

徐州工程学院专任教师岗位设置与聘用 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，根据上级和学校相关文件要求，制定本实施细则。

一、适用范围

具有教授、副教授、讲师及助教的高校教师系列专业技术职务资格的在岗人员。考虑到我校的实际情况，将实际在教师岗位工作、具有其他系列专业技术职务资格的人员列入教师聘用范围。

二、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、层次并结合各单位承担的教学科研、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、任务及目标密切相关，保证学科建设的需要和教学科研工作的正常进行。

2. 个人发展与团队建设相结合。提倡和鼓励教师把个人发展目标与团队建设目标结合起来，建立和完善既激励个人奋发进取，又促进学术团队整体学术水平提升的体制和机制。

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，促进青年教师的成长。

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，对学校的基础学科、急需发展的新兴学科、交叉学科进行重点扶持，同时统筹兼顾协调发展。

（二）岗位总量与等级比例

1. 岗位总量

根据主管部门核准的教师岗位总量和学校教学、科研、学科建设及其发展需要，结合师资队伍现状，综合确定全校教师岗位总量。

2. 等级比例

专任教师岗位共分为 13 个等级，设置教师岗一级至十三级。其中，教师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；教师二级、三级、四级岗位之间的结构比例为 1：3：6；教师五级、六级、七级岗位之间的结构比例为 3：3：4；教师八级、九级、十级岗位之间的结构比例为 3：4：3；教师十一级、十二级岗位之间的结构比例为 5：5，教师十三级为员级岗位。

（三）岗位分类

为充分发挥教师特长，学校遵循以人为本、实事求是的原则，在专任教师岗位中设置教学为主型、教学科研型、科研为主型三种岗位类型：

1. 教学为主型岗位。此类岗位主要面向承担全校性通识教育课和专业基础课的教师设置，且只设置在教师四至十级岗位。申请人应具有优秀的教学技能和丰富的教学实践经验，近三年教学工作量饱满、且未发生教学事故，教学质量考核优良，能够开展高水平的教学改革与研究工作的教师，教书育人成效突出。

2. 教学科研型岗位。此类岗位主要面向承担专业课、专业基础课和通识教育课的教师设置，申请人应具有扎实的教学和科

学研究能力，能够开展高质量的教学工作和高水平的科学研究工作。

3. 科研为主型岗位。此类岗位主要面向从事高水平学术研究工作的教师设置，且只设置在教师十级及以上岗位。申请人应具有突出的科学研究能力。

二级学院设置各类型岗位的比例，须测算专任教师实际教学总工作量，且不能超过2024年学院所完成的总课时量。原则上2019年以来引进的博士不得申报教学为主型岗位。

三、岗位职责

专任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任务、责任和义务，包括完成教学工作、科研工作和学校的公共服务工作。公共服务工作包括学科专业建设、师资队伍建设、学生指导与管理、学院管理和社会服务等相关工作。不能履行相应岗位职责者不能被聘用到相应岗位。

（一）基本岗位职责

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

（二）具体岗位职责

1. 正高级岗位

（1）讲授本学科专业核心课程，指导本科生和联合培养的硕士研究生，指导青年教师，根据需要指导访问学者；

（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）积极主持国家级或省部级重大（重点）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；独立、第一作者或学生为第一作者，教师为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和学科建设等方面的管理工作及其他公益活动；

（5）积极带领或参与学术团队开展教学、科研工作。

2. 副高级岗位

（1）讲授本学科基础课、专业基础课或专业课，指导本科生，根据需要指导联合培养的硕士研究生；

（2）开展科学研究和教学研究，积极主持省部级或参与国家级科研项目；

（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）独立或第一作者发表高质量学术论文或出版论著；

（5）承担或参与教学、科研和社会服务等方面的管理工作及其他公益活动。

3. 中级岗位

（1）承担或参与省部级及以上教学、科研项目，参加学术创新团队，撰写并发表高水平学术论文、论著；

（2）承担本科生的授课任务，完成规定教学、科研工作量，教学效果良好；

（3）参与学科专业建设、教学改革等工作；

（4）承担学生指导、校内外社会服务和学校的其他工作。

4. 初级岗位

（1）积极参与教学、科研工作，完成规定教学工作量；

（2）参加科学研究、实验室建设和教育教学改革等工作；

（3）承担学生指导、校内外社会服务和学校的其他工作。

各二级学院可以根据教学、科研和学科建设的实际需要及岗位工作性质、特点制定详细的岗位职责和任务，经本学院教师代表大会通过后执行。

四、聘用条件

（一）二级岗位

聘用资格条件按照《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）执行，符合条件名额超过学校控制指标时，从申报者中好中选优。

（二）三级岗位

聘用资格条件按照《徐州市事业单位专业技术三级岗位管理办法（试行）》（徐人社发〔2011〕363号）执行，符合条件名额超过学校控制指标时，从申报者中好中选优。

（三）四级岗位

受聘正高级专业技术资格，教学工作量饱满，教学效果良好，积极申报高级别科研项目，撰写高水平学术论文、论著，为学科建设和专业发展做出贡献，且2022-2024年年度考核均为合格及以上的。

（四）五级岗位

受聘副教授职称，符合下列条件之一者，可以申报教师五级岗位，推荐名额超过学校控制指标时，从申报者中好中选优：

1. 已聘用在教师五级岗位，2022-2024年年度考核均为合格及以上，完成岗位工作任务，教学工作量饱满，教学效果良好；
2. 聘用在教师六级岗位满3年，2022-2024年年度考核均为合格及以上，且任现职以来符合表1资格条件中任一项的；
3. 聘用在教师七级岗位满5年，2022-2024年年度考核均为合格及以上，且任现职以来符合表1资格条件中两个类别各一项的。

表 1 任职资格条件 I 类

类别	序号	项 目
人 才	1	江苏省“333 工程”培养对象；
	2	江苏省“青蓝工程”培养对象；
	3	江苏省“六大人才高峰”项目资助对象；
	4	江苏省优秀教育工作者；
科 研	5	主持省部级 B 类及以上科研项目 1 项；
	6	获得教育部高等学校科学研究（科学技术）优秀成果奖一等奖（排前 5）、二等奖（排前 3），或教育部高等学校科学研究（人文社科）优秀成果奖一等奖（排前 5）、二等奖（排前 3）、三等奖（排 1）；
	7	获得省级政府自然科学奖、技术发明奖、科学技术进步奖一等奖（排前 3）、二等奖（排前 2）、三等奖（排 1），或省级政府哲学社会科学成果奖一等奖（排前 3）、二等奖（排前 2）、三等奖（排 1），或全国一级行业协会科技奖第一等级（排 1）；
	8	获得省级专利优秀奖及以上（排 1）；
	9	作为项目负责人单项科研项目到账经费理工类 80 万元、人文社科类 30 万元；
教 学	10	获得省级政府教学成果一等奖（排前 5）、二等奖（排前 3）；
	11	省级及以上一流本科课程负责人或省级本科优秀培育教材负责人；
	12	主持省部级及以上教研项目 1 项；
	13	指导学生获得江苏省优秀本科毕业设计（论文）（排 1）；
	14	指导学生参加 I 级 A 等竞赛在国赛中获得奖项的（排 1），或指导学生参加 I 级 B 等竞赛在国赛中获得第一层次奖项的（排 1）；
	15	获得江苏省高校青年教师教学竞赛或江苏省高校教师教学创新大赛二等奖及以上（排 1）。

