

武汉船舶职业技术学院文件

武船院发[2015]38号

武汉船舶职业技术学院专业技术岗位等级聘用管理办法

(修订试行)

根据《〈事业单位岗位设置管理试行办法〉实施意见》(国人部发〔2006〕87号)、《湖北省事业单位岗位设置管理试行意见》(鄂办发〔2008〕1号)、《关于湖北省高等学校岗位设置管理的指导意见》(鄂人社发〔2009〕14号)、国务院办公厅转发人事部《关于在事业单位试行人员聘用制度意见的通知》(国办发〔2002〕35号)、国务院《事业单位人事管理条例》(国务院令第六52号)等文件精神,结合学校《关于加强教职工队伍建设的若干意见》(武船院党发〔2015〕4号)、《武汉船舶职业技术学院专业技术职务聘用管理办法(修订)》(武船院发〔2015〕12号)以及全员聘用、岗位设置常态化管理的实际,特对《武汉船院首次专业技术岗位等级聘用管理办法》(武船院发〔2010〕56号)进行修订,形成如下办法。

一、竞聘原则

1. 各类各级专业技术职务岗位等级的竞聘与全员聘用相结合。
2. 坚持以业绩为导向,兼顾历史贡献和资历。
3. 个人申报与考核评审相结合。

二、人员范围

符合学校定编定岗及全员聘用的相关规定、已聘的各级各类在册在岗有专业技术职务资格的专业技术人员。

三、专业技术岗位的划分

1. 专业技术岗位分为专业技术主体岗位和专业技术非主体岗位。

2. 专业技术主体岗位是指在当年度学校开展专业技术岗位等级竞聘工作时的前五年期间内，履行过教育教学职责并承担了学校人才培养方案（教学计划）规定的教育教学任务且按定编定岗及全员聘用的相关文件规定已签订聘用合同的专业技术人员所在的岗位。其他专业技术人员所在的岗位则为非主体岗位。

3. 具有专业技术职务的学校在岗中层及以上干部，在当年度学校开展专业技术岗位等级竞聘工作时的前五年期间内，履行过教育教学职责并承担了学校人才培养方案（教学计划）规定的教育教学任务的，可以参加专业技术主体岗位的等级竞聘。

四、各专业技术岗位等级职数及使用

1. 专业技术岗位五至十二级各岗位等级职数的计算和使用。

（1）以当年度开展专业技术岗位等级竞聘工作时学校在册在岗的副高级、中级、助理级专业技术人员数为依据，按上级文件规定的专业技术副高级、中级、初级岗位内部不同等级之间的结构比例进行计算，得到各岗位等级的控制职数。

上级文件规定的专业技术岗位内部不同等级之间的结构比例为：副高级岗位五、六、七级之间的总体比例为 2：4：4；中级岗位八、九、十级之间的总体比例为 3：4：3；助理级岗位十一、十二级之间的总体比例为 5：5。

（2）计算副高级、中级、助理级内部不同岗位等级数时，按四舍五入处理。

（3）各岗位等级职数有空缺的（即相应岗位等级职数大于已聘数），其空缺的职数（即当年度有效竞聘指标）纳入当年度岗位等级竞聘。

2. 专业技术岗位二级、三级申报指标数以上级部门当年度下达的指标数为依据。

3. 各专业技术岗位等级职数由学校统一控制使用。

五、各岗位等级正常申报条件

（一）专业技术职务各级别岗位聘用的基本条件：

1. 遵守国家宪法和法律；
2. 坚持党的教育方针，立德树人，热爱教育事业；
3. 遵守《高等学校教师职业道德规范》等相关师德规定，无违反师德规定的情形；
4. 具有岗位所需的专业、能力或技能条件，完成了一定的专业技术工作任务；
5. 适应岗位要求的身體条件；
6. 具备相应职务级别的专业技术职务任职资格。

