
连云港职业技术学院 岗位设置与聘任实施暂行办法

为深化学校人事制度改革，加快推进聘用制度和岗位管理制度，实现学校人事管理的科学化、规范化和制度化，根据《省委办公厅、省政府办公厅关于印发〈江苏省事业单位岗位设置管理实施意见〉的通知》（苏办发[2008]23号）、《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）、《市委办公室、市政府办公室关于印发〈连云港市事业单位岗位设置管理实施意见〉的通知》（连委办发[2010]3号）等文件精神及市人力资源和社会保障局核准我校岗位设置方案的复函，现制定我校岗位设置与聘任实施暂行办法：

一、指导思想

结合学校中长期发展规划及办学定位，通过建立高校岗位管理制度和人员聘用制度，创新管理体制，转换用人机制，合理配置教育人才资源，优化高校人员结构，理顺人事管理体制，引入竞争激励机制，推行全员聘用制，实现由身份管理向岗位管理的转变，由固定用人向合同用人转变，调动学校各类人员的积极性和创造性，凝聚优秀人才，切实提高人才培养质量，促进学校各项事业的发展。

二、基本原则

1.科学设岗，宏观调控。从学校的定位和发展目标出发，根据人才培养、科学研究和社会服务的需要，兼顾各类人员结构现状，统筹学科队伍建设，妥善处理教师与其他各类人员关系，科学合理设岗，加强宏观调控和监督管理。

2.优化结构，精干高效。完善岗位设置分类分级体系，从学校发展需要和人才队伍现状出发，以教师队伍为主体，优化各类人员结构比例，适当提高人才遴选的竞争性，合理配制人力资源，稳定和激励各类骨干力量，加强高层次人才队伍建设，提高用人质量与用人效益。

3.按岗聘用，规范管理。以岗位设置为基础，深化聘用制改革，完善人才遴选、评价、激励与保障机制，加强规范管理，逐步实现由身份管理向岗位管理的转变，促进学校人力资源科学管理。

4.分类管理，逐级聘用。以岗位类别和等级为基础，建立学校、二级单位两级负责的岗位设置和管理体制，实现学校管理和二级单位管理的有机结合。学校和二级单位按岗位聘用工作权限，分别负责各级各类职务的设岗聘用、工作目标管理与考核工作。

5.平稳实施，稳步推进。深入调查分析，广泛宣传动员；既要做好制度入轨，又要做好思想观念的转变；坚持科学论证，严格按照工作程序，既要科学合理地设置岗位，又要公平公正地聘用人员；既要按照制度规范操作，又要体现本校的实际情况，妥善处理改革、发展和稳定的关系，确保改革工作平稳顺

利推进。

三、岗位设置范围

我校在编正式教职工。

四、岗位总量、岗位类别与比例

(一) 岗位总量

1.根据省市有关文件精神及连云港市人力资源和社会保障局批复，我校设岗位总量为 606 个。

2.学校根据事业发展、核定的各二级单位编制及工作需要情况，确定其岗位总量。

(二) 岗位类别

岗位分为专业技术岗位、管理岗位和工勤技能岗位三类，并可根据学校事业发展需要，经上级批准设置特设岗位，用于聘任急需的高层次人才等特殊需要。特设岗位不受学校岗位总量、最高等级和结构比例限制，在完成工作任务后，按管理权限予以核销。

1.专业技术岗位

专业技术岗位是指从事专业技术工作、具有专业技术水平和能力要求的工作岗位，专业技术岗位的设置要符合高职教育工作和人才成长的规律和特点，适应学校发展高等教育事业与提高专业水平的需要。学校的专业技术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岗位主体岗位。

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，包括专任教师岗位和专职辅导员岗

位。根据高职学校办学规律及工作需要，将从事一线教育教学，具有教师、工程、实验、经济等系列职称的人员纳入专任教师岗位管理。

其他专业技术岗位主要包括图书、档案、会计、审计、基建、编辑出版、医疗卫生等专业技术岗位。

2.管理岗位

管理岗位是指担负领导职责或管理任务的工作岗位，包括学校、二级学院以及其它内设机构的管理岗位。管理岗位的设置要适应增强学校运转效能、提高工作效率、提升管理水平的需要。

3.工勤技能岗位

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。工勤技能岗位的设置要适应提高操作维护技能，提升服务水平的要求，满足学院教学科研和日常运行等需要。

（三）岗位类别比例

根据省有关文件精神，高校专业技术岗位一般不低于学校岗位总量的 70%，其中教师岗位一般不低于学校岗位总量的 55%；管理岗位一般不超过学校岗位总量的 20%；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。

根据学校实际情况、发展需要以及连云港市人力资源与社会保障局批复，我校设管理岗位 80 个，占岗位总量的 13.2%；设专业技术岗位 503 个，占岗位总量的 83%；设工勤技能岗位 23

个，占岗位总量的 3.8%。其中主系列的教师岗位设置岗位数为 457，占岗位总量的 75.4%。

五、岗位等级与结构比例

（一）岗位等级

1.高职院校专业技术岗位分为 12 个等级。其中高级专业技术岗位分为 6 个等级，即二至七级，其中正高级岗位包括二至四级，副高级岗位包括五至七级；中级岗位分为 3 个等级，即八至十级；初级岗位分为 3 个等级，即十一至十三级，十三级是员级岗位。

2.根据有关规定和干部管理权限，高职院校管理岗位分为 7 个等级。现行的厅级副职、处级正职、处级副职、科级正职、科级副职、科员、办事员，依次对应四至十级职员。

3.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 5 个等级，即一至五级。普通工岗位不分等级。高级技师、技师、高级工、中级工、初级工，依次分别对应一至五级工勤技能岗位。我校不设普通工岗位。

（二）岗位结构比例

1.专业技术岗位

根据省有关规定，高职院校正高级、副高级、中级、初级岗位比例的控制标准应为 5:27:56:12，但根据学校事业发展的需要，经市人力资源与社会保障局批准，我校目前专业技术的正高级、副高级、中级、初级岗位的设置比例为 8:31:51:10，具体见下表。

专业技术岗位等级及结构比例

专业技术岗位 总体岗位结构	岗位等级	合计	正高	副高	中级	初级
	岗位数	503	40	158	255	50
比例 (%)	100	8	31	51	10	
教师、专职 辅导员岗位	岗位数	457	37	146	230	44
	比例 (%)	100	8.1	32.0	50.3	9.6
其他专业技术 岗位	岗位数	46	3	12	25	6
	比例 (%)	100	6.5	26.1	54.4	13

正高级岗位中，二级、三级、四级之间的比例为 1:3:6；学校根据事业发展和专业建设的需要，要留出一定数额的空余岗位，用于引进高层次人才和专业未来发展的需要。专业技术二、三级岗位原则上设在教学和专职科研岗位,非教师专业技术岗位最高等级为三级。专业技术二、三级岗位拟聘人选，由学校按照岗位数报省教育厅评审,评审结果报省人力资源和社会保障厅核准后，学校方可聘任。副高级岗位中，五级、六级、七级之间的比例为 2:4:4；中级岗位中，八级、九级、十级岗位之间的比例为 3:4:3；初级岗位中，十一级、十二级岗位之间的比例为 5:5。

学校根据人才培养工作的需要，在不突破专业技术岗位结构比例的前提下，高级岗位的数量适当向教师岗位倾斜，其他专业技术岗位适当压缩。教师岗位的正高级、副高级、中级和初级专业技术岗位比例按 8.1 : 32.0 : 50.3 : 9.6 设置；其他专业技术岗位按 6.5 : 26.1 : 54.4 : 13 设置。

正高二、三、四级岗位比例，教师岗位按 1:3:6 设置；其他专业技术岗位按 0:1:9 设置。副高五、六、七级岗位比例，教师岗

位按 2:4:4 设置；其他专业技术岗位按 1:3:6 设置。

2.管理岗位

管理岗位要按照制度入轨、平稳过渡、逐步到位、规范管理的原则，完善职员职务与职级体系，逐步将从事管理工作的人员纳入职员岗位制度体系。管理岗位七级及以上担任领导职务的职员岗位数，按省市编委核定的各级领导职数及工作需要确定，八级、九级职员的岗位数根据事业工作需要确定。

根据事业单位聘用人员原则上不得同时在两类岗位上任职的要求，高等学校应按照从严掌握、规范管理的原则，对确因需要兼任的，按照干部人事管理权限批准确定。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”人员纳入教师岗位管理。

3.工勤技能岗位

工勤技能三级及以上岗位原则上应控制在工勤技能岗位总量的 25% 以内，工勤技能人员在首次聘用时，按现技术等级进入相应等级的岗位，今后将通过自然减员、调出或解聘等方法，适度减少工勤技能岗位。严格工人考工定级，工勤技能一级、二级岗位总量原则应不超过工勤技能岗位总量的 5%。

六、岗位任职条件

(一) 各类岗位的基本任职条件

高校专业技术岗位、管理岗位、工勤技能岗位三类岗位的基本任职条件：

- 1.遵守国家的宪法、法律法规和校纪校规；

- 2.具有良好的品行;
- 3.岗位所需的专业、能力或技能条件;
- 4.适应岗位要求的身體条件。

(二) 各类岗位任职条件

1.学校根据上级有关文件精神，结合不同类型、不同等级岗位的实际情況，参照现行的党政领导干部选拔任用工作相关规定、专业技术职务评审条件要求和工人技术等级考核管理的有关规定，着眼于妥善处理教职工业绩与资历、教学科研与专业建设、个人发展与团队建设以及学校规模发展、现有工作人员平稳过渡与教职工队伍中长期建设规划等的关系，按照不低于国家和省市有关规定的要求，分别制定各类各级岗位的基本聘任条件，并报省教育厅及省、市人力资源和社会保障部门备案。

2.专业技术二、三级岗位的任职条件根据省教育厅、省人力资源和社会保障厅的有关标准，学校在不低于省有关规定的条件下，制定具体聘任条件；

专业技术四、七、十、十二级、十三级岗位的任职条件，仍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、规定执行；

专业技术五、六、八、九、十一级岗位的聘任条件由学校制定，并报省教育厅及省、市人力资源和社会保障厅备案。

七、岗位聘任和管理

(一) 组织机构

1.成立连云港职业技术学院岗位设置管理工作领导小组，负责领导和部署学校岗位设置管理工作，及时研究解决岗位设置管理工作中出现的重大问题，讨论通过岗位设置与聘任实施暂行办法及实施细则等。领导小组办公室设在人事处。

2.成立连云港职业技术学院岗位设置与聘任委员会，负责岗位设置与聘用工作政策的贯彻落实，制订学校岗位设置与聘任实施暂行办法及实施细则，负责全校岗位设置与聘任工作的组织协调、各二级单位聘任结果的审核、政策解释等工作。

3.各院部成立以党、政负责人为组长，有教师代表参加的岗位设置与聘任工作小组；其他单位成立以单位负责人为组长的岗位设置与聘任工作小组，严格按照学校规定的相关程序，负责本单位的岗位设置与聘任的组织实施工作，处理本单位岗位聘任和考核工作中的具体问题，受理各单位向学校岗位设置与聘任委员会推荐各岗位人选的公示期内的个人申诉等工作。

（二）岗位聘任

1.学校在核定的岗位总量和结构比例内，根据专业建设、人才培养和学校事业发展需要，兼顾各类人员结构现状，合理制定岗位设置与聘任实施暂行办法及实施细则、公布各级各类岗位控制数，规范聘用程序，健全聘用组织，完善监督机制，确保岗位聘用工作的公开、公平、公正。

2.专业技术二、三级岗位聘任人选由学校推荐，省教育厅统一组织评审，评审结果报省人力资源和社会保障厅核准后学校予以聘任；管理岗位五级以上职员的聘任工作，按照干部人事

管理的有关规定执行。

3.专业技术七级以上岗位由学校统一聘任，管理六至九级岗位由学校统一聘任，其他各级岗位由院部（部门）按照学校的统一要求，在限定的岗位数内组织聘任。

4.确因工作需要，拟在管理岗位及专业技术岗位兼任的，须填写《连云港市事业单位“双肩挑”人员岗位聘用备案表》，经学校岗位设置管理工作领导小组研究确定报市人力资源和社会保障局备案。

