

盐城卫生职业技术学院文件

盐卫院〔2011〕100号

关于印发《盐城卫生职业技术学院 岗位设置与聘用实施办法》的通知

各处室，系、部、院、中心：

为进一步深化我院人事制度改革，推进聘用制度和岗位管理制度的实施，根据《江苏省事业单位岗位设置管理实施意见》和《江苏省高等学校岗位设置管理实施意见》及江苏省卫生厅《关于下发厅直单位岗位设置方案的通知》等有关文件精神，结合我院实际，制定了本办法，现予以印发，请认真遵照执行。

特此通知。

附件：《盐城卫生职业技术学院岗位设置与聘用实施办法》

盐城卫生职业技术学院
二〇一一年十二月十八日

主题词：印发 岗位设置 聘用实施办法 通知

盐城卫生职业技术学院办公室 2011年12月18日印发

共印 35 份

附件：

盐城卫生职业技术学院岗位设置与聘用实施办法

为深化单位人事制度改革，加快推进聘用制度和岗位管理制度，实现单位人事管理的科学化、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）等有关文件精神，结合单位实际，制定本方案。

一、指导思想和基本原则

（一）指导思想

通过建立岗位管理制度和人员聘用制度，创新管理体制，转换用人机制，整合人才资源，凝聚优秀人才，实现由身份管理向岗位管理的转变，由固定用人向合同用人转变，调动各类人员的积极性和创造性，促进我院事业的科学发展。

（二）基本原则

坚持科学、合理、精简、效能的原则；坚持按需设岗、竞聘上岗、按岗聘用、合同管理的原则；坚持公开平等、竞争择优、依法办事的原则。

二、岗位设置

（一）岗位类别及总量

1. 学校全部岗位分为专业技术岗位、管理岗位、工勤技能岗位三种类别。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；管理岗位指担负领导职责或管理任务的工作岗位；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。

2. 根据省卫生厅苏卫人〔2011〕36号文件和省教育厅苏教人

〔2009〕35号文件精神，本次岗位设置以现有在职在岗人员为基数计算，我校首次聘任可设置的岗位总数为359个，其中专业技术岗位258个，占72%；管理岗位68个，占19%；工勤技能岗位33个，占9%。

（二）岗位等级及结构比例

1. 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，其控制比例为5:27:59:9。正高13个岗位，按二、三、四级设置，岗位比例为1:3:6，其中二级岗1个、三级岗4个、四级岗8个。副高级70个岗位（含其他专技岗），按五、六、七级设置，岗位比例为2:4:4，其中五级岗14个，六级岗28个，七级岗28个。中级152个岗位（含其他专技），按八、九、十级设置，岗位比例为3:4:3，其中八级岗46个，九级岗60个，十级岗46个。初级23个岗位（含其他专技），按十一和十二级设置，岗位比例为5:5，其中十一级岗11个，十二级岗12个。

首次聘用时，现有人员结构比例超过了核准的岗位结构比例的，可先超比例聘用，但超过比例的人员，只能聘用在相应岗位的最低等级。

2. 管理岗位

管理岗位设置68个，分七个岗位等级，即四至十级岗位，厅级副职、处级正职、处级副职、科级正职、科级副职、科员、办事员分别对应四至十级岗位。五级以上岗位数量，按照干部人事管理权限确定。四级岗位2个，五级岗位5个，六级岗位14个（含双肩挑），七级岗位16个（含双肩挑），八级岗位21个，九级岗位10个。

3. 工勤技能岗位

工勤技能岗共设置33个岗位，分五个等级，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。其中技术工一级岗位 1 个，技术工二级岗位 2 个，技术工三级岗位 10 个，技术工四级岗位 19 个，技术工五级岗位 1 个。

首次聘用时，凡取得工勤技能岗位等级证书并已兑现工资的，可以进行聘用；超过岗位设置数的，先超比例聘用；取得高一级证书其工种与现岗位一致的可以聘用到高一级技术等级岗位。随着后勤社会化的改革，工勤人员不再增加，今后通过自然减员逐步缩减。

三、岗位聘用

（一）组织与领导

学校成立岗位设置与聘用工作领导小组（盐卫委〔2009〕36号）。

各系、部成立本系部岗位聘用工作小组，负责本部门岗位设置和聘用工作的组织与协调。“双肩挑”人员到所在系部申报岗位，并占教师相应层级的岗位数。

组织人事处为岗位设置与聘用工作的常设机构，具体负责岗位设置与聘用的相关工作。

（二）岗位设置和聘用工作聘用范围

我院现有事业编制和人事代理的教职工（不含合同用工和企业性质的人员）。

（三）岗位聘用分为聘期聘用和聘期内聘用

聘期聘用，每个聘期为三年。达到法定退休年龄未满一个聘期的，按法定年龄退休。

聘期内聘用，聘期内只进行因专业技术职务和行政职务晋升的聘用，不对其他岗位等级进行聘用。学校引进的高层次人才，由单位提议，学校及时聘用；新调入人员和接收的毕业生聘用相应职务的基础岗位，并确定试用期。

专业技术职务晋升聘用每年进行一次，管理岗位在任命的下

月聘用。

2006年7月1日至首次聘用期间退休的专业技术人员，符合相应的级别岗位条件者，按照相应的岗位级别重新计算退休工资。

（四）岗位聘用程序

1. 公布岗位

学校公布各级、各类岗位、数额及基本职责、聘用条件、聘期等事项。

2. 个人申请

符合聘用条件的人员填写《岗位申请表》，同时须附本人申报岗位上岗条件的有关说明和材料，交给相应单位。

3. 资格审核

各系、部、处室负责审核本部门人员所申报岗位和提供的材料，教学科研情况报教务处、科技处审核，相关部门负责人签字盖章后报组织人事处。由组织人事处审核汇总后，报岗位设置工作领导小组审批。

4. 岗位聘用

校岗位设置与聘用工作领导小组对各处室、系、部的审核结果进行审定，形成聘用意见后，按管理权限由学校进行聘用。

5. 聘用结果公示

各级各类岗位拟聘人员在全校公示，公示期为5个工作日。

四、考核

（一）建立科学的考核体系，分为年度考核和聘期考核，以年度考核为主。考核应以其专业技术岗位职责为基础，重实绩、重贡献、重服务，定性与定量相结合。考核结果作为工资调整、岗位变动、奖惩和续聘或解聘的依据。

（二）聘期届满进行聘期考核，考核合格者，可以续聘原岗位或竞聘高一级岗位。

（三）不履行岗位职责的不能聘用到相应岗位。

五、各类岗位的岗位职责和上岗条件

各类岗位的岗位职责和上岗条件分别见附件 1、2、3、4

六、本办法自 2010 年 1 月 1 日起实行。

七、本办法由组织人事处负责解释。

附 1:

盐城卫生职业技术学院 教师岗位设置与聘用暂行办法

为做好我院教师岗位设置、聘用和管理工作，进一步加强师资队伍建设和培养一支结构合理、素质优良的师资队伍，根据《盐城卫生职业技术学院岗位设置与聘用实施办法》，制定本办法。

一、教师岗位设置原则

（一）满足教学需要。教师岗位的设置以教学科研任务、专业建设、服务行业和区域经济发展为依据，满足教育教学、科学研究、专业建设、社会服务的运行和发展需要。

（二）促进专业发展。保证国家级、省部级重点专业、重点课程和重点实验室（实训中心）建设，坚持特色，强化优势，对新兴专业和急需发展的薄弱专业，给予适当的扶持，促进学院事业协调、可持续发展。

（三）推进人才建设。通过岗位设置与聘任，稳定骨干队伍，吸引优秀人才，优化教师队伍结构，提高教师队伍整体素质与水平。

（四）分级稳步推进。教师岗位数量原则上按照现有教师数结合岗位设置管理的相关规定核定，稳妥推进，逐步到位。

二、教师岗位设置

（一）设置范围

1. 教师岗位包括具有教育教学、科学研究工作职责和相应能力水平要求的专业技术岗位。

2. 在教师岗位设置具有管理条件要求的“双肩挑”岗位。

（二）岗位等级和比例

教师岗位分为十二个等级，即一至十二级岗位。

1. 教授岗位中，一级岗位由国家确定，二、三级岗位由省教

育厅统一评审，二、三、四级岗位之间的结构比例总体控制目标为 1: 3: 6。

2. 副教授岗位中，五级、六级、七级岗位之间的结构比例总体控制目标为 2: 4: 4。

3. 讲师岗位中，八级、九级、十级岗位之间的结构控制比例为 3: 4: 3。

4. 助教岗位中，十一级、十二级岗位之间的结构控制比例为 5: 5。

三、教师岗位聘任

(一) 聘任范围

我院在职在编与人事代理的教师可以应聘教师岗位。

(二) 岗位职责

1. 基本岗位职责

忠于党的教育事业，遵纪守法，为人师表，教书育人，恪守职业道德，维护学校声誉，求实创新，每学年必须完成额定的教育、教学、科研工作量和其他相关的教学和社会服务任务。

2. 具体岗位职责

1) 教授岗位

(1) 指导系部的教学建设和教研室、实验室建设工作，密切关注本专业、本学科和相近学科、专业领域的前沿发展，对学院专业建设进行规划，承担一定的教学任务。

(2) 根据专业发展的需要，积极推进专业建设、课程建设。在教学过程中，能根据科学技术的发展，不断改革、更新、充实教学内容，并完成相应社会实践、实验实训的指导工作。

