

# 沙洲职业工学院文件

沙工〔2023〕54号

## 关于公布《沙洲职业工学院岗位设置、聘用与考核实施办法（试行）》的通知

各二级学院、各部门：

为促进学校人力资源科学管理，健全岗位设置、聘用与考核制度，充分调动全体教职工的积极性和创造性，结合学院实际，特制定《沙洲职业工学院岗位设置、聘用与考核实施办法（试行）》，请认真组织学习，遵照执行。

附件：沙洲职业工学院岗位设置、聘用与考核实施办法（试行）



抄送：存档

# 沙洲职业工学院岗位设置、聘用与考核实施办法

(试行)

为深化学校人事制度改革，健全岗位设置与聘用制度，完善竞争激励机制，优化人力资源配置，充分调动全体教职工的积极性和创造性，根据《江苏省高等学校人员总量内设机构领导职数管理办法（试行）》（苏编办发〔2020〕31号）、《江苏省高等学校岗位设置管理实施意见》（苏人社发〔2021〕123号）及江苏省和苏州市关于地方普通高校（高职院校）高质量发展考核实施方案等文件精神，结合学校实际情况，制定本办法。

## 一、基本原则

1.总量控制，科学设岗。以国家政策规定为指导，从人才培养、科学研究、社会服务和文化传承等工作需要出发，以教师队伍为主体，兼顾各类人员现状，优化设置各类各级岗位，合理配置人力资源。

2.按岗聘用，规范管理。以岗位设置为基础，深化聘用制度改革，实行分类分级聘用和择优聘用；构建以品德、能力和业绩为基础的评价体系，重点考察教职工的实际贡献。

3.注重绩效，强化考核。以注重绩效和人才发展为导向，建立科学合理的聘期考核评价机制，强化教职工的竞争意识和岗位意识，实现人事管理由身份管理向岗位管理转变，促进学校人力资源科学管理。

## 二、实施范围

本办法实施范围包括学校事业编制（人员总量）内的各类人员。

## 三、岗位设置

### （一）岗位类别与等级

学校岗位设置分为专业技术岗位、管理岗位、工勤技能岗位三大类。

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，分为教师岗位和其他专业技术岗位，其中教师岗位是专业技术主体岗位。教师岗位指具有教育教学、科学研究工作职责和相应能力水平要求的专业技术岗位。其他专业技术岗位主要包括工程实验、图书资料、编辑出版、档案管理、会计统计、医疗卫生等专业技术岗位。

专业技术岗位分为 12 个等级。其中高级专业技术岗位分 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；中级专业技术岗位分 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。

2.管理岗位指担负领导职责或管理任务的工作岗位，分为领导管理岗位和普通管理岗位。领导管理岗位包括校级领导岗位和内设机构（包括综合管理、教学、教辅及群团等其他机构等）领导岗位，普通管理岗位是指不担负领导职责的其他管理岗位。

根据干部管理权限，学校管理的管理岗位分为 3 个等级，分别是股级正职、股级副职、办事员，对应管理岗位九至十级管理岗位。

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，其中技术工岗位分为 5 个等级，分别为高级技师、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。学校不设普通工岗位。

## （二）岗位比例

### 1.岗位类别比例

根据学校办学规模，以不少于学校岗位总量的 75%设置专业技术岗位，其中教师岗位不少于专业技术岗位总量的 85%；以不超过学校岗位总量的 20%设置管理岗位；以不超过学校岗位总量的 5%设置工勤技能岗位。

### 2.岗位等级比例

#### （1）专业技术岗位

各等级岗位设置比例，依据上级“岗位设置管理实施意见”的规定和学校实际情况设置，报人社部门审批后执行。

#### （2）管理岗位

按照干部人事管理权限进行设置。

其中，“双肩挑”人员必须原为专任教师，评聘高校教师系列高级职务后，因工作需要现在管理岗位工作，担任校级领导、内设综合管理机构领导以及二级教学、教辅机构专职党务岗位副职以上领导，并且仍继续承担部分教学科研工作的人员。学校二级教学、教辅机构的行政领导岗位，一般由具有相

