 项以上 B 级知识产权成果,被开发转化,且实现成果转化收益 20 万元以上,或多项收益 40 万元以上。
	以第一完成人获得 C2 级以上应用对策成果,并产生重要影响(提供证明材料)。
获奖类	B2 级文艺类成果(第二等级奖)。
	体育类编排设计作品入选 B 级(个人排名前五)、或 C 级以上(个人排名前三)活动,或参加体育赛事获奖(B1 级三等奖以上、B2 级一等奖以上)。
	C、D、E 级以上教师教学比赛第一等级奖获得者。

10. 十二级教师岗位

(1)上一聘期聘用在十二级教师岗位且聘期考核结果为“合

格”及以上的教师，在满足上述基本条件前提下，可直接聘用到十二级教师岗位。

(2) 刚取得初级职称资格的教师，在满足上述基本条件前提下，可直接聘用到十二级教师岗位。

(二) 评审竞聘条件

1. 三级教师岗位

具有教授职称资格、上一聘受聘在四级教师岗位且考核结果为“合格”及以上的教师，或具有教授职称资格、上一聘期受聘在三级教师岗位且考核结果为“基本合格”的教师，在满足上述基本条件前提下，达到下列条件之一的，可申请竞聘三级教师岗位：

(1) 受聘在教授岗位 12 年以上，且受聘教授以来达到表 5 中两类共 2 个选项条件者。

(2) 受聘在教授岗位 7 年以上，且受聘教授以来达到表 5 中两类以上共 3 个选项条件者（其中人才及社会影响类最多计 1 个选项条件，下同）。

(3) 受聘在教授岗位 3 年以上，且受聘教授以来达到表 5 中两类以上共 4 个选项条件者。

表 5

类别	选项条件
项目类	主持 B1 级以上科研项目，或 B 级以上教学团队和精品课程类“本科教学工程”项目、教改重点项目，或 2 项以上 B2 级科研项目、B 级教改一般项目；或主研 A 级教学团队和精品课程类“本科教学工程”项目、教改项目（排名前 2），且项目已经市级以上相关部门验收合格。

	主持单个产学研合作项目的到校经费自然科学类达 60 万元、人文社科类达 30 万元，或主持产学研合作项目累计到校经费自然科学类达 100 万元、人文社科类达 50 万元。
成果类	自然科学学科在 A1 类、人文社会科学在 A2 类期刊发表学术论文 1 篇以上或作品 2 件以上。
	C1 类期刊发表教研教改论文 1 篇。
	独著、主编（第一主编）并公开出版 C1 级以上专著、本专业 C 级以上教材 1 部，或 C2 级以上专著、本专业 D 级教材 2 部。
	以第一完成人获得 1 项以上 B 级知识产权成果，被开发转化，且实现成果转化单项收益 50 万元以上，或多项收益 100 万元以上。
	以第一完成人获得 C1 级以上应用对策成果，并产生重大影响（提供证明材料）。
获奖类	T 级科学技术奖和人文社会科学优秀成果奖获得者（第一等级奖个人排名不限、第二等级奖个人排名前八、第三等级奖个人排名前五）。
	A 级科学技术奖和人文社会科学优秀成果奖获得者（第一等级奖个人排名前八、第二等级奖个人排名前五、第三等级奖个人排名前二）。
	B 级科学技术奖和人文社会科学优秀成果奖获得者（第一等级奖个人排名前三名、第二等级奖个人排名前二、第三等级奖个人排名第一）。
	A 级教学成果奖获得者（第一等级奖个人排名前八、第二等级奖个人排名前五、第三等级奖个人排名前三）。
	B 级教学成果奖获得者（第一等级奖个人排名前三名、第二等级奖个人排名前二、第三等级奖个人排名第一）。
	A 级文艺类成果（第三等级奖），或 B1 级文艺类成果（第二等级奖以上）。
	体育类编排设计作品入选 T 级（个人排名前五）、A 级（个人排名前三）、B 级以上（个人排名前二）活动，或参加体育赛事获奖（A1 级三等奖以上、A2 级二等奖以上、B1 级一等奖以上）。
	获得中国专利金奖（个人排名前三）。
	参加 A 级教师教学比赛获得等级奖，或 B 级教师教学比赛获得第一等级奖。
	作为第一指导教师指导学生参加 B 级以上学科竞赛获得等级奖 1 项；或作为第一指导教师指导学生参加 A 级创新创业训练计划获得立项 1 项；或作为第一指导教师指导学生参加学校重点支持的 C 级学科竞赛获得一等奖 1 次或二等奖 2 次及以上。
人才类	省（直辖市）级学术技术带头人后备人选。
	重庆市巴渝学者特聘教授或青年学者。

	重庆市名师奖获得者。
	学校鉴湖学者或教学名师。

2.四级教师岗位

具有正高级职称资格、上一聘期受聘在四级教师岗位且考核结果为“基本合格”的教师，或具有正高级职称资格、上一聘期内因受到降低岗位等级处分未聘用在四级教师岗位，现已解除处分的教师，在满足上述基本条件前提下，完成上一聘期四级教师岗位额定工作量的，可申请竞聘四级教师岗位。

3.五级教师岗位

具有副教授职称、上一聘期受聘在六级教师岗位且考核结果为“合格”及以上的教师，或具有副教授职称、上一聘期受聘在五级教师岗位且考核结果为“基本合格”的教师，在满足上述基本条件前提下，达到下列条件之一的，可申请竞聘五级教师岗位：

(1) 受聘在副教授岗位 12 年以上，受聘六级教师岗位以来达到表 6 中两类共 2 个选项条件者。

(2) 受聘在副教授岗位 7 年以上，受聘六级教师岗位以来达到表 6 中两类以上共 3 个选项条件者。

(3) 受聘在副教授岗位 3 年以上，受聘六级教师岗位以来达到表 6 中两类以上共 4 个选项条件者。

表 6

类别	选项条件
项目	主持 B2 级以上科研项目，或 C 级以上教学团队和精品课程类“本科教学工程”项目；或主研 A 级教学团队和精品课程类“本科教学工程”项目、教改

类	项目（排名前3），或主研 B 级教改重大项目（排名前3），或主研 B 级教学团队和精品课程类“本科教学工程”项目、教改重点项目（排名前2），且项目已经市级以上相关部门验收合格。
	主持单个产学研合作项目的到校经费自然科学类达 50 万元，人文社科类达 25 万元，或主持产学研合作项目累计到校经费自然科学类达 70 万元、人文社科类达 35 万元。
成果类	自然科学学科在 A2 类、人文社会科学在 B1 类期刊发表学术论文 1 篇以上或作品 2 件以上。
	在 C2 类期刊发表教研教改论文 1 篇。
	独著、主编（第一主编）并公开出版 D 级以上专著、本专业 D 级以上教材 1 部。
	以第一完成人获得 1 项以上 B 级知识产权成果，被开发转化，且实现成果转化收益 30 万元以上，或多项收益 60 万元以上。
	以第一完成人获得 C2 级以上应用对策成果 2 项，并产生重要影响（提供证明材料）。
获奖类	T 级科学技术奖和人文社会科学优秀成果奖获得者（第一、二等级奖个人排名不限、第三等级奖个人排名前八）。
	A 级科学技术奖和人文社会科学优秀成果奖获得者（第一等级奖个人排名不限、第二等级奖个人排名前八、第三等级奖个人排名前五）。
	B 级科学技术奖和人文社会科学优秀成果奖获得者（第一等级奖个人排名前三名、第二等级奖个人排名前二、第三等级奖个人排名第一）。
	B 级教学成果奖获得者（第一等级奖个人排名前五名、第二等级奖个人排名前三、第三等级奖个人排名第二），或 E 级以上教学成果奖获得者（第一等级奖个人排名第一）。
	获得中国专利金奖（个人排名前三）。
	B1 级文艺类成果第三等级奖以上奖励，或 B2 级文艺类成果（第一等级奖）。
	体育类编排设计作品入选 A 级（个人排名前五）、或 B 级以上（个人排名前三）、或 C 级以上（个人排名第一）活动，或参加体育赛事获奖（ A2 级三等奖以上、 B1 级二等奖以上）。
	参加 B 级以上教师教学比赛获第二、三等奖，或参加 C 、 D 、 E 级教师教学比赛获得第一等级奖。
作为第一指导教师指导学生参加 B 级及以上学科竞赛获得等级奖 1 项；或作为第一指导教师指导学生参加 A 级创新创业训练计划获得立项 1 项；或作为第一指导教师指导学生参加学校的 C 级学科竞赛获得等级奖励二等奖 1 次或三等奖 2 次。	
人	重庆市高等学校青年骨干教师资助计划。