(3) 科研应有自己的专长和独特见解，组织本专业、本学科重大科研项目的申报、立项与实施，组织学术交流，指导教育教学改革；主编教材和开展教学法研究。

(4) 密切关注本专业、学科的学术动态和人才发展状况，就本专业、学科领域的专业建设、人才培养、科学研究等方面向学

院提出建议。

(5) 结合教学工作，全面关心和指导学生与青年教师的成长，承担青年教师的培养和指导工作。

2) 副教授岗位

(1) 指导或协助指导本系部的教学工作和教研室、实验实训室建设工作，每学年必须完成额定的教学工作量。

(2) 独立、系统地承担二门或二门以上课程的讲授工作，能根据专业建设的要求，积极进行课程建设，争取国家级、省级精品课程项目。教学过程中，根据课程标准的要求，不断更新教学内容，并完成相应的指导社会实践、实验实训等工作。

(3) 掌握本专业和本学科的学术发展动态，主持、参与科学研究，教育教学改革和教学法研究；编写、审议新教材、撰写学术论文等。

(4) 根据学院安排，承担青年教师的培养和指导工作。

(5) 了解学生和青年教师的思想状况，做好学生和青年教师的思想政治工作。

3) 讲师岗位

(1) 在教研室主任的指导下，积极承担本系部的教学建设和教研室、实验实训室（中心）建设任务，每学年必须完成额定的教学工作量、科研工作量和和其他教学任务。专业课教师必须完成额定的临床（生产）一线实践工作任务，达到双师素质的要求。

(2) 系统担任一门或一门以上课程的讲授工作，积极参与精品课程建设。在教学过程中不断提高教学水平和授课质量，并完成相应的组织课堂讨论、社会实践、实验实训指导、实习指导、辅导答疑、批改作业等工作。

(3) 积极参加科学研究、教学法研究、教育教学改革、社会服务等技术工作，积极参与教材编写工作。

(4) 协助教授、副教授指导青年教师。

(5) 关心学生的学习和生活。在教学活动中对学生进行全面

面的思想政治教育。

4) 助教岗位

(1) 在教研室主任的指导下，积极参与本系部的教学建设和教研室、实验实训室建设工作，每学年必须完成额定的教学工作量、科研工作和其他教学任务。专业课教师必须完成额定的临床（生产）一线实践工作任务，达到双师素质的要求。

(2) 承担一门课程的讲授工作，做好课程辅导、答疑、批改作业、实验实训和实习指导等工作。在上级教师的指导下，进行培养性讲课，对所讲授的课程进行系统性听课，不断改进教学方法，提高教学质量。

(3) 系统了解所在专业与学科的基本理论，及时了解所在专业与学科的最新成果和发展趋势，开展科学研究与教学研究工作。

(4) 深入了解学生思想、学习、生活状况，巩固学生专业思想，做好学生业务学习的指导工作。承担班主任工作。

(三) 推荐申报条件

1. 教师岗位的基本条件

(1) 教师岗位基本任职条件按照现行江苏省高职高专院校教师专业技术职务评聘的有关规定执行。

(2) 受聘教师岗位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任职条件，具备与履行岗位职责相适应的学术水平和创新能力，教学效果良好，任现职以来年度考核均为合格以上。

(3) 具有高等学校教师资格；具有能胜任受聘岗位的健康要求。

(4) 受聘专业教师岗位，必须具有一定的临床（生产）实践经验和能力。

2. 教授二级岗申报和聘用

教授二级岗主要用于培养、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，符合以下任职条件之一者可申报正高二级岗位，由省教育厅组织评审。

(1) 国家、省级优秀人才

- ①长江学者特聘教授；
- ②国家杰出青年科学基金奖获得者；
- 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。

(2) 国家、省级重要奖励类

①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；

②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，中国高校人文科学研究优秀成果一等奖的主要完成人；

③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；

④国家文化艺术领域最高成就奖获得者的主要完成人。

(3) 国家重大项目主持人、学科（基地）、团队负责人类

- ①973项目首席科学家；
- ②“863计划”重点（重大）项目主持人；
- ③国家科技支撑计划重点项目首席专家；
- ④国家社科基金重大、重点项目主持人；
- ⑤国家自然科学基金重大、重点项目主持人；
- ⑥国家级重点学科、重点实验室负责人；
- ⑦国家级教学团队带头人；
- ⑧国家级创新团队带头人。

(4) 其他类

①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；

②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。

3. 教授三级岗位申报和聘用

教授三级岗，由学校推荐到省教育厅统一组织评审，符合以下推荐条件的可申报教授三级岗：

(1) 受聘教授岗位5年以上；或具有博士学位受聘教授4年以上，具有较高的学术造诣和良好的学术声誉，履行重要的学科建设与管理职责，为专业建设、课程建设、实验室建设等做出较大贡献，受聘教授期间，聘期考核合格，且具备下列条件之一者，可以申报聘用到教授三级岗位：

①作为主要参与人（排名前五）获得省部级以上自然科学奖或技术发明奖或科技进步奖；或优秀教学成果奖；或哲学社会科学奖；

②全国模范教师；或全国优秀教师；或省级教学名师；或省级有突出贡献的中青年专家；或省优秀教育工作者。

③省级优秀教学团队负责人；或省级实训基地负责人；或省级精品课程负责人；或省级以上专业建设项目负责人；或省级优秀科研团队负责人；

④省级重点学科负责人；或省“333工程”第二层次人选；或省六大人才高峰项目负责人；或省青蓝工程中青年学术带头人；

⑤主持省级以上自然科学基金或社会科学基金项目1项以上或其他省级资金资助项目2项以上；或主持省级财政资助50万元以上的较大科研项目1项以上；或主持横向项目到账经费累计50万元以上；。

⑥以我院为第一署名单位独立或第一作者在SCI(E)、EI、SSCI、CSSCI等刊物发表本专业学术论文3篇以上；或出版学术专著1部以上，并在中文核心期刊发表学术论文2篇以上；或出

版专著 2 部以上；或在中文核心期刊发表本专业论文 4 篇以上；或以第一完成人获得国家专利授权 4 项以上。

(2) 受聘教授岗位 3 年以上，具有较高的学术造诣和良好的学术声誉，履行重要的学科建设与管理职责，为专业建设、课程建设、实验室建设等做出较大贡献，受聘教授期间，聘期考核合格，且受聘期间具备下列条件之二者，可以申报聘用到教授三级岗位：

①作为主要参与人（排名前五）获得省部级以上自然科学奖、技术发明奖、科技进步奖；或优秀教学成果奖；或哲学社会科学奖；

②全国模范教师；或全国优秀教师；或省级教学名师；或省级有突出贡献的中青年专家；或省优秀教育工作者；

③省级优秀教学团队负责人；或省级实训基地负责人；或省级精品课程负责人；或省级以上专业建设项目负责人；或省级优秀科研团队负责人；

④省级重点学科负责人；或省“333 工程”第二层次人选；或省六大人才高峰项目负责人；或省青蓝工程中青年学术带头人；

⑤主持省级以上自然科学基金或社会科学基金项目 1 项以上或其他省级资金资助项目 2 项以上；或主持省级财政资助 50 万元以上的较大科研项目 1 项以上；或主持横向项目到账经费累计 50 万元以上；

⑥以我院为第一署名单位独立或第一作者在 SCI(E)、EI、SSCI、CSSCI 等刊物发表本专业学术论文 3 篇以上；或出版学术专著 1 部以上，并在中文核心期刊发表学术论文 2 篇以上；或出版专著 2 部以上；或在中文核心期刊发表本专业论文 4 篇以上；或以第一完成人获得国家专利授权 4 项以上；

⑦取得博士学位。

3. 教授四级岗位聘用条件

具有教授级专业技术职务，年度考核合格，而未能达到教授二、三级岗位推荐条件的人员，可直接申报聘用在教授四级岗位。

4. 副教授五级岗位聘用条件（按副教授岗位的 20%设置）

受聘副教授期间，聘期考核合格，并具备以下推荐条件，可以申报聘用在副教授五级岗：

（1）受聘副教授岗位 15 年（含高讲）以上，积极参加专业建设和教育教学改革，并以我院为第一署名单位独立或第一作者公开发表学术论文（中国知网可查询，下同）5 篇以上，其中至少 1 篇本专业论文为中文核心期刊论文。

（2）受聘副教授岗位 12 年（含高讲）以上，积极参加专业建设和教育教学改革，并以我院为第一署名单位独立或第一作者公开发表学术论文 5 篇，其中中文核心期刊本专业论文不少于 2 篇，同时具备下列条件之一：

①近五年年度考核优秀 1 次以上；

②省表彰的优秀教育工作者；或省优秀专业（学科）带头人；或省教学名师；或盐城市有突出贡献的中青年专家；

③省级优秀教学团队负责人；或省级实训基地负责人；或省级精品课程负责人；

④省“333 工程”第三层次以上人选；或省六大人才高峰项目负责人；或省青蓝工程中青年学术带头人；

⑤主持院级课题 4 项以上或作为主要参与人（排名前 3）参与市（厅）级以上的教科研项目 2 项以上；或市科技进步三等奖以上获得者（排名前 3 名）；

⑥获得省部级以上哲学社会科学奖或自然科学奖或技术发明奖或科技进步奖；或优秀教学成果奖，排名前 5 名以上；

⑦主持省级以上自然科学基金或社会科学基金项目 1 项以上；

⑧以我院为第一署名单位独立或第一作者在 SCI(E)、EI、

SSCI、CSSCI 等刊物发表本专业学术论文 2 篇以上；或出版学术专著 1 部以上；或在中文核心期刊增加发表本专业论文 2 篇以上。

(3) 受聘副教授岗位 9 年（含高讲）以上，积极参加专业建设和教育教学改革，并以我院为第一署名单位独立或第一作者公开发表学术论文 6 篇，其中中文核心期刊本专业论文不少于 3 篇，同时具备下列条件之二：

