

中共萍乡学院委员会文件

萍学院党字〔2020〕73号



中共萍乡学院委员会关于印发《萍乡学院 2020-2022年专业技术岗位设置 与聘用实施方案》的通知

各二级学院、部门：

《萍乡学院2020-2022年专业技术岗位设置与聘用实施方案》
经党委会审议通过，现印发给你们，请结合实际认真贯彻执行。

中共萍乡学院委员会
2020年10月18日



萍乡学院 2020-2022 年专业技术岗位设置 与聘用实施方案

根据省委办公厅、省政府办公厅转发《省人事厅〈江西省事业单位岗位设置管理的实施意见〉的通知》（赣办字〔2008〕17号）、《江西省人力资源和社会保障厅关于在全省高校建立岗位动态管理机制的指导意见》（赣人社发〔2018〕28号）、萍乡市人力资源和社会保障局《关于开展事业单位岗位设置方案调整及岗位聘用实施工作有关问题的通知》（萍人社字〔2019〕127号）等文件精神，结合学校实际，制定本方案。

一、指导思想和基本原则

（一）指导思想

以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，以国家法律、法规为依据，全面落实应用型办学定位，立足现状，着眼长远，打破岗位聘用“终身制”，逐步形成“岗位能上能下、人员能进能出、待遇能高能低”的岗位动态管理机制，充分调动全体教职员工的积极性和创造性，不断提高办学质量和办学效益，促进学校各项事业健康发展。

（二）基本原则

总量控制、突出重点；按需设岗、按岗聘用；竞聘上岗、按

岗定级；聘期考核、聘用管理。

二、适用范围

学校在职在岗专业技术人员，有相应人事规定（合同）的专业技术人员，按照人事规定（合同）执行。

三、组织机构

（一）学校成立“萍乡学院 2020—2022 年专业技术岗位设置与聘用工作领导小组”（以下简称“领导小组”）。组长由校长担任，相关校领导为副组长，其中分管人事工作的校领导任常务副组长，成员由各二级学院院长、机关党政群团部门负责人、教辅部门负责人组成。

主要职责：

1. 负责学校专业技术岗位设置与聘用工作；
2. 负责审定专业技术岗位拟聘人员，并报学校党委会审批。

（二）领导小组下设办公室，挂靠党委教师工作部（人事处）。办公室主任由党委教师工作部（人事处）部长（处长）担任，成员由党政办公室、组织部、教务处、高教研究与质量评估中心、科研处、工会负责人等组成。

主要职责：

1. 负责学校专业技术岗位设置与聘用有关文件的具体拟订，制定专业技术岗位聘任条件；
2. 负责上岗人员业绩的最终核对、整理，以及专业技术岗位设置和聘用方案实施后具体问题的审议等。

(三) 各有关单位应成立岗位设置与聘用工作小组(以下简称“工作小组”)。工作小组组长由单位党政主要负责人担任,成员应包括本单位领导干部和教职工代表。

主要职责:

1. 负责组织开展本单位岗位的聘用组织工作;
2. 负责本单位岗位竞聘申报人员的业绩材料真实性核对;
3. 负责将拟聘人员报领导小组审定。

四、岗位类别

专业技术岗位分为主系列岗位和辅系列岗位。主系列岗位为教师岗位。辅系列岗位包括工程、实验、实训、图书资料、档案、医疗卫生、编辑出版、财经(含会计、审计、经济、统计)等相关专业技术岗位。其中主系列岗位比例原则上不低于专业技术岗位总量的80%,辅系列专业技术岗位的最高等级应低于主系列岗位的最高等级。

五、专业技术岗位比例、等级和职数

经萍乡市人力资源和社会保障局核准学校专业技术岗位、管理岗位和工勤岗位占总岗位数的比例分别为91.64%、6.45%和1.91%。按照此比例计算,专业技术岗位职数设767个、管理岗位职数可设54个、工勤岗位职数设16个。

(一) 专业技术岗位等级

专业技术岗位包括正高级岗位、副高级岗位、中级岗位和初级岗位,共分12个等级,具体如下:

岗位 系列	正高岗位			副高岗位			中级岗位			初级岗位		
	2 级	3 级	4 级	5 级	6 级	7 级	8 级	9 级	10 级	11 级	12 级	13 级
主系列	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
辅系列			✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

(二) 专业技术岗位比例和职数

根据有关规定，高级、中级和初级专业技术岗位比例的控制目标为 3.6 : 4.5 : 1.9。

专业技术二级岗位是省重点设置的专任岗位，由省人力资源和社会保障厅统一控制和管理，受聘二级岗位的人数，计入三级岗位的总职数。学校专业技术三级及以下岗位按以下比例设置。

正高岗位 54 个，占专业技术岗位比例为 7.04 %。其中，三级岗位（含二级岗位）23 个，所占比例为 3.00%；四级岗位 31 个，所占比例为 4.04%。

副高岗位 222 个，占专业技术岗位比例为 28.94%。其中：五级岗位 46 个，所占比例为 6.00%；六级岗位 84 个，所占比例为 10.95%；七级岗位 92 个，所占比例为 11.99%。

中级岗位 346 个，占专业技术岗位比例 45.11%。其中：八级岗位 108 个，所占比例为 14.08%；九级岗位 131 个，所占比例为 17.08%；十级岗位 107 个，所占比例为 13.95%。

初级岗位 145 个，占专业技术岗位比例 18.91%。其中：十一级岗位 69 个，所占比例为 9.00 %；十二级岗位 76 个，所占比例为 9.91%。

六、专业技术岗位聘用办法

(一) 上一轮聘用人员原则上续聘，2017—2019 年教学科研工作量完成人员可竞聘高一级岗位，但需达到各岗位竞聘业绩条件（竞聘条件见附件 1）。特别优秀的，可从岗位最低级校聘到同岗位最高级（只享受最高岗位绩效），如副教授 7 级可校到聘副教授 5 级；

(二) 竞聘按正高、副高、中级、初级自高向低逐级进行。共分三轮：第一轮竞聘产生专业技术三、五、八、十一级人员；第二轮竞聘产生专业技术四、六、九、十二级人员。

(三) 同一级别符合入档条件的人数比职数多的情况时，由学校岗位设置与聘用工作领导小组按照岗位聘用工作权限，组织对推荐竞聘对象进行评议，提出拟聘人选。

七、各类人员的岗位聘任政策

(一) 转岗人员

1. 事业单位工作人员岗位转换（以下简称“转岗”）是指事业单位在职在岗的正式工作人员在本单位岗位设置结构比例限额内，根据实际工作需要和岗位管理规定，从现岗位类别聘用到其他岗位类别的转换流动。

