

盐城师范学院文件

盐师院〔2019〕166号

盐城师范学院关于印发第四聘期岗位设置 聘用与考核办法的通知

各二级学院、部门：

岗位设置聘用与考核是学校管理工作的重要方面和深化综合改革的重要内容，事关学校人才队伍建设、长远发展和教职工切身利益。结合实际，学校研究制定了《盐城师范学院第四聘期岗位设置聘用与考核办法》，现印发给你们，请遵照执行。

各二级学院、部门要严格按照学校规定和要求，精心组织，周密安排，积极稳妥地开展各方面工作，确保学校第四聘期岗位设置聘用与考核工作顺利完成。

特此通知。

盐城师范学院
2019年12月30日

盐城师范学院第四聘期岗位设置 聘用与考核办法

根据《江苏省委办公厅省政府办公厅关于印发〈江苏省事业单位岗位设置管理实施意见〉的通知》（苏办发〔2008〕23号）、《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）、《江苏省事业单位专业技术二级岗位管理办法（试行）》（苏人社发〔2011〕161号）和《省教育厅关于继续做好省属高校岗位设置和岗位聘用工作的通知》（苏教人〔2013〕1号）等文件精神，在第三聘期岗位设置聘用与考核工作的基础上，结合学校实际，制定本办法。

一、基本原则

（一）综合考虑学校事业发展需要，以学校“十三五”事业发展规划为基础，坚持“科学设岗、优化结构、按岗聘用、分类指导、规范管理、精干高效、协调发展”的原则，科学、审慎地开展岗位设置聘用与考核工作。

（二）在做好第三聘期（2016.1~2018.12）考核工作的基础上、在各级各类岗位控制比例内，根据岗位聘用条件进行聘用。

二、岗位类别

学校岗位分为专业技术岗位、管理岗位、工勤技能岗位，以及根据学校事业发展需要设置的特设岗位。聘用人员原则上不得同时在两类岗位上任职。

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。

专业技术岗位设置须符合高等教育工作和人才成长的规律及特点，适应学校发展教育事业与提高专业技术水平的需要。学校专业技术岗位分为教师岗位和其他专业技术岗位，专职辅导员纳入教师岗位管理，并可根据任职年限及实际工作表现，确定相应级别的管理岗位等级。教师岗位是指承担教育教学、教育管理、科学研究、社会服务等工作职责，具有相应专业技术水平和能力要求的工作岗位，是专业技术主体岗位；其他专业技术岗位是指从事教师岗位以外的专业技术工作，具有相应专业技术水平和能力要求的工作岗位，主要包括工程实验、图书档案、编辑出版、会计审计、医疗卫生、幼儿园教师等岗位。

2.管理岗位。指承担领导职责或管理任务的工作岗位，包括学校、二级单位内设机构的管理岗位。

管理岗位设置须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。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。

工勤技能岗位设置须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。已经实现社会化服务的一般性劳务工作，不再设置相应的工勤技能岗位。

三、岗位结构及比例

学校设置的岗位中，专业技术岗位不低于岗位总量的 70%，其中教师岗位不低于岗位总量的 55%；管理岗位不超过岗位总量的 20%；按照后勤社会化改革方向，逐步减少工勤技能岗位比例。如果各岗位符合聘用条件人员数超出规定的控制比例数，须通过

竞争性评审后，再行确定受聘人员。

（一）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 10：30：50：10（其中，正高级、副高级专业技术岗位比例为最高控制标准）。正高级设置一至四级岗位，副高级设置五至七级岗位，中级设置八至十级岗位，初级设置十一级和十二级岗位。

正高级岗位中，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，二级、三级、四级岗位的控制比例为 1：3：6；副高级岗位中，五级、六级、七级岗位的控制比例为 2：4：4；中级岗位中，八级、九级、十级岗位的控制比例为 3：4：3；初级岗位中，十一级、十二级岗位的控制比例为 5：5。

（二）管理岗位

管理岗位设置 8 个等级，即三至十级职员岗位，依次为厅级正职、厅级副职、处级正职、处级副职、科级正职、科级副职、科员、办事员。

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。四级以上岗位数量按照干部人事管理权限确定。六级及以上职员岗位数占管理岗位总数的比例原则上不超过 35%。

管理岗位“双肩挑”干部纳入教师岗位管理，可参加专业技术分级（具体规定见附件 3）。

（三）工勤技能岗位

技术工岗位分为 5 个等级，一至五级岗位依次为高级技师、

技师、高级工、中级工、初级工。普通工岗位不分等级。

工勤技能一级、二级、三级岗位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、二级技术工岗位主要在专业技术辅助岗位承担技能操作和维护职责等对技能水平要求较高的领域设置，其总量占工勤技能岗位总量的比例原则上不超过 5%。

（四）特设岗位

特设岗位是指为适应学校聘用急需的高层次人才等特殊需要，经特别程序批准的非常设岗位。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，按照管理权限予以核销。

四、岗位聘用

（一）聘用范围

学校事业编制在岗人员、人事代理人员。

（二）聘用期限

2019 年 1 月 1 日起至 2021 年 12 月 31 日止。聘期 3 年。

（三）基本条件

- 1.遵守宪法和法律；
- 2.具有良好的品行和职业道德；
- 3.具备从事岗位工作所需的专业知识、能力或技能条件；
- 4.具有适应岗位要求的身體条件。

（四）聘用条件

第三聘期考核基本合格及以上者均可聘至第四聘期各岗位基础级，但晋级聘用（指专业技术二、三、五、六、八、九级、

十一级岗位，下同）时，第三聘期考核结果须为合格及以上。具体条件如下：

1. 专业技术岗位聘用条件

专业技术岗位聘用条件主要依据三个方面：学术成就，包括获得科研奖励、科研项目、论文、论著、专利及成果转化、学术影响等。教学成就，包括教学效果、教学研究与改革、教学奖励、教研成果等。履历资历，如任职年限等，重点考虑其所做出的贡献。

专业技术岗位中教师岗位的聘用条件详见附件 1，其他专业技术岗位的聘用条件详见附件 2，专职辅导员岗位的聘用和考核条件另行制定。

2. 管理岗位聘用条件

管理岗位聘用条件主要依据责任、任务、年资、表现和贡献。管理岗位的聘用条件详见附件 3。

3. 工勤技能岗位聘用条件

工勤技能岗位聘用条件主要依据技术等级、任务、表现和工作技能。工勤技能岗位的聘用条件详见附件 4。

（五）聘用办法

1. 岗位聘用工作分级进行。专业技术二级、三级、五级、六级岗位和管理六级及以上岗位由学校聘用（其中，专业技术二级岗位需报省教育厅审核、省人力资源和社会保障厅审批，省管干部需报省委组织部审批）；其他各级各类岗位由各二级单位拟聘并上报学校审批。

2. 岗位聘用分为聘期聘用和聘期内聘用。聘期内只进行专业

技术职务和党政管理职务发生变化以及转岗人员、新进人员的聘用。聘期内有职称、职务变化的分阶段申请、聘用、考核，原则上专业技术岗最高不超过变化后的基础级(即四级、七级、十级)。

学校新引进的高层次人才，由所在二级单位提议、学校审核同意后及时聘用。

退职干部的岗位聘用与考核按照学校相关文件精神执行。

3.在已改制企业工作以及挂靠和待岗的我校事业编制人员，可参加校内岗位竞聘。聘用至校内岗位者，办理校内调动手续；未聘用至校内岗位者，暂按已执行的岗位工资标准，保留其档案工资。

4.在第四聘期岗位设置聘用与考核实施期间，聘用期限未满足但已达到退休年龄的受聘人员，按学校有关规定办理退休手续。

2019年1月1日至本次聘用工作实施前已办理退休手续的人员，由所在二级单位通知本人填写申请表，完善其退休前的岗位聘用手续，并归入其个人档案。符合晋级聘用申报条件的，可参加晋级聘用岗位竞聘，退休时按国家政策计算退休待遇。

