

# 盐城工业职业技术学院文件

盐工院〔2020〕34号

---

## 关于印发《盐城工业职业技术学院 第四轮岗位设置实施方案》的通知

各二级学院、各部门：

现将《盐城工业职业技术学院第四轮岗位设置实施方案》印发给你们，请认真贯彻落实。

特此通知。

盐城工业职业技术学院  
2020年7月12日



# 盐城工业职业技术学院

## 第四轮岗位设置实施方案

为进一步落实学校“十三五”教育事业发展规划，加快推进特色鲜明的一流高职院校建设进程，完善事业单位岗位设置和岗位聘用制度，实现人事管理科学化、制度化、规范化，促进我校专技、管理与工勤三支队伍健康有序发展，根据《江苏省高等学校岗位设置管理实施意见》（苏人通〔2009〕113号）和《省教育厅关于继续做好省属高校岗位设置和岗位聘用工作的通知》（苏教人〔2013〕1号）等有关文件精神，结合学校实际，制定本实施方案。

### 一、指导思想和基本原则

#### （一）指导思想

根据学校的定位，围绕建设特色鲜明的一流高职院校建设目标，以学校教学科研、专业建设、教育管理任务为依据，通过科学设岗、优化结构、规范管理，进一步促进和规范专业技术人员队伍、管理人员队伍和工勤人员队伍的建设和管理。

#### （二）基本原则

##### 1. 科学合理、精简高效

根据学校建设和发展的实际需要，兼顾各类人员结构现状，科学设置岗位，合理配置人力资源，建设高水平的专业技术人员、管理人员及工勤人员队伍，同时加强宏观调控、预留发展空间。

##### 2. 按需设岗、按岗聘用

进一步细化岗位设置分类分级体系，以教学科研人员为主体，优化各类人员结构比例；以岗位设置为基础，深化人事制度改革，完善人才遴选、考核评价、激励与保障机制，充分调动各类人员的积极性。

### 3. 分类指导，协调发展

根据不同学科类型、不同学科层次发展情况，充分考虑单位的办学水平、队伍建设和发展目标等因素，实行分类指导，促进人才队伍建设全面协调发展。

### 4. 深化改革、稳步推进

在上一轮岗位聘用的基础上，进一步深化改革，坚持以人为本，正确处理效率与公平、发展与稳定的关系，积极稳妥地推进人事制度改革。逐步完善竞争择优、能上能下的用人机制，实行按岗定薪、岗变薪变，深化与岗位聘用相衔接的薪酬分配制度改革。

## 二、实施范围

本实施意见适用于我校事业编制的现有在册在岗教职工和人事代理人员。

## 三、岗位总量与岗位类别

### （一）岗位总量

岗位是指根据学校的社会功能、职责任务和工作需要设置，具有明确的岗位名称、职责任务、工作标准和任职条件的工作岗位。学校岗位总量根据省人力资源和社会保障厅、省教育厅核定的岗位总量，结合学校现有的职工数和学校发展需要等因素确定。学校将逐步根据各二级学院专业数、学生人数、教科

研工作量等因素综合核定各二级学院教师岗位数，根据实际工作需要确定管理、教辅、服务等部门的岗位数。

第四轮岗位聘用，我校可设置岗位总量为 455 个。其中，管理岗占全校岗位总量的 17%（77 个）左右；专业技术岗位占全校岗位总量的 78%（355 个）左右；工勤技能岗位占全校岗位总量的 5%（23 个）左右。我校的主体岗位是专业技术岗位，其中设置教师岗位占全校岗位总量的 74%左右，占专技岗位总量的 94%左右；其他专业技术岗位占全校岗位总量的 4%左右，占专技岗位总量的 6%左右。

本轮岗位聘用的实际岗位数及其分布情况，在以上控制范围内根据我校教学、科研、育人、社会服务等实际需要综合确定。

## （二）岗位类别

我校全部岗位主要分为专业技术岗位、管理岗位和工勤技能岗位三种类别。

**1. 专业技术岗位。**指从事专业技术工作，具有专业技术水平和能力要求的工作岗位。专业技术岗位分为教师岗位、专职辅导员岗位和其他专业技术岗位。

教师岗位包括具有教育教学、科学研究工作职责和相应能力水平要求的专业技术岗位。

专职辅导员岗位是指在一线直接从事大学生日常思想政治教育工作的岗位。专职辅导员一般纳入教师岗位管理。

其他专业技术岗位指主要从事工程技术、实验技术、图书资料、档案、编辑出版、会计、审计、医疗卫生等工作的岗位。

2. **管理岗位**。指担负领导职责或管理任务的工作岗位，包括学校领导岗位、内设机构领导岗位和普通管理岗位。管理岗位的设置要有利于增强学校运转效能，有利于提高工作效率，有利于提升管理服务水平。

3. **工勤技能岗位**。指为满足学校教学、科研和日常运行等需要，承担技能操作和维护、后勤保障及服务等职责的工作岗位。工勤技能岗位的设置要有利于提高操作维护技能，有利于提升服务水平。

#### 四、岗位等级及结构比例

##### （一）专业技术岗位

专业技术岗位分 13 个等级，正高级设置一至四级岗位、副高级设置五至七级岗位、中级设置八至十级岗位、初级设置十一级和十二级岗位，十三级为员级岗位。

正高级岗位中，一级岗位属国家专设的特级岗位，其人员的确定按国家有关规定执行。

正高二、三级岗位原则上只设在教学岗位，根据江苏省高校教师系列正高二级岗位基本任职条件向省教育厅推荐申报，由省教育厅组织专家评审后，学校予以聘任。

根据省人社厅批复我校的岗位设置审核情况，专业技术岗位的正高级、副高级、中级、初级岗位的总体控制比例为 5: 27: 56: 12。正高级岗位中的二级、三级、四级之间的控制比例为 1: 3: 6，因专业技术一级岗是国家专设的特级岗位，专业技术二级岗由学校推荐报上级主管部门批准后设置；副高级岗位中的五级、六级、七级之间的控制比例为 2: 4: 4；中级岗位中的八级、

九级、十级之间的控制比例为 3:4:3；初级岗位中的十一级、十二级岗位之间的控制比例为 5:5。在不突破专业技术岗位结构比例的前提下，我校高级岗位的数量适当向教师岗位倾斜。

## （二）管理岗位

管理岗位分为 7 个等级，即四至十级职员岗位。现聘任的副厅级、正处级、副处级、正科级、副科级干部及科员、办事员等依次分别对应管理岗位四至十级职员岗位。学校根据内设机构及其职能、人员编制数、领导职数等设置各等级管理岗位数量。

管理岗位人员逐步纳入职员制轨道，将按照干部人事管理权限从严从紧的原则聘用。其中五级及以上岗位数量按照干部管理权限由省有关部门设置，管理六级及以上职员岗位数量占管理岗位总量的比例控制在 30%左右。

## （三）工勤技能岗位等级、数量及结构比例

工勤技能岗位包括技术工岗位和普通工岗位，其中技术工岗位分为 5 个等级，即一至五级。高级技师、技师、高级工、中级工、初级工依次分别对应一至五级工勤技能岗位。普通工岗位不分等级。其结构比例按省人社厅核准的比例执行。

## 五、岗位聘用

### （一）岗位聘用的基本条件

1. 遵守宪法和法律。
2. 具有良好的品行和职业道德。
3. 满足岗位所需的专业、能力或技能条件。
4. 适应岗位要求的身体条件。

## （二）岗位聘用的主要依据

1. 专业技术岗位的聘用条件主要依据学术成就（包括获得科研和教学奖励、科研项目、研究论文、专利及成果转化等成果）、学术影响（包括在学术组织中担任的职务级别、学术地位、学术声誉等方面的杰出表现）、学术资历（如任职年限、学历等）以及被聘人员所做出的贡献。

2. 管理岗位聘用条件主要依据职务、职责、年资、表现和贡献。

3. 工勤技能岗位聘用主要依据技术等级、任务、年资、表现和工作技能。

## （三）聘用程序

1. 各二级学院、各部门成立相应的聘用工作小组负责具体的聘用与考核工作。

2. 公布岗位。学校聘用与考核工作委员会提出岗位的设置与聘用方案，各二级学院、各部门根据学院核定的岗位总量及职级结构比例提出本二级学院、本部门的设岗方案，明确岗位名称、工作职责等，经学校聘用与考核工作委员会审核批准后，在一定范围内向教职工公布。

3. 个人申报。符合聘用条件的人员填写相关岗位申请表，提交本二级学院或部门，同时须附上本人申报岗位上岗条件的有关说明和材料。

4. 资格审查。各二级学院、部门聘用工作小组对应聘人员的资格、条件进行初审，并根据学校核定指标和聘用权限，按

照公开、平等、竞争的原则，择优推荐或确定岗位聘用人员选，并将初步结果进行公示，同时报学校聘用与考核工作委员会。

5. 公布聘用结果。学校聘用与考核工作委员会对各二级学院、各部门岗位拟聘人员名单进行审议后，并在学校内公示聘用结果。

6. 签订聘用合同。聘用合同书一式三份，应聘者、聘用单位和人事处各保留一份。

#### （四）聘用合同和考核

1. 学校与受聘人员在平等自愿、协商一致的基础上签订聘用合同，明确受聘岗位工作职责、任职条件、考核要求、工作条件、薪酬待遇、合同期限、合同变更、解除和终止的条件、违反合同的责任和经双方协商认为需要约定的其他事项。

2. 学校依据教职工考核有关规定和合同约定的内容对受聘人员进行考核。考核分为聘期考核和年度考核两种。聘期考核的重点是个人聘期内岗位目标和任务的完成情况。年度考核主要对个人年度分解的目标和任务的完成情况进行考核。考核以各类各级岗位职责为基础，重实绩、重贡献、重师德师风、重学术规范、重团队精神，定性与定量相结合。考核结果作为续聘、解聘、晋级、调整岗位的重要依据。聘期考核不合格者，在新一轮岗位聘用中不得竞聘高一级岗位，可以申请续聘、参加原岗位的竞聘或低聘下一级岗位或转聘其他岗位。聘期考核不合格者从聘期考核结果审核备案后次月扣回上一聘期 1 个月校内基础性津贴。



3. 执行专业技术工资序列的“双肩挑”人员，其管理工作按目标任务进行考核，着重对其岗位应完成的专业建设、队伍建设等工作职责和业绩成果进行考核，对其基本教学工作量考核时可将其行政工作量进行折算；执行管理工资序列的“双肩挑”人员，按其管理工作目标任务进行考核。

4. 近三年内受过党纪、政纪处分者，年度综合考核为“基本称职”、“不称职”者，不得聘任至与其专业技术职务对应的最高级岗位。

#### （五）聘用期限

岗位聘期一般为三年（三年内退休人员聘用到退休时间）。

#### （六）聘期待遇

1. 教职工在受聘期间按所聘岗位享受相应的岗位工资、薪级工资。

2. 关于专业技术职务与所聘岗位不对应人员的岗位聘用问题。受聘在教师岗位的人员应具有高校教师资格，不具有高校教师资格受聘在教师岗位工作的人员，仍纳入教师岗位管理，但在岗位聘用时只能聘用至本层级岗位的最低等级，在取得高校教师资格前，不得晋升更高等级岗位。受聘在其他专业技术岗位人员出现同类情况，按照此规定处理。辅导员纳入教师岗位。第四轮聘用时，评聘了学生思想政治教育教师和高校教师资格的，可晋升专业技术岗位等级；具有其他专业技术职务的，转评同级学生思想政治教育教师职务后，方可晋升岗位等级。以后专职辅导员均应评聘学生思想政治教育教师职务。

3. 关于执行专业技术岗位工资的管理人员问题。聘用到管理岗位上的人员，除符合“双肩挑”条件的人员外，均纳入管理岗位管理。已执行了专业技术岗位工资的，在续聘管理岗位职级时，可继续执行专业技术岗位工资，待其晋升的职员职级的岗位工资高于原专业技术岗位工资时，执行相应的职员职级岗位工资。