才 类	重庆市高校优秀人才支持计划。
--------	----------------

4. 六级教师岗位

具有副教授职称、上一聘期受聘在七级教师岗位且考核结果为“合格”及以上的教师，或具有副教授职称、上一聘期受聘在六级教师岗位且考核结果为“基本合格”的教师，在满足上述基本条件前提下，达到下列条件之一的，可申请竞聘六级教师岗位：

(1) 受聘在副教授岗位 12 年以上，受聘七级教师岗位以来达到表 6 中两类共 2 个选项条件者。

(2) 受聘在副教授岗位 7 年以上，受聘七级教师岗位以来达到表 6 中两类以上共 3 个选项条件者。

(3) 受聘在副教授岗位 3 年以上，受聘七级教师岗位以来达到表 6 中两类以上共 4 个选项条件者。

5. 七级教师岗位

具有副高级职称资格、上一聘期受聘在七级教师岗位且考核结果为“基本合格”的教师，或具有副高级职称资格、上一聘期内因受到降低岗位等级处分未聘用在七级教师岗位，现已解除处分的教师，在满足上述基本条件前提下，完成上一聘期七级教师岗位额定工作量的，可申请竞聘七级教师岗位。

6. 八级教师岗位

具有讲师职称、上一聘期受聘在九级教师岗位且考核结果为“合格”及以上的教师，或具有讲师职称、上一聘期受聘在八级教师岗位且考核结果为“基本合格”的教师，在满足上述基本条

件前提下，达到下列条件之一的，可申请竞聘八级教师岗位：

(1) 受聘在讲师岗位 12 年以上，受聘九级教师岗位以来达到表 7 中两类共 2 个选项条件者。

(2) 受聘在讲师岗位 7 年以上，受聘九级教师岗位以来达到表 7 中两类以上共 3 个选项条件者。

(3) 受聘在讲师岗位 3 年以上，受聘九级教师岗位以来达到表 7 中两类以上共 4 个选项条件者。

表 7

类别	选项条件
项目类	主持 C 级以上科研项目，或 C 级以上教学团队和精品课程类“本科教学工程”项目、教改项目；或主研 A 级教学团队和精品课程类“本科教学工程”项目、教改项目（排名前 4），或主研 B 级教改重大项目（排名前 4），或主研 B 级教学团队和精品课程类“本科教学工程”项目、教改重点项目（排名前 3），或主研 B 级教改项目（排名前 2），且项目已经验收合格。
	主持单个产学研合作项目的到校经费自然科学类达 40 万元，人文社科类达 20 万元，或主持产学研合作项目累计到校经费自然科学类达 60 万元、人文社科类达 30 万元。
成果类	自然科学学科在 B 类、人文社会科学在 C 类期刊发表学术论文 1 篇以上或作品 2 件以上。
	在 D 类期刊发表教研教改论文 1 篇。
	独著、参编公开出版 D 级以上专著 1 部，或本专业 D 级以上教材 1 部。
	以第一完成人获得 1 项以上 B 级知识产权成果，被开发转化，且实现成果转化收益 20 万元以上，或多项收益 40 万元以上。
	以第一完成人获得 C2 级以上应用对策成果，并产生重要影响（提供证明材料）。
获奖类	A 级以上科学技术奖和人文社会科学优秀成果奖获得者（第一、二等级奖个人排名不限、第三等级奖个人排名前八）。
	B 级科学技术奖和人文社会科学优秀成果奖获得者（第一等级奖个人排名前五、第二等级奖个人排名前三、第三等级奖个人排名前二）。
	A 级教学成果奖获得者（第一、二等级奖个人排名不限、第三等级奖个人排名前八）。

	B 级教学成果奖获得者（第一等级奖个人排名前五、第二等级奖个人排名前三、第三等级奖个人排名第二），或 E 级教学成果奖获得者（第一等级奖前四、第二等级奖前三、第三等级奖前二）。
	获得中国专利金奖（个人排名前三）。
	B2 级以上文艺类成果等级奖获得者。
	体育类编排设计作品入 B 级以上（个人排名前五）、或 C 级（个人排名前三）活动，或参加体育赛事获奖（B2 级以上等级奖）。
	参加 C、D、E 级教师教学比赛获得第二等级奖。
	作为第一指导教师指导学生参加 C 级以上学科竞赛获得等级奖 1 项；或作为第一指导教师指导学生参加 B 级创新创业训练计划获得立项 1 项；或作为第一指导教师指导学生参加学校的 C 级学科竞赛获得等级奖励三等奖 1 次。
人才类	重庆市高等学校青年骨干教师资助计划。
	重庆市高校优秀人才支持计划。
	获得校级以上优秀教师荣誉称号。

7.九级教师岗位

具有讲师职称、上一聘期受聘在十级教师岗位且考核结果为“合格”及以上的教师，或具有讲师职称、上一聘期受聘在九级教师岗位且考核结果为“基本合格”的教师，在满足上述基本条件前提下，达到下列条件之一的，可申请竞聘九级教师岗位：

（1）受聘在讲师岗位 12 年以上，受聘十级教师岗位以来达到表 7 中两类共 2 个选项条件者。

（2）受聘在讲师岗位 7 年以上，受聘十级教师岗位以来达到表 7 中两类以上共 3 个选项条件者。

（3）受聘在讲师岗位 3 年以上，受聘十级教师岗位以来达到表 7 中两类以上共 4 个选项条件者。

8.十级教师岗位

具有中级职称资格、上一聘期受聘在十级教师岗位且考核结果为“基本合格”的教师，或具有中级职称资格、上一聘期内因受到降低岗位等级处分未聘用在十级教师岗位，现已解除处分的教师，在满足上述基本条件前提下，完成上一聘期十级教师岗位额定工作量的，可申请竞聘十级教师岗位。

9.十一级教师岗位

具有助教职称、上一聘期受聘在十二级教师岗位且考核结果为“合格”及以上的教师，或具有讲师职称、上一聘期受聘在十一级教师岗位且考核结果为“基本合格”的教师，在满足上述基本条件前提下，达到下列条件之一的，可申请竞聘十一级教师岗位：

(1) 受聘在助教岗位 12 年以上，受聘十二级教师岗位以来达到表 8 中两类共 2 个选项条件者。

(2) 受聘在讲师岗位 7 年以上，受聘十二级教师岗位以来达到表 8 中两类以上共 3 个选项条件者。

(3) 受聘在讲师岗位 3 年以上，受聘十二级教师岗位以来达到表 8 中两类以上共 4 个选项条件者。

表 8

类别	选项条件
项目类	主持 E 级以上科研项目，或 C 级以上教学团队和精品课程类“本科教学工程”项目、教改项目；或主研 A 级教学团队和精品课程类“本科教学工程”项目、教改项目（排名前 5），或主研 B 级教改重大项目（排名前 5），或主研 B 级教学团队和精品课程类“本科教学工程”项目、教改重点项目（排名前 4），或主研 B 级教改项目（排名前 3），且项目已经验收合格。

