

中国共产党

宁夏医科大学委员会文件

宁医党发〔2025〕83号



关于印发《宁夏医科大学职称评聘改革实施方案》的通知

各基层党委、党总支、直属党支部，各部门（单位），总医院（第一临床医学院）、附属中医医院，第二临床医学院、第三临床医学院：

《宁夏医科大学职称评聘改革实施方案》已经学校校长办公会议研究、党委常委会会议审定，现印发你们，请遵照执行。

中共宁夏医科大学委员会

2025年7月15日

宁夏医科大学职称评聘改革的实施方案

为贯彻落实《人力资源和社会保障部职称评审管理暂行规定》（人社部第 40 号令）、《中共中央 国务院深化新时代教育评价改革总体方案》（中发〔2020〕19 号）、《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）等国家、自治区职称有关制度精神，进一步完善教师评价机制，激励广大教师教书育人，落实立德树人根本任务，结合实际，制定本实施方案。

一、基本原则

以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，全面贯彻党的二十大和二十届二中、三中全会精神，落实全国全区教育大会部署要求，以铸牢中华民族共同体意识为主线，破除束缚教师发展的思想观念和体制机制障碍，分类分层、科学评价，逐步实现职称评聘结合，形成竞争择优、能上能下、有利于优秀人才脱颖而出的人才发展机制。

（一）坚持以德为先、教书育人。以师德为先，以教学为要，以育人为本，将师德表现作为职称评审的首要条件，把认真履行教育教学职责作为基本要求，突出教书育人实绩，引导教师以德立身、以德立学、以德施教。

（二）坚持稳中求进、先立后破。正确处理好改革、发展和稳定的关系，试行期 2 年。把推进职称评聘改革与压实学院职责、

加强教师队伍建设和促进学校教育事业发展有机结合。坚持“立新标”与“破四唯”并举，突出品德、能力、业绩和贡献导向，充分发挥职称评聘“指挥棒”作用，最大限度激发人才创新活力。

（三）坚持目标导向、问题导向。聚焦学校以学科建设为引领、建设应用研究型大学的发展目标，直面职称评聘结合与专业技术人员晋升发展的难点、堵点，在制度体系、评价标准、评价方式、管理服务等方面重点突破，不断增强教职工的获得感、成就感。

（四）坚持总量控制、分类评价。学校对专业技术岗位的整体数量、结构进行宏观调控，尊重学科差异，坚持突出重点、分类发展。遵循人才成长规律，实施分类评价，建立体现不同学科、不同岗位、不同层次人才特点的评价机制，打造多元化、可选择的教师职业发展通道。

二、工作重点

（一）强化岗位设置与聘用管理

按照国家和自治区专业技术岗位设置标准，结合各单位发展规划、目标定位和学科发展水平，核定教师、专职辅导员、实验技术人员和其他专业技术人员编制，设置各类各级专业技术岗位数量。

（二）优化评价方式及评审标准

进一步规范职称评审程序，创新评价方式，完善“代表性成果”评价机制。坚持师德师风第一标准，依据学校学科类型、岗

位特点，优化职称评审标准，克服唯论文、唯“帽子”、唯学历、唯奖项等倾向。

（三）完善校院两级职称评聘体系

学校负责副高级及以上职称评审、专业技术二级岗位聘用，各单位根据岗位设置和空余职数，向学校择优推荐参评人员。各单位负责中级职称评审、高级职称评审推荐、专技三级及以下岗位的聘用。

（四）建立职称评聘新模式

建立“能上能下”的职称评聘制度，打通“高职低聘”“低职高聘”通道。逐步实行评聘结合，当年通过职称评审人员可聘用到相应职称层级最低等级岗位。

三、保障措施

（一）高度重视，加强领导。建立学校党委全面领导，教师工作部统筹协调，相关职能部门密切配合，各单位具体落实的职称评聘工作机制。各单位要充分认识职称评聘改革的重大意义，深入分析本单位专业技术人员现状，结合学科专业发展目标，研究解决突出问题和矛盾，切实履行好职称评审、岗位聘用职责。

（二）着眼大局，积极动员。各单位要把推进职称评聘改革与全面履行岗位职责、提升专业技术人才队伍整体教学科研水平有机结合起来，广泛宣传职称评聘改革的重大意义和目标要求，做好教职工思想教育工作，引导教师结合自身特点和发展潜力，科学制定个人职业生涯规划，实现职称评聘“人岗相适、人

尽其才”。

（三）分工协作，密切配合。相关职能部门要密切配合、形成合力，强化服务保障，落实归口管理职责。各单位要按照学校改革总体要求，做好内部配套政策的制定和实施，确保标准公开、程序公平、结果公正，推进改革任务落实。

附件：1. 宁夏医科大学专业技术岗位设置及聘用实施细则
2. 宁夏医科大学职称评审办法（试行）
3. 宁夏医科大学高教系列职称评审条件（试行）

附件 1

宁夏医科大学专业技术岗位设置 及聘用实施细则

第一章 总 则

第一条 为进一步深化职称评聘改革，以铸牢中华民族共同体意识为主线，完善岗位管理和聘用制度，根据《宁夏回族自治区高等学校机构编制标准（暂行）》（宁编发〔2010〕51号）、《宁夏回族自治区高等学校岗位设置管理试行细则》（宁人发〔2008〕132号）、《宁夏医科大学机构职责岗位编制方案》（宁医党发〔2023〕22号）和《关于内设机构设置调整的通知》（宁医党发〔2024〕106号）等，结合学校实际，制定本细则。

第二条 基本原则

（一）坚持宏观调控、统筹兼顾。在学校党委的领导下，人才工作领导小组统筹全校的专业技术岗位聘用及管理有关工作，充分考虑各单位教育教学和学科建设差异，以提高人才培养质量、加大成果产出和推动学科发展为导向，兼顾各类人员结构现状，合理调控专业技术人员规模和岗位总量，统筹各支队伍协调发展。

（二）坚持分类设岗、分级聘用。按单位类型、主辅系列分类设置岗位，坚持向教学科研一线倾斜；建立学校和二级单位分级聘用的校院两级岗位管理体系，在学校宏观指导下，进一步扩大二级单位岗位聘用与管理自主权。

（三）坚持按岗聘用、动态管理。以岗位设置为基础，明确岗位职责和目标任务，坚持按需上岗、竞争上岗、按岗聘用；加强规范管理，强化聘期考核，建立能上能下的动态管理机制。

第三条 本细则岗位设置及聘用范围为学校事业编制专业技术人员。

第二章 编制核定

第四条 以学校事业编制总量和各单位核定编制总数为基础，综合考虑单位类型、师资队伍、学科建设、人才培养现状与发展，核定各单位专业技术人员编制，详见附件 1-1。

第五条 分类及数量

学校（含自治区医学科学研究所）事业编制总数为 1106 个，按照《宁夏回族自治区高等学校机构编制标准（暂行）》和学校发展实际，确定各类专业技术人员编制总量。

（一）教师编制：包括专任教师、兼职教师、专职科研人员和辅导员，核定编制 730 个，占学校事业编制的 66%左右。

（二）实验技术人员编制：包括实验教学人员和实验管理人员，核定编制 120 个，占学校事业编制的 10%左右。

（三）其他专业技术人员编制：包括从事出版、新闻、图资、档案、会计、审计、经济、卫生、工程等系列专业技术工作的人员，核定编制 63 个，占学校事业编制的 5%左右。

第六条 核定依据

（一）教师编制

各单位教师编制按专业教师+基础课教师+公共课教师+科研编制+调节增加数核定，其中：马克思主义学院以思政教师编制核定；各临床医学院、口腔医学院专业教师根据需从临床教师中遴选，学校编制教师结合现状核定。

1. 专业教师

按各单位生师比进行测算。测算公式为：

$$J^1 = \frac{X^1}{B^1}$$

其中： J^1 为专业教师定编人数， X^1 为各单位折合标准学生数， B^1 为生师比例系数（计算方法：折合标准学生数÷教师编制总量，折合标准学生数以学校十四五规划在校生规模测算）。

2. 基础课教师

按照专业基础课教学时数、课程类别系数、专业基础课教学工作量调节系数、标准班人数等确定。测算公式为：

$$J^2 = \frac{\sum(K^1 \times M)}{X^2 \times C}$$

其中： J^2 为基础课教师定编人数， K^1 为专业基础课教学时数， M 为课程类别系数（理论课为 1，实践课为 0.5，体育实践课为 0.8，选修课为 0.6，留学生课为 3，对外汉语为 2）， X^2 为标准班学生人数（取值为专业基础课学生班额的中位数）， C 为专业基础课教学工作量调节系数（系数为 2.5）。

3. 公共课教师

按照公共课教学时数、课程类别系数、标准班学生人数系数、

公共课基本教学工作量等确定。测算公式为：

$$J^3 = \frac{\sum (K^2 \times M) \times B^2}{G}$$

其中： J^3 为公共课教师定编人数， K^2 为公共课教学时数， M 为课程系数（同上）， B^2 为标准班学生人数系数（以公共课学生班额的中位数为依据， ≤ 50 人的系数为1，每增加50人系数增加1）， G 为公共课基本教学工作量（按年均300学时计算）。

根据《高校思想政治工作质量提升工程实施纲要》（教党〔2017〕62号），按照师生比不低于1：4000配备心理健康教育专业教师，核定人文与管理学院心理教师编制4个。

4. 思想政治理论课教师编制

根据教育部《新时代高校思想政治理论课教学工作基本要求》（教社科〔2018〕2号），按照师生比不低于1：350的比例核定思想政治理论课教师编制，测算公式如下：

$$J^4 = \frac{X}{350}$$

J^4 为思想政治理论课定编人数， X 为学校全日制在校生总数。

5. 科研编制

科研编制指在科研单位或部委级重点实验室专职承担科学研究任务的人员编制，按每个重点实验室5-15名核定科研编制。

6. 辅导员编制

专职从事大学生思想政治教育工作人员，包括一线专职辅导员，学院党委（党总支）副书记、学办主任、分团委（团总支）

书记，学生工作部门专职工作人员，结合学校聘用专业技术岗位的事业编制辅导员现状核定。

7. 调节增加数

调节增加数根据各单位拥有的博士后科研流动站、博士学位授权学科、硕士学位授权学科及一流建设学科等情况确定，测算公式如下：

$$J^6 = \sum (P \times Q)$$

其中： J^6 为调节增加数定编人数， P 为各单位各调节因素数量， Q 为调节系数（博士后科研流动站、博士学位授权学科为 5，硕士学位授权学科、国内一流建设学科为 1，西部一流建设学科为 0.6，重点培育学科为 0.3）；因生物技术专业调整至检验学院，增加教师编制 10 个。

（二）实验技术人员编制

以学校事业编制实验技术人员现状为基础，结合近五年减员情况核定。

（三）其他专业技术人员编制

以学校事业编制其他专业技术人员现状为基础，结合近五年减员情况核定。

第三章 岗位设置

第七条 岗位总量

人社厅核定学校三级及以下专业技术岗位总量 891 个，其中，正高级岗位 184 个（三级岗位 62 个、四级岗位 122 个），副高级

岗位 307 个（五级岗位 61 个、六级岗位 123 个、七级岗位 123 个），中级岗位 355 个（八级岗位 107 个、九级岗位 142 个、十级岗位 106 个），初级岗位 45 个。

学校专业技术岗位分为主系列岗位和辅系列岗位。主系列岗位包括教学、科研和辅导员岗位，控制在学校专业技术岗位总量的 80%左右；辅系列岗位包括实验技术、出版、新闻、图资、档案、会计、经济、卫生、工程等系列岗位，控制在学校专业技术岗位总量的 20%左右，岗位最高等级、高级岗位结构比例不高于主系列岗位最高等级、高级岗位结构比例。

专业技术二级岗位由人社厅实行总量控制和指标管理。学校现聘专技二级岗位人员，占各单位专业技术人员总编制，不占各单位专业技术岗位总量。

第八条 分类设置

专业技术岗位设置结合定编数和现有人员情况（不含聘用专业技术二级岗位人员），按照教学科研型单位、教学型单位、科研型单位、辅导员岗位和其他单位（部门）专业技术岗位，分别确定各单位或职称系列正高级、副高级和中级岗位间的结构比例。

（一）教学型单位

正高级、副高级、中级、初级岗位间的结构比例按 1.8 : 3.0 : 4.2 : 1.0 执行；国际教育学院按 1.0 : 3.0 : 5.0 : 1.0 执行。

（二）教学科研型单位

1. 有博士学位授权点的，正高级、副高级、中级、初级岗位

间的结构比例按 2.5 : 3.5 : 3.5 : 0.5 执行。

2. 无博士学位授权点的，正高级、副高级、中级、初级岗位间的结构比例按 1.8 : 3.5 : 4.2 : 0.5 执行。

（三）科研型单位

正高级、副高级、中级岗位间的结构比例按 3.0 : 3.5 : 3.5 执行，不设初级岗位；中医燥证教育部重点实验室按 2.0 : 3.0 : 5.0 执行。

（四）辅导员岗位

辅导员岗位正高级、副高级、中级、初级岗位间的结构比例按 1.0 : 2.0 : 5.0 : 2.0 执行。

（五）其他单位（部门）专业技术岗位

第一临床医学院、继续教育学院、教辅单位及党政群部门专业技术人员职称系列较多、各系列人员数量较少，难以按结构比例分解的各单位（部门），实行统一设置、集中调控。其中：教师系列正高级、副高级、中级岗位间的结构比例按 1.8 : 3.0 : 5.2 执行，实验系列正高级、副高级、中级、初级岗位间的结构比例按 0.5 : 3.5 : 5.0 : 1.0 执行，出版等系列按 1.0 : 4.0 : 5.0 执行，卫生等系列按 0.5 : 5.0 : 4.5 执行。

