

南京财经大学

南财大人字[2014]22号

南京财经大学第二轮岗位设置与聘用实施办法

全校各部门：

根据《江苏省事业单位岗位设置管理实施意见》（苏办发〔2008〕23号）、《江苏省高等学校岗位设置管理实施意见》（苏人通〔2009〕113号）以及《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，在首轮岗位设置与聘用和聘期考核的基础上，结合学校实际，制定本办法。

一、指导思想

岗位设置与聘用以江苏省人社厅、教育厅对高校岗位设置的规定要求为基础依据，结合学校教学科研、学科建设、管理等任务的情况，在充分考虑学校定位和发展目标的前提下，通过合理设岗与聘岗，促进结构优化和规范管理，推进建设高水平的教师队伍、精干高效的管理人员队伍和保障有力、服务规范的工勤人员队伍。岗位设置与聘用应体现人事政策的连续性、各类岗位的竞争性、学科发展的特色性和以教师为主体、向高层次人才倾斜的导向性，在各类人员收入分配上体现激励性与和谐性，充分调动广大教职工的积极性。

二、基本原则

1. 按需设岗，加强调控

按照规定的岗位结构比例标准，按需规范设置学校内部各级各类岗位。实行岗位的动态调整和管理，坚持因事设岗，留足发展空间，加强宏观调控。

2. 优化结构，合理配置

以教师队伍为主体，注意向一线教学科研人员倾斜，优化各类人员结构比例，合理配置人力资源，提高用人质量与用人效益。

3. 按岗聘用，政策连续

为保证聘用工作的延续性和稳定性，总体上坚持学校第一轮岗位聘用的条件，在总结以往聘用工作的基础上，结合学科专业建设进展，对部分专业技术岗位，适当微调聘用条件。

4. 择优聘用，优劳优酬

强化岗位职责和竞争意识，完善人才遴选和激励机制，营造聘岗能高能低、待遇能上能下的政策环境，将人员待遇与岗位职责、贡献大小紧密结合起来，实行岗变薪变、优劳优酬。

三、岗位聘用范围和聘期

1. 第二轮岗位聘用范围

事业编制的在册在岗的专任教师、其他专业技术人员、管理人员（职员）和工勤技能人员。

与学校签订聘用合同、有正式人事关系和工资关系且聘用到管理或专业技术等岗位的人事代理人员，按照已签订聘用合同执行，不参加此次考核聘用。

2. 第二轮聘期

第二轮岗位聘用聘期调整为3年，自2014年1月起至2016年12月止。距法定退休年龄不足一个聘期的，根据实际情况确定本人聘期。

四、设岗情况

根据上级规定，高等学校实行岗位总量及各级岗位结构比例控制，实行动态管理。在江苏省人社厅、教育厅核定的岗位总量及各级岗位比例的基础上，根据学校新的发展阶段学科建设和人才培养的需要，合理设置校内各部门的岗位。

（一）岗位总量

经核定，学校未来三年的岗位总量为1952个，其中，预留15%左右的岗位作为引进人才、外聘、兼聘等机动使用。

2014年进行的第二轮岗位设置和聘任，原则上按现有的实际岗位数聘任，实际岗位数按比例调控。

（二）岗位类别与比例

学校内部岗位包括专业技术岗、管理岗、工勤技能岗三大类。另外，可根据需要设置特设岗位。

1. 专业技术岗

专业技术岗包括教学科研岗和其他专业技术岗二类。专业技术岗位占岗位总量的比例一般不低于70%。

专业技术岗分设11个等级。其中第二、三、四级是正高级，第五、六、七级是副高级，第八、九、十级是中级，第十一、十二级是初级。根据规定，专业技术岗位中正高、副高、中级和初级岗位控制比例为15:30:47:8；其中，第二至四级（正高）岗位比例为1:3:6，第五至七级（副高）岗位比例为2:4:4，第八至十级（中级）岗位比例为3:4:3，第十一至十二级（初级）岗位比例为5:5。

为保证教学、科研、学科建设需要，在不突破专业技术岗位结构比例的前提下，适当向教学科研岗倾斜，其他专业技术岗适当压缩。

高级别岗位上符合条件的人员不足，其岗位指标可暂借给低级别岗位使用；各级别符合条件的人员数超过岗位设置数的，通过高职低聘、调出流动、自然减员等方式，逐步达到岗位结构控制目标。

专业技术岗位中正高、副高的岗位比例由学校直接统筹管理，中级八级及以下岗位按比例分配至各部门自主管理。

（1）教学科研岗。教学科研岗人员包括专任教师、专职科研人员、各院（部、所、中心）的“双肩挑”人员。教学科研岗位占岗位总量的比例不低于56%。

（2）其他专业技术岗。其他专业技术岗是指图书、档案、工程、实验、编辑、会计、审计、卫生等岗位。其他专业技术岗按占全校总岗位数的12-14%聘用。为了平稳过渡，与首轮聘用相衔接，其他专业技术岗正高职别暂不分级，一律按专业技术岗四级聘用。

2. 管理岗。管理岗指专职从事学校党务、行政、群团等管

理工作的岗位，包括党、政、群、团、各院（部、所、中心）的所有管理人员。根据规定，管理岗占学校总岗位数比例一般不超过 20%。

管理岗位分设 8 个等级。校级正职（三级职员），校级副职（四级职员），处级正职（五级职员）、处级副职（六级职员）、科级正职（七级职员）、科级副职（八级职员）、科员（九级职员）、办事员（十级职员）。

