

## 江苏理工学院岗位设置管理实施办法 （征求意见稿）

根据江苏省委办公厅、省政府办公厅《关于印发〈江苏省事业单位岗位设置管理实施意见〉的通知》（苏办发〔2008〕23号）和江苏省人事厅、教育厅《关于印发〈江苏省高等学校岗位设置管理实施意见〉的通知》（苏人通〔2009〕113号）以及《省人力资源和社会保障厅关于进一步做好全省事业单位岗位管理实施工作的通知》（苏人社发〔2013〕375号）等文件精神，根据我校事业发展实际，制定本实施办法。

### 一、指导思想

以有利于调动广大教职工的积极性和创造性，提高教学、科研和学科发展水平为导向，通过岗位设置管理和岗位聘用，优化人力资源配置，实现责、权、利的高度统一，为实现学校的发展规划夯实人力资源基础。

### 二、基本原则

- （一）以人为本，科学设岗。
- （二）优化结构，精干高效。
- （三）统筹规划，保障重点。
- （四）按岗聘用，规范管理。

### 三、岗位设置

#### （一）岗位总量

学校岗位总量以学校当量学生数为基础，结合学校中长期发展规划，按一定的生员比综合确定后，报上级主管部门核定。用于岗位聘用的岗位数原则上按现有人员规模确定，空余岗位用于聘期内高层次人才的引进、业绩突出人员专业技术职务和职员职级的晋升。根据省有关规定，结合学校实际情况和发展需要，专业技术岗位按岗位总量的77%设

置，其中教师岗位不低于岗位总量的 62% 设置，管理岗位不高于岗位总量的 18% 设置。按照后勤社会化的改革方向，逐步减少工勤技能岗位的比例，控制在 5% 以内设置。

## （二）岗位类别

岗位分为专业技术岗位、管理岗位、工勤技能岗位三种类别以及根据学校事业发展需要设置的特设岗位，其中专业技术岗位分为教师岗位和其他专业技术岗位。

1. 教师岗位指承担教育教学、科学研究、社会服务、专职学生政治教育等工作职责，具有相应专业技术水平和能力要求的工作岗位。包括专任教师岗位和专职辅导员岗位。

2. 其他专业技术岗位指从事教师岗位以外的专业技术工作，具有相应专业技术水平和能力要求的工作岗位。主要包括实验技术、图书资料、编辑出版、档案管理、工程技术、会计审计、医疗卫生等专业技术岗位。

3. 管理岗位指承担领导职责或管理任务的工作岗位。包括专职管理岗位和兼职管理岗位。

4. 工勤技能岗位指承担技能操作和维护、后勤保障、服务等职责的工作岗位。包括技术工岗位和普通工岗位。

## （二）岗位等级结构及比例

### 1. 专业技术岗位

(1) 专业技术岗位设置正高级、副高级、中级和初级 4 个岗位等级。其中正高级岗位分为一到四级；副高级岗位分为五到七级；中级岗位分为八到十级；初级岗位分为十一到十二级。

(2) 全校正高级、副高级、中级与初级专业技术岗位总体结构比例为 15: 30: 47: 8。

(3) 正高级岗位中，一级岗位按照国家统一规定执行；二级岗位按省有关规定参加评审；二级、三级、四级岗位的结构比例为 1:3:6。

(4) 副高级岗位中，五级、六级、七级岗位的结构比例为 2:4:4。

(5) 中级岗位中，八级、九级、十级岗位的结构比例为 3:4:3。

(6)初级岗位中，十一级、十二级岗位的结构比例为 5:5。

为了便于优秀人才的选拔和高层次人才的引进，专业技术二级、三级、五级和八级岗位的设置预留一定的发展空间。如果部分岗位等级在聘用时超出控制比例，则以学校规定的聘岗条件为主要依据并结合申请人的业绩、年资等因素进行调整，直至达到聘用控制比例要求。

## 2. 管理岗位

(1)管理岗位分为 8 个等级，即三到十级职员。学校现行的厅级正职、厅级副职、处级正职、处级副职、科级正职、科级副职、科员、办事员依次对应管理岗位三至十级职员。其中，三级和四级职员职数，由上级部门确定。

(2)聘用人员原则上不得同时在管理岗位和专业技术岗位上任职，六级及以上职员确因工作需要而兼任的，经学校批准后，按其执行的岗位工资系列占相应的岗位数，并严格控制比例。

## 3. 工勤技能岗位

工勤技能岗位中的技术工岗位设置五个等级，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。

## 4. 特设岗位

为满足学校聘用高层次特殊人才的需要，学校设置特设岗位。特设岗位经省教育厅审核备案，不受学校岗位总数、最高等级和结构比例的限制，在完成工作任务后，按照管理权限予以核销。

# 四、岗位聘用

## (一) 聘用范围

我校事业编制在职在岗人员及学校正式人事代理人员。

## (二) 任职条件

### 1. 各类各级岗位的基本任职条件

- (1) 遵守国家法律、法规和学校的各项规章制度；
- (2) 具有良好的品行和职业道德；
- (3) 具有岗位所需的专业知识、能力或技能条件；
- (4) 具有适应岗位要求的身体条件。

## 2. 各类各级岗位的具体任职条件

### (1) 专业技术岗位聘用条件

专业技术岗位的聘用主要依据在学校发展、人才培养、科学研究、社会服务等方面的成就和贡献以及发展潜力。其中，教师岗位聘用条件详见附件一，专职辅导员岗位的聘用条件详见附件二，其他专业技术岗位的聘用条件详见附件三。

### (2) 管理岗位的聘用条件

管理岗位的聘用主要依据责任、任务、水平、年资、表现和贡献，聘用条件详见附件四。

### (3) 工勤技能岗位的聘用条件

工勤技能岗位的聘用主要依据技术等级、任务、表现和工作技能，聘用条件详见附件五。

## (三) 聘用程序

1. 公布聘用岗位、岗位职责和聘用条件；
2. 应聘人员提出申请；
3. 各聘用组织对申请人员进行资格审查，并根据聘用条件提出拟聘人选；
4. 公示拟聘人员名单及拟聘岗级；
5. 公布聘用结果，签订聘用合同。

## (四) 聘用办法

1. 岗位聘用工作分级进行。专业技术二级岗位由学校遴选，报省教育厅评审核准后学校予以聘用，其他各级岗位由学校相应聘用组织审核聘用；管理三至十级岗位的聘用，按干部人事管理权限审核聘用；工勤岗位由学校相应聘用组织审核聘用。

2. 岗位聘用分为聘期聘用和聘期内聘用。聘期内只进行专业技术职务和行政职务晋升以及转岗人员的聘用，不对其他岗位等级进行聘用。学校引进的高层次人才，由所在单位提议，学校及时聘用。新进人员聘用相应职务的基础岗位，并确定试用期。

3. 专业技术职务晋升聘用每年进行一次，管理岗位在行政职务晋升

任命的当月聘用，工勤技能岗位在江苏省人力资源和社会保障厅颁发相应的技术等级证书的当月聘用。

#### （五）聘用合同

1.学校与受聘人员按照法律、政策规定，在平等自愿、协商一致的基础上签订聘用合同，明确双方的权利和义务。聘用合同的主要内容包括：聘用的岗位、工作时间、职责要求、学术规范、工作条件、薪酬待遇、合同期限、合同变更和终止的条件、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.岗位聘用期限：一个聘期一般为三年。聘用期限未满，但已达到退休年龄的受聘人员，按学校有关规定办理退休手续。

3.受聘人员应认真履行岗位聘用合同，保质保量地完成岗位职责和目标任务。

4.聘用合同的变更和解除，按聘用合同中的有关条款执行。

### 五、组织领导

岗位设置与聘用工作在学校党委的统一领导下，成立学校、二级单位两级岗位设置管理组织机构。

（一）学校成立岗位设置与聘用委员会，全面负责岗位设置与聘用工作。委员会下设岗位设置与聘用管理工作办公室，办公室设在人事处，负责制定岗位设置方案、岗位设置与聘用实施办法和实施细则，负责组织岗位设置与聘用的具体实施和政策解释工作。

（二）成立学校岗位设置与聘用委员会领导下的专业技术岗位评聘工作委员会，负责对应聘教师岗位和其它专业技术岗位人员的任职条件、发展潜力、能否胜任申报岗位职责等进行评审、审核。

（三）管理岗位和工勤技能岗位聘用工作，由学校及有关部门负责实施。

（四）各二级单位成立岗位聘用与考核工作组，负责组织实施本单位岗位聘用与考核工作。

### 六、考核

（一）学校依据《江苏理工学院教职工岗位基本职责》、《江苏理工

学院教职工聘期考核办法》(详见附件六、附件七)有关规定和合同约定的内容对受聘人员进行考核,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,低聘或转聘其他岗位,转聘后聘期考核再次不合格者,不再聘用。

(二)近三年内受党纪、政纪处分者,年度综合考核有2次“基本合格”或1次“不合格”者,发生过二级以上教学事故者,不得在现有岗位级别上应聘高一级岗位。

## 七、聘期待遇

(一)教职工在受聘期间原则上按所聘岗位级别享受相应的岗位工资、薪级工资及相关待遇。

(二)管理人员已执行了专业技术岗位工资,可继续执行,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。

(三)会计、审计、图书、档案、基建等部门的部分专业技术人员,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,可继续执行,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)工人身份的工勤人员聘用到管理岗位或专业技术岗位,按所聘岗位享受相应的基本工资和基础性绩效工资。如原工勤技能等级岗位的基本工资和基础性绩效工资标准高于现聘岗位相应标准,按照原工勤技能等级岗位标准计发,高出部分采取外挂办法处理,逐年冲销。

## 八、聘余人员的管理

(一)学校事业编制在职人员,因岗位指标或聘用条件限制未聘用上岗的人员为聘余人员。聘余人员由学校岗位设置与聘用委员会决议,在全校范围内妥善安置岗位,或进入学校人才交流中心,由学校组织对聘余人员进行培训,培训结束后再重新选岗或再由学校安排岗位。聘余人员在职期间学校发放基本工资和基础性绩效工资。

(二)拒绝接受岗位安排或拒绝与学校签订聘用合同的教职工,学校给予3个月的择业期。择业期内发放城市最低生活保障费,择业期满

未调出又未办理辞职手续的，予以辞退或解除聘用（人事）关系。

（三）经确诊患有严重疾病而未聘用岗位的人员，可以履行病假手续，按照国家的有关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，可以按照国家有关规定办理病退或退休手续。

## 九、争议处理

为了切实保证岗位聘用工作公平、公正、公开，妥善处理在聘用过程中出现的各类问题，学校成立岗位聘用申诉受理委员会。

岗位聘用申诉受理委员会的主要职责：

（一）受理教职工对岗位设置与聘用工作有关问题的申诉；

（二）负责对教职工的申诉意见进行调查核实；

（三）责成有关单位限期纠正需要纠正的问题，必要时可提交学校岗位设置与聘用委员会处理；

（四）及时向申诉人反馈处理结果。

应聘者在公示期内有权就岗位聘用组织的决定和工作提出申诉。申诉应以书面形式提出，并签署真实姓名。申诉人应以事实为依据，经查实，诬告者，将予以严肃处理。申诉受理委员会有责任为申诉人保密，任何单位或个人不得对申诉人进行打击报复。

申诉人对申诉受理委员会的答复或处理意见不满意，可依据相关法律法规或规定申请仲裁或提起诉讼。

## 十、其他

（一）岗位聘用过程中，应聘人员未按规定填报应聘材料，取消其应聘资格或撤销其所聘用的岗位级别。

（二）岗位聘用过程中，应聘人员有下列情形之一的，取消其应聘资格或撤销其所聘用的岗位级别，三年内不得聘用高一级岗位。对于情节严重的，给予纪律处分；构成犯罪的，依法追究其刑事责任。