（五）六级岗位

受聘副教授职称，符合下列条件之一者，可以申报教师六级岗位，推荐名额超过学校控制指标时，从申报者中好中选优：

1. 已聘用在教师六级及以上岗位，2022-2024 年年度考核均为合格及以上，完成岗位工作任务，教学工作量饱满，教学效果良好；

2. 聘用在教师七级岗位满 3 年，2022-2024 年年度考核均为合格及以上，且任现职以来符合表 1、表 2 资格条件中任一项的；

3. 聘用在教师七级岗位满 1 年，2022-2024 年年度考核均为合格及以上，且任现职以来符合表 1 资格条件中两个类别各一项的。

表 2 任职资格条件 II 类

类别	序号	项目
人才	1	江苏省紫金文化优青（社科优青）；
	2	江苏省青年科技人才托举工程资助对象；
	3	徐州市优秀教育工作者；
	4	徐州市“彭城恩师”；
科研	5	主持省部级其他项目或市厅级重大（重点）资助项目 1 项；
	6	参与完成国家自科（社科）基金面上项目（排前 3），或参与完成教育部人文社科项目（排前 2），或参与完成省科技计划重大（重点）项目或省社科基金重大（重点）项目（排前 2）；
	7	获得全国一级行业协会科技奖（排 1）、教育厅高校科学研究优秀成果奖（排 1）、市哲学社会科学成果奖（排 1）；
	8	获得市专利金奖（排 1）、淮海科技奖一等奖（排 1）、省社科应用精品工程奖一等奖（排 1）；
	9	作为项目负责人单项科研项目到账经费理工类 50 万元、人文社科类 20 万元；
教学	10	校级教学成果奖获得者（排 1）；
	11	指导学生参加 I 级学科竞赛在国赛中获得奖项（排 1），或指导学生参加 I 级学科竞赛在省赛中获得第一层次奖项（排 1）；

12	指导学生获得江苏省优秀本科毕业设计（论文）团队奖，或获得学校优秀本科毕业设计（论文）单篇奖或团队奖（排1）；
13	指导学生参加运动竞赛国家级获前八名或省级前三名（锦标赛、联赛，排1）；
14	省级教师教学竞赛C类二等奖及以上（排1）；
15	校级课程思政先进教学团队带头人；
16	校级教师教学类竞赛一等奖获得者（排1）。

（六）七级岗位

受聘副高职务以来，完成教学工作量，教学效果良好，积极主持或参与科研项目，积极撰写学术论文，且2022-2024年年度考核均为合格及以上。

（七）八级及以下岗位任职指导条件

各二级学院应根据现有专任教师数和岗位等级比例，制定专任教师八级及以下岗位的任职条件，且不得低于以下任职指导条件。2022-2024年年度考核均为合格及以上，原则上可以申请原岗位或高一级岗位；若任现职以来工作表现和教科研成果突出者，且至少符合表1、表2中资格条件中任意一项的，可以申请由十级晋升八级，超过设岗比例的，从申报者中好中选优。

1. 八级岗位

受聘讲师职称，原则上聘用在教师九级岗位满3年，并在任现职以来符合下列条件之一：

- （1）被评为市级及以上各类优秀科技人才；
- （2）获得市科技进步一等奖、二等奖（排1，含同等奖项）；
- （3）参与完成省部级B类及以上科研项目、课题（排前3）；
- （4）主持完成市厅级科研项目、课题。

2. 九级岗位

受聘讲师职称，原则上聘用在教师十级岗位满3年，并在任现职以来符合下列条件之一：

- (1) 参与完成省部级及以上科研项目、课题（排前3）；
- (2) 主持完成市厅级科研项目、课题；
- (3) 获市级科技进步奖（排前3，含同等奖项）。

3. 十级岗位

按国家、省规定的资格条件和程序，取得相应专业的中级专业技术资格者。

4. 十一级岗位

受聘助教职称，聘用在教师十二级岗位满3年，任现职以来符合下列条件之一：

- (1) 参与完成市厅级或校级科研项目、课题；
- (2) 获市级科技进步奖（含同等奖项）。

5. 十二级岗位

按国家、省规定的资格条件和程序，取得相应专业的初级专业技术资格者，且2022-2024年年度考核均为合格及以上。

五、聘用管理与考核规定

（一）“双肩挑”岗位

学校党政部门申请“双肩挑”岗位人员所聘用的教师岗位，由个人向相关学院提出应聘申请，学院向学校提出推荐意见，聘用后不占所在学院教师岗位数。“双肩挑”人员选定享受的岗位待遇，聘期内职务或职称未晋升时，不得更改。

（二）工作量减免规定

1. 聘用在“双肩挑”岗位和二级学院聘用在教师岗位的处级领导，原则上不得申报教学为主型岗位。聘期考核时，按岗位

标准工作量的三分之一考核，科研标志性成果不享受减免。

2. 兼职教研室主任的教师每学期补贴教学工作量 60 学时，兼职实验室主任的教师每学期补贴教学工作量 80 学时。

（三）新入职教职工岗位规定

新入职的教职工，试用期 6 个月，有职称的，原则上聘用在不低于原单位所聘岗位等级；新参加工作的毕业生，试用期满，能胜任和履行相应岗位职责的，具有博士学位，聘用在教师十级岗位；具有硕士学位，聘用在教师十二级岗位。

（四）新入职教师工作量规定

1. 教学工作量：入职前，具有工作经历的，入职半年内不要求教学工作量，视同完成；新参加工作的，入职一年内不要求教学工作量，视同完成。视同完成期间，需服从学院的其他工作安排。

2. 科研工作量：1-6 月期间入职的，当年科研工作量按照岗位工作量标准的 50%考核；7-12 月期间入职的，当年科研工作量不考核。次年起，按照相应岗位工作量正常考核（新入职副高以下职称的博士若享受副教授奖励绩效，则按照教师岗 7 级考核）。

（五）转入专任教师岗位

因工作需要，从其他岗位转聘专任教师岗位，须具备相应学科的博士学历学位，或原则上同时具备相应学科的硕士学历学位和副高及以上职称。从其他岗位转聘马克思主义学院、体育学院或个别专业急需的专任教师，须原则上具备相应学科的硕士学历学位或副高及以上职称，并符合相应岗位聘用条件。转岗人员的工作量考核参照新入职有工作经历人员的规定执行。

（六）超课时规定

为保证教学质量和学校相关工作成效,教师岗位人员(含“双肩挑”、专职辅导员),原则上每年完成的超教学工作量不能超过其岗位规定教学工作量的 1/2;管理岗位和其他专业技术岗位人员兼课的,原则上每年兼课课时不得超过教学科研型岗位规定教学工作量的 1/3(实验岗人员讲授本专业实验、实训课程的除外)。

（七）成果时间规定

聘用条件中,所有成果均需为受聘相应职称后所取得的,且人才项目称号须为 2019 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日间仍在有效支持期内,或科研类、教学类成果须为 2019 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日期间取得的成果。(例,若 2017 年 9 月取得副教授职称,有效成果为 2019 年 1 月之后取得;若 2020 年 10 月取得副教授职称,有效成果为 2020 年 10 月之后取得。其他类型岗位同此处理。)

（八）说明

1. 在聘用时,因新入职、外出学习、进修原因导致年度考核不定档次的视同合格档次。

2. 专任教师的聘期工作任务和考核规定详见《徐州工程学院第四轮岗位聘用聘期考核规定》(附件 6)。

附件2

徐州工程学院专职辅导员岗位设置与聘用 实施细则

为加强学校辅导员队伍建设，培养一支结构合理、素质优良的辅导员队伍，做好学校专职辅导员岗位的设置、聘用和管理工作，特制定本条件。

一、适用范围

专职辅导员岗位是指在二级学院专职从事大学生日常思想政治教育工作的岗位。具体包括：二级学院党委（党总支）副书记、学生科科长（副科长）、团委（团总支）书记（副书记）、一线辅导员等岗位。

二、岗位设置

（一）岗位总量

根据主管部门核准的教师岗位总量和学校学生管理需要，结合现有专职辅导员队伍现状，综合确定岗位总量。

（二）岗位等级比例

专职辅导员教师岗位设置教师三级至十二级。教师三级、四级岗位之间的结构比例为2:8；教师五级、六级、七级岗位之间的结构比例为3:3:4；教师八级、九级、十级岗位之间的结构比例为3:4:3；教师十一级、十二级岗位之间的结构比例为5:5。