5.岗位聘任的程序应坚持客观、公正、公开的原则，按规定进行。岗位聘任的基本程序为：公布实施暂行办法及细则、下达各级各类岗位数、各工作小组根据各自实际情况制定具体的岗位设置与聘任实施细则、个人提出申请、小组评议拟定各岗位推荐人选、各单位公示、聘任委员会评议确定拟聘人选、拟聘人选公示、领导小组研究确定聘任名单、公布聘任决定、签订聘任合同等。

（三）岗位聘任中有关问题的处理

1.学校与受聘人员在平等自愿、协商一致的基础上签订聘用合同，明确受聘岗位类别、工作职责、任职条件、考核要求、合同期限、合同变更、解除和终止的条件、违反合同的责任和经双方协商认为需要约定的其它事项。区别不同类型、不同层次的受聘人员，积极探索短期、中期和长期合同相结合的聘用办法。已签合同有岗位变更的，签订变更合同书。

2.学校聘任人员原则上不得同时在两类岗位上任职，经批准

的“双肩挑”人员，须根据自身专业背景向相关院部提出申请，参与相关院部的岗位竞聘，接受相关院部岗位设置与聘任工作小组的评议、推荐，由学校岗位设置与聘任委员会进行评审。“双肩挑”人员不占相关院部相应职级的教师岗位总数。

对“双肩挑”人员，须签订“管理”与“专技”两份合同，主要考核管理工作，同时对其教学岗位应完成的教学、科研、育人成果进行考核，但基本教学工作量予以适当减免。

3.教学单位聘任在教师岗位同时担任中层领导职务的人员，执行专业技术工资序列，主要考核其岗位应完成的教学、科研及育人成果，其基本教学工作量予以适当减免。此类人员也须签订“管理”与“专技”两份合同，其管理工作按目标任务进行考核，着重对其岗位应完成的专业建设、队伍建设等工作职责和业绩成果进行考核。

4.按照教育部《普通高等学校辅导员队伍建设规定》，专职辅导员是指在一线直接从事大学生日常思想政治教育工作人员，包括各二级学院学办主任、团总支书记、党总支副书记等正科级及以下从事学生工作的人员。根据有关规定，专职辅导员纳入教师岗位管理，今后辅导员均应评聘学生思想政治教育教师职务。首次聘用时，评聘了学生思想政治教育教师和高校教师职务的，可晋升专业技术岗位等级；具有其他专业技术职务的，转评同级学生思想政治教育教师职务后，方可晋升岗位等级。同时根据辅导员的条件，也可确定相应的职员职级。

5.受聘在教师岗位的人员应具有高校教师专业技术职务。不

具有高校教师专业技术职务受聘在教师岗位工作的人员，仍纳入教师岗位管理。但在岗位聘任时只能聘至本层级岗位的最低等级，在没有取得高校教师专业技术职务前，不得晋升更高等级岗位。受聘在其他专业技术岗位人员出现同类情况，按此规定处理。

6.在会计、审计、图书、档案、工程技术、科学研究、编审、卫生等具有专业技术要求的管理岗位上工作的人员，其专业技术职务与所聘岗位相对应的，可以纳入专业技术岗位管理；不一致的，只能纳入管理岗位管理。

7.在会计、审计、图书、档案、工程技术、科学研究、编审、卫生等具有专业技术要求的管理岗位上工作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。在首次聘用及续聘时，可继续执行原管理岗位工资。待其晋升的专业技术职务的岗位工资高于原管理岗位职员职级工资时，执行相应的专业技术岗位工资。以后此类人员不得晋升管理岗位职员职级。

8.聘用在管理岗位的人员，除符合“双肩挑”条件的人员外，均纳入管理岗位管理。已执行了专业技术岗位工资的，在首次聘用及续聘管理岗位职级时，可继续执行原专业技术岗位工资，待其晋升的职员职级的岗位工资高于原专业技术岗位工资时，执行相应的职员职级岗位工资。这部分人员的岗位工资只能进入相应层级专业技术岗位的最低等级，不得参加专业技术人员岗位分级。

9.建立专业技术职务资格评定与岗位聘任相结合的用人制度。在有空缺岗位的条件下，学校通过校内人员晋升和校外招聘两种方式补缺。其中新晋升职务的专业技术人员，一般聘任到同级岗位的最低等级。

10.为鼓励优秀人才脱颖而出，学校对有真才实学、业绩显著、贡献突出、岗位急需的人才，经学校岗位设置与聘任委员会评审，岗位设置管理工作领导小组研究同意，可以破格晋升。

11.新调入人员和接收的毕业生，试用期满后，聘任相应职务的基础岗位；学校引进的高层次人才，按照岗位条件要求确定岗位等级。

12.出国人员在学校批准的期限内保留其岗位，逾期未归者不再保留其岗位。

13.引智、柔性引进的兼职人员不占各院部、部门的岗位数。

14.原工人身份人员，因工作需要，现在管理或专业技术岗位工作，具有大专以上学历或助理级以上职称，距离退休时间在3年以上，符合管理或专业技术岗位相关任职条件，经学校批准同意可参加管理或专业技术岗位的聘任，兑现管理或专业技术岗位的工资；原干部身份人员因工作需要，现在工勤技能岗位工作，符合相关规定，经学院批准同意可参加工勤岗位的聘任，工资待遇按有关文件规定执行。

15.岗位设置与聘任中遇到的其它重大问题须提交学校岗位设置管理工作领导小组审议。

(三) 聘约管理

1.有下列情形之一的，聘任合同自行终止：（1）聘任合同期满，或者出现聘任合同所约定终止事项的；（2）受聘人退休、死亡的；（3）用人单位撤销或者解散的；（4）受聘人在聘期内被依法追究刑事责任的；（5）出现其它应终止聘任合同事项的。

2.有下列情形之一的，可以解除聘任合同：（1）受聘人在聘期内不能胜任岗位要求的；（2）受聘人造成严重工作责任事故，给单位造成严重损失的；（3）受聘人试聘期考核不合格的；（4）受聘人连续旷工时间超过 10 个工作日，或者一年内累计旷工时间超过 20 个工作日的；（5）出现其它应解除聘任合同事项的。

3.经医疗单位确认患有严重疾病，无法承担岗位工作任务的，暂缓签订聘任合同。

4.受聘人员聘期内职务、职称、技术等级变动的按有关规定和岗位空缺的情况聘任，并根据新岗位重新签订聘用合同，原聘期不变，从次月起兑现相应的岗位工资。聘期内经学校研究同意脱产参加培训或进修的人员，其工作内容与合同期限可以由双方约定或以补充协议的方式明确。聘期未满但达到法定退休年龄的，按有关规定办理退休手续。

(四) 岗位考核及考核结果的使用

1.根据学科专业的不同特点、岗位职责的不同要求，建立符合高校工作规律，以促进绩效改进和人才发展为导向，由品

德、知识、能力、业绩等要素构成、适应不同岗位需要的考核评价办法。聘用合同期满前，学校按照国家有关规定，根据聘用合同，认真考核受聘人员的履职情况，及时做出续聘、岗位调整或解聘的决定。

2.考核分为学年度考核、教学考核和聘期考核。其中，学年度考核主要从德、能、勤、绩、廉五个方面进行考核，重点评价履行岗位职责取得的工作实绩；教学考核主要从教学态度、教学方法、教学效果等方面进行考核，重点评价教师在提高人才培养质量方面取得的工作实绩；聘期考核的主要内容包括聘用人员的思想政治表现、职业道德、工作态度、履行聘期目标任务和聘用合同的情况，重点考核履行聘期目标任务的工作业绩。

3.考核结果分别为优秀、合格、基本合格和不合格四个等级，其中优秀等级比例一般不超过 15%。学年度考核结果记入个人档案，作为岗位变动、奖惩、工资晋升和聘期考核的重要依据。学年度考核不合格者转为试聘人员，试聘期一般为 6 个月；教学考核结果作为衡量教师教学态度是否端正，教学方法是否恰当，教学成效是否获得学生认可，以及其在提高人才培养质量方面取得工作实绩的重要依据；聘期考核结果作为续聘、解聘或岗位调整的主要依据。聘期考核合格者，经双方协商同意，可以续聘；符合条件的，可以根据岗位需要竞聘高一级岗位。聘期考核不合格者予以解聘。

八、相关工作要求

1. 岗位设置管理工作是学校实施人才强校战略的重要内容，也是学校人事制度改革实践不断深化的必然结果，关系到学校事业可持续发展，同时又涉及广大教职工的切身利益。各单位要高度重视，把岗位设置管理工作当作当前各项工作的重中之重来抓，加强领导，精心组织，切实做好政策宣传和教职工的思想工作，及时研究解决工作中出现的新情况、新问题，积极稳妥、严格程序、严肃认真地推进岗位设置和聘任工作的顺利进行，确保学校的稳定和发展。

2. 根据工作需要，学校可对相关院部或部门核定的岗位总量、结构比例做适当的调整；因机构新增、分立或合并须进行重新设置岗位的，或者因业务发展确需变更岗位设置的单位，须向学校申请变更。

3. 各单位在岗位聘任工作中，应根据不同岗位承担的教学、科研、管理和服务等任务以及上级主管部门和学校规定的各类岗位基本职责、任职条件等基本要求，结合单位实际，细化本单位具体岗位的职责和聘任条件，岗位职责中应明确聘期内需完成的任务。在制定方案和实施时应广泛听取教职工意见，充分发挥本单位聘任组织和专家教授的作用。

4. 各单位在岗位设置和聘任工作中，要严格执行有关政策规定，坚持原则。对违反规定滥用职权、打击报复、以权谋私的，要追究相应责任，并视情节轻重给予严肃处理。

九、争议处理

成立连云港职业技术学院岗位设置管理工作申诉委员会，受

聘人员与学校因聘任、考核、转岗分流以及合同订立、履行、变更、终止和续订等问题上发生争议时，当事人可以申诉。

申诉应以书面形式提出，并签署真实姓名，申诉委员会有责任为投诉人保密，任何单位或个人不得对申诉人进行打击报复。申诉人应以事实为依据，经查实，属于歪曲事实或诬告者，将予以严肃处理。

十、附则

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

2. 本办法自颁布之日起执行。凡以前学校规定与本办法相抵触的，按本办法执行。

3. 本办法由学校岗位设置管理工作领导小组负责解释。

附件：

1. 连云港职业技术学院教师岗位设置与聘任实施细则

2. 连云港职业技术学院其他专业技术岗位设置与聘任实施细则

3. 连云港职业技术学院管理岗位设置与聘任实施细则

4. 连云港职业技术学院工勤岗位设置与聘任实施细则

5. 2011年连云港职业技术学院教师岗位结构控制表

6. 2011年连云港职业技术学院其他专业技术岗位结构控制表

7. 2011年连云港职业技术学院岗位设置与聘任工作有关问题的说明

附件 1：

连云港职业技术学院
教师岗位设置与聘任实施细则

为做好我校教师岗位设置和聘任工作，进一步加强教师队伍建设，不断提高教育教学质量和科研水平，努力建立一支结构优良、高素质的师资队伍，根据《连云港职业技术学院岗位设置与聘任实施暂行办法》的有关精神，制定本实施细则。

一、岗位设置

(一) 设置范围

1.教师岗位在各教学单位设置。

2.教师岗位在下列人员中设置：具有高校教师专业技术职务或具有工程、实验、会计、审计、经济、农艺等教学工作需要的其他专业技术职务（不含高校教育管理系列）并坚持一线教学的人员。

（二）岗位总量

1.根据苏人通[2009]113号“高等学校专业技术岗位一般不低于学校岗位总量的70%，其中教师岗位一般不低于岗位总量的55%”精神、学校实际情况、发展需要以及市人力资源与社会保障局批复，我校设岗位总量为606个，设专业技术岗位503个，占岗位总量的83%；其中主系列的教师岗位设置岗位数为457，占岗位总量的75.4%。根据有关规定，专职辅导员纳入教师岗位管理。

2.学校根据各教学单位的发展状况和实际工作需要，确定各单位教师岗位总数，并根据事业发展需要，预留部分岗位用于高层次人才队伍建设。

（三）岗位等级

1.教师岗位根据教学、科研、专业建设及其发展需要，结合师资队伍现状进行设置。教师设教授、副教授、讲师、助教等岗位。其中，教授为正高级，副教授为副高级（以上统称为高级岗位），讲师为中级，助教为初级。