1. 伪造学历、学位、奖励证书；
2. 弄虚作假，谎报研究成果、工作业绩；
3. 剽窃他人研究成果；
4. 以不正当手段拉拢或贿赂聘用组织成员；

5. 诬陷、中伤其他应聘人员、聘用组织成员或其他有关人员；
6. 有其他严重违纪、违法行为。

(三) 本办法未尽事宜按国家及省有关文件执行，由人事处负责解释。

(四) 本办法自 2016 年 1 月 1 日起执行，原《江苏理工学院岗位设置与聘用实施办法（试行）》同时废止。

- 附件：
- 一、江苏理工学院教师岗位设置与聘用实施细则
  - 二、江苏理工学院专职辅导员岗位设置与聘用实施细则
  - 三、江苏理工学院其他专业技术岗位设置与聘用实施细则
  - 四、江苏理工学院管理岗位设置与聘用实施细则
  - 五、江苏理工学院工勤技能岗位设置与聘用实施细则
  - 六、江苏理工学院教职工岗位基本职责
  - 七、江苏理工学院教职工聘期考核办法

附件一：

## 江苏理工学院教师岗位设置与聘用实施细则

根据《江苏省事业单位岗位设置管理实施意见》、《江苏理工学院岗位设置管理实施办法》，制定本细则。

### 一、岗位设置

#### （一）设置原则

1. 以人为本，按需设岗；
2. 总量控制，分类管理；
3. 统筹兼顾，保证重点。

#### （二）岗位设置数量

1. 教师岗位是指承担教学、科学研究、社会服务等工作职责，具有相应专业技术水平和能力要求的工作岗位。根据教师工作、能力、兴趣等方面的差异，分为教学为主岗、教学科研岗、科研为主岗、专职科研岗四种类型。

2. 教师岗位分为二级到十二级，共 11 个等级。其中正高级、副高级和中级均设 3 个岗位等级，分别为二至四级、五至七级、八至十级，初级设十一、十二级 2 个岗位等级。

### 二、岗位分类

#### （一）教学为主岗

1. 上岗条件：经学校认定的长期从事基础课、公共课教学的教师（博士除外）或符合下列条件之一者可以申报教学为主岗：

（1）具有丰富的教学实践经验和较高的专业水平，教学效果优良，教书育人成效突出，在教学研究与改革、教材编写与科学研究方面具有一定的造诣，且达到一定年龄（男 55 周岁；女副高及以上 55 周岁，副高以下 50 周岁）者。

（2）未达到上条中规定年龄，但符合下列条件之一者也可以申报教学为主岗：

- ①省级以上（包含省级，下同）教学名师、教学团队负责人；
- ②省级以上教学质量工程项目负责人；
- ③近五年获得省部级以上教学成果奖（省级排名第一，国家级前五）；
- ④经教学单位认定的少数特殊人员。

2. 岗位设置与比例：教学为主岗位主要在国际教育学院、体育部、思政部、数理学院、外国语学院、计算机工程学院等教学单位设置，具体设置比例上限分别为

100%，90%，50%，50%，50%，25%。其他各教学单位比例自行确定，但不得超过下述比例：承担国家级重点学科及省级优势学科建设任务的学院主要参与单位，该类岗位数不超过本单位教师岗位总数的5%；承担省级重点学科建设任务的学院不超过本单位教师岗位总数的8%；未承担重点学科建设任务的学院不超过本单位教师岗位总数的10%。

## （二）教学科研岗

上岗条件：从事专业课和专业基础课教学，具有硕士学位或讲师以上职称，且近三年教学科研年度考核均合格者。

岗位设置与比例：教学科研岗主要在教学科研并重的教学单位设置，具体比例由各教学单位自行确定，但比例不低于本单位教师编制总数的82%。

## （三）科研为主岗

1. 上岗条件：主要从事科学研究的教师或符合下列条件之一者可以申报科研为主岗。

（1）主持国家社科基金、国家自然科学基金等国家级项目、省部级重点科研项目或承担企事业单位委托的重要横向项目者；

（2）近五年获得省级以上科研成果奖者（排名第一）；

（3）省级优势学科、重点建设学科的学科带头人；

（4）学校因学科建设特殊需要引进或选拔产生的高层次人才。

2. 岗位设置与比例：科研为主岗在个别教学单位设置。教学单位不得超过下述比例：承担国家级重点学科、省级优势学科建设任务的教学单位，不高于本单位教师岗位总数的15%；承担其他省级重点学科建设任务的教学单位，不高于本单位教师岗位总数的10%；不承担重点学科建设任务的教学单位原则上不设科研为主岗。

## （四）专职科研岗

1. 上岗条件：在专职科研单位从事科学研究的老师或符合下列条件之一者可以申报专职科研岗。

（1）省级以上研究平台；

（2）学校因学科建设特殊需要引进或选拔的科研团队。

2. 岗位设置与比例：专职科研岗在专职科研单位（或科研团队）设置。岗位设置比例不限。

# 三、岗位聘用条件

## （一）基本条件

1. 遵纪守法，恪守职业道德，顾全大局，主动担当，能够承担并积极完成受聘岗位工作。

2. 受聘人员原则上应具有高等学校教师资格和高校教师专业技术资格（海外留学高层次人才除外），具有与履行岗位职责相适应的学术水平和工作能力。

3. 按照上级主管部门要求，具有非高校教师专业技术资格受聘教师岗位的人员，只能受聘至本层级岗位的最低等级。

4. 受聘上一级岗位原则上应在现岗位上任职满 3 年。

## （二）教师二级岗位聘用条件

1. 聘用正高级专业技术职务，且符合下列条件之一者，可直接申报竞聘二级岗位：

### （1）人才类

- a. 国家“973”计划首席科学家；
- b. 国家“863”计划重大项目负责人；
- c. “新世纪百千万人才工程”国家级人选；
- d. 全国杰出专业技术人才；
- e. 国家有突出贡献的中青年专家；
- f. 国家杰出青年科学基金获得者；
- g. 高等学校国家级教学名师奖获得者；
- h. 全国宣传文化系统“四个一批”人才；
- i. “长江学者”特聘教授；
- j. 省“333 人才培养工程”第一层次人选；
- k. 其他与上述条件相当，国内本学科公认的高层次专业技术人员。

### （2）奖项类

a. 获得国家级自然科学、技术发明、科技进步一等奖（个人排名前五）或二等奖（个人排名前三）；或省（部）级自然科学、技术发明、科技进步奖一等奖（个人排名前一）；

- b. 获得国家级教学成果奖一等奖（个人排名第一）；
- c. 获得中国高校人文社会科学成果奖一等奖（个人排名第一）；
- d. 中国社会科学基金项目优秀成果一等奖（个人排名第一）；
- e. 其他与上述条件相当，获得国内本行业最高奖项的。

2. 聘用正高级专业技术职务满 15 年、符合下列任意一类条件之一者；聘用正

高级专业技术职务满 10 年、同时符合下列任意两类条件各一者；聘用正高级专业技术职务满 5 年、同时符合下列三类条件各一者，可申报竞聘二级岗位：

(1) 奖项类

a. 获得国家级自然科学、技术发明、科技进步一等奖（个人排名前七）或二等奖（个人排名前五）；或省（部）级自然科学、技术发明、科技进步奖一等奖（个人排名前三）或二等奖（个人排名第一）；

b. 获得中国高校人文社会科学成果奖一等奖（个人排名前三）或二等奖（个人排名第一）；

c. 获得国家级教学成果奖一等奖（个人排名前三）或二等奖（个人排名第一）；

d. 获得省级人民政府哲学社会科学优秀成果奖、教学成果奖一等奖（个人排名第一）；

e. 获得国家部委（局）颁发全国性的文化艺术类奖一等奖（个人排名前二）或省人民政府颁发的个人文化艺术奖一等奖（个人排名第一）；

f. 获得中国专利金奖（个人排名前二）；

g. 其他与上述条件相当的奖项。

(2) 项目及成果类

a. 国家“973”计划课题负责人；

b. 国家“863”计划课题负责人；

c. 国家科技支撑计划项目负责人；

d. 国家自然科学基金（哲学社会科学）基金重大研究计划负责人；

e. 主持承担过 2 项及以上国家科研项目或 5 项以上省（部）级科研、工程技术推广项目，并经省级以上相关部门验收合格；

f. 以第一完成人获得 3 项以上国家发明专利授权，被开发转化，且取得重大经济效益；

g. 项目研究成果为中央政府或有关部委采纳、推广应用，并产生重要影响者（第一完成人）；

h. 其他与上述条件相当，为全省经济和社会发展做出突出贡献、省内本学科公认的高层次专业技术人员。

(3) 人才及社会影响类

a. 享受国务院政府特殊津贴人员；

b. 中国青年科技奖获得者；

- c. 文化部优秀专家；
- d. 国家或教育部、科技部、卫生部、农业部、省重点实验室、工程技术研究中心以及省以上重点学科主要负责人；
- e. 省“333 人才培养工程”第二层次人选；
- f. 省有突出贡献的中青年专家；
- g. 其他与上述条件相当，为全省经济和社会发展做出突出贡献、省内本学科公认的高层次专业技术人员。

### （三）教师三级岗位聘用条件

1. 直接聘用条件：完成年度教学科研工作量，教学效果优秀，年度及聘期考核均合格以上。受聘正高级职务满 6 年且符合下列条件中的 1 项，满 3 年符合 2 项，未满 3 年符合 3 项者，可直接聘为教师三级岗位。

（1）达到教师二级岗位聘用申请条件，经学校评审报上级主管部门未获批准者。

（2）省级以上“教学名师”获得者。

（3）国家自然科学基金、社会科学基金等国家级项目主持完成人。

（4）国家级教学成果奖获得者（有证书）、省级教学成果奖一等奖获得者（个人排名第一）。

（5）国家级科研成果奖获得者（有证书）、省部级科研成果奖二等奖获得者（个人排名第一）。

（6）江苏省“333”工程第二层次培养对象。

（7）在上一轮已经受聘教师三级岗位，聘期考核合格者。

上述条件中，（3）、（4）、（5）为上一聘期取得的成果。

2. 申请条件：完成年度教学科研工作量，课堂教学效果优良，年度考核合格以上，在直接聘用条件或下列条件中（同一类条件不重复计算，下同），受聘正高级职务满 9 年符合 1 项，满 6 年符合 2 项，满 3 年符合 3 项，未满 3 年符合 4 项者，可申请参加教师三级岗位评审。

（1）江苏省“333”工程培养对象。

（2）省部级以上有突出贡献中青年专家、省级以上劳模、五一劳动奖章获得者。

（3）省级以上自然科学基金、社会科学基金等省部级科研项目主持完成者。

（4）省级教学项目（含重点/品牌专业、教改项目、重点教材等）主持完成者。

(5) 以第一作者（或学生为第一作者，导师为通讯作者）在 CSSCI 源刊发表学术论文 5 篇；或学术论文被 SCI 收录（一区：1 篇，二区 2 篇，三区 4 篇，四区 5 篇）；或被 SSCI 收录 2 篇；或被 A&HCI、EI 收录 5 篇；或被《新华文摘》全文转载 1 篇；被人大复印资料全文转载 8 篇（各类收录不重复计算，下同）；或获得授权国家发明专利（排名第一）6 件以上。在权威出版社出版专著 1 部（不少于 15 万字）视同以第一作者（或学生为第一作者，导师为通讯作者）在 CSSCI 源刊发表期刊论文 2 篇，或被 SCI（四区）、EI 收录 2 篇。

(6) 省部级科研成果奖获得者（一等奖排名前四、二等奖排名前三、三等奖排名第一）或国家级科研成果奖获得者（有证书）。

(7) 省级以上教学成果奖获得者（特等奖排名前四、一等奖排名前三、二等奖排名第一）或国家级教学成果奖获得者（有证书）。

(8) 省级以上教学团队、科研创新团队、重点学科、重点专业类带头人。

(9) 省级教学、科研平台负责人。

(10) 本人或直接指导学生在政府主办的各类学科竞赛中，获国家级二等奖以上或前六名。

上述条件中，除（1）、（2）和（8）项外均为上一聘期取得的成果。

（四）教师四级岗位直接聘用条件

已在正高级岗位任职，能够胜任岗位要求，完成教学科研工作量，教学效果优良。

（五）教师五至十二级岗位聘用条件

学校依据五至十二级岗位比例及各二级学院（单位）具有教师副高级专业技术职务人员数量核定各级岗位数。学校只规定岗位聘用基本条件，由各二级学院（单位）结合实际情况，在综合考虑学术成就、学术影响、教学科研业绩等因素的基础上，研究制定本单位教师岗位具体聘用条件，报学校批准后执行。