	主持单个产学研合作项目的到校经费自然科学类达 30 万元,人文社科类达 15 万元,或主持产学研合作项目累计到校经费自然科学类达 50 万元、人文社科类达 25 万元。
成果类	自然科学学科在 B 类、人文社会科学在 C 类期刊发表学术论文 1 篇以上或作品 2 件以上。
	在 D 类期刊发表教研教改论文 1 篇。
	独著、参编公开出版 D 级以上专著 1 部,或本专业 D 级以上教材 1 部。
	以第一完成人获得 1 项以上 B 级知识产权成果,被开发转化,且实现成果转化收益 10 万元以上,或多项收益 20 万元以上。
	以第一完成人获得 D1 级以上应用对策成果,并产生较大影响(提供证明材料)。
获奖类	A 级以上科学技术奖和人文社会科学优秀成果奖获得者(第一、二等级奖个人排名不限、第三等级奖个人排名前八)。
	B 级科学技术奖和人文社会科学优秀成果奖获得者(第一等级奖个人排名前五、第二等级奖个人排名前四、第三等级奖个人排名前三)。
	A 级教学成果奖获得者(第一、二等级奖个人排名不限、第三等级奖个人排名前八)。
	B 级教学成果奖获得者(第一等级奖个人排名前五、第二等级奖个人排名前四、第三等级奖个人排名前三),或 E 级教学成果奖获得者(第一等级奖前四、第二等级奖前三、第三等级奖前二)。
	获得中国专利金奖(个人排名前三)。
	B2 级以上文艺类成果等级奖获得者,或 C 级文艺类成果第一等级奖获得者。
	体育类编排设计作品入选 C 级以上(个人排名前五)活动,或参加体育赛事获奖(B2 级以上等级奖)。
	参加 C、D、E 级教师教学比赛获得第三等级奖。
作为第一指导教师指导学生参加 C 级以上学科竞赛获得等级奖 1 项;或作为第一指导教师指导学生参加 B 级创新创业训练计划获得立项 1 项;或作为第一指导教师指导学生参加学校的 C 级学科竞赛获得等级奖励三等奖 1 次。	
人才类	重庆市高等学校青年骨干教师资助计划。
	重庆市高校优秀人才支持计划。
	获得校级教坛新秀荣誉称号。

10. 十二级教师岗位

具有初级职称资格、上一聘期受聘在十二级教师岗位且考核

结果为“基本合格”的教师，或具有初级职称资格、上一聘期内因受到降低岗位等级处分未聘用在十二级教师岗位，现已解除处分的教师，在满足上述基本条件前提下，完成上一聘期十二级教师岗位额定工作量的，可申请竞聘十二级岗位。

三、有关说明

（一）本申报条件中凡写有“以上”“以下”字样的，均包括本级。

（二）申请条件中项目类、获奖类、成果类业绩为聘用在现聘岗位等级以来取得的业绩。

（三）申请条件中人才及社会影响类业绩为任职以来的业绩，但最多计1个选项条件。

（四）申请条件中涉及到教学科研业绩认定等相关问题，按业务归口，由相关职能部门组织鉴定。

附件 2:

专业技术岗位（专职辅导员）申报条件

申报辅导员二级岗位的条件按重庆市事业单位专业技术二级岗位聘用管理有关规定执行，申报辅导员三级至十二级岗位的条件如下：

一、基本条件

（一）中共党员。

（二）深刻领会和把握习近平新时代中国特色社会主义思想，具备较高的马克思主义理论素养，具有较高的政治素质和坚定的理想信念，坚决贯彻执行党的基本路线和各项方针政策，有较强的政治敏感性和政治辨别力。

（三）热爱学生工作，具有高度的责任感、使命感和奉献精神，甘于奉献，潜心育人；具有较强的纪律观念和规矩意识，遵纪守法，作风正派，为人正直，处事公正，为人师表，关爱学生、廉洁自律。

（四）具有从事思想政治教育工作相关学科的宽口径知识储备，掌握思想政治教育工作相关学科的基本原理和基础知识，掌握思想政治教育专业基本理论、知识和方法，掌握马克思主义中国化相关理论和知识，掌握大学生思想政治教育工作实务相关知识，掌握有关法律法规知识。

（五）具备较强的组织管理能力和语言、文字表达能力，及

教育引导能力、调查研究能力，具备开展思想理论教育和价值引领工作的能力，具备做好学生工作的身心素质。

（六）具有高等学校教师资格。新进辅导员或新调整到辅导员岗位的人员应按学校安排参加培训，在规定时间内取得高校教师资格。

（七）竞聘三、五、六、八、九、十一级辅导员教师岗位的，近三年每年系统讲授一门以上思想政治类课程，或每年讲授6场以上党课、团课、形势教育专题讲座、思政教育专题讲座，或连续从事学生心理健康教育2年，评价在良好以上，年度考核结果均在合格以上，申请参加评审竞聘的，还应聘用在下一等级岗位满3年。

（八）待聘人员重新应聘应在3个月的岗位试用期试用合格。

二、评比条件

辅导员岗位聘用的评比条件分为直接聘用条件和评审竞聘条件两类。

辅导员各级岗位直接聘用条件和评审竞聘条件的设置与教师岗相同，但鉴于辅导员岗位职责任务的特殊性，在各级教师岗位选项条件表格中增加以下项目：

（一）在表1的“项目类”条件中增加“主持教育部高校思想政治工作精品项目”选项；在“获奖类”条件中增加“获得全国高校辅导员素质能力大赛第一等级奖”选项。

(二)在表2的“项目类”条件中增加“主持重庆市高校思想政治工作精品项目”“主持重庆市高校辅导员名师工作室”选项；在“获奖类”条件中增加“获得全国高校辅导员素质能力大赛第二等级奖”选项；在“人才类”条件中增加“教育部高校优秀辅导员择优资助计划入选者”选项。

(三)在表3的“获奖类”条件中增加“获得全国高校辅导员素质能力大赛第三等级奖”“获得重庆高校辅导员素质能力大赛第一等级奖”“获得省(直辖市)级以上高校学生工作论坛第一等级奖”“所带学生团体获得国家级思想政治类荣誉称号”选项；在“人才类”条件中增加“重庆市高校辅导员择优资助计划入选者”选项。

(四)在表4的“获奖类”条件中增加“获得重庆高校辅导员素质能力大赛第二等级奖”“获得省(直辖市)级以上高校学生工作论坛第二等级奖”“所带学生团体获得省(直辖市)级思想政治类荣誉称号”“获得校级辅导员素质能力大赛第一等级奖”选项。

(五)在表5的“项目类”条件中增加“主持重庆市高校思想政治工作精品项目”“主持重庆市高校辅导员名师工作室”选项；在“获奖类”条件中增加“获得全国高校辅导员素质能力大赛第二等级奖”选项；在“人才类”条件中增加“教育部高校优秀辅导员择优资助计划入选者”选项。

(六)在表6的“获奖类”条件中增加“获得全国高校辅导

员素质能力大赛第三等级奖”“获得重庆高校辅导员素质能力大赛第一等级奖”“获得省（直辖市）级以上高校学生工作论坛第一等级奖”“所带学生团体获得国家级思想政治类荣誉称号”“市级辅导员年度人物”选项；在“人才类”条件中增加“重庆市高校辅导员择优资助计划入选者”选项。

（七）在表 7 的“获奖类”条件中增加“获得重庆高校辅导员素质能力大赛第二等级奖”“获得省（直辖市）级以上高校学生工作论坛第二等级奖”“所带学生团体获得省（直辖市）级思想政治类荣誉称号”“获得校级辅导员素质能力大赛第一等级奖”“市级优秀辅导员选项”选项。

（八）在表 8 的“获奖类”条件中增加“获得重庆高校辅导员素质能力大赛第三等级奖”“获得省（直辖市）级以上高校学生工作论坛第三等级奖”“获得校级辅导员素质能力大赛第二、三等奖”“校级优秀辅导员”选项。

三、有关说明

（一）申请条件中项目类、获奖类、成果类业绩为聘用在现聘岗位等级以来取得的业绩。

（二）申请条件中人才及社会影响类业绩为聘用在现聘岗位等级以来的称号，但最多计 1 个选项条件。

附件 3:

专业技术岗位（其他专技）申报条件

其他专业技术岗位是指实验技术、工程技术、图书管理、档案管理、财务会计、审查审计、编辑出版、医药卫生等专业技术岗位，其他专业技术岗位不设置二级和三级岗位，最高岗位等级为四级。申报其他专业技术四级至十二级岗位的条件如下：