对于已办理延期退休手续的人员，如不再参加新一轮岗位聘用，经个人申请、学校岗位设置聘用与考核工作领导小组审批，可按现聘岗位办理退休手续。

5.年度考核为“不合格”或发生严重责任事故的，只能聘用至本人职称或职务对应的起始岗或下一级岗位。

(六) 聘用程序

1.公布聘用条件(详见附件1~附件4)。

2.申报者提交申请表。

3.二级单位对申报者进行资格审查。

4.组织晋级聘用评审。二级单位岗位设置聘用与考核工作领导小组负责评审专业技术岗八级及以下岗位晋级聘用人员，并在本单位公示拟聘人员；学校岗位设置聘用与考核工作领导小组负责评审其他各级各类晋级聘用人员，并向省教育厅推荐教师二级岗位晋级申报人选，审定各级各类聘用人选。

5.公示拟聘人选名单。

6.公布聘用结果，签订聘用合同。

（七）聘用合同

1.学校与受聘人员按照法律、政策规定，在平等自愿、协商一致的基础上签订聘用合同，明确双方权利和义务。聘用合同主要内容包括：聘用岗位、工作时间、职责要求、目标任务、学术规范、工作条件、薪酬待遇、合同期限、合同变更和终止的条件、违反合同的责任和经双方协商认为需要约定的其他事项。

2.受聘人员应认真履行岗位聘用合同，保质保量地完成岗位职责和目标任务。聘用合同的变更和解除，按聘用合同中的有关条款执行。

3.聘用合同期满，学校按上级主管部门有关规定对受聘人员的履职情况进行考核，并作出续聘、岗位调整或解聘决定。

（八）聘期待遇

1.教职工在聘期内原则上按所聘岗位享受相应的岗位工资、薪级工资、绩效工资和社会保险等待遇。

2.受聘在教师岗位的人员应具有高校教师职务资格。不具有高校教师职务资格但目前受聘在教师岗位工作的人员，只能聘至

本层级岗位的基础级，在未取得高校教师职务资格前，不得晋升更高等级岗位。受聘在其他专业技术岗位人员出现类似情况的，照此办理。

3.“双肩挑”人员根据《关于我省事业单位岗位设置管理工作实施后工资待遇如何处理的答复意见》（苏人社发〔2010〕270号）文件精神，可自愿选择其中一个岗位执行相应序列的岗位工资和薪级工资。期间管理岗位等级（职级）或专业技术岗位等级未发生变动的，不得变动工资序列，其他工资（绩效工资、津贴补贴等）待遇按其所选择的岗位序列执行。国家调整工资标准时，岗位等级未发生变动的人员，一律按其现行工资所对应的岗位序列相应调整工资标准，不得变动工资序列享受另一岗位序列的工资标准。

4.非“双肩挑”的管理人员已执行专业技术岗位工资的，在续聘管理岗位职级时，可继续执行原专业技术岗位基本工资和基础性绩效工资，其岗位基本工资和基础性绩效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。本聘期内原则上不得晋升高一级专业技术职务，待其晋升的职员职级的岗位基本工资和基础性绩效工资高于原专业技术岗位基本工资和基础性绩效工资，可选择执行相应职级的岗位基本工资和基础性绩效工资。

5.工程实验、会计、审计、图书、档案、编辑出版、卫生、基建等岗位的专业技术人员，在专业技术职务较低的情况下，已执行管理岗位职员职级工资的，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岗位工资高于原管理岗位职员职级

工资，可选择执行相应的专业技术岗位工资，但须按照选择的专业技术岗位要求考核。本聘期内原则上不得晋升管理岗位职员职级。

6.省管干部（四级及以上职员）一般聘用在管理岗位，按管理岗位工资序列执行。申请聘用专业技术岗位的，根据省委组织部要求、经本人确认，每年由学校统一报省委组织部审批后，按照审批后的岗位工资序列执行。

7.原为工人身份的工勤人员聘用到管理岗位或专业技术岗位的必须符合拟聘岗位的任职条件。聘用到管理岗位或专业技术岗位后，按照新聘岗位执行新的岗位要求和工资标准。

8.专业技术人员担任管理岗位工作，其奖励性绩效工资按照所聘岗位要求考核发放。

（九）聘期考核

1.第四聘期考核结果分为：优秀、合格、基本合格、不合格四种。考核体现定量考核与定性考核相结合、教学考核与科研考核相结合、年度考核与聘期考核相结合、聘期考核与下一轮聘用相结合等基本原则。年度考核主要考核履行岗位职责及个人年度工作计划完成情况，考核结果作为兑现绩效工资的重要依据；聘期考核重点考核聘期工作目标的完成情况，考核结果作为晋级、续聘、低聘、解聘、转聘和调整岗位及绩效工资发放的重要依据。

完成受聘岗位规定的岗位职责、业绩考核达标且位居本单位前列，可定为“优秀”。“优秀”比例不超过本单位考核人数的 15%。

完成受聘岗位规定的岗位职责、业绩考核达标人员，聘期考

核可定为“合格”。

基本完成受聘岗位规定的岗位职责，业绩考核基本达标人员定为“基本合格”。

聘期内有下列情形之一人员，聘期考核可定为不合格：

- （1）聘期内教职工年度考核有 1 次为不合格的人员；
- （2）聘期内有 1 次及以上重大教学事故的人员；
- （3）聘期内违反职业道德和社会公德，产生恶劣影响的人员；
- （4）聘期内因个人过失给国家、集体或他人造成重大损失或严重后果的人员；
- （5）聘期内被依法追究刑事责任的人员；
- （6）在聘期考核中弄虚作假或无正当理由不参加聘期考核的人员；
- （7）聘期内存在严重师德失范行为的人员；
- （8）聘期内具有国家有关文件规定的其他考核不合格情形的人员。

聘期内受党纪、政纪、团纪处分的人员按相关文件规定执行。

2.关于聘期内专业技术职务变动及岗位变动人员的考核，其教学、科研业绩按变动前后不同专业技术职务、不同岗位职责要求分段考核。

3.年满 55 周岁的专业技术人员，减半考核科研工作量，减少的科研工作量以教学工作量抵冲；晋级聘用在专业技术岗位上的人员，其科研工作量不减免，按照相应的岗位职责量化要求进行考核。

4.受聘在管理岗位且执行教育管理研究序列工资的人员，参照其他专技岗人员科研工作量标准考核。

5.各类受聘人员的具体考核内容和办法见附件 1～附件 4。

6.聘期 3 年内病假累计超过 6 个月、事假累计超过 30 天的，聘期考核结果定为“基本合格”。

7.根据《事业单位人事管理条例》（国务院令第 652 号），事业单位工作人员连续旷工超过 15 个工作日，或者 1 年内累计旷工超过 30 个工作日的，学校可解除聘用合同；年度考核不合格且本人不同意调整工作岗位，或者连续两年年度考核不合格的，学校提前 30 日书面通知其本人，可解除聘用合同。解除聘用合同的，学校与其人事关系自解除之日起终止。

五、聘余人员管理

（一）因岗位和条件限制未上岗的学校事业编制在职人员、人事代理人员（不含出国逾期未归人员）为聘余人员。聘余人员在参加学校组织的培训后，重新竞争选岗。聘余人员在职期间学校保留其档案工资。

（二）根据《事业单位试行人员聘用制度有关问题的解释》（国人部发〔2003〕61 号）文件精神，经指定医疗单位确诊患有难以治愈的严重疾病、精神病的，暂缓签订聘用合同直至病症消失；或者只保留人事关系和工资关系，直至其办理退休（退职）手续。此类人员可以履行病假手续，学校按照国家规定执行病假工资和有关福利待遇。被鉴定为完全丧失劳动能力者，按照国家有关规定办理病退或退职手续。