1. 五级岗位聘用基本条件

（1）具有博士学位，在副教授（副研究员）岗位任职满 6 年，或在副教授（副研究员）岗位任职满 9 年，承担重要的教学科研职责。

（2）教学科研业绩方面，应综合考虑教学质量、教学改革与专业课程建设、承担省部级以上科研课题及社会服务工作、发表（出版）高水平学术论文（著作）、获市厅级以上教学科研奖励等方面的业绩，制定岗位聘用条件。

（3）在上一轮中已经受聘教师五级岗位，聘期考核合格者。

## 2. 六级岗位聘用基本条件

(1) 具有博士学位，在副教授(副研究员)岗位任职满3年，或在副教授(副研究员)岗位任职满6年，履行较为重要的教学科研职责。

(2) 教学科研业绩方面，应综合考虑教学质量、教学改革与专业课程建设、承担省部级以上科研课题及社会服务工作、发表(出版)高水平学术论文(著作)、获市厅级以上教学科研奖励等方面的业绩，制定岗位聘用条件。

(3) 在上一轮中已经受聘教师六级岗位，聘期考核合格者。

## 3. 七级岗位聘用基本条件

(1) 已在副教授(副研究员)岗位任职，能够胜任岗位要求。

(2) 新晋升副教授(副研究员)职务的人员第一个聘期一般聘用在七级岗位。

4. 八级岗位：具有博士学位，在讲师(助理研究员)岗位任职满3年，或在讲师(助理研究员)岗位任职满6年，教学科研任务饱满，教学效果良好，教学科研业绩突出，可申请应聘八级岗位。

5. 九级岗位：具有博士学位或在讲师(助理研究员)岗位任职满3年，教学科研任务饱满，教学效果良好，教学科研业绩突出，可申请应聘九级岗位。

6. 十级岗位：已在讲师(助理研究员)岗位任职，能够胜任岗位要求。新晋升讲师(助理研究员)职务的人员第一个聘期一般聘用在十级岗位。

7. 十一级岗位：具有硕士学位或在助教岗位任职满3年，教学科研任务饱满，教学效果良好，教学科研业绩比较突出，可申请应聘十一级岗位。

8. 十二级岗位：已在助教岗位任职，能够胜任岗位要求。

## (六) 新入校教师岗位聘用办法

1. 引进的高层次人才，综合考查其学术成就、学术影响、学术资历等因素，由学校按教师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教师岗位，并执行所聘教师岗位的最低等级岗位工资。

3. 新参加工作获得博士学位的毕业生，试用期满考核合格后，可聘用在教师九级岗位。

4. 新参加工作获得硕士学位的毕业生，试用期满考核合格后，可聘用在教师十一级岗位。

5. 新参加工作的大学本科(含获得双学士学位的本科生和未获得硕士学位的研究生)，实行一年见习期，并执行见习期工资。见习期满考核合格后可聘用在教师

十二级岗位。

在满足基层单位制定的教师五级及以下岗位聘用条件人数大于岗位数时，应综合考虑应聘人员的资历和贡献，由相应的聘用组织按职责研究确定聘用人选。

#### 四、聘用程序

(一) 公布岗位。学校和各单位公布聘用岗位和聘用条件。

(二) 个人申报。应聘人员向所在单位提出书面申请，并按要求提供相关的工作业绩和成果材料。

(三) 单位考核。应聘人员向所在单位述职，所在单位聘用与考核工作组对其进行资格审查并推荐聘用人选。

(四) 学校评审。学校专业技术岗位评聘工作委员会以民主程序对各单位推荐人选进行审核，形成评议意见或聘用意见。学校岗位设置与聘用委员会审定各级各类岗位拟聘人员，形成同意聘用意见。

(五) 公示。学校对聘用人选进行公示。

(六) 决定聘用。聘用人选经公示无异议后，由学校聘用。

(七) 签订合同。四级岗以上受聘人员与学校签订聘用合同，五级岗以下受聘人员与所在单位签订聘用合同。

#### 五、聘期与考核

(一) 教师岗位的聘用期限为3年，晋级聘用或新进人员聘用的聘期从聘用之日起至聘用周期结束之日止。聘用周期结束后需重新参加聘用。

(二) 晋升聘用至高一级专业技术职务中的基础级岗位（四级、七级、十级、十二级），其推荐条件须符合学校相应专业技术职务的晋升条例规定。

(三) 出现重大工作失误，或给学校的声誉造成重大不良影响，或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3-6年内不得参加高一级岗位的聘用。

(四) 在聘用过程中弄虚作假或违反聘用程序的，一经查实即视为无效聘用，并追究相应的责任。

(五) 建立科学的考核评估体系，考核应以教师岗位职责为基础，重实绩、重贡献、重服务，实行师德师风和学术道德考核一票否决制，定性与定量相结合。考核合格者予以续聘，不合格者不再聘用原岗位。

#### 六、聘用组织

(一) 学校成立专业技术岗位评聘工作委员会，由校相关领导和专家组成。基

本职责如下：

1. 评审认定四级岗以上聘用人选；
2. 审核二级学院提交的五级岗以下聘用人选；
3. 决定学校教师岗位聘用工作的重要事项。

（二）二级学院成立以教师为主的专业技术岗位聘用工作小组，成员 7 至 11 人。组长由行政或党委主要负责人担任，成员由教职工推荐，经领导班子集体讨论通过，报学校审核备案。基本职责如下：

1. 制订本单位的聘用细则；
2. 审查各级教师岗位聘用资格、推荐本单位四级以上岗位聘用人选，确定五级以下岗位聘用人选；
3. 受理本单位教师岗位聘用工作的有关事宜等。

**七、本细则由人事处负责解释。**

附件二：

## 江苏理工学院专职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，培养一支结构合理、素质优良的辅导员队伍，做好学校辅导员岗位的设置、聘用和管理工作的，特制定本细则。

### 一、岗位设置范围

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。具体包括：二级学院辅导员、分团委书记（副书记）、学生工作办公室主任（副主任）、党委（党总支）副书记等从事学生思想政治教育工作的岗位。

结合我校实际，辅导员最高岗位设置为教授三级。

### 二、聘用条件

#### （一）教授三级岗位聘用条件

聘用在教授四级岗位满4年以上（聘用或任职年限指周年，下同），聘期内履行岗位职责，完成学生教育管理、教学科研等工作任务，并符合下列条件之一可申请：

#### 1. 人才类（任现职以来）

- （1）全国德育与思想政治教育工作者先进个人；
- （2）全国高校思想政治工作先进个人；
- （3）国务院政府津贴人选；
- （4）国家级、省级有突出贡献的中青年专家；
- （5）符合以上相当条件的人员。

#### 2. 奖项类（上一聘期内）

- （1）获全国高校辅导员职业技能竞赛奖；
- （2）国家社会科学基金项目优秀成果奖获得者（排名前五）；
- （3）国家级高等教育教学成果奖获得者（排名前五）；
- （4）省部级科研成果奖获得者（一等奖排名前五、二等奖排名前三、三等奖排名第一）；
- （5）省高等教育教学成果奖特等奖获得者（排名前五）、一等奖获得者（排名前三）、二等奖获得者（排名前一）；
- （6）国家级精品课程主要参与人（排名前三），省级精品课程负责人；
- （7）国家级精品教材主编；

(8) 获得以上相当条件的奖项。

### 3. 项目成果类（上一聘期内）

(1) 主持完成国家级科研项目 1 项，或主持完成省部级以上科研项目 2 项；

(2) 省级教学团队（优秀学科梯队）带头人；

(3) 省级科技创新团队带头人；

(4) 独立或作为第一作者在 CSSCI 源刊上发表本专业学术论文 8 篇；或被 SSCI 收录 4 篇；或被《新华文摘》全文转载 2 篇；或被人大复印资料全文转载 10 篇；

(5) 取得以上相当条件的项目、成果。

#### (二) 教授四级岗位聘用条件

受聘教授岗位，聘期内履行岗位职责，完成学生教育管理、教学科研等工作任务。

#### (三) 副教授五级岗位聘用条件

聘用在副教授六级岗位满 3 年以上，聘期内履行岗位职责，完成学生教育管理、教学科研等工作任务，并符合下列条件之一可申请：

#### 1. 人才类（任现职以来）

(1) 江苏省高校辅导员年度人物；

(2) 江苏省高校思想政治工作先进个人；

(3) 江苏省优秀教育工作者、江苏省优秀党务工作者；

(4) 符合以上相当条件的人员。

#### 2. 奖项类（上一聘期内）

(1) 获江苏省高校辅导员职业技能竞赛一等奖；

(2) 指导学生参加“挑战杯”全国大学生课外学术科技作品竞赛、“创青春”全国大学生创业大赛、大学生创新创业大赛获国家级奖项（排名前三）；

(3) 指导学生参加全国大学生艺术展演获国家级奖项（排名前二）；

(4) 所带班级荣获国家级先进班集体；

(5) 省部级科研成果奖获得者；或省级以上高等教育教学成果奖获得者（排名前五）；

(6) 市厅级科研成果一等奖获得者（排名前三）、二等奖获得者（排名前二）、三等奖（排名第一）；

(7) 国家级精品课程主要参与人（排名前五），省级精品课程主要参与人（排名前三）；

(8) 省级以上精品（重点）教材主编；

(9) 指导学生参加政府部门和经学校认可的权威行业协会组织的科技竞赛、学科竞赛、作品获国家级奖项（排名前三），或省级一等奖（排名前二）、二等奖（排名第一）；

(10) 多媒体课件获省级一等奖（排名前三）、二等奖（排名前二）；三等奖（排名第一）；

(11) 获得以上相当条件的奖项。

### 3. 项目成果类（上一聘期内）

(1) 主要参与完成国家级科研项目（排名前五）、省部级科研或教改项目（排名前三）；

(2) 主持完成 2 项及以上市厅级科研、教研项目（有资助）；

(3) 独立或作为第一作者在核心刊物上发表本专业学术论文 5 篇以上，其中至少有 2 篇在 CSSCI 源刊上发表，或被人大复印资料全文转载 3 篇；或者撰写正式出版的高水平、有创见性的本专业个人学术专著（15 万字以上）1 部（或合著 2 部，其中至少有 1 部本人为第一作者，撰写部分总计在 15 万字以上，或主编全国通用教材 1 部，本人撰写 15 万字以上），同时独立或作为第一作者在核心期刊上发表本专业学术论文 3 篇以上，其中至少有 2 篇在 CSSCI 源刊上发表，或被人大复印资料全文转载 3 篇；

(4) 取得以上相当条件的项目、成果。

### （四）副教授六级岗位聘用条件

聘用在副教授七级岗位满 3 年以上，聘期内履行岗位职责，完成学生教育管理、教学科研等工作任务，并符合下列条件之一可申请：

#### 1. 人才类（任现职以来）

(1) 江苏省高校辅导员年度人物提名（奖）；

(2) 常州市优秀党务工作者；

(3) 符合以上相当条件的人员；

(4) 江苏省优秀共青团干部；

(5) 江苏省社会实践先进工作者。

#### 2. 奖项类（上一聘期内）

(1) 江苏省高校辅导员职业技能竞赛二等奖；

(2) 指导学生参加“挑战杯”江苏省大学生课外学术科技作品竞赛、“创青春”

江苏省大学生创业大赛、大学生创新创业大赛获省级特等奖或省级一等奖（排名前五）、二等奖（排名前三）、三等奖（排名前二）

（3）指导学生参加江苏省大学生艺术展演获省级特等奖或省级一等奖（排名前三）、二等奖（排名前二）；

（4）指导学生参加江苏省学生职业生涯规划比赛获省级一等奖（排名前二）；

（5）省部级科研成果奖获得者或省级以上高等教育教学成果奖获得者；

（6）市厅级科研成果奖获得者一等奖（排名前五）、二等奖获得者（排名前三）、三等奖获得者（排名前二）；

（7）省级精品课程主要参与人（排名前五）；

（8）校教学成果特等奖获得者（排名前二）、一等奖获得者（排名前一）；

（9）指导学生参加政府部门和经学校认可的权威行业协会组织的科技竞赛、学科竞赛、作品等获省级一等奖（排名前三）、二等奖（排名前二）；

（10）多媒体课件获省级一等奖（排名前五）、二等奖（排名前三）、三等奖（排名前二）；

（11）获得以上相当条件的奖项。

### 3. 项目成果类（上一聘期内）

（1）主持 2 项及以上市厅级科研、教研项目；

（2）独立或作为第一作者在核心刊物上发表本专业学术论文 3 篇以上，其中至少有 1 篇在 CSSCI 源刊上发表，或被人大复印资料全文转载 1 篇；或者撰写正式出版的高水平、有创见性的本专业个人学术专著（15 万字以上）1 部（或合著 2 部，其中至少有 1 部本人为第一作者，撰写部分总计在 15 万字以上，或主编全国通用教材 1 部，本人撰写 15 万字以上），同时独立或作为第一作者在核心期刊上发表本专业学术论文 2 篇以上，其中至少有 1 篇在 CSSCI 源刊上发表，或被人大复印资料全文转载 1 篇；