应专业技术背景的人员担任，受聘在此类岗位的专业技术人员，不作为“双肩挑”人员。“双肩挑”人员数量不超过经核定的校级领导岗位、内设综合管理机构岗位以及二级教学、教辅机构专职党务岗位总数的 15%，列为“双肩挑”的人员需报人社部门审批和备案。

专职辅导员是指专职从事大学生日常思想政治教育工作人员，包括二级学院党支部（党总支）副书记、学工组长（思政秘书）、团总支（团支部）书记等从事学生工作的人员，具有教师和管理人员双重身份。专职辅导员实行专业技术职务和管理岗位“双线”晋升，在其专业技术职务或管理岗位等级发生变动时，可通过自主选择占相应专业技术岗位或管理岗位数。

### （3）工勤技能岗位

工勤技能一级、二级、三级岗位的总量占工勤技能岗位总量的比例原则上不超过 50%，其中一级、二级岗位的总量占工勤技能岗位总量的比例原则上不超过 30%。

## 四、岗位聘用

### （一）岗位聘用条件

#### 1. 各类岗位的基本条件

遵守宪法和法律；具有良好的品行和职业道德；具有岗位所需的专业、能力或技能条件；具有适应岗位要求的身体条件和其他条件。

#### 2. 专业技术岗位基本任职条件

（1）专业技术二级和三级岗位的基本任职条件按照江苏省和苏州市有关规定执行。任职资格由学校推荐，经上级人事综合管理部门审核认定。

（2）专业技术四、七、十、十二级岗位的基本任职条件，按学校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。

（3）各岗位基本任职条件见附件 1。专业技术人员竞聘上一级岗位原则上须在原聘岗位工作满一个聘期，聘期考核结果 B 等次及以上，且满足上一级岗位的基本任职条件。

（4）专业技术岗位的具体晋级竞聘实施办法，按开展聘用工作的当年学校发布的《专业技术岗位晋级聘用实施办法》执行。

### 3. 管理岗位基本任职条件

各级管理岗位聘用条件按照干部管理权限由上级组织部门和学校组织人事部门制定。

### 4. 工勤技能岗位基本任职条件

(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) 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，可确定为五级工勤技能岗位。

#### (二) 岗位聘用程序

1. 专业技术岗位聘用程序主要包括公布方案（岗位）、个人申请、审核评议、公布结果、签订合同、聘用结果报人社部门备案等环节。

2. 专业技术岗位聘用每三年开展一次，具体程序按照当年度聘用实施细则的规定执行。

3. 管理岗位的聘用工作，按照干部人事管理的相关规定执行。

4. 工勤技能岗位的聘用，按取得相应等级证书、在上一级岗位有空缺时，由人事部门考察后聘用。

#### (三) 有关规定与聘用合同签订

1. 坚持按岗评聘，专业技术人员聘任专业技术岗位应具有符合岗位要求的专业技术资格。岗职不符或因工作需要转岗聘任，未转评相应岗位专业技术职务的，不得晋升岗位等级。

2. 新进人员见习、试用期满，按规定确定相应岗位等级：

(1) 新进人员不具有职称的：具有研究生学历并获博士学位的人员，初期工资执行期满，可聘用到十级岗位；具有研究生学历并获硕士学位的人员，初期工资执行期满，可聘用到十二级岗位。

(2) 新进人员具有职称的：符合招考条件的中级职称人员和属高层次人才引进人员，经人社局和学校认定后可聘用到相应职称相应层级岗位；非高层次人才引进的副高级职称人员，岗职相符的聘任到八级岗位，岗职不符的

聘任到十级岗位。

3. 学校统一与聘用人员签订聘用合同（一般为三年），如下一聘期续聘为同一岗位，只需签订岗位《聘用合同续签书》；聘期期满因岗位发生变化的，需重新签订岗位《聘用合同》。聘期内因工作需要或专业技术职务或岗位发生变化，在变动后需签订岗位《聘用合同变更书》，原聘期不变。因年度考核或聘期考核不合格或受处分等其他因素需要降低岗位等级的，学校可即时对合同作出相应变更，并签订岗位《聘用合同变更书》。对属于解除聘用合同情形的，学校可随时出具《解除聘用合同证明书》，并及时办理相关手续。