①近五年年度考核优秀 1 次以上；

②省表彰的优秀教育工作者；或省优秀专业（学科）带头人；或省教学名师；或盐城市有突出贡献的中青年专家；

③省级优秀教学团队负责人；或省级实训基地负责人；或省级精品课程负责人；

④省“333 工程”第三层次以上人选；或省六大人才高峰项目负责人；或省青蓝工程中青年学术带头人。

⑤主持院级课题 4 项以上或作为主要参与人（排名前 3）参与市（厅）级以上的教科研项目 2 项以上；或市科技进步三等奖以上获得者（排名前 3 名）；

⑥获得省部级以上哲学社会科学奖或自然科学奖、技术发明奖、科技进步奖；或优秀教学成果奖，排名前 5 名以上；

⑦主持省级以上自然科学基金或社会科学基金项目 1 项以上；

⑧以我院为第一署名单位独立或第一作者在 SCI(E)、EI、SSCI、CSSCI 等刊物发表本专业学术论文 2 篇以上；或出版学术专著 1 部以上；或在中文核心期刊增加发表本专业论文 2 篇以上。

(4) 受聘副教授岗位 6 年（含高讲）以上，积极参加专业建设和教育教学改革，并以我院为第一署名单位独立或第一作者公开发表学术论文 6 篇，其中中文核心期刊本专业论文不少于 4 篇，同时具备下列条件之三：

①近五年年度考核优秀 1 次以上；

②省表彰的优秀教育工作者；或省优秀专业（学科）带头人；或省教学名师；或盐城市有突出贡献的中青年专家；

③省级优秀教学团队负责人；或省级实训基地负责人；或省级精品课程负责人；

④省“333工程”第三层次以上人选；或省六大人才高峰项目负责人、或省青蓝工程中青年学术带头人；

⑤主持院级课题4项以上或作为主要参与人（排名前3）参与市（厅）级以上的教科研项目2项以上；或市科技进步三等奖以上获得者（排名前3名）；

⑥获得省部级以上哲学社会科学奖或自然科学奖、技术发明奖、科技进步奖；或优秀教学成果奖，排名前5名以上；

⑦主持省级以上自然科学基金或社会科学基金项目1项以上；

⑧以我院为第一署名单位独立或第一作者在SCI(E)、EI、SSCI、CSSCI等刊物发表本专业学术论文2篇以上；或出版学术专著1部以上；或在中文核心期刊增加发表本专业论文2篇以上。

(5) 受聘副教授岗位3年以上；或受聘副教授并取得博士学位2年以上，且受聘期间以我院为第一署名单位独立或第一作者公开发表本专业中文核心期刊论文4篇以上，并具备下列④⑤⑦条和其他条件中的任2条，可以申报聘用到副教授五级岗位：

①任现职以来年度考核优秀1次以上；

②省表彰的优秀教育工作者；或省优秀专业（学科）带头人；或省教学名师；或盐城市有突出贡献的中青年专家；

③省级优秀教学团队负责人；或省级实训基地负责人；或省级精品课程负责人；

④省“333工程”第三层次以上人选；或省六大人才高峰项目负责人；或省青蓝工程中青年学术带头人；

⑤主持院级课题4项以上或作为主要参与人（排名前3）参

与市（厅）级以上的教科研项目 2 项以上；或市科技进步三等奖以上获得者（排名前 3 名）；

⑥获得省部级以上哲学社会科学奖或自然科学奖或技术发明奖或科技进步奖；或优秀教学成果奖，排名前 5 名以上。

⑦主持省级以上自然科学基金或社会科学基金项目 1 项以上；

⑧以我院为第一署名单位独立或第一作者在 SCI(E)、EI、SSCI、CSSCI 等刊物发表本专业学术论文 2 篇以上；或出版学术专著 1 部以上；或在中文核心期刊增加发表本专业论文 2 篇以上。

5. 副教授六级岗位聘用条件（按副教授岗位的 40%设置）

受聘副教授期间，聘期考核合格，并具备以下推荐条件，可以申报聘用在副教授六级岗：

（1）受聘副教授岗位 15 年（含高讲）以上，积极参加专业建设和教育教学改革，并以我院为第一署名单位独立或第一作者公开发表学术论文（中国知网可查询，下同）5 篇以上，其中至少 1 篇为本专业论文。

（2）在副教授岗位 12 年（含高讲）以上，积极参加专业建设和教育教学改革，并以我院为第一署名单位独立或第一作者公开发表学术论文 5 篇以上，其中本专业论文不少于 2 篇，并具备下列条件之一：

①近五年年度考核优秀 1 次（不同年度的学年度表彰可合并计算）以上；

②院级教学名师；或院级教学团队负责人；或院级专业带头人；或被表彰为院级“青蓝工程”优秀带教老师；

③受到省（厅）级表彰 1 次以上；

④省“333 工程”第三层次人选；或省青蓝工程中青年骨干教师培养对象；

⑤主持院级课题 1 项以上；

⑥主持或参与（排名前3）与市（厅）级以上的教科研项目1项以上；

⑦有1篇以上以我院为第一署名单位独立或第一作者中文核心期刊论文；或增加发表2篇以我院为第一署名单位独立或第一作者的普通期刊的论文；选项时不重复计算；

⑧出版学术专著1部以上；或担任主编出版教材2部以上；或担任主编出版教材1部、担任副主编出版教材3部以上；

⑨以我院为第一署名单位独立或第一作者在SCI（E）、EI、SSCI、CSSCI等刊物发表学术论文1篇以上。

（3）受聘副教授岗位9年（含高讲）以上，积极参加专业建设和教育教学改革，并以我院为第一署名单位独立或第一作者公开发表学术论文5篇以上，其中本专业论文不少于3篇，同时具备下列条件之二：

①近五年年度考核优秀1次（不同年度的学年度表彰可合并计算）以上；

②院级教学名师；或院级教学团队负责人；或院级专业带头人；或被表彰为院级“青蓝工程”优秀带教老师；

③受到省（厅）级表彰1次以上；

④省“333工程”第三层次人选；或省青蓝工程中青年骨干教师培养对象；

⑤主持院级课题1项以上；

⑥主持或参与（排名前3）与市（厅）级以上的教科研项目1项以上；

⑦有1篇以上以我院为第一署名单位独立或第一作者中文核心期刊论文；或增加发表2篇以我院为第一署名单位独立或第一作者的普通期刊的论文；选项时不重复计算；

⑧出版学术专著1部以上；或担任主编出版教材2部以上；或担任主编出版教材1部、担任副主编出版教材3部以上；

⑨以我院为第一署名单位独立或第一作者在 SCI (E)、EI、SSCI、CSSCI 等刊物发表学术论文 1 篇以上。

(4) 受聘副教授岗位 6 年（含高讲）以上，积极参加专业建设和教育教学改革，并以我院为第一署名单位独立或第一作者公开发表学术论文 6 篇，其中本专业论文不少于 3 篇，同时具备下列条件之三：

①近五年年度考核优秀 1 次（不同年度的学年度表彰可合并计算）以上；

②院级教学名师；或院级教学团队负责人；或院级专业带头人；或被表彰为院级“青蓝工程”优秀带教老师；

③受到省（厅）级表彰 1 次以上；

④省“333 工程”第三层次人选；或省青蓝工程中青年骨干教师培养对象；

⑤主持院级课题 1 项以上；

⑥主持或参与（排名前 3）与市（厅）级以上的教科研项目 1 项以上；

⑦有 1 篇以上以我院为第一署名单位独立或第一作者中文核心期刊论文；或增加发表 2 篇以我院为第一署名单位独立或第一作者的普通期刊的论文；选项时不重复计算；

⑧出版学术专著 1 部以上；或担任主编出版教材 2 部以上；或担任主编出版教材 1 部、担任副主编出版教材 3 部以上；

⑨以我院为第一署名单位独立或第一作者在 SCI (E)、EI、SSCI、CSSCI 等刊物发表学术论文 1 篇以上。

(5) 受聘副教授岗位 3 年以上；或受聘副教授并取得博士学位 2 年以上，且受聘期间以我院为第一署名单位独立或第一作者在中文核心期刊发表本专业论文 3 篇以上，并具备下列④⑤⑧条和其他条件中的 2 条：

①近五年年度考核优秀 1 次（不同年度的学年度表彰可合并

计算) 以上;

②院级教学名师; 或院级教学团队负责人; 或院级专业带头人; 或被表彰为院级“青蓝工程”优秀带教老师;

③受到省(厅)级表彰1次以上;

④省“333工程”第三层次人选; 或省青蓝工程中青年骨干教师培养对象;

⑤主持院级课题1项以上;

⑥主持或参与(排名前3)市(厅)级以上的教科研项目1项以上;

⑦出版学术专著1部以上; 或担任主编出版教材2部以上; 或担任主编出版教材1部、担任副主编出版教材3部以上;

⑧以我院为第一署名单位独立或第一作者在SCI(E)、EI、SSCI、CSSCI等刊物发表学术论文1篇。

6. 副教授七级岗位聘用条件(按副教授岗位的40%设置)

(1) 受聘副教授期间, 完成教学工作量, 参与科研项目, 在本学科领域发表过专业论文, 年度考核合格, 可直接聘至副教授七级岗位;

