

扬州市职业大学

扬职大〔2022〕78号

关于印发《扬州市职业大学 岗位设置与聘用管理实施办法》的通知

各学院、各部门：

《扬州市职业大学岗位设置与聘用管理实施办法》经广泛征求意见，学校研究同意，现印发给你们，请遵照执行。

附件：《扬州市职业大学岗位设置与聘用管理实施办法》



附件

扬州市职业大学

岗位设置与聘用管理实施办法

为全面深化人事制度改革，切实加强学校岗位设置与聘用管理，加快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）、《省人力资源社会保障厅、省教育厅关于印发〈江苏省高等学校岗位设置管理实施意见〉的通知》（苏人社发〔2021〕123号）和《市委办公室市政府办公室关于印发〈扬州市事业单位岗位设置管理实施意见〉的通知》（扬办发〔2009〕90号）等文件精神，结合我校实际，制定本实施办法。

一、基本原则

（一）科学设岗，宏观调控。围绕建设高水平高职院校的办学目标，从人才培养、科学研究、文化传承创新、社会服务、国际交流合作的需要出发，统筹专业建设和事业发展，兼顾各类人员结构现状，合理确定岗位总量，严格按照上级主管部门规定的岗位结构比例，规范设置各级各类岗位，坚持因事设岗，加强宏观调控和监督管理，实行岗位总量、岗位结构比例和最高等级的控制，实行岗位的动态调整和管理。

（二）优化结构，精干高效。完善岗位设置分类分级体系，以教师队伍为主体，加强高层次人才队伍建设，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。通过政策引导，逐步解决人员结构不合理状况。

（三）按岗聘用，规范管理。以岗位设置为基础，深化聘用制改革，加快形成有利于人才成长的培养机制、人尽其才的使用机制、各尽其能的激励机制、脱颖而出的竞争机制，完善人才遴选、评价、激励与保障，加强规范管理，促进我校人力资源管理的自主发展和自我约束。

（四）分类管理，协调发展。针对不同类型、不同层次岗位特点和人才队伍发展要求，制定切实可行的岗位设置与聘用实施办法，调动各类人员积极性，实现人才队伍全面、协调、可持续发展。

二、实施范围

学校在职在岗的事业编制人员，其中涉及党政领导干部的，按干部人事管理权限的有关规定执行。

三、岗位类别与等级

（一）岗位类别

1. 学校岗位分为专业技术岗位、管理岗位、工勤技能岗位三类。

2. 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。

教师岗位指承担教育教学、科学研究、学生管理等工作职责，并具有相应能力水平要求的专业技术岗位，包括专任教师岗位、专职辅

导员岗位，其中专任教师岗位设置教学为主型、教学科研并重型和科研社会服务为主型三类。

其他专业技术岗位主要包括工程实验、图书档案、编辑出版、会计审计、医疗卫生等专业技术岗位。

3. 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。

4. 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。

(二) 岗位等级

1. 专业技术岗位分为 12 个等级，包括高级岗位、中级岗位和初级岗位，

(1) 高级岗位分为 6 个等级，即二至七级。高级专业技术中正高级岗位包括二至四级，其岗位名称分别为正高二级岗位、正高三级岗位、正高四级岗位；副高级岗位包括五至七级，其岗位名称分别为副高一级岗位、副高二级岗位、副高三级岗位。

(2) 中级岗位分为 3 个等级，即八至十级，其岗位名称分别为中级一级岗位、中级二级岗位、中级三级岗位。

(3) 初级岗位分为 3 个等级，即十一至十三级，其中十一、十二级岗位名称分别为初级一级岗位、初级二级岗位，十三级为员级岗位。

专业技术岗位中的教师岗位（含专职辅导员）分为 11 个等级，包括正高级教师岗位、副高级教师岗位、中级教师岗位、初级教师岗

位。正高级教师岗位名称为教授二级岗位、教授三级岗位、教授四级岗位，分别对应二至四级专业技术岗位；副高级教师岗位名称为副教授一级岗位、副教授二级岗位、副教授三级岗位，分别对应五至七级专业技术岗位；中级教师岗位名称为讲师一级岗位、讲师二级岗位、讲师三级岗位，分别对应八至十级专业技术岗位；初级教师岗位名称为助教一级岗位、助教二级岗位，分别对应十一、十二级专业技术岗位。

专业技术岗位中的其他专业技术岗位根据相关行业指导意见和标准执行，并与学校执行的专业技术职务系列相对应，学校其他专业技术岗位最高等级为三级。

2. 管理岗位分为 7 个等级，即四至十级。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、办事员依次分别对应管理岗位四至十级管理岗位。

3. 工勤技能岗位中技术工岗位分为 5 个等级，名称分别为：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。普通工岗位不分等级。

四、岗位总量与结构比例

（一）岗位总量

依据扬州市编制管理部门核定的人员总量，学校岗位总量按 1671 个设置。开展岗位聘用时，各级岗位数应以现有在职在岗人员为基数。

（二）岗位类别比例

根据我校实际并经上级主管部门核准，我校岗位设置中专业技术

岗位、管理岗位、工勤技能岗位占比 78%、18.5%、3.5%，并按照后勤社会化改革的要求进一步减少工勤技能岗位。

经上级核准的岗位设置方案保持稳定，今后因学校事业发展需要，可按规定程序申请变更岗位设置方案，适当调整各类岗位占比。

（三）岗位等级比例

1. 专业技术岗位

（1）学校专业技术岗位中，正高级、副高级、中级和初级岗位比例控制为 8:37:43:12。

（2）专业技术正高级岗位中，二级、三级、四级岗位之间的结构比例为 1:3:6；副高级岗位中，五级、六级、七级岗位之间的结构比例为 3:3:4；中级岗位中，八级、九级、十级岗位之间的结构比例为 4:3:3；初级岗位中，十一级、十二级岗位之间的比例为 5:5。

2. 管理岗位

（1）学校按照干部人事管理有关规定和权限确定各等级管理岗位的职员数量。管理岗位七级及以上担任学校及内设机构领导职务的职数，按照省市编委核定的各级领导职数及工作需要确定。其他各等级管理岗位的职员数量，由学校在确定职能、机构、编制、领导职数基础上，根据部门管理职责、任务、难易程度设置职级职员数量。

（2）各类人员原则上不得同时在两类岗位上任职，管理岗位人员确因工作需要的，可以申报“双肩挑”。“双肩挑”人员是主聘在管理岗位，兼聘专业技术岗位的人员，同时占领导管理岗位数和专业技术岗位数。申报高校“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。“双肩挑” 人员数量应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、科研、教辅机构专职党务岗位总数的 15%。

(3) 学校二级教学和教辅机构的行政领导岗位 ,一般应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。这些单位的党务工作岗位和其他专职管理岗位 ,纳入管理岗位管理。

3 . 工勤技能岗位

工勤技能岗位包括技术工岗位和普通工岗位 ,其中技术工一、二级岗位总量占工勤技能岗位总量的比例原则上不超过 30% ;技术工一级、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 50%。我校不设普通工岗位。

五、岗位聘用条件与聘用管理

(一) 学校专业技术岗位、管理岗位和工勤技能岗位三类岗位基本聘用条件为 :

- 1 . 遵守宪法和法律各项规章制度 ,履行教育工作者职责 ;
- 2 . 热爱教育事业 ,具有良好的品行和职业道德 ;
- 3 . 具有岗位所需的专业、能力或技能条件 ;
- 4 . 具有适应岗位要求的身心条件 ;
- 5 . 满足岗位聘任条件要求 ,同时能够在聘期内完成相应岗位的

任务。

(二) 各类各级岗位原则上逐级晋升，有下列情况之一者不得申报晋升岗位等级：

1. 聘期内出现重大工作失误；
2. 聘期考核及聘期内年度考核结果中有基本合格及以下；
3. 有违法、违纪或师德违规行为，造成不良影响。

(三) 专业技术岗位（含专任教师岗、专职辅导员岗、其他专业技术岗）、管理岗位和工勤技能岗位三种类别各级岗位的具体任职条件、岗位条件等见相应各类岗位设置与聘用实施细则（附件 1-5）。

六、组织领导和实施机构

(一) 学校岗位设置与聘用工作领导小组，负责学校岗位设置、聘用与考核工作，包括组织领导、政策制定及有关重要事项的决策等。领导小组办公室设在教师工作部（人事师资处），具体负责岗位设置与聘用的日常管理工作。

(二) 岗位设置与聘用工作领导小组下设四个工作组，负责全校范围内相应类别的岗位设置、细则制定、资格评审及聘用管理等工作。

1. 专业技术岗位设置与聘用工作组

负责制订全校专业技术岗位设置与聘用实施细则（含教师岗位、专职辅导员岗位、其他专业技术岗位），对专业技术岗位申报人员进行评审或审核，形成初聘结果，并向学校岗位设置与聘用工作领导小组报告。

2. 管理岗位设置与聘用工作组

负责制定全校管理岗位设置与聘用实施细则 ,对管理岗位申报人员进行评审或审核 ,形成初聘结果 ,并向学校岗位设置与聘用工作领导小组报告。

3 . 工勤技能岗位设置与聘用工作组

负责制定全校工勤技能岗位设置与聘用实施细则 ,对工勤技能岗位申报人员进行评审或审核 ,形成初聘结果 ,并向学校岗位设置与聘用工作领导小组报告。

4 . 申诉监督工作组

负责监督岗位聘用的实施 ,受理有关岗位聘用和考核的申诉。

(三)各学院成立岗位设置与聘用工作小组 ,负责按学校统一要求实施各类岗位的评审或审核工作 ,并向学校岗位设置与聘用工作领导小组办公室上报评审或审核意见。

七、岗位设置与聘用程序

(一) 岗位设置程序

1 . 编制、审批岗位设置方案

学校根据人才培养、科学研究、社会服务等工作需要 ,确定岗位总量、结构比例 ,编制岗位设置方案并报上级主管部门核准。

2 . 修订岗位设置与聘用管理办法

岗位设置与聘用工作领导小组根据主管部门核定的岗位设置方案 ,指导完成学校的岗位设置与聘用管理实施办法的修订完善 ,相关工作组完成相应岗位设置与聘用实施细则的修订完善。

3 . 编制聘期任务书

各学院、部门根据岗位设置管理工作及实际要求，编制聘期任务书。

4. 确定岗位设置与管理实施办法

岗位设置与聘用管理实施办法及相关细则等经广泛征求教职工意见后，由学校党委会研究通过。

5. 公布审核岗位与聘用管理实施办法及相关细则

经上级主管部门审核批准后，发文颁布学校岗位设置与聘用管理实施办法及各类岗位设置与聘用管理实施细则。

(二) 岗位聘用程序

1. 公布岗位：在全校范围内公布学校岗位设置与聘用管理实施方案、岗位聘任实施细则、各学院（部门）岗位类别、各级岗位数等；

2. 个人申报：教职工根据岗位要求和个人条件，确定申报的岗位类别和等级，填写《岗位申请表》，并提供相关支撑材料；

3. 资格审查与初评：申报人所在学院（部门）联合学校相关业务部门对申报人进行资格条件审查并组织初评，提出推荐或拟聘用意见，学校岗位设置与聘用工作领导小组办公室会同职能部门对申报人提交的工作业绩材料进行审核认定；

4. 学校评审：学校各岗位聘用工作组按照管理权限，对照相应岗位要求，在学校核定的岗位数量和结构比例内，确定拟聘人选，报学校岗位设置与聘用工作领导小组审议，形成聘用意见；

5. 人选公示：学校将各类、各级岗位拟聘结果在全校进行公示（7天），并对接收到的异议进行处理和回复；

6. 公布结果：拟聘结果经校长办公会、党委会审议通过后，发文公布；

7. 上报备案：全校岗位聘用结果报上级主管部门备案；

8. 签订合同：学校法人代表或其委托人与受聘人员签订省人社厅规范格式要求的聘用合同。

上述工作程序适用于学校新一轮聘期岗位聘任工作。在同一聘期内，原则上不再开展专业技术岗位分级工作。聘期内岗位变动的，按新聘岗位根据相关政策调整岗位工资，原聘期不变。对学校引进的高层次人才，学校可根据情况在核定的岗位数额内开展专业技术岗位晋级工作，并按规定办理相关报批、备案手续。