三、岗位职责

（一）思想理论教育和价值引领。引导学生深入学习习近平总书记系列重要讲话精神和治国理政新理念新思想新战略，深入

开展中国特色社会主义、中国梦宣传教育和社会主义核心价值观教育,帮助学生不断坚定中国特色社会主义道路自信、理论自信、制度自信、文化自信,牢固树立正确的世界观、人生观、价值观。掌握学生思想行为特点及思想政治状况,有针对性地帮助学生处理好思想认识、价值取向、学习生活、择业交友等方面的具体问题。

(二)党团和班级建设。开展学生骨干的遴选、培养、激励工作,开展学生入党积极分子培养教育工作,开展学生党员发展和教育管理服务工作,指导学生党支部和班团组织建设。

(三)学风建设。熟悉了解学生所学专业的基本情况,激发学生学习兴趣,引导学生养成良好的学习习惯,掌握正确的学习方法。指导学生开展课外科技学术实践活动,营造浓厚学习氛围。

(四)学生日常事务管理。开展入学教育、毕业生教育及相关管理和服务工作。组织开展学生军事训练。组织评选各类奖学金、助学金。指导学生办理助学贷款。组织学生开展勤工俭学活动,做好学生困难帮扶。为学生提供生活指导,促进学生和谐相处、互帮互助。

(五)心理健康教育与咨询工作。协助学校心理健康教育机构开展心理健康教育,对学生心理问题进行初步排查和疏导,组织开展心理健康知识普及宣传活动,培育学生理性平和、乐观向上的健康心态。

(六)网络思想政治教育。运用新媒体新技术,推动思想政治工作传统优势与信息技术高度融合。构建网络思想政治教育重要阵地,积极传播先进文化。加强学生网络素养教育,积极培养校园好网民,引导学生创作网络文化作品,弘扬主旋律,传播正能量。创新工作路径,加强与学生的网上互动交流,运用网络新

媒体对学生开展思想引领、学习指导、生活辅导、心理咨询等。

（七）校园危机事件应对。组织开展基本安全教育。参与学校、学院危机事件工作预案制定和执行。对校园危机事件进行初步处理，稳定局面控制事态发展，及时掌握危机事件信息并按程序上报。参与危机事件后期应对及总结研究分析。

（八）职业规划与就业创业指导。为学生提供科学的职业生涯规划 and 就业指导以及相关服务，帮助学生树立正确的就业观念，引导学生到基层、到西部、到祖国最需要的地方建功立业。

（九）理论 and 实践研究。努力学习思想政治教育的基本理论 and 相关学科知识，参加相关学科领域学术交流活动，参与校内外思想政治教育课题或项目研究。

四、聘用条件

（一）三级岗位

聘用资格条件按照《徐州市事业单位专业技术三级岗位管理办法（试行）》（徐人社发〔2011〕363号）执行，符合条件名额超过学校控制指标时，从申报者中好中选优。

（二）四级岗位

受聘正高级专业技术职务，完成岗位职责任务，且2022-2024年年度考核均为合格及以上。

（三）五级岗位

受聘思政副教授职称，符合下列条件之一者，可以申报教师五级岗位，推荐名额超过学校控制指标时，从申报者中好中选优：

1. 已聘用在教师五级岗位，2022-2024年年度考核均为合格及以上，且完成岗位职责任务的；

2. 聘用在教师六级岗位满3年，2022-2024年年度考核均为合格及以上，且任现职以来符合表1资格条件中任一项的。

表 1 任职资格条件 I 类

类别	序号	项 目
人才荣誉	1	江苏省“333 工程”培养对象；
	2	江苏省“青蓝工程”培养对象；
	3	江苏省“六大人才高峰”项目资助对象；
	4	江苏省优秀教育工作者；
	5	江苏省教育系统优秀党务工作者；
	6	江苏省高校辅导员年度人物提名（奖）及以上；
	7	江苏省青年五四奖章获得者；
科研	8	主持省部级 B 类及以上科研项目；
	9	获得教育部高等学校科学研究（人文社科）优秀成果奖一等奖（排前 5）、二等奖（排前 3）、三等奖（排前 2）；
	10	获得省级哲学社会科学成果奖一等奖（排前 3）、二等奖（排前 2）、三等奖（排 1），或获得全国一级行业协会科技奖第一等级（排 1），或获得教育厅高校科学研究优秀成果奖一等奖（排 1）、市政府哲学社会科学成果奖一等奖（排 1）；
	11	作为项目负责人单项科研项目 20 万元；
教学	12	获得省级政府教学成果一等奖（排前 5）、二等奖（排前 4）；
	13	主持省部级及以上教研项目；
	14	指导学生获得江苏省优秀本科毕业设计（论文）（排 1）；
	15	指导学生参加 I 级 A 等竞赛在国赛中获得奖项的（排 1），或指导学生参加 I 级 B 等竞赛在国赛中获得第一层次奖项的（排 1）；
	16	获得江苏省高校青年教师教学竞赛或江苏省高校教师教学创新大赛二等奖及以上；
	17	获得江苏省普通高校军事理论授课比赛二等奖及以上（排 1）；
	18	指导学生获全国大学生职业规划大赛江苏赛区暨江苏省大学生职业规划大赛金奖及以上（排 1），或指导学生团队参加全国青年志愿服务项目大赛获铜奖及以上（排 1）；

	19	获得江苏省高校辅导员素质能力大赛优秀奖及以上，或获得江苏省辅导员工作研究会辅导员工作案例二等奖及以上（排1），或获得江苏省“苏乡永助”学生资助育人主题活动二等奖及以上（排1），或获得江苏省苏北地区大学生心理健康教育案例评选一等奖（排1）。
--	----	---

（四）六级岗位

受聘思政副教授职称，符合下列条件之一者，可以申报教师六级岗位，推荐名额超过学校控制指标时，从申报者中好中选优：

1. 已聘用在教师六级及以上岗位，2022-2024 年年度考核均为合格及以上，且完成岗位职责任务的；

2. 聘用在教师七级岗位满 3 年，2022-2024 年年度考核均为合格及以上，且任现职以来符合表 1、表 2 资格条件中任一项的。

表 2 任职资格条件 II 类

类别	序号	项目
人才荣誉	1	江苏省高校辅导员年度人物入围（奖）；
	2	江苏省优秀共青团干部；
	3	徐州市优秀党务工作者；
	4	徐州市优秀教育工作者、徐州市“彭城恩师”；
科研	5	主持省部级其他项目或市厅级重大（重点）项目；
	6	参与完成国家自科（社科）基金项目（排前 4）；或参与完成教育部人文社科项目、省社科基金重大（重点）项目（排前 3）；
	7	获得省级政府哲学社会科学成果奖一等奖（排前 5）、二等奖（排前 3）、三等奖（排前 2），或获得教育厅高校科学研究优秀成果奖、市政府哲学社会科学成果奖一等奖（排前 2），二、三等奖（排 1）；或获得省社科应用精品工程奖一等奖（排 1），或获得全国一级行业协会科技奖（排 1）；
	8	作为项目负责人单项科研项目到账经费 15 万元；
	9	校级教学成果奖获得者（排前 2）；

10	指导学生参加 I 级学科竞赛在国赛中获得奖项的（排 1），或指导学生参加 I 级学科竞赛在省赛中获得第一层次奖项的（排 1），或指导学生参加 I 级 A 等竞赛在省赛中获得二等奖及以上（排 1）；
11	指导学生获得江苏省优秀本科毕业设计（论文）团队奖，或获得学校优秀本科毕业设计（论文）单篇奖或团队奖（排 1）；
12	指导学生获全国大学生职业规划大赛江苏赛区暨江苏省大学生职业规划大赛二等奖及以上（排 1），或指导学生团队参加江苏省青年志愿服务项目大赛获铜奖及以上（排 1）；
13	获批校级课程思政先进教学团队带头人；
14	获得江苏省普通高校军事理论授课比赛三等奖及以上（排 1）；
15	校级教学类竞赛一等奖获得者（排 1）；
16	获得江苏省高校辅导员素质能力大赛复赛三等奖及以上的，或获得江苏省辅导员工作研究会辅导员工作案例三等奖及以上（排 1），或获得江苏省“苏乡永助”学生资助育人主题活动三等奖及以上（排 1），或获得江苏省苏北地区大学生心理健康教育案例评选二等奖及以上（排 1）；
17	所带班级获得江苏省先进班集体或江苏省“五四”红旗团支部；
18	获得江苏省高校百校万名团干部思政技能大比武三等奖及以上；
19	获得市级及以上志愿服务项目优秀指导老师（排 1）。