管理岗位人员逐步纳入职员制轨道，按照从严从紧的原则聘用。根据规定，管理岗位六级及以上职员岗位数占总管理岗位数的 35% 左右，其中五级和六级职员比例一般按 1:2 控制。

3. 工勤技能岗。工勤技能岗位设置技术工和普通工岗位。其中，技术工岗位分设 5 个等级：一级岗位（高级技师），二级岗位（技师），三级岗位（高级工），四级岗位（中级工），五级岗位（初级工）。根据规定，工勤技能一级、二级、三级岗位总数不超过工勤技能岗位总量的比例 25%，其中，工勤技能一级、二级岗位总数不超过工勤技能岗位总量的 5%。

4. 特设岗位

为聘用急需高层次人才特殊需要而设置的（短期）工作岗位，特设岗位不受岗位总量和结构比例限制，完成工作任务后，按管理权限给予核销。学校特设岗位需报省人社厅、教育厅审核批准后方可聘用。

除了兼有管理和教学科研任务的“双肩挑”教师外，须遵循一岗一聘的原则，严禁异岗聘用或同岗双聘。

五、聘岗条件

1. 专业技术岗位的聘用条件主要依据学术成果、学术影响、学术资历等。此外，综合考察思想品德、教学能力、教学质量、个人素质等方面。具体条件详见附件三。

2. 管理岗位聘用条件主要依据责任、任务、年资、表现和贡献。具体条件详见附件四。

3. 工勤技能岗位聘用主要依据技术等级、任务、表现和工作技能。具体条件详见附件五。

六、组织领导

第二轮岗位设置与聘用工作在校党委和校行政的统一领导

下进行。根据工作需要，学校设立相关领导与工作小组如下：

1. “岗位设置与聘用领导小组”，全面负责学校岗位设置与全校教职工的岗位聘用工作。

组 长：陈章龙 刘志彪

副组长：王开田 俞安平

成 员：焦富民 鞠兴荣 程永波 乔 均 黄建元

邱伟芬 华仁海 朱琴华

“领导小组”下设“岗位设置与聘用工作小组”，负责执行学校“领导小组”的决定，协调全校岗位设置与聘用工作。

组 长：俞安平

成员：学科办、教务处、科研处、研究生处、人事处等部门负责人及校学术委员会委员。负责专技岗位三、五、六级空岗竞聘人员的评审工作。

“工作小组”办公室设在人事处。

2. 各部门设基层“岗位考核聘用小组”，负责本部门人员的首轮聘期期满考核工作及本轮岗位聘用工作。

小组成员由各部门主要领导及教工代表组成，原则上不低于5人。

3. 学校成立“岗位考核聘用申诉处理小组”

学校“岗位考核聘用申诉处理小组”，负责受理有关考核聘用的申诉、认真开展调查复议并提交学校“岗位设置与聘用领导小组”讨论，形成最终决议和答复。

组 长：焦富民

副组长：王海林

成 员：党校办、组织部、纪委办等部门负责人及校纪委委员

秘 书：卢 苇

七、聘岗程序

（一）进行首轮聘期考核

各基层“岗位考核聘用小组”负责本部门七级职员（含七级）以下管理岗、专业技术岗位（教学科研岗位和其他专业技术岗位）、工勤技能岗位的首轮聘用期任职情况考核。任职情况应对照“附件三、附件四、附件五”中的岗位职责条件，由个人填写《首轮

岗位聘用聘期考核表》，经组长签字、盖章后报人事处备案，同时报送《首轮岗位聘用聘期考核结果汇总表》。

六级（处级副职）及以上职员的聘期考核（含“双肩挑”人员）由组织部负责。

（二）第二轮岗位聘用程序（聘任时间点为 2014 年 1 月 1 日开始，所涉及的表格见人事处网页“表格下载”栏）

首轮聘期考核合格者，可继续聘用至原有岗位，在首轮聘期内专业技术职务、职员职级、工人技术等级等已发生变化的按新职级岗位聘用。符合专技岗聘用条件的人员，若达到晋级条件者也可申请高一级岗位，各部门在专技岗各级空额内，按照各级岗位的任职条件，开展岗位聘用工作。其中，正高二级岗位的聘用按照江苏省人社厅、教育厅的文件规定和评审结果执行；正高三级至副高七级岗位人员的聘用由学校“岗位设置与聘用工作小组”评审确定；中级八级及以下岗位聘用由基层“岗位考核聘用小组”按照规定比例选聘；管理岗位、工勤技能岗位按照个人现职级、技能等级确定聘用岗位，不越级聘任。其聘用程序如下：

1. 学校依据规定的比例结构，核定专技岗七级以上的空岗数（见附件一），以及专技岗八级及以下岗位的比例（见附件六）。

2. 各部门按照文件规定的比例核定教师和其他专技岗中级八级、九级、初级十一级空岗数和制定相应的任职条件。

3. 个人申报。专业技术人员可申请续聘原岗位、竞聘学校或部门公布的空岗位（即申请晋升较高级岗位）。申请七级以上岗位人员填写相应的《岗位申请简表》，申请续聘原岗位人员只填写表格基本信息栏前二行；申请晋升较高级岗位的人员需对照任职条件（见附件三）详细填表并提供相关证明材料。八级以下岗位的申请程序由各部门制定。管理人员和工勤技能人员聘任在原岗位，不细分岗位级别，不须申报。