(二) 专业技术职务各级别的最低岗位等级（四级、七级、十级、十二级、十三级）的申报聘用按照武船院发〔2015〕12 号及学校相关文件精神执行。

(三) 各专业技术级别内申请竞聘上一级岗位等级的基本年限条件：

1. 申报正高级专业技术二、三级岗位等级的，均需取得正高级专业技术职务资格，且已聘用在正高级岗位上，其中：

申报专业技术二级岗位等级的需取得正高级专业技术职务资格满五年，申报专业技术三级岗位等级的需取得正高级专业技术职务资格满三年。

2. 申报副高级专业技术五、六级岗位等级的，均需取得副高级专业技术职务资格，且已聘用在副高级岗位上，其中：

(1) 申报专业技术主体岗位五级的需取得副高级专业技术职务资格满四年，申报专业技术主体岗位六级的需取得副高级专业技术职务资格满两年。

(2) 申报专业技术非主体岗位五级的需取得副高级专业技术职务资格满十二年，申报专业技术非主体岗位六级的需取得副高级专业技术职务资格满六年。

3. 申报中级专业技术八、九级岗位等级的，均需取得中级专业技术职务资格，且已聘用在中级岗位上，其中：

(1) 申报专业技术主体岗位八级的需取得专业技术职务资格满四年，申报专业技术主体岗位九级的需取得中级专业技术职务资格满两年。

(2) 申报专业技术非主体岗位八级的需取得中级专业技术职务资格满十二年，申报专业技术非主体岗位九级的需取得中级专业技术职务资格满八年。

4. 申报助理级专业技术十一级岗位的，均需取得助理级专业技术职务资格，且已聘用在助理级岗位上，其中：

申报专业技术十一级的需取得助理级专业技术职务资格满两年。

（四）申报竞聘专业技术二级岗位的参考条件：

申报竞聘专业技术二级岗位的参考条件以《湖北省事业单位申报专业技术二级岗位参考条件》（鄂人社函〔2013〕633号）为依据，今后上级有新要求的以新文件精神为准。

（五）申报竞聘专业技术三级岗位的参考条件：

申报竞聘专业技术三级岗位的参考条件以《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管理的三个指导意见〉的通知》（鄂人社发〔2009〕14号）等文件中相关规定为依据，今后上级有新要求的以新文件精神为准。

六、申报竞聘专业技术五、六、八、九、十一岗位等级的基本程序及评议细则

（一）申报竞聘专业技术五、六、八、九、十一岗位等级的基本程序和评议办法

1. 申报竞聘各岗位等级的基本程序为：学校发布年度竞聘工作通知；本人申请并个人提交资料；各相关业务部门审核；校聘用工作领导小组复审；材料重新审核和修订；材料公示；校专家评议委员会评议；打分排序结果报校长办公会审定；拟聘人员名单公示；报批和下文聘用。

2. 各岗位等级竞聘须由本人提出申请，实行逐级竞聘、按岗位等级分别评价的办法，评价采取校专家评议委员会依据评议细则评议打分排序的方式进行。

3. 由学校组织专家评议委员会评议后进行打分排序后，按排序先后和当年度对应岗位级别空缺岗位数确定拟聘人员名单，经校长办公会审定后公示。

（二）申报竞聘专业技术五、六、八、九、十一岗位等级的评议细则

评议细则包括资历年限、岗位职责和工作业绩、科研能力等三大要素，各岗位类别中各要素所占比重如下表。评议细则中的有效时间截止至当年度学校发布专业技术岗位等级竞聘工作时的当月底，资历年限以申报人已取得的相应的专业技术职务资格时间为依据，岗位职责和工作业绩、科研能力一

般以近五年为限（任现职务级别资格不足五年的，从取得相应的专业技术职务资格开始计算），年度考核及学期考核均为有效时间跨度内的考核结果。

各岗位类别及相关要素所占百分值比例表：

岗位类型	资历年限 (权重)	岗位职责和工作业绩(权重)			科研能力 (权重)	合计
		履职情况	考核情况	获奖情况		
主体岗位	20 分	40 分			40 分	100 分
		40 分*50%	40 分*20%	40 分*30%		
非主体岗位	60 分	30 分			10 分	100 分
		30 分*40%	30 分*30%	30 分*30%		

