

# 山东劳动职业技术学院文件

鲁劳职院〔2022〕13号

---

## 山东劳动职业技术学院 关于印发《专业技术和工勤技能人员 竞聘上岗管理办法》的通知

各系部、部门：

《山东劳动职业技术学院专业技术和工勤技能人员竞聘上岗管理办法》已经学院3月7日党委会研究通过，并经第三届教职工代表大会第四次会议审议通过，现印发给你们，请认真学习、贯彻执行。

山东劳动职业技术学院  
2022年3月24日



# 山东劳动职业技术学院

## 专业技术和工勤技能人员竞聘上岗管理办法

为做好学院岗位竞聘工作,充分调动全体人员的工作积极性,健全和完善岗位聘用管理制度,落实《人力资源社会保障部 教育部关于深化高等学校教师职称制度改革的指导意见》(人社部发〔2020〕100号),根据《山东省人力资源和社会保障厅直属事业单位岗位和人员管理办法》(鲁人社字〔2020〕196号),《山东省事业单位工作人员竞聘上岗办法》(鲁人社发〔2019〕39号)和《山东省高校教师职称自主评聘管理办法》(鲁人社发〔2021〕17号)等有关文件精神,结合学院实际,制定本办法。

### 一、基本原则

(一)竞聘上岗严格按照山东省人力资源和社会保障厅核准的岗位设置总量、类别、等级及数量组织实施。

(二)竞聘上岗贯彻党管人才的原则;坚持以人为本和人人皆可成才的科学人才观;坚持民主、公开、竞争、择优的原则;坚持德才兼备的用人标准;坚持注重业务能力和工作实绩的用人导向,逐步构建起能上能下的竞争性用人机制。

(三)坚持统一制度,分类管理。在统一的竞聘上岗制度下,根据教学系部教师(含系部管理人员)、专职辅导员和管理及教辅部门专业技术人员等三类人员的不同特点,分类施策,分别排序。

（四）坚持向教学一线倾斜。管理及教辅部门专业技术人员竞聘专业技术四级、七级岗位，任职年限要求比教学系部教师延长 2 年，竞聘通过率原则上在教学系部教师通过率的 85%以内。

（五）专业技术人员结构要适应学院设岗要求，教学、科研急需岗位符合条件的人员优先聘任；兼顾各专业大类之间的岗位平衡，专业技术四级岗位竞聘上岗时，每部门以及教师数低于 60 人的系部新聘任人数不超过 1 人，教师数达到 60 人的系部不超过 2 人。

（六）积极响应上级组织号召，并且为学院发展做出重要贡献的，在岗位竞聘时同等条件下优先考虑。

## 二、竞岗范围和对象

（一）参加竞聘上岗人员为学院现有在编在岗或按有关规定纳入人员控制总量管理的在岗工作人员。

（二）工作人员有下列情形之一的，不得竞聘高于现聘岗位等级的岗位：

1. 师德师风考核被确定为不合格档次两年内（含考核不合格年度）。

2. 年度考核被确定为基本合格或不合格档次两年内（含考核基本合格或不合格年度）。

3. 最近一次聘期考核不合格的。

4. 在受警告、记过和降低岗位等级处分期间。

（三）工作人员正在接受立案审查和停职审查期间，不得参加竞聘上岗。

（四）因工作需要，管理岗位人员确需在专业技术岗位上兼职，并按专业技术岗位进行管理的，须按照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，参加专业技术岗位竞聘上岗。

### 三、组织机构

#### （一）成立竞聘上岗工作领导小组

学院成立竞聘上岗工作领导小组，负责竞聘上岗工作的组织领导和协调。

#### （二）成立资格审查委员会

学院成立由校内外专家组成的资格审查委员会，负责对竞聘人员的基本条件、基本任职条件和业绩条件等进行资格审查并按规定赋分。

#### （三）成立专家委员会

学院根据竞聘上岗工作需要，按竞聘岗位层次或人员类别成立若干个专家委员会，负责对竞聘人员提交的代表性成果进行综合评价并投票推荐。专家委员会至少由5名专家组成，专家委员会成员由校外本领域、行业的高层次专业技术人员组成，其中在高级专业技术岗位专职从事专业技术工作的人员不少于三分之二。

## 四、竞岗条件和要求

### （一）基本条件

1. 遵守宪法和法律法规以及学校规章制度，具有良好的思想政治素质和师德师风修养。
2. 具备岗位所需的专业、技能等方面的资格条件。
3. 适应岗位要求的身体条件。
4. 现聘岗位最近一年年度考核结果为合格及以上。
5. 符合上级和学院的技术人员继续教育和企业锻炼有关要求。
6. 竞聘主系列（专、兼职教师）岗位人员须具有高校教师资格证书或中职教师资格证书。

### （二）专业技术岗位基本任职条件

#### 1. 专业技术三级岗位。

原聘专业技术三级岗位，聘期考核合格及以上。现聘专业技术四级岗位，满一个聘期且最近一次聘期考核合格及以上。

#### 2. 专业技术四级岗位。

原聘专业技术四级岗位，聘期考核合格及以上。或者具有大学本科及以上学历，教学系部教师和专职辅导员聘任副高层次岗位满 5 年，管理及教辅部门专业技术人员聘任副高层次岗位满 7 年。

#### 3. 专业技术五级岗位。

原聘专业技术五级岗位，聘期考核合格及以上。或者聘任专业技术六级岗位满一个聘期，且最近一次聘期考核合格及以上。

4. 专业技术六级岗位。

原聘专业技术六级岗位，聘期考核合格及以上。或者聘任专业技术七级岗位满一个聘期，且最近一次聘期考核合格及以上。

5. 专业技术七级岗位。

原聘专业技术七级岗位，聘期考核合格及以上。或者获得博士学位，聘任中级层次岗位满 2 年；或者具有大学本科及以上学历，教师系部教师和专职辅导员聘任中级层次岗位满 5 年；管理及教辅部门专业技术人员聘任中级层次岗位满 7 年。