4. 各基层“岗位考核聘用小组”组织推荐及评审工作。

竞聘七级以上空岗位人员由基层“岗位考核聘用小组”进行推荐评审（申请相同级别岗位的人员须排序）；竞聘八级及以下空岗位的人员，基层“岗位考核聘用小组”根据各岗位的任职条件评审，确定拟聘人员，推荐、评审结果在部门内公示三日。

各基层“岗位考核聘用小组”将专技岗申请续聘原岗位、拟晋升较高级岗位人员信息汇总,填写《教师岗位申请情况汇总表》、《其他专业技术岗位申请情况汇总表》,之后连同《岗位申请简表》和申请晋升人员的相关证明材料报送人事处。

5. 学校“岗位设置与聘用工作小组”对各基层“岗位考核聘用小组”推荐晋升较高级岗位的人选进行评审;申请续聘在原岗位人员不参加评审。评审分三批进行。

第一批:推荐晋升专技正高二级岗人员;

第二批:晋升专技正高三级、副高五级岗人员;

第三批:晋升专技副高六级岗人员。

6. 学校“岗位设置与聘用领导小组”对全校拟聘用人员进行审定。岗位评审结果在学校公示三日。

7. 第二轮岗位聘用结果报江苏省教育厅、江苏省人社厅评审(二级岗)、审核备案。

8. 根据上级评审结果和批复,与聘用人员签订聘用合同,兑现相应的岗位工资待遇。

八、工作进度

时间	工作任务	责任部门
2014年9月下旬	对全校各级各类岗位和人员聘任情况统计,计算空岗数。	校“岗位设置与聘用工作小组”(以下简称:工作小组)
10月	“第二轮岗位设置与聘用办法” 各类岗位、各部门代表征求意见座谈会	
11月12日前	工作布置动员会。	校“工作小组” 各部门负责人
11月21日前	<p>1. 聘期考核工作。成立基层“岗位考核聘用小组”,对本部门人员进行聘任期满考核。个人填报《首轮岗位聘用聘期考核表》,连同部门所填《考核结果汇总表》报学校。各部门于14日(周五)下午前完成。</p> <p>2. 计算部门空岗数、拟定任职条件。各部门根据结构比例要求和现有人员聘岗情况计算专技岗中级八级、九级、初级十一级空岗数,并拟定岗位任职条件。</p> <p>3. 个人申报。专技人员填报相应的《岗位申请简表》,拟晋升较高级别岗位人员还需提交相关证明材料。</p> <p>4. 部门评审、推荐。审查应聘人员材料。对竞聘校级空岗人员推荐;对竞聘部门空岗人员评审。对推荐和拟聘人选在人事处网页公示三日。填写两类专技人员《岗位申请情况汇总表》报学校。</p>	各部门“岗位考核聘用小组”
11月22-23日	审查各基层“岗位考核聘用小组”的聘任结果,审查基层单位的聘任岗位结构比例。	“工作小组”办公室

11月下旬	对于基层推荐晋升人员（七级以上），分三批次评审。	校“岗位设置与聘用领导小组”及“工作小组”
11月底	校“岗位设置与聘用领导小组”审定“工作小组”的评审结果并公示三日。	校“岗位设置与聘用领导小组”
12月上旬	报省人社厅、教育厅评审（二级岗）、备案。 根据上级批复结果，签订聘用合同，兑现岗位工资待遇。	人事处

注：有关表格见人事处网页“表格下载”栏。

九、异议与申诉

1. 应聘者对聘用结果有异议，有权提出申诉。
2. 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，经查实属于有意诬告者，将按国家有关法律和规定严肃处理。
3. 学校“岗位考核聘用申诉处理小组”接到申诉后，应进行调查取证，并答复申诉人；申诉人若有新补充材料，可向学校“岗位设置与聘用领导小组”申请复议，学校“岗位设置与聘用领导小组”（或授权“岗位设置与聘用工作小组”）安排复议，并由“岗位考核聘用申诉处理小组”将复议结果通知本人，作为学校最终答复意见。
4. 任何部门及个人都不得对申诉人进行打击报复。

十、其他

1. 岗位晋级所涉及到的学术影响、荣誉称号取得时间不受任现职时间限制，教学科研业绩从任现职以来起算。获得上述所有称号、教学科研业绩等时间均截止到2013年12月31日。
2. 各“岗位考核聘用小组”对应聘专业技术各级岗位的人员应以无记名投票方式确定人选，表决票中同意票数达到与会评审委员二分之一的为通过，择优聘用。
3. 学校下达到部门的各类聘岗数不得突破，各系列岗位不能混用。
4. 2014年12月31日之前将退休的人员，可不占用部门岗位指标。
5. 管理岗位“双肩挑”人员由学校“岗位设置与聘用工作小组”审定，确定后的人员可参加专业技术分级。

6. 人事代理制人员的岗位参照在编人员管理，按照各自的职级、工作性质、学历和资历聘任，所聘任岗位按已签订的聘任合同执行。

7. 部分教学科研岗位可预留引进人才的空间。

8. 关于执行专业技术岗位工资的管理人员，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. 聘期内晋升专业技术职务资格者，根据工作需要可以改聘，原则上聘至相应职称的最低档次岗位。