一、基本条件

（一）遵守宪法和法律，具有良好的品行，恪守师德和学术规范，爱岗敬业，为人师表。

（二）具备履行岗位职责所需要的专业能力和学术水平，取得相应专业技术职务任职资格。申报实行资格准入控制岗位的，应具备准入控制的相应执业资格。

（三）具有适应岗位要求的身體条件和心理条件。

（四）竞聘五、六、八、九、十一级其他专技岗位的，近三年年度考核结果均在合格以上，申请参加评审竞聘的，还应聘用在下一等级岗位满 3 年。

（五）待聘人员重新应聘应在 3 个月的岗位试用期试用合格。

二、评比条件

其他专业技术岗位聘用的评比条件分为直接聘用条件和评审竞聘条件两类。

（一）直接聘用条件

1. 四级其他专技岗位

（1）上一聘期聘用在四级其他专技岗位且聘期考核结果为“合格”及以上的人员，在满足上述基本条件前提下，可直接聘用到四级其他专技岗位。

（2）刚取得正高级职称资格的人员，在满足上述基本条件前提下，可直接聘用到四级其他专技岗位。

2. 五级其他专技岗位

（1）上一聘期聘用在五级其他专技岗位且聘期考核结果为“合格”及以上的人员，在满足上述基本条件前提下，可直接聘用到五级其他专技岗位。

（2）具有副高级职称资格、上一聘期聘用在六级其他专技岗位且考核结果为“合格”及以上的人员，在满足上述基本条件前提下，符合《专业技术岗位（教师）申报条件》表2中任意一项条件，可直接聘用到五级其他专技岗位。

3. 六级其他专技岗位

（1）上一聘期聘用在六级其他专技岗位且聘期考核结果为“合格”及以上的人员，在满足上述基本条件前提下，可直接聘用到六级其他专技岗位。

（2）具有副高级职称资格、上一聘期聘用在七级其他专技岗位且考核结果为“合格”及以上的人员，在满足上述基本条件前提下，符合《专业技术岗位（教师）申报条件》表2中任意一

项条件，可直接聘用到六级其他专技岗位。

4. 七级其他专技岗位

(1) 上一聘期聘用在七级其他专技岗位且聘期考核结果为“合格”及以上的人员，在满足上述基本条件前提下，可直接聘用到七级其他专技岗位。

(2) 刚取得副高级职称资格的人员，在满足上述基本条件前提下，可直接聘用到七级其他专技岗位。

5. 八级其他专技岗位

(1) 上一聘期聘用在八级其他专技岗位且聘期考核结果为“合格”及以上的人员，在满足上述基本条件前提下，可直接聘用到八级其他专技岗位。

(2) 具有中级职称资格、上一聘期聘用在九级其他专技岗位且考核结果为“合格”及以上的人员，在满足上述基本条件前提下，符合《专业技术岗位（教师）申报条件》表2或表3中任意一项条件，可直接聘用到八级其他专技岗位。

6. 九级其他专技岗位

(1) 上一聘期聘用在九级其他专技岗位且聘期考核结果为“合格”及以上的人员，在满足上述基本条件前提下，可直接聘用到九级其他专技岗位。

(2) 具有中级职称资格、上一聘期聘用在十级其他专技岗位且考核结果为“合格”及以上的人员，在满足上述基本条件前提下，符合《专业技术岗位（教师）申报条件》表2或表3中任

意一项条件，可直接聘用到九级其他专技岗位。

7. 十级其他专技岗位

(1) 上一聘期聘用在十级其他专技岗位且聘期考核结果为“合格”及以上的人员，在满足上述基本条件前提下，可直接聘用到十级其他专技岗位。

(2) 刚取得中级职称资格的人员，在满足上述基本条件前提下，可直接聘用到十级其他专技岗位。

8. 十一级其他专技岗位

(1) 上一聘期聘用在十一级其他专技岗位且聘期考核结果为“合格”及以上的人员，在满足上述基本条件前提下，可直接聘用到十一级其他专技岗位。

(2) 具有初级职称资格、上一聘期聘用在十二级其他专技岗位且考核结果为“合格”及以上的人员，在满足上述基本条件前提下，符合《专业技术岗位（教师）申报条件》表3或表4中任意一项条件，可直接聘用到十一级其他专技岗位。

9. 十二级其他专技岗位

(1) 上一聘期聘用在十二级其他专技岗位且聘期考核结果为“合格”及以上的人员，在满足上述基本条件前提下，可直接聘用到十二级其他专技岗位。

(2) 刚取得初级职称资格的人员，在满足上述基本条件前提下，可直接聘用到十二级其他专技岗位。

(二) 评审竞聘条件

1.四级其他专技岗位

具有正高级职称资格、上一聘期受聘在四级其他专技岗位且考核结果为“基本合格”的人员，或具有正高级职称资格、上一聘期内因受到降低岗位等级处分未聘用在四级教师岗位，现已解除处分的人员，在满足上述基本条件前提下，完成上一聘期四级其他专技岗位额定工作量的，可申请竞聘四级其他专技岗位。

3.五级其他专技岗位

具有副高级职称、上一聘期受聘在六级其他专技岗位且考核结果为“合格”及以上的人员，或具有高级职称、上一聘期受聘在五级其他专技岗位且考核结果为“基本合格”的教师，在满足上述基本条件前提下，达到下列条件的，可申请竞聘五级教师岗位：

（1）受聘在副高级岗位 10 年以上，受聘六级其他专技岗位以来达到《专业技术岗位（教师）申报条件》表 6 中 1 个选项条件者（在表 6 的“人才类”条件中增加“重庆市级党政部门组建的高级专家库入选者”选项，下同）。

（2）受聘在副高级岗位 7 年以上，受聘六级其他专技岗位以来达到《专业技术岗位（教师）申报条件》表 6 中两类以上共 2 个选项条件者。

（3）受聘在副高级岗位 3 年以上，受聘六级其他专技岗位以来达到《专业技术岗位（教师）申报条件》表 6 中两类以上共 3 个选项条件者。

4.六级其他专技岗位

具有副高级职称、上一聘期受聘在七级其他专技岗位且考核结果为“合格”及以上的人员，或具有副高级职称、上一聘期受聘在六级其他专技岗位且考核结果为“基本合格”的人员，在满足上述基本条件前提下，达到下列条件的，可申请竞聘六级其他专技岗位：

（1）受聘在副高级岗位 12 年以上，受聘七级其他专技岗位以来达到《专业技术岗位（教师）申报条件》表 6 中 1 个选项条件者。

（2）受聘在副高级岗位 7 年以上，受聘七级其他专技岗位以来达到《专业技术岗位（教师）申报条件》表 6 中两类以上共 2 个选项条件者。

（3）受聘在副高级岗位 3 年以上，受聘七级其他专技岗位以来达到《专业技术岗位（教师）申报条件》表 6 中两类以上共 3 个选项条件者。

5.七级其他专技岗位

具有副高级职称资格、上一聘期受聘在七级其他专技岗位且考核结果为“基本合格”的人员，或具有副高级职称资格、上一聘期内因受到降低岗位等级处分未聘用在七级其他专技岗位，现已解除处分的人员，在满足上述基本条件前提下，完成上一聘期七级其他专技岗位额定工作量的，可申请竞聘七级其他专技岗位。

6.八级其他专技岗位

具有中级职称、上一聘期受聘在九级其他专技岗位且考核结果为“合格”及以上的人员，或具有中级职称、上一聘期受聘在八级其他专技岗位且考核结果为“基本合格”的人员，在满足上述基本条件前提下，达到下列条件的，可申请竞聘八级其他专技岗位：

(1) 受聘在中级岗位 12 年以上，受聘九级其他专技岗位以来达到《专业技术岗位（教师）申报条件》表 7 中 1 个选项条件者（在表 7 的“获奖类”条件中增加“重庆市级荣誉称号”，在表 7 “人才类”条件中增加“涪陵区级党政部门组建的高级专家库入选者”选项，下同）。