1. 资历年限

以岗位等级竞聘的基本资历年限为基础，满基本资历年限取基础分为 60 分，对超过基本资历年限的，在基础分上加，每超过一个月按以下公式计分（本项权重前总分不超过 100 分），本项具体计分公式为：

$60 + (\text{申报者资格年限} - \text{基本年限}) * 0.5$ （资历年限按月计算，不足一月计一月）

2. 岗位职责和工作业绩

(1) 专业技术工作履职情况

档次	I	II	III	IV	V
分数段取值	85-100	70-85	55-70	40-55	25-40
	具有一项 85-90	70-75	55-60	40-45	25-30
	具有二项 90-100	75-85	60-70	45-55	30-40
业绩内容	①国家级精品课程（精品资源共享课，下同）负责人； ②国家级建设项目大项目负责人； ③主持指导国家级竞赛（教育部或其他部委主办，下同）获一等奖； ④全校教学排名前 5%的 5	①省级精品课程负责人； ②国家级建设项目小项目负责人； ③国家级重点建设专业负责人； ④主持指导国家级竞赛获二等奖；或主持指导省级竞赛（省政府或省教育厅或其他厅局主办，下同）获一等奖；	①国家级精品课程主讲教师前 3 名； ②省级教育教学改革项目负责人； ③主持指导国家级竞赛获三等奖；或主持指导省级竞赛获二等奖；或主持指导国家级行业、学（协）会主办的竞赛获二等奖；或主持指导省级	①省级精品课程主讲教师前 3 名； ②校级精品课程（精品资源共享课、优质示范课程，下同）负责人； ③主持指导国家级竞赛获优秀奖；或主持指导省级竞赛获三等奖；或主持指导国家级行业、学（协）会主办的	①校级精品课程主讲教师前 3 名； ②完成学校规定的本岗位专业技术工作； ③全校教学排名前 20%的 1 次；或前 35%的 2 次；或平均教学工作量超额定

次；或平均教学工作量超额定100%且全校教学排名前10%的6次； ⑤二级学院班主任每学期排名前1%的5次；或二级学院班主任每学期排名前1%及兼职辅导员（兼职班主任）学期考核优秀累计达8次；	或主持指导国家级行业、学（协）会主办的竞赛获一等奖； ⑤全校教学排名前5%的3次；或平均教学工作量超额定100%且全校教学排名前20%的6次； ⑥二级学院班主任每学期排名前1%的3次；或二级学院班主任每学期排名前1%及兼职辅导员（兼职班主任）学期考核优秀累计达6次；	行业、学（协会）主办的竞赛获一等奖； ④全校教学排名前5%的1次；或前20%的3次；或平均教学工作量超额定100%且全校教学排名前30%的6次； ⑤二级学院班主任每学期排名前1%的1次；或前4%的3次；或二级学院班主任每学期排名前1%及兼职辅导员（兼职班主任）学期考核优秀累计达4次；	竞赛获三等奖；或主持指导省级行业、学（协）会主办的竞赛获二等奖； ④全校教学排名前10%的1次；或前35%的4次；或平均教学工作量超额定100%且全校教学排名前40%的6次； ⑤二级学院班主任每学期排名前4%的2次；或前7%的4次；或兼职辅导员（兼职班主任）学期考核优秀2次；	100%且全校教学排名前60%的6次； ④二级学院班主任每学期排名前4%的1次；或前7%的2次；或兼职辅导员（兼职班主任）学期考核优秀1次；
---	---	--	--	---

说明：①进档取值取下限，不跨档。加分：进档取值后，超过的项（或获奖个数），每超一项（或个）加计2分；校企合作项目负责人每项目加1~2分。减分：每一次严重教学事故-5分、一般教学事故-3分。