八、岗位设置与聘用相关说明

（一）关于岗位设置

学校设置的各类各级岗位数不得突破，各系列岗位不能混用。学校严格按照专业技术、管理、工勤三大类岗位进行聘用管理，各类岗位的人员不得随意转岗。确需转岗的，按照干部人事管理权限由相关部门提出意见，经学校批准同意后方可转岗。

1. 教师岗位原则上设置在各学院院长（副院长）岗位、教学系部、分管学生工作副书记岗位、学工办、团委等岗位。其中分管学生工作副书记岗位、学工办、团委岗位为专职辅导员岗位。

2. 其他专业技术岗位原则上设置在各学院实验实训室、图书馆、现教中心、学报编辑部（编辑）、财务处、审计处、校区建设办、档案馆、人事档案室、卫生所等部门的相关岗位。其中各学院以教师岗

位考核的一线实验技术和工程技术岗位可参照教师岗位管理。

3. 管理岗位原则上设置在学校领导岗位、内设综合管理机构领导岗位、学院专职党总支负责人和专职党务岗位、除其他专业技术岗和工勤技能岗位外的非教学单位内设机构岗位。今后学院综合办、教科科研办工作人员岗位纳入管理岗位管理。

4. 工勤技能岗位原则上设置在后勤管理处、保卫处及有一定技能要求的教学辅助岗位。根据学校历史和现实情况，聘用在学校其他职能部门和教学单位的少量工勤岗位，可予以保留。今后随着后勤社会化改革、自然减员、“退二进一”等办法，逐步过渡。

(二) 关于岗位聘用管理

1. 岗位聘用实行“岗位数量和聘用条件双控制”。

各类岗位的申报人员应符合相应岗位的任职条件，由学校在校定的岗位数量和结构比例内择优聘用。在岗位聘用中，学校根据事业发展和专业建设的需要，留出一定的高级岗位数，用于引进和培养高层次人才，剩余高级岗位可用于低级职务岗位的聘用。

2. 关于专业技术职务与所聘岗位不对应人员的岗位聘用。

受聘在教师岗位的人员应具有高校教师职务。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，在没有取得高校教师职务前，不得晋升更高等级岗位，须在本轮聘期内同级转评高校教师职务，否则在下一轮岗位聘用时直接聘至本层级岗位的最低等级。受聘在工程技术、图书档案、编辑出版、会计审计、医疗卫生等具有专业技术要求的管理岗位上工作的人员出现同类情况，按照此规

定处理。

3. 关于管理岗位执行专业技术岗位工资人员的聘用。

聘用在管理岗位的人员，除符合“双肩挑”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，如专业技术职务岗位工资高于管理岗位工资，可以继续执行专业技术职务岗位工资，但不得参加专业技术人员岗位分级，在本聘期内须评聘岗位对应系列专业技术职务或者转入职岗相符的岗位，否则在下一聘期直接执行现专业技术工资相应层级的最低等级。今后此类人员只能参加高校教育管理研究系列职称的评聘，且不能分级。

4. 关于“双肩挑”人员。“双肩挑”人员纳入教师岗位管理，完成相应岗位任务，可参加岗位分级，岗位工资按照专业技术职务标准执行。学院（部门）领导聘为专业技术岗位，年度评价、聘期考核、工作量及待遇参照“双肩挑”人员执行。

5. 关于专职辅导员。专职辅导员是指在学院专职从事大学生日常思想政治教育工作的人员，包括学院党总支副书记、学工办主任、团委书记等正科级及以下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。选择专业技术岗位的专职辅导员须评聘学生思想政治教育教师职务，评聘后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。

6. 不再担任领导职务的干部，按其专业背景及岗位类别安排到相应学院或部门，并聘任至对应专业技术岗或管理岗；在管理岗位的人员，原岗位等级不变。

7. 在专业技术岗位距法定退休年龄不足一个聘期的教职工，符合岗位等级晋升条件的，可不受岗位数限制在本层级现岗位等级基础上申请晋升一级。

8. 新参加工作人员未明确岗位前，执行试用（见习）期工资，试用（见习）期满后，按规定聘用到相应岗位，确定相应岗位等级。新聘专业技术岗位人员，一般应进入相应专业技术岗位最低级。学校引进的高层次人才，综合考查其学术成就、学术影响、学术资历等因素，首聘由学校按引进约定的岗位及岗位等级聘任。

9. 经学校批准的各类在职进修（含业务培训、挂职锻炼、学历学位教育、出国进修等）人员，在规定进修期限内保留其岗位，并可按岗位聘用程序参与聘岗，逾期未归或未经学校同意延长进修期限的人员，学校不再保留相应岗位。

10. 在编不在岗人员，不晋升岗位等级。在受党纪、政纪处分期内或正在接受立案审查或停职审查尚未做出结论的人员，暂不参加竞聘上岗。

九、聘约管理

（一）聘用期限

聘用合同期限原则上为3年，聘用期限未满但已达到退休年龄的受聘人员，办理退休手续后聘用合同自动终止。聘用合同期满后，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》。

（二）签订聘用合同

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及聘期任务书，明确双方的权利和义务。聘用合同的主要内容包括：聘任的岗位、工作时间、职责要求、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等，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。

（三）合同变更

受聘人员聘用期满，晋升岗位等级或因聘期考核等原因降低岗位等级的，均需对聘用合同进行变更。受聘人员在聘期内因职务（含专业技术职务）、岗位等发生变化，也应对聘用合同的相关内容做出相应变更，原聘期不变。

聘期内经学校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。

（四）在岗人员特殊情形

1. 未聘

凡因各种原因，未被聘任上岗的人员为未聘人员，由其原聘任部门说明未聘原因，转入学校人才交流中心统一管理；未聘人员由人才交流中心协助转换岗位或安排临时性工作，并享受该岗位或临时岗位的待遇。由于本人原因未被聘任，并且不服从学校安排的人员，须在校外流动，学校给予2个月联系工作的时间，联系工作期间不享受学

校奖励性绩效工资。从第 3 个月起停发基本工资，第 7 个月起按自动离职处理。

经确诊患有严重疾病而未聘任岗位的人员，可以履行病假手续，暂缓签订聘用合同，按照国家的规定执行病假工资和福利待遇。经鉴定为完全丧失劳动能力者，可以按照国家有关规定办理病退或退职手续。

2. 解聘

在聘期内，凡有下列情形之一者，可以解聘，学校可按规定出具《解除合同证明书》，并及时办理相关手续。

连续旷工超过 15 个工作日或一年内累计旷工超过 30 个工作日者；未经学校同意，擅自出国或出国逾期一年不归者；聘期内严重失职，发生重大责任事故，或擅离职守、渎职造成严重后果者；违章违纪，拒不接受教育或严重违反国家法纪和学校有关规定，造成重大影响者；拒不接受分配的任务，经批评教育无转变者；连续 2 次年度考核或聘期考核不合格，且不服从学校安排者（处分影响期除外）；受到开除处分或被依法判处管制以上刑事处罚者。

3. 辞聘

受聘人员在聘期内有正当理由可以申请辞聘。具体按人事部人调发〔1990〕19 号文件《全民所有制事业单位专业技术人员和管理人员辞职暂行规定》和人事部人调发〔1991〕14 号文件《关于执行〈全民所有制事业单位专业技术人员和管理人员辞职暂行规定〉中有关问题的通知》执行。拟辞聘者应提前一个月提出书面申请。

拟辞聘者在办理辞聘手续期间，如照常工作，其待遇与受聘人员相同；如擅离职守或不辞而别，经批评教育拒不返回工作岗位的，按自动离职处理。对辞聘人员，从学校批准辞聘之下月起停发工资，并限期将档案转出学校，逾期三个月者按自动离职处理。受聘人员在约定的服务期限内提出辞聘的，要承担相应的违约责任；已享受过学校住房补贴的，应按照有关约定将住房补贴退还给学校。

4. 拒聘

凡不接受聘任者均属拒聘人员。

拒聘人员从拒聘之下月起停发工资，并限期二个月内调离学校，将档案转出。超过一个月仍未办理有关手续者按自动离职处理。拒聘人员调离学校、辞职或自动离职，已享受过学校住房补贴的，应按相关约定将住房补贴退还给学校。拒聘人员曾公派国内外学习进修，回校后未满足服务期限者，需按学校有关规定赔偿经济损失。

十、岗位考核及考核结果的使用

（一）岗位考核采取年度评价与聘期考核相结合的方式。

（二）年度评价主要对履行岗位职责及年度工作目标完成情况进行认定，结果作为兑现绩效工资及事业单位工作人员年度考核的重要依据；完成年度各项规定工作量者，全额发放奖励性绩效工资；未完成规定工作量者，按学校相关文件扣发相应奖励性绩效工资。

（三）聘期考核重点考核聘期工作目标和任务的完成情况，考核结果记入个人档案，作为晋级、续聘、待聘、解聘、调整岗位和其他奖惩工作的重要依据。考核办法按学校相关规定执行。

聘期考核的结果分为合格、基本合格、不合格三个档次，聘期考核结果合格者，在新一轮岗位聘用中，可直接续聘现岗位，并取得竞聘高一级岗位资格；聘期考核基本合格者，在新一轮岗位聘用中，不得申报高一级岗位，连续两次聘期考核基本合格者降低一级聘任或根据学校实际调整岗位；聘期考核为不合格者，降低一级聘任或根据学校实际调整岗位，连续两次聘期考核不合格者，调整至学校人才交流中心待岗培训，培训不合格或不服从安排者可予以解聘。无正当理由未参加聘期考核的人员，不得续聘。因聘期考核调整岗位者，学校出具《岗位调整通知书》，对合同作出相应变更。

十一、申诉与调解

应聘者对聘用程序、聘用结果和考核有异议，在公示期内有权向申诉监督工作组提出申诉，申诉监督工作组负责进行调查，调查结果向学校岗位设置与聘用工作领导小组报告。申诉须以书面形式提出，并签署真实姓名，不受理匿名投诉。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。

十二、附则

1. 本办法依据的法律、法规和规范性文件发生变化时，按新文件规定执行。

2. 本办法及附件中所规定的等级、数量、年限概念均含标识的等级、数量、年限。如七级以上含七级，大学专科以上含大学专科等。

3. 本办法与原岗位设置和聘用规定不一致之处，以本办法为准。未尽事宜按上级文件精神执行。

4. 本实施办法自 2022 年 1 月 1 日起执行，由学校岗位设置与聘用管理工作领导小组负责解释。

附件 1：扬州市职业大学教师岗位设置与聘用实施细则

附件 2：扬州市职业大学辅导员岗位设置与聘用实施细则

附件 3：扬州市职业大学其他专业技术岗位设置与聘用实施细则

附件 4：扬州市职业大学管理岗位设置与聘用实施细则

附件 5：扬州市职业大学工勤技能岗位设置与聘用实施细则

附件 1：

扬州市职业大学 教师岗位设置与聘用实施细则

为做好教师岗位设置与聘用工作，努力建设一支数量充足、结构合理、素质优良、人员稳定、教学水平高、教学效果好、综合能力强的教师队伍，根据《江苏省高等学校岗位设置管理实施意见》【苏人社发〔2021〕123 号】、《江苏省高等职业院校教师专业技术资格条件》【苏职称〔2021〕62 号】、《扬州市事业单位岗位设置管理实施意见》【扬办发〔2009〕90 号】和《扬州市职业大学岗位设置与聘用管理实施办法》等有关文件精神，结合我校实际，制定本实施细则。

一、岗位设置实施范围

教师岗位（不含专职辅导员）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。学校根据教师在教学、科研等方面所侧重承担的主要职责，对专任教师岗位实行分类管理，设置教学为主型、教学科研并重型和科研社会服务型三类岗位。

教师岗位包括从事一线教学工作的专任教师和部分在管理岗位但仍承担教学工作的“双肩挑”人员。根据上级文件精神，“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。