各等级内部结构比例控制在三级、四级岗位比例为 3 : 7，五级、六级、七级岗位比例为 2 : 4 : 4，八级、九级、十级岗位比例为 3 : 4 : 3，初级岗位不实行内部结构比例控制。

按以上比例核定高级岗位职数时，原则上采用向下取整的方

法保留整数，对优势学科和人才密集单位采用四舍五入的方法保留整数，余数部分纳入全校统筹安排，总体控制在人社厅核准的结构比例计算确定，具体岗位设置情况详见附件 1-2。

第四章 岗位聘用

第九条 岗位类型

专业技术人员在聘期内需按所在岗位的岗位类型参加岗位聘用。

（一）教师岗位

教师岗位类型分为教学型岗位、教学科研型岗位和科研型岗位。

1. 高级职称教师须选择岗位类型。

2. 硕士学位授予权单位的高级职称教师可选择教学型岗位、教学科研型岗位和科研型岗位，其中教学型岗位不超过本单位岗位总数的 20%。

3. 非硕士学位授予权单位的高级职称教师可选择教学型岗位、教学科研型岗位。

4. 研究生导师须选择教学科研型岗位或科研型岗位。

5. 思想政治理论课教师、辅导员、讲师及以下职称不区分岗位类型。

（二）实验技术岗位

实验技术岗位分为教学型岗位、科研型岗位和服务型岗位。

（三）其他专业技术岗位暂不分类。

第十条 分级聘用

（一）专技二级岗位由自治区人社厅统一设岗，学校组织推荐。

（二）专技三级及以下岗位由各单位（或职责归口单位）在学校核定的岗位总量内组织竞聘。

第十一条 聘用期限

学校定期组织全员岗位聘用，聘期 5 年，聘期内取得高一级职称或岗位内部等级晋升的，聘期截至全员岗位聘用聘期届满之日。高级、中级岗位内部等级晋升年限一般不少于 2 年。

第十二条 新进人员聘用

（一）新聘用的专业技术岗位人员，试用期满考核合格后，大学本科毕业的可聘用专技十二级岗位，获得硕士学位的研究生、获得博士学位的研究生可分别聘用在专技十一级、专业技术十级岗位。

（二）按照《宁夏回族自治区突出贡献人才和引进高层次人才职称评审细则》规定取得职称的，首次聘用可不受所在单位岗位结构比例限制聘用相应职称岗位的最低等级，岗位职数单列管理，聘期截至全员岗位聘用聘期届满之日，岗位内部等级晋升年限一般不少于 2 年，聘期内等级晋升或聘期结束后单列职数收回，纳入所在单位竞聘。

第十三条 聘用条件

当年通过职称评审人员可直接聘用至相应职称层级最低等

级岗位。各类岗位内部等级晋升聘用条件详见附件 1-3，各单位可在满足学校各类各级岗位聘用条件的基础上，自主制定本单位岗位内部等级晋升聘用条件。

第十四条 聘用程序

（一）专技二级岗位聘用按自治区人社厅要求组织实施，经党委常委会会议审定后推荐上报。

（二）专技三级及以下岗位，经个人申请、资格审查、专家组或院级学术委员会评议、专题会议或学院党政联席会研究、拟聘用人员业绩公示、校长办公会审定等程序予以聘用。

第十五条 用人单位与聘用人员签订岗位目标责任书，明确聘用岗位的职责、聘期任务等，作为下一轮岗位聘用聘期考核的依据。

第五章 其 他

第十六条 各单位内部专业技术岗位可统筹使用，但必须保证主系列岗位需要。空缺岗位单位应按年度有计划补充专业技术岗位人员，严把进入质量，满岗或超岗单位原则上不予补充。

第十七条 教学单位岗位总量含兼职教师（人事关系在科研单位的除外）和晋升本学科高教系列职称的专职辅导员。

第十八条 聘期内到法定退休年龄的人员，达到相应职称高一级岗位聘用条件的，或未聘用相应职称最低岗位等级的，在学校有空余职数的情况下，且本人履职尽责，表现良好，可在退休前 3 个月提出聘用申请，经所在单位研究推荐，可聘用到相应职

称岗位等级至退休。

第十九条 聘期内无故未承担本（专）科课程的教授、副教授，转出教师系列。

第二十条 聘用编制、备案人员参照本细则聘用。

第六章 附 则

第二十一条 本细则由教师工作部负责解释。

第二十二条 本细则自印发之日起施行。

附件：1-1. 专业技术人员编制核定一览表

1-2. 专业技术岗位设置一览表

1-3. 教师（科研）岗位聘用条件

1-4. 其他专业技术岗位聘用条件

1-5. 其他单位（部门）专业技术岗位业绩评分标准

附件1-1

专业技术人员编制核定一览表

类型	序号	单位	核定教师编制									核定实验技术编制	核定其他专业技术人员编制		核定专业技术人员编制总数
			专业教师编制	基础课教师编制	公共课教师编制	思政教师编制	心理教师编制	科研编制	辅导员编制	调节增加数	合计		出版、档案、图书、资料、系列	卫生、工程、会计、经济等系列	
教学科研型单位	1	基础医学院	29	104						13	146	28	37	26	174
	2	公共卫生学院	42	12						13	67	7			74
	3	中医学院	57	8						3	68	5			73
	4	护理学院	42							2	44	5			49
	5	药学院	48	11				5		8	72	14			86
	6	口腔医学院	14								14	6			20
	7	人文与管理学院 (含就业指导教研室)	9	6	24		4			1	44				44
教学型单位	1	检验学院	16							10	26	5			31
	2	医学信息与工程学院	6		31						37	6			43

类型	序号	单位	核定教师编制									核定技术编制	核定其他专业编制		核定专业技术人员编制总数
			专业教师编制	基础课教师编制	公共课教师编制	思政教师编制	心理教师编制	科研编制	辅导员编制	调节增加数	合计		出版、档案、系列	卫生、工程、会计、经济、等系	
教学型单位	3	马克思主义学院				43					43				43
	4	体育与健康学院			27						27				27
	5	外国语学院			35						35	1			36
	6	国际教育学院			10						10	0			10
科研单位	1	颅脑疾病重点实验室						15			15	5			20
	2	生育力保持重点实验室						15			15	5			20
	3	代谢性心血管疾病研究重点实验室		4				15			19	1			20
	4	中医燥证教育部重点实验室						10			10	4			14
辅导员岗位	1	学生工作部							30		30				30
其他单位(部门)	2	第一临床医学院、继续教育学院、党政部门、教辅单位等	8								8	28			36
合计			271	145	127	43	4	60	30	50	730	120	37	26	913

附件1-2

专业技术岗位设置一览表

类型	序号	单位名称	核定 编制数	岗位 设置	合计	正高岗位				副高岗位				中级岗位				初级 岗位
						小计	专技 二级	专技 三级	专技 四级	小计	专技 五级	专技 六级	专技 七级	小计	专技 八级	专技 九级	专技 十级	
学校总体情况			—	核定 岗位	913	184	22	62	122	307	61	123	123	355	107	142	106	45
				结构 比例	——	0.21		0.07	0.14	0.34	0.07	0.14	0.14	0.40	0.12	0.16	0.12	0.05
教学 科研 单位	1	基础医学院	174	核定 岗位	174	44	10	16	28	62	12	25	25	57	17	24	16	1
				结构 比例	——	0.25		0.09	0.16	0.35	0.07	0.14	0.14	0.35	0.10	0.14	0.09	0.05
	2	公共卫生学院	74	核定 岗位	74	19	4	6	13	26	5	11	10	24	7	10	7	1
				结构 比例	——	0.25		0.08	0.18	0.35	0.07	0.15	0.14	0.35	0.09	0.14	0.09	0.05
	3	中医学院	73	核定 岗位	73	19	2	7	12	26	5	11	10	25	8	10	7	1
				结构 比例	——	0.25		0.10	0.16	0.35	0.07	0.15	0.14	0.35	0.11	0.14	0.10	0.05
	4	护理学院	49	核定 岗位	49	8		2	6	17	3	7	7	21	6	8	7	3
				结构 比例	——	0.18		0.04	0.12	0.35	0.06	0.14	0.14	0.42	0.12	0.16	0.14	0.05

类型	序号	单位名称	核定 编制数	岗位 设置	合计	正高岗位				副高岗位				中级岗位				初级 岗位
						小计	专技 二级	专技 三级	专技 四级	小计	专技 五级	专技 六级	专技 七级	小计	专技 八级	专技 九级	专技 十级	
教学 科研 单位	5	药学院	86	核定 岗位	86	23	3	10	13	30	6	12	12	29	9	12	8	1
				结构 比例	——	0.25		0.12	0.15	0.35	0.07	0.14	0.14	0.35	0.10	0.14	0.09	0.05
	6	口腔医学院	20	核定 岗位	20	3		1	2	7	1	3	3	8	2	3	3	2
				结构 比例	——	0.18		0.05	0.10	0.35	0.05	0.15	0.15	0.42	0.10	0.15	0.15	0.05
	7	人文与管理 学院 (含就业指导 教研室)	44	核定 岗位	44	7	1	2	5	15	3	6	6	18	5	7	6	3
				结构 比例	——	0.18		0.05	0.11	0.35	0.07	0.14	0.14	0.42	0.11	0.16	0.14	0.05
教学 单位	8	检验学院	31	核定 岗位	31	5		2	3	9	2	4	3	13	4	5	4	4
				结构 比例	——	0.18		0.06	0.10	0.30	0.06	0.13	0.10	0.42	0.13	0.16	0.13	0.10
	9	医学信息与 工程学院	43	核定 岗位	43	7		2	5	13	3	5	5	18	5	7	6	5
				结构 比例	——	0.18		0.05	0.12	0.30	0.07	0.12	0.12	0.42	0.12	0.16	0.14	0.10
	10	马克思主义 学院	43	核定 岗位	43	7		2	5	12	2	5	5	18	5	7	6	6
				结构 比例	——	0.18		0.05	0.12	0.30	0.05	0.12	0.12	0.42	0.12	0.16	0.14	0.10

类型	序号	单位名称	核定 编制数	岗位 设置	合计	正高岗位				副高岗位				中级岗位				初级 岗位
						小计	专技 二级	专技 三级	专技 四级	小计	专技 五级	专技 六级	专技 七级	小计	专技 八级	专技 九级	专技 十级	
教学 单位	11	体育与健康 学院	27	核定 岗位	27	4		1	3	8	2	3	3	11	3	4	4	4
				结构 比例	——	0.18		0.04	0.11	0.30	0.07	0.11	0.11	0.42	0.11	0.15	0.15	0.10
	12	外国语学院	36	核定 岗位	36	6		2	4	10	3	4	3	16	5	6	5	4
				结构 比例	——	0.18		0.06	0.11	0.30	0.09	0.12	0.09	0.42	0.14	0.17	0.14	0.10
	13	国际教育学院	10	核定 岗位	10	1		0	1	3	1	1	1	5	2	2	1	1
				结构 比例	——	0.10		0	0.10	0.30	0.10	0.10	0.10	0.50	0.20	0.20	0.10	0.10
科研 单位	14	颅脑疾病 重点实验室	20	核定 岗位	20	6		2	4	7	1	3	3	7	2	3	2	0
				结构 比例	——	0.30		0.10	0.20	0.35	0.05	0.15	0.15	0.35	0.10	0.15	0.10	0
	15	生育力保持 重点实验室	20	核定 岗位	20	6	1	2	4	7	1	3	3	6	2	2	2	0
				结构 比例	——	0.30		0.10	0.20	0.35	0.05	0.15	0.15	0.30	0.10	0.10	0.10	0
	16	代谢性 心血管疾病 研究重点	20	核定 岗位	20	7	1	3	4	7	1	3	3	5	1	2	2	0
				结构 比例	——	0.30		0.15	0.20	0.35	0.05	0.15	0.15	0.25	0.05	0.10	0.10	0

类型	序号	单位名称	核定 编制数	岗 位 设 置	合 计	正高岗位				副高岗位				中级岗位				初 级 岗 位
						小计	专技 二级	专技 三级	专技 四级	小计	专技 五级	专技 六级	专技 七级	小计	专技 八级	专技 九级	专技 十级	
科研 单位	17	中医燥证教育部重点实验室	14	核定岗	14	3		1	2	4	1	1	2	7	2	3	2	0
				结构比	——	0.20		0.07	0.14	0.30	0.07	0.07	0.14	0.50	0.14	0.22	0.14	0
辅导 员岗 位	18	学生工作部	30	核定岗	30	3		1	2	6	1	2	3	15	5	6	4	6
				结构比	——	0.10		0.03	0.07	0.20	0.03	0.07	0.10	0.50	0.17	0.20	0.13	0.20
其他 单位 (部门)	19	教师系列岗位	8	核定岗	8	1		0	1	2	1	0	1	5	2	2	1	0
				结构比	——	0.18		0	0.18	0.30	0.15	0	0.15	0.52	0.25	0.25	0.12	0
	20	实验系列岗位	28	核定岗	28	1		0	1	9	1	4	4	15	5	6	4	3
				结构比	——	0.05		0	0.05	0.35	0.04	0.15	0.15	0.50	0.17	0.21	0.14	0.10
	21	出版、图资、档案系列岗位	37	核定岗	37	3		0	3	14	3	5	6	20	6	8	6	0
				结构比	——	0.10		0	0.10	0.40	0.08	0.14	0.16	0.50	0.16	0.20	0.16	0
	22	卫生、工程、会计、经济等系列岗位	26	核定岗	26	1		0	1	13	3	5	5	12	4	5	3	0
				结构比	——	0.05		0	0.05	0.50	0.12	0.19	0.19	0.45	0.15	0.19	0.11	0
总计			913	核定岗	913	184	22	62	122	307	61	123	123	355	107	142	106	45