6. 专业技术八级岗位。

原聘专业技术八级岗位，聘期考核合格及以上。或者聘任专业技术九级岗位满一个聘期，且最近一次聘期考核合格及以上。

7. 专业技术九级岗位。

原聘专业技术九级岗位，聘期考核合格及以上。或者聘任专业技术十级岗位满一个聘期，且最近一次聘期考核合格及以上。

8. 专业技术十级岗位。

原聘专业技术十级岗位，聘期考核合格及以上。或者具有博士学位；或者具有研究生学历和硕士学位，聘任初级层次岗位满 2 年；或者具有大学本科学历，聘任初级层次岗位满 4 年。

9. 专业技术十一级岗位。

原聘专业技术十一级岗位，聘期考核合格及以上。或者聘任专业技术十二级岗位满一个聘期，且最近一次聘期考核合格及以上。

10. 专业技术十二级岗位。

原聘专业技术十二级岗位，聘期考核合格及以上；或者大学本科或硕士研究生毕业，见习1年期满并考核合格；或者大专毕业，从事专业技术工作满3年并考核合格。

11. 专业技术十三级岗位。

大专毕业，见习1年期满并考核合格。

（三）业绩条件

专业技术人员从低级岗位竞聘下列岗位的，还需符合相应业绩条件：

1. 专业技术三级、四级

工作业绩积分达到65分以上。（《工作业绩积分标准》见附件1，下同）

2. 专业技术五级、六级、七级

工作业绩积分达到50分以上。

3. 专业技术八级、九级、十级

工作业绩积分达到35分以上。

以上积分均为业绩原始分。

（四）破格申报条件（破层级）

在教学、科研方面取得以下标志性业绩成果的人员，可以不

受上述第（二）条规定的学历资历、任职年限的限制，破格申报竞聘，应具备：

1. 基本条件

（1）需任下一层次专业技术职务满 2 年及以上。

（2）聘任现岗位以来，各年年度考核均为合格及以上。

2. 业绩条件

（1）聘任现岗位以来，取得下列条件之一者，可申报竞聘专业技术四级岗位：

①中华技能大奖获得者、国务院政府特殊津贴获得者、山东省有突出贡献的中青年专家、泰山产业领军人才。

②全国职业院校技能大赛教学能力比赛一等奖第一位成员。

③首位主编的教材被教育部或人社部评选为全国优秀教材建设一等奖及以上。

④获得全国高校辅导员能力素质大赛一等奖及以上。

（2）聘任现岗位以来，取得下列条件之一者，可申报竞聘专业技术七级岗位：

①全国技术能手荣誉称号。

②本人获得或指导学生获得中华人民共和国技能大赛金奖或世界技能大赛优胜奖及以上名次。



③全国职业院校技能大赛教学能力比赛一等奖除第一位的其他成员；本人获得或指导学生获得全国职业院校技能大赛一等奖，指导老师以官方文件为准。

④指导学生获得全国“互联网+”大学生创新创业大赛、“挑战杯”大学生课外学术科技作品竞赛、“挑战杯”大学生创业计划竞赛、全国技工院校学生创业创新大赛一等奖及以上的首位指导教师。

⑤获得山东高校辅导员能力素质大赛一等奖及以上。

(3)聘任现岗位以来，取得下列条件之一者，可申报竞聘专业技术十级岗位：

①获得山东省技术能手荣誉称号。

②除职业院校技能大赛以外的国家级一类职业技能大赛前五名人员及其指导教师（前两位）。

③指导学生获得山东省“互联网+”大学生创新创业大赛、“挑战杯”大学生课外学术科技作品竞赛、“挑战杯”大学生创业计划竞赛、山东省技工院校学生创业创新大赛、大学生科技创新大赛一等奖及以上的首位指导教师。

④现在专任教师或专职辅导员岗位工作，距离退休不满5年。

#### (五)其他条件

##### 1. 辅导员（班主任）经历。

45 周岁以下的专任教师，竞聘中级、副高级层次专业技术岗位，任现职期间应具有 3 年及以上辅导员、班主任或社团导师（学业导师）任职经历。全日制硕士研究生首次竞聘中级层次专业技术岗位时，需有 2 年辅导员、班主任或社团导师（学业导师）任职经历。博士研究生可免于辅导员、班主任或社团导师（学业导师）任职经历。

## 2. 交流调整人员竞聘。

（1）通过公开招考方式到我院工作的专业技术人员，首个聘期按报考岗位等级聘用。在学院工作满 1 年后，且学院开展竞聘工作时，符合学院竞岗条件和要求的，可申报竞聘高一级岗位。在原单位与我院首聘岗位同层次岗位的任职年限、班主任工作经历和任期内取得的成果均予以认可。

（2）通过调动或政策安置方式到我院工作的专业技术人员，根据学院专业技术岗位空缺情况、本人原聘用情况确定聘用岗位。

## 3. “以考代评”和“考评结合”系列。

国家规定实行“以考代评”和“考评结合”的专业技术岗位系列（专任会计、医疗等），专业技术人员需按照有关规定参加相应考试，考试合格后方可申报竞聘。考试合格证书在聘任高一层次岗位前一直有效。