2. 转岗应本着工作需要，坚持人岗相适、从严控制、平等公开的原则，按照规定程序、权限及要求，实行竞聘上岗、按岗聘用。

3. 转岗人员应具备下列基本条件：

- (1)遵守宪法和法律法规;
- (2)具有良好的品行和职业道德;
- (3)具备拟聘岗位所需的学历、专业、技能等方面的资格条件;
- (4)适应拟聘岗位要求的身體和年齡条件;
- (5)连续工作满三年,转岗前三年事业单位工作人员年度考核结果均在“合格”及以上等次。

4. 管理岗位转专业技术岗位

管理岗位转到专业技术岗位的,必须取得相应的专业技术资格。首次聘用到专业技术岗位的,聘用到本岗位层级的最低等级。

5. 专业技术岗位转到管理岗位

专业技术岗位转到管理岗位担任领导职务的,按照《党政领导干部选拔任用工作条例》《事业单位领导人员管理暂行规定》等有关规定处理。

6. 工勤技能岗位转到管理岗位或专业技术岗位

除符合上述第3点规定外,还需具备以下条件:

- (1)具有大学专科及以上学历;
- (2)女性年龄不超过45周岁,男性年龄不超过55周岁。

从工勤技能岗位转到管理岗位的,应具有一定的管理工作经历。首次聘用到管理岗位的,一般聘用到九级职员及以下岗位。从工勤技能岗位转到专业技术岗位的,必须取得相应的专业技术资格。首次聘用到专业技术岗位的,一般聘用到本岗位层级的最低等级。

7. 除因工作需要由上级任命等特殊情形外，聘期内原则上不能进行转岗。

8. 转岗人员从聘用次月起按新聘岗位执行相关工资待遇，并按新聘岗位进行考核管理。

（二）“双肩挑”人员

1. 根据上级人事部门有关政策要求，学校需从严控制“双肩挑”岗位的设置。

2. “双肩挑”人员确定相应的岗位工资级别后，在一个聘期内一般不予变更。

3. 学校对“双肩挑”人员实行“双岗、双责、双考核”的管理办法。

（三）调入人员

新调入的专业技术人员，均应在学校核准的岗位数内，须试用三个月并考核合格后按岗进行聘用。如学校相应岗位数没有空缺或未设置相应岗位，则暂聘用到低一级岗位（如从原单位聘任专业技术三级低聘为专业技术四级，从原单位聘任专业技术四级低聘为专业技术五级，以此类推），按实际受聘岗位确定国家规定的工资待遇。待有相应岗位职数或者取得相应岗位规定的职称并符合聘用条件，按新聘岗位进行聘任。

（四）辅导员

按照教育部《普通高等学校辅导员队伍建设规定》（教育部第43号令），辅导员具有教师和干部的双重身份，可以在专业技术岗

位或管理岗位之间选聘其中一个岗位，确定之后本聘期不予调整。

（五）距离退休不足一个聘期的人员

距离退休不足一个聘期（3年）的，其聘用终止时间均为其本人的退休时间（当月）。

（六）不在岗人员

1. 经学校批准的各类研修人员、离岗创业人员，在规定的研修期间保留其岗位；逾期未归者学校不再保留其岗位。

2. 停薪留职、立案受审或停职审查人员的岗位聘用暂缓办理，待其回学校工作后或审查结束作出结论后再按照有关规定办理。

3. 凡经学校确认，属于长期病休人员、重病患者、精神病患者等丧失工作能力的人员按有关文件参加岗位聘用；若受聘了相应专业技术职务的，则按相应层级专业技术职务的最低等级聘任。

4. 待岗人员属于在编不在岗人员，保持原岗位等级不变。

八、专业技术岗位聘用程序

（一）个人考核。学校公布 2017-2019 年专业技术人员教学科研工作量完成情况，作为新一轮岗位聘用的依据。

（二）公布岗位。学校公布各专业技术岗位岗位数、岗位职责及可续聘人员名单。

（三）竞聘申报。拟竞聘高一级岗位人员填写《萍乡学院专业技术岗位竞聘申报表》（见附件 2），并提交相关佐证材料。按原岗位续聘者无需申报。

（四）资格审查。各单位岗位设置与聘用工作小组对竞聘人

员的任职资格、条件和业绩材料进行初审。学校岗位设置与聘用工作领导小组办公室对拟聘人选的任职资格、任职条件和拟聘方案进行复核，将通过复核的材料提交校岗位设置与聘用工作领导小组。

（五）组织评议。校岗位设置与聘用工作领导小组按照岗位聘用工作权限，组织对推荐竞聘对象进行评议，提出拟聘人选。

（六）学校批准。学校岗位设置与聘用领导小组将拟聘人选，报党委会或校长办公会审批。

（七）聘用公示。对聘用人员在校园网上进行公示，时间为5个工作日天，在公示期内有异议者，按程序进行复议审核。

（八）岗位聘用。填写《江西省事业单位岗位聘用人员备案表》等材料，进行备案。

（九）签约上岗。获准聘用的应聘人员按《2020—2022年萍乡学院专业技术岗位岗位聘期考核办法》（见附件3）与学校签订岗位聘用合同。

九、有关争议问题的处理

（一）所有参加岗位聘用人员若对聘用程序、聘用结果有异议，应在公示期内、以书面形式实名向学校领导小组办公室申诉，否则不予受理。

（二）领导小组办公室受理异议后，进行初步核实，能当场解决的，立即答复；尚存疑问、需要进一步调查研究的，提交学校领导小组评议，领导小组办公室应及时将评议结果进行反馈。

（三）所有参加岗位聘用人员可对本次聘用工作中存在的违纪违法行为向纪检监察部门实名举报，举报内容须以事实为依据。如属诬告，按有关规定处理。

（四）任何单位或个人不得对提出异议和举报者打击报复。

十、其他事项

（一）在本轮专业技术岗位聘用期间，经评审取得高一级专业技术资格的教职工，如相应岗位职数空缺，按程序要求报批可聘用该岗位最低等级专业技术职务。

（二）聘用到各类专业技术岗人员，履行《萍乡学院 2020—2022 年专业技术岗位岗位聘期考核办法》规定的基本职责及业绩，完成《萍乡学院绩效工资实施办法（修订）》规定的教学科研工作量。

（三）聘用到各级专业技术岗位上的人员，出现下列情况的将根据相关文件规定予以低聘或解聘处理。

1. 不符合岗位聘用条件的；
2. 在岗期间发生重大教学事故并造成重大影响的；
3. 学术中存在抄袭、剽窃他人成果等违反学术道德规范的；
4. 违反师德师风，并造成恶劣影响的；
5. 因违法、违规、违纪受到处罚需要低聘或解聘处理的。