10. 本办法未尽事宜，以江苏省人社厅、教育厅相关规定和解释口径为准。

11. 本办法自下发之日起执行，学校原有规定与本办法不一致的，按本办法执行。

12. 本办法及相关配套文件，均由学校授权人事处负责解释。

附件一：第二轮岗位聘用空缺岗位数

附件二：第二轮岗位聘用有关说明

附件三：专业技术岗位（二至七级）职责与任职条件

附件四：管理岗位职责与任职条件

附件五：工勤技能岗位职责与任职条件

附件六：专业技术岗位（八至十二级）聘用工作指导意见



主题词： 岗位设置 聘用 实施办法

南京财经大学校长办公室

2014年10月30日印

（共印70份）

附件一:

第二轮岗位聘用空缺岗位数

序号	岗位名称	空缺岗位数
1	正高二级岗	4
2	正高三级岗	6
3	副高五级岗	20
4	副高六级岗	30

备注：由于聘用至高一级岗位而导致原岗位空缺的，新增空缺岗位数进行叠加计算，具体根据工作进度另行公布。

附件二:

第二轮岗位聘用有关说明

一、聘岗管理

(一) 聘岗中, 有下列情况之一的, 应予聘用:

1. 现役军人的配偶;
2. 女职工在孕期、产期、哺乳期内的;
3. 残疾人员;
4. 患职业病或因工负伤, 经劳动能力鉴定委员会鉴定为 1-6 级伤残的;
5. 国家法律、法规、规章有明确规定的。

(二) 岗位聘用实行回避制度

受聘人员凡与聘用单位负责人有夫妻关系、直系血亲关系、三代以内旁系血亲或者近姻亲关系的, 一般不得被聘用在同一部门, 也不得被聘用在有直接上下级领导关系的岗位上工作。

(三) 岗位晋级采取逐级占指标办法, 各级均排序, 高一级评选淘汰后自然排在低一级的前面。如, 符合条件的五级岗人员推荐至学校评选淘汰后, 自然排在本部门的六级岗前面。

(四) 聘用合同管理

1. 学校与受聘人应签订聘用合同, 明确受聘岗位职责、工作任务、聘用合同变更、解除和终止的条件以及聘用期限等方面内容。合同采用书面形式, 一式二份, 学校和受聘人员各执一份。

2. 距法定退休年龄不足一个聘期的受聘人员, 根据实际情况确定本人聘期。

3. 合同签订后, 任何一方不得擅自变更合同内容, 如确需变更的, 双方应协商一致, 未达成一致意见的, 原合同继续有效。

(五) 聘后考核

岗位聘用考核包括年度考核、聘期考核。年度考核在每年年底进行, 聘用期满后在年度考核的基础上进行聘期考核, 聘期考核结果分为合格和不合格, 在一个聘期内, 累计二次年度考核不合格则聘期考核不合格。考核结果作为续聘、解聘、晋级、奖惩及岗位调整的重要依据, 聘期考核不合格人员岗位级别降一级直至本档最低级为止, 如副教授 6 级降为 7 级。

(六) 有关问题说明

1. 经学校批准公派出国或挂职锻炼的教师须参加本次岗位聘用, 按学校要求提交相关申报材料。

2. 2014 年 1 月 1 日以后进校的人员，不参加本次聘用。对 2014 年初至本轮岗位设置与聘用实施期间办理退休手续的专业技术人员，如符合晋升较高岗位任职条件的，可申请晋升新岗位，不占学校岗位总量和结构比例；在这期间所在部门有变动的人员，按现部门考核管理，考核 2010.1.1 至 2013.12.31 期间的工作业绩。

3. 现已进入我校富余人员流动管理中心人员（包括待聘、停薪留职、内退人员等），不参加本次岗位聘用。

4. 病假超过 6 个月以上仍不能正常上班的，不参加本次岗位聘用，待身体康复后另行选岗。

5. 引进的高层次人才，在首轮聘期结束后，按本轮所聘岗位兑现相应待遇。

二、对落聘人员的安置和处理

为确保岗位聘用工作的平稳推进，按有关规定对落聘人员作如下安置和处理：

（一）对于事业编落聘人员的安置

1. 落聘人员给予 3 个月的选岗期。落聘人员在校内自主寻岗或申请由人事处调剂安排（人事处只负责提供一次调剂机会）。选岗期间，奖励性绩效工资暂时停发。

2. 重新上岗后试用期为 3 个月。试用期内工作态度不端正、工作责任心不强、出现工作事故、不胜任岗位要求的人员，用人部门可以解除试用。

3. 3 个月选岗期满未上岗、被用人单位解除试用或不服从调剂安排的，进入学校“富余人员流动管理中心”，并按照学校关于富余人员管理相关规定处理。

4. 本人拒聘者，从次月起停发一切工资，按自动离职处理。

（二）对于人事代理落聘人员的处理

1. 聘用合同到期的落聘人员，不再续聘。

2. 聘用合同未到期的落聘人员，给予三个月的校内选岗机会，必要时人事处给予调剂推荐；仍然落聘的，不再续聘。

三、纪律要求

1. 各“岗位考核聘用小组”在岗位聘用工作中应严格执行政策规定和程序要求，规范聘用工作，聘用工作应公开透明、公平合理、公正客观。若有循私舞弊者，经查实，学校给予严肃处理。