## （六）工勤技能岗位基本任职条件

### 1. 技术工三级岗位。

原聘技术工三级岗位，聘期考核合格及以上；或在本工种下一级岗位工作满 5 年并通过事业单位工人高级工技术等级考核。

## 2. 技术工四级岗位。

原聘技术工四级岗位，聘期考核合格及以上；或在本工种下一级岗位工作满 5 年并通过事业单位工人中级工技术等级考核。

## 五、直聘专业技术四级和七级条件

具有高超技艺技能，取得突出业绩的高水平、高技能人才，可以直聘为专业技术四级岗位或专业技术七级岗位。

(一)符合下列条件之一者，可以直聘为专业技术四级岗位：

1. 省级职业教育教学成果特等奖及以上（第一位）。

2. 科技成果转化（不含离岗创业、社会培训及讲座类项目）个人累计到账额人民币 2000 万元及以上。

(二)符合下列条件之一者，可以直聘为专业技术七级岗位：

1. 省级职业教育教学成果一等奖及以上（前两位）。

2. 科技成果转化（不含离岗创业、社会培训及讲座类项目）个人累计到账额人民币 1000 万元及以上。

3. 世界技能大赛奖牌获得者的指导教师。

4. 泰山产业领军人才。

5. 全国高校辅导员年度人物或全国高校最美辅导员。

## 六、竞岗办法

(一) 专业技术岗位

### 1. 民主测评。

民主测评以分工会为单位，进行无记名投票，参加投票人数不低于职工总人数的 80%，同意率达到 70%及以上者为合格，不合格不能进入后续竞岗程序。

### 2. 资格审查委员会审查资格并赋分。

资格审查委员会负责对竞聘人员的基本条件、基本任职条件和业绩条件等进行资格审查并按规定赋分。

### 3. 专家委员会测评推荐。

相应等级竞聘岗位数量大于或等于符合条件的竞聘人员数量时，专家委员会测评采用投票推荐的办法，同意率达到 70%及以上为合格。

相应等级竞聘岗位数量小于符合条件的竞聘人员数量时，对于申请原岗位续聘的人员，专家委员会测评采用投票推荐的办法，同意率达到 70%及以上为合格；对于申请升层或升级竞聘的人员，专家委员会根据提交的代表性成果进行投票推荐，专业技术七级及以上岗位，按照实际使用数量的 1.5 倍推荐，专业技术八级及以下岗位，按照实际使用数量的 1.2 倍推荐，提出拟聘推荐人选。

《业内评价计分办法》见附件 2。

## （二）工勤技能岗位

工勤技能岗位的竞聘办法、程序，参照专业技术竞聘上岗的办法、程序实施。

## 七、竞岗程序

（一）竞聘上岗有关文件和年度实施方案报省人力资源和社会保障厅审核备案。

（二）兼职审批。拟在专业技术岗位兼职的管理岗位人员，按照干部人事管理权限进行兼职审批。

（三）学术检索。拟申报竞聘人员提交专业技术代表性成果（论文）进行学术检索、收录证明检索。国际论文、国内权威论文和国内一般核心论文按有关规定在申报前组织答辩。

（四）公布竞聘方案和各竞聘岗位拟使用数量，待资格审查结束后公布各个岗位的实际使用数量。

（五）报名和测评。

1. 个人报名。竞聘人员按有关通知要求提交竞聘申请。

2. 竞聘材料公示。公示竞聘人员《量化赋分原始分自评表》、《专任教师授课工作量统计表》、《辅导员学生管理工作量统计表》和《专业技术人员岗位业内评价表》。

3. 民主测评。

（六）组织专业技术四级、七级、十级岗位竞聘上岗。

1. 管理及教辅部门专业技术人员和专职辅导员工作业绩考核，并公示岗位工作业绩中评议赋分分数。

2. 资格审查。资格审查委员会对竞聘人员进行基本条件、基本任职条件和业绩条件审查并按规定赋分，公示竞聘人员的量化赋分原始分得分及符合竞聘条件人员名单，公示期内受理答疑。

3. 专家委员会测评。专家委员会根据竞聘人员提交的代表性成果，进行投票推荐。

4. 研究确定聘用结果。学院党委参考业内评价总分，研究确定各岗位拟聘人员。

5. 拟聘人选公示。对拟聘人选进行公示，公示期为 5 个工作日。

（七）组织专业技术三级、五级、六级、八级、九级、十一级和工勤技能岗位竞聘上岗，具体程序同专业技术四级、七级、十级岗位。

（八）签订聘用合同。

（九）聘用结果备案。聘用结果报省人力资源和社会保障厅审核备案。

## 八、监督管理

（一）省人力资源和社会保障厅对竞聘上岗工作进行指导、检查和监督；学院纪检监察部门对竞聘上岗工作实施全程监督。

（二）竞聘上岗实行回避制度

学院领导、竞聘工作人员及外聘专家在办理竞聘事项时，涉及与本人有夫妻关系、直系血亲关系、三代以内旁系血亲或者近姻亲关系的人员参加竞聘，或者有其他可能影响竞聘结果公正情形的，应当回避。

（三）严肃竞聘上岗工作纪律

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部门相关责任人，按照《中国共产党纪律处分条例》、《事业单位工作人员处分暂行规定》(人社部令第18号)和《关于处理专业技术职务评聘工作中违反政策纪律问题的暂行规定》(鲁人职[1994]9号)等有关规定和组织人事纪律严肃查处。

其他人员采取不正当手段影响竞聘结果客观公正的，按照有关规定追究其责任。

## 九、聘期与聘后管理

(一)学院与受聘人员签订聘任合同，专业技术四级及以上人员聘期为6年，其他人员聘期为4年。聘期内达到法定退休年龄的，签订聘期至退休的合同。

(二)自签订聘任合同的下月起兑现工资待遇。

(三)对受聘人员进行年度考核和聘期考核。考核结果作为续聘、解聘、晋级的重要依据。对聘期内考核不合格或不能履行聘任合同者，学院将根据有关考核规定做出处理。

(四)在岗位职数有空缺的前提下，原则上每2年组织一次竞聘上岗。

## 十、附则

(一)若干问题说明

1. 任职年限计算方法。从现任专业技术职务首次聘任之日起(期间间断工龄需扣除)，计算至申报年度年底止；全脱产学习者，需将全脱产学习时间扣除。2006年1月至2012年7月之间

取得现聘专业技术职务任职资格的，资格时间次年4月份视为聘用时间。

2. 各类课时、成果、工作质量、学历等除有明确的时间规定（如：近5年）外，申请升层竞聘的须为取得现层次岗位资格（如“初级”、“中级”、“副高”）以来取得的，申请同层升级竞聘的须为聘任现岗位等级（如“十级”、“九级”、“七级”、“六级”）以来取得的。

3. 论文、教材以发表或出版为准，清样、出版证明均不能按已发表计算；教科研项目以结题为准；专利和软件著作权以证书为准。成果、获奖等各类时间均截止到年度岗位竞聘实施方案发布之日。

4. 代表性成果：代表性成果主要用于专家委员会投票推荐的佐证和依据，提交数量与岗位工作业绩中提交的不同。提交数量要求和级别如下：

论文最多3篇、教材最多3部、课题最多5项、教科研成果奖最多3项、专利和软著最多3项、岗位工作业绩每个项目最多3项。

竞聘专业技术四级及以上岗位，提交的成果需为校级以上（不含校级）成果；竞聘专业技术五级、六级、七级岗位，提交的校级成果不超过4项。

5. 严格按照年度岗位竞聘实施方案发布之日的任职岗位确定人员类别。任现职期间有工作岗位调整的，不予分段评价。



(二) 本办法未尽事宜按上级有关政策执行。

(三) 合同制职工竞聘上岗参照本办法执行。

(四) 本办法自公布之日起执行，原岗位竞聘管理办法自行作废。

- 附件：
1. 工作业绩积分标准
  2. 业内评价计分办法
  3. 岗位竞聘申报表
  4. 量化赋分原始分自评表
  5. 专任教师授课工作量统计表
  6. 辅导员学生管理工作量统计表
  7. 管理及教辅部门专业技术人员和专职辅导员履职情况表
  8. 专业技术人员岗位业内评价表
  9. 教科研成果赋分一览表