2.在教师岗位中，分为教授、副教授、讲师和助教四个层级共13个等级，即教授（一~四级）、副教授（五~七级）、讲

师（八～十级）、助教（十一～十三级）。其中高职院校不设教授一级岗，教授二、三级岗由省教育厅统一组织评审，评审结果报省人力资源和社会保障厅核准。

（四）岗位结构比例

全校教师正高级岗位比例控制在 8%左右，副高级岗位比例控制在 32%左右，中级岗位比例控制在 50%左右，初级岗位比例控制在 10%左右。高级、中级、初级岗位内部等级结构总体控制目标为：教授二至四级岗位之间的结构比例为 1：3：6，副教授五至七级岗位之间的结构比例为 2：4：4，讲师八至十级岗位之间的结构比例为 3：4：3，助教十一级至十二级岗位之间的结构比例为 5：5。

上述结构与比例，今后随学校事业发展规模变化适时调整。

二、岗位职责

教师岗位职责是指教师在某一级别岗位上应承担的专业工作范围、任务、责任和义务，它是考核受聘人员的依据。各院部应根据具体岗位的工作性质、特点制定各院部具体的教师岗位职责。不能履行相应教师岗位职责者，不能被聘任到相应教师岗位。

（一）教授二级岗位主要职责

1.系统讲授本学科（专业）1 门核心课程，指导学生实验、实训、实习、社会调查、毕业设计（论文）等，每学年独立完成 200 个以上教学工作量，学生评教结果良好，每学年开设讲座 1

次；

2.参与学校学科（专业）发展规划和学科（专业）建设等重大事项的决策，指导所在学科（专业）的发展规划和专业建设，带领本学科（专业）争创先进水平，提升本学科（专业）的核心竞争力；

3.负责本学科（专业）的队伍建设，指导青年教师，努力构建本学科（专业）素质优良、结构合理的学科（专业）梯队、双师素质教学团队和高水平学术队伍，积极创建国家级教学团队和国家级科技创新团队。聘期内完成下列之一项：

（1）获得国家级教学成果二等奖（排名前二）；或省级教学成果一等奖（排名第一）；

（2）主持省级优秀教学团队建设；或主持省级科技创新团队建设；或主持省级品牌（特色）专业建设；或主持省级精品课程建设；或主持省级实训基地、科技平台、工程中心等项目建设；

（3）获得国家级优秀教师等综合性表彰；或省（部）级科研成果二等奖；或市（厅）级科研成果一等奖；

（4）直接指导的学生在主管部门举办的专业技能、创新创业等比赛中获国家级二等奖；

（5）在全国专业技能大赛中获一等奖或获得国家级有关部门授予的大师级人才称号；或创作的作品被省级以上专业机构收藏、在省级以上刊物公开发表、重大设计项目被采用 3 件以上，其中至少 1 件参加全国专业展览或被国家级专业机构收藏或

设计作品被知名机构、大型活动采用或在本学科核心期刊发表，收藏、采用需提供相应的证书和材料；

(6) 主持1项省(部)级重点项目，且获省(部)级以上科技进步奖二等奖(排名第一)以上；或承担企事业单位横向项目(经费达到30万元，人文社科类3万元)；或获得1项发明专利(第一完成人)；或获得2项实用新型专利授权(第一完成人)；或获得2项外观设计专利(第一完成人)；

(7) 发表独著或第一作者的本专业国家一级核心期刊论文2篇；或出版有重要学术影响的专著1部(20万字以上)；或出版教育部精品教材(主编)1部。

(二) 教授三级岗主要职责

1.系统讲授本学科(专业)1门核心课程，指导学生实验、实训、实习、社会调查、毕业设计(论文)等，每年独立完成200个以上教学工作量，学生评教结果良好，每学年开设讲座1次；

2.积极参与学校的专业发展规划制定、专业设置与调整等重大事项的论证和决策，并在院部的教学建设、教学改革和队伍建设中发挥关键作用；

3.指导中、青年骨干教师并组织其开展教科研活动、参与职业技能竞赛，努力构建本学科(专业)素质优良、结构合理的学科(专业)梯队、双师素质教学团队和高水平学术队伍。聘期内完成下列之一项：

(1) 获得国家级优秀教学成果二等奖(排名前三)；或获

得省级优秀教学成果一等奖（排名前二）；或获得省级优秀教学成果二等奖（排名第一）；

（2）主持省级以上教学团队建设；或主持省级以上科技创新团队建设；或主持省级以上品牌（特色）专业建设；或主持省级以上精品课程建设；或主持省级以上实训基地、科技平台、工程中心等项目建设；

（3）获得国家级优秀教师等综合性表彰；或获得省（部）级科研成果二等奖；或获得市（厅）级科研成果一等奖；

（4）直接指导的学生在主管部门举办的专业技能、创新创业等比赛中获国家级二等奖；

（5）在全国专业技能大赛中获一等奖或获得国家级有关部门授予的大师级人才称号；或参加省级以上创新创业、教学基本功等竞赛获省级一等奖2项或国家级奖励1项；或创作的作品被省级以上专业机构收藏、在省级以上刊物公开发表、重大设计项目被采用3件以上，其中至少1件参加全国专业展览或被国家级专业机构收藏或设计作品被知名机构、大型活动采用或在本学科核心期刊发表，收藏、采用需提供相应的证书和材料；

（6）主持省级以上教育教学改革课题1项；或主要负责省（部）级科研课题1项（排名前二）；或承担企事业单位横向项目（经费达到10万元，人文社科类2万元）；或获得1项发明专利（第一完成人）；或获得2项实用新型专利授权（第一完成人）；或获得2项外观设计专利（第一完成人）；

（7）发表独著或第一作者的本专业核心期刊论文2篇；或出

版有重要学术影响的专著 1 部（20 万字以上）；或出版教育部精品教材（主编）1 部；

（三）教授四级岗主要职责

1.系统讲授本学科（专业）1 门核心课程，指导学生实验、实训、实习、社会调查、毕业设计（论文）等，每年独立完成 200 个以上教学工作量，学生评教结果良好，每学年开设讲座 1 次；

2.积极参与学校的专业发展规划制定、专业设置与调整等重大事项的论证和决策，并在院部的教学建设、教学改革和队伍建设中发挥关键作用；

3.指导中、青年骨干教师并组织其开展教科研活动、参与职业技能竞赛，努力构建本学科（专业）素质优良、结构合理的学科（专业）梯队、双师素质教学团队和高水平学术队伍。聘期内完成下列之一项：

（1）获得国家级优秀教学成果二等奖（排名前三）；或获得省级优秀教学成果一等奖（排名前二）；或获得省级优秀教学成果二等奖（排名第一）；

（2）主持省级以上教学团队建设；或主持省级以上科技创新团队建设；或主持省级以上品牌（特色）专业建设；或主持省级以上精品课程建设；或主持省级以上实训基地、科技平台、工程中心等项目建设；

（3）获得国家级教学类、人才类、科研类、管理类等综合性表彰；

(4) 直接指导的学生在主管部门举办的专业技能、创新创业等比赛中获省级一等奖或国家级二等奖；或指导的学生毕业设计(论文)获省级一等奖；

(5) 在全国专业大赛中获一等奖或获得国家级有关部门授予的大师级人才称号；或参加省级以上专业技能、创新创业、教学基本功等竞赛获省级一等奖1项或二等奖2项或国家级奖励1项；或创作的作品被省级以上专业机构收藏、在省级以上刊物公开发表、重大设计项目被采用3件以上，其中至少1件参加全国专业展览或被国家级专业机构收藏或设计作品被知名机构、大型活动采用或在本学科核心期刊发表，收藏、采用需提供相应的证书和材料；

(6) 主持省级以上教育教学改革课题1项或市级以上教育教学改革课题2项；或承担企事业单位横向项目(经费达到8万元，人文社科类1万元)；或获得1项发明专利(第一完成人)；或获得2项实用新型专利授权(第一完成人)；或获得2项外观设计专利(第一完成人)；

(7) 发表独著或第一作者的本专业核心期刊论文2篇；或出版有重要学术影响的专著1部(20万字以上)；或出版江苏省精品教材(主编)1部。

(四) 副教授五级岗主要职责

1. 系统担任2门课程教学工作，指导学生实验、实训、实习、社会调查、毕业设计(论文)等，每年独立完成300个以上教学工作量，学生评教结果良好，每学年开设讲座1次；

2.积极参与学校的专业发展规划制定、专业设置与调整等重大事项的决策，并在院部的教学建设、教学改革和队伍建设中发挥重要作用；

3.指导中、青年教师并组织其开展教科研活动、参与职业技能竞赛，提高其专业素质和双师素质。聘期内完成下列之一项：

（1）主要负责省级以上教学团队建设；或主要负责省级以上科技创新团队建设；或主要负责省级以上品牌（特色）专业建设；或主要负责省级以上精品课程建设；

（2）主要负责省级以上教育教学改革课题1项；或主要负责市级以上教育教学改革课题2项；或主要负责省（部）级科研课题1项；或主要负责市（厅）级科研课题2项；或主要负责省级以上实训基地、科技平台、工程中心等项目建设；

（3）获得省级以上优秀教学成果奖（排名前三）；

（4）指导学生积极参加各级专业技能、创新创业竞赛并获省级以上奖励；或指导的学生毕业设计（论文）获省级一等奖；

（5）本人参加各级专业技能、创新创业、教学基本功等竞赛并获省级以上奖励；或创作的作品被省级以上专业机构收藏、在省级以上刊物公开发表、重大设计项目被采用2件以上，其中至少1件参加全省专业展览或被省级专业机构收藏或设计作品被知名机构、大型活动采用或在本学科核心期刊发表，收藏、采用需提供相应的证书和材料；

(6) 主持市(厅)级以上科研项目1项或承担企事业单位横向项目(经费达到4万元,人文社科类0.8万元);或获得1项专利(第一完成人);

(7) 发表独著或第一作者的本专业核心期刊论文2篇;或参与出版著作或教材1部,字数在10万字以上。

(五) 副教授六级岗主要职责

1.系统担任2门课程教学工作,指导学生实验、实训、实习、社会调查、毕业设计(论文)等,每年独立完成300个以上教学工作量,学生评教结果良好,每学年开设讲座1次;

2.积极参与学校的专业发展规划制定、专业设置与调整等重大事项的决策,并在院部的教学建设、教学改革和队伍建设中发挥重要作用;

3.指导中、青年教师并组织其开展教科研活动、参与职业技能竞赛,提高其专业素质和双师素质。聘期内完成下列之一项:

(1) 主要负责省级以上教学团队建设;或主要负责省级以上科技创新团队建设;或主要负责省级以上品牌(特色)专业建设;或主要负责省级以上精品课程建设;

(2) 主要负责省级以上教育教学改革课题1项;或主要负责市级以上教育教学改革课题2项;或主要负责省(部)级科研课题1项;或主要负责市(厅)级科研课题2项;或主要负责省级以上实训基地、科技平台、工程中心等项目建设;

(3) 获得省级以上优秀教学成果奖(排名前五);

(4) 指导学生积极参加各级专业技能、创新创业竞赛并获省级以上奖励；或指导的学生毕业设计（论文）获省级以上奖励；

(5) 本人参加各级专业技能、创新创业、教学基本功等竞赛并获省级以上奖励；或创作的作品被省级以上专业机构收藏、在省级以上刊物公开发表、重大设计项目被采用 2 件以上，其中至少 1 件参加全省专业展览或被省级专业机构收藏或设计作品被知名机构、大型活动采用或在本学科核心期刊发表，收藏、采用需提供相应的证书和材料；

(6) 主持市（厅）级以上科研项目 1 项或承担企事业单位横向项目（经费达到 3 万元，人文社科类 0.5 万元）；或获得 1 项专利（第一完成人）；

(7) 发表独著或第一作者的本专业核心期刊论文 2 篇；或参与出版著作或教材 1 部，字数在 10 万字以上。

（六）副教授七级岗主要职责

1. 系统担任 2 门课程教学工作，指导学生实验、实训、实习、社会调查、毕业设计（论文）等，每年独立完成 300 个以上教学工作量，学生评教结果良好，每学年开设讲座 1 次；