教师岗位原则上设置在各学院院长（副院长）岗位、教学系部岗位等。

二、岗位设置原则

1. 总量控制、分级管理。在主管部门核准的教师岗位总量、结构比例范围内，结合教学、科研工作的特点和实际需要，科学合理地确定各级岗位数量和结构比例，实行分级管理。

2. 按需设岗、择优聘用。以专业建设为龙头，教学科研与专业建设相结合，业绩成果与资历贡献相结合，个人发展与团队建设相结合，科学设岗，平等竞争，择优聘用，建立合理的教师队伍结构，促进教师在相应的岗位上更好地履行岗位职责，以保证专业建设的需要和教学科研工作的有序进行。

3. 重点优先，兼顾公平。在岗位设置时向重点专业倾斜，在保证重点专业建设、教学和科研工作需要的同时，对急需发展的新兴专业进行重点扶持，做到突出重点，兼顾一般。

三、岗位名称与等级

教师岗位分 11 个等级，包括正高级教师岗位、副高级教师岗位、中级教师岗位、初级教师岗位。

1. 正高级教师岗位分为 3 个等级，其岗位名称分别为教授二级岗位、教授三级岗位、教授四级岗位，分别对应二至四级专业技术岗位。

2. 副高级教师岗位分 3 个等级，其岗位名称分别为副教授一级岗位、副教授二级岗位、副教授三级岗位，分别对应五至七级专业技术岗位。

3. 中级教师岗位分为 3 个等级，其岗位名称分别为讲师一级岗位、讲师二级岗位、讲师三级岗位，分别对应八至十级专业技术岗位。

4. 初级教师岗位分为 2 个等级，其岗位名称分别为助教一级岗位、助教二级岗位，分别对应十一至十二级专业技术岗位。

四、岗位总量与结构比例

1. 根据扬州市人力资源和社会保障局核准的教师岗位总量、结构比例要求,结合实际工作需要,综合确定教师岗位总量、结构比例。教师岗位总量按不低于专业技术岗位总量 1303 个的 90%设置,即不低于 1173 个。

2. 教师岗位中正高级、副高级、中级、初级岗位间的比例为 8 : 37 : 43 : 12。教授二级、三级、四级岗位之间的结构比例为 1 : 3 : 6 ; 副教授一级、二级、三级岗位之间的结构比例为 3 : 3 : 4 ; 讲师一级、二级、三级岗位之间的结构比例为 4 : 3 : 3 ; 助教一级、二级岗位之间的结构比例为 5 : 5。中级及以下岗位之间的比例,今后随学校事业发展规模变化适时调整。

3. 学校根据各学院工作实际和建设发展的需要,确定各学院教师岗位总量、结构比例。同时,预留部分岗位,用于优秀人才的选拔、高层次人才的引进及专业未来发展。

五、岗位设置与聘用办法

(一) 教授二级岗位、三级岗位

1. 教授二级和三级岗位主要是用于培养、引进国家级和省级专业(群)带头人,设置时充分考虑教学、科研、专业(群)建设、团队建设等事业发展的需要,原则上设在教学科研岗位。主要设置在国家级高水平、重点建设专业(群);省级品牌、高水平、重点专业(群);国家级或省部级产教融合平台、协同创新中心、实训基地、科研平台、工程中心;国家或省级教学创新团队、科技创新团队、大师工作室、“双师型”名师工作室、技艺技能传承创新平台;重点发展专业(群)等。

2. 教授二级岗位由学校推荐，按干部人事管理权限分别由省委组织部、省人力资源和社会保障厅组织评审、核准后聘用。

3. 教授三级岗位由学校推荐，市人力资源和社会保障局组织评审、核准后聘用。根据相关要求学校将适时出台专业技术三级岗位聘用条件，开展自主评聘。

(三) 教授四级岗位

1. 教授四级岗位设置充分考虑教学、科研、专业（群）建设、团队建设等事业发展的需要，主要设置在省级品牌、高水平、重点专业（群）；省部级产教融合平台、协同创新中心、实训基地（中心）、科研平台、工程中心；省职业教育教师教学创新团队、“青蓝工程”优秀教学团队、科技创新团队、大师工作室、“双师型”名师工作室、技艺技能传承创新平台；重点发展专业（群）等。

2. 教授四级岗位由学院推荐，学校组织评审，审批后聘用。

(四) 副教授一级岗位、二级岗位、三级岗位

1. 上述设置教授岗位的校级及以上品牌、高水平、重点专业（群）、实训基地、产业学院、产教融合平台、科研平台、工程中心、教学与创新团队、重点发展专业（群）等可根据级别、等次、结构比例要求依次设置副教授一级、二级、三级岗位。

2. 副教授一级、二级、三级岗位由学院推荐，学校组织评审，审批后聘用。

(五) 讲师岗位、助教岗位

1. 各学院根据核定的岗位数量和结构比例设置本学院讲师一级、二级、三级岗位和助教一级、二级岗位及各级岗位数量。

2. 讲师一级、二级、三级岗位和助教一级、二级岗位由学院组

织评审，报学校审核聘用。

六、岗位职责

（一）教授岗位

掌握本专业学术发展动态和人才发展状况。参与专业发展规划制订，负责品牌、高水平、重点专业（群）建设以及中心、基地、平台建设。指导学生创新创业大赛、职业技能大赛和毕业设计，参加教学能力大赛。主持教科研、课程教材、技术开发、技术应用推广项目，促进科研成果的转化。牵头教学团队建设，积极推进校企合作，培养和指导业务骨干。

（二）副教授岗位

积极参与专业建设，主持教学改革和课程教材建设，实施专业发展规划。承担专业核心（骨干）课程和实践环节教学任务。主持或参与教科研、技术开发、技术应用推广项目，促进科研成果的转化，参与教学或科研团队建设，指导青年教师。指导学生创新创业大赛、职业技能大赛，参加教学能力大赛。指导课内外实践教学活动。参加企业实践锻炼。

（三）讲师岗位

积极承担专业课程和实践环节教学任务，主动改进教学方法，提高教学效果。参与课程建设、教科研与技术开发、技术应用推广项目，参与教学或科研团队建设。指导学生创新创业大赛、职业技能大赛，参加教学能力大赛。参加企业实践锻炼，指导学生课内外实践教学活动。

（四）助教岗位

参与学校组织的各项师资队伍建设项目，学习、掌握教学基本规

范，承担课程辅导、资料搜集、教学文件制作等任务。在教授、副教授指导下承担专业建设、课程建设、教科研项目中的辅助性工作，参加企业实践锻炼。承担各项校内外社会服务工作、学生素质教育和日常管理等工作。

七、岗位聘用条件

(一) 基本条件

1. 遵守国家宪法和法律，贯彻党的教育方针，自觉践行社会主义核心价值观。

2. 具有良好的思想政治素质和师德师风修养，以德立身，以德立学，以德施教，爱岗敬业，为人师表，教书育人。

3. 具备与履行相应岗位职责相适应的业务知识和专业技能，实行职业资格准入的专业技术岗位须具备国家规定的相关职业资格准入条件。

4. 上一聘期考核结果为合格及以上等次。

5. 身心健康，能全面履行岗位职责，完成本职工作。

(二) 岗位晋级条件

1. 教授岗位

教授二级岗位：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】规定执行。

教授三级岗位：按照《扬州市事业单位专业技术三级岗位管理办法（试行）》【扬人社〔2016〕354号】规定执行。根据相关要求学校将适时出台专业技术三级岗位聘用条件，开展自主评聘。

教授四级岗位：具备教授职务任职资格，或已受聘教授职务，受聘期间考核合格，工作量饱满，教学效果好，较好地指导青年教师，

为教学、科研专业（群）/学科建设与发展等工作做出重要贡献，可申报四级教授岗位。

2. 副教授岗位

副教授一级岗位：具备副教授职务任职资格，完成学校规定的教学、育人工作和教科研任务，受聘副教授二级岗位满9年，符合下列条件任1项及以上者；受聘副教授二级岗位满6年，符合下列条件任2项及以上者；受聘副教授二级岗位满3年，符合下列条件任3项及以上者：

（1）完成教学工作量，教学年度考核累计3次在本单位排名前30%；

（2）省级以上政府津贴获得者、市级以上有突出贡献中青年专家；或省级以上教学名师、省级以上先进教育工作者、模范教师、优秀教师；或省333高层次人才培养工程培养对象、省双创计划培养对象、省高校“青蓝工程”中青年学术带头人、省科技副总；或省级以上技术能手；或校级领军人才；

（3）担任省“青蓝工程”优秀教学团队、省职业教育教师教学创新团队、省级以上科技创新团队、省级以上大师工作室、“双师型”名师工作室、技艺技能传承创新平台等项目主要成员（排名前二）；

（4）获国家级科技三大奖或国家级专利奖；或省部级科技进步（成果）奖一等奖（排名前五）或二等奖（排名前三）或三等奖（排名前二）；或市厅级科技成果奖一等奖（排名第一）；

（5）获国家社会科学基金项目优秀成果奖；或中国高校人文社会科学研究优秀成果一等奖（排名前五）或二等奖（排名前三）或三等奖（排名前二）；或省哲学社会科学优秀成果一等奖（排名前五）或

二等奖（排名前三）或三等奖（排名前二）；或市厅级社会科学优秀成果奖一等奖（排名第一）；

（6）获国家级教学成果奖、省级教学成果特等奖（排名前七）或一等奖（排名前五）或二等奖（排名前三）；

（7）承担国家级高水平或重点专业（群）、实训基地、产教融合平台、协同创新中心、精品在线开放课程、课程思政示范课程建设（排名前三）；省级品牌、高水平、重点专业（群）、省部级产教融合平台、协同创新中心、实训基地（中心）、科研平台、工程中心、在线开放课程或课程思政示范课程（排名前二）；

（8）在二类及以上期刊以第一作者发表本专业学术论文 3 篇及以上；或在二类及以上期刊以第一作者发表本专业学术论文 2 篇及以上，同时，撰写（含合著）正式出版的本专业个人学术专著 1 部（10 万字以上），或作为第一主编编写正式出版的省级以上规划重点教材，且本人编写 10 万字以上；艺术教学类教师出版高水平的个人作品集（由国家专业出版社出版，作品在 40 幅以上）；

（9）参与完成国家级社会科学基金、自然科学基金项目 1 项（排名前三）；

（10）主持省级以上教育教学改革课题，或主持省（部）级科研课题，课题通过鉴定；

（11）承担企事业单位横向课题 1 项以上，自然科学类任现岗级以来累计到账经费 40 万元及以上；人文社科类任现岗级以来累计到账经费 20 万元及以上（以上均为扣除协作费和为委托方代购仪器、设备等费用后的到账经费）；

（12）参加国家教学能力大赛获奖、或省教学大赛一等奖；本人

直接指导的学生在全国职业院校技能大赛获奖、或省职业院校技能大赛一等奖 ;本人直接指导的学生在全国大学生数学建模竞赛赛区一等奖或省师范生基本功大赛一等奖 ;本人直接指导的学生在全国互联网+创新创业大赛获奖、或省职业院校创新创业大赛一等奖 ; 本人直接指导的学生获省优秀毕业设计一等奖 ;

(13) 获得国家授权并转化的发明专利 1 项以上 (排名第一) ;

(14) 在教学、科研等工作中获得学校认可的与上述同等次的业绩成果。

副教授二级岗位 :具备副教授职务任职资格 , 完成学校规定的教学、育人工作和教科研任务 , 受聘副教授三级岗位满 9 年 , 符合下列条件任 1 项及以上者 ; 受聘副教授三级岗位满 6 年 , 符合下列条件任 2 项及以上者 ; 受聘副教授三级岗位满 3 年 , 符合下列条件任 3 项及以上者 :

(1) 完成教学工作量 , 教学年度考核累计 3 次在本单位排名前 30% ;

(2) 省高校 “青蓝工程” 优秀青年骨干教师 ; 或市绿扬金凤计划、英才计划培养对象 ; 或市级以上先进教育工作者、模范教师、优秀教师 ; 或校级教学名师、学术带头人等荣誉 ;