## 五、聘期考核

### （一）考核要求

聘用合同期满，学校和二级单位根据岗位职责和聘期任务进行考核，主要考察教职工的思想政治表现、师德师风、工作业绩和实际贡献。

### （二）考核评价

各岗位的岗位职责与聘期考核细则见附件 2。

### （三）聘期考核程序

聘期考核在聘期期满前一个月进行，程序包括：

1. 公布考核通知；
2. 个人申报。填报履职材料，对履职情况进行自评；
3. 部门评议。根据岗位职责和聘期任务，对本部门各岗位人员进行评议，确定考核等次；
4. 学校审核；
5. 公布考核结果（公示 5 个工作日）。

### （四）考核结果运用

聘期考核结果是下一轮竞聘、续聘、低聘和解聘的重要依据。聘期考核 C 等次及以上的，可直接续聘，其中考核结果 A 等次的，在下一聘期内，岗位系数增加 20%（即现岗位系数+原岗位系数\*20%）。

聘期考核 A 等次和 B 等次，聘任现职级以来取得的工作业绩达到上一级岗位基本任职条件的（附件 1），可申请晋级竞聘。

聘期考核 C 等次的不能申请晋升，并在下一聘期内，岗位系数降低 20%。

聘期考核 D 等次的，在下一聘期降低一级聘用，以本岗位最低层级为限，如原已在本岗位最低级，则岗位系数降低 40%。

## 六、组织领导和监督

（一）学校成立岗位设置与聘用工作领导小组，负责岗位考核和聘用相关工作。

（二）领导小组下设办公室，负责岗位设置与聘用工作政策制定、岗位设置、聘期考核和岗位聘用结果审定等日常事务。

（三）学校将岗位设置及管理工作列入“三重一大”，接受纪检监察机构的全过程监督，对岗位聘用与考核工作中因违反纪律产生不良后果的，学校岗位设置与聘用工作领导小组有权责令改正或撤销聘用与考核结果。

（四）教职工对聘期考核与聘用结果有异议，须在公示期间向聘用工作领导小组提出书面申诉，聘用工作领导小组须在 5 个工作日内进行调查核实，并将处理结果回复申诉人。

（五）受党纪、政务处分的，岗位聘用按照《事业单位工作人员处分暂行规定》执行。其中，根据人社部规〔2017〕11 号文件的规定：受降低岗位等级或者撤职处分的事业单位工作人员，已按规定调整岗位且年度考核被确定为基本合格或不合格档次的，不再以年度考核基本合格或不合格为由重复处理。

（六）教职工聘用的岗位发生变化，按照以岗定薪、岗变薪变的原则执行所聘岗位的薪酬待遇。

（七）本办法自发布之日起执行。本办法所述业绩成果要求由相关职能部门负责解释。

## 专业技术岗位基本任职条件

### 一、教师岗位

#### (一) 专业技术二级/三级岗位基本任职条件

专业技术二级岗位按照《江苏省专业技术二级岗位基本任职条件》，学院推荐申报。

专业技术三级岗位按照《苏州市专业技术三级岗位基本任职条件》，学院推荐申报。

#### (二) 专业技术四级岗位基本任职条件

取得教授专业技术职务（资格条件见学校职称评审办法），能够履行教授岗位职责，较好地完成本岗位工作，年度考核称职以上。

#### (三) 专业技术五级岗位基本任职条件

第 1 类：受聘专业技术六级岗位满 3 年，任现职级期间符合下列任意 2 项，可申请竞聘专业技术五级岗位。

①获得国家级教学成果奖（前 8），省级教学成果一等奖（前 5）、二等奖（前 3），市级（指市厅级，下同）一等奖（前 2）。

②市级以上科技成果奖（自然科学、技术发明、科技进步）或人文社会科学研究成果二等奖及以上主要完成人（前 3，省级不计排名）。

③省级及以上教、科研项目、课题，科技载体或平台建设项目主要成员（省级前 2，国家级前 5）。

④获得省级及以上人才类项目（中青年专家、省“333”工程培养人选、青蓝工程学术带头人、青蓝工程团队、教学创新团队、科技创新团队等）、省级教学名师、名师（名匠）培养对象、省优秀教师、师德先进个人、三八红旗手（集体）或省级技能大师、技术能手等荣誉称号（团队项目省级前 5，国家级前 8）。