教师（科研）岗位聘用条件

一、基本条件

（一）拥护中国共产党的领导，热爱社会主义祖国，贯彻党的路线、方针、政策，具有良好的思想政治素质；

（二）具有良好的职业道德，遵纪守法，爱岗敬业，为人师表，师德高尚；

（三）能全面履行岗位职责，自觉服从并服务于学校改革和发展大局；

（四）现岗位聘期内年度考核、师德师风考核均达到合格及以上等次；

（五）取得与拟聘用岗位相应的职称。

二、聘用条件

（一）一级、二级岗位

一级、二级岗位聘用条件依据国家与自治区的有关政策执行。

（二）三级、四级岗位

具有广博、坚实的所在学科理论基础和专业知识，丰富的教学、科研实践经验与经历，掌握本学科国内外发展动态，学术水平被国内外同行公认。申请聘用三级岗位须聘用四级岗位满2年。

1. 教学型岗位

完成基本教学工作量，教学效果良好，指导本学科青年教师

的教学工作（以各教学单位或教师教学发展中心认定为准，要有指导、考核材料），且满足下列条件之一：

（1）主持立项自治区级及以上教育教学改革或研究项目；

（2）发表本专业B类及以上高质量论文；

（3）参编国家级教材，或主编（副主编）省级规划教材、部委及全国性教学指导委员会规划教材、四大出版社规划教材，或主编百佳出版社规划教材、省部级经典教材、省部级精品教材等（按《宁夏医科大学教育教学奖励实施办法》认定）；

（4）教师本人或作为第一指导教师指导学生参加自治区及以上与专业相关比赛并获奖；

（5）作为第一指导教师指导学生立项并完成国家级创新创业项目；

（6）公开出版与专业相关、有较高学术水平的著作（独著或第一主编）；

（7）自治区级及以上教学成果奖（特等奖排名前3、一等奖排名前2、二等奖排名1），或一流基层教学组织负责人，或黄大年式教师团队负责人。

2. 教学科研型岗位

完成基本教学工作量，教学效果良好，硕士点学科教师需以第一导师身份指导研究生，指导本学科青年教师的教学、科研工作（以各教学单位或教师教学发展中心认定为准，要有指导、考核材料），且满足下列条件之一：

- (1) 主持立项自治区级及以上教育教学改革或研究项目；
- (2) 主持立项自治区级及以上社会科学研究项目，或自治区级重点或自治区重大或国家级自然科学研究项目；
- (3) 发表本专业B类及以上高质量学术论文；
- (4) 参编国家级教材，或主编（副主编）省级规划教材、部委及全国性教学指导委员会规划教材、四大出版社规划教材，或主编百佳出版社规划教材、省部级经典教材、省部级精品教材等（按《宁夏医科大学教育教学奖励实施办法》认定）；
- (5) 教师本人或作为第一指导教师指导学生参加自治区及以上与专业相关比赛并获二等奖及以上奖励；
- (6) 作为第一指导教师指导学生立项并完成国家级创新创业项目；
- (7) 独著或以第一主编公开出版与专业相关、有较高学术水平的著作；
- (8) 自治区级及以上教学成果奖（特等奖排名前3、一等奖排名前2、二等奖排名前1），或一流基层教学组织负责人，或黄大年式教师团队负责人，或科技创新团队负责人；
- (9) 自治区级及以上科技进步奖（一等奖排名前5、二等奖排名前3、三等奖排名前2），或社科成果奖（一等奖排名前3、二等奖排名前2、三等奖排名前1）。
- (10) 以第一完成人申请的专利或主持的科技开发等成果实现转化应用，并取得转化收益10万元以上。

3. 科研型岗位

为本学科的学科带头人，或国家级科学研究项目的主持人，以第一导师身份指导研究生；指导本学科青年教师的科研工作，且满足下列条件之一：

（1）主持立项国家级科学研究项目；

（2）发表本专业A类高质量学术论文；

（3）以第一完成人申请的专利或主持的科技开发等成果实现转化应用，并取得转化收益 20 万元以上；

（4）自治区级及以上科技创新团队负责人。

（5）自治区级及以上科技进步奖（一等奖排名前 5、二等奖排名前 3、三等奖排名前 2），或社科成果奖（一等奖排名前 3、二等奖排名前 2、三等奖排名前 1）。

（三）五级至七级岗位

具有坚实的所在学科理论基础和专业知识，具有基本的教学、科研实践经验与经历，能及时掌握本学科国内外发展动态。申请聘用五级岗位须聘用六级岗位满 2 年，申请聘用六级岗位须聘用七级岗位满 2 年。

1. 教学型岗位

完成基本教学工作量，教学效果良好，且满足下列条件之一：

（1）立项（排名前 3）自治区级及以上教育教学改革或研究项目，或主持立项校级教育教学改革或研究项目；

（2）发表本专业C类及以上高质量论文；

(3) 参编国家级教材,或副主编自治区级教材(按《宁夏医科大学教育教学奖励实施办法》认定);

(4) 教师本人或作为指导教师(排名前3)指导学生参加自治区及以上与专业相关比赛并获奖;

(5) 作为指导教师(排名前3)指导学生立项并完成国家级创新创业项目;

(6) 公开出版与专业相关、有较高学术水平的著作(排名前3);

(7) 校级及以上教学成果奖(特等奖排名前3、一等奖排名前2、二等奖排名1),或黄大年式教师团队负责人。

2. 教学科研型岗位

完成基本教学工作量,教学效果良好,参与指导研究生(无硕士点的学科除外),且满足下列条件之一:

(1) 立项(排名前3)自治区级及以上教育教学改革或研究项目,或主持立项校级教育教学改革或研究项目;

(2) 立项(排名前3)自治区级及以上科学研究项目;

(3) 发表本专业C类及以上高质量学术论文;

(4) 参编国家级教材,或副主编自治区级教材(按《宁夏医科大学教育教学奖励实施办法》认定);

(5) 教师本人或作为指导教师(排名前3)指导学生参加自治区及以上与专业相关比赛并获奖;

(6) 作为指导教师(排名前3)指导学生立项并完成国家

级创新创业项目；

（7）公开出版与专业相关、有较高学术水平的著作（排名前 3）；

（8）以第一完成人申请的专利或主持的科技开发等成果实现转化应用，并取得转化收益 5 万元以上；

（9）校级及以上教学成果奖（特等奖排名前 3、一等奖排名前 2、二等奖排名 1），或黄大年式教师团队负责人。

（10）获得科技进步奖或社科成果奖。

3. 科研型岗位

为本学科的学术带头人、学术骨干，或自治区级及以上科学研究项目的主持人，参与指导研究生，且满足下列条件之一：

（1）主持立项自治区级及以上社会科学研究项目，或自治区级重点或重大及以上自然科学研究项目；

（2）发表本专业B类及以上高质量学术论文；

（3）以第一完成人申请的专利或主持的科技开发等成果实现转化应用，并取得转化收益 10 万元以上。

（4）获得科技进步奖或社科成果奖。

（四）八级至十级岗位

具有扎实的理论基础知识和实践经验，在导师指导下独立完成教学科研工作，完成基本教学工作量，教学效果良好，参与教育教学或科学研究项目。申请聘用八级岗位须聘用九级岗位满 2 年，申请聘用九级岗位须聘用十级岗位满 2 年。

（五）十一级岗位

获得硕士学位的研究生；大学本科受聘十二级岗位满 2 年。

其他专业技术岗位聘用条件

一、基本条件

（一）拥护中国共产党的领导，热爱社会主义祖国，贯彻党的路线、方针、政策；

（二）身体健康，能全面履行岗位职责，完成应承担的教学、科研或教学辅助工作；

（三）具有良好的职业道德，遵纪守法，学风端正，为人师表，教书育人，现岗位聘期内年度考核均达到合格以上等次；

（四）取得与拟聘用岗位相应的专业技术职称任职资格。

二、聘用条件

（一）四级岗位

取得正高级职称。

（二）五级岗位

受聘专业技术六级及以上岗位满 2 年。

（三）六级岗位

受聘专业技术七级及以上岗位满 2 年。

（三）七级岗位

取得副高级职称。

（四）八级岗位

受聘专业技术九级及以上岗位满 2 年。

（五）九级岗位

受聘十级及以上岗位满 2 年。

（六）十级岗位

取得中级职称。

（七）十一级岗位

硕士研究生聘用十二级岗位满 1 年，大学本科受聘十二级岗位满 2 年。

附件1-5

其他单位（部门）专业技术岗位业绩评分标准

表1 - 教师岗位

项 目		评 分 标 准
思想政治素质及师德师风（SD）		具有良好的思想政治素质和师德师风 1. 好10分 2. 较好8分 3. 一般6分 4. 差0分
资格年限（ZG）		$ZG=n*0.5$ 其中：n为专业技术资格取得的年限
党务、行政工作或专业相关任职（RZ）		1.党委书记、校长7分； 2.党委副书记、副校长、常委6分； 3.正处级5分； 4.副处级4分； 5.正科级（相当正科）3分； 6.副科级（相当副科）及以下行政人员2分； 7.党务工作者2分。 （多重身份按最高计，不累计计算）
教学工作	教学态度及教学效果（JT）	积极主动承担教学任务（包括监考、教学管理、学生管理等各种活动） 1. 好10分 2. 较好8分 3. 一般6分 4. 有教学差错/事故0分
	教学工作量（JX）	认真完成规定的教学工作：（按《宁夏医科大学高教系列职称评审条件（试行）》执行） $JX=JX1+(JX2+JX3+JX4)/i$ 1. 基本教学工作量（JX1）：完成基本教学工作量给30分，未完成不给分。由学校选派外出进修一年及以上者，视为完成当年的基本教学工作量。 2. 超基本教学工作量： （1）理论课教学工作量（JX2）： $JX2=(\sum JX2i-JX1*n)*M$ （2）实践课教学工作量（JX3）： $JX3=\sum JX3i*M$ （3）其他教学工作量（JX4）： $JX4=\sum JX4i*M$ 其中：i为学期， $i=1\dots n$ ； M为课程类别系数。

项 目		评 分 标 准
	教学研究 (JY)	积极参加教学研究与改革。 承担教育教学改革或研究项目(JY1): $JY1=10*W*R*J*L$ 其中: W: 学校排名系数; R: 个人排位系数; J: 项目级别系数; L: 项目类别系数。 同一项目只计入1次。
教学工作	教学成果 (JC)	1. 发表教学研究论文(JC1): $JC1=2*W*K*R$ 2. 出版教材(JC2) $JC2=A*B*C2$ 其中: W: 学校排名系数; R: 个人排位系数; K: 期刊级别系数; A: 撰写字数(按万字计): 按实际撰写字数; B: 教材编者系数; C2: 出版社系数。
	教学 基本建设 (JS)	积极组织开展教学基本建设。(就高计一项) 1. 系(教研室、教学办、科研办、研究生办、实验中心)主任、课程负责人4分; 2. 系(教研室、教学办、科研办、研究生办、实验中心)副主任、教学秘书3分。
	指导学生 (DS)	1. 担任博士生导师并指导1名学生10分, 每增加1名学生加2分; 2. 担任硕士生导师并指导1名学生5分, 每增加1名学生加1分; 3. 指导本科生毕业论文设计1名学生2分, 每增加1名学生加1分。

项 目		评 分 标 准
科研工作	科学研究 (KY)	$KY = KY1 + KY2$ 1. 主持或参与科研项目（纵向）（KY1）： $KY1 = 10 * W * R * J * L$ 其中：W：学校排名系数； R：个人排位系数； J：项目级别系数； L：项目类别系数； 2. 主持或参与科研项目（横向）（KY2）： $KY2 = (5 * L + F * 0.1) * R$ 其中：F：为实际到账经费，以万元计； R：个人排位系数； L：项目类别系数。 同一项目只计入1次。
	科研成果 (KC)	1. 发表本专业学术论文（KC1） $KC1 = 2 * W * R * K * IF$ 其中：W：学校排名系数； R：个人排位系数； K：期刊级别系数； IF：为SCI影响因子系数。
		2. 出版著作（编著、译著等）（KC2） $KC2 = A * C * C2$ 其中：A：撰写字数（按万字计）：主编为全书字数（2人以上平均），副主编为全书字数的50%（2人以上平均）、编委按实际撰写字数； C：著作类别系数； C2：出版社系数。
		3. 成果转化（KC3） $KC3 = 8 * U * W * R$ 其中：U：成果转化系数； W：学校排名系数； R：个人排位系数。
	学术团体兼 职（JZ）	$JZ = E * I$ 其中：E：学术团体级别系数； I：学术团体职务系数。

