

常州工程职业技术学院文件

常工职院人〔2020〕1号

关于印发《常州工程职业技术学院第四轮岗位 设置与聘任管理实施细则》的通知

各二级学院（部）、部门：

《常州工程职业技术学院第四轮岗位设置与聘任管理实施细则》已经2019年第11次院长办公会、第33次党委会审议，第5次教代会执委会审定，现予印发，请遵照执行。

附件：常州工程职业技术学院第四轮岗位设置与聘任管理
实施细则



附件

常州工程职业技术学院 第四轮岗位设置与聘任管理实施细则

为了深化学校人事制度改革，进一步完善学校岗位管理制度，有序做好岗位设置和聘用工作，实现人事管理的科学化、规范化和制度化，根据《省委办公厅省政府办公厅关于印发〈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）、《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）等文件精神，结合学校事业发展规划，特制定本实施细则。

一、基本原则

（一）科学设岗，宏观调控。围绕建设高水平高职院校的办学目标，聚焦人才培养、产教融合、服务社会需求，兼顾各类人员岗位现状，统筹规划，合理确定岗位总量，科学设置岗位及岗位比例。

（二）优化结构，精干高效。完善岗位设置分类分级体系，以教师队伍为主体，优化各类人员结构比例，合理配置人力资源，加强高层次人才队伍建设和培养，着力提高用人质量与用人效益。

（三）按岗聘用，规范管理。以岗位设置为基础，深化评聘制度改革，完善人才遴选、评价、激励与保障机制，构建科学规范并能够体现现代化高职院校制度特征的人力资源开发与管理体系。

（四）分类管理，协调发展。针对不同类型、不同层次岗位特点和人才队伍的发展要求，制定切实可行的岗位设置与聘用管理办法，充分调动各类人员的积极性，实现学校人才队伍全面、

协调、可持续发展。

二、实施范围

学校所有在岗在编人员和人事代理制人员。聘期为三年(距法定退休年龄不足一个聘期的至退休之日止)，从2019年1月1日起，2021年12月31日止。

三、岗位设置和类别

(一) 岗位设置总量

依据2019年第33次党委会和第11次院长办公会精神，结合岗位设置核准数和学校岗位现状，综合高水平院校建设要求和学生现有规模，第四轮岗位设置总量在原核准数基础上增加10%，即754个。

表1 专业技术岗核准数

岗位层次	高级						中级			初级			合计	
	一	二	三	四	五	六	七	八	九	十	十一	十二		十三
核准比例	-	10%	30%	60%	20%	40%	40%	30%	40%	30%	50%	50%	-	
核准岗位数	-	3	9	17	32	64	64	99	131	99	35	35	-	588
理论核准	29			160			329			70			588	

表2 管理岗核准数

岗位等级	合计	三	四	五	六	七	八	九	十
核准比例	100%	0	2%	3%	19%	13%	40%	20%	3%
核准岗位数	144	0	2	5	27	19	58	29	4

表3 工勤技能岗位核准数

层级	技术工					普通工	合计
	一	二	三	四	五		
核准比例	5%	5%	24%	57%	9%	0	
核准岗位数	1	1	4	10	1	0	17

(二) 岗位类别

学校岗位分专业技术岗位、管理岗位和工勤技能岗位三类

别。

1. 专业技术岗位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。专业技术岗位分为教师岗位和其他专业技术岗位，教师岗位是指具有教育教学和相应能力水平要求的工作岗位，包括专任教师岗和专职辅导员岗。其他专业技术岗是指辅助教育教学和科学研究工作，提供技术支持或辅助服务，具有相应专业技术水平和能力要求的工作岗位。

专业技术岗位数一般不低于学校岗位总量的70%，可设置岗位数588个；其中教师岗位一般不低于学校岗位总量的55%，可设置岗位数不低于415个。

2. 管理岗是指担负领导职责或管理任务的工作岗位。管理岗位数一般不超过学校岗位总量的19%，可设置岗位数不超过144个。

3. 工勤技能岗是指为满足学校教学、科研和日常运行等需要，承担技能操作和维护、后勤保障、服务等职责的工作岗位。按照后勤社会化的改革方向，要逐步减少工勤技能岗位的比例，结合学校工勤技能岗位现状，可设置工勤技能岗位数17个。

（三）岗位等级结构及比例

1. 专业技术岗位

专业技术岗位设置正高级、副高级、中级、初级岗位，其控制比例为5:27:56:12。高级专业技术岗位应以教师岗位为主体，其他专业技术岗位的最高等级，原则上应低于教师岗位。

正高级岗位，按二、三、四级设置，岗位比例为1:3:6。副高级岗位按五、六、七级设置，岗位比例为2:4:4。中级岗位按八、九、十级设置，岗位比例为3:4:3。初级岗位按十一和十二级设置，岗位比例为5:5。

辅导员岗位等级比例实行和教师岗位等级相同比例设置。

2. 管理岗位

管理岗位设置七个岗位等级，即四至十级岗位，五级以上岗位数量，按照干部人事管理权限确定；六级及以上岗位不超过管理岗位总量的 25%。

学校领导岗位对应于四级、五级职员。其中，四级职员分别是院党委书记、院长；五级职员分别是院党委副书记、院纪委书记、副院长。

内设机构领导岗位包括六级、七级职员。其中，六级职员分别是机关各职能部门和群团组织处长（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；七级职员分别是机关各职能部门和群团组织副处长（部长、主任等）。

内设机构科级副职、科员、办事员分别对应管理八级、管理九级和管理十级。

根据教育部《普通高等学校辅导员队伍建设规定》，专职辅导员是指在院（系）专职从事大学生日常思想政治教育工作人员，包括院（系）党委（党总支）副书记、学工组长、团委（团总支）书记等专职工作人员，具有教师和管理人员双重身份。

3. 工勤技能岗位

工勤技能岗位包括技术工岗位和普通工岗位，技术工岗位等级分别为技术工一级、技术工二级、技术工三级、技术工四级和技术工五级，普通工岗位不分等级。其中，技术工一级、二级的岗位总量占工勤技能岗位总量的比例不超过 5%，工勤技能一级、二级、三级的岗位总数占工勤技能岗位总量的比例原则上不超过 25%。

（二）岗位聘任条件

第四轮岗位聘任试行上一轮聘期业绩+本轮聘期目标相结合的办法，实行积分制，两类积分占比4:6或5:5或6:4或7:3，由各工作组自行确定。

1. 专业技术岗位任职基础条件

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

(2) 专业技术二级由省人事厅、省教育厅制定。

(3) 专业技术四、七、十、十二级岗位的任职条件，按现行专业技术职务任职资格评审条件和国家规定的相关职业资格准入的有关条件和规定执行。

(4) 专业技术其它各级岗位聘任条件按照《常州工程职业技术学院教师岗位设置与聘用管理实施细则》、《常州工程职业技术学院辅导员岗位设置与聘用管理实施细则》、《常州工程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》等规定执行。

(5) 辅导员岗位等级比例实行和教师岗位等级相同比例设置。

2. 管理岗位任职基础条件

管理岗位一般应具有大学专科及以上文化程度，其中七级以上职员岗位一般应具有大学本科及以上文化程度。

各级管理岗位聘用条件按照《常州工程职业技术学院管理岗位设置与聘用管理实施细则》规定执行。

3. 工勤岗位任职基础条件

各级工勤技能岗位聘用条件按照《常州工程职业技术学院工勤技能岗位设置与聘用管理实施细则》规定执行。

4. 制定聘期目标

(1) 科学制定教职工聘期目标。依据学校“十三五”事业发展规划，按照专业技术、管理、工勤技能等不同岗位的特点，结合岗位职责，编制未来三年聘期目标。目标制定强调可量化、可操作、可行度高，注重高质量业绩和成果。

(2) 注重聘期考核。根据教职工聘期考核办法，全面考核教职工聘期履职情况，重点考核教职工聘期内教书育人、人才培养、科技创新和管理服务等方面的履职情况和业绩贡献。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。聘期考核合格者，可以申请续聘或晋级，特别优秀的可低职高聘；不履行岗位职责的不能聘用到相应岗位。

5. 评聘分开

业绩突出或育人成效显著的，可实行“低职高聘”；凡有师德失范、失责等情形的，实行“一票否决制”，并根据学校处理意见实行降等、降聘等办法。“低职高聘”、“高职低聘”人员，基本工资、基础性绩效工资仍按原专业技术职务标准执行，奖励性绩效工资按照高聘或低聘岗位执行。

四、成立组织机构

1. 成立学校第四轮岗位设置与聘用工作领导小组，全面负责学校第四轮岗位设置与聘用的组织领导工作。领导小组办公室设在人事处。

2. 第四轮岗位设置与管理领导小组下设三个岗位设置与聘用工作组，负责全院范围内相应类别的岗位设置与聘用管理工作，各工作组根据需要可设置业绩审查小组开展审议赋分工作。

