

# 中共南京中医药大学委员会

南中医大委（2009）28号

---

## 关于印发《南京中医药大学 岗位设置与聘用暂行办法》的通知

各部门、各学院、各单位：

为了做好我校的岗位设置和聘任工作，根据《南京中医药大学岗位设置管理工作实施意见》（南中医大人字〔2009〕33号）文件精神，特制定《南京中医药大学岗位设置与聘用暂行办法》及相关实施细则，经学校五届二次教代会讨论审议，并经校党委会研究决定，现予以印发，请遵照执行。

附件：

- 1、南京中医药大学岗位设置与聘用暂行办法
- 2、南京中医药大学教师岗位设置与聘用实施细则
- 3、南京中医药大学其他专业技术岗位设置与聘用实施细则

- 4、南京中医药大学管理岗位设置与聘用实施细则
- 5、南京中医药大学工勤技能岗位设置与聘用实施细则

中共南京中医药大学委员会  
南京中医药大学  
二〇〇九年十一月十七日

## 附件 1:

# 南京中医药大学岗位设置与聘用暂行办法

为进一步深化人事制度改革，促进人力资源优化配置，根据《关于高等学校岗位设置管理的指导意见》（国人部发〔2007〕59号）、《江苏省事业单位岗位设置管理实施意见》（苏办发〔2008〕23号）、《江苏省高等学校岗位设置管理实施意见》（苏人通〔2009〕113号）等文件精神，结合学校的实际情况，制定本暂行办法。

## 一、指导思想

以学校中长期事业发展规划为依据，紧紧围绕学校的办学定位和发展目标，全面落实“人才强校战略”，坚持以人为本，以教师为主体，立足学校教学科研、学科建设和管理等工作任务的需要，通过建立和推行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，充分调动学校各类人员的工作积极性和创造性，促进学校各项事业的全面、协调和可持续发展，为建设国内一流、国际著名的研究教学型中医药大学提供强有力的人力资源保障和人才支持。

## 二、基本原则

（一）科学设岗，宏观调控。根据人才培养、科学研究、社会服务和国际合作与交流工作的实际需要，统筹学科建设与发展，兼顾各类人员结构现状，科学设置岗位。按照规定的岗位结构比例标准，规范设置学校内部各级各类岗位，留足发展空间，

加强宏观调控和监督管理。

**（二）优化结构，精干高效。**以教师队伍为主体，优化各类人员结构比例，合理配制人力资源，提高用人质量和用人效益。完善人力资源的分类分级管理体系，促进教师队伍与专业技术队伍、管理队伍、工勤技能队伍的全面协调发展。

**（三）统筹规划，突出重点。**以学科建设和教学科研工作为主线，以创新型人才培养为目标，注重向高水平学科和优秀学术群体倾斜、向一线教学科研人员倾斜，切实加强高层次人才队伍建设。

**（四）择优聘用，规范管理。**以岗位设置为基础，深化聘用制度改革，强化岗位职责和竞争意识，完善人才的选拔使用、考核评价和激励保障机制，加强学校人力资源管理的科学化、规范化和制度化建设，促进各类人才的自主发展和自我约束。

**（五）积极稳妥、平稳过渡。**坚持公平、公正、公开，妥善处理改革、发展和稳定的关系，妥善处理首次聘用工作中出现的各种问题，及时化解矛盾，维护聘用单位和受聘人员双方的合法权益，确保岗位设置与聘用工作的平稳顺利进行。

### 三、岗位设置

#### （一）岗位总量

按照国家有关部门核定的学校教职工事业编制岗位数、现有正式教职工数和我校工作需要等因素确定岗位总量，报经主管部门审核批准后实行。

#### （二）岗位类别及比例

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。

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的主体岗位。教师岗位包括具有教育教学、科学研究工作职责和相应水平与能力要求的专业技术岗位，其他专业技术岗位主要包括实验、工程、图书、档案、编辑出版、会计统计、审计、医疗卫生等专业技术岗位。

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。

根据国家规定结合我校当前实际和发展需要，专业技术岗位不低于岗位总量的 77%，专业技术岗位的主系列是教师系列，教师岗位不低于岗位总量的 62%（含专职辅导员岗位），其他专业技术岗位按岗位总量的 15%设置。管理岗位不超过岗位总量的 18%。工勤技能岗位按现有人员实际在岗情况设置，按照后勤社会化的方向，逐步减少工勤技能岗位的比例。

### （三）岗位等级及结构比例

#### 1、专业技术岗位

专业技术岗位分为 13 个等级。专业技术高级岗位分 7 个等级，其中正高级岗位包括一至四级，副高级岗位包括五至七级；中级岗位分 3 个等级，即八至十级；初级岗位分 3 个等级，即十一至十三级，其中十三级是员级岗位。我校正高级、副高级、中级和初级专业技术岗位最高控制比例按 15:30:47:8 设置；专业技术正高级岗位中的一级岗位按照国家统一规定执行，二级、三

级、四级岗位之间的比例为 1:3:6；副高级岗位中的五级、六级、七级岗位之间的比例为 2:4:4；中级岗位中的八级、九级、十级岗位之间的比例为 3:4:3；初级岗位中的十一级、十二级岗位之间的比例为 5:5。

在不突破专业技术岗位结构比例的前提下，高级岗位的数量适当向教师岗位（含教学、科研，以下同）倾斜，其他专业技术岗位适当压缩。教师岗位的正高级、副高级、中级和初级专业技术岗位比例按 17.4:30.9:47.4:4.3 设置，其他专业技术岗位按 5.0:26.3:45.3:23.4 设置。其中，其他专业技术岗位中不设正高二级岗位。

在教师岗位设置中，考虑学校各学科的发展现状和规划目标，岗位数量适当向重点学科和优势学科倾斜，并兼顾一般学科的发展需要。同时，在教师岗位总量中，为学校的发展预留一定数量的高级岗位设置空间，重点用于优秀人才的选拔和高层次人才引进。

## 2、管理岗位

管理岗位设置 8 个岗位等级，即三至十级岗位，校级正职、校级副职、处级正职、处级副职、科级正职、科级副职、科员、办事员分别对应三至十级岗位。管理岗位人员逐步纳入职员制体系。学校按照干部人事管理权限和从严从紧的原则设置各等级管理岗位。管理岗位四级及以上担任领导职务的职员数按照干部人事管理权限确定。管理六级以上职员的岗位数按不超过管理岗位总量的 35% 确定，其中五级和六级职员原则上按 1:2 的比例控制。根据事业单位聘用人员原则上不得同时在两个岗位上任职的

要求，对确因需要兼任的按照干部管理权限批准确定“双肩挑”人员。“双肩挑”人员原则上应以五级及以上职员岗位为主，可放宽至学术性管理要求较高的六级职员岗位，人数控制在管理人员总数的15%以内。“双肩挑”岗位人员同时占专业技术岗位和党政管理人员岗位数。