②主持指导体育类获奖的取前8名，第1~2名的等同一等奖、第3~5名的等同二等奖、第6~8名的等同三等奖。

③精品课程（精品资源共享课）主讲教师前几名是指除负责人外的前几名。

④竞赛类获奖：下属机构组织的降一档处理；学（协）会的分支机构组织的降一档处理。

⑤国家级建设项目包括：国家国防基地建设项目、中央财政支持地方高校发展专项建设项目、国家职业教育专业教学资源库项目等。

⑥省级教育教学改革项目包括：省级教改试点专业、省级品牌专业、省级特色专业等。

（2）考核情况

年度考核基本分60分。年度考核优秀一次加计10分，基本合格一次扣10分，不合格一次扣50分；校级通报批评一次扣6分、校级行政处分一次扣8分起（每处分重一级加扣2分）；总分不超过100分，扣完为止。

（3）获奖情况

档次	I	II	III	IV	V
分数段取值	85-100	70-85	55-70	40-55	25-40
	具有一项 85-90	70-75	55-60	40-45	
	具有二项 90-100	75-85	60-70	45-55	

业 绩 内 容	① 获得国家级奖励的教学（科研）成果奖项目前 3 名；或获得省级教学（科研）成果奖一等奖负责人； ② 国家级荣誉称号；或国家级教学团队负责人； ③ 国家级、部级劳模； ④ 国家级先进集体主要负责人；	① 获得国家级奖励的教学（科研）成果奖项目前 5 名；或获得省级教学（科研）成果奖一等奖前 3 名；或获得省级教学（科研）成果奖二等奖负责人； ② 获得省级荣誉称号；省级教学（科技）团队负责人； ③ 国家级先进集体其他负责人；省级先进集体主要负责人；	① 获得国家级奖励的教学（科研）成果奖；或获得省级教学（科研）成果奖一等奖前 5 名；或获得省级教学（科研）成果奖二等奖前 3 名；或获得省级教学（科研）成果奖三等奖负责人； ② 国家级教学团队前 3 名； ③ 校级最佳教师、最佳教育工作者； ④ 省级先进集体其他负责人；	① 获得省级教学（科研）成果奖二等奖前 5 名；或获得省级教学（科研）成果奖三等奖前 3 名； ② 省级教学团队前 3 名； ③ 校级先进教师、先进教育工作者、优秀共产党员、优秀党务工作者、优秀班主任； ④ 校级先进集体主要负责人；	① 获得省级教学（科研）成果奖； ② 校级教学（科技）团队负责人； ③ 获得各单项奖；
------------------	--	---	---	---	---

说明：①进档取值取下限，不跨档。

②进档取值后，超过的项（或获奖个数），每超一项（或个）加计 2 分。

③各类获奖以证书或文件的盖章为基本认定依据。如盖省委、省政府章的为省级，厅局（或市级）降档为校级先进，其他类似处理。校级奖励为以学校党委、学校行政为名义表彰的。

④先进集体的主要负责人中，若为党务类先进集体的，则党务负责人为主要负责人，其他领导为其他负责人；若为行政类先进集体的，则行政负责人为主要负责人，其他领导为其他负责人。

⑤上表中所表述的前几名均包括负责人（主持人）。

⑥竞赛类优秀指导教师类奖项不纳入个人荣誉。

3. 科研能力

档 类	I	II	III	IV	V
分 数 段	80—100	60—80	40—60	20—40	10—20
	具有一项：80—85	60—65	40—45	20—25	10—15
	具有二项：85—90	65—70	45—50	25—30	15—20
	具有三项：90—95	70—75	50—55	30—35	
	具有四项：95—100	75—80	55—60	35—40	
内 容	① 本专业国家一级学术期刊上发表论文；或被 SCI、SSCI、期刊 EI、新华文摘、人大复印资料等收录或转载的论文；或在本专业公认的权威国际性学	① 本专业国家中文核心期刊上发表论文；或被 EI、ISTP 等收录的论文；或在本专业公认的权威国际性学术会议交流或国家一级学术会	① 本专业国家一般学术期刊上发表论文；或在本专业的省级学术会议上宣读，论文结集但未公开出版； ② 经省级同行专家鉴定一致认为有新的创见，在国内或	① 在具有内部刊号的学术期刊上发表论文；或在本专业的省级学术会议上交流并结集印刷的学术论文； ② 经学校学	① 在本专业学校内学术会议上发表论文并结集印刷；或在本专业的省级二级学会学