(3) 担任省 “青蓝工程” 优秀教学团队、省职业教育教师教学创新团队、省级以上科技创新团队、省级以上大师工作室、“双师型”名师工作室、技艺技能传承创新平台等项目主要成员 1 项以上 (排名前三) , 校级优秀教学或科研团队第一负责人 ;

(4) 获省部级科技进步奖 ; 或市厅级科技成果奖一等奖 (排名前二) 或二等奖 (排名第一) ;

(5)获省哲学社会科学优秀成果奖 ;或市厅级社会科学优秀成果奖一等奖 (排名前二) 或二等奖 (排名第一);

(6)获省教育教学成果奖 ;或校级教育教学成果奖特等奖 (排名前二)、一等奖 (排名第一);

(7)承担国家级高水平或重点专业 (群)、实训基地、产教融合平台、协同创新中心、精品在线开放课程、课程思政示范课程建设(排名前四);或省级品牌、高水平、重点专业 (群)、省部级产教融合平台、协同创新中心、实训基地 (中心)、科研平台、工程中心、在线精品课程或课程思政示范课程 (排名前三);

(8)在二类及以上期刊以第一作者发表本专业学术论文 2 篇及以上 ;或在二类及以上期刊以第一作者发表本专业学术论文 1 篇及以上 ,同时 ,撰写 (含合著) 正式出版的本专业个人学术专著 1 部 (10 万字以上),或作为第一主编编写正式出版的省级以上规划重点教材、且本人编写 10 万字以上 , 艺术教学类教师出版高水平的个人作品集 (由国家专业出版社出版);

(9)参与完成国家级社会科学基金、或自然科学基金项目 1 项(排名前五);

(10)主持市厅级以上教科研课题 , 或主要参与省级以上教育教学改革课题 ,或参与省(部)级科研课题 ,课题通过鉴定(排名前二);

(11)承担企事业单位横向课题 1 项以上 , 自然科学类任现岗级以来累计到账经费 16 万元及以上 ;人文社科类任现岗级以来累计到账经费 8 万元及以上 (以上均为扣除协作费和为委托方代购仪器、设备等费用后的到账经费);

(12) 本人获省教学大赛二等奖以上、本人直接指导的学生在省

职业院校技能大赛、省职业院校创新创业大赛获二等奖以上、本人直接指导的学生在全国大学生数学建模竞赛赛区二等奖或省师范生基本功大赛二等奖以上、本人直接指导学生获省级优秀毕业设计二等奖以上、或省团队优秀毕业设计（第一指导教师）；

（13）获得国家授权发明专利 1 项以上（排名第一）；

（14）在教学、科研等工作中获得学校认可的与上述同等次的业绩成果。

副教授三级岗位：具备副教授职务任职资格，或已受聘副教授职务，受聘期间考核合格，工作量饱满，教学效果良好，较好地指导青年教师，为教学、科研、专业（群）/学科建设与发展等工作做出重要贡献，可申报副教授三级岗位。

3. 讲师岗位

讲师一级岗位：具备讲师职务任职资格，完成学校规定的教学、育人工作和教科研任务，受聘讲师二级岗位满 9 年，符合下列条件任 1 项及以上者；受聘讲师二级岗位满 6 年，符合下列条件任 2 项及以上者；受聘讲师二级岗位满 3 年，符合下列条件任 3 项及以上者：

（1）完成教学工作量，教学年度考核累计 3 次在本单位排名前 30%；

（2）担任省“青蓝工程”优秀教学团队、省职业教育教师教学创新团队、省级以上科技创新团队、省级以上大师工作室、“双师型”名师工作室、技艺技能传承创新平台等项目主要成员 1 项以上（排名前五），或主要参与校级优秀教学或科研团队（排名前三），或校级青年骨干教师；

（3）获市厅级以上科技成果奖；或获市厅级以上社会科学优秀成

果奖；

(4) 获校级教育教学成果奖特等奖(排名前三)或一等奖(排名前二)或二等奖(排名第一);或获校级科研成果奖一等奖(排名前三)或二等奖(排名前二)或三等奖(排名第一);

(5) 获校级教学大赛二等奖及以上;

(6) 承担校级在线课程、课程思政示范课程(主讲教师排名前三)或校级品牌、高水平、重点专业(群)(排名前三)等项目建设;

(7) 本人直接指导的学生在省职业院校技能大赛、省创新创业大赛获奖或校级二等奖以上;本人直接指导的学生毕业设计(论文)获省级奖励;

(8) 在二类及以上期刊以第一作者发表本专业学术论文1篇及以上;或撰写(含合著)正式出版的本专业个人学术专著1部(8万字以上),或担任校级规划教材、重点教材第一主编(8万字以上),或担任省级及以上规划教材、重点教材的第二编写人(8万字以上);

(9) 参与完成国家级社会科学基金、自然科学基金项目1项;

(10) 参与省级以上教育教学改革课题,或参与省(部)级科研课题,课题通过鉴定(排名前三);或参与完成市厅级课题1项(排名前二);或主持校级教科研课题1项;

(11) 承担企事业单位横向课题1项以上,自然科学类任现岗级以来累计到账经费8万元及以上;人文社科类任现岗级以来累计到账经费4万元及以上(以上均为扣除协作费和为委托方代购仪器、设备等费用后的到账经费);

(12) 获得国家授权发明专利1项以上或授权实用新型专利2项以上(排名第一);

(13) 在教学、科研等工作获得学校认可的与上述同等次的业绩成果。

讲师二级岗位：具备讲师职务任职资格，完成学校规定的教学、育人工作和教科研任务，受聘讲师三级岗位满 9 年，符合下列条件任 1 项及以上者；受聘讲师三级岗位满 6 年，符合下列条件任 2 项及以上者；受聘讲师三级岗位满 3 年，符合下列条件任 3 项及以上者：

(1) 完成教学工作量，教学年度考核累计 2 次在本单位排名前 30%；

(2) 获校级教育教学成果特等奖（排名前四）或一等奖（排名前三）或二等奖（排名前二）；或获校级科研成果一等奖（排名前四）或二等奖（排名前三）或三等奖（排名前二）；

(3) 获校级教学比赛三等奖及以上；

(4) 承担校级在线课程、课程思政示范课程、或品牌、高水平、重点专业（群）建设（排名前四）；

(5) 参与省级以上教育教学改革课题，或参与省（部）级科研课题，课题通过鉴定（排名前五）；或参与完成市厅级课题 1 项（排名前三）；或参与完成校级教科研课题 1 项（排名前二）；

(6) 在四类及以上期刊以第一作者发表本专业学术论文 2 篇及以上；或撰写（含合著）正式出版的本专业个人学术专著 1 部（6 万字以上），或担任校级规划教材、重点教材、精品教材第二编写人（6 万字以上），或担任省级及以上规划教材、重点教材的第三编写人（6 万字以上）；

(7) 直接指导的学生在校级职业技能大赛、创新创业大赛中获得三等奖以上奖励，且本人获得指导教师奖；或指导的学生毕业设计（论

文)获得校级奖励;或省大学生实践创新训练计划项目第一指导教师;

(8)承担企事业单位横向课题1项以上,自然科学类任现岗级以来累计到账经费2万元及以上;人文社科类任现岗级以来累计到账经费1万元及以上。

(9)获得国家授权实用新型专利1项以上(排名第一);

(10)在教学、科研等工作中获得学校认可的与上述同等次的业绩成果。

讲师三级岗位:具备讲师职务任职资格,或已受聘讲师职务,受聘期间考核合格,工作量饱满,教学效果良好,积极参与专业(群)/学科建设,可申报讲师三级岗位。

4. 助教岗位

助教一级岗位:具备助教职务任职资格,完成学校规定的教学、育人工作和教科研任务,受聘助教二级岗位满3年,符合下列条件任一项及以上者:

(1)完成教学工作量,有1次年度考核在本单位排名前30%;

(2)获校级教育教学成果奖;或获校级科研成果奖;或获市级教育教学类及科研类表彰;

(3)在校级教学比赛中获奖;

(4)直接指导的学生在职业技能大赛、创新创业大赛、毕业设计(论文)获得校级奖励;

(5)参与完成校级及以上教学科研项目1项以上;

(6)在四类及以上期刊以第一作者发表论文1篇及以上;或参编教材1部;

(7)承担企事业单位横向课题1项以上;

(8) 获得国家授权实用新型专利 1 项以上 (排名第一) ;

(9) 在教学、科研等工作中获得与上述同等次的业绩成果。

助教二级岗位：具备助教职务任职资格，或已受聘助教职务，受聘期间考核合格，可申报助教二级岗位。

(三) 破格条件

对于工作成绩突出的，聘任现岗位等级满 2 年，且满足下列条件之一者，可在本层级内晋升一个岗位等级聘任。教授 (二 ~ 四级) 不参与破格聘任。

1. 主持申报与建设国家级高水平或重点专业 (群)、实训基地、产教融合平台、协同创新中心、精品在线开放课程、课程思政示范课程；

2. 主持申报与建设国家自然科学基金、国家社会科学基金、教育部人文社科基金、省科技厅科研基金项目；

3. 获国家级教学成果奖 (排名前三) ; 省级教学成果特等奖 (排名前二) ;

4. 获省 (部) 级以上科技成果二等奖以上 (排名前二) ;

5. 省“青蓝工程”优秀教学团队、职业教育教师教学创新团队或高等学校优秀科技创新团队带头人；

6. 获国家教学能力大赛一等奖；本人直接指导的学生在全国互联网+创新创业大赛或全国职业院校技能大赛获一等奖以上；

7. 省“333”工程第一、第二层次培养人选、国家“万人计划”培养人选；

8. 在教学、科研等工作中获得学校认可的与上述同等次的业绩成果。

(四) 申报条件中业绩成果认定

1. 市厅级及以上的教学、科研成果奖和教科研项目均指由政府相关行政主管部门直接组织评审的奖项和项目；
2. 各类纵向科研项目的等级除上述申报条件中用专有名词明确表述外，其余的由学校专业技术岗位评审组负责认定；
3. 凡以同等次的业绩成果申报的，其等级由学校专业技术岗位评审组负责认定；
4. 本细则中规定的学历、年限、数量、等级等均含本级。凡是可以重复获得的荣誉成果和项目，须为任现岗级以来取得，凡是不可重复获得的荣誉成果或项目，不受聘期限限制。破格条件不重复使用，所有业绩我校须为第一署名单位；
5. 本细则中提到的排名，均含主持人，排名认定以颁布的获奖(验收)文件、证书或批准的项目申报书所列成员及顺序为准；
6. 各类教材的主编情况，以教材封面署名及顺序为准；对教科研课题、课程建设成果均按结题或验收算，对专业(群)建设、实训基地建设、科技平台、工程中心建设等项目按建设期满后完成任务算；
7. 同一项业绩取得多项成果的，按就高原则计算一次。高等级岗位条件可适用于低等级岗位条件。

八、岗位设置与聘用程序

按照《扬州市职业大学岗位设置与聘用管理实施办法》规定程序执行，凡在聘用过程中弄虚作假、或违背聘用程序的，一经查实即为无效聘用，并追究相关人员行政责任。

九、岗位聘用考核

根据《扬州市职业大学教职工聘期考核办法》，本着重实际、重

贡献、重水平的考核原则，采取年度评价与聘期考核相结合的办法，按照《聘期任务书》，对教师岗位人员进行定性与定量相结合的考核，考核结果是晋级、续聘、待聘、解聘、调整岗位和其他奖惩工作的重要依据。

十、本实施细则自 2022 年 1 月 1 日起执行，未尽事宜按《扬州市职业大学岗位设置与聘用管理实施办法》和上级部门相关规定执行，由学校岗位设置与聘用管理工作领导小组负责解释。

附件 2：

扬州市职业大学 专职辅导员岗位设置与聘用实施细则

为做好我校专职辅导员队伍建设，明确岗位职责，增强岗位意识，根据《江苏省高等学校岗位设置管理实施意见》（苏人社发【2021】123 号）、《普通高等学校辅导员队伍建设规定》（教育部令第 43 号）和《扬州市职业大学岗位设置与聘用管理实施办法》，结合我校实际，制定本实施细则。

