

江苏师范大学文件

苏师大发〔2022〕27号

关于印发《江苏师范大学 岗位设置与聘用办法（2022年修订）》的通知

校属各单位：

《江苏师范大学岗位设置与聘用办法（2022年修订）》已经学校研究通过，现予印发，请遵照执行。



江苏师范大学岗位设置与聘用办法

（2022年修订）

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）以及我省关于省属高校岗位设置和聘用工作有关文件精神，结合我校实际，修订本办法。

一、实施范围

我校事业编制及与我校签订全职聘用合同的在岗教职工，包括专业技术人员、管理人员和工勤技能人员，分别纳入相应岗位设置管理。

二、基本原则

（一）科学设岗，宏观调控。突出学科队伍建设，坚持从人才培养、科学研究和社会服务的需要出发，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。严格按照省人力资源与社会保障厅和教育厅规定的岗位结构比例标准，规范设置各级各类岗位。加强调控和监督管理，严格岗位总量、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型分级

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，进一步优化人员结构。

（三）按岗聘用，规范管理。以岗位设置为基础，深化聘用制度改革，突出品德、能力、业绩和贡献，加强科学规范管理，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、各展其能的激励机制、脱颖而出的竞争机制。

（四）统筹规划，分类指导。区别不同类型，充分考虑学校各单位的办学水平、队伍建设和发展目标等因素，实行分类分型管理，充分调动各类人员的积极性，促进人才队伍建设全面协调发展。

三、岗位总量与岗位类别设置

（一）岗位总量

学校岗位总量主要根据上级主管部门核定的我校人员总量、岗位数、现有工作人员数以及学校工作需要等因素综合确定。岗位总量按照精简高效、适应发展的总体要求科学确定，并实行动态调整。

（二）岗位类别

学校岗位分为专业技术岗位、管理岗位、工勤技能岗位三种类别，以及根据学校事业发展需要设置的特设岗位。聘用人员原则上不得同时在两类岗位上任职，确因工作需要且符合“双肩挑”条件的，经学校报上级主管部门备案批准后，方可聘在“双肩挑”岗位。

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，包括专任教师岗位和专职辅导员岗位。根据教师在教学、科研等方面所侧重承担的主要职责，专任教师岗位分为教学为主型、教学科研型、科研为主型三种类型，其中科研为主型分为基础研究和社会服务两种形式。专职辅导员指在学院专职从事大学生日常思想政治教育工作人员，包括学院党委（党总支）副书记、团委（团总支）书记等副处级及以下从事学生工作的人员。其他专业技术岗位指从事教师岗位以外的专业技术工作，具有相应专业技术水平和能力要求的工作岗位，主要包括工程实验、图书资料、档案资料、编辑出版、会计、审计、医疗卫生等专业技术岗位。

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、科研及教辅机构等）领导岗位。普通管理岗位指不担负领导职责的其他管理岗位。管理岗位要适应增强学校运转效能、提高工作效率、提升管理水平的需要。

3. 工勤技能岗位指承担技能操作和维护、后勤保障、服务等职责的工作岗位，包括技术工岗位和普通工岗位。工勤技能岗位的设置要适应提高操作维护技能，提升服务水平的要求，

满足学校教学科研和日常运行等需要。

（三）岗位类别比例

学校设置的岗位中，专业技术岗位不低于学校岗位总量的70%，其中专任教师岗位数为学校岗位总量的60%左右；管理岗位不超过岗位总量的20%；按照后勤社会化的改革方向，逐步减少工勤技能岗位的比例。

四、岗位等级比例

（一）专业技术岗位

专业技术岗位设置正高级、副高级、中级、初级岗位。正高级设置二至四级岗位，副高级设置五至七级岗位，中级设置八至十级岗位，初级设置十一级和十二级岗位。高级专业技术岗位数占专业技术岗位总数的比例不超过60%，其中正高级不超过25%。高级专业技术岗位以教师岗位为主体，其他专业技术岗位的最高等级，原则上应低于教师岗位。

在聘用中严格控制专业技术二、三级岗位的聘用数量，留有一定比例的岗位用于今后选拔和吸引高层次人才。

特设岗位是为适应学校聘用急需的高层次人才等特殊需要，经特殊程序批准的非常设岗位。学校的国家级人才和引进的特聘教授一般聘在此岗位。特设岗位在完成工作任务后，按照管理权限予以核销。

（二）管理岗位

管理岗位设置8个岗位等级，我校职员设置8个职级，即三至十级职员岗位。

各等级管理岗位的数量按照干部人事管理权限进行设置。管理岗位六级及以上职员岗位数占管理岗位总数的比例不超过35%。

（三）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，其中技术工岗位分为5个等级，即技术工一至五级岗位，依次分别对应为高级技师、技师、高级工、中级工、初级工。普通工岗位不分等级。