## 附件 1

# 工作业绩积分标准

## 一、工作量积分

工作量积分=任现职近 5 年工作量计分之和 ÷ 5。竞聘初、中级岗位或竞聘同一岗位层次高一级岗位,实际任职年限或聘期不足 5 年的,按实际任职年限或聘期计算工作量积分。计分标准如下:

(一) 专任教师年平均课时数 400 课时计 8 分, 兼职教学秘书年平均课时数 140 课时计 8 分, 在职读博期间年平均课时数 280 课时计 8 分, 每减少 20 课时减 1 分。专职辅导员年平均带班人数达到学院规定标准人数的计 8 分, 每减少 5%减 1 分。其他专业技术人员(含系部管理人员) 年均工作考核全勤计 8 分, 事假每 5 天、病假每 10 天减 0.5 分。

(二) 公派半年及以上进行访问学者研修、进行企业实践锻炼考核合格及以上或因休产假未上课的, 当学期工作量计分视为满分。以上情况未满足半年的, 按半年计算。

(三) 工作量积分低于 2 分的视为不符合业绩条件。

## 二、工作质量积分

### (一) 年度考核

专业技术人员年度考核优秀每次计 2 分，院级优秀共产党员（2017（含 2017）年度之前）、“四讲四有”模范党员、优秀党务工作者每次计 2 分，工会积极分子、优秀工会干部每次计 1 分。一个年度只计一个分值最高的奖项，不累计计分。

### （二）聘期考核

考核优秀每次计 3 分。

### （三）综合表彰

综合表彰指劳动模范（先进工作者）、“五一”劳动奖章获得者、国务院政府特殊津贴专家、山东省有突出贡献的中青年专家、泰山产业领军人才、优秀共产党员（民主党派先进个人）、优秀党务工作者、模范教师、齐鲁最美教师、教育系统（人社系统）先进工作者、优秀教师、优秀教育工作者、“三八”红旗手、巾帼建功标兵、山东省富民兴鲁劳动奖章、青年五四标兵等。

教育教学工作专项表彰指教学名师、青年技能名师、优秀辅导员（班主任）、德育先进工作者、师德标兵等。

技能水平专项表彰指首席技师、技术技能大师、突出贡献技师、技术能手等。

获得综合表彰，国家级每项计 16 分，省部级每项计 8 分，市级每项计 4 分；获得专项表彰，国家级每项计 12 分，省部级每项计 6 分，市级每项计 3 分。院级教学名师、师德标兵、育人名师每项计 2 分；校级优秀创新创业导师每次计 1 分。

## 三、任职年限积分

任职年限分=（任现职实际年限 - 竞聘规定任职年限）× 2。

## 四、学历、技能等级积分

### （一）学历

专科计 1 分，本科计 3 分，硕士研究生计 5 分，博士研究生计 10 分。在职取得学历或仅有学位没有学历的，在相应层次降 1 分。

### （二）技能等级

获得由人力资源和社会保障部或由人社部门授权颁发的职业资格证书（技能等级证书），一级计 3 分，二级计 2 分，三级计 1 分。

获得由工业和信息化部颁发的职业技术证书（技术等级证书），高级计 3 分，中级计 2 分，初级计 1 分。

每人只能以最高等级职业技术证书计分，不累计计分。

## 五、论文教材积分

### （一）论文

国际论文每篇计 6 分，国内权威论文每篇计 5 分，国内一般核心论文每篇计 4 分，一般论文每篇计 2 分。合作的国际论文、国内权威论文、一般核心论文只取前 3 位计分，其计分比例为：1/0.6/0.4；合作的一般论文取前 2 位计分，其计分比例为 1/0.5。国际论文、国内权威论文和国内一般核心论文在申报前组织答辩。

核心期刊中书评和广告不予认可。

## （二）教材

1. 人社部、教育部办公厅行文公布的职业教育国家级规划教材每部计 8 分，人社厅、教育厅行文公布的职业教育省级规划教材每部计 5 分，其他教材每部计 3 分。教材主编最多记前 2 位，其他主编及副主编最多计 4 位，不分先后顺序，第一主编、第二主编、其他主编和参编人员计分比例为：1/0.75/0.3/0.2。未参加教材具体章节编写人员（含主编、副主编）不计分。再版教材折半计分，习题册、练习册等不算教材。

2. 教材的第一主编不是校内职工的，各位次编者分数减半计算。

## （三）提交数量

高水平的论文（包括国际论文、国内权威论文、一般核心论文）提交数量不限，一般论文最多提交 2 篇，教材最多提交 3 部。

# 六、教科研成果积分

## （一）教科研项目

1. 国家级项目每项计 15 分；省（部）级一类项目每项计 6 分；省（部）级二类项目每项计 5 分；市级项目每项计 4 分；厅局级项目每项计 2 分；校级项目每项计 1 分。

2. 教师参与校外教师主持的各级各类课题需要经过学院学术委员会组织答辩认定。认定材料包括申报书、研究过程材料、

本人发表的论文或做出的贡献证明、结题材料等。经过学院学术委员会认定的课题按照同等级课题的 50%计算分值。

3. 教科研项目由多人完成的，以结题报告的人员为准，按照以下方式计分：国家级项目计前 8 名，计分比例为：1/0.8/0.7/0.5/0.4/0.3/0.2/0.1；省级项目（含一类和二类），计前 6 名，比例为：1/0.8/0.7/0.5/0.3/0.1；市级、厅局级和校级项目计前 5 位，计分比例为：1/0.8/0.5/0.3/0.1。