2. 积极参与学校的专业发展规划制定、专业设置与调整等重大事项的决策，并在院部的教学建设、教学改革和队伍建设中发挥重要作用；

3. 指导青年教师并组织其开展教科研活动、参与职业技能竞赛，提高其专业素质和双师素质。聘期内完成下列之一项：

(1) 主要负责省级以上教学团队建设；或主要负责省级以上科技创新团队建设；或主要负责省级以上品牌（特色）专业建设；或主要负责省级以上精品课程建设；

(2) 主要负责省级以上教育教学改革课题 1 项；或主要负责市级以上教育教学改革课题 2 项；或主要负责省（部）级科研课题 1 项；或主要负责市（厅）级科研课题 2 项；或主要负责省级以上实训基地、科技平台、工程中心等项目建设；

(3) 获得省级以上优秀教学成果奖；

(4) 指导学生积极参加各级专业技能、创新创业竞赛并获省级以上奖励；或指导的学生毕业设计（论文）获省级奖励；

(5) 本人参加各级专业技能、创新创业、教学基本功等竞赛并获省级奖励；或创作的作品被省级以上专业机构收藏、在省级以上刊物公开发表、重大设计项目被采用 2 件以上，其中至少 1 件参加全省专业展览或被省级专业机构收藏或设计作品被知名机构、大型活动采用或在本学科核心期刊发表，收藏、采用需提供相应的证书和材料；

(6) 主持市（厅）级及以上科研项目 1 项或承担企事业单位横向项目（经费达到 2 万元，人文社科类 0.3 万元）；或获得 1 项专利（第一完成人）；

(7) 发表独著或第一作者的本专业核心期刊论文 2 篇；或参与出版著作或教材 1 部，字数在 10 万字以上。

（七）讲师主要岗位职责

系统担任 2 门课程的全部教学工作；每学年完成 300 个以上

教学工作量，且学生评教结果良好；指导学生实验、实训、实习、社会调查、毕业设计（论文）等；

积极参加专业、课程、实验室、教材等教学建设；或承担课程改革、教学方法、实训基地建设等教学改革任务，参加校级以上教学竞赛；或担任校级优秀教学团队、品牌专业、特色专业、精品课程等项目主要成员；

- 1.担任班主任、辅导员或参与其他教育教学管理工作；
- 2.公共课教师指导社团或社会实践活动 1 个月以上，专业课教师在企事业单位工作 4 个月以上或者到企业或生产一线实践 1 个月以上，锻炼实践教学能力，提高“双师”素质；
- 3.注重培养学生专业技能和创新创业能力，直接指导学生参加校级以上专业技能、创新创业等竞赛并获奖；
- 4.参加省级以上主管部门举办的专业技能、创新创业、教学基本功等竞赛；或创作的作品被市级以上专业机构收藏、在市级以上刊物上发表；或设计项目被采用；
- 5.提高技术服务和研发能力，承担企事业单位横向课题 1 项以上，项目应有正式的立项报告或签订的正式协议和结题报告，并取得一定的社会效益或经济效益；或获得发明专利 1 项以上；
- 6.结合课程教学和专业实践开展研究工作，在本专业省级以上刊物上发表论文 1 篇以上；或参与编写正式出版的专著或教材 1 部，字数在 3 万字以上。

（八）助教岗位职责

1.系统担任1门课程的全部教学工作，每学年完成200个以上教学工作量，且学生评教结果良好；每学年开设公开课1次；指导学生实验、实训、实习、社会调查等；

2.积极参加专业、课程、实验室、教材等教学建设和课程改革、教学方法、实训基地建设等教学改革任务；

3.担任班主任、辅导员或参与其他教育教学管理工作；

4.公共课教师指导社团或社会实践活动2个月以上，专业课教师在企事业单位工作4个月以上或者到企业或生产一线实践2个月以上，锻炼实践教学能力，提高“双师”素质；

5.注重培养学生专业技能和创新创业能力，直接指导学生个人在校级以上专业技能、创新创业等竞赛并获奖；

6.参加省级以上主管部门举办的专业技能、创新创业、教学基本功等竞赛；或创作的作品被市级以上专业机构收藏、在市级以上刊物上发表；或设计项目被采用；

7.提高技术服务和研发能力，承担企事业单位横向课题1项以上，项目应有正式的立项报告或签订的正式协议和结题报告，并取得一定的社会效益或经济效益；或获得发明专利1项以上；

8.结合课程教学和专业实践开展研究工作，在本专业省级以上刊物上发表论文1篇以上，或参与编写正式出版的专著或教材，字数在3万字以上。

四、岗位任职条件

(一) 指导思想

制定岗位任职条件的指导思想是：根据上级有关文件精神 and 专业技术职务评审条件的要求，结合师资队伍的实际情况，着眼于妥善处理教职工业绩与资历、教学科研与专业建设、个人发展与团队建设以及学校规模发展、现有工作人员平稳过渡与教职工队伍中长期建设规划等的关系；既考虑老教师作出的贡献，同时注重调动青年教师工作积极性；引导教师认真教学、积极投身教学建设和教学改革，切实提高人才培养质量，按照不低于国家和省市有关规定的要求，分别制定各类各级岗位的任职条件。

（二）岗位基本任职条件

1.遵守宪法和法律，贯彻执行党的教育方针，遵守学校的规章制度，服从学院的工作任务安排；

2.具有良好的品行，爱岗敬业，为人师表，严谨治学，团结合作，顾全大局，积极进取，锐意创新，有良好的师德，无不端学术行为；

3.具有高等学校教师资格。如为新进教师或新调整到教师岗位的人员应按学校安排参加培训，在规定时间内取得高校教师资格；

4.具备履行岗位职责所需要的专业知识和学术水平，具备与专业技术岗位等级要求相匹配的专业技术职务任职资格；

5.适应岗位要求的身体条件；

6.聘期考核结果为合格及以上等次；

（三）各级各类教师岗位聘任条件

1.教授岗位聘任条件

(1)教授二级、三级岗位

教授二级、三级岗按照省有关条件由学校推荐，省教育厅统一组织评审，评审结果报省市人力资源和社会保障部门核准后学校予以聘任。

(2)教授四级岗位：

①具备教授任职资格，受聘教授岗位期间，年度考核合格，且独立完成的教学工作量符合学校规定，教学效果优良，学术成果突出，为专业发展做出贡献。

②新晋升教授职务的人员第一个聘期一般聘任在四级岗位。

2.副教授岗位聘任条件

(1)副教授五级岗位

副教授任职年限满12年（时间计算截止2010年12月，任职年限为虚年，即年减年加1。下同），每年完成相应教学（管理）工作量，近5年获1次教学考核优秀或学年度考核优秀或优秀班主任（辅导员）表彰者；或副教授任职年限满8年，任现职以来符合下列任意一项条件者；或副教授任职年限满4年，任现职以来符合下列任意二项条件者；或副教授任职年限不满4年，任现职以来符合下列任意三项及以上条件者：

①完成教学工作量，连续3年学生评教在本单位排名前10%；

②获得国家级教学成果二等奖（排名前五）；或省级教学成果一等奖（排名前三）；或省级教学成果二等奖（排名第

一)；或校级教学成果奖(排名第一)；

③主持学校的教学建设任务，目前有在研或通过验收项目；或参与省级教学建设任务，担任省级优秀教学团队主要负责人(排名前三)；或省级科技创新团队主要负责人(排名前三)；或省级品牌(特色)专业主要负责人(排名前三)；或省级精品课程负责人(排名前二)；

④主持课程改革、教学方法、实训基地建设等教改项目，目前有在研或结题项目；或担任市(厅)级教科研结题项目主要负责人(排名前二)；或担任省级教科研项目主要负责人(排名前三)；或省级以上实训基地、科技平台、工程中心等建设项目的负责人(排名前三)；

⑤指导的学生在主管部门举办的比赛中获省级一等奖或国家级二等奖；或指导的学生毕业设计(论文)获省级二等奖以上奖励；或从事班主任(辅导员)工作3年以上并获省级以上学生管理类工作表彰；

⑥本人参加各级专业技能、创新创业、教学基本功等竞赛并获省级以上奖励；或创作的作品被省级以上专业机构收藏、在省级以上刊物公开发表、重大设计项目被采用2件以上，其中至少1件参加全省专业展览或被省级专业机构收藏或设计作品被知名机构、大型活动采用或在本学科核心期刊发表，收藏、采用需提供相应的证书和材料；

⑦核心期刊发表论文5篇以上；或公开出版学术专著或教材(排名前二)2部及以上且在核心期刊发表论文3篇以上；或2

项发明专利（第一完成人）；或 4 项实用新型专利授权（第一完成人）；或 4 项外观设计专利（第一完成人）；或承担企事业单位横向课题 1 项（经费达到 4 万元，人文社科类 1 万元）；

⑧获得省级以上优秀人才类（政府特殊津贴、有突出贡献中青年专家、教学名师、省“333 工程”第三层次、省“六大人才高峰”、省“青蓝工程”中青年学术带头人等）荣誉（表彰）；或获得省级以上教育教学类荣誉（表彰）；或获得省（部）级以上科研类荣誉（表彰）；

⑨获得博士学位以后，从事高校教学工作 1 年以上；

⑩其他作出重要贡献或从国内外引进的有突出成就的人员，经院部确认、推荐并报学校岗位设置与聘任委员会核准同意等同于上述条件的。

（2）副教授六级岗位

副教授任职年限满 10 年，每年完成相应教学（管理）工作量，近 5 年获 1 次教学考核优秀或学年度考核优秀或优秀班主任（辅导员）表彰者；或副教授任职年限满 6 年，任现职以来符合下列任意一项条件者；或副教授任职年限满 3 年，任现职以来符合下列任意二项条件者；或副教授任职年限不满 3 年，任现职以来符合下列任意三项及以上条件者：

①完成教学工作量，连续 3 年学生评教在本单位排名前 15%；

②获得省级教学成果奖（排名前五）；或获得校级教学成果奖（排名第一）；

③主持学校的教学建设任务，目前有在研或通过验收项目（排名前三）；或参与省级教学建设任务，担任省级优秀教学团队成员（排名前五）；或担任省级科技创新团队成员（排名前五）；或担任省级品牌（特色）专业建设项目成员（排名前五）；或参与省级精品课程建设（排名前四）；

④主持课程改革、教学方法、实训基地建设等教改项目，目前有在研或结题项目（排名前三）；或担任省级教科研项目主要负责人（排名前五）；或担任市（厅）级教科研结题项目主要负责人（排名前三）；或担任省级以上实训基地、科技平台、工程中心等建设项目的成员（排名前五）；

⑤指导学生在主管部门举办的比赛中获省级以上奖励；或指导的学生毕业设计（论文）获得省级以上奖励；或从事班主任（辅导员）工作3年以上并获省级以上学生管理类工作表彰；

⑥本人参加各级专业技能、创新创业、教学基本功等竞赛并获省级以上奖励；或创作的作品被省级以上专业机构收藏、在省级以上刊物公开发表、重大设计项目被采用2件以上，其中至少1件参加全省专业展览或被省级专业机构收藏或设计作品被知名机构、大型活动采用或在本学科核心期刊发表，收藏、采用需提供相应的证书和材料；

⑦核心期刊发表论文3篇以上；或公开出版学术专著或教材（排名前四）1部且在核心期刊发表论文2篇以上；或有1项专利（第一完成人）；或承担企事业单位横向课题1项（经费达到3万元，人文社科类0.5万元）；

⑧获得市级以上优秀人才类荣誉（表彰）；或市级以上教育教学类荣誉（表彰）；或市级以上学生工作类荣誉（表彰）；或市（厅）级以上科研类荣誉（表彰）（二等奖以上）；

⑨具有博士学位；

⑩其他作出重要贡献或从国内外引进的有突出成就的人员，经院部确认、推荐并报学校岗位设置与聘任委员会核准同意等同于上述条件的。

（3）副教授七级岗位

①具备副教授任职资格，已在副教授岗位任职，能够胜任岗位要求；

②新晋升副教授职务的人员第一个聘期一般聘任在七级岗位。

3. 讲师岗位聘任条件

（1）讲师八级岗位

讲师任职年限满12年，每年完成相应教学（管理）工作量，近5年获1次教学考核优秀或学年度考核优秀或优秀班主任（辅导员）表彰者；或讲师任职年限满8年，任现职以来符合下列任意一项条件者；或讲师任职年限满4年，任现职以来符合下列任意二项条件者；或讲师任职年限不满4年，任现职以来符合下列任意三项及以上条件者：