(2) 首聘中, 具有副教授专业技术职务, 年度考核合格, 未达到副教授五级、六级推荐条件的人员, 可直接聘至副教授七级岗位。

7. 讲师八级岗位聘用条件

受聘讲师期间, 聘期考核合格, 并具备以下推荐条件, 可以申报聘用在讲师八级岗位:

(1) 具有博士学位的讲师可直接聘用到讲师八级岗位。

(2) 具有硕士学历学位, 受聘讲师岗位3年以上; 具有硕士学位, 受聘讲师岗位4年以上; 同时具备下列条件之一:

①任现职以来年度考核优秀1次(学年度考核优秀可以合并计算)以上;

②受到省（厅）、市级表彰 1 次以上；

③公开发表学术论文 2 篇以上，其中本专业中文核心期刊论文不少于 1 篇；

④作为主要成员（排名前 3）参与市厅级科研项目 2 项以上；

⑤主持院级以上课题 1 项以上；

⑥担任副主编以上，出版教材 1 部以上。

（3）受聘讲师岗位 6 年以上，积极参加专业建设、课程建设、实验室建设，并具备下列条件之一；

①近 5 年年度考核优秀 1 次（学年度考核优秀可以合并计算）以上；

②受到省（厅）、市级表彰 1 次以上；

③公开发表学术论文 2 篇以上，其中中文核心期刊发表的本专业论文不少于 1 篇；

④作为主要成员（排名前 3）参与市厅级科研项目 2 项以上。

⑤主持院级以上课题 1 项以上；

⑥担任副主编以上，出版教材 1 部以上。

（4）受聘讲师岗位 3 年以上，且具备以下③⑤条及其它各条中的任 1 条：

①近 3 年年度考核优秀 1 次（学年度考核优秀可以合并计算）以上；

②受到省（厅）、市级表彰 1 次以上；

③公开发表学术论文 3 篇以上，其中中文核心期刊发表的本专业论文不少于 1 篇；

④作为主要成员（排名前 3）参与市厅级科研项目 2 项以上。

⑤主持院级以上课题 1 项以上。

⑥担任副主编以上，出版教材 1 部以上。

8. 讲师九级岗位聘用条件

受聘讲师期间，聘期考核合格，并具备以下推荐条件，可以

申报聘用在讲师九级岗位：

(1) 受聘讲师岗位6年以上，积极参加专业建设、课程建设、实验室建设，并具备下列条件之一：

①近3年受到学院表彰1次以上；
②公开发表学术论文2篇（其中本专业论文不少于1篇）以上。

③主持或参与院级课题2项以上；
④主持或参与市（厅）级科研项目（排名前5）1项以上。

(2) 受聘讲师岗位3年以上，且具备以下条件之二：

①近3年受到学院表彰1次以上；
②公开发表学术论文2篇（其中本专业论文不少于1篇）以上。

③主持或参与院级课题2项以上；
④主持或参与市（厅）级科研项目（排名前5）1项以上。

(3) 具有硕士以上学历学位受聘讲师1年以上；或具有硕士以上学历学位受聘讲师2年以上，公开发表学术论文2篇以上，其中本专业论文不少于1篇，可以直接聘用在讲师九级岗位。

9. 讲师十级岗位聘用条件

(1) 受聘讲师期间，完成教学工作量，参与科研项目，在本学科领域发表过论文，年度考核合格；

(2) 首聘中，具有讲师专业技术职务，年度考核合格，而未能达到讲师八、九级岗位应聘条件的人员，可直接聘用到讲师十级岗位。

10. 助教十一级岗位聘用条件

受聘助教期间，聘期考核合格，并具备以下条件，可以申报聘用在助教十一级岗位：

(1) 具有硕士学历学位；或具有硕士学位，受聘助教岗位1年以上，可以直接申报聘用在助教十一级岗位；

(2) 受聘助教岗位 3 年以上，在省级以上期刊公开发表论文 1 篇以上，并具备以下条件之三：

①任职期间受到学院表彰 1 次以上；

②参与学院组织的公开课、说课、教学资料评选等活动，获得奖项（或评为优秀）的；

③任现职以来发表论文 3 篇以上，其中至少 1 篇是公开发表的本专业论文；

④参与院级课题 1 项（排名前 3）以上；或参与市级以上课题（排名前 5）1 项以上。

(3) 受聘助教满 1 年，并具备以下②③条，同时具备其他各条中的一条：

①任职期间受到学院表彰 1 次以上；

②参与学院组织的公开课、说课、教学资料评选等活动，获得奖项（或评为优秀）的；

③任现职以来发表论文 3 篇以上，其中至少 1 篇是公开发表的本专业论文；

④参与院级课题 1 项（排名前 3）以上；或参与市级以上课题（排名前 5）1 项以上。

⑤参与院精品课程建设；

⑥从事班主任工作，所任班级受到学院表彰。

11. 助教十二级岗位聘用条件

(1) 受聘助教期间，能独立授课，完成规定的各项工作任务，聘期考核合格。

(2) 参与学院各类教学（实践）技能竞赛活动。

12. 有关说明

(1) 上述所列条件中“XXX 以上”均含本级；高一级岗位聘用条件可作为下级岗位聘用条件使用。

(2) 以上公开发表的论文均指中国知网可查询的期刊论文；

中文核心期刊论文以省职称晋升的规定为依据确定。

(3) 副教授转评人员的科研成果按照学院升格后 2005 年起计算，其他人员一律按任现职取得的科研成果计算，计算截止时间到 2010 年 12 月。

(4) 职龄的计算以取得任职资格的当年起计算。

(5) 同一类别的奖项在同一年度按高一级计算；专职辅导员可用学校组织的辅导员评奖活动视同教师的教学活动评奖。

(四) 聘任组织

学院成立专业技术岗位聘任工作领导小组，负责教师岗位聘任实施细则的起草及教师岗位聘任工作，组织人事处承担聘用工作领导小组办公室职能。

五、聘任程序

1. 各系部成立相应的聘用工作小组负责具体的聘用工作；各系部教学办公室负责有关材料收集整理工作。

2. 公布岗位。各系部根据学院核定的岗位总量及职级结构比例提出本部门的设岗方案，经学院岗位设置与聘用工作领导小组审核批准后，予以公布。

3. 个人申报。符合聘用条件的人员填写《教师岗位聘用申请表》，同时须附上本人申报岗位上岗条件的有关说明和材料报各系部教学办公室。

4. 资格审查。各系部聘用工作小组对应聘人员的资格、条件进行初审后，报院聘用工作领导小组办公室（组织人事处）。

5. 确定拟聘名单。院聘用工作领导小组办公室对各系部上报材料进行审核后，根据学院核定指标提出各级岗位拟聘人选。

6. 公示。聘用工作领导小组将拟聘岗位的推荐名单进行公示。

7. 公布聘用结果。院聘用工作领导小组对确定的各级岗位人员的聘用结果进行公布。

8. 签订聘用合同。聘用合同书一式三份，应聘者、聘用单位

和组织人事处各保留一份。

六、聘用期限

(一) 教师岗位聘用期限为三年，聘用周期结束后，需重新参加教师岗位聘任。聘期内工作岗位类别发生变化和新进人员按相应职称的基础级别岗位的下月起聘用，引进人才按学院确定的岗位直接聘用。以上聘期均到学院规定的聘用周期结束为止。

(二) 聘用助教岗位人员不超过两个聘期，聘用讲师岗位人员不超过三个聘期。超过聘期的，实行待岗培训或转岗。

七、聘用和岗位考核

(一) 教师职务晋升聘用每年进行一次，且只能晋升高一级教师职务中的基础级岗位（四级、七级、十级、十二级）

(二) 院党政机关“双肩挑”兼任部门正副职领导职务人员聘用教师岗位的，由个人向所在系部提出应聘申请，系部向学院提出聘用意见。

(三) 由非教师岗位转聘教师岗位的，先转入相应教师职务的基础级别岗位，且必须符合教师上岗的有关规定。

(四) 违反教师职业道德规范和给学院的声誉造成重大不良影响，或者使学院蒙受重大经济损失的教师，低聘或解聘其现有的教师岗位，且3年内不得参加高一级教师职称晋升和岗位聘用；聘用过程中弄虚作假的，一经查实即视为无效聘用，并追究相关责任。

(五) 发生重大教学事故，或年度考核不合格的教师，下一聘期不得参加高一级教师岗位的聘用。

(六) 聘期届满进行考核，考核合格者，可以续聘原岗位或竞聘高一级岗位。

(七) 聘期未满达到退休年龄的受聘人员按有关规定办理退休手续。

(八) 建立科学的考核体系，分为年度考核和聘期考核，以年

度考核为主。考核应以教师岗位职责为基础，重实绩、重贡献、重学术道德、重团队精神，定性与定量结合。考核结果作为工资调整、岗位变动、奖惩、续聘或解聘的依据。

（九）系部聘用在教师岗位同时兼任部门正副职领导职务的人员，执行专业技术工资序列，对其岗位应完成的专业建设、学科建设、队伍建设等基本职责进行考核，对基本教学、科研工作量考核时予以适当减免，其管理工作按目标任务进行考核。

八、其他

（一）本办法未尽事宜按上级文件和学校有关规定执行。

（二）本办法由组织人事处负责解释。

（三）本办法自发布之日起执行，凡以前学校规定与本办法不一致的按本办法执行。

附 2:

盐城卫生职业技术学院 其他专业技术岗位设置与聘用暂行办法

为加强教师外其他专业技术队伍建设，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《盐城卫生职业技术学院岗位设置实施方案》及上级有关文件精神，制定本办法。

