

湖南城市学院文件

湘城院发〔2017〕49号

关于印发《湖南城市学院岗位绩效工资管理办法》的通知

校属各单位：

《湖南城市学院岗位绩效工资管理办法》经学校四届二次“双代会”和学校党委会研究通过，现印发给你们。该文件将作为我校岗位绩效工资发放依据，请各单位高度重视，严格实施。



湖南城市学院岗位绩效工资管理办法

为进一步深化学校人事制度改革，建立和完善岗位设置、岗位聘用以及岗位绩效工资等管理规定，强化绩效工资激励作用，充分调动广大教职员工的积极性，根据湖南省人民政府办公厅《关于印发〈湖南省事业单位岗位设置管理实施意见（试行）〉》（湘政办发〔2008〕11号）和湖南省人社厅、财政厅《关于印发〈省属其他事业单位绩效工资实施办法〉的通知》（湘人社发〔2012〕84号）的精神，结合我校实际情况，特制定本办法。

一、指导思想

为贯彻落实学校第三次党代会精神，推进“双一流”建设，切实完成“十三五”发展规划目标，实现学校人才培养质量明显提升、核心竞争力明显增强、办学效益明显提高。以绩效工资改革为抓手，向全体教职员工传导压力，激发活力，挖掘潜力，扎实转变教风、学风和工作作风，促进特色鲜明的高水平应用型大学建设。

二、基本原则

1. 业绩导向、注重效率

坚持以岗定薪，突出业绩导向，注重效率，优劳优酬。聚焦“双一流”建设、聚焦人才培养质量、聚焦核心竞争力，以科学合理的绩效分配激发活力、挖掘潜力、形成合力，营造干事创业的良好氛围。

2. 传承创新、注重公平

传承学校多年来绩效工资的既有优势，借鉴兄弟院校先进的成熟经验，对接学校原有考核办法，调整修正不合理因素，充分

发挥二级学院及职能部门的工作积极性，建立以业绩为导向的个人考评与二级单位目标管理的核心指标刚性挂钩的考核机制，同时充分考虑不同年资、不同职级人员为学校做出的贡献，共享学校改革发展成果，确保各类人员的绩效在合理范围之内适度提高。

3. 统筹兼顾、倾斜一线

统筹兼顾专业技术岗位绩效工资与管理岗位绩效工资，向专业技术岗位倾斜，向教学科研一线教师倾斜，确定管理岗位绩效工资与专业技术岗位绩效工资的合理比例，建立与专业技术岗位绩效工资结构相匹配的管理岗位绩效工资体系。

三、绩效工资分类

绩效工资分为基础性绩效工资和奖励性绩效工资两部分，其中奖励性绩效工资又分为基本奖励绩效工资和超工作奖励绩效工资。

同时又根据不同岗位，将绩效工资分为管理岗位（含工勤岗位）绩效工资和专业技术岗位绩效工资。

四、岗位分类与聘任

根据学校发展需要，将全校各类岗位分为关键岗位、重要岗位、一般岗位；关键岗位分关键专业技术岗位、关键管理岗位，专业技术岗位又分教学科研岗位、其他专业技术岗位。专业技术岗位分为一至十一级，其中七至十一级为关键专业技术岗位，管理岗位中的副处职及以上的岗位设为关键管理岗位。关键专业技术岗位由学院（部门）推荐，报学校评审与考核，关键管理岗位由学校直接考核。重要岗位、一般岗位由所在学院（部门）负责评审与考核。申请关键专业技术岗位的“双肩挑”人员归口到所

在学院推荐。

学校按照评定结果进行聘任与考核。专业技术岗位绩效工资实施办法见《湖南城市学院专业技术岗位绩效工资实施办法》(附件一)，管理岗位绩效工资标准见《湖南城市学院管理(工勤)岗位绩效工资实施办法》(附件二)。

五、绩效工资的相关标准与管理

(一) 根据上级有关文件精神，结合我校实际，总体上基础性绩效工资不得超过绩效工资的50%，奖励性绩效工资不得低于绩效工资的50%。

(二) 基础性绩效工资和基本奖励绩效工资由学校统筹发放，按月随基本工资同时发放。基础性绩效工资和基本奖励绩效工资按5:5发放，其中基本奖励绩效工资的30%予以预留，在个人年度考核合格后再行发放(由学院按学校指导文件制定个人年度考核实施办法，并组织考核)。

(三) 超工作奖励绩效工资包括超课时酬金、教学科研奖励、兼职绩效、其他超工作奖励等。超课时酬金、兼职绩效工资等由学校统筹发放。教务处制定教学奖励办法，科研处制定科研奖励办法；教务处、科研处将相关奖励计算结果送人事处，由人事处统一发放。

(四) 超课时酬金与兼职绩效

1. 任务课时和超课时

教师完成规定任务课时以外的教学工作量为超课时。根据学校情况，专职教师每年的任务课时按以下标准执行：

职称	正高	副高(博士)	中级	初级	实验实训专业技术人员
任务课时	280	300	300	280	120/112

实验实训人员分类管理：实验实训管理人员按行政机关管理人员考核；按专业技术岗位考核的实验实训专业技术人员承担60%的管理工作，同时承担40%的实验教学任务课时。

规定任务课时中，文理科不得少于35%的理论课时，工科不得少于30%的理论课时，或全年承担两门及以上的理论课程教学（因师资紧缺或结构失衡产生的特殊情况，经学院申请，报教务处审核，可特殊处理）。二级学院院长、书记（选择专业技术岗位）可减免相应职称任务课时的60%，其他业务院领导（含学校正式任命的基地主任）可减免相应职称学历任务课时的50%。兼职的系主任（教研室主任）、办公室主任、实验室主任、教学科研办主任、学院教工党支部书记可减免相应职称任务课时的20%。兼职班主任每班每月补贴绩效100元。辅导员每月补贴绩效100元。

原则上，专职教师每年承担教学课时不超过相应职称任务课时的2.5倍，学院院长领导、实验室按专业技术岗位考核的管理人员每年总教学课时不超过400课时，超过部分按超课时酬金的60%发放，2019年起超过部分不再发放超课时酬金。

因学校发展需要所设各类人才工程所涉及的教学任务工作量规定，按相应文件规定执行，且不与本规定重复使用。

全校性公选课、心理健康教育、军事理论课、就业创业指导课等公共选修课纳入到教师的教学工作量，计入教师个人基本工作量和理论课时。

机关“双肩挑”人员和具有高教系列职称（含实验系列）的管理人员每年必须主讲一门课程，或指导毕业设计等，承担32个规定任务课时，超过部分为超课时。其他系列专业技术人员所

授课时均为超课时。“双肩挑”、 教辅人员、其他管理人员和其他系列专业技术人员每年承担教学课时不超过 120 课时,超过部分不计报酬。

专职教师(含“双肩挑”人员)非本人原因当年不能完成规定教学任务课时,但科研成绩突出,可用科研分充抵任务课时,科研分 2 分充抵 10 课时,该科研成果不再纳入《二级学院目标管理考核奖励办法》(本办法正在制定中),充抵后的多余课时不计报酬。当年获得国家级课题等标志性教学科研成果的教师,如完成任务课时的 60%以后教学工作量不足,可用科研分抵教学课时,该科研成果不再纳入《二级学院目标管理考核奖励办法》。

校办企业根据教学需要和自身实际情况,有义务承担一定的教学工作任务,其中有事业编制的教师承担课程教学、课程设计、毕业设计、实习实训等不少于 32 个规定任务课时,超过部分为超课时;鼓励非事业编制中级及以上专业技术职称人员承担一定的课程教学、课程设计、毕业设计、实习实训等。课时酬金由学校按校内同级人员超课时酬金标准发放。产业部门内部可适当采取激励机制。

2. 超课时酬金标准

考核合格的教师按职称与等级相结合发放相应的超课时酬金。具体计算标准如下:

等级(元/学时)	正高	副高(博士)	中级	初级
优秀(20%)	42	40	38	36
合格(80%)	40	38	36	34

课程考核为不合格,超课时酬金发放合格等级的 60%,且扣除全年岗位绩效工资工资的 10%。

3. 其他超工作奖励绩效工资

学校按专职教师人均超课时酬金 20%的标准，作为考核期内管理人员超工作奖励，发到单位，由二级单位统筹分配。

4. 外聘、返聘教师待遇

学校鼓励校企联合进行应用型人才培养，外聘合适企业、行业技术人才承担一定的教学任务；学校鼓励二级学院适当返聘身体健康的高级职称教师。外聘、返聘由二级学院申请，教务处、人事处审核，报相关校领导批准，学校支付相应课酬。

返聘课时标准

职称（学历）	正高	副高（博士）	中级（硕士）
标准（元/课时）	80	60	40

外聘课时标准

职称（学历）	正高	副高（博士）	中级（硕士）
标准（元/课时）	100	70	60

（五）管理岗位中具有专业技术职称的教职工，如能达到相应专业技术岗位的考核要求，可以申报相应专业技术岗位的绩效工资，由所在部门汇总后报教务处、科技处（牵头）考核。非教学岗位的专业技术人员可以在考核期初选择绩效工资类别，参加相应类别岗位的考核。一旦选定，2年内不得变动。

二级学院业务院领导只能申报专业技术岗位。“双肩挑”人员和其他管理人员须管理考核合格方可选择专业技术岗位。

六、绩效工资发放

（一）发放程序

1. 基础性绩效工资和基本奖励绩效工资全年按 12 个月发放，每月 4 日前（如遇节假日，则提前至放假前一天）各单位将考核

情况、绩效工资发放表交人事处，各部门所交表格需部门负责人签字并加盖部门公章。人事处审核数据并汇总，报分管领导和校长审批后，交计划财务处发放。

2. 超工作奖励绩效工资的发放。二级学院依据本单位的分配办法计算所属教职工超工作奖励绩效工资，并于每年放寒假前一周报人事处进行审核发放。教务处负责教学工作量的核算，科研处负责科研工作量的核算。职能部门根据本单位具体情况，统筹分配超工作奖励绩效工资。人事处审核、汇总超工作奖励绩效工资表，报分管校领导和校长审批后，交计划财务处发放。

（二）标准异动

1. 教职工的职务、职称及岗位发生异动时，从职务、职称及岗位异动的下月起调整绩效工资。

2. 教职工退休时，从计发退休工资的当月起停发绩效工资。

（三）扣发

1. 教职工受校级及以上通报批评的，扣发半个月基本奖励绩效工资；教职工年度考核基本合格或受警告（党内警告、严重警告）处分的，扣发半年的基本奖励绩效工资；教职工年度考核不合格或受行政记过及以上或撤销党内职务及以上处分的，扣发一年的基本奖励绩效工资。

2. 教职工请事假，按实际请假天数扣发基础性绩效工资；教职工旷工1天，扣发月基础性绩效工资的10%，当月累计旷工3天及以上，扣发当月基础性绩效工资；一年累计旷工超过10天，扣发半年基础性绩效工资。一年累计旷工15天以上，按学校考勤制度扣发或停发全年绩效工资。

教职工因同一事项受多项处罚的，按最高处罚扣发绩效工

资。

3. 机关处室、教辅单位经考核需扣发绩效工资，按《湖南城市学院管理（工勤）岗位绩效工资实施办法》（附件二）执行。

4. 专职教师（含“双肩挑”人员）非本人原因当年不能完成规定任务课时，也无科研分可充抵，或充抵后仍不能完成的，按相应超课时酬金标准的2倍扣发绩效工资。

（四）停发

1. 管理人员请病假，按实际请假天数扣发基础性绩效工资；因重病住院3个月以内，不扣发绩效工资；3个月以上，扣发奖励性绩效工资。学院专业技术岗位人员因病遵医嘱需全休一个月及以上，全年如完成相应职称的任务课时，不扣发绩效工资；如不能完成，则按比例扣除岗位绩效工资。

2. 教职工辞职、离职的，从辞职、离职的下月起停发绩效工资；教职工调出学校的，从该同志人事档案调出学校下月起停发绩效工资。

3. 教职工因故死亡的，从死亡的下月起停发绩效工资。

4. 按学校考核制度应停发绩效工资的。

（五）其他规定

1. 违反计划生育政策的，扣发全年绩效工资。女教职工基本产假期间停发绩效工资，根据《生育保险条例》规定在益阳市社保局领取生育津贴；奖励产假期间由学校发相应的绩效工资。

2. 教职工因病、意外事故等丧失劳动能力，经用人单位和学校认定确实不适合上岗，且未达到退休条件的教职工，自离岗休养之日起，停发绩效工资，改发生活补助，标准为该教职工离岗休养前相应职称（职务）基础性绩效工资；达到退休条件，且办理退休手续的，从计

发退休工资的当月起停发生活补助。

3. 教职工攻读博士学位以及外出做访问学者期间，按其与学校人事部门所签相关协议中的规定享有相应待遇。

4. 因干部换届涉及干部待遇调整部分，按最新相关规定执行。

5. 新进教职工在未确定岗位前，其绩效工资标准为：管理岗位 1 级的 85%，专业技术岗位 1 级的 85%。确定岗位后，执行相应岗位绩效工资标准。符合专业技术岗位绩效工资申报条件的，可以按《湖南城市学院专业技术岗位绩效工资实施办法》（附件一）中的有关规定向学校申请，获批后执行。

七、本办法实施后，不再发放各类加班、值班补贴。

八、本办法中如有未涉及到的特殊情况，由专家委员会认定，报学校党委会、校长办公会决定。

九、本办法自 2017 年 1 月 1 日起执行，原有政策与本管理办法不符的，以本管理办法为准。

十、本办法由人事处负责解释。

附件一：《湖南城市学院专业技术岗位绩效工资实施办法》

附件二：《湖南城市学院管理（工勤）岗位绩效工资实施办法》

附件一：

湖南城市学院专业技术岗位 绩效工资实施办法

为落实《湖南城市学院岗位绩效工资管理办法》，有效调动广大专业技术人员的工作积极性，特制定本办法。

一、指导思想与基本原则

坚持以岗定薪，优劳优酬，强化责任，兼顾年资和向优秀人才和关键岗位倾斜的原则，同时对专业技术人员进行分类管理，体现公平与和谐，调动教职工的积极性。

二、聘任范围和岗位考核

（一）聘任范围。聘任全校专业技术岗位中符合教学、科研考核要求的正高、副高、博士为关键专业技术岗位。同时根据专业技术岗位类别、教学科研任务及发展需要，将专业技术岗位又分为教学科研岗位、其他专业技术岗位。

（二）竞争上岗，择优聘任。岗位评审和聘任遵循公平、公正、公开、问责的原则。

（三）教学科研岗位设一至十一级，其他专业技术岗位设一至八级，其中七至十一级为关键岗位。其中 2017 年度教授先按七级岗位绩效工资标准发放，副教授按五级岗位绩效工资标准发放，博士讲师按四级岗位绩效工资标准发放，中级按三级岗位绩效工资标准发放，助教按二级岗位绩效工资标准发放，2017 年年底申报评聘以后，再按相应岗位绩效工资标准补齐发放。