(1) 教师岗位设置与聘用工作组，负责教师岗位(含专职科研岗位、以教师岗位要求考核的教学一线工程技术和实验技术岗位)的设置、细则制定、评审并提出拟聘名单。本工作组按专任教师

与辅导员两类岗位分别进行岗位设置与聘任。

(2) 其他专业技术岗位设置与聘任工作组,负责教师系列之外的专业技术岗位聘用工作,包括图书资料、工程技术、卫生技术、会计、审计、档案等其它专业技术岗位的设置、细则制定、评审并提出拟聘名单。

(3) 管理和工勤岗位设置与聘任工作组,负责全院管理、工勤岗位的设置、细则制定、评审并提出拟聘名单。

3. 各二级学院(部)、各单位成立第四轮岗位聘用工作小组,原则上由党政领导、工会或教代会成员、教职工代表组成,一般不少于5人。按照学校统一要求实施本单位第四轮岗位设置与管理工作。

4. 学校劳动争议调解委员会负责受理第四轮岗位设置与聘用工作中教职员工的投诉与申诉,并负责进行调查,调查结果向学校岗位设置与管理领导小组报告。

五、第四轮岗位聘任工作程序

学校岗位设置与聘任工作本着公开、公平、公正和高效的原则,严格规范岗位聘任程序。

1. 公布岗位设置与聘用管理实施细则、岗位数。

2. 应聘人员填写《岗位申请表》,并提供相关支撑材料。

3. 各二级学院(部)、各单位岗位聘用工作小组对应聘人员应聘岗位的资格、条件进行初审,对业绩材料的真实性、准确性进行审核,并形成推荐意见。

4. 申报教师、其它专业技术和辅导员七级以上岗位的业绩材料由教师岗、其它专业技术岗位设置与聘任工作组进行鉴定和审核,形成审核意见;各二级学院(部)聘用工作小组根据岗位数量、工作业绩,对申报本单位上述岗位八级以下人员进行评议,

并将评议结果分别报学校教师岗位、其它专业技术岗位聘用工作组，形成聘用意见。

申报管理岗、工勤岗人员分别由管理工勤岗位设置与聘任工作组组织审议，并形成聘用意见。

5. 学校岗位设置与管理领导小组审定聘用意见并报党委会审议。

6. 公示。

7. 聘用结果报经省教育厅、省人社厅备案。

8. 学校法定代表人(或其委托代理人)与受聘人员签订聘用合同。

六、聘期与考核

1. 聘期一般为三年(距法定退休年龄不足一个聘期的至退休之日止)，从2019年1月1日起。

2. 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，明确受聘岗位职责要求、工作条件、工资福利待遇、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。

3. 在同一聘期内，原则上不再开展专业技术岗位分级工作。聘期内岗位变动的，按新聘岗位根据相关政策调整岗位工资，原聘期不变。对学校引进的高层次人才、具有突出成绩和重大贡献的人员，学校可根据情况在核定的岗位数额内开展专业技术岗位晋级工作，并按规定办理相关报批、备案手续。

4. 考核分为年度考核和聘期考核两种，主要以年度考核为主。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，对考核不合格人员，按照有关规定处理

5. 聘用合同期满前，学校按照国家有关规定，根据聘用合同

考核受聘人员的履职情况，及时做出续聘、低聘、岗位调整或解聘的决定。

七、有关政策说明

1. 关于实施范围

岗位设置与聘用实施范围包括学校事业编制内的各类人员和与学校签订聘用合同，有正式的人事关系和工资关系，聘用到管理或专业技术岗位（不含工勤岗位）上的编制外聘用人员。

学校后勤社会化改革后实行企业化管理及校办企业的学校事业编制人员，可根据本人实际情况和相应任职条件，采取“档案聘用”的办法确定其岗位等级，岗位工资标准记入档案。

长病假人员属于在编不在岗人员，不再晋升岗位等级。

2. 关于岗位设置情况

专业技术岗位原则上设置在二级学院（部）教研室岗位、二级学院（部）综合办公室部分工作人员岗位、辅导员岗位、各二级学院院长（副院长）岗位、各教学部主任（副主任）岗位、团委艺术教育中心岗位。

其他专业技术岗位原则上设置在各二级学院（部）实验（训）室部分岗位、图文信息中心（部分管理、工勤岗位除外）、后勤保障部、国有资产管理处的工程和卫生技术、财务处、审计处专职审计员岗位、综合发展办公室和人事处的档案管理岗位。

管理岗位原则上设置在学校领导岗位、学校非教学单位的内设机构领导岗位、二级学院（部）专职党总支负责人岗位、二级学院（部）办公室部分工作人员岗位、除其他专业技术岗位和工勤岗位外的非教学单位内设机构岗位。

工勤技能岗位原则上设置在后勤服务中心部分岗位、各二级学院（部）实验（训）室部分岗位、综合发展办公室驾驶班。根

据学校历史和现实情况，在学校其他职能部门和二级学院（部）继续设置少量工勤岗位，逐步过渡。

3. 关于岗位设置与聘用结构比例

岗位聘用严格按照分配的各类岗位总量和结构比例进行。

若高级职务岗位聘用不足，学校根据事业发展需要，预留 10% 左右的高级岗位（六级技术职务及以上）数，用于引进的未来高层次人才和专业发展需要，剩余高级岗位可用于低级职务岗位的聘用。超过核准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。

4. 关于正高二级岗位设置与聘用

正高二级岗位原则上只设在教师岗位。学校根据正高二级岗位条件向省教育厅推荐申报，由省教育厅组织专家评审确定后，学校予以聘用。

5. 距法定退休年龄不足一个聘期的教职工聘用

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。

6. 关于“双肩挑”人员

“双肩挑”人员指具有教师系列（教学、科研）高级专业技术职务，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。高等职业院校“双肩挑”岗位原则上设在七级以上职员岗位。“双肩挑”人数一般应控制在管理人员总数的 15% 以内。

二级教学单位、图文信息中心等教学辅助单位的行政领导岗位，一般作为专业技术岗位，受聘在此类岗位的以专业技术工作为主兼任行政管理工作的，作为专业技术人员纳入专业技术

岗位管理，不作为“双肩挑”人员。这些单位的党务工作岗位和其他专职管理岗位，纳入管理岗位管理，符合“双肩挑”条件的，作为“双肩挑”人员管理。

应严格控制“双肩挑”人员数量。确定“双肩挑”人员的基本原则是，该管理岗位需要专业技术背景，管理人员具备副教授以上技术职务；“双肩挑”人员过去须是从事专业技术工作，后因工作需要担任内设机构（含）以上领导职务的职员；实际从事部分专业技术工作，且完成学校规定的专业技术岗位工作任务。

7. 关于专职辅导员

专职辅导员指在直接从事大学生日常思想政治教育工作的的人员，包括二级学院学工办主任、二级学院团委书记、分管学生工作的二级学院党总支副书记、学生工作业务部门人员、学生工作的分管领导等从事学生工作的人员，具有教师和管理人员双重身份。

评聘了学生思想政治教育教师和高校教师职务的，可竞聘专业技术岗位等级。

8. 关于专业技术职务与所聘岗位不对应人员的岗位聘用

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，不得晋升更高等级，同级转评高校教师职务后方可晋升更高等级，任职年限可连续计算。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。

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相对应的，纳入其它专业技术岗位管理；不一致的，只能纳入管理岗位管理。

9. 关于执行了专业技术岗位工资的管理人员的岗位聘用

已执行了专业技术岗位工资的管理岗位人员，在续聘管理岗位职级时，可继续执行原专业技术岗位工资，但岗位工资只能进入相应层级专业技术岗位的最低等级，不参加专业技术人员岗位分级。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。

在管理岗位上工作的人员，评聘了教育管理研究系列职务，其岗位工资只能进入相应层级专业技术岗位的最低等级，不参加专业技术人员岗位分级。

10. 关于执行了管理岗位工资的专业技术人员的岗位聘用

图书资料、工程技术、卫生技术、会计、审计、档案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。在续聘专业技术岗位时，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。

11. 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。

12. 长病假人员岗位管理

长病假人员在长病假期间暂不进行岗位聘用，原则上保留原聘等级，可以不占岗位数，但必须按规定办理长病假手续并定期复核。

13. 关于岗位工资兑现

学校按照核准的岗位设置方案进行岗位设置和岗位聘用，并经教育厅、人社厅等部门审核备案后，受聘人员才能按新聘岗位兑现相应的岗位工资。新的岗位工资从审核备案后的下月起开始兑现。