2. 现在岗人员在学校岗位聘用期间，一律不得影响目前本岗位工作。

3. 应聘人员按照岗位聘用工作要求做好个人应聘工作，不得弄虚作假或违反聘用程序，一经查实即为无效聘用，并追究相应的责任。

4. 在本轮岗位聘用中有调整的人员，要做好交接工作，需将所有的资料、文件、电子数据、财产、物资等留下并交接清楚，任何人不得私自带走或拒交。任何人违反

交接纪律、拒交有关材料、损毁材料（含电子材料），经查实，学校将给予纪律处分直至解聘、辞退。

交接工作由各部门主要负责人负责，交接清单须有交出人、接收人、部门负责人三方签字备查。

5. 各部门必须本着对学校事业发展高度负责的态度，做好落聘人员的思想教育和稳定工作。落聘人员应当按照规定的时间和要求办理好工作移交、财物归还等各种手续。

6. 落聘人员不得采取非正常途径申诉，不得无理取闹，不得干扰学校正常工作和生活秩序；不听劝告、无理取闹、情节严重者给予纪律处分，直至辞退。

五、聘岗工作中要求上报或备案的书面材料和电子稿报至人事处，其中：教师岗位申报材料（二至七级）报给吴登科，邮箱：9119961041@njue.edu.cn；其他专业技术岗位材料报给朱正一，邮箱：9120131031@njue.edu.cn。

附件三:

专业技术岗位（二至七级）职责与任职条件

一、教学科研岗位（二至七级）

（一）岗位职责

1. 正高（教授、研究员）岗位基本职责

（1）把握学科发展方向，能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，积极撰写高水平学术论文、论著；

（2）积极争取主持或参与国家级教学科研项目，积极带领学术创新团队，力争取得高水平标志性成果；

（3）承担研究生、本科生的授课任务，指导研究生及青年教师等，完成规定教学工作量；

（4）承担教学科研和学科建设等方面的管理工作和其它公益活动。

2. 副高（副教授、副研究员）岗位基本职责

（1）积极争取主持或参与省部级教学科研项目，参加学术创新团队，撰写高水平学术论文、论著；

（2）承担研究生、本科生的授课任务，指导硕士研究生工作，完成规定工作量，努力形成有特色的教学方法；

（3）参与学科建设、教学改革及其它公益活动。

（二）任职条件

1. 受聘教学科研岗位的人员，应具有良好的学风、学术道德和合作精神，符合国家关于相应教师职务的基本要求，具备与履行岗位职责相适应的学术水平和创新能力，任现职以来年度考核均为合格及以上。

2. 教学科研岗位的基本任职条件按照我校现行教师专业技术职务评聘的有关规定执行。其中二至七级岗位的任职条件为：

A、二级岗

学校正高二级岗位主要是用于培养、引进国家级和省级重点学科、学术带头人，原则上设在教学科研岗位，符合下列基本任职条件之一的，可申请正高二级岗位。

（1）长江学者特聘教授；

（2）国家杰出青年科学基金获得者；

（3）人事部“百千万人才工程”入选者；

- (4) 国家级有突出贡献中青年专家;
- (5) 国家级高校教学名师奖获得者;
- (6) 江苏省“333工程”第一层次人选;
- (7) 国家级科技三大奖获二等以上奖励的主要完成人,省部级科技进步奖一等奖的主要完成人;
- (8) 国家社会科学基金项目优秀成果二等以上奖励的主要完成人,中国高校人文社会科学研究优秀成果一等奖的主要完成人,省哲学社会科学优秀成果一等奖的主要完成人;
- (9) 国家高等教育教学成果奖获得者的主要完成人,省高等教育教学成果特等奖的主要完成人;
- (10) 国家文化艺术领域最高成就奖获得者的主要完成人;
- (11) 973项目首席科学家;
- (12) “863计划”重点(重大)项目主持人;
- (13) 国家科技支撑计划重点项目首席专家;
- (14) 国家社科基金重大、重点项目主持人;
- (15) 国家自然科学基金重大、重点项目主持人;
- (16) 国家级重点学科、重点实验室负责人;
- (17) 国家级教学团队带头人;
- (18) 国家级创新团队带头人;
- (19) 在本学科领域有较高的学术造诣,在国内外同行中有较大学术影响并取得公认的学术成就的海外引进人才;
- (20) 在学科建设中起带头作用,为学科建设做出重大贡献或特别突出业绩的学科带头人。

符合以上(1) — (18)条件之一的教授可以直接申请教学科研二级岗;如是取得了公认学术成就的海外引进人才或是在学科建设方面做出重大贡献或特别突出业绩的学科带头人,在教授岗位工作满6年,符合以下条件之一的可申请教学科研二级岗(申请时需提交相关的佐证材料,学校“岗位设置与聘用工作小组”进行评审推荐):

- (1) 符合正高三级岗位任职条件中的5项者;
- (2) 在学校认定的“科研奖励目录”(2011版)一类奖励刊物上以第一作者发表论文或主持国家级立项资助课题合计2篇(项)及以上者。(国家级立项资助课题是指国家社会科学基金、国家自然科学基金、国家科技部“863”项目、“973”项目、科技支撑项目、软科学项目)

如果符合上述条件的人数超过待聘二级岗位数，同等条件下，符合项目数量多者优先；在总成果相当情况下，近5年成果多者优先。

B、三级岗

具有教授（专职科研研究员，下同）任职资格，符合下列条件之一者（同等条件下任现职年限长者优先），可申请教学科研三级岗位：

- （1）在教授岗位工作满3年但不满6年，且符合下列条件中的3项；
- （2）在教授岗位工作满6年但不满9年，且符合下列条件中的2项；
- （3）在教授岗位工作满9年，且符合下列条件中的1项。