（四）关键专业技术岗位的等级评定周期一般为两年，如有特殊情况中途可组织评定。只有评上并聘任到相应等级岗位的人员，才能享受对应的岗位绩效工资。

三、评聘条件和待遇

关键专业技术岗位的评聘条件包括参评“基本条件”、“直聘条件”和“评聘条件”。

参评基本条件主要包括参评人员的思想政治素质、职业道德及学历、职称与业务能力等要求，以及教学工作量或其他工作的基本要求。

“评聘条件”或“直聘条件”是参评人员必须满足的相应技术岗位最低业绩或贡献要求。在满足相应等级岗位参评“基本条件”前提下，符合

相应标准可享受相应的绩效工资，标准见《专业技术岗位绩效工资标准表》。A 代表直聘系列，B 代表高校系列（含实验人员），C 代表其他专业技术系列。

专业技术岗位绩效工资标准表

专业技术岗位等级		职称、学历（学位）要求	基础性绩效工资	基本奖励绩效工资	绩效工资（元/月）
关键岗位	十一级	正高	4600	4600	9200
	十级	正高	4150	4150	8300
	九级	正高或有博士学位的副高	3800	3800	7600
	八级	正高或博士	3450	3450	6900
	七级	正高、副高或博士	3100	3100	6200
重要岗位	六级	副高及以上或博士	2750	2750	5500
	五级	副高、博士 硕士学位的中级	2500	2500	5000
	四级	中级	2250	2250	4500
一般岗位	三级	中级、初级或硕士	2000	2000	4000
	二级	初级	1850	1850	3700
	一级	本科及以下学历	1750	1750	3500

(一) 基本条件

专业技术岗位绩效工资等级参评“基本条件”表

岗位等级		职称、学历要求	职业道德要求	业务能力要求	基本教学（其他）工作量要求
关键岗位	十一级	正高	具有良好的思想政治素质，拥护党和国家的方针政策。遵纪守法，遵守学校各项规章制度。恪守学术规范，遵守社会公德和职业道德。爱岗敬业，教书育人，为人师表，团结协作精神好，能胜任和履行本岗位相应的职责。	掌握本学科的发展趋势，在本学科领域中有较高的学术成就和较大的影响，积极培养青年学术人才。一般应为学科（专业）带头人或方向学术带头人。身体健康，能承担教学和科研任务。	服从教学安排，圆满完成工作任务，得到领导和同事公认，年度考核合格。教学科研岗位需承担本科教学任务，主讲1门及以上本科生课程，近三年专职教师年均教学工作量在300标准学时以上（“双肩挑”人员年均32标准学时以上，院系负责人年均150标准学时以上），教学效果优良。其他专业技术岗位对于教学工作量不作要求，其工作要求见相关学院（部门）工作要求。
	十级	正高		掌握本学科的发展趋势，在本学科领域或者其他工作中取得了较重要的学术成果，积极培养青年学术人才。身体健康，能承担教学和科研或者管理任务。	
	九级	正高或有博士学位的副高			
	八级	正高或博士			
	七级	正高、副高或博士			
重要岗位	六级	副高及以上或博士		了解本学科的发展趋势，在本学科领域中取得了一定的学术成果。身体健康，能承担教学和科研任务。	服从教学安排，圆满完成工作任务，得到领导和同事公认，年度考核合格。教学科研岗需主讲1门及以上本科生课程，近三年专职教师年均教学工作量300标准学时以上（“双肩挑”人员年均32标准学时以上，院系负责人年均150标准学时以上），教学效果优良。其他专业技术岗位对于教学工作量不作要求，其工作要求见相关学院（部门）工作要求。
	五级	副高、博士、有硕士学位的中级			
	四级	中级职称			
一般岗位	三级	中级、初级（满三年）或硕士		有良好的教育背景，努力学习与提高业务知识能力。身体健康，主动承担或者协助承担教学、科研任务。	服从教学安排，圆满完成工作任务，得到领导和同事公认，年度考核合格。承担本科生的教学任务，近3年年均教学工作量300标准学时以上(包括培养性讲课、实验课、辅导课等)，教学效果较好。其他专业技术岗位与实验人员对于教学工作不作硬性要求。其他岗位工作要求见相关学院（部门）工作要求。
	二级	初级			
	一级	本科及以上学历			

（二）直聘条件

满足表 1. 基本条件，任正高以来，业绩具备以下条件之一的人员，可直接申请聘任到相应岗位。

1. 十一级岗位

A11-1 国家自然科学奖、国家发明奖、国家科技进步奖特等奖、一等奖前 5 名或二等奖的前 3 名。

A11-2 省（部）级自然科学奖、发明奖、科技进步奖、社科成果奖的特等奖或一等奖的第 1 名。

A11-3 国家级教学成果奖一等奖前 3 名或二等奖第 1 名。

A11-4 省（部）级教学成果奖的特等奖第 1 名。

A11-5 973、863 项目首席科学家；国家杰出青年基金项目获得者。

A11-6 国家自然科学基金重点项目主持人；国家社会科学基金重大项目主持人；国家社科基金重点项目 2 项主持人；主持国家教学或科研项目 3 项（不含子课题），其中至少 1 项为国家级重点项目。

A11-7 国家级精品（资源）课程负责人；国家级教学名师。

A11-8 国家级重点实验室的主任或首席科学家；

A11-9 长江学者；“万人计划”入选者；“千人计划”入选者；“百千万人才工程”入选者；国家社科领军人才。

A11-10 湖南省高校“2011 协同创新中心”主任、首席专家。

A11-11 以第一作者湖南城市学院为第一单位在《nature》《science》发表论文 1 篇。

2. 十级岗位

A10-1 国家自然科学奖、国家发明奖、国家科技进步奖一等奖前 7 名或二等奖的前 5 名。

A10-2 省（部）级自然科学奖、发明奖、科技进步奖特等奖前 3 名或一等奖的前 2 名或二等奖的第 1 名。

A10-3 国家级教学成果奖一等奖前 3 名或二等奖的前 2 名。

A10-4 省（部）级教学成果奖特等奖前 2 名或一等奖第 1 名。

A10-5 国家级科研（教学）项目或者湖南省杰出青年基金项目或者湖南省重大科研项目共 2 项。

A10-6 全国优秀教师；湖南省优秀博士学位论文的指导教师；省级教学名师。

A10-7 青年长江学者；教育部新世纪优秀人才；国务院政府特殊津贴专家；湖南省 121 人才工程第一层次人选；芙蓉学者；百人计划人选。

A10-8 以第一作者湖南城市学院为第一单位在《中国社会科学》发表论文 1 篇。

第一次申报关键专业技术岗位时，获得直聘岗位的教授享受两年相应的绩效待遇，第二次需参与评聘。

（三）评聘条件

满足表 1. 基本条件，近五年内具备以下条件的教学科研人员，可申请聘任到相应岗位。正高申报十级和十一级，近五年须主持国家自科和社科面上项目或青年项目，或主持获省部级教学科研成果奖二等奖以上。博士、副高申报七级及以上时近五年须主持 1 项国家自然科学基金面上项目或青年项目，或主持获省部级教学科研成果奖二等奖以上；博士讲师申报六级时近五年须主持 1 项省自科、省社科课题、部级以上课题。

评聘条件中，原有各类身份（不限近五年）和新增身份只能用 1 次，且只计算 1 个符合条件。符合上级岗位的条件之一如与下级岗位条件不重复，可作为评聘下级岗位的条件之一。

1. 十一级岗位

任正高职称 5 年（含）以下具备下列选项条件中的五项；任正高职称 6--10 年（含 10 年）具备下列选项条件中的三项；任正高职称 11 年（含）以上具备下列选项条件中的两项：

B11-1 符合直聘十级岗位的条件之一如与评聘十一级岗位条件不重复，可作为评聘十一级岗位的条件之一。

B11-2 在核心刊物上发表学术论文（核心论文指经学校科研处认定的核心论文，下同），人文社科、经管类不少于 10 篇，理工类不少于 12 篇，其中至少 1 篇发表于学校认定的 SCI、CSSCI 和 EI 的 1 区或 SSCI 论文。