（3）取得以上相当条件的项目、成果。

#### （五）副教授七级岗位聘用条件

受聘副教授岗位，聘期内履行岗位职责，完成学生教育管理、教学科研等工作任务。

#### （六）讲师八级岗位聘用条件

聘用在讲师九级岗位满 2 年以上，聘期内履行岗位职责，完成学生教育管理、教学科研等工作任务，并符合下列条件之一可申请：

1. 人才类（任现职以来）

- (1) 江苏省高校辅导员年度人物入围（奖）；
- (2) 常州市教育系统优秀党务工作者；
- (3) 符合以上相当条件的人员。

2. 奖项类（上一聘期内）

- (1) 江苏省高校辅导员职业技能竞赛三等奖；
- (2) 校辅导员职业技能竞赛一等奖；
- (3) 指导学生参加“挑战杯”江苏省大学生课外学术科技作品竞赛、“创青春”江苏省大学生创业大赛、大学生创新创业大赛获省级三等奖（排名前三）；
- (4) 指导学生参加江苏省大学生艺术展演获省级二等奖（排名前三）、三等奖（排名前二）；
- (5) 指导学生参加江苏省学生职业生涯规划比赛获省级二等奖；
- (6) 所带班级曾荣获省级先进班集体或省级五四红旗团支部；
- (7) 市厅级科研、教学成果获奖者三等奖（排名前三）；
- (8) 校教学成果奖特等奖（排名前五）、一等奖获得者（排名前三）；
- (9) 校级精品课程、一类优秀课程负责人；
- (10) 指导学生参加政府部门和经学校认可的权威行业协会组织的科技竞赛、学科竞赛、作品等获省级二等奖（排名前三）、三等奖（排名前二）；
- (11) 多媒体课件获省级二等奖（排名前五）、三等奖（排名前三）；
- (12) 校级及以上讲课比赛二等奖以上；
- (13) 获得以上相当条件的奖项。

3. 项目成果类（上一聘期内）

- (1) 参与市厅级及以上科研、教研项目（排名前三）；
- (2) 独立或作为第一作者在省级以上刊物发表本专业学术论文 4 篇以上，其中至少有 1 篇在核心期刊上发表；
- (3) 取得以上相当条件的项目、成果。

(七) 讲师九级岗位聘用条件

聘用在讲师十级岗位满 2 年以上，聘期内履行岗位职责，完成学生教育管理、教学科研等工作任务，并符合下列条件之一可申请：

1. 人才类（任现职以来）

- (1) 常州市优秀共青团干部；

- (2) 常州市社会实践先进工作者；
- (3) 符合以上相当条件的人员。

## 2. 奖项类（任现职以来）

- (1) 校辅导员职业技能竞赛二等奖；
- (2) 指导学生参加“挑战杯”江苏省大学生课外学术科技作品竞赛、“创青春”江苏省大学生创业大赛获省级三等奖；
- (3) 指导学生参加学生职业生涯规划比赛获省级三等奖或市级一等奖（排名前二）；
- (4) 校教学成果奖一等奖获得者（排名前五）；
- (5) 指导学生参加政府部门和经学校认可的权威行业协会组织的科技竞赛、学科竞赛、等获省级三等奖（排名前三）或市级二等奖；
- (6) 多媒体课件获省级三等奖（排名前五）或校级一等奖（排名前三）；
- (7) 校级及以上讲课比赛三等奖以上；
- (8) 获得以上相当条件的奖项。

## 3. 项目成果类（上一聘期内）

- (1) 参与市厅级及以上科研、教研项目（排名前五）；
- (2) 独立或作为第一作者在省级以上刊物发表本专业学术论文 3 篇以上，其中至少有 1 篇在核心期刊上发表；
- (3) 取得以上相当条件的项目、成果。

### （八）讲师十级岗位聘用条件

受聘讲师岗位，聘期内履行岗位职责，完成学生教育管理、教学科研等工作任务。

### （九）助教十一级岗位聘用条件

聘用在助教十二级及以上岗位满 2 年以上，聘期内履行岗位职责，完成学生教育管理、教学科研等工作任务，符合下列条件之一可申请：

- (1) 参与完成校级及以上科研、教学项目；
- (2) 独立或作为第一作者在省级以上刊物发表本专业学术论文 2 篇以上。

### （十）助教十二级岗位聘用条件

受聘助教岗位，聘期内履行岗位职责，完成学生教育管理、教学科研等工作任务。

### （十一）破格条件

任现职以来，具备下列条件，可不受任职年限限制，破格申请相应岗位。

1. 具有教授专业技术任职资格，获得国家级教研、科研成果奖项（排名前三），可破格申请教授三级岗位。

2. 具有副教授专业技术任职资格，获得国家级教研、科研成果奖项（排名前五），或获得省部级教研、科研成果奖项一等奖（排名前二）、二等奖（排名前一），可破格申请副教授五级岗位。

3. 具有讲师专业技术任职资格，获省部级教研、科研成果奖项一等奖（排名前五）、二等奖（排名前三）、获得市厅级教研、科研成果奖项一等奖（排名前三）、二等奖（排名前一），可破格申请讲师八级岗位。

### 三、其他说明

（一）江苏省高校团干部到地方挂职工作先进个人，或具有博士学位人员，在同等条件下优先聘用。

（二）从其他岗位转入辅导员岗位的教师，原则上须为中共党员或入党积极分子。

（三）校级教学名师、校中青年学术带头人培养人选（须培养期满后考核合格）、校优秀教师、校师德模范、校优秀教育工作者在同等条件下优先聘用。

（四）某一级别以上岗位的聘用条件适用于该级别岗位聘用。

### 四、聘用程序

（一）公布岗位。学校和各单位公布聘用岗位和聘用条件。

（二）个人申报。应聘人员向所在单位提出书面申请，并按要求提供相关的工作业绩和成果材料。

（三）单位考核。应聘人员向所在单位述职，所在单位聘用与考核工作组对其进行资格审查并推荐聘用人选。

（四）学校评审。学校专业技术岗位评聘工作委员会以民主程序对各单位推荐人选进行审核，形成评议意见或聘用意见。学校岗位设置与聘用委员会审定各级各类岗位拟聘人员，形成同意聘用意见。

（五）公示。学校对聘用人选进行公示。

（六）决定聘用。聘用人选经公示无异议后，由学校聘用。

（七）签订合同。四级岗以上受聘人员与学校签订聘用合同，五级岗以下受聘人员与所在单位签订聘用合同。

### 五、聘期与考核

(一) 专职辅导员岗位的聘用期限为 3 年，晋级聘用或新进人员聘用的聘期从聘用之日起至聘用周期结束之日止。聘用周期结束后需重新参加聘用。

(二) 晋升聘用至高一级专业技术职务中的基础级岗位（四级、七级、十级、十二级），其推荐条件须符合学校相应专业技术职务的晋升条例规定。

(三) 出现重大工作失误，或给学校的声誉造成重大不良影响，或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 3-6 年内不得参加高一级岗位的聘用。

(四) 在聘用过程中弄虚作假或违反聘用程序的，一经查实即视为无效聘用，并追究相应的责任。

(五) 建立科学的考核评估体系，考核应以专职辅导员岗位职责为基础，重实绩、重贡献、重服务，定性与定量相结合。考核合格者予以续聘，不合格者不再聘用原岗位。

(六) 在专职辅导员岗位上兼任处级领导职务的人员，其所在岗位量化要求的教学工作量参照同级岗位“双肩挑”人员考核，管理工作按照规定的目标任务进行考核。

## **六、聘用组织**

(一) 学校成立专业技术岗位评聘工作委员会，评审认定四级岗以上聘用人选，审核各单位提交的五级岗以下聘用人选。

(二) 二级单位成立以单位负责人为组长的聘用组织，制订本单位的聘用细则，审查各级专职辅导员岗位聘用资格、推荐本单位四级以上岗位聘用人选，确定五级以下岗位聘用人选。

## **七、本细则由人事处负责解释。**

附件三：

## 江苏理工学院其他专业技术岗位设置与聘用实施细则

根据《江苏省事业单位岗位设置管理实施意见》、《江苏理工学院岗位设置与聘用实施办法（试行）》，制定本细则。

### 一、岗位设置

#### （一）设置原则：

1. 以人为本，公开公正；
2. 按需设岗，服务教学；
3. 统筹兼顾，优化结构。

#### （二）设置范围

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

1. 各学院实验室设置实验技术岗位；
2. 信息中心、后勤基建管理处等单位设置工程技术岗位；
3. 图书馆、学院资料室设置图书资料岗位，档案馆设置档案岗位；
4. 杂志社设置编辑出版岗位；
5. 财务处设置会计岗位；
6. 后勤基建管理处设置医疗卫生、工程技术岗位；
7. 审计处设置审计、工程技术岗位；
8. 人事处设置经济技术岗位；
9. 其他特殊岗位。

#### （三）设置办法

根据其他专业技术岗位的分布特点，按实验技术、图书资料、编辑出版、档案管理、工程技术、会计审计、医疗卫生等类别进行岗位设置，学校依据江苏省教育厅的有关规定进行总体调控。

其他专业技术岗位数由学校在上级批准的控制数内，根据事业发展需要和实际情况逐年核定。

#### （四）岗位等级与结构比例

1. 其他专业技术岗位设置正高级、副高级、中级和初级岗位，比例为 3：

25:60:12。其中，正高级岗位设三、四级，控制比例为 3:7；副高级岗位设五、六、七级，控制比例为 1:3:6；中级岗位设八、九、十级，控制比例为 3:4:3；初级岗位设十一、十二级，控制比例为 5:5。

2. 其他专业技术人员各系列各级岗位设置，采取按系列设岗和按单位设岗相结合的方式进行。学校按系列计算各级岗位数额，集中管理。

3. 本次聘用时核定的正高级、副高级、中级和初级岗位的比例以现有人员的实际职务结构比例为依据，现有高级职务已超过控制比例的岗位类别，以实际比例为准。

## 二、岗位聘用

### （一）三级岗位

1. 直接聘用条件：完成岗位职责，年度及聘期考核均合格以上（包含合格，下同）。在教师三级岗位直接聘用条件或下列条件中（同类条件不重复计算，下同），受聘正高级职务满 6 年符合 1 项，满 3 年符合 2 项，可直接聘为其他专业技术三级岗位。

- （1）工作业绩突出，受到省级政府表彰者；
- （2）近三年年度考核两次以上优秀者；
- （3）在上一轮中已经受聘三级岗位，聘期考核合格者。

2. 申请条件：完成岗位职责，年度及聘期考核均合格以上。在教师三级岗位相应申请条件或下列条件中，受聘正高级职务满 6 年符合 1 项，满 3 年符合 2 项，未满 3 年符合 3 项者，可以申报三级岗位：

- （1）工作业绩突出，受到省级以上表彰者；
- （2）近三年年度考核两次以上优秀者；
- （3）国家级科研成果奖获得者（排名前五）或省部级科研成果奖获得者（一等奖排名前三，二等奖排名前二，三等奖排名第一）；