工勤技能一级、二级、三级岗位总量占工勤技能岗位总量的比例按照现有情况进行确定。

五、岗位聘用

（一）基本条件

学校专业技术岗位、管理岗位和工勤技能岗位的基本条件，主要根据岗位的职责任务和任职条件确定。三类岗位基本任职条件为：

1. 遵守宪法和法律；
2. 具有良好的品行和职业道德；
3. 岗位所需的专业、能力或技能条件；
4. 适应岗位要求的身体条件；
5. 岗位所需的其他条件。

（二）聘用条件

1. 专业技术岗位聘用条件

专业技术岗位的聘用条件主要依据三个方面：教学业绩，

包括教学任务完成情况、教学效果、教学研究与改革、教学奖励等。学术业绩，包括科研奖励、科研项目、论著、专利及成果转化、学术影响等。履历资历，如任职年限等，重点考虑所作历史贡献。其中，专业技术二级岗位的任职条件，应具有较高的学术造诣和学术声誉，综合考虑学术成就、学术影响、学术奖励等因素，充分体现在学校发展、人才培养、科学研究、社会服务等方面的突出成就和贡献。

专业技术岗位中教师岗位的聘用条件详见附件 1，其他专业技术岗位的聘用条件详见附件 2。

2. 管理岗位聘用条件

管理岗位的聘用条件主要依据政治品德、思想表现、工作任务、工作年限、工作成效和突出业绩等。管理岗位的聘用条件详见附件 3。

3. 工勤技能岗位聘用条件

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

（三）聘用办法

1. 岗位聘用工作分级进行。专业技术二级、三级、五级、六级岗位和管理六级及以上岗位由学校聘用（其中专业技术二级岗位聘用人选，由学校组织推荐，按干部人事管理权限分别报送省委组织部、省人力资源和社会保障厅审核认定后予以聘用）；其他岗位由各二级单位拟聘并上报学校聘用。

2. 岗位聘用分为聘期聘用和聘期内聘用，聘期内只进行职

务晋升人员、转岗人员和新进人员的聘用。聘期内职务晋升人员按照新晋升职务的基础级岗位聘用。聘期内转岗人员按照转岗后对应层级岗位的最低等级聘用。学校引进的高层次人才，由所在二级单位提议，学校审核同意后直接聘用；招聘或调入的其他人员按照学校认定的岗位等级聘用。

3. 所聘岗位与现从事岗位不一致的人员须按现从事岗位类型聘用。

4. 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。但在岗位聘用时只能聘至本层级岗位的最低等级，在未取得高校教师职务前，不得晋升更高等级岗位。受聘在其他专业技术岗位人员出现同类情况，按照此规定处理。

5. 校内待岗人员可参加校内的岗位聘用。聘用至校内岗位者，办理校内调动手续；未聘用至校内岗位者，暂按已执行的岗位工资标准，保留其档案工资。

6. 受聘在“双肩挑”岗位的人员须原为专任教师，评聘高校教师（教学、科研）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、科研、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。二级教学、科研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，受聘在此类岗位的技术人员，不作为“双肩挑”人员。

7. 专职辅导员具有教师和管理人员双重身份，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。

8. 对新一轮岗位设置与聘用当年的1月1日至具体实施期间，办理退休手续且执行专业技术工资的人员需要按原岗位申报。对于已办理延长退休手续的教师，如不再参与新一轮岗位聘用，经个人申请、岗位聘用与考核委员会审议，可按现聘岗位办理退休手续。

（四）聘用程序

学校岗位聘用工作本着公开、公平、公正的原则，严格聘用程序。

1. 公布岗位、岗位职责和聘用条件；
2. 应聘人员提出申请；
3. 所在单位进行初审，按不同类别岗位设置与聘用实施细则中的相关要求确定拟聘人选，公示后报送人事处；
4. 学校岗位聘用与考核委员会评审，并根据聘用条件确定拟聘人选；
5. 评审结果报校长办公会审定后，公示拟聘人员，公示日期不少于5个工作日；
6. 公布聘用结果，签订聘用合同。

六、合同管理

（一）学校与受聘人员按照法律、政策规定，在平等自愿、协商一致的基础上签订聘用合同，明确双方的权利和义务。聘

用合同的主要内容包括：聘用合同期限、岗位及其职责要求、岗位纪律、岗位工作条件、工资待遇、聘用合同变更和终止的条件、违反聘用合同的责任以及经双方协商认为需要约定的其他事项。

（二）岗位聘用期限：一个聘期一般为三年。聘用期限未满但已达到退休年龄的受聘人员，按学校有关规定办理退休手续。

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

七、考核办法与结果使用

（一）考核办法

学校对受聘人员的工作进行年度考核与聘期考核。年度考核主要考核履行岗位职责及个人年度工作计划完成情况，具体考核办法详见《江苏师范大学教职工考核办法》（苏师大人〔2018〕19号）。聘期考核以聘用合同中约定的岗位职责为基本考核内容，对受聘人员在聘期内的工作业绩和岗位履职情况进行综合评价。年度考核和聘期考核实行师德失范“一票否决”。