专职辅导员纳入教师岗位系列进行聘用管理，按照中央有关政策，学校按一定比例设置专职辅导员岗位总量。并根据辅导员的条件，确定相应的职员职级。

### 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，其中技术工岗位设置5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。普通工岗位不分等级。技术工三级以上岗位按25%的比例设置，其中一级、二级岗位共占5%。首次聘用中，按现有人员实际在岗情况设置相应岗位，以后逐步减少工勤技能岗位。

### 4、特设岗位

特设岗位是为满足学校聘用急需的高层次人才等特殊需要，经批准设置的非常设性工作岗位。特设岗位经省教育厅审核后报省人力资源和社会保障厅核准，不受学校岗位总数、最高等级和结构比例的限制，在完成工作任务以后，按照管理权限予以核销。

## （四）岗位设置程序

1、根据岗位总量和国家有关规定，学校确定各单位各类岗位的数量、设置标准和办法。

2、各单位根据实际情况，制定出本单位各类各级岗位的设

置方案报学校批准。

#### 四、岗位聘用

##### （一）聘用范围

我校事业编制内的各类人员和与学校签订聘用合同，有正式的人事关系和工资关系，聘用到管理或专业技术岗位上的编制外聘用人员均可以应聘相应的岗位。

##### （二）聘用条件

###### 1、各类岗位的基本条件

- （1）遵守宪法和法律；
- （2）具有良好的品行和职业道德；
- （3）具备岗位所需的专业知识、能力或技能条件；
- （4）适应岗位要求的身体条件。

###### 2、专业技术岗位条件

教师岗位聘用条件详见《南京中医药大学教师岗位设置与聘用实施细则》（附件一），其他专业技术岗位聘用条件详见《南京中医药大学其他专业技术岗位设置与聘用实施细则》（附件二）。

###### 3、管理岗位条件

管理岗位聘用条件详见《南京中医药大学管理岗位设置与聘用实施细则》（附件三）。

###### 4、工勤技能岗位条件

工勤技能岗位聘用条件详见《南京中医药大学工勤技能岗位设置与聘用实施细则》（附件四）。

##### （三）聘用办法和程序

- 1、岗位聘用工作分级进行。专业技术二级岗位的聘用由学



校研究，报省教育厅审核、省人事厅核准，学校予以聘用；专业技术三、四级岗位和管理五、六级岗位由学校聘用；其他岗位由相应聘用组织或单位在学校的统一安排下进行聘用。

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。

3、专业技术职务晋升聘用每年进行一次，管理岗位在任命的当月聘用，工勤技能岗位在江苏省人事厅颁发的技术等级证书时间的当月聘用。

4、后勤社会化后实行企业化管理和在学校参股单位工作的我校事业编制人员，可根据本人实际情况和相应任职条件，采取“档案聘用”的办法只确定其岗位等级，岗位工资标准记入档案。内退人员属于在编不在岗人员，不再晋升岗位等级。

5、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。

#### 6、聘用的基本程序

- (1) 公布岗位、岗位职责和聘用条件；
- (2) 应聘人员提出申请；
- (3) 各聘用组织根据聘用条件提出拟聘人选；
- (4) 公示拟聘人员；
- (5) 公布聘用结果，签订聘用合同。

## 五、组织领导

(一) 成立学校岗位设置管理工作领导小组，全面负责学校岗位设置与人员聘用管理的领导工作。领导小组成员有全体校领导和党政管理主要职能部门领导组成。领导小组办公室设在人事处，负责组织拟订岗位设置与人员聘用方案并组织实施。

(二) 学校岗位设置管理工作领导小组下设 4 个岗位设置与聘用工作组：教师岗位设置与聘用工作组、其他专业技术岗位设置与聘用工作组、管理岗位设置与聘用工作组和工勤技能岗位设置与聘用工作组，分别负责各相应类别岗位设置与聘用工作实施细则的制定并组织开展岗位聘用工作。

(三) 成立学校岗位聘用与考核委员会，全面负责学校岗位评审、聘用和考核工作。岗位聘用与考核委员会由学校领导和部分专家组成，人数不少于 21 人。委员会办公室设在人事处。

(四) 各学院成立以院长、书记为组长，有教师代表参加的岗位设置与聘用考核工作组织，其他单位成立以单位负责人为组长的岗位设置与聘用考核工作组织，人数一般不少于 11 人，负责本单位的岗位设置与聘用工作。

## 六、合同管理与考核

(一) 学校区别不同类型、不同层次的受聘人员，采取短期、中期和长期合同相结合的聘用合同管理办法，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：聘用的岗位、职责要求、工作条件、薪酬待遇、岗位纪律、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。

（二）岗位聘用期限一般为三年。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。达到国家规定退休年龄的博士生导师等专家，若符合学校有关延聘的管理规定，经本人书面申请且得到学校批准后，可在聘用岗位上工作到学校规定的相应退休年龄。

（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。学校事业编制人事代理人员、非事业编制的雇员制人员，其岗位聘用合同从属于原聘用合同，人事关系按照聘用合同执行。

（四）考核分为年度考核和聘期考核。年度考核主要对个人年度工作目标和任务的完成情况进行考核，聘期考核重点在个人岗位职责和任务的完成情况。考核结果作为续聘、解聘、晋级、调整岗位的重要依据。聘期考核与下一聘期聘用相结合，聘期内的业绩作为下一聘期岗位聘用的重要依据。

## 七、聘期待遇

教职工在受聘期间原则上按所聘岗位享受相应的岗位工资、薪级工资，并根据规定经考核享受相应的绩效工资。

## 八、聘余人员的管理

（一）学校事业编制在职人员中（不含人事代理和雇员制人员），因岗位和聘用条件限制未聘用上岗的人员（不含出国逾期未归人员）为聘余人员。聘余人员按规定进入人才交流中心，有关待遇按《南京中医药大学人才流动管理办法》执行（南中医大

委[2006]15号)。

(二)经医疗单位确诊患有严重疾病无法承担工作任务而未聘用岗位的人员,可以履行病假手续,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的,可以按照国家有关规定办理病退或退休手续。

## 九、争议处理

(一)为了公开、公平、公正地做好岗位设置与聘用工作,妥善处理在聘用过程中出现的问题,学校成立岗位设置管理监督与申诉受理委员会,主要职责是:

- 1、负责对岗位设置与聘用管理工作的监督;
- 2、受理教职工对岗位设置与聘用考核工作有关问题的申诉;
- 3、负责对教职工的申诉意见进行调查核实;
- 4、责成有关单位对需要纠正的问题限期予以纠正,必要时提交学校岗位设置管理工作领导小组处理;
- 5、将处理结果向申诉人反馈。