（四）业绩时间界定

竞聘同一层级更高等级的，业绩起止时间 2017 年 1 月 1 日至 2019 年 12 月 31 日。

（五）本方案附件中的业绩竞聘条件是最低申报资格条件，不是最终聘用条件。

十一、附则

（一）本实施方案所依据的法律、法规和规范性文件发生变化时，按新的规定执行。

（二）本轮岗位聘用的聘期为 2020 年 1 月 1 日至 2022 年 12 月 31 日，如有变化，以上级人力资源和社会保障部门审批的实际日期为准。

（三）管理人员和工勤技能人员的聘任按照干部人事管理和工勤技能人员管理的有关规定执行。各级管理、工勤技能岗位按现有的等级予以聘用，在聘任期内管理人员由组织部门提拔使用时可以聘任到相应级别的管理岗位，工勤人员取得高一级职业资格后在有岗位职数时可以聘任到相应级别工勤岗位。

（四）本实施方案仅适合学校 2020-2022 年专业技术岗位设置与聘任。

（五）本办法由学校岗位设置与聘任工作领导小组授权党委教师工作部（人事处）负责解释。

附件：

1. 萍乡学院专业技术岗位竞聘条件
2. 萍乡学院专业技术职务岗位竞聘申请表
3. 萍乡学院 2020-2022 年专业技术岗位聘期考核办法

4. 萍乡学院 2020—2022 年专业技术岗位聘期业绩考核条件

5. 相关术语说明、论文分类表及科研项目（课题）分类表

附件 1

萍乡学院专业技术岗位竞聘条件

本条件仅为资格申报条件，最终上岗还需择优聘用。

一、基本条件

- (一) 遵守宪法和法律。
- (二) 具有良好的品行，爱岗敬业。
- (三) 具有相应的业务水平和业务能力。
- (四) 具备适应岗位要求的身體条件。
- (五) 年度（聘期）考核为称职及以上等次。

二、主系列专业技术岗位能力水平和业绩资历条件

(一) 教授二级岗

专业技术二级岗位设置的具体条件和相关事宜按江西省人社厅有关规定执行。

(二) 教授三级岗

在教授四级岗位任职 3 年以上并同时具备下述条件 1、2 的，可申请参与竞聘三级岗。

1. 具备下列条件之一：

- (1) 市级及以上人才计划（项目）人选；
- (2) 享受市级及以上政府特殊津贴人员；
- (3) 市（厅）级以上主要学科、学术和技术带头人；
- (4) 市级及以上优秀人才。

2. 上一聘期内，全程至少主讲本专业课程 1 门，完成年度额定的教学科研工作量，并满足以下条件之一：

(1)获省级教学成果奖特等奖，或获省级教学成果奖一等奖（排名前 3），或获省级教学成果奖二等奖（排名前 2）；

(2)获省级以上教学竞赛奖励 1 项（二等奖以上），或参与国家级教学质量工程项目，或主持省级教学质量工程项目 1 项，或主持校级教学质量工程项目 2 项；

(3)获校级及以上教学名师，或获市级及以上优秀教师，或获得与专业技术工作相关的省（部）级以上荣誉（政府颁发）；

(4)获省级以上教学竞赛一等奖，或指导学生获国家级竞赛三等奖 1 项（排名前 2）或省级一等奖 1 项；

(5)获省（部）级以上科研成果奖励（哲学社会科学类一等奖前 6、二等奖前 4、三等奖前 2，自然科学类三大奖一等奖前 8、二等奖前 6、三等奖前 4）；

(6)发表四类以上学术论文 1 篇，或五类论文 2 篇（出版论著 1 部可视同五类论文 1 篇，应用性研究成果获市委、市政府主要领导书面肯定性批示一次可视同五类论文 1 篇）；