一、岗位设置实施范围

专职辅导员是指在学院专职从事大学生日常思想政治教育工作的人员，包括学院党总支副书记、学工办主任、团委书记等正科级及以下从事学生工作的人员，具有教师和管理人员双重身份。

二、岗位设置原则

1. 总量控制，分类管理。在上级主管部门核准的辅导员岗位总量、结构比例范围内，结合学院学生工作的特点和实际需要，科学合理地确定各级辅导员岗位数量和结构比例，实行分类管理。

2. 按需设岗，优化结构。坚持从大学生思想政治工作的实际需要出发，对专职辅导员岗位统筹规划与科学设置，并根据学生人数的变化调整专职辅导员的岗位设置，提高学生思想政治教育工作水平。

三、岗位名称与等级

专职辅导员岗分为 11 个等级，包括正高级岗位、副高级岗位、中级岗位、初级岗位。

1. 正高级岗位分 3 个等级，其岗位名称分别为教授二级岗位、教授三级岗位、教授四级岗位，分别对应二至四级专业技术岗位；

2. 副高级岗位分 3 个等级，其岗位名称分别为副教授一级岗位、

副教授二级岗位、副教授三级岗位 ,分别对应五至七级专业技术岗位 ;

3. 中级岗位分 3 个等级,其岗位名称分别为讲师一级岗位、讲师二级岗位、讲师三级岗位,分别对应八至十级专业技术岗位;

4. 初级岗位分 2 个等级,其岗位名称分别为助教一级岗位、助教二级岗位,分别对应十一至十二级专业技术岗位。

四、岗位总量与结构比例

根据《普通高等学校辅导员队伍建设规定》(教育部令第 43 号)要求和大学生思想政治工作的实际需要,专职辅导员岗位总量按师生比 1: 200 配备。

辅导员岗位中,正高级、副高级、中级、初级岗位之间的比例控制为 8 : 37 : 43 : 12。教授二级、三级、四级岗位之间的结构比例为 1 : 3 : 6 ;副教授一级、二级、三级岗位之间的结构比例为 3 : 3 : 4 ;讲师一级、二级、三级岗位之间的结构比例为 4 : 3 : 3 ;助教一级、二级岗位之间的结构比例为 5 : 5。

五、岗位职责

(一) 教授岗位

深入开展思想理论教育,掌握学生思想行为特点及思想政治状况,引领学生牢固树立正确的世界观、人生观、价值观。指导学风建设、党团和班级建设、职业生涯规划 and 就业指导。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。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。

(二) 副教授岗位

开展思想理论教育,开展入学教育、毕业生教育及相关管理和服务工作。指导学生日常事务管理,协助学校心理健康教育机构开展心

理健康教育。加强学生网络素养教育，积极培养校园好网民。组织开展基本安全教育，参与学校、院（系）危机事件工作预案制定和执行。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，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。

（三）讲师岗位

开展思想理论教育，熟悉了解学生所学专业的基本情况。积极做好学生日常事务管理，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，组织开展心理健康知识普及宣传活动，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。对校园危机事件进行初步处理，参与危机事件后期应对及总结研究分析。为学生提供科学的职业生涯规划 and 就业指导，努力学习思想政治教育的基本理论和相关学科知识，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）助教岗位

开展思想理论教育，掌握学生思想行为特点及思想政治状况，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。做好各类学生日常事务管理，参与党团和班级建设，开展心理健康知识普及宣传活动，指导学生开展课外科技学术实践活动。对校园危机事件进行初步处理，及时掌握危机事件信息并按程序上报。努力学习思想政治教育的基本理论和相关学科知识，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。

六、岗位聘用条件

（一）基本条件

1. 具有较高的政治素质和坚定的理想信念，坚决贯彻执行党的基本路线和各项方针政策，有较强的政治敏感性和政治辨别力；

2. 具备本科以上学历，中共党员，热爱大学生思想政治教育事业，甘于奉献，潜心育人，具有强烈的事业心和责任感；

3. 具有从事思想政治教育工作相关学科的宽口径知识储备，掌握思想政治教育专业基本理论、知识和方法，具备有履行岗位职责所相应的学术水平和组织管理能力。

4. 具备较强的组织管理能力和语言、文字表达能力，及教育引导能力、调查研究能力，具备开展思想理论教育和价值引领工作能力；

5. 具有较强的纪律观念和规矩意识，遵纪守法，为人正直，作风正派，廉洁自律。

（二）岗位晋级条件

1. 教授岗位

教授二级岗位：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】》规定执行。

教授三级岗位：按照《扬州市事业单位专业技术三级岗位管理办法（试行）【扬人社〔2016〕354号】》规定执行。根据相关要求学校将适时出台专业技术三级岗位聘用条件，开展自主评聘。

教授四级岗位：具备教授职务任职资格，已受聘教授职务，受聘期间考核合格，较好地指导青年教师，为学生管理与育人工作做出重要贡献，可申报四级教授岗位。

2. 副教授岗位

副教授一级岗位：具备副教授职务任职资格，完成学校规定的教学、育人工作和教科研任务，受聘副教授二级岗位满9年，符合下列条件任1项及以上者；受聘副教授二级岗位满6年，符合下列条件任2项及以上者；受聘副教授二级岗位满3年，符合下列条件任3项及

以上者：

(1) 完成教学工作量，教学年度考核累计 3 次在本单位排名前 30%；

(2) 省级以上政府津贴获得者、市级以上有突出贡献中青年专家；或省 333 高层次人才培养工程培养对象、省双创计划培养对象、省高校“青蓝工程”中青年学术带头人、省科技副总；或省级以上技术能手；或省“最美高校辅导员”、“高校辅导员年度人物”提名及以上荣誉；

(3) 担任省级以上科技创新团队主要成员 1 项以上(排名前二)；

(4) 获国家社会科学基金项目优秀成果奖；或中国高校人文社会科学研究优秀成果一等奖(排名前五)或二等奖(排名前三)或三等奖(排名前二)；或省哲学社会科学优秀成果一等奖(排名前五)或二等奖(排名前三)或三等奖(排名前二)；或市厅级社会科学优秀成果奖一等奖(排名第一)；

(5) 获国家级教学成果奖、省级教学成果特等奖(排名前七)或一等奖(排名前五)或二等奖(排名前三)；

(6) 承担国家级精品在线开放课程、课程思政示范课程建设(排名前三)；担任省级协同创新中心或研究基地、在线开放课程或课程思政示范课程主要成员(排名前二)；

(7) 在二类及以上期刊以第一作者发表本专业学术论文 3 篇及以上；或在二类及以上期刊以第一作者发表本专业学术论文 2 篇及以上，同时，撰写(含合著)正式出版的本专业个人学术专著 1 部(10 万字以上)，或作为第一主编编写正式出版的省级以上规划重点教材，且本人编写 10 万字以上；

(8) 参与完成国家级社会科学基金(排名前三)；

(9) 主持省级以上教育教学改革课题，或主持省(部)级科研课题，课题通过鉴定；

(10) 承担企事业单位横向课题 1 项以上，任现岗级以来累计到账经费 20 万元及以上(以上均为扣除协作费和为委托方代购仪器、设备等费用后的到账经费)；

(11) 参加国家教学能力大赛获奖或省教学大赛一等奖或省辅导员素质能力大赛一等奖及以上；

(12) 本人直接指导的学生在全国大学生数学建模竞赛赛区一等奖或省师范生基本功大赛一等奖；本人直接指导的学生在全国互联网+创新创业大赛获奖或省职业院校创新创业大赛一等奖，或直接指导学生科技创新团队或职业生涯规划获国家级奖项；

(13) 以第一负责人获得国家级思想政治工作二等奖及以上的奖项；

(14) 在教学、科研等工作中获得学校认可的与上述同等次的业绩成果。

副教授二级岗位：具备副教授职务任职资格，完成学校规定的教学、育人工作和教科研任务，受聘副教授三级岗位满 9 年，符合下列条件任 1 项及以上者；受聘副教授三级岗位满 6 年，符合下列条件任 2 项及以上者；受聘副教授三级岗位满 3 年，符合下列条件任 3 项及以上者：

(1) 完成教学工作量，教学年度考核累计 3 次在本单位排名前 30%；

(2) 省高校“青蓝工程”优秀青年骨干教师；或市绿扬金凤计划、英才计划培养对象；或市级以上先进教育工作者、模范教师；或省“最美高校辅导员”、“高校辅导员年度人物”入围及以上荣誉；或省“优秀

团干部”及以上荣誉；

(3) 担任省级以上科技创新团队主要成员(排名前三)；

(4) 获省哲学社会科学优秀成果奖；或市厅级社会科学优秀成果奖一等奖(排名前二)或二等奖(排名第一)；

(5) 获省教育教学成果奖；或校级教育教学成果奖特等奖(排名前二)、一等奖(排名第一)；

(6) 担任国家级精品在线开放课程、课程思政示范课程建设(排名前四)；或担任省级协同创新中心或研究基地、在线精品课程或课程思政示范课程(排名前三)；

(7) 在二类及以上期刊以第一作者发表本专业学术论文2篇及以上；或在二类及以上期刊以第一作者发表本专业学术论文1篇及以上，同时，撰写(含合著)正式出版的本专业个人学术专著1部(10万字以上)，或作为第一主编编写正式出版的省级以上规划重点教材、且本人编写10万字以上；

(8) 参与完成国家级社会科学基金、自然科学基金项目1项(排名前五)；

(9) 主持市级以上教科研课题，或参与省级以上教育教学改革课题，或参与省(部)级科研课题，课题通过鉴定(排名前二)；

(10) 承担企事业单位横向课题1项以上，任现岗级以来累计到账经费8万元及以上(以上均为扣除协作费和为委托方代购仪器、设备等费用后的到账经费)；

(11) 本人获省教学大赛二等奖以上或辅导员素质能力大赛省级二等奖及以上；

(12) 本人直接指导的学生在全国大学生数学建模竞赛赛区二等奖或省师范生基本功大赛二等奖以上，或本人直接指导学生获省职业

院校创新创业大赛获二等奖以上，或指导学生科技创新团队、职业生涯规划获省级二等奖以上奖项；

(13) 以第一作者获得省级思想政治工作奖项一等奖及以上奖项；

(14) 在教学、科研等工作中获得学校认可的与上述同等次的业绩成果。

副教授三级岗位：具备副教授职务任职资格，已受聘副教授职务，受聘期间考核合格，较好地指导青年教师，为学生管理与育人工作做出重要贡献，可申报副教授三级岗位。

3. 讲师岗位

讲师一级岗位：具备讲师职务任职资格，完成学校规定的教学、育人工作和教科研任务，受聘讲师二级岗位满9年，符合下列条件任1项及以上者；受聘讲师二级岗位满6年，符合下列条件任2项及以上者；受聘讲师二级岗位满3年，符合下列条件任3项及以上者：

(1) 完成教学工作量，教学年度考核累计3次在本单位排名前30%；

(2) 获得与辅导员有关的市级及以上荣誉表彰或获得校级“优秀辅导员”或“优秀班主任”荣誉2次及以上；

(3) 获得市级“优秀团干部”或市级“新长征突击手”及以上荣誉；

(4) 获市厅级以上社会科学优秀成果奖；

(5) 获校级教育教学成果奖特等奖（排名前三）或一等奖（排名前二）或二等奖（排名第一）；或获校级科研成果奖一等奖（排名前三）或二等奖（排名前二）或三等奖（排名第一）；

(6) 获校级教学大赛二等奖及以上；获得校级辅导员素质能力大赛一等奖及以上；

(7) 承担校级在线课程、课程思政示范课程（主讲教师排名前三）

或校级优秀教学团队成员（排名前三）；

（8）直接指导学生在省创新创业大赛获奖或校级二等奖以上奖项；指导学生在学校其他各类竞赛获二等奖以上奖项；

（9）在二类及以上期刊以第一作者发表本专业学术论文1篇及以上；或撰写（含合著）正式出版的本专业个人学术专著1部（8万字以上），或担任校级规划教材、重点教材第一主编（8万字以上），或担任省级及以上规划教材、重点教材的第二编写人（8万字以上）；