岗位设置管理监督与申诉受理委员会办公室设在监察处。

(二)申诉应以书面形式提出,并签署真实姓名,申诉受理委员会有责任为投诉人保密,任何单位或个人不得对申诉人进行打击报复。申诉人应以事实为依据,经查实,属于无理取闹者,将予以严肃处理。

(三)教职工对申诉受理委员会的答复或处理意见不满意,可依据相关法律或规定申请仲裁或提起诉讼。

## 十、附 则

(一)岗位聘用实行回避制度。受聘人员凡与聘用单位主要

负责人员有夫妻关系、直系血亲关系、三代以内旁系血亲或者近姻亲关系的，不得被聘用从事该单位负责人员的秘书或者人事、财务、纪律检查岗位的工作，也不得在有直接上下级领导关系的岗位工作。聘用工作组成员在办理人员聘用事项时，遇有与自己有上述亲属关系的，也应当回避。

（二）本办法经党委常委会讨论通过后自下发之日起执行，由学校岗位设置管理工作领导小组办公室负责解释。凡以前学校规定与本办法不一致的，按本办法执行。

附件 2:

## 南京中医药大学 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《南京中医药大学岗位设置与聘用暂行办法》，制定本实施细则。

### 一、总 则

（一）教师岗位是专业技术岗位的主体，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。

（二）教师岗位设置与聘用，必须紧密围绕学校人才培养、科学研究、社会服务、国际合作与交流的职能需要，坚持以学科专业建设和教学科研工作为中心，有利于学科建设和发展，有利于教学科研水平提高，有利于创新学术团队建设，有利于调动广大教师的积极性。

（三）教师岗位设置与聘用，必须坚持按需设岗、优化结构、公平公开、择优聘用、严格考核、合约管理的原则。

### 二、岗位设置

#### （一）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，结合学校学科专业建设、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，优化结构。**教师岗位设置坚持以学科建设为龙头，从学校人才培养、科学研究、团队建设、用人效益等实际需要出发科学设岗。既要考虑教学科研工作需要，又要考虑学科建设的长远发展，逐步优化教师队伍结构。

3、**保证重点，兼顾发展。**教师岗位设置要统筹兼顾、重点倾斜，在保证国家及省部级重点学科、学校急需发展学科的同时，对基础学科、新兴学科进行扶植，做到突出重点，兼顾发展。

4、**岗位调节，动态管理。**学校在主管部门核准的岗位总量、结构比例范围内设置各单位各类各级教师岗位数，并根据学校事业发展的要求，实行动态调整和管理。

## **（二）岗位名称和等级**

1、教师岗位分为 12 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，正高级教师岗位名称为教授一级岗位、教授二级岗位、教授三级岗位、教授四级岗位，分别对应一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，分别对应十一至十二级专业技术岗位。

## **（三）岗位总量和结构比例**

全校教师岗位总量、层级结构比例和岗位层级内部各等级结构比例，按上级主管部门有关文件和批复执行。

1、**岗位总量：**根据上级主管部门批准的岗位总量，结合我

校实际需要，按学校总岗位数的 62% 确定全校教师岗位总数（含专职辅导员）。

2、结构比例：全校教师岗位的正高级、副高级、中级和初级专业技术岗位比例按 17.4:30.9:47.4:4.3 设置。全校教师正高级岗位中的二级、三级、四级之间的比例为 1:3:6；副高级岗位中的五级、六级、七级之间的比例为 2:4:4；中级岗位中的八级、九级、十级之间的比例为 3:4:3；初级岗位中的十一级、十二级岗位之间的比例为 5:5。

#### （四）岗位设置办法

1、学校根据各学院（单位）承担教学、科研和学科建设等工作任务的现实和发展需要，设置各学院（单位）的各类各级教师岗位数，设置的主要参考因素有：

（1）各学院（单位）的人才培养的层次、类别与规模、教师岗位数量及结构现状；

（2）高层次人才队伍现状及引进计划；

（3）教学因素：国家高等教育人才培养模式创新实验基地，实验示范中心、特色专业、精品课程、教学团队等国家级教学项目；

（4）学科因素：国家级重点学科、重点实验室及工程研究中心，部省级重点学科、重点实验室、工程研究中心，有重大发展前景的新兴学科、边缘学科等，博士点、硕士点；

（5）重大科研任务因素：973 项目、863 重点和重大项目、国家科技攻关重点和重大项目、国家自然科学基金重点和重大项目等；



(6) 其他符合设岗原则和满足学校发展规划及发展目标需要的因素。

2、各学院（单位）根据学校核定的教师岗位数及结构比例，结合学科专业建设、师资队伍建设发展规划，将岗位设置到二级学科和基层学术组织（系、研究所、创新团队），并制定岗位设置与聘任工作方案，明确岗位职责、聘任条件、聘任程序、考核内容等，报学校审批通过后执行。

### 三、岗位职责

#### （一）基本要求

忠诚党的教育事业，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。

#### （二）基本职责

##### 1、正高级岗位（教授、研究员）

（1）把握学科发展方向，能在本学科领域开展原创性、重大理论与实践问题研究和关键领域攻关，积极撰写高水平学术论文、论著；

（2）积极争取主持或参与国家级教学研究、科学研究项目，积极带领或参与学术创新团队，力争取得高水平标志性成果；

（3）承担研究生、本专科生的授课任务，指导研究生及青年教师等，完成规定教学工作量；

（4）承担教学科研和学科建设等方面的管理工作和其它公益活动。

##### 2、副高级岗位（副教授、副研究员）基本职责

(1) 积极争取主持或参与省部级及以上教学研究、科研研究项目，参加学术创新团队，撰写高水平学术论文、论著；

(2) 承担研究生、本专科生的授课任务，指导硕士研究生工作，完成规定工作量，努力形成有特色的教学方法；

(3) 参与学科建设、教学改革及其它公益活动。

### 3、中级岗位（讲师、助理研究员）基本职责

(1) 积极参与省部级教学科研项目，参加学术创新团队，撰写高水平学术论文、论著；

(2) 承担研究生、本专科生的授课任务，协助指导研究生工作，完成规定教学工作量，教学效果优良；

(3) 参与学科建设、教学改革及其它公益活动。

### 4、初级岗位（助教、研究实习员）基本职责

(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；

(3) 参与其它公益活动。

(三) 各岗位的具体职责，由各学院（单位）根据教学科研和学科建设等的实际任务制定，并应明确聘任期内需完成的学术成果的质量和数量要求及其他工作任务，报学校审批通过后执行。

## 四、聘用条件

### (一) 基本要求

遵纪守法，爱岗敬业，恪守职业道德，治学严谨，为人师表，团结协作，具有开拓创新和奉献精神、相应的业务水平和业务能力，能较好承担并完成受聘岗位工作，具备适应岗位要求的身體