六、组织领导

岗位聘用工作由学校岗位设置聘用与考核工作领导小组（机构及人员组成见附件5）和各二级单位岗位设置聘用与考核工作领导小组（组成人员名单报学校备案）负责并组织实施。学校岗位设置聘用与考核工作领导小组负责各级各类岗位设置聘用与考核工作的领导、组织、监督工作，包括推荐教师二级岗位拟聘人选、组织评审晋级聘用人员（专业技术二、三、五、六级岗）、审核专业技术岗七级及以上岗位和其他各级各类岗位申报人选、审批专业技术岗八级及以下岗位晋级聘用拟聘人员。各二级单位岗位设置聘用与考核工作领导小组负责本单位各级各类岗位聘用、考核上报工作；制定本单位专业技术岗八级及以下岗位晋级聘用条件（报学校备案，不低于学校相应的岗位晋级聘用申报条件）和评审专业技术岗八级及以下岗位申报人选；根据岗位性质制定管理岗位和其他专业技术岗位（基础级）具体岗位责任和考核要求，报学校备案后执行。

七、争议处理

为确保岗位聘用工作公开、公平、公正，妥善处理在聘用与考核过程中出现的问题，学校成立岗位设置聘用与考核申诉受理委员会，负责受理教职工对岗位设置聘用与考核意见的投诉、申诉，并按照相关程序 and 规定及时进行处理。

受聘者对聘用程序、聘用结果和考核有异议的，有权提出申诉。申诉应在公示期内提出，逾期不予受理。

岗位设置聘用与考核申诉受理委员会主要职责：

（一）受理教职工对岗位设置聘用与考核工作有关问题的申诉；

(二) 负责对教职工申诉意见进行调查核实;

(三) 责成有关单位对需要纠正的问题限期予以纠正,必要时提交学校岗位设置聘用与考核工作领导小组处理;

(四) 向申诉人反馈处理结果。

岗位设置聘用与考核申诉受理委员会下设办公室,设在工会。

任何申诉均须以书面形式提出,并签署真实姓名,否则不予受理。申诉人必须以事实为依据提出申诉,经查实存在诬告行为的,将予以严肃处理。申诉受理委员会有责任为申诉人保密,任何单位或个人不得对申诉人进行打击报复。

各二级单位须严格遵守回避制度,申诉处理过程中涉及到本人及亲属时均须回避。

八、附则

(一) 各基层单位岗位结构比例不得突破学校规定数。现有人员的结构比例已超过核准的结构比例的,要严格控制岗位聘用数量,并通过自然减员、调出、低聘或解聘的办法,逐步达到规定的结构比例。

(二) 在岗位聘用过程中,个人若拒绝按规定填报应聘材料或拒绝与学校签订合同,则取消其聘用资格,学校给予3个月择业期。择业期内学校按盐城市标准提供其最低生活保障费;择业期满未调出又未办理辞职手续的,学校可予以辞退。

(三) 本办法及附件中所涉及的年龄、任职时间计算:聘任时,截止到2018年12月31日;考核时,截止到2021年12月31日。业绩成果:聘任时,限2016年1月1日至2018年12月

31 日取得；考核时，限 2019 年 1 月 1 日至 2021 年 12 月 31 日取得。

（四）聘期待遇从 2019 年 1 月 1 日起执行。

（五）在岗位聘用过程中，个人有下列情形之一的，取消其本轮应聘资格，且下一轮不得聘用在高一级岗位。

1. 伪造学历、学位、奖励证书的；
2. 谎报研究成果、工作业绩，弄虚作假的；
3. 剽窃他人研究成果的；
4. 以不正当手段拉拢或贿赂聘用组织成员的；
5. 诬陷、中伤其他应聘人员、聘用组织成员或其他有关人员的；
6. 有其他严重的违纪、违法行为的。

（六）本办法未尽事宜按上级有关文件执行，由人事处负责解释。涉及教学、科研等具体事宜的，分别由教务处、科技处和社科处等相关部门负责解释。

（七）本办法自 2019 年 1 月 1 日起执行，原《盐城师范学院关于印发岗位设置与实施办法等 5 个文件的通知》（盐师院〔2009〕79 号）和《关于印发盐城师范学院专业技术岗位晋级聘用办法的通知》（盐师院〔2013〕44 号）及其他有关文件与本办法不一致的，一律以本办法为准。

附件：1. 盐城师范学院教师岗位分类设置聘用与考核实施细则
2. 盐城师范学院其他专业技术岗位设置聘用与考核实施细则

- 3.盐城师范学院管理岗位设置聘用与考核实施细则
- 4.盐城师范学院工勤技能岗位设置聘用与考核实施细则
- 5.盐城师范学院岗位设置聘用与考核工作组织机构及组成人员名单

附件 1

盐城师范学院教师岗位分类设置 聘用与考核实施细则

为建设一支数量充足、素质优良、结构合理、流动有序的教师队伍，根据《盐城师范学院第四聘期岗位设置聘用与考核办法》，制定本实施细则。

一、岗位设置

（一）设置原则

1.教学科研与学科建设相结合。以学科建设为龙头，根据学科水平、层次结合各二级单位所承担的教学科研、社会服务等任务，确定教师岗位设置标准、方案和岗位职责，使各类岗位职责、任务与目标密切相关，保证学科建设和教学科研工作正常进行。

2.个人发展与分类管理相结合。学校在教师岗位设置不同类别，遵循“人尽其才，才尽其用”原则，对进入不同岗位的教师实施差异化职业发展定位并制定相应的考核要求，充分激发教师潜能，实现学校事业发展与教师个人事业发展的有机结合。

3.工作业绩与资历贡献相结合。强化业绩导向，形成有利于优秀人才脱颖而出的竞争激励机制，同时兼顾资历和历史贡献，鼓励以老带新，促进青年教师成长。

4.重点支持和统筹兼顾相结合。在保证重点学科建设、重要教学科研任务需要的同时，对学校基础学科、急需发展的新兴学科和交叉学科进行重点扶持，同时统筹兼顾协调发展。

（二）岗位等级与结构比例

教师岗位等级与结构比例根据教学、科研、学科建设及发展需要，结合师资队伍现状进行设置。

1.教授岗位中，二级、三级、四级岗位之间的结构比例总体控制目标为 1：3：6。

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

3.讲师岗位中，八级、九级、十级岗位之间的结构比例为 3：4：3。

4.助教岗位中，十一级、十二级岗位之间的结构比例为 5：5。

各二级学院根据学校核定的教师岗位数和结构比例，结合学科发展规划，明确八级及以下岗位的岗位职责、聘用条件、聘用程序、考核内容等，报学校审批后执行。

（三）岗位分类

在专业技术职务七级及以上人员中设置：

1.教学为主型岗位

教学为主型岗位是指主要承担公共课、基础课教学任务的岗位。

教学为主型岗的设置比例原则上不得超过本院教师岗位总数的 20%。

2.教学科研型岗位

教学科研型岗是指各教学单位中需要同时承担教学和科研工作任务的岗位。

3.科研为主型岗位

科研为主型岗位是指在教学科研单位中主要承担科研任务的岗位。

4. 专职科研型岗位

专职科研型岗位原则上是指在科研平台建设中专职承担科研任务的岗位。

本细则“岗位职责”中关于聘期教学工作量定额和科研工作量定额以及考核要求等，均为教学科研型教师的相关规定。其他类型教师有关量化要求按照折算办法执行。

二、聘用条件

基本条件：实行师德一票否决制；具有适应岗位要求的身體条件；第三聘期受聘三级、五级、六级岗位的人员，在第三聘期考核合格及以上的情况下，第四聘期竞聘同级岗位时，同等条件下优先聘用。具体岗位聘用条件如下：