一、其他专业技术岗位设置原则

学院其他专业技术岗位设置要有利于学院事业的发展，有利于各系部教学、科研、实验室工作和其他各项业务工作任务地完成，有利于优化学院专业技术人才队伍结构，有利于提高专业技术人员的素质、能力和水平，须遵循以下原则：

（一）提高质量、服务教学。以岗位设置和聘用为基础，促进其他专业技术队伍的自我发展和自我约束，为人才培养、科学研究和社会服务提供优质服务。

（二）总量和结构比例控制。在其他专业技术岗位总量内，根据学院的实际情况，确定各级岗位数量和结构比例。

（三）按需设岗，优化结构。根据学院整体事业发展的客观需要，科学合理地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。

二、其他专业技术岗位设置

（一）设置范围

其他专业技术岗位设实验、图书资料、档案、会计、审计、医疗卫生等岗位。

1. 院办、组织人事处设置档案系列岗位；
2. 财务处、监察室（审计处）设置会计、审计系列岗位；
3. 后勤管理处设置医疗卫生岗位；

4. 各系实验室（实训基地、实训中心）设置实验系列岗位；
5. 图书信息中心设置实验系列岗位、图书资料系列岗位。
6. 其他特殊岗位。

（二）岗位等级和设置比例

1. 岗位等级

其他专业技术岗位分为 9 个等级，包括正高级岗位、副高级岗位、中级岗位和初级岗位，其中正高级岗位设一个等级，为四级岗位；副高级岗位分 3 个等级，为五至七级；中级岗位分 3 个等级，为八至十级；初级岗位分 2 个等级，为十一至十二级。

2. 首次聘用时核定的正高级、副高级、中级和初级岗位的比例以现有人员的实际职务结构比例为依据，现有高级职务已超过控制比例的岗位类别，可超比例聘用，但超比例的聘用仅限在最低层级。

三、其他专业技术岗位聘任

（一）基本岗位职责

遵纪守法，爱岗敬业，恪守职业道德，有责任心，有较好的服务意识，维护学校声誉，求实创新，能较好的承担并完成受聘岗位工作。

（二）具体岗位职责

1. 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，在本学科（行业）权威刊物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。

2. 副高级岗位

（1）了解本专业（行业）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，在本学科（行业）中文核心刊物上发表学术论文 2 篇以上，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。

3. 中级岗位

(1) 积极参与本专业技术工作规划的实施，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）刊物上发表学术论文，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。

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) 完成相关岗位工作任务。

(三) 推荐条件

1. 其他专业技术岗位的基本条件

(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相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，根据岗位性质和工作特点参照教师系列的有关条件确定。

2. 首次聘用不设正高岗位

3. 副高级五级岗位聘用条件

在副高级岗位上任职期间，聘期考核合格，并具备以下条件，可以申报聘用至副高级五级岗位。

(1) 受聘副高岗位 15 年以上，积极参加学院建设和教育教学改革，并以我院为第一署名单位独立或第一作者公开发表学

术论文（中国知网可查询，下同）5 篇以上，其中至少 1 篇本专业论文为中文核心期刊论文。

（2）受聘副高岗位 12 年以上，积极参加学院建设和教育教学改革，并以我院为第一署名单位独立或第一作者公开发表学术论文 5 篇以上，其中在中文核心期刊发表本专业论文不少于 2 篇，同时具备下列条件之一：

①近五年年度考核优秀 1 次以上；

②省（厅）级表彰 1 次以上；或市级有突出贡献的中青年专家；

③作为主要指导老师指导学生参加全国技能操作比赛，获得三等奖项 1 项以上；或作为主要指导老师指导学生参加全省技能操作比赛，获得二等奖 1 项以上；或作为主要指导老师指导学生参加市级技能操作比赛，获得一等奖 1 项以上；

④省级实验实训基地负责人；或省级本专业（行业）学术团体负责人；

⑤主持院级课题 1 项以上；或参与院级课题（排名前 3）2 项以上；

⑥在技能操作中创新方法，在本省、本市行业内得到推广；

⑦获得国家专利授权 1 项以上；

⑧以我院为第一署名单位独立或第一作者在 SCI(E)、EI、SSCI、CSSCI 等刊物发表本专业学术论文 2 篇以上；或出版高水平学术专著 1 部以上；或在中文核心期刊增加发表本专业论文 2 篇以上。

（3）受聘副高岗位 9 年以上，积极参加学院建设和教育教学改革，并以我院为第一署名单位独立或第一作者公开发表学术论文 5 篇以上，其中在中文核心期刊发表本专业论文不少于 3 篇，并同时具备下列条件之二：

①近五年年度考核优秀 1 次以上；

②省（厅）级表彰 1 次以上；或市级有突出贡献的中青年专家；

③作为主要指导老师指导学生参加全国技能操作比赛，获得三等奖项 1 项以上；或作为主要指导老师指导学生参加全省技能操作比赛，获得二等奖 1 项以上；或作为主要指导老师指导学生参加市级技能操作比赛，获得一等奖 1 项以上；

④省级实验实训基地负责人；或省级本专业（行业）学术团体负责人；

⑤主持院级课题 1 项以上；或参与院级课题（排名前 3）2 项以上；或参与市（厅）级课题（排名前 5）1 项以上；

⑥在技能操作中创新方法，在本省、本市行业内得到推广；

⑦获得国家专利授权 1 项以上；

⑧以我院为第一署名单位独立或第一作者在 SCI(E)、EI、SSCI、CSSCI 等刊物发表本专业学术论文 2 篇以上；或出版高水平学术专著 1 部以上；或在中文核心期刊增加发表本专业论文 2 篇以上。

（4）受聘副高岗位 6 年以上，积极参加学院建设和教育教学改革，并以我院为第一署名单位独立或第一作者公开发表学术论文 6 篇，其中本专业中文核心期刊论文不少于 4 篇，同时具备下列条件之三：

①近五年年度考核优秀 1 次以上。

②省（厅）级表彰 1 次以上；或市级有突出贡献的中青年专家；

③作为主要指导老师指导学生参加全国技能操作比赛，获得三等奖项 1 项以上；或作为主要指导老师指导学生参加全省技能操作比赛，获得二等奖 1 项以上；或作为主要指导老师指导学生参加市级技能操作比赛，获得一等奖 1 项以上；

④省级实验实训基地负责人；或省级本专业（行业）学术

团体负责人；

⑤主持院级课题 1 项以上；或参与院级课题（排名前 3）2 项以上；或参与市（厅）级课题（排名前 5）1 项以上；

⑥在技能操作中创新方法，在本省、本市行业内得到推广；

⑦获得国家专利授权 1 项以上；

⑧以我院为第一署名单位独立或第一作者在 SCI(E)、EI、SSCI、CSSCI 等刊物发表本专业学术论文 2 篇以上；或出版高水平学术专著 1 部以上；或在中文核心期刊增加发表本专业论文 2 篇以上。

5. 副高六级岗位聘用条件

受聘副高期间，聘期考核合格，并具备以下条件，可以申报聘用至副高级六级岗位。

(1) 受聘副高岗位 15 年以上，积极参加学院建设和教育教学改革，并以我院为第一署名单位独立或第一作者公开发表学术论文 5 篇以上，其中至少 1 篇为本专业论文

(2) 受聘副高岗位 12 年以上，积极参加学院建设和教育教学改革，并以我院为第一署名单位独立或第一作者公开发表本专业学术论文 5 篇以上，其中本专业论文不少于 2 篇。同时具备下列条件之一：

①近五年年度考核优秀 1 次以上；

②受到省、市（厅）级表彰 1 次以上；

③主持院级课题 1 项以上；

④参与院级课题（排名前 3 名）2 项以上；或参与市（厅）级课题（排名前 5）1 项以上；

⑤在技能操作中创新方法，在本省、本市行业内得到推广；

⑥作为主要指导老师指导学生参加全国技能操作比赛，获得奖项 1 项以上；或作为主要指导老师指导学生参加全省技能操作比赛，获得三等奖 1 项以上；或作为主要指导老师指导学

生参加市级技能操作比赛，获得二等奖 1 项以上；

⑦获得国家专利授权 1 项以上；

⑧出版学术专著 1 部以上。

⑨以我院为第一署名单位独立或第一作者在权威期刊、SCI (E)、EI、SSCI、CSSCI 等刊物发表学术论文 2 篇以上。

(3) 受聘副高岗位 9 年以上，积极参加学院建设和教育教学改革，并以我院为第一署名单位独立或第一作者公开发表学术论文 5 篇以上，其中本专业论文不少于 3 篇，同时具备下列条件之二：

①近五年年度考核优秀 1 次以上；

②受到省、市（厅）级表彰 1 次以上；

③主持院级课题 1 项以上；

④参与院级课题（排名前 3 名）2 项以上；或参与市（厅）级课题（排名前 5）1 项以上；

⑤在技能操作中创新方法，在本省、本市行业内得到推广；

⑥作为主要指导老师指导学生参加全国技能操作比赛，获得奖项 1 项以上；或作为主要指导老师指导学生参加全省技能操作比赛，获得三等奖 1 项以上；或作为主要指导老师指导学生参加市级技能操作比赛，获得二等奖 1 项以上；

⑦获得国家专利授权 1 项以上；

⑧出版学术专著 1 部以上。

⑨以我院为第一署名单位独立或第一作者在权威期刊、SCI (E)、EI、SSCI、CSSCI 等刊物发表学术论文 2 篇以上。

(4) 受聘副高岗位 6 年以上，积极参加学院建设和教育教学改革，并以我院为第一署名单位独立或第一作者公开发表学术论文 6 篇，其中本专业论文不少于 3 篇，同时具备下列条件之**三**：