条件。

## （二）一级岗位基本条件

院士及其他为国家做出突出贡献的一流人才，按上级规定执行。

## （三）二级岗位基本条件

指导博士研究生，在受聘教授（研究员）岗位期间，年度考核、聘期考核均为合格以上。

1、具备下列条件之一，可直接聘用到教师二级岗位：

- （1）教育部长江学者特聘教授；
- （2）国家杰出青年科学基金获得者；
- （3）人事部“百千万人才工程”国家级入选者；
- （4）国家级有突出贡献的中青年专家；
- （5）国家级高校教学名师奖获得者；

（6）江苏省“333 高层次人才培养工程”第一层次（首席科学家）人选。

2、受聘教授（研究员）岗位6年以上且具备下列条件当中之一的，可以申请聘用教师二级岗位：

（1）国家科技三大奖获二等级以上奖励的主要完成人（一等奖排名前五，二等奖排名前三），省部级科技进步奖一等奖的主要完成人（排名第一）；

（2）国家社会科学基金项目优秀成果二等级以上奖励的主要完成人（一等奖排名前五，二等奖排名前三），中国高校人文社会科学研究优秀成果一等奖的主要完成人（排名前三），省哲学社会科学优秀成果一等奖的主要完成人（排名第一）；

(3) 国家高等教育教学成果奖主要完成人（特等奖排名前五，一等奖排名前三，二等奖排名第一），省高等教育教学成果特等奖的主要完成人（排名第一）；

(4) 国家“973 项目”首席科学家，“863 计划”重点（重大）项目主持人，国家科技支撑计划重点项目首席专家，国家社科基金重大、重点项目主持人，国家自然科学基金重大、重点项目主持人；

(5) 国家级重点学科带头人、重点实验室负责人，国家工程研究中心负责人，国家级教学团队或创新团队带头人。

(6) 国务院学位委员会学科评议组成员，全国百篇优秀博士论文指导教师。

3、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高级人才；或在学校发展、学科建设、人才队伍建设等工作中做出公认的重大贡献和特别突出业绩者，可申请聘用教授二级岗位。

#### **（四）三级岗位基本条件**

指导研究生，在受聘教授（研究员）岗位期间，年度考核、聘期考核均为合格以上。

1、具备下列条件之一者，可直接聘用到教师三级岗位。

(1) 受聘教授（研究员）岗位，具备教师二级岗位基本条件 2 所列条件之一者；

(2) 受聘教授（研究员）岗位满 6 年，且为国务院政府特殊津贴获得者，或享受省劳模待遇的优秀教师、优秀工作者，或省部级有突出贡献中青年专家，或担任国家二级学会主任委员；

(3) 受聘教授（研究员）岗位满 12 年，且为博士生导师，教学科研任务饱满。

2、受聘教授（研究员）岗位 9 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、教育教学与管理职责，为学校的发展做出重大贡献，可以申请聘用教师三级岗位。

3、受聘教授岗位满 3 年，在本学科领域具有较高的学术声誉和影响，且具备下列条件当中之一者，可以申请聘用教师三级岗位：

(1) 获得国家科技三大奖（一等奖排名前七，二等奖排名前五，三等奖排名前三），省部级科技进步奖（一等奖排名前三，二等奖排名前二，三等奖排名第一）；

(2) 获得国家社会科学基金项目优秀成果奖（一等奖排名前七，二等奖排名前五，三等奖排名前三），中国高校人文社会科学研究优秀成果奖（一等奖排名前五，二等奖排名前三），省哲学社会科学优秀成果奖（一等奖排名前五，二等奖排名前三）；

(3) 获得国家高等教育教学成果奖（一等奖排名前五，二等奖排名前三），省高等教育教学成果奖（特等奖排名前三，一等奖排名第一）。

(4) 国家“973 项目”子课题项目负责人，“863 计划”项目主持人，国家科技支撑计划项目负责人；

(5) 国家特色专业负责人，国家级精品课程负责人，国家级实验教学示范中心负责人，国家人才培养模式创新实验区负责人或国家双语教学示范课程负责人，省部级重点学科带头人、重点实验室负责人，省部级工程中心负责人；

(6) 全国优秀教师、省级教学名师获奖者，教育部高校青年教师奖获得者，教育部“新世纪优秀人才支持计划”、教育部高等学校骨干教师资助计划、教育部优秀青年教师资助计划入选者，江苏省“333 高层次人才培养工程”科技领军人才；