14. 聘任专业技术岗的工作业绩认定时间为 2016 年 1 月 1 日

至 2018 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。

15. 工作业绩认定级别及规定参照《常州工程职业技术学院职称评审条件（试行）》（常工职院人〔2018〕25 号）执行。市级以上教育教学改革课题指市级以上教育主管部门下达的课题，省级科研课题指列入省哲学社会科学、教育科学规划的课题和省级科技主管部门立项的课题，市级科研课题指列入设区市哲学社会科学、教育科学规划的课题、市级科技主管部门立项的课题。课题以通过鉴定验收或结题为准。其他情况参照常工职院人〔2018〕25 号执行。

16. 提供的论文须是独立或作为第一作者完成的本专业论文，且可在“中国期刊网”（中国知网）等论文数据库中查证到。“核心期刊”一般指论文发表时北京大学编撰的《中文核心期刊要目总览》所列期刊。SCI 收录论文是指《科学引文索引》（Science Citation Index, 简称 SCI），EI 收录论文是指《工程索引》（简称 EI）。在“增刊”“特刊”“专刊”“专辑”上发表论文或论文集收集的论文仅作参考。其他情况参照常工职院人〔2018〕25 号执行。

八、附则

1. 本办法及附件中“以上”、“以下”均包含本级，学历为国家教育行政部门认可的国民教育系列学历。

2. 本办法及附件中任职年限、业绩统计时间等均截止至 2018 年 12 月 31 日。

3. 本办法未尽事宜按上级文件和学校有关规定执行，之前与本办法不一致的规定按本办法执行。

4. 本办法由学校授权岗位设置与聘用工作领导小组负责解释。

- 附件：1. 常州工程职业技术学院教师岗位设置与聘用实施方案
2. 常州工程职业技术学院辅导员岗位设置与聘用管理实施方案
3. 常州工程职业技术学院其他专业技术岗位设置与聘用管理实施方案
4. 常州工程职业技术学院管理岗位设置与聘用管理实施方案
5. 常州工程职业技术学院工勤技能岗位设置与聘用管理实施方案

附件 1

常州工程职业技术学院 教师岗位设置与聘用实施方案 (2019~2021)

第一章 总 则

第一条 为加强学校师资队伍建设和进一步推进学院聘用制度改革和收入分配制度改革，做好教师岗位的设置、聘用工作，根据《常州工程职业技术学院第四轮岗位设置与聘任管理实施细则》，特制定本实施方案。

第二条 教师岗位的设置与聘用，坚持岗位管理、公平竞争、择优聘用、严格考核的原则，最大限度地调动广大教师工作的积极性和创造性。

第二章 岗位设置

第三条 教师岗位是指具有教育教学、科学研究工作职责和相应能力水平要求的专业技术岗位，包括教师岗和专职辅导员岗。本方案专指教师岗位设置与聘用实施方案，专职辅导员岗位设置与聘用参见《常州工程职业技术学院辅导员岗位设置与聘用实施方案》。

第四条 教师岗位设置教授、副教授、讲师和助教岗位，教授岗位按二、三、四级设置，副教授岗位按五、六、七级设

置，讲师岗位按八、九、十级设置，助教岗位按十一、十二、十三级设置。

第五条 教师岗位总量和各岗位等级结构比例根据《常州工程职业技术学院第四轮岗位设置与聘任管理实施细则》相关规定执行。

第三章 岗位职责

第六条 教师岗位职责是指在教师受聘到某一级别岗位上应承担的专业工作范围、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教师岗位职责的基本要求。

第七条 基本岗位职责

忠诚党的教育事业，遵纪守法，为人师表，教书育人，恪守职业道德，遵守师德规范，维护学校荣誉，能够承担并完成受聘岗位工作。

第八条 教授岗位职责

（一）教学工作

1. 按照教学规范，开展课程教学（含指导实习实训、毕业设计等实践课程）、考试等教学工作，承担1门以上课程教学工作，每年完成规定的教学任务。

（二）科研工作

2. 面向教育教学、科学技术前沿和企业生产一线，开展原创性、重大理论与实践问题研究和关键领域技术攻关，组织团队建

设，主持申报省级以上课题，承接科研或技术服务项目，撰写发表高水平学术论文、论著，每年完成规定的科研工作任务，力争取得高水平标志性成果。

3. 参与学院教研、科研等方面的管理工作和其它公益活动，为学院的人才培养、社会服务等工作出谋划策。

（三）教学建设

4. 主持专业、课程、实践基地、教改课题、教学团队等建设项目，完成每年规定的教学建设任务，力争取得高水平标志性成果。

5. 参与学院专业建设、人才培养改革等管理工作和学术活动，为学院的教学建设工作出谋划策。

（四）育人工作

6. 重视教师队伍建设，系统指导和帮助中青年教师提高授课水平、教育教学能力、专业实践能力、科学研究能力和社会服务能力。

（五）其他

7. 每年至少举行 1 次讲座或公开课。

第九条 副教授岗位职责

（一）教学工作

1. 按照教学规范，开展课程教学（含指导实习实训、毕业设计等实践课程）、考试等教学工作，承担 1 门以上课程教学工作，完成每年规定的教学任务。

（二）科研工作

2. 面向教育教学、科学技术前沿和企业生产一线，开展技术应用性研究和关键领域技术攻关，主持或参与科研团队建设，主持申报市级以上课题，承接科研或技术服务项目，撰写发表高水平学术论文、论著，完成每年规定的科研工作任务。

3. 参与学院教研、科研等方面的管理工作和其它公益活动，为学院的学术管理出谋划策。

（三）教学建设

4. 主持或参与专业、课程、教材、实践基地、教改课题、教学团队等建设项目，或指导技能（学科、体育等项目）竞赛，或本人参加竞赛活动，完成每年规定的教学建设任务，力争取得高水平标志性成果。

5. 参与学院专业建设、人才培养改革等管理工作和学术活动，为学院的教学建设工作出谋划策。

（四）育人工作

6. 关心青年教师的成长，对本专业青年教师的教育教学、学术研究等给予具体指导。

7. 参与学生教育工作，聘期内至少担任2年以上班级班主任。

（五）其他

8. 聘期内至少举行1次讲座或公开课。

9. 参加个人业务能力提升的培训。

第十条 讲师岗位职责

（一）教学工作

1. 按照教学规范，开展课程教学（含指导实习实训、毕业设计等实践课程）、考试等教学工作，承担 1 门以上课程教学工作，完成每年规定的教学任务。

（二）科研工作

2. 参加科研团队，积极主持或参与申报院级以上课题，撰写发表高水平学术论文，完成每年规定的科研工作任务。

（三）教学建设

3. 参与专业、课程、实践基地、教改课题、教学团队等建设项目，或指导技能（学科、体育等项目）竞赛，或本人参加竞赛活动，完成每年规定的教学建设任务。

（四）育人工作

4. 积极参与学生教育工作，聘期内至少担任 2 年以上班级班主任。

（五）其它

5. 聘期内至少举行 1 次讲座或公开课

6. 个人能力提升，参加业务培训、信息化培训、教学能力培训等

第十一条 助教岗位职责

（一）教学工作

1. 协助指导学生实习、实训、实验、毕业设计（论文）等，试讲合格后，经批准承担 1 门课程教学工作，完成每年规定的教学任务。

（二）科研工作

2. 参与申报院级以上课题，撰写发表学术论文。

（三）教学建设

3. 参与专业、课程、实践基地、教改课题、教学团队等建设项目。

（四）育人工作

4. 参与学生教育工作，聘期内至少担任 2 年以上班级班主任或指导 1 项育人项目，包括指导学生社团、社会实践。

第四章 聘用条件

第十二条 基本条件

（一）原则上应具有本科以上学历，并具有相应的专业技术职务。

（二）履行并完成岗位职责规定的任职要求。

（三）任职年限：

1. 在教授岗位任职满 3 年可申请三级岗。

2. 在副教授岗位任职满 5 年可申请五级岗，满 3 年可申请六级岗。

3. 在讲师岗位任职满 5 年可申请八级岗，满 3 年可申请九级岗。

4. 在助教岗位任职满 2 年可申请十一级岗。

（四）对于申报三级岗的教师，须至少满足 A 类指标 2 项；对于申报五级岗的教师，须至少满足 A 类指标 1 项或 B 类指标 2 项；对于申报六级岗的教师，须至少满足 B 类指标 1 项。

（五）上一轮聘期内学期教学质量考核为合格以上，且未出现教学事故。

第十三条 破格条件

对于在教学、科研等方面成绩突出的，即满足 A 类项打“*”指标 1 项，在按照常规条件聘任到对应专业技术职务档次的基础上提升一级聘任，最高不超过现任专业技术职务最高档。教授（二~四级）不参与破格聘任。

