

南工院党字〔2009〕56号  
南工院字〔2009〕60号

## 关于印发《南京工业职业技术学院 岗位设置与聘用管理暂行办法》的通知

各党总支、各单位、各部门：

《南京工业职业技术学院岗位设置与聘用管理暂行办法》经2009年11月28日学院党委会研究通过，现予下发，请认真贯彻执行。

特此通知

附件：南京工业职业技术学院岗位设置与聘用管理暂行办法

二〇〇九年十一月二十八日

**主题词：学院 岗位设置 聘用管理 办法 通知**

---

南工院岗位设置与聘用管理领导小组

2009年12月2日印制

共印60份

附件：

## 南京工业职业技术学院岗位设置与聘用管理暂行办法

为进一步深化学院人事制度改革，强化岗位责任与竞争意识，促进学院人才队伍建设与人力资源优化配置，促进学院事业的发展，根据人事部、教育部国人部发[2007]59号《关于印发〈高等学校、义务教育学校、中等职业学校等教育事业单位岗位设置管理的三个指导意见〉的通知》和江苏省委办公厅、省政府办公厅苏办发[2008]23号《关于印发〈江苏省事业单位岗位设置管理实施意见〉的通知》及省人事厅、教育厅苏人通[2009]113号《关于印发〈江苏省高等学校岗位设置管理实施意见〉的通知》等文件精神，结合我院的实际情况，制定本暂行办法。

### 一、指导思想

实施岗位设置管理制度是深化学院人事制度改革的内在要求，也是推进学院收入分配制度改革的迫切需要。因此，学院岗位设置与聘用要全面贯彻落实科学发展观，以学院教学、科研、建设、管理工作任务为依据，充分考虑学院的定位和发展目标，科学设岗、优化结构、规范管理。要坚持以人为本、以教师为主体，实施人才强校战略，充分调动和发挥各类人员的积极性、创造性，努力建设精干高效的教师队伍、管理人员队伍、工勤技能人员队伍，为建设国家示范性高职院校提供强有力的人力资源保障和人才支持。

### 二、适用范围

1. 学院在职事业编制的教职工适用本暂行办法。
2. 学院专业技术人员、管理人员（职员）和工勤技能人员，分别纳入相应岗位设置与聘用管理。岗位设置与聘用中涉及省管干部的，按干部人事管理权限的有关规定执行。岗位聘用中涉及在岗非事业编制的教职工聘用到管理或专业技术岗位的仍按原管理办法执行。

### 三、基本原则

1. 岗位分类、分层、分级设置。全院岗位按照岗位职责和工作任务分为不同的类别，不同类别岗位根据其系列层次划分为不同的岗位等级。
2. 按需设岗、平等竞争、择优聘用。学院根据教学、科研、建设、管理等任务的需要，在上级部门核定的岗位总量、结构比例和最高岗位等级范围内，进行岗位设置，全面实行聘用制度，并规范聘用程序，做到公平、公正、公开，平等竞争，择优聘用。
3. 科学合理、优化结构、精干高效。学院结合社会功能定位和目标任务，立足优化人员结构，提高用人质量、用人效益与服务效能，提升竞争能力、降低运行成本等综合目标科学合理地设置岗位。
4. 统筹规划、重点优先、兼顾公平。学院根据工作职责任务、人员结构特点等因素，统筹规划不同类别岗位总量的结构比例，并确定专业技术岗位为主体岗位。在岗位设置时向教师岗位倾斜，向重点专业倾斜、向核心教学和建设团队倾斜，在保证重点专业建设、教学和科研工作需要的同时，对公共基础学科、急需发展的新兴专业进行重点扶植，做到

突出重点，兼顾一般。

5. 动、静结合，规范调整。学院岗位设置方案确定后，在一定时期内特别是聘期内岗位数不应随意变动，岗位也不随人员调整而变动。但确因专业发展或任务变化需要增减岗位时，可按规定的程序和权限适时调整，以适应学院事业的发展。

#### **四、组织领导**

1. 学院成立岗位设置与聘用管理领导小组，全面负责对学院各类岗位设置、人员聘用及管理工作的领导。领导小组成员由学院领导组成（见附1）。

2. 学院岗位设置与聘用管理领导小组下设工作小组，主要负责教师岗位、专职辅导员岗位、其他专业技术岗位、党政管理岗位、工勤技能岗位的岗位职责、任职条件、相关文件的起草等岗位设置与聘用管理的具体工作，并负责组织实施和政策解释工作。工作小组成员由党办、组织部、宣传部、人事处、教务处、科技处、学工处、纪检监察处、工会等相关部门主要负责人组成（见附1），工作小组办公室设在人事处。

3. 各系部成立系部岗位设置与聘用管理工作小组，主要负责应聘本系部副高级及以上专业技术岗位人员的资格条件初审和推荐工作，负责本系部中级及以下专业技术岗位人员的聘用工作，并负责政策解释工作。由系部负责人和专家组成，人数不少于7人。各系部推荐人选报学院审核备案。

4. 学院成立岗位聘用评审委员会，负责全院副高级及以上专业技术岗位、六级至八级管理岗位和一、二级工勤技能岗位聘用的评审与推荐工作，审核各系部、机关及教辅单位八级至十级专业技术岗位的聘用结果。评审委员会由学院领导、学术委员会部分成员、相关部门主要负责人组成（见附1），人数不少于15人。

5. 学院成立岗位设置与聘用管理申诉受理小组，主要负责受理教职工在岗位设置与聘用管理工作中的申诉与投诉，并进行调查核实，向学院岗位设置与聘用管理领导小组报告，向申诉与投诉人反馈处理意见等。申诉受理小组由学院纪委书记，纪检监察处、工会、组织部、人事处及相关部门主要负责人，教职工代表组成（见附1）。申诉受理小组办公室设在工会。

#### **五、工作程序**

1. 根据上级主管部门的要求，学院制定岗位设置方案，经学院党政联席会议研究确定后报上级主管部门审批。

2. 根据上级主管部门的审批意见，按照核准的岗位总量、结构比例和最高等级限额等，结合学院实际，制定学院岗位设置与聘用管理暂行办法及各类岗位设置与聘用管理实施细则。各部门、各单位根据学院对各级各类岗位工作的实际需求和具体岗位的工作性质与特点，制定详细的岗位职责、任务和任期目标，填报《事业单位岗位说明书》，报学院审批后执行。

3. 学院党委会讨论通过学院岗位设置实施总体方案。

4. 学院各类岗位设置与聘用管理实施细则在广泛听取教职工意见的基础上，修改并完善。

5. 学院岗位设置与聘用管理领导小组讨论通过学院岗位设置与聘用管理暂行办法及各类岗位设置与聘用管理实施细则。

6. 根据上级部门和学院文件规定，全面实施岗位设置与聘用管理工作。

## 六、岗位类别与等级

### （一）岗位类别

学院岗位分为专业技术岗位、管理岗位和工勤技能岗位三种类别。

1. 专业技术岗位是指从事专业技术工作，具有相应专业技术水平和能力要求的工作岗位，分为教师岗位和其他专业技术岗位。其中，教师岗位是专业技术主体岗位。

（1）教师岗位包括具有教育教学、科研工作职责和相应能力水平要求的专业技术岗位。根据教育部《普通高等学校辅导员队伍建设规定》，专职辅导员纳入教师岗位系列，并可根据辅导员的条件确定相应的职员职级。专职辅导员仅指在一线直接从事大学生日常思想政治教育工作人员，包括系部党总支副书记、学工组长、团总支书记、学生思想教育与事务管理及心理健康教育与咨询专职岗位的辅导员等副处级及以下专职从事学生工作的人员。

（2）其他专业技术岗位主要包括：工程技术、实验技术、图书资料、档案、编辑出版、会计、审计、医疗卫生等专业技术岗位。其它专业技术岗位名称根据行业指导意见和标准执行，并与学院执行的相应岗位专业技术职务系列一致。

2. 管理岗位是指担负领导职责或管理任务的工作岗位，包括学院领导岗位、内设机构领导岗位和普通管理岗位。

3. 工勤技能岗位是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

1. 专业技术岗位分为 13 个等级，包括高级岗位、中级岗位、初级岗位。

（1）高级岗位分为 7 个等级，即一至七级。高级专业技术职务中正高级岗位包括一至四级，其岗位名称分别为正高一级岗位、正高二级岗位、正高三级岗位、正高四级岗位；副高级岗位包括五至七级，其岗位名称分别为副高一级岗位、副高二级岗位、副高三级岗位。

（2）中级岗位分为 3 个等级，即八至十级，其岗位名称分别为中级一级岗位、中级二级岗位、中级三级岗位。

（3）初级岗位分为 3 个等级，即十一至十三级，其中十三级为员级岗位，其岗位名称分别为初级一级岗位、初级二级岗位、员级岗位。

2. 管理岗位分为 7 个等级，即厅级副职、处级正职、处级副职、科级正职、科级副职、科员、办事员，依次分别对应管理岗位四至十级职员。

3. 工勤技能岗位中技术工岗位分为 5 个等级，即高级技师、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。

## 七、岗位总量与结构比例

### （一）岗位总量

学院岗位总量根据上级主管部门核定的教职工编制数，并结合学院发展目标来确定。

### （二）岗位类别比例

学院设置的岗位中，专业技术岗位不低于学院岗位总量的 78%，其中，教师岗位总量不低于学院岗位总量的 66%。管理岗位(含“双肩挑”岗位)不超过岗位总量的 18%。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，工勤技能岗位不超过岗位总量的 4%。

### （三）岗位等级比例。

#### 1. 专业技术岗位

（1）专业技术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。

（2）专业技术岗位中，正高级、副高级、中级和初级岗位比例的控制标准为 8：27：53：12。高级专业技术岗位要以教师岗位为主体。根据学院事业发展和专业建设的需要，专业技术六级以上岗位的设置要预留一定的发展空间，用于优秀人才的选拔、高层次人才引进及专业未来发展。其他专业技术岗位的最高等级原则上应低于教师岗位。

（3）专业技术正高级岗位中，二级、三级、四级岗位之间的结构比例为 1：3：6；副高级岗位中，五级、六级、七级岗位之间的结构比例为 2：4：4；中级岗位中，八级、九级、十级岗位之间的结构比例为 3：4：3；初级岗位中，十一级、十二级岗位之间的结构比例为 5：5。

#### 2. 管理岗位

（1）按照“制度入轨，平稳过渡”的原则，管理岗位人员逐步纳入职员制轨道。学院管理岗位五级及以上担任学院领导职务的职员数，根据上级部门规定按照学院领导班子职数确定。其他各等级管理岗位的职员数量，由学院按照干部人事管理权限从严从紧设置。

（2）管理岗位六级和七级职员岗位数量占管理岗位总量的比例原则上不超过 50%、按 1：2 的比例掌握。

（3）为建立一支科学的、职业化的管理人才队伍，聘用人员原则上不得同时在两类岗位上任职，确因工作需要的“双肩挑”人员（仅限原为教师现具有教师系列高级专业技术职务，因工作需要现在管理岗位即七级及以上职员岗位上工作，并且仍承担部分教学科研工作的人员）经学院批准兼职的，按执行岗位工资系列占相应的岗位数，纳入相应的岗位管理。“双肩挑”岗位原则上设在六级及以上职员岗位，对于与教科研工作紧密结合的教务、教研、科研管理等部门中的部分专业技术背景要求较高的岗位可放宽至七级职员岗位。

#### 3. 工勤技能岗位

工勤技能一级、二级、三级岗位的总量占工勤技能岗位总量的比例原则上不超过 25%。其中，一级、二级岗位的总量占工勤技能岗位总量的比例原则上不超过 5%。

## 八、岗位聘用与管理

### （一）各类岗位人员的基本条件

学院专业技术岗位、管理岗位和工勤技能岗位人员的基本条件，主要根据岗位职责任

务和任职条件确定。三类岗位的具体任职条件分别见各类岗位聘用实施细则，其基本任职条件为：

1. 遵守宪法、法律与规章；
2. 具有良好的品行和职业道德；
3. 具有满足岗位所需的专业知识、能力或技能条件；
4. 适应岗位要求的身體条件；
5. 近三年或近一个聘期考核均在合格及以上。

## （二）聘用程序

1. 岗位聘用结合学院人事分配制度改革方案中岗位聘用的相关规定，本着公开、公平、公正和提高工作效率的原则，严格执行聘用程序。聘用基本程序是：

（1）公开岗位、岗位职责、聘用条件、工资待遇等事项。

（2）个人申请。应聘人员申请应聘，填写《岗位申请表》，提交相关支撑材料。

（3）初审。各部门、教辅单位、系部岗位设置与聘用管理工作小组根据聘用管理权限，分别对应聘人员的资格、条件进行初审、评议，形成聘用、推荐意见并公示，同时受理教职工投诉或申诉，复议后再上报学院评审、审定。

（4）评审、推荐。学院岗位聘用评审委员会，对通过初审的副高级及以上专业技术岗位、六级至八级普通管理岗位和一、二级工勤技能岗位的应聘人员进行考核、评审与推荐，根据考核、评审或推荐结果择优提出拟聘人员名单，并附相关考核材料等。审核各部门、各单位八级至十三级专业技术岗位、九级至十级管理岗位和三级至五级工勤技能岗位的聘用结果。

（5）审定。学院岗位设置与聘用管理领导小组讨论决定受聘人员及受聘岗位等级。

（6）公示。对已确定晋升岗位的聘用人员进行公示，公示期为 3 至 5 各工作日。在公示期内有异议者，可按规定程序申请复议，学院将重新审核。

（7）签约。学院法定代表人或者其委托代理人与受聘人员签订聘用合同。学院中层及以上干部的聘用合同交组织部审核备案，由组织部送一份原件给人事处存档；其他人员的聘用合同由各部门、各单位初审后统一交人事处审核备案。

2. 党政工团干部按干部人事管理权限和规定的程序进行聘用。

## （三）聘用合同及考核

1. 聘用合同是学院对受聘者实行合同管理和考核的主要依据。学院对不同类型、不同层次的受聘人员，采取短期、中期和长期合同相结合的聘用合同管理办法。

2. 学院与受聘人员在平等自愿、协商一致的基础上签订聘用合同，明确双方的权利与义务。聘用合同的主要内容包括：受聘岗位、岗位职责要求、工作条件、岗位纪律、岗位工资待遇、完成工作职责的标准、聘期、聘用合同变更、解除和终止的条件、违约责任、聘用双方的签名和经双方协商认为需要约定的其它事项等。