(7) 以第一作者或通讯作者发表论文被 SCI 收录 10 篇及以上或累计影响因子超过 15，或发表论文被 CSSCI 收录 5 篇及以上。

4、优秀人才、特殊人才或为学校发展和学科建设做出突出贡献的教师可以根据需要由校长提名，学校岗位聘用与考核委员会评议通过后，聘用到教师三级岗位。

#### **(五) 四级岗位基本条件**

已受聘正高级专业技术职务，教育教学、科学研究等工作量饱满，年度考核、聘期考核合格。

#### **(六) 五级岗位基本条件**

在受聘副教授（副研究员）岗位期间，年度考核、聘期考核均为合格以上，且具备以下条件之一，可以申请教师五级岗位：

1、受聘副教授（副研究员）岗位满 9 年；

2、受聘副教授（副研究员）岗位满 6 年，同时具备下列条件之一：

(1) 任现职以来，获得国家级教学、科研类奖励（有证书），或省级教学、科研类奖项（排名前五），或厅局级科研类奖励（排名前三），或校级教学类一等奖（排名第一）；

(2) 任现职以来，主持或主要参加省部级以上科研项目 1 项（排名前五）、或厅局级科研项目 2 项以上（排名前三），并已

结题，在核心期刊以第一作者发表学术论文 3 篇以上；

3、受聘副教授（副研究员）岗位满 3 年，同时具备下列条件之一：

（1）入选江苏省“333 高层次人才工程”或江苏省“青蓝工程”；

（2）获得国家自然科学基金或国家社会科学基金项目资助（项目负责人）；

（3）获得省部级二等以上的教学类或科技类奖励（排名前三）；

（4）承担省部级及以上级别的项目 3 项以上（排名前三）；

（5）以第一作者或通讯作者发表被 SCI 收录论文 1 篇以上，或发表论文被 CSSCI 收录 1 篇及以上。

#### （七）六级岗位基本条件

在受聘副教授（副研究员）岗位期间，年度考核、聘期考核均为合格以上，且具备以下条件之一，可以申请教师六级岗位：

1、受聘副教授（副研究员）岗位满 3 年；

2、受聘副教授（副研究员）岗位不满 3 年，同时具备以下条件之一：

（1）入选江苏省“333 高层次人才工程”或江苏省“青蓝工程”；

（2）获得国家自然科学基金或国家社会科学基金项目资助（项目负责人）；

（3）获得省部级二等以上的教学类或科技类奖励（排名前三）；

(4) 承担省部级及以上级别的项目 3 项以上（排名前三）；

(5) 以第一作者或通讯作者发表被 SCI 收录论文 1 篇以上，或发表论文被 CSSCI 收录 1 篇及以上。

#### **（八）七级岗位基本条件**

已受聘副高级专业技术职务，教育教学、科学研究等工作量饱满，年度考核、聘期考核合格。

#### **（九）八级岗位基本条件**

在受聘讲师（助理研究员）岗位期间，年度考核、聘期考核均为合格以上，且具备以下条件之一，可以申请教师八级岗位：

1、具有博士学位，任中级专业技术职务满 3 年；

2、受聘讲师（助理研究员）岗位满 6 年，教育教学、科学研究任务饱满，教学效果良好，在中级专业技术岗位上考核业绩比较突出。

#### **（十）九级岗位基本条件**

1、具有博士学位者，直接聘用到教师九级岗位；

2、受聘讲师（助理研究员）岗位满 3 年，教育教学、科学研究任务饱满，教学效果良好，年度考核、聘期考核均为合格以上，可以申请教师九级岗位。

#### **（十一）十级岗位基本条件**

已受聘中级专业技术职务，教育教学、科学研究等工作量饱满，年度考核、聘期考核合格。

#### **（十二）十一级岗位基本条件**

具有硕士学位者或受聘助教（研究实习员）岗位满 3 年，教育教学、科学研究任务饱满，教学效果良好，年度考核、聘期考



核合格。

### （十三）十二级岗位基本条件

已受聘初级专业技术职务，教育教学、科学研究任务饱满，教学效果良好，年度考核、聘期考核合格。

## 五、聘任程序

（一）公布岗位、岗位职责和聘任条件；

（二）应聘者提交书面申请，按要求向各学院（单位）提交有关材料；

（三）各学院（单位）组织对应聘人员资格及相关材料进行核实、审查，并公示审查结果；

（四）各学院（单位）根据学校审定的教师岗位数、岗位职责、任职条件及应聘者在原岗位履职情况，对应聘副高级岗位人员形成推荐意见，对应聘中级及以下岗位人员形成聘用意见，报学校教师岗位设置与聘用工作组；

（五）学校教师岗位设置与聘用工作组对拟聘五级及以下岗位人员名单进行审定。对应聘正高级岗位人员的任职条件、发展潜力、能否胜任申报岗位职责等方面进行评议，结果报学校岗位聘用与考核委员会审定。

（六）学校岗位聘用与考核委员会评议审定教师二级至四级岗位拟聘人员。

（七）公示拟聘人选，教师正高级岗位拟聘人员在全校公示，教师副高级及以下岗位拟聘人员在本学院（单位）公示。

（八）学校岗位聘用与考核委员会对公示结果确认后，公布聘用人员名单，签订聘任合同，颁发聘书。

## 六、聘期与考核

（一）教师岗位聘任期限一般为3年。聘任周期结束后，需重新参加教师岗位聘任；聘期内工作岗位类别变化和新进人员按相应职务的基础级别岗位当月聘任，引进人才按学校确定的岗位直接聘任，聘期到学校规定的全校聘任周期结束之日为止。

（二）建立科学的考核评估体系，考核应以教师岗位职责和目标任务为依据，按照学校的相关考核办法实施，重实绩、重贡献、重学术道德、重团队精神，定性定量相结合。

（三）考核分为年度考核和聘期考核。年度考核结果作为薪级工资调整、岗位变动、奖惩或解聘的重要依据。聘期考核结果作为续聘、岗位调整或解聘的重要依据。

## 七、聘任组织

（一）学校成立教师岗位设置与聘用工作组，在学校岗位设置管理工作领导小组的领导下，负责全校教师岗位的设置和聘用工作。

（二）各学院（单位）成立以院长、书记（单位负责人）为组长的教师岗位设置与聘任组织，负责本单位教师岗位的设置与聘任工作。

## 八、其他

（一）专职辅导员岗位：是一线直接从事大学生日常思想政治教育工作人员（含学院党委副书记、团委书记、学工办主任等）纳入教师岗位系列，申请教师岗位的专职辅导员要符合教师岗位聘任条件，承担相应的教师岗位职责，纳入各学院教师岗位

管理。具有学生思想政治教育教师和高校教师职务的，可晋升专业技术岗位等级；具有其他专业技术职务的，不再晋升岗位等级。

（二）“双肩挑”岗位：“双肩挑”人员兼任教师岗位的，由个人提出申请，经学校岗位设置管理工作领导小组确认后，方可向教师岗位所在学院（单位）递交应聘申请，由学院（单位）向学校提出推荐意见。

（三）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，在没有取得高校教师职务前，不得晋升更高等级岗位。

（四）经学校批准公派出国讲学、进修、合作医疗的教师，在批准的期限内学校保留其岗位。逾期不归者，学校不再保留岗位。

## 九、附 则

（一）本实施细则自公布之日起执行，学校原有相关规定与本实施细则不一致的按本实施细则执行。

（二）本实施细则由学校岗位设置管理工作领导小组授权人事处负责解释。

## 附件 3:

# 南京中医药大学 其他专业技术岗位设置与聘用实施细则

为建设一支高素质、高水平的专业技术人员队伍，保障学校教学、科研与人才培养工作的顺利进行，根据《南京中医药大学岗位设置与聘用暂行办法》，制定本实施细则。

## 一、总 则

(一) 其他专业技术岗位是指从事教师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，主要包括实验、工程、图书、档案、编辑出版、会计统计、审计、医疗卫生等专业技术岗位。

(二) 坚持以教师队伍为主体，兼顾其他专业技术人员结构现状和任务需要，合理设置其他专业技术岗位，优化专业技术队伍结构，合理配置人力资源，促进其他专业技术队伍与教师队伍协调发展。

## 二、岗位设置

### (一) 设置方法

根据其他专业技术岗位的分布特点，按实验、工程、图书、档案、编辑出版、会计统计、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占岗位总量 15% 的控制总数内，根据发展需要和实际情况逐年核定。其中七级以上岗位由学校依

据上级有关规定进行总体调控，八级以下岗位由学校核定到单位，由单位根据工作需要具体设置。

## （二）岗位等级与结构比例

其他专业技术岗位设置正高级岗位、副高级岗位、中级岗位和初级岗位共 10 个等级岗位，正高级、副高级、中级和初级岗位的比例按 5.0:26.3:45.3:23.4 设置。

其中，正高级岗位设 2 个等级，三级、四级；副高级岗位设 3 个等级，五级、六级、七级；中级岗位设 3 个等级，八级、九级、十级；初级岗位设 2 个等级，十一级、十二级。正高级岗位中三级和四级岗位的控制比例为 3:7；副高级岗位中五级、六级、七级岗位的控制比例为 2:4:4；中级岗位中八级、九级、十级岗位的控制比例为 3:4:3；初级岗位中十一级、十二级岗位的控制比例为 5:5。