项 目		评 分 标 准
获奖	教学、科研 奖励 (JL)	$XJ=30 \times J \times D \times W \times R$ 其中：J：项目级别系数； D：奖项等级系数； W：学校排名系数； R：个人排位系数。
	竞赛奖项 (SJ)	1. 教师本人或指导学生参加与专业相关的比赛（SJ1）：同一项就高计1项，可累加 （1）国家级竞赛一、二、三等奖：8、6、4分； （2）省部级竞赛一、二、三等奖：5、4、3分； 2. 体育类教师指导学校所在队参加比赛获奖（SJ2）：可累加 （1）国家级比赛一至六名：20-10分（按2分递减）； （2）省部级比赛一至六名：14-4分（按2分递减）。
社会服务 (FW)		参与科技推广、专家咨询、社会实践和志愿者活动。 每项计1分，最高4分（须提供证明材料）

表2 - 其他专业技术岗位

项 目	评 分 标 准
岗位履职 (LZ)	积极主动承担教学、管理服务和本职工作，责任心强。0-10分
年度考核 (KH)	1个合格计1分； 1个优秀计3分。
资格年限 (ZG)	$ZG=n*1$ 其中：n为专业技术资格取得的年限
党务、行政工作或专业相关任职 (RZ)	1.党委书记、校长7分； 2.党委副书记、副校长、常委6分； 3.正处级5分； 4.副处级4分； 5.正科级（相当正科）3分； 6.副科级（相当副科）及以下行政人员2分； 7.党务工作者2分。 （多重身份按最高计，不累计计算）
研究项目 (XM)	主持或参与研究项目 (JY)： $JY=10*W*R*J*L$ 其中：W：学校排名系数； R：个人排位系数； J：项目级别系数； L：项目类别系数。 同一项目只计入1次。
发表论文 (LW)	发表学术论文(LW) $LW=2*W*K*R*IF$ 其中：W：学校排名系数； K：期刊级别系数； R：个人排位系数； IF：影响因子系数。
出版教材 (CB)	$CB=A*B*C2$ 其中：A：撰写字数（按万字计）：按实际撰写字数； B：教材编者系数； C2：出版社系数。
出版著作 (ZZ)	$ZZ=A*C*C2$ 其中：A：撰写字数（按万字计）：主编为全书字数(2人以上平均)，副主编为全书字数的50%（2人以上平均）、编委按实际撰写字数； C：著作类别系数； C2：出版社系数。
教学、科研奖项 (JL)	$XJ=30*J*D*W*R$ 其中：J：项目级别系数； D：奖项等级系数； W：学校排名系数； R：个人排位系数。
制定制度、方案等 (ZD)	作为牵头负责人撰写经验总结材料在省级内刊转发或省级会议交流等；咨询报告被厅局级及以上部门采纳。 $ZD=1$

荣誉奖项 (RY)	1. 获自治区级荣誉奖励 10分； 2. 获地(厅、局)级荣誉奖励 5分； 3. 获校级荣誉奖励3分。
社会服务 (FW)	参与科技推广、专家咨询、社会实践和志愿者活动。 每项计1分，最高4分（须提供证明材料）

表3 - 评分标准系数表

课程类别系数 (M)	理论课	实践课(实验、实习、毕业设计、论文指导等)				选修课		留学生课			
	1	0.5	解剖0.9	体育0.8	0.6		3				
项目级别系数 (J)	国家级		省(部)级			地(厅、局)级		校级			
	4		1			0.25		0.2			
项目类别系数 (L)	重大	重点	面上	一般/青年		地区/西部		横向			
	5	4	3	2		1		0.5			
学校排名系数 (W)	第一	第二	第三	第四		第五	第六	第七			
	1	0.7	0.5	0.3		0.1	0.05	0.05			
论文级别系数 (K)	A类		B类			C类		其他			
	5		3			2		0.5			
影响因子系数 (IF)	<3		3-4.999		5-9.999		10-19.999		≥20		
	1		1.5		2		3		5		
教材编者系数 (B)	主编			副主编			编委				
	5			2			1				
著作类别系数 (C)	专著	编著	译著、科普著作			音像教材(实验指导教材)					
	1	0.8	0.5			0.1					
出版社系数 (C2)	四大出版社			非四大出版社的其他百佳出版社					其它出版社		
	0.5			0.4					0.2		
成果转化系数 (U)	30万元及以上		20-29.99万元		10-19.99万元		5-9.99万元		<5万元		
	5		4		3		2		1		
奖项等级系数 (D)	一等奖			二等奖			三等奖				
	3			2			1				
学术团体级别 系数(E)	国家一级		国家二级			省级一级		其它			
	2		1.5			1		0.5			
学术团体职务 系数(I)	理事长		副理事长			秘书长常务理事		副秘书长		理事	
	3		2			1.5		1		0.5	
个人排位系数(R)											
排位数组员数	第一	第二	第三	第四	第五	第六	第七	第八	第九	第十	注： 1.通讯作者按第一作者计： 2.共同一作或共同通讯作者按排位系数除以共同作者人数(学生除外)计。
1	1	——	——	——	——	——	——	——	——	——	
2	0.75	0.25	——	——	——	——	——	——	——	——	
3	0.7	0.2	0.1	——	——	——	——	——	——	——	
4	0.7	0.16	0.08	0.06	——	——	——	——	——	——	
5	0.65	0.16	0.08	0.06	0.05	——	——	——	——	——	
6	0.65	0.16	0.07	0.06	0.04	0.02	——	——	——	——	
7	0.65	0.15	0.07	0.06	0.04	0.02	0.01	——	——	——	
8	0.65	0.15	0.07	0.06	0.03	0.02	0.01	0.01	——	——	
9	0.65	0.15	0.07	0.05	0.03	0.02	0.01	0.01	0.01	——	
10	0.65	0.15	0.07	0.05	0.02	0.02	0.01	0.01	0.01	0.01	

附件 2

宁夏医科大学职称评审办法（试行）

第一章 总 则

第一条 为进一步深化职称改革，以铸牢中华民族共同体意识为主线，建立以品德、业绩、贡献为导向的专业技术人才评价机制，根据《中共中央办公厅 国务院办公厅关于深化职称制度改革的意见》（中办发〔2016〕77号）、《职称评审管理暂行规定》（人力资源社会保障部令第40号）、《宁夏回族自治区职称评审管理办法》《宁夏回族自治区职称评审工作操作规程》（宁人社规字〔2021〕16号）及有关文件精神，结合学校实际，制定本办法。

第二条 本办法适用于本校从事专业技术工作的在编在岗人员（含聘用编、备案人员）、全职在站博士后以及实践教学基地承担专业理论课和实践课教学工作的人员。

第三条 职称评审坚持德才兼备、以德为先；坚持以人为本、分类评价；坚持服务发展、激励创新；坚持公平公开、接受监督的原则。

第二章 职称系列

第四条 职称系列包括高教系列、研究系列和其他专业技术系列。研究系列分为自然科学研究系列和哲学社会科学研究系列；其他专业技术系列分为实验系列、工程系列、会计系列、经济系

列、统计系列、审计系列、图资系列、档案系列、出版系列、新闻系列和卫生系列等。

第五条 专业技术人员申报职称系列须与所承担的工作任务相一致。

高教系列：从事教学、科研的专任教师、兼职教师，辅导员及实践教学基地教师。实践教学基地教师套评高教系列职称从副教授职称开始。

自然科学研究系列：科研机构、科研平台从事自然科学研究工作的专业技术人员。

哲学社会科学研究系列：从事社会科学研究或教育管理研究工作的人员，包括专职党务工作者和从事教育管理服务工作的人员。

实验系列：从事一线实验教学、科研服务、教学器材管理、仪器设备维护、分析检测、实验技术保障、实验室管理、教育与网络技术保障等实验技术岗位工作的人员。

工程系列：从事建筑、电子信息等相关专业工作的人员。

会计系列：从事财务会计工作的人员。

经济系列：从事经济相关专业工作的人员，包括财务、资产、人力资源管理。

统计系列：从事统计工作的人员。

审计系列：从事审计工作的人员。

图资系列：从事图书资料管理工作的人员。

档案系列：从事档案管理工作的人员。

出版系列：从事校刊编辑出版相关工作的人员。

新闻系列：从事新闻宣传、校报编辑相关工作的人员。

卫生系列：从事医疗卫生工作的人员，以及从事临床医疗相关工作的专任教师。

第三章 评审组织

第六条 学校按照职称系列（专业）建立职称评审委员会专家库，报自治区人社厅核准备案，并根据工作需要适度调整。专家每届任期不得超过3年，应具备下列条件：

（一）遵守中华人民共和国宪法和法律，具备良好的职业道德，作风正派，办事公道，政治素质过硬。

（二）具有本系列（专业）或者相近系列（专业）相应层级的职称。

（三）学术造诣深，业务能力强，熟悉本专业的国内外最新技术现状和理论研究动态，在同行专家中有较高知名度和一定权威性。

（四）熟悉职称政策，掌握评审标准，能够认真履行评审工作职责，自觉遵守评审工作纪律，无违规违纪行为。

第七条 高级职称评审委员会

在学校纪委（监察专员办公室）监督下从职称评审委员会专家库中随机抽取评委组成年度高级职称评审委员会，其中校外专家不少于2/3，负责评议、认定参评人员的学术技术水平和专业

能力。高级职称评审委员会根据评审工作需要,设主任委员 1 名,副主任委员 1-3 名,届时由参会评委推举产生,评委人数为不少于 19 人的单数,须具备正高级职称。单独组建的副高级职称评审会,评委人数为 7-11 人的单数,须具备副高级及以上职称,其中具备正高级职称的人数原则上不少于 1/3。高级职称评审委员会下设办公室,办公室设在教师工作部,为高级职称评审委员会的日常办事机构。

高级职称评审委员会下设若干评审小组,负责评议本学科职称申报人员的学术水平、能力、业绩和贡献等,向高级职称评审委员会推荐参评人员,具有否决权。评审小组原则上按学科门类组建(以下简称学科组),设组长 1 名,评委人数为不少于 7 人的单数,须具备正高级职称,且校外专家不少于 2/3。

第八条 中级职称评审委员会

各学科组建本学科中级职称评审委员会,负责组织实施本学科高教、自然科学研究、哲学社会科学研究和实验系列中级、初级职称评审工作,设主任委员 1 名,评委人数为不少于 11 人的单数,均须具有中级及以上职称,其中具备副高级及以上职称人数不得少于 2/3。

第四章 评审职数

第九条 学校综合自治区批复的岗位职数、各单位发展实际及上年度目标管理考核结果,动态调整专业技术岗位设置。

第十条 各单位根据岗位设置和空余职数,向学校择优推荐

参评人员。

第五章 评审条件

第十一条 各系列职称评审条件，按照国家、自治区和学校有关规定执行。

第十二条 各单位可结合工作性质、学科特点和专业技术人员现状，在学校评审条件的基础上，制定本单位相关系列职称评审条件，经本单位教职工代表大会审议、党政联席会审定后，报学校备案。

第六章 职称申报

第十三条 职称申报类型包括认定申报、正常申报、绿色通道申报、破格申报、转评申报。

（一）认定申报

适用于进行职称初次考核认定的申报人员，按照国家和自治区相关规定执行。

（二）正常申报

适用于达到职称评审正常申报条件的申报人，包含套评、以考代评、考评结合等。

套评：指在取得与当前工作岗位相适应的专业技术系列职称后，申报评审其他系列同级职称。原则上只适用于高教、研究、卫生系列。

以考代评：指申报人通过人社部门组织的职称考试获得相应级别的职称任职资格。

考评结合：指申报人在职称考试合格后，须参加相应系列职称评审，通过评审后方可取得相应职称。

（三）绿色通道申报

引进及培养的博士研究生达到相应系列职称评审条件，可按《宁夏回族自治区突出贡献人才和引进高层次人才职称评审办法》申报高级职称。新引进博士三年内申报高级职称，可使用攻读博士或原单位工作期间取得的成果；超过三年，不得使用非宁夏医科大学为第一署名单位的成果。如遇自治区政策调整，按照调整后的政策执行。

（四）破格申报

适用于未达到基本条件，但业绩成果突出、做出巨大贡献或取得重大社会影响并达到破格条件的申报人员；或者符合国家、自治区相关政策，可突破资格条件申报晋升的人员。

（五）转评申报

转评申报适用于已取得相应职称，因工作调动或岗位变动，需转换同级别职称系列（专业）的申报人员，按照自治区职称转评管理规定执行。

通过“绿色通道”获得研究系列职称人员，取得教师资格证并达到学校高教系列相应级别职称评审条件，可申请转评同级别的高教系列职称。

第十四条 在同一年度内，申报人一般不得申报两个及以上系列（专业）的职称评审。不得以同样的业绩材料申报不同系列

（专业）的职称。

第十五条 申报人应在规定的期限内，按照客观、准确、齐全的要求，提交能反映本人思想政治和师德师风、学术技术水平、工作业绩等材料，并对申报材料的真实性负责。

第十六条 凡出现下列情况者，不得申报职称评审：

- （一）在党纪政纪处分期内；
- （二）涉嫌违纪违法被立案调查尚未结案的；
- （三）未经批准擅离岗位者；
- （四）因学习、进修等原因逾期未归者；
- （五）正在申请辞职或调离学校者；
- （六）离退休人员以及达到法定退休年龄的人员（按规定办理了延长退休手续的除外）。