3. 聘用合同期满后，岗位需要、本人愿意、考核合格的，可以按规定续签聘用合同。受聘人员在聘期内因职务、岗位等发生变化，根据新岗位重新签订聘用合同，聘期至学院

本轮聘期结束，并从聘用次月起兑现相应的岗位工资；聘约期满后，按学院有关规定参加下一轮岗位聘用。聘期内经学院同意参加培训、进修的人员，与学院签订的有关培训、进修协议作为聘用合同的补充协议。

4. 经学院指定的医疗单位确诊患有难以治愈的严重疾病，无法承担工作任务的，暂缓签定聘用合同。

5. 受聘人员应认真履行岗位聘用合同，保质保量的完成岗位职责和目标任务，并接受考核。考核分为聘期考核和年度考核两种，主要对受聘人员履行岗位职责情况进行考核。聘期考核重点在于个人岗位职责和任务的完成情况，年度考核主要对个人年度工作要点和计划中重要任务和目标的完成情况进行考核。

考核结果作为续聘、解聘、调整岗位的重要依据。聘期内年度考核结果累计 2 次为基本合格及以下的，在现聘岗位基础上降低一级岗位聘用。聘期考核不合格者，低聘或转聘其他岗位；连续两年度考核不合格或转聘后聘期考核再次不合格者，不再聘用，按《聘用合同书》或学院人事分配制度改革方案中《南京工业职业技术学院人才交流中心管理办法》处理。

#### （四）聘用期限、续聘及解聘

1. 四级、五级职员岗位（学院领导岗位）的聘期按干部人事管理权限由上级部门确定，其他岗位聘期一般为三年。若不满 1 个聘期就到法定退休年龄的，以聘期到法定退休年龄自然终止（经审批延长退休年龄的除外）。为便于进行岗位管理与聘期考核，在首次进行岗位聘用时，聘期与学院校内岗位聘用的聘期保持一致。

2. 聘用人员的续聘与解聘按照其聘用合同、国家相关法律法规政策及学院相关文件规定执行。但对近年来学院引进的高层次事业编制人员，学院与其签订的聘用合同（协议）作为岗位聘用合同的附件。

#### （五）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。专业技术岗位人员在聘期内晋升专业技术职务的，按规定聘用在晋升的专业技术职务起始级岗位，即正高四级岗位、副高三级岗位、中级三级岗位、初级二级岗位。

2. 聘用到管理岗位上具有专业技术职务的职员，其现行的岗位工资如高于所套入的职员岗位工资，先予以保留原专业技术职务岗位工资，不参加分级。待其职员职级发生变化后，职员职级对应的岗位工资超出其现行专业技术职务岗位工资后，自然转入相应的职员岗位工资。

3. 聘用到管理或专业技术岗位的工勤技能人员，受聘期间身份不变，岗位工资按现已兑现的标准执行，其它待遇按照有关规定执行，解聘或退休后，按上级部门的有关规定兑现相应的工资待遇。

#### （六）聘余人员管理

1. 学院事业编制在职人员，因岗位和聘用条件限制未聘用上岗的人员为聘余人员。聘余人员按学院人事分配制度改革方案中《南京工业职业技术学院人才交流中心管理办法》

处理。后勤发展总公司、资产经营有限责任公司的聘余人员仍按原规定执行。

2. 其他聘余人员,拒绝与学院签定聘用合同的教职工,学院给予3个月的择业期,择业期间发给南京市最低生活保障费,择业期满未调出又未办理辞职等手续的,按拒聘处理或予以辞退等。

3. 经学院指定的医疗单位确诊患有难以治愈的严重疾病、精神病而未聘用上岗的人员,可以按规定履行病假手续,并按照国家、省和学院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职手续。

4. 教职工在距法定退休年龄五年内,可本人申请,经学院批准后不参加岗位聘用而在学院内离岗休养(内退),待其到达国家规定的退休时间再办理正式退休手续。离岗休养人员工资和福利待遇按学院人事分配制度改革方案中《南京工业职业技术学院人才交流中心管理办法》执行。

#### (七) 新进校人员聘用

1. 引进的高层次人才,进校后首次进行岗位聘用时,按所具备的任职基本条件、学术水平和能力等,按照相关程序聘用在相应岗位。

2. 博士后研究人员工作期满出站未具备副高级任职资格的,聘用在中级一级岗位。

3. 新参加工作的毕业研究生、本科生,未明确岗位前,执行初(试用)期或见习期工资,期满后按所聘岗位确定岗位工资待遇。具体如下:

(1) 博士研究生,经考核合格,专业技术人员聘用在专业技术中级二级岗位,管理人员聘用在七级职员岗位;

(2) 硕士研究生初(试用)期满、本科毕业生一年见习期满,经考核合格,专业技术人员聘用在专业技术初级二级岗位,管理人员聘用在九级职员岗位。

#### (八) 首次聘用

首次开展岗位聘用时,岗位数原则上以现有在职在岗人员为基数。要坚持岗位任职条件,从严把握,将现有人员按照现聘职务或岗位进入相应等级的岗位。现有人数和结构比例已超过核准的岗位总量和结构比例的系部、部门,应通过自然减员、调出、低聘或解聘等办法,逐步达到规定的岗位总量和结构比例要求。

在2006年7月1日工资制度改革至首次聘用到位期间,办理退休手续且执行专业技术职务工资的人员,可比照同岗位、同类条件人员,确定其岗位等级(其工龄和任职年限计算到退休时止,退休时间不变),重新计算其退休费,并从学院完成首次聘用次月起执行,不占学院岗位总量和结构比例。

#### (九) 回避制度

人员聘用实行回避制度。受聘人员与聘用单位负责人有夫妻关系、直系血亲关系、三代以内旁系血亲或者近姻亲关系的,不得被聘用从事该单位负责人员的秘书或者人事、财务、纪律检查岗位上工作,也不得在有直接上下级领导关系的岗位工作。岗位设置与聘用工作组织成员在办理人员聘用事项时,遇有与自己有上述亲属关系的,也应当回避。

### 九、申诉与投诉



1. 应聘者有权就各级岗位聘用工作机构的决定提出申诉与投诉，申诉与投诉应在公示期内提出，否则一般不予受理。

2. 申诉与投诉须以书面形式提出，并签署真实姓名，学院岗位设置与聘用管理申诉受理小组有责任为投诉人保密，任何单位及个人都不得对投诉人进行打击报复。申诉与投诉人必须以事实为依据，若经查实，属于有意诬告者，将给予严肃处理，并追究其法律责任。

3. 教职工对学院岗位设置与聘用管理申诉受理小组的答复或处理意见不满意，可依据相关法律或规定申请仲裁或提起诉讼。

## 十、附则

1. 后勤发展总公司和资产经营有限责任公司的岗位设置和聘用工作可参照本暂行办法执行。

2. 本暂行办法所依据的法律、法规和规范性文件发生变化时，按新的规定执行。本暂行办法未尽事宜按上级文件和学院有关规定执行。

3. 本暂行办法自 2009 年 11 月 28 日执行，由学院岗位设置与聘用管理领导小组下设的工作小组负责解释。凡以前学院有关规定与本暂行办法不一致的，按本暂行办法执行。

附：1. 学院岗位设置与聘用管理工作相关组织组成名单

2. 学院教师岗位设置与聘用管理实施细则

3. 学院其他专业技术岗位设置与聘用管理实施细则

4. 学院管理岗位设置与聘用管理实施细则

5. 学院工勤技能岗位设置与聘用管理实施细则

附 1:

## 南京工业职业技术学院 岗位设置与聘用管理工作相关组织组成名单

1. 学院岗位设置与聘用管理领导小组组成名单

组 长：唐永泽 蒋国平

成 员：武正林 陈桂林 沈世江 吴学敏 卢 兵

2. 学院岗位设置与聘用管理领导小组下设的工作小组组成名单

组 长：霍雄飞 曹建平 余 菁

成 员：李世清 赵 秋 李彩虹 李新亮 丁双玲 华 中 潘庆阳  
邓 滨 孟庆杰 张本海 刘德清

3. 学院岗位聘用评审委员会

主 任：唐永泽 蒋国平

副主任：武正林 陈桂林 沈世江 吴学敏 卢 兵

委 员：滕宏春 狄建雄 王健南 秦殿军 李 克 朱建国 朱冬英  
曹锦飞 赵 秋 李彩虹 杨战民 曹建平 邓 滨 郭晓晶  
刘宏军 赵 颖 柴锁柱 张加乐

4. 学院岗位设置与聘用管理申诉受理小组组成名单

组 长：武正林

成 员：丁双玲 华 中 曹建平 余 菁 沈 琰 夏玉敏

附 2:

## 南京工业职业技术学院教师岗位设置与聘用管理实施细则

为做好学院教师岗位设置与聘用工作，努力建设一支数量充足、结构合理、素质优良、人员稳定、教学水平高、教学效果好、综合能力强的教师队伍，根据人事部、教育部、江苏省人力资源和社会保障厅及教育厅关于高等学校岗位设置管理的有关文件精神，制定本实施细则。

### 一、实施范围

教师岗位包括具有教育教学、科研工作职责和相应能力水平要求的专业技术岗位。

根据教育部《普通高等学校辅导员队伍建设规定》，专职辅导员纳入教师岗位系列。专职辅导员仅指在一线直接从事大学生日常思想政治教育工作人员，包括系部党总支副书记、学工组长、团总支书记、学生思想教育与事务管理及心理健康教育与咨询专职岗位的辅导员等副处级及以下专职从事学生工作的人员。

### 二、岗位设置原则

1. 总量控制、分级管理。在学院主管部门核准的教师岗位总量、结构比例范围内，结合学院教学、科研、建设工作的特点和实际需要，科学合理地确定各级岗位数量和结构比例，实行分级管理。

2. 按需设岗、择优聘用。以专业建设为龙头，教学科研与专业建设相结合，业绩成果与资历贡献相结合，个人发展与团队建设相结合，科学设岗，平等竞争，择优聘用，建立合理的教师队伍结构，促进教师在相应的岗位上更好地履行岗位职责，以保证专业建设的需要和教学科研工作的有序运行。

3. 重点优先、兼顾公平。在岗位设置时向重点专业倾斜、向核心教学和建设团队倾斜，在保证重点专业建设、教学和科研工作需要的同时，对公共基础学科、急需发展的新兴专业进行重点扶植，做到突出重点，兼顾一般。

### 三、岗位名称与等级

教师岗位分为 13 个等级，包括正高级岗位、副高级岗位、中级岗位、初级岗位。

1. 正高级岗位分为 4 个等级，其岗位名称分别为教授一级岗位、教授二级岗位、教授三级岗位、教授四级岗位，分别对应一至四级专业技术岗位；

2. 副高级岗位分为 3 个等级，其岗位名称分别为副教授一级岗位、副教授二级岗位、副教授三级岗位，分别对应五至七级专业技术岗位；

3. 中级岗位分为 3 个等级，其岗位名称分别为讲师一级岗位、讲师二级岗位、讲师三级岗位，分别对应八至十级专业技术岗位；

4. 初级岗位分为 3 个等级，其岗位名称分别为助教一级岗位、助教二级岗位、员级岗位，分别对应十一至十三级专业技术岗位。

### 四、岗位总量与结构比例

1. 根据江苏省人力资源和社会保障厅、教育厅核准的教师岗位总量、结构比例要求，

结合学院实际工作需要，综合确定学院教师岗位总量、结构比例。学院教师岗位总量按不低于学院岗位总量的 66% 设置。

学院根据各系部工作实际和建设发展的需要，确定各系部教师岗位总量、结构比例。同时，预留部分岗位，用于优秀人才的选拔、高层次人才引进及专业未来发展。

2. 教师岗位中正高级、副高级、中级、初级岗位间的比例为：8.3：27.8：55.0：8.9。教授二级、三级、四级岗位之间的结构比例为 1：3：6；副教授一级、二级、三级岗位之间的结构比例为 2.1：4.2：3.7；讲师一级、二级、三级岗位之间的结构比例为 3：4：3；助教一级、二级岗位之间的结构比例为 5.1：4.9。

## 五、岗位设置与聘用办法

### （一）教授一级岗位

教授一级岗位是用于聘请中国科学院院士、中国工程院院士及其他做出杰出贡献的专业技术人员的岗位，由国家统一设置和聘用。

### （二）教授二级岗位、三级岗位

1. 教授二级和三级岗位主要是用于培养、引进国家级和省部级重点专业（学科）带头人，设置时充分考虑教学、科研、专业（群）或学科建设、团队建设等学院事业发展的需要，原则上设在教学科研岗位。主要设置在国家级重点建设专业，省部级品牌（特色）专业，国家级或省部级实训基地（中心）、精品课程建设、教学与创新团队建设，学院重点发展专业（群）或学科等。

2. 教授二级、三级岗位由学院推荐，省教育厅组织评审通过、省人力资源和社会保障厅核准后，学院聘用。

### （三）教授四级岗位

1. 教授四级岗位设置充分考虑教学、科研、专业（群）建设、团队建设等学院事业发展的需要，主要设置在省部级品牌（特色）专业、实训基地（中心）、精品课程建设、优秀教学与创新团队建设，学院重点建设专业（群）、精品课程建设，学院重点发展专业（群）或学科等。

2. 教授四级岗位由系部推荐，学院组织评审通过并审批后聘用。

### （四）副教授一级岗位、二级岗位、三级岗位

1. 上述设置教授岗位的院级及以上重点建设专业、品牌（特色）专业、实训基地（中心）、精品课程建设、教学与创新团队建设、重点发展专业（群）或学科等可根据级别、等次、结构比例要求依次设置副教授一级、二级、三级岗位。