B11-3 主持国家级科研教研面上或青年项目 1 项；或主持省级科研教研重点重大项目 2 项；

B11-4 获得国家级科研成果奖（特等奖前 6 名，一等奖前 4 名，二等奖前 3 名）；省（部）级科研成果三等奖以上（特等奖前 5 名、一等奖前 3 名、二等奖前 2 名、三等奖第 1 名）；获得国家级教学成果奖（国家级特等奖前 3 名，一等奖前 2 名，二等奖第 1 名）；省（部）级教学成果奖（特等奖前 2 名，一等奖前 2 名，二等奖第 1 名）。注：科研成果奖指科学进步奖、发明奖、自然科学奖、社科成果奖。下同。

B11-5 获得国家发明专利 5 项（第 1 名）。

B11-6 公开出版过 1 部国家级规划教材（第 1 主编）；或公开出版 15 万字以上在百佳图书出版社或 985 高校大学出版社出版本学科学术专著 2 部（限独著和第 1 作者）。

B11-7 在重点学科建设、国家级精品资源课程建设、重点实验室和各类研究基地（平台）建设取得下列成绩之一：

- ① 获一级学科硕士学位授予权的带头人；
- ② 获得国家级创新团队、教学团队等的带头人；
- ③ 获得国家级精品（资源、信息化）课程、双语示范课程的负责人；或国家级科研平台（重点实验室、协同创新中心、工程中

心等)和各类国家级研究基地等带头人。

2. 十级岗位

任正高职称 5 年(含)以下具备下列选项条件中的四项;任正高职称 6—10 年(含 10 年)具备下列选项条件中的三项;任正高职称 11 年(含)以上具备下列选项条件中的两项:

B10-1 在核心刊物上发表学术论文,人文社科、经管类不少于 8 篇,理工类不少于 10 篇,其中至少 1 篇发表于学校认定的 SCI、CSSCI 和 EI 的 1 区或 SSCI 论文或者至少 2 篇发表于学校认定的 SCI、CSSCI 和 EI 论文 2 区。

B10-2 主持国家级科研(教研)项目 1 项;或主持省部级科研教研项目 3 项;或主持省部级科研教研项目 2 项(其中 1 项为省级重点项目)。

B10-3 获得国家级科研成果奖;或省(部)级科研成果奖(特等奖前 7 名,一等奖前 5 名、二等奖前 3 名、三等奖前 2 名);获得国家级教学成果奖(国家级特等奖前 6 名,一等奖前 3 名,二等奖前 2 名);或省(部)级教学成果奖(特等奖前 4 名,一等奖前 3 名,二等奖第 2 名,三等奖第 1 名)。

B10-4 省政府特殊津贴专家;湖南省 121 人才工程第二层次人选;省学科带头人(培养对象)。

B10-5 以第一指导老师指导学生参加教育行政部门举办的学科竞赛获国家级一等奖;教师本人获得全国性美展或者国家级设计类竞赛二等奖以上(第 1 名)(指教育部、科技部、全国文联、文化部,下同)。

B10-6 获得国家发明专利 4 项(第 1 名)。

B10-7 出版过国家级规划教材 1 部(第 1 主编);或公开出版 15 万字以上在百佳图书出版社或 985 高校大学出版社出版本学科学术专著 2 部(限第 1 作者)。

B10-8 在重点学科建设、专业建设、课程建设、实验室建设等教学质量工程项目及科研平台建设取得下列成绩之一:

- ① 获得一级学科硕士学位授予权的带头人;
- ② 获得省(部)级创新团队、教学团队等负责人;
- ③ 获得省(部)级精品(资源、信息化)课程、双语示范课程等质量工程项目的负责人;或者省部及以上示范实验室、省(部)级科研平台(重点实验室、协同创新中心、工程中心等)等各类研究基地的负责人;

B10-9 理工科近五年横向项目进校经费 200 万以上,且至少 1 项经费超过 50 万元以上;文科近五年横向项目进校经费 100 万以上,且至少 1 项经费超过 30 万元以上。横向项目均以学校财务进账为准。

3. 九级岗位

任正高职称 5 年(含)以下具备下列选项条件中的四项;任正高

职称 6--10 年（含 10 年）具备下列选项条件中的三项；任正高职称 11 年（含）以上具备下列选项条件中的两项；博士学位的副高具备下列选项条件中的五项：

B9-1 在核心刊物上发表学术论文，人文社科、经管类不少于 6 篇，其中 CSSCI2 类期刊以上至少 1 篇；理工类不少于 8 篇，其中 SCI2 区或工程类 2 类期刊以上至少 1 篇；或研究成果获省级及以上领导肯定性批示，并纳入相关文件政策。

B9-2 主持国家级课题 1 项，或主持省部级科研教研项目 3 项及以上，或主持省级重大项目 1 项。

B9-3 获得国家级科研成果奖；或省（部）级科研成果奖（特等奖前 6 名，一等奖前 5 名、二等奖前 4 名、三等奖前 3 名）；取得国家级教学成果（含教材）奖；或省（部）级教学成果奖（特等奖前 6 名，一等奖前 5 名，二等奖前 3 名，三等奖前 2 名）。

B9-4 获得国家发明专利 3 项（第 1 名）；或成果转化收益达 100 万元以上（以进学校财务账为准，下同）。

B9-5 以第一指导老师指导学生参加教育行政部门主办的学科竞赛获得省级一等奖或国家级三等奖及以上；或教师本人获得全国性美展、设计类竞赛三等奖及以上或省级一等奖（第 1 名）。

B9-6 主编出版 1 部百佳图书出版社或 985 高校大学出版社出版的教材；或公开出版 15 万字以上在百佳图书出版社或 985 高校大学出版社出版本学科学术专著或文学艺术著作 1 部（限独著和第 1 作者，文学艺术著作不少于 20 个版面，由科研处认定，下同）。

B9-7 获教育行政部门主办的省级各类教学比赛一等奖；或获省级教学能手；省政府特殊津贴专家；湖南省 121 人才工程第二层次人选；省学科带头人（培养对象）。

B9-8 在学科建设、专业建设、课程建设、实验室建设等教学质量工程项目及科研平台建设取得下列成绩之一：

- ① 获得一级学科硕士学位授予权的带头人；
- ② 获得省部级及以上创新团队、教学团队等负责人；
- ③ 获得省（部）级及以上精品（资源、信息化）课程、双语示范课程等教学质量工程项目的负责人；或者省部及以上示范实验室、省（部）级科研平台（重点实验室、协同创新中心、工程中心等）等各类研究基地的带头人；

B9-9 理工科近五年横向项目进校经费 150 万以上，且至少 1 项经费超过 40 万元以上；文科近五年横向项目进校经费 80 万以上，且至少 1 项经费超过 20 万元以上。横向项目均以学校财务进账为准。

4. 八级岗位

任正高职称 5 年（含）以下具备下列选项条件中的三项；任正高

职称 6 年以上具备下列选项条件中的两项；博士具备下列选项条件中的四项：

B8-1 在核心刊物上发表论文，人文社科、经管类不少于 2 篇，理工类不少于 4 篇，或研究成果获省级及以上领导肯定性批示，并纳入相关文件政策。

B8-2 主持省级及以上科研教研课题 1 项。

B8-3 获得国家级科研教学成果奖，或省（部）级科研教学成果奖（一等奖前 5 名、二等奖前 3 名、三等奖前 2 名）。

B8-4 获得国家发明专利 2 项（第 1 名），或成果转化收益达 80 万元以上。

B8-5 以第一指导老师指导学生参加教育行政部门主办的学科竞赛获得省级二等奖及以上（八级及以下，国际行业获奖等同于国家级，国家级行业获奖等同于省级，下同），或教师本人获得省级美展、设计类竞赛二等奖及以上（第 1 名）。

B8-6 担任主编公开在百佳图书出版社或 985 高校大学出版社出版 1 部教材，或公开出版 15 万字以上在百佳图书出版社或 985 高校大学出版社出版本学科学术专著或文学艺术著作 1 部（限独著和第 1 作者）。

B8-7 获得教育行政部门主办的省级各类教学比赛二等奖及以上；湖南省 121 人才工程第三层次人选、省级教学能手、省政府特殊津贴专家、省级学科带头人（培养对象）。