（五）七级岗位

受聘副高级专业技术职务，较好完成岗位职责任务，且 2022-2024 年年度考核均为合格及以上。

（六）八级岗位

受聘思政讲师职称，符合下列条件之一者，可以申报教师八级岗位，推荐名额超过学校控制指标时，从申报者中好中选优：

1. 已聘用在教师八级岗位，2022-2024 年年度考核均为合格及以上，且完成岗位职责任务的；

2. 聘用在教师九级岗位满 3 年，2022-2024 年年度考核均为合格及以上，且任现职以来符合下列条件之一的：

- (1) 获得徐州市优秀共青团干部；
- (2) 徐州市青年五四奖章获得者；
- (3) 获得学校辅导员素质能力大赛二等奖及以上；
- (4) 所带班级获得徐州市五四红旗团支部；
- (5) 获得市哲学社会科学成果奖一等奖（排前3）、二等奖（排前2）、三等奖（排1）；
- (6) 参与完成省部级B类及以上科研项目、课题（排前3）；
- (7) 主持完成市厅级科研项目、课题。
- (8) 符合表1、2任职条件中任意一项。

（七）九级岗位

受聘思政讲师职称，符合下列条件之一者，可以申报教师九级岗位，推荐名额超过学校控制指标时，从申报者中好中选优：

- 1. 已聘用在教师九级及以上岗位，2022-2024年年度考核均为合格及以上，且完成岗位职责任务的；
- 2. 聘用在教师十级岗位满3年，2022-2024年年度考核均为合格及以上，且任现职以来符合下列条件之一的：

- (1) 获得校级辅导员工作相关荣誉奖励；
- (2) 参与完成省级及以上科研项目、课题（排前3）；
- (3) 主持完成市厅级科研项目、课题；
- (4) 获市哲学社会科学成果奖（排前3，含同等奖项）；
- (5) 符合晋升八级岗位任职条件的。

（八）十级岗位

受聘中级专业技术职务，完成岗位职责任务，且2022-2024年年度考核均为合格及以上。

（九）十一级岗位

受聘思政助教职称，符合下列条件之一者，可以申报教师十

一级岗位,推荐名额超过学校控制指标时,从申报者中好中选优:

1. 已聘用在教师十一级岗位,2022-2024 年年度考核均为合格及以上,且完成岗位职责任务的;

2. 聘用在教师十二级岗位满 3 年,2022-2024 年年度考核均为合格及以上,且任现职以来符合下列条件之一的:

(1) 参与完成市厅级或校级科研项目、课题;

(2) 获市哲学社会科学成果奖(含同等奖项);

(3) 获得校级及以上与辅导员工作相关的荣誉奖励。

(十) 十二级岗位

受聘初级专业技术职务,完成岗位职责任务,且 2022-2024 年年度考核均为合格及以上。

五、聘用管理与考核规定

(一) 工资待遇规定

专职辅导员纳入教师岗位管理,可以自主选择享受相应教师或管理岗位等级待遇。聘期内,若职称或职务发生变化,可重新选择享受的工资序列,否则,不得更改。

(二) 转入专职辅导员岗位

因工作需要,从其他岗位转聘专职辅导员岗位,须是中共党员,且具备硕士学历学位。依据所具备的职称聘至教师岗相应等级,同时可自主选择享受教师岗或管理岗系列待遇。

(三) 新辅导员规定

新入校辅导员,在未评聘专技职称前,原则上可享受管理岗九级工资待遇,评聘了思政系列职称后,可自主选择享受管理或教师系列工资待遇。

(四) 超课时规定

为保证教学质量和学校相关工作成效,专职辅导员每年完成

的超教学工作量不能超过额定教学工作量的 1/2。

（五）成果时间规定

聘用条件中，所有成果需为受聘相应等级职称后所取得的，人才项目称号须为 2019 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日间仍在有效支持期内，科研类、教学类成果均须为 2019 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日期间取得的成果。

（六）说明

1. 在聘用时，因新入职、外出学习、进修原因导致年度考核不定档次的视同合格档次。

2. 专职辅导员聘期工作任务和考核规定详见《徐州工程学院第四轮岗位聘用聘期考核规定》（附件 6）。

徐州工程学院其他专业技术岗位设置与聘用 实施细则

为进一步调动其他专业技术人员的工作积极性,建设高素质专业技术人员队伍,保障教学、科研与人才培养工作的顺利进行,根据上级和学校相关文件要求,制定本实施细则。

一、适用范围

在实验技术、工程技术、图书资料、编辑出版、档案、卫生、会计、审计等岗位从事教师工作以外的其他专业技术人员。

二、岗位设置

(一) 设置范围

1. 学校各级实验室设置实验专业技术岗位。
2. 图书馆设置图书资料专业技术岗位。
3. 人事处、档案馆设置档案、编辑出版专业技术岗位。
4. 后勤管理处、基建处、信息化中心设置相应的工程技术类专业技术岗位。
5. 宣传部、学报编辑部设置编辑出版专业技术岗位。
6. 财务处、审计处设置会计、审计专业技术岗位。
7. 校医院设置医疗卫生专业技术岗位。
8. 其他特殊岗位。

(二) 设置原则

1. 提高质量、服务教学。以岗位设置与聘用为基础,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。学校在上级部门核准的其他专业技术岗位总量、结构比例范围内,制定其他专业技术岗位设置实

施细则。学校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。根据学校整体事业发展的客观需要，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。岗位设置要统筹兼顾、重点倾斜，要有利于学校各项事业的发展，有利于调动广大教职员工的积极性。

（三）设置方法

根据其他专业技术岗位的特点，按实验、工程技术、图书资料、档案、编辑出版、会计、审计、医疗卫生等类别进行岗位设置，岗位数由学校在上级批准的数量内控制，由各单位推荐学校统一组织评聘。

（四）岗位等级与结构比例

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、十三级（员级）。正高级岗位中三级、四级的控制比例为 2：8；副高级岗位中五级、六级、七级的控制比例为 2：4：4；中级岗位中八级、九级、十级的控制比例为 3：3：4；初级岗位中十一级、十二级的控制比例为 5：5，十三级为员级岗位。

三、岗位职责

（一）基本职责

1. 正高级岗位

（1）掌握国内外本专业的发展动态，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)权威性刊物上发表高水平的学术论文或出版著作；

(3) 对本单位的改革与发展提出建设性意见，指导副高级和中级技术人员；

(4) 聘期内，完成岗位业务工作量。

2. 副高级岗位

(1) 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；

(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、编写技术指导书或申请专利等，指导和培养中级以下技术人员；

(3) 聘期内，完成岗位业务工作量。

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、参与编写技术指导书或申请专利等，指导初级技术人员；

(3) 聘期内，完成岗位业务工作量。

4. 初级岗位

(1) 积极开展工作研究，处理工作中的技术问题；

(2) 聘期内，完成岗位业务工作量。

(二) 具体岗位职责

具体岗位职责由各用人单位根据岗位性质和承担的任务制定，报学校岗位聘用与考核委员会备案。

四、聘用条件

(一) 三级岗位

聘用资格条件按照《徐州市事业单位专业技术三级岗位管理办法（试行）》（徐人社发〔2011〕363号）执行。符合条件名额

超过学校控制名额，从申报者中好中选优。

(二) 四级岗位

受聘正高级专业技术职务，完成岗位职责任务，且2022-2024年年度考核均为合格及以上。

(三) 五级岗位

受聘与岗位相符的副高级职称，符合下列条件之一者，可以申报其他专业技术五级岗位，推荐名额超过学校控制指标时，从申报者中好中选优。

- 1. 已聘用在专业技术五级岗位，2022-2024年年度考核均为合格及以上，且完成岗位职责任务的；
- 2. 聘用在专业技术六级岗位满3年，2022-2024年年度考核均为合格及以上，且任现职以来符合表1资格条件中任一项的。