⑤省级及以上专业、课程、教材、资源库、实训基地等建设主要成员（省级前 2，国家级前 5）。

⑥主持横向科研合作项目，累计到校经费 20 万元以上。

⑦获得授权并转化的发明专利（第一发明人）2 项及以上，或获得专利转化运用累计经费到账 10 万元以上。

⑧核心刊物（含核心及以上等级，下同）发表论文 2 篇及以上，或撰写的决策咨询报告、论文等人文社科成果获得苏州市级以上领导批示。

⑨个人或指导学生参加专业技能竞赛（含毕业论文、微课、体艺、学生技能竞赛等）获得省级一等奖及以上（均为排名前 2），或教学能力比赛省二等奖及以上（不计排名），或创新创业大赛省二等奖及以上（二等奖排名 1，一等奖排名前 2，国家级不计排名）。

第 2 类：受聘专业技术六级岗位满 6 年，任现职级期间符合第 1 类中的 1 项或下列任意 2 项条件者，且历次聘期考核均为 B 级以上；或受聘专业技术六级岗位满 9 年（或受聘副高专业技术职务满 15 年），且历次聘期考核均为 B 级以上，教学效果好，教学质量考核不少于 2 次优秀者；或不足一个聘期退休、任现职级以来年度考核均为称职以上者，可申请竞聘专业技术五级岗位。

①获得省级教学成果（前 5），市级二等奖以上（前 3），或校级一等奖（排名 1）。

②市级以上科技成果奖（自然科学、技术发明、科技进步）或人文社会科学研究成果三等奖及以上主要完成人（前 3，省级不计排名）。

③市级及以上教、科研项目、课题，科技载体或平台建设项目主要成员（市级前 2，省级前 3，国家级前 6）。

④获得省级及以上人才类项目（含省青蓝工程骨干教师培养对象）、市级以上优秀教师、优秀党员等荣誉称号和表彰（团队项目省级前 5，国家级前 8）。

⑤主持市级专业、课程、教材、资源库、实训基地等建设，参与省级以上上述项目（省级前 3，国家级前 6）。

⑥主持横向科研合作项目，累计到校经费 10 万。

⑦获得授权并转化的发明专利（第一发明人）1 项及以上，或获得专利转化运用累计经费到账 6 万元以上。

⑧发表论文 3 篇及以上（核心论文不少于 1 篇），或在重要媒体发表文章或撰写的决策咨询报告、论文等人文社科成果获得苏州市级以上领导批示。

⑨个人或指导学生参加专业技能竞赛（含毕业论文、微课、体艺、学生技能竞赛等）获得省级二等奖及以上（均为排名前 2），或省教学能力比赛获奖（不计排名），或省创新创业大赛三等奖及以上（三等奖排名 1，二等奖以上排名前 2，国家级不计排名）。

⑩任现职级以来年度考核 2 次优秀。

#### （四）专业技术六级岗位基本任职条件

第 1 类：受聘专业技术七级岗位满 3 年，任现职级期间满足下列任意 2 项者，可申请竞聘专业技术六级岗位。

①获得省级教学成果（前 5），市级二等奖以上（前 3），或校级一等奖（前 2）。

②市级以上科技成果奖（自然科学、技术发明、科技进步）或人文社会科学研究成果三等奖及以上主要完成人（前 3，省级不计排名）。

③市级及以上教、科研项目、课题，科技载体或平台建设项目主要成员（市级前 3，省级前 5，国家级前 8）。

④获得市级及以上人才类项目、市级以上优秀教师、优秀党员，或与本岗位职责相关的市级荣誉称号和表彰（团队项目市级前 3，省级前 5，国家级前 8）。

⑤市级及以上专业、课程、教材、资源库、实训基地等建设主要成员（市级前 2，省级前 5，国家级前 8）。

⑥主持横向科研合作项目，累计到校经费 10 万元以上。

⑦获得授权并转化的发明专利授权（第一发明人）1 项及以上，或获得专利转化运用累计经费到账 6 万元以上。

⑧发表论文 3 篇及以上（核心论文不少于 1 篇），或在重要媒体发表文章或撰写的决策咨询报告、论文等人文社科成果获得苏州市级以上领导批示。

⑨个人或指导学生参加专业技能竞赛（含毕业论文、微课、体艺、学生技能竞赛等）获得省级二等奖及以上（均为排名前2），或省教学能力比赛获奖（不计排名），或省创新创业大赛三等奖及以上（三等奖排名1，二等奖以上排名前2，国家级不计排名）。