（10）参与完成国家级社会科学基金、自然科学基金项目1项；

（11）参与省级以上教育教学改革课题，或参与省（部）级科研课题，课题通过鉴定（排名前三）；或参与完成市厅级课题1项（排名前二）；或主持校级教科研课题1项；

（12）承担企事业单位横向课题1项以上，任现岗级以来累计到账经费4万元及以上（以上均为扣除协作费和为委托方代购仪器、设备等费用后的到账经费）；

（13）在教学、科研等工作获得学校认可的与上述同等次的业绩成果。

讲师二级岗位：

具备讲师职务任职资格，完成学校规定的教学、育人工作和教科研任务，受聘讲师三级岗位满9年，符合下列条件任1项及以上者；受聘讲师三级岗位满6年，符合下列条件任2项及以上者；受聘讲师三级岗位满3年，符合下列条件任3项及以上者：

（1）完成教学工作量，教学年度考核累计2次在本单位排名前30%；

（2）获得校级“优秀辅导员”或“优秀班主任”荣誉称号1次及以上；

(3) 获校级科研成果一等奖 (排名前四) 或二等奖 (排名前三) 或三等奖 (排名前二) ;

(4) 获校级教学比赛三等奖及以上或获得校级辅导员素质能力大赛二等奖及以上者 ;

(5) 承担校级在线课程、课程思政示范课程 (排名前四) 或校级优秀教学团队成员 (排名前四) ;

(6) 参与省级以上教育教学改革课题 , 或参与省 (部) 级科研课题 , 课题通过鉴定 (排名前五) ; 或参与完成市厅级课题 1 项 (排名前三) ; 或参与完成校级教科研课题 1 项 (排名前二) ;

(7) 在四类及以上期刊以第一作者发表本专业学术论文 2 篇及以上 ; 或撰写 (含合著) 正式出版的本专业个人学术专著 1 部 (6 万字以上) , 或担任校级规划教材、重点教材、精品教材第二编写人 (6 万字以上) , 或担任省级及以上规划教材、重点教材的第三编写人 (6 万字以上) ;

(8) 直接指导的学生在学校各类竞赛获校级奖项 ; 指导学生社团建设并获校级奖项 ;

(9) 承担企事业单位横向课题 1 项以上 , 任现岗级以来累计到账经费 1 万元及以上 ;

(10) 在教学、科研等工作中获得学校认可的与上述同等次的业绩成果。

讲师三级岗位 :

具备讲师职务任职资格 , 已受聘讲师职务 , 受聘期间考核合格 , 较好地指导青年教师 , 为学生管理与育人工作做出重要贡献 , 可申报讲师三级岗位。

4、助教岗位

助教一级岗位：

具备助教职务任职资格，完成学校规定的教学、育人工作和教科研任务，受聘助教二级岗位满3年，符合下列条件任一项及以上者：

- (1) 完成教学工作量，教学年度考核累计1次在本单位排名前30%；
- (2) 获得校级“优秀辅导员”或“优秀班主任”荣誉称号1次及以上；
- (3) 在校级教学比赛中获奖或校级辅导员素质能力大赛中获三等奖及以上者；
- (4) 直接指导的学生在校级各类竞赛并获奖；指导学生社团建设并获校级奖项；
- (5) 参与完成校级以上课题1项；
- (6) 在四类及以上期刊以第一作者发表论文1篇及以上；或参编教材1部；
- (7) 承担企事业单位横向课题1项以上；
- (8) 获得国家授权实用新型专利1项以上（排名第一）；
- (9) 在教学、科研等工作中获得与上述同等次的业绩成果。

助教二级岗位：

具备助教职务任职资格，或已受聘助教职务，受聘期间考核合格，可申报助教二级岗位。

（三）破格条件

对于工作成绩突出的，聘任现岗位等级满2年，且满足下列条件之一者，可在本层级内晋升一个岗位等级聘任。教授（二~四级）不参与破格聘任。

1. 主持申报与建设国家级高水平或重点专业（群）、实训基地、

产教融合平台、协同创新中心、精品在线开放课程、课程思政示范课程；

2. 主持申报与建设国家自然科学基金、国家社会科学基金、教育部人文社科基金、省科技厅科研基金项目；

3. 获国家级教学成果奖（排名前三）；省级教学成果特等奖（排名前二）；

4. 获省（部）级以上科技成果二等奖以上（排名前二）；

5. 省“青蓝工程”优秀教学团队、职业教育教师教学创新团队或高等学校优秀科技创新团队带头人；

6. 获国家教学能力大赛一等奖；本人直接指导的学生在全国互联网+创新创业大赛或全国职业院校技能大赛获一等奖以上；

7. 获省级以上“最美高校辅导员”“高校辅导员年度人物”荣誉称号，或获国家高校辅导员素质能力大赛奖项；

8. 省“333”工程第一、第二层次培养人选、国家“万人计划”培养人选；

9. 在教学、科研等工作中获得学校认可的与上述同等次的业绩成果。

（四）申报条件中业绩成果认定

1. 市厅级及以上的教学、科研成果奖和教科研项目均指由政府相关行政主管部门直接组织评审的奖项和项目；

2. 各类纵向科研项目的等级除上述申报条件中用专有名词明确表述外，其余的由学校专业技术岗位评审组负责认定；

3. 凡以同等次的业绩成果申报的 ,其等级由学校专业技术岗位评审组负责认定 ;

4. 本细则中规定的学历、年限、数量、等级等均含本级。凡是可以重复获得的荣誉成果和项目 ,须为任现岗级以来取得 ,凡是不可重复获得的荣誉成果或项目 ,不受聘期限限制。破格条件不重复使用 ,所有业绩我校须为第一署名单位 ;

5. 本细则中提到的排名 ,均含主持人 ,排名认定以颁布的获奖(验收) 文件、证书或批准的项目申报书所列成员及顺序为准 ;

6. 各类教材的主编情况 ,以教材封面署名及顺序为准 ;对教科研课题、课程建设成果均按结题或验收算 ,对专业 (群) 建设、实训基地建设、科技平台、工程中心建设等项目按建设期满后完成任务算 ;

7. 同一项业绩取得多项成果的 ,按就高原则计算一次。高等级岗位条件可适用于低等级岗位条件。

七、岗位设置与聘用程序

按照《扬州市职业大学岗位设置与聘用管理实施办法》规定程序执行 ,凡在聘用过程中弄虚作假、或违背聘用程序的 ,一经查实即为无效聘用 ,并追究相关人员行政责任。

八、岗位聘用考核

根据《扬州市职业大学教职工聘期考核办法》,本着重实际、重贡献、重水平的考核原则 ,采取年度评价与聘期考核相结合的办法 ,按照《聘期任务书》,对专职辅导员岗位人员进行定性与定量相结合的考核 ,考核结果是晋级、续聘、待聘、解聘、调整岗位和其他奖惩工作的重要依据。

九、本实施细则自 2022 年 1 月 1 日起执行，未尽事宜按《扬州市职业大学岗位设置与聘用管理实施办法》和上级部门相关规定执行，由学校岗位设置与聘用管理工作领导小组负责解释。

附件 3：

扬州市职业大学 其他专业技术岗位设置与聘用实施细则

为加强我校专业技术队伍建设，造就一支为教学、科研服务的高素质、高水平的服务保障队伍，进一步做好其他专业技术岗位的设置、聘用和管理工作，根据《江苏省高等学校岗位设置管理实施意见》【苏人社发〔2021〕123 号】、《江苏省高等职业院校教师专业技术资格条件》【苏职称〔2021〕62 号】、《扬州市事业单位岗位设置管理实施意见》【扬办发〔2009〕90 号】和《扬州市职业大学岗位设置与聘用管理实施办法》等有关文件精神，结合我校实际，制定本实施细则。

一、岗位设置实施范围

其他专业技术岗位指从事教学科研工作以外的其他专业技术工作，具有相应专业技术水平和能力要求的工作岗位。其他专业技术岗位主要包括工程实验、图书档案、编辑出版、会计审计、医疗卫生等专业技术岗位。

其他专业技术岗位原则上设置在各学院实验实训室、图书馆、现教中心、学报编辑部（编辑）、财务处、审计处、校区建设办、档案馆、人事档案室、卫生所等部门的相关岗位。其中各学院以教师岗位考核的一线实验技术和工程技术岗位可参照教师岗位管理。

二、岗位设置原则

1. 岗位职责和技术要求相结合。综合考虑分类岗位承担职责的重要程度和对专业技术水平、层次的要求，确定其他专业技术岗位配置标准，促进其他专业技术人员在相应的岗位上更好地履行岗位职责。

2. 个人发展和团队建设相结合。提倡和鼓励其他专业技术人员把个人目标和团队建设目标结合起来，建立和完善激励个人进取、团队提升的体制和机制。

3. 业绩贡献和任职资历相结合。强化业绩和贡献导向，形成有利于优秀人才脱颖而出的竞争激励机制，同时兼顾任职资历，鼓励以老带新，促进青年技术骨干成长。

4. 重点保证和统筹兼顾相结合。在统筹兼顾学院各其他专业技术发展基本需求的同时，优先支持直接服务于教育教学、科学研究和人才培养工作等技术支撑队伍的建设，并为补充聘用或引进高级人才留有充分余地。

三、岗位名称与等级

其他技术岗位分 10 个等级，包括正高级岗位、副高级岗位、中级岗位、初级岗位四个层级。其他专业技术岗位名称根据行业指导意见和标准执行，并与学校执行的相应岗位专业技术职务系列一致。

1. 正高级岗位分为 2 个等级，其岗位名称分别为正高三级岗位、

正高四级岗位，分别对应三、四级专业技术岗位。

2. 副高级岗位分为 3 个等级，其岗位名称分别为副高一级岗位、副高二级岗位、副高三级岗位，分别对应五至七级专业技术岗位。

3. 中级岗位分为 3 个等级，其岗位名称分别为中级一级岗位、中级二级岗位、中级三级岗位，分别对应八至十级专业技术岗位。

4. 初级岗位分为 2 个等级，其岗位名称分别为初级一级岗位、初级二级岗位，分别对应十一至十二级专业技术岗位。

四、岗位总量与结构比例

1. 根据上级主管部门核准的其他专业技术岗位总量、结构比例要求，结合学校实际工作需要，综合确定学校其他专业技术岗位总量、结构比例。

2. 其他专业技术岗位中正高级、副高级、中级、初级岗位间的比例为 8 : 37 : 43 : 12。正高三级、四级岗位之间的结构比例为 2 : 8 ; 副高一级、二级、三级岗位之间的结构比例为 1 : 3 : 6 ; 中级一级、二级、三级岗位之间的比例为 4 : 3 : 3 ; 初级一级、二级岗位之间的结构比例为 5 : 5。

五、岗位职责

(一) 正高级岗位

1. 掌握本专业发展动态，对本专业技术工作进行规划、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，在本专业二类及以上期刊上发表高水平的学术论文或出版学术专著。

3. 对本单位的改革和发展提出建设性意见。

4. 指导副高和中级技术人员完成岗位工作任务。

（二）副高级岗位

1. 了解本专业发展动态，参与本专业技术工作规划并协助实施，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，在本专业二类及以上期刊上发表高水平的学术论文，或编写技术指导书。

3. 指导培养中级以下技术人员完成岗位工作任务。

（三）中级岗位

1. 积极参与本专业技术工作规划的实施，取得一定成果。

2. 积极开展工作研究，解决工作中的技术问题，在本专业四类及以上期刊上发表学术论文，或参与编写技术指导书。

3. 指导初级技术人员完成岗位工作任务。

（四）初级岗位

1. 积极开展工作研究，处理工作中的技术问题。

2. 完成相关岗位工作任务。

六、岗位聘用条件

(一) 基本条件

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. 实行职业资格准入制的专业技术岗位必须具备国家规定的有关职业资格准入条件。

3. 其他专业技术岗位的业务条件包括工作能力、工作业绩、学术水平，由聘任单位根据岗位性质和工作特点分类制订具体细则，报学校专业技术岗位设置与聘用工作小组审核后执行。