B8-8 在学科建设、专业建设、课程建设、实验室建设等教学质量工程项目及科研平台建设取得下列成绩之一：

① 获得一级学科硕士学位授予权的带头人；

② 获得省部级及以上创新团队、教学团队等带头人；

③ 获得省（部）级及以上精品（资源、信息化）课程、双语示范课程、示范实验室等教学质量工程项目、科研平台（重点实验室、协同创新中心、工程中心等）和各类研究基地的带头人。

B8-9 理工科近五年横向项目进校经费 100 万以上，且至少 1 项经费超过 30 万元以上；文科近五年横向项目进校经费 50 万以上，且至少 1 项经费超过 15 万元以上。横向项目均以学校财务进账为准。

5. 七级岗位

任正高职称 5 年（含）以下具备下列选项条件中的三项；任正高职称 6 年以上具备下列选项条件中的两项；副高或博士具备下列选项条件中的四项：

B7-1 在核心刊物上发表论文，人文社科、经管类不少于 1 篇，理工类不少于 2 篇；或研究成果获省级及以上领导肯定性批示，并纳入相关文件政策。

- B7-2** 主持省级及以上科研教研课题 1 项（含教育厅重点项目）。
- B7-3** 获国家级科研成果奖的有效名次，或省（部）级科研成果奖、教学成果奖（一等奖前 5 名、二等奖前 4 名、三等奖前 3 名）。
- B7-4** 获得国家发明专利 1 项（第 1 名），或成果转化收益达 50 万元以上。
- B7-5** 以第一指导老师指导学生参加教育行政部门主办的学科竞赛取得省级三等奖及以上，或教师本人获得省级以上美展、设计类竞赛三等奖及以上（第 1 名）。
- B7-6** 担任主编编写 1 部公开发行的教材，或公开出版 15 万字以上本学科学术专著或文学艺术著作 1 部（限独著和第一作者）。
- B7-7** 获得省部级各类教学比赛三等奖以上；校级以上教学能手；校级以上教学名师；省级教学能手；湖南省 121 人才工程第三层次人选及以上、省政府特殊津贴专家、省级学科带头人（培养对象）。
- B7-8** 在学科建设、专业建设、课程建设、实验室建设等教学质量工程项目及科研平台建设取得下列成绩之一：
- ① 获得一级学科硕士学位授予权的带头人；
 - ② 获得省部级及以上创新团队、教学团队等学术带头人；
 - ③ 获得省（部）级精品（资源、信息化）课程、双语示范课程；或者省部级示范实验室、省部级科研平台（重点实验室、工程中心、协同创新中心、研究基地）等的负责人。
- B7-9** 理工科近五年横向项目进校经费 60 万以上，且至少 1 项经费超过 20 万元以上；文科近五年横向项目进校经费 30 万以上，且至少 1 项经费超过 10 万元以上。横向项目均以学校财务进账为准。

6. 六级岗位

任副高职称五年以下（含五年）具备下列选中的至少四项，任副高六年及以上具备下列选项中的至少三项，博士讲师具备下列选项中五项：

- B6-1** 在公开刊物发表学术论文，人文社科、经管类不少于 3 篇，理工类不少于 4 篇，其中核心论文至少 1 篇；或研究成果获市级及以上主要领导肯定性批示，并纳入相关文件政策。
- B6-2** 主持省级及以上科研教研课题 1 项（含教育厅重点项目和优秀青年项目）。
- B6-3** 获省部级以上科研成果奖、教学成果奖的有效名次，或市厅级三等奖以上（一等奖前 4 名，二等奖前 3 名，三等奖前 2 名）。
- B6-4** 获得国家发明专利 1 项，或成果转化收益达 30 万元以上。
- B6-5** 以第一指导老师指导学生参加教育行政部门主办的学科竞赛获校级一等奖和省级三等奖以上，或教师本人获得省级美展、设计类竞赛三等奖及以上（第 1 名）。

B6-6 教学效果优良，五年内年均完成教学课时 600 以上。

B6-7 担任主编或副主编编写过 1 部公开发行的教材，或公开出版 15 万字以上本学科学术专著或文学艺术著作 1 部（含合著前三）。

B6-8 获得校级教学比武一等奖或省级三等奖以上；校级以上教学名师；校级以上教学能手；校级教坛新秀。

B6-9 在学科建设、专业建设、课程建设、实验室建设等教学质量工程项目及科研平台建设取得下列成绩之一：

①获得硕士学位授予权的方向带头人；

③ 获得省部级及以上创新团队、教学团队等学术方向带头人；

④ 获得省（部）级及以上精品（资源、信息化）课程、双语示范课程；或者省部级示范实验室、省部级科研平台（重点实验室、工程中心、协同创新中心、研究基地）等的学术方向带头人。

B6-10 完成总到账经费理工科 40 万以上，文科 20 万元以上横向研究项目。

7. 五级岗位

任副高职称五年（含）以下具备下列条件中的至少三项；任副高职称六年及以上具备下列选项条件中的至少两项；有硕士博士学位的中级具备下列选项条件中的至少四项，且主持或第一作者至少有 2 个重要成果（省部级以上项目、C 刊以上论文、著作、教材、发明专利、获市级及以上成果奖、指导学生获省级二等奖及以上）：

B5-1 在公开刊物上发表科研教研论文，人文社科、经管类不少于 4 篇，理工类不少于 6 篇，且在《城市学刊》或《湖南城市学院学报》（自科版）发表论文 1 篇及以上；或发表学校认定的核心论文 1 篇及以上；或研究成果获市级及以上主要领导肯定性批示，并纳入相关文件政策。

B5-2 主持市厅级及以上科研教研项目 1 项。

B5-3 获市厅级以上科研成果奖的有效名次；或校教学成果奖（一等奖前 3 名，二等奖前 2 名，三等奖第 1 名）。

B5-4 以第一指导老师指导学生参加教育行政部门主办的学科竞赛获校级一等奖及省级三等奖以上；或教师本人获得省级美展、设计类竞赛三等奖及以上（第 1 名）。

B5-5 教学效果优良，五年内年均完成教学课时 600 以上。

B5-6 编写过 1 部公开发行的教材（含参编），或公开出版 15 万字以上本学科学术专著或文学艺术著作 1 部（含合著）。

B5-7 获得校级教学比赛二等奖及以上；校级以上教学名师；校级以上教学能手；校级教坛新秀。

B5-8 获得国家专利 1 项（含发明专利和实用新型专利），或成果转化收益达 15 万元以上。

B5-9 在学科建设、专业建设、课程建设、实验室建设等教学质量工程项目及科研平台建设取得下列成绩之一：

- ① 获得硕士学位授予权的方向带头人；
- ② 获得省部级及以上创新团队、教学团队等学术方向带头人；
- ③ 获得省（部）级及以上精品（资源、信息化）课程、双语示范课程（前 5 名主讲教师）；或者省部级示范实验室、省部级科研平台（重点实验室、工程中心、协同创新中心、研究基地）等的学术方向带头人。

B5-10 完成总到账经费理工科 20 万以上，文科 10 万元以上的横向研究项目。

8. 四级岗位

中级职称具备下列选项条件中的至少三项，且主持或第一作者至少 1 个重要成果（省部级以上项目、C 刊以上论文、著作、教材、发明专利、主持获市级及以上成果奖或指导学生获省级三等奖及以上）：

B4-1 在公开刊物上发表科研教研论文，人文社科、经管类不少于 3 篇，理工类不少于 4 篇；或在《城市学刊》或《湖南城市学院学报》（自科版）发表论文 2 篇及以上；或发表学校认定的核心论文 1 篇以上；或研究成果获市级及以上领导肯定性批示，并纳入相关文件政策。