对于基础学科所在院（部），如没有教授符合三级岗任职条件，可以给与该院（部）1个三级岗位申请指标，具体人选由基础学科所在基层“岗位考核聘用小组”向学校“岗位设置与聘用工作小组”提出。

类别	选项序号	条件选项
荣誉称号	1	省部级及以上有突出贡献的中青年专家；享受国务院特殊津贴
	2	教育部“高校优秀青年教师教学科研奖励计划”（高校青年教师奖）获奖者；“新世纪优秀人才支持计划”入选者
	3	省级及以上“教学名师”
	4	“333工程”第二层次入选对象
	5	省级优秀学科带头人；“青蓝工程”中青年学科带头人培养对象；省“六大人才高峰”入选对象
教学条件	6	国家级高等教育教学成果奖特等奖获得者、一等奖排名前五、二等奖排名前三；省级高等教育教学成果奖特等奖排名前三、一等奖排名前二
	7	国家级或省级精品课程第一负责人；省级精品教材第一负责人；国家双语教学示范课程第一负责人；省级优秀研究生课程
	8	国家级品牌特色专业负责人排名前二或省级品牌特色专业第一负责人
	9	国家级或省级人才培养模式创新实验区第一负责人；国家级或省级实验教学示范中心第一负责人
	10	国家级教学团队负责人排名前二或省级教学团队第一负责人
科研条件	11	主持国家级（包括国家社会科学基金、国家自然科学基金、国家科技部“863”项目、“973”项目、科技支撑项目和软科学项目）立项资助课题1项；或主持省部级（包括教育部自然科学和人文社会科学研究项目、省哲学社会科学研究项目、省科技厅研究项目）立项资助课题2项。
	12	获国家科学技术成果奖，排名前五；获省部级成果二等奖以上（包括教育部高校人文社会科学优秀成果奖，教育部高等学校科学技术成果奖，江苏省哲学社会科学优秀成果，江苏省科学技术进步奖），排名前三
	13	在学校认定的“科研奖励目录”（2011版）以第一作者发表一类奖励刊物1篇，或二类奖励刊物3篇
	14	国家级或省部级科技创新团队、重点实验室及研究基地第一负责人

	15	主持承担的科研项目累计经费（以到学校帐为准）文理科 100 万元以上、工科 300 万元以上
--	----	--

C、四级岗

具有教授任职资格或其他系列正高级专业技术职务资格，符合学校有关上岗规定，能胜任教学、科研工作。

D、五级岗

具有副教授（专职科研副研究员）任职资格，符合下列条件之一者（同等条件下任现职年限长者优先），可申请五级岗位：

- （1）在副教授岗位工作满 2 年，且符合下列条件中的 3 项者；
- （2）在副教授岗位工作 3-6 年，且符合下列条件中的 2 项者；
- （3）在副教授岗位工作 7 年以上，且符合下列条件中的 1 项者。可申请五级岗位：

类别	选项序号	条件选项
荣誉称号	1	“青蓝工程”培养对象
	2	省部级“优秀学科梯队”个人排名前五
	3	“333 工程”第三层次入选对象
教学条件	4	国家级高等教育教学成果奖获得者；省级高等教育教学成果奖获得者，但省级二等奖需排名前三
	5	国家级精品课程获奖者；省级精品课程获奖排名前五；省级精品教材排名前五
	6	国家级教学团队成员排名前五、省级教学团队成员排名前五
	7	国家级实验教学示范中心排名前五、省级实验教学示范中心排名前五
	8	指导学生参加国家级或省级（包括学科竞赛、专业或课程等有关竞赛）比赛获国家级二等奖以上；省级一等奖以上，排名第一
科研条件	9	参与国家级（包括国家社会科学基金、国家自然科学基金、国家科技部“863”项目、“973”项目、科技支撑项目和软科学项目）立项资助课题 1 项，排名前三；主持省部级（包括教育部自然科学和人文社会科学研究项目、省哲学社会科学研究项目、省科技厅研究项目）立项资助课题 1 项
	10	获国家科学技术成果奖成员；获省部级成果二等奖以上（包括教育部高校人文社会科学优秀成果奖，教育部高等学校科学技术成果奖，江苏省哲学社会科学优秀成果，江苏省科学技术进步奖）排名前五；获省部级成果三等奖，排名第一
	11	在学校认定的“科研奖励目录”（2011 版）以第一作者发表一类奖励刊物 1 篇，或二类奖励刊物 2 篇
	12	主持承担的应用对策研究成果获省委书记或省长以上领导批示
	13	主持承担的科研项目累计经费（以到学校帐为准）文理科 50 万元以上、工科 150 万元以上

E、六级岗

具有副教授（专职科研副研究员）任职资格，符合下列条件之一者（同等条件下任现职年限长者优先），可申请六级岗位：

（1）在副教授岗位工作满 1 年，符合副高一级岗位（专业技术五级岗位）聘用条件中的 1 项；

（2）在副教授岗位工作满 1 年，符合下列条件中的 2 项；

（3）在副教授岗位工作 3-14 年，符合下列条件中的 1 项；

（4）在副教授岗位工作 15 年及以上者；

（5）在副教授岗位工作满 3 年，教学业绩特别优秀（多年来的各种教学排名均名列前茅或有突出的显性教学效果）者，各学院（部）可提名推荐，推荐要有充分理由和相关依据，向公共和基础性学科教师适度倾斜。各学院（部）最多限提名 1 人。