4. 关于执行了管理岗位工资的专业技术人员问题。在会计、审计、图书、档案、基建等具有专业技术要求的管理岗位上工作的人员，在专业技术职务较低的情况下，执行了管理岗位职员职级工资，在续聘时，可继续执行原管理岗位工资，待其晋升的专业技术职务的岗位工资高于原管理岗位职员职级工资时，执行相应的专业技术岗位工资，以后此类人员不得晋升管理岗位职员职级（组织任命的领导职务除外）。

5. 关于原工人身份人员聘用在管理岗位或专业技术岗位问题：

（1）原工人身份、现聘用在管理岗位，已执行管理岗位工资，具备所聘岗位任职条件的可继续聘用在管理岗位，执行管理岗位工资；不具备所聘岗位任职条件的，原则上不得聘用在管理岗位；

（2）原工人身份、具有相对应的专业技术职务，现聘用在专业技术岗位，已执行专业技术岗位工资的，可继续聘用在专业技术岗位，并可参加专业技术岗位分级，执行专业技术岗位工资；

(3) 原工人身份、长期聘用在管理岗位、执行工勤岗位工资，具备所聘岗位任职条件的，可继续聘用在管理岗位，执行管理岗位工资；不具备所聘岗位任职条件的，不再聘用在管理岗位；

(4) 原工人身份、长期聘用在专业技术岗位、执行工勤岗位工资，具备与岗位相对应的专业技术职务或专业技术岗位任职条件的，可继续聘用在专业技术岗位，并可参加专业技术岗位分级，执行专业技术岗位工资；不具备专业技术岗位任职条件的，不再聘用在专业技术岗位；

(5) 原工人身份，在专业技术岗位上工作，具备专业技术岗位任职条件并具有技能等级证书的，技师以上等级可聘至中级技术职务最低层级，中级工以上等级可聘至初级技术职务最低层级；

(6) 原工人身份人员聘用在管理岗位或专业技术岗位，仅在聘期内享受相应的管理岗位或专业技术岗位工资待遇，聘期结束后，须按新聘岗位重新确定工资待遇；

(7) 根据国家事业单位人员聘用制度有关规定，对由工勤岗位受聘到专业技术或管理岗位的人员，在专业技术岗位或管理岗位聘用满 10 年且在所聘岗位退休的，可按所聘岗位国家规定的条件办理退休。对距离国家规定的退休年龄不足 10 年的工勤人员，不再参加转岗竞聘，按原身份聘用。

### (七) 聘余人员的管理

1. 因岗位和聘用条件限制未聘用上岗的人员为聘余人员。

“对于在本单位工作已满 25 年或者在本单位连续工作已满 10

年且距国家规定的退休年龄已不足5年的聘余人员”可由学校调配上岗，调配不服从的按本款第三条聘余人员处理。

2. 经指定的医疗单位确诊患有难以治愈的严重疾病、精神病的聘余人员，可以履行病假手续，按照国家的规定执行病假工资和福利待遇。经鉴定为完全丧失劳动能力的，可以按照国家的有关规定办理病退或退职手续。

3. 其余聘余人员，学校给予3个月的择业期，择业期发给最低生活保障费，择业期满未调出又未办理辞职手续的，予以辞退。

## 六、组织领导

（一）学校成立岗位设置与聘用管理工作领导小组，全面负责学校各类岗位设置与聘用管理工作。

1. 领导小组成员：

组长：邵从清 瞿才新

成员：张林龙 孙卫芳 刘必千 蔺俊 夏燕萍

领导小组下设办公室，挂靠人事处。

学校岗位设置与聘用管理办公室主要负责填报学校岗位设置与聘用管理工作有关报表、编制岗位设置方案、制定岗位设置实施方案并编制岗位说明书、组织实施学校岗位设置与聘用等工作。

2. 学校岗位设置与聘用管理办公室分岗位设置与聘用管理、监督与申诉受理两个工作组。各组组长及成员如下：

岗位设置与聘用管理组：

组长：人事处负责人

成员：教务处、学工处、科技处、后勤处、质控办负责人  
监督与申诉受理组：

组长：纪委办公室负责人

成员：审计处负责人、纪委办公室其他工作人员

3. 各二级学院、中心要成立相应的岗位设置与聘用管理工作小组，负责本二级学院、中心的岗位设置与聘用的有关工作，各二级学院、中心主要负责人为本部门岗位设置与聘用工作第一责任人。

（二）学校成立岗位聘用与考核工作委员会，具体负责学校各类岗位应聘人员的资格审查和聘用工作。岗位聘用与考核工作委员会组成人员如下：

主任：瞿才新

副主任：孙卫芳 刘必千 蔺俊

成员：各部门负责人

## 七、申诉、调解和仲裁

1. 应聘者对聘用程序、聘用结果和考核有异议，有权提出申诉。

2. 任何申诉均须以书面形式提出，并签署真实姓名，否则不予受理。申诉人必须以事实为依据，经查实属于有意诬告者，将按国家有关法律和规定严肃处理。

3. 学校岗位聘用与考核工作监督与申诉受理小组接到申诉后，应进行调查取证，并答复；若有新补充材料，可向学校岗位聘用与考核工作委员会申请复议，学校岗位聘用与考核工作

委员会或授权监督与申诉受理小组安排复议，并将复议结果通知本人，作为学校最终答复意见。

4. 任何单位及个人都不得对申诉人进行打击报复。

## 八、其他

（一）新进人员岗位聘用。新进人员按其具备的任职基本条件、学术水平和能力聘用在相应岗位。

（二）聘期内专业技术职务晋升的，聘用在相应专业技术职务最低级岗位，即晋升正高、副高、中级、初级专业技术职务的人员相应聘用至专业技术四级、七级、十级、十二级岗位。

（三）距法定退休年龄不足一个聘期的教职工，符合岗位晋升条件的，按新晋升岗位聘用，岗位等级不能晋升者继续按上一聘期的岗位等级聘用。退休时工作表现好、能较好完成本职工作可以晋升一级岗位办理退休手续（不能超出自己岗位的最高档）。

## 九、第四轮岗位设置聘用原则

在第四轮聘用时，岗位数以现有在职在岗人员为基数，将现有人员按照新的岗位设置与聘用管理办法聘用到相应等级的岗位。高级职务岗位聘任不足的，在留出一定的岗位保证高层次人才引进的情况下，空缺的高级岗位可暂时用于低级职务岗位的聘用。现有人员结构比例超过核准的岗位结构比例的，可先超比例聘用，并通过自然减员、交流、低聘或解聘等办法，逐步达到规定的结构比例。超过核准的结构比例的专业技术人员，只能进入相应专业技术岗位层级的最低等级。在达到核准的结构比例之前，原则上不得晋升更高等级岗位。

## 十、第三轮岗位设置聘期考核结果的运用

第三轮岗位设置聘期考核结果分为“合格”、“不合格”两个档次。

管理岗位与工勤岗位的各级别不分等级，考核结果为“合格”的人员，第四轮岗位设置可以直接聘用在原岗位；考核结果为“不合格”的人员，由岗位设置与聘用管理工作领导小组分情况给出处理意见。

专业技术岗位考核结果为“合格”的人员，第四轮岗位设置可以直接聘用在原岗位，符合高一级岗位晋升条件的可以参加高一级岗位的竞聘；考核结果为“不合格”的人员，第四轮岗位设置需重新参加原岗位的竞聘，胜出者可以继续聘用在原岗位，否则聘用到低一级岗位。聘用在专业技术岗位正高四级、副高七级、中级十级、初级十二级等各级别最低档考核“不合格”的人员，第四轮聘用时可以继续聘用在原岗位。

## 十一、附则

1. 学校按照上级部门核准的岗位设置方案进行岗位设置和岗位聘用，经教育厅、人社厅相关部门审核备案后，事业编制人员才能按新聘岗位兑现相应的岗位工资，新的岗位工资从聘期的第一个月起开始兑现。

2. 岗位设置与聘用管理工作，涉及广大教职工的切身利益，全校各部门要切实做好宣传动员和教职工的思想政治工作，及时反映和解决改革中出现的新情况、新问题，确保我校的稳定和发展。

3. 各部门在岗位设置和聘用工作中，要严格执行有关政策规定，坚持原则，坚持走群众路线。对违反规定滥用职权、打击报复、以权谋私的，要严肃追究责任。情节严重的，按照人事管理权限给予相应的纪律处分。

4. 本实施方案自公布之日起执行。我校原有的相关规定与本实施方案不一致的，按本实施方案执行。

5. 本实施方案的解释权，在学校岗位聘用与考核工作委员会。在委员会闭会期间，由学院人事处、教务处、科技产业处等相关部门负责解释。

- 附件：
1. 盐城工业职业技术学院教师岗位设置与聘用管理实施细则
  2. 盐城工业职业技术学院其他专业技术岗位设置与聘用管理实施细则
  3. 盐城工业职业技术学院管理岗位设置与聘用管理实施细则
  4. 盐城工业职业技术学院工勤技能岗位设置与聘用管理实施细则
  5. 盐城工业职业技术学院专职辅导员岗位设置与聘用管理实施细则



## 附件 1

# 盐城工业职业技术学院 教师岗位设置与聘用管理实施细则

为做好学校教师岗位设置与聘用管理工作，全面提升师资队伍整体水平，加快高水平师资队伍建设步伐，深化人事制度改革和收入分配制度改革，根据《江苏省高等学校岗位设置管理实施意见》（苏人通〔2009〕113号）、《盐城工业职业技术学院岗位设置实施方案》和《江苏省高等职业院校教师专业技术资格条件》，特制定本实施细则。

### 一、教师岗位设置原则

（一）满足教学需要。教师岗位的设置以教学科研任务、专业建设、服务行业和区域经济发展为依据，满足教育教学、科学研究、专业建设、社会服务的运行和发展需要。

（二）促进专业发展。保证国家级、省部级重点专业、重点课程和重点实验室（实训中心、工程中心）建设，坚持特色，强化优势，对新兴专业和急需发展的薄弱专业，给予适当的扶持，促进学校事业协调、可持续发展。