2. 副教授一级、二级、三级岗位由系部推荐，学院组织评审通过并审批后聘用。

### （五）讲师岗位、助教岗位

1. 各系部根据学院核定的岗位数量和结构比例设置本系部讲师一级、二级、三级岗位和助教一级、二级岗位及各级岗位数量。

2. 讲师一级、二级、三级岗位和助教一级、二级岗位由系部组织评审，报学院审核聘用。

## 六、岗位职责

教师岗位职责是教师在其应聘的岗位上应承担的专业工作范围、责任和义务，它是考核受聘人员的依据。不能履行教师岗位相应职责者，不能被聘用。

各系部应根据学院对各级教师岗位工作的实际需求和具体岗位的工作性质与特点，参照下列基本职责，制定详细的岗位职责、任务和任期目标，按规定填报《事业单位岗位说明书》，报学院审批后执行。没有明确岗位职责的，不能参加岗位分级，只能聘用到相应教师岗位的最低等级。

#### （一）教授二级岗位（对应二级专业技术岗位）基本职责

1. 负责国家级重点建设专业、省部级品牌（特色）专业或学科的建设，主持制定并组织实施专业（群）或学科建设与发展规划，完成专业（群）或学科建设年度建设任务及相关的管理工作，保持与扩大本专业（群）或学科的优势地位。

或负责国家级、省部级精品课程的建设规划和教学质量、教学改革与教学建设等各项任务及相关的管理工作。

或负责国家级、省部级实训基地（中心）等建设规划，完成年度建设任务及相关的建设管理工作。

2. 负责本专业（学科）、课程、实训基地（中心）团队建设，围绕本专业（群）或学科、课程、实训基地（中心）建设目标，优化组合师资队伍，并负责本专业（群）或学科、课程、实训基地（中心）团队的骨干教师培养工作，努力形成结构合理的师资梯队，充分发挥专业（群）或学科、课程、实训基地（中心）带头人作用。

3. 勇于承担本专业（群）或学科教学任务，讲授本专业（群）或学科核心课程，完成规定的教学工作量，教学质量考核优秀。

4. 勇于承担教学、科研和专业或学科建设等方面的组织管理工作及其它公益活动。依托院内外实习实训基地（中心）开展产学研工作，积极促进科技成果转化。

5. 带领团队积极开展科研工作，努力争取主持国家、省重大科研项目。专业系教师教学建设业绩分与科研业绩分之和须达到相应岗位总业绩分的 30%以上，公共基础课教师教学基本建设业绩分与科研业绩分之和须达到相应岗位总业绩分的 10%以上。

6. 积极撰写高水平、有创见的学术论文，在聘期内发表 SCI、EI、重要核心期刊论文，积极申请专利，或取得其他创新性成果。

7. 掌握本专业学术前沿动态，积极组织国内外学术交流活动。开设本专业或学科前沿讲座，每年面向全院师生做一场及以上学术报告。

#### （二）教授三级岗位（对应三级专业技术岗位）基本职责

1. 负责省部级及以上品牌（特色）专业或学科的建设，主持制定并组织实施专业（群）或学科建设与发展规划，完成专业（群）或学科建设年度建设任务及相关的管理工作，保持与扩大本专业（群）或学科的优势地位。

或负责省部级及以上精品课程的建设规划和教学质量、教学改革与教学建设等各项任务及相关的管理工作。

或负责省部级及以上实训基地（中心）等建设规划，完成年度建设任务及相关的建设管理工作。

2. 负责本专业（学科）、课程、实训基地（中心）团队建设，围绕本专业（群）或学科、课程、实训基地（中心）建设目标，优化组合师资队伍，指导培养骨干教师，努力形成结构合理的师资梯队，充分发挥专业（群）或学科、课程、实训基地（中心）带头人作用。

3. 积极承担本专业（群）或学科教学任务，讲授本专业（群）或学科核心课程，完成规定的教学工作量，教学质量考核优秀。

4. 积极承担教学、科研和专业或学科建设等方面的组织管理工作及其它公益活动。依托院内外实习实训基地（中心）开展产学研工作，积极促进科技成果转化。

5. 带领团队积极开展科研工作，积极争取主持市厅级及以上重大科研项目，指导青年教师开展科研工作。专业系教师教学建设业绩分与科研业绩分之和须达到相应岗位总业绩分的 30%以上，公共基础课教师教学基本建设业绩分与科研业绩分之和须达到相应岗位总业绩分的 10%以上。

6. 积极撰写高水平、有创见的学术论文，在聘期内发表 SCI、EI、重要核心期刊论文，积极申请专利，或取得其他创新性成果。

7. 掌握本专业学术前沿动态，积极组织国内外学术交流活动。开设本专业或学科前沿讲座，每年面向全院师生做一场及以上学术报告。

### （三）教授四级岗位（对应四级专业技术岗位）基本职责

1. 负责院级及以上品牌（特色）专业或学科的建设，主持制定并组织实施专业（群）或学科建设与发展规划，完成专业（群）或学科建设年度建设任务及相关的管理工作，保持与扩大本专业（群）或学科的优势地位。

或负责院级及以上精品课程的建设规划和教学质量、教学改革与教学建设等各项任务及相关的管理工作。

或负责院级及以上实训基地（中心）的建设规划，完成年度建设任务及相关的建设管理工作。

2. 负责本专业（学科）、课程、实训基地（中心）团队建设，围绕本专业（群）或学科、课程、实训基地（中心）建设目标，优化组合师资队伍，指导培养骨干教师，努力形成结构合理的师资梯队，充分发挥专业（群）或学科、课程、实训基地（中心）带头人作用。

3. 积极承担本专业（群）或学科教学任务，讲授本专业（群）或学科核心课程，完成规定的教学工作量，教学质量考核优秀。

4. 积极承担教学、科研和专业或学科建设等方面的组织管理工作及其它公益活动。依托院内外实习实训基地（中心）开展产学研工作，积极促进科技成果转化。

5. 积极组织开展科研工作，主持院级及以上科研项目，指导青年教师开展科研工作。专业系教师教学建设业绩分与科研业绩分之和须达到相应岗位总业绩分的 30%以上，公共基础课教师教学基本建设业绩分与科研业绩分之和须达到相应岗位总业绩分的 10%以上。

6. 积极撰写高水平、有创见的学术论文，在聘期内发表 SCI、EI、重要核心期刊论文，积极申请专利，或取得其他创新性成果。

7. 掌握本专业学术前沿动态，积极开展学术交流活动。开设本专业或学科前沿讲座，每年面向全院师生做一场及以上学术报告。

#### （四）副教授一级岗位（对应五级专业技术岗位）基本职责

1. 负责院级及以上品牌（特色）专业或学科的建设，主持制定并组织实施专业或学科建设与发展规划，完成专业或学科建设年度建设任务及相关的管理工作。

或负责院级及以上精品课程的建设规划和教学质量、教学改革与教学建设等各项任务及相关的管理工作。

或负责院级及以上实训基地（中心）的建设规划，完成年度建设任务及相关的建设管理工作。

2. 负责本专业（学科）、课程、实训基地（中心）团队建设，围绕本专业或学科、课程、实训基地（中心）建设目标，优化组合师资队伍，指导培养青年教师，充分发挥专业或学科、课程、实训基地（中心）带头人作用。

3. 积极承担本专业或学科教学任务，讲授本专业或学科核心课程，完成规定的教学工作量，教学质量考核优秀。

4. 积极承担教学、科研和专业或学科建设等方面的组织管理工作及其它公益活动。依托院内外实习实训基地（中心）开展产学研工作，积极促进科技成果转化。

5. 积极开展科研工作，主持院级及以上科研项目，指导青年教师开展科研工作。专业系教师教学建设业绩分与科研业绩分之和须达到相应岗位总业绩分的 30%以上，公共基础课教师教学基本建设业绩分与科研业绩分之和须达到相应岗位总业绩分的 10%以上。

6. 积极撰写高水平学术论文，在聘期内发表重要核心期刊论文。积极申请专利，或取得其他创新性成果。

7. 开设本专业或学科前沿讲座，每年面向全院师生做一场及以上学术报告。

#### （五）副教授二级岗位（对应六级专业技术岗位）基本职责

1. 负责院级及以上品牌（特色）专业或学科、精品课程、实训基地（中心）的建设，团结带领本专业或学科、课程、实训基地（中心）的教学科研骨干进行各项教学建设工作，并在教学建设中发挥关键作用。

2. 负责本专业（学科）、课程、实训基地（中心）团队建设，围绕本专业或学科、课程、实训基地（中心）建设目标，优化组合师资队伍，指导培养青年教师，充分发挥专业或学科、课程、实训基地（中心）带头人作用。

3. 主动承担本专业或学科教学任务，讲授本专业或学科核心课程，完成规定的教学工作量，教学质量考核优秀。

4. 主动承担或参与教学、科研和专业或学科建设等方面的组织管理工作及其它公益活动。依托院内外实习实训基地（中心）开展产学研工作，积极促进科技成果转化。

5. 积极开展科研工作，主持院级及以上科研项目，指导青年教师开展科研工作。专业系教师教学建设业绩分与科研业绩分之和须达到相应岗位总业绩分的 30%以上，公共基础课教师教学基本建设业绩分与科研业绩分之和须达到相应岗位总业绩分的 10%以上。

6. 积极撰写高水平学术论文，在聘期内发表重要核心期刊论文，积极申请专利，或取

得其他创新性成果。

7. 每年组织和举办本专业或学科学术报告（讲座）一场。

（六）副教授三级岗位（对应七级专业技术岗位）基本职责

1. 积极主持或参与院级及以上品牌（特色）专业或学科、精品课程、实训基地（中心）的建设，团结带领本专业或学科、课程、实训基地（中心）的教学科研骨干进行各项教学建设工作，并在教学建设中发挥带头作用。

2. 积极开展团队建设，围绕本专业或学科、课程、实训基地（中心）建设目标，优化组合师资队伍，指导培养青年教师，充分发挥专业或学科、课程、实训基地（中心）带头人作用。

3. 承担本专业或学科教学任务，讲授本专业或学科的核心课程或主要课程，完成规定的教学工作量，教学质量考核良好及以上。

4. 承担或参与教学、科研和专业或学科建设等方面的组织管理工作及其它公益活动。依托院内外实习实训基地（中心）开展产学研工作，积极促进科技成果转化。

5. 积极开展科研工作，主持院级及以上科研项目，指导青年教师开展科研工作。专业系教师教学建设业绩分与科研业绩分之和须达到相应岗位总业绩分的 30%以上，公共基础课教师教学基本建设业绩分与科研业绩分之和须达到相应岗位总业绩分的 10%以上。

6. 积极撰写高水平学术论文，在聘期内发表重要核心期刊论文，积极申请专利，或取得其他创新性成果。

7. 每年组织和举办本专业或学科学术报告（讲座）一场。

（七）讲师、助教、员级岗位基本职责

讲师一级、二级、三级岗位（分别对应八级、九级、十级专业技术岗位）和助教一级、二级岗位（分别对应十一级、十二级专业技术岗位）及员级岗位（对应十三级专业技术岗位）基本职责由各系部制定，报学院审核备案后列入每个岗位的聘用合同。

## 七、聘用条件

（一）基本条件

1. 遵守国家的法律、法规及学院各项规章制度；
2. 具有良好的思想素养和师德，爱岗敬业、治学严谨、为人师表、团结协作、开拓创新；
3. 具备与履行相应岗位职责相适应的业务知识和专业技能，实行职业资格准入控制的技术岗位须具备国家规定的相关职业资格准入条件；
4. 近三年或近一个聘期考核均在合格及以上；
5. 身体健康，能履行岗位职责，完成本职工作。

（二）聘用申报条件

1. 教授岗位聘用申报条件

教授一级岗位（对应一级专业技术岗位）：按照国家有关规定执行。

教授二级岗位（对应二级专业技术岗位）：按照江苏省教育厅、人力资源和社会保障厅制定的有关申报条件执行。已受聘教授职务，受聘期间考核合格，教学工作量饱满，教学效果好，较好地指导青年教师，为专业（群）或学科建设与发展做出突出贡献，且符合《江苏省高校



教师系列正高二级岗位基本任职条件》，即符合下列第（1）至（20）条之一者，可申报教授二级岗位。

- （1）长江学者特聘教授。
- （2）国家杰出青年科学基金获得者。
- （3）人事部“百千万人才工程”入选者。
- （4）国家级有突出贡献中青年专家。
- （5）国家级高等学校教学名师奖获得者。
- （6）江苏省“333 高层次人才培养工程”第一层次培养对象。
- （7）“973”项目首席科学家。
- （8）“863 计划”重点（重大）项目主持人。
- （9）国家科技支撑计划重点项目首席专家。
- （10）国家社科基金重大、重点项目主持人。
- （11）国家自然科学基金重大、重点项目主持人。
- （12）国家级重点学科、重点实验室、工程技术研究中心负责人。
- （13）国家级教学团队带头人。
- （14）国家级创新团队带头人。

（15）国家级科技三大奖二等及以上奖励的主要完成人，省部级科技进步奖一等奖的主要完成人。

（16）国家社会科学基金项目优秀成果二等及以上奖励的主要完成人，中国高校人文社会科学研究优秀成果一等奖的主要完成人，省哲学社会科学优秀成果一等奖的主要完成人。

（17）国家高等教育教学成果奖的主要完成人，省高等教育教学成果特等奖的主要完成人。

（18）国家文化艺术领域最高成就奖的主要获得者。

（19）在本专业或学科领域有较高的学术造诣，在国内外同行中有较大学术影响并取得公认学术成就的海外引进人才。

（20）在专业（群）或学科建设中起带头作用，为专业（群）或学科建设做出重大贡献或业绩特别突出的专业（群）或学科带头人，受聘教授岗位以来同时具备下列第 1）至 7）任意三项条件者：

1）享受政府特殊津贴，或受聘教授岗位满 6 年。

2）受聘博士生导师。

3）获得省部级以上科技进步二等奖，或省哲学社会科学优秀成果二等奖，或省高等教育教学成果一等奖等以上奖励 2 项。

4）“973”项目课题负责人。

5）主持国家级科研（或社科基金）项目或省部级重大（重点）科研（或社科基金）项目 2 项及以上。

6）在本人从事研究领域的核心期刊以第一作者发表高水平、有创见的学术论文累计 8 篇及以上。

或者，在核心期刊以第一作者发表本专业学术论文 6 篇及以上，同时，撰写正式出版的高

水平、有创见的本专业个人学术专著 1 部（15 万字以上）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），或主编普通高等教育国家级规划教材 1 部（本人撰写 15 万字以上）。