（4）省级以上科研项目主持完成 1 项以上者；

（5）以第一作者（或学生为第一作者，导师为通讯作者）在 CSSCI 源刊发表学术论文 5 篇；或学术论文被 SCI 收录（一区：1 篇，二区 2 篇，三区 4 篇，四区 5 篇）；或被 SSCI 收录 2 篇；或被 A&HCI、EI 收录 5 篇；或被《新华文摘》全文转载 1 篇；被人大复印资料全文转载 8 篇（各类收录不重复计算，下同）；或获得授权国家发明专利（排名第一）6 件以上。在权威出版社出版专著 1 部（不少于 15 万字）视同以第一作者（或学生为第一作者，导师为通讯作者）在 CSSCI 源刊发表期

刊论文 2 篇，或被 SCI（四区）、EI 收录 2 篇。

（6）在上一轮中已经受聘三级岗位，聘期考核合格者。

## （二）四级岗位

在正高级岗位上任职，聘期考核合格。

## （三）五至七级岗位

学校依据其他专业技术五、六、七级岗位比例及各二级学院(单位)具有其他专业技术副高级专业技术职务人员数量核定各级岗位数。学校只规定岗位聘用基本条件，由各二级学院(单位)结合实际情况，在综合考虑学术成就、专业技术工作业绩等因素的基础上，研究制定本单位其他专业技术副高级岗位具体聘用条件，报学校批准后执行。

### 1. 五级岗位聘用基本条件

（1）具有博士学位，在副高级岗位任职满 6 年，或副高级岗位任职满 9 年，承担重要的专业技术工作职责，并发挥重要作用，在相关专业技术领域取得较高水平的学术成果，可申请应聘其他专业技术五级岗位。

（2）在上一轮中已经受聘五级岗位，聘期考核合格者。

### 2. 六级岗位聘用基本条件

（1）具有博士学位，在副高级岗位任职满 3 年，或在副高级岗位任职满 6 年，承担重要的专业技术工作职责，并发挥重要作用，在相关专业技术领域取得较高水平的学术成果，可申请应聘其他专业技术六级岗位。

（2）在上一轮中已经受聘五级岗位，聘期考核合格者。

### 3. 七级岗位聘用基本条件

（1）已在副高级岗位任职，能够胜任岗位要求。

（2）新晋升副高级专业技术职务人员第一个聘期一般聘用在七级岗位。

## （四）八级及以下岗位聘用条件

学校依据其它专业技术中级八至十级，初级十一至十二级岗位比例及各二级学院(单位)具有中、初级专业技术职务人员数量核定各级岗位数。学校只规定岗位聘用基本条件，由各二级学院(单位)结合实际情况，在综合考虑学术基础、专业技术工作业绩等因素的基础上，研究制定本单位其它专业技术中、初级岗位具体聘用条件，报学校批准后执行。

1. 八级岗位：具有博士学位，在中级专业技术岗位任职满 3 年，或在中级专业技术岗位任职满 6 年，专业技术工作任务饱满，业绩突出，可申请应聘其他专业技

术八级岗位。

2. 九级岗位：具有博士学位或在中级专业技术岗位任职满3年，专业技术工作任务饱满，高质量地完成相应专业技术工作任务，可申请聘用其他专业技术九级岗位。

3. 十级岗位：已在中级专业技术岗位任职，能够胜任岗位要求。新晋升中级专业技术职务人员第一个聘期一般聘用在十级岗位。

4. 十一级岗位：具有硕士学位或在初级专业技术岗位任职满3年，专业技术工作任务饱满，能较好地完成相应专业技术工作任务，可申请应聘其他专业技术十一级岗位。

5. 十二级岗位：已在初级专业技术岗位任职，能够胜任岗位要求。

#### （五）新入校人员岗位聘用办法

1. 引进的高层次人才，综合考查其学术成就、学术影响、学术资历等因素，由学校按其他专业技术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专技岗位，并执行所聘专技岗位的最低等级岗位工资。

3. 新参加工作获得博士学位的毕业生，试用期满考核合格后，可聘用在其他专业技术九级岗位。

4. 新参加工作获得硕士学位的毕业生，试用期满考核合格后，可聘用在其他专业技术十一级岗位。

5. 新参加工作的大学本科(含获得双学士学位的本科生和未获得硕士学位的研究生)，实行一年见习期，并执行见习期工资。见习期满考核合格后可聘用在其他专业技术十二级岗位。

在满足基层单位制定的教师五级及以下岗位聘用条件人数大于岗位数时，应综合考虑应聘人员的资历和贡献，由相应的聘用组织按职责研究确定聘用人选。

#### （六）其它

1. 在实验技术、图书资料、编辑出版、档案管理、工程技术、会计审计、医疗卫生等其他专业技术岗位的工作人员，专业技术职务与所聘岗位不对应的，仍纳入其他专业技术岗位管理，但在岗位聘用时只能聘至本层级岗位的最低等级。

2. 在满足学校制定的其他专业技术三级岗位申报条件人数大于岗位数时，应优先考虑具备三级岗位聘用申报条件第1条的人员。在满足基层单位制定的其他专业

技术五级及以下岗位聘用条件人数大于岗位数时，应综合考虑应聘人员的资历和贡献，由相应的聘用组织按职责研究确定聘用人选。

3. 根据历史贡献，在正高四级岗位上工作 7 年及以上的其他专业技术人员，在规定退休年龄的最后一个聘期或不足一个聘期的，可适当放宽条件，通过评审后聘用到正高三级岗位。在副高七级岗位上工作 10 年及以上的其他专业技术人员，在规定退休年龄的最后一个聘期或不足一个聘期的，可适当放宽条件，通过评审后聘用到副高六级岗位。

### 三、聘用程序

(一) 公布岗位。学校和各单位公布聘用岗位和聘用条件。

(二) 个人申报。应聘人员向所在单位提出书面申请，并按要求提供相关的工作业绩和成果材料。

(三) 单位考核。应聘人员向所在单位述职，所在单位聘用与考核工作组对其进行资格审查并推荐聘用人选。

(四) 学校评审。学校专业技术岗位评聘工作委员会以民主程序对各单位推荐人选进行审核，形成评议意见或聘用意见。学校岗位设置与聘用委员会审定各级各类岗位拟聘人员，形成同意聘用意见。

(五) 公示。学校对聘用人选进行公示。

(六) 决定聘用。聘用人选经公示无异议后，由学校聘用。

(七) 签订合同。四级岗以上受聘人员与学校签订聘用合同，五级岗以下受聘人员与所在单位签订聘用合同。

### 四、聘期与考核

(一) 其他专业技术岗位的聘用期限为 3 年，晋级聘用或新进人员聘用的聘期从聘用之日起至聘用周期结束之日止。聘用周期结束后需重新参加聘用。

(二) 晋升聘用至高一级其他专业技术职务中的基础级岗位（四级、七级、十级、十二级），其推荐条件须符合学校相应专业技术职务的晋升条例规定。

(三) 出现重大工作失误，或给学校的声誉造成重大不良影响，或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 3-6 年内不得参加高一级岗位的聘用。

(四) 在聘用过程中弄虚作假或违反聘用程序的，一经查实即视为无效聘用，并追究相应的责任。

(五) 建立科学的考核评估体系，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。考核合格者予以续聘，不合格者不再聘用原岗位。

## **五、聘用组织**

（一）学校成立专业技术岗位评聘工作委员会，评审认定四级岗以上聘用人选，审核各单位提交的五级岗以下聘用人选。

（二）二级单位成立以单位负责人为组长的聘用组织，制订本单位的聘用细则，审查各级其他专业技术岗位聘用资格、推荐本单位四级以上岗位聘用人选，确定五级以下岗位聘用人选；

**六、本细则由人事处负责解释。**

附件四：

## 江苏理工学院管理岗位设置与聘用实施细则

根据《江苏省事业单位岗位设置管理实施意见》、《江苏理工学院岗位设置管理实施办法》，制定本细则。

### 一、岗位设置

#### （一）设置原则

1. 以人为本，科学合理；
2. 按需设岗，按岗聘用；
3. 精干高效，加强考核。

#### （二）设置范围

1. 学校党政机关；
2. 二级学院管理岗位；
3. 教辅及直属单位、后勤集团的管理岗位；
4. 按照教育部《普通高等学校辅导员队伍建设规定》的文件精神，专职辅导员纳入教师岗位系列管理，并可根据辅导员的条件，确定相应的职员职级。

#### （三）岗位等级及数量

管理岗位设置 8 个岗位等级，即三至十级职员岗位。厅级正职、厅级副职、处级正职、处级副职、科级正职、科级副职、科员、办事员分别对应三至十级岗位。本次聘用，以现有管理岗位数及管理工作的实际需要进行岗位设置。

1. 管理岗位总数按学校岗位总量的 18% 设置。
2. 高级职员岗位数(三至六级职员)控制在管理岗位总数的 35%，中级职员岗位数(七至八级职员)控制在管理岗位总数的 55%，初级职员岗位数控制在管理岗位总数的 10%。
3. 三级和四级岗位数按上级部门核定的领导职数确定。五级和六级的比例一般按 1: 1—1:2 设置。

### 二、聘用条件

#### （一）基本条件

1. 具备较高的政治素养，自觉执行党的路线、方针、政策，遵守国家的各项法律法规；熟悉高等教育法规、政策；自觉维护学校的利益、安全、荣誉。

2. 具有履行岗位所需要的理论水平、政策水平、管理水平、组织能力；具有良好的职业道德和服务意识，办事公正，作风民主；考核合格。

3. 管理岗位一般应具有大学专科以上文化程度。

## （二）各级职员聘用条件

### 1. 三、四级职员聘用条件

根据干部管理权限，按上级主管部门制定的聘用条件执行。

### 2. 五级、六级职员岗位聘用条件

系统掌握履行岗位职责所需的理论知识和技能方法，有较高的理论水平、政策水平和组织能力；有较强的研究能力和文字、语言表达能力，能够独立撰写重要文件。

（1）经学校任命的正处级干部可直接聘为管理岗位五级职员。

（2）经学校任命的副处级干部可直接聘为管理岗位六级职员。

### 3. 七级、八级职员岗位聘用条件

熟悉本职工作，具有独立解决本职工作中实际问题的能力；熟练掌握履行岗位职责所需的理论知识和技能方法，具有一定的理论水平、政策水平和组织管理能力；有较好的研究能力和文字、语言表达能力，能够独立撰写重要文件和管理方面的论文。

（1）经学校任命的科级正职人员可直接聘为管理岗位七级职员。

（2）经学校任命的科级副职人员可直接聘为管理岗位八级职员。

### 4. 九级、十级职员岗位聘用条件

胜任本职工作；掌握履行岗位职责所需的理论知识和技能方法；具有初步分析、解决具体问题的能力；具有一定的文字、语言表达能力，熟练掌握现代化办公手段。

## （三）新进管理人员聘用

1. 新进管理人员（应届统招毕业生除外）进校后按照学校管理岗位聘用的有关规定确定相应的职级。

2. 管理人员校内调动，根据调入的岗位确定其原职级是否保留，并按照新岗位变更岗位说明书。凡调离管理岗位的人员，其职级和相关待遇不再保留。

3. 军转干部进校时聘用职员岗位根据有关军转办文件执行。

## （四）“双肩挑”人员聘用

1. “双肩挑”人员是指本身为专任教师，评聘了高校教师高级职务，因工作需要现在管理岗位工作，并且仍继续承担部分教学科研工作的人员。“双肩挑”人员

主要限于在履行管理任务过程中，确因教学科研、学科建设、队伍建设、教学管理及学校改革发展特殊需要的关键管理岗位，或需很强专业技术背景的管理岗位。根据学校实际，“双肩挑”岗位放至学术性管理要求较高的六级职员岗位，人数控制在管理人员总数的15%以内。

2. 同时在专业技术岗位和管理岗位任职的“双肩挑”人员，聘用时可在两类岗位中进行选择，并可参加专业技术岗位分级，按其执行的岗位工资系列占相应的岗位职数。“双肩挑”人员选择岗位后，仅在职务职称发生变化时方可重新选择岗位类型。

### 三、聘用程序

(一) 四级以上岗位按照省委组织部的规定执行。

(二) 五级以下岗位的聘用程序：

1. 公布岗位。学校公布各级职员岗位及岗位聘用条件。  
2. 个人申报。应聘人员向所在单位提出书面应聘申请，并按要求提供相应材料。

3. 五至八级管理岗位职员：按照干部人事管理规定和权限进行任命聘用。

4. 九至十级管理岗位职员：各单位在对应聘人员资格条件进行审查的基础上，对照岗位数、岗位职责、任职条件及申报人原岗位履职情况等对应聘人员进行评议，形成初步聘用意见，经人事处审查后报学校岗位设置与聘用委员会审定。