学校依据教学工作量计算办法、科研工作量考核办法和合同约定内容，对专任教师岗位受聘人员进行聘期考核。教学工作量计算以《江苏师范大学教学工作量计算办法(2022年修订)》为依据；科研工作量计算以《江苏师范大学人文社会科学科研评价办法（试行）》（苏师大社〔2022〕1号）、《江苏师范大

学人文社会科学科研业绩考核办法（试行）》（苏师大社〔2022〕2号）、《江苏师范大学自然科学科研成果评价办法》（苏师大科〔2022〕2号）和《江苏师范大学自然科学科研工作量考核办法（试行）》（苏师大科〔2022〕3号）为依据。

教学工作量计算办法中涉及的额定教学工作量是教学科研型专任教师岗位的标准，各学院根据本单位的实际教学情况提出申请，经学校审批，在此基础上可上下浮动10%以内。教学为主型岗位教学工作量定额是教学科研型岗位的两倍，其科研工作量定额是教学科研型岗位的三分之一，其教学研究成果、项目、获奖按同级别科研成果计算；科研为主型岗位科研工作量定额是教学科研型岗位的两倍，其教学工作量定额是教学科研型岗位的三分之一。

在完成规定教学、科研工作量三分之二的前提下，教学、科研工作量可以打通使用。省部级及以上平台、实验室人员的教学科研工作量定额可以按所聘岗位类型规定的标准执行，也可以只按科研工作量定额是教学科研型岗位3倍的标准执行。聘在教学为主型岗位的公共课教师的教学科研工作量定额可以按所聘岗位类型规定的标准执行，也可以只按教学工作量定额是教学科研型岗位2.5倍的标准执行。对专职辅导员岗位受聘人员按学校有关学生辅导员考核办法进行考核。

（二）考核结果使用

聘期考核结果作为续聘、解聘、晋级、调整岗位的重要依据。

聘期考核结果为“合格”及以上者，可以聘在原岗位，申报高一级岗位的，按照新一轮上岗条件提出申请，聘期考核确定为“优秀”者，同等条件下优先聘用；“基本合格”者，可继续申报现岗位，但不得申报竞聘高一级岗位；“不合格”者，按低一级岗位的上岗条件申报聘用或转聘其他岗位，低聘或转聘后聘期考核再次不合格者，不再聘用。为鼓励标志性成果产出，专任教师岗位人员因教学科研工作量不足，年度考核结果为“基本合格”或“不合格”，若聘期考核结果达到“合格”，可予补发已扣发的业绩津贴。

自第六轮岗位聘用起，最近连续两个聘期考核中，考核结果均为“基本合格”者，若现岗位级别为相应职务的基础级，仍按现岗位申报聘用，但奖励性绩效工资按低一级岗位兑现或转聘其他岗位；若现岗位级别为相应职务的非基础级，则按低一级岗位申报聘用或转聘其他岗位。

八、组织领导与监督

全校教职工的岗位设置与聘用工作由校党委统一领导，成立学校、二级单位两级聘用组织机构。

（一）学校成立岗位聘用与考核委员会，负责岗位设置、聘用与考核的领导、组织和实施工作。

岗位聘用与考核委员会办公室设在人事处，具体负责岗位设置与聘用工作政策落实、全校岗位设置与聘用工作的组织协调、各二级单位聘用结果的审核、政策解释等工作。

（二）学校各二级单位成立岗位聘用工作领导小组，由单

位党政负责人、教职工代表组成，小组成员一般不低于 7 人。校机关和直属业务单位由机关党委牵头，校产业部门由校产业党总支牵头，分别成立岗位聘用工作领导小组，负责组织实施相应单位岗位聘用工作。

（三）学校成立岗位聘用与考核申诉受理委员会，由学校纪委、工会等有关部门负责人及专家组成，负责受理岗位设置、聘用与考核工作中教职工的投诉和申诉，并将调查结果及处理意见向学校岗位聘用与考核委员会报告。任何投诉或申诉须以事实为依据，在公示期内以书面形式签署真实姓名提出。

九、附则

（一）本办法及附件所涉及的年龄、资历（任职年限）截至上一轮聘用结束当年的 12 月 31 日，所获教学科研成果时间均须为上一轮聘用起始当年的 1 月 1 日至上一轮聘用结束当年的 12 月 31 日，其中纵向科研项目以获批时间为准，横向科研项目以经费到账时间为准。其他涉及教学科研成果认定的规定依据学校教务处、研究生院、人文社会科学院和科学技术研究院（交叉应用研究院）等部门的相关评价和考核办法执行。

（二）本办法中涉及的相关文件如有变更按最新文件执行。

（三）本办法未尽事宜按上级有关文件执行，由人事处负责解释。

（四）本办法自校第五轮岗位设置与聘任起始日期起执行，原《江苏师范大学岗位设置与聘用办法（2019 年修订）》（苏师大发〔2019〕18 号）同时废止。

- 附件：1. 教师岗位设置与聘用实施细则
2. 其他专业技术岗位设置与聘用实施细则
3. 管理岗位设置与聘用实施细则
4. 工勤技能岗位设置与聘用实施细则