7) 被 SCI/SSCI 收录且单篇他引次数超过 50 次的学术论文第一作者或者通讯作者；或他引总计超过 200 次的第一作者或者通讯作者。

教授三级岗位（对应三级专业技术岗位）：按照江苏省教育厅、人力资源和社会保障厅制定的有关申报条件执行。已受聘教授职务，受聘期间考核合格，教学工作量饱满，教学效果好，较好地指导青年教师，为专业（群）或学科建设与发展做出重大贡献，符合江苏省高校教师系列正高三级岗位基本任职条件，即符合下列参考条件第（1）至（3）条之一者，可申报教授三级岗位。

（1）符合教授二级岗位申报条件，本人未申请或申请未通过者。

（2）受聘教授职务满 3 年，同时具备下列第 1）至 25）条中任意二项条件者；或受聘教授职务，具有较高的学术造诣和良好的学术声誉，较好地履行教学、科研、建设与管理工作的主要职责，同时具备下列第 1）至 25）条中任意三项条件者。

1) 享受政府特殊津贴。

2) 全国优秀教师或全国模范教师。

3) 江苏省“333 高层次人才培养工程”第二层次培养对象。

4) 省级有突出贡献的中青年专家。

5) 教育部“新世纪优秀人才支持计划”资助对象。

6) 中科院“百人计划”入选者。

7) 省级高校教学名师奖获得者。

8) 受聘硕士生及以上导师。

9) 国家级科技三大奖，或省部级二等及以上科技进步奖的主要完成人。

10) 国家社会科学基金项目优秀成果奖，或中国高校人文社会科学研究优秀成果二等及以上奖励，或省哲学社会科学优秀成果二等及以上奖励，或省高校哲学社会科学研究优秀成果一等奖的主要完成人。

11) 国家高等教育教学成果奖，或省高等教育教学成果一等奖及以上的主要完成人。

12) 国家级精品课程，或国家双语教学示范课程负责人。

13) 省级科研创新团队或省级高校优秀科技创新团队负责人。

14) 省级教学团队负责人。

15) 国家重点建设专业、省级品牌(特色)专业负责人。

16) 省级重点学科、省级重点实验室或省级工程技术中心负责人。

17) 省级基础课实验教学示范中心负责人或省级人才培养基地负责人。

18) 国家级学会科技成果一等奖的主要完成人。

19) 国家自然科学基金或国家社会科学基金项目第一负责人。

20) 省部级重点科研或社科基金项目第一负责人。

21) 省高等教育教学改革重中之重及重点项目，或省教育规划课题重点及重大项目第一负

责人。

22) 国家科技支撑计划、“863”计划、“973”计划、国家自然科学基金重大或者重点项目、国家社会科学基金重点项目等合作研究项目，院内第一参加人（总前三名）。

23) 全国普通高校优秀教材奖一、二等奖主编或国家精品教材主编。

24) 在本人从事研究领域的核心期刊以第一作者发表高水平、有创见的学术论文累计 6 篇及以上。

或者，在核心期刊以第一作者发表本专业学术论文 4 篇及以上，同时，撰写正式出版的高水平、有创见的本专业个人学术专著 1 部（15 万字以上），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），或主编普通高等教育国家级规划教材 1 部（本人撰写 15 万字以上）。

25) 被 SCI/SSCI 收录且单篇他引次数超过 20 次的学术论文第一作者或者通讯作者；或他引总计超过 100 次的第一作者或者通讯作者。

(3) 在本专业或学科领域有较高的学术造诣，在国内外同行中有较大学术影响，在教学、科研、专业或学科建设中起带头作用，做出重要贡献或业绩突出的海外引进人才。

教授四级岗位（对应四级专业技术岗位）：按照现行的教授职务任职资格评聘条件，已受聘教授职务（首聘时含已受聘教师岗位正高级专业技术职务），受聘期间考核合格，教学工作量饱满，教学效果良好，较好地指导青年教师，为教学、科研、专业（群）或学科建设与发展等工作做出重要贡献，可申报教授四级岗位。

## 2. 副教授岗位聘用申报条件

副教授一级岗位（对应五级专业技术岗位）

(1) 已受聘副教授职务满 3 年，受聘期间考核合格，且满足教授三级及以上岗位申报条件之一或下列第 1) 至 22) 条岗位申报条件之二者，可申报副教授一级岗位。

(2) 已受聘副教授职务满 5 年，受聘期间考核合格，且满足下列申报条件之一者，可申报副教授一级岗位。

1) 享受政府特殊津贴。

2) 全国优秀教师或全国模范教师。

3) 教育部“新世纪优秀人才支持计划”资助对象。

4) 省级有突出贡献的中青年专家。

5) 省级高校教学名师奖获得者。

6) 中科院“百人计划”入选者。

7) 江苏省“333 高层次人才培养工程”第二、三层次培养对象。

8) 江苏省高校“青蓝工程”中青年学术带头人培养对象。

9) 江苏省“六大人才高峰”高层次人才项目资助对象。

10) 省级高校优秀教学团队带头人。

11) 省级科研创新团队或省级高校优秀科技创新团队带头人。

12) 任现职以来，获国家级科技三大奖，或省部级科技进步奖一等奖排名前五、二等奖排名前三，或市厅级科技成果奖一等奖排名第一。

13) 任现职以来,获国家社会科学基金项目优秀成果奖,或中国高校人文社会科学研究优秀成果一等奖排名前五、二等奖排名前三,或省哲学社会科学优秀成果一等奖排名前五、二等奖排名前三,或省高校哲学社会科学研究优秀成果一等奖排名前三,或市厅级社会科学优秀成果奖一等奖排名第一。

14) 任现职以来,获国家高等教育教学成果奖,或省高等教育教学成果特等奖获得者、一等奖排名前五、二等奖排名前三。

15) 任现职以来,担任国家级重点建设专业、省级品牌(特色)专业、国家级或省级实训基地(中心)、国家级精品课程、国家双语教学示范课程等负责人,或国家级精品教材主编且排名第一。

16) 任现职以来,在本人从事研究领域的核心期刊以第一作者发表高水平、有创见的学术论文4篇及以上。

或者,在核心期刊以第一作者发表本专业学术论文2篇及以上,同时,撰写(含合著)正式出版的本专业个人学术专著1部(15万字以上),或主编(含合作编写)普通高等教育国家级规划教材1部(本人撰写15万字以上)。

17) 任现职以来,主持国家级社会科学基金、自然科学基金项目一项。

18) 任现职以来,主持省部级社会科学基金、教育科学规划课题、高等教育教改研究课题等重点资助课题一项。

19) 任现职以来,主持省部级资助经费8万元及以上的科技项目一项。

20) 任现职以来,主持企事业单位技术研发和技术服务项目,并签订正式协议,且技术研发、转让、服务、咨询经费年均到学院账户8万元及以上(不含设备费)。

21) 任现职以来,获4项及以上发明专利或1项发明专利,且为第一发明人。

22) 任现职以来,在教学、科研等工作中获得与上述同等次的业绩成果。

(3) 已受聘副教授二级岗位满7年,或已受聘副教授二级岗位满5年同时具备其他系列副高级及以上专业技术职务,较好地完成教学、科研等各项工作任务,受聘期间考核合格及以上,其中至少有一年度考核为优秀,可申报副教授一级岗位。

副教授二级岗位(对应六级专业技术岗位)

(1) 已受聘副教授职务满1年,受聘期间考核合格,且满足教授三级及以上岗位申报条件之一或副教授一级岗位申报条件之二或下列第1)至15)条申报条件之三者,可申报副教授二级岗位。

(2) 已受聘副教授职务满3年,受聘期间考核合格,且满足副教授一级岗位申报条件之一或下列第1)至15)条申报条件之二者,可申报副教授二级岗位。

(3) 已受聘副教授职务满5年,受聘期间考核合格,且满足下列申报条件之一者,可申报副教授二级岗位。

1) 江苏省高校“青蓝工程”优秀青年骨干教师培养对象。

2) 学院教学名师奖获得者。

3) 任现职以来,获江苏省高等教育教学成果奖。

4) 任现职以来,获省部级科技进步奖,或市厅级科技成果奖一等奖排名前五、二等奖排名

前三。

5) 任现职以来, 获省哲学社会科学优秀成果奖, 或市厅级社会科学优秀成果奖一等奖排名前五、二等奖排名前三。

6) 任现职以来, 获院级教育教学成果奖特等奖。

7) 任现职以来, 获院级科研成果奖特等奖。

8) 任现职以来, 担任省级精品课程负责人, 或国家级精品课程的第一主讲教师。

9) 任现职以来, 在本人从事研究领域的核心期刊以第一作者发表高水平的学术论文 3 篇及以上。

或者, 在核心期刊以第一作者发表本专业学术论文 1 篇及以上, 同时, 撰写(含合著)正式出版的本专业个人学术专著 1 部(15 万字以上), 或主编(含合作编写)普通高等教育国家级规划教材 1 部(本人撰写 15 万字以上), 或担任省级精品教材、省级立项建设精品教材的第一主编。

10) 任现职以来, 参与完成国家级社会科学基金、自然科学基金项目一项且项目组排名前五, 或参与完成省部级社会科学基金课题、教育科学规划课题、高等教育教改研究课题等重点资助项目一项且项目组排名前三, 或参与完成省部级资助经费 8 万元及以上的科技项目一项且项目组排名前三。

11) 任现职以来, 主持省部级社会科学基金课题、教育科学规划课题、高等教育教改研究课题等等立项课题一项, 或主持市厅级社会科学类重点资助课题一项。

12) 任现职以来, 主持省部级科技项目一项或经费资助 5 万元及以上的市厅级科技项目一项。

13) 任现职以来, 主持企事业单位技术研发和技术服务项目, 并签订正式协议, 且技术研发、转让、服务、咨询经费年均到学院账户 8 万元及以上(不含设备费)。

14) 任现职以来, 获 2 项及以上发明专利或 1 项发明专利, 且为第一发明人。

15) 任现职以来, 在教学、科研等工作中获得与上述同等次的业绩成果。

(4) 已受聘副教授职务满 10 年, 或已受聘副教授职务满 8 年同时具备其他系列副高级及以上专业技术职务, 较好地完成教学、科研等各项工作任务, 受聘期间考核合格及以上, 其中至少有一年度考核为优秀, 可申报副教授二级岗位。

副教授三级岗位(对应七级专业技术岗位)

按照现行的副教授职务任职资格评聘条件, 已受聘副教授职务(首聘时含已受聘教师岗位副高级专业技术职务), 受聘期间考核合格, 教学工作量饱满, 教学效果良好, 较好地指导青年教师, 为教学、科研、专业(群)或学科建设与发展等工作做出重要贡献, 可申报副教授三级岗位。

### 3. 讲师岗位聘用申报条件

讲师一级岗位(对应八级专业技术岗位)

(1) 已受聘讲师职务满 3 年, 受聘期间考核合格, 且满足副教授二级及以上岗位申报条件之一或下列第 1) 至 11) 条申报条件之二者, 可申报讲师一级岗位。

(2) 已受聘讲师职务满 5 年, 受聘期间考核合格, 且满足下列申报条件之一者, 可申报

讲师一级岗位。

- 1) 任现职以来, 获市厅级及以上科技成果奖。
- 2) 任现职以来, 获市厅级及以上社会科学优秀成果奖。
- 3) 任现职以来, 获院级教育教学成果奖一等奖排名前五、二等奖排名前三、三等奖排名第一。
- 4) 任现职以来, 获院级科研成果奖一等奖排名前五、二等奖排名前三、三等奖排名第一。
- 5) 任现职以来, 担任院级精品课程负责人, 或省级及以上精品课程的第一主讲教师。
- 6) 任现职以来, 在核心期刊以第一作者发表学术论文 2 篇及以上, 或撰写(含合著)正式出版的本专业个人学术专著 1 部(12 万字以上), 或主编(含合作编写)普通高等教育国家级规划教材 1 部(本人撰写 12 万字以上), 或担任院级精品教材主编, 或担任省级及以上精品教材、正式再版的国家级规划教材、省级立项建设精品教材的第二编写人。
- 7) 任现职以来, 主持市厅级课题或院级重点课题一项。
- 8) 任现职以来, 参与完成国家级社会科学基金、自然科学基金项目一项, 或参与完成省部级社会科学基金课题、教育科学规划课题、高等教育教改研究课题等重点资助项目一项且项目组排名前五, 或参与完成省部级资助经费 8 万元及以上的科技项目一项且项目组排名前五, 或参与完成省部级科技项目或社会科学基金课题、教育科学规划课题、高等教育教改研究课题等立项项目一项且项目组排名前三。
- 9) 任现职以来, 主持企事业单位技术研发和技术服务项目, 并签订正式协议, 且技术研发、转让、服务、咨询经费年均到学院账户 1 万元及以上(不含设备费)。
- 10) 任现职以来, 获 1 项发明专利或 2 项实用新型设计专利, 且为第一发明人。
- 11) 任现职以来, 在教学、科研等工作中获得与上述同等次的业绩成果。

(3) 已受聘讲师二级岗位满 7 年, 或受聘讲师二级岗位满 5 年同时具备其他系列中级及以上专业技术职务, 较好地完成教学、科研等各项工作任务, 受聘期间考核合格及以上, 其中至少有一年度考核为优秀, 可申报讲师一级岗位。

讲师二级岗位(对应九级专业技术岗位)

(1) 已受聘讲师职务满 1 年, 受聘期间考核合格, 且满足副教授二级及以上岗位申报条件之一或讲师一级岗位申报条件之二或下列第 1) 至 9) 条申报条件之三者, 可申报讲师二级岗位。

(2) 已受聘讲师职务满 3 年, 受聘期间考核合格, 且满足讲师一级岗位申报条件之一或下列第 1) 至 9) 条申报条件之二者, 可申报讲师二级岗位。

(3) 已受聘讲师职务满 5 年, 受聘期间考核合格, 且满足下列申报条件之一者, 可申报讲师二级岗位。

- 1) 任现职以来, 获院级教育教学成果奖一等奖、二等奖排名前五、三等奖排名前三。
- 2) 任现职以来, 获院级科研成果奖一等奖、二等奖排名前五、三等奖排名前三。
- 3) 任现职以来, 获院级教学比赛一等奖。
- 4) 任现职以来, 主持院级精品课程建设立项项目一项。
- 5) 任现职以来, 在核心期刊以第一作者发表学术论文 1 篇及以上, 或撰写(含合著)正式出版的本专业个人学术专著 1 部(10 万字以上), 或主编(含合作编写)普通高等教育国家级