（三）推动人才建设。通过岗位设置与聘任，稳定骨干队伍，吸引优秀人才，优化教师队伍结构，提高教师队伍整体素质与水平。

（四）分级稳步推进。各二级学院（中心）的教师岗位数量原则上按照学校编制与岗位设置管理的相关规定核定，稳妥推进，逐步到位。

(五) 坚持公开、公平、公正，按岗聘用，合约管理。

## 二、教师岗位设置

### (一) 设置范围

教师岗位包括具有教育教学、科学研究工作职责和相应能力水平要求的专业技术岗位。

### (二) 岗位等级和比例

教师岗位分为十三个等级，即一至十三级岗位。

1. 教授岗位中，一级岗位按国家有关规定执行，二级岗位由省里统一评审，二、三、四级岗位之间的结构比例总体控制目标为 1: 3: 6。

2. 副教授岗位中，五级、六级、七级岗位之间的结构比例总体控制目标为 2: 4: 4。

3. 讲师岗位中，八级、九级、十级岗位之间的结构控制比例为 3: 4: 3。

4. 助教岗位中，十一级、十二级岗位之间的结构控制比例为 5: 5，十三级为员级岗位。

## 三、教师岗位聘任

### (一) 聘任范围

从事教学工作的教师（含人事代理人员）可以应聘教师岗位。

### (二) 岗位职责

1. 各级岗位的基本职责

忠于党的教育事业，遵纪守法，为人师表，教书育人，恪守职业道德，维护学校声誉，求实创新，每学年必须完成额定的教育教学、科研工作量和和其他相关的教学和社会服务任务。

## 2. 具体岗位职责

### (1) 教授岗位职责

①指导二级学院的教学建设和实验室建设工作，密切关注本专业和相近专业领域的前沿发展，对学院专业建设进行规划，每学年必须完成额定的教学工作量。

②在教学过程中，能根据科学技术的发展，不断改革、更新、充实教学内容，并完成相应课堂讨论、社会实践、实验实训、毕业设计、课程资源和论文撰写的指导工作。

③教科研应有自己的专长和独特见解，组织本专业重大科研项目的申报、立项与实施，组织学术交流，指导教育教学改革；主编、主审教材和主持教学法研究。

④密切关注本专业的学术动态和人才发展状况，就本专业领域的专业建设、人才培养、科学研究等方面向学院提出建议。

⑤结合教学工作，全面关心和指导学生与青年教师的成长，承担青年教师的培养和指导工作。

### (2) 副教授岗位职责

①指导或协助指导本二级学院的教学建设和实验室建设工作，每学年必须完成额定的教学工作量。

②独立、系统地承担二门或二门以上主干课程的讲授工作，能根据教学大纲的要求，不断更新教学内容，并完成相应的组

织课堂讨论、社会实践、实验实训、指导毕业设计、课程资源和论文撰写等工作。

③掌握本专业的学术发展动态，主持或参与科学研究、教育教学改革和教学法研究；编写、审议新教材、教学参考书、学术论文等。

④根据学院安排，承担青年教师的培养和指导工作。

⑤了解学生和青年教师的思想状况，做好学生和青年教师的思想政治工作，积极承担班主任工作。

### （3）讲师岗位职责

①积极承担本二级学院的教学建设和实验实训室（中心）建设任务，每学年必须完成额定的教学工作量、科研工作量和

其他教学任务。

②系统担任一门或一门以上主干课程的讲授工作，在教学过程中不断提高教学水平和授课质量，并完成相应的组织课堂讨论、社会实践、实验实训指导、实习指导、辅导答疑、批改作业及指导毕业设计、课程资源和论文撰写等工作。

③积极参加科学研究、教学法研究、教育教学改革、社会服务等技术工作，积极参与教材和教学参考书的编写工作。

④关心学生的学习和生活，在教学活动中对学生进行较全面的思想政治教育，积极承担班主任工作。

### （4）助教岗位职责

①积极参与本二级学院的教学建设和实验实训室建设工作，每学年必须完成额定的教学工作量、科研工作量和

其他教学任务。

②承担一门以上课程的讲授工作，做好课程辅导、答疑、批改作业、实验实训、课程资源和实习指导等工作，协助指导课堂讨论、毕业论文或毕业设计。在上级教师的指导下进行培养性讲课，对所讲授的课程进行系统性听课，不断改进教学方法，提高教学质量。

③系统了解所在专业的基本理论，及时了解所在专业的最新成果和发展趋势，开展科学研究与教学研究工作。

④深入了解学生思想、学习、生活状况，巩固学生专业思想，做好学生业务学习的指导，积极承担班主任工作。

### （三）推荐条件

#### 教师岗位的基本条件

（1）教师岗位基本任职条件按照现行江苏省高等职业院校教师专业技术职务评聘的有关规定执行。

（2）受聘教师岗位人员应具有良好的学风、学术道德和合作精神，具备与履行岗位职责相适应的学术水平和创新能力。

（3）具有高等学校教师资格并且身体健康。

（4）受聘专业教师岗位，必须具有一定的实践经验和动手操作能力。

#### 1. 教授二级岗（推荐）

按照《江苏省高校教师系列正高二级岗位基本任职条件》规定执行。

#### 2. 教授三级岗位

按照《江苏省高校教师系列正高三级岗位基本任职条件》规定执行。

### 3. 教授四级岗位

受聘教授期间，完成规定教学工作量，教学效果优良，教学成果突出，为专业建设和发展做出贡献，聘期考核为合格以上，未能达到教授二、三级岗位应聘条件的人员，可直接聘到教授四级岗位。

#### 1. 副教授五级岗位

受聘副教授期间，符合以下条件之一的可直接晋升副教授五级岗。

①江苏省“333 高层次人才培养工程（第一、二层次）培养对象；

②国家级教学名师、资源库负责人、课程负责人；

③省级教学成果奖特等奖、国家级教学成果奖一等奖（排名前三）；

④国家级自然科学基金、哲学社会科学成果基金项目；

受聘副教授（含副高）期间，完成规定教学工作量，任现职满 6 年要求，聘期考核为合格以上。符合下列 A 类条件之一或 B 类条件之二可以申报副教授五级岗位。岗位竞聘人数多于岗位设置数或空额数的，按照业绩指标得分择优聘用。业绩量化指标分 A、B、C 三类，对应的类别系数分别为 2、1.5、1。教师业绩综合得分=A(个数)\*2+B(个数)\*1.5+C(个数)\*1。

A 类条件：

①省级教学名师、教学团队负责人、科技创新团队负责人；

②省级以上先进教育工作者、模范教师、优秀教师；

③省级以上有突出贡献的中青年专家；

④“333 高层次人才培养工程”培养对象、省六大人才高峰培养对象；

⑤省级教学成果一等奖（排名前三）以上、省部级科技成果一等奖（排名前三）以上、省部级哲学社会科学成果一等奖（排名前三）以上、国家级专利金奖；

⑥任副高以来任省级以上重点专业负责人、课程负责人、教学资源库负责人、工程研究中心负责人、实训基地负责人；

⑦任副高以来主持省部级以上自然科学基金、哲学社会科学成果基金项目、省部级以上财政资助 30 万元以上的科研项目 1 项；

⑧任副高以来主持完成横向科研项目到账经费 100 万元以上。

### **B 类条件：**

①校级教学名师、教学团队负责人、科技创新团队负责人；

②市有突出贡献的中青年专家、市政府津贴获得者；

③省高校“青蓝工程”中青年学术带头人培养对象；

④任副高以来获得省级教学成果二等奖（排名前三）以上、省部级科技成果二等奖、市厅级科技成果一等奖（排名前一）、省级哲学社会科学成果二等奖、省级专利金奖；

⑤任副高以来主持（第一主编）省级以上重点（精品）教材 1 部；

⑥任副高以来主持省部级教育类、哲社类、科技类重点课题 1 项，或主持省部级以上财政资助 15 万元以上的科研项目；

⑦任副高以来作为第一作者在核心期刊（以期刊发表当年北京大学公布的为准，下同）发表与本专业（学科）或工作相关的论文 6 篇（主编学术专著 20 万字以上可视作核心期刊发表论文 2 篇，编著学术专著 8 万字以上可视作 1 篇核心期刊论文，发明专利视作 1 篇核心期刊论文，下同），或 2 篇论文被 SSCI、SCI 收录（第一作者或通讯作者，我校为第一署名单位，下同）；

⑧任副高以来主持完成横向科研项目到账经费 50 万元以上，或以第一发明人获得职务发明专利（含国家级工法，下同）1 项（进我校工作后发明专利必须为以我校为第一署名单位的职务发明专利，下同）；

⑨任副高以来获省级教育教学竞赛一等奖以上、指导学生参加国家级技能竞赛（含优秀毕业设计、知识竞赛、创新创业类竞赛等，下同）或体育竞赛获得全国前三名（一等奖）。

### **C 类条件：**

①省级以上教学团队、科技创新团队成员（排名前三）；

②任副高以来获省高校“青蓝工程”优秀青年骨干教师；

③任副高以来获得省级教学成果二等奖、省部级科技成果三等奖、市厅级科技成果一等奖、省级哲学社会科学成果三等奖；

④任副高以来任省级以上重点专业、课程、教学资源库、工程研究中心、实训基地等主要成员（排名前三）；

⑤任副高以来主持省级教育类、哲社类、科技类课题 1 项，或主持省部级以上财政资助 5 万元以上的科研项目；



⑥任副高以来以第一作者或独立作者在核心期刊发表与本专业（学科）或工作相关的论文 4 篇，或 2 篇论文被 CSSCI、EI 收录（第一作者或通讯作者，我校为第一署名单位，下同）、1 篇论文被 SSCI、SCI 收录；

⑦任副高以来主持完成横向科研项目到账经费 25 万元以上；

⑧任副高以来获省级教育教学竞赛二等奖、指导学生参加省级一类技能竞赛或体育竞赛获得前三名（一等奖）以上；

⑨受聘副高职务满 12 年。

#### 5. 副教授六级岗位

受聘副教授（含副高）期间，完成规定教学工作量，任现职满 3 年，聘期考核为合格以上。符合下列 A、B 类条件之一或 C 类条件之二者可以申报副教授六级岗位。岗位竞聘人数多于岗位设置数或空额数的，按照业绩指标得分择优聘用。业绩量化指标分 A、B、C 三类，对应的类别系数分别为 2、1.5、1。教师业绩综合得分=A（个数）\*2+B（个数）\*1.5+C（个数）\*1。

##### A 类条件：

①达到副教授五级岗任职条件中的任何一条；

②校级“优秀双师型教师”。

##### B 类条件：

①获得省级教学成果三等奖（排名前三）、市厅级科技成果二等奖（排名前三）、市厅级哲学社会科学成果一等奖（排名前三）、市厅级、校级教学成果一等奖（排名前三）；

②任副高以来以第一作者在核心期刊发表论文 3 篇，或 1 篇论文被 CSSCI、EI 收录；

- ③任副高以来主持横向科研项目到账经费 15 万元以上；
- ④任副高以来获省级以上教学竞赛三等奖（排名前一）以上、指导学生参加省级一类技能竞赛和体育竞赛获得前六名（二等奖）以上、指导学生获省优秀毕业设计团队（排名前一）；
- ⑤任副高以来主持完成市（厅）级教育类、哲社类、科技类课题 1 项；
- ⑥上一聘期内（任副高以来）学年教学质量评价两次优秀；
- ⑦任副高以来担任校级重点建设专业负责人两年以上；
- ⑧任副高以来以第一设计人获得职务实用新型专利（含软件著作权、省级工法，下同）3 项；
- ⑨受聘副高职务满 9 年。

### **C 类条件：**

- ①获得市厅级科技成果三等奖（排名前三）、市厅级哲学社会科学成果二等奖（排名前三）、市厅级、校级教学成果二等奖（排名前三）；
- ②任副高以来以第一作者在核心期刊发表论文 2 篇；
- ③任副高以来主持横向科研项目到账经费 10 万元以上；
- ④任副高以来获校级教学竞赛一等奖（排名前一）以上、指导学生参加省级一类技能竞赛或体育竞赛获得前八名（三等奖）以上、指导学生获省优秀毕业设计团队（排名前三）；
- ⑤任副高以来主持完成市厅级、校级教育类、哲社类和科技类课题 2 项；
- ⑥任副高以第一设计人获得职务实用新型专利 2 项；

⑦任副高以来任校级教改课程负责人两年以上、校级优秀教学团队主要成员（排名前三）；

⑧任副高以来获得与聘任岗位工作相关的省级单项表彰或校级综合性表彰 2 次以上；

⑨具有与本职工作相关的其他系列高级专业技术职务任职资格、一级职业资格；

⑩受聘副高职务满 6 年。

## 6. 副教授七级岗位

受聘副教授（含副高）期间，完成规定教学工作量，积极参与教科研、专业建设、课程建设等，聘期考核为合格以上。

## 7. 讲师八级岗位

受聘讲师期间，完成规定教学工作量，任现职满 6 年，聘期考核为合格以上。符合 A 类条件之一或 B 类条件之二者可以申报讲师八级岗位。岗位竞聘人数多于岗位设置数或空额数的，按照业绩指标得分择优聘用。业绩量化指标分 A、B、C 三类，对应的类别系数分别为 2、1.5、1。教师业绩综合得分=A（个数）\*2+B（个数）\*1.5+C（个数）\*1。