第2类：受聘专业技术七级岗位满9年（或受聘副高专业技术职务满15年），历次聘期考核均为B级以上，教学效果好，教学质量考核不少于2次优秀者；或不足一个聘期退休、任现职级以来年度考核均为称职以上者，可申请竞聘专业技术六级岗位。

### （五）专业技术七级岗位基本任职条件

取得副教授专业技术职务（资格条件见学校职称评审办法），能够履行副教授岗位职责，较好地完成本岗位工作，年度考核称职以上，可申请竞聘专业技术七级岗位。

### （六）专业技术八级岗位基本任职条件

第1类：受聘专业技术九级满3年，任现职级期间满足下列任意2项者，可申请竞聘专业技术八级岗位。

①获得教学成果校级二等奖及以上（校级排名1，市级排名前3，省级排名前5）；或获得张家港市级以上科技成果奖（技术发明、科技进步）或人文社会科学研究成果二等奖及以上主要完成人（前3，省级不计排名）。

②主持市级以上教学、科研项目或者参加市级以上教学、科研项目2项（排名前3）。

③获得市级及以上人才类项目、市级以上优秀教师、优秀党员，或与本岗位职责相关的市级及以上荣誉称号和表彰（团队项目市级前3，省级前5，国家级前8），或校级师德师风先进。

④主持校级专业、课程、教材、资源库等建设，或参与市级上述项目（市级前2，省级前5，国家级前8）。

⑤主持横向科研合作项目，累计到校经费5万元以上。

⑥获得授权发明专利（第一发明人）1项及以上，或获得专利转化运用累计经费到账3万元以上。

⑦发表论文 3 篇及以上，或在重要媒体发表文章或撰写的决策咨询报告、论文等人文社科成果获得张家港市级以上领导批示。

⑧个人或指导学生参加省级各类竞赛获奖（排名 1，含毕业论文）（含行指委、教指委）。

⑨取得副高任职资格。

第 2 类：受聘专业技术九级岗位满 9 年（或受聘中级专业技术职务满 15 年），历次聘期考核均为 B 级以上，教学效果好，教学质量考核不少于 2 次优秀者；或不足一个聘期退休、任现职级以来年度考核均为称职以上者，可申请竞聘专业技术八级岗位。

### （七）专业技术九级岗位基本任职条件

受聘专业技术十级岗位满 3 年，任现职期间满足下列任意 2 项者，可申请竞聘专业技术九级岗位。

①获得校级教学成果二等奖以上（排名前 2），或校级教学能力比赛、讲课比赛二等奖以上。

②主持校级以上教学、科研项目或者参加市级以上教学、科研项目（排名前 3）。

③获得市级及以上人才类项目、市级以上优秀教师、优秀党员，或与本岗位职责相关的市级荣誉称号和表彰（团队项目市级前 3，省级前 5，国家级前 8），或校级师德师风先进。

④主持校级专业、课程、教材、资源库等建设，参与市级上述项目（排名前 3）。

⑤主持横向科研合作项目，累计到校经费 5 万元以上。

⑥获得发明专利授权（第一发明人）1 项，或获得专利转化运用累计经费到账 3 万元以上。

⑦发表论文 2 篇以上（编写教材 3 万字以上可按 1 篇论文折算，折算不超过 1 篇），或主编教材 1 本，或合作主编 2 本，或在重要媒体发表文章或撰写的决策咨询报告、论文等人文社科成果获得张家港市级以上领导批示。

⑧个人或指导学生参加省级各类竞赛获奖（排名 1，含毕业论文）（含

行指委、教指委)。

⑨取得副高任职资格。

⑩任受聘专业技术十级岗位9年及以上,完成本职工作,教学效果好,教学质量考核不少于2次优秀者;或年度考核称职以上,不足1个聘期退休的人员。

### **(八) 专业技术十级岗位基本任职条件**

取得讲师专业技术职务(资格条件见学校职称评审办法),能够履行讲师岗位职责,较好地完成本岗位工作,年度考核称职以上,可申请竞聘专业技术十级岗位。

### **(九) 专业技术十一级岗位基本任职条件**

受聘助理级专业技术职务满3年,并在任现职期间满足下列条件之一:

①公开发表教学、科研论文(第一作者)1篇及以上。

②获得校级及以上有关教学、科研竞赛奖励;或指导学生科技竞赛获得校级及以上奖励。

③主持校级及以上教改、科研课题。

### **(十) 专业技术十二级岗位基本任职条件**

能够履行助教岗位职责,较好地完成本岗位工作。

### **(十一) 专业技术十三级岗位基本任职条件**

能够履行员级岗位职责,较好地完成本岗位工作。

## **二、其他专业技术岗位**

### **(一) 其他专业技术四级岗位基本任职条件**

取得正高级专业技术职务,能够履行正高岗位职责,较好地完成本岗位工作,年度考核称职以上。

### **(二) 其他专业技术五级岗位基本任职条件**

受聘其他专业技术六级岗位满三年,期间符合下列条件之一,可申请竞聘其他专业技术五级岗位。

①具有教师专业技术五级岗同等的学术成就、社会声望、任职资历。

②任副高级专业技术职务 12 年及以上，在相关专业领域取得一定的研究成果（论文、课题、主持起草重要文件、改革方案等，下同），承担重要的岗位职责，并发挥重要作用。

③任副高级专业技术职务 9 年及以上，并在相关的专业领域取得较高研究成果，承担重要的岗位职责，或为承担重要管理职责的管理岗位（含业务条线）负责人，为学院改革、发展和稳定做出较大贡献。

### **（三）其他专业技术六级岗位基本任职条件**

受聘其他专业技术七级岗位满三年，期间符合下列条件之一，可申请竞聘其他专业技术六级岗位。

①具有教师专业技术六级岗同等的学术成就、社会声望、任职资历。

②任副高级专业技术职务 9 年及以上，在相关专业领域取得一定的研究成果，承担重要的岗位职责，并发挥重要作用。

③任副高级专业技术职务 6 年及以上，并在相关的专业领域取得较高研究成果，承担重要的岗位职责，或为承担重要管理职责的管理岗位（含业务条线）负责人，为学院改革、发展和稳定做出较大贡献。

### **（四）其他专业技术七级岗位基本任职条件**

具备副高级专业技术任职资格，能够履行副高岗位职责，较好地完成本岗位工作，年度考核称职以上，可申请竞聘其他专业技术七级岗位。

### **（五）其他专业技术八级岗位基本任职条件**

受聘其他专业技术九级岗位期间符合下列条件之一，可申请竞聘其他专业技术八级岗位。

①具有教师专业技术八级岗同等的学术成就、任职资历。

②任中级专业技术职务 9 年及以上，在相关专业领域取得一定的研究成果，专业技术工作任务饱满，业绩比较突出。

③任中级专业技术职务 6 年及以上，在相关专业领域取得较好的研究成果，承担重要的岗位职责，并发挥重要作用。或为承担管理职责的科室以上管理部门负责人。

### **（六）其他专业技术九级岗位基本任职条件**

受聘其他专业技术十级岗位期间符合下列条件之一,可申请竞聘其他专业技术九级岗位。

①具有教师专业技术九级岗同等的学术成就、任职资历。

②任中级专业技术职务 9 年及以上,在相关专业领域取得一定的研究成果,能较好完成相应的专业技术工作任务。

③任中级专业技术职务 6 年及以上,在相关专业领域取得一定的研究成果,能较好完成相应的专业技术工作任务。或为承担管理职责的科室以上管理部门负责人。

#### **(七) 其他专业技术十级岗位基本任职条件**

具备中级其他专业技术任职资格,能够履行中级岗位职责,较好地完成本岗位工作,年度考核称职以上。

#### **(八) 其他专业技术十一级岗位基本任职条件**

受聘助理级其他专业技术十二级职务满 2 年,并在任现职期间满足下列条件中之一:

①具有教师专业技术十一级岗同等的学术成就、任职资历。

②任初级专业技术职务 6 年及以上,专业技术工作任务饱满。

#### **(九) 其他专业技术十二级岗位基本任职条件**

能履行初级岗位基本职责,较好地完成岗位工作。

#### **(十) 其他专业技术十三级岗位基本任职条件**

能履行员级岗位基本职责,较好地完成岗位工作。

## 岗位职责与聘期考核细则

### 一、聘期岗位职责与目标任务

#### (一) 教师岗位

##### 1. 岗位职责

严谨治学，立德树人，在人才培养中承担教学科研等任务，积极参与教学改革、在学术研究、专业建设、师资培养、校企合作、社会服务等方面发挥特长与作用，积极推动专业、课程、教材建设，指导青年教师、参与学生管理，在本职工作岗位上为学院高质量发展做出应有贡献。

##### 2. 考核指标

专任教师在聘期内，必须恪守教师职业道德规范和教师学术道德规范，结合本专业教学科研工作实际需要，不断更新理论、丰富实践，每年到企业顶岗实践时间不少于 1 个月（22 天），或近五年有连续半年以上的时间赴企业实践锻炼、参与社会工作实践或社会问题的调查。每年年度考核合格以上。

专任教师聘期内的工作量由教学工作量、教研（科研）工作量构成，分别完成各岗位（职级）的具体教学、教改或科研量化任务，最低要求如下表（以聘期累计量化任务为考核指标）：

岗 位	职务	年教学总课时	年科研（教研）积分
专任教师岗	正高	380	35
	副高	400	25
	中级	400	15
	初级	360	5
专职辅导员	正高	40	10
	副高		
	中级		5
	初级		

教学课时（含继续教育）、教科研项目积分的计算见相关办法。与学校签订《高层次人才聘用协议》的专任教师，在聘期考核时允许在教学工作量

不足时用教研（科研）工作量抵充，抵充比例为 1 教科研积分=1 课时。副高以上职称、副科职以上职务的“校内双肩挑”人员（含退二线人员），选择教师岗位系数的，课时最低要求 20%，科研（教研）积分最低要求 25%。

## （二）其他专业技术岗位

### 1. 岗位职责

其他专业技术岗位包括工程、实验、图书资料、编辑出版、档案管理、会计、医疗卫生等专业技术岗位。承担本专业领域的重要科研、实验实训、教学等辅助任务，在服务学院教学、科研、管理等工作中发挥重要作用，服从工作安排，为学院高质量发展做出应有贡献。

### 2. 考核指标

每年年度考核合格以上，副高职务以上人员最低科研（教研）积分要求为 10。面向师生开展管理服务工作，由学校按照《沙洲职业工学院行政管理人员考评办法》考核。

实际在管理岗工作、执行专技岗工资的人员，参与其他专业技术岗位的晋级竞聘，考核要求相同。

## （三）管理岗位

### 1. 岗位职责

管理岗位指担负职能部门管理或服务等工作的工作岗位。不同职位管理人员职责主要包括：负责主持或协助完成二级部门或内设基层机构的管理工作，应致力于增强学校运转效能、提高工作效率、提升管理水平，提出对学校建设有积极影响的改革、创新措施，并组织实施；高质量完成本部门（本岗位）承担的各项工作任务、目标，师生满意度高；负责起草或拟定本职管理工作中的重要公文、文稿或改革方案；指导下级职员工作，发挥管理人员在学校管理、服务中的作用，为学校的稳定和发展做出贡献。

### 2. 考核指标

主要考核管理人员的政治素质、履职能力、工作成效、作风表现等，每年年度考核合格以上。

对中层正职侧重考核组织领导、驾驭全局、统筹协调等能力。其中，对

二级学院党支部（总支）书记侧重考核履行党的建设、意识形态工作、思想政治工作、学生管理工作、安全稳定工作等方面职责的情况；对教学单位行政负责人侧重考核人才培养、科学研究、学科建设、人才队伍、社会服务等方面的情况；对行政和教辅部门负责人侧重考核部门职能发挥、工作开拓创新、工作推动落实、服务师生等方面的情况。

对中层副职侧重考核协调配合、组织实施和贯彻执行等能力。

对股级及以下人员侧重考核具体工作责任心、工作落实能力和服务能力。

考核内容主要包括“德、能、勤、绩、廉”五个方面，根据干部管理权限，中层副职以上由市委组织部与学校共同考核，股级以下行政管理人員和从事管理服务的其他专技岗人員由学校依据《沙洲职业工学院行政管理人員考评办法》考核。