规划教材 1 部（本人撰写 10 万字以上），或担任院级优秀教材主编，或担任院级精品教材的第二编写人。

6) 任现职以来，主持院级课题一项。

7) 任现职以来，参与完成省部级社会科学基金课题、教育科学规划课题、高等教育教改研究课题等重点资助项目或立项项目一项，或参与完成省部级资助经费 5 万元及以上的科技项目一项。

8) 任现职以来，获 1 项实用新型设计专利，且为第一发明人。

9) 任现职以来，在教学、科研等工作中获得与上述同等次的业绩成果。

（4）已受聘讲师职务满 10 年，或受聘讲师职务满 8 年同时具备其他系列中级及以上专业技术职务，较好地完成教学、科研等各项工作任务，受聘期间考核合格及以上，其中至少有一年度考核为优秀，可申报讲师二级岗位。

讲师三级岗位（对应十级专业技术岗位）

按照现行的讲师职务任职资格评聘条件，已受聘讲师职务（首聘时含已受聘教师岗位中级专业技术职务），受聘期间考核合格，教学工作量饱满，教学效果良好，积极参与专业（群）或学科建设，可申报讲师三级岗位。

#### 4. 助教岗位聘用申报条件

助教一级岗位（对应十一级专业技术岗位）

（1）已受聘助教职务满 1 年，受聘期间考核合格，且满足讲师二级及以上岗位申报条件之一或下列第 1) 至 8) 条申报条件之二者，可申报助教一级岗位。

（2）已受聘助教职务满 3 年，受聘期间考核合格，且满足下列申报条件之一者，可申报助教一级岗位。

1) 任现职以来，获院级教育教学成果奖

2) 任现职以来，获院级科研成果奖

3) 任现职以来，在院级教学比赛中获奖

4) 任现职以来，在省级及以上期刊以第一作者发表研究论文 2 篇及以上。

5) 任现职以来，参编院级优秀及以上等级教材。

6) 任现职以来，参与完成市厅级及以上课题一项。

7) 任现职以来，参与完成院级及以上教学建设项目，为项目组主要成员（排名前三）。

8) 任现职以来，在教学、科研等工作中获得与上述同等次的业绩成果。

（3）已受聘助教职务满 5 年，较好地完成教学、科研等各项工作任务，受聘期间考核合格及以上，其中至少有一年度考核为优秀，可申报助教一级岗位。

助教二级岗位（对应十二级专业技术岗位）

按照现行的助教职务任职资格评聘条件，已具备助教职务任职资格者，可申报助教二级岗位。

#### 5. 员级岗位聘用申报条件

员级岗位（对应十三级专业技术岗位）：学士学位，胜任见习期工作；或硕士学位，胜任初期工作。

### （三）申报条件中业绩成果认定

1. 厅级及以上教学、科研成果奖均指由政府相关行政主管部门组织评审的奖励，其余各类学术团体、部门评审颁发的奖励等级由学院岗位聘用评审委员会负责认定。

2. 各类纵向科研项目的等级除上述申报条件中用专有名词明确表述的外，其余的由学院岗位聘用评审委员会负责认定。

3. 凡以同等次的业绩成果申报的，其等次由学院岗位聘用评审委员会负责认定。

4. 各类项目组成员排名均含项目负责人。

5. 同一项业绩取得多项成果的，按就高原则计算一次。

### 八、聘用程序

岗位聘用结合学院人事分配制度改革方案中岗位聘用的相关规定，本着公开、公平、公正和提高工作效率的原则，严格执行聘用程序。聘用基本程序是：

1. 公开岗位、岗位职责、聘用条件、工资待遇等事项。

2. 个人申请。应聘人员申请应聘，填写《岗位申请表》。申请晋升岗位的人员须提交供相应的支撑材料，原件经系部审核后，上报复印件。

3. 初审。系部岗位设置与聘用管理工作小组对应聘本系部教师岗位人员的资格、条件进行初审，根据聘用权限确定或推荐岗位聘用人选，并上报对讲师一级及以下岗位聘用人选的聘用意见和对副教授三级及以上岗位聘用人选的推荐意见。同时，对确定或推荐上报的岗位聘用人选及相关支撑材料在本系部公示，系部岗位设置与聘用管理工作小组负责受理教职工投诉或申诉并进行复议，复议后最终结果在规定时间内再上报学院评审、审定。

4. 评审、推荐。学院岗位聘用评审委员会对通过初审的副教授三级及以上教师岗位应聘人员进行考核、评审或推荐，根据考核、评审或推荐结果择优提出拟聘人员名单，并附相关考核材料等。审核各系部讲师一级及以下教师岗位的聘用结果。

5. 审定。学院岗位设置与聘用管理领导小组讨论决定教师岗位受聘人员及受聘岗位等级。

6. 公示。对已确定晋升岗位的聘用人员进行公示。在公示期内有异议者，可按规定程序申请复议，学院将重新审核。

7. 签约。学院法定代表人或者其委托代理人与受聘人员签订聘用合同。聘用在教师岗位上的学院中层及以上干部的聘用合同交组织部审核备案，由组织部送一份原件给人事处存档；其他人员的聘用合同由各系部初审后统一交人事处审核备案。

### 九、聘用期限

教师岗位聘期一般为三年。若不满 1 个聘期就到法定退休年龄的，以聘期到法定退休年龄自然终止（经审批延长退休年龄的除外）。

为便于进行岗位管理与聘期考核，在首次进行岗位聘用时，聘期与学院校内岗位聘用的聘期保持一致。

### 十、新进校教师聘用

新进校教师按下列情况进行聘用，首次聘期可到学院规定的聘用周期结束时止。

1. 新进校教师首次进行岗位聘用时，按所具备的任职基本条件、学术水平和能力等，



按照相关程序聘用在相应岗位。

2. 博士后研究人员工作期满出站未具备副高级职务任职资格的,聘用在讲师一级岗位。

3. 新参加工作的博士研究生,经考核合格聘用在讲师二级岗位;硕士研究生,初(试用)期满经考核合格聘用在助教二级岗位。

### 十一、聘用管理与考核

1. 受聘在教师岗位的人员应具有高校教师职务。不具有高校教师职务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至本层级岗位的最低等级,在没有取得高校教师职务前,不得晋升更高等级岗位。

2. 教师聘用上岗后,必须履行其岗位职责并接受考核。考核按自然年度每年进行一次年度考核,聘用周期结束时,再进行聘期考核。考核结果作为续聘、解聘、终止聘用、调整岗位的重要依据。

3. 聘用期满根据考核结果续聘、解聘、终止聘用、调整岗位时应并按规定办理好续聘、解聘、终止聘用等相关手续。

4. 聘期内工作岗位类别变化时,按相应职务的基础级别岗位当月聘用,次月起兑现相关待遇。学院与受聘人员协商一致,解除现有的聘用合同,根据新岗位重新签订新的聘用合同。

5. 教师岗位上中层及以上干部按干部人事管理权限和规定的程序进行聘用、考核。

6. “双肩挑”人员选聘教师岗位的,按教师岗位的聘用条件执行,其岗位考核主要按教师岗位考核的相关规定执行,同时也结合履行行政管理职责情况进行考核。

7. 专职辅导员纳入教师岗位系列,并可根据条件确定相应的职员职级。选聘教师岗位的专职辅导员,按教师岗位的聘用条件执行。但首次聘用时,评聘了学生思想政治教育教师 and 高校教师职务的,可按规定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,方可按规定晋升岗位等级;以后专职辅导员均应评聘学生思想政治教育教师职务。选聘教师岗位的专职辅导员其岗位考核主要按教师岗位考核的相关规定执行,同时也结合履行专职辅导员职责情况进行考核。

8. 在聘用过程中弄虚作假或违反聘用程序规定的,一经查实即为无效聘用,并追究其相应的责任,责任人3年内不得参加高一级专业技术岗位的聘用。

9. 岗位聘用实行回避制度。受聘人员与聘用单位负责人员有夫妻关系、直系血亲关系、三代以内旁系血亲或者近姻亲关系的,不得被聘用从事该单位负责人员的秘书或者人事、财务、纪律检查岗位的工作,也不得在有直接上下级领导关系的岗位工作。岗位设置与聘用工作组织成员在办理人员聘用事项时,遇有与自己有上述亲属关系的,也应当回避。

本实施细则未尽事宜按《南京工业职业技术学院岗位设置与聘用管理暂行办法》和上级部门的相关规定执行。本实施细则自2009年11月28日执行,由学院岗位设置与聘用管理领导小组下设的工作小组负责解释。

附 3:

## 南京工业职业技术学院 其他专业技术岗位设置与聘用管理实施细则

为做好学院其他专业技术岗位设置与聘用工作，努力建设一支精干高效、结构合理、素质优良、人员稳定的教学辅助队伍，根据人事部、教育部、江苏省人力资源和社会保障厅及教育厅关于高等学校岗位设置管理的有关文件精神，制定本实施细则。

### 一、实施范围

其他专业技术岗位是指从事专业技术工作，具有相应专业技术水平和能力要求的工作岗位，主要包括：工程技术、实验技术、图书资料、档案、编辑出版、会计、审计、医疗卫生等专业技术岗位。

### 二、岗位设置原则

1. 总量控制、分级管理。在学院主管部门核准的其他专业技术岗位总量、结构比例范围内，结合学院其他专业技术工作的特点和实际需要，科学合理地确定各级岗位数量和结构比例，实行分级管理。其他专业技术岗位最高等级低于教师岗位，即最高等级为三级专业技术岗位。

2. 按需设岗、择优聘用。根据学院事业发展的客观需要，科学设岗，平等竞争，择优聘用，优化队伍结构，促进其他专业技术队伍全面协调发展。

3. 提高质量、服务教学。以岗位设置和聘用为基础，促进其他专业技术人员在相应的岗位上更好地履行岗位职责，为人才培养、科学研究、社会服务等提供服务保障。

### 三、岗位名称与等级

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、初级岗位。其它专业技术岗位名称根据行业指导意见和标准执行，并与学院执行的相应岗位专业技术职务系列一致。

(1) 正高级岗位分为 2 个等级，其岗位名称分别为正高三级岗位、正高四级岗位，分别对应三、四级专业技术岗位；

(2) 副高级岗位分为 3 个等级，其岗位名称分别为副高一级岗位、副高二级岗位、副高三级岗位，分别对应五至七级专业技术岗位；

(3) 中级岗位分为 3 个等级，其岗位名称分别为中级一级岗位、中级二级岗位、中级三级岗位，分别对应八至十级专业技术岗位；

(4) 初级岗位分为 3 个等级，其岗位名称分别为初级一级岗位、初级二级岗位、员级岗位，分别对应十一至十三级专业技术岗位。

### 四、岗位总量与结构比例

1. 根据江苏省人力资源和社会保障厅、教育厅核准的其他专业技术岗位总量、结构比例要求，结合学院实际工作需要，综合确定学院其他专业技术岗位总量、结构比例。学院其他专业技术岗位总量按不高于学院岗位总量的 12 %、不高于学院专业技术岗位总量的

15%设置。

2. 其他专业技术岗位中正高级、副高级、中级、初级岗位间的比例为：6：22：42：30。正高三级、四级岗位之间的结构比例为 3.3：6.7；副高一级、二级、三级岗位之间的结构比例为 0.9：2.7：6.4；中级一级、二级、三级岗位之间的结构比例为 2.4：4.3：3.3；初级一级、二级岗位之间的结构比例为 4.8：5.2。

## 五、岗位设置与聘用办法

1. 根据岗位设置原则和岗位总量及结构比例要求，结合学院其他专业技术工作的特点和实际需要，科学合理地设置其他专业技术各系列正高、副高、中级、初级、员级各岗位。

2. 正高三级岗位主要是用于培养、引进省级及以上专业技术带头人。根据学院事业发展的需要，正高三级、四级岗位主要设置在为教学、科研、专业或学科建设服务的教学辅助岗位。正高三级岗位由学院推荐，省教育厅组织评审通过、省人力资源和社会保障厅核准后，学院聘用；正高四级岗位和副高一级、二级、三级岗位由各部门、各单位推荐，学院组织评审通过后聘用；中级一级、二级、三级岗位和初级一级、二级岗位由各部门、各单位组织评审通过后聘用并报学院审核备案。

## 六、岗位职责

其他专业技术岗位职责是专业技术人员在应聘的工程技术、实验技术、图书资料、档案、编辑出版、会计、审计、医疗卫生等岗位上应承担的专业工作范围、责任和义务，它是考核受聘人员的依据。不能履行其他专业技术岗位相应岗位职责者，不能被聘用。

各单位、各部门应根据学院对各级各类其他专业技术岗位工作的实际需求和具体岗位的工作性质与特点，制定详细的岗位职责、任务和任期目标，按规定填报《事业单位岗位说明书》，报学院审批后执行。没有明确岗位职责的，不能参加岗位分级，只能聘用到相应专业技术岗位的最低等级。

## 七、聘用条件

### （一）基本条件

1. 遵守国家的法律、法规及学院各项规章制度；
2. 具有良好的思想素养和职业道德，爱岗敬业、团结协作、开拓创新；
3. 具备与履行相应岗位职责相适应的业务知识和专业技能，实行职业资格准入控制的专业技术岗位须具备国家规定的相关职业资格准入条件；
4. 近三年或近一个聘期考核均在合格及以上；
5. 身体健康，能履行岗位职责，完成本职工作。

### （二）聘用申报条件

#### 1. 正高岗位聘用申报条件

正高三级岗位（对应三级专业技术岗位）：按照江苏省教育厅、人力资源和社会保障厅制定的有关申报条件执行，已受聘正高级职务，受聘期间考核合格，工作量饱满，工作效率高，指导培养青年专业技术人员，为学院专业技术工作做出重大贡献，符合江苏省高校其他系列正高三级岗位基本任职条件，即符合下列参考条件第（1）至（3）条之一者，可申报正高三级