### A 类条件：

①校级优秀教学团队或科研创新团队主要成员（排名前三）；

②省高校“青蓝工程”优秀青年骨干教师培养对象；

③获得市级科技成果三等奖（排名前三）、市级哲学社会科学成果二等奖（排名前三）、校级教学成果二等奖（排名前三）；

④任中级以来主持完成校级教育类、哲社类和科技类重点课题 1 项，或主持完成市（厅）教育类、哲社类和科技类课题 1 项，或参与省级教育教育类、哲社类和科技类课题 1 项（排名前二），或参与省部级以上财政资助 5 万元以上的科研项目（排名前二）；

⑤任中级以来主持完成横向科研项目到账经费 25 万元以上，或获得职务发明专利 1 项，或以第一设计人获得职务实用新型专利 3 项；

⑥任中级以来获省级以上教育教学竞赛三等奖（排名前一）以上、指导学生参加省级技能竞赛或体育竞赛获得前六名（二等奖）以上、指导学生获省优秀毕业设计团队（排名前三）；

⑦任中级以来担任省级以上重点专业、课程、教学资源库、工程研究中心、实训或基地主要成员（排名前三），或担任校级重点建设专业负责人两年以上、担任校级重点课程负责人两年以上，或主持（第一主编）省级以上重点（精品）教材 1 部；

⑧上一聘期内（任中级以来）年度教学质量评价连续三次优秀，或任中级以来获得与聘任岗位工作相关的省级单项表彰或校级综合性表彰 2 次以上；

⑨任中级以来以第一作者或独立作者在核心期刊发表与本专业（学科）或工作相关的论文 4 篇，或 2 篇论文被 CSSCI、EI 收录，或 1 篇论文被 SSCI、SCI 收录；

⑩具有与本职工作相关的其他系列高级专业技术职务任职资格、一级职业资格，或博士研究生。

### **B 类条件：**

- ①校级“青蓝工程”优秀青年骨干教师培养对象满两年；
- ②获得市厅级科技成果三等奖、市厅级哲学社会科学成果三等奖（排名前三）、市厅级（校级）教学成果三等奖（排名前三）；
- ③任中级以来主持完成校级教育类、哲社类和科技类课题 1 项；
- ④任中级以来主持完成横向科研项目到账经费 15 万元以上，或以第一设计人获得职务实用新型专利 2 项；
- ⑤任中级以来获校级教学竞赛一等奖（排名前一）、指导学生参加省级技能竞赛或体育竞赛获得前八名（三等奖）以上、指导学生获校优秀毕业设计团队（排名前一）；
- ⑥任中级以来担任校级重点专业、课程、教学资源库等主要成员（排名前三）两年以上；
- ⑦上一聘期内（任中级以来）年度教学质量评价二次优秀，或任中级以来获得与聘任岗位工作相关的省级单项表彰或校级综合性表彰 1 次以上；
- ⑧任中级以来以第一作者或独立作者在核心期刊发表与本专业（学科）或工作相关的论文 3 篇，或 1 篇论文被 CSSCI、EI 收录。

### **C 类条件：**

- ①获得市厅级哲学社会科学成果三等奖、市厅级（校级）教学成果三等奖；
- ②任中级以来主持完成校级专项工作重点课题（专项工作课题指除教育类、哲社类和科技类外的其他课题，下同）、一类学

会课题 1 项以上；

③任中级以来主持完成横向科研项目到账经费 10 万元以上，或以第一设计人获得职务实用新型专利 1 项；

④任中级以来获校级教育教学竞赛二等奖（排名前一）、指导学生获校优秀毕业设计团队（排名前三）、指导学生参加市厅级技能竞赛或体育竞赛获得前三名（一等奖）；

⑤上一聘期内年度教学质量评价均为良好以上且至少有一次优秀，或任中级以来获得与聘任岗位工作相关的校级单项表彰 2 次以上；

⑥任中级以来以第一作者或独立作者在核心期刊发表与本专业（学科）或工作相关的论文 2 篇；

⑦具有与本职工作相关的其他系列中级专业技术职务任职资格、二级职业资格；

⑧受聘中级满 9 年。

## 8. 讲师九级岗位

受聘讲师期间，完成规定教学工作量，任现职满 3 年，聘期考核为合格以上。符合下列 A、B 类条件之一或 C 类条件之二者可以申报讲师九级岗位。岗位竞聘人数多于岗位设置数或空额数的，按照业绩指标得分择优聘用。业绩量化指标分 A、B、C 三类，对应的类别系数分别为 2、1.5、1。教师业绩综合得分 = A（个数）\*2+B（个数）\*1.5+ C（个数）\*1。

### A 类条件：

①达到八级岗位条件中的任一条；

②任中级以来主持完成横向科研项目到账经费 8 万元以上；

③任中级以来获校级教育教学竞赛三等奖（排名前一）、指导学生获得校级技能竞赛二等奖（排名第一）、指导学生参加市厅级技能竞赛或体育竞赛获得前六名（二等奖）。

#### **B类条件:**

①任中级以来完成横向科研项目到账经费5万元以上;

②任中级以来主持完成校级专项工作课题、二类学会课题1项以上;

③任中级以来获校级教育教学竞赛三等奖、指导学生获得校级技能竞赛三等奖（排名第一）、指导学生参加市厅级技能竞赛或体育竞赛获得前八名（三等奖）;

④上一聘期内年度教学质量评价均为良好以上，或任中级以来获得与聘任岗位工作相关的校级单项表彰1次以上;

⑤任中级以来以第一作者或独立作者在核心期刊发表与本专业（学科）或工作相关的论文1篇;

⑥受聘中级满9年。

#### **C类条件:**

①任中级以来完成横向科研项目到账经费3万元以上;

②任中级以来指导学生获得校级技能竞赛三等奖;

③任中级以来主持完成三类学会课题1项以上;

④任中级以来以第一作者或独立作者公开发表与本专业（学科）或工作相关的论文3篇;

⑤受聘中级满6年。

#### 9. 讲师十级岗位

受聘讲师期间，完成规定教学工作量，积极参与科研项目，聘期考核为合格以上。

#### 10. 助教十一级岗位

(1) 受聘助教岗位 3 年以上（或具有硕士学位在助教岗位任职），以我校为第一署名单位独立或第一作者公开发表学术论文 1 篇以上，或参与院级科研项目（排名前三）1 项以上，且完成规定教学工作量，聘期考核为合格以上。

(2) 受聘助教岗位 3 年以上（或具有硕士学位在助教岗位任职），在学校组织的各类教学（实践）技能竞赛活动中获得三等奖以上，且完成规定教学工作量，聘期考核为合格以上。

#### 11. 助教十二级岗位

(1) 受聘助教期间，能独立授课，完成教学工作量，聘期考核为合格以上。

(2) 公开课教学或其它相关教育教学能力考核合格。

(3) 积极参与学院各类教学（实践）技能竞赛活动。

#### 12. 助教十三级岗位

本科生、研究生见习期可聘用到助教十三级岗位。

#### 13. 其他说明事项

(1) 上述所列条件中“XXX 以上”均含本级；高一级岗位聘用条件（四、七、十级除外）可作为下级岗位推荐条件使用；任职年限为实年。

(2) 1 篇核心期刊论文可折算为 2 篇省级以上普通期刊论文，1 项国家发明专利授权可折算 2 项实用新型专利授权，或折



算 1 篇权威核心期刊论文，或折算 2 篇普通核心期刊论文，反之不可。

(3) 出版专著、主编或参编教材、艺术类教师发表的作品按《江苏省高等职业院校教师专业技术资格条件》有关规定折算。

(4) 未列入的聘用条件，可由岗位考核聘任工作组比照文件中相关的聘用条件，初步认定符合聘用等级呈报岗位聘用与考核工作委员会评审。

(5) 部分具有教师职称的人员，因工作需要近五年没有上课或课时不足的，如其他条件符合要求，可以申报相应层级的中档，聘用后按相应层级中档要求进行考核。

#### (四) 聘用组织

学校成立岗位聘用与考核工作委员会，全面负责学校岗位聘用与考核工作。

#### (五) 聘任程序

1. 各二级学院、中心成立相应的聘用工作小组负责具体的聘用与考核工作。

2. 公布岗位。学校聘用与考核工作委员会提出教师岗位的设置与聘用方案，并公布教师岗位总量、岗位职责、聘用条件等。

3. 个人申报。符合聘用条件的人员填写《教师岗位聘用申请表》，同时须附上本人申报岗位上岗条件的有关说明和材料

4. 资格审查。各二级学院、中心聘用工作小组对应聘人员的资格、条件进行初审，并根据学校核定指标提出各级岗位拟

聘人选报学院聘用与考核工作委员会。

5. 公布聘用结果。学校聘用与考核工作委员会对各二级学院、中心岗位拟聘人员名单进行审议后，一定范围内公布聘用结果。

6. 签订聘用合同。聘用合同在受聘人员与学校签订聘约后生效，聘用合同书一式三份，应聘者、聘用部门和人事处各保留一份。

#### **四、聘用期限**

教师岗位聘用期限为三年，聘用周期结束后，需重新参加教师岗位聘任。聘期内工作岗位类别发生变化和新进人员按相应职称的低级别岗位当月聘用，引进人才按学校确定的岗位直接聘用，聘期到学校规定的聘用周期结束为止。

#### **五、聘用和岗位考核**

（一）教师职务晋升聘用每年进行一次，且只能晋升高一级教师职务中的最低级岗位（四级、七级、十级、十二级）。

（二）由非教师岗位转聘教师岗位的，先转入相应教师职务的最低级别岗位，且必须符合教师上岗的有关规定。

（三）学校党政机关“双肩挑”人员聘用到教师岗位的，不占所在二级学院教师岗位比例，但需由个人向所在二级学院提出应聘申请，二级学院向学校提出推荐意见。

上述“双肩挑”人员，执行专业技术工资序列。聘任在专业技术的人员，同时对其岗位应完成的教学、科研成果进行考核，其基本教学工作量予以适当减免。

（四）二级学院、中心聘用在教师岗位同时兼任部门正副职领导职务的人员，执行专业技术工资序列，对其岗位应完成的专业建设、队伍建设、科研成果等基本职责进行考核，对基本教学工作量考核时予以适当减免，其管理工作按目标任务进行考核。

（五）在教师岗位尚未取得教师资格的人员，只能聘用到教师相应职务的最低级别岗位。

（六）优秀人才、特殊人才、为学校发展和专业建设作出突出贡献的教师以及因符合学校教学和发展需要而引进的能工巧匠、技术大师等高技能人才，根据需要由校长提名，经学校岗位聘任与考核工作委员会讨论通过后，可直接聘至相应的教师岗位。

（七）违反教师职业道德规范和给学校的声誉造成重大不良影响，或者使学校蒙受重大经济损失的教师，视其情节，低聘或解聘其现有教师岗位，且3年内不得参加高一级教师岗位的聘用。在聘用过程中弄虚作假的，一经查实即视为无效聘用，并追究相关责任。

（八）发生重大教学事故，或年度考核不合格的教师，下一聘期不得参加高一级教师岗位的聘用。

（九）聘期届满进行考核，考核合格者，可以续聘原岗位或竞聘高一级岗位。

（十）聘期未满达到退休年龄的受聘人员按有关规定办理退休手续。

(十一)建立科学的考核体系，分为年度考核和聘期考核，以年度考核为主。考核应以教师岗位职责为基础，重实绩、重贡献、重学术道德、重团队精神，定性与定量相结合。考核结果作为工资调整、岗位变动、奖惩和续聘或解聘的依据。

## 六、其他

(一)本实施细则未尽事宜按上级文件和学校有关规定执行。

(二)本实施细则的解释权，在学校岗位聘用与考核工作委员会。在委员会闭会期间，由学校人事处、教务处、科技产业处负责解释。

(三)本细则中人才工程项目、表彰和各类荣誉由人事处负责认定，教学成果、专业建设、各类竞赛、优秀毕业设计、教学改革研究课题等方面成果由教务处负责认定，科研等方面的成果由科技产业处负责认定，教学质量评价等由质量控制办公室负责认定。