（一）二级岗位

按照《江苏省事业单位专业技术二级岗位管理办法（试行）》（苏人社发〔2011〕161号）文件精神执行。

（二）三级岗位

受聘教授三级岗位的人员，须在本学科领域具有较高的学术造诣和学术声誉，在人才培养、科学研究、学科建设、实验室建设、社会服务等方面有较高成就和较大贡献。第三聘期考核合格及以上且符合下列条件之一者，可以申报竞聘教授三级岗位。

1. 江苏省特聘教授；

2. 受聘正高级职务 10 年且年满五十五周岁、科研工作量不低于 120 分或科研工作量不低于 80 分且满足表 1 所列条件任意

1 项；

3.受聘正高级职务 7 年，科研工作量不低于 120 分且符合表 1 所列任意两类条件各 1 项；

4.受聘正高级职务 4 年，科研工作量不低于 120 分且符合表 1 所列三类条件各 1 项；

5.受聘正高级职务未达 4 年的，科研工作量不低于 120 分且须符合表 1 所列三类条件中 4 项且三类中至少各有 1 项。

表 1

类别	序号	项目
学术影响力	1	教育部新（跨）世纪优秀人才支持计划入选者；高校优秀青年教师奖获得者；高等学校骨干教师资助计划入选者
	2	享受国务院政府特殊津贴
	3	江苏省突出贡献中青年专家
	4	江苏省“333”第二层次人选
	5	江苏省“青蓝工程”科技创新（优秀教学）团队负责人；省高校优秀科技创新（哲社）团队负责人
	6	江苏省“双创计划”引进人才
	7	江苏省教学名师
	8	省级及以上学科平台带头人
	9	江苏省六大人才高峰项目资助者；江苏省“青蓝工程”中青年学术带头人；江苏省“333”第三层次人选
科研	10	主持完成或新增国家级项目 1 项
	11	单件科研分 200 分（理工科）或 60 分（文科）以上成果 2 项
	12	累计科研分 300 分（不含横向），或累计科研分 500 分（含横向）
教学	13	省优秀教学团队负责人（排名前二）；省（部）级及以上重点或重中之重教学改革项目负责人；省高等教育教学改革项目主持人、省（部）级及以上重点专业（类）、特色专业负责人；省级及以上在线开放课程、精品视频公开课、精品资源共享课负责人；省级及以上重点（建设）教材、教育部普通高等教育本科国家级

		规划教材主编；全国普通高等学校优秀教材二等奖及以上教材主编；省级及以上实验教学示范中心、工程实践教育中心、学科综合训练中心、虚拟仿真实验教学中心（平台或项目）负责人；省人才培养基地负责人等省教学质量工程有关项目负责人
	14	以盐城师范学院为参与单位获得国家教学成果奖(特等奖前8名、一等奖前7名、二等奖前6名)；获得省教学成果奖(特等奖前4名、一等奖前3名、二等奖前2名)
	15	省级高校一类优秀课程、精品课程负责人；省级及以上品牌专业负责人等有关省级课程负责人
	16	个人获得或指导学生在省级及以上政府部门组织的科技竞赛、专业技能竞赛、教学竞赛（挑战杯）、优秀毕业论文（设计）比赛中获一等奖的指导教师（排名第1）

上述条件中，第5、9、10、11、12、13、16项为2016~2018年取得的成果。

以上科研工作量积分计算按照《盐城师范学院科研工作量计算与考核办法》（盐师院〔2015〕119号）执行。

（三）四级岗位

具有教师序列正高职称，第三聘期考核基本合格及以上，完成额定工作量，教学效果好，主持或参与省部级科研项目，积极撰写高水平学术论文、论著，为学科建设、实验室建设和专业发展作出贡献。

（四）五级岗位

具有教师序列副高职称，第三聘期考核合格及以上且符合下列条件之一，可以申报竞聘副教授五级岗位：

- 1.受聘副教授职务10年且符合表2中所列条件1项；
- 2.受聘副教授职务7年且符合表2所列任意两类条件各1项；
- 3.受聘副教授职务4年且符合表2所列三类条件各1项；

4.受聘副教授职务未达4年的，须符合表2所列的其中4项条件，且三类中至少各有1项。

表2

类别	序号	项目
学术影响力	1	江苏省“333”第三层次及以上人选（科学技术带头人）
	2	江苏省“青蓝工程”中青年学术带头人
	3	江苏省“六大人才高峰”项目资助者
	4	市“111人才工程”人选；市有突出贡献中青年专家
科研	5	主持完成或新增省部级及以上项目1项
	6	单件科研分120分（理工科）或60分（文科）以上成果2项
	7	累计科研分200分（不含横向），或累计科研分500分（含横向）
教学	8	以盐城师范学院为参与单位获得国家教学成果奖；获得省教学成果奖（特等奖前5名、一等奖前4名、二等奖前3名）
	9	个人获得或直接指导学生在省级及以上政府部门主办的科技竞赛、大学生创新创业大赛、专业技能竞赛、教学竞赛、优秀毕业论文（设计）比赛中获二等奖及以上或团队奖的指导教师（排名第1）。

上述条件中，均为2016~2018年取得的成果。

以上科研工作量积分计算按照《盐城师范学院科研工作量计算与考核办法》（盐师院〔2015〕119号）执行。

（五）六级岗位

具有教师序列副高职称，第三聘期考核合格及以上且符合下列条件之一者，可以申报竞聘副教授六级岗位。

- 1.受聘副教授职务10年且符合表3所列条件1项；
- 2.受聘副教授职务7年且符合表3所列任意两类条件各1项；
- 3.受聘副教授职务4年且符合表3所列三类条件各1项；
- 4.受聘副教授职务未达4年的，须符合表3所列条件4项且

三类中至少各有 1 项。

表 3

类别	序号	项目
学术影响力	1	江苏省“青蓝工程”优秀青年骨干教师
	2	市“111 人才工程”人选；学校“青年拔尖人才”
科研	3	主持完成或新增省部级及以上项目 1 项
	4	单件科研分 120 分（理工科）或 60 分（文科）以上成果 1 项
	5	累计科研分 150 分（不含横向），或累计科研分 500 分（含横向）
教学	6	校级及以上优秀课程负责人；校级及以上重点（精品）教材主编
	7	校级及以上教学成果奖获得者（特等奖前 3 名，一等奖前 2 名）；校优秀教学质量奖获得者；校青年教师教学竞赛一等奖获得者
	8	个人获得或指导学生在省级及以上政府部门主办的科技竞赛、大学生创新创业大赛、专业技能竞赛、教学竞赛、优秀毕业论文（设计）比赛中获得三等奖及以上的指导教师（排名第 1）

上述条件中，均为 2016～2018 年取得的成果。

以上科研工作量积分计算按照《盐城师范学院科研工作量计算与考核办法》（盐师院〔2015〕119 号）执行。

（六）七级岗位

具有教师序列副高职称，第三聘期考核基本合格及以上，完成额定工作量，参与科研项目，在本学科领域发表核心刊物论文。

（七）其他岗位

八级至十二级岗位由二级学院根据学校规定的岗位数和岗位等级比例确定聘用条件，聘用条件不低于《盐城师范学院专业技术岗位晋级聘用办法》（盐师院〔2013〕44 号），报经校岗位