第十七条 凡出现下列情况者，须按规定延迟申报评审或评定职称：

（一）延迟一年申报

- 1. 发生一般安全责任事故的直接责任人；
- 2. 年度考核有 1 次基本合格者；
- 3. 教学质量评价有 1 次不合格者；
- 4. 发生二级教学事故者；
- 5. 受警告处分者；
- 6. 无正当理由拒绝接受学校或用人单位交给的教学、科研、管理以及教育医疗扶贫、社会应急救援、对口支援、创新创业教

育指导、继续教育培训等任务者。

（二）延迟两年申报

1. 发生中等安全责任事故的直接责任人；
2. 年度考核有 1 次不合格者；
3. 发生一级教学事故者；
4. 受记过处分者。

（三）延迟三年申报

1. 发生严重安全责任事故的直接责任人；
2. 在职称评审过程中，诬告、诽谤他人，经核实所举报的情况确实不属实者。

延迟年限按满年计算，同一事项延迟申报年限按就高计算，不累加计算。非同一事项延迟申报年限累加计算。有违反师德师风、医德医风和学术不端行为者，根据情节轻重给予延迟申报或取消申报资格处理。

第七章 工作程序

第十八条 有自主评审权限的职称系列由学校统一组织评审，无评审权限的由学校推荐至自治区相应职称系列评审委员会参加评审。

第十九条 自主评审工作程序

（一）个人申报

申报人根据学校年度职称评审工作安排自愿申报。

（二）资格初审

各用人单位对申报人员的思想政治、师德师风、意识形态、岗位履职情况、资格条件、继续教育、教学工作量、教学科研业绩成果等进行初审。

申报人提交的业绩成果，用人单位无法认定的，由单位统一汇总提交归口职能部门予以认定。

（三）资格复审

教师工作部组织各单位对申报人的资格条件和申报材料进行交叉互审，会同相关部门（单位）进行抽查、复核，并将审核结果及申报人业绩在校内公示 5 个工作日。

晋升高教系列人员由教师发展与教学质量监控中心进行教学质量评价，评价结果良好及以上的，方可进入下一评审环节。教学质量评价结果当年有效。

（四）民主测评

所在单位组织本单位教职工对申报人进行民主测评，同意人数达到 2/3 及以上者，方可进入下一环节。

（五）论文相似度检测

申报人提交的论文或理论文章须通过自治区人社厅指定的论文查重系统进行相似度检测（含与本人已公开发表论文或理论文章复制比），高教、科研系列总文字复制比 30%以下的，其他系列 40%以下的，方可进入下一环节。

（六）单位推荐

用人单位组织学术委员会或专家组会议，对符合条件的人员

进行评议、排序。经所在单位党政联席会议研究确定拟推荐人选，在本单位公示 5 个工作日。

（七）代表性成果盲评

申报高级职称人员提交代表性成果，包括科研项目、高质量论文、著作、结题项目报告、创新突破、成果转化、专利、标准规范、技术推广、技术解决方案、研究报告、学术会议报告、教学成果、教材、教案、病例、理论文章、智库成果、文艺作品、科普作品等材料。

正常晋升高级职称和通过绿色通道评审教授职称人员，至少提交 2 项代表性成果，其中 1 项为教学或科研项目。

盲评采用 A、B、C 三级评分办法（其中 A 为质量较高、B 为质量一般、C 为质量较低），每位申报人的代表性成果由三名区外同行专家进行盲评，2 名及以上评委对学术成果评定为“C”等次的，为盲评未通过。盲评通过者，方可进入下一环节。盲评结果当年有效。

（八）业绩述职答辩

申报高级职称人员由学科组组织业绩述职答辩，申报中初级职称人员由中级、初级评审会组织业绩述职答辩。业绩述职答辩成绩 60 分及以上，方可进入下一环节。

（九）评审会评审

1. 高级职称

（1）学科组评审。高教、科研系列高级职称按学科分组评

审，评委在学校下达的评审职数内对申报人员进行排序，公示无异议后推荐至高级职称评审委员会评审。

（2）高级职称评审委员会评审。各系列高级职称评审委员会评委对参评人员进行综合评议，在学校下达的评审职数内确定通过人选。

2. 中级职称评审

各学科中级职称评审委员会对申报中级、初级职称评审人员进行综合评议，确定通过人选。

（十）评审结果公示

高级职称评审结果在全校范围内，中级、初级职称评审结果在单位内公示 5 个工作日。

（十一）学校审定

公示无异议者提交校长办公会审定。

第二十条 非学校自主评审职称评审程序

经个人申报、资格审查，由教师工作部组织相关专业专家组成推荐小组，对申报人进行综合评议、排序推荐，推荐结果在全校范围内公示 5 个工作日，公示无异议者上报自治区系列主管部门参加评审。

第八章 评审规则和纪律

第二十一条 各级职称评审委员会、学科组评审采取无记名投票方式表决，本着择优原则，可不投满下达的评审职数。赞成票数达到出席会议评委总数的 2/3 以上方为通过。未出席会议或

因故中途离会未参加评议的评委不得投票、委托投票或会后补投票。

第二十二条 对因末位得票数相同而超过评审职数的，须对末位得票数相同者再次进行投票，根据再次投票结果由高到低依次确定推荐人选。

第二十三条 主任委员或组长当场公布评审结果，并对评审结果签字确认。

第二十四条 评审会实行封闭管理，评委和工作人员须严格遵守评审工作纪律，不得泄露评委信息，不得私自接收评审材料，不得利用职务之便谋取不正当利益，不得在评审会议结束后将评委评议意见和会议情况对外泄露。

第二十五条 评审工作实行回避制度。评委、工作人员与申报人有夫妻关系、直系血亲关系、三代以内旁系血亲以及近姻亲关系、导师与研究生关系，或者其他可能影响职称评审客观公正情形的，应当主动申请回避。

第二十六条 职称申报、评审实行诚信承诺制。申报人对本人申报行为负责，承诺申报内容及所提供的材料真实、准确；用人单位对审核推荐行为负责，承诺所推荐人员申报评审资格条件及申报材料审核情况真实准确；评委和工作人员承诺遵守评审工作纪律要求。

第二十七条 做好会议记录，记录内容包括会议日期、出席评委、会议议程、评审对象、评委评议意见（含评委发言摘要和

评审讨论情况)、投票结果、申报人评审未通过原因、对一些专项问题的处理办法意见以及其他需要说明的问题等。会议记录监督人员签字后归档管理,保证评审过程可追溯。

第二十八条 评委如违反评审规则纪律,一经查实,取消评委资格并记入职称评审诚信档案库,记录期3年;工作人员如违反评审规则纪律,一经查实,视情节轻重按有关规定处理并不得继续从事职称评审工作。

第二十九条 严格落实责任追究制度,对资格审核把关不严,违反规定程序的,视情节轻重按有关规定处理并追究主要负责人相应责任。

第三十条 对不讲诚信、弄虚作假、提供不实材料或违反有关规定的申报人,经查实取消申报资格,已取得职称的取消其任职资格,记入职称评审诚信档案库,纳入全国信用信息共享平台,记录期3年,记录期限内不得申报职称。

第九章 监督及争议处理

第三十一条 职称评审严格执行公开、公示制度,按照《职称评审监管暂行办法》(人社部发〔2024〕56号),主动接受相关部门和教职工监督。

第三十二条 学校成立职称评审监督委员会,主任由学校纪委书记担任,副主任由纪委副书记担任,成员由组织部、教务处、工会等职能部门负责人和教师代表担任,人数为不少于7人的单数,任期3年。主要职责是:派出成员,全程监督职称评审工作、

参与评委专家的抽取、对评委及工作人员提出评审纪律要求并进行监督等。

第三十三条 争议处理

（一）评审未获通过的，不进行复评、复议。

（二）对职称评审过程有异议的，可在职称评审各环节被告知结果后 5 个工作日内或公示期间，实名向所在单位、教师工作部或纪委（监察专员办公室）提出申诉或投诉，并提供具体事实依据，逾期不予受理。

（三）相关部门（单位）接到申诉或投诉后，应及时调查核实，对涉及学术评价问题的，由职称评审委员会委托相关学科专家进行调查评议，并将调查评议结果及时反馈申诉人或投诉人。

（四）学校根据调查结果做出相应处理。

第十章 业绩成果界定

第三十四条 申报人提供的业绩成果为取得现职称当年至申报职称评审上一年期间获得。引进高层次人才申请“绿色通道”评聘职称，业绩成果时间截至接收申报材料之日。

第三十五条 业绩成果署名

在本校或教学基地工作期间的论文、著作、专利、项目、获奖等业绩成果，原则上须以“宁夏医科大学”或“宁夏医科大学二级单位”为第一署名单位；经批准校外攻读博士、博士后研究、访问学者等研修访学期间发表论文等须署名宁夏医科大学；从其他单位调入我校的人员，以原工作单位为第一署名单位的业绩成

果可以作为申报条件。申请“绿色通道”职称评审人员，不受此条限制。

第三十六条 论文、著作

（一）论文指在国内外正规刊物（国内期刊须同时具有ISSN及CN刊号，且已正式出版发行）全文发表的本专业学术或教学论文，原则上应在本专业学术性刊物发表且正文字数须达到2000字及以上；或在国内外顶级学术会议上报告的论文，须提供会议通知、日程安排等佐证材料。凡在增刊、副刊、专刊、专辑、内刊、论文集等发表的不予认可。

（二）发表论文以正式见刊为准，中文核心期刊论文以见刊当年目录为准。SCI、SSCI等按学校科技工作量考核认定的分区和影响因子为准。申报职称当年为预警期刊的论文不能使用。

（三）论文须为第一作者（共同一作排名第一）或通讯作者（共同通讯作者排名最后）发表。以通讯作者发表的论文，第一作者须为本校学生、博士后、访问学者或课题组成员。同一篇论文有多名共同第一作者或通讯作者的，B类或C类论文只能使用一次且只能一个人使用，A类论文依据排名顺序（通讯作者倒序）按1、0.8、0.6、0.4、0.2、0.1折算论文篇数。

（四）论文须提供检索证明。国内期刊发表的论文须在知网、万方、维普3大资源数据库中的任一数据库检索到方予认可；SCI（SSCI、A&HCI、EI）等收录论文需提供正规检索机构出具的检索报告。

(五)思想政治理论课教师、辅导员等哲学社会科学学科专业技术人员在《人民日报》《光明日报》《求是》《经济日报》《宁夏日报》等党报党刊上发表的理论文章(不含书评、综述、人物介绍)可作为代表性成果。

(六)高质量论文包括发表在具有国际影响力的国内科技期刊(参照中国科技期刊卓越行动计划入选期刊目录确定)、业界公认的国际顶级或重要科技期刊的论文,以及在国内外顶级学术会议上进行报告的论文,分A、B、C三类,由学校学术委员会(专家委员会)结合学科或技术领域认定。

(七)申报高教系列高级职称人员提交的学术论文中,原则上至少有1篇为在国内学术期刊发表的高质量论文。

(八)著作包括专著、编著、译著和获得学校教学奖励的教材(不含论文集、习题集,与教材配套的学习指导、习题解答等),以封面或版权页署名为准,须具有ISBN国际标准书号及CIP图书在版编目数据,原则上须在本专业或专业相关的全国百佳图书出版社出版(哲学社会科学学科入选国家出版基金资助项目的可作为代表性成果)。多人合作,其著作字数的计算以著作中的明确说明为准,无明确标注的以主编和出版社出具的证明为准。

第三十七条 研究项目

(一)研究项目以项目申请书及立项批文、经费下达文件、结题报告和批准结题通知书为准,经费以实际到校经费为准。

(二)申报高教、科研系列职称人员,须为项目主持人或课

题负责人。

（三）单项实际到校经费 50 万元及以上的横向项目等同于省部级一般科研项目 1 项。

第三十八条 获奖

（一）成果奖有效名次和排名以获奖证书为准。教学成果奖限指教育行政主管部门评审的教育教学成果奖。科研成果奖限指政府部门评审的科学研究成果奖和国家科技部准予登记的社会力量设立的科技奖，其中省部级奖限指省级人民政府、各部委颁发的奖项。

（二）教师本人参加教学竞赛或指导学生参加专业相关竞赛获奖仅限于获得学校教育教学奖励的奖项。国家级奖限指中宣部、教育部、文化部、共青团中央、国家体育总局等政府部门组织或委托组织的全国性大学生赛事，省部级奖限指自治区党委宣传部、教育工委、教育厅、文旅厅、团委等政府部门组织或委托组织的省级大学生赛事以及教育部下属的各教学指导委员会组织的全国性大学生赛事。指导教师以获奖证书、相关文件或组织竞赛单位认定为准。

（三）体育教师指导学生参加比赛获省部级及以上奖项，限指申请人作为主教练（比赛规程规定的教练）指导学生参加大学生运动会、民族运动会、传统保健运动会、自治区运动会或中国学生体育协会（自治区教育厅、体育局或宁夏学生体育艺术协会）主办的专项比赛，其他社会团体主办不予认可。

第三十九条 知识产权和成果转化

（一）知识产权含国家发明专利、国家实用新型专利、外观设计专利、软件著作权、编写国家行业技术标准等，申报高教研系列高级职称的须为第一完成人，申请人须为宁夏医科大学。