表 1 任职资格条件 I 类

类别	序号	项 目
人才荣誉	1	江苏省“333工程”培养对象；
	2	江苏省“青蓝工程”培养对象；
	3	江苏省“六大人才高峰”项目资助对象；
	4	江苏省优秀教育工作者；
	5	入选江苏高校人才培养项目；
科研	6	主持省部级B类及以上科研项目；
	7	获得教育部高等学校科学研究优秀成果奖一等奖（排前7）、二等奖（排前5）、三等奖（排前3）；
	8	获得省级政府自然科学奖、技术发明奖、科学技术进步奖、哲学社会科学成果奖一等奖（排前5）、二等奖（排前3）、三等奖（排前2），或获得全国一级行业协会科技奖第一等级（排1）；
	9	获得省专利优秀奖及以上（排1）；

	10	作为项目负责人单项科研项目到账经费理工类 60 万元，人文社科类 30 万元；
教 学	11	获得省级政府教学成果一等奖（排前 5）、二等奖（排前 4）；
	12	指导学生获得江苏省优秀本科毕业设计（论文）（排 1）；
	13	指导学生参加 I 级 A 等竞赛在国赛中获得奖项的（排 1），或参加 I 级 B 等竞赛在国赛中获得第一层次奖项的（排 1）。

（四）六级岗位

受聘与岗位相符的副高级职称，符合下列条件之一者，可以申报其他专业技术六级岗位，推荐名额超过学校控制指标时，从申报者中好中选优。

1. 已聘用在专业技术六级及以上岗位，2022–2024 年年度考核均为合格及以上，且完成岗位职责任务的；

2. 聘用在专业技术七级岗位满 3 年，2022–2024 年年度考核均为合格及以上，且任现职以来符合表 1、表 2 资格条件中任一项的。

表 2 任职资格条件 II 类

类别	序号	项目
荣 誉	1	徐州市优秀教育工作者；
	2	获得省级系统或行业优秀工作者等表彰的；
科 研	3	主持省部级其他项目或市厅级重大（重点）项目；
	4	参与完成国家自科（社科）基金项目（排前 5），或参与完成教育部人文社科项目、省科技计划重大（重点）项目或省社科基金重大（重点）项目（排前 3）；
	5	获得教育厅高校科学研究优秀成果奖、市科技进步奖、市哲学社会科学成果奖一等奖（排前 3），二等奖（排前 2）、三等奖（排 1），或获得全国一级行业协会科技奖（排 1）；
	6	获得市专利金奖（排 1）、淮海科技奖一等奖（排 1）、省社科应用精品工程奖一等奖（排 1）；

	7	作为项目负责人单项科研项目到账经费理工类 40 万元，人文社科类 20 万元；
教学	8	校级教学成果奖获得者（排 1）；
	9	指导学生参加 I 级学科竞赛在国赛中获得奖项的（排 1），或参加 I 级学科竞赛在省赛中获得第一层次奖项的（排 1）；
	10	指导学生获得江苏省优秀本科毕业设计（论文）团队奖，或获得学校优秀本科毕业设计（论文）单篇奖或团队奖（排 1）。

（五）七级岗位

受聘副高级专业技术职务，较好地完成本岗位工作任务，且 2022-2024 年年度考核均为合格及以上。

（六）八级岗位

受聘与岗位相适应的中级职称，符合下列条件之一者，可以申报其他专业技术八级岗位，推荐名额超过学校控制指标时，从申报者中好中选优。

1. 已聘用在专业技术八级岗位，2022-2024 年年度考核均为合格及以上，且完成岗位职责任务的；

2. 聘用在专业技术九级岗位满 3 年，2022-2024 年年度考核均为合格及以上，且任现职以来符合下列条件中任一项的：

（1）被评为市级及以上各类优秀科技人才；

（2）获得省级系统或行业优秀工作者等表彰；

（3）获得市级科技进步奖、哲学社会科学成果奖（一等奖，排前 3；二等奖，排前 2；三等奖，排 1）；

（4）参与完成省部级 B 类及以上科研项目、课题（排前 3）；

（5）主持完成市厅级及以上科研项目、课题；

（6）符合表 1、2 任职条件中任意一项。

（七）九级岗位

受聘与岗位相适应的中级职称，符合下列条件之一者，可以

申报其他专业技术九级岗位，推荐名额超过学校控制指标时，从申报者中好中选优。

1. 已聘用在专业技术九级岗位及以上，2022-2024 年年度考核均为合格，且完成岗位职责任务的；

2. 聘用在专业技术十级岗位满 3 年，2022-2024 年年度考核均为合格，且任现职以来符合下列条件中任一项的：

- (1) 获得徐州市系统或行业优秀工作者等表彰；
- (2) 参与完成省级及以上科研项目、课题（排前 3）；
- (3) 主持完成市厅级及以上科研项目、课题；
- (4) 主持完成校级科研课题；
- (5) 获市级科技进步奖及以上（排前 3，含同等奖项）；
- (6) 符合晋升八级岗位任职条件的。

（八）十级岗位

受聘中级专业技术职务，完成岗位职责任务，且 2022-2024 年年度考核均为合格及以上。

（九）十一级岗位

受聘与岗位相适应的初级职称，符合下列条件之一者，可以申报其他专业技术十一级岗位，推荐名额超过学校控制指标时，从申报者中好中选优。

1. 已聘用在专业技术十一级岗位，2022-2024 年年度考核均为合格，且完成岗位职责任务的；

2. 聘用在专业技术十二级岗位满 3 年，2022-2024 年年度考核均为合格，且任现职以来符合下列条件之一的：

- (1) 参与完成市厅级或校级科研项目、课题；
- (2) 获市级科技进步奖（含同等奖项）；
- (3) 近三年年度考核有优秀档次。

（十）十二级岗位

受聘初级专业技术职务，完成岗位工作任务，且 2022-2024 年年度考核均为合格及以上。

五、聘期管理和考核规定

（一）聘期内聘用

聘期内其他专业技术岗位有专业技术职务晋升的，只聘至高一级专业技术职务的基础级岗位（四级、七级、十级）。

（二）兼任人员

聘用在其他专业技术岗位上兼任处级领导职务的人员，对其专业技术岗位应完成的学术科研成果进行考核，管理工作按照目标任务进行考核。

（三）新入职人员聘用

新入职人员，具有专业技术职务的，原则上对照岗位条件聘用至相应岗位；新参加工作的毕业生，一般试用期 12 个月，能胜任和履行相应岗位职责的，具有博士学位聘用在其他专业技术十级岗位，具有硕士学位聘用在其他专业技术十二级岗位，入职当年不考核科研工作量。

（四）说明

1. 在聘用时，因新入职、外出学习、进修原因导致年度考核不定档次的视同合格档次。

2. 其他专业技术岗位聘期工作任务和考核规定详见《徐州工程学院第四轮岗位聘用聘期考核规定》（附件 6）。

徐州工程学院管理岗位设置与聘用实施细则

为建立健全我校党政管理岗位设置和聘用制度,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,根据上级和学校相关文件要求,制定本实施细则。

一、适用范围

学校党政机关、教育教学、业务管理、教学辅助等单位的专职党政管理人员。

二、岗位设置

(一) 设置原则

1. 科学合理,按需设岗。从服务学校教学科研、人才培养和服务社会的需要出发,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。对管理岗位进行资源合理配置,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”的精神,整体规划,合理调整,逐步到位。

(二) 岗位等级及数量

1. 管理岗位设置八个岗位等级,即三至十级职员岗位,分别为:厅级正职(三级职员)、厅级副职(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)。

2. 管理岗位总数控制在全校岗位总数的 20%以内，各等级管理岗位的数量按照干部人事管理权限进行设置。

（三）“双肩挑”规定

高校工作人员原则上不得同时在两类岗位上任职，工作确有需要的，可以申报“双肩挑”。申报“双肩挑”人员必须是原为专任教师，评聘了高校教师系列高级专业技术职务，因工作需要现在学术性管理要求较高的管理岗位上工作，并且仍继续承担部分教学科研工作的人员，人数控制在管理人员总数的 15%以内。