①完成教学工作量，连续3年学生评教在本单位排名前15%；

②获得校级教学成果奖（排名前二）；或获得市级教育教学

类及科研类表彰（三等奖以上）；

③积极参加教学建设，承担学校的专业、课程、实验室、教材等建设任务，目前有在研或通过验收项目（排名前三）；或担任校级优秀教学团队、品牌专业、特色专业、精品课程等项目主要成员（排名前三）；

④积极参与课程改革、教学方法、实训基地建设等教改项目，目前有在研或结题项目（排名前三）；

⑤指导的学生毕业设计（论文）获得省级奖励；或直接指导的学生个人在校级以上专业技能、创新创业等竞赛中获得二等奖以上奖励，且本人获指导教师奖；或从事班主任（辅导员）工作3年以上并获校级以上学生管理类工作表彰；

⑥本人在省级以上主管部门举办的专业技能、创新创业、教学基本功等竞赛中获三等奖以上奖励；或创作的作品被市级以上专业机构收藏、在市级以上刊物上发表；或设计项目被采用；

⑦省级期刊发表论文3篇以上；或参编教材1部且在省级期刊发表论文2篇；或有1项专利（排名前三）；或承担企事业单位横向课题1项（经费达到1万元，人文社科类0.2万元）；

⑧获得市级以上优秀人才类荣誉（表彰）；或市级以上教育教学类荣誉（表彰）；或市（厅）级以上科研类荣誉（表彰）；

⑨获得硕士以上学位后，从事高校教学工作1年以上；

⑩其他作出重要贡献或从国内外引进的有突出成就的人员，

经院部确认、推荐并报学校岗位设置与聘任委员会核准同意等同于上述条件的。

(2) 讲师九级岗位

讲师任职年限满 10 年，每年完成相应教学（管理）工作量，近 5 年获 1 次教学考核优秀或学年度考核优秀或优秀班主任（辅导员）表彰者；讲师任职年限满 6 年，任现职以来符合下列任意一项条件者；或讲师任职年限满 3 年，任现职以来符合下列任意二项条件者；或讲师任职年限不满 3 年，任现职以来符合下列任意三项及以上条件者：

①完成教学工作量，连续 2 年学生评教在本单位排名前 15%；

②获得校级教学成果奖、教学竞赛奖或其它科研类表彰；

③积极参加教学建设，承担学校的专业、课程、实验室、教材等建设任务，目前有在研或通过验收项目；或担任校级优秀教学团队、品牌专业、特色专业、精品课程等项目主要成员（排名前四）；

④积极参与课程改革、教学方法、实训基地建设等教改项目，目前有在研或结题项目；

⑤指导的学生毕业设计（论文）获得校级奖励；或直接指导的学生个人在校级以上专业技能、创新创业等竞赛中获得三等奖以上奖励，且本人获指导教师奖；或从事班主任（辅导员）工作 2 年以上并获校级以上学生管理类工作表彰；

⑥本人在省级以上主管部门举办的专业技能、创新创业、教

学基本功等竞赛中获三等奖以上奖励；或创作的作品被市级以上专业机构收藏、在市级以上刊物上发表；或设计项目被采用；

⑦省级期刊发表论文 2 篇以上；或参编教材 1 部且在省级期刊发表论文 1 篇；或有 1 项专利（排名前五）；或承担企事业单位横向课题 1 项（经费达到 1 万元，人文社科类 0.2 万元）；

⑧获得市级以上优秀人才类荣誉（表彰）；或市级以上教育教学类荣誉（表彰）；或市（厅）级以上科研类荣誉（表彰）（二等奖以上）；

⑨具有硕士以上学位；

⑩其他作出重要贡献或从国内外引进的有突出成就的人员，经院部确认、推荐并报学校岗位设置与聘任委员会核准同意等同于上述条件的。

（3）讲师十级岗位

①具有讲师任职资格，已在讲师岗位任职，能够胜任岗位要求；

②新晋升讲师职务的人员第一个聘期一般聘任在十级岗位。

4. 助教岗位聘任条件

（1）助教十一级岗位

助教任职年限满 3 年，完成教学工作量，学生评教结果在良好以上，近 3 年获 1 次校级奖励；或助教任职年限满 2 年，任现职以来符合下列任意一项条件之一者：

①完成教学工作量，有 1 次学生评教在本单位排名前 15%；

②积极参加教学建设，承担专业、课程、实验室、教材建设等工作任务，目前有在研或通过验收项目；

③积极参与课程改革、教学方法、实训基地建设等教改项目，目前有在研或结题项目；

④获得校级教学成果奖；或市级教育教学类及科研类表彰；

⑤指导的学生毕业设计（论文）被推荐参与省级评比；或在各类比赛中获校级以上奖励；

⑥本人在校级以上专业技能、创新创业、教学基本功等竞赛中获奖；或创作的作品被市级以上专业机构收藏、在市级以上刊物上发表；或设计项目被采用；

⑦从事班主任或者辅导员工作并获校级学生管理类工作表彰；

⑧省级期刊发表论文1篇；或参编教材1部；或有1项专利；承担企事业单位横向课题1项；

⑨具有硕士学位；

⑩其他作出重要贡献或从国内外引进的有突出成就的人员，经院部确认、推荐并报学校岗位设置与聘任委员会核准同意等同于上述条件的。

（2）助教十二级岗位

①具有助教任职资格，已在助教岗位任职，能够胜任岗位要求；

②新晋升助教职务的人员第一个聘期一般聘任在十二级岗位。

五、聘任程序

1.各院部成立岗位设置与聘任工作小组

各院部成立由党、政负责人为组长，有教师代表参加的岗位设置与聘任工作小组，负责本单位的岗位设置与聘任的组织实施工作，处理本单位岗位聘任和考核工作中的具体问题。

各院部工作小组成员须为单数、且不少于 7 人；教师代表须具有广泛的代表性，每个专业至少有 1 名教师代表参加。

各院部岗位设置与聘任工作小组成员名单须在本单位公示并报学校岗位设置管理工作领导小组审核、批复。

2.各院部制定本单位的教师岗位设置与聘任实施细则

各院部应依据学校各级各类教师岗位任职条件、下达的各级各类教师岗位数，结合各自师资队伍的具体情况，充分发扬民主，认真讨论，研究制定符合各单位实际情况的具体实施细则。

各院部制定具体实施细则时，须结合各自不同的专业背景和院部各项工作发展的需要，统筹考虑师资队伍的发展、稳定和结构优化，妥善处理好教师业绩与资历、教学科研与专业建设、个人发展与团队建设等的关系，不得违背学校岗位设置与聘任工作指导思想，具体职责与聘任条件不得低于学校规定条件的有关标准。

各院部经民主讨论和研究制定的实施细则须报学校岗位设置管理工作领导小组审核、备案。

如院部教职工申报教师岗位之外的其他专技岗、管理岗或工勤岗须在本院部提出申请，经各院部岗位设置与聘任工作小组审核同意并报学校岗位设置管理工作领导小组审批。

3.个人提出申请，各岗位设置与聘任工作小组评议确定各级各类教师岗位推荐人选

各院部根据学校各位设置管理工作领导小组审核通过的教师岗位设置与聘任实施细则，组织本单位教师的岗位设置与聘任实施工作。教师向所在院部岗位设置与聘任工作小组提交岗位申请和相关支撑材料（经学校研究同意的“双肩挑”人员，也须向申请岗位的院部提交岗位申请和相关支撑材料），各工作小组审核材料、评议确定各级各类教师岗位推荐人选。评议中，如遇议而不决等情况，可采用票决方式确定。

推荐人选须经院部教师大会上讨论通过，并在院部公示 3 天，公示期内，各院部岗位设置与聘任工作小组受理教师提出的申诉并给予正式答复。其间，如教师向学校提出申诉，学校同样责成相关院部岗位设置与聘任工作小组给予答复和处理。

公示期结束无议而不决问题的院部，其岗位设置与聘任工作小组全体成员在推荐人选名单上签名，并将推荐人选名单及相关支撑材料报人事处。

公示期结束，仍有无法解决的争议的院部，其岗位设置与聘任工作小组需结合相关争议的矛盾焦点，研究解决问题的方法和途径，重新制定符合其实际情况的教师岗位设置与聘任实施细则并组织实施。

4.审核材料，学校岗位设置与聘任委员会召开评审会

人事处对各院部材料进行资格审查和程序把关，汇总各院部各级各类专业技术岗位的推荐人选，汇总结果提交学校岗位设置与聘任委员会。

学校岗位设置与聘任委员会召开评审会，听取各院部岗位设置与聘任工作小组组长的情况汇报，审议相关材料，讨论通过各级各类专业技术岗位拟聘人选并进行公示，公示期间受理教职工的申诉并给予正面答复，必要时，进行复议。

5.学校岗位设置管理工作领导小组研究确定聘任人员名单

公示无异议，拟聘人选报学校岗位设置管理工作领导小组研究确定各级各类专业技术岗位人员名单，公布聘任决定，履行聘任合同签订等相关手续。

七级以上岗位由学校聘任，八级以下岗位由各院部聘任。

六、岗位聘任相关规定

1.严格控制教师岗位数量、结构比例、最高等级，不得突破核准的岗位数和结构比例。对首次聘任超过结构比例规定的，通过职务晋升、自然减员等方式逐步达到规定的要求。没有空缺岗位，不能招聘新教师。教师专业技术岗位实行评聘结合，必须在本部门聘期岗位空缺的情况下进行评审、推荐。

2.教授二级、三级拟聘人选，由学院根据岗位数，综合申报者的教学成就、社会声望、学术资历等因素进行推荐，上报教育厅评审，经省教育厅、省市人社部门审核、审批后予以聘任。

3.受聘在教师岗位的人员应具有高校教师职务，受聘人员必须先取得教师主系列专业技术职务后方可受聘在相应岗位。新调入学院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，但在岗位聘任时只能聘至本层级岗位的最低等级，在没有取得高校职务前，不得晋升更高等级岗位。

4.核定教师岗位任职条件，高级岗位的任职条件向下兼容，满足高等级岗位条件的，作为自然满足低等级岗位条件。

七、岗位考核及考核结果的使用

1.考核分为学年度考核、教学考核和聘期考核。考核应坚持客观、公正、公开的原则，按规定程序进行。

2.学年度考核主要从德、能、勤、绩、廉五个方面进行考核，重点评价履行岗位职责取得的工作实绩；教学考核主要从教学态度、教学方法、教学效果等方面进行考核，重点评价教师在提高人才培养质量方面取得的工作实绩；聘期考核的主要内容包括聘任人员的思想政治表现、师德师风、工作态度、履行聘期目标任务和聘任合同的情况，重点考核履行聘期目标任务的工作业绩。

3.考核结果分别为优秀、合格、基本合格和不合格四个等级。其中优秀等级比例一般不超过 15%。学年度考核结果记入个人档案，作为岗位变动、奖惩、工资晋升和聘期考核的重要依据。学年度考核不合格者转为试聘人员，试聘期一般为 6 个月；教学考核结果作为衡量教师教学态度是否端正，教学方法

是否恰当，教学成效是否获得学生认可，以及其在提高人才培养质量方面取得工作实绩的重要依据；聘期考核结果作为续聘、解聘或岗位调整的主要依据。聘期考核合格者，经双方协商同意，可以续聘；符合条件的，可以根据岗位需要竞聘高一级岗位。聘期考核不合格者予以解聘。

附件 2：

**连云港职业技术学院
其他专业技术岗位设置与聘任实施细则**

根据《连云港职业技术学院岗位设置与聘任实施暂行办法》，为做好我校教师系列之外的其他专业技术岗位设置与聘任的组织实施工作，结合学校实际情况，制定本实施细则。

一、岗位设置

(一) 设置范围

其他专业技术岗位是指为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，主要包括工程技术、图书资料、档案、科学研究、编辑出版、会计、医疗卫生等岗位。