（二）成果转化指实际到校的现金形式收益，不含股权、实物等其他形式收益，不含团队或个人奖励部分。

第四十条 同一论文被转载的按最高层次的刊物计算；同一成果多次获奖，按最高奖项计。

第四十一条 以团队形式取得的业绩成果，根据申报人参与的实际贡献，可按一定比例折算后作为个人业绩成果，以团队负责人出具证明为准。

第十一章 其 他

第四十二条 通过单位调入、公开招聘、军队转业安置和自主创业等方式进校的专业技术人员，在原单位取得的职称，均须根据学校或自治区相应系列职称评审条件，按管理权限申请确认。未通过职称确认人员，须重新申报职称评审。

第四十三条 新进校的专业技术人员，其在原单位所取得的业绩成果、承担的高校教学工作量均予认可，但须在我校从事本专业技术工作满 1 年后方可申报高一级专业技术职称。

第四十四条 从机关调入到学校从事专业技术工作的人员，从事现专业技术岗位工作 1 年后，经单位考核合格，可比照学校同资历人员，申报评审相应层级职称。继续教育学时不作硬性要

求，其他条件和要求必须符合相应系列（专业）的评审条件，国家实行以考代评的系列（专业）除外。

第四十五条 从事党务、行政工作人员在职称评审时须计入相应分值。

第四十六条 对于当年评审未通过的申报者，第二年继续申报时至少应有 1 项新的业绩成果。

第四十七条 学校教职工未经学校批准参加外单位评审取得的职称，学校不予认可。

第四十八条 专业技术人员现职称与所在岗位职称系列不符的，需按相关规定转评所在岗位系列职称。

第四十九条 经学校批准离岗创业或到非公有制经济组织兼职的专业技术人员，可在学校申报职称，离岗创业或兼职期间工作业绩及取得的成果（须以宁夏医科大学作为第一署名单位）等可作为职称评审的重要依据。

第五十条 继续教育要求以自治区、学校相关规定为准。

第十二章 附 则

第五十一条 本办法未尽事宜由校长办公会会议研究决定。

第五十二条 本办法由教师工作部负责解释。

第五十三条 本办法自印发之日起施行，《宁夏医科大学专业技术职务任职资格评审暂行规定》（宁医校发〔2016〕52号）同时废止。

- 附件： 2-1. 各系列职称级别
- 2-2. 高质量论文目录
- 2-3. 教学类项目清单
- 2-4. 科研类项目清单
- 2-5. 全国百佳图书出版社目录
- 2-6. 社会科学研究对策建议与咨询报告分类

附件2-1

各系列职称级别

职称系列	职称级别及称谓				
	正高级	副高级	中级	助理级	员级
高教系列	教授	副教授	讲师	助教	/
自然科学研究系列	研究员	副研究员	助理研究员	研究实习员	/
哲学社会科学系列	研究员	副研究员	助理研究员	研究实习员	/
实验系列	正高级实验师	高级实验师	实验师	助理实验师	实验员
工程系列	正高级工程师	高级工程师	工程师	助理工程师	技术员
会计系列	正高级会计师	高级会计师	会计师	助理会计师	会计员
经济系列	正高级经济师	高级经济师	经济师	助理经济师	经济员
统计系列	正高级统计师	高级统计师	统计师	助理统计师	统计员
审计系列	正高级审计师	高级审计师	审计师	助理审计师	审计员
图资系列	研究馆员	副研究馆员	馆员	助理馆员	管理员
档案系列	研究馆员	副研究馆员	馆员	助理馆员	管理员
出版系列	编审	副编审	编辑	助理编辑	技术设计员
			技术编辑	助理技编	三级校对
			一级校对	二级校对	/
新闻系列	高级编辑	主任编辑	编辑	助理编辑	/
卫生系列	主任医师	副主任医师	主治（主管） 医师	医师	医士
	主任药师	副主任药师	主管药师	药师	药士
	主任技师	副主任技师	主管技师	技师	技士
	主任护师	副主任护师	主管护师	护师	护士

附件2-2

高质量论文目录

类别	自然科学	社会科学	备注
A类	SCI中科院一区收录期刊、 CCF推荐A类期刊	SSCI中科院一区或 二区收录期刊	
		CSSCI核心库和AMI (顶级、权威或核心) 同时收录期刊	仅限思想政治 理论课教师 和辅导员职称 评聘使用
B类	SCI中科院二区收录期刊、 CCF推荐B类期刊、 中国科技期刊卓越行动计划(领 军类或重点类)期刊	SSCI中科院三区收录期刊、 CSSCI核心库期刊、人大复 印报刊资料	
C类	SCI中科院三区或四区收录期 刊、EI源刊、CSCD期刊核心库 期刊、北大中文核心期刊、CCF 推荐C类期刊、中国科技期刊卓 越行动计划(梯队类或高起点新 刊类)期刊、在国内一级学术会 议及国外相同级别学术会议中 进行口头报告的论文	SSCI中科院四区收录期刊、 CSSCI扩展版期刊、 北大中文核心期刊、 AMI核心期刊、在国内一级 学术会议及国外相同级别 学术会议中进行口头报告 的论文	
	《中华医学教育探索杂志》《中国高等医学教育》 《医学教育研究与实践》《中华医学教育杂志》《中医教育》 等，动态变化以教务处认定的目录为准。		仅限教学 改革论文

教学类项目清单

一、国家级教学类项目

1. 课程建设项目：国家课程思政示范课程、国家级一流课程（线上、线下、线上线下混合式、虚拟仿真实验教学、社会实践），国家双语教学示范课程，国家精品课程，国家精品视频公开课程，国家精品资源共享课程，国家精品在线开放课程。

2. 专业建设项目：国家级一流本科专业建设点。

3. 教研教改项目：国家级教学改革研究项目。

4. 教学组织建设：国家级虚拟教研室

5. 经教务处、研究生院按程序认定的其他国家级教学类项目及成果。

二、省部级教学类项目

1. 课程建设项目：省级一流课程（线上、线下、线上线下混合式、虚拟仿真实验教学、社会实践），省级精品在线开放课程。

2. 专业建设项目：省级一流本科专业建设点。

3. 教研教改项目：省级教学改革研究项目。

4. 教学组织建设：省级一流基层教学组织

5. 经教务处、研究生院按程序认定的其他省级教学类项目及成果。

科研项目清单

一、国家级重大科研项目

1. 国家科技重大专项项目（不包含课题）。
2. 国家科技创新 2030-重大项目（不包含课题）。
3. 国家重点研发计划项目（不包含课题及政府间国际科技合作项目）。
4. 国家科技基础资源调查项目（不包含课题）。
5. 国家创新方法工作专项项目。
6. 国家自然科学基金重大项目、重大科学研究计划项目、联合基金重大项目、重大科研仪器研制项目、重大国际（地区）合作研究项目、基础科学中心项目、创新研究群体项目。
7. 国家社科基金重大项目。
8. 国家级党建思政类重大研究项目。
9. 国家部委 1000 万元及以上的项目。
10. 1000 万元及以上人民币的CMB类国际合作项目。
11. 科技处组织认定的其他国家级重大科研项目。

二、国家级重点科研项目

1. 国家科技重大专项课题（不包含子课题）。
2. 国家科技创新 2030-重大项目课题（不包含子课题）。
3. 国家重点研发计划项目课题（不包含子课题）。

4. 国家重点研发计划项目中的政府间国际科技合作项目。

5. 国家科技基础资源调查项目课题（不包含子课题）

6. 国家创新方法工作专项项目课题（不包含子课题）。

7. 国家自然科学基金重点项目、科学研究计划重点支持项目（含集成项目）、联合基金项目（重点支持项目）、重点国际（地区）合作研究项目、青年科学基金项目（A类）、青年科学基金项目（B类）。

8. 国家社科基金重点项目，成果文库。

9. 国家级党建思政类重点研究项目。

10. 国家部委 250-1000 万元的项目。

11. 250 万元及以上人民币的CMB类国际合作项目。

12. 科技处组织认定的其他国家级重点科研项目。

三、国家级一般科研项目

1. 国家重大科学研究计划项目（培育项目）、联合基金项目（培育项目）。

2. 以宁夏医科大学为单位参与国家重大、重点科研项目或课题，有合同明确规定为子课题负责人，且到校经费在 100 万及以上。

3. 国家自然科学基金面上项目、青年科学基金项目（C类）、地区基金项目。

4. 国家社会科学基金系列项目，包括年度项目（一般项目、青年项目、西部项目）、后期资助项目、中华学术外译项目、单

列项目等。

5. 国家级党建思政类研究项目。

6. 国家部委下发的以“国家”命名的重大科研项目或课题(单个课题到校经费 100 万元及以上)。

7. 国际大科学工程项目或课题(单个课题到校经费 100 万元及以上)。

8. 国家国防科工局军品配套科研项目、基础科研项目、技术基础科研项目、民用航天科研项目。

9. 60 万元及以上人民币的CMB类国际合作项目。

10. 科技创新战略研究专项(签订有项目协议明确为负责人,且政府资助经费 50 万元及以上)。

11. 科技处组织认定的其他国家级一般科研项目。

四、省部级重大科研项目

1. 教育部哲学社会科学研究重大委托项目、重大课题攻关项目。

2. 省部级重大科研项目或研究课题。

3. 自治区社科基金重大项目(含重大委托项目、智库专项重大委托课题)。

4. 战略咨询、资政研究、社会服务专项(签订有项目协议明确为负责人且资助经费 50 万元及以上)。

5. 科技处组织认定的其他省部级重大科研项目。

五、省部级重点科研项目

1. 教育部哲学社会科学研究重大课题攻关项目子课题。
2. 省部级重点科研项目或研究课题。
3. 自治区社科基金重点项目。
4. 科技处组织认定的其他省部级重点科研项目。

六、省部级一般科研项目

1. 省部级各类自科基金项目、各类科技专项项目（不含全额自筹经费项目）。

2. 教育部人文社会科学研究规划基金项目、青年基金项目、后期资助项目、一般项目、专项任务项目（中国特色社会主义理论体系研究、高校思想政治工作、工程科技人才培养研究、高校示范马克思主义学院和优秀教学科研团队建设项目等）（不含全额自筹经费项目）。

3. 自治区社科基金项目（单列项目）、省级智库专项（委托）课题（不含全额自筹经费项目）。

4. 战略咨询、资政研究、社会服务专项（有合同明确为负责人且资助经费 20 万元及以上）。

5. 其他政府类资助经费在 50 万元及以上的项目（不含全额自筹经费项目）。

6. 除科技部外国家其他部委立项项目。

7. 科技处组织认定的其他省部级一般科研项目。

七、厅局级科研项目

除科技厅外自治区其他有关厅局和银川市政府科技发展计

划的各类科技计划项目（包括但不限于教育厅、人力资源和社会保障厅、卫生厅、银川市科技局等）。

八、校级科研项目

学校设立的各类科研项目，包括重点项目（开放课题）、一般项目、特殊人才启动项目、思政专项、辅导员专项等。

九、横向科研项目

1. 政府部门、研究机构、社会团体、国际组织、企事业等单位以非计划形式委托开展的技术转让、开发、合作、服务与咨询类项目。

2. 国内民间基金、境外（含港、澳、台）基金和非基金类资助的研究项目。

3. 由外单位承担并委托我校教师研究或开发的各级各类纵向科研项目。

4. 各高校、研究机构等单位设立各类开放课题。

全国百佳图书出版社目录

序号	类别名（数目）	出版社名称
1	社科类 （31）	安徽人民出版社，北京出版社，长春出版社，重庆出版社，党建读物出版社，法律出版社，湖南人民出版社，吉林出版集团有限责任公司，江苏人民出版社，江西人民出版社，解放军出版社，经济科学出版社，九州出版社，青岛出版社，山东人民出版社，商务印书馆，上海人民出版社，生活·读书·新知三联书店，外文出版社，学习出版社，知识产权出版社，中国财政经济出版社，中国大百科全书出版社，中国金融出版社，中国劳动社会保障出版社，中国民主法制出版社，中国青年出版社，中国社会出版社，中国时代经济出版社，中信出版社，中央编译出版社
2	科技类 （18）	电子工业出版社，湖南科学技术出版社，化学工业出版社，机械工业出版社，江苏科学技术出版社，科学出版社，人民交通出版社，人民军医出版社，人民卫生出版社，人民邮电出版社，上海科学技术出版社，星球地图出版社，中国电力出版社，中国纺织出版社，中国建筑工业出版社，中国轻工业出版社，中国人口出版社，中国中医药出版社
3	大学类 （20）	北京大学出版社，北京大学医学出版社，北京师范大学出版社，北京语言大学出版社，重庆大学出版社，东北财经大学出版社，复旦大学出版社，湖南师范大学出版社，华东师范大学出版社，清华大学出版社，上海外语教育出版社，外语教学与研究出版社，西安交通大学出版社，西南师范大学出版社，厦门大学出版社，浙江大学出版社，中国矿业大学出版社，中国人民大学出版社，中国人民公安大学出版社，中国政法大学出版社

序号	类别名（数目）	出版社名称
4	教育类 (6)	高等教育出版社，广东教育出版社，江苏教育出版社，教育科学出版社，人民教育出版社，浙江教育出版社
5	古籍类 (4)	国家图书馆出版社，黄山书社，岳麓书社，中华书局
6	少儿类 (6)	安徽少年儿童出版社，二十一世纪出版社，江苏少年儿童出版社，接力出版社，明天出版社，浙江少年儿童出版社
7	美术类 (6)	安徽美术出版社，湖南美术出版社，吉林美术出版社，江苏美术出版社，江西美术出版社，浙江人民美术出版社
8	文艺类 (9)	长江文艺出版社，湖南文艺出版社，人民文学出版社，人民音乐出版社，上海文艺出版社，上海译文出版社，译林出版社，浙江摄影出版社，作家出版社