#### （四）工勤岗位

##### 1. 岗位职责

受聘工勤技能岗位的人员，应积极学习本行业（专业）发展的新技术和新知识，刻苦钻研业务技能；独立完成技能操作、维护、教学和后勤保障、技能服务等工作职责，不断提高操作维护技能，提升服务水平，满足教学、科研和日常运行等需要。

##### 2. 考核指标

自觉遵守规章制度和操作规程，工作认真负责；服从领导，团结同志，服务学校大局，安全高效完成岗位工作任务；不断学习，提高操作技能，群众评议满意度高；每年年度考核合格以上。

## 二、聘期考核等次的确定

聘期考核结果分为 A、B、C、D 四个等次：

（一）认真履行岗位职责，本聘期内取得下列成果之一的，考核结果可确定为 A 等次：

1. 高水平专业（群）：作为主要成员获得省级以上各类专业建设立项（品牌专业、高水平骨干专业、特色专业、示范专业、重点建设专业、综合改革试点专业等），主持省级专业教学资源库立项。（省级排名前 3，国家级排名

前 5)

2.高水平课程(教材):主持获得省级以上立项(精品视频公开课、精品资源共享课、在线精品课程,优质课程、规划教材、重点教材)。

3.高水平奖项:获得省级教学成果奖(省级排名前 3,国家级排名前 5)、市厅级以上科研成果奖(技术发明奖、科技进步奖、哲学社科奖,市厅级排名前 3,省级排名前 5,国家级排名前 8)、省教学能力大赛一等奖(不计排名)及以上。

4.高层次人才项目:获评省突出贡献中青年专家、省“333”工程培养人选、省“青蓝工程”中青年学术带头人培养人选、省级教学名师、省优秀教师,省教育教学创新团队、科技创新团队、青蓝工程团队、黄大年教师团队负责人等。

5.省部级以上纵向科研项目:排名前 5 立项国家级项目(科技部项目、国家重大科技专项、国家自然科学基金项目、国家社科基金项目、国家艺术基金)、主持省级以上教、科研项目和课题(省教育厅科研立项、省科技厅立项、省自然科学基金、省哲学/社科基金等)。

6.高水平平台、载体建设项目:获批省级及以上政府行政部门认定的工程技术研发中心、工程(技术)研究中心、高校协同创新中心(高职院校工程技术中心)等(省级排名前 3,国家级排名前 5)。主持获批市级以上就业创业示范基地(含技能大师工作室、虚拟仿真实训中心等)、实训基地、产教融合基地、产教融合联合体、“现代职业教育体系建设改革”项目、入选双创示范基地、职教集团、苏州市优秀企业学院等。

7.科技服务与咨询:主持横向课题到账科研经费 30 万元以上、授权并转化的发明专利 2 项、撰写的决策咨询报告、论文、建议等获得苏州市级以上主要领导批示。

8.学生竞赛获奖:指导学生参加省级及以上职业院校技能竞赛、“互联网+”大学生创新创业大赛、“挑战杯”大学生课外学术科技作品竞赛、世界技能大赛选拔赛、体育艺术类竞赛(政府)、优秀毕业论文(设计)等获一等及以上奖励(排名前 2)。

9.获得与本岗位相关的市级及以上荣誉和表彰（省委、省政府，省教育厅、人社厅、科技厅，地市级党委、政府）。

（二）认真履行岗位职责，完成规定的聘期考核指标或距离退休不满一个聘期的，考核结果可确定为 B 等次；

（三）未完成聘期考核指标规定的要求，或聘期内发生较大责任事故（1次一级教学事故或 2 次二级教学事故起）、受警告及以上处分，或被两次以上投诉（经调查确属失责），或行政人员（含管理岗和在管理岗工作的专业技术人员、其他专业技术人员）考核测评成绩有两次在后 5%的，考核结果确定为 C 等次；

（四）有下列情况之一的，考核结果确定为 D 等次：

1. 有师德失范行为或工作严重失职，对学校工作和声誉造成重大影响；

2. 在考核工作中弄虚作假，或干扰聘期考核工作正常进行，或拒绝参加聘期考核；

3. 聘期内 2 次年度考核为基本合格或 1 次年度考核为不合格。