各级别分值如下：

级别	位次							
	1	2	3	4	5	6	7	8
国家级	15	12	10.5	7.5	6	4.5	3	1.5
省（部）级一类	6	4.8	4.2	3	1.8	0.6		
省（部）级二类	5	4	3.5	2.5	1.5	0.5		
市级	4	3.2	2	1.2	0.4			
厅局级	2	1.6	1	1.6	0.2			
校级	1	0.8	0.5	0.3	0.1			

提交数量：

（1）从级别上，申报正高级岗位，校级项目不计分；申报副高级岗位，校级项目不超过 3 项；申报中级岗位，校级项目不超过 5 项。

（2）从位次上，申报高级岗位的，除主持的项目外，参与项目总量不超过 4 项；申报中级岗位的，除主持的项目外，参与

项目总量不超过 6 项。

4. 横向课题按到账资金的总额计算，每满 1 万元，计 0.1 分。被认定为“四技服务”（技术开发、技术转让、技术咨询、技术服务）合同的，到账资金按 100% 计算；未被认定为“四技服务”合同的，到账资金按 70% 计算。每人的到账资金在课题结题时由项目负责人负责分配，科研规划处进行“四技服务”认定后，按规定计入个人总额。

5. 带经费的纵向课题除按照课题的级别计分以外，再按到账金额累计每满 10 万元，计 1 分。按贡献度由项目主持人进行分配，分配结果报科研规划处备案。

6. 牵头建设全院型重大综合类项目、创新载体类建设项目，项目结项经学术委员会按山东劳动职业技术学院教科研成果认定办法认定的级别进行计分，其中附带经费支持的，再按到账金额每 50 万元，计 1 分，按贡献度由牵头部门进行分配，分配结果报科研规划处备案。

## （二）教科研成果奖

1. 国家级成果奖每项计 30 分；省级一类每项计 10 分；省级二类每项计 6 分。市级每项计 4 分；厅局级每项计 2 分；校级每项计 1.5 分。一、二、三等奖计分比例为 1/0.75/0.5。（若有特等奖，特等奖按照比例 1 赋分，其他位次顺延）

2. 教科研成果奖由多人完成的，按照以下方式计分：国家级成果奖计前 12 名，计分比例为

1/0.9/0.85/0.8/0.75/0.7/0.5/0.45/0.4/0.35/0.3/0.2; 省级成果(含一类和二类)计前10名, 计分比例为:

1/0.9/0.85/0.8/0.75/0.7/0.5/0.4/0.3/0.2; 市级、厅局级和院级成果计前5名, 计分比例为: 1/0.85/0.7/0.5/0.3。

各级别分值见教科研成果奖赋分一览表(附件9)。

### 3. 提交数量

申报正高级岗位, 校级成果奖不计分; 申报副高级岗位, 校级成果奖不超过3项; 申报中级岗位, 校级成果奖不超过5项。

申报高级岗位的, 除主持的成果外, 参与成果总量不超过5项; 申报中级岗位的, 除主持的成果外, 参与成果总量不超过7项。

(三) 教材奖: 国家级教材奖每项计20分, 省级教材奖每项计10分, 一、二、三等奖计分比例为1/0.75/0.5, 第一主编、第二主编、副主编(计四位), 参编计分比例按照1/0.75/0.3/0.2。未参加教材具体章节编写人员(含主编、副主编)不计分。

各级别分值如下:

级别	奖次	第一主编	第二主编	副主编	参编
国家级	一等奖	20	15	6	4
	二等奖	15	11.25	4.5	3
	三等奖	10	7.5	3	2
省级	一等奖	10	7.5	3	2
	二等奖	7.5	5.625	2.25	1.5



	三等奖	5	3.75	1.5	1
--	-----	---	------	-----	---

注：以结项课题、出版教材为基础申报的教科研成果奖与该课题结项时间和教材出版时间必须在不同年度，否则只取最高值计分。

#### （四）发明专利

1. 发明专利一项计 4 分。专利需提交证书和申报材料，专利权人必须是山东劳动职业技术学院。

2. 发明专利由多人合作完成的，竞聘副高级及以上岗位计前 3 名，计分比例为 1/0.8/0.5；竞聘中级岗位计前 5 名，计分比例为 1/0.85/0.7/0.5/0.3。

#### （五）实用新型专利和软件著作权

实用新型专利一项计 0.8 分，计发明人的前 2 名，计分比例为 1/0.7，需提交证书，专利权人必须是山东劳动职业技术学院，最多计 5 项。

软件著作权一项计 0.3 分，软件著作权人第一位必须是山东劳动职业技术学院，除山东劳动职业技术学院外的前 2 名著作权人，计分比例为 1/0.7，需提交证书，最多计 3 项。

#### （五）有关说明

1. 同一项目的不同获奖按最高奖项计分一次，不重复计分。

2. 教科研项目或教科研奖项与申报人现从事岗位或申报专业大类不相符的不予计分。

3. 科技成果成功实施转化的，按照学院科技成果转化管理办

法予以认定和加分。转化到账金额按 2 倍系数计入横向课题到账资金的个人总额。

## 七、岗位工作业绩积分

### （一）教学系部教师

#### 1. 明确项目类别、级别及档次

教师参加教学质量提升项目，如课程建设、专业建设、教材建设、校企合作、国际交流合作、技能大赛、教学团队、工作室建设、实训基地建设等项目，其级别及档次按照《山东劳动职业技术学院职业技能竞赛管理办法》、《山东劳动职业技术学院教学质量提升项目成果认定办法》进行认定。

#### 2. 教学质量提升项目计分标准（项目总分）

档次 \ 级别	国家级	省级	市厅级	校级
A 档	80	30	12	6
B 档	60	22.5	9	4.5
C 档	40	15	6	3
D 档	20	7.5	3	1.5

#### 3. 技能大赛计分标准

等次 \ 级别	国家级	省级	市厅级	校级
一类技能竞赛	10	4	2	1
二类技能竞赛	4	1.6		

教学能力大赛	A 档	10	4	2	1
	B 档	5	2	1	0.5
一类创新创业大赛		8	4	2	1
二类创新创业大赛		3	1.6		
承办职业院校技能大赛 (项目总分)		10	-	-	-

4. 被评为兼职优秀辅导员的每次计 0.5 分，教师学期教学质量评价 A 级计 1 分/次，B 级计 0.5 分/次。教师企业锻炼学期考核优秀等同于该学期教学质量评价 A 级计分，考核良好等同于该学期教学质量评价 B 级计分。