(四)本实施细则自发布之日起执行，原学校各项相关制度与本实施细则相抵触者，以本实施细则为准。

## 附件 2

# 盐城工业职业技术学院 其他专业技术岗位设置与聘用管理实施细则

为进一步调动学校其他专业技术人员的工作积极性，保障教学、科研与人才培养工作的顺利进行，根据《江苏省高等学校岗位设置管理实施意见》（苏人通〔2009〕113号）和《盐城工业职业技术学院岗位设置实施方案》，特制定本实施细则。

### 一、其他专业技术岗位设置原则

学校其他专业技术岗位设置要有利于学院事业的发展，有利于各系部教学、科研、实验室工作和其他各项业务工作任务地完成，有利于优化学院专业技术人才队伍结构，有利于提高专业技术人员的素质、能力和水平。其他专业技术岗位设置除遵循学院岗位设置管理的基本原则外还必须遵循以下原则：

（一）提高质量，服务教学。以岗位设置和聘用为基础，促进其他专业技术队伍的自我发展和自我约束，为人才培养、科学研究和社会服务提供优质服务。

（二）总量和结构比例控制。在人事厅核定的其他专业技术岗位总量内，根据学院的实际情况，确定各级岗位数量和结构比例。

（三）按需设岗，优化结构。根据学院整体事业发展的客观需要，科学合理地设置其他专业技术岗位，优化队伍结构，促进其他专业技术队伍全面协调发展。

（四）坚持公开、公平、公正，按岗聘用，合约管理。

## 二、其他专业技术岗位设置

### (一) 设置范围

其他专业技术岗位设置工程技术、实验技术、图书资料、档案、编辑出版、会计、审计、医疗卫生等岗位。

1. 图书馆设置图书资料系列岗位，院办、组织部、人事处、教务处、学工处设置档案系列岗位。

2. 党委宣传部、科技产业处设置编辑出版系列岗位。

3. 纪监审办公室、财务处设置会计、审计等系列岗位。

4. 后勤处设置医疗卫生、工程技术系列岗位。

5. 实验室、工程中心、信息技术中心设置工程技术和实验技术系列岗位。

6. 其他特殊岗位。

### (二) 岗位等级和设置比例

其他专业技术岗位分为 11 个等级，包括正高级岗位、副高级岗位、中级岗位和初级岗位。其中其他专业技术正高级岗位分 2 个等级，三级至四级岗位；副高级岗位分为 3 个等级，五级至七级岗位；中级岗位分 3 个等级，八级至十级岗位；初级岗位分 3 个等级，十一级至十三级。

学校其他专业技术正高三、四级的控制比例为 2：8，副高五、六、七级的控制比例为 2：4：4，中级八、九、十级的控制比例为 3：4：3，初级十一、十二级的控制比例为 5：5。

## 三、其他专业技术岗位聘任

### (一) 基本岗位职责

遵纪守法，爱岗敬业，恪守职业道德，有责任心，有较好的服务意识，维护学校声誉，求实创新，能较好地承担并完成受聘岗位工作。

## （二）具体岗位职责

### 1. 正高级岗位职责

（1）掌握本专业发展动态，对本专业技术工作进行规划、设计，并组织实施，取得标志性成果。

（2）主持工作研究和学术交流，解决关键性技术问题，在本专业核心刊物上发展高水平的学术论文。

（3）对本单位的改革和发展提出建设性意见。

（4）指导副高和中级技术人员完成岗位工作任务。

### 2. 副高级岗位职责

（1）了解本专业发展动态，参与本专业技术工作规划并协助实施，取得建设性成果。

（2）作为技术骨干积极开展工作研究和学术交流，解决工作中的技术难题，积极发表高水平的学术论文或出版学术专著，主要参与制定工作规章制度，进行工作经验总结，或编写技术指导书。

（3）指导培养中级以下技术人员，完成岗位工作任务。

### 3. 中级岗位职责

（1）积极参与本专业技术工作规划的实施，取得较好的成果。

（2）积极开展工作研究，解决工作中的技术问题，积极发表高水平的学术论文，或参与编写技术指导书。

(3) 指导初级技术人员，完成岗位工作任务。

#### 4. 初级岗位职责

(1) 积极开展工作研究，处理工作中的技术问题。

(2) 完成相关岗位工作任务。

#### (三) 推荐条件

1. 其他专业技术岗位原则上应具有本科及以上学历，并具有相应的专业技术职务，具有相应的业务水平和业务能力，爱岗敬业、团结协作、治学严谨、为人师表，具备适应岗位要求的身体条件；实行职业资格准入制的专业技术岗位必须具备国家规定的相关职业资格准入的条件（经过学校允许报名参加考试的）。

2. 其他专业技术四、七、十、十二级岗位的任职条件，原则上按现行其他专业技术职务任职资格评审条件和国家规定的职业资格准入的有关条件、规定执行；其他专业技术四级岗以上的聘任按照省教育厅文件执行；上一轮聘期内年均科研工作量未达基本工作量要求的不参加分级聘任，直接聘在现任专业技术职务最低档。

3. 申报其他专业技术五级岗位需具备副高职称 9 年；申报其他专业技术六级岗位需具备副高职称 6 年。

4. 申报其他专业技术八级岗位需具备中级职称 6 年；申报其他专业技术九级岗位需具备中级职称 3 年。

5. 申报其他专业技术十一级岗位需具备初级职称 3 年。

#### (四) 业绩指标



1. 在满足聘任条件基础上，通过对上一聘期内教职工个人业绩进行量化打分，依据综合排名和岗位比例聘任到岗。

2. 业绩指标中每个小项括号内的分值是该项最高得分，同一岗位依据综合排名晋级；所有打分项目除“工作年限”外，统计时间均为 2016.1.1—2019.12.31，团队项目第一名系数为 1，第二名系数为 0.8，以下按 0.1 的系数递减，名次系数小于 0.1 按 0.1 计算。重点专业、品牌专业、特色专业、实训基地、精品课程、教学团队、科研团队、立项项目必须是通过立项并有建设方案。

### 3. 学术荣誉（20 分）

（1）享受国务院津贴 10 分；省部级有突出贡献中青年专家 5 分；省“333”第一层次人选 10 分、第二层次人选 8 分，第三层次 5 分；省六大高峰人才项目 8 分；“青蓝工程”学术带头人 5 分，“青蓝工程”骨干教师 2 分；

（2）国家级劳动模范 10 分、省级劳动模范 8 分、市级劳动模范 5 分；国家教学名师 10 分、省级教学名师 8 分、市级教学名师 5 分；国家优秀教学工作者 6 分、省级优秀教学工作者 5 分、市级优秀教学工作者 4 分；国家级技术专家 6 分、省级技术专家 5 分、市级技术专家 4 分；

（3）学校专业群带头人 2 分、学校专业负责人 1.5 分；

（4）与从事专业技术岗位相关的注册资格证书每个 2 分，高级认证证书每个 2 分、中级认证证书每个 1 分、初级认证证书每个 0.5 分，实行职业资格准入制相关的职业资格准入条件证书除外。

#### 4. 学术成果（30分）

（1）SCI、EI 论文一篇 3 分，ISTP、CSSCI(核心) 论文一篇 2 分，全国核心期刊、CSSCI(扩展版)、人大复印全文检索论文一篇 1.5 分，省级刊物一篇 1 分；

（2）发明专利每项 3 分，实用新型专利每项 2 分，外观设计专利 1 分；软件著作权每个 2 分；

（3）专著 2 分/每 10 万字，编著 1 分/每 10 万字；主编国家精品（规划）教材 2 分，主编省级精品（规划）教材 1 分。

#### 5. 科研服务（30分）

（1）纵向到帐理工科 10 万元 5 分、社科类 4 万元 5 分；

（2）横向到帐理工科 10 万元 3 分、社科类 4 万元 3 分；

（3）为政府、行业或企业技术服务 1 分/次（提供协议或其它佐证材料）。

#### 6. 成果奖励（30分）

（1）国家级优秀教学成果一等奖 10 分、二等奖 8 分、三等奖 5 分；省级优秀教学成果特等奖 8 分、一等奖 5 分、二等奖 3 分、三等奖 2 分（不重复计分）；

（2）国家级科技进步一等奖 10 分、二等奖 8 分、三等奖 5 分；省级科技进步一等奖 8 分、二等奖 5 分、三等奖 3 分；市级科技进步一等奖 5 分、二等奖 3 分、三等奖 2 分（不重复计分）；

（3）省部级教学、科研成果一等奖 5 分、二等奖 3 分、三等奖 2 分；市厅级教学、科研成果一等奖 3 分、二等奖 2 分、

三等奖 1 分；校级教学、科研成果一等奖 3 分、二等奖 2 分、三等奖 1 分（不重复计分）；

（4）通过国家级鉴定的课题一项 10 分；通过省级鉴定的课题一项 8 分；通过市级鉴定的课题一项 5 分；通过院级鉴定的课题一项 2 分（不重复计分）；

（5）论文获国家级一等奖每个 2 分，二等奖每个 1.5 分、三等奖每个 1 分；论文省级一等奖每个 1.5 分，二等奖每个 1 分，三等奖每个 0.5 分（不重复计分）；

（6）年终考核优秀每次 1 分，院级先进个人每次 0.5 分。

## 7. 建设工作（30 分）

（1）国家级重点专业（群）建设每个 8 分，省级品牌、特色专业建设每个 5 分，省级重点专业（群）每个 5 分；

（2）国家级实训基地建设每个 8 分，省级实训基地建设每个 5 分，校级实训基地建设每个 3 分；

（3）国家级课程（资源）建设每个 8 分，省级课程（资源）建设每个 5 分，院级课程（资源）建设每个 3 分；

（4）国家级重点实验室、工程中心建设每个 8 分，省级重点实验室、工程中心建设每个 5 分，市级重点实验室、工程中心建设每个 3 分；

（5）国家级优秀教学团队、科研创新团队建设每个 8 分，省级优秀教学团队、科研创新团队建设每个 5 分；

（6）国家级现代学徒制试点项目建设每个 5 分，省级现代学徒制试点项目建设每个 3 分。

## 8. 育人工作（20 分）

(1) 指导学生获得发明专利每项 3 分、实用新型专利每项 2 分、外观设计专利每项 1 分；

(2) 指导学生参加职业技能大赛获得国家级一等奖每个 3 分、二等奖每个 2 分、三等奖每个 1 分；省级一等奖每个 1.5 分，二等奖每个 1 分，三等奖每个 0.5 分（不重复计分）；

(3) 指导学生获得省优秀毕业设计一等奖每个 3 分，二等奖每个 2 分，三等奖每个 1 分，优秀毕业设计团队奖每个 3 分；

(4) 组织校园文化育人活动获国家级一等奖每个 2 分，二等奖每个 1.5 分、三等奖每个 1 分；省级一等奖每个 1.5 分，二等奖每个 1 分，三等奖每个 0.5 分（不重复计分）；

(5) 担任班主任每年 1 分。

#### **四、其他说明事项**

(1) 上述所列条件中“XXX 以上”均含本级；高一级岗位聘用条件（四、七、十级除外）可作为下级岗位推荐条件使用；任职年限为实年。

(2) 出版专著、主编或参编教材、论文折算办法参照《盐城工业职业技术学院教师岗位设置与聘用管理实施细则》执行。

(3) 在会计、审计、图书、档案、基建等具有专业技术要求的岗位上工作的人员，其专业技术职务与所聘岗位不一致的，在岗位聘用时只能聘至本层级岗位的最低等级。

(4) 优秀人才、特殊人才或为学院发展和专业建设作出突出贡献的其他专业技术人员，可根据需要由院长提名，经学院岗位聘用与考核工作委员会讨论通过后，可聘任到相应级别岗位。