类别	选项序号	条件选项
教学条件	1	省级优秀教学课件二等奖以上主持人
	2	省级本科生优秀毕业论文或毕业设计指导教师，排名第一
	3	指导学生参加省级（包括学科竞赛、专业或课程等有关竞赛）比赛获省级二等奖以上，排名第一
科研条件	4	参与国家级（包括国家社会科学基金、国家自然科学基金、国家科技部“863”项目、“973”项目、科技支撑项目和软科学项目）立项资助课题 1 项，排名前三；参与省部级（包括教育部自然科学和人文社会科学研究项目、省哲学社会科学研究项目、省科技厅研究项目）立项资助课题 1 项，排名前二；主持省教育厅立项资助课题 1 项
	5	获国家科学技术成果奖成员；获省部级成果二等奖以上（包括教育部高校人文社会科学优秀成果奖，教育部高等学校科学技术成果奖，江苏省哲学社会科学优秀成果，江苏省科学技术进步奖），排名前五；获省部级成果三等奖，排名前三；获省教育厅高校人文社科优秀成果二等奖以上一项，排名第一
	6	在学校认定的“科研奖励目录”（2011 版）以第一作者发表二类以上奖励刊物 1 篇，或三类奖励刊物 2 篇
	7	主持承担的应用对策研究成果获省委书记或省长以上领导批示
	8	主持承担的科研项目累计经费（以到学校帐为准）文理科 30 万元以上、工科 80 万元以上

F、七级岗

具有副教授任职资格或其他系列副高级专业技术职务资格，符合学校有关上岗规定，能胜任教学、科研工作。

二、其他专业技术岗位（四至七级）

（一）岗位职责

1. 正高级岗位职责

(1) 认真钻研业务，及时掌握国内外本学科及相关学科的专业技术现状及发展动态，积极撰写高水平论文、论著；

(2) 组织和指导专业技术工作，并积极参与相应专业领域的管理工作，为教学、科研、管理工作服务；

(3) 积极参与指导和培养中、初级专业技术人员，帮助他们提高业务水平和工作能力。

2. 副高级岗位职责

(1) 认真钻研业务，学习新知识，掌握新技术，发表较高水平的研究论文、论著；

(2) 承担本部门的教学、科研、服务、管理工作，完成规定的工作量，服务质量优良；

(3) 积极参与指导和培养中、初级专业技术工作人员，帮助他们提高业务水平和工作能力。

(二) 任职条件

1. 其他专业技术岗位的基本任职条件按照现行专业技术职务评聘的有关规定执行。

2. 实行职业资格准入控制的专业技术岗位的基本条件，应包括国家规定的相关职业资格准入的条件。

3. 任现职以来年度考核均为合格及以上。

其他专业技术四至七级岗位的任职条件为：

A、四级岗

具有正高级专业技术职务任职资格，符合学校有关上岗规定，能胜任本岗位专业技术工作。

B、五级岗

具有相应系列副高级专业技术任职资格，符合下列条件之一者（同等条件下任现职年限长者优先），可申请五级岗位。

(1) 在相应系列副高级专业技术岗位工作满 2 年，且具备以下条件中的 3 项者；

(2) 在相应系列副高级专业技术岗位工作 3-6 年，且符合下列条件中的 2 项者；

(3) 在相应系列副高级专业技术岗位工作满 7 年，且符合下列条件中的 1 项者。

申请条件如下：

(1) 获得部省级“先进工作者”、“省劳动模范”称号；

(2) 在学校认定的“科研奖励目录”（2011 版）一类奖励刊物上以第一作者发表论文 1 篇，或二类奖励刊物论文 2 篇；

(3) 担任本专业领域科技团队带头人，有突出的显性成果；

(4) 牵头完成学校本领域重大项目并做出突出贡献，目前承担重要的岗位职责并发挥重要作用。

C、六级岗

具有相应系列副高级专业技术任职资格，符合下列条件之一者（同等条件下任现职年限长者优先），可申请六级岗位：

(1) 在相应系列副高级专业技术岗位工作满 1 年，符合副高一级岗位（专业技术五级岗位）聘用条件中的 1 项；

(2) 在相应系列副高级专业技术岗位工作满 1 年，符合下列申请条件中的 2 项；

(3) 在相应系列副高级专业技术岗位工作 3-14 年，符合下列申请条件中的 1 项；

(4) 在相应系列副高级专业技术岗位工作 15 年及以上且获得过 2 次及以上的校级及以上先进工作者等荣誉称号者。

申请条件如下：

(1) 在学校认定的“科研奖励目录”（2011 版）二类以上奖励刊物上以第一作者发表论文 1 篇，或三类奖励刊物论文 2 篇；

(2) 担任本专业领域团队带头人，有丰硕显性成果；

(3) 作为主要负责人，承担学校本领域重大项目，实际工作中做出突出贡献。

D、七级岗

具有副高级专业技术职务任职资格，符合学校有关上岗规定，能胜任本岗位专业技术工作。

附件四:

管理岗位职责与任职条件

一、岗位职责

1. 三至四级职员岗位职责按照省管干部人事管理权限确定。

2. 五级职员岗位职责

按照学校总体规划和工作安排,从大局出发,结合本部门工作职责和管理权限,主持或分管本部门管理工作,或专职从事特定的高层次管理工作;负责或协助领导制定有关工作方案;审定管理工作中重要公文或文稿,起草重要的研究报告、文稿、调研报告等;参与制定并落实学校有关政策,做好协调和组织工作;指导本部门五级以下职员工作。