术会议上宣读,并结集公开出版的论文; ②经国家主管部门鉴定一致认为有新的创见,在国内或对本专业有重要价值的学术论文、论著、研究报告; ③担任主编,由出版社正式出版、获教育部奖励的教育部规划教材; ④获国家发明专利; ⑤主持完成国家级教育、教学、科技研究项目; ⑥主持完成总值达 30 万元的横向科技项目;	议上交流,并结集公开出版的论文; ②经省级主管部门鉴定一致认为有新的创见,在国内或对本专业有重要价值的学术论文、论著、研究报告; ③担任主编,由出版社正式出版的教育部规划教材或获省级及以上奖励的优秀教材; ④获得国家实用新型专利或国家外观设计专利(发明人前 3); ⑤主持完成省级重点教育、教学、科技研究项目;或参与完成国家级教育、教学、科技研究项目(前 5 名); ⑥参与完成总值达 30 万元,或主持完成总值达 20 万元的横向科技项目;	对本专业有重要价值学术论文、论著、研究报告; ③由出版社正式出版的教材论著,且担任主编;或由出版社正式出版的教材论著,编写字数在 5 万字以上的副主编;或校内使用的自编教材(5 万字以上)经试用后,证明有较高水平和质量的主编; ④获得国家实用新型专利或国家外观设计专利; ⑤参与完成国家级教育、教学、科技研究项目;或主持完成省级一般研究项目;或主持完成校级重点教育、教学、科技研究项目; ⑥参与完成总值达 20 万元,或主持完成总值达 5 万元的横向科技项目;	术委员会鉴定认为对本专业有一定价值的学术论文、论著、研究报告; ③参与由出版社正式出版的教材的编写;或校内使用的自编教材的主编、副主编; ④参与完成省级研究项目;或主持完成校级一般教育、教学、科技研究项目; ⑤参与完成总值达 5 万元,或主持完成总值达 2 万元的横向科技项目;	术会议上交流并结集印刷的学术论文; ②参与完成校级教育、教学、科技研究项目; ③参与校内使用的自编教材的编写; ③参与完成总值达 2 万元,或主持完成总值达 1 万元以上的横向科技项目;
--	---	---	---	---

说明:①定量评估取值办法:进档取值取下限,不跨档。进档后超过基本数的,每超出 I 档一项的加 5 分、每超出 II 档一项的加 3 分、每超出 III 至 V 档一项的加 1 分。

②论文、译著或技术总结应以本人为主(须为独撰、第一作者或通讯作者)。

③国家一级学术期刊指中国科学院、中国社会科学院、中国工程院等国家级研究院系统研究机构、国家级学会会刊的国家中文核心期刊。

④中文核心学术期刊指北京大学图书馆组织评价并公开出版的《中文核心学术期刊目录》所列的中文核心学术期刊。

七、申报竞聘专业技术二、三级岗位的基本程序和评议细则

(一) 申报竞聘专业技术二、三级岗位的基本程序和评议办法

1. 申报竞聘二三级岗位等级的基本程序:根据省级人社部门通知和下发的专业技术二三级推荐指标数,下发校内二三级竞聘推荐通知;本人申请并提交相关资料;各相关业务部门审核;校专家评议委员会评议推荐;推荐结果报校长办公会审定;拟推荐人员名单公示;材料上报。

2. 申报竞聘专业技术二、三级岗位须由本人提出申请，由学校组织专家评议委员会根据评议细则评议后进行打分排序，结合推荐指标数额采取票决的方式最终确定推荐人选，推荐人选经校长办公会审定后公示。