第十四条 限制晋升条件

上一轮聘期内出现下列情况之一的，不得参加分级聘任，直接聘在现任专业技术职务最低档：

1. 课程教学、教学建设、科研平均工作量有 1 项未达基本工作量要求的；
2. 出现 1 次二级教学事故的；
3. 出现 1 次年度教学质量考核不合格的。

第十五条 聘任条件

第四轮岗位聘任试行上一轮聘期业绩+本轮聘期业绩目标相结合的办法，实行积分制，其中上一轮聘期业绩积分比例为

70%，本轮聘期目标积分比例为 30%，申报副高以上岗位的聘期目标只核计 B 类以上指标。本轮聘期考核没有完成的，下一轮聘期降等聘任，具体实施细则另行通知。

在满足基本条件基础上，通过教师个人上轮聘期和本轮聘期内教学建设工作、科研工作、育人工作等业绩指标量化打分，依据积分排名（专业课教师与公共基础课教师分别进行综合排名）和岗位比例聘任到岗。具体业绩指标见第十六条。

第十六条 业绩指标

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。教师业绩综合得分= A(个数)*3+B(个数)*1.5+ C(个数)*0.5+ D(个数)*0.2。

（一）A 类指标

- *1. 主持国家重点专业（群）建设、实训基地建设。
- 2. 主持省级特色专业、品牌专业建设、省重点专业群建设。
- 3. 主持国家级课程（资源）建设、国家级精品在线开放课程、省级以上专业资源库建设。
- 4. 主持国家级现代学徒制试点项目。
- *5. 获国家级教学成果奖（前 2 名）、省级教学成果特等奖（前 2 名）。
- *6. 主持国家职业教育教师教学创新团队。
- 7. 主持省“青蓝工程”优秀教学团队、主持省级科技创新团队。

*8. 主持国家级高水平产教融合实训基地、国家级创新服务平台、国家级虚拟仿真实训中心、国家级实验室等平台。

9. 主持国家级“双师型”教师培养培训基地或教师发展中心。

10. 主持国家级中华优秀传统文化传承基地。

11. 主持全国示范性职业教育集团工作；作为校方负责人主持国家级“产教融合型企业”的合作建设工作。

12. 获国家级信息化教学大赛一等奖、国家级教师教学能力一等奖、专业技能竞赛一等奖。

13. 获省级以上教学名师、中青年突出贡献专家、劳动模范、优秀教育工作者。

*14. 省“333”工程第一、第二层次培养人选、省“六大人才”高峰培养人选、省“双创计划”培养人选、省“万人计划”培养人选。

15. 省“333”工程第三层次培养人选、省“青蓝工程”中青年学术带头人。

16. 主编并公开出版国家精品（规划）教材。

17. 主持省级以上教改、社科、自然科学、规划课题。

18. 项目化课程教学实施优秀 5 次以上。

*19. 获省（部）级以上科技成果二等奖以上（前 2 名）。

*20. 主持国家级自然科学、哲社、教学改革等规划课题。

21. 主持省级重点实验室、工程研究中心、协同创新中心、技

术应用服务中心、产教融合集成创新平台、省产教深度融合实训平台建设等科研平台建设。

22. 在 SCI/EI 源刊发表本专业学术论文 2 篇以上（第 1 作者）；在核心期刊发表本专业学术和教学研究论文 3 篇以上（第 1 作者）；若在 SCI（一区、二区）源刊发表本专业学术论文 2 篇以上（第 1 作者）为一加“*” A 项指标。

23. 获发明专利授权（第 1 发明人）2 项。

24. 主持项目的科研经费累计到账，理工科 80 万元以上，人文社科类 40 万元以上。

25. 指导学生参加 G1 或 A1 类竞赛获奖，或指导学生参加 B1 类竞赛获一等奖及以上；

*26. 获得省级以上互联网+金奖或挑战杯特等奖。

27. 获教育部校园文化建设成果奖（前 2 名）。

28. 担任国家级学术团体主任、副主任、秘书长。

（二）B 类指标

1. 参与国家重点专业（群）建设（前 5 名）、实训基地建设（前 3 名）；主持省级骨干专业、实训基地建设，或子项目负责人。

2. 参与省级特色专业、品牌专业建设（前 3 名）；主持院级重点专业建设。

3. 参与国家级课程（资源）建设（前 3 名）；主持省级课程（资源）建设。

4. 参与国家级现代学徒制试点项目（前3名）；主持省级现代学徒制试点项目。

5. 参编并出版国家规划教材；主编省级重点教材。

6. 获国家级教学成果奖（前5名）；获国省级教学成果特等奖（前5名）；获省级教学成果奖一、二等奖（前2名）。

7. 国家级优秀教学团队成员（前3名）；省级优秀教学团队主持人。

8. 国家级信息化教学大赛一等奖获奖成员；获国家级信息化教学大赛二、三等奖（排名第1）；获省级信息化教学大赛一、二等奖（排名第1）。

9. 获省级教师教学能力、专业技能竞赛奖励。

10. 项目化课程教学实施优秀3次以上。

11. 主持市级教改、社科、自然科学课题；参与省级以上教改、社科、自然科学、规划课题（前3名）。

12. 在SCI/EI源刊发表本专业学术论文1篇（第1作者）；发表本专业学术论文和教学研究论文在核心期刊2篇或省级以上刊物5篇以上（第1作者）。

13. 获省（部）级以上科研成果三等奖以上（前5名）；获市（厅）级三等奖以上（前2名）；获院级科研成果一等奖（排名第1）。

14. 参与省级以上重点实验室、工程研究中心、协同创新中心、产教融合集成创新平台、产教深度融合实训平台建设等科研平台

建设（前3名）；主持市级重点实验室、工程研究中心、技术应用服务中心等科研平台建设。

15. 国家级科研创新团队主要成员（前3名）；省（部）级科研创新团队主要成员（前2名）；省“青蓝工程”优秀教学团队主要成员（前2名）。

16. 获发明专利授权（第1发明人）1项或获实用新型专利或软件著作权2件以上或外观专利3件以上（第1发明人）

17. 省“青蓝工程”优秀青年骨干教师培养人选；市（厅）级科研创新团队主持人；省人社厅科技副总培养人选。

18. 公开出版专业类学术性专著。

19. 主持项目科研经费累计到账，理工科30万元以上，人文社科类15万元以上。

20. 指导学生毕业设计（论文）获省级一等奖、二等奖、团队奖。

21. 指导学生参加G2、A2、B1、B2类竞赛获奖，指导学生主持省级实践创新项目。

22. 获教育部校园文化建设成果奖（前5名）；获江苏省高校文化建设成果奖（前2名）。

23. 参与全国示范性职业教育集团工作（前3名），或主持省级示范性职业教育集团工作；作为校方主要参与人参与国家级“产教融合型企业”的合作建设工作（前3名），或校方负责主持省级“产教融合型企业”的合作建设工作。

24. 担任国家级学术团体委员、理事；担任省级学术团体主任、副主任、秘书长。

（三）C类指标

1. 参与国家重点专业（群）建设、实训基地建设（前8名）；参与省级重点专业（群）、实训基地建设（前5名），或各子项目成员（前2名）；主持院级实训中心建设。

2. 参与省级特色专业、品牌专业建设（前5名）；参与院级重点专业建设（前3名）。

3. 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）；主持院级课程（资源）建设。

4. 参与国家级现代学徒制试点项目（前5名）；参与省级现代学徒制试点项目（前3名）；主持院级现代学徒制试点项目。

5. 参编并出版省级重点教材；主编公开出版教材；主编校本项目化教材。

6. 国家级教学成果奖获奖成员；省级教学成果特等奖获奖成员；获省级教学成果奖一、二等奖（前5名）；获院级教学成果一等奖（前2名）。

7. 国家级优秀教学团队成员；省级优秀教学团队成员（前3名）；院级优秀教学、育人团队主持人。

8. 国家级信息化教学大赛二、三等奖获奖成员；省级信息化教学大赛一、二等奖获奖成员；获省级信息化教学大赛三等奖（排名第1）；获院级信息化教学大赛一等奖（排名第1）。

9. 获市级教师教学能力、专业技能竞赛奖励；获院级教师教学能力、专业技能竞赛一等奖。

10. 获院、市级教学名师、劳动模范、师德模范、优秀教育工作者荣誉称号；专业、学术（科）带头人。

11. 项目化课程教学实施优秀。

12. 主持实施分层教学专项改革通过验收。

13. 参与省级以上教改、社科、自然科学、规划课题；参与市级教改、社科、自然科学课题（前3名）；主持院级课题。

14. 发表本专业学术或教学研究论文核心期刊 1 篇或省级以上刊物 3 篇（第 1 作者）。

15. 授权发明专利参与发明人；获实用新型专利或软件著作权 1 件以上（第 1 发明人）；获外观专利 2 件以上（第 1 发明人）。

16. 省（部）级以上科研成果三等奖以上参与者；获市（厅）级科研成果三等奖以上（前 5 名）；获院级科研成果一等奖（前 2 名）；获院级科研成果二等奖（排名第 1）。