注：“全国百佳图书出版单位”由新闻出版总署经营性图书出版单位等级评估办公室于2009年8月评估公布，若国家新闻总署有更新则以新闻总署更新后的单位为准。
国外出版的著作以科技处认定为准。

社会科学研究对策建议与咨询报告分类

A类：得到党和国家领导人（含最高人民法院院长和最高人民检察院检察长）的批示，并有明确吸收和采纳意见的研究成果。

B类：得到国家各部委正职领导、省级党委书记、省长（自治区主席、直辖市市长）的批示，并有明确吸收和采纳意见的研究成果；被全国社科规划办《成果要报》、新华社《动态清样》《人民日报》《光明日报》和《求是》杂志刊出的研究成果。

C类：得到省级人大常委会主任、省级政协主席的批示，并有明确吸收和采纳意见的研究成果；被教育部《专家建议》《高校智库专刊》，中国科协《科技工作者建议》刊出的研究成果；被自治区党报、党刊刊出的研究成果，并被领导批示转化应用的；被自治区政府正式发文表彰的研究成果。

附件 3

宁夏医科大学高教系列职称评审条件（试行）

第一章 总 则

第一条 为全面贯彻党的教育方针，以铸牢中华民族共同体意识为主线，建立以岗位职责要求为基础，坚持师德师风为第一标准，以质量、实效、贡献为导向，以促进教师个人发展、全面提高学科水平为目标的评价体系，充分调动广大教师的工作积极性，建设一支师德高尚、素质优良、结构合理的师资队伍，根据《中共中央 国务院深化新时代教育评价改革总体方案》（中发〔2020〕19号）、《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）和自治区深化职称制度改革等有关政策规定，结合学校实际，制定本评审条件。

第二条 本条件适用于本校、学校实践教学基地的在职在岗教师，以及学校全职在站博士后科研流动站在站博士后。

第三条 教师分类

（一）**教学型**。以教学为主，长期在教学一线承担公共课、基础课、必修课教学的教师。

（二）**教学科研型**。教学科研并重，主要承担专业基础课、专业课教学，并承担一定科研任务的教师。

（三）**科研型**。主要承担科学研究、研究生培养、科技开发、

技术成果推广等科研任务的教师。

（四）思想政治理论课教师。承担学校思想政治理论课教育教学和研究的教师。

（五）辅导员。辅导员是指专职从事大学生思想政治教育工作人员的人员，包括一线专职辅导员，学院党委（党总支）副书记、学办主任、分团委（团总支）书记，学生工作部门专职工作人员。

（六）基地型。由学校聘任的承担医学等专业课、实践课教学的实践教学基地教师。

第二章 基本条件

第四条 遵守国家宪法和法律，贯彻党的教育方针，以铸牢中华民族共同体意识为主线，自觉践行社会主义核心价值观，具有良好的思想政治素质和师德师风修养，以德立身，以德立学，以德施教，爱岗敬业，为人师表，教书育人。坚持教书与育人相统一、言传与身教相统一、潜心问道与关注社会相统一、学术自由与学术规范相统一。

第五条 具备教师岗位相应的专业知识和教育教学能力，取得高等学校教师资格证书，承担教育教学任务，身心健康，心理素质良好，按要求履行教师岗位职责和义务。任现职期间，师德师风、年度考核均为合格及以上等次。

第六条 学历、学位及任职年限要求

（一）助教

1. 具备硕士学位。

2. 具备大学本科学历或学士学位，见习 1 年期满且考核合格。

（二）讲师

1. 具备博士学位。

2. 具备硕士学位，并任助教职务满 2 年。

3. 具备大学本科学历或学士学位，并任助教职务满 4 年。

（三）副教授

1. 具备博士学位，且任讲师职务满 2 年。

2. 具备大学本科及以上学历或学士及以上学位，且任讲师职务满 5 年。

3. 基地型教师累积从事教学工作 4 年及以上且任卫生等相关系列副高职务满 1 年。

（四）教授

1. 具备大学本科及以上学历或学士及以上学位，并任副教授职务满 5 年。

2. 基地型教师任卫生等相关系列正高职务满 1 年，且受聘副教授职务满 5 年。

第七条 培训教育

（一）按自治区人力资源和社会保障厅的相关规定，每年完成不少于 90 学时继续教育，其中，思想政治和师德师风培训不少于 30 学时，公需课和教学能力提升培训均不少于 18 学时。

（二）本校新进教师须参加学校组织的岗前培训和新教师教学能力提升训练营，并取得结业证书。

（三）思想政治理论课教师、辅导员须按国家、自治区和学校相关要求定期参加轮训，并取得培训合格证书。

（四）申报晋升高级职称（兼职教师除外），任现职以来须具有3个月及以上国（境）外、国内“双一流”建设高校或校际友好合作高校培训、访学、进修、挂职、博士后研究或企业行业实践锻炼等经历，脱产攻读博士学位的视同完成。

第八条 本校教师晋升高一级职称，须有1年及以上教学秘书等管理服务工作经历（兼职教师除外），其中40周岁及以下青年教师，须有至少1年担任辅导员、班主任等学生工作经历，或支教、扶贫、参加孔子学院及国际组织援外交流等工作经历，并考核合格。基地型教师须有非直属附属医院或教学医院支医支教服务经历。新引进博士3年内申报高级职称不受此限制。

第九条 辅导员晋升高一级职称，须有参与辅导员工作室建设或“一站式”学生社区建设等专项工作的经历。

第三章 能力业绩条件

第十条 申报讲师职称，任助教以来须具备以下条件：

（一）掌握基本的教学理念和教学方法，完整听取1门课程或每学年听课不少于30学时。能独立讲授1门课程，完成学院下达的教学任务，教学态度端正，教学质量评价为良好及以上；承担课程辅导、作业批改，实验实习指导等工作，协助指导毕业论文（毕业设计）。

（二）将思想政治教育较好融入教学，在学生培养工作中做

出积极贡献。

(三)每学期参加不少于2次教学研讨、集体备课等教研活动,参与教育教学改革研究;具有参与本学科专业建设、课程建设和实验实训建设的能力;签订《青年教师导师制培养协议》且考核合格。

(四)具有扎实的本专业知识,具有公开发表的本专业论文、或出版的著作或教材、或参加竞赛获奖、或指导学生参加竞赛获奖、或参与科研项目等代表性成果。

(五)辅导员须从事大学生日常思想政治教育工作满2年。

第十一条 申报副教授职称,任讲师以来须具备以下条件:

(一) 教学型

1. 治学严谨,遵循教育教学规律,教学经验较丰富,形成有较大影响的教育理念和教学风格,系统承担1门及以上课程的讲授,完成学院下达的教学任务,年均教学工作量200学时及以上(本科教学工作量不少于120学时),教学质量评价优秀。

2. 将思想政治教育较好融入教学,在学生培养工作中做出较大贡献,具有指导青年教师的能力。

3. 具有本专业系统、扎实的理论基础和渊博的专业知识,具有较高水平的研究成果和学术造诣,在教学改革、课程建设等方面取得突出成绩。具有公开发表的高质量教学研究或教改论文、出版的有较大影响的著作或教材等代表性成果,受到学术界的好评。

4. 主持完成校级及以上或参与完成省部级及以上教学类项目，或主持获得校级及以上教学类奖项，或获得省部级及以上教学类奖项，或作为主要参与者获批校级及以上黄大年式教师团队。

（二）教学科研型

1. 治学严谨，遵循教育教学规律，教学经验较丰富，形成有一定影响的教育理念和教学风格，系统承担 1 门及以上课程的讲授，完成学院下达的教学任务，年均教学工作量 100 学时及以上（本科教学工作量不少于 60 学时），教学质量评价良好及以上。

2. 将思想政治教育较好融入教学过程，在学生培养工作中做出较大贡献，具有指导硕士研究生或青年教师的能力。

3. 具有本专业系统、扎实的理论基础和渊博的专业知识，具有较高水平的研究成果和学术造诣，积极参与教学改革和科学研究。具有公开发表的高质量教学研究或科学研究论文、出版的有较大影响的著作或教材等代表性成果，受到学术界的好评。

4. 主持或参与完成省部级及以上教学类项目或科研项目，或获得本学科省部级及以上奖励，或作为主要参与者获批校级及以上黄大年式教师团队或科技创新团队，或从事科技开发、转化工作以及相关领域的创造、创作取得经济效益和社会效益。

（三）科研型

1. 具有较扎实的学术功底和较丰富的学术积累，承担 1 门及以上课程的讲授，累计教学工作量 30 学时及以上（本科教学工作量不少于 10 学时），教学质量评价良好及以上。

2. 将思想政治教育较好融入教学过程, 在学生培养工作中做出较大贡献, 参与指导研究生。

3. 具备稳定的研究方向和较强的科研能力, 能够创造性地开展科学研究工作, 是本学科领域的学术骨干。具有公开发表的有较大影响的高质量科学研究论文、出版的著作等代表性成果, 受到学术界的好评。

4. 主持完成省部级及以上科研项目, 或作为主要参与者获批校级及以上科技创新团队, 或获得本学科省部级及以上科技奖励, 或从事科技开发、转化工作以及相关领域的创造、创作取得经济效益和社会效益。

(四) 思想政治理论课教师

1. 治学严谨, 遵循教育教学规律, 教学经验较丰富, 认真参加教材使用培训和集体备课, 深入研究思政课教学方法和教学重点难点问题, 积极参与教学建设和指导学生课外创新实践。系统承担 1 门及以上课程的讲授, 完成学院下达的教学任务, 年均教学工作量 120 学时及以上 (本科教学工作量不少于 100 学时), 教学质量评价良好及以上。

2. 具有坚实的理论基础、稳定的研究方向、较高水平的研究成果和学术造诣, 具有公开发表的有理论和实践价值的高质量学术论文、出版有较大影响的著作、教材、调查报告、经验总结等代表性成果, 受到学术界的高度评价; 或在中央和地方主要媒体、新媒体平台发表理论文章, 产生良好的社会反响。

3. 主持完成校级及以上教学类项目或科研项目，或作为主要参与者完成省部级及以上教学类项目或科研项目，或获得本学科校级及以上奖项。

（五）辅导员

1. 具有较丰富的思想政治教育专业知识和较强的组织管理能力、综合协调能力，在思想政治教育、时事政策解读以及就业指导、学生事务管理等大学生思想政治教育方面有较强理论创新能力，指导 2-4 次学生社会调查等实践活动且成效显著。

2. 承担 1 门及以上思想政治教育方面的课程讲授，完成学校和学院下达的教学任务，累计教学工作量不少于 100 学时，教学质量评价良好及以上，其中承担学生思政类课程、党课、晚点名、新生入学教育、学生军事训练、心理健康教育、大学生安全教育、大学生职业生涯规划、就业创业指导、大学美育、劳动教育等相关课程累计不得少于 80 学时。

3. 辅导员所带学生基本工作量不低于 160 人/学年（或基础工作量化分 ≥ 8 分），近三年每年在全校辅导员考核排名前 50%。分管学生工作的党委（党总支）副书记、学生工作办公室主任、基层团组织书记所带学生基本工作量不低于 80 人/学年（或基础工作量化分 ≥ 6 分）。

4. 积极申报辅导员工作室建设，指导或协助指导助教有效开展大学生思想政治教育，取得突出成绩。

5. 从事学生日常思想政治教育工作满 5 年及以上。主持完成

校级及以上或参与完成省部级及以上辅导员类项目，或获得辅导员类奖项，具有公开发表、出版的思想政治教育类论文、著作等代表性成果。

（六）基地型

1. 治学严谨，遵循教育教学规律，教学经验较丰富，不断吸取新理论、新知识、新技术并用于实践与教学，承担学校 1 门本学科相关课程（含单独开设的实践课程）的教学任务，累计教学工作量不少于 50 学时（本科教学工作量不少于 30 学时），教学质量评价良好及以上。

2. 将思想政治教育较好融入教学过程，在学生培养工作中做出较大贡献，具有指导硕士研究生或青年教师、医师的能力。

3. 熟练掌握本专业基础理论、专业知识，具有较高水平的研究成果和学术造诣，积极参与教学改革和科学研究。具有公开发表的教学或科学研究论文、出版有较大影响的著作或教材等代表性成果，受到学术界的好评。

4. 主持完成校级及以上教学类项目或科研项目，或参与完成省部级及以上教学类项目或科研项目，或获得本学科校级及以上奖项，或从事科技开发、转化工作以及相关领域的创造取得经济效益和社会效益。

第十二条 申报教授职称，任副教授以来须具备以下条件：

（一）教学型

1. 治学严谨，遵循教育教学规律，教学经验丰富，形成很好

影响的教育理念和教学风格，在教学改革、课程建设等方面取得创造性成果，系统承担 2 门及以上课程的讲授，完成学院下达的教学任务，年均教学工作量 220 学时及以上（本科教学工作量不少于 160 学时），教学质量评价优秀。

2. 将思想政治教育有效融入教学，在学生培养工作中做出突出贡献，作为导师指导过青年教师教学技能（以所在单位或教师发展与教学质量监控中心认定为准）。

3. 具有本专业系统、扎实的理论基础和渊博的专业知识，具有突出水平的研究成果和学术造诣，积极推进教学改革与创新。具有发表、出版的有重要影响的教学研究或者教改论文，著作或教科书等代表性成果，受到学术界的高度评价。