5. 公示。学校对拟聘用人选进行公示。

6. 决定聘用。经公示后，无异议，学校进行聘用。

### 四、聘用组织

(一) 管理岗位设置与聘用工作在学校党委的统一领导下，由学校及有关部门具体负责实施。

(二) 学校岗位设置与聘用委员会负责审定管理岗位聘用有关规定、办法、细则等，确定各级职员岗位的比例、结构和各单位各级职员的岗位数。

(三) 学校党委组织部负责五至八级管理岗位职员的聘用和考核工作，人事处负责九至十级管理岗位职员的聘用和考核工作，四级及以上管理岗位职员的聘用和考核由上级部门按照干部人事管理规定和权限进行。

### 五、岗位考核

(一) 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。

(二) 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，或使学

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。在聘用过程中弄虚作假的，一经查实即视为无效聘用，并追究相应的责任。

（三）聘用在“双肩挑”岗位的人员，以及二级学院聘用在教师岗位同时担任处级领导职务的人员，任期内其管理工作按目标任务进行考核，并对其岗位应完成的学科建设、专业建设、队伍建设等基本职责和学术成果进行考核，其中，教学工作量分别不少于所属单位教师岗位类型所对应教学工作量要求的  $\frac{1}{3}$  和  $\frac{1}{2}$ ，教科研业绩要求分别不少于  $\frac{1}{2}$  和  $\frac{2}{3}$ 。

六、本细则由人事处负责解释。

附件五：

## 江苏理工学院工勤技能岗位设置与聘用实施细则

为建设一支技能强、素质好的工勤队伍，提高服务保障水平，根据《江苏理工学院岗位设置管理实施办法》，制定本实施细则。

### 一、岗位设置

#### （一）设置原则

1. 以人为本、科学合理；
2. 优化结构、精干高效；
3. 按需设岗、合同管理。

#### （二）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5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。

#### （三）设置方法

根据教育厅核准的工勤技能岗位总量和学校的实际情况，综合确定全校工勤技能岗位总量，根据实际工作需要核定各单位工勤技能岗位数。技术工三级及以上岗位按25%的比例设置，其中一级、二级岗位占5%；四级岗位按60%的比例设置；五级岗位按15%比例设置。

工勤技能岗位主要设置在后勤服务总公司、资产经营公司经营实体、图书馆、部分实验室等教学辅助单位。根据需要，党政管理部门可设置少量工勤技能岗位。

岗位实行动态管理，此次聘用以现有工勤技能岗位数和等级核定，以后根据学校事业发展进行审核与调整。

### 二、岗位聘用

#### （一）基本任职条件

1. 具有良好的思想素养、职业道德和服务意识，团结协作，具有开拓创新和奉献精神。
2. 具有承担岗位工作相应的业务水平和业务能力，爱岗敬业。
3. 具备适应岗位要求的身体条件。

#### （二）聘用条件

1. 一级、二级工勤技能岗位：须在本工种下一级岗位工作满5年，并分别通过高级技师、技师技术等级考评。

2. 三级、四级工勤技能岗位：须在本工种下一级岗位工作满5年，并分别通过高级工、中级工技术等级考核。

3. 五级工勤技能岗位：普通工通过初级工技术等级考核。

4. 普通工岗位：学徒(培训生)学习期满和新聘工勤技能人员见习、试用期满。

### (三) 聘用程序

1. 各单位公布岗位、岗位职责和聘用条件；

2. 个人申请，填写应聘申请表；

3. 单位组织聘用，确定拟聘人选；

4. 学校人事处审查后，报学校岗位设置与聘用委员会审定；

5. 公示拟聘人选；

6. 公布聘用名单，签订聘用合同。

### 三、岗位考核

工勤技能岗位的考核以岗位职责为依据，聘期考核结果作为续聘、解聘的依据。

### 四、聘用组织

(一) 工勤技能岗位设置与聘用工作在学校党委的统一领导下，由学校及有关部门具体负责实施。

(二) 学校岗位设置与聘用委员会负责审定工勤技能岗位聘用办法，确定工勤技能岗位的比例、结构和岗位数。有关单位和人事处具体负责工勤技能岗位的聘用和考核工作。

### 五、其他

按照后勤社会化的改革方向，学校逐步减少工勤技能岗位占学校事业编制的比例，特别是一般性劳务工作，不再设置相应的工勤技能岗位。

六、本细则由人事处负责解释。

附件六:

## 江苏理工学院教职工岗位基本职责

为建立与校内岗位津贴制度相适应的岗位职责和任务导向机制,结合学校岗位设置、聘用管理改革的现状及学校发展的要求,制定我校教职工岗位基本职责。

### 一、教师岗

受聘教师岗人员,必须遵纪守法,依法执教;爱岗敬业,乐于奉献;为人师表,教书育人;崇尚科学,追求真理;严谨治学,求实创新;关心集体,团结协作。必须服从工作安排,积极承担学校及二级学院分配的相关工作,同时履行相应岗位的基本职责。

#### (一)二级岗

##### 1. 教学为主岗

(1)担任校级以上(包含校级,下同)重点专业建设负责人,每学年指导青年教师1名以上,系统地承担2门及以上课程(至少1门是专业主要课程)的讲授工作,指导实验、实习、毕业设计(论文)等,教学工作量不低于基本教学工作量的1.4倍,(教师的基本教学工作量为二级单位自定办法计算的本单位教学总工作量数除以学校核定二级单位的教学核编人数),其中给本科生授课时数不少于年课时的50%(含理论教学和实践教学等教学计划所规定的教学环节,下同),学生评教成绩处于所在学院的前50%;

(2)聘期内完成《江苏理工学院教研和科研业绩考核办法》中规定的任务。

##### 2. 教学科研岗

(1)每学年指导青年教师1名以上,系统地承担1门以上课程(至少1门是专业主要课程)的讲授工作,指导实验、实习、毕业设计(论文)等,教学工作量不低于基本教学工作量,其中给本科生讲授专业课课时数不少于年课时的50%,学生评教成绩处于所在学院的前50%;

(2)聘期内完成《江苏理工学院教研和科研业绩考核办法》中规定的任务。

##### 3. 科研为主岗

(1)给本科生授课时数不低于基本教学工作量的0.6倍;

(2)聘期内完成《江苏理工学院教研和科研业绩考核办法》中规定的任务。

##### 4. 专职科研岗

聘期内完成《江苏理工学院教研和科研业绩考核办法》中规定的任务。

## (二)三级岗

### 1. 教学为主岗

(1)根据学院专业建设需要担任校级专业负责人，每学年指导青年教师1名以上，系统地承担2门以上课程（至少1门是专业主要课程）的讲授工作，指导实验、实习、毕业设计(论文)等，教学工作量不低于基本教学工作量的1.4倍，其中给本科生授课时数不少于年课时的50%，学生评教成绩处于所在学院的前50%；

(2)聘期内完成《江苏理工学院教研和科研业绩考核办法》中规定的任务。

### 2. 教学科研岗

(1)每学年指导青年教师1名以上，系统地承担1门以上课程（至少1门是专业主要课程）的讲授工作，指导实验、实习、毕业设计(论文)等，教学工作量不低于基本教学工作量，其中给本科生讲授专业课课时数不少于年课时的50%，学生评教成绩处于所在学院的前50%；

(2)聘期内完成《江苏理工学院教研和科研业绩考核办法》中规定的任务。

### 3. 科研为主岗

(1)给本科生授课时数不低于基本教学工作量的0.6倍；

(2)聘期内完成《江苏理工学院教研和科研业绩考核办法》中规定的任务。

### 4. 专职科研岗

聘期内完成《江苏理工学院教研和科研业绩考核办法》中规定的任务。

## (三)四级岗

### 1. 教学为主岗

(1)每学年指导青年教师1名以上，系统地承担2门以上课程（至少1门是专业主要课程）的讲授工作，指导实验、实习、毕业设计(论文)等，教学工作量不低于基本教学工作量的1.4倍，其中给本科生授课时数不少于年课时的50%，学生评教成绩处于所在学院的前50%；

(2)聘期内完成《江苏理工学院教研和科研业绩考核办法》中规定的任务。

### 2. 教学科研岗

(1)每学年指导青年教师1名以上，系统地承担1门以上课程（至少1门是专业主要课程）的讲授工作，指导实验、实习、毕业设计(论文)等，教学工作量不低于基本教学工作量，其中给本科生讲授专业课课时数不少于年课时的50%；

(2)聘期内完成《江苏理工学院教研和科研业绩考核办法》中规定的任务。

### 3. 科研为主岗

(1) 给本科生授课时数不低于基本教学工作量的 0.6 倍；

(2) 聘期内完成《江苏理工学院教研和科研业绩考核办法》中规定的任务。

#### 4. 专职科研岗

聘期内完成《江苏理工学院教研和科研业绩考核办法》中规定的任务。

#### (四) 五级岗

##### 1. 教学为主岗

(1) 每学年指导青年教师 1 名以上，系统地承担 2 门以上课程（至少 1 门是专业主要课程）的讲授工作，指导实验、实习、毕业设计(论文)等，教学工作量不低于基本教学工作量的 1.4 倍，其中给本科生授课时数不少于年课时的 50%，学生评教成绩处于所在学院的前 50%；

(2) 聘期内完成《江苏理工学院教研和科研业绩考核办法》中规定的任务。

##### 2. 教学科研岗

(1) 每学年指导青年教师 1 名以上，系统地承担 1 门以上课程（至少 1 门是专业主要课程）的讲授工作，指导实验、实习、毕业设计(论文)等，教学工作量不低于基本教学工作量，其中给本科生讲授专业课课时数不少于年课时的 50%；

(2) 聘期内完成《江苏理工学院教研和科研业绩考核办法》中规定的任务。

##### 3. 科研为主岗

(1) 给本科生授课时数不低于基本教学工作量的 0.6 倍；

(2) 聘期内完成《江苏理工学院教研和科研业绩考核办法》中规定的任务。

#### 4. 专职科研岗

聘期内完成《江苏理工学院教研和科研业绩考核办法》中规定的任务。

#### (五) 六级岗

##### 1. 教学为主岗

(1) 每学年指导青年教师 1 名以上，系统地承担 2 门以上课程（至少 1 门是专业主要课程）的讲授工作，指导实验、实习、毕业设计(论文)等，教学工作量不低于基本教学工作量的 1.4 倍，其中给本科生授课时数不少于年课时的 50%，学生评教成绩处于所在学院的前 50%；

(2) 聘期内完成《江苏理工学院教研和科研业绩考核办法》中规定的任务。

##### 2. 教学科研岗

(1) 每学年指导青年教师 1 名以上，系统地承担 1 门以上课程（至少 1 门是专业主要课程）的讲授工作，指导实验、实习、毕业设计(论文)等，教学工作量不低

于基本教学工作量，其中给本科生讲授专业课课时数不少于年课时的 50%；

(2) 聘期内完成《江苏理工学院教研和科研业绩考核办法》中规定的任务。

### 3. 科研为主岗

(1) 给本科生授课课时数不低于基本教学工作量的 0.6 倍；

(2) 聘期内完成《江苏理工学院教研和科研业绩考核办法》中规定的任务。

### 4. 专职科研岗

聘期内完成《江苏理工学院教研和科研业绩考核办法》中规定的任务。

## (六) 七级岗

### 1. 教学为主岗

(1) 每学年指导青年教师 1 名以上，系统地承担 2 门以上课程（至少 1 门是专业主要课程）的讲授工作，指导实验、实习、毕业设计(论文)等，教学工作量不低于基本教学工作量的 1.4 倍，其中给本科生授课课时数不少于年课时的 50%，学生评教成绩处于所在学院的前 50%；

(2) 聘期内完成《江苏理工学院教研和科研业绩考核办法》中规定的任务。

### 2. 教学科研岗

(1) 每学年指导青年教师 1 名以上，系统地承担 1 门以上课程（至少 1 门是专业主要课程）的讲授工作，指导实验、实习、毕业设计(论文)等，教学工作量不低于基本教学工作量，其中给本科生讲授专业课课时数不少于年课时的 50%；