17. 参与省级以上重点实验室、工程研究中心等科研平台建设；参与市级重点实验室、工程研究中心、等科研平台建设、产教融合集成创新平台、产教深度融合实训平台建设等科研平台建设（前 5 名）；主持院级重点实验室、工程研究中心等科研平台建设。

18. 省级科研创新团队主要成员（前 5 名）；市（厅）级科研

创新团队主持人主要成员（前3名）；院级科研团队、科研平台负责人。

19. 参与编著出版专业类学术性书籍。

20. 主持完成科研经费累计到账，理工科10万元以上，人文社科类5万元以上。

21. 指导学生毕业设计（论文）获省级三等奖；指导学生毕业设计（论文）获院级一等奖。

22. 指导学生参加C类竞赛并获奖，或指导学生参加院、市级实践创新项目（排名第1）。

23. 教育部校园文化建设成果奖获奖成员；获江苏省高校校园文化建设成果奖（前5名）；获市级哲学社会科学、文化建设成果奖（前2名）；获院级宣传思想文化建设成果一等奖（前2名）。

24. 参与全国示范性职业教育集团工作（前5名）、或省级示范性职业教育集团工作（前3名）；作为校方主要参与人参与国家级“产教融合型企业”的合作建设工作（前5名）、或省级“产教融合型企业”的合作建设工作（前3名）。

25. 担任省级学术团体委员、理事；担任市（厅）级学术团体主任、副主任、秘书长。

（四）D类指标

1. 参与国家重点专业（群）建设、实训基地建设；参与省级重点专业（群）、实训基地建设，或各子项目成员；参与院级实训中心建设。

2. 参与省级特色专业、品牌专业建设；参与院级重点专业建设。

3. 参与国家级课程（资源）建设；参与省级课程（资源）建设；参与院级课程（资源）建设。

4. 参与国家级现代学徒制试点项目；参与省级现代学徒制试点项目；参与院级现代学徒制试点项目。

5. 参编公开出版教材；主编校本教材。

6. 省级教学成果奖获奖成员；院级教学成果奖获奖成员。

7. 院级以上优秀教学、育人团队成员。

8. 省级信息化教学大赛三等奖获奖成员；院级信息化教学大赛一等奖获奖成员；获院级信息化教学大赛二、三等奖（排名第1）。

9. 获院级教师教学能力、专业技能竞赛奖励。

10. 学院骨干教师。

11. 获院级优秀班主任荣誉称号。

12. 项目化课程教学实施良好5次以上。

13. 参与市级教改、社科、自然科学课题；参与院级课题。

14. 参与发表本专业学术或教学研究论文核心以上刊物1篇（前3名）；或发表本专业学术论和教学研究论文省级以上刊物2篇（第1作者），在学院院刊上发表的论文视作省级刊物论文。

15. 实用新型、软件著作权、外观专利等知识产权参与发明人。

16. 获院级科研成果二等奖（前2名）；获院级科研成果三等

奖（排名第1）。

17. 参与院级以上重点实验室、工程研究中心、协同创新中心、产教融合集成创新平台、产教深度融合实训平台建设等科研平台建设。

18. 校级以上科研创新团队成员。

19. 主持完成科研经费累计到账，理工科4万元以上，人文社科类2万元以上。

20. 指导学生毕业设计（论文）获院级奖励。

21. 指导学生参加D类竞赛并获奖，指导学生参与院级以上实践创新项目。

22. 江苏省高校文化建设成果奖获奖成员；市级哲学社会科学、文化建设成果奖获奖成员；院级宣传思想文化建设成果一等奖成员。

23. 参与院级及以上职业教育集团工作；参与院级及以上“产教融合型企业”的合作建设工作。

23. 担任市厅级学术团体委员、理事。

第五章 附 则

第十七条 新入校人员聘用教师岗位

（一）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。

(二) 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。

(三) 新参加工作获得博士学位的毕业生，可聘用在教师九级岗位。

第十八条 本文（含附件）有关词语或概念的解释：

(一) 本方案中“上一聘期”工作业绩认定时间为2016年1月1日至2018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。

(二) 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院最新绩效考核相关文件执行。

(三) 本方案中规定的学历、年限、数量、等级等均含本级。

(四) 主持或参与的项目、课题原则上须完成建设或研究任务，验收通过。

(五) 本方案附件中提到的排名，均含主持人，排名认定以颁布的获奖（验收）文件、证书或批准的项目申请书为依据。

第十九条 本方案未尽事宜按上级文件和学院有关规定执行。

第二十条 本方案执行期间，凡以前学院规定与本办法不一致的按本办法执行。

第二十一条 本方案由学院第四轮岗位设置与聘用工作领导小组负责解释。

常州工程职业技术学院 辅导员岗位设置与聘用实施方案

第一章 总 则

第一条 为加强学校辅导员队伍建设，进一步推进学校聘用制度改革和收入分配制度改革，做好辅导员岗位的设置、聘用和管理工作的，根据《常州工程职业技术学院第四轮岗位设置与聘用管理办法》，特制定本实施细则。

第二条 辅导员岗位的设置与聘用，坚持岗位管理、公平竞争、择优聘用、严格考核的原则，实现由身份管理向岗位管理的转变，最大限度地调动广大辅导员工作的积极性和创造性。

第二章 岗位设置

第三条 专职辅导员指在直接从事大学生日常思想政治教育工作人员，包括二级学院学工办主任、二级学院团委书记、分管学生工作的二级学院党总支副书记、学生工作业务部门人员、学生工作的分管领导等从事学生工作的人员。

第四条 专职辅导员岗位分为：正高级岗、副高级岗、中级岗和初级岗共四档 11 个等级，即：正高级岗（二级至四级）、副高级岗（五级至七级）、中级岗（八级至十级）、初级岗（十一级至十二级）。

第五条 辅导员岗位总量和结构比例由学校人事处根据全校学生总数确定，辅导员岗位等级比例实行和教师岗位等级相同比例设置。

第三章 岗位职责

第六条 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。

第七条 正高级岗基本职责

一、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，深入研究思想政治教育规律性、前沿性问题，开设相关讲座或辅导报告，提高学生思想政治教育针对性和实效性，成为学生思想政治教育等某一工作领域的专家；

二、承担思想政治、创业就业、学业与职业规划、心理健康、军事理论等课程的教学任务，或心理健康辅导和咨询工作；

三、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，深入研究把握工作规律，指导学生开展高质量的学习实践及创新创业等活动；

四、深入研究学生成长发展规律，围绕人才培养方案，探索“三全育人”、“五育并举”新途径、新方法、新模式，深入研究心理健康教育的规律，积极创新学生事务管理的理念和方法，成为学生发展指导专家；

五、熟练应用现代信息技术，结合丰富的网络思想政治教育工作经验，深入研究把握网络传播的规律，成为网络思想政治教育专家；

六、深入研究把握危机事件发生及应对规律，指导有效处理学生中各类危机事件、突发事件和重大问题，成为学校危机事件研究专家；

七、主持省级及以上学生工作研究课题，并积极推进应用实施；

八、指导新入职辅导员开展工作，积极发挥传、帮、带的作用。

第八条 副高级岗基本职责

一、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，主动思考研究，掌握思想政治教育的重点和一般规律，开展工作调查研究，提高学生思想政治教育针对性和实效性，总结凝练实践工作经验，形成理论成果，开设相关讲座或辅导报告；

二、承担思想政治、创业就业、学业与职业规划、心理健康、军事理论等课程的教学任务，或心理健康辅导和咨询工作；

三、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，总结凝练实际工作经验，指导学生开展高质量的学习实践及创新创业等活动；

四、掌握学生发展成长规律，围绕人才培养方案，探索“三全育人”、“五育并举”新途径、新方法，掌握心理健康教育的规律，积极创新学生事务管理的理念和方法；

五、熟练应用现代信息技术，结合丰富的网络思想政治教育工作经验，深入研究把握网络传播的规律；

六、对危机事件进行分类分级，并做出预判，指导有效处理学生中各类危机事件、突发事件和重大问题，协调相关部门妥善处理危机事件，稳定工作局面，及时总结经验，对工作进行改进，完善预警和应对机制；

七、主持省级及以上学生工作研究课题，并积极推进应用实施；

八、指导新入职辅导员开展工作，积极发挥传、帮、带的作用；

第九条 中级岗基本职责

一、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；

二、承担思想政治、创业就业、学业与职业规划、心理健康、军事理论等课程的教学任务，或心理健康辅导和咨询工作；

三、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；

四、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；

五、立足学生发展，围绕人才培养方案，指导学生适应大学学习生活，积极推进“三全育人”、“五育并举”新途径、新方法；

六、主持校级以上学生工作研究课题，并积极推进应用实施；

七、负责及时有效地处理学生中各类突发事件和重大问题，能够对危机事件作初步处理，稳定并控制局面，能够全面汇总和准确分析事件相关信息并及时汇报，对事件发展及其影响进行持续关注与跟踪；