(2) 受聘在中级岗位 7 年以上，受聘九级其他专技岗位以来达到《专业技术岗位（教师）申报条件》表 7 中两类以上共 2 个选项条件者。

(3) 受聘在中级岗位 3 年以上，受聘九级其他专技岗位以来达到《专业技术岗位（教师）申报条件》表 7 中两类以上共 3 个选项条件者。

7.九级其他专技岗位

具有中级职称、上一聘期受聘在九级其他专技岗位且考核结果为“合格”及以上的人员，或具有中级职称、上一聘期受聘在八级其他专技岗位且考核结果为“基本合格”的人员，在满足上述基本条件前提下，达到下列条件的，可申请竞聘九级其他专技岗位：

(1) 受聘在中级岗位 12 年以上，受聘十级其他专技岗位以

来达到《专业技术岗位（教师）申报条件》表 7 中 1 个选项条件者。

（2）受聘在中级岗位 7 年以上，受聘十级其他专技岗位以来达到《专业技术岗位（教师）申报条件》表 7 中两类以上共 2 个选项条件者。

（3）受聘在中级岗位 3 年以上，受聘十级其他专技岗位以来达到《专业技术岗位（教师）申报条件》表 7 中两类以上共 3 个选项条件者。

8.十级其他专技岗位

具有中级职称资格、上一聘期受聘在十级其他专技岗位且考核结果为“基本合格”的人员，或具有中级职称资格、上一聘期内因受到降低岗位等级处分未聘用在十级其他专技岗位，现已解除处分的人员，在满足上述基本条件前提下，完成上一聘期十级其他专技岗位额定工作量的，可申请竞聘十级其他专技岗位。

9.十一级其他专技岗位

具有初级职称、上一聘期受聘在十二级其他专技岗位且考核结果为“合格”及以上的人员，或具有初级职称、上一聘期受聘在十一级其他专技岗位且考核结果为“基本合格”的人员，在满足上述基本条件前提下，达到下列条件的，可申请竞聘十一级其他专技岗位：

（1）受聘在初级岗位 12 年以上，受聘十二级其他专技岗位以来达到《专业技术岗位（教师）申报条件》表 8 中 1 个选项条件者（在表 8 的“获奖类”条件中增加“重庆市级部门颁发荣

誉称号”“长江师范学院管理服务先进个人”，下同)。

(2) 受聘在中级岗位 7 年以上，受聘十二级其他专技岗位以来达到《专业技术岗位(教师)申报条件》表 8 中两类以上共 2 个选项条件者。

(3) 受聘在中级岗位 3 年以上，受聘十二级其他专技岗位以来达到《专业技术岗位(教师)申报条件》表 8 中两类以上共 3 个选项条件者。

10. 十二级其他专技岗位

具有初级职称资格、上一聘期受聘在十二级其他专技岗位且考核结果为“基本合格”的人员，或具有初级职称资格、上一聘期内因受到降低岗位等级处分未聘用在十二级其他专技岗位，现已解除处分的人员，在满足上述基本条件前提下，完成上一聘期十二级其他专技岗位额定工作量的，可申请竞聘十二级岗位。

三、有关说明

(一) 申请条件中项目类、获奖类、成果类业绩为聘用在现聘岗位等级以来取得的业绩。

(二) 申请条件中人才及社会影响类业绩为聘用在现聘岗位等级以来的称号，但最多计 1 个选项条件。

(三) 申请条件中涉及到教学科研业绩认定等相关问题，按业务归口，由相关职能部门组织鉴定。

附件 4:

非领导职员岗位申报条件

一、基本条件

(一) 遵守宪法和法律，具有良好的品行，责任意识强，爱岗敬业，办事公正，作风正派。

(二) 熟悉高等教育法规和政策，具备履行岗位职责任务所需要的理论水平和工作技能。

(三) 具有大学专科以上文化程度，其中六级及其以上职员岗位必须具有大学本科及以上文化程度。

(四) 适应岗位要求的身体条件和心理条件。

(五) 申请晋升岗位等级的人员，近三年年度考核结果和上一聘期考核结果应均在合格以上。

(六) 待聘人员重新应聘应在 3 个月的岗位试用期试用合格。

二、评比条件

非领导职员岗位聘用的评比条件分为直接聘用条件和评审竞聘条件两类。

(一) 直接聘用条件

1. 五级管理岗位

在五级领导职员岗位工作满三年，因工作需要，经学校批准不再承担领导职责的管理人员，若无违纪违法行为且继续在管理

岗位承担管理任务，可直接聘用到五级非领导职员岗位。

2. 六级管理岗位

(1) 上一聘期聘用在六级管理岗位且聘期考核结果为“合格”及以上的人员，在满足上述基本条件前提下，可直接聘用到六级管理岗位。

(2) 聘用在七级管理岗位满3年的人员，在满足上述基本条件前提下，符合表1中任意一项条件(任现职以来取得的业绩，下同)，可直接聘用到六级管理岗位。

表 1

序号	选项条件
1	获得国家及其部委授予的个人表彰奖励。
2	获得省(直辖市)级以上党委、政府授予的个人表彰奖励。
3	获得省(直辖市)部局以上的“五一”劳动奖章(或劳动模范)。

3. 七级管理岗位

(1) 上一聘期聘用在七级管理岗位且聘期考核结果为“合格”及以上的人员，在满足上述基本条件前提下，可直接聘用到七级管理岗位。

(2) 聘用在八级管理岗位满3年的人员，在满足上述基本条件前提下，符合表1中任意一项条件(任现职以来取得的业绩，下同)，可直接聘用到七级管理岗位。

4. 八级管理岗位

(1) 上一聘期聘用在八级管理岗位且聘期考核结果为“合格”及以上的人员，在满足上述基本条件前提下，可直接聘用到

八级管理岗位。

(2) 聘用在九级管理岗位满 3 年的人员，在满足上述基本条件前提下，符合表 2 中任意一项条件(任现职以来取得的业绩，下同)，可直接聘用到八级管理岗位。

表 2

序号	选项条件
1	获得国家及其部委授予的先进个人表彰奖励。
2	获得省（直辖市）级党委和政府所辖司局级以上部门授予的先进个人表彰奖励。
3	获得省（直辖市）部级以上的“五一”劳动奖章（或劳动模范）。

（3）具有硕士研究生学历学位，试用期满考核合格，可直接聘用到八级管理岗位。

5.九级管理岗位

（1）上一聘期聘用在九级管理岗位且聘期考核结果为“合格”及以上的人员，在满足上述基本条件前提下，可直接聘用到九级管理岗位。

（2）聘用在十级管理岗位的人员，在满足上述基本条件前提下，符合表 2 中任意一项条件（任现职以来取得的业绩，下同），可直接聘用到九级管理岗位。

（3）具有大学本科学历学位，试用期满考核合格，可直接聘用到九级管理岗位。

6.十级管理岗位

上一聘期聘用在十级管理岗位且聘期考核结果为“合格”以上的人员，在满足上述基本条件前提下，可直接聘用到十级管理岗位。

（二）评审竞聘条件

1. 六级管理岗位

上一聘期受聘在七级管理岗位满3年且考核结果为“合格”及以上的人员，或上一聘期受聘在六级管理岗位且考核结果为“基本合格”的人员，在满足上述基本条件前提下，达到下列条件的，可申请竞聘六级管理岗位。

(1) 在七级非领导职员岗位上任职满12年或连续在七级领导职员岗位上任职满8年者，满足表3中任意1项条件。

(2) 在七级非领导职员岗位上任职满7年或连续在七级领导职员岗位上任职满4年者，满足表3中任意2项条件。

(3) 在七级管理岗位上任职满3年者，满足表3中任意3项条件。

表 3

序号	选项条件
1	获得省（直辖市）级党委和政府所辖司局级以上部门授予的先进个人表彰奖励。
2	获得校级优秀教师、优秀教育管理工作、优秀辅导员、师德师风先进个人、感动长师十大校园人物、优秀党务工作者、优秀共产党员等表彰奖励。
3	个人年度考核获得优秀等次。
4	获得与所从事工作密切相关的研究业绩成果。

2. 七级管理岗位

上一聘期受聘在八级管理岗位满3年且考核结果为“合格”及以上的人员，或上一聘期受聘在七级管理岗位且考核结果为“基本合格”的人员，在满足上述基本条件前提下，达到下列条件的，可申请竞聘七级管理岗位。