(7)主持立项国家级二类以上科研项目 1 项，或主持立项省部级二类以上科研项目和省部级三类以上科研项目各 1 项；

(8)主持横向课题，累计到账经费工科 60 万、理科 30 万、人文社科 20 万；

(9)获得本专业发明专利授权 2 项，或制定国家标准 1 项（排

名前 6)，或制定行业标准 1 项（排名前 2）；

(10)作为主持人或带头人获省级以上科研平台建设项目立项 1 项。

（三）教授四级岗位

具有正高级专业技术职务任职资格，可申请聘用教授四级岗位。学校将通过予以聘用或校聘的方式解决。校聘人员享受教授四级岗位绩效。

（四）副教授五级岗位

在副教授六级岗位任职 3 年以上，在上一聘期内，全程至少主讲专业课程 1 门，完成年度额定的教学科研工作量，并满足以下条件之一：

(1)获省级教学成果奖一等奖，或获省级教学成果奖二等奖（排名前 4）；

(2)获省级以上教学竞赛奖励 1 项，或参与国家级教学质量工程项目，或获省级教学质量工程项目 1 项（排名前 2），或主持校级教学质量工程项目 1 项；

(3)获校级及以上教学名师、教学能手，或获市级及以上优秀教师，或获得与专业技术工作相关的市（厅）级以上荣誉（政府颁发）；

(4)指导学生获国家级竞赛奖励 1 项，或省级一等奖 1 项，或省级二等奖 2 项。

(5)获省（部）级以上科研成果奖励（参与获得哲学社会科学

类一等奖、二等奖前 8、三等奖前 6，或参与获得自然科学类一等奖、二等奖前 10、三等奖前 8）；

(6)发表五类以上学术论文 1 篇，或出版论著 1 部，或应用性研究成果获市委、市政府主要领导书面肯定性批示一次；

(7)主持立项省部级三类以上科研项目 1 项；

(8)主持横向课题，累计到账经费工科 30 万、理科 15 万、人文社科 10 万；

(9)获得本专业发明专利授权 1 项，或制定国家标准 1 项（排名前 10），或制定行业标准 1 项（排名前 4）；

(10)作为主持人或带头人获校级以上科研平台建设项目立项 1 项。

（五）副教授六级岗位

在副教授七级岗位任职 3 年以上，上一聘期内，全程至少主讲相关专业课程 1 门，完成年度额定的教学科研工作量，并满足以下条件之一：

(1)获省级教学成果奖二等奖；

(2)获省级以上教学竞赛奖励 1 项，或参与国家级教学质量工程项目，或获省级教学质量工程项目 1 项（排名前 2），或主持校级教学质量工程 1 项；

(3)获校级及以上教学名师、教学能手，或获市级及以上优秀教师，获得与专业技术工作相关的市（厅）级以上荣誉（政府颁发）；

(4)指导学生获国家级竞赛奖励 1 项，或省级一等奖 1 项（排名前 2），或省级二等奖 2 项。

(5)获省（部）级以上科研成果奖励（参与获得哲学社会科学类一等奖、二等奖前 8、三等奖前 6，或参与获得自然科学类一等奖、二等奖前 10、三等奖前 8）；

(6)发表五类以上学术论文 1 篇，或出版论著 1 部，或应用性研究成果获市委、市政府主要领导书面肯定性批示一次；

(7)主持立项省部级三类以上科研项目 1 项，或主持市厅级科研项目 2 项；

(8)主持横向课题，累计到账经费工科 30 万、理科 15 万、人文社科 10 万；

(9)获得本专业发明专利授权 1 项，或制定国家标准 1 项（排名前 10），或制定行业标准 1 项（排名前 4）；

(10)作为主持人或带头人获校级以上科研平台建设项目立项 1 项。

（六）副教授七级岗位

具有副高级专业技术职务任职资格，可申请聘用副教授七级岗位。

（七）讲师八级岗位

在讲师九级岗位任职 3 年以上并满足以下条件之一：

(1)参与获省级以上教学成果奖，或主持获得校级教学成果奖二等奖 1 项；

(2)获省级以上教学竞赛奖励 1 项；或获得校级教学竞赛二等奖以上 1 项；或立项（排名前 2）校级以上教学质量工程 1 项；

(3)获校级及以上教学能手，或获市级及以上优秀教师，获得与专业技术工作相关的市（厅）级以上荣誉（政府颁发）；

(4)指导学生（排名前 2）获省级竞赛三等奖 1 项，或指导学生（排名前 2）获得校级竞赛一等奖 1 项。

(5)参与省（部）级以上科研成果获得奖励；参与获得自然科学奖；

(6)发表七类论文 1 篇，或参与撰写论著（前 2）一部；

(7)主持立项校级以上科研项目 1 项；

(8)累计横向到账经费工科 15 万、理科 7 万、人文社科 5 万；

(9)获得实用新型或外观专利 1 项。

(八) 讲师九级岗位

在讲师十级岗位任职 3 年以上并满足以下条件之一：

(1)参与获省级以上教学成果奖，或主持获得校级教学成果奖二等奖 1 项；

(2)获省级以上教学竞赛奖励 1 项；或获得校级教学竞赛二等奖以上 1 项；或立项（排名前 2）校级以上教学质量工程 1 项；

(3)获校级及以上教学能手，或获市级及以上优秀教师，获得与专业技术工作相关的市（厅）级以上荣誉（政府颁发）；

(4)指导学生（排名前 2）获省级竞赛三等奖 1 项，或指导学生（排名前 2）获得校级竞赛一等奖 1 项。

(5)参与省（部）级以上科研成果获得奖励；参与获得自然科学奖；

(6)发表七类论文 1 篇，或参与撰写论著（前 2）一部；

(7)主持立项校级以上科研项目 1 项；

(8)累计横向到账经费工科 15 万、理科 7 万、人文社科 5 万；

(9)获得实用新型或外观专利 1 项。

（九）讲师十级岗位

具有讲师专业技术职务任职资格，可申请聘任讲师十级岗位。

（十）助教十一级岗位

在助教十二级岗位任职满 3 年，积极承担并完成二级学院分配的教学任务，均可申请聘用十一级岗位。

（十一）助教十二级岗位

具有助教专业技术职务任职资格，积极承担并完成二级学院分配的教学任务，可申请聘任助教十二级岗位。

（十二）员级十三级岗位

必须具有员级专业技术职务任职资格。

三、辅系列专业技术岗位能力水平和业绩资历条

（一）正高四级岗位

具有正高级专业技术职务任职资格，可申请聘用正高四级岗位。

（二）副高六级岗位

任副高级七级专业技术职务 3 年以上，并具备下列条件。

1. 服从工作安排，履行岗位职责，遵守工作纪律；
2. 承担本单位业务岗位工作，工作量饱满并完成额定工作量，业务质量检查符合规定要求；
3. 参与本单位制订发展规划、工作计划和业务改革和业务管理；
4. 根据工作需要，积极指导下级专业技术人员，取得实际效果；
5. 竞聘条件参照副教授六级岗位竞聘条件执行。

（三）副高七级岗位

具有副高级专业技术职务任职资格，可申请聘用副高七级岗位。

（四）中级八级岗位

在中级九级专业技术职务 3 年及以上，并具备下列条件。

1. 服从本单位工作安排，履行岗位职责，遵守工作纪律；
2. 承担本单位业务岗位工作，工作量饱满并完成额定工作量，业务质量检查符合规定要求；
3. 熟悉并运用本专业或其它相关学科的基本知识和基础技能，研究处理工作中有关技术问题；熟练计算机操作，能解答一般性咨询问题；
4. 运用本专业基础理论和专业知识，积极开展专业理论研究工作；
5. 竞聘条件参照讲师八级岗位条件执行。

（五）中级九级岗位

任中级十级专业技术职务 3 年及以上，并具备下列条件。

1. 服从本单位工作安排，履行岗位职责，遵守工作纪律；
2. 承担本单位业务岗位工作，工作量饱满并完成额定工作量，业务质量检查符合规定要求；
3. 熟悉并运用本专业或其它相关学科的基本知识和基本技能，研究处理工作中有关技术问题；熟练计算机操作，能解答一般性咨询问题；
4. 运用本专业基础理论和专业知识，积极开展专业理论研究工作；
- 5 竞聘条件参照讲师九级岗位条件执行。

（六）中级十级岗位

具有讲师专业技术职务任职资格，可申请聘任讲师十级岗位。

（七）初级十一级岗位

任初级专业技术岗位任职 3 年及以上，并具备下列条件。

1. 服从工作安排，履行岗位的职责，遵守工作纪律；
2. 承担本单位业务岗位工作，工作量饱满并完成额定工作量，业务质量检查符合规定要求；
3. 了解本专业工作规程、规范、标准以及工作方法和技能；
4. 能够操作计算机进行工作并解决一些简单问题。