B4-2 主持市厅级及以上科研教研项目 1 项。

B4-3 获市厅级及以上科研成果奖的有效名次，或校教学成果奖（一等奖前 3 名，二等奖前 2 名，三等奖第 1 名）。

B4-4 以第一指导老师指导学生参加教育行政部门主办的学科竞赛获校级一等奖及以上，或教师本人获得省级美展、设计类竞赛优秀奖及以上（第 1 名）。

B4-5 教学效果优良，五年内年均完成教学课时 600 以上；或校级及以上青年骨干教师。

B4-6 编写过 1 部公开发行的教材（含参编），或公开出版 15 万字以上本学科学术专著或文学艺术著作 1 部（含合著）。

B4-7 获得校级教学比赛三等奖及以上。

B4-8 获得国家专利 1 项（含国家发明专利和实用新型专利），或成果转化收益达 8 万元以上。

B4-9 在学科建设、专业建设、课程建设、实验室建设等教学质量工程项目及科研平台建设取得下列成绩之一：

- ① 获得硕士学位授予权的方向带头人、主要贡献者（排名前五）；
- ② 获得省部级及以上创新团队、教学团队等学术方向带头人、主要贡献者（排名前五）；
- ③ 获得省（部）级及以上精品（资源、信息化）课程、双语示范课程（前 5 名主讲教师）；或者省部级及以上示范实验室、省

部级科研平台（重点实验室、工程中心、协同创新中心、研究基地）等的学术方向带头人、主要贡献者（排名前五）。

B4-10 完成总到账经费理工科 10 万元以上，文科 5 万元以上的横向研究项目。

9. 三级岗位

中级职称具备下列选项条件中的至少两项，初级或硕士须具备下列选项条件中的至少四项以上：

B3-1 在正式出版学术期刊上公开发表科研教研论文，人文社科、经管类不少于 2 篇，理工类不少于 3 篇；或在《城市学刊》或《湖南城市学院学报》（自科版）发表论文 1 篇及以上；或研究成果获市级及以上主要领导肯定性批示，并纳入相关文件政策。

B3-2 主持市厅级及以上科研教研项目 1 项，或主持 2 项校级及以上科研教研项目。

B3-3 获市厅级及以上科研成果奖的有效名次，或校级教学成果奖（一等奖前 3 名，二等奖前 2 名，三等奖第 1 名）。

B3-4 以第一指导老师指导学生参加教育行政部门主办的学科竞赛获校级一等奖或省级三等奖及以上；或教师本人获得省级美展、设计类竞赛优秀奖及以上（第 1 名）。

B3-5 教学效果优良，五年内年均完成教学课时 600 以上。

B3-6 编写 1 部公开发行的教材（含参编），或公开出版 15 万字以上本学科学术专著或文学艺术著作 1 部（含合著）。

B3-7 获得校级教学比赛三等奖及以上。

B3-8 获得国家专利 1 项（含发明专利和实用新型专利），或成果转化收益达 3 万元以上。

B3-9 完成总到账经费 5 万元以上横向研究项目。

10. 二级岗位

参与科研、教改项目的研究，参与校重点课程、重点教材建设。或参与过本学科（专业）或重点课程建设与专业评估，学科建设取得突出成绩（如取得硕士学位授予权、新专业、省重点课程建设达标、实验室建设、专业认证、学位点评估省组织评估合格以上等）。

11. 一级岗位

参与科研、教改项目的研究，参与校课程或教材建设。或参与过本学科（专业）或重点课程建设与专业评估，学科建设取得突出成绩（如取得硕士学位授予权、新专业、省重点课程建设达标、实验室建设、专业认证、学位点评估省组织评估合格以上等）。

四、其它系列专业技术人员岗位绩效工资评审条件

其他专业的参评基本条件见表 1。满足表 1 的基本条件，近五年内具备以下条件的专业技术人员，可申请聘任到相应岗位。

其它专业技术岗位人员指从事工程技术、图书档案、出版、会计、审计、统计、卫技、社科等系列专业技术人员，是不在教学（科研）岗位上的专业技术人员。

1. 八级岗位

任正高职称 5 年（含）以下具备下列选项条件中的四项；任正高职称 6—10 年（含 10 年）具备下列选项条件中的三项；任正高职称 11 年（含）以上具备下列选项条件中的两项：

C8-1 公开发表论文人文社科、经管类不少于 5 篇，其中核心论文不少于 3 篇；理工类不少于 7 篇，其中核心论文不少于 5 篇。

C8-2 主持省（部）级及以上科研教研项目 1 项（含教育厅重点项目）。

C8-3 获得国家级科技成果奖；或省（部）级科研成果奖（一等奖前 6 名、二等奖前 5 名、三等奖前 4 名）；或获得部省（部）级以上优秀教学成果奖。

C8-4 获得国家发明专利 3 项（第 1 名）。

C8-5 在省（部）级及以上政府组织的业务竞赛获得三等以上奖励；或者以第一指导老师指导学生参加教育行政部门主办的学科竞赛获省级二等奖及以上；或教师本人获得全国性美展、设计类竞赛三等奖（第 1 名）（指教育部、科技部、全国文联、文化部、国家级学会或协会主办）或者省级美展、设计类竞赛一等奖（第 1 名）。

C8-6 编写过 1 部公开发行的教材（主编或副主编），或在百佳图书出版社公开出版 15 万字以上本学科学术专著或文学艺术著作 1 部（限第 1 作者和第 2 作者）。

C8-7 在学科建设、课程建设、实验室建设等教学质量工程项目及科研平台建设取得下列成绩之一：

- ① 获得省部级及以上创新团队、教学团队等学术方向带头人；
- ② 获得省（部）级及以上精品课程、示范实验室等质量工程项目、科研平台（重点实验室、协同创新中心、工程中心等）和各类研究基地的学术方向带头人；
- ③ 在省（部）级及以上政府组织的业务达标、重点实验室建设、示范实验室建设、工程训练中心建设、研究基地建设评估中的主要贡献者（前 2 名）。

C8-8 主持完成到校到账总经费理工 60 万元以上，人文社科、经管类 30 万元以上的横向研究项目。

2. 七级岗位

任正高职称 5 年（含）以下具备下列选项条件中的三项；任正高职称 6 年以上具备下列选项条件中的两项：

C7-1 公开发表论文人文社科、经管类不少于 4 篇，其中核心论文不少于 2 篇；理工类不少于 5 篇，其中核心论文不少于 3 篇。

- C7-2** 主持省级以上科研教研项目 1 项（含教育厅重点项目）。
- C7-3** 获省部级以上科研成果奖，或市厅级二等奖以上（一等奖前 4 名，二等奖前 3 名），或获得过省（部）级以上优秀教学成果奖，或在省（部）级及以上政府组织的业务竞赛获得三等以上奖励。
- C7-4** 获得国家发明专利 2 项。
- C7-5** 指导学生参加教育行政部门主办的学科竞赛获省级三等奖及以上，或教师本人获得省级美展或者设计类竞赛三等奖以上（第 1 名）。
- C7-6** 编写出版过 1 部公开出版教材（第 1 主编），或在百佳图书出版社公开出版 15 万字以上本学科学术专著或文学艺术著作 1 部（限第 1 作者和第 2 作者）。
- C7-7** 在学科建设、专业建设、课程建设、实验室建设等教学质量工程项目及科研平台建设取得下列成绩之一：
- ①获得省部级及以上创新团队、教学团队等学术方向带头人；
 - ②获得省（部）级及以上精品课程、示范实验室等质量工程项目、科研平台（重点实验室、协同创新中心、工程中心等）和各类研究基地的学术方向带头人；
 - ③在省（部）级及以上政府组织的业务达标、重点实验室建设、示范实验室建设、工程训练中心建设、各类研究基地建设评估中，取得重要业绩的主要贡献者（前 3 名，主管部门认可）。
- C7-8** 完成到账经费理工科 40 万元以上，文科 20 万元以上的横向研究项目。