岗位。

(1) 符合教授二级岗位申报条件，本人未申请或申请未通过者。

(2) 受聘正高级职务满 3 年，同时具备下列第 1) 至 19) 条中任意二项条件者；或受聘正高级职务，具有较高的学术造诣和良好的学术声誉，较好地履行岗位职责，同时具备下列第 1) 至 19) 条中任意三项条件者。

1) 享受政府特殊津贴。

2) 江苏省“333 高层次人才培养工程”第二层次培养对象。

3) 省级有突出贡献的中青年专家。

4) 教育部“新世纪优秀人才支持计划”资助对象。

5) 中科院“百人计划”入选者。

6) 国家级科技三大奖或省部级二等及以上科技进步奖的主要完成人。

7) 国家社会科学基金项目优秀成果奖，或中国高校人文社会科学研究优秀成果二等及以上奖励，或省哲学社会科学优秀成果二等及以上奖励，或省高校哲学社会科学研究优秀成果一等奖的主要完成人。

8) 国家高等教育教学成果奖或省高等教育教学成果一等奖及以上的主要完成人。

9) 省级科研创新团队或省级高校优秀科技创新团队负责人。

10) 省级重点实验室或省级工程技术中心负责人。

11) 省级基础课实验教学示范中心负责人或省级人才培养基地负责人。

12) 国家级学会科技成果一等奖的主要完成人。

13) 国家自然科学基金或国家社会科学基金项目第一负责人。

14) 省部级重点科研或社科基金项目第一负责人。

15) 省高等教育教学改革重中之重及重点项目，或省教育规划课题重点及重大项目第一负责人。

16) 国家科技支撑计划、“863”计划、“973”计划、国家自然科学基金重大或者重点项目、国家社会科学基金重点项目等合作研究项目，院内第一参加人（总前三名）。

17) 在本人从事研究领域的核心期刊以第一作者发表高水平、有创见的研究论文累计 6 篇及以上。

或者，在核心期刊以第一作者发表本专业研究论文 4 篇及以上，同时，撰写正式出版的高水平、有创见的本专业个人学术专著 1 部（15 万字以上），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）。

18) 被 SCI/SSCI 收录且单篇他引次数超过 20 次的学术论文第一作者或者通讯作者；或他引总计超过 100 次的第一作者或者通讯作者。

19) 在专业技术工作中获得与上述同等次的业绩成果。

(3) 在本专业或学科领域有较高的学术造诣，在国内外同行中有较大学术影响，在专业技术工作中起带头作用，做出重要贡献或业绩突出的海外引进人才。

正高四级岗位（对应四级专业技术岗位）：按照现行相应系列的正高职务任职资格评聘条

件，已受聘正高职务（首聘时含已受聘该岗位非本岗位系列正高级专业技术职务），受聘期间考核合格，工作量饱满，工作效率高，指导培养青年专业技术人员，为学院专业技术工作做出重大贡献，可申报正高四级岗位。

## 2. 副高岗位聘用申报条件

### 副高一级岗位（对应五级专业技术岗位）

（1）已受聘岗位对应系列的副高职务满3年，受聘期间考核合格，且满足正高三级及以上岗位申报条件之一或下列第1）至19）条申报条件之二者，可申报副高一级岗位。

（2）已受聘岗位对应系列的副高职务满5年，受聘期间考核合格，且满足下列申报条件之一者，可申报副高一级岗位。

1) 享受政府特殊津贴。

2) 省级有突出贡献的中青年专家。

3) 教育部“新世纪优秀人才支持计划”资助对象。

4) 中科院“百人计划”入选者。

5) 江苏省“333 高层次人才培养工程”第二、三层次培养对象。

6) 江苏省高校“青蓝工程”中青年学术带头人培养对象。

7) 江苏省“六大人才高峰”高层次人才项目资助对象。

8) 江苏省优秀科技创新团队带头人。

9) 任现职以来，获国家高等教育教学成果奖，或省高等教育教学成果特等奖获得者、一等奖排名前五、二等奖排名前三。

10) 任现职以来，获国家级科技三大奖，或省部级科技进步奖一等奖排名前五、二等奖排名前三，或市厅级科技成果奖一等奖排名第一。

11) 任现职以来，获国家社会科学基金项目优秀成果奖，或中国高校人文社会科学研究优秀成果一等奖排名前五、二等奖排名前三，或省哲学社会科学优秀成果一等奖排名前五、二等奖排名前三，或市厅级社会科学优秀成果奖一等奖排名第一。

12) 任现职以来，担任国家级、省级实训基地（中心）负责人。

13) 任现职以来，在本人从事研究领域的核心期刊以第一作者发表高水平的研究论文4篇及以上，或在核心期刊以第一作者发表本专业研究论文2篇及以上，同时，撰写（含合著）正式出版的本专业个人学术专著1部（15万字以上）。

14) 任现职以来，主持国家级社会科学基金、自然科学基金项目一项。

15) 任现职以来，主持省部级社会科学基金、教育科学规划课题、高等教育教改研究课题等重点资助课题一项。

16) 任现职以来，主持省部级资助经费8万元及以上的科技项目一项。

17) 任现职以来，主持企事业单位技术研发和技术服务项目，并签订正式协议，且技术研发、转让、服务、咨询经费年均到学院账户8万元及以上（不含设备费）。

18) 任现职以来，获4项及以上发明专利或1项发明专利，且为第一发明人。

19) 任现职以来，在专业技术工作中获得与上述同等次的业绩成果。

(3)已受聘岗位对应系列的副高二级岗位满7年,较好地完成专业技术岗位各项工作任务,受聘期间考核合格及以上,其中至少有一年度考核为优秀,可申报副高一级岗位。

副高二级岗位(对应六级专业技术岗位)

(1)已受聘岗位对应系列的副高职务满1年,受聘期间考核合格,且满足副高一级岗位申报条件之二或下列第1)至13)条申报条件之三者,可申报副高二级岗位。

(2)已受聘岗位对应系列的副高职务满3年,受聘期间考核合格,且满足副高一级岗位申报条件之一或下列第1)至13)条申报条件之二者,可申报副高二级岗位。

(3)已受聘岗位对应系列的副高职务满5年,受聘期间考核合格,且满足下列申报条件之一者,可申报副高二级岗位。

1)任现职以来,获江苏省高等教育教学成果奖。

2)任现职以来,获省部级科技进步奖,或市厅级科技成果奖一等奖排名前五、二等奖排名前三。

3)任现职以来,获省哲学社会科学优秀成果奖,或市厅级社会科学优秀成果奖一等奖排名前五、二等奖排名前三。

4)任现职以来,获院级教育教学成果奖特等奖。

5)任现职以来,获院级科研成果奖特等奖。

6)任现职以来,在本人从事研究领域的核心期刊以第一作者发表高水平的研究论文3篇及以上,或在核心期刊以第一作者发表本专业研究论文1篇及以上,同时,撰写(含合著)正式出版的本专业个人学术专著1部(15万字以上)。

7)任现职以来,参与完成国家级社会科学基金、自然科学基金项目一项且项目组排名前五,或参与完成省部级社会科学基金课题、教育科学规划课题、高等教育教改研究课题等重点资助项目一项且项目组排名前三,或参与完成省部级资助经费8万元及以上的科技项目一项且项目组排名前三。

8)任现职以来,主持省部级社会科学基金课题、教育科学规划课题、高等教育教改研究课题等立项课题一项,或主持市厅级社会科学类重点资助课题一项。

9)任现职以来,主持省部级科技项目一项或经费资助5万元及以上的市厅级科技项目一项。

10)任现职以来,主持企事业单位技术研发和技术服务项目,并签订正式协议,且技术研发、转让、服务、咨询经费年均到学院账户5万元及以上(不含设备费)。

11)任现职以来,获2项及以上发明专利或1项发明专利,且为第一发明人。

12)任现职以来,主持处理重大技术问题或解决疑难技术问题而撰写的经省级以上部门鉴定并被采纳实施的有重大价值的专项技术分析报告或重大项目可行性研究报告1篇及以上。

13)任现职以来,在专业技术工作中获得与上述同等次的业绩成果。

(4)已受聘岗位对应系列的副高职务满10年,较好地完成专业技术岗位各项工作任务,受聘期间考核合格及以上,其中至少有一年度考核为优秀,可申报副高二级岗位。

副高三级岗位(对应七级专业技术岗位)

按照现行相应系列的副高职务任职资格评聘条件,已受聘副高职务(首聘时含已受聘该岗

位非本岗位系列副高级专业技术职务），受聘期间考核合格，工作量饱满，工作效率高，指导培养青年专业技术人员，为学院专业技术工作做出较大贡献，可申报副高三级岗位。

### 3. 中级岗位聘用申报条件

#### 中级一级岗位（对应八级专业技术岗位）

（1）已受聘岗位对应系列的中级职务满3年，受聘期间考核合格，且满足副高二级及以上岗位申报条件之一或下列第1）至10）条申报条件之二者，可申报中级一级岗位。

（2）已受聘岗位对应系列的中级职务满5年，受聘期间考核合格，且满足下列申报条件之一者，可申报中级一级岗位。

- 1）任现职以来，获市厅级及以上科技成果奖。
- 2）任现职以来，获市厅级及以上社会科学优秀成果奖。
- 3）任现职以来，获院级教育教学成果奖一等奖排名前五、二等奖排名前三、三等奖排名第一。
- 4）任现职以来，获院级科研成果奖一等奖排名前五、二等奖排名前三、三等奖排名第一。
- 5）任现职以来，在核心期刊以第一作者发表研究论文2篇及以上，或撰写（含合著）正式出版的本专业个人学术专著1部（12万字以上）。
- 6）任现职以来，主持市厅级课题或院级重点课题一项。
- 7）任现职以来，参与完成国家级社会科学基金、自然科学基金项目一项，或参与完成省部级社会科学基金课题、教育科学规划课题、高等教育教改研究课题等重点资助项目一项且项目组排名前五，或参与完成省部级资助经费8万元及以上的科技项目一项且项目组排名前五，或参与完成省部级科技项目或社会科学基金课题、教育科学规划课题、高等教育教改研究课题等立项项目一项且项目组排名前三。
- 8）任现职以来，主持企事业单位技术研发和技术服务项目，并签订正式协议，且技术研发、转让、服务、咨询经费年均到学院账户1万元及以上（不含设备费）。
- 9）任现职以来，获1项发明专利或2项实用新型设计专利，且为第一发明人。
- 10）任现职以来，在专业技术工作中获得与上述同等次的业绩成果。

（3）已受聘岗位对应系列的中级二级岗位满7年，较好地完成专业技术岗位各项工作任务，受聘期间考核合格及以上，其中至少有一年度考核为优秀，可申报中级一级岗位。

中级二级岗位（对应九级专业技术岗位）

（1）已受聘岗位对应系列的中级职务满1年，受聘期间考核合格，且满足副高二级及以上岗位申报条件之一或中级一级岗位申报条件之二或下列第1）至7）条申报条件之三者，可申报中级二级岗位。

（2）已受聘岗位对应系列的中级职务满3年，受聘期间考核合格，且满足讲师一级岗位申报条件之一或下列第1）至7）条申报条件之二者，可申报中级二级岗位。

（3）已受聘岗位对应系列的中级职务满5年，受聘期间考核合格，且满足下列申报条件之一者，可申报中级二级岗位。

（1）任现职以来，获院级教育教学成果奖一等奖、二等奖排名前五、三等奖排名前三。

2) 任现职以来, 获院级科研成果奖一等奖、二等奖排名前五、三等奖排名前三。

3) 任现职以来, 在核心期刊以第一作者发表研究论文 1 篇及以上, 或撰写 (含合著) 正式出版的本专业个人学术专著 1 部 (10 万字以上)。

4) 任现职以来, 主持院级课题一项。

5) 任现职以来, 参与完成省部级社会科学基金课题、教育科学规划课题、高等教育教改研究课题等重点资助项目或立项项目一项, 或参与完成省部级资助经费 5 万元及以上的科技项目一项。

6) 任现职以来, 获 1 项实用新型设计专利, 且为第一发明人。

7) 任现职以来, 在教学、科研工作中获得与上述同等次的业绩成果。

(4) 已受聘岗位对应系列的中级职务满 10 年, 较好地完成专业技术岗位各项工作任务, 受聘期间考核合格及以上, 其中至少有一年度考核为优秀, 可申报中级二级岗位。

中级三级岗位 (对应十级专业技术岗位)

按照现行相应系列的中级职务任职资格评聘条件, 已受聘中级职务 (首聘时含已受聘该岗位非本岗位系列中级专业技术职务), 受聘期间考核合格, 可申报中级三级岗位。

#### 4. 初级岗位聘用申报条件

初级一级岗位 (对应十一级专业技术岗位)

(1) 已受聘岗位对应系列的初级职务满 1 年, 受聘期间考核合格, 且满足中级二级及以上岗位申报条件之一或下列第 1) 至 6) 申报条件之二者, 可申报初级一级岗位。

(2) 已受聘岗位对应系列的初级职务满 3 年, 受聘期间考核合格, 且满足下列申报条件之一者, 可申报初级一级岗位。

1) 任现职以来, 获院级教育教学成果奖。

2) 任现职以来, 获院级科研成果奖。

3) 任现职以来, 在省级及以上期刊以第一作者发表研究论文 2 篇及以上。

4) 任现职以来, 参与完成市厅级及以上课题一项。

5) 任现职以来, 参与完成院级及以上教学建设项目, 为项目组主要成员 (排名前三)。

6) 任现职以来, 在专业技术工作中获得与上述同等次的业绩成果。

(3) 已受聘岗位对应系列的初级职务满 5 年, 较好地完成专业技术岗位各项工作任务, 受聘期间考核合格及以上, 其中至少有一年度考核为优秀, 可申报初级一级岗位。

初级二级岗位 (对应十二级专业技术岗位)