- 1.教务处、学生处及一卡通中心、现代教育中心根据需要设置网络工程、软件设计、系统分析等工程技术岗位；
- 2.图书馆设置图书资料专业技术岗位；
- 3.办公室、学生处设置档案专业技术岗位；
- 4.高教研究室设置科学研究岗位和编辑出版岗位；
- 5.财务处设置会计岗位；
- 6.后勤服务公司设置医疗卫生岗位；
- 7.其它特殊岗位。

(二) 岗位总量

根据省市有关文件精神以及连云港市人力资源和社会保障局的批复，根据学校实际情况、各项事业发展和专业技术人员队伍建设的总体需要确定其他专业技术岗位总量。

学校根据各单位其他专业技术工作的实际需要，确定各单位的其他专业技术岗位数。

(三) 岗位等级

其他专业技术岗位分为正高级、副高级、中级和初级四个层级共 11 个等级，即正高级（三～四级）、副高级（五～七级）、中级（八～十级）、初级（十一～十三级）。

(四) 岗位结构比例

全校其他专业技术岗位正高级岗位比例控制在 6.5%左右，副高级岗位比例控制在 26.1%左右，中级岗位比例控制在 54.4%左右，初级岗位比例控制在 13%左右。

高职院校专业技术二、三级岗位原则上设在教学和专职科研岗位,非教师系列的其他专业技术岗位最高等级为三级。

其他专业技术岗位正高级三级、四级岗位之间的结构比例为 1:9,副高级五至七级岗位之间的结构比例为 1:3:6,中级八至十级岗位之间的结构比例为 3:3:4,初级十一级至十二级岗位之间的结构比例为 5:5。

二、岗位职责

(一) 基本职责

1.正高级岗位

(1) 遵守职业道德规范,严格执行专业技术工作规程,主动为教学科研提供服务,积极发挥表率作用;

(2) 在本专业技术领域发挥带头作用,对专业发展进行规划、设计,并组织实施,取得标志性成果;

(3) 掌握相关专业领域发展动态,主持工作研究和学术交流,解决关键性技术问题;

(4) 对本单位的改革与发展提出建设性意见;

(5) 指导副高和中级专业技术人员,完成岗位工作任务。

2.副高级岗位

(1) 遵守职业道德规范,严格执行专业技术工作规程,主动为教学科研提供服务,积极发挥带头作用;

(2) 了解本专业国内外发展动态,参与专业规划并协助实施,取得建设性成果;

(3) 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；

(4) 指导和培养中级以下专业技术人员，完成岗位工作任务。

3. 中级岗位

(1) 遵守职业道德规范，认真执行专业技术工作规程，主动为教学科研提供服务；

(2) 熟悉本职业业务，独立承担有一定水平的专业技术工作，正确处理一般技术问题或参与重大或较大业务性课题、工程或调研项目并发挥骨干作用，取得较好的成果；

(3) 积极开展工作研究，在本专业省级以上刊物上发表学术论文；或参与编写技术指导书；

(4) 指导初级专业技术人员，完成岗位工作任务。

4. 初级岗位

(1) 遵守职业道德规范，服从工作安排；

(2) 初步掌握本专业的理论知识和业务知识，独立承担一般性专业技术工作；

(3) 完成岗位工作量。

(二) 各级各类岗位的具体岗位职责

各级各类岗位的具体岗位职责由各单位依据岗位性质和工作任务制定，报学校岗位设置管理工作领导小组备案，在聘任合

同中予以明确。没有明确职责的，不能参加岗位分级，只能聘任到相应专业技术岗位的最低等级。

三、岗位任职条件

(一) 岗位基本任职条件

1.遵守宪法和法律，贯彻执行国家的教育方针，遵守学校的规章制度。具有良好的品行，恪守师德和学术规范；

2.具有良好的思想素养、职业道德和服务意识，爱岗敬业、团结协作、服务育人，具有开拓创新和奉献精神；

3.具备履行岗位职责所需要的专业知识、学术水平以及相应的业务水平和业务能力，具备相应等级专业技术职务任职资格。实行职业资格准入控制的专业技术岗位的基本条件，还应包括国家规定的相关职业资格准入条件；

4.适应岗位要求的身体条件；

5.聘期考核结果为合格及以上等次。

(二) 各级各类其他专业技术岗位聘任条件

1.正高级岗位聘任条件

(1) 正高三级岗位

按照省有关条件由学校推荐，省教育厅统一组织评审，评审结果报省人力资源和社会保障厅核准后，学校方可聘任。

(2) 正高四级岗位

①具有正高级职务任职资格，胜任相关专业技术岗位工作，并较好地完成本岗位工作任务者。

②新晋升正高级专业技术职务人员第一个聘期一般聘任在四级岗位。

2.副高级岗位聘任条件

(1)副高五级岗位

副高级职务任职年限满 10 年（时间计算截止 2010 年 12 月，任职年限为虚年，即年减年加 1。下同），每年完成相应工作量，近 5 年获 1 次校级表彰；或副高级职务任职年限满 8 年，任现职以来符合下列任意一项条件者；或副高级职务任职年限满 4 年，任现职以来符合下列任意二项条件者；或副高级职务任职年限不满 4 年，任现职以来符合下列任意三项及以上条件者：

①完成岗位工作量，近 5 年获得 2 次校级表彰；

②主动为教学科研提供服务，目前有在研或通过验收的省（部）级以上科研项目（排名前三）；或主要负责省级以上实训基地、科技平台、工程中心等项目建设；或主要负责学校相关专业领域重大项目或工程的建设任务；或主要负责学校相关专业领域的软件开发或技术攻关，并在投入使用后获得较好成效；或为学校建设、改革和发展做出较大贡献，承担重要工作任务，做出重要贡献的；

③在核心期刊公开发表论文 2 篇以上；或公开出版学术专著（排名前三）1 部且在核心期刊发表论文 1 篇以上；或有 1 项专利（第一完成人）；或承担企事业单位横向课题 1 项（经费达到

3万元，人文社科类 0.5 万元）；

④获得省级以上优秀人才类荣誉（表彰）；或省级以上教育教学类荣誉（表彰）；或省级以上科研类荣誉（表彰）；

⑤获得硕士学位以后，从事相关专业技术工作 1 年以上；

⑥其他做出重要贡献或从国内外引进的有突出成就的人员，经工作小组确认、推荐并报学校岗位设置与聘任委员会核准同意等同于上述条件的。

（2）副高六级岗位

副高级职务任职年限满 8 年，每年完成相应工作量，近 5 年获 1 次校级表彰；或副高级职务任职年限满 6 年，任现职以来符合下列任意一项条件者；或副高级职务任职年限满 3 年，任现职以来符合下列任意二项条件者；或副高级职务任职年限不满 3 年，任现职以来符合下列任意三项及以上条件者：

①完成岗位工作量，近 5 年获得 2 次校级表彰；

②主动为教学科研提供服务，目前有在研或通过验收的市（厅）级以上科研项目（排名前三）；或主要负责省级以上实训基地、科技平台、工程中心等项目建设；或主要负责学校相关专业领域重大项目或工程的建设任务；或主要负责学校相关专业领域的软件开发或技术攻关，并在投入使用后获得较好成效；或为学校建设、改革和发展作出较大贡献，承担重要工作任务，作出重要贡献的；

③在省级期刊公开发表论文 2 篇以上；或公开出版学术专著

(排名前三)1部;或在核心期刊发表论文1篇以上;或有1项专利(第一完成人);或承担企事业单位横向课题1项(经费达到2万元,人文社科类0.3万元);

④获得市级以上优秀人才类荣誉(表彰);或市级以上教育教学类荣誉(表彰);或市级以上科研类荣誉(表彰);

⑤具有硕士学位;

⑥其他作出重要贡献或从国内外引进的有突出成就的人员,经工作小组确认、推荐并报学校岗位设置与聘任委员会核准同意等同于上述条件的。

(3) 副高七级岗位

①具备副高级岗位任职资格,胜任相关专业技术岗位工作,并较好地完成本岗位工作任务者。

②新晋升副高级专业技术职务人员第一个聘期一般聘任在七级岗位。

3. 中级岗位聘任条件

(1) 中级八级岗位

中级职务任职年限满12年,每年完成相应工作量,近5年获得1次校级表彰;或中级职务任职年限满8年,任现职以来符合下列任意一项条件者;或中级职务任职年限满4年,任现职以来符合下列任意二项条件者;或中级职务任职年限不满4年,任现职以来符合下列任意三项及以上条件者:

①完成岗位工作量,近5年获得2次校级表彰;

②主动为教学科研提供服务，目前有在研或通过验收的市（厅）级科研项目；或主要负责学校实训基地、科技平台、工程中心等项目建设；或主要负责学校相关专业领域重大项目或工程的建设任务；或主要负责学校相关专业领域的软件开发或技术攻关，并在投入使用后获得较好成效；或为学校建设、改革和发展做出较大贡献，承担重要工作任务，作出重要贡献的；

③在省级期刊公开发表论文1篇以上；或参与出版学术著作1部；或有1项专利；或承担企事业单位横向课题1项（经费达到1万元，人文社科类0.2万元）；

④获得市级以上荣誉或表彰；

⑤具有硕士学位；

⑥其他作出重要贡献或从国内外引进的有突出成就的人员，经工作小组确认、推荐并报学校岗位设置与聘任委员会核准同意等同于上述条件的。

（2）中级九级岗位

中级职务任职年限满10年，每年完成相应工作量，近5年获得1次校级表彰；或中级职务任职年限满6年，任现职以来符合下列任意一项条件者；或中级职务任职年限满3年，任现职以来符合下列任意二项条件者；或中级职务任职年限不满3年，任现职以来符合下列任意三项及以上条件者：

①完成岗位工作量，近5年获得2次校级表彰；

②主动为教学科研提供服务，目前有在研或通过验收的校级科研项目；或主要负责学校实训基地、科技平台、工程中心等项目建设；或主要负责学校相关专业领域重大项目或工程的建设任务；或主要负责学校相关专业领域的软件开发或技术攻关，并在投入使用后获得较好成效；或为学校建设、改革和发展做出较大贡献，承担重要工作任务，作出重要贡献的；

③在省级期刊公开发表论文1篇以上；或参与出版学术著作1部；或有1项专利；或承担企事业单位横向课题1项；

④获得市级以上荣誉或表彰；

⑤具有硕士学位；

⑥其他作出重要贡献或从国内外引进的有突出成就的人员，经工作小组确认、推荐并报学校岗位设置与聘任委员会核准同意等同于上述条件的。

(3) 中级十级岗位

①具有中级岗位任职资格，胜任相关专业技术岗位工作，并较好地完成本岗位工作任务者

②新晋升中级专业技术职务人员第一个聘期一般聘任在十级岗位。

4. 初级岗位聘任条件

(1) 初级十一级岗位

任初级职务10年以上，且工龄满30年以上，年度考核均在合格以上者；初级职务任职年限满3年，完成岗位工作量，近3

年获1次校级奖励；或初级职务任职年限满2年，任现职以来符合下列任意一项条件之一者：

①目前有在研或通过验收校级以上科研项目；

②省级期刊发表论文1篇；或参编著作1部；或有1项专利；或承担企事业单位横向课题1项；

③具有硕士学位；

(2) 初级十二级岗位

①具有助理级任职资格，已在助理级岗位任职，能够胜任岗位要求；

②新晋升助理级专业技术职务的人员第一个聘期一般聘任在十二级岗位。

(3) 初级十三级岗位

具有员级任职资格，胜任相关专业技术岗位工作者。

四、聘任程序

1. 相关单位成立岗位设置与聘任工作小组

根据其他专业技术人员的分布，经研究，决定图书馆单独成立1个其他专业技术岗位设置与聘任工作小组，机关相关部门、继续教育学院、后勤服务公司等联合成立1个其他专业技术岗位设置与聘任工作小组。

各工作小组成员由相关单位负责人和广泛的教职工代表共同组成，成员须为单数，且不少于7人，负责本工作小组的岗位设置与聘任的组织实施工作，处理本单位岗位聘任和考核工作

中的具体问题。其中机关、继续教育学院、后勤服务公司其他专业技术岗位设置与聘任工作由人事处和后勤服务公司共同负责组织实施。

各院部岗位设置与聘任工作小组成员名单须在本工作小组内公示并报学校岗位设置管理工作领导小组审核、批复。

2.各小组制定本单位其他专业技术岗位设置与聘任实施细则

各工作小组应依据学校各级各类其他专业技术岗位任职条件、下达的各级各类其他专业技术岗位数，结合各自教职工队伍的具体情况，充分发扬民主，认真讨论，研究制定符合各小组实际情况的具体实施细则，不得违背学校岗位设置与聘任工作指导思想，具体职责与聘任条件不得低于学校规定有关标准。