(1) 在八级非领导职员岗位上任职满 6 年或连续在八级领导职员岗位上任职满 4 年者，满足表 3 中任意 1 项条件。

(2) 在八级非领导职员岗位上任职满 3 年者，满足表 3 中任意 2 项条件。

3. 八级管理岗位

上一聘期受聘在九级管理岗位满 3 年且考核结果为“合格”及以上的人员，或上一聘期受聘在八级管理岗位且考核结果为“基本合格”的人员，在满足上述基本条件前提下，达到下列条件的，可申请竞聘八级管理岗位。

(1) 在九级非领导职员岗位上任职满 7 年或连续在八级领导职员岗位上任职满 4 年者，满足表 3 中任意 1 项条件。

(2) 在九级非领导职员岗位上任职满 3 年者，满足表 3 中任意 2 项条件。

4. 九级管理岗位

上一聘期受聘在十级管理岗位满 3 年且考核结果为“合格”及以上的人员，或上一聘期受聘在九级管理岗位且考核结果为“基本合格”的人员，在满足上述基本条件前提下，熟悉和了解与本职工作有关的政策和业务知识，具备承办具体行政事务工作或一般性业务工作的能力，能草拟一般性业务文件和工作总结，有一定的分析和处理问题的能力，并能独立处理一般性业务工作，聘用在十级岗位以来，年度考核获得 1 次以上优秀，可申请竞聘九级管理岗位。

5.十级管理岗位

上一聘期受聘在十级管理岗位且考核结果为“基本合格”的人员，在满足上述基本条件前提下，熟悉和了解与本职工作有关的政策和业务知识，具备承办具体行政事务工作或一般性业务工作的能力，能草拟一般性业务文件和工作总结，有一定的分析和处理问题的能力，并能独立处理一般性业务工作，工作态度和工作能力有明显提升，可申请竞聘十级管理岗位。

三、有关说明

（一）本申报条件中凡写有“以上”“以下”字样的，均包括本级。

（二）用于岗位竞聘的荣誉称号、研究成果应是聘用在现聘岗位等级以来获得的荣誉称号和研究成果。

（三）竞聘条件中涉及到荣誉称号和研究成果认定等相关问题，按业务归口，由相关职能部门组织鉴定。

（四）确因工作需要，由专业技术岗位转换到管理岗位的人员，根据本人条件，按《长江师范学院工作人员转岗管理办法》竞聘相应职级的管理岗位。

（五）各级领导职员岗位的聘用条件根据干部管理权限，分别按照重庆市和学校干部选拔任用管理办法的规定执行。

附件 5:

工勤技能岗位申报条件

一、基本条件

(一) 遵守宪法和法律，具有良好的品行，为人师表，爱岗敬业，尽职尽责。

(二) 具备履行岗位职责所需要的知识、技能和资格条件。

(三) 具有适应岗位要求的身体条件和心理条件。

(四) 申请晋升岗位等级的人员，近三年年度考核结果和上一聘期考核结果应均在合格以上。

(五) 承担的工作任务饱满，工作量大，效率高，服务质量好，无安全事故。

(六) 聘用工勤技能二级岗位，应在本工种三级岗位工作满 5 年，并通过技师技术等级考评；聘用工勤技能三级岗位，工龄应达到 20 年并在本工种四级岗位工作满 5 年，且通过高级工技术等级考评；聘用工勤技能四级岗位，工龄应达到 10 年并在本工种五级岗位工作满 5 年，且通过中级工技术等级考评；聘用工勤技能五级岗位，应是具有高中及以上学历并在工勤技能岗位工作，且通过初级工技术等级考评。

二、评比条件

工勤技能岗位评比条件分为直接聘用条件和评审竞聘条件两类。

(一) 直接聘用条件

1. 二级工勤技能岗位

(1) 上一聘期聘用在二级工勤技能岗位且聘期考核结果为“合格”及以上的人员，在满足上述基本条件前提下，可直接聘用到二级工勤技能岗位。

(2) 具有三级工勤技术等级资格、上一聘期聘用在三级工勤技能岗位的人员，在满足上述基本条件前提下，具备下列条件之一者，可直接推荐参加技师技术等级考评，通过考评后直接聘用。

①获得校级先进个人表彰奖励 2 次，或获得省级党委和政府（或国家部委）所辖的司局级部门颁发的先进个人表彰奖励 1 次。

②聘用在三级岗位以来，近五年年度考核结果为“优秀”在 3 次以上。

2. 三级工勤技能岗位

(1) 上一聘期聘用在三级工勤技能岗位且聘期考核结果为“合格”及以上的人员，在满足上述基本条件前提下，可直接聘用到三级工勤技能岗位。

(2) 具有四级工勤技术等级资格、上一聘期聘用在四级工勤技能岗位的人员，在满足上述基本条件前提下，具备下列条件之一者，可直接推荐参加高级工技术等级考评，通过考评后直接聘用。

①获得校级以上先进个人表彰奖励 2 次，或获得省级党委和

政府（或国家部委）所辖的司局级部门颁发的先进个人表彰奖励 1 次。

②聘用在四级岗位以来，近五年年度考核结果为“优秀”在 3 次以上。

3. 四级工勤技能岗位

（1）上一聘期聘用在四级工勤技能岗位且聘期考核结果为“合格”及以上的人员，在满足上述基本条件前提下，可直接聘用到四级工勤技能岗位。

（2）具有五级工勤技术等级资格、上一聘期聘用在五级工勤技能岗位的人员，在满足上述基本条件前提下，具备下列条件之一者，可直接推荐参加中级工技术等级考评，通过考评后直接聘用。

①获得校级以上先进个人表彰奖励 1 次。

②聘用在五级岗位以来，近五年年度考核结果为“优秀”在 2 次以上。

4. 五级工勤技能岗位

（1）上一聘期聘用在五级工勤技能岗位且聘期考核结果为“合格”及以上的人员，在满足上述基本条件前提下，可直接聘用到五级工勤技能岗位。

（2）新进工勤技能人员在见习、试用期满后，通过初级工技术等级考核的，可直接聘用到五级岗位。

（二）评审竞聘条件

1. 二级工勤技能岗位

上一聘期受聘在三级工勤技能岗位、考核结果为“合格”及以上的人员，或上一聘期受聘在二级工勤技能岗位、考核结果为“基本合格”的人员，在满足上述基本条件前提下，达到下列条件的，可申请竞聘二级工勤技能岗位：熟练掌握本工种及与之相关的业务知识和操作技能，高质量完成本工种及与之相关的任务，能解决本工种岗位的关键性技术和工艺难点，积极指导和帮助本工种下级岗位聘用人员提高业务能力。

2. 三级工勤技能岗位

上一聘期受聘在四级工勤技能岗位、考核结果为“合格”及以上的人员，或上一聘期受聘在三级工勤技能岗位、考核结果为“基本合格”的人员，在满足上述基本条件前提下，达到下列条件的，可申请竞聘三级工勤技能岗位：熟悉本工种的业务知识和操作技能，能解决本工种岗位重要的技术问题，独立完成本工种任务，在本职岗位上起到技术骨干作用。

3. 四级工勤技能岗位

上一聘期受聘在五级工勤技能岗位、考核结果为“合格”及以上的人员，或上一聘期受聘在四级工勤技能岗位、考核结果为“基本合格”的人员，在满足上述基本条件前提下，达到下列条件的，可申请竞聘四级工勤技能岗位：了解本工种的业务知识，熟悉本工种岗位有关设备的操作程序并能熟练操作，能独立完成本工种任务。

4.五级工勤技能岗位

上一聘期受聘在五级工勤技能岗位、考核结果为“基本合格”的人员，在有空缺岗位的前提下，若满足基本条件，可申请竞聘五级工勤技能岗位。

三、有关说明

（一）本申报条件中凡写有“以上”“以下”字样的，均包括本级。

（二）用于岗位竞聘的荣誉称号应是聘用在现聘岗位等级以来获得的荣誉称号。

（三）竞聘条件中涉及到荣誉称号认定等相关问题，按业务归口，由相关职能部门组织鉴定。

附件 6:

教师岗位额定工作量一览表

岗位类型	岗位等级	每年课堂教分 (平均周学时)	1 个聘期 (4 年)		其他教育教学工作量
			教学科研业绩分	高质量教学科研业绩分	
教学 为主 型	正高级	384 (约 12)	152	20	各教师岗位 还须完成学 生毕业论 文、实习指 导等其他教 育教学工作 任务, 具体 标准由各院 部根据实际 情况自行制 定。
	副高级	384 (约 12)	80	10	
	中级	384 (约 12)	34	0	
教学 科研 型	正高级	256 (约 8)	200	60	
	副高级	256 (约 8)	160	30	
	中级	256 (约 8)	120	10	
	初级	256 (约 8)	100	0	
科研 为主 型	正高级	64 (约 2)	280	180	
	副高级	64 (约 2)	220	140	
	中级	64 (约 2)	180	100	

说明:

1. “课堂教分”包括承担理论课、实验课、实训课和课程设计等课程的教分以及教务处认定的进驻中小学指导学生毕业实习带队老师的教分。
2. “课堂教分”按自然年度进行考核,考核时,“课堂教分”与“教学科研业绩分”可按 2:1 相互冲抵,但被冲抵的工作量原则上控制在 30% 以内,若确因院部没有足够的教学任务,被冲抵“课堂教分”可提高到 50%。教师退休时所在聘期的“课堂教分”和“教学科研业绩分”可按 2:1 冲抵 100%”。各种岗位类型均不能用“课堂教分”冲抵“高质量教学科研业绩分”。
3. “教学科研业绩分”是指按照《长江师范学院教学业绩分类评价办

法》统计的“教学业绩分”和按照《长江师范学院科研业绩分类评价办法》统计的“科研业绩分”之和。

4. “高质量教学科研业绩分”是指按照下表统计的“高质量教学业绩分”和“高质量科研业绩分”之和。

(1) “高质量教学业绩分”统计范围和分值。

业绩类别	业绩级别	业绩分值	备注
一流专业	A	8000	
	B	3000	
基础学科人才培养示范基地	A	3500	
	B	2000	
示范性未来技术学院	A	3000	
	B	1500	
示范性现代产业学院	A	2500	
	B	1000	
特色学科专业群	B	1000	
人才培养模式创新实验区	A	2000	
	B	500	
特色专业	A	2000	
	B	500	
卓越人才培养	A	1500	
	B	500	
专业综合改造	A	1500	
	B	500	
教材	A	500	
	B	300	
	C	100	
中外合作办学机构	A	1000	
中外合作办学项目	A	500	

教学团队（含虚拟教研室）		A	800	
		B	300	
教学平台	实验教学示范中心、虚拟仿真实验教学中心、课程思政研究中心	A	1000	
		B	500	
	大学生校外实践教育基地	A	500	
		B	250	
精品课程	一流课程、双语教学示范课程、精品资源共享课、精品视频公开课、精品在线开放课、留学来华一流课程	A	700	
		B	150	
	课程思政示范课程	A	300	
		B	100	
教改项目	重大项目	A	600	
	重点项目	A	390	
	一般项目	A	300	
	重大项目	B	160	聘用在 2-4 级岗的教师不含教育部产学研合作协同育人项目。
	重点项目	B	104	
	一般项目	B	80	
教学成果奖	第一等级奖	A	5000	
	第二等级奖	A	2500	
	第三等级奖	A	1500	
	第一等级奖	B	1500	
	第二等级奖	B	1200	
	第三等级奖	B	600	
	第四等级奖	B	300	不包含优秀奖
教学竞赛	第一等级奖	A	500	省市级以上高校青年教师教学竞赛、高校教师教学创新大赛分值为其对应奖项的 1.5 倍；省市级以上专项教学竞赛分值为其对应奖项的 1.2 倍。
	第二等级奖	A	400	
	第三等级奖	A	300	
	第一等级奖	B	200	
	第二等级奖	B	150	
	第三等级奖	B	120	

指导 学生 参加 学科 竞赛	第一等级奖	A	1000	学科竞赛项目高质量研究业绩分只统计高校学科竞赛评估项目重点赛事。
	第二等级奖	A	800	
	第三等级奖	A	500	
	第一等级奖	B	300	
	第二等级奖	B	200	
	第三等级奖	B	110	
	第一等级奖	C	100	
	第二等级奖	C	80	
	第三等级奖	C	50	
说明：各类教学业绩成果，如果是多人共同完成，成果负责人（主持人）应按照每位参与者贡献大小合理分配。				

(2) “高质量科研业绩分” 统计范围和分值。

业绩类别	业绩级别		业绩分值	备注
科研项目	A1		8000	(1) 项目负责人可进行二次分配，主持人不低于 80%，第二主研人不超过 20%，第三主研人不超过 10%，第四主研人不超过 5%，其余人员不参与分配。(2) 项目立项当年计入业绩分值的 60%，项目结题当年计入业绩分值的 40%，立项当年计入的分值可用于所在聘期，结题当年计入的业绩分值可用于所在聘期。
	A2		2000	
	A3		600	
	B1		200	
	B2		100	
	C1		30	
科研获奖	T	第一等级奖	10000	非第一单位获 T 类（不分单位排名）、A 类（署名前三）、B 类（署名前二）成果奖，按 20% 量化。
		第二等级奖	5000	
	A	第一等级奖	3000	
		第二等级奖	2000	
		第三等级奖	1000	
	B1	第一等级奖	1200	
		第二等级奖	600	
		第三等级奖	300	
B2	第一等级奖	600		

		第二等级奖	300		
		第三等级奖	100		
文艺创作	T	第一等级奖	2000		
		第二等级奖	1000		
		第三等级奖	500		
	A	第一等级奖	1000		
		第二等级奖	600		
		第三等级奖	300		
	B1	第一等级奖	600		
		第二等级奖	400		
		第三等级奖	200		
	B2	第一等级奖	400		
		第二等级奖	200		
		第三等级奖	80		
体育类	成果	T		1000	
		A		500	
		B		200	
	赛事	T1	第一等级奖	2000	第四-八等级奖按照第三等级奖的10%等差递减。
			第二等级奖	1000	
			第三等级奖	500	
		T2	第一等级奖	1000	
			第二等级奖	600	
			第三等级奖	300	
		A1	第一等级奖	500	
			第二等级奖	300	
			第三等级奖	100	
		A2	第一等级奖	150	
			第二等级奖	80	
			第三等级奖	40	
应用对策	T		1000	相同或相近应用对策成果就高、不重复量化。	
	A		800		

	B1	300		
	B2	200		
	C1	150		
	C2	100		
知识产权	A1	5000		
	A2	2000		
	A3	600		
	B1	300		
	B2	100		
学术论文	T	500	非第一单位（署名前三）发表的T类论文，我校为非第一单位、研究生为第一作者、兼职研究生导师为第一通讯作者发表的论文，按20%量化。聘期内每人平均每年量化B1（自然学科）上限为3篇，B2（自然学科）上限为2篇，C1（人文学科）上限为5篇。	
	A1	200		
	A2	100		
	B1（自然学科）	60		
	B2（自然学科）	40		
	C（自然学科）	15		
	B（人文学科）	50		
	C1（人文学科）	30		
C2（人文学科）	10			
学术著作	A	500	获学校出版资助的学术著作不再量化计分。	
	B	300		
	C1	150		
	C2	80		
科研创新平台	T	5000	平台实际负责人可进行二次分配，但是第二负责人不超过20%，第三负责人不超过10%，第四负责人不超过5%，第五负责人不超过2%，其余人员不参与分配。	
	A	1000		
	B	500		
	C	100		
科研创新团队	A	600		
	B	200		
说明：计算“高质量教学科研业绩分”的业绩除有特别说明外，均指以“长江师范学院”为第一单位和以本人为第一作者取得的业绩。在学校备案的校外兼职研究生导师联合培养的研究生为第一作者、导师为通讯作者（人文社科为第二作者）的，				