（八）初级十二级岗位

1. 服从工作安排，履行岗位的职责，遵守工作纪律；

2. 承担本单位业务岗位工作，工作量饱满并完成额定工作量，业务质量检查符合规定要求；

3. 了解本专业工作规程、规范、标准以及工作方法和技能；

4. 能够操作计算机进行工作并解决一些简单问题。

5. 符合学校初级专业技术资格聘任的基本条件。

（九）初级十三级岗位

已聘任员级专业技术职务。

四、相关术语说明和科研项目（课题）、论文分类见附件 5

附件 2

萍乡学院专业技术岗位竞聘申请表

姓 名		性 别		出生年月	
学院（部门）			聘期考核结果		
专业技术职务 及取得时间		现聘任岗位级别		拟申请岗位 及级别	
主要业绩 （教学科研成果、获奖等）	<p>按论文、课题、获奖、其他四类填报。需列明论文（课题）、刊名（课题类别）及成果分类，分类见《萍乡学院 2020—2022 年专业技术岗位聘期业绩考核条件》</p> <p>如不够填写可加附页</p>				
学院（部门） 工作小组意见	<p>所填报内容属实。</p> <p>组长签名：_____</p> <p>盖 章：_____ 年 月 日</p>				
职能部门审核 意见	<p>所列申请条件属实。</p> <p>盖章：_____ 年 月 日</p>				
学校工作小组 意见	<p>同意聘任至专业技术岗_____级</p> <p>组长签名：_____</p> <p>盖 章：_____ 年 月 日</p>				

注：需要竞聘高一级岗位教职工填写此表

萍乡学院 2020-2022 年专业技术岗位 聘期考核办法

为切实做好专业技术岗位聘期考核管理工作，充分发挥聘期考核工作的导向和激励作用，完善以教师岗位聘用为核心的岗位聘用制度，为下一轮专业技术岗位聘用提供依据，特制定本办法。

一、考核目标

（一）充分发挥聘期考核工作在教师队伍建设中的重要作用，全面、客观、公正评价教师聘期内师德表现和业绩任务完成情况。

（二）落实立德树人根本任务，激励督促教师认真履行岗位职责，圆满完成各项工作任务，并为下一轮聘期岗位晋级、续聘、降聘、转聘、待聘等提供依据。

（三）真正建立起按岗聘用、岗变薪变的“岗位能上能下、人员能进能出、待遇能高能低”的岗位动态管理机制。

二、考核原则

（一）坚持公平公正、公开透明的原则；

（二）坚持全面考核、重心下移的原则；

（三）坚持定量考核与定性考核相结合的原则；

（四）坚持年度考核与聘期考核相结合的原则。

三、考核对象

2020-2022 年聘期学校聘用并签订聘用合同的专业技术岗教

职工。

四、考核内容

以所聘岗位聘期业绩考核合格标准为主要内容，综合考察考核对象的德、能、勤、绩、廉等情况。

1. 教学、科研工作量聘期考核标准。聘期内（三年，下同）教学岗位人员教学、科研工作量必须达到《萍乡学院绩效工资实施办法（修订）》规定的基本要求，教学质量评价均达到合格及以上。

2. 科研及教研业绩聘期考核条件。见《萍乡学院 2020—2022 年专业技术岗位聘期业绩考核条件》（附件 4）。

3. 综合考察

德：主要考察是否坚持党的基本路线、树立“四个意识”、坚定“四个自信”、做到“两个维护”；是否坚持立德树人、为人师表、爱岗敬业、乐于奉献；是否遵守学术规范、恪守学术道德等。

能：主要考察专业学术水平，课堂教学创新能力和育人水平以及知识更新情况。

勤：主要考察工作态度、敬业精神和完成本职工作的自觉性、主动性和积极性；考察出勤率以及按时上下课、上下班等遵守各项规章制度情况。

绩：主要考察履行基本职责和完成工作任务情况，重点考察完成工作任务的质量、效率和贡献，取得成果的水平以及产生的社会效益和经济效益。

廉：主要考察工作作风、勤政廉政以及遵守师德规范方面的

情况。

五、考核组织

考核工作在学校岗位设置与聘用工作领导小组领导下，由党委教师工作部（人事处）具体组织实施。二级学院、部门负责本单位根据考核内容和要求，制定实施细则，组织本单位考核工作，提出考核意见，公布考核结果，接受并处理申诉，汇总上报学校审定。

六、考核等次

考核结果分为优秀、合格、不合格三个等次。

（一）优秀等次的确定。认真履行受聘岗位规定的岗位职责，超额完成受聘岗位工作量（指教学、科研工作量，对象含双重考核人员），并达到科研及教研业绩考核条件，经本单位综合考核并投票排序列参加考核合格人数前 15%（二级学院专职教师、实验岗位人员优秀指标应不低于优秀指标总数的 90%）人员，可定为优秀等次。

（二）合格等次的确定。完成了受聘岗位规定的岗位职责，完成了受聘岗位工作量（指教学、科研工作量，对象含双重考核人员），达到了科研及教研业绩考核要求的人员，可定为合格等次。

（三）不合格等次的确定。聘期内出现下列情况之一者，聘期考核为不合格等次：

1. 依照《事业单位工作人员处分规定》要求，在聘期内受到降低岗位等级或撤职处分的；

2. 工作中出现重大责任事故，负有直接责任，造成严重后果

的；

3. 连续旷工 10 个工作日或一年内累计旷工 20 个工作日；或未经单位批准，擅自出国或者出国逾期不归的；

4. 有违反师德规范或违纪违法的；

5. 有弄虚作假或剽窃他人学术成果等学术道德失范行为的；

6. 以不正当手段干扰考核工作，或无正当理由拒绝参加聘期考核的；

7. 未完成受聘岗位工作量或未达到科研及教研业绩考核要求；

8. 其它经单位考核领导小组认定为不合格的。

七、考核结果的运用

聘期考核结果是岗位晋级、续聘、降聘、转聘、待聘和兑现工资待遇的重要依据。

（一）晋级聘用。聘期考核合格及以上的在岗人员，符合相应岗位聘用条件要求，在下一聘期可申请竞聘晋级。聘期考核优秀的，同等条件下可优先。

（二）续聘。聘期考核合格及以上，没有晋级聘用的在岗人员，根据工作需要和本人意愿，可予以续聘。

（三）降聘。聘期考核不合格人员，在下一个聘期内按低一级专业技术岗位等级予以聘任。

（四）转聘。聘期考核不合格人员，可根据工作实际需要转聘到其他岗位。转聘后享受新聘用岗位绩效工资待遇，保留原基本工资、薪级工资，按新岗位进行考核。

（五）待聘。不接受降级低聘、转聘，或者二级学院、部门

不聘的，均转为待聘人员，待聘期间不享受绩效工资中的奖励性绩效。需转岗或培训提高后上岗，转岗或重新上岗后，按新聘用岗位考核并享受新岗位绩效待遇。

八、考核程序

（一）个人自评。考核对象对照岗位目标、职责与工作任务进行聘期工作总结，并如实填写受聘岗位聘期考核表报本单位岗位聘任工作小组审核。

（二）学院、部门考评定级、公示。学院、部门考核工作小组根据考核对象的个人总结和工作业绩，结合年度考核情况，对考核对象进行考核评议，确定考核等级，并将考核表（含考核结果）在本单位范围内公示三天。公示无异议后将考核表报送党委教师工作部（人事处）。