首次聘任时核定的正高级、副高级、中级和初级岗位的比例以现有其他专业技术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，以实际比例为准。

## 三、岗位职责

### （一）基本职责

#### 1、正高级岗位

（1）认真钻研业务，及时掌握国内外本专业技术现状及发展动态，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）核心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；

(4) 指导和培养副高、中级技术人员，帮助他们提高业务水平和工作能力。

## 2、副高级岗位

(1) 认真钻研业务，学习新知识，掌握新技术，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) 承担本部门的教学、科研、服务、管理工作，完成岗位工作量，并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）核心刊物上发表较高水平的学术论文，或编写技术指导书；

(3) 指导和培养中级以下技术人员，帮助他们提高业务水平和工作能力。

## 3、中级岗位

(1) 认真钻研业务，掌握履行岗位职责所需要的专业理论知识、技能和技术水平，积极参与专业规划的实施，取得较好的成果；

(2) 承担本部门的教学、科研、服务、管理工作，完成岗位工作量，并积极开展工作研究，解决工作中的技术问题，在本学科（行业）学术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，帮助他们提高业务水平和工作能力。

## 4、初级岗位

认真钻研业务，具有履行岗位职责所需要的专业理论知识、技能和技术水平，积极开展工作研究，处理工作中的技术问题，

完成岗位工作量。

**（二）具体岗位职责：**由各用人单位结合实际工作，根据岗位性质和承担的任务制定，经学校其他专业技术岗位设置与聘用工作组审核同意后，报人事处备案。

#### **四、聘用条件**

##### **（一）基本要求**

遵纪守法，爱岗敬业，恪守职业道德，有责任心，有良好的服务意识、相应的业务水平和业务能力，团结协作，具有开拓创新和奉献精神，能较好承担并完成受聘岗位工作，具备适应岗位要求的身體条件。

##### **（二）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、实行职业资格准入控制的专业技术岗位的基本条件，应包括国家规定的相关职业资格准入的条件。

##### **（三）正高级岗位申报条件**

###### **1、三级岗位**

（1）任正高级专业技术职务满 12 年，在相关的专业技术领域取得较高学术成果，为学校改革和发展做出重要贡献，服务质量良好，聘期考核合格。

（2）任正高级专业技术职务满 9 年，在相关的专业技术领域取得较为突出的学术成果，获得该技术领域国家级奖励（排名前三）或省部级奖励（排名前二），服务质量良好，聘期考核合格。

## 2、四级岗位

已聘任正高级专业技术职务，工作任务饱满，服务质量良好，聘期考核合格。

### （四）副高级岗位申报条件

#### 1、五级岗位

（1）任副高级专业技术职务满 12 年，有较强的专业技术工作能力和研究能力，服务质量良好，聘期考核合格。

（2）任副高级专业技术职务满 9 年，有较强的专业技术工作能力和研究能力，服务质量良好，聘期考核合格，同时具备下列条件之一：

①具有博士学位；

②任现职以来获得过国家级奖励（有证书），或省部级奖励（排名前五），或厅局级奖励（排名前三）；

③任现职以来主持省部级及以上科研项目 1 项；

④以第一作者在本专业核心刊物发表高水平论文 3 篇及以上。

#### 2、六级岗位

（1）任副高级专业技术职务满 6 年，在相关专业技术领域有较强的研究能力，服务质量良好，聘期考核合格。

（2）任副高级专业技术职务满 3 年，承担重要的专业技术工作任务，取得较多学术成果，同时具备下列条件之一：

①具有博士学位；

②任现职以来获得过省部级及以上奖励（排名前五）或厅局级奖励（排名前三）；



③任现职以来承担省部级及以上科研项目 1 项(排名前三);

④任现职以来以第一作者在省级以上正式刊物发表高水平论文 3 篇及以上。

### 3、七级岗位

已聘任副高级专业技术职务,工作任务饱满,服务质量良好,聘期考核合格。

## (五) 中级岗位申报条件

### 1、八级岗位

(1) 任中级专业技术职务满 9 年,工作任务饱满,服务质量良好,聘期考核合格;

(2) 任中级专业技术职务满 6 年,工作任务饱满,服务质量良好,荣获校级及以上教学科研类奖励 1 次或年度考核结果为优秀 1 次;

(3) 任中级专业技术职务满 3 年且具有博士学位,工作任务饱满,聘期考核合格。

### 2、九级岗位

(1) 任中级专业技术职务满 6 年,或具有博士学位在中级岗位上任职,工作任务饱满,服务质量良好,聘期考核合格;

(2) 任中级专业技术职务满 3 年,工作任务饱满,服务质量良好,聘期考核合格,荣获校级及以上教学科研类奖励 1 次或年度考核结果为优秀 1 次。

### 3、十级岗位

已聘任中级专业技术职务,工作任务饱满,服务质量良好,聘期考核合格。

## （六）初级岗位申报条件

### 1、十一级岗位

任初级专业技术职务满3年，或具有硕士学位在初级岗位上任职，工作任务饱满，服务质量良好，聘期考核合格。

### 2、十二级岗位

已聘任初级专业技术职务，工作任务饱满，服务质量良好，聘期考核合格。

## 五、聘用程序

（一）各单位公布其他专业技术岗位、岗位职责和聘任条件；

（二）应聘者提交书面申请，按要求向各单位提交有关材料；

（三）用人单位组织对应聘人员的材料进行核实、审查，并公示审查结果；

（四）各单位研究确定八级及以下岗位拟聘人选，推荐七级及以上岗位拟聘人选；

（五）学校其他专业技术岗位设置与聘用工作组评议确定五级、六级、七级岗位拟聘人选，推荐四级及以上岗位拟聘人选；

（六）学校岗位聘用与考核委员会评议确定四级以上岗位拟聘人选，审议通过五级及以下岗位拟聘人选；

（七）公示各岗位拟聘人选；

（八）学校岗位聘用与考核委员会对公示结果确认后，公布聘用人员名单，签订聘任合同，颁发聘书。

## 六、聘期与考核

（一）其他专业技术岗位的聘用期限一般为3年。其他专业技术职务晋级聘用、各层次岗位或新进人员初次聘用的聘期从聘

用之日起至全校聘用周期结束之日止。聘用周期结束后需重新参加聘任。

（二）建立科学的考核评估体系，考核应以其他专业技术岗位职责和目标任务为依据，按照学校的相关考核办法实施，重实绩、重贡献、重服务，定性与定量相结合。

（三）考核分为年度考核和聘期考核。年度考核结果作为薪级工资调整、岗位变动、奖惩或解聘的重要依据。聘期考核结果作为续聘、岗位调整或解聘的重要依据。

## 七、聘任组织

（一）学校成立其他专业技术岗位设置与聘用工作组，在学校岗位设置管理工作领导小组的领导下，负责全校其他专业技术岗位的设置和聘用工作。

（二）各单位成立以党政负责人为组长的聘用组织，负责本单位的其他专业技术岗位的设置和聘用工作。

## 八、附 则

（一）受聘在其他专业技术岗位的人员应具有其他专业技术职务。不具有其他专业技术职务的人员受聘在其他专业技术岗位工作，仍纳入其他专业技术岗位管理。但在岗位聘任时只能聘至本层次岗位的最低等级，在没有取得其他专业技术职务前，不得晋升更高等级岗位。