(2) 聘期内完成《江苏理工学院教研和科研业绩考核办法》中规定的任务。

### 3. 科研为主岗

(1) 给本科生授课课时数不低于基本教学工作量的 0.6 倍；

(2) 聘期内完成《江苏理工学院教研和科研业绩考核办法》中规定的任务。

### 4. 专职科研岗

聘期内完成《江苏理工学院教研和科研业绩考核办法》中规定的任务。

## (七) 八级及以下岗位

各二级单位根据单位考核目标任务和岗位设置情况，自行确定八级及以下岗位职责，报学校专业技术岗位评聘工作委员会审核和备案。

## 二、专职辅导员岗

受聘专职辅导员岗的人员，必须认真贯彻执行党的路线、方针、政策，熟悉高等教育法规和政策，具有良好的思想素质和职业道德，热爱本职工作，责任心强，办事公正，作风正派，身心健康。

受聘专职辅导员岗人员实行坐班制，并须履行以下岗位基本职责：

（一）在学生工作处、各二级学院党政及学工办主任领导下，负责所带班级学生政治思想教育及日常管理工作。

（二）协助二级学院党委（党总支）做好学生党、团组织的思想建设、组织建设，做好学生党员发展工作。

（三）深入学生班级和宿舍，高度重视学生心理健康教育，及时做好心理危机和防范工作；了解和掌握学生思想政治状况，针对学生关心的热点、焦点问题，及时进行教育和引导；发现突发事件、事故苗头，及时汇报并参与处理，维护校园安全和稳定。

（四）积极组织引导学生参加社区文化建设和创建文明宿舍活动，加强学生在社区的行为规范教育，及时处理学生违章违纪事件。

（五）做好学生各项争先创优的评选活动；做好学生违纪处理等工作。

（六）落实对家庭经济困难学生的资助工作，积极帮助他们完成学业，指导学生办理国家助学贷款、勤工助学等工作。

（七）组织引导学生积极参加校内外的社会实践、志愿者服务、科技创新等各项活动，提高学生的创新意识和创新能力等综合素质。

（八）积极开展就业指导和服务工作，为学生提供高效优质的就业指导和信息服务，帮助学生树立正确的就业观念。

（九）负责指导所带班级学生办理学籍注册、休学、退学、请假等手续。

（十）完成领导交办的其他工作。

### **三、其他专业技术岗**

受聘其他专业技术岗人员，必须遵纪守法，爱岗敬业，恪守职业道德，有责任心，有较好的服务意识，能较好地承担并完成受聘岗位工作。

受聘其他专业技术岗人员实行坐班制，并须履行以下岗位基本职责：

（一）完成岗位工作任务，年度综合考核合格以上；

（二）岗位职责由各单位确定，原则上也应进行科学研究或工作研究，具体要求由所在单位拟定，报学校专业技术岗位聘用工作委员会审核。

### **四、管理岗**

受聘管理岗人员，必须认真贯彻执行党的路线、方针、政策，熟悉高等教育法规和政策，具有良好的思想素质和职业道德，热爱本职工作，责任心强，办事公正，作风正派，身心健康。

受聘管理岗人员实行坐班制，并须履行以下岗位基本职责：

（一）四级以上职员

1. 主持或分管学校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；

2. 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；

3. 年度综合考核合格。

#### (二) 五级、六级职员

1. 主持或分管中层单位的管理工作，或者从事专门性的管理工作；

2. 负责拟定本职工作中的公文和文稿；

3. 承担与本职工作相关的管理课题研究；

4. 指导七级以下岗位人员的工作；

5. 年度综合考核合格。

#### (三) 七级、八级职员

1. 主持或分管各中层单位内设机构的管理工作或专门的业务工作；

2. 独立起草本职工作中的公文和文稿；

3. 指导九级以下岗位人员的工作；

4. 年度综合考核合格。

#### (四) 九级、十级职员

1. 承办具体的管理工作；

2. 起草本职工作中的公文和文稿；

3. 年度综合考核合格。

### 五、工勤技能岗

受聘工勤技能岗人员，必须遵守国家的法律法规和学校的规章制度；熟练解决所从事工作中的技术业务问题，安全生产，保质保量完成工作任务；承担学校或本部门安排的其他工作。

工勤技能岗位基本职责由各单位根据具体岗位任务和技能要求制定。年度综合考核合格。

### 六、其他

各单位、部门可根据工作需要和教职工的实际情况，适当调整有关岗位职责，具体编制岗位说明书，岗位说明书须报学校备案。

附件七：

## 教职工聘期考核办法

聘期考核是实施岗位设置管理制度的重要环节，是科学评价教职工聘期内业绩的重要方式。为进一步完善学校岗位设置与聘用管理制度，了解、掌握聘期全校各岗位人员履职情况，强化岗位职责与工作绩效，加强规范管理，促进学校教职工队伍全面协调发展，根据《江苏理工学院岗位设置管理实施办法（试行）》文件精神，制定本考核办法。

### 一、考核原则

1. 实事求是、客观公正；
2. 定性与定量相结合；
3. 聘期考核与年度考核相结合；
4. 学校考核与各二级单位考核相结合；
5. 聘期考核与下一轮聘用相结合。

### 二、考核范围

本聘期内受聘学校相应岗位的在编在岗事业编制的专业技术人员、管理人员和工勤技能人员，均须参加聘期考核。

### 三、考核内容

聘期考核实行分类考核，全面考核教职工聘期履职情况，对聘期内教职工履行岗位职责和工作任务完成情况进行质和量的综合评价。考核内容主要包括思想政治素质、职业道德、学术规范、教育教学能力和业绩、科学研究能力和业绩、管理服务能力和业绩、工作态度和敬业精神、团结协作精神和创新意识等方面。

### 四、考核的组织机构与权限

1. 学校成立岗位聘期考核工作领导小组，主要负责研究制定岗位聘期考核办法并组织实施。

学校岗位聘期考核工作领导小组下设教师岗考核工作小组、其他专业技术岗考核工作小组、管理岗考核工作小组、工勤技能岗考核工作小组，分别负责教师岗位、其他专业技术岗位、管理岗位、工勤技能岗位人员的聘期考核工作。

学校岗位聘期考核工作领导小组下设办公室，办公室设在人事处，负责岗位聘期考核的具体实施和政策解释工作。

2. 各二级单位成立岗位聘期考核工作小组，负责组织实施和协调本单位岗位聘期考核工作。

二级教学单位工作小组组成原则上不少于 7 人，组长由二级学院行政负责人担任。

党政职能部门、教辅部门工作小组组成原则上 3-5 人，组长由部门负责人担任。5 人及以下的党政职能部门、教辅部门可不成立工作小组，考核工作由本单位负责人组织实施。

3. 学校成立岗位聘期考核申诉委员会，负责受理教职工对聘期考核的投诉、申诉。岗位聘期考核申诉委员会办公室设在纪委、监察处。

## 五、考核程序

### （一）二级教学单位受聘人员的考核程序

1. 受聘人员进行个人总结和自评，如实填写相应岗位的聘期考核表，并在一定范围内进行述职及测评。

2. 二级教学单位考核工作小组对受聘人员聘期考核表中所填内容进行审核；对教师三级、四级岗位人员提出初步考核意见；对教师五级及以下岗位、其他专业技术五级及以下岗位、管理岗位和工勤技能岗位人员提出考核结果，考核结果报学校审核备案。

3. 学校各类岗位考核工作小组对二级教学单位的考核结果进行审核，并对教师三级、四级岗位人员提出考核结果。

4. 学校岗位聘期考核工作领导小组审核确定考核结果。

5. 学校公示考核结果。

6. 学校将结果以书面形式通知二级教学单位，由二级教学单位将考核结果反馈给教职工本人。

### （二）党政职能部门和教辅部门受聘人员的考核程序

1. 受聘人员进行个人总结和自评，如实填写相应岗位的聘期考核表，并在一定范围内进行述职及测评。

2. 各单位考核工作小组对受聘人员聘期考核表中所填内容进行审核，并提出初步考核意见。

3. 学校各类岗位考核工作小组对各单位的初步考核意见进行审核，提出考核结果。

“双肩挑”人员的考核，需由学科所属相关二级教学单位提出初步考核意见，再由学校教师岗考核工作小组、管理岗考核工作小组分别提出考核意见，提交学校岗位聘期考核工作领导小组统一考核。

4. 学校岗位聘期考核工作领导小组审核确定考核结果。
5. 学校公示考核结果。
6. 学校将结果以书面形式通知各单位，由各单位将考核结果反馈给教职工本人。

## 六、考核等次与标准

聘期考核等次分为优秀、合格、基本合格、不合格。

考核标准详见《江苏理工学院教师岗位聘期考核标准》（附件1）、《江苏理工学院其他专业技术岗位聘期考核标准》（附件2）、《江苏理工学院专职辅导员岗位聘期考核标准》（附件3）、《江苏理工学院管理岗位聘期考核标准》（附件4）、《江苏理工学院工勤技能岗位聘期考核标准》（附件5）。

## 七、考核结果的使用

聘期考核结果是岗位变动、奖惩、续聘或解聘的重要依据。

1. 聘期考核结果为“优秀”者，在下一轮岗位聘用中，可续聘本岗位或优先竞聘高一级岗位。
2. 聘期考核结果为“合格”者，在下一轮岗位聘用中，可申请续聘本岗位或竞聘高一级岗位。
3. 聘期考核结果为“基本合格”者，在下一轮岗位聘用中，只能申请不高于现聘岗位的岗位。
4. 聘期考核结果为“不合格”者，在下一轮岗位聘用中，只能申请现聘岗位同一层级内的起始级岗位或予以转岗、解聘。

## 八、考核的投诉与申诉

受聘者如对岗位聘期考核结果有异议，可以提出投诉或申诉，投诉或申诉应在公示期内实名以书面形式提出。

## 九、有关说明

1. 二级教学单位教师八级及以下岗位人员（含专职辅导员岗）、其他专业技术八级及以下岗位人员应承担的教学工作量与教科研业绩，由二级教学单位根据学校下达的教学、教科研任务制定相应标准，并报学校备案。

2. 聘用“双肩挑”岗位的人员，以及二级学院聘用在教师岗位同时担任处级领导职务的人员，任期内其管理工作按目标任务进行考核，并对其岗位应完成的学科建设、专业建设、队伍建设等基本职责和学术成果进行考核，其中，教学工作量分别不低于所属单位教师岗位类型所对应教学工作量要求的1/3和1/2，教科研业绩

要求分别不低于 1/2 和 2/3。

3. 聘期内如有专业技术职务晋升、行政职务晋升，博士学位获得或因工作需要调整岗位的情况，按调整前后分阶段进行总结，并由现所在部门分段进行综合考核。

4. 聘期内新录用的教职工按照入校年限及所聘岗位进行考核。其中新引进的博士三年内（含试用期）教科研业绩按人才引进协议相关约定条款进行考核，教学工作量由所在二级教学单位作相应要求。

5. 聘期内具有博士学位的中级专业技术职务人员，教科研业绩不低于《江苏理工学院教研和科研业绩考核办法》中规定的任务，教学工作量由所在二级教学单位作相应要求。

6. 聘期内，年度考勤病事假累计超过三个月的教职工，原则上不得确定为优秀等次。

本办法由人事处负责解释。

附件：

1. 江苏理工学院教师岗位聘期考核标准
2. 江苏理工学院专职辅导员岗位聘期考核标准
3. 江苏理工学院其他专业技术岗位聘期考核标准
4. 江苏理工学院管理岗位聘期考核标准
5. 江苏理工学院工勤技能岗位聘期考核标准

附件 1:

## 江苏理工学院教师岗位聘期考核标准

### 一、考核内容

根据教师岗人员受聘岗位的职责要求，对聘期内教师岗人员履行岗位职责和工作任务完成情况进行质和量的综合评价。考核内容主要包括思想政治素质、师德师风、学术道德、教育教学能力和业绩、科学研究能力和业绩、服务地方经济及社会发展能力和业绩、团结协作精神和创新意识等。