按照现行相应系列的初级职务任职资格评聘条件, 已受聘初级职务 (首聘时含已受聘该岗位非本岗位系列初级级专业技术职务) 者, 可申报初级二级岗位。

#### 5. 员级岗位聘用申报条件

员级岗位 (对应十三级专业技术岗位): 学士学位, 胜任见习期工作; 或硕士学位, 胜任初期工作。

### 八、聘用程序

岗位聘用结合学院人事分配制度改革方案中岗位聘用的相关规定, 本着公开、公平、



公正和提高工作效率的原则，严格执行聘用程序。聘用基本程序是：

1. 公开岗位、岗位职责、聘用条件、工资待遇等事项。
2. 个人申请。应聘人员申请应聘，填写《岗位聘用申请表》。申请晋升岗位的人员须提供相应的支撑材料，原件经申请人所在的各单位、各部门审核后，上报复印件。
3. 初审。系部岗位设置与聘用管理工作小组、各部门及教辅单位分别对应聘本部门、单位其他专业技术岗位人员的资格、条件进行初审，根据聘用权限确定或推荐岗位聘用人选，并上报对中级一级及以下岗位聘用人选的聘用意见和对副高三级及以上岗位聘用人选的推荐意见。同时，对确定或推荐上报的岗位聘用人选及相关支撑材料在本部门、本单位公示，系部岗位设置与聘用管理工作小组、各部门及教辅单位负责受理教职工投诉或申诉并进行复议，复议后最终结果在规定时间内再上报学院评审、审定。
4. 评审、推荐。学院岗位聘用评审委员会对通过初审的副高三级及以上其他专业技术岗位应聘人员进行考核、评审或推荐，根据考核、评审或推荐结果择优提出拟聘人员名单，并附相关考核材料等。审核各系部、各部门及教辅单位中级一级及以下其他专业技术岗位的聘用结果。
5. 审定。学院岗位设置与聘用管理领导小组讨论决定其他专业技术岗位受聘人员及受聘岗位等级。
6. 公示。对已确定晋升岗位的聘用人员进行公示。在公示期内有异议者，可按规定程序申请复议，学院将重新审核。
7. 签约。学院法定代表人或者其委托代理人与受聘人员签订聘用合同。聘用在其他专业技术岗位上的学院中层干部的聘用合同交组织部审核备案，由组织部送一份原件给人事处存档；其他人员的聘用合同由各系部初审后统一交人事处审核备案。

## 九、聘用期限

其他专业技术岗位聘期一般为三年。若不满 1 个聘期就到法定退休年龄的，以聘期到法定退休年龄自然终止（经审批延长退休年龄的除外）。

为便于进行岗位管理与聘期考核，在首次进行岗位聘用时，聘期与学院校内岗位聘用的聘期保持一致。

## 十、新进校人员聘用

新进校其他专业技术人员按下列情况进行聘用，首次聘期可到学院规定的聘用周期结束时止。

1. 新进校其他专业技术人员首次进行岗位聘用时，按所具备的任职基本条件、学术水平和能力等，按照相关程序聘用在相应岗位。
2. 博士后研究人员工作期满出站未具备副高级职务任职资格的，聘用在中级一级岗位。
3. 新参加工作的博士研究生，经考核合格聘用在中级二级岗位；硕士研究生初（试用）期满、本科毕业生一年见习期满，经考核合格聘用在初级二级岗位。

## 十一、聘用管理与考核

1. 受聘在工程技术、实验技术、图书资料、档案、编辑出版、会计、审计、医疗卫生

等岗位的人员应具有所聘岗位对应系列的专业技术职务。不具有该岗位对应系列专业技术职务受聘在该专业技术岗位工作的人员，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，在没有取得该岗位对应系列专业技术职务前，不得晋升更高等级岗位。在会计、审计、图书资料、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，可以纳入其他专业技术岗位管理；不一致的，只能纳入管理岗位管理。

2. 其他专业技术岗位人员聘用上岗后，必须履行其岗位职责并接受考核。考核按自然年度每年进行一次年度考核，聘用周期结束时，再进行聘期考核。考核结果作为续聘、解聘、终止聘用、调整岗位的重要依据。

3. 聘用期满根据考核结果续聘、解聘、终止聘用、调整岗位时应并按规定办理好续聘、解聘、终止聘用等相关手续。

4. 聘期内工作岗位类别变化时，按相应职务的基础级别岗位当月聘用，次月起兑现相关待遇。学院与受聘人员协商一致，解除现有的聘用合同，根据新岗位重新签订新的聘用合同。

5. 其他专业技术岗位上中层及以上干部按干部人事管理权限和规定的程序进行聘用、考核。

6. 在聘用过程中弄虚作假或违反聘用程序规定的，一经查实即为无效聘用，并追究其相应的责任，责任人3年内不得参加高一级专业技术岗位的聘用。

7. 岗位聘用实行回避制度。受聘人员与聘用单位负责人员有夫妻关系、直系血亲关系、三代以内旁系血亲或者近姻亲关系的，不得被聘用从事该单位负责人员的秘书或者人事、财务、纪律检查岗位的工作，也不得在有直接上下级领导关系的岗位工作。岗位设置与聘用工作组织成员在办理人员聘用事项时，遇有与自己有上述亲属关系的，也应当回避。

本实施细则未尽事宜按《南京工业职业技术学院岗位设置与聘用管理暂行办法》和上级部门的相关规定执行。本实施细则自2009年11月28日执行，由学院岗位设置与聘用管理领导小组下设的工作小组负责解释。

附 4:

## 南京工业职业技术学院管理岗位设置与聘用管理实施细则

为做好学院管理岗位设置与聘用工作，努力建设一支素质优良、精干高效、科学的、职业化的管理人才队伍，全面提升学院管理、服务水平，根据人事部、教育部、江苏省人力资源和社会保障厅及教育厅关于高等学校岗位设置管理的有关文件精神，制定本实施细则。

### 一、实施范围

管理岗位是指担负领导职责或管理任务的工作岗位，包括学院领导岗位、内设机构领导岗位和普通管理岗位。

岗位设置与聘用中涉及省管的学院领导岗位，按干部人事管理权限的有关规定执行。

学院实施的管理岗位为：学院党政职能部门、群团组织、各系部党总支及机关、教辅单位担负领导职责或管理任务的工作岗位。继续教育学院、国际合作教育学院暂参照学院党政职能部门进行岗位设置与聘用管理。

### 二、岗位设置原则

1. 总量控制、分级管理。在学院主管部门核准的管理岗位总量、结构比例范围内，结合学院管理工作的特点和实际需要，科学合理地确定各级岗位数量和结构比例，实行分级管理。

2. 制度入轨，平稳过渡。管理岗位人员逐步纳入职员制轨道。学院管理岗位五级及以上担任学院领导职务的职员数，根据上级部门规定按照学院领导班子职数确定。其他各等级管理岗位的职员数量，由学院按照干部人事管理权限从严从紧设置。

3. 优化结构、精干高效。根据学院事业发展的客观需要，科学设岗，平等竞争，择优聘用，优化管理队伍结构，提升管理与服务水平，为促进学院事业大发展提供有力保障。

### 三、岗位名称与等级

管理岗位管理岗位分为 7 个等级，即厅级副职、处级正职、处级副职、科级正职、科级副职、科员、办事员，依次分别对应管理岗位四至十级职员。

### 四、岗位总量与结构比例

1. 根据江苏省人力资源和社会保障厅、教育厅核准的管理岗位总量、结构比例要求，结合学院实际工作需要，综合确定学院管理岗位总量、结构比例。学院管理岗位总量按不高于学院岗位总量的 18% 设置。

2. 管理岗位中六级以上职员岗位原则上不超过管理岗位总量的 25%。六级和七级职员岗位数量原则上不超过管理岗位总量的 50%、按 1: 2 的比例掌握。

### 五、岗位设置与聘用办法

1. 根据岗位设置原则和岗位总量及结构比例要求，结合学院管理工作的特点和实际需要，科学合理地设置六级及以下各级职员岗位。

2. 职员岗位中涉及到中层及以上干部岗位的按干部人事管理权限和规定的程序设置与

聘用。即四级、五级职员岗位（学院领导岗位）由上级部门按规定设置与聘用；六级、七级、八级职员岗位（学院中层干部岗位）由学院党委按规定设置与聘用；六级及以下普通职员岗位由各部门、各单位考核与推荐，学院按规定设置与聘用。

3. 根据上级部门文件要求，聘用人员原则上不得同时在两类岗位上任职，确因工作需要的“双肩挑”人员（仅限原为教师现具有教师系列高级专业技术职务，因工作需要现在管理岗位即七级及以上职员岗位上工作，并且仍承担部分教学科研工作的人员）经学院批准兼职的，按执行岗位工资系列占相应的岗位数，纳入相应的岗位聘用管理。“双肩挑”岗位原则上设在六级及以上职员岗位，对于与教科研工作紧密结合的教务、教研、科研管理等部门中的部分专业技术背景要求较高的岗位可放宽至七级职员岗位。

## 六、岗位职责

管理岗位职责是各级职员在其应聘的岗位上应承担的工作范围、责任和义务，它是考核受聘人员的依据。不能履行管理岗位相应岗位职责者，不能被聘用。

具体的岗位职责按照干部人事管理权限确定。各部门、各单位根据学院对六级至十级职员岗位工作的实际需求和具体岗位的工作性质与特点，参照下列基本职责，制定详细的岗位职责、任务和任期目标，按规定填报《事业单位岗位说明书》，并按照干部人事管理权限报学院相关职能部门审核备案，经学院审批后执行。没有明确岗位职责的，不予评审、推荐聘用或聘用。

1. 四级、五级职员岗位为学院领导岗位，岗位职责由上级部门按照干部人事管理权限确定。

2. 六级、七级、八级职员中学院中层干部岗位：根据学院总体规划和工作安排，从大局出发，结合本部门、本单位工作职责和管理权限，主持或分管本部门、本单位的管理工作，或独立承担某一方面的专门性工作；负责拟定或独立起草本职管理工作中重要的公文或文稿；指导本级以下岗位人员的工作。

3. 六级、七级、八级职员中非学院中层干部岗位：主持本部门、本单位的科、室管理工作，或负责某一方面的专门性管理工作；独立起草本职管理工作中比较重要的公文或文稿；指导本级以下岗位人员的工作。

4. 九级、十级职员岗位：承办具体的行政事务性工作，起草本职管理工作中一般性的公文或文稿等。

## 七、聘用条件

### （一）基本条件

1. 遵守国家的法律、法规及学院各项规章制度；
2. 具有良好的思想素养和职业道德，爱岗敬业、团结协作、开拓创新；
3. 具备与履行相应岗位职责相适应的业务知识和专业技能，实行职业资格准入控制的管理岗位须具备国家规定的相关职业资格准入条件；
4. 八级及以上职员一般应具有大学本科及以上学历（学位），九级、十级职员一般应具有大学专科及以上学历；

5. 近三年或近一个聘期考核均在合格及以上;
6. 身体健康, 能履行岗位职责, 完成本职工作。

## (二) 聘用申报条件

1. 四级、五级职员岗位为学院领导岗位, 其任职与聘用条件由上级部门按照干部人事管理权限确定。

2. 六级、七级、八级职员中学院中层干部岗位申报条件由学院组织部门拟定, 报学院党委批准后执行。

3. 六级、七级、八级职员中非学院中层干部岗位的管理岗位申报条件

### 六级职员

(1) 系统掌握履行岗位职责所需的理论知识和专业技能, 具有较高的政策水平、组织协调能力和综合管理能力, 能够协助部门负责人妥善处理部门工作中出现的各种矛盾和重大问题。

(2) 具有较强的文字、口头表达能力和研究能力, 能够撰写重要的工作规划、方案、文件和较高水平的研究报告、工作总结。近三年来以第一作者在核心刊物上发表对管理工作有积极指导作用、较高水平的研究论文 1 篇及以上。

(3) 勤奋敬业、勇于创新, 工作思路清晰, 管理水平高, 服务意识强, 工作实绩突出, 近三年来年度考核优秀 1 次及以上。

(4) 聘用在七级职员岗位满 3 年。

(5) 取得博士学位后在管理岗位上工作满 4 年, 或取得硕士学位后在管理岗位上工作满 7 年, 或取得本科学历 (学士学位) 后在管理岗位上工作满 10 年。

### 七级职员

(1) 熟练掌握履行岗位职责所需的理论知识和专业技能, 具有一定的政策水平、较强的组织协调能力和综合管理能力, 能够协助部门负责人妥善处理部门工作中出现的各种矛盾和问题。

(2) 具有较强的文字、口头表达能力和研究能力, 能够独立撰写重要的公文、文稿。近三年来以第一作者在省级以上刊物上发表对管理工作有积极指导作用的研究论文 1 篇及以上。

(3) 勤奋敬业、勇于创新, 工作思路清晰, 管理水平高, 服务意识强, 工作实绩突出, 近三年来年度考核优秀 1 次及以上。

(4) 聘用在八级职员岗位满 3 年。

(5) 取得硕士学位后在管理岗位上工作满 4 年, 或取得本科学历 (学士学位) 后在管理岗位上工作满 7 年, 或取得专科学历后在管理岗位上工作满 10 年。

### 八级职员

(1) 具有扎实的履行岗位职责所需的理论知识和专业技能, 具有一定的政策水平、组织协调能力和综合管理能力, 能够独立负责本部门某一方面的管理工作, 运用专业知识分析和解决管理工作中出现的矛盾和问题。

(2) 具有较强的文字、口头表达能力和一定的研究能力, 能够独立撰写一般性的公文、

文稿。

(3) 勤奋敬业、开拓进取，工作效率高，服务意识强，工作实绩突出。

(4) 聘用在九级职员岗位满 3 年。

(5) 取得硕士学位后在管理岗位上工作满 2 年，或取得本科学历（学士学位）后在管理岗位上工作满 5 年，或取得专科学历后在管理岗位上工作满 10 年，或取得专科学历并在管理岗位上工作满 20 年，或工龄满 30 年的管理干部。

#### 4. 九级、十级职员管理岗位申报条件

##### 九级职员

(1) 初步掌握履行岗位职责所需的理论知识和专业技能，熟悉本职工作所涉及的政策和管理规定，了解本职工作的范围、任务和特点，运用专业知识能初步分析和解决管理工作中出现的矛盾和问题。