5. 有关说明。

(1) 教师本人参加技能大赛计分折算系数为 1，指导教师团队参加职业院校教学能力大赛和指导学生参加技能大赛计分折算系数为 0.5，指导教师认定以官方文件为准。

(2) 各级别一类技能竞赛一、二、三等奖计分比例为 1/0.5/0.3。世界技能大赛获得金银铜牌和优胜奖，分别按照国家级 4、3、2、1.5 倍进行计算。二类赛事只认可国家或省级一等奖。同一项目按最高计分，不重复计分。

(3) 相同或相似项目按照最高级别进行认定。同一老师指导多个学生参加同一个比赛，多个学生获奖，只取最高奖项，不累计计分，领队不计分。

(4) 提交数量

①教学质量提升项目：申报正高级岗位的，校级项目不超过

5 项；申报副高级岗位的，校级项目不超过 8 项。

②大赛项目（含创新创业大赛）：最多计 6 项。

## （二）专职辅导员

### 1. 学生管理工作考核。（12 分）

（1）综合考核。学期辅导员业务考核结果为 A 级的人员每次计 2 分，考核结果为 B 级的人员每次计 1.5 分；将学期辅导员业务考核结果为 C 级的人员，根据考核成绩排名情况进一步分档，30%为 C1 级，30%为 C2 级，其余为 C3 级。C1 级每次计 1 分，C2 级每次计 0.5 分。

（2）单项考核。每学年评选学生资助工作先进个人、征兵工作先进个人、公寓管理工作先进个人、团学活动先进个人和心理咨询先进个人，单项考核先进个人每次计 1 分。

（3）学生半军事化管理考核。每月考核通报，表彰为优秀班级的辅导员每班次计 0.1 分。

（4）班集体及学生先优评选考核。所管理班级荣获先进班集体、“五四红旗”团支部等荣誉称号的，省级计 2 分，市级计 1 分，院级计 0.5 分；所管理学生荣获省级优秀学生、优秀学生干部、优秀团员、优秀团干部每人计 0.5 分；所管理学生获得国家奖学金，每人计 1 分，获得省政府奖学金，每人计 0.5 分。由院团学组织渠道推荐的，所在班级辅导员计分折比为 0.5。

### 2. 指导学生竞赛活动。（10 分）

由人社部门、教育部门、共青团等政府主管部门或学校举办

的学生工作相关竞赛活动（不包括职业技能竞赛，下同）为一类竞赛活动，由省级及以上社会团体（学会、协会等）牵头组织的学生工作相关竞赛活动为二类竞赛活动。指导学生参加一类竞赛活动，获国家级奖项计 10 分，省级奖项计 8 分，市级奖项计 5 分，区级奖项计 3 分，校级奖项计 0.5 分；指导学生参加二类竞赛活动，获国家级奖项计 5 分，省级奖项计 4 分，市级奖项计 3 分，校级奖项计 0.5 分。指导学生参加学院组织的学生工作相关竞赛活动计 0.2 分。一、二、三等奖计分比例为：1/0.75/0.5。国家级、省级指导教师限 2 人，市级及以下指导教师限 1 人。同一赛事只取最高级别计分，不累计计分。

### 3. 辅导员职业能力提升。（6 分）

（1）辅导员本人参加高职院校辅导员职业能力大赛或高校辅导员职业能力大赛，获国家级奖项计 10 分，获省级奖项计 8 分；获区级奖项计 3 分；获校级奖项计 1.5 分。一、二、三等奖计分比例为：1/0.75/0.5。

（2）辅导员本人参加全国高校思想政治工作优秀论文评选、山东高校辅导员工作论坛、全省高校年度优秀工作案例评选、山东省大学生心理健康节系列活动、山东省技工院校心理健康节系列活动等学生教育管理工作相关活动，山东省高校公寓故事系列活动、获得国家级奖项计 10 分；获得省级奖项计 8 分；获得校级奖项计 1 分。一、二、三等奖计分比例为：1/0.75/0.5。

### （3）辅导员名师工作室

辅导员申报各级名师工作室建设项目成功的，国家级计 10 分，省级计 8 分，院级计 3 分。主持人和成员计分比例为：1/0.4。

#### 4. 职能部门和系部领导评议。（8 分）

竞聘辅导员提交任现岗位以来的履职情况总结。学院成立不少于 9 人的评议小组，根据总结材料和日常工作表现，对所有申报人员进行评议赋分。评议小组由学院领导、相关职能部门和系部领导组成，一名学院领导担任组长。

赋分分为 4 档：1 档不超过 25%，赋分范围为 6-8 分；2 档不超过 30%，赋分范围为 4-5 分；3 档和 4 档不限人数，3 档赋分范围为 2-3 分；4 档赋分范围为 0-1 分。

#### 5. 提交数量

申报正高级岗位的，指导学生竞赛活动和辅导员职业能力竞赛校级项目累计不超过 2 项。

辅导员岗位工作业绩共分四项计分，分别计标准分。

### （三）管理及教辅部门专业技术人员

1. 对职责履行、改革创新、特殊贡献、个人最满意的工作等情况进行考核。（28 分）

竞聘人员提交任现岗位以来的履职情况，在本职工作上进行理论创新、技术创新、管理创新、服务创新情况，对学院的特殊贡献情况总结，个人最满意的工作和除综合表彰以外与本职工作相关的单项表彰奖励等证明材料。学院成立不少于 11 人的评议小组，对竞聘人员的以上工作情况进行综合评议和赋分。评议小组

由学院领导、相关部门和系部负责人组成，一名学院领导担任组长。

赋分分为 4 档：1 档不超过 25%，赋分范围为 24-28 分；2 档不超过 30%，赋分范围为 19-23 分；3 档和 4 档不限人数，3 档赋分范围为 14-18 分；4 档赋分范围为 0-13 分。

## 2. 服务态度和服务质量情况考核。（8 分）

组织不少于 10%的在职职工代表，对竞聘人员的服务态度和服务质量进行综合评议和打分。

赋分分为 4 档：1 档不超过 25%，赋分范围为 7-8 分；2 档不超过 30%，赋分范围为 5-6 分；3 档和 4 档不限人数，3 档赋分范围为 3-4 分；4 档赋分范围为 0-2 分。