设置聘用与考核工作领导小组审核通过后，各二级学院开展评审推荐工作。

三、岗位职责（考核要求）

（一）基本岗位职责

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

（二）具体岗位职责

聘期内进行教学工作量年度考核和科研工作量年度考核考核。教学工作量年度考核的结果分为“合格”和“不合格”，教师年度完成的直接教学任务折算成标准课时后若达到额定课时，则年度考核为“合格”，否则为不合格；聘期内教学工作量年度考核至多一次不合格；科研工作量年度考核需完成聘期总额定工作量的三分之一；聘期科研考核合格人员返还因年度科研考核不合格扣发的部分绩效（扣除个人已经获得的科研奖励部分）。

教学工作量计算以《盐城师范学院教师教学工作量计算办法》（盐师院〔2016〕117号）和《盐城师范学院教学工作量化办法》（盐师院〔2019〕149号）为依据；科研工作量计算以《盐城师范学院科研工作量积分与奖励办法》（盐师院〔2019〕128号）为依据。

1.二级岗位

（1）讲授本学科专业核心课程，指导研究生、全日制本科生和青年教师；根据需要指导访问学者或留学生。

（2）正确把握本学科发展方向，提出具有战略性、前瞻性、

创造性的研究构想，带领本学科在其前沿领域赶超或保持国内外先进水平。

（3）面向国家战略需求和国际科学与技术前沿，组织本学科力量积极争取并主持国家级科研项目；带领团队在本学科领域开展原创性、重大理论与实践问题研究和关键领域攻关，力争取得重大标志性成果。

（4）承担教学、科研、学科建设和实验室建设等方面的组织管理工作及其他公益活动。

（5）负责本学科学术团队建设，根据学科特点和学科发展需要，组建并带领学术团队开展教学科研工作。

聘期内完成教学工作量 360 分；非课时积分不少于 30 分；直接为本科生授课获得的课时积分不少于 75 分。（非课时积分指《盐城师范学院教学工作量化办法（试行）》（盐师院〔2019〕149 号）文件中“四、教学工作量化细则”中除一级指标“教学工作量”之外其他一级指标对应的教学积分，下同。）

聘期内完成科研工作量 60 分。

2. 三级岗位

（1）讲授本学科专业核心课程，指导研究生、全日制本科生和青年教师；根据需要指导访问学者或留学生。

（2）正确把握学术或专业发展方向，提出具有前瞻性、创造性的研究构想。

（3）主持国家级科研项目；在本领域开展原创性、重大理论与实践问题研究和关键领域攻关，取得突破性、标志性成果；原则上以我校为第一署名单位作为独立作者或第一作者或通讯