3. 六级岗位

副高具备下列选项条件中的至少三项：

- C6-1** 公开发表论文人文社科、经管类不少于 3 篇，其中核心论文不少于 1 篇；理工类不少于 4 篇，其中核心论文不少于 2 篇。
- C6-2** 主持市厅级以上科研项目 1 项。
- C6-3** 获市厅级以上科研教学成果奖（市厅级一等奖前 3 名，二等奖前 2 名，三等奖第 1 名）。
- C6-4** 指导学生参加学科竞赛获得校级一等奖及省级三等奖以上，或教师本人获得省级美展、设计类竞赛三等奖及以上（第 1 名）。
- C6-5** 编写出版过 1 部公开出版教材（第 1 主编），或在百佳图书出版社公开出版 15 万字以上本学科学术专著或文学艺术著作 1 部（限第 1 作者和第 2 作者）。
- C6-6** 获得国家发明专利 1 项（第 1 名）。
- C6-7** 在省（部）级及以上政府组织的业务竞赛获得三等以上奖励。
- C6-8** 完成总到账经费理工科 20 万元以上，文科 10 万元以上的横向研究项目。

4. 五级岗位

副高具备下列选项条件中的至少两项；硕士中级具备下列选项条件中的至少四项，且主持或第一作者至少有 2 个重要成果（省部级以上项目、C 刊以上论文、著作、教材、发明专利、获市级及以上成果奖、指导学生获省级二等奖及以上）：

C5-1 公开发表论文人文社科、经管类不少于 4 篇，理工类不少于 6 篇；或发表学校认定的核心论文 1 篇。

C5-2 主持市厅级及以上科研项目 1 项。

C5-3 获省级以上科技成果奖的有效名次，或获市厅级以上科技成果奖（市厅级一等奖前 4 名，二等奖前 3 名，三等奖前 2 名）。

C5-4 指导学生参加学科竞赛获得校级一等奖及以上，或教师本人获得省级美展或者设计类竞赛三等奖及以上（第 1 名）。

C5-5 编写出版过 1 部公开出版教材，或在百佳图书出版社公开出版 15 万字以上本学科学术专著或文学艺术著作 1 部（含合著）。

C5-6 主持本系统重大业务建设工作，取得突出成绩（如受到上级部门奖励）；或获得校级及以上荣誉称号等。

C5-7 获得国家发明专利 1 项（第 1 名）。

C5-8 完成总到账经费理工科 10 万元以上，文科 5 万元以上的横向研究项目。

5. 四级岗位

中级具备下列选项条件中的至少三项，且主持或第一作者至少有 1 个重要成果（省部级以上项目、C 刊以上论文、著作、教材、发明专利、获市级及以上成果奖、指导学生获省级三等奖及以上）：

C4-1 公开发表论文人文社科、经管类不少于 2 篇，理工类不少于 3 篇；或在核心刊物发表论文 1 篇以上。

C4-2 参加过厅级及以上科研项目或教学研究项目，或参与学校精品课程、双语课程和教材建设。

C4-3 获市厅级以上科技成果奖的有效名次，或校教学成果奖的有效名次，或教师本人获得省级美展、设计类竞赛三等奖及以上（第 1 名）。

C4-4 主持本系统重点项目建设或者管理工作，取得突出成绩（如受到上级部门奖励等，不重复计算）；或在本职工作中取得突出成绩，受到校级以上表彰。

C4-5 编写出版过 1 部公开出版教材，或在百佳图书出版社公开出版 15 万字以上本学科学术专著或文学艺术著作 1 部（含合著）。

C4-6 完成总到账经费 5 万元以上的横向研究项目。

6. 三级岗位

在专业杂志上发表论文不少于 1 篇。

参与所从事的专业科研项目的研究，或者参与校重点课程、重点

教材建设，发表过学术论文。

7. 二级岗位

认真履行、圆满完成本职工作任务，得到领导和同志们的认可。

参与所从事的专业科研项目研究，参与学校重点课程、重点教材建设。

8. 一级岗位

认真履行、圆满完成本职工作任务，得到领导和同志们的认可。

参与业务项目的研究、学校课程或教材建设。

五、有关问题的说明

在选项条件的代码中，A 代表直聘岗位，B 代表高教系列教学科研岗位，C 代表其他系列专业技术岗位。考核范围是近五年的业绩或荣誉。两年一考核，如 2017 年年底考核，则考核年度是 2013、2014、2015、2016、2017 年等五年，考核有效期两年，分别是 2017 和 2018 年。其中 2018 年年底加考核一次，考核年度是 2014、2015、2016、2017、2018 年等五年，考核有效期两年，分别是 2019 和 2020 年。2020 年年底考核，考核范围是 2016、2017、2018、2019、2020 年等五年，考核有效期两年，分别是 2021 和 2022 年。依此类推。

（一）单位署名

申报岗位绩效工资的所有论文（著作、教材）、成果、项目、荣誉等业绩均需以湖南城市学院为第一署名单位。对于经学校批准在外单位就读博士研究生的教职工和培训进修、博士后，期间的论文（专著、教材）、成果、项目、荣誉等业绩，湖南城市学院可为第二署名单位；对于新进湖南城市学院的职工在第一次评定岗位绩效工资时，其论文（专著、教材）、成果、项目等业绩的单位署名可无湖南城市学院。理工类的核心论文，如第一作者非本校教师，通讯作者是本校教师，则该核心论文认定为通讯作者所有，视同我校第一作者第一单位的核心论文。如核心论文的第一作者系本校教师，通讯作者亦是本校教师，只认定第一作者，不再重复认定通讯作者。

（二）论文

核心论文以及分区以学校文件为准。

（三）项目、成果

（1）转让和变更来的专利不作为业绩材料。与本人学科专业无关的专利不计入教学科研业绩。横向项目只对项目主持人有效。横向科研经费，必须提供已经到学校账户金额证明，不是合同金额。

（2）获奖证书载明的获奖人数少于文件规定排名人数时，以证书载明的为准。

（3）指导学生参加国家级、省部级教育行政部门主办的各种学生比

赛获得奖励的指导教师（主教练），如证书文件中已经明确，以证书为准，证书文件中没有明确的以比赛前学校相关部门文件确定的指导教师或主教练为准。

（4）涉及“双一流”建设的平台、项目以及人才工程，由专家委员会认定，按相对应的省级平台、项目和人才工程对待。

（5）国家社科基金后期资助项目等同于国家社科基金面上项目。

（四）教学工作量

教学工作量以教务处审定的为准。申报教学科研岗位绩效工资的人员，其教学工作量必须符合本规定的基本条件要求，包括机关、院部以及教辅单位“双肩挑”人员及其它系列专业技术人员。

（五）破格

凡不满足基本条件中的职称条件要求的，而其业绩达到较高岗位等级的选项条件者可以破格，但破格最多只能往上破格一级。如具有博士学位的副高级职称人员，其业绩达到十一级岗位的选项条件要求，可破格享受十级岗位绩效工资；无博士学位的副高级职称人员，其业绩达到九级及以上岗位的选项条件要求，可破格享受八级岗位绩效工资；没有博士学位的中级职称人员，其业绩达到七级及以上岗位的选项条件要求，可破格享受六级岗位绩效工资；初级即助教职称人员，其业绩达到五级及以上岗位的选项条件要求，可破格享受四级岗位绩效工资。

有如下标志性核心成果（国家面上项目或青年项目、SCI1区和文科工科1类刊物发表论文、省级科研成果三等奖、省级教学成果奖二等奖），教授申报专业技术岗位时，近五年有1个标志性核心成果可直评八级，有2个及以上标志性核心成果可直评九级。副教授申报专业技术岗位时，近五年有1个标志性核心成果可直评六级，有2个及以上标志性核心成果且有一个国家课题面上项目或青年项目，可直评七级。中级申报专业技术岗位时，近五年有1个标志性核心成果可直评五级，有2个及以上标志性核心成果且有一个国家课题面上项目或青年项目，可直评六级。