“双肩挑”人员纳入教师岗位管理。

学校“双肩挑”岗位主要设置和管理岗五级及以上岗位，同时，在教务处（教师教学发展中心）、人事处（人才办公室）、社科处、科技处、学科建设与研究生管理处、实验室与设备管理处、国际交流合作处等具有专业技术需求的管理部门六级岗位设置“双肩挑”岗位。

三、岗位职责

（一）基本职责

1. 三级、四级职员岗位

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. 五级职员岗位

（1）根据本单位的工作职责和管理权限，负责本单位全面工作，或某方面的管理工作，或专职从事较高层次的某项管理工作；

（2）协助分管校领导，领导本单位各类各级岗位人员，完成职责范围内的管理工作；

（3）领导或参与制定并落实学校相关政策，做好协调和组

织工作；

(4)独立起草或参与拟定本单位工作中重要的公文或文稿，为学校的建设和发展积极献计献策；

(5)积极开展业务工作的研究，撰写与本职工作相关的管理论文、研究报告；

(6)指导本单位六级及以下职员及其他工作人员的工作。

3. 六级职员岗位

(1)根据本单位的工作职责和管理权限，协助本单位领导，负责本单位某方面的管理工作，或专职从事较高层次的某项管理工作；

(2)参与制定并落实学校有关政策，做好协调和组织工作；

(3)指导本单位七级及以下职员及其他工作人员的工作；

(4)参与起草或拟定本职管理工作中重要的公文或文稿，为学校的建设和发展积极献计献策；

(5)积极开展业务工作的研究，撰写与本职工作相关的管理论文、研究报告；

(6)承担学校或本单位安排的其他方面的工作。

4. 七级职员岗位

(1)按照学校的工作要求，在本单位领导的指导下，完成职责范围内的业务管理工作；

(2)负责并完成本单位某方面的日常管理工作和具体业务工作；

(3)配合单位领导做好有关调研工作并提出有关工作建议；

(4)参与起草公文或者文稿，为学校的建设和发展积极献计献策；积极开展业务工作的研究，撰写与本职工作相关的管理论文、研究报告等；

(5)承担学校或本单位安排的其他方面的工作。

5. 八级职员岗位

(1) 在本单位领导的指导下，配合科室领导开展职责范围内的业务管理工作；

(2) 负责并完成本单位具体业务工作；

(3) 参与起草公文或者文稿，为学校的建设和发展积极献计献策；积极开展业务工作的研究，撰写与本职工作相关的管理论文、研究报告；

(4) 承担学校或本单位安排的其他方面的工作。

6. 九级、十级职员岗位

(1) 承办具体的管理和事务性工作，完成领导交办的具体任务；

(2) 配合科室工作人员开展工作；

(3) 参与起草一般性公文或者文稿；

(4) 承担学校或本单位安排的其他方面的工作。

(二) 各单位结合本单位的工作实际，以学校管理岗位基本职责为基础，制定具体的岗位工作职责，按干部管理权限分别报组织、人事部门备案。学校管理岗位各级职员必须履行管理岗的基本职责和各单位的具体工作职责。

四、岗位聘用和考核规定

管理岗位的基本要求：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

聘用职员岗位一般应具有大学专科以上文化程度，其中聘用六级以上职员岗位一般应具有大学本科以上文化程度。

1. 三级职员岗位：担任正厅级职务。

2. 四级职员岗位：担任副厅级职务。

3. 五级职员岗位：担任正处级职务。

4. 六级职员岗位：担任副处级职务。

5. 七级职员岗位：担任正科级职务。

6. 八级职员岗位：担任副科级职务。

7. 九级职员岗位：研究生毕业在管理岗位上工作，试用期满，考核合格后；大学本科毕业，试用期满，在管理岗位上工作满1年。

8. 十级职员岗位：其他在管理岗位上工作的人员。

（二）基本任职年限

1. 三级、五级职员岗位，须分别在四级、六级职员岗位上任职2年及以上。

2. 四级、六级职员岗位，须分别在五级、七级职员岗位上任职3年及以上。

3. 七级、八级、九级职员岗位，须分别在八级、九级、十级职员岗位上任职3年及以上。

（三）聘用办法

1. 按照干部管理权限，四级及以上岗位由上级主管部门聘用；五级及以下岗位由学校报上级主管部门备案后聘用。

2. 担任处级、科级领导职务的人员直接对应相应的岗位进行聘用。

（四）考核规定

管理岗位聘期工作任务和考核规定详见《徐州工程学院第四轮岗位聘用聘期考核规定》（附件6）。

徐州工程学院工勤技能岗位设置与聘用 实施细则

为建立健全我校工勤技能岗位设置和聘用制度,实现按需设岗、竞聘上岗、工作考核相结合的管理方式,建设一支技能强、素质好的工勤队伍,提高服务保障水平,根据上级和学校相关文件要求,制定本实施细则。

一、适用范围

学校综合管理、教学、科研及教辅机构在岗的工勤人员。

二、岗位设置

工勤技能岗位的设置与聘用坚持科学合理、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

工勤技能岗位只设置技术工岗位,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。

(二) 岗位总量和比例

根据徐州市人力资源和社会保障局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定各单位工勤技能岗位数。

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%，具体岗位数量由上级管理部门控制设置。

三、岗位聘用和考核规定

（一）岗位职责

由各单位根据具体岗位任务和技能要求制定，报学校岗位聘用与考核委员会备案。

（二）聘用条件

1. 基本条件

遵守宪法和法律；具有良好的品行和职业道德；适应岗位要求的身体条件；通过江苏省机关事业单位工人技术等级考评（考核）和江苏省机关事业单位技术工人继续教育培训；在本工种下一级岗位工作满 5 年。

2. 具体聘用条件

（1）技术工一级（高级技师）岗位申请条件：具备所聘岗位相对应工种的高级技师等级证书，能承担重要岗位职责，并发挥重要作用。

（2）技术工二级（技师）岗位申请条件：具备所聘岗位相对应工种的技师等级证书，能承担较重要的岗位职责，并发挥重要作用。

（3）技术工三级（高级工）岗位申请条件：具备所聘岗位相对应工种的高级工等级证书，能很好地履行本岗位职责，业绩比较突出。

（4）技术工四级（中级工）岗位申请条件：具备所聘岗位相对应工种的中级工等级证书，能较好地履行本岗位职责。

（5）技术工五级（初级工）岗位申请条件：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。

（三）聘用办法

1. 聘用时，受聘用在工勤技能岗位人员一般应具有相对应的工人技术等级，工人技术等级实行考评与聘用分开。

2. 聘用期内获得上一级工人技术等级，如单位上一级技术岗位空缺，且在本级技术岗位工作满5年，可申请补聘，超过聘用指标时好中选优。

（四）考核规定

工勤技能岗位聘期工作任务和考核规定详见《徐州工程学院第四轮岗位聘用聘期考核规定》（附件6）。

徐州工程学院第四轮岗位聘用聘期考核规定

教职工聘期考核工作采取按类分级的考核方式。考核内容以教职工岗位职责、聘用合同等为依据，重点考核受聘期间履行岗位职责及完成工作目标等情况。

一、考核主要内容

（一）教师岗位。对照其主要岗位职责，全面考核师德师风与学术规范，教学科研任务完成情况、学科建设、教学改革和人才培养创新、科技创新、社会服务工作等。

（二）其他专业技术岗位。对照其主要岗位职责，全面考核职业道德，专业技术工作业绩和成果、专业技术创新能力、为教学科研服务成效以及服务育人情况等。

（三）管理岗位。对照其主要岗位职责，全面考核职业道德与廉洁自律，管理工作业绩、管理工作创新能力、为教学科研工作管理服务成效以及管理育人情况等。

（四）工勤技能岗位。对照其主要岗位职责，全面考核实际技能与知识水平、敬业精神与服务态度等。

二、专业技术岗位考核规定

（一）专任教师岗位考核

专任教师岗位职责包括完成教学工作、科（教）研工作。具体工作任务考核权重占比详见表1：

表1 专任教师工作任务考核权重表

教师类型	教学工作	科（教）研工作
教学为主型	70%	30%
教学科研型	50%	50%
科研为主型	30%	70%

1. 教学工作考核规定

表 2 专任教师年度教学工作规定表

岗位类型	额定教学工作量（课时）		
	教学为主型	教学科研型	科研为主型
正高级	500	280	80
副高级	520	320	90
中级	520	320	90
初级	--	320	--