（二）申报竞聘专业技术二、三级岗位的评议细则

评议细则包括资历年限、岗位职责和工作业绩、科研能力等三大要素，各要素所占比重如下表。评议细则中的有效时间截止至当年度学校发布专业技术岗位二三级等级竞聘工作时的当月底，资历年限以申报人已取得的相应的专业技术职务资格时间为依据，岗位职责和工作业绩、科研能力一般以近五年为限（任现职务级别资格不足五年的，从取得相应的专业技术职务资格开始计算），年度考核为有效时间跨度内的考核结果。做为专业技术二三级基本资格申报条件使用但不在上述有效时间跨度内的业绩成果奖励等不纳入评议打分范围。

各岗位类别及相关要素所占百分值比例表：

资历年限 (权重)	岗位职责和工作业绩(权重)			科研能力 (权重)	合计
	履职情况	考核情况	获奖情况		
20 分	40 分			40 分	100 分
	40 分*50%	40 分*20%	40 分*30%		

1. 资历年限

以岗位等级竞聘的基本资历年限为基础，满基本资历年限取基础分为 60 分，对超过基本资历年限的，在基础分上加，每超过一个月按以下公式计分（本项权重前总分不超过 100 分），本项具体计分公式为：

$60 + (\text{申报者资格年限} - \text{基本年限}) * 0.5$ （资历年限按月计算，不足一月计一月）

2. 岗位职责和工作业绩

（1）专业技术工作履职情况

档次	I	II	III	IV	V
分数段取值	85-100	70-85	55-70	40-55	25-40
	具有一项 85-90	70-75	55-60	40-45	25-30
	具有二项 90-100	75-85	60-70	45-55	30-40
业绩内	① 国家级精品课程（精品资	① 省级精品课程负责人； ② 国家级建设	① 国家级精品课程主讲教师前 3 名； ② 省级教育教学	① 省级精品课程主讲教师前 3 名； ② 校级精品课程	① 校级精品课程主

容	源共享课，下同)负责人； ②国家级建设项目大项目负责人； ③主持指导国家级竞赛(教育部或其他部委主办，下同)获一等奖；	项目小项目负责人； ③国家级重点建设专业负责人； ④主持指导国家级竞赛获二等奖；或主持指导省级竞赛(省政府或省教育厅或其他厅局主办，下同)获一等奖；或主持指导国家级行业、学(协)会主办的竞赛获一等奖；	改革项目负责人； ③主持指导国家级竞赛获三等奖；或主持指导省级竞赛获二等奖；或主持指导国家级行业、学(协)会主办的竞赛获二等奖；或主持指导省级行业、学(协会)主办的竞赛获一等奖；	(精品资源共享课、优质示范课程，下同)负责人； ③主持指导国家级竞赛获优秀奖；或主持指导省级竞赛获三等奖；或主持指导国家级行业、学(协)会主办的竞赛获三等奖；或主持指导省级行业、学(协)会主办的竞赛获二等奖；	讲教师前3名； ②完成学校规定的本岗位专业技术工作；
---	---	--	--	---	-------------------------------

说明：①进档取值取下限，不跨档。加分：进档取值后，超过的项(或获奖个数)，每超一项(或一个)加计2分；校企合作项目负责人每项目加1~2分。减分：每一次严重教学事故-5分、一般教学事故-3分。

②主持指导体育类获奖的取前8名，第1~2名的等同一等奖、第3~5名的等同二等奖、第6~8名的等同三等奖。

③精品课程(精品资源共享课)主讲教师前几名是指除负责人外的前几名。

④竞赛类获奖：下属机构组织的降一档处理；学(协)会的分支机构组织的降一档处理。

⑤国家级建设项目包括：国家国防基地建设项目、中央财政支持地方高校发展专项建设项目、国家职业教育专业教学资源库项目等。

⑥省级教育教学改革项目包括：省级教改试点专业、省级品牌专业、省级特色专业等。

(2) 考核情况

年度考核基本分60分。年度考核优秀一次加计10分，基本合格一次扣10分，不合格一次扣50分；校级通报批评一次扣6分、校级行政处分一次扣8分起(每处分重一级加扣2分)；总分不超过100分，扣完为止。