作者（成果认定以《盐城师范学院科研工作量积分与奖励办法》（盐师院〔2019〕128号）为准，下同），发表高水平学术论文或出版论著。

（4）承担或参与教学、科研、学科建设和实验室建设等方面的管理工作及其他公益活动。

（5）带领或参与学术团队开展教学、科研工作。

聘期内完成教学工作量 360 分；非课时积分不少于 30 分；直接为本科生授课获得的课时积分不少于 75 分。

聘期内完成科研工作量 45 分，同时，聘期结束时，还须完成以下标志性成果（任选其一）：

①获 2 项单件科研分 20 分以上成果或 1 项单件科研分 40 分以上成果；

②发明专利或新品种授权或转化 1 件，或起草发布国家（行业）标准 1 件；

③到账横向项目经费累计达 60 万元。

3.四级岗位

（1）讲授本学科专业核心课程，指导研究生、全日制本科生；根据需要指导访问学者或留学生。

（2）面向国家战略需求和国际科学与技术前沿，积极争取主持或参与国家级、省部级科研项目。

（3）在本领域开展重大理论与实践问题研究和关键领域攻关，原则上以我校为第一署名单位作为独立作者或第一作者或通讯作者，发表高水平学术论文或出版论著。

（4）承担或参与教学、科研、学科建设和实验室建设等方

面的管理工作及其他公益活动。

(5) 开展团队建设。

聘期内完成教学工作量 360 分；非课时积分不少于 30 分；直接为本科生授课获得的课时积分不少于 75 分。

聘期内完成科研工作量 30 分。

4. 五级岗位

(1) 讲授本学科基础课、专业基础课或专业课，指导全日制本科生或根据需要指导研究生。

(2) 开展科学研究和教学研究，积极争取主持省部级科研项目。

(3) 参与学科建设、专业建设，把握学科发展方向，能在本领域开展原创性及重大理论问题研究。

(4) 原则上以我校为第一署名单位作为独立作者或第一作者或通讯作者，发表高质量学术论文或出版论著。

(5) 承担或参与教学、科研、实验室建设和社会服务等方面的管理工作及其他公益活动，积极参与团队建设。

聘期内完成教学工作量 360 分；非课时积分不少于 30 分；直接为本科生授课获得的课时积分不少于 75 分。

聘期内完成科研工作量 21 分，同时，聘期结束时，还须完成以下标志性成果（任选其一）：

① 获 1 项单件科研分 20 分以上成果；

② 发明专利或新品种授权或转化 1 件，或起草发布国家（行业）标准 1 件；

③ 到账横向项目经费累计达 30 万元。

5.六级岗位

(1) 讲授本学科基础课、专业基础课或专业课，指导全日制本科生或根据需要指导研究生。

(2) 开展科学研究和教学研究，积极争取主持或参与省部级科研项目。

(3) 积极参与学科建设、专业建设，把握学科发展方向，能在本学科领域开展原创性及重大理论问题研究。

(4) 原则上以我校为第一署名单位作为独立作者或第一作者或通讯作者，发表高质量学术论文、论著。

(5) 承担或参与教学、科研、实验室建设和社会服务等方面的管理工作及其他公益活动。

聘期内完成教学工作量 360 分；非课时积分不少于 30 分；直接为本科生授课获得的课时积分不少于 75 分。

聘期内完成科研工作量 18 分，同时，聘期结束时，还须完成以下标志性成果（任选其一）：

①获 1 项单件科研分 10 分以上成果；

②发明专利或新品种授权或转化 1 件，或起草发布国家（行业）标准 1 件；

③到账横向项目经费累计达 15 万元。

6.七级岗位

(1) 讲授本学科基础课、专业基础课或专业课，指导本科生或根据需要协助指导研究生。

(2) 开展科学研究和教学研究，积极争取主持或参与厅局级科研项目。

(3) 积极参与学科建设、专业建设，把握学科发展方向，能在本学科领域开展原创性研究。

(4) 原则上以我校为第一署名单位作为独立作者或第一作者或通讯作者，发表高质量学术论文、论著。

(5) 承担或参与教学、科研、实验室建设和社会服务等方面的管理工作及其他公益活动。

聘期内完成教学工作量 360 分；非课时积分不少于 30 分；直接为本科生授课获得的课时积分不少于 75 分。

聘期内完成科研工作量 15 分。

7. 八级及以下岗位的岗位职责由各二级学院根据教学科研和学科建设的实际需要制定。聘期内需完成的教学科研任务：

八级岗聘期内完成教学工作量 315 分；非课时积分不少于 15 分；完成科研工作量 9 分。

九级岗聘期内完成教学工作量 315 分；非课时积分不少于 15 分；完成科研工作量 6 分。

十级岗聘期内完成教学工作量 315 分；非课时积分不少于 15 分；完成科研工作量 3 分。

十一、十二级岗聘期内完成教学工作量 90 分。

四、聘用程序

(一) 公布岗位、岗位职责及聘用条件；

(二) 应聘者提交申请表；

(三) 对应聘者进行资格审查；

(四) 二级学院组织评审八级、九级、十一级晋级聘用人员，提出基础级（四级、七级、十级、十二级，下同）岗位拟聘人选

并予以公示，推荐二级、三级、五级、六级岗位拟聘人选；

（五）学校评定二级、三级、五级、六级岗位聘用人选，审核二级学院上报的四级、七级、八级及以下岗位拟聘人选；

（六）公示拟聘人选；

（七）公布聘用名单，签订聘用合同。

五、相关说明

（一）专业技术职务评审聘用（指职称评审聘用）每年进行一次，且在本聘期内只能晋升至高一级教师职务中的基础级岗位（四级、七级、十级、十二级）。

（二）申报“双肩挑”和教师岗位的人员，由个人向二级学院提出应聘申请、二级学院向学校提出推荐意见。

（三）由非教师岗位转聘至教师岗位的，先转入相应教师职务基础级别岗位，且必须符合教师上岗的有关规定。

（四）给学校声誉造成重大不良影响，或者使学校蒙受重大经济损失的教师，视其情节严重，学校低聘或解聘其现有教师岗位，且3~6年内不得参加高一级教师岗位的聘用。

（五）出现教学事故、被学校教务部门通报处理的，或教学综合考评结果为差的教师，学校低聘或解聘其现有教师岗位，或3~6年内不得参加高一级教师岗位聘用。

（六）聘用过程中存在弄虚作假或违反聘用程序行为的，一经查实即为无效聘用，并追究相关人员责任。

（七）建立科学的考核评价体系。考核应以教师岗位职责为基础，重实绩、重贡献、重学术道德、重团队精神，定性与定量相结合。教学为主型岗位教学工作量定额高于教学科研型岗位的

三分之一，其科研工作量定额减免三分之一，教学研究成果、项目、获奖按同级别科研成果计算；科研为主型岗位科研工作量定额为教学科研型岗位的两倍，其教学工作量定额为教学科研型岗位的三分之一；科研机构专职科研编制人员的科研工作量定额为教学科研型岗位的三倍。原则上教学科研型岗位在完成规定教学工作量三分之二、科研工作量三分之一的前提下，教学、科研工作量之间可以打通使用，教学工作量分值与科研工作量分值换算比例按照各级岗位分别进行换算。

（八）在专业技术岗位上同时担任科级及以上岗位的人员，所在二级学院对该岗位应完成的学科建设、专业建设、队伍建设等基本职责和量化要求进行考核。同时担任科级岗位的人员基本教学工作量减半考核，科研工作量减免三分之一考核；担任处级领导职务的人员基本教学工作量减半考核，科研工作量减半考核；晋级聘用的人员基本教学工作量减半考核，科研工作量不减免，按岗位职责要求正常考核，其管理工作按目标任务进行考核。

（九）年满 55 周岁的专业技术人员，减半考核科研工作量，减少的科研工作量以教学工作量抵冲；晋级聘用在专业技术岗位上的人员，其科研工作量不减免，按照相应的岗位职责量化要求进行考核。

（十）根据教育部规定，专职辅导员（包括二级学院党总支副书记、学工办主任或副主任、团总支书记或副书记、学生工作辅导员等副处级及以下从事学生工作的人员）纳入教师岗位序列，根据学校事业发展需要进行教师岗位聘用，并可根据条件确定相应的职员职级。

(十一) 新入职教师的聘用

1.学校新引进的高层次人才：根据其学术成就、学术影响、学术资历，以及入校前在国（境）内外从事相关专业技术工作的经历等情况，由学校研究确定其聘用的岗位等级。

2.已具有专业技术职务的新入职教师：按其所具备的专业技术职务任职条件、学术水平和能力聘用至相应岗位。

3.未评聘专业技术职务的新入职教师：有博士学位的暂定为八级岗位；有硕士学位的暂定为十一级岗位。

(十二)高一级岗位的申报条件可作为低一级岗位的申报条件使用。

附件 2

盐城师范学院其他专业技术岗位 设置聘用与考核实施细则

为进一步调动其他专业技术人员的工作积极性，保障学校教学、科研与人才培养工作的顺利进行，根据《盐城师范学院第四聘期岗位设置聘用与考核办法》，制定本实施细则。

一、岗位设置

（一）设置范围

1.重点实验室、实验中心、研究院所（中心）、信息化建设与管理中心、后勤部门等单位设置工程实验岗位。

2.图书馆、档案馆（含人事处人事档案）等单位设置图书档案岗位。

3.学报编辑部、宣传部校报编辑部等单位设置编辑出版岗位。

4.财务处、审计处等单位设置会计审计岗位。

5.卫生所设置医疗卫生岗位。

6.幼儿园设置幼儿教师岗位。

7.其他特殊岗位。

（二）设置原则

1.提高质量、服务教学。以岗位设置聘用与考核为基础，为人才培养、科学研究和社会服务提供服务保障。

2.总量控制、分类管理。根据其他专业技术工作的特点和实际需要，对其他专业技术岗位实行分级、分类管理。

3.按需设岗、优化结构。根据学校事业发展客观需要，科学合理设置其他专业技术岗位，优化队伍结构，促进其他专业技术队伍全面协调发展。

4.保证重点、兼顾一般。岗位设置须统筹兼顾、重点倾斜，既要有利于学校各项事业发展，又要有利于调动广大教职工积极性。

（三）设置方法

根据其他专业技术岗位分布特点，按工程实验、图书档案、编辑出版、会计审计、医疗卫生和幼儿园教师等类别进行岗位设置。其中，七级及以上岗位由学校依据省教育厅有关规定进行总体调控，八级及以下岗位由学校核定至二级单位，由二级单位根据工作需要具体设置。

（四）岗位等级与结构比例

其他专业技术岗位设置正高级岗位、副高级岗位、中级岗位和初级岗位。

正高级岗位设三、四级，副高级岗位设五、六、七级，中级岗位设八、九、十级，初级岗位设十一、十二级。正高级岗位中三级、四级岗位的控制比例为 3:7；副高级岗位中五级、六级、七级岗位的控制比例为 2:4:4；中级岗位中八级、九级、十级岗位的控制比例为 3:4:3；初级岗位中十一级、十二级岗位的控制比例为 5:5。

二、聘用条件

（一）三级岗位

第三聘期考核合格及以上且符合下列条件之一的，可以申报

竞聘三级岗位。聘期内需完成与教授三级岗相对应的科研工作量
和学科建设工作量（具体要求见附件 1，下同）。

1.受聘正高级职务 10 年且年满五十五周岁的，科研工作量
不低于 60 分；

2.受聘正高级职务 7 年符合附件 1 中表 1 所列条件 1 项；

3.受聘正高级职务 4 年且符合附件 1 中表 1 所列任意两类条
件各 1 项。

（二）四级岗位

在正高级岗位上任职，较好完成了本岗位工作任务。

（三）五级岗位

第三聘期考核合格及以上且符合下列条件之一的，可以申报
竞聘五级岗位。聘期内需完成与副教授五级岗相对应的科研工
作量和学科建设工作量。

1.受聘副高级职务 10 年且符合附件 1 中表 2 所列条件 1 项；

2.受聘副高级职务 7 年且符合附件 1 中表 2 所列任意两类条
件各 1 项；

3.受聘副高级职务 4 年且符合附件 1 中表 2 所列任意两类条
件 3 项。

（四）六级岗位

第三聘期考核合格及以上且符合下列条件之一的，可以申报
竞聘六级岗位。聘期内需完成与副教授六级岗相对应的科研工
作量和学科建设工作量。

1.受聘副高级职务 10 年且符合附件 1 中表 3 所列条件 1 项；

2.受聘副高级职务 7 年且符合附件 1 中表 3 所列任意两类条

件各 1 项；

3.受聘副高级职务 4 年且符合附件 1 中表 3 所列任意两类条件 3 项。

（五）七级岗位

在副高级岗位上任职，较好完成了本岗位工作任务。

（六）其他岗位

八级至十二级岗位由二级单位根据学校规定的岗位数和岗位等级比例确定聘用条件，聘用条件不低于《盐城师范学院专业技术岗位晋级聘用办法》（盐师院〔2013〕44 号），报经校岗位设置聘用与考核工作领导小组审核通过后，开展评审推荐工作。