### 二、考核标准

#### (一) 优秀

1. 正确贯彻、执行党和国家的路线、方针和政策，模范遵守国家的法律、法规和学校各项规章制度。
2. 忠诚教育事业，具有高尚的职业道德，教书育人，为人师表。
3. 具有高尚的学术品德，模范遵守学术规范。
4. 关心学校的建设与发展，积极参与二级教学单位的学科、专业建设、实验室建设、人才培养等工作。
5. 积极承担教育教学任务，完成所属单位规定的教学工作量。
6. 教学态度认真，积极钻研教学业务，教学质量优秀。
7. 积极开展科学研究，科研（教研）成果突出，完成规定科研（教研）任务。具体见《江苏理工学院教研和科研业绩考核办法》。
8. 积极服务社会，提升学校形象，为学校及地方经济建设发展做出较大贡献。
9. 聘期内，年度考核至少 1 次为优秀或嘉奖。

#### (二) 合格

1. 正确贯彻、执行党和国家的路线、方针和政策，自觉遵守国家的法律、法规和学校各项规章制度。
2. 忠诚教育事业，具有良好的职业道德，教书育人，为人师表。
3. 具有良好的学术品德，自觉遵守学术规范。
4. 承担教育教学任务，完成所属单位规定的教学工作量。
5. 教学态度端正，钻研教学业务，教学质量合格。
6. 能够开展科学研究，完成规定科研（教研）任务。具体见《江苏理工学院教研和科研业绩考核办法》。
7. 聘期内，年度考核均为合格及以上。

### （三）基本合格

聘期内有下列情况之一者，确定为基本合格：

1. 政治素质不高, 师德表现一般, 基本适应岗位要求。
2. 学术品德一般, 基本遵守学术规范。
3. 未完成教学任务, 但达到所属单位规定的教学工作量要求的 70%。
4. 未完成规定科研（教研）任务。
5. 年度考核有 1 次基本合格。

### （四）不合格

聘期内有下列情况之一者，确定为不合格：

1. 政治素质差, 违反教师职业道德, 不能适应岗位要求。
2. 学术品德差, 不能遵守学术规范。
3. 教学工作量未达到所属单位规定的教学工作量要求的 70%。
4. 工作责任心差, 教学质量不合格。
5. 工作中存在严重失误或责任事故, 对学校造成不良影响。
6. 年度考核有 1 次及以上不合格或 2 次及以上基本合格。

附件 2:

## 江苏理工学院专职辅导员岗位聘期考核标准

### 一、考核内容

根据专职辅导员岗人员受聘岗位的职责要求，对聘期内专职辅导员岗人员履行岗位职责和工作任务完成情况进行质和量的综合评价。考核内容主要包括思想政治素质、师德师风、教育教学能力和业绩、组织管理能力和水平、团结协作精神和创新意识等。

### 二、考核标准

#### (一) 优秀

1. 正确贯彻、执行党和国家的路线、方针和政策，模范遵守国家的法律、法规和学校各项规章制度。

2. 忠诚教育事业，具有高尚的职业道德，关爱学生，为人师表。

3. 具有高尚的学术品德，模范遵守学术规范。

4. 熟悉学生思想政治教育工作规律，掌握学生思想政治教育和管理工作方法；能针对学生工作特点，深入细致地开展学生教育管理工作；具有较强的组织协调能力、综合管理能力和丰富的学生管理工作经验。

5. 任现职以来，积极承担教学任务，系统讲授 1 门及以上思想政治理论课或形势政策教育、心理健康教育、职业发展、就业指导、国防教育、新生入学教育等相关课程，教学质量优秀。

6. 积极开展科学研究，科研（教研）成果突出，完成所属单位相应等级教师岗人员的科研（教研）分值要求。

7. 在学生教育管理中取得突出成绩，所带班集体获得过校级及以上先进班集体荣誉称号，或指导学生参加的社会实践、科技竞赛等活动获得校级及以上表彰。

8. 经学生或同行民主测评，优良率在 85%以上（含 85%）。

9. 聘期内，年度考核至少 1 次为优秀或嘉奖。

#### (二) 合格

1. 正确贯彻、执行党和国家的路线、方针和政策，自觉遵守国家的法律、法规和学校各项规章制度。

2. 忠诚教育事业，具有良好的职业道德，教书育人，为人师表。

3. 具有良好的学术品德，自觉遵守学术规范。

4. 了解学生思想政治教育工作规律，掌握学生思想政治教育和管理工作方法；能针对学生工作特点，认真开展学生的教育管理工作。

5. 任现职以来，积极承担教学任务，讲授 1 门及以上思想政治理论课或形势政策教育、心理健康教育、职业发展、就业指导、国防教育、新生入学教育等相关课程，教学质量合格。

6. 能够开展科学研究，完成所属单位相应等级教师岗人员的科研（教研）分值要求。

7. 经学生或同行民主测评，优良率在 70%以上（含 70%）。

8. 聘期内，年度考核均为合格及以上。

### （三）基本合格

聘期内有下列情况之一者，确定为基本合格：

1. 政治素质不高，师德表现一般，基本履行岗位职责。

2. 学术品德一般，基本遵守学术规范。

3. 未承担教学任务。

4. 未完成所属单位相应等级教师岗人员的科研（教研）分值要求。

5. 经学生或同行民主测评，优良率 60%-70%（含 60%）。

6. 年度考核有 1 次基本合格。

### （四）不合格

聘期内有下列情况之一者，确定为不合格：

1. 政治素质差，违反教师职业道德和学术规范，不能履行岗位职责。

2. 工作中存在严重失误或责任事故，对学校造成不良影响。

3. 经学生或同行民主测评，优良率在 60%以下。

4. 年度考核有 1 次及以上不合格或 2 次及以上基本合格。

附件 3:

## 江苏理工学院其他专业技术岗位聘期考核标准

### 一、考核内容

根据其他专业技术岗人员受聘岗位的职责要求，对聘期内其他专业技术岗人员履行岗位职责和工作任务完成情况进行质和量的综合评价。考核内容主要包括思想政治素质、职业道德、工作能力和业绩等。

### 二、考核标准

#### (一) 优秀

1. 正确贯彻、执行党和国家的路线、方针和政策，模范遵守国家的法律、法规和学校各项规章制度。

2. 忠诚教育事业，具有高尚的职业道德，廉洁奉公，自觉维护学校声誉。

3. 积极钻研业务，工作认真勤奋，服务师生或指导学生态度积极、热情。

4. 认真履行相应岗位职责，高效完成工作任务，工作业绩突出。

5. 聘期内，年度考核至少 1 次为优秀或嘉奖。

#### (二) 合格

1. 正确贯彻、执行党和国家的路线、方针和政策，自觉遵守国家的法律、法规和学校各项规章制度。

2. 忠诚教育事业，具有良好的职业道德，廉洁自律，能够维护学校声誉。

3. 自觉履行相应岗位职责，及时按要求完成工作任务。

4. 工作主动，热情为师生服务。

5. 聘期内，年度考核均为合格及以上。

#### (三) 基本合格

聘期内有下列情况之一者，确定为基本合格：

1. 政治素质不高，遵守工作纪律一般，基本适应工作要求。

2. 工作责任心不强，专业技术能力一般，基本完成工作任务。

3. 年度考核有 1 次基本合格。

#### (四) 不合格

聘期内有下列情况之一者，确定为不合格：

1. 政治素质低，不能遵守工作纪律，不能适应工作要求。

2. 工作责任心差，专业技术能力低，不能完成工作任务。
3. 违反职业道德，工作中存在严重失误、责任事故，对学校造成不良影响。
4. 年度考核有 1 次及以上不合格或 2 次及以上基本合格。

附件 4:

## 江苏理工学院管理岗位聘期考核标准

### 一、考核内容

根据管理岗人员受聘岗位的职责要求，对聘期内管理岗人员履行岗位职责和工作任务完成情况进行质和量的综合评价。考核内容主要包括思想政治素质、职业道德、管理服务能力和业绩、工作研究、团结协作精神和创新意识等。

### 二、考核标准

#### (一) 优秀

1. 正确贯彻、执行党和国家的路线、方针和政策，模范遵守国家的法律、法规和学校各项规章制度。

2. 忠诚教育事业，具有高尚的职业道德，廉洁奉公，自觉维护学校声誉。

3. 工作勤奋，责任心强，服务师生主动、热情。

4. 关心学校的建设与发展，具有团队协作精神和改革创新意识。

5. 认真履行相应岗位职责，有较强的业务能力，高效完成工作任务，工作业绩突出。

6. 担任领导职务的管理人员，具有较强的组织协调和管理能力，部门（科室）工作业绩显著。

7. “双肩挑”人员应积极承担教育教学任务，积极开展科学研究，完成规定的教育教学任务和教科研任务。

8. 聘期内，年度考核至少 1 次为优秀或嘉奖。

#### (二) 合格

1. 正确贯彻、执行党和国家的路线、方针和政策，自觉遵守国家的法律、法规和学校各项规章制度。

2. 忠诚教育事业，具有良好的职业道德，廉洁自律，能够维护学校声誉。

3. 遵守工作纪律，热情为师生服务。

4. 认真履行相应岗位职责，有一定的业务能力，按时完成工作任务。

5. 担任领导职务的管理人员，具有一定的管理能力，及时完成部门（科室）工作任务。

6. “双肩挑”人员应承担教育教学任务，能开展科学研究，完成规定的教育教学任务和教科研任务。

7. 聘期内，年度考核均为合格及以上。

### （三）基本合格

聘期内有下列情况之一者，确定为基本合格：

1. 政治素质不高、遵守工作纪律一般，基本适应工作要求。
2. 工作责任心不强，业务能力一般，基本完成工作任务。
3. “双肩挑”人员未完成规定的教育教学和教科研任务。
4. 年度考核有 1 次基本合格。

### （四）不合格

聘期内有下列情况之一者，确定为不合格：

1. 政治素质低，不能遵守工作纪律，不能适应工作要求。
2. 工作责任心差，业务能力低，不能完成工作任务。
3. 工作中存在严重失误或责任事故，对学校声誉造成不良影响。
4. 年度考核有 1 次及以上不合格或 2 次及以上基本合格。

附件 5:

## 江苏理工学院工勤技能岗位聘期考核标准

### 一、考核内容

根据工勤技能岗人员受聘岗位的职责要求,对聘期内工勤技能岗人员履行岗位职责和工作任务完成情况进行质和量的综合评价。考核内容主要包括思想政治素质、职业道德、劳动纪律、安全意识、服务意识、工作能力和业绩、团结协作精神等。

### 二、考核标准

#### (一) 优秀

1. 正确贯彻、执行党和国家的路线、方针和政策,政治思想表现好,模范遵守国家法律、法规和学校各项规章制度。
2. 具有高尚的职业道德,工作认真勤奋,责任心强,具有团队协作精神。
3. 认真履行相应岗位职责,精通业务,技术能力强,高效完成工作任务,工作业绩突出。
4. 模范遵守有关岗位安全工作条例,确保劳动安全。
5. 服务师生热情、主动,服务对象满意度高。
6. 聘期内,年度考核至少 1 次为优秀或嘉奖。

#### (二) 合格

1. 正确贯彻、执行党和国家的路线、方针和政策,政治思想表现好,自觉遵守国家的法律、法规和学校各项规章制度。
2. 具有良好的职业道德,工作积极。
3. 认真履行相应岗位职责,熟悉业务,技术能力较强,按时完成工作任务。
4. 遵守有关岗位安全工作条例,注重劳动安全,无责任事故。
5. 热情为师生服务,服务对象满意度较高。
6. 聘期内,年度考核均为合格及以上。

#### (三) 基本合格

聘期内有下列情况之一者,确定为基本合格:

1. 政治素质不高、遵守工作纪律一般,基本适应工作要求。
2. 工作责任心不强,技术能力一般,基本完成工作任务。
3. 忽视劳动安全,发生轻微事故。
4. 服务对象满意度较低。

5. 年度考核有 1 次基本合格。

(四) 不合格

聘期内有下列情况之一者，确定为不合格：

1. 政治素质低，组织纪律性差，不能适应工作要求。
2. 工作责任心差，技术能力差，不能完成工作任务。
3. 忽视劳动安全、违反工作操作规程，工作中存在严重失误或严重责任事故，对学校造成不良影响。
4. 服务对象满意度低。
5. 年度考核有 1 次及以上不合格或 2 次及以上基本合格。