各工作小组经民主讨论和研究制定的具体实施细则须报学校岗位设置管理工作领导小组审核、备案。

3.个人提出申请，各岗位设置与聘任工作小组评议确定各级各类其他专业技术岗位推荐人选

各工作小组根据学校岗位设置管理工作领导小组审核通过的具体实施细则，组织本工作小组教职工的岗位设置与聘任实施工作。教职工向所在院部岗位设置与聘任工作小组提交岗位申请和相关支撑材料（对于符合有关条件、拟竞聘专业技术岗位的调研员，原则上回原部门参与岗位竞聘，也可依据个人专业背景选择相关单位参与竞聘，但须经学校岗位设置工作领导小组研究确定），各工作小组审核材料、评议确定各级各类其他

专技岗位推荐人选。评议中，如遇议而不决等情况，可采用票决方式确定。

推荐人选须经本工作小组教职工大会上讨论通过，并在工作小组包括的单位内公示 3 天，公示期内，各岗位设置与聘任工作小组受理教职工提出的申诉并给予正式答复。其间，如教职工向学校提出申诉，学校同样责成相关其他专业技术岗位设置与聘任工作小组给予答复和处理。

公示期结束无议而不决问题的，岗位设置与聘任工作小组全体成员在推荐人选名单上签名，并将推荐人选名单及相关支撑材料报人事处。

公示期结束，仍有无法解决的争议的，其岗位设置与聘任工作小组需结合相关争议的矛盾焦点，研究解决问题的方法和途径，重新制定符合其实际情况的其他专业技术岗位设置与聘任实施细则并组织实施。

4.审核材料，学校岗位设置与聘任委员会召开评审会

人事处对各小组材料进行资格审查和程序把关，汇总各级各类专业技术岗位的推荐人选，汇总结果提交学校岗位设置与聘任委员会。

学校岗位设置与聘任委员会召开评审会，听取各工作小组组长的情况汇报，审议相关材料，讨论通过各级各类其他专业技术岗位拟聘人选并进行公示，公示期间受理教职工的申诉并给予正面答复，必要时，进行复议。

5.学校岗位设置管理工作领导小组研究确定聘任人员名单

公示无异议，拟聘人选报学校岗位设置管理工作领导小组研究确定各级各类专业技术岗位人员名单，公布聘任决定，履行聘任合同签订等相关手续。

七级以上岗位由学校聘任，八级以下岗位由各小组（单位）聘任。

五、岗位设置与聘任相关规定

1.其他专业技术岗位数原则上不按部门进行分配，学校在各级岗位数内全校统筹。每个聘期前各有关部门结合工作需要，提出各级岗位聘任计划报学校核定。

2.实行“以考代评”的专业技术岗位，虽取得相应专业技术资格，仍应在已设置岗位的情况下方可聘任。

3.在会计、审计、图书、档案等具有专业技术要求的管理岗位上工作的人员，其专业技术职务与所聘岗位相对应的，可以纳入专业技术岗位管理；不一致的，纳入管理岗位管理。

4.在会计、审计、图书、档案等部门的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的，在首次聘任及续聘时，可继续执行原管理岗位工资。待其晋升的专业技术职务的岗位工资高于原管理岗位职员职级工资时，执行相应的专业技术岗位工资，以后不得再晋升管理岗位职员职级。

5.已聘的专业技术职务与现从事岗位不符的，直接进入相应

岗位层级的最低等级，并不得晋升原专业技术岗位层级。转评为与现岗位相符的专业技术职务后，可申报高一等级岗位或晋升高一层级的职务。

6.原工人身份人员，因工作需要，现在专业技术岗位工作，具有大专以上学历或助理级以上职称，距离退休时间在3年以上，符合专业技术岗位相关任职条件，经学校批准同意可参加专业技术岗位的聘任，兑现专业技术岗位的工资。

六、聘后考核

1.各类各级岗位的其他专业技术工作职责、工作任务的核定及业绩成果等考核要求不同，各有关单位根据实际情况制定考核标准。

2.考核分为年度考核和聘期考核，以聘期考核为主。主要考核履行岗位职责和聘任合同的情况，重点是工作业绩，实行职业道德和学术道德考核一票否决制。

3.考核结果分别为优秀、合格、基本合格和不合格四个等级。其中优秀等级比例一般不超过15%。要加强对考核工作领导与监督,保证考核结果的真实性和公正性。

4.学年度考核结果记入个人档案，作为岗位变动、奖惩、工资晋升和聘期考核的重要依据。学年度考核不合格者转为试聘人员，试聘期一般为6个月；聘期考核结果作为续聘、解聘或岗位调整的主要依据。聘期考核合格者，经双方协商同意，可以续聘；符合条件的，可以根据岗位需要竞聘高一级岗位。聘

期考核不合格者予以解聘。

附件 3：

**连云港职业技术学院
管理岗位设置与聘任实施细则**

根据《连云港职业技术学院岗位设置与聘任实施暂行办法》，为做好我校管理岗位设置与聘任的组织实施工作，努力建立一支高素质、专业化的管理队伍，制定本实施细则。

一、岗位设置

(一) 设置范围

- 1.学校党政机关、群团组织、教学辅助机构中担负领导职责

或管理任务的工作岗位。

2.各二级学院及继续教育学院中担负领导职责或管理任务的工作岗位。

3.管理岗位上的“双肩挑”岗位。

(二) 岗位等级

根据有关规定和学校干部管理权限，学校管理岗位分为 7 个等级。现行的厅级副职、处级正职、处级副职、科级正职、科级副职、科员、办事员，依次对应四至十级管理岗位。

(三) 岗位总量与比例

管理岗位要按照制度入轨、平稳过渡、逐步到位、规范管理的原则，完善职员职务与职级体系，逐步将从事管理工作的人员纳入职员岗位制度体系。根据市人力资源和社会保障局批复，学校管理岗位数为 80 个，占全校岗位总量的 13.2%。

管理岗位七级及以上担任领导职务的职员岗位数，按省市编委核定的各级领导职数及工作需要确定，八级、九级职员的岗位数根据事业工作需要确定。

根据事业单位聘任人员原则上不得同时在两类岗位上任职的要求，高等学校应按照从严掌握、规范管理的原则，对确因需要兼任的，按照干部人事管理权限批准确定。“双肩挑”人员必须是原为专任教师，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。高等职业院校“双肩挑”岗位设在七级以上职员岗位。管理岗位

上“双肩挑”人员同时纳入管理岗位和教师岗位管理。

二、岗位职责

(一) 基本职责

1.四级、五级岗位：主持或者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；负责制定分管工作的发展规划与主要工作措施，拟定相关的重要文件，领导分管单位中层干部的工作；

2.六级、七级岗位：主持或者分管部门、院部的管理工作，或者独立承担某一方面的专门性管理工作；负责拟定或独立起草本职管理工作中重要的公文或者文稿；指导七级以下岗位人员的工作；

3.八级岗位：主持科、室的管理工作，或者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者文稿；指导九级以下岗位人员的工作；

4.九级、十级岗位：承办具体的行政事务性工作，起草本职管理工作中一般性公文或者文稿；

(二)各部门要根据本部门的实际情况，编制岗位说明书，分别制定不同职员岗位的具体的岗位职责。

三、岗位任职条件

(一) 基本条件

1.职员一般应具有大学专科以上文化程度，其中七级以上职员岗位一般应具有大学本科以上文化程度；

2.遵守宪法和法律，具有良好的政治素质和职业道德，具备岗位所需的专业知识、能力或技能条件，适应岗位要求的身体条件和岗位所需的其他条件。

（二）岗位任职条件

1.六级职员

（1）经学校任命担任中层正职领导职务，聘任在六级职员岗位；

（2）系统掌握履行岗位职责所需的理论知识和技能方法，具有较高的政策理论水平、较强的组织协调能力和综合管理能力，能够妥善处理部门工作中出现的各种矛盾和重大问题；

（3）具有较强的语言文字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；

（4）勤奋敬业，勇于创新，工作思路清晰，管理水平高，服务意识强，群众基础好，工作实绩突出；

（5）聘任在七级职员岗位满3年。

2.七级职员

（1）经学校任命担任中层副职领导职务，聘任在七级职员岗位；

（2）熟练掌握履行岗位职责所需的理论知识和技能方法，具有一定的政策理论水平、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；

(3) 具有较强的语言文字表达能力和一定的研究能力，能够独立撰写重要的公文、文稿；

(4) 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；

(5) 聘任在八级职员岗位满3年。

3. 八级职员

(1) 经学校任命担任校内科级职务，聘任在八级职员岗位；

(2) 具有扎实的专业知识、一定的政策理论水平和组织协调能力，能够独立负责本部门某一方面的管理工作；

(3) 具有较强的语言文字表达能力和计算机操作能力，能够撰写一般性的公文、文稿；

(4) 勤奋敬业，开拓进取，工作效率高，服务意识强，工作富有创造性；

(5) 聘任在九级职员岗位满3年。

4. 九级职员

(1) 学校现有科员，聘任在九级职员岗位；

(2) 熟悉本职工作中所涉及的政策和管理规定，具有一定的分析、解决问题的能力，能够独立负责本部门某一方面的工作；

(3) 具有一定的语言文字表达能力及计算机操作技能，并

能起草一般性公文或撰写业务性文件；

(4) 取得大学本科以上学历在管理岗位工作满1年，或取得大学专科学历在管理岗位工作满3年。

5. 十级职员

(1) 学校现有办事员，聘任在十级职员岗位；

(2) 聘任到十级职员岗位的人员，必须熟悉本职工作中所涉及的政策和管理规定，具有一定的沟通能力和计算机操作技能，能够承担部门某一方面的具体工作。

四、聘任程序

1. 六级至八级岗位的聘任程序：

(1) 公布聘任岗位、职数、岗位职责和聘任条件；

(2) 应聘者提出申请；

(3) 党委组织部和各单位分别对应聘人员进行资格审查，并组织必要的考察；

(4) 学校岗位设置与聘任委员会对申报各级岗位人员进行审核、评议，确定拟聘人选；

(5) 公示拟聘人选；

(6) 公布聘任结果，签订聘任合同。

2. 九级至十级岗位的聘任

由人事处和各单位对应聘人员进行资格审查，报学校管理岗位聘任委员会审定后聘任。

五、相关规定

1. 职员聘任按照干部人事管理权限进行，六级至八级职员的聘任和聘约管理工作由学校组织部负责，九级及以下职员的聘任和聘约管理工作由学校人事处负责。

2. “双肩挑”人员按其执行的岗位工资系列，占相应的岗位职数，但不占相关院部的教师岗位职数。岗位聘任须在个人申请的基础上，接受相关院部岗位设置与聘任工作小组的评议、推荐，由学校岗位设置与聘任委员会进行评审。

3. 聘任在管理岗位的人员，除符合“双肩挑”条件的人员外，均纳入管理岗位管理。已执行了专业技术岗位工资的，在首次聘任及续聘管理岗位职级时，可继续执行原专业技术岗位工资，待其晋升的职员职级的岗位工资高于原专业技术岗位工资时，执行相应的职员职级岗位工资。这部分人员的岗位工资只能进入相应层级专业技术岗位的最低等级，不得参加专业技术人员岗位分级。

4. 在会计、审计、图书、档案、工程技术、科学研究、编审、卫生等具有专业技术要求的管理岗位上工作的人员，其专业技术职务与所聘岗位相对应的，可以纳入专业技术岗位管理；不一致的，只能纳入管理岗位管理。

5. 在会计、审计、图书、档案、工程技术、科学研究、编审、卫生等具有专业技术要求的管理岗位上工作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。在首次聘任及续聘时，可继续执行原管理岗位工

资。待其晋升的专业技术职务的岗位工资高于原管理岗位职员职级工资时，执行相应的专业技术岗位工资。以后此类人员不得晋升管理岗位职员职级。

6.原工人身份人员，因工作需要，现在管理岗位工作，具有大专以上学历或助理级以上职称，距离退休时间在3年以上，符合管理岗位相关任职条件，经学校批准同意可参加管理岗位的聘任，兑现管理岗位的工资。