说明：专任教师年度教学工作考核中，聘期内每年须至少承担 1 门本科生课程，实际授课学时不少于 32 学时，不包括专题讲座、课程设计等实践教学环节。

2. 科研工作考核规定

表 3 专任教师聘期（三年）科研业绩考核规定表

岗位等级		科研业绩点（标志性成果）		
		教学为主型	教学科研型	科研为主型
正高级	二级	——	——	27.3（A）
	三级	——	7.6（B）	22.7（A）
	四级	2.4	6.0（B）	18.0（A）
副高级	五级	2.1	5.1（C）	15.4（B）
	六级	1.8	4.5（C）	13.6（B）
	七级	1.6	4.0（C）	12.0（B）
中级	八级	1.4	3.6	10.8（C）
	九级	1.3	3.2	9.7（C）
	十级	1.2	2.9	8.8（C）
初级	十一、十二级	无要求		

表 4 专任教师岗聘期科研业绩标志性成果规定一览表

成果 类型 成果 档次	科技 成果奖 (①)	科研 项目 (②)	学科基 地平台 (③)	优秀科 技创新 团队 (④)	发表学术论文 (⑤)	主持授权 发明专利 (⑥)	决策咨 询报告 (⑦)	主持课题累计到账 (⑧)	其他 (⑨)
A	国家级	国家级 (前一)	国家级 (前二)	国家级 (前三)	理工科类：SCI 1区1篇或SCI2 区2篇 人文社科类：CSSCI 1篇	发明专利转 让费20万元	省部级	理工科类：100万元 人文社科类：50万元	其他教学、 科研等未 列入的标 志性成果， 由二级单 位岗位聘 用与考核 工作小组 研究认定， 并报学校 岗位聘用 与考核委 员会。
B	省部级 (前三)	省部级 (前一)	省部级 (前二)	省级 (前二)	理工科类：SCI2区1篇或SCI4 区2篇 人文社科类：中文核心2篇	发明专利转 让费10万元	市厅级	理工科类：50万元 人文社科类：25万元	
C	市厅级 (前一)	市厅级 (前一)	市厅级 (前二)	省级 (前三)	理工科类：SCI 4区1篇或中文 核心2篇 人文社科类：中文核心1篇	发明专利转 让1件	市级主 要部门 采纳	理工科类：30万元 人文社科类：15万元	

说明：

1. 专任教师在聘期内需完成表 3 中对应岗位规定的科研业绩点，同时须完成不低于括号内标志性成果档次的任意一个条目，具体标志性成果条目详见表 4。其中，SSCI2 区及以上等同于 CSSCI 源刊，SSCI3 区、4 区等同于中文核心期刊。

2. 聘期规定的科研业绩点计算办法如下：

(1) 每 1 万元高质量科研成果奖励金计为 2.5 个科研业绩点（可等比例折算），高质量科研成果奖励金计算办法按照《徐州工程学院高质量科研成果认定与奖励办法》规定执行。

(2) 科研经费到账理工类每 10 万元（人文社科类每 5 万元）计为 1 个科研业绩点（可等比例折算）。经费分配对象仅限于项目合同书约定项目组成员，30 万元以下（含 30 万元）除项目负责人外，可计入 2 位项目组成员，每增加 20 万元可多计 1 位成员，最多不超过 5 位成员，可不计成员排名。

(3) 其他省部级科研项目（或科技成果奖）计 1 个业绩点；市厅级科研项目（或科技成果奖）计 0.5 个业绩点。

(4) 专利转让每 5 万元计为 1 个科研业绩点（可等比例折算）；决策咨询报告获省级、市级领导肯定性批示计为 2、1 个科研业绩点。

(5) 以学校为第一单位，独立、第一作者或学生为第一作者、教师为通讯作者在 SCI（SSCI）1 区、2 区（CSSCI 源刊）、3 区、4 区（CSSCI 扩、CSSCI 集刊、EI 源刊、中文核心）发表学术论文、公开出版学术著作（含译著，每 10 万字），每篇（部）分别计为 2.5、2、1.5、1.2、1.5 个科研业绩点。

(6) 授权发明专利、实用新型、外观设计的第一发明人每个分别计为 0.8、0.2、0.1 个科研业绩点。

(7) 各二级单位岗位聘用与考核工作小组报学校同意后，可围绕学科特色，制定科研业绩点的补充规定。

(8) 同一成果在业绩点认定时，按最高值计算，但不得重复计算。

3. 教研业绩分值抵扣科研业绩点规定：

(1) 教学为主型教师的科研业绩点最多有 80% 可用教研业绩分值抵扣，教学科研型教师的科研业绩点最多有 50% 可用教研业绩分值抵扣，但聘期的标志性科研业绩成果不可抵扣，用于抵扣的教研业绩必须为省级及以上的教学成果。

(2) 具体抵扣规定：每 50 分的教研业绩分值可抵扣 1 个科研业绩点（可等比例折算），教研业绩分值计算方法按照《徐州工程学院教学奖励办法》（徐工院教发〔2024〕40 号）和《徐州工程学院大学生学科竞赛奖励办法》（徐工院教发〔2024〕23 号）规定。

4. 各等级岗位的年度科研业绩考核标准为聘期业绩规定（表 3）的三分之一。聘期内，若年度完成的科研业绩点超出规定业绩点（除 2027 年），超出部分可延至下一年度计算；若年度未完成规定的科研业绩（除 2027 年），可由个人申请、学院同意，报学校科技处（或社科处）、人事处审批备案后，可以延后一年考核，次年需补充完成上一年度相应的科研业绩要求。

（二）专职辅导员岗位考核

专职辅导员的聘期考核工作由党委学生工作部统一组织实施，并根据岗位职责和工资序列的不同，制定具体的考核认定办法。

1. 管理工资序列

工资待遇享受管理工资序列的专职辅导员，聘期考核内容主要依据上级部门和学校的相关规定，对专职辅导员聘期内履行岗位职责和工作任务完成情况进行质和量的综合评价。主要包括：思想理论教育和价值引领、党团和班级建设、学风建设、学生日常事务管理、心理健康教育、网络思想政治教育、校园危机事件应对、职业规划与就业创业指导、理论和实践研究等九个方面。

2. 教师工资序列

工资待遇享受教师工资序列的专职辅导员，聘期考核内容主要包含两个方面：一是学生日常管理工作。依据上级部门和学校的相关规定，对专职辅导员聘期内履行岗位职责和工作任务完成情况进行质和量的综合评价。主要包括思想理论教育和价值引领、党团和班级建设、学风建设、学生日常事务管理、心理健康教育、网络思想政治教育、校园危机事件应对、职业规划与就业创业指导、理论和实践研究等九个方面，此项任务考核权重占比 70%；二是教学、科研工作任务。各岗位等级的教学、科研工作任务考核权重占比 30%（其中教学、科研各占比 15%）。具体工作任务标准：额定教学工作量为 106 课时/年；额定科研工作量按照专任教师教学为主型岗位等级规定标准的 40%考核，具体科研业绩计算规定参

照人文社科类专任教师计算办法执行。

（三）其他专业技术岗位考核

受聘用在其他专业技术岗位人员，须爱岗敬业，恪守职业道德，有责任心和服务意识，能较好地完成受聘岗位工作任务。其他专业技术人员实行坐班制，聘期考核时，主要考核完成岗位职责情况、开展本专业科学研究情况和服务对象满意程度。