专业技术岗位八级及以下，某一项十分突出，达到该项指标的3倍以上，该项指标剩余的重要成果可折算本级申报评聘的其他条款之一。如B6-2，主持省级教学科研课题1项，如老师主持省级教研科研课题3项及以上，可视为符合两个条款，不仅符合该条款，剩下2个省级项目可折算本级申报评聘的另一个条款。

（六）其它

（1）管理岗位绩效工资等级按照干部级别确定，科级干部以上由组织部负责上岗条件和岗位职责考核，报人事处备案。

（2）工勤人员(含技师)的上岗条件和岗位职责由各处室制订，报学

校同意后执行。

(3) 其他专业技术系列对跳级规定，正高最多八级，副高最多六级，中级最多五级。

(4) 满足基本条件，正高职称专业技术人员，如 2014、2015、2016 三年科研考核合格，在 2017 年底首次评聘时可申请七级。考核不合格的正高，2017 年如有 1 个重要成果（省级以上项目、核心论文、主编教材、专著、主持获省级以上成果奖、发明专利），在 2017 年年底首次评聘时可申请七级。2014、2015、2016 三年科研考核不合格，且 2017 年没有 1 个重要成果，正高职称人员享受六级岗位绩效工资。副高在 2017 年年底首次评聘时可申请五级。

2018 年年底考核，不满足岗位绩效工资条件，服从安排，教学饱满，正高级职称享受六级岗位绩效工资，副高级职称享受四级岗位绩效工资，中级职称享受二级岗位绩效工资。

六、评聘程序

(一) 关键专业技术岗位的评定，由本人申请，相关学院（部门）审核推荐，教务处、科研处审核盖章，报学校人事处进行审核。“双肩挑”人员归口到所在教学学院推荐。学校成立专业技术岗位专家评审组，校长担任组长，分管人事、教学、科研的校领导担任副组长，分文、理、工三组评审。每组临时抽调没有参与申报的专家，对符合条件的申报人员进行审查和认定。评审结果公示 5 个工作日，若有异议在公示期间向学校申请复议，由专家委员会复议。没有异议，再报学校党委会或校长办公会审议通过。

(二) 重要岗位及一般岗位由二级学院评审。各二级学院要成立专业技术岗位专家评审组，院长担任组长，书记担任副组长，组建 5—7 人的专家评审组，如 5 人评审组中，符合条件申请的一线教授、副教授、博士代表不少于 2 人；如 7 人评审组中，符合条件申请的一线教授、副教授、博士代表不少于 3 人。评审完公示 5 个工作日，若有异议，在公示期间向学院申请复议，由专家评审组复议。评审结束，没有异议，报人事处审核。再报学校党委会或校长办公会审议通过。

(三) 申请、评聘与考核。岗位等级评定工作一般两年集中开展一次，中途根据情况进行复核，复核对象主要是指新进人员，或者因为职称、职务或者学历变化人员。各单位应按时组织在职人员按照岗位要求进行申报，认真组织核实材料，推荐申报。学校将根据评定结果进行聘任。岗位绩效工资按照标准以月为单位进行计算发放。其中 85%按月直接在工资中发放，其余 15%年末发放。

(四) 基层单位主要负责人是岗位推荐审核的第一责任人。对于

违反相关规定，提供不真实的材料的个人将直接取消资格，并追究相关人员的责任。

附件二：

湖南城市学院管理（工勤）岗位 绩效工资实施办法

为落实《湖南城市学院岗位绩效工资管理办法》，提高学校各部门行政效能，充分发挥管理（工勤）人员工作积极性，特制定本办法。

一、考核对象

享受学校绩效工资的在职管理（工勤）人员，含合同制人员。

二、考核原则

1. 公正公开考核的原则。考核标准要客观公正，执行过程要公开，考核结果也要在一定范围内公开。

2. 从严考核的原则。各部门进行考核时要明确考核标准；要有严肃认真的考核态度；要严格按考核程序和考核方法进行考核。

3. 奖惩结合的原则。考核结果与绩效工资挂钩，奖勤罚懒，通过奖惩引导、规范教职工行为。

三、考核的实施和待遇

1. 关键管理岗位由学校组织部负责考核，及时将考核结果送人事处备案，人事处依据考核结果核发绩效工资。

2. 重要岗位和一般岗位由相关部门（学院）负责考核，及时将考核结果送人事处备案，人事处依据考核结果核发绩效工资。

3. 因触犯相关纪律需要扣发绩效工资的，由纪检监察部门或处分决定部门将相关结论送人事处备案，人事处依据结论扣发绩效工资。

管理岗位绩效工资标准表

管理岗位等级		职级、资历要求	基础绩效工资（元/月）	基本奖励绩效工资（元/月）	绩效工资（元/月）
关键岗位	17	正厅职五年及以上	4500	4500	9000
	16	正厅职五年以下	4200	4200	8400
	15	副厅职五年及以上/正厅级	3900	3900	7800
	14	副厅职五年以下/副厅级十年（含十年）以上	3600	3600	7200
	13	正处职五年及以上	3050	3050	6100
	12	正处职五年以下/正处级十年以上	2900	2900	5800
	11	副处职五年及以上/正处级十年以下	2600	2600	5200
	10	副处职五年以下/副处级	2500	2500	5000
重要岗位	9	正科职五年及以上	2350	2350	4700
	8	正科职五年以下	2225	2225	4450
	7	副科职五年及以上/正科级	2150	2150	4300
	6	副科职五年以下/副科级	2075	2075	4150
一般岗位	5	科员十五年及以上	1925	1925	3850
	4	科员十年（含）至十五年、高级技师	1850	1850	3700
	3	科员五年（含）至十年、技师	1800	1800	3600
	2	科员五年以下、高级工	1725	1725	3450
	1	中级工及以下	1650	1650	3300

注：副厅级十年以下、非副厅级的党委班子成员介于 13 级和 14 级之间，绩效工资标准为 6650 元。

四、考核细则

（一）惩罚细则

除《湖南城市学院岗位绩效工资管理办法》中规定的扣发绩效工资的情况外，出现以下情况时，也要扣发绩效工资。

1. 管理（工勤）人员因触犯党纪国法被追究刑事责任的，从被停职调查开始停发绩效工资。不予追究刑事责任恢复工作的，停职期间可发放的绩效工资予以补发。

2. 副处以上干部因受党纪政纪处分导致年度考核基本合格或不合格的，按相关规定扣发绩效工资。

3. 部门（学院）出现责任事故，经学校党委、行政认定，影响重大的，扣该部门（学院）党政主要负责人半个月绩效工资，扣该部门直接责任人一个月绩效工资；影响较轻的，扣该部门（学院）党政主要负责人1个月绩效工资的20%，扣直接责任人半个月绩效工资。

直接责任人是部门（学院）领导的，就高扣发绩效工资，不叠加。直接责任人如因事故导致年度考核基本合格或不合格的，按相关规定扣发绩效工资。

4. 副处以上干部一年内被诫勉谈话的，扣一个月基本奖励绩效工资的20%。

5. 日常考核中，不如实报告本部门（学院）出勤情况，经查实，扣该部门（学院）主要负责人当月绩效工资200元。

6. 副处以上干部工作时间出入高档娱乐场所、打牌赌博，一经查实，每次扣当事人绩效工资300元。如情节严重受到纪律处分需扣发绩效工资的，按有关规定执行。

7. 管理（工勤）人员无故迟到、早退，发现查实一次扣绩效工资50元；副处以上干部无故迟到、早退，发现查实一次扣绩效工资100元。

8. 落实学校党委行政决策或专项工作不力，经查实扣发相关责任

人的岗位绩效工资。

(二) 奖励细则

1. 部门获厅级、省级、国家级表彰的，分别奖励部门 1000 元、2000 元、5000 元。学校以上奖励只认政府颁发奖励，同一事项就高奖励，不叠加。