(二) 岗位晋级条件

1. 正高岗位

正高三级岗位由学校推荐，市人力资源和社会保障局组织评审、核准后聘用。根据相关要求学校将适时出台专业技术三级岗位聘用条件，开展自主评聘。

正高四级岗位(对应四级专业技术岗位):已受聘正高技术职务，受聘期间考核合格，工作量饱满，工作效率高，指导培养青年专业技术人员，为学校专业技术工作做出重大贡献，可申报正高四级岗位。

2. 副高岗位

副高一级岗位：具备副高技术职务任职资格，完成学校规定的教研科研任务，受聘副高二级岗位满9年，符合下列条件任1项及以上者；受聘副高二级岗位满6年，符合下列条件任2项及以上者；受聘副高二级岗位满3年，符合下列条件任3项及以上者：

(1) 享受省级以上政府特殊津贴；或市级以上有突出贡献的中青年专家；或省“333 高层次人才培养工程”第二、三层次培养对象；或省双创计划培养对象；或省高校“青蓝工程”中青年学术带头人培养对象；或省科技副总；或省级以上技术能手；或校级领军人才；

(2) 担任省级以上科技创新团队、省级以上大师工作室、“双师型”名师工作室、技艺技能传承创新平台等项目主要成员 1 项以上（排名前二）；

(3) 获国家级科技三大奖或国家级专利奖；或省部级科技进步（成果）奖一等奖（排名前五）或二等奖（排名前三）或三等奖（排名前二）；或市厅级科技成果奖一等奖（排名第一）；

(4) 获国家社会科学基金项目优秀成果奖；或中国高校人文社会科学研究优秀成果一等奖（排名前五）或二等奖（排名前三）或三等奖（排名前二）；或省哲学社会科学优秀成果一等奖（排名前五）或二等奖（排名前三）或三等奖（排名前二）；或市厅级社会科学优秀成果奖一等奖（排名第一）；

(5) 获国家级教学成果奖 ; 或省级教学成果特等奖 (排名前七) 或一等奖 (排名前五) 或二等奖 (排名前三);

(6) 承担国家级高水平或重点专业 (群)、实训基地、产教融合平台、协同创新中心、精品在线开放课程、课程思政示范课程建设 (排名前三); 省级品牌、高水平、重点专业 (群)、省部级产教融合平台、协同创新中心、实训基地 (中心)、科研平台、工程中心、在线开放课程或课程思政示范课程 (排名前二);

(7) 在二类及以上期刊以第一作者发表本专业学术论文 3 篇及以上 ; 或在二类及以上期刊以第一作者发表本专业学术论文 2 篇及以上 , 同时 , 撰写 (含合著) 正式出版的本专业个人学术专著 1 部 (10 万字以上), 或作为第一主编编写正式出版的省级以上规划重点教材 , 且本人编写 10 万字以上 ; 艺术教学类教师出版高水平的个人作品集 (由国家专业出版社出版 , 作品在 40 幅以上);

(8) 参与完成国家级社会科学基金、自然科学基金项目 1 项 (排名前三);

(9) 主持省级以上教育教学改革课题 , 或主持省 (部) 级科研课题 , 课题通过鉴定 ;

(10) 承担企事业单位横向课题 1 项以上 , 自然科学类任现岗级以来累计到账经费 40 万元及以上 ; 人文社科类任现岗级以来累计到

账经费 20 万元及以上 (以上均为扣除协作费和为委托方代购仪器、设备等费用后的到账经费);

(11) 获得国家授权并转化的发明专利 1 项以上 (排名第一);

(12) 在专业技术工作中获得与上述同等次的业绩成果。

副高二级岗位：具备副高技术职务任职资格，完成学校规定的教研任务，受聘副高三级岗位满 9 年，符合下列条件任 1 项及以上者；受聘副高三级岗位满 6 年，符合下列条件任 2 项及以上者；受聘副高三级岗位满 3 年，符合下列条件任 3 项及以上者：

(1) 省高校“青蓝工程”优秀青年骨干教师；或市绿扬金凤计划、英才计划培养对象；或市级以上先进教育工作者、模范教师、优秀教师；或校级教学名师、学术带头人等荣誉；

(2) 担任省级以上科技创新团队、省级以上大师工作室、“双师型”名师工作室、技艺技能传承创新平台等项目主要成员 1 项以上 (排名前三)；校级优秀教学或科研团队第一负责人；

(3) 获省部级科技进步奖；或市厅级科技成果奖一等奖 (排名前二) 或二等奖 (排名第一)；

(4) 获省哲学社会科学优秀成果奖；或市厅级社会科学优秀成果奖一等奖 (排名前二) 或二等奖 (排名第一)；

(5) 获省教育教学成果奖；或校级教育教学成果奖特等奖 (排

名前二)、一等奖(排名第一);

(6)担任国家级实训基地、产教融合平台、协同创新中心、精品在线开放课程、课程思政示范课程建设(排名前四);或担任省部级产教融合平台、协同创新中心、实训基地(中心)、科研平台、工程中心、在线精品课程或课程思政示范课程(排名前三);

(7)在二类及以上期刊以第一作者发表本专业学术论文2篇及以上;或在二类及以上期刊以第一作者发表本专业学术论文1篇及以上,同时,撰写(含合著)正式出版的本专业个人学术专著1部(10万字以上),或作为第一主编编写正式出版的省级以上规划重点教材、且本人编写10万字以上,艺术教学类教师出版高水平的个人作品集(由国家专业出版社出版);

(8)参与完成国家级社会科学基金、或自然科学基金项目1项(排名前五);

(9)主持市厅级以上教科研课题,或参与省级以上教育教学改革课题,或参与省(部)级科研课题,课题通过鉴定(排名前二);

(10)承担企事业单位横向课题1项以上,自然科学类任现岗级以来累计到账经费16万元及以上;人文社科类任现岗级以来累计到账经费8万元及以上(以上均为扣除协作费和为委托方代购仪器、设备等费用后的到账经费);

(11)获得国家授权发明专利 1 项或实用新型专利 3 项以上(排名第一);

(12)主持为处理重大技术问题或解决疑难技术问题而撰写的、经省级以上部门鉴定并被采纳实施的、有重大价值专项技术分析报告或重大项目可行性研究报告 1 篇及以上 ;

(13)在专业技术工作中获得与上述同等次的业绩成果。

副高三级岗位：已受聘副高技术职务，受聘期间考核合格，工作量饱满，工作效率高，指导培养青年专业技术人员，为学校专业技术工作做出较大贡献，可申报副高三级岗位。

3. 中级岗位

中级一级岗位：具备中级技术职务任职资格，完成学校规定的教科研任务，受聘中级二级专业技术岗位满 9 年，符合下列条件任 1 项及以上者；受聘中级二级专业技术岗位满 6 年，符合下列条件任 2 项及以上者；受聘中级二级专业技术岗位满 3 年，符合下列条件任 3 项及以上者：

(1)担任省“青蓝工程”优秀教学团队、省职业教育教师教学创新团队、省级以上科技创新团队、省级以上大师工作室、“双师型”名师工作室、技艺技能传承创新平台等项目主要成员 1 项以上 (排名前五); 或主要参与校级教学或科研团队 (排名前三); 或校级青年骨干

教师；

(2) 获市厅级以上科技成果奖；或获市厅级以上社会科学优秀成果奖；

(3) 获校级教育教学成果奖特等奖（排名前三）或一等奖（排名前二）或二等奖（排名第一）；或获校级科研成果奖一等奖（排名前三）或二等奖（排名前二）或三等奖（排名第一）；

(4) 在二类及以上期刊以第一作者发表本专业学术论文 1 篇及以上；或撰写（含合著）正式出版的本专业个人学术专著 1 部（8 万字以上），或担任校级规划教材、重点教材第一主编（8 万字以上），或担任省级及以上规划教材、重点教材的第二编写人（8 万字以上）；

(5) 参与完成国家级社会科学基金、自然科学基金项目 1 项；

(6) 参与省级以上教育教学改革课题，或参与省（部）级科研课题，课题通过鉴定（排名前三）；或参与完成市厅级课题 1 项（排名前二）；或主持校级教科研课题 1 项；

(7) 承担企事业单位横向课题 1 项以上，自然科学类任现岗级以来累计到账经费 8 万元及以上；人文社科类任现岗级以来累计到账经费 4 万元及以上（以上均为扣除协作费和为委托方代购仪器、设备等费用后的到账经费）；

(8) 获 1 项发明专利或 2 项实用新型专利（排名第一）；

(9) 在专业技术工作中获得与上述同等次的业绩成果。

中级二级岗位：具备中级其他专业技术职务任职资格，完成学校规定的教科研任务，受聘十级专业技术岗位满 9 年，符合下列条件任 1 项及以上者；受聘十级专业技术岗位满 6 年，符合下列条件任 2 项及以上者；受聘十级专业技术岗位满 3 年，符合下列条件任 3 项及以上者：

(1) 获校级教育教学成果特等奖 (排名前四) 或一等奖 (排名前三) 或二等奖 (排名前二)；

(2) 获校级科研成果一等奖 (排名前四) 或二等奖 (排名前三) 或三等奖 (排名前二)；

(3) 在四类及以上期刊以第一作者发表本专业学术论文 2 篇及以上；或撰写 (含合著) 正式出版的本专业个人学术专著 1 部 (6 万字以上)，或担任校级规划教材、重点教材、精品教材第二编写人 (6 万字以上)，或担任省级及以上规划教材、重点教材的第三编写人 (6 万字以上)；

(4) 参与省级以上教育教学改革课题，或参与省 (部) 级科研课题，课题通过鉴定 (排名前五)；或参与完成市厅级课题 1 项 (排名前三)；或参与完成校级教科研课题 1 项 (排名前二)；

(5) 承担企事业单位横向课题 1 项以上，自然科学类任现岗级

以来累计到账经费 2 万元及以上；人文社科类任现岗级以来累计到账经费 1 万元及以上；

(6) 获得国家授权实用新型专利 1 项以上 (排名第一)；

(7) 在专业技术工作中获得与上述同等次的业绩成果。

中级三级岗位：取得中级技术职务任职，已受聘中级职务，受聘期间考核合格，可申报中级三级岗位。

4. 初级岗位

初级一级岗位：具备助教职务任职资格，完成学校规定的教科研任务，受聘十二级专业技术岗位满 3 年，符合下列条件任一项及以上者：

(1) 获校级教育教学成果奖；

(2) 获校级科研成果奖；或获市级教育教学类及科研类表彰；

(3) 在四类及以上期刊以第一作者发表论文 1 篇及以上；或参编教材 1 部；

(4) 参与完成校级及以上教学科研项目 1 项以上；

(5) 承担企事业单位横向课题 1 项以上；

(6) 获得国家授权实用新型专利 1 项以上 (排名第一)；

(7) 在专业技术工作中获得与上述同等次的业绩成果。

初级二级岗位：已受聘初级职务 (首聘时含已受聘该岗位非本岗

位系列初级专业技术职务), 受聘期间考核合格, 可申报初级二级岗位。

5. 员级岗位岗级条件

员级岗位 (对应十三级专业技术岗位): 具备本科学历或学士学位, 见习期满考核合格者; 或具备研究生学历或硕士学位, 胜任相应工作者。

(三) 破格条件

对于工作成绩突出的, 聘任现岗位等级满 2 年, 且满足下列条件之一者, 可在本层级内晋升一个岗位等级聘任。正高级岗位不参与破格聘任。

1. 主持申报与建设国家级高水平或重点专业 (群)、实训基地、产教融合平台、协同创新中心、精品在线开放课程、课程思政示范课程;

2. 主持申报与建设国家自然科学基金、国家社会科学基金、教育部人文社科基金、省科技厅科研基金项目;

3. 获国家级教学成果奖 (排名前三); 省级教学成果特等奖 (排名前二);

4. 获省 (部) 级以上科技成果二等奖以上 (排名前二);