(3) 获奖情况

档次	I	II	III	IV	V
分数段取值	85-100	70-85	55-70	40-55	25-40
	具有一项 85-90	70-75	55-60	40-45	
	具有二项 90-100	75-85	60-70	45-55	
业绩内容	①获得国家级奖励的教学(科研)成果奖项目前3名；或获得省级教学	①获得国家级奖励的教学(科研)成果奖项目前5名；或获得省级教学(科研)成果奖一等奖前	①获得国家级奖励的教学(科研)成果奖；或获得省级教学(科研)成果奖一等奖前5名；或获得省级教	①获得省级教学(科研)成果奖二等奖前5名；或获得省级教学(科研)成果奖三等奖	①获得省级教学(科研)成果奖；

	(科研) 成果奖一等奖负责人; ② 国家级荣誉称号; 或国家级教学团队负责人; ③ 国家级、部级劳模; ④ 国家级先进集体主要负责人;	3 名; 或获得省级教学(科研) 成果奖二等奖负责人; ② 获得省级荣誉称号; 省级教学(科技) 团队负责人; ③ 国家级先进集体其他负责人; 省级先进集体主要负责人;	学(科研) 成果奖二等奖前 3 名; 或获得省级教学(科研) 成果奖三等奖负责人; ② 国家级教学团队前 3 名; ③ 校级最佳教师、最佳教育工作者; ④ 省级先进集体其他负责人;	前 3 名; ② 省级教学团队前 3 名; ③ 校级先进教师、先进教育工作者、优秀共产党员、优秀党务工作者、优秀班主任; ④ 校级先进集体主要负责人;	② 校级教学(科技) 团队负责人; ③ 获得各单项奖;
--	--	--	---	--	--------------------------------

说明: ①进档取值取下限, 不跨档。

②进档取值后, 超过的项(或获奖个数), 每超一项(或个) 加计 2 分。

③各类获奖以证书或文件的盖章为基本认定依据。如盖省委、省政府章的为省级, 厅局(或市级) 降档为校级先进, 其他类似处理。校级奖励为以学校党委、学校行政为名义表彰的。

④先进集体的主要负责人中, 若为党务类先进集体的, 则党务负责人为主要负责人, 其他领导为其他负责人; 若为行政类先进集体的, 则行政负责人为主要负责人, 其他领导为其他负责人。

⑤上表中所表述的前几名均包括负责人(主持人)。

⑥竞赛类优秀指导教师类奖项不纳入个人荣誉。

3. 科研能力

档 类	I	II	III	IV	V
	80—100	60—80	40—60	20—40	10—20
分 数 段	具有一项: 80—85 具有二项: 85—90 具有三项: 90—95 具有四项: 95—100	60—65 65—70 70—75 75—80	40—45 45—50 50—55 55—60	20—25 25—30 30—35 35—40	10—15 15—20
内 容	①本专业国家一级学术期刊上发表论文; 或被 SCI、SSCI、期刊 EI、新华文摘、人大复印资料等收录或转载的论文; 或在本专业公认的权威国际性学术会议上宣读, 并结集公开出版的论文; ②经国家主管部门鉴定一致认为有新的创见, 在	①本专业国家中文核心期刊上发表论文; 或被 EI、ISTP 等收录的论文; 或在本专业公认的权威国际性学术会议上交流或国家一级学术会议、国家级学术会议上交流, 并结集公开出版的论文; ②经省级主管部门鉴定一致认为有新的创见, 在国内或对本专业有重要	①本专业国家一般学术期刊上发表论文; 或在本专业的省级学术会议上宣读, 论文结集但未公开出版; ②经省级同行专家鉴定一致认为有新的创见, 在国内或对本专业有重要价值学术论文、论著、研究报告; ③由出版社正式出版的教材论著, 且担任主编; 或由出版	①在具有内部刊号的学术期刊上发表论文; 或在本专业的省级学术会议上交流并结集印刷的学术论文; ②经学校学术委员会鉴定认为对本专业有一定价值的学术论文、论著、研究报告; ③参与由出	①在本专业学校内学术会议上发表论文并结集印刷; 或在本专业的省级二级学会学术会议上交流并结集印刷的学术论文; ②参与完成校级