（三）学校审定。在各单位考核意见的基础上，学校相关部门对受聘人员聘期内工作任务完成情况进行会审，学校岗位设置与聘用工作领导小组对受聘人员职责完成情况进行审定并确认考核结果。

（四）异议申诉。考核对象对考核结果有异议，向学校岗位设置与聘任领导小组办公室提出书面申诉，领导小组办公室须及时进行复核并给予答复。

九、其他规定

（一）年满 55 周岁专业技术人员必须参加年度考核，但可不参加聘期考核，不参加聘期考核者原则上下一聘期不能竞聘高级岗位。

（二）聘用在党政管理岗位的具有专业技术人员职务人员，如选择专业技术职务身份享受绩效工资待遇人员，一同参加专业技术岗聘期考核，教学、科研工作量要求按《萍乡学院绩效工资实施办法（修订）》（萍学院党字〔2020〕37号）文件执行。

（三）因公外派工作、进修学习的教职工，原则上正常参加聘期考核，其聘期工作任务可按实际在岗时间计算。公派外出期间的工作学习任务完成情况，应在《聘期考核表》中或另附材料予以说明。

（四）对聘期内岗位类别或级别发生变化的人员，进行分段考核。对聘期内新进人员，按实际工作期间考核。对引进的高层次人才，按协议考核或按实际工作时间考核。

（五）正高二级岗人员按管理权限考核。

十、附则

（一）本办法自发文之日起执行。原学校与本办法不一致的相关文件规定，以本办法为准。

（二）本办法仅适合学校2020—2022年专业技术岗聘用聘期考核。

（三）党委教师工作部（人事处）负责解释。

萍乡学院 2020-2022 年专业技术岗位 聘期业绩考核条件

教授三级岗位

聘期内至少主讲本专业课程 1 门，完成年度额定的教学工作量和科研工作量，并满足以下业绩条件中任意 3 项：

1. 获省级教学成果奖特等奖，或获省级教学成果奖一等奖（排名前 3），或获省级教学成果奖二等奖（排名前 2）；
2. 获省级以上教学竞赛奖励 1 项（二等奖以上），或参与国家级教学质量工程项目，或主持省级教学质量工程项目 1 项，或主持校级教学质量工程项目 2 项；
3. 获校级及以上教学名师，或获市级及以上优秀教师，或获得与专业技术工作相关的省（部）级以上荣誉（政府颁发）；
4. 获省级以上教学竞赛一等奖，或指导学生获国家级竞赛三等奖 1 项（排名前 2）或省级一等奖 1 项；
5. 获省（部）级以上科研成果奖励（哲学社会科学类一等奖前 6、二等奖前 4、三等奖前 2，自然科学类三大奖一等奖前 8、二等奖前 6、三等奖前 4）；
6. 发表四类以上学术论文 1 篇，或五类论文 2 篇；
7. 主持立项国家级二类以上科研项目 1 项，或主持立项省部

级二类以上科研项目和省部级三类以上科研项目各 1 项；

8. 主持横向课题，累计到账经费工科 60 万、理科 30 万、人文社科 20 万；

9. 获得本专业发明专利授权 2 项，或制定国家标准 1 项（排名前 6），或制定行业标准 1 项（排名前 2）；

10. 作为主持人或带头人获省级以上科研平台建设项目立项 1 项。

教授四级岗位

聘期内至少主讲本专业课程 1 门，完成年度额定的教学工作量和科研工作量，并满足以下业绩条件中任意 3 项，其中在管理岗位申请按专业技术岗位执行的人员须满足以下业绩条件中任意 2 项：

1. 获省级教学成果奖特等奖，或获省级教学成果奖一等奖（排名前 4），或获省级教学成果奖二等奖（排名前 3）；

2. 获省级以上教学竞赛奖励 1 项（二等奖以上），或参与国家级教学质量工程项目，或主持省级教学质量工程项目 1 项，或主持校级教学质量工程项目 2 项；

3. 获校级及以上教学名师，或获市级及以上优秀教师，获得与专业技术工作相关的省（部）级以上荣誉（政府颁发）；

4. 指导学生获国家级竞赛三等奖 1 项（排名前 2）或省级一等奖 1 项。

5. 获省（部）级以上科研成果奖励（哲学社会科学类一等奖

前 8、二等奖前 6、三等奖前 4，自然科学类三大奖一等奖前 10、二等奖前 8、三等奖前 6)；

6. 发表四类以上学术论文 1 篇，或五类论文 2 篇；

7. 主持立项国家级二类以上科研项目 1 项，或主持立项省部级三类以上科研项目 2 项；

8. 主持横向课题，累计到账经费工科 45 万、理科 25 万、人文社科 15 万；

9. 获得本专业发明专利授权 2 项，或制定国家标准 1 项（排名前 6），或制定行业标准 1 项（排名前 2）；

10. 作为主持人或带头人获市级以上科研平台建设项目立项 1 项。

副教授五级岗位

聘期内至少主讲本专业课程 1 门，完成年度额定的教学工作量和科研工作量，并满足以下条件业绩中任意 3 项，其中在管理岗位申请按专业技术岗位执行的人员须满足以下业绩条件中任意 2 项：

1. 获省级教学成果奖一等奖，或获省级教学成果奖二等奖（排名前 4）；

2. 获省级以上教学竞赛奖励 1 项，或参与国家级教学质量工程项目，或获省级教学质量工程项目 1 项（排名前 2），或主持校级教学质量工程项目 1 项；

3. 获校级及以上教学名师、教学能手，或获市级及以上优秀

教师，或获得与专业技术工作相关的市（厅）级以上荣誉（政府颁发）；

4. 指导学生获国家级竞赛奖励 1 项，或省级一等奖 1 项，或省级二等奖 2 项。

5. 获省（部）级以上科研成果奖励（参与获得哲学社会科学类一等奖、二等奖前 8、三等奖前 6，或参与获得自然科学类一等奖、二等奖前 10、三等奖前 8）；

6. 发表五类以上学术论文 1 篇；

7. 主持立项省部级三类以上科研项目 1 项；

8. 主持横向课题，累计到账经费工科 30 万、理科 15 万、人文社科 10 万；

9. 获得本专业发明专利授权 1 项，或制定国家标准 1 项（排名前 10），或制定行业标准 1 项（排名前 4）；

10. 作为主持人或带头人获校级以上科研平台建设项目立项 1 项。

副教授六级岗位

聘期内至少主讲本专业课程 1 门，完成年度额定的教学工作量和科研工作量，并满足以下条件业绩中任意 3 项，其中在管理岗位申请按专业技术岗位执行的人员须满足以下业绩条件中任意 2 项：