六、岗位考核

1.考核分为学年度考核和聘期考核，以聘期考核为主。主要考核履行岗位职责和聘任合同的情况，重点是工作业绩。考核结果分为优秀、合格、基本合格、不合格四个等次。要加强对考核工作的领导与监督,保证考核结果的真实性和公正性，考核结果报学校审定。

2.五级及以上管理岗位职员的考核由上级部门按照干部人事管理规定和权限进行。

3.考核主要根据聘任合同规定的岗位职责，从德、能、勤、绩、廉五个方面对职员进行全面考核。重点考核职员履行岗位职责取得的工作实绩和服务态度。

4.对“双肩挑”人员，须签订“管理”与“专技”两份合同，主要考核管理工作，同时对其教学岗位应完成的教学、科研、育人成果进行考核，但基本教学工作量予以适当减免。

5.考核结果存入档案，学年度考核结果记入个人档案，作为

岗位变动、奖惩、工资晋升和聘期考核的重要依据。学年度考核不合格者转为试聘人员，试聘期一般为 6 个月；聘期考核结果作为续聘、解聘或岗位调整的主要依据。聘期考核合格者，经双方协商同意，可以续聘；符合条件的，可以根据岗位需要竞聘高一级岗位。聘期考核不合格者予以解聘。

附件 4：

连云港职业技术学院 工勤岗位设置与聘任实施细则

根据《连云港职业技术学院岗位设置与聘任实施暂行办法》，为做好我校工勤岗位设置与聘任的组织实施工作，结合学校实际情况，制定本实施细则。

一、岗位设置

(一) 设置范围

1.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。工勤技能岗位的设置要适应提高操作维护技能，提升服务水平的要求，满足学校教学科研和日常运行等需要。

2.学校可根据实际情况在有关单位设置过渡性工勤技能岗位。

(二) 岗位总量

根据省有关文件精神，高校专业技术岗位一般不低于学校岗位总量的 70%，其中教师岗位一般不低于学校岗位总量的 55%；管理岗位一般不超过学校岗位总量的 20%；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。根据市人社局的批复，我校设工勤技能岗位 23 个，占学校岗位总量的 3.8%。

(三) 岗位等级与结构比例

1.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高级技师、技师、高级工、中级工、初级工 5 个等级，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。我校目前设一至五级技术工岗位，不设普通工岗位。

2.一至三级技术工岗位总量不超过工勤技能岗位总量的 25%，其中一级、二级技术工岗位不超过 5%。

二、岗位职责

工勤技能岗位基本职责是学校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，各单位应根据具体岗位的工作性质、特点在岗位基本职责的基础上制定具体的岗位职责、岗位任务和任期目标。

（一）技术工一级岗位基本职责

1.全面掌握本工种的业务知识和操作技能，具有较强的现场设计和分析能力，能高质量完成本工种及与之相关的任务。

2.在工作中发挥技术特长，能解决本工种岗位上关键性技术和工艺难题，积极参与实践教学、技术革新和技术攻关。

3.热心传授技艺，积极指导培养技师、高级工、中级工、初级工提高业务能力。

（二）技术工二级岗位基本职责

1.熟练掌握本工种的业务知识和操作技能，具有一定的现场设计和分析能力，能高质量完成本工种及与之相关的任务。

2.在工作中发挥技术特长，能解决本工种岗位上技术性问题，积极参与实践教学、技术革新和技术攻关。

3.热心传授技艺，积极指导培养初、中、高级工提高业务能力。

（三）技术工三级岗位基本职责

达到本岗位“应知应会”要求，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任务，并能指导培养初、中级工提高业务能力。

（四）技术工四级岗位基本职责

达到本岗位“应知应会”要求，能独立完成本岗位任务，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。

（五）技术工五级岗位基本职责

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。

三、岗位聘任

（一）基本任职条件

1.基本条件：聘任技术工岗位应具有江苏省人力资源和社会保障厅（或原江苏省人事厅）颁发的机关、事业单位技术等级证书。

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）聘任条件

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。

（三）首次工勤技能岗位聘任时，高级技师、技师、高级工、中级工、初级工依次分别聘任到技术工一至五级岗位。

四、聘任程序

1.有关单位做好本单位工勤技能岗位设置方案，明确岗位名称、岗位职责和任务、聘任条件和考核内容等，编制岗位说明书，报学校岗位设置与聘任委员会审批。

2.岗位公布。

学校公布各有关单位工勤技能岗位数、岗位职责和聘任条件等事项。

3.个人申请。

应聘工勤技能岗位的人员提出岗位应聘书面申请，按要求向应聘单位提交有关申请材料。

4.有关单位对应聘工勤技能岗位人员进行资格初审，并形成初步聘任意见，报学校人事处。

5.学校人事处审查后，讨论通过各级各类专业技术岗位拟聘人选。

6.拟聘人选公示。

7.公示无异议，拟聘人选报学校岗位设置管理工作领导小组研究确定各级各类专业技术岗位人员名单，公布聘任决定，签订聘任合同。

五、岗位设置与聘任的相关规定

1.工勤技能岗位应做到职岗相符，学校将进一步规范新晋升工人技术等级的考评工作。严格工人考工定级，工勤技能一级、二级岗位总量原则应不超过工勤技能岗位总量的5%。

2.首次聘任时，凡符合工勤技能岗位任职基本条件和要求

的，均可按现技术等级进入相应等级的岗位，今后将通过自然减员、调出或解聘等方法，适度减少工勤技能岗位。

六、聘后考核

1.考核分为学年度考核和聘期考核，以聘期考核为主。主要考核履行岗位职责和聘任合同的情况，重点是工作业绩。考核结果分为优秀、合格、基本合格、不合格四个等次。要加强对考核工作的领导与监督,保证考核结果的真实性和公正性，考核结果报学校审定。

2.考核结合本人履行岗位职责的情况，重点考核服务技能、服务态度和工作实绩。

3.考核结果记入档案，作为晋级、奖惩、调整岗位、续聘或解聘的依据。聘任合同期满前严格进行聘期考核，根据考核结果及时做出续聘、调整岗位或解聘的决定。学年度考核不合格者转为试聘人员，试聘期一般为 6 个月；学校可调整该受聘人员的岗位，或安排其离岗接受必要的培训后重新上岗，或自谋职业，或内部待聘。受聘人员无正当理由不同意调整岗位的，学校有权单方面解除聘任合同。

附件 5 :

2011 年连云港职业技术学院教师岗位结构控制表

院 部	正高级岗位		副高级岗位			中级岗位			助理级岗位		员级岗位	参与相关院部岗位竞聘的“双肩挑”人员	
	三级	四级	五级	六级	七级	八级	九级	十级	十一级	十二级	十三级	正高	副高
机电工程学院		1	5	10	9	7	10	6	2	3			史明亮
医药与化学工程学院	1	4	2	3	6	3	4	6	1	2		张荣成 张萍	张浩
公共管理学院	1		2	4	6	3	4	3	1	2		王庆军	
商学院		1	4	8	5	9	12	8	4	3			雷文谨
信息工程学院			3	5	8	4	6	4	1	2			张家超
艺术与旅游学院			2	3	2	5	8	4	3	5			
建筑工程学院		1	3	3	3	8	12	8	5	5			李正富
外国语学院			3	5	5	8	11	6	5	13			
政治教学部		1	2	3	3	3	3	3	1	2			
基础课部		1	3	6	18	3	5	3	2	2		骆汝九	张文军

注：本表主要用来控制每个岗位层级中的高级岗位数。

附件 6：

2011 年连云港职业技术学院其他专业技术岗位结构控制表

其他专业技术 岗位设置与聘 任工作小组	正高级岗位	副高级岗位			中级岗位			助理级岗位		员级岗位
	四级	五级	六级	七级	八级	九级	十级	十一级	十二级	十三级
图书馆		1	2	3	4	4	7	2	2	
机关、继续教育 学院、后勤服务 公司	1	1	2	5	4	4	1	2	4	1

注：梁琳参加图书馆其他专业技术岗位设置与聘任工作小组的岗位竞聘；

宋永友、胡刚毅、王建强参加机关、继续教育学院、后勤服务公司其他专业技术岗位设置与聘任工作小组的岗位竞聘。

附件 7 :

2011 年连云港职业技术学院 岗位设置与聘任工作有关问题的说明

为切实做好我校岗位设置与聘任相关工作，积极稳妥地推进岗位设置与聘任工作，特别是教师岗位的首聘工作，现依据省市有关文件精神，将本次岗位设置与聘任工作中有关问题说明如下，请认真组织学习并遵照执行：

一、关于本次岗位设置工作实施推进的时间问题

为在“十二五”的开局年给学校各项事业发展打下良好基础，调动各支队伍，特别是教师队伍的积极性，促进学校“十二五”事业发展规划各项任务的圆满完成；同时也为保证新学期各院部结合学校“十二五”事业发展规划和岗位设置管理的有关要求，合理制定本单位的“十二五”发展规划，保证各项教学工作的顺利开展，稳步推进各类教学建设与改革的规划、实施；更为各岗位教职工能高效、合理地规划聘期时间，潜心于教学、研究、学生工作或管理工作，提升自身能力和素质，认真履行岗位职责，提高人才培养质量，圆满完成相关任务，经学校岗位设置管理工作领导小组研究，本次岗位设置与聘任有关工作原则上在下学期开学之前完成。

二、关于“双肩挑”人员问题

“双肩挑”人员必须是原为专任教师，评聘了高校教师高级职

务，因工作需要现在七级职员以上的管理岗位工作，并且仍继续承担部分教学科研工作的人员。“双肩挑”人员及其参与岗位分级院部的确定需在个人申请的基础上，结合其专业背景，经学校岗位设置管理工作领导小组研究确定。

“双肩挑”人员纳入教师岗位管理，个人根据各自专业背景参与相关院部的岗位竞聘，接受相关院部岗位设置与聘任工作小组的评议、推荐，由学校岗位设置与聘任委员会进行评审。

“双肩挑”人员原则上不占用院部相应职级的教师岗位总数，但占院部相应岗位的比例。

目前，提出申请并经学校岗位设置管理工作领导小组研究批准的“双肩挑”人员有以下 10 人：王庆军、骆汝九、张荣成、张家超、张萍、张浩、雷文谨、李正富、张文军、史明亮。

三、关于中（小）学教师系列专业技术职务及职龄问题

“中学高级”、“中学一级”、“中学二级”、“中学三级”、“小教高级”等中（小）学教师系列专业技术职务不属于高校教师系列专业技术职务，不符合《连云港职业技术学院教师岗位设置与聘任实施细则》中“岗位基本任职条件”第四条：“具备与专业技术岗位等级要求相匹配的专业技术职务任职资格”。

具有中（小）学系列专业技术职务受聘在教师岗位上的人员，仍纳入教师岗位管理，但在岗位聘任时只能聘至本层级岗位的最低等级，在没有取得高校教师专业技术职务任职资格前，不得晋升更高等级岗位。此类人员转评为同级高校教师系

列专业技术职务后，其职龄可连续计算。

四、关于教育管理系列问题

根据省有关文件，教育管理系列的设置是为努力建设一支高素质、专业化的管理队伍，同时也为解决管理岗位上部分人员档案工资较低问题，调动其工作积极性而设立的。教育管理系列不纳入专业技术岗位管理，因此，具有教育管理系列职称人员不参与各层级专业技术岗位高级岗位的竞聘。

五、关于专职辅导员问题

按照教育部《普通高等学校辅导员队伍建设规定》及学校实际情况，专职辅导员指在一线直接从事大学生日常思想政治教育工作的人员，包括院部学办主任、分团委书记、党总支副书记等正科级（七级职员）及以下从事学生工作的人员。

副处级（六级职员）以上不参与辅导员岗位的竞聘。

六、关于新参加工作硕士、博士见习期满后岗位竞聘问题

根据市有关部门新研究的答复口径，新参加工作的硕士、博士见习期由学校自行制定，时间为3个月或6个月。见习期满后，在尚未取得高校教师资格的情况下，可履行专业技术职务初定手续，须报市教育局、市人力资源和社会保障局审批。

取得相应专业技术职务后方可参与相应层级的高级岗位竞聘。