三、岗位职责（考核要求）

（一）基本岗位职责

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

（二）分级岗位职责

1.正高级岗位

（1）掌握国内外本专业发展动态，对专业发展进行规划、设计并组织实施，取得标志性成果；

（2）主持工作研究和学术交流，解决关键性技术问题，在本学科（行业）权威刊物上发表高水平的学术论文、或出版著作、或申请专利等；

（3）对本单位的改革与发展提出建设性意见；

（4）指导副高和中级技术人员；

（5）三级岗位聘期内完成科研工作量 15 分；四级岗位聘期

内完成科研工作量 10 分；科研工作量年度考核需完成聘期总额定工作量的三分之一。

2.副高级岗位

（1）了解国内外本专业发展动态，参与专业规划并协助实施，取得建设性成果；

（2）作为技术骨干积极开展工作研究和学术交流，解决工作中的技术难题，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、或申请专利等；

（3）指导和培养中级以下技术人员；

（4）五级岗位聘期内完成科研工作量 7 分；六级岗位聘期内完成科研工作量 6 分；七级岗位聘期内完成科研工作量 5 分；科研工作量年度考核需完成聘期总额定工作量的三分之一。

3.中级岗位

（1）积极参与专业规划的实施，取得较好的成果；

（2）积极开展工作研究，解决工作中的技术问题，在本学科（行业）核心刊物上发表学术论文、或参与编写技术指导书、或申请专利等；

（3）指导初级技术人员；

（4）八级岗位聘期内完成科研工作量 3 分；九级岗位聘期内完成科研工作量 2 分；十级岗位聘期内完成科研工作量 1 分；科研工作量年度考核需完成聘期总额定工作量的三分之一。

4.初级岗位

积极开展工作研究，处理工作中的技术问题。

（三）具体岗位职责

由各用人单位根据岗位性质、工作任务和工作要求自行制定，报学校备案后执行。

四、聘用程序

- （一）公布其他专业技术岗位、岗位职责及聘用条件；
- （二）应聘者提交申请表；
- （三）对应聘者进行资格审查；
- （四）相关二级单位提出八级及以下拟聘人选，并推荐七级及以上拟聘人选；
- （五）学校审定七级及以上拟聘人选，审核八级及以下拟聘人选；
- （六）公示拟聘人选；
- （七）公布聘用名单，签订聘用合同。

五、聘期与考核

（一）其他专业技术职务评审聘用（指职称评审聘用）每年进行一次，且在本聘期内只能晋升至高一级其他专业技术职务中的基础级岗位（四级、七级、十级、十二级，下同）。

（二）出现重大工作失误、或给学校声誉造成重大不良影响、或使学校蒙受重大经济损失的人员，视其情节严重，学校低聘或解聘其现有岗位，且3~6年内不得参加高一级岗位的聘用。

（三）聘期3年内，病假累计超过6个月、事假累计超过30天的，聘期考核结果定为“基本合格”或“不合格”。

（四）聘用过程中存在弄虚作假或违反聘用程序行为的，一经查实即为无效聘用，并追究相关人员责任。

（五）建立科学的考核评价体系。考核应以其他专业技术岗

岗位职责为基础，重实绩、重贡献、重服务，定性与定量相结合。

（六）非“双肩挑”的管理人员已执行其他专业技术岗位工资的，在续聘管理岗位职级时，可继续执行原专业技术岗位工资，其岗位工资只能进入相应层级专业技术岗位的最低等级，不得参加专业技术人员岗位分级。本聘期内原则上不得晋升高一级专业技术职务，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，可选择执行相应职级的岗位工资。

（七）受聘在管理岗位且执行教育管理研究序列工资的人员，参照其他专技岗人员科研工作量标准考核。

其他考核内容由有关二级单位根据岗位性质制定相关考核细则，报学校备案后执行。

学校严格控制各二级单位其他专业技术职务比例及岗位聘用比例。超过岗位结构比例的，学校将在专业技术评聘及岗位聘用时予以控制。

六、新入职其他专业技术人员的聘用

（一）学校新引进的高层次人才，综合考虑其学术成就、学术影响、学术资历等因素，以及入校前在国内外从事相关专业技术工作的经历，由学校岗位设置聘用与考核工作领导小组确定其聘用的岗位等级。

（二）已具有专业技术职务的新入职其他专业技术人员，按其所具备的专业技术职务任职条件、学术水平和能力聘用至相应岗位。

（三）未评聘专业技术职务的新入职其他专业技术人员：有博士学位的暂定为八级岗位；有硕士学位的暂定为十一级岗位；

大学本科及以下的，给予一年见习期，并执行见习期工资，见习期满后，按其所聘岗位执行相应的岗位工资。

附件 3

盐城师范学院管理岗位设置 聘用与考核实施细则

为建立健全学校管理岗位设置聘用与考核制度，实现干部人事管理的科学化、规范化和制度化，建设一支德才兼备、精干高效的职业化、专业化管理干部队伍，根据《盐城师范学院第四聘期岗位设置聘用与考核办法》，制定本实施细则。

一、岗位设置

（一）设置范围

- 1.学校内设党政部门；
- 2.二级学院、直属业务单位；
- 3.后勤保障集团；

4.在管理岗位设置具有专业技术水平条件要求的“双肩挑”岗位。“双肩挑”岗位原则上设在五级及以上职员岗位。“双肩挑”人数一般应控制在管理人员总数的 15% 以内。

（二）设置原则

1.科学合理、按需设岗。从服务学校教学科研、人才培养和社会服务的需要出发，对管理岗位统筹规划与科学设置。

2.总量控制、保证重点。在保证学校管理工作正常、有序进行的前提下，严格控制学校管理岗位总量。

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

4.动态调整、逐步到位。根据学校发展需要和“制度入轨、平稳过渡”的要求，整体规划，合理调整，逐步到位。

（三）岗位等级

1.管理岗位设置 8 个岗位等级，即三至十级职员岗位。厅级正职、厅级副职、处级正职、处级副职、科级正职（含主任科员）、科级副职（含副主任科员）、科员、办事员分别对应三到十级岗位。

2.管理岗位分为高级职员岗位、中级职员岗位和初级职员岗位。高级职员岗位分为 4 个等级，分别对应三至六级职员岗位；中级职员岗位分为 2 个等级，分别对应七级、八级职员岗位；初级职员岗位分为 2 个等级，分别对应九级、十级职员岗位。

3.管理岗位总数控制在全校聘用人员总数的 20% 以内。高级职员岗位数原则上不超过管理岗位总数的 35%，其中四级以上岗位数按上级主管部门核定的领导职数确定，五级、六级岗位数按照干部人事管理权限批准后确定。中级职员岗位数占管理岗位总量的比例控制在 50% 左右。初级职员岗位数量占管理岗位总量的比例为 15% 左右。

二、聘用条件

管理岗位基本要求：认真贯彻执行党的路线、方针、政策，熟悉高等教育法规和政策，具有良好的思想素质和职业道德，热爱本职工作，责任意识强，办事公正，作风正派，身心健康。