①近五年年度考核优秀 1 次以上；

②受到省、市（厅）级表彰 1 次以上；

③主持院级课题 1 项以上；

④参与院级课题（排名前 3 名）2 项以上；或参与市（厅）级课题（排名前 5）1 项以上；

⑤在技能操作中创新方法，在本省、本市行业内得到推广；

⑥作为主要指导老师指导学生参加全国技能操作比赛，获得奖项 1 项以上；或作为主要指导老师指导学生参加全省技能操作比赛，获得三等奖 1 项以上；或作为主要指导老师指导学生参加市级技能操作比赛，获得二等奖 1 项以上；

⑦获得国家专利授权 1 项以上；

⑧出版学术专著 1 部以上。

⑨以我院为第一署名单位独立或第一作者在权威期刊、SCI (E)、EI、SSCI、CSSCI 等刊物发表学术论文 2 篇以上。

6. 副高七级岗位聘用条件

(1) 受聘副高期间，完成本职工作规定的工作任务，参与科研项目，在本学科领域发表过专业论文，年度考核均为合格以上，可直接聘至副高七级岗位。

(2) 首聘中，具有副高专业技术职务，年度考核合格，而未能达到副高五、六级岗位应聘条件的人员，可直接聘至副高七级岗位。

7. 中级八级岗位聘用条件

受聘中级岗期间，聘期考核合格，并具备以下条件，可申报聘用到中级八级岗位：

(1) 博士研究生可直接聘用到中级八级岗位；

(2) 硕士研究生受聘中级岗位 3 年以上；或具有硕士学位受聘中级岗位 4 年以上；同时具备下列条件之一：

①任现职以来年度考核优秀 1 次（学年度优秀可以合并计算）以上；

②受到省（厅）、市级表彰 1 次以上；

③公开发表学术论文 2 篇，其中本专业中文核心期刊论文不少于 1 篇；

④作为主要成员（排名前 3）参与市厅级科研项目 2 项以上；

⑤主持院级以上课题 1 项以上；或参与（排名前 2）院级课题 2 项以上；或参与市（厅）级课题（排名前 5）1 项以上；

⑥获得国家专利授权 1 项以上。

(3) 受聘中级岗位 6 年以上，同时具备下列条件之一：

①任现职以来年度考核优秀 1 次（学年度考核优秀可以合并计算）以上；

②受到省（厅）、市级表彰 1 次以上；

③公开发表学术论文 2 篇，其中本专业论文不少于 1 篇；

④作为主要成员（排名前 3）参与市厅级科研项目 2 项以上；

⑤主持院级以上课题 1 项以上；或参与（排名前 2）院级课题 2 项以上；或参与市（厅）级课题（排名前 5）1 项以上；

⑥获得国家专利授权 1 项以上。

(4) 受聘中级岗位 3 年以上，且具备以下③⑤条，同时具备以下其它各条中的一条：

①近 3 年年度考核优秀 1 次（学年度考核优秀可以合并计算）以上；

②受到省（厅）、市级表彰 1 次以上；

③公开发表学术论文 3 篇，其中中文核心期刊发表的本专业论文不少于 1 篇；

④作为主要成员（排名前 3）参与市厅级科研项目 2 项以上。

⑤主持院级以上课题 1 项以上；

⑥获得国家专利授权 1 项以上。

8. 中级九级岗位聘用条件

(1) 受聘中级岗位 6 年以上，积极参加专业建设、课程建设、实验室建设，并具备下列条件之一；

- ①近 5 年受到学院表彰 1 次以上；
 - ②在省级以上刊物发表学术论文 2 篇（其中本专业论文不少于 1 篇）以上
 - ③主持或参与院级课题 2 项以上；
 - ④参编教材 1 部以上；
 - ⑤主持或参与市（厅）级科研项目（排名前 5）1 项以上。
 - ⑥获得国家专利授权 1 项以上。
- (2) 受聘中级岗位 3 年以上，且具备以下条件之二；
- ①近 3 年受到学院表彰 1 次以上；
 - ②在省级以上刊物发表学术论文 2 篇（其中本专业论文不少于 1 篇）以上
 - ③主持或参与院级课题 2 项以上；
 - ④参编教材 1 部以上；
 - ⑤主持或参与市（厅）级科研项目（排名前 5）1 项以上。
 - ⑥获得国家专利授权 1 项以上。

9. 中级十级岗位聘用条件

- (1) 受聘中级岗位期间，在本专业技术领域发表过论文，年度考核均为合格以上，可直接聘用到中级十级岗位；
- (2) 首聘中，具有中级专业技术职务，年度考核合格，而未能达到中级八、九级岗位应聘条件的人员，可直接聘用到中级十级岗位。

10. 初级十一级岗位聘用条件

受聘初级岗位期间，聘期考核合格，并具备以下条件，可以申报聘用在初级十一级岗位：

- (1) 具有硕士学历学位；或具有硕士学位，且受聘助理岗位 1 年以上，可以直接聘用在初级十一级岗位；
- (2) 受聘助理岗位 3 年以上，在省级以上期刊公开发表论文 1 篇以上，并具备以下条件之三：

①任职期间受到学院表彰 1 次以上；

②参与学院组织的操作技能等比赛活动，获得奖项（或评为优秀）的；

③任现职以来发表论文 3 篇以上，其中至少 1 篇是公开发表的本专业论文。

④参与院级课题 1 项（排名前 3）以上；或参与省级以上课题（排名前 5）1 项以上。

（3）受聘初级职务满 1 年，并具备以下③④条，同时具备其他二条中的一条：

①任职期间受到学院表彰 1 次以上；

②参与学院组织的操作技能等比赛活动，获得奖项（或评为优秀）的；

③任现职以来发表论文 3 篇以上，其中至少 1 篇是公开发表的本专业论文。

④参与院级课题 1 项（排名前 3）以上；或参与省级以上课题（排名前 5）1 项以上

11. 初级十二级岗位聘用条件

（1）受聘初级岗位期间，能独立履行岗位职责，完成工作任务，年度考核均为合格以上；

（2）受聘初级岗位期间，参与学院各类教学（实践）技能竞赛活动；

（3）首聘中，具有初级（助理级）专业技术职务，而未能达到初级十一级岗位应聘条件的人员，年度考核合格。

上述人员可直接聘用到初级十二级岗位。

12. 有关说明

（1）上述所列条件中“XXX 以上”均含本级；高一级岗位聘用条件可作为下级岗位聘用条件使用；

（2）以上公开发表的论文均指中国知网可查询的期刊论文；

中文核心期刊论文以省职称晋升条件为依据确定；一律按任现职取得的科研成果计算，计算截止时间到2010年12月。

(3) 职龄的计算以取得任职资格的当年起计算；

(4) 实验系列人员可参照教师系列同级同条件人员申报实验系列岗位。

13. 在会计、审计、图书、档案、卫生等具有专业技术要求的岗位上工作的人员，其专业技术职务与所聘岗位不一致的，在首次聘用时只能聘至本层级岗位的最低等级。

四、聘任程序

1. 各部门成立相应的工作小组负责具体的聘用工作；

2. 公布岗位及聘用条件；

3. 个人申报。符合聘用条件的人员填写《其他专业技术岗位聘用申请表》，同时须附上本人申报岗位上岗条件的有关说明和材料，根据权限上交给相应单位；

4. 资格审查。各部门聘用工作小组对应聘人员的资格、条件进行初审。

5. 确定拟聘名单。学院聘用与考核工作委员会对拟聘人选进行审核确定；

6. 公布聘用结果。院聘用与考核工作委员会对拟聘人员名单进行公示；最后公布聘用结果；

7. 签订聘用合同。聘用合同书一式三份，应聘者、聘用单位和人事处各保留一份。

五、聘任组织

学院岗位设置与管理工作领导小组，负责其他专业技术岗位聘任实施细则的起草及其他专业技术岗位聘任工作，组织人事处承担聘用工作领导小组办公室职能。

六、聘用期限

(一) 其他专业技术岗位聘用期限为三年，聘用周期结束后，

需重新参加岗位聘任。聘期内工作岗位类别发生变化和新进人员按相应职称的基础级别岗位当月聘用，引进人才按学院确定的岗位直接聘用，聘期到学院规定的聘用周期结束为止。

(二) 聘用初级岗位人员不超过两个聘期；聘用中级岗位人员不超过三个聘期，超过聘期的，施行待岗培训或转岗。

七、聘用和岗位考核

(一) 晋升聘用到高一级其他专业技术职务中基础级岗位（四级、七级、十级、十二级），其推荐条件必须符合行业主管部门或学院相应专业技术职务的晋升条例规定。

(二) 出现重大工作失误，或给学院的声誉造成重大不良影响，或者使学院蒙受重大经济损失的人员，视其情节，低聘或解聘其现有岗位，且1-3年内不得参加高一级岗位的聘用。在聘用过程中弄虚作假的，一经查实即视为无效聘用，并追究相关责任。

(三) 建立科学的考核体系，分为年度考核和聘期考核，以年度考核为主。考核应以其他专业技术岗位职责为基础，重实绩、重贡献、重服务，定性与定量相结合。考核结果作为工资调整、岗位变动、奖惩和续聘或解聘的依据。

(四) 聘期届满进行考核，考核合格者，可以续聘原岗位或竞聘高一级岗位。

(五) 聘期未满达到退休年龄的受聘人员按有关规定办理退休手续。

八、其他

(一) 本办法未尽事宜按上级文件和学院有关规定执行。

(二) 本办法由人事处负责解释。

(三) 本办法自发布之日起执行，凡以前学院规定与本办法不一致的按本办法执行。

附 3:

盐城卫生职业技术学院 管理岗位设置与聘用暂行办法

为做好我院管理岗位设置、聘用和管理工作，为建设德才兼备、精干高效的职业化、专业化管理队伍，全面提升学院管理工作水平，根据《盐城卫生职业技术学院岗位设置实施方案》及上级有关规定，制定本办法。

一、管理岗位设置原则

管理岗位是指为保障学院高效运转，在学院党政机关、群团组织和教学系（部）、教辅部门以及其他附（直）属单位中担负领导职责或管理任务的工作岗位；学院管理岗位工作人员实行职员制度，职员是指在本院专门从事管理工作的人员；职员实行职员职务与职员职级相结合的职员管理制度，职员职务指管理人员所担任的领导职务，主要体现岗位领导职责、工作能力和工作实绩；职员职级指管理人员的岗位级别等级，主要体现管理职责、年功积累和工作实绩。管理岗位设置工作应遵守以下原则：

（一）科学合理，按需设岗。从服务学院教学科研、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。

（二）总量控制，保证重点。充分保证主要职能部门管理工作需要，适当控制其他管理岗位。

（三）优化结构，精干高效。对管理岗位进行合理资源配置，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。

（四）动态调整，逐步到位。根据学院事业发展需要一次规划，留有余地，逐步到位。结合工作实际进行动态管理，适当调控。

二、管理岗位设置

（一）岗位总量

学院管理岗位设置总量不超过学院岗位总量的 20% 设置。

(二) 设置范围

1. 学院党政机关中的党务或行政岗位；
2. 教学系部管理岗位；
3. 教辅及直属单位的管理岗位；
4. 在管理岗位设置具有专业技术水平条件要求的岗位（简称“双肩挑”岗位）。“双肩挑”以管理岗七级以上岗位为主。

(三) 岗位等级及数量

管理岗位分为七个等级，即四至十级职员岗位，厅级副职、处级正职、处级副职、科级正职、科级副职、科员、办事员分别对应四至十级岗位。

四、五级职员岗位数，按干部管理权限由上级部门任命的院级领导班子的职数确定；六至十级职员岗位数，由学院在确定职能、机构、编制的基础上，根据各部门管理工作的职责、难易程度进行职员的岗位设置。六级职员岗位数量不超过管理岗位总量的25%。

首次聘任，以现有管理岗位数及管理工作的实际需要进行岗位设置。

三、管理岗位聘任

(一) 聘任范围

我院在编与人事代理人员可以应聘管理岗位。

(二) 聘任办法

已担任处级、科级领导职务的人员直接对应相应的职员岗位，集中进行职员职级聘任。

(三) 岗位职责

1. 基本职责

(1) 四、五级岗位：主持或分管学院某方面的管理工作，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，领导所分管部门

中层干部的工作。

(2) 六级岗位：主持或分管本部门的管理工作；带领本部门工作人员完成年度工作目标和任务；负责本部门工作职责、制度的拟定和贯彻执行；独立起草职责范围内的各种公文和文稿。独立做好本部门专门性管理工作。指导本部门其他人员的工作。

(3) 七级岗位：负责本部门的某方面的管理工作；协助部门正职完成年度工作目标和任务；或者独立承担某一方面的专门性管理工作；具有履行本职工作职责的各种能力。指导八级以下岗位人员的工作。

(4) 八级岗位：负责本部门内设科室的管理工作；能独立负责某一方面的专门性管理工作；具有履行本岗位职责的各种能力。

(5) 九级岗位：具有履行岗位职责的能力，承办具体的行政事务性工作；能起草本职工作中一般性公文或者文稿。

(6) 十级岗位：具有履行岗位职责的能力，能承办具体的行政事务性工作。

2、具体各职责由学院和部门根据岗位性质和目标任务确定。

(四) 任职条件

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，责任心强，办事公正，作风正派，有良好的服务意识，身心健康。

1. 基本条件

(1) 应聘管理岗位的人员一般应具有大学专科以上文化程度，其中应聘七级以上职员岗位一般应具有大学本科以上文化程度。

(2) 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。

2. 四、五级岗位聘用条件

由省委组织部任命担任校级正职领导职务及由省卫生厅任命担任院级副职领导职务的分别对应四级、五级职员，其任职及聘用条件按照干部管理权限由上级主管部门制定。

3. 六级职员岗位

(1) 经学院任命的现任中层正职领导职务（副处级）的，考核合格，聘用在六级职员岗位。

(2) 其他申请六级职员岗位（职级）的人员，具有本科以上学历；近五年年度考核优秀 1 次（不同年度的学年度考核优秀可合并计算）以上；担任中层副职（正科级）12 年以上；或担任正科级非领导职务 15 年以上；同时须具备以下条件之一，可申报六级职员职级岗位：

①以第一作者公开发表论文 5 篇以上，其中至少 2 篇为管理或思政类论文；

②近五年受到省（市、厅）级表彰 1 次以上。

(3) 院民主党派主要负责人可以直接申报六级职员职级岗位。

4. 七级职员岗位

(1) 经学院任命的现任中层副职领导职务（正科级）的，聘用在七级职员岗位。

(2) 其他申请七级职员岗位（职级）的人员，具有本科以上学历；近五年年度考核优秀 1 次（不同年度的学年度考核优秀可合并计算）以上；担任副科级领导职务 9 年以上；或担任副科级非领导职务 12 年以上；同时须具备以下条件之一，可申报竞聘七级职员职级：

①以第一作者公开发表论文 4 篇以上，其中至少有 3 篇为管理及思政类论文；

②近五年受到省（市、厅）级表彰 1 次以上。

5. 八级职员岗位

(1) 经学院任命、考核合格的处室内科室正职（副科级）

聘用在八级职员岗位。

(2) 其他申请聘用到八级职员岗位（职级）的人员，须具备以下条件之三：

①在管理岗位上的硕士研究生进校工作2年以上；或具有本科学历，在科员岗位上工作5年以上；或具有专科学历，在科员岗位上工作10年以上；

②取得计算机二级证书；或通过全国、江苏省职称计算机考试，取得合格证书；

③公开发表管理或思政类论文1篇（含校刊）以上；

④进校后历年年度考核合格。

6. 九级职员岗位

聘用到九级职员岗位的人员须具有大学本科以上文化程度，年度考核合格以上，并符合以下条件之一：

①硕士研究生，见习期满并考核合格；

②本科毕业生，在相关岗位工作（含见习）满1年并考核合格；

③专科学历，在管理岗位工作3年以上；

7. 十级职员岗位

新招聘的管理人员（硕士研究生、本科毕业生）聘用在十级职员岗位。

8. 相关问题说明

(1) “双肩挑”人员聘用的相关说明

聘任“双肩挑”岗位人员应在七级岗位以上工作，同时具有教师系列副教授以上专业技术职务的人员。

①“双肩挑”岗位主要指在履行管理任务过程中，确因教学科研、学科建设、队伍建设、教学管理及学院改革发展等需要且要求很强专业技术背景的管理岗位。学院按照从严控制、规范管理的原则，对确因需要兼任的，按干部人事管理权限批准确定。

②“双肩挑”人员聘用教师岗位按教师岗位聘用条件执行。

③同时在教师岗位和管理岗位任职的人员，应按其执行的岗位工资系列，占相应的岗位职数。

④教学系（部）和图书馆等教学辅助单位的行政领导岗位，一般作为专业技术岗位，受聘在此类岗位的以专业技术工作为主、兼任行政管理工作的人员，作为专业技术人员纳入专业技术岗位管理，不作为“双肩挑”人员。这些单位的专职党务工作岗位和其他专职管理岗位，纳入管理岗位管理；符合“双肩挑”条件的，作为“双肩挑”人员管理。

⑤“双肩挑”人员确定聘用岗位类别和执行工资系列后，除职务或职级发生变动的，在一个聘期内一般不予变更。

（2）新进人员聘用管理岗位

管理岗位出现空缺须引进人员补充的，一般应具有大学本科以上学历。新参加工作的大学本科生，实行一年（往届生6个月）见习期，并执行见习期工资，见习期满后，考核合格，聘至九级岗位。新参加工作的硕士研究生，实行半年（6个月）见习期，并执行见习期工资，见习期满考核合格，聘至九级岗位。

（3）转岗人员初聘职员等级问题

①为了保持专业技术人员队伍的稳定，充分发挥专业技术人员的作用，一般不得将专业技术岗位上的人员转换到管理岗位。

②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，直接聘任到相应的管理岗位。

（4）其他有关问题

①已执行了专业技术岗位工资的管理人员，在首次聘用及续聘管理岗位职级时，可继续执行原专业技术岗位工资，待其晋升的职员职级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。

②在会计、审计、图书、档案、医药卫生等具有专业技术要求的管理岗位上工作的人员，其专业技术职务与所聘岗位相对应的，可以纳入专业技术岗位管理；不一致的，纳入管理岗位管理。此类人员在专业技术职务较低的情况下，已经执行了管理岗位职员职级工资的，在首次聘用及续聘时，可继续执行原管理岗位工资。待其晋升的专业技术职务的岗位工资高于原管理岗位职员职级工资时，执行相应的专业技术岗位工资，以后不得晋升管理岗位职员职级。

（五）聘任程序

1. 四级岗位按照省委组织部的规定执行。
2. 五级岗位按照江苏省卫生厅厅党组的规定执行。
3. 六级、七级岗位按照学院现任中层干部予以聘任。
4. 非领导职务管理岗位的聘任程序：
 - （1）公布岗位、岗位职责和聘任条件；
 - （2）应聘者提交申请
 - （3）学院组织人事处对应聘人员进行资格审查；
 - （4）党政联席会研究确定拟聘人选；
 - （5）公示拟聘人选；
 - （6）公布聘任名单，签订聘任合同。