4. 主持完成省部级及以上教学类项目，或作为主要参与者获得省部级及以上教学类奖项，或作为主要参与者获批自治区级及以上黄大年式教师团队。

（二）教学科研型

1. 治学严谨，遵循教育教学规律，教学经验丰富，形成有较大影响的教育理念和教学风格，系统承担 2 门及以上课程（含研究生课程、单独开设实践课程）的讲授，具备双语教学或为来华留学生授课的能力，完成学院下达的教学任务，年均教学工作量 100 学时及以上（本科教学工作量不少于 60 学时），教学质量评价良好及以上。

2. 将思想政治教育有效融入教学，在学生培养工作中做出突

出贡献。硕士学位授权学科教师须作为导师参与指导、培养研究生；非硕士学位授权学科教师须作为导师指导过青年教师教学技能或科研工作（以所在学科或教师发展与教学质量监控中心认定为准）。

3. 具有本专业系统、扎实的理论基础和渊博的专业知识，具有突出水平的研究成果和学术造诣，具有发表、出版的有重要影响的学术论文、教学研究成果、著作或教科书等代表性成果，受到学术界的高度评价。

4. 主持完成省部级及以上教学类项目或国家级科研项目，或作为主要参与者获得省部级及以上奖项，或作为主要参与者获批自治区级及以上黄大年式教师团队或科技创新团队，或从事科技开发、转化工作以及相关领域的创造、创作取得重大经济效益和社会效益。

（三）科研型

1. 具有扎实的学术功底和深厚的学术造诣，承担 1 门及以上课程的讲授，累计教学工作量 30 学时及以上（本科教学工作量不少于 20 学时），教学质量评价良好及以上。

2. 将思想政治教育较好融入教学过程，在学生培养工作中做出突出贡献，作为第一导师培养研究生。

3. 具备稳定的研究方向，在本学科领域活跃度和影响力强，能够组织带领科研团队从事高水平研究工作，取得具有一定影响的原创性科技成果或具有重要学术价值的科研成果，具有公开发

表的有较高影响力的研究报告或B类及以上高质量学术论文，或出版的学术专著等代表性成果，受到学术界的高度评价。

4. 主持完成国家级科研项目，或作为主要参与者获批自治区级及以上科技创新团队，或作为主要参与者获得省部级及以上科技成果奖励，或从事科技开发、转化工作以及相关领域的创造、创作取得重大经济效益和社会效益。

（四）思想政治理论课教师

1. 治学严谨，遵循教育教学规律，教学经验丰富，认真参加教材使用培训和集体备课，胜任思想政治理论核心课程讲授任务，在教学改革、课程建设等方面取得创造性成果，系统承担1门及以上课程的讲授，完成学院下达的教学任务，年均教学工作量80学时及以上（本科教学工作量不少于60学时），教学质量评价良好及以上。

2. 在育人工作中做出突出贡献，具有指导硕士研究生或青年教师的能力。

3. 具有坚实的理论基础，深入研究坚持和发展中国特色社会主义的重大理论和实践问题，具有突出水平的研究成果和学术造诣，具有公开发表、出版的有理论和实践价值的高质量论文、著作、教材、调查报告、经验总结等代表性成果，受到学术界的高度评价；或在中央和地方主要媒体、新媒体平台发表理论文章，产生良好的社会反响。

4. 主持完成省部级及以上教学类项目或科研项目，或作为主

要参与者完成国家级教学类项目或科研项目，或作为主要参与者获得本学科省部级及以上奖项。

（五）辅导员

1. 具有丰富的思想政治教育专业知识，组织管理能力和综合协调能力强，能综合运用管理学、教育学、社会学和心理学开展大学生思想政治教育研究，指导 4-6 次学生社会调查等实践活动且成效显著。

2. 承担 1 门及以上思想政治教育方面的课程的讲授，完成学校和学院下达的教学任务，累计教学工作量不少于 80 学时，教学质量评价良好及以上，其中承担学生思政类课程、党课、晚点名、新生入学教育、学生军事训练、心理健康教育、大学生安全教育、大学生职业生涯规划、就业创业指导、大学美育、劳动教育等相关课程累计不得少于 50 学时。

3. 辅导员所带学生基本工作量不低于 160 人/学年（或基础工作量化分 ≥ 8 分），近三年每年在全校辅导员考核排名前 50%。分管学生工作的党委（党总支）副书记、学生工作办公室主任、基层团组织书记所带学生基本工作量不低于 80 人/学年（或基础工作量化分 ≥ 6 分）。

4. 作为负责人承担辅导员工作室建设，担任青年辅导员导师，指导或协助指导过助教、讲师、副教授有效开展大学生思想政治教育，取得显著成绩。

5. 从事学生日常思想政治教育工作满 10 年及以上。主持完

成省部级及以上或作为主要参与者完成国家级辅导员类项目，或主持获得省部级及以上辅导员类奖项，具有公开发表、出版高质量思想政治教育类论文、著作等代表性成果。

（六）基地型

1. 治学严谨，遵循教育教学规律，教学经验丰富，具有丰富的本专业工作经验，能独立解决复杂或重大技术问题，承担1门本学科相关课程（含单独开设的实践课程）的教学任务，累计教学工作量不少于50学时（本科教学工作量不少于30学时），教学质量评价良好及以上。

2. 将思想政治教育较好融入教学过程，在学生培养工作中做出较大贡献，指导本专业硕士研究生或青年教师。

3. 系统掌握本专业基础理论、专业知识，具有突出水平的研究成果和学术造诣，在本专业领域有丰富的工作经验，能独立解决复杂或重大的问题。具有公开发表的高质量教学或科学研究的论文、出版有较大影响的著作或教材等代表性成果，受到学术界的好评。

4. 主持完成省部级及以上教学类项目或科研项目，或参与完成国家级教学类项目或科研项目，或作为主要参与者获得本学科省部级及以上奖项，或从事科技开发、转化工作以及相关领域的创造取得重大经济效益和社会效益。

第四章 破格条件

第十三条 对在教学科研工作中成绩突出，并取得重大成果，

获同行高度认可的，可破格申报高一级职称。

第十四条 凡申报破格晋升职称，须满足正常申报的基本条件第四、第五及第八条，且符合下列条件：

（一）破格申报副教授须具备下列条件中的1项：

1. 主持获省部级教学成果奖二等奖；
2. 获国家级教学竞赛二等奖；
3. 作为第一指导教师指导学生获国家级比赛金奖 1 项；
4. 主持国家自然科学基金面上或社会科学类一般项目 1 项；
5. 获省部级及以上科技奖（省部级二等奖主持人、一等奖排名 2，国家级二等奖排名 3、一等奖排名 4 或 5）；
6. 以第一作者或通讯作者在中科院一区期刊发表本学科学术论文 1 篇；
7. 以第一完成人申请的专利等知识产权或负责的科技开发等成果实现转化应用，并取得转化收益 50 万元及以上（以到账金额为准）。

（二）破格申报教授须具备下列条件中的1项：

1. 主持获省部级教学成果奖一等奖；
2. 获国家级教学竞赛一等奖；
3. 作为第一指导教师指导学生获国家级比赛金奖 2 项；
4. 主持国家重大、重点、青年科学基金项目（A类）、青年科学基金项目（B类）项目 1 项，或国家自然科学基金面上 2 项，或国家社会科学类项目 2 项（含一般项目 1 项）；

5. 获省部级及以上科技奖（省部级一等奖主持人，国家级二等奖排名前 2、一等奖排名前 3）；

6. 以第一作者或通讯作者在《Cell》《Nature》《Science》《NEJM》《Lancet》《JAMA》《BMJ》正刊发表本学科学术论文 1 篇，或在中科院一区期刊发表影响因子 10 分及以上学术论文 5 篇及以上。

7. 以第一完成人申请的专利等知识产权或负责的科技开发等成果实现转化应用，并取得转化收益 100 万元及以上（以到账金额为准）。

第五章 附 则

第十五条 本评审条件由教师工作部负责解释。

第十六条 本评审条件自印发之日起施行。

附件 3-1：教学工作量认定及标准

附件3-1

教学工作量认定及标准

一、教学工作量认定范围：课堂教学（理论课、选修课、实践课），见习，实习带教，参与教研活动（集体备课、试卷出题、批改试卷等），承担命题监考任务，编写教材案例，第二课堂育人（指导学生毕业设计、就业、创新创业、社会实践、学生社团、竞赛展演、开放咨询、志愿者服务等），毕业论文指导，承担继续教育的教学工作（公开课、专题讲座、教学培训），课程建设，科普工作，教学督导，教学竞赛指导等。

二、教学型教师 80%的工作量为课堂教学，教学科研型 50%的工作量为课堂教学，另有不低于 5%的第二课堂育人。教师按岗位类型完成规定教学工作量，其中为本科生授课不少于 60%（继续教育学院综合教研室专职教师除外）。

三、留学生学时数按照教学计划的 3.0 倍（对外汉语课程除外）。

四、脱产攻读研究生学位、进修学习一年以上的人员根据学习年限核减教学工作量，但不得低于规定教学工作量的 50%。

五、兼职教师（含学院领导）的教学工作量须达到专任教师的 1/3。

六、教学工作量认定标准见表 1，辅导员教育量化认定标准见表 2。

表1 - 教学工作量认定标准

类别			计算标准	系数	备注
理论教学环节	理论课：各层次必修课、选修课等（含留学生预科课程）		每学时	1	
实践教学环节	解剖实践课		每学时	0.9	
	体育实践课		每学时	0.8	
	其他实践课		每学时	0.6	
	见习、早接临床、早接科研		每学时	0.5	
	实践带教	教学查房	每学时	1	
		小讲课	每学时	0.5	
		病例讨论	每学时	0.3	
	指导学生毕业设计论文（设计）		每生	30	含学历继续教育
参与教研活动	集体备课主讲		每次（不少于40分钟）	0.5	
	集体备课参与人员		每次（不少于40分钟）	0.1	
	试讲		每学时	0.1	
	必修课程试卷命题		每份试卷	3	课程组按出题人数分配
	批改试卷		每份试卷	0.02	
	承担在校生监考任务		每场/每人次	1	
教学建设	编写教材（教学奖励认定教材）	主编	每10万字	50	不足10万字按比例折算
		副主编	每10万字	30	
		编委	每10万字	10	
	课程建设类	国家级	每项	50	课程负责人认定（只计最高）
		自治区级	每项	30	
		校级	每项	20	

类别			计算标准	系数	备注
		院级	每项	10	
教学建设	课程思政案例库	国家级	每个	2	
		自治区级	每个	1	
		校级	每个	0.5	
第二课堂育人	学生竞赛指导		区级及以上 每名学生	3	工作职责所属部门（单位）工作人员不计工作量 年均不超过10学时
	社会实践指导		每天	1	
	就业指导		每次	1	
	学生社团指导		每天	1	
	竞赛展演指导		每天	1	
	开放咨询		每次	0.5	
	政策宣讲、党课等		每次	1	
	体育运动训练带队		每天	1	
	志愿者服务带队		每次	1	
承担继续教育主讲	专题讲座、教学培训、公开课		每学时 (40分钟)	3	
其他	科普工作		每小时 (60分钟)	1	
	各类技能培训、考核(含出题)		每小时	1	
	教学督导	听评课(含线上)	每学时 (40分钟)	1	
		专项检查查阅资料	每学时 (40分钟)	0.8	
		组织座谈会	每学时 (40分钟)	0.8	
		指导学院集体教研活动	每学时 (40分钟)	0.6	
		督导学院毕业论文评审	每学时 (40分钟)	0.6	

表2 - 辅导员教育量化认定标准

评价指标		量化细则	备注
基础工作 (45分)	带学生 情况 (20分)	所带学生达到指定人数，4分/学年。低于指定人数，每少1-40人扣0.3分以此类推。	辅导员所带学生数达到200人，学办主任所带学生达到150人，副书记所带学生达到100人。
	日常工作 考核 (10分)	每项2分/学年。根据工作质量及考核结果评定等级： A等1.0，B等0.8，C等0.5。	考核优秀为A等;考核合格为B等;考核基本合格为C等。
	咨询服务 (10分)	每学年不低于10次，2分/学年，每少一次扣0.2分。	咨询服务包括：心理健康、职业发展与规划、创新创业就业、资助工作等专项辅导与咨询。
加分项目 (15分)		每学年所带学生超过200人，0.1分/10人(不足10人不加分)。 辅导员个人获职业相关荣誉：国家级10分，省部级5分，校级3分。 辅导员年度考核，校级优秀3分。 高质量报告、文件等材料被采用：1分/篇，累计不超过5分。 专项工作及非工作时间带队参加专项活动，每天或每项0.6分，累计不超过3分。	个人荣誉包括：辅导员年度人物、最美辅导员、优秀教育工作者、优秀教师、优秀党务工作者、优秀党员、共青团先进工作者等。 高质量报告、文件包括：被上级部门肯定的工作报告，学校采用的制度性文件等，由学生工作部认定。 专项活动指学生创新创业、文艺及其他专项竞赛等第二课堂活动，以及到教学基地指导教学实践；专项工作指学生工作部临时指派的工作。

备注：多人负责同一项目的，由负责人根据总分分配分值；同一项目获多次加分的，取最高分。