（一）基本条件

受聘职员岗位一般应具有大学专科及以上文化程度，其中聘用六级及以上职员岗位一般应具有大学本科及以上文化程度。各

等级职员岗位的基本年限要求：

1.五级职员岗位，须在六级职员岗位上工作满 2 年。

2.六级职员岗位，须在七级职员岗位上工作满 3 年。

3.七级职员岗位，须在八级职员岗位上工作满 2 年。

4.八级职员岗位，须在九级职员岗位上工作满 3 年。

5.九级职员岗位

（1）研究生毕业；

（2）大学本科毕业生，在管理岗位上工作满 1 年以上；

（3）大学专科毕业生，在管理岗位上工作 3 年（已执行九级职员岗位工资的人员可不受此条件限制）。

6.十级职员岗位

（1）大学本科毕业生；

（2）大学专科毕业暂不具备九级职员岗位条件的人员（已执行十级职员岗位工资的人员可不受此条件限制）。

（二）受聘“双肩挑”岗位的人员应具有教师系列（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，且仍继续承担部分教学科研工作的人员。根据《关于进一步做好全省事业单位岗位管理实施工作的通知》（苏人社发〔2013〕375 号）文件精神，要严格控制“双肩挑”人员的聘用标准，其主岗位是管理岗位，同时占用所聘专业技术岗位数量和结构比例，所兼聘的专业技术岗位应当是与其管理岗位职责密切相关的专业技术岗位，不得兼聘与单位专业技术服务无关的专业技术岗位，“双肩挑”人数一般应控制在管理人员总数的 15% 以内。符合“双肩挑”申报条件的人员可以申报专业技术岗或管理岗或两类同时兼报，

专业技术岗等级由学科所属二级学院组织申报，管理岗等级在所属二级单位申报。

（三）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（包括二级学院党总支副书记、团总支书记或副书记、学工办主任或副主任、学生工作辅导员等副处级及以下从事学生工作的人员）纳入教师岗位系列，并可根据条件确定相应的职员职级。

（四）确因工作需要由专业技术岗位交流至管理岗位的人员，可根据干部人事管理权限和本人条件，直接聘用至相应的管理岗位。

三、岗位职责

（一）基本职责

1.四级以上岗位：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。

2.五、六级岗位：主持或者分管部门、二级学院、直属业务单位等二级单位的管理工作，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；指导七级及以下岗位人员工作。

3.七、八级岗位：主持科、室管理工作，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；指导九级及以下岗位人员工作。

4.九、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)具体岗位职责由学校和各二级单位根据岗位性质和目标任务确定。

四、聘用程序

(一)四级及以上岗位聘用程序按照主管部门规定执行。

(二)五级及以下岗位聘用程序：

- 1.公布聘用岗位、岗位职责、聘用条件；
- 2.应聘人员填写申请表；
- 3.党委组织部对应聘人员进行资格审查；
- 4.二级单位确定拟聘人选；
- 5.学校审核并公示拟聘人选；
- 6.公布聘用结果，签订聘用合同。

五、岗位考核

(一)四级以上管理岗位职员的考核由上级部门按照干部管理权限和规定进行考核。五级及以下管理岗位职员聘期为3年。聘期届满须对管理岗位职员履职情况进行考核。

(二)出现失职、渎职或重大工作失误，或给学校声誉造成重大不良影响，或使学校蒙受重大经济损失的人员，视其情节，学校低聘或解聘其现有岗位。聘用过程中存在弄虚作假行为的，一经查实即为无效聘用，并追究相关人员责任。

(三)聘期3年内，病假累计超过6个月、事假累计超过30天的，聘期考核结果定为“基本合格”或“不合格”。

(四)“双肩挑”人员、直属业务单位专业技术岗位兼任处级领导职务的人员，执行专业技术工资序列的，按照相应的岗位要

求进行考核，教学工作量和科研工作量减半考核，教学工作量每周不超过4节标准课时，年终决算时实行封顶。但晋级聘用到专业技术岗位的人员，教学工作量减半考核，科研工作量不减免，按照相应的专业技术岗位量化要求进行考核，其管理工作按目标任务完成情况进行考核。

（五）在专业技术岗位上兼任处级领导职务的非“双肩挑”人员，二级学院对其岗位应完成的学科建设、专业建设、队伍建设等基本职责和量化要求的成果进行考核，基本教学工作量和科研工作量减半考核。但晋级聘用的人员科研工作量不减免，按照相应的专业技术岗位量化要求进行考核，其管理工作按目标任务完成情况进行考核。

（六）七级及以下管理人员原则上不兼任教学工作，执行专业技术工资序列的，参照上述办法进行考核。

附件 4

盐城师范学院工勤技能岗位设置 聘用与考核实施细则

为建立健全学校工勤技能岗位设置聘用与考核制度，实现按需设岗、竞聘上岗、科学考核的管理方式，建设一支技能强、素质好的工勤队伍，提高服务保障水平，根据《盐城师范学院第四聘期岗位设置聘用与考核办法》，制定本实施细则。

一、岗位设置

工勤技能岗位设置聘用与考核坚持科学合理、优化结构、精干高效的原则，以增强运转效能、提高工作效率、降低运行成本、提升服务水平为目标，实行严格控制、按需设岗、按岗聘用、合同管理的运行机制。

（一）岗位等级

工勤技能岗位包括技术工岗位和普通工岗位。其中技术工岗位分为五个等级，即技术工一至五级岗位，高级技师、技师、高级工、中级工、初级工分别对应一至五级岗位。普通工岗位不分等级。

（二）结构比例

根据省教育厅核准的工勤技能岗位总量和学校实际情况，综合确定全校工勤技能岗位总量；根据实际工作需要核实各二级单位工勤技能岗位数。技术工三级以上岗位原则上按 25% 的比例设置，其中一级、二级岗位占 5%。岗位实行动态管理，依据现有工勤技能岗位数和等级核定，根据学校事业发展进行调整。

二、岗位聘用

（一）聘用范围

具有工人身份的我校事业编制或享受事业编制待遇的人事代理人员可以应聘工勤技能岗位。

（二）岗位职责

由各二级单位根据具体岗位性质、任务和技能要求制定，报学校备案后执行。

（三）任职条件

- 1.聘用工勤技能岗位应具有适应岗位需要的身体条件；
- 2.一级、二级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；
- 3.三级、四级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、中级工技术等级考评；
- 4.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的，可确定为五级岗位；
- 5.未取得技术工等级资格的其他工勤技术人员，可聘用至普通工岗位。

具体条件由各二级单位根据岗位任务和技能要求确定。

（四）聘用程序

- 1.各二级单位公布聘用岗位、岗位职责及聘用条件；
- 2.个人填写岗位申请表；
- 3.二级单位组织聘用审核，推荐拟聘人选；
- 4.学校审定拟聘人选；
- 5.公示拟聘人选；

6.公布聘用结果，签订聘用合同。

三、岗位考核

工勤技能岗位考核以岗位职责为依据，聘期考核结果作为解聘、续聘的依据。相关二级单位根据岗位性质要求制定相应的考核细则并报学校备案后进行考核。出现失职、渎职或重大工作失误，或给学校的声誉造成重大不良影响，或使学校蒙受重大经济损失的人员，视其情节，学校低聘或解聘其现有岗位。在聘用过程中存在弄虚作假行为的，一经查实即为无效聘用，并追究相关人员的责任。

聘期3年内，病假累计超过6个月、事假累计超过30天的，聘期考核结果定为“基本合格”或“不合格”。

四、其他

因企业改制、自然减员等原因形成的空缺岗位应予以核销；因考工晋级需增设岗位的，由学校统一调控。

附件 5

盐城师范学院岗位设置聘用与考核工作 组织机构及组成人员名单

一、学校岗位设置聘用与考核工作领导小组

组 长：戴斌荣 方 忠

副组长：黄志纯 刘必清 崔 刚 庞 波

张桂华 汤克明 毕凤珊

成 员：院长办公室，党委组织部，工会，教务处，学科建设办公室，科技处、联合技术转移中心、大学科技园管委会，社科处，人事处，财务处，后勤管理处、基建处，保卫处，后勤保障集团主要负责同志。

二、学校岗位设置聘用与考核申诉受理委员会

主 任：刘必清

成 员：院长办公室，党委组织部，纪委机关，工会、教务处，科技处、联合技术转移中心、大学科技园管委会，社科处，人事处，后勤管理处、基建处，后勤保障集团主要负责同志。