（二）对于具有其他专业技术职务，现在管理岗位上人员，若继续应聘管理岗位，今后执行管理岗位工资系列，原来已兑现的专业职务岗位工资继续保留，不再分级。

（三）对于承担一定管理工作但按其他专业技术岗位聘任的

人员，其包括绩效工资在内的所有工资待遇，均按其他专业技术岗兑现。

（四）本实施细则自公布之日起执行，学校原有相关规定与本实施细则不一致的按本实施细则执行。

（五）本实施细则由学校岗位设置管理工作领导小组授权人事处负责解释。

附件 4:

## 南京中医药大学 管理岗位设置与聘用实施细则

为建设德才兼备、精干高效的职业化、专业化的管理队伍，提高管理工作水平，根据《南京中医药大学岗位设置与聘用暂行办法》，制定本实施细则。

### 一、总 则

（一）管理岗位是指担负领导职责或管理任务的工作岗位。学校管理岗位主要指各单位的党务、行政和群团工作岗位。

（二）管理岗位的设置与聘用坚持科学合理、优化结构、精干高效和专业化的原则，以增强运转效能、提高工作效率、提升管理水平为目标，实行按需设岗、竞争上岗、按岗聘用、合同管理的运行机制。

（三）管理岗位的设置与聘用同深化干部人事制度改革相结合。

（四）管理岗位的设置与聘用按照制度入轨、平稳过渡、逐步到位、规范管理的原则，不断完善职员职务与职级制度设计，逐步将从事管理工作的人员全部纳入职员岗位制度体系。

（五）凡属学校事业编制人员、非事业编制的雇员制人员从事管理服务工作的纳入管理岗位聘用范围。

### 二、岗位设置

（一）岗位等级：管理岗位设置 8 个岗位等级，即三至十级职员岗位。校级正职、校级副职、处级正职、处级副职、科级正职、科级副职、科员、办事员分别对应三至十级职员岗位。

（二）岗位数量：管理岗位按不超过岗位总量的 18% 设置，四级及以上职员岗位数按照上级主管部门核定的领导职数确定，六级以上职员岗位数控制在管理岗位总数的 35%，五级、六级职员岗位的比例为 1:2。七级、八级职员岗位数量占管理岗位总量的比例控制在 55% 左右，九级、十级职员岗位数量占管理岗位总量的比例为 10% 左右。首次聘任，以现有管理岗位数以及管理工作的实际需要进行岗位设置。

### 三、岗位聘用

#### （一）岗位职责

##### 1、基本职责

（1）三、四级职员岗位职责：由上级部门按照干部人事管理权限确定。

（2）五级职员岗位职责：根据学校总体规划和工作安排，从大局出发，结合本单位工作职责和管理权限，主持或分管本单位管理工作，或专职从事特定的高层次管理工作；负责或协助领导制定有关工作方案；审定管理工作中重要公文或文稿，起草重要的研究报告、文稿、调研报告等；参与制定并落实学校有关政策，做好协调和组织工作；指导本单位五级以下职员工作。

（3）六级职员岗位职责：根据本单位工作职责和管理权限，负责本单位某一方面或某些方面的管理工作，或专职从事特定的高层次管理工作；参与制定有关工作计划；撰写有关公文或文稿，

起草研究报告、文稿、调研报告等；参与制定并落实学校的有关政策，做好协调和组织工作；指导本单位六级以下职员工作。

(4) 七级职员岗位职责：负责本单位某一方面的日常管理工作；配合单位领导做好本部门的有关调研工作，并提出有关的工作建议和工作思路；独立起草本职工作中重要的公文、文稿、调研报告等；按时做好工作规划与总结，并就执行中所积累的具体经验进行归纳整理，形成科学的工作规程，用以指导本单位七级以下职员工作。

(5) 八级职员岗位职责：负责本单位某一项或几项具体业务工作；履行部门岗位职责，配合科室领导或本部门领导开展工作；起草本职工作中一般的公文、文稿或者研究报告；按时做好工作规划和总结，积极探索有益的工作经验；指导本单位八级以下职员工作。

(6) 九级、十级职员岗位职责：承办具体管理和事务性工作，完成领导交办的具体任务；配合科室领导或本部门领导开展工作；参与调研工作，起草本职工作中的一般性公文、文稿。

## **(二) 聘用条件**

1、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，顾全大局，办事公正，作风正派，勤政廉洁，身心健康。

### **2、申报条件**

(1) 职员岗位一般应具有大学专科以上文化程度，其中五级、六级职员岗位一般应具有大学本科以上文化程度。

(2) 五级、六级职员岗位，须符合学校处级干部选拔任用相关文件要求。

(3) 七级、八级职员岗位，须分别在八级、九级岗位上工作三年以上。

(4) 确因工作需要，由高级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。由中级专业技术岗位交流到管理岗位的人员，须在管理岗位上工作一年以上，才能聘到相应的管理岗位。

### 3、“双肩挑”人员的聘用：

(1) “双肩挑”人员必须是原为专任教师，评聘了高校教师高级专业技术职务，因工作需要现在管理岗位工作，并且仍继续承担部分教学科研工作的人员。“双肩挑”人员根据个人意愿，可按管理岗位职级类别聘用，执行管理岗位工资系列，也可同时按专业技术岗位职级类别聘用，并执行专业技术岗位工资系列。“双肩挑”人员岗位选定后，如果本人的管理等级（职级）或专业技术岗位等级未发生变动，则原则不得变动工资系列。

(2) 根据上级有关文件的要求，五级及以上职级的“双肩挑”人员可以同时专业技术岗位聘用，六级及以下职级“双肩挑”人员原则上不在专业技术岗位聘用。教务处、科技处、高等教育研究与评价中心、研究生院等部门的个别六级“双肩挑”人员，可同时在专业技术岗位聘用。

(3) 学校二级教学单位和图书馆等教学辅助单位的行政领导，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。