## 附件 2

# 业内评价计分办法

## 一、评价队列划分

首先按竞聘的岗位等级不同进行分组，同组人员再按照教学系部教师、专职辅导员和管理及教辅部门专业技术人员分为三个评价队列，每个评价队列分别赋分，分别排序。

## 二、工作业绩标准分计算

业内评价排序时，将所有竞聘人员的工作业绩积分原始分按单项分分别转化为标准分。

### （一）单项标准分上限

工作业绩积分的七个单项分别设定标准分上限：工作量 8 分，工作质量 10 分，任职年限 8 分，学历、技能等级 8 分，论文教材 10 分，教科研成果 20 分，岗位工作业绩 36 分。

### （二）单项标准分转化方法

同一评价队列中，该单项的原始分最高分不高于该单项标准分上限的，竞聘人员单项标准分=单项原始分；该单项的原始分最高分高于该单项标准分上限的，竞聘人员单项标准分=（竞聘人员单项原始分÷同评价队列单项原始分最高分）×单项标准分上限分。

### （三）工作业绩标准分计算



工作业绩标准分=工作量标准分+工作质量标准分+任职年限标准分+学历技能标准分+论文教材标准分+教科研成果标准分+岗位工作业绩标准分。

### 三、民主测评得分计算

民主测评得分=（同意推荐票数÷所在分会参加投票人数）  
× 15。

### 四、专家委员会推荐得分计算

专家委员会推荐分=（同意推荐票数÷投票人数）× 15。

### 五、业内评价总得分

业内评价总分 = 工作业绩标准分 × 70% + 民主测评得分 + 专家委员会推荐得分。

## 附件 3

## 岗位竞聘申报表

姓名		性别		出生日期	
参加工作时间		到学院工作时间		所在部门	
最高学历		<input type="checkbox"/> 在职取得	现从事专业		
最高学位		<input type="checkbox"/> 在职取得			
现聘岗位类别	<input type="checkbox"/> 专业技术 <input type="checkbox"/> 管理 <input type="checkbox"/> 工勤		人员类别	<input type="checkbox"/> 教师 <input type="checkbox"/> 专职辅导员 <input type="checkbox"/> 管理及教辅部门人员	
现聘专业技术岗位系列	<input type="checkbox"/> 教师 <input type="checkbox"/> 实习指导教师 <input type="checkbox"/> 图书 <input type="checkbox"/> 档案 <input type="checkbox"/> 财会 <input type="checkbox"/> 医疗 <input checked="" type="checkbox"/> 工程 <input type="checkbox"/> 其他				
现聘岗位等级			聘任时间		
竞聘岗位等级			联系电话		
竞聘理由	<p>申报人签字：</p> <p>年 月 日</p>				
部门负责人 审核意见	<p>负责人签字：</p> <p>年 月 日</p>				

## 附件 4

## 量化赋分原始分自评表

姓名		现聘岗位等级				聘任时间				竞聘岗位等级			
一、工作 量 计分	人员类别	年- 年		年- 年		年- 年		年- 年		年- 年		自评分数	专家评分
		上学期	下学期	上学期	下学期	上学期	下学期	上学期	下学期	上学期	下学期		
	自评分数小计:				专家评分小计:								
二、工作 质量计分	类别	名称				年度	等次/等级				自评分数	专家评分	
	(一) 年度考核												
	(二) 聘期考核	聘期考核				2017-2021							
	(三) 综合表彰												
自评分数小计:				专家评分小计:									
三、任职 年限计分	竞聘类别 (升层/升级)			现聘岗位 等级		专业技术职务资格 取得时间		岗位等级 聘任时间			自评分数	专家评分	
	现层次 (初级、中级、副高)												

	现等级(十二级、十级、九级、七级、六级、四级)								
	自评分数小计:			专家评分小计:					
四、学历、技能等级 计分	(一) 学历	学历、学位	性质	起止时间	毕业学校	所学专业	自评分数	专家评分	
	(二) 技能等级	技能等级	工种	取得时间	发证机关		自评分数	专家评分	
自评分数小计:			专家评分小计:						
五、论文教材 计分	类别	名称	级别	文件依据	发表时间	刊名或出版社	位次	自评分数	专家评分
	(一) 论文(一般论文最多2篇、高水平论文不限)								
	(二) 教材(最多3部)								
自评分数小计:			专家评分小计:						
六、教科研成果 计分	类别	名称	级别	文件依据	结题/获奖时间	项目来源	位次	自评分数	专家评分
	(一) 教科								

研项目								
(二)教科研成果奖								
(三)发明专利	名称	专利权人/ 软件著作权人	授权/登记盖章 时间	文件依据	位次	自评分数	专家评分	
(四)实用新型专利和软件著作权								
自评分数小计:				专家评分小计:				
七、其他工作业绩 计分	项目代码/类别	项目名称	申报/验收时间	级别	文件依据	位次	自评分数	专家评分
	自评分数小计:				专家评分小计:			
申报人签字:		材料审核人签字:		自评总分:		专家评分总分:		

## 填表说明

1. “工作量计分”中人员类别填写：教学系部教师、专职辅导员、管理及教辅人员。其中：教学系部教师填写每学期的授课工作量；专职辅导员填写每学期的带班人数；管理及教辅人员填写出勤情况，如：全勤、病假\*天、事假\*天；如有其他特殊情况，在框中写明，如：企业锻炼、产假、对外访学等。

2. “任职年限计分”中，若自评表用于升层，只填“现层次”行；若自评表用于升级，只填“现等级”行。

3. “学历、技能等级计分”中，只填写最高学历、学位和技能等级，“学历”中的“性质”，填写“全日制”或“在职”。

4. “论文教材计分”、“教科研成果计分”和“其他工作业绩计分”中的“文件依据”，填写该成果级别的认定依据哪一个文件，如：鲁劳职院【2017】194号、鲁劳职院【2020】10号等。

5. “其他工作业绩计分”中的“项目代码/类别”，教学系部教师填写具体项目所属的项目代码，如：J01、R01等；专职辅导员填写类别，如：学生管理工作考核、指导学生竞赛活动、辅导员职业能力竞赛；管理及教辅人员填写本职工作的创新情况和表彰奖励情况，不需自评赋分。