八、参与学生业余党校、团校建设，讲授党课、团课；

九、能够应用现代信息技术，围绕学生关注的重点、热点和难点问题，进行有效舆论引导，丰富网络宣传内容，把握网络舆论的话语权和主导权。

第十条 初级岗基本职责

一、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；

二、承担思想政治、创业就业、学业与职业规划、心理健康、军事理论等课程的教学任务，或心理健康辅导和咨询工作；

三、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；

四、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；

五、立足学生发展，围绕人才培养方案，积极开展“三全育人”、“五育并举”实践活动；

六、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；

七、及时有效地处理学生中各类突发事件和重大问题，努力稳定控制局面并及时上报；

八、及时了解网络舆情信息，密切关注学生的网络动态，敏锐把握一些苗头性、倾向性、群体性问题，运用网络平台为学生提供学习、生活、就业心理咨询等服务。

第四章 任职条件

第十一条 基本条件

一、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；

二、履行并完成岗位职责规定的任职要求；

三、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。

四、任职年限

1. 在教授岗位任职满3年，可以申请三级岗。

2. 在副教授岗位任职满5年可申请五级岗，满3年可申请六级岗。

3. 在讲师岗位任职满5年可申请八级岗，满3年可申请九级岗。

4. 在助教岗位任职满2年可申请十一级岗。

五、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。

第十二条 聘任条件

第四轮岗位聘任试行上一轮聘期业绩+本轮聘期业绩目标相结合的办法，实行积分制，其中上一轮聘期业绩积分比例为 70%，本轮聘期目标积分比例为 30%，申报副高以上岗位的聘期目标只核计 B 类以上指标。本轮聘期考核没有完成的，下一轮聘期降档聘任，具体实施细则另行通知。

第十三条 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，同一类业绩项目，个数计 1。具体业绩指标详见附件。

在满足基本条件基础上，通过辅导员个人上轮聘期和本轮聘期内业绩指标量化打分，依据积分排名和岗位比例聘任到岗。辅导员岗位聘任业绩指标见附件。

第十四条 破格条件

对于在辅导员工作等方面成绩突出的，即满足 A 类项打“*”指标 1 项，在按照常规条件聘任到对应专业技术职务档的基础上提升一级聘任，最高不超过现任专业技术职务档最高级。教授档（二~四级）不参与破格聘任。

第十五条 限制晋升条件

上一轮聘期内因个人工作失职而直接造成重大事故，产生严重不良后果的，不得参加分级聘任，直接聘在现任专业技术职务档最低级。

第五章 附 则

第十六条 新入校人员聘用教师岗位

一、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。

二、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。

三、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。

第十七条 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专业技术职务档和等级，并按有关聘用程序进行聘用。

第十八条 本细则（含附件）有关词语或概念的解释包括：

一、本细则中“上一聘期”工作业绩认定时间为2016年1月1日至2018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。

二、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。

三、本细则中规定的学历、年限、数量、等级等均含本级。

四、主持或参与的项目、课题须完成建设或研究任务，验收通过。

五、本细则附件中提到的排名，均含主持人。

第十九条 本细则未尽事宜按上级文件和学校有关规定执行。

第二十条 本细则执行期间，凡以前学校规定与本办法不一致的按本细则执行。

第二十一条 本细则由学校授权岗位设置与管理领导小组负责解释。

附件：辅导员岗位聘任业绩指标

附件

辅导员岗位聘任业绩指标

序号	A	B	C	D
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	获得省级辅导员年度人物提名或入围表彰	获得校级辅导员年度人物表彰 1 次或优秀班主任 2 次	获得校级辅导员年度人物表彰或优秀班主任表彰 1 次
2	*获得辅导员技能大赛省二等奖或国家三等奖以上	获得辅导员技能大赛省三等奖或苏南片区一等奖	获得辅导员技能大赛苏南片区二等奖或校一等奖	获得校辅导员技能大赛三等奖及以上
3	主持 1 项省级及以上高校思政课题并结题	主持 1 项市级或参与 1 项省级(前 3 名)高校思政课题并结题	主持 1 项校级或参与 1 项市级(前 3 名)高校思政课题并结题	参与校级思政课题并结题(前 3 名)
4	形成高校思政工作的理论成果或工作经验, 出版专著或被收录到国家级工作汇编	形成高校思政工作的理论成果或工作经验, 被收录到省级工作汇编;	形成高校思政工作的理论成果或工作经验, 被收录到学校学生工作汇编 2 次以上	形成高校思政工作的理论成果或工作经验, 被收录到学校学生工作汇编 1 次
5	以第一作者在核心刊物发表与辅导员工作相关论文 2 篇	以第一作者在核心刊物发表与辅导员工作相关论文 1 篇、或省级刊物 2 篇	以第一作者在省级刊物发表与辅导员工作相关论文 1 篇, 或获学校学生工作论文评比及工作案例评比二等奖及以上奖项	以第一作者在学校刊物发表与学生工作相关论文 2 篇; 获校级学生工作论文评比或工作案例评比三等奖或优秀奖
6	*主持国家级课程(资源)建设;	参与国家级课程(资源)建设(前 3 名); 主持省级课程(资源)建设	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)	参与国家级课程(资源)建设; 参与省级课程(资源)建设
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	主编省级重点教材; 参编并出版省级重点教材	主编公开出版教材	能将学生工作相关成果运用到实际工作中, 并参加全校学生工作会议交流

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	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	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	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	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	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	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	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	所带团队、班级或年级获得省级及以上荣誉表彰	所带团队、班级获得校级各类专项评比荣誉表彰2次以上	所带团队、班级获得校级各类专项评比荣誉表彰2次	所带团队、班级获得校级各类专项评比荣誉表彰1次
11	*主持国家级教学、育人团队建设	参与国家级(前3名)，或主持省级教学、育人团队建设	参与省级(前3名)，或主持校级教学、育人团队建设	参与校级(前3名)教学、育人团队建设
12	本人负责的工作或所带团队或班级有国家级以上新闻媒体的正面报道	本人负责的工作或所带团队、班级有省级新闻媒体的正面报道	本人或所带团队或班级或年级集体有市级新闻媒体的正面报道	本人或所带团队或班级或年级集体有县级新闻媒体的正面报道
13	*有网络思想政治教育阵地(微信公众号、微博等)，围绕学生关注的重点、热点和难点问题，进行有效舆论引导，在全国范围内有较大影响力	有网络思想政治教育阵地(微信公众号、微博等)，围绕学生关注的重点、热点和难点问题，进行有效舆论引导，在全省范围内有较大影响力	有网络思想政治教育阵地(微信公众号、微博等)，围绕学生关注的重点、热点和难点问题，进行有效舆论引导，在全市范围内有较大影响力	有网络思想政治教育阵地(微信公众号、微博等)，围绕学生关注的重点、热点和难点问题，进行有效舆论引导，在全校范围内有较大影响力
说明：同一个项目以最高等级计分。				

附件 3

常州工程职业技术学院 其他专业技术岗设置与聘用实施方案

第一章 总则

第一条 根据《省委办公厅省政府办公厅关于印发〈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）、《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）、《常州工程职业技术学院第四轮岗位设置与聘用管理实施细则》等文件精神，结合学校实际，制定本实施细则。

第二条 其它专业技术岗的设置与聘用，坚持岗位管理、公平竞争、择优聘用的原则，实现由身份管理向岗位管理的转变，最大限度地调动其它专业技术岗位人员工作的积极性和创造性。

第二章 岗位设置

第三条 其他专业技术岗设实验技术、图书资料、工程技术、卫生技术、会计、审计、档案等岗位。

第四条 其他专业技术岗位分为专业技术职务正高级岗位包括二至四级，副高级岗位包括五至七级；中级岗位分3个等级，即八至十级；初级岗位分3个等级，即十一至十三级，其中十三级是员级岗位。

第五条 岗位总量及结构比例按《常州工程职业技术学院第四轮岗位聘任实施细则》执行。

第三章 岗位职责

第六条 岗位职责是指在专业技术岗人员受聘到某一级别岗位上应承担的专业工作范围、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岗位职责的基本要求。