按 50%进行量化。我校学生为第一作者、教师为通讯作者（人文社科为第二作者）的，按 100%进行量化。

5. “教学科研业绩分”和“高质量教学科研业绩分”按聘期进行考核，教务处和科研处每年核定的教学业绩分和科研业绩分在当个聘期内使用（上一聘期立项 A 级科研项目的超额科研业绩分值，经项目主持人申请，可用于下一聘期的考核）。

6. 聘期末进行额定工作量考核时，学校直接考核到教师个人，并根据额定工作量完成情况结算和核拨绩效工资。

7. 聘期考核时，入职时间不满 1 年的人员不进行额定工作量考核。

附件 7:

其他专技岗位额定教学和研究工作量一览表

聘用岗位类别	岗位等级	每年教学工作量	1 个聘期 (4 年)	
			教学科研业绩分	高质量教学科研业绩分
实验技术系列	正高级	每学期系统承担 1 门实验课程教学工作	152	34
	副高级		80	14
	中级		40	0
	初级		30	0
图书档案系列 会计审计系列 工程技术系列 医疗卫生系列 出版编辑系列	正高级	无	40	0
	副高级	无	20	0
	中级	无	0	0
	初级	无	0	0

说明:

1. 聘用在实验技术岗位的人员实行坐班制,在认真履行所聘岗位管理服务职责基础上,应结合本职工作,开展教学和研究工作,完成额定工作量。

2. 计入“教学科研业绩分”和“高质量教学科研业绩分”的业绩必须与本人所聘专业技术岗位的工作职责密切相关,分值的具体计算办法按教师岗执行。

3. “教学工作量”按年度进行考核;“教学科研业绩分”和“高质量教学科研业绩分”均按聘期进行考核,教务处和科研处每年核定的分值仅在当个聘期内使用(上一聘期立项 A 级科研项目的超额科研业绩分值,经项目主持人申请,可用于下一聘期的考核)。

4. 聘用在其他专业技术高级岗位的人员,在认真履行所聘岗位管理服

务职责基础上，应结合本职工作，开展研究工作，完成额定工作量。聘用在其他专业技术中级和初级岗位的人员，应认真履行所聘岗位的管理服务职责。

5. 聘期末进行额定工作量考核时，学校直接考核到专技人员个人，并根据额定工作量完成情况结算和核拨绩效工资。

6. 聘期考核时，入职时间不满 1 年的人员不进行额定工作量考核。

附件 8:

非领导职员岗位考核内容

岗位等级	考核项目	考核内容
各级职员	基本要求	<ol style="list-style-type: none"> 1. 坚决拥护和贯彻执行党的路线、方针、政策，有较高的思想觉悟，能积极主动参加政治学习和完成各项政治任务； 2. 具有高尚的职业道德，带头遵守国家的各项法律法规和学校的规章制度； 3. 具有所聘等级职务要求的各项素质，精通本职业务，工作能力强； 4. 按照岗位职责的要求，认真完成学校和上级主管部门规定的工作任务； 5. 承担的工作任务饱满，工作量大，效率高，无差错； 6. 工作中开拓进取精神强，勇于创新，锐意改革，为完成本部门的工作任务做出显著贡献； 7. 树立终生学习的思想，坚持校本培训与自主学习相结合，不断提高自身素质； 8. 根据岗位要求，积极主动学习相关知识，不断提高业务能力。
五级职员	岗位职责	<ol style="list-style-type: none"> 1. 独立承担某一方面专门性管理任务； 2. 起草或参与拟定工作中重要的公文或者文稿，为学校建设发展积极建言献策； 3. 积极开展业务工作研究，承担相应的管理类研究课题，或者主持完成 1 项专题调研工作且撰写出不少于 4000 字的高水平调研报告，或者公开发表研究论文 1 篇及以上； 4. 指导六级及以下职员的工作； 5. 完成领导安排的其他任务。

六级 职员	岗 位 职 责	<ol style="list-style-type: none"> 1. 独立承担某一方面专门性管理任务； 2. 起草工作中重要的公文或者文稿，为学校建设发展积极建言献策； 3. 积极开展业务工作研究，承担相应的管理类研究课题，或者主持完成 1 项专题调研工作且撰写出不少于 4000 字的调研报告，或者公开发表研究论文 1 篇及以上； 4. 指导中、初级职员工作； 5. 完成领导安排的其他任务。
七级 职员	岗 位 职 责	<ol style="list-style-type: none"> 1. 在本单位领导和高级职员的指导下，完成职责范围内的业务管理工作； 2. 制定本科室的工作计划，全面组织安排本科室业务工作； 3. 协助本部门领导起草公文或者文稿，为部门的建设和发展积极建言献策； 4. 积极开展业务工作的研究，参与研究相应的管理类课题，撰写与本职工作相关的管理论文、研究报告，或者以第一作者身份公开发表研究论文 1 篇及以上，或在中文核心期刊发表研究论文 1 篇及以上(排名前 2)； 5. 指导初级职员工作； 6. 完成领导安排的其他任务。
八级 职员	岗 位 职 责	<ol style="list-style-type: none"> 1. 在本科室领导和高级职员的指导下，完成职责范围内的业务管理工作； 2. 参与起草公文或者文稿，为部门的建设和发展积极建言献策； 3. 积极开展业务工作的研究，参与研究相应的管理类课题，撰写与本职工作相关的管理论文、研究报告或者公开发表研究论文 1 篇及以上（排名前 2）； 4. 指导初级职员工作； 5. 完成领导安排的其他任务。
九级 和 十级 职员	岗 位 职 责	<ol style="list-style-type: none"> 1. 承办具体的管理和事务性工作，参与起草一般性公文或者文稿； 2. 积极参与业务工作研究，撰写与本职工作相关的管理论文、研究报告； 3. 完成领导安排的其他任务。

备注：领导职员的考核内容由组织部另行制定。

附件 9:

工勤技能人员岗位考核内容

岗位等级	考核项目	考核内容
各级工勤人员	基本要求	<ol style="list-style-type: none"> 1.坚决拥护和贯彻执行党的路线、方针、政策，有较高的思想觉悟，能积极主动参加政治学习和完成各项政治任务； 2.具有高尚的职业道德，带头遵守国家的各项法律法规和学校的规章制度； 3.具有本等级职务要求的各项素质，精通本职工作，工作能力强； 4.按照岗位职责的要求，认真完成学校和上级主管部门规定的工作任务； 5.承担的工作任务饱满，工作量大，效率高，无差错； 6.工作中开拓进取精神强，勇于创新，锐意改革，为完成本部门的工作任务做出显著贡献； 7.树立终生学习的思想，坚持校本培训与自主学习相结合，不断提高自身素质； 8.根据岗位要求，积极主动学习相关知识，不断提高业务能力。
二级工勤人员	岗位职责	<ol style="list-style-type: none"> 1.全面掌握本工种及与之相关的业务知识和操作技能； 2.熟悉与本工种有关的新知识、新技术、新工艺、新方法，能高质量完成本工种及与之相关的任务； 3.组织并能解决本工种岗位的关键性技术和工艺难点； 4.热心传授技艺，积极指导和帮助本工种下级岗位聘用人员提高业务能力； 5.完成领导安排的其他任务。
三级工勤人员	岗位职责	<ol style="list-style-type: none"> 1.应达到本岗位“应知应会”要求，熟练掌握本工种的业务知识和操作技能； 2.在本职岗位上能起到技术尖子作用，解决本工种岗位重要的技术问题，高质量地完成本工种任务； 3.积极参加技术革新，并能指导和帮助本工种下级岗位聘用人员提高业务能力； 4.完成领导安排的其他任务。
四级工勤人员	岗位职责	<p>应达到本岗位“应知应会”要求，在本职岗位上能起到技术骨干作用，能独立完成本工种任务，并能在上级岗位聘用人员指导下提高业务能力。完成领导安排的其他任务。</p>

五级 工勤 人员	岗 位 职 责	能在上级岗位聘用人员指导下完成本岗位任务，熟悉本工种岗位有关设备的操作程序，并能熟练操作，应有一定的独立解决问题的能力。完成领导安排的其他任务。
----------------	------------------	--