(5) 未列入的聘用条件,可由岗位考核聘任工作组比照文件中相关的聘用条件,初步认定符合聘用等级报岗位聘用与考核工作委员会评审。

(6) 行政处室主要承担管理职能的人员,具有其他专业技术职称,但因工作需要没有或不是主要履行其他专业岗位职责的,如其他条件符合要求,可以申报相应专业职级的中档,聘用后按相应专业职级中档要求进行考核。

## 五、聘用组织

学校成立岗位聘用与考核工作委员会,全面负责学校岗位聘用与考核工作。

## 六、聘任程序

1. 各系、各部门成立相应的聘用管理工作小组负责具体的聘用工作。

2. 公布岗位。学校聘用与考核工作委员会提出其他专业技术岗位的聘用方案,并公布其他专业技术岗位总量、岗位职责和聘用条件。

3. 个人申报。符合聘用条件的人员填写《其他专业技术岗位聘用申请表》,同时须附上本人申报岗位上岗条件的有关说明和材料。

4. 资格审查。相关聘用工作小组对应聘人员的资格、条件进行初审,并对照条件进行审查,确定拟聘人员及拟聘岗位的推荐名单,并报学校聘用与考核工作委员会。

5. 公布聘用结果。学校聘用与考核工作委员会对各部门拟聘人员名单以及拟聘岗位进行审议后，一定范围内公布聘用结果。

6. 签订聘用合同。聘用合同书一式三份，应聘者、聘用单位和人事处各保留一份。

## 七、聘用期限

其他专业技术岗位聘用期限为三年，聘用周期结束后，需重新参加岗位聘任。聘期内工作岗位类别发生变化和新进人员按相应职称的基础级别岗位当月聘用，引进人才按学校确定的岗位直接聘用，聘期到学校规定的聘用周期结束为止。

## 八、聘用和岗位考核

（一）晋升聘用到高一级其他专业技术职务中基础级岗位（四级、七级、十级、十二级），其推荐条件必须符合教育部门、人事部门或学校相应专业技术职务的晋升规定。

（二）出现重大工作失误，或给学校的声誉造成重大不良影响，或者使学校蒙受重大经济损失的人员，视其情节，低聘或解聘其现有岗位，且1-3年内不得参加高一级岗位的聘用。在聘用过程中弄虚作假的，一经查实即视为无效聘用，并追究相关责任。

（三）建立科学的考核体系，分为年度考核和聘期考核，以年度考核为主。考核应以其他专业技术岗位职责为基础，重实绩、重贡献、重服务，定性与定量相结合。考核结果作为工资调整、岗位变动、奖惩和续聘或解聘的依据。

（四）聘期届满进行考核，考核合格者，可以续聘原岗位或竞聘高一级岗位。

（五）聘期未满达到退休年龄的受聘人员按有关规定办理退休手续。

## 九、其他

（一）本实施细则未尽事宜按上级文件和学校有关规定执行。

（二）本实施细则的解释权，在学校岗位聘用与考核工作委员会。在委员会闭会期间，由学校人事处、教务处、科技产业处等部门负责解释。

（三）本实施细则自发布之日起执行，原学校各项相关制度与本实施细则相抵触者，以本实施细则为准。

## 盐城工业职业技术学院 管理岗位设置与聘用管理实施细则

为做好我校管理岗位设置、聘用和管理工作，建设一支德才兼备、精干高效的职业化、专业化管理队伍，全面提升学院管理工作水平，根据《江苏省高等学校岗位设置管理实施意见》（苏人通〔2009〕113号）和《盐城工业职业技术学院岗位设置实施方案》，特制定本实施细则。

### 一、管理岗位设置原则

管理岗位是指为保障学校高效运转，在学校内设机构和人员组织、管理、协调等事务的工作岗位，包括校级领导岗位、二级学院以及其他内设机构的领导岗位和普通管理岗位。学校管理岗位工作人员实行职员制度，职员是指在学院中专门从事管理工作的人员。学院职员实行职员职务与职员职级相结合的职员管理制度，职员职务指管理人员所担任的领导职务，主要体现岗位领导职责、工作能力和工作实绩。职员职级指管理人员的岗位级别等级，主要体现管理职责和工作实绩。管理岗位设置工作应遵循以下原则：

（一）科学合理，按需设岗。从服务学院教学科研、人才培养和服务社会的需要出发，对管理岗位统筹规划与科学设置。

（二）总量控制，保证重点。优先满足系部管理需要，充分保证主要职能部门管理需要，适当控制其他管理岗位。



(三) 优化结构，精干高效。对管理岗位进行合理资源配置，培养一支精干高效、高素质、高水平、专业化的管理队伍，提高工作效率，提升管理水平。

(四) 动态调整，逐步到位。根据学院事业发展需要规划，留有余地，逐步到位。结合工作实际进行动态管理，适当调控。

(五) 坚持公开、公平、公正，采取聘约管理。

## 二、管理岗位设置

### (一) 岗位总量

学校管理岗位总量控制在学校岗位总量的 17%左右。

### (二) 岗位等级及结构比例

管理岗位分为七个等级，即四至十级职员岗位。厅级副职、处级正职、处级副职、科级正职、科级副职、科员、办事员分别对应四至十级岗位。

四、五级职员岗位数，按上级部门任命的院级领导班子的职数确定；六至十级职员岗位数，由学校组织、人事部门在确定职能、机构、编制的基础上，根据各部门管理工作的职责、难易程度进行职员的岗位设置；管理六级及以上职员岗位数量占管理岗位总量的比例控制在 30%左右。

本次聘任，以现有管理岗位数及管理工作的实际需要来进行岗位设置和聘用。

## 三、管理岗位聘任

### (一) 聘任范围

我校事业编制内人员可以应聘管理岗位。

### (二) 岗位职责

## 1. 基本职责

### (1) 四、五级岗位基本职责

主持或分管学院某些方面的管理工作，或者独立承担某些方面的专门性管理工作；负责制定分管工作的发展规划与主要工作措施，拟定相关的重要文件，领导分管单位中层干部的工作。

### (2) 六级岗位基本职责

- ①全面负责学院处级单位党政工作；
- ②组织编制和执行院级管理制度；
- ③组织制订并实施部门周、月、学期年度工作计划以及工作总结；
- ④实施部门工作过程监控和绩效管理，提升部门服务质量和水平；
- ⑤学习政治理论和业务知识，掌握教育和管理规律，建设“学习型组织”，提高部门工作效率；
- ⑥协调部门和跨部门工作，帮助下属和其他部门解决工作中的困难；
- ⑦组织制定部门重大活动方案，并组织实施；
- ⑧执行学校、分管领导的工作意见，保证良好的工作成效；
- ⑨组织部门内部控制质量体系建设并组织实施。

### (3) 七级岗位基本职责

- ①负责本部门业务性、综合性较强的工作；
- ②独立编制职责范围内的工作制度、活动方案、研究报告；
- ③能贯彻执行学校工作制度；

④能独立组织、协调，完成本职工作；

⑤领会、落实部门负责人工作要求，创造性地完成职责范围内的的工作；

⑥学习政治理论和业务知识，掌握教育和管理规律，结合学校实际，改革和创新工作方法；

⑦能指导八级岗位人员的工作。

#### （4）八级岗位基本职责

①主持单位内设科室的管理工作，或者负责某一方面的专门性管理工作；

②在部门负责人指导下，独立起草本职管理工作中公文或者文稿；

③在部门负责人指导下，起草本职管理的工作制度，并能执行工作制度；

④在部门负责人指导下，组织、协调相关力量完成工作任务；

⑤学习新知识，掌握新技能，把握新动态，研究新问题，创新工作举措，提高工作绩效。

⑥指导九级及以下岗位人员的工作。

#### （5）九级职员岗位基本职责

①依据主管领导意见，在主管领导的指导、帮助下，设计本岗位的服务规范，建立较为科学的工作程序；

②依据服务规范，认真做好本岗位具体的工作，确保工作质量；

③能起草本职管理工作中一般性公文或者文稿；

④努力学习，勤于思考，更新业务知识，提高业务技能。

#### （6）十级职员岗位职责

①在领导和同事的帮助下，承办具体的行政性、事务性工作；

②在主管领导的指导下，正确认识和理解本岗位的服务规范，依据服务规范的要求开展工作，确保工作质量；

③虚心好学，钻研业务，不断提高对工作的认识，积累工作的经验；

2. 具体岗位职责由学院和部门根据岗位性质和目标任务确定。

### （三）聘用（推荐）条件

#### 1. 四、五级岗位聘用条件

由省委任命担任院级正职领导职务及由省教育工委任命担任院级副职领导职务的分别对应管理岗位四级、五级职员，其任职及聘用条件按照干部管理权限由上级主管部门制定。

#### 2. 申报六级职员条件

（1）受聘在学校机关职能部门和党群团组织处长（部长、主任、书记等）、二级学院（部、机关部门）党总支（直属党支部）书记等岗位人员，及原受聘在学校内设机构正职岗位，由于年龄原因转聘为副处级非领导干部岗位人员，原则上聘用在六级职员岗位。

（2）其它申请六级职员岗位的人员，须同时具备以下条件：

①聘用在七级职员岗位满9年或具有副高职称以上专业技术人员，实际在管理岗位工作满9年。

②专职从事管理工作，有效解决工作中的重大问题，核心作用明显，威信较高。

③研究能力强，在上一聘期作为主要执笔人起草学校正式下发的管理文件4份以上或在全国公开刊物上发表与工作相关的第一作者管理研究论文4篇以上，其中1篇为核心期刊发表；或主持申报与工作相关的省级课题1项以上。

④工作成绩突出，在上一个聘期年度考核“合格”，且获得校级以上（不含校级）个人荣誉1次以上。

### 3. 申报七级职员条件

(1) 下列人员原则上聘用在七级职员岗位

①聘任在学校机关职能部门和党群团组织副处长（副部长、副主任）、原非领导职务主任科员等岗位人员。

②聘任在七级职员3年以上且年度考核合格以上。

③具有副高以上职称人员。

④工龄满25年，受聘八级职员3年以上，从事管理工作满10年且在八级职员岗位上获得年度考核优秀1次以上者。

(2) 其它申请七级职员岗位的人员，须同时具备以下条件：

①学历、职称应具备下列条件之一：

受聘在八级职员及具有中级技术职务、助理研究员职称6年以上；

取得博士学位后在管理岗位工作满3年；

取得硕士学位后受聘在八级职员工作满8年；

取得大学本科学历后受聘在八级职员工作满12年。

②具备竞聘岗位所要求的专业理论知识和政策理论水平，具有较强的团结协作、拼搏奉献精神，具备相应的组织、管理、协调能力，有丰富的实际管理工作经验。

③研究能力强，在上一个聘期内作为主要执笔人起草管理文件 2 份以上或在全国公开刊物上发表与工作相关的第一作者管理研究论文 3 篇以上，其中 1 篇为核心期刊发表；或主持申报与工作相关的是市级以上课题 1 项。

④工作成绩突出，在上一个聘期年度考核“合格”，且获得校级以上（校级个人荣誉仅指年度考核优秀，下同）个人荣誉 1 次以上。

#### 4. 申报八级职员条件

（1）下列人员可以申请八级职员

- ①受聘在原非领导职务副主任科员人员；
- ②上一聘期受聘为八级职员且考核合格者；
- ③具有中级职称人员；

④工龄满 25 年，受聘九级职员 3 年以上，从事管理工作满 10 年且在九级职员岗位上获得年度考核优秀 1 次以上者。

（2）其它申请八级职员岗位的人员，须同时具备以下条件：

①学历、职称应具备下列条件之一：

中级技术职务、助理研究员职称 2 年以上；

博士研究生毕业；

硕士研究生毕业，在九级职员岗位上工作满 3 年；

大学本科毕业，在九级职员岗位上工作满 6 年；

大学专科毕业，在九级职员岗位上工作满 9 年；

专科以下学历，在九级职员岗位上工作满 12 年；

工勤技能一级岗位或工勤技能二级岗位 3 年以上并已聘用在管理岗位。

②具有良好的岗位专业知识和技能、一定的政策水平和组织协调能力，能够独立负责本部门某一方面的工作，分析和解决工作中的问题。

③研究能力强，在上一个聘期内作为主要执笔人起草学校正式发文的管理文件 1 份以上（在全国公开刊物上发表与工作相关的第一作者管理研究论文可等同）；或参与与工作相关的校级以上课题 1 项以上（省级排名前三、校级前二）。