(2) 具有一定的文字、口头表达能力和计算机操作技能，能够起草一般性的公文、文稿。

(3) 勤奋敬业、努力进取，服务意识强。

(4) 取得硕士学位后在管理岗位上工作初期满，或取得本科学历（学士学位）后在管理岗位上工作满 1 年，或取得专科学历后在管理岗位上工作满 3 年。

##### 十级职员

(1) 初步掌握履行岗位职责所需的理论知识和专业技能，熟悉本职工作所涉及的政策和管理规定，了解本职工作的范围、任务和特点，具有初步的分析、解决问题的能力。

(2) 具有一定的文字、口头表达能力和计算机操作技能，在领导的指导下承担本部门某一方面的具体工作，或做好本部门内勤和日常服务工作。

(3) 工作勤奋、努力进取，服务意识强。

(4) 一般需取得本科学历（学士学位）或专科学历后在管理岗位上工作满 1 年。

#### 八、聘用程序

岗位聘用结合学院干部聘用和人事分配制度改革方案中岗位聘用的相关规定，本着公开、公平、公正和提高工作效率的原则，严格执行聘用程序。涉及中层及以上干部聘用的，按干部聘用程序进行。其他职员聘用的基本程序是：

1. 公开岗位、岗位职责、聘用条件、工资待遇等事项。

2. 个人申请。应聘人员申请应聘，填写《岗位申请表》。申请晋升岗位的人员须提交相应的支撑材料，原件经申请人所在的单位、部门审核后，上报复印件。

3. 初审。各部门、教辅单位、系部岗位设置与聘用管理工作小组分别对应聘本部门、单位管理岗位人员的资格、条件进行初审，根据聘用权限确定或推荐岗位聘用人选，并上报对九级、十级职员岗位聘用人选的聘用意见和对六级、七级、八级普通职员岗位聘用人选的推荐意见。同时，对确定或推荐上报的岗位聘用人选及相关支撑材料在本部门、本单位公示。各部门、教辅单位、系部岗位设置与聘用管理工作小组负责受理教职工投诉或申诉并进行复议，复议后最终结果在规定时间内再上报学院评审、审定。

4. 考核、评审。学院岗位聘用评审委员会对通过初审的六级、七级、八级职员岗位应聘人员进行考核、评审，根据考核、评审结果择优提出拟聘人员名单，并附相关考核材料等。审核各部门、各单位九级、十级职员岗位的聘用结果。

5. 审定。学院岗位设置与聘用管理领导小组讨论决定职员岗位受聘人员及受聘岗位等级。

6. 公示。对已确定晋升岗位的聘用人员进行公示。在公示期内有异议者，可按规定程序申请复议，学院将重新审核。

7. 签约。学院法定代表人或者其委托代理人与受聘人员签订聘用合同。聘用在管理岗位上的学院中层及以上干部的聘用合同交组织部审核备案，由组织部送一份原件给人事处存档；其他人员的聘用合同由各部门、各单位初审后统一交人事处审核备案。

## **九、聘用期限**

四级、五级职员岗位的聘期按照干部人事管理权限由上级部门确定。六级及以下职员岗位的聘期一般为三年。若不满 1 个聘期就到法定退休年龄的，以聘期到法定退休年龄自然终止（经审批延长退休年龄的除外）。

为便于进行岗位管理与聘期考核，在首次进行岗位聘用时，聘期与学院校内岗位聘用的聘期保持一致。

## **十、新进校人员聘用**

新进校职员岗位人员按下列情况进行聘用，首次聘期可到学院规定的聘用周期结束时止。

1. 新进校职员岗位人员首次进行岗位聘用时，按所具备的任职基本条件、管理水平和能力等，按照相关程序聘用在相应岗位。

2. 新参加工作的博士研究生，经考核合格聘用在七级职员岗位；硕士研究生初（试用）期满、本科毕业生一年见习期满，经考核合格聘用在九级职员岗位。

## **十一、聘用管理与考核**

1. 职员岗位人员聘用上岗后，必须履行其岗位职责并接受考核。考核按自然年度每年进行一次年度考核，聘用周期结束时，再进行聘期考核。考核结果作为续聘、解聘、终止聘用、调整岗位的重要依据。

2. 聘用期满根据考核结果续聘、解聘、终止聘用、调整岗位时应按规定办理好续聘、解聘、终止聘用等相关手续。

3. 聘期内工作岗位等级变化时，按相应职务级别岗位当月聘用，次月起兑现相关待遇。学院与受聘人员协商一致，解除现有的聘用合同，根据新岗位重新签订新的聘用合同。

4. 聘用到管理岗位上具有专业技术职务的职员，其现行的岗位工资如高于所套入的职员岗位工资，先予以保留原专业技术职务岗位工资，不参加分级。待其职员职级发生变化后，职员职级对应的岗位工资超出其现行专业技术职务岗位工资后，自然转入相应的职员岗位工资。

5. 聘用到管理岗位的工勤技能人员，受聘期间身份不变，岗位工资按现已兑现的标准

执行，其它待遇按照有关规定执行，解聘或退休后，仍按照工勤技能岗位人员兑现相应的工资待遇。

6. 在会计、审计、图书资料、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，可以纳入其他专业技术岗位管理；不一致的，只能纳入管理岗位管理。

7. 专职辅导员纳入教师岗位系列，并可根据条件确定相应的职员职级。选聘职员岗位的专职辅导员，按职员岗位的聘用条件聘用、考核。

8. “双肩挑”人员选聘管理岗位的，纳入职员岗位聘用管理与考核。“双肩挑”人员选聘岗位后，除党政职务级别或专业技术等级发生变化外，在一个聘期内一般不予变更岗位类别。

9. 管理岗位上中层及以上干部按干部人事管理权限和规定的程序进行聘用、考核。首聘时，由上级部门任命担任院级正职、院级副职领导职务的，分别对应聘用在管理岗四级、五级职员岗位；经学院党委任命（聘任）担任副处级、正科级、副科级中层干部的，分别聘用在管理岗六级、七级、八级职员岗位。

10. 在聘用过程中弄虚作假或违反聘用程序规定的，一经查实即为无效聘用，并追究其相应的责任，责任人3年内不得参加高一级职员岗位的聘用。

11. 岗位聘用实行回避制度。受聘人员与聘用单位负责人员有夫妻关系、直系血亲关系、三代以内旁系血亲或者近姻亲关系的，不得被聘用从事该单位负责人员的秘书或者人事、财务、纪律检查岗位的工作，也不得在有直接上下级领导关系的岗位工作。岗位设置与聘用工作组织成员在办理人员聘用事项时，遇有与自己有上述亲属关系的，也应当回避。

本实施细则未尽事宜按《南京工业职业技术学院岗位设置与聘用管理暂行办法》和上级部门的相关规定执行。本实施细则自2009年11月28日执行，由学院岗位设置与聘用管理领导小组下设的工作小组负责解释。



附 5:

## 南京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

为做好学院工勤技能岗位设置与聘用工作，加强工勤技能队伍建设，努力建设一支素质优良、精干高效、专业化的工勤技能服务保障队伍，全面提升学院服务保障水平，根据人事部、教育部、江苏省人力资源和社会保障厅及教育厅关于高等学校岗位设置管理的有关文件精神，制定本实施细则。

### 一、实施范围

工勤技能岗位是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。

学院实施的工勤技能岗位主要在：学院后勤保障部门、系部实训基地（中心）和实验室、教辅单位具有技能操作和维护、后勤保障、服务等职责的工作岗位。

### 二、岗位设置原则

1. 按需设岗、择优聘用。根据学院教学、科研、日常运行的需要，在学院主管部门核准的工勤技能岗位总量内，合理设置工勤技能，严格按照岗位择优聘用。

2. 总量控制、保证重点。按照后勤社会化的改革方向，学院工勤技能岗位从严从紧设置，应优先满足技术工岗位需要，充分保证主要工勤技能岗位需要，严格控制机关职能部门工勤技能岗位设置数量。

3. 优化结构、规范管理。根据学院技能操作和维护、后勤保障、服务等职责的工作岗位需要，优化工勤技能队伍结构，提升技术与服务水平，为学院教育教学工作提供有力保障。

### 三、岗位名称与等级

工勤技能岗位中技术工岗位分为 5 个等级，即高级技师、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。

### 四、岗位总量与结构比例

1. 根据江苏省人力资源和社会保障厅、教育厅核准的工勤技能岗位总量、结构比例要求，结合学院实际工作需要，综合确定学院工勤技能岗位总量、结构比例。学院工勤技能岗位总量按不高于学院岗位总量的 4% 设置。

2. 工勤技能一级、二级、三级岗位的总量占工勤技能岗位总量的比例原则上不超过 25%。其中，一级、二级岗位的总量占工勤技能岗位总量的比例原则上不超过 5%。

### 五、岗位设置与聘用办法

1. 根据岗位设置原则和岗位总量及结构比例要求，结合学院管理工作的特点和实际需要，合理地设置工勤技能各级岗位，学院只设技术工岗位，不设普通工岗位。

2. 工勤技能岗位由各部门、各单位考核与推荐，学院按规定设置与聘用。

### 六、岗位职责

工勤技能各岗位的岗位职责由各部门、各单位根据岗位性质和目标任务制定，各部门、

各单位按规定填报《事业单位岗位说明书》，上报学院相应职能部门审核备案。没有明确岗位职责的，不予评审、推荐。

## 七、聘用条件

### （一）基本条件

1. 遵守国家的法律、法规及学院各项规章制度；
2. 具有良好的思想素养和职业道德，爱岗敬业、团结协作、勇于创新；
3. 具备与履行相应岗位职责相适应的业务知识和专业技能，实行职业资格准入控制的工勤技能岗位须具备国家规定的相关职业资格准入条件；
4. 近三年或近一个聘期考核均在合格及以上；
5. 身体健康，能履行岗位职责，完成本职工作。

### （二）聘用申报条件

#### 1. 工勤技能一级、二级岗位

- （1）在本工种下一级岗位工作满 5 年；
- （2）按照学院相关规定，通过上级主管部门组织的高级技师、技师技术等级考评；
- （3）勤奋敬业、勇于创新，工作效率高，服务意识强，工作实绩突出。

#### 2. 工勤技能三级、四级岗位

- （1）在本工种下一级岗位工作满 5 年；
- （2）按照学院相关规定，通过上级主管部门组织的高级工、中级工技术等级考核；
- （3）勤奋敬业、开拓进取，工作效率高，服务意识强，工作实绩突出。

#### 3. 工勤技能五级岗位

- （1）按照学院相关规定，通过上级主管部门组织的初级工技术等级考核；
- （2）工作勤奋、努力进取，服务意识强。

## 八、聘用程序

岗位聘用结合学院或后勤发展总公司和资产经营有限责任公司人事分配制度改革方案中岗位聘用的相关规定，本着公开、公平、公正和提高工作效率的原则，严格执行聘用程序。聘用的基本程序是：

1. 公开岗位、岗位职责、聘用条件、工资待遇等事项。
2. 个人申请。应聘人员申请应聘，填写《岗位申请表》。申请晋升岗位的人员须提交相应的支撑材料，原件经申请人所在的各单位、各部门审核后，上批复印件。
3. 初审。各部门、教辅单位、系部岗位设置与聘用管理工作小组分别对应聘本部门、单位工勤技能岗位人员的资格、条件进行初审，根据聘用权限确定或推荐岗位聘用人选，并上报对工勤技能三级、四级、五级岗位聘用人选的聘用意见和对工勤技能一级、二级岗位聘用人选的推荐意见。同时，对确定或推荐上报的岗位聘用人选及相关支撑材料在本部门、本单位公示。各部门、各单位负责受理教职工投诉或申诉并进行复议，复议后最终结果在规定时间内再上报学院评审、审定。
4. 评审。学院岗位聘用评审委员会对通过初审的工勤技能一级、二级岗位应聘人员进

行考核、评审，根据考核、评审结果择优提出拟聘人员名单，并附相关考核材料等。审核各系部、各部门及教辅单位工勤技能三级、四级、五级岗位的聘用结果。

5. 审定。学院岗位设置与聘用管理领导小组讨论决定工勤技能岗位受聘人员及受聘岗位等级。

6. 公示。对已确定晋升岗位的聘用人员进行公示。在公示期内有异议者，可按规定程序申请复议，学院将重新审核。

7. 签约。学院法定代表人或者其委托代理人与受聘人员签订聘用合同。聘用在工勤技能岗位上人员的聘用合同由各部门、各单位初审后统一交人事处审核备案。

## **九、聘用期限**

工勤技能岗位的聘期一般为三年。若不满 1 个聘期就到法定退休年龄的，以聘期到法定退休年龄自然终止。

为便于进行岗位管理与聘期考核，在首次进行岗位聘用时，聘期与学院校内岗位聘用的聘期保持一致。

## **十、新进校人员聘用**

新进校工勤技能岗位人员按所具备的任职基本条件、技能水平等，按照相关程序聘用在相应岗位。首次聘用的聘期可到学院规定的聘用周期结束时止。

## **十一、聘用管理与考核**

1. 工勤技能岗位人员聘用上岗后，必须履行其岗位职责并接受考核。考核按自然年度每年进行一次年度考核，聘用周期结束时，再进行聘期考核。考核结果作为续聘、解聘、终止聘用、调整岗位的重要依据。

2. 聘用期满根据考核结果续聘、解聘、终止聘用、调整岗位时应并按规定办理好续聘、解聘、终止聘用等相关手续。

3. 聘期内工作岗位等级变化时，按相应技术等级岗位当月聘用，次月起兑现相关待遇。学院与受聘人员协商一致，解除现有的聘用合同，根据新岗位重新签订新的聘用合同。

4. 在聘用过程中弄虚作假或违反聘用程序规定的，一经查实即为无效聘用，并追究其相应的责任，责任人 3 年内不得参加高一级技术等级岗位的聘用。

5. 岗位聘用实行回避制度。受聘人员与聘用单位负责人员有夫妻关系、直系血亲关系、三代以内旁系血亲或者近姻亲关系的，不得被聘用从事该单位负责人员的秘书或者人事、财务、纪律检查岗位的工作，也不得在有直接上下级领导关系的岗位工作。岗位设置与聘用工作组织成员在办理人员聘用事项时，遇有与自己有上述亲属关系的，也应当回避。

本实施细则未尽事宜按《南京工业职业技术学院岗位设置与聘用管理暂行办法》和上级部门的相关规定执行。本实施细则自 2009 年 11 月 28 日执行，由学院岗位设置与聘用管理领导小组下设的工作小组负责解释。