3. 六级职员岗位职责

按照本部门工作职责和管理权限,负责本部门某一方面或某些方面的管理工作,或专职从事特定的高层次管理工作;参与制定有关工作计划;撰写有关公文或文稿,起草研究报告、文稿、调研报告等;参与制定并落实学校的有关政策,做好协调和组织工作;指导本部门六级以下职员工作。

4. 七级职员岗位职责

负责本部门某一方面的日常管理工作;配合部门领导做好本部门的有关调研工作,并提出有关的工作建议和工作思路;参与本单位有关业务研究课题;独立起草本职工作中重要的公文、文稿、调研报告等;按时做好工作规划与总结,并就执行中所积累的具体经验进行归纳整理,形成科学的工作规程,用以指导本部门七级以下职员工作。

5. 八级职员岗位职责

负责本部门某一项或几项具体业务工作;履行部门岗位职责,配合科室领导或本部门领导开展工作;参与本部门有关业务研究的课题;起草本职工作中一般的公文、文稿或者研究报告;按时做好工作规划和总结,积极探索有益的工作经验;指导本部门八级以下职员工作。

6. 九级、十级职员岗位职责

承办具体管理和事务性工作,完成领导交办的具体任务;配合科室领导或本部门领导开展工作;参与调研工作,起草本职工作中的一般性公文、文稿。

二、任职条件

1. 职员岗位一般应具有大学专科及以上文化程度,其中六级及以上职员岗位,原则上应具有大学本科及以上文化程度。

2. 学校现行正厅级、副厅级、正处级、副处级、正科级、副科级、科员、办事员分别聘用到三至十级职员岗位。

三、“双肩挑”人员聘用的相关说明

1. 按照从严控制、规范管理的原则，对确因工作需要兼任的，按干部人事管理权限批准确定，并严格控制比例。

2. “双肩挑”人员仅在职务发生变化时才可重新选择岗位类型。

四、其他说明

1. 有相应专业技术要求的管理岗位（包括会计、审计、基建、卫生等）工作人员，可自愿选择聘用管理岗位或专业技术岗位，工资按照相应岗位确定，仅在职务发生变化时才可重新选择。

2. 逐步将从事管理工作的人员全部纳入职员岗位制度体系，不断完善职员职务与职级制度设计，定期进行职员职级晋升。

附件五:

工勤技能岗位职责与任职条件

一、岗位职责

1. 技术工一、二级岗位: 全面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。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, 积极参与技术革新和技术攻关。热心传授技艺, 积极指导和帮助其他技术工人提高业务能力。

2. 技术工三级岗位: 达到本岗位“应知应会”要求, 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任务。

3. 技术工四级岗位: 达到本岗位“应知应会”要求, 能独立完成本岗位任务, 并能注意技术的自我提高。

4. 技术工五级岗位: 达到本岗位“应知应会”要求, 能完成本岗位任务, 有一定的独立解决问题的能力。

5. 普通工岗位: 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, 安全生产, 圆满完成本职岗位的工作。

二、任职条件

学校现聘任的高级技师、技师、高级工、中级工、初级工和普通工, 分别聘用到技术工一级、技术工二级、技术工三级、技术工四级、技术工五级和普通工岗位上。

三、相关说明

1. 由于学校现有工勤技能人员已经超过教育部规定的工勤技能岗位总量, 学校不再新增工勤技能岗位数量, 并通过自然减员等办法逐步达到规定的岗位总量。

2. 由于学校现有技术工三级及以上人员结构比例已经超过规定的相关岗位结构比例, 学校将严格控制技术工三级及以上岗位新聘用人员的数量。未按学校相关规定而参加职业资格考评或考核的, 学校不认可其取得的相应资格。

附件六:

专业技术岗位（八至十二级）聘用工作指导意见

一、基本要求

各部门应严格按照学校岗位设置与聘用工作总体要求和统一部署精心组织本部门的岗位聘用工作，切实加强领导，严格控制聘用总量和岗位结构比例，坚持公开透明、公平合理、公正客观的原则，原则上按照首轮聘用时的岗位聘用条件和聘用程序，按规定的结构比例核定各级岗位数，减去对应岗位现有人数后，对空缺岗位进行增补，确保第二轮聘用工作顺利进行。

二、岗位名称

专业技术中级岗位名称为八级岗、九级岗、十级岗；初级岗位名称为十一级岗、十二级岗。

三、聘用总量和结构比例

专业技术八至十二级岗位聘用总量控制在现有中级和初级人员数量内。其中教学科研岗位中级（八至十级）岗位结构比例为 3:4:3，初级（十一至十二级）岗位结构比例为 5:5；其他专业技术岗位中级（八至十级）岗位结构比例严格执行 2:3:5，初级（十一至十二级）岗位结构比例严格执行 4: 6，不得突破。

四、任职条件

各部门应根据本部门工作需要和专业技术人员的实际情况，分别拟定中级（八级、九级）、初级十一级岗位的任职条件。任职条件主要依据以下方面：学历学位、任现职年限、工作业绩、科研成果、荣誉称号（如校级及以上先进工作者）等等。中级十级和初级十二级具有对应专业技术职务任职资格即可。

五、工作组织

各基层“岗位考核聘用小组”主要负责本部门岗位的聘用及考核工作的具体实施。