6. 可根据实际情况增减工作质量、论文、教科研成果、其他工作业绩项目行数，不要改变表格整体结构。

7. 本表单面打印，提交一式三份。

附件 5

## 专任教师授课工作量统计表

所在系部：

姓名：

学年	学期	授课系部	课程名称	授课班级	周课时量	学期 总课时量	系部主任 签字

附件 6

## 辅导员学生管理工作量统计表

所在系部：

姓名：

学年	学期	带班系部	学生层次	班级	学生人数	系党总支书记 签字



附件 7

管理及教辅部门专业技术人员和专职辅导员履职情况表

姓名		性别		出生年月	
所在部门		参加工作时间			
学历、学位、毕业院校、毕业时间					
现聘专业技术岗位	聘用岗位	聘用时间	年限		
层级					
等级					
拟申报专业技术岗位					
学院 工作 经历	时间	任职部门	职务	年限	
任现岗位以来各年度考核情况					

  

聘任现岗位以来的工作情况	职责履行情况 (不多于 500 字)	
	改革创新情况 (不多于 300 字)	
	对学院的特殊贡献情况(不多于 300 字)	
	个人最满意的 3-5 项工作(不多于 300 字)	

## 填表说明

1. “现聘专业技术岗位”栏中，“层级”行中的“聘用岗位”填写“初级”、“中级”、“副高级”或“正高级”；“等级”行中的“聘用岗位”填写“三级”、“四级”、“五级”、“六级”、“七级”、“八级”、“九级”、“十级”、“十一级”或“十二级”。

2. “拟申报专业技术岗位”中，升层人员填写“初级”、“中级”、“副高级”或“正高级”；升级人员填写“三级”、“五级”、“六级”、“八级”、“九级”、或“十一级”。

部门呈报意见	<h2 style="margin: 0;">同意申报</h2> <p style="margin: 0;">(公章)</p> <p style="margin: 0;">负责人: _____ 年 月 日</p>				
资格审查委员会意见	<h2 style="margin: 0;">经审查, 符合申报条件。</h2> <p style="margin: 0;">主任委员签字: _____ 年 月 日</p>				
专业技术岗位评价专家委员会意见	评委人数	参加投票人数	表 决 情 况		
			同意票数	不同意票数	0
	<h2 style="margin: 0;">通过 岗位评价。</h2> <p style="margin: 0;">主任委员签字: _____ 年 月 日</p>				
学院审核意见	<h2 style="margin: 0;">同意</h2> <p style="margin: 0;">(公章)</p> <p style="margin: 0;">年 月 日</p>				

附件 8

### 专业技术人员岗位业内评价表

姓名		性别		出生年月	
所在部门				参加工作时间	
学历、学位、 毕业院校、毕业时间					
现专业技术资格				取得时间	
现聘专业技术岗位		聘用岗位		聘用时间	年限
层级					
等级					
拟申报专业技术岗位					
任现岗位以来各年度考核情况					
工作经历	时间	任职部门	职务	年限	

### 任现职以来主要专业技术工作成绩及表现

包 括 完 成 的 业 务 工 作 任 务 、 工 作 量 、 取 得 的 效 果 等  (不 超 过 1500 字)				
类别	时间	成果名称	等级	位次
论文(三篇)				
教材(三部)				

课题(五项)				
教科研成果奖 (3项)				
专利(3项)				
其他工作业绩				

#### 诚信承诺书

本人郑重承诺：根据国家、省职称申报条件和要求，我在本次申报评审专业技术职称过程中，严肃认真、真实准确地提供了本人的个人信息、佐证材料、证件等相关材料，没有弄虚作假、学术不端等违反诚信的行为。对违反以上承诺所造成的后果，本人自愿承担相应责任，并按有关规定接受相应处理。

承诺人：\_\_\_\_\_ 日期：\_\_\_\_\_

## 填表说明

1. “现聘专业技术岗位”栏中，“层级”行中的“聘用岗位”填写“初级”、“中级”、“副高级”或“正高级”；“等级”行中的“聘用岗位”填写“三级”、“四级”、“五级”、“六级”、“七级”、“八级”、“九级”、“十级”、“十一级”或“十二级”。
2. “拟申报专业技术岗位”中，升层人员填写“初级”、“中级”、“副高级”或“正高级”；升级人员填写“三级”、“五级”、“六级”、“八级”、“九级”、或“十一级”。
3. “个人工作履职情况”不超过 1500 字。

## 附件 9

# 教科研成果奖赋分一览表

级别	奖次	位次											
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
国家级	一等奖	30	27	25.5	24	22.5	21	15	13.5	12	10.5	9	6
	二等奖	22.5	20.25	19.125	18	16.875	15.75	11.25	10.125	9	7.875	6.75	4.5
	三等奖	15	13.5	12.75	12	11.25	10.5	7.5	6.75	6	5.25	4.5	3
省级一类	一等奖	10	9	8.5	8	7.5	7	5	4	3	2		
	二等奖	7.5	6.75	6.375	6	5.625	5.25	3.75	3	2.25	1.5		
	三等奖	5	4.5	4.25	4	3.75	3.5	2.5	2	1.5	1		
省级二类	一等奖	6	5.4	5.1	4.8	4.5	4.2	3	2.4	1.8	1.2		
	二等奖	4.5	4.05	3.825	3.6	3.375	3.15	2.25	1.8	1.35	0.9		
	三等奖	3	2.7	2.55	2.4	2.25	2.1	1.5	1.2	0.9	0.6		
市级	一等奖	4	3.4	2.8	2	1.2							
	二等奖	3	2.55	2.1	1.5	0.9							
	三等奖	2	1.7	1.4	1	0.6							
厅局级	一等奖	2	1.7	1.4	1	0.6							
	二等奖	1.5	1.275	1.05	0.75	0.45							

级别	奖次	位次											
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
校级	三等奖	1	0.85	0.7	0.5	0.3							
	一等奖	1.5	1.275	1.05	0.75	0.45							
	二等奖	1.125	0.956	0.788	0.563	0.338							
	三等奖	0.75	0.638	0.525	0.375	0.225							

---

山东劳动职业技术学院办公室

2022年3月24日印发

---

校核人：赵玉灵

---