国内或对本专业有重要价值的学术论文、论著、研究报告； ③担任主编，由出版社正式出版、获教育部奖励的教育部规划教材； ④获国家发明专利； ⑤主持完成国家级教育、教学、科技研究项目； ⑥主持完成总值达 30 万元的横向科技项目；	价值的学术论文、论著、研究报告； ③担任主编，由出版社正式出版的教育部规划教材或获省级及以上奖励的优秀教材； ④获得国家实用新型专利或国家外观设计专利（发明人前 3）； ⑤主持完成省级重点教育、教学、科技研究项目；或参与完成国家级教育、教学、科技研究项目（前 5 名）； ⑥参与完成总值达 30 万元，或主持完成总值达 20 万元的横向科技项目；	社正式出版的教材论著，编写字数在 5 万字以上的副主编；或校内使用的自编教材（5 万字以上）经试用后，证明有较高水平和质量的主编； ④获得国家实用新型专利或国家外观设计专利； ⑤参与完成国家级教育、教学、科技研究项目；或主持完成省级一般研究项目；或主持完成校级重点教育、教学、科技研究项目； ⑥参与完成总值达 20 万元，或主持完成总值达 5 万元的横向科技项目；	版社正式出版的教材的编写；或校内使用的自编教材的主编、副主编； ④参与完成省级研究项目；或主持完成校级一般教育、教学、科技研究项目； ⑤参与完成总值达 5 万元，或主持完成总值达 2 万元的横向科技项目；	教育、教学、科技研究项目； ③参与校内使用的自编教材的编写； ③参与完成总值达 2 万元，或主持完成总值达 1 万元以上的横向科技项目；
--	---	---	--	--

说明：①定量评估取值办法：进档取值取下限，不跨档。进档后超过基本数的，每超出Ⅰ档一项的加 5 分、每超出Ⅱ档一项的加 3 分、每超出Ⅲ至Ⅴ档一项的加 1 分。

②论文、译著或技术总结应以本人为主（须为独撰、第一作者或通讯作者）。

③国家一级学术期刊指中国科学院、中国社会科学院、中国工程院等国家级研究院系统研究机构、国家级学会会刊的国家中文核心期刊。

④中文核心学术期刊指北京大学图书馆组织评价并公开出版的《中文核心学术期刊目录》所列的中文核心学术期刊。

九、有关事项说明

1. 专业技术职务级别是指正高级、副高级、中级、助理级、员级；专业技术岗位等级是指专业技术一级至十三级岗位。

2. 对于校内双肩挑人员，按鄂人社发〔2010〕49 号文件精神，在过渡期内按竞聘后的岗位等级享受相关待遇。

3. 在当年度开展专业技术职务岗位等级竞聘时已办理退休手续或已办理离岗分流手续的专业技术人员不再参加岗位等级竞聘。

4. 根据学校相关文件精神，对于低职高聘、高职低聘人员仍参加本人原专业技术职务资格职级的岗位等级的竞聘。

十、附则

1. 本办法经院岗位设置工作领导小组于 2015 年 12 月 17 日讨论通过，自通过之日起正式实施。《武汉船院首次专业技术岗位等级聘用管理办法》（武船院发〔2010〕56 号）同时废止。

2. 本办法由院岗位设置工作领导小组授权院岗位设置工作领导小组办公室负责解释。



发：院属有关单位（部门）

共印：10 份

签发：魏少峰

二〇一五年十二月二十一日印