第七条 基本岗位职责

忠诚党的教育事业，遵纪守法，为人师表，教书育人，恪守职业道德，维护学校荣誉，能够承担并完成受聘岗位工作。

第八条 正高级岗位职责

（一）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。

（二）主持工作研究和学术交流，解决关键性技术问题，在本学科（行业）权威刊物上发表高水平的学术论文或出版学术专著。

（三）对本单位的改革和发展提出建设性意见。

（四）完成岗位工作任务。

（五）指导培养副高和中级技术人员。

第九条 副高级岗位职责

（一）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。

(二) 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，在本学科（行业）核心刊物上发表高水平的学术论文，或编写技术指导书；

(三) 指导培养中级及以下技术人员。

第十条 中级岗位职责

(一) 积极参与本专业技术工作规划的实施，取得较好的成果；

(二) 积极开展工作研究，解决工作中的技术问题，在本学科（行业）刊物上发表学术论文，或参与编写技术指导书。

第十一条 初级岗位职责

(一) 积极开展工作研究，处理工作中的技术问题。

第四章 聘任条件

第十二条 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）。

第十三条 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。

第十四条 申报其他专业技术五级岗位需具备副高职称 8 年；在相关的专业技术领域取得一定的研究成果，承担重要岗位职责并发挥重要作用。

申报其他专业技术六级岗位需具备副高职称 5 年；在相关的专业技术领域取得一定的研究成果，承担重要岗位职责并发挥重要作用。

第十五条 申报其他专业技术八级岗位需具备中级职称 5 年；申报其他专业技术九级岗位需具备中级职称 3 年。

第十六条 申报其他专业技术十一级岗位需具备初级职称 3 年。

第五章 岗位聘任

第十七条 根据《常州工程职业技术学院第四轮岗位设置与聘任管理实施细则》规定，第四轮岗位聘任试行上一轮聘期业绩+本轮聘期目标相结合的办法，实行积分制，两类积分占比为 60:40。在满足聘任条件基础上，依据积分综合排名和学校岗位比例聘任到岗。

第六章 上期业绩指标（第三轮岗聘）

第十八条 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—2018.12.31，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（注：分数计

算方法为该项目总分/系数之和*系数)。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。

第十九条 学术荣誉（20分）

（一）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。

（二）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。

（三）学校专业带头人 2分、学校专业负责人 1.5分、学校骨干教师 1分；学校学术带头人 2分、学校学术骨干 1分。

（四）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。

第二十条 学术成果（30分）

（一）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。

(二) 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。

(三) 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。

第二十一条 科研服务（30 分）

(一) 纵向到账理工科 10 万元 5 分、社科类 4 万元 5 分。

(二) 横向到账理工科 10 万元 3 分、社科类 4 万元 3 分。

(三) 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）。

第二十二条 成果奖励（30 分）

(一) 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）。

(二) 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）。

(三) 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）。

（四）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）。

（五）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）。

（六）年终考核优秀每次 1 分，院级先进个人每次 0.5 分。

第二十三条 建设工作（30 分）

（一）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。

（二）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。

（三）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。

（四）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。

（五）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。

（六）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。

第二十四条 育人工作（20分）

（一）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。

（二）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）。

（三）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。

（四）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）。

（五）担任班主任每年1分。

第六章 本期（第四轮岗聘）业绩指标

本期（第四轮岗聘）业绩是指在本期（第四轮）都能实际完成的业绩，若自定的本期（第四轮岗聘）业绩指标未达标，按学校第四轮岗聘办法中有关未达标的规定处理。同一个成果，均不重复计分。

第二十五条 专业技术类业绩指标（折算总分100分）

业绩指标中每个小项括号内的分值是该项最高得分，所有打分项目除“工作年限”外，统计时间均为2019年1月1日—2021年12月31日，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，但合计分不能超过该项目总分，分数计算方法为：该项目总分/系数之和*系数。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。

（一）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. 学校专业带头人 2 分、学校专业负责人 1.5 分、学校骨干教师 1 分；学校学术带头人 2 分、学校学术骨干 1 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。

（二）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，软件著作权每个 2 分。

3. 实用新型专利每项 1 分，外观设计专利每项 1 分，二项总分最高得分为 10 分。

4. 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。

（三）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）。

（四）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. 岗位竞赛或主持完成的专业相关工作，获得国家级奖励 6 分、省级奖励 5 分、市级奖励 4 分（不重复计分）。

（五）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。

（六）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。

第二十六条 服务效能目标（总分 100 分）

（一）完成本职工作，年度考核称职及以上 40 分（承诺达到即 40 分，不分档）

（二）推动学校本岗位工作的高质量发展、工作改进，服务学校教学、科研、管理等其他重要工作中发挥重要作用 40 分（自我描述，综合评分）

（三）专业岗位创新性工作 20 分（自我描述，综合评分）

第二十七条 专业技术类业绩指标分与服务效能目标分按 40：60 比例计算确定本期业绩指标分

第七章 附则

第二十八条 本细则未尽事宜按上级文件和学校有关规定执行。

第二十九条 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。

第三十条 本细则由学校授权岗位设置与管理领导小组负责解释。

常州工程职业技术学院

管理岗位设置与聘用管理实施方案

为了深化学校人事制度改革，进一步完善学校岗位管理制度，有序做好岗位设置和聘用工作，实现人事管理的科学化、规范化和制度化，根据《省委办公厅省政府办公厅关于印发〈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）、《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）等文件精神，结合学校事业发展规划，特制定本实施细则。

第一章 总则

第一条 管理岗位是指承担领导职责或管理任务，从事高等学校及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、院（部）以及其他内设机构的领导岗位和普通管理岗位。

第二条 管理岗位的设置与聘用，以提升学校的管理与服务水平为目标，以科学设岗、宏观调控、优化结构、精干高效为原则，实行按需设岗、规范管理、分类管理，协调发展。

第三条 学校实行职务与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，按照干部管理权限选拔任用；职员职级指管理人员的岗位级别等级，主要体现

管理职责、年功积累和工作实绩，根据任职年限、工作实绩和考核情况等因素确定。

第四条 岗位设置

1. 管理岗位数一般不超过学校岗位总量的 19%，可设置岗位数不超过 144 个。管理岗位设置七个岗位等级，即四至十级岗位，五级以上岗位数量，按照干部人事管理权限确定；六级及以上岗位不超过管理岗位总量的 25%。现分配管理岗位数如表：

岗位等级	合计	四	五	六	七	八	九	十
岗位控制数	144	2	5	27	19	58	29	4

2. 学校领导岗位对应于四级、五级职员。其中，四级职员分别是院党委书记、院长；五级职员分别是院党委副书记、院纪委书记、副院长。

3. 内设机构领导岗位包括六级、七级职员。其中，六级职员分别是党、政、群各职能部门处长（部长、主任、书记等）、二级学院党总支书记等；七级职员分别是党、政、群各职能部门副处长（部长、主任、书记等）。

4. 内设机构科长、科员、办事员分别对应管理八级、管理九级和管理十级。

5. 根据教育部《普通高等学校辅导员队伍建设规定》，专职辅导员是指在二级学院专职从事大学生日常思想政治教育工作人员，包括党总支、副书记、学工办主任、团委（团总支）书记等专职工作人员，具有教师和管理人员双重身份。

第二章 岗位职责

第五条 四、五级职员岗位职责按照上级干部主管部门有关规定和要求以及领导的分工情况确定。

第六条 六级职员岗位基本职责

1. 全面负责学校处级单位党政工作；
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管理体系建设并组织实施。

第七条 七级职员岗位基本职责

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。

第八条 八级职员岗位基本职责

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。

第九条 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。

第十条 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；

第十一条 具体岗位职责由学校 and 单位根据岗位性质和目标任务确定。

第三章 申报条件

第十二条 申报聘用范围

1. 已受聘在学校管理岗的人员。
2. 已受聘学校教师岗位中有中高级专业技术职务申请转至管理岗位人员。
3. 在学校工作满 25 周年，从事管理工作满 10 年且获得年度考核优秀 1 次以上。
4. 其他经学校认定同意参加应聘的人员。

第十三条 申报基本条件

1. 具有履行职责所需的理论水平、思想素质，积极拥护并坚决贯彻执行党的基本路线和各项方针政策。
2. 具有较强的事业心、责任感和奉献精神，熟悉本职工作，熟练掌握履行岗位职责所需的理论知识和技能方法，有较好的文字、口头表达能力，具有指导低一级职员工作的能力。

3. 为人正派，勤政廉洁，团结同志，有全局观念，全心全意为广大教职工服务。

4. 遵守宪法和法律，具有良好的品行和职业道德。

5. 身心健康。

第十四条 申报具体条件

各级职员晋升申报除具备上述基本条件外，还应符合以下具体条件。

（一）申报四级、五级职员条件

由上级主管部门任命担任校级正职、校级副职领导职务的，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。

（二）申报六级职员条件

1. 受聘在学校党、政、群各职能部门处长（部长、主任、书记等）、二级学院（部、机关部门）党总支书记等岗位人员，及原受聘在学校中层正职岗位，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。