(4) 经学校批准在专业技术岗位聘用的“双肩挑”人员，既占学校管理岗位职数，同时也占专业技术岗位设岗单位的专业技术岗位职数，并按照两类岗位职责进行双重考核。

#### 4、专职辅导员的聘用

专职辅导员是在一线直接从事大学生日常思想政治教育工作的（含学院党委副书记、团委书记、学工办主任等）纳入教师岗位聘用管理，同时可按规定确定相应的职员职级。

#### 5、其他专业技术人员的聘用

在工程、图书、档案、编辑、会计统计、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，其专业技术职务与所聘岗位相对应的，可自愿选择聘用管理岗位或专业技术岗位，工资按照相应岗位确定，仅在职务发生变化时才可重新选择；其专业技术职务与所聘岗位不对应的，只能聘用管理岗位。

#### 6、新参加工作的研究生的聘用

新参加工作的博士毕业生，可聘用在七级职员岗位；硕士毕业生，可聘用在九级职员岗位，试用工作一年，考核合格聘至八级职员岗位。

### (三) 聘用办法

1、管理岗位的聘用按照干部人事管理的相关规定执行，已聘任校级、处级、科级领导职务人员直接对应相应的职员岗位。

2、四级及以上职员岗位的聘用由上级部门按照干部人事管

理规定和权限进行；五级、六级职员岗位由学校聘用；七级、八级职员岗位由学校管理岗位设置与聘用工作组聘用；九级、十级职员岗位由各单位研究确定拟聘人选，报学校管理岗位设置与聘用工作组审核后聘用。

3、在本办法实施前，已执行专业技术岗位工资系列的管理岗位人员，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，但不参加分级。以后按其管理岗位晋升职级，晋升后的岗位工资如高于原专业技术岗位工资，执行相应职级职员岗位工资。

#### **（四）聘任程序**

1、四级及以上岗位由上级部门按照干部人事管理权限规定执行。

2、五级及以下岗位的聘任程序：

（1）公布聘任岗位、岗位职责、聘用条件、拟聘人数等；

（2）应聘者提出书面申请，按要求提交有关材料；

（3）组织部和人事处分别对应聘人员进行资格审查，并组织必要的考核考察；

（4）各级聘任组织和单位确定拟聘人选；

（5）公示拟聘人选；

（6）公布聘任结果，签订聘任合同。

#### **四、聘用组织**

学校成立管理岗位设置与聘用工作组，在学校岗位设置管理工作领导小组的领导下，负责全校管理岗位的聘用工作。组织部、人事处作为职能部门牵头落实具体聘用工作。

## 五、聘期与考核

(一) 管理岗位五级及以下职员聘期一般为 3 年。

(二) 管理岗位考核分为年度考核和聘期考核。年度考核结果作为薪级工资调整、岗位变动、奖惩或解聘的重要依据。聘期考核结果作为续聘、岗位调整或解聘的重要依据。

(三) 管理岗位的考核以岗位职责和目标任务为依据，按照学校的相关考核办法实施。

(四) 四级及以上管理岗位职员的考核由上级部门按照干部人事管理规定和权限进行。

## 六、附 则

(一) 本实施细则自公布之日起执行，学校原有相关规定与本实施细则不一致的按本实施细则执行。

(二) 本实施细则由学校岗位设置管理工作领导小组授权组织部、人事处负责解释。

附件 5:

## 南京中医药大学 工勤技能岗位设置与聘用实施细则

为了加强学校的工勤技能服务队伍建设,进一步提高服务保障水平,根据《南京中医药大学岗位设置与聘任暂行办法》,制定本实施细则。

### 一、总 则

(一)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。

(二)在全校各单位承担技能操作和维护、后勤保障、服务等职责的事业编制工人,均纳入工勤技能岗位管理范畴。

(三)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校事业编制的比例,特别是一般性劳务工作,不再设置相应的工勤技能岗位。

(四)工勤技能人员应做到职岗相符,学校将进一步规范技术工人的技术等级考评工作。

### 二、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,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。

普通工岗位不分等级。

**（二）设置方法：**根据省教育厅、人事厅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。技术工三级以上岗位按 35%的比例设置，其中一级、二级岗位共占 5%。

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，以后根据学校事业发展进行审核与调整。

### 三、岗位聘用

工勤技能岗位的聘用遵循公开招聘、平等竞争、择优聘用、合同管理的原则，在核定的岗位总量和结构比例内，按照岗位设置方案进行。工勤技能岗位人员的聘期一般为三年。

#### （一）岗位职责

由各单位根据具体岗位任务和技能要求制定，报学校备案后列入每个岗位的聘用合同。

#### （二）聘用条件

##### 1、基本条件：

（1）必须热爱党的教育事业，遵纪守法，努力维护学校的安全稳定，具有诚信务实、热情主动的工作作风，恪守职业道德，坚持服务育人，热爱本职工作，认真履行岗位职责，提高工作质量和效率，依法办事，为人公正，团结协作，身心健康。

（2）聘任技术工岗位应具有江苏省人事厅颁发的机关、事业单位技术等级证书。

2、在满足岗位聘用基本条件的基础上，还必须分别满足以下申报条件：

(1) 一级、二级工勤技能岗位，须在本工种下一级岗位工作满5年，并分别通过有关部门组织的高级技师、技师技术等级考评。

(2) 三级、四级工勤技能岗位，须在本工种下一级岗位工作满5年，并分别通过有关部门组织的高级工、中级工技术等级考核。

(3) 五级工勤技能岗位，须通过初级工技术等级考核后，可确定为五级工勤技能岗位。

3、其他具体聘用条件由各单位根据岗位任务和技能要求制定。

### **(三) 聘用程序**

- 1、各单位公布岗位、岗位职责及其聘用条件；
- 2、个人申请，填写应聘申请表，按要求向各单位提交有关材料；
- 3、单位组织核实、审查，研究确定拟聘人选；
- 4、学校工勤技能岗位设置与聘用工作组审核拟聘人选；
- 5、公示拟聘人选；
- 6、公布聘用结果，签订聘用合同。

## **四、聘期与考核**

(一) 工勤技能岗位的聘用期限一般为3年。

(二) 工勤技能岗位考核包括年度考核和聘期考核。年度考核结果作为薪级工资调整、岗位变动、奖惩或解聘的重要依据。聘期考核结果作为续聘、岗位调整或解聘的重要依据。

(三) 工勤技能岗位的考核以岗位职责为依据，按照学校的

相关考核办法实施。

## 五、聘用组织

（一）学校成立工勤技能岗位设置与聘用工作组，在学校岗位设置管理工作领导小组的领导下，负责全校工勤技能岗位的聘用工作。

（二）后勤管理处、后勤服务总公司、产业处等工人较多的单位成立以单位党政负责人为组长的岗位设置与聘用小组，负责本单位工勤技能岗位的设置与聘任工作。

## 六、附 则

（一）本实施细则自公布之日起执行，学校原有相关规定与本实施细则不一致的按本实施细则执行。

（二）本实施细则由学校岗位设置管理工作领导小组授权人事处负责解释。