④工作业绩突出，在上一个聘期年度考核“合格”，且获得校级以上（含校级）个人荣誉 1 次以上。

## 5. 申报九级职员条件

（1）学历、职称应具备下列条件之一：

①硕士研究生毕业；

②大学本科毕业在管理岗位上工作一年以上；

③大学专科毕业，在管理职员岗位上工作满 5 年；

④专科以下学历，在管理职员岗位上工作满 10 年；

⑤中级技术职务、助理研究员职称 1 年以上，或者在专业技术十一级岗位工作 2 年以上，或者在专业技术十二级岗位工作 3 年以上；

⑥原在工勤岗位的人员，应在工勤技能二级以上岗位工作，或者在工勤技能三级岗位工作 5 年以上。

(2) 拥护党和政府的路线、方针、政策，热爱学校，遵章守纪，团结同志，为人师表，具有大局意识和良好的身心素质。

(3) 掌握本职工作的基础知识、基本技能，熟悉本职工作中所涉及的政策和管理规定，具有初步的分析、解决问题能力，能灵活应用各种方法处理工作中出现的问题。

(4) 具有一定的文字、口头表达及计算机操作能力，能起草一般性公文或撰写业务性文件。

## 6. 申报十级职员条件

(1) 初步了解本职工作的常识，具有初步的分析、解决问题能力。

(2) 具有一定的文字、口头表达及计算机操作能力，具有一定的写作能力。

(3) 大学本科毕业或大学专科毕业已从事管理岗位工作1年以上，或大专以下学历，已从事管理岗位工作3年以上，有较丰富的岗位工作经历。

## (四) 相关问题说明

### 1. 新入校人员聘用管理岗位

管理岗位出现空缺需引进人员补充的，一般应具有大学本科及以上学历。新入校人员按所聘职员岗位执行相应的岗位工资。

### 2. 转岗人员初聘职员等级问题

为了保持专业技术人员队伍的稳定，充分发挥专业技术人员的作用，一般不得将专业技术岗位上的人员转换到管理岗位。



确因工作需要，由专业技术岗位交流到管理岗位的人员，可根据干部人事管理权限和本人条件，直接聘任到相应的管理岗位。

### 3. 其它有关问题

①已执行了专业技术岗位工资的管理人员，在首次聘用及续聘管理岗位职级时，可继续执行原专业技术岗位工资，待其晋升的职员职级的岗位工资高于原专业技术岗位工资时，执行相应的职员职级岗位工资。这部分人员的岗位工资只能进入相应层级专业技术岗位的最低等级，不得参加专业技术人员岗位分级。

②在会计、审计、图书、档案、基建等具有专业技术要求的管理岗位上工作的人员，其专业技术职务与所聘岗位相对应的，可以纳入专业技术岗位管理；不一致的，纳入管理岗位管理。纳入专业技术岗位管理的人员在专业技术职务较低的情况下，已经执行了管理岗位职员职级工资的，在续聘时，可继续执行原管理岗位工资，待其晋升的专业技术职务的岗位工资高于原管理岗位职员职级工资时，执行相应的专业技术岗位工资。

### (四) 聘用组织

学校成立岗位聘用与考核工作委员会，全面负责学校岗位聘用与考核工作。

### (五) 聘任程序

1. 四级岗位按照江苏省委的规定执行。
2. 五级岗位按照中共江苏省委教育工委的规定执行。

## 四、聘用和岗位考核

(一) 学校与受聘管理岗位的人员在平等自愿、协商一致

的基础上签订聘用合同，明确受聘岗位职责要求、工作条件、工资待遇、岗位纪律、聘用合同变更、解除和终止的条件以及聘用合同期限等方面的内容。

（二）聘期届满进行考核，考核合格者，可以续聘原岗位或竞聘高一级岗位。

（三）聘期未满达到退休年龄的受聘人员按有关规定办理退休手续。

（四）出现渎职或重大工作失误，或给学校的声誉造成重大不良影响，致使学校蒙受重大经济损失的人员，视其情节，低聘或解聘其现有岗位。在聘任过程中弄虚作假的，一经查实即视为无效聘任，并追究相关责任。

（五）管理岗位考核分为年度考核和聘期考核，以年度考核为主。年度考核主要考核聘用人员的思想政治表现、职业道德、工作态度、履行岗位职责和聘用合同的情况。考核结果作为薪级工资调整、岗位变动、奖惩和续聘或解聘的依据。

## 五、其他

（一）本实施细则未尽事宜按上级文件和学院有关规定执行。

（二）本实施细则的解释权，在学校岗位聘用与考核工作委员会。在委员会闭会期间，由学院组织部、人事处负责解释。

（三）本实施细则自发布之日起执行，原学校各项相关制度与本实施细则相抵触者，以本实施细则为准。

## 附件 4

# 盐城工业职业技术学院 工勤技能岗位设置与聘用管理实施细则

为建立健全学院工勤技能岗位设置和聘用制度，实现按需设岗、竞聘上岗、工作考核相结合的管理方式，建设一支技能强、素质好的工勤队伍，提高服务保障水平，根据《江苏省高等学校岗位设置管理实施意见》（苏人通〔2009〕113号）和《盐城工业职业技术学院岗位设置实施方案》，特制定本实施细则。

### 一、工勤技能岗位设置原则

（一）按需设岗，竞聘上岗。根据学院教学科研和日常运行的需要，在人事厅核定的工勤技能岗位总量内，合理设置工勤技能岗位，并通过竞聘上岗。

（二）总量控制，保证重点。优先满足技术工岗位需要，充分保证主要工勤技术岗位需要，严格控制机关处室及部门工勤技能岗位设置数量。按照后勤社会化的改革方向，逐渐减少工勤技能岗位的比例。

（三）优化结构，规范管理。在学院工勤技能岗位总量和结构比例内，严格控制工勤技能一级、二级、三级岗位的数量。根据岗位性质和实际工作情况，实行动态调整。

（四）坚持公开、公平、公正，采取聘约管理。

### 二、工勤技能岗位设置

#### （一）岗位等级

工勤技能岗位包括技术工岗位和普通工岗位。其中技术工

岗位分为五个等级，即技术工一至五级岗位，高级技师、技师、高级工、中级工、初级工分别对应一至五级岗位。普通工岗位不分等级。

## （二）设置范围

1. 工勤技能岗位主要设置在后勤保卫处、实验室、实训中心、图书馆、办公室、财务处等部门。其他部门可视情况，设置少量工勤岗位。

2. 工勤技能一级、二级岗位主要设置在实验实训指导岗位及相关专业技术辅助岗位上承担技能操作和维护职责，以及与学院后勤保障、服务等有直接关系的水电暖、烹饪、汽车驾驶、收银审核、图书资料等技术性较强、对技能水平要求较高的一线岗位。

## （三）设置方法

根据人事厅核准的工勤技能岗位总量和学院的实际情况，综合确定全院工勤技能岗位总量，根据实际工作需要核定各部门工勤技能岗位数。

岗位实行动态管理，首次聘任以现有工勤技能岗位数和等级核定，以后根据学院事业发展进行设置与调整。

## 三、工勤技能岗位聘用

### （一）聘任范围

1. 在学院承担实验实训指导及技能操作和维护职责、后勤保障、服务等职责的工人性质的人员，均纳入工勤技能岗管理。

2. 按照后勤社会化的改革方向，今后逐步减少工勤技能岗位占学院事业编制的比例，特别是一般性劳务工作，不再设相

应的工勤技能岗位。

## （二）岗位职责

### 1. 基本职责

#### （1）工勤技能二级及以上岗位职责

①能够全面掌握本工种及与之相关的业务知识和操作技能，熟悉有关工艺流程，具有一定的现场设计和分析能力，能高质量完成本工种及与之相关的任务。

②能解决本工种岗位的关键性技术和工艺难题，能就实际工作中出现的疑难问题提出（撰写）解决问题的可行性措施或方案。

③积极参与技术革新和技术攻关，积极指导初、中、高级工提高业务能力。

④完成领导交办的其他工作任务。

#### （2）工勤技能三级岗位职责

①能够全面掌握本工种的业务知识和操作技能，有较强的工作责任心，自觉遵守操作规程和工作规范，能高质量完成本工种工作任务，积极学习本行业（工种）发展的新技术、新知识，认真钻研业务技能。

②能独立处理实际工作中出现的技术问题，并结合本职工作撰写工作方案。

③对中、初级技术工进行技术指导。

④完成领导交办的其他工作任务。

#### （3）工勤技能四级岗位职责

①能够达到本岗位“应知应会”要求，能独立完成本工种任务，按时按质完成规定的任务。

②能协助处理实际工作中出现的技术问题，并结合本职工作撰写工作方案。

③完成领导交办的其他工作任务。

(4) 工勤技能五级岗位职责

①能够熟悉本职工作，有工作责任心，自觉遵守操作规程和工作规范。

②能够协助处理实际工作中出现的技术问题。

具体岗位职责由学院和单位根据岗位性质和目标任务确定。

(三) 推荐条件

1. 基本条件

(1) 遵守宪法和法律。

(2) 具有良好的品行和职业道德。

(3) 满足岗位所需的技能要求。

(4) 适应岗位要求的身体条件。

2. 各级岗位推荐条件

(1) 一级工勤技能岗位：通过高级技师等级考评，获得高级技师等级证书。

(2) 二级工勤技能岗位：通过技师等级考评，获得技师等级证书。

(3) 三级工勤技能岗位：通过高级工技术等级考核，获得高级工技术等级证书。

(4) 四级工勤技能岗位：通过中级工技术等级考核，获得中级工技术等级证书。

(5) 五级工勤技能岗位：通过初级工技术等级考核，获得初级工技术等级证书。

(6) 普通工岗位：未取得技术等级或学院新录用的工勤人员，能够胜任本岗位要求。

#### (四) 聘用组织

学院成立岗位聘用与考核工作委员会，全面负责学院岗位聘用与考核工作。

#### (五) 聘任程序

1. 公布岗位、岗位职责和聘任条件。
2. 应聘者提交申请。
3. 学校人事处、用工部门对应聘人员进行资格审查，并组织必要的考察。
4. 学校聘用与考核工作委员会研究确定拟聘人选。
5. 公示拟聘人选。
6. 公布聘任名单，签订聘任合同。

### 四、聘用合同和岗位考核

(一) 学校与受聘工勤技能岗位的人员在平等自愿、协商一致的基础上签订聘用合同，明确受聘岗位职责要求、工作条件、工资待遇、岗位纪律、聘用合同变更、解除和终止的条件以及聘用合同期限等方面的内容。

(二) 考核分为年度考核和聘期考核，以年度考核为主。年度考核主要考核聘用人员的思想政治表现、职业道德、工作态度、履行岗位职责和聘用合同的情况。考核结果作为薪级工资调整、岗位变动、奖惩和续聘或解聘的依据。聘用合同期满

前，进行聘期考核，根据考核结果及时做出续聘、岗位调整或解聘的决定。

## 五、其他

（一）岗位实行动态管理，原则上结合聘期根据学院事业发展进行审核与调整。

（二）本实施细则未尽事宜按上级文件和学校有关规定执行。

（三）本实施细则的解释权，在学校岗位聘用与考核工作委员会。在委员会闭会期间，由人事处、后勤保卫处负责解释。

（四）本实施办法自发布之日起执行，原学校各项相关制度与本实施细则相抵触者，以本实施细则为准。



# 盐城工业职业技术学院 辅导员岗位设置与聘用实施细则

为加强学校辅导员队伍建设，进一步推进学院聘用制改革和收入分配制度改革，做好辅导员岗位的设置、聘用和管理工作，根据《盐城工业职业技术学院岗位设置与聘用管理办法》，特制定本实施细则。