具体工作任务考核权重占比：日常教辅、服务等业务工作量考核权重占比 70%（此项工作的考核细则由各设岗单位制定），额定科研工作量考核权重占比 30%，各岗位等级的额定科研工作量按照专任教师教学为主型岗位等级规定标准的 70%考核。二级学院实验技术岗位参照本学院专任教师的计算办法执行；管理和教辅部门的其他专业技术岗位参照人文社科类专任教师计算办法执行。

（四）聘期考核认定办法

具有重大教科研成果或突出贡献的，在考核结果认定存在争议情况下，由学校岗位聘用与考核委员会审核确定。具体认定标准：

1. 合格

（1）忠诚党的教育事业，正确贯彻、执行党和国家的路线、方针和政策，遵守国家的法律、法规和学校各项规章制度。具有良好的职业道德和学术品德，遵守学术规范，教书育人，为人师表。

（2）关心学校的建设与发展，能够积极参与二级学院的学科建设、专业建设、实验室建设、人才培养等工作。

(3) 承担教育教学任务，完成规定的教学工作量。教学质量考核达到合格及以上。

(4) 开展科学研究，完成规定科研任务。

(5) 聘期内，年度考核均为合格及以上。

2. 基本合格

聘期内有下列情况之一者，确定为基本合格：

(1) 政治素质不高，师德表现一般，学术品德一般，基本适应岗位要求。

(2) 专任教师岗位，额定教学、科研工作量有一项完成，且另一项至少完成三分之一的；或额定教学、科研工作量均未完成，但均至少完成三分之二的；或完成教学工作量和科研业绩点，但未完成对应岗位要求的标志性成果。

(3) 专职辅导员岗位，基本完成日常学生管理工作；或享受教师序列工资待遇的，完成日常学生管理工作，但未完成额定教学、科研工作量的。

(4) 其他专业技术岗位，基本完成日常业务工作；或完成日常业务工作，但额定科研工作量需至少完成三分之一。

(5) 聘期内，年度考核有1次不合格或2次基本合格。

3. 不合格

聘期内有下列情况之一者，确定为不合格：

(1) 政治素质差，违反教师职业道德，不能遵守学术规范，不能适应岗位要求，或有违反师德师风行为者。

(2) 额定教学、科研工作量未完成，且不满足基本合格规定的条件者。

(3) 工作中存在严重失误或责任事故，对学校造成不良影响。

(4) 聘期内年度考核有 2 次不合格或 3 次基本合格。

三、管理岗位考核

(一) 考核内容

受聘管理岗人员，须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，责任心强，办事公正，作风正派，身心健康。管理岗人员实行坐班制，聘期考核时，主要考核完成岗位职责情况和服务对象满意程度，同时结合年度考核结果综合认定。

(二) 聘期考核认定办法

1. 合格

(1) 正确贯彻、执行党和国家的路线、方针和政策，自觉遵守国家的法律、法规和学校各项规章制度。

(2) 忠诚教育事业，具有良好的职业道德，廉洁自律，能够维护学校声誉。

(3) 遵守工作纪律，工作主动，热情为师生服务。

(4) 认真履行相应岗位职责，有一定的业务能力，及时按要求完成工作任务。

(5) 担任领导职务的管理人员，具有一定的组织协调和管理能力，按时完成部门（科室）工作任务。

(6) 聘期内，年度考核均为合格及以上。

2. 基本合格

聘期内有下列情况之一者，确定为基本合格：

(1) 政治素质不高、遵守工作纪律一般，基本适应工作要求。

(2) 工作责任心不强，业务能力一般，基本完成工作任务。

(3) “双肩挑”人员未完成规定的教育教学任务和科研业绩点或标志性成果要求。

(4) 聘期内，年度考核有 1 次不合格或 2 次基本合格。

3. 不合格

聘期内有下列情况之一者，确定为不合格：

(1) 政治素质低，不能遵守工作纪律，不能适应工作要求。

(2) 工作责任心差，业务能力低，不能完成工作任务。

(3) 工作中存在严重失误或责任事故，对学校声誉造成不良影响。

(4) 聘期内，年度考核有 2 次不合格或 3 次基本合格。

四、工勤技能岗位考核

(一) 考核内容

受聘工勤技能岗人员，须遵守国家的法律法规和学校的规章制度；熟练解决所从事工作中的技术业务问题，确保安全生产，保质保量完成服务工作任务；并承担学校或本部门安排的其他工作。工勤技能岗人员实行坐班制，聘期考核时，主要考核完成岗位职责情况和服务对象满意程度，同时结合年度考核结果综合认定。

(二) 聘期考核认定办法

1. 合格

(1) 正确贯彻、执行党和国家的路线、方针和政策，政治思想表现好，自觉遵守国家法律、法规和学校各项规章制度。

(2) 具有良好的职业道德，工作主动。认真履行相应岗位职责，熟悉业务，技术能力较强，及时按要求完成工作任务。

(3) 遵守有关岗位安全工作条例，注重劳动安全，无责任事故。

(4) 热情为师生服务，服务对象满意度较高。

(5) 聘期内，年度考核均为合格及以上。

2. 基本合格

聘期内有下列情况之一者，确定为基本合格：

(1) 政治素质不高、遵守工作纪律一般，基本适应工作要求。

(2) 工作责任心不强，技术能力一般，基本完成工作任务。

(3) 忽视劳动安全，发生轻微事故；或服务对象满意度较低。

(4) 聘期内，年度考核有 1 次不合格或 2 次基本合格。

3. 不合格

聘期内有下列情况之一者，确定为不合格：

(1) 政治素质低，不能遵守工作纪律，不能适应工作要求。

(2) 工作责任心差，技术能力差，不能完成工作任务。

(3) 忽视劳动安全、违反工作操作规程，工作中存在

严重失误或严重责任事故，对学校声誉造成不良影响。

（4）服务对象满意度低。

（5）聘期内，年度考核有 2 次不合格或 3 次基本合格。

五、考核程序

（一）个人总结。教职工进行个人总结和自评，填写岗位聘期考核表，在一定范围内进行述职和测评，并提交相关佐证材料。

（二）单位考核。二级单位的岗位聘用与考核工作小组对被考核人员所填内容和业绩材料进行严格审核，对照考核标准，提出推荐考核结果意见，并将考核意见在本单位公示 3 个工作日。

专职辅导员的考核材料，由所在学院审核后报送党委学生工作部，由党委学生工作部对照考核标准提出推荐考核结果意见，并将考核结果公示 3 个工作日。

“双肩挑”人员的教学工作和科研工作由课程或学科归属的二级学院进行审核，并提出初步考核意见。

（三）学校审定。学校岗位聘用与考核委员会审定教职工的岗位聘期考核结果。

（四）公示。学校将公示考核结果，公示期为 5 个工作日。

（五）结果公布。在一定范围公布考核结果。对于基本合格或不合格情况，由各单位告知教职工本人。

六、其他说明

（一）聘在专业技术岗位且于 2027 年 12 月 31 日前达到法定退休年龄并办理退休手续的，考核时减免 20%的教学和

科研工作量。

（二）聘期内如有专业技术职务晋升、行政职务晋升，或因工作需要调整岗位的情况，按岗位调整前后分阶段进行总结，由现所在单位进行综合考核。

（三）“双肩挑”人员，若教师岗位工作任务考核结果为基本合格，下一聘期教师岗位不得申请高于现聘岗位；若教师岗位工作任务考核结果为不合格，下一聘期不得申请“双肩挑”岗位。

（四）在本次岗位聘用晋级中已使用过的科研业绩成果，不能重复计入本轮聘期考核。

（五）工资待遇规定。各岗位完成年度工作任务，全额发放奖励性绩效工资。若未完成，工资待遇按下列办法处理：

1. 专业技术岗位（含专任教师岗位、专职辅导员岗位、其他专业技术岗位）根据工作任务的考核权重，按照年度工作规定标准，未完成额定工作量的部分将按比例扣减年度奖励性绩效工资中业绩津贴。

2. 管理岗位和工勤技能岗位年度考核结果为基本合格的，其奖励性绩效工资中业绩津贴扣减 50%；年度考核结果为不合格的，扣减全部业绩津贴。