1. 获省级教学成果奖二等奖；

2. 获省级以上教学竞赛奖励 1 项，或参与国家级教学质量工

工程项目，或获省级教学质量工程项目 1 项（排名前 2），或主持校级教学质量工程 1 项；

3. 获校级及以上教学名师、教学能手，或获市级及以上优秀教师，获得与专业技术工作相关的市（厅）级以上荣誉（政府颁发）；

4. 指导学生获国家级竞赛奖励 1 项，或省级一等奖 1 项（排名前 2），或省级二等奖 2 项。

5. 获省（部）级以上科研成果奖励（参与获得哲学社会科学类一等奖、二等奖前 8、三等奖前 6，或参与获得自然科学类一等奖、二等奖前 10、三等奖前 8）；

6. 发表五类以上学术论文 1 篇；

7. 主持立项省部级三类以上科研项目 1 项，或主持市厅级科研项目 2 项；

8. 主持横向课题，累计到账经费工科 30 万、理科 15 万、人文社科 10 万；

9. 获得本专业发明专利授权 1 项，或制定国家标准 1 项（排名前 10），或制定行业标准 1 项（排名前 4）；

10. 作为主持人或带头人获校级以上科研平台建设项目立项 1 项。

副教授七级岗位

聘期内至少主讲本专业课程 1 门，完成年度额定的教学工作量和科研工作量，并满足以下业绩条件中任意 3 项，其中在管理

岗位申请按专业技术岗位执行的人员须满足以下业绩条件中任意 2 项：

1. 获省级教学成果奖二等奖；
2. 获省级以上教学竞赛奖励 1 项，或参与国家级教学质量工程，或获省“本科质量工程”项目 1 项（排名前 3），或主持校级质量工程 1 项；
3. 获校级及以上教学名师、教学能手，或获市级及以上优秀教师，获得与专业技术工作相关的市（厅）级以上荣誉（政府颁发）；
4. 指导学生获国家级竞赛奖励 1 项，或省级一等奖 1 项（排名前 4），或省级二等奖 2 项（排名前 3），或省级三等奖 3 项（排名前 3）。
5. 获省（部）级以上科研成果奖励（参与获得哲学社会科学类一等奖、二等奖前 8、三等奖前 6，或参与获得自然科学类一等奖、二等奖前 10、三等奖前 8）；
6. 发表五类以上学术论文 1 篇；
7. 主持立项省部级三类以上科研项目 1 项，或主持市厅级科研项目 2 项；
8. 主持横向课题，累计到账经费工科 30 万、理科 15 万、人文社科 10 万；
9. 获得本专业发明专利授权 1 项，或制定国家标准 1 项（排名前 10），或制定行业标准 1 项（排名前 4）；

10. 作为主持人或带头人获校级以上科研平台建设项目立项 1 项。

讲师八级岗位

聘期内至少主讲本专业课程 1 门，完成年度额定的教学工作量和科研工作量，并满足以下业绩条件中任意 3 项，其中在管理岗位申请按专业技术岗位执行的人员须满足以下业绩条件中任意 2 项：

1. 参与获省级以上教学成果奖，或主持获得校级教学成果奖二等奖 1 项；

2. 获省级以上教学竞赛奖励 1 项；或获得校级教学竞赛二等奖以上 1 项；或立项（排名前 2）校级以上教学质量工程 1 项；

3. 获校级及以上教学能手，或获市级及以上优秀教师，获得与专业技术工作相关的市（厅）级以上荣誉（政府颁发）；

4. 指导学生（排名前 2）获省级竞赛三等奖 1 项，或指导学生（排名前 2）获得校级竞赛一等奖 1 项。

5. 参与省（部）级以上科研成果获得奖励；参与获得自然科学奖；

6. 发表七类论文 1 篇，或参与撰写论著（前 2）一部。

7. 主持立项校级以上科研项目 1 项，

8. 累计横向到账经费工科 15 万、理科 7 万、人文社科 5 万。

9. 获得实用新型或外观专利 1 项。

讲师九级岗位

聘期内至少主讲本专业课程 1 门，完成年度额定的教学工作量和科研工作量，并满足以下业绩条件中任意 3 项，其中在管理岗位申请按专业技术岗位执行的人员须满足以下业绩条件中任意 2 项：

1. 参与获省级以上教学成果奖，或主持获得校级教学成果奖二等奖 1 项；

2. 获省级以上教学竞赛奖励 1 项；或获得校级教学竞赛二等奖以上 1 项；或立项（排名前 2）校级以上教学质量工程 1 项；

3. 获校级及以上教学能手，或获市级及以上优秀教师，获得与专业技术工作相关的市（厅）级以上荣誉（政府颁发）；

4. 指导学生（排名前 2）获省级竞赛三等奖 1 项，或指导学生（排名前 2）获得校级竞赛一等奖 1 项；

5. 参与省（部）级以上科研成果获得奖励；参与获得自然科学奖；

6. 发表七类论文 1 篇，或参与撰写论著（前 2）一部；

7. 主持立项校级以上科研项目 1 项；

8. 累计横向到账经费工科 15 万、理科 7 万、人文社科 5 万；

9. 获得实用新型或外观专利 1 项。

讲师十级岗位

聘期内至少主讲本专业课程 1 门，完成年度额定的教学工作量和科研工作量，并满足以下业绩条件中任意 3 项，其中在管理岗位申请按专业技术岗位执行的人员须满足以下业绩条件中任意

2 项:

1. 参与省（部）级以上科研成果获得奖励；或主持获得校级教学成果奖三等奖 1 项；

2. 获省级以上教学竞赛奖励 1 项；或获得校级教学竞赛三等奖以上 1 项；或立项（排名前 3）校级以上教学质量工程 1 项；

3. 获校级及以上教学能手，或获市级及以上优秀教师，获得与专业技术工作相关的市（厅）级以上荣誉（政府颁发）；

4. 指导学生（排名前 2）获省级以上竞赛三等奖 1 项，或指导学生（排名前 2）获得校级以上竞赛一等奖 1 项。

5. 参与省（部）级以上科研成果获得奖励；参与获得自然科学奖；

6. 发表七类论文 1 篇，或参与撰写论著（前 2）一部；

7. 主持立项校级以上科研项目 1 项；

8. 累计横向到账经费工科 15 万、理科 7 万、人文社科 5 万；

9. 获得实用新型或外观专利 1 项。

助教十一、十二、十三级岗位

积极承担并完成二级学院分配的教学任务，教学质量评价为合格，无任何违法违纪行为，均可考核合格。

教辅岗位考核条件

专技四级岗位

（一）服从工作安排，履行岗位职责，遵守工作纪律，按质按量完成工作任务；

（二）熟练掌握并运用本专业或相关专业新理论、新知识、新技术，从事较大难度和较高水平的专业技术工作，负责解决本专业领域复杂、关键的专业技术疑难问题；

（三）参与本单位制订发展规划、工作计划和参与业务改革和业务管理；

（四）考核条件参照教授四级岗位业绩条件执行。

专技六级岗位

（一）服从工作安排，履行岗位职责，遵守工作纪律；

（二）承担本单位业务岗位工作，工作量饱满并完成额定工作量，业务质量检查符合规定要求；

（三）参与本单位制订发展规划、工作计划和业务改革和业务管理；

（四）根据工作需要，积极指导下级专业技术人员，取得实际效果；

（五）科研考核条件参照副教授六级业绩条件执行。

专技七级岗位

（一）服从工作安排，履行岗位职责，遵守工作纪律；

(二) 承担本单位业务岗位工作，工作量饱满并完成额定工作量，业务质量检查符合规定要求；

(三) 参与本单位制订发展规划、工作计划和业务改革和业务管理；

(四) 根据工作需要，积极指导下级专业技术人员，取得实际效果；

(五) 科研考核条件参照副教授七级业绩条件执行。

专技八级岗位

(一) 服从本单位工作安排，履行岗位职责，遵守工作纪律；

(二) 承担本单位业务岗位工作，工作量饱满并完成额定工作量，业务质量检查符合规定要求；

(三) 熟悉并运用本专业或其它相关学科的基本知识和基本技能，研究处理工作中有关技术问题；熟练计算机操作，能解答一般性咨询问题；

(四) 运用本专业基础理论和专业知识，积极开展专业理论研究工作；

(五) 科研考核条件参照讲师八级业绩条件执行

专技九级岗位

(一) 服从本单位工作安排，履行岗位职责，遵守工作纪律；

(二) 承担本单位业务岗位工作，工作量饱满并完成额定工作量，业务质量检查符合规定要求；

(三) 熟悉并运用本专业或其它相关学科的基本知识和基础

技能，研究处理工作中有关技术问题；熟练计算机操作，能解答一般性咨询问题；

（四）运用本专业基础理论和专业知识，积极开展专业理论研究工作；

（五）科研考核条件参照讲师九级业绩条件执行。

专技十级岗位

（一）服从本单位工作安排，履行岗位职责，遵守工作纪律；

（二）承担本单位业务岗位工作，工作量饱满并完成额定工作量，业务质量检查符合规定要求；

（三）熟悉并运用本专业或其它相关学科的基本知识和基本技能，研究处理工作中有关技术问题；熟练计算机操作，能解答一般性咨询问题；

（四）运用本专业基础理论和专业知识，积极开展专业理论研究工作；

（五）科研考核条件参照讲师十级业绩条件执行。

专技十一、十二、十三级岗位

（一）服从工作安排，履行岗位的职责，遵守工作纪律；

（二）承担本单位业务岗位工作，工作量饱满并完成额定工作量，业务质量检查符合规定要求；

（三）了解本专业工作规程、规范、标准以及工作方法和技能；

（四）能够操作计算机进行工作并解决一些简单问题。

其他

入职不满 1 年的专业技术人员，教学、科研不作考核要求。
引进的高层次人才考核按有关聘用合同执行。

承担了管理工作的人员以及教研人员脱产进修或攻读研究生者，可相应减少教学工作量要求，但不降低科研工作要求。

聘期内所聘专业技术岗位等级发生变化的人员，以其聘任时间较长的岗位等级按本办法相应条件进行考核。

离退休时间不足 3 年的专业技术人员，可申请免于考核。

专技七级以上人员由学校组织考核，八级及八级以下人员由各正处级部门组织考核，考核结果报人事处备案。

附件 5

相关术语说明

（一）“教学质量工程项目”指“特色专业”、“金课课程”、“教学团队或科研团队”、“实验教学示范中心”、“人才培养模式创新实验区”、课程思政示范课程等；

（二）论文、论著、应用性研究成果、各类科研课题、科研奖励等的界定和分类以《萍乡学院科研工作量计算办法（试行）》（萍学院发〔2020〕42号）中的解释为准，除本《办法》中明确规定的排名要求的情形外，均指我校教师为第一作者并以萍乡学院为第一署名单位所发表的成果或获得的奖励。

（三）学时、课题、项目、获奖等中的“以上”均含本级。

论文分类表

类 型	分 级
Nature、Science、Cell、American Economic Review、《中国社会科学》、《求是》	一类
SCI、SSCI一区期刊，在《人民日报》理论版、《光明日报》理论版发表的理论文章，以及被《新华文摘》《中国社会科学文摘》全文转载的论文	二类
SCI、SSCI二区期刊，CSSCI源期刊，A&HCI 收录期刊，在《科技日报》《中国社会科学报》理论版或理论周刊发表的理论文章	三类
SCI、SSCI三区期刊，CSSCI扩展版期刊，在《经济日报》《中国教育报》理论版或理论周刊发表的理论文章，被《人大复印资料》全文复印的论文	四类

类 型	分 级
SCI、SSCI四区期刊，EI期刊，CSCD期刊（含扩展版），北大中文核心期刊，在《江西日报》（理论版）发表的论文，被《高等学校文科学术文摘》全文转载的论文，《新华文摘》论点摘编，《中国社会科学文摘》论点摘编的论文，出版论著，应用性研究成果获市委、市政府主要领导书面肯定性批示	五类
萍乡学院学报，非核心期刊的本科大学学报或由本科大学（不含大学下面所属单位）主办的其他刊物	六类
一般期刊（只纳入考核工作量）	七类

科研项目（课题）分级分类表

课题类型	分级分类
科技部项目（国家科技重大专项、国家重点研发计划、技术创新引导计划、基地和人才专项）、国家自然科学基金委项目（除地区基金外）、全国哲学社会科学规划办项目	国家级一类
国家自然科学基金委地区基金项目以及其他国家级科研项目、全国教育科学规划办项目、全国艺术科学规划办项目	国家级二类
教育部科技项目重点项目，教育部人文社科研究基地重大项目、教育部人文社科研究后期资助重大项目	
教育部科技项目、教育部人文社科研究项目、其他国家部委科研项目	省部级一类
省科技计划项目、省社科规划项目、省教育科学规划项目、省高校人文社科项目	省部级二类
省高校教改项目、省艺术规划项目、省委教育工委高校党建项目、省教育厅科技项目	省部级三类
省教育厅基础教育研究项目、省体育局项目、市科技计划项目、市社科规划项目	厅局级