5. 省“青蓝工程”优秀教学团队、职业教育教师教学创新团队或高

等学校优秀科技创新团队带头人；

6. 获国家教学能力大赛一等奖；本人直接指导的学生在全国互联网+创新创业大赛或全国职业院校技能大赛获一等奖；

7. 省“333”工程第一、第二层次培养人选、国家“万人计划”培养人选；

8. 在教学、科研等工作中获得学校认可的与上述同等次的业绩成果。

（四）申报条件中业绩成果认定

1. 市厅级及以上的教学、科研成果奖和教科研项目均指由政府相关行政主管部门直接组织评审的奖项和项目；

2. 各类纵向科研项目的等级除上述申报条件中用专有名词明确表述的外，其余的由学校专业技术岗位评审组负责认定；

3. 凡以同等次的业绩成果申报的，其等级由学校专业技术岗位评审组负责认定；

4. 本细则中规定的学历、年限、数量、等级等均含本级。凡是可以重复获得的荣誉成果和项目，须为任现岗级以来取得，凡是不可重复获得的荣誉成果或项目，不受聘期限限制。破格条件不重复使用，所有业绩我校须为第一署名单位；

5. 本细则中提到的排名，均含主持人，排名认定以颁布的获奖（验

收)文件、证书或批准的项目申报书所列成员及顺序为准;

6. 各类教材的主编情况,以教材封面署名及顺序为准;对教科研课题、课程建设成果均按结题或验收算,对专业(群)建设、实训基地建设、科技平台、工程中心建设等项目按建设期满后完成任务算;

7. 同一项业绩取得多项成果的,按就高原则计算一次。高等级岗位条件可适用于低等级岗位条件。

七、岗位设置与聘用程序

按照《扬州市职业大学岗位设置与聘用管理实施办法》规定程序执行,凡在聘用过程中弄虚作假、或违背聘用程序的,一经查实即为无效聘用,并追究相关人员行政责任。

八、岗位聘用考核

根据《扬州市职业大学教职工聘期考核办法》,本着重实际、重贡献、重水平的考核原则,采取年度考核与聘期考核相结合的办法,按照《聘期任务书》,对其他专业技术岗位人员进行定性与定量相结合的考核,考核结果是晋级、续聘、待聘、解聘、调整岗位和其他奖惩工作的重要依据。

九、本实施细则自2022年1月1日起执行,未尽事宜按《扬州市职业大学岗位设置与聘用管理实施办法》和上级部门相关规定执行,由学校岗位设置与聘用管理工作领导小组负责解释。

附件 4：

扬州市职业大学 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，建设一支德才兼备、精干高效的管理干部队伍，全面提升我校管理水平，根据《江苏省高等学校岗位设置管理实施意见》【苏人社发（2021）123号】、《扬州市事业单位岗位设置管理实施意见》【扬办发（2009）90号】和《扬州市职业大学岗位设置与聘用管理实施办法》等有关文件精神，结合我校实际，制订本实施细则。

一、岗位设置实施范围

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。

管理岗位原则上设置在学校领导岗位、内设综合管理机构领导岗位、学院专职党总支负责人和专职党务岗位、除其他专业技术岗和工勤岗位外的非教学单位内设机构岗位。今后学院综合办、教科研办工作人员岗位将纳入管理岗位管理。

管理岗位设置与聘用中涉及党政领导干部的，按干部人事管理权限的有关规定执行。

二、岗位设置原则

管理岗位的设置与聘用，以提升学校的管理与服务水平为目标，以科学合理、优化结构、精干高效和专业化发展为原则，实行总量控制、按需设岗、按岗聘用、合同管理的运行机制。

三、岗位名称与等级

管理岗位分为 7 个等级 ,即四至十级职员岗位。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、办事员依次分别对应管理岗位四至十级管理岗位。

四、岗位总量与结构比例

1 . 根据学校实际并经上级主管部门核准 , 我校管理岗位总量为 309 个 , 占学校岗位总量的 18. 5%。

2 . 学校按照干部人事管理有关规定和权限确定各等级管理岗位的职员数量。管理岗位七级及以上担任学校及内设机构领导职务的职数 , 按照省市编委核定的各级领导职数及工作需要确定。其他各等级管理岗位的职员数量 , 由学校在确定职能、机构、编制、领导职数基础上 , 根据部门管理职责、任务、难易程度设置职级职员数量。

五、岗位职责

(一) 基本职责

1 . 管理四、五级岗位 : 由上级部门按照干部管理权限和规定执行。

2 . 管理六、七级岗位 : 主持或分管本部门 (学院) 管理工作 , 或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文稿 ; 指导本级以下岗位人员的工作。

3 . 管理八级岗位 : 负责本部门 (学院) 内设机构或某一方面专门性管理工作 ; 承担具体业务工作 , 独立起草本职管理工作中比较重要的公文或文稿 ; 指导本级以下岗位人员的工作。

4. 管理九、十级岗位：承办具体的行政性事务性工作，起草本职工作管理中一般性公文或文稿等。

(二) 具体岗位职责按管理权限由学校根据职能提出，按照干部人事管理权限确定。

六、岗位聘用条件

(一) 基本条件

1. 遵守国家的法律、法规及学校各项规章制度。
2. 具有良好的品行和职业道德。
3. 具有良好的思想素养和职业道德，爱岗敬业、团结协作、开拓创新。
4. 具备与履行本岗位职责相适应的业务知识和专业技能。
5. 上一聘期考核结果为合格及以上等次。
6. 身心健康，能全面履行岗位职责，完成本职工作。

(二) 岗级条件

管理岗位聘用人员按具体条件对应聘用，确因工作需要由专业技术岗位交流到管理岗位的人员，可根据干部人事管理权限和本人条件，直接聘用到相应的管理岗位。

1. 管理四、五级岗位

由上级组织任命担任校级正、副职领导职务的分别对应管理四级、五级岗位，其任职与聘用条件按照干部人事管理权限由上级主管部门制定。

2. 管理六级岗位

学校中层正职领导干部；或原受聘在学校中层正职领导干部岗位，经党委批准不再担任领导干部，根据学校相关规定可保留聘用在管理六级岗位的管理人员。

3. 管理七级岗位

学校中层副职领导干部；或原受聘在学校中层副职领导干部岗位（或原聘任在管理七级岗位），经党委批准不再担任领导干部，根据学校相关规定可保留聘用在管理七级岗位的管理人员。

4. 管理八级岗位

职级为副科级的科职干部；或原聘任在管理八级岗位上的管理人员。

5. 管理九级岗位

原聘任在管理九级岗位上的管理人员；或聘用到管理岗位，具有硕士研究生学历的人员；或聘用在管理岗位，大学本科毕业试用期满考核等次为合格及以上的人员；或聘用到管理岗位，大学专科毕业工作满4年并年度考核等次均为合格及以上的人员。

6. 管理十级岗位

大学专科毕业，试用期满考核等次为合格及以上的人员。

七、聘任程序

按照《扬州市职业大学岗位设置与聘用管理实施办法》规定程序执行，凡在聘用过程中弄虚作假、或违背聘用程序的，一经查实即为无效聘用，并追究相关人员行政责任。

八、岗位聘用考核

根据《扬州市职业大学教职工聘期考核办法》，本着重实际、重贡献、重水平的考核原则，采取年度评价与聘期考核相结合的办法，按照《聘期任务书》，对管理岗位人员的工作进行定性与定量相结合的考核，考核结果是续聘、待聘、解聘、调整岗位和其他奖惩工作的重要依据。

九、本实施细则自 2022 年 1 月 1 日起执行，未尽事宜按《扬州市职业大学岗位设置与聘用管理实施办法》和上级部门相关规定执行，由学校岗位设置与聘用管理工作领导小组负责解释。

附件 5：

扬州市职业大学 工勤技能岗位设置与聘用实施细则

为健全我校工勤技能岗位设置和聘用制度,提高工勤技能队伍职业化、专业化程度,根据《江苏省高等学校岗位设置管理实施意见》(苏人社发〔2021〕123号)、《扬州市事业单位岗位设置管理实施意见》【扬办发(2009)90号】和《扬州市职业大学岗位设置与聘用管理实施办法》等文件精神,结合我校实际,制订本实施细则。

一、岗位设置实施范围

工勤技能岗位指承担全校技能操作和维护、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。我校不设普通工岗位。

工勤技能岗位原则上设置在后勤管理处、保卫处及有一定技能操作和维护要求的教学辅助岗位。根据学校历史和现实情况,聘用在学校其他职能部门和教学单位的少量工勤岗位,可予以保留。今后随着后勤社会化改革、自然减员、“退二进一”等办法,逐步过渡。

二、岗位设置原则

工勤技能岗位设置与聘用坚持科学合理、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。

三、岗位名称与等级

工勤技能岗位从一级至五级分为5个等级,依次分别对应高级技师、技师、高级工、中级工和初级工。普通工岗位不分等级。

四、岗位总量与结构比例

根据学校实际并经上级主管部门核准,我校工勤技能岗位总量为59个,占学校岗位总量的3.5%。

五、岗位职责

(一) 一级岗位职责

1. 遵守国家法律、法规和学校的规章制度;
2. 解决本工种(岗位)上关键性技术和工艺难题;
3. 积极参与技术攻关和技术革新;
4. 参与所在部门的管理工作并提出合理化的意见;
5. 传授技艺或绝招,培养、指导技师和技术工提升业务能力;
6. 参与较大设备设施维修、校园绿化、管路改造、后勤服务等项目的建设;
7. 完成本岗位的各项工作任务。

(二) 二级岗位职责

1. 遵守国家法律、法规和学校的规章制度;
2. 解决本工种(岗位)上技术性问题;
3. 配合参与技术攻关和技术革新;
4. 改进生产(工作)工艺、操作方法;
5. 传授技艺,培养、指导技术工提升业务能力;
6. 完成本岗位的各项工作任务。

(三) 三级岗位职责

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骨干作用，能较好地完成本工种任务，并能指导培养中级工、初级工提升业务能力。完成学校和部门（学院）交给的其它工作。

（四）四级岗位职责

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，能协助处理实际工作中出现的技术问题。完成学校和部门（学院）交给的其它工作。

（五）五级岗位职责

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。完成学校和部门（学院）交给的其它工作。

六、岗位聘用条件

（一）基本条件

1. 遵守国家法律、法规及学校各项规章制度；
2. 具有良好的思想素养和职业道德、爱岗敬业、团结协作、勇于创新；
3. 具备与履行岗位职责相适应的业务知识和专业技能，实行职业资格准入的工勤技能岗位须具备相关职业资格准入条件；
4. 近三年或一个聘期考核均在合格及以上；
5. 身体健康，履行岗位职责，完成本职工作。

（二）申请条件

1. 申请一级工勤技能岗位，须在本工种二级岗位工作满5年，并按照学校有关规定，通过本岗位高级技师等级考评，获得高级技师

证书。

2. 申请二级工勤技能岗位，须在本工种三级岗位工作满 5 年，并按照学校有关规定，通过本岗位技师等级考评，获得技师证书。

3. 申请三级工勤技能岗位，须在本工种四级岗位工作满 5 年，并按照学校有关规定，通过本岗位高级工等级考评，获得高级工证书。

4. 申请四级工勤技能岗位，须在本工种五级岗位工作满 5 年，并按照学校有关规定，通过本岗位中级工等级考评，获得中级工证书。

5. 申请五级工勤技能岗位：须在本工种学徒（培训生）学习期满和工作见习、试用期满，通过本岗位初级工等级考评，获得初级工证书。

七、聘任程序

按照《扬州市职业大学岗位设置与聘用管理实施办法》规定程序执行，凡在聘用过程中弄虚作假、或违背聘用程序的，一经查实即为无效聘用，并追究相关人员行政责任。

八、岗位聘用考核

根据《扬州市职业大学教职工聘期考核办法》，本着重实际、重贡献、重水平的考核原则，采取年度评价与聘期考核相结合的办法，按照《聘期任务书》，对工勤技能岗位人员的工作进行定性与定量相结合的考核，考核结果是续聘、待聘、解聘、调整岗位和其他奖惩工作的重要依据。

九、本实施细则自 2022 年 1 月 1 日起执行，未尽事宜按《扬州市职业大学岗位设置与聘用管理实施办法》和上级部门相关规定执行，由学校岗位设置与聘用管理工作领导小组负责解释。