## 一、专职辅导员岗位设置的原则

辅导员是教师队伍同时也是管理队伍的重要组成部分，专职辅导员既可纳入教师岗位系列聘用。在辅导员岗位设置过程中应遵循以下原则：

（一）总量控制，分类管理。学校在省人事厅核准的教师岗位和管理岗位总量、结构比例范围内，按有关文件规定制定专职辅导员岗位设置实施细则。

（二）按需设岗，优化结构。从服务学院教学科研、人才培养和服务社会的需要出发，对专职辅导员岗位统筹规划与科学设置。对专职辅导员岗位进行合理资源配置，培养一支信念坚定、业务精湛的专职辅导员队伍，提高工作效率，提升学生思想政治教育工作水平。

（三）动态调整，逐步到位。根据学院事业发展需要规划，留有余地，逐步到位。配合工作实际进行动态管理，适当调控。

## 二、专职辅导员岗位设置

（一）专职辅导员指在一线直接从事大学生日常思想政治

教育工作的人员，包括二级学院团总支书记、分管学生工作的二级学院党总支书记（副书记）等从事学生工作的人员。

（二）专职辅导员岗位分为：高级岗、中级岗和初级岗三个层级共 12 个等级，即：高级岗（二级岗至七级岗）、中级岗（八级岗至十级岗）、初级岗（十一级岗至十三级岗）。

（三）辅导员岗位总量和结构比例由学校学工处、人事处根据各学院的学生总数确定各单位辅导员岗位总数。

### 三、专职辅导员岗位职责

（一）辅导员岗位职责是指在辅导员受聘到某一级别岗位上应承担的工作范围、任务、权限、责任和义务，它是考核受聘人员的依据，是学校对受聘到某一级别岗位上应承担的辅导员岗位职责的基本要求。

#### （二）高级岗基本职责

1. 负责大学生日常思想政治教育工作和相关大学生日常事务管理；

2. 承担思想政治理论或创业就业指导或学业与职业指导或心理健康教育等课程的教学任务，或心理健康教育、辅导和咨询工作；

3. 把握大学生思想政治教育方面的理论前沿和社会热点问题，开设相关讲座或辅导报告；

4. 指导大学生开展党团活动、社团活动、社会实践、职业规划和创新创业实践活动；

5. 立足学生发展，围绕人才培养方案，探索全人教育新途径、新方法；

6. 主持省级及以上学生工作研究课题，并积极推进应用实施；

7. 指导有效处理学生中各类突发事件和重大问题；

8. 指导新入职辅导员开展工作，积极发挥传、帮、带的作用；

9. 每年至少举行一次讲座。

### （三）中级岗基本职责

1. 负责大学生日常思想政治教育工作和相关大学生日常事务管理；

2. 承担思想政治理论课或就业指导课或学业与职业指导课的教学任务及心理健康辅导和咨询工作；

3. 负责大学生党团建设、社团建设、学生干部队伍建设和助学帮困工作；

4. 指导大学生开展党团活动、社团活动、社会实践和创新创业实践活动；

5. 立足学生发展，围绕人才培养方案，积极推进全人教育新途径、新方法；

6. 主持校级以上学生工作研究课题，并积极推进应用实施；

7. 负责及时有效地处理学生中各类突发事件和重大问题；

8. 每一个聘期至少举行一次讲座。

### （四）初级岗基本职责

1. 负责大学生日常思想政治教育工作和相关大学生日常事务管理；

2. 承担一定的思想政治理论课或就业指导课或学业与职业指导课的教学任务及心理健康辅导和咨询工作；

3. 负责大学生党团建设、社团建设和学生干部队伍建设或助学帮困工作；

4. 指导大学生开展党团活动、社团活动、社会实践活动和创业实践活动；

5. 立足学生发展，围绕人才培养方案，积极开展全人教育实践活动；

6. 开展学生工作和大学生状况调查、研究，并形成相关的调研报告；

7. 及时有效地处理学生中各类突发事件和重大问题。

#### **四、专职辅导员任职条件**

##### **（一）基本条件**

1. 具有本科以上学历和学士学位，并具有相应的专业技术职务；

2. 履行并完成岗位职责规定的任职要求；

3. 积极参加各级各类辅导员业务能力培训；

4. 上一聘期内辅导员工作考核为合格以上，且所负责工作未出现重大事故；

5. 上一轮聘期内出现下列情况之一的，不得参加分级聘任，直接聘在本岗最低档：

① 聘期内出现年度考核不合格的或 2 次以上基本合格的；

② 辅导员基本工作量、科研平均工作量有 1 项未达基本工作量要求的。

##### **（二）任职年限**

①在副教授岗位任职满 6 年可申请五级岗，满 3 年可申请六级岗。

②在讲师岗位任职满 6 年可申请八级岗，满 3 年可申请九级岗。

③在助教岗位任职满 3 年可申请十一级岗。

### （三）业绩条件

业绩量化指标分 A、B、C、D 四类，对应的类别系数分别为 3、1.5、0.5、0.2。辅导员业绩综合得分=A(个数)\*3+B(个数)\*1.5+C(个数)\*0.5、+D(个数)\*0.2，同一个项目获得不同等级业绩，按最高级别计。具体业绩指标详见附件。

在满足基本条件基础上，通过对上一聘期内辅导员个人工作业绩指标量化考核评分，依据总分排序和岗位比例聘任到岗。对于申报五级岗的辅导员，须至少满足 A 类指标 1 项或 B 类指标 2 项；对于申报六级岗的辅导员，须至少满足 B 类指标 1 项。

### （四）七级、十级、十二级岗聘用条件

七级副教授、十级讲师、十二级助教岗分别根据江苏省高等学校学生思想政治教育副教授、讲师和助教资格评审和职业资格准入条件执行。

## 五、附则

### （一）新入校人员聘用教师岗位

（1）引进的高层次人才，综合考查其工作业绩，由学校按辅导员岗位聘用条件确定其聘用的岗位等级，并按有关聘用程序进行聘用。

（2）新入校人员按所具备的专业技术职务聘用到相应的辅导员岗位。

(3) 新参加工作获得博士学位的毕业生，可聘用在辅导员九级岗位。

## (二) 对于新到辅导员岗位的校内人员岗位

由于学校工作的需要，新调整到辅导员岗位上的校内其他人员，综合考查其工作业绩，参照辅导员岗位聘用条件确定其聘用的岗位等级，并按有关聘用程序进行聘用。

## (三) 本文(含附件)有关词语或概念的解释

(1) 本细则中“上一聘期”工作业绩认定时间为2016年1月1日至2019年12月31日。若在期间职称发生改变，按照任现职的时间认定其工作业绩。

(2) 教师的学术论文、课题、科研项目、教学建设项目级别认定均参照学校最新绩效考核相关文件执行。

(3) 本细则中规定的学历、年限、数量、等级等均含本级。

(4) 主持或参与的项目、课题须完成建设或研究任务，验收通过。

(5) 本细则附件中提到的排名，均含主持人。

(四) 本细则未尽事宜按上级文件和学校有关规定执行。

(五) 本细则执行期间，凡以前学校规定与本办法不一致的按本办法执行。

## 盐城工业职业技术学院 辅导员岗位聘任业绩指标

序号	A	B	C	D
1	1. 获得国家辅导员年度人物入围表彰或省级辅导员年度人物表彰;	1. 获得省级辅导员年度人物提名或入围表彰;	1. 获得校级辅导员年度人物表彰1次或优秀班主任2次;	1. 获得校级优秀班主任表彰1次;
2	2. 获得辅导员技能大赛省级二等奖或国家三等奖以上;	2. 获得辅导员技能大赛省级三等奖或苏北片区一等奖;	2. 获得辅导员技能大赛苏北片区二等奖或学校一等奖;	2. 获得校级辅导员技能大赛三等奖及以上;
3	3. 主持一项省级及以上学生思想政治工作、共青团工作相关研究课题并结题;	3. 主持1项市级或参与1项省级(前三名)学生思想政治工作相关研究课题并结题;	3. 主持1项校级或参与1项市级学生思想政治工作相关研究课题并结题;	3. 参与院级学生思想政治工作相关研究课题并结题(前三名);
4	4. 形成学生思想政治工作上成熟的实践或理论体系,且形成编著或专著;	4. 积极实践和探索学生思想政治工作,形成独特的实践体系或模式,工作经验或成果被收录到省级工作汇编;	4. 积极实践和探索学生思想政治工作,形成独特的实践体系或模式,工作经验或成果被收录到学院学生工作汇编2次以上;	4. 积极实践和探索学生思想政治工作,形成一定经验和成果,并入选学校关学生工作成果汇编;
5	5. 以第一作者在核心刊物发表与辅导员工作相关学术论文2篇以上,并对实际工作有较强的指导意义;	5. 以第一作者在核心刊物公开发表与学生工作相关论文1篇或省级刊物公开发表2篇及以上,并对实际工作有很强的指导意义;	5. 以第一作者在核心刊物公开发表与学生工作相关学术论文1篇,或省级刊物1篇;获学校学生工作论文评比二等奖及以上奖项;	5. 以第一作者在学院刊物发表与学生工作相关学术论文2篇;获校级学生工作论文评比三等奖或优秀奖;
6	6. 主持国家级课程(资源)建设;	6. 参与国家级课程(资源)建设(前3名);主持省级课程(资源)建设;	6. 参与国家级课程(资源)建设(前5名);参与省级课程(资源)建设(前3名);	6. 参与国家级课程(资源)建设;参与省级课程(资源)建设;

7	7. 主编并公开出版国家精品（规划）教材1本；参编并出版国家规划教材；	7. 主编省级重点教材；参编并出版省级重点教材；	7. 主编公开出版教材；	7. 能将学生工作相关业务培训成果运用到实际工作中，并参加全校学生工作会议交流；
8	8. 指导学生参加各类社团、文化、科技、创新创业等比赛，获得省级一等奖及以上荣誉表彰；	8. 指导学生参加各类社团、文化、科技、创新创业等比赛，获得省级三等奖及以上荣誉表彰或获得优秀指导教师称号；	8. 指导学生参加各类社团、文化、科技、创新创业等比赛，获得市级及以上荣誉表彰；	8. 指导学生参加各类社团、文化、科技、创新创业等比赛，获得校级及以上荣誉表彰；
9	9. 指导学生个人或团队开展创新创业活动，获得省级创新创业优秀项目立项并结题；	9. 指导学生个人或团队开展创新创业活动，获得省级创新创业项目立项并结题；	9. 指导学生个人或团队开展创新创业活动，获得市级创新创业项目立项并结题；	9. 指导学生个人或团队开展创业活动、创新活动，并参加校级及以上创新创业大赛；
10	10. 所带团队、班级或年级获得省级及以上荣誉表彰；	10. 所带团队、班级获得院级各类专项评比荣誉表彰2次以上；	10. 所带团队、班级获得院级各类专项评比荣誉表彰2次；	10. 所带团队、班级获得校级各类专项评比荣誉表彰1次；
11	11. 主持国家级优秀教学、育人团队；	11. 参与国家级优秀教学、育人团队或主持省级优秀教学、育人团队建设；	11. 参与省级优秀教学、育人团队建设或主持院级优秀教学、育人团队建设；	11. 参与校级优秀教学、育人团队建设；
12	12. 本人负责的工作或所带团队或班级有省级以上官方新闻媒体的正面报道。	12. 本人负责的工作或所带团队、班级有市级官方新闻媒体的正面报道。	12. 本人或所带团队或班级或年级集体有区（县）级官方新闻媒体的正面报道。	12. 本人或所带团队或班级或年级集体有学校新闻媒体的正面报道。

说明：同一个项目以最高等级计分。