(三) 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）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) 初聘管理岗时具有副高以上职称人员。

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：

1) 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；

2) 取得博士学位后在管理岗位工作满 3 年；

3) 取得硕士学位后受聘在八级职员工作满 8 年；

4) 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学校管理文件 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 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。

（四）申报八级职员条件

1. 下列人员可以申请八级职员

(1) 受聘在学校科长职务岗位人员；

(2) 上一聘期受聘为八级职员且考核合格者；

(3) 工龄满 25 年，从事管理工作满 10 年且获得年度考核优秀 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：

1) 中级技术职务、助理研究员职称 2 年以上；

2) 博士研究生毕业；

3) 硕士研究生毕业，在九级职员岗位上工作满 3 年；

4) 大学本科毕业，在九级职员岗位上工作满 6 年；

5) 大学专科毕业，在九级职员岗位上工作满 9 年；
6) 专科以下学历，在九级职员岗位上工作满 12 年；
7) 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。

8) 持有技师、技能等级证书 10 年以上并在管理岗位工作。

(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）；或参与和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。

(五) 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；

(六) 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。

第四章 有关说明

第十五条 本资格条件有关词语或概念的解释

1. 提供的管理文件是指经院党委会、院长办公会以及学校内部、二级单位通过的文件、规定等，为学校或本单

位提供决策支持的调研报告或向上级主管部门上报的工作汇报可同等对待。

2. 提供的论文须是独立或作为第一作者完成的本专业论文，且可在“中国期刊网”（中国知网）等论文数据库中查证到。“核心期刊”一般指论文发表时北京大学编撰的《中文核心期刊要目总览》所列的期刊。省级科研课题指列入省哲学社会科学、教育科学规划的课题和省级科技主管部门立项的课题，市级科研课题指列入设区市哲学社会科学、教育科学规划的课题、市级科技主管部门立项的课题。课题以通过鉴定验收或结题为准。

3. 本资格条件中规定年限、数量、等级等，除特别标注外，均含本级。如1项以上含1项，2年以上含2年。

第十六条 “双肩挑”岗位条件

1. “双肩挑”岗位条件

符合下列条件可申报“双肩挑”岗位：①该管理岗位需要专业技术背景，管理人员具备副教授以上技术职务；②“双肩挑”人员必须是过去从事专业技术工作，后因工作需要担任内设机构领导职务的职员；③仍继续承担部分教学科研工作的人员，且在上一轮岗聘中完成了学校规定的专业技术岗位工作任务。

2. 具备以上条件的管理人员可申报“双肩挑”岗位，第四轮岗位聘任期间需完成学校规定的基本工作量要求，“双肩挑”人员纳入教师岗位管理。

第十七条 受聘在管理岗位上的专业技术人员

符合下列条件之一的，可以申请专业技术岗，纳入教师岗位管理。

1. 具有副高以上职称，上轮岗聘专业技术岗位，现聘任在管理岗工作人员，可以申请专业技术副高以上岗位。

2. 上轮岗聘专技岗的现任科长或具有专业技术中级职称，年度考核合格以上，可以申请专业技术中级岗位。

第十八条 新参加工作的应届毕业生初聘职员等级问题

1. 管理岗位出现空缺需引进大学毕业生补充的，一般应具有研究生以上学历。

2. 新参加工作的大学本科毕业生，聘用在十级职员岗位。

3. 新参加工作的硕士研究生，聘用在九级职员岗位。

4. 新参加工作的博士研究生，聘用在八级职员岗位。

第十九条 工勤岗人员转聘管理岗位应从严管理。

第二十条 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。凡担任中层干部的，由学校明确岗位职责。非中层干部，由所在部门负责人与应聘者明确所聘岗位职责要求和具体工作目标，双方签字后交工作组。工作组根据上一聘期的业绩情况，结合岗位职责要求，统筹考虑预期完成工作业绩，按照 40:60 的比例集中计算，按得分从高到低进行排序，工作组按照岗位数提出聘任建议提交党委讨论。学校人事处根据最终结果与聘任者明确

工作条件、工资福利待遇、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。

第二十一条 在同一聘期内岗位变动的，按新聘岗位根据相关政策调整岗位工资，原聘期不变。

第二十二条 凡聘任在6级、7级岗位的人，年度考核参照中层干部年度考核办法执行。

第二十三条 凡聘期考核为基本合格及以下、年度考核出现1次不合格、出现师德负面清单所列情况的，在下次岗位聘任中直接降档聘任。受到纪律处分的，按照相关规定执行。

第五章 附则

第二十四条 本细则未尽事宜按上级文件和学校有关规定执行。

第二十五条 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。

第二十六条 本细则由学校授权岗位设置与管理领导小组负责解释。

附件

常州工程职业技术学院

工勤技能岗位设置与聘用实施方案

为做好我校工勤技能岗位设置、聘用和管理工作，加强工勤技能队伍建设，培养一支精干高效、高素质、专业化的工勤技能服务保障队伍，全面提升我校服务保障水平，根据《常州工程职业技术学院第四轮岗位设置与聘用工作方案》，制定本办法。

一、岗位设置

1. 工勤技能岗位主要设置在具有承担技能操作和维护、后勤保障、服务等职责任务的部门。

2. 工勤技能岗位包括技术工岗位和普通工岗位，其中技术工分为5个等级，现行的高级技师、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。

3. 根据省人力资源与社会保障部门核准的工勤技能岗位总量和学校实际情况，确定首次聘用工勤技能岗位总量，岗位总量以实有人数为准，今后按照学校后勤社会化改革方向，逐渐减少工勤技能岗位的比例。

二、基本职责

工勤技能岗位基本职责是对受聘到某一级别岗位上的工勤技能人员应承担的岗位职责的基本要求，基本职责如下：

1. 技术工一级岗位基本职责：能够刻苦钻研技术，具有

丰富的实践经验，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，具有较强的现场设计和分析能力，能解决本工种岗位上关键性技术和工艺难题，积极参与技术革新和技术攻关，工作业绩突出，工作中有创新。热心传授技艺，积极指导培养技师、高级工提高业务能力。

2. 技术工二级岗位基本职责：能够刻苦钻研技术，具有丰富的实践经验，全面掌握本工种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的工作任务。在工作中发挥技术特长，能解决本工种岗位上技术性问题，积极参与技术革新和技术攻关。热心传授技艺，积极指导和帮助初、中、高级工提高业务能力。

3. 技术工三级岗位基本职责：能够刻苦钻研技术，熟练掌握本工种的业务知识和操作技能，在本职岗位上能起到技术尖子作用，高质量地完成本工种工作任务，并能指导和帮助初、中级工提高业务能力。

4. 技术工四级岗位基本职责：掌握本工种的业务知识和操作技能，能独立完成本岗位任务，并能注重技术的自我提高。在本职岗位上能起到技术骨干的作用，在技术革新和增收节支等工作中发挥积极作用。

5. 技术工五级岗位基本职责：学徒（培训生）学习期满和工作见习，试用期满，通过初级工技术等级考核后，可确定为五级工工勤技能岗位。达到本岗位“应知应会”要求，能在高级工和中级工的指导下，完成本岗位任务，有一定的

独立解决问题的能力。

6. 普通工岗位基本职责：熟悉本职工作，有良好的服务态度和职业道德，有较强的工作责任心，自觉遵守操作规程和工作规范，圆满完成本职岗位工作。

三、基本条件

1. 遵守宪法和法律，遵守学校的规章制度。
2. 具有良好的品质和职业道德。
3. 具有岗位所需的专业、能力和技能条件。
4. 具备适应岗位要求的身體条件。
5. 任现职以来，年度考核均为合格以上。

四、聘用条件

1. 工勤技能一级岗位，须在本工种二级岗位工作满5年，并通过高级技师技术等级考评，且取得的资格工种与拟申报岗位一致。

2. 工勤技能二级岗位，须在本工种三级岗位工作满5年，并通过技师技术等级考评，且取得的资格工种与拟申报岗位一致。

3. 工勤技能三级岗位，须在本工种四级岗位工作满5年，并通过高级工技术等级考核，且取得的资格工种与拟申报岗位一致。

4. 工勤技能四级岗位，须在本工种五级岗位工作满5年，并通过中级工技术等级考核，且取得的资格工种与拟申报岗位一致。

5. 学徒（培训生）学习期满和新聘工勤技能人员见习、

试用期满，并通过初级工技术等级考核，且取得的资格工种与拟申报岗位一致，可确定为五级岗位。

6. 普通工岗位，满足工作需要并符合岗位工作条件的工勤人员。

五、附则

1. 本细则未尽事宜按上级文件和学校有关规定执行。
2. 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。
3. 本细则由学校授权岗位设置与管理领导小组负责解释。