四、聘任组织

学院成立管理岗位聘任工作小组，负责管理岗位的聘任工作。

五、聘用和岗位考核

（一）学院与受聘管理岗位的人员在平等自愿、协商一致的基础上签订聘用合同，明确受聘岗位职责要求、工作条件、工资待遇、岗位纪律、聘用合同变更、接转和终止的条件以及聘用合同期限等方面的内容。

（二）聘期届满进行考核，考核合格者，可以续聘原岗位或竞

聘高一级岗位。

(三) 聘期未满达到退休年龄的受聘人员按有关规定办理退休手续。

(四) 出现渎职或重大工作失误，或给学院的声誉造成重大不良影响，致使学院蒙受重大经济损失的人员，视其情节，低聘或解聘其现有岗位。在聘任过程中弄虚作假的，一经查实即视为无效聘任，并追究相关责任。

(五) 管理岗位考核分为年度考核和聘期考核，以年度考核为主。年度考核主要考核聘用人员的思想政治表现、职业道德、工作态度、履行岗位职责和聘用合同的情况。考核结果作为薪级工资调整、岗位变动、奖惩和续聘或解聘的依据。

六、其他

(一) 本办法未尽事宜按上级文件和学院有关规定执行。

(二) 本办法由组织人事处负责解释。

(三) 本办法自发布之日起执行，凡以前学院规定与本办法不一致的按本办法执行。

附 4:

盐城卫生职业技术学院 工勤技能岗位设置与聘用暂行办法

为做好我院工勤技能岗位设置、聘用和管理工作，加强工勤技能队伍建设，培养一支精干、高素质、专业化的工勤技能服务保障队伍，全面提升我院服务保障水平，根据《盐城卫生职业技术学院岗位设置实施方案》，制定本办法。

一、工勤技能岗位设置原则

（一）按需设岗，按岗聘用。根据学院教学科研和日常运作的需要，在核定的工勤技能岗位总量内，合理设置工勤技能岗位，严格按岗进行聘用。

（二）总量控制，保证重点。优先满足技术工岗位需要，充分保证主要工勤技术岗位需要，严格控制机关处室及部门工勤技能岗位设置数量。按照后勤社会化的改革方向，逐渐减少工勤技能岗位的比例。

（三）优化结构，规范管理。在学院工勤技能岗位总量和结构比例内，严格控制工勤技能一级、二级、三级岗位的数量。根据岗位性质和实际工作情况，实行动态调整。

二、工勤技能岗位设置

（一）岗位等级

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五个等级：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。普通工岗位不分等级。

（二）设置范围

1. 工勤技能岗位主要设置在后勤管理处、保卫处、实验室、实训中心等部门。其他部门可视情况，设置少量工勤岗位。

2. 工勤技能一级、二级岗位主要设置实验实训指导岗位及相关专业技术辅助岗位上承担技能操作和维护职责以及与学院后勤

保障、服务等有直接关系的水电暖、饮食、汽车驾驶、印刷等技术性较强、对技能水平要求较高的岗位。

（三）设置方法

根据核准的工勤技能岗位总量和实际工作需要，核定各部门工勤技能岗位数。

岗位实行动态管理，首次聘任以现有工勤技能岗位数和等级核定，以后根据学院事业发展进行设置和调整。

三、工勤技能岗位聘用

（一）聘任范围

1. 在学院承担实验实训指导及技能操作和维护职责、后勤保障、服务等职责的全民所有制个人，均纳入工勤技能岗位管理；

2. 按照后勤社会化的改革方向，今后逐步减少工勤技能岗位占学院编制的比例，特别是一般性劳务工作，不再设相应的工勤技能岗位。

（二）聘任办法

1. 首次聘任，以现有工勤技能岗位数以及工作的实际需要来进行岗位设置；

2. 对工勤技术人员的聘用，应在岗位有空缺的条件下，按照公开招聘、竞聘上岗、按岗聘用、合同管理的基本原则进行。

（三）岗位职责

1. 基本职责

（1）工勤技能二级以上岗位

①能够全面掌握工种及与之相关的业务知识和操作技能，熟悉有关工艺流程，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；

②能解决本工种岗位的关键性技术和工艺难题，能就实际工作中出现的疑难问题提出（撰写）解决问题的可行性措施或方案；

③积极参与技术革新和技术攻关，积极指导初、中、高级工

提高业务能力；

④完成领导交办的其他工作任务。

(2) 工勤技能三级岗位

①能够全面掌握本工种的业务知识和操作技能，有较强的工作责任心，自觉遵守操作规程和工作规范，能高质量完成本工种工作任务，积极学习本行业（工种）发展的新技术、新知识，任职钻研业务技能；

②能独立处理实际工作中出现的技术问题，并结合本职工作撰写工作方案；

③对中、初级技术工进行技术指导；

④完成领导交办的其他工作任务。

(3) 工勤技能四级岗位

①能够达到本岗位“应知应会”要求，能独立完成本工种任务，按时按质完成规定的任务；

②能协助处理实际工作中出现的技术问题，并结合本职工作撰写工作方案；

③完成领导交办的其他工作任务。

(4) 工勤技能五级岗位

①能够熟悉本职工作，有工作责任心，自觉遵守操作规程和工作规范；

②能够协助处理实际工作中出现的技术问题；

具体岗位职责由学院和单位根据岗位性质和目标任务确定。

(四) 推荐条件

工勤技能岗位的基本要求：遵守宪法和法律，具有良好的服务意识和职业道德，任现职以来，年度考核均为合格以上等次。

1. 基本条件

聘任技术工岗位应具有机关、事业单位技术等级证书或具有岗位所需的技能资格证书。

2. 工勤技能一级岗位条件

取得应聘岗位所要求的高级技师职业资格证书，能够胜任岗位要求。在本工种下一级岗位工作满5年。

3. 工勤技能二级岗位条件

取得应聘岗位所要求的技师职业资格证书，能够胜任岗位要求。在本工种下一级岗位工作满5年。

4. 工勤技能三级岗位条件

取得应聘岗位所要求工种的高级工职业资格证书，能够胜任本岗位工作要求，并满足下列条件之一：

- (1) 高中及以上毕业，在本工种中级工岗位上工作满5年；
- (2) 初中及以下毕业，在本工种中级工岗位上工作满8年。

5. 工勤技能四级岗位条件

取得应聘岗位所要求工种的中级工职业资格证书，能够胜任本岗位工作要求，并满足下列条件之一：

- (1) 高中及以上毕业，在本工种初级工岗位上工作满5年；
- (2) 初中及以下毕业，在本工种初级工岗位上工作满8年。

6. 工勤技能五级岗位条件

学徒（培训生）学习期满和工人见习、试用期满，取得应聘岗位所要求工种的初级工职业资格证书，能够胜任本岗位工作要求。

7. 普通工岗位

未取得技术等级的工勤人员，能够胜任本岗位工作要求。

（五）聘任组织

学院成立工勤技能岗位聘用工作小组，负责工勤技能岗位的聘用工作。

（六）聘任程序

1. 公布岗位、岗位职责和聘任条件；
2. 应聘者提交申请；

3. 学院对应聘人员进行资格审查；
4. 研究确定拟聘人选；
5. 公示拟聘人选；
6. 公布聘任名单，签订聘任合同。

四、需要说明的问题

根据省教育厅岗位设置有关精神和要求，对取得专业技术职称现已执行专业技术工资系列的工人性质（以工代技）的人员，职称与从事的专业技术工作相一致的，可聘用在相应的专业技术岗位。此类人员不再增加，不再晋升高一级技术职称，通过自然减员减完为止。执行技术工人工资系列现在管理岗位工作的（以工代干）人员，根据工作需要和岗位许可，可以聘用在管理岗位，也可以聘用在技术工人岗位。聘用在管理岗位的人员，工人性质不变，仍执行技术工人的工资标准，不再升高一级技术工。聘用在技术工人岗位，工种与岗位不一致的，仍执行现工资标准，不再升高一级技术工。工种与岗位一致的，根据省卫生厅下达的升级指标考核上报，择优参加高一级技术等级的考试，考核合格取证后聘用。

学校实行后勤社会化管理，今后不再增设后勤技术工人岗位，现在技术工人岗位的人员，随着自然减员后岗位不再增补人员。

五、聘用合同和岗位考核

（一）学院与受聘工勤技能岗位的人员在平等自愿、协商一致的基础上签订聘用合同，明确受聘岗位职责要求、工作条件、工资待遇、岗位纪律、聘用合同变更、解除和终止的条件以及聘用合同期限等方面的内容。为保障工人的劳动权益，同时还要签订劳动合同。

（二）考核分为年度考核和聘期考核，以年度考核为主。年度考核主要考核聘用人员的思想政治表现、职业道德、工作态度、履行岗位职责和聘用合同的情况。考核结果作为薪级工资调整、

岗位变动、奖惩和续聘或解聘的依据。聘用合同期满前，进行聘期考核，根据考核结果及时做出续聘、岗位调整或解聘的决定。

六、其他

（一）岗位实行动态管理，原则上结合聘期根据学校事业发展进行审核与调整。

（二）本办法未尽事宜按上级文件和学校有关规定执行。

（三）本办法由组织人事处负责解释。

（四）本办法自发布之日起执行，凡以前学校规定与本办法不一致的按本办法执行。