

江苏大学文件

江大校〔2020〕40号

关于印发《江苏大学其他专业技术岗位 设置与聘用实施细则》的通知

全校各单位：

《江苏大学其他专业技术岗位设置与聘用实施细则》已经2020年1月8日校长办公会议讨论通过，现印发给你们，请遵照执行。

江苏大学

2020年2月26日

江苏大学其他专业技术岗位设置 与聘用实施细则

为做好我校其他专业技术岗位的设置、聘用和管理工作，进一步加强其他专业技术人才队伍建设，根据《江苏大学岗位设置与聘用管理暂行办法》，制定本实施细则。

第一章 岗位设置

根据我校事业发展，在相关部门设置实验技术、工程技术、图书资料、编辑出版、会计、审计、卫生技术、中小学教师及幼儿教师等专业技术岗位。

一、岗位设置原则

学校其他专业技术岗位设置要有利于学校事业的发展，有利于教学、科研、实验室工作和其他各项业务工作任务地完成，有利于优化学校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。其他专业技术岗位设置除遵循学校岗位设置管理的基本原则外还必须遵循以下原则：

（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。在省教育厅和省人力资源与社会保障厅核定的其他专业技术岗位总量内，根据学校的实际情况，确定各级岗位数量和结构比例。

(三) 按需设岗，优化结构。根据学校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、岗位等级及结构比例

其他专业技术岗位分为 11 个等级，包括正高级岗位、副高级岗位、中级岗位和初级岗位。其中正高级其他专业技术岗位分 2 个等级，即三级至四级岗位；副高级岗位分为 3 个等级，即五至七级岗位；中级岗位分 3 个等级，即八至十级岗位；初级岗位分 3 个等级，即十一至十三级岗位。

其他专业技术岗位总量占全校岗位总量 15%，其中正高级、副高级、中级、初级的结构比例为 0.3：2.6：4.7：2.4。三级、四级岗位之间的结构控制比例为 2：8，五至七级之间的结构控制比例为 1：3：6，八至十级之间的结构控制比例为 3：4：3，十一级、十二级之间的结构控制比例为 5：5。

第二章 基本条件

一、拥护中国共产党的领导，热爱社会主义祖国，遵守宪法、法律和学校的各项规章制度，有集体观念和奉献精神，身体健康。

二、坚持育人为本，立德树人，以德施教，以德立身，培养具有崇高思想品德和高素质的人才，促进人才全面发展。符合国家关于相应专业技术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。

三、近三年年度工作考核合格以上。

四、已获得拟聘岗位相应的专业技术职务。

第三章 聘用条件

一、正高三级岗位

任正高级专业技术职务 10 年以上，能及时掌握本领域先进技术和最新动态，根据国家、省产业发展需要和科学发展要求，提出本领域科学研、开发方向，进行开拓性研究，开发课题；在引进、推广新技术中取得重大的社会效益和经济效益；具有开创性地解决本领域疑难复杂技术、重大关键技术问题的能力；积极参与本领域重大决策的能力，同时具备下列条件中的两项：

（一）国务院政府特殊津贴，省部级有突出贡献专家；

（二）江苏省青年科技奖获得者；

（三）江苏省“333 工程”第二层次人选、江苏省“青蓝工程”中青年学术带头人、江苏省“科教兴卫工程”医学领军人才；

（四）省医学重点学科、省级临床医学中心负责人、省级实验中心负责人、省重点学科、重点实验室、工程中心负责人；

（五）省级教学成果特等奖（前三）、一等奖（前二）、二等奖（第一）；

（六）省级科研、教学团队负责人；

（七）省级专业、课程负责人；

（八）省级三大学科竞赛指导老师一等奖（前二），二等奖（第一）；

（九）国家三大奖一等奖（前五）、二等奖（前四）；省部级

科技奖一等奖（前三）、二等奖（前二）；

（十）国家社会科学基金项目优秀成果二等奖（前三）、中国高校人文社会科学优秀成果一等奖（前四）、二等奖（前三）、省部级人文社会科学优秀研究成果一等奖（前二）、二等奖（第一）；

（十一）江苏省杰出青年基金获得者；

（十二）中国专利金奖获得者（前三），中国专利银奖获得者（前二），中国专利优秀奖获得者（第一）；

（十三）任现职以来主持国家自然科学基金面上项目、国家社科基金一般项目，或国家重大专项课题负责人；

（十四）国家级试验平台创新基地（前三）、省级（前二）；

（十五）自制试验设备仪器获得省级表彰（最高荣誉）、国家新产品或省部级首台（套）重大技术装备的项目负责人（前二）。

二、正高四级岗位

具备相应正高级专业技术职务资格并能履行岗位职责。

三、副高五级岗位

任副高级专业技术职务 12 年及以上，在相关的专业领域取得一定的研究成果，承担重要的岗位职责，并发挥重要作用。

四、副高六级岗位

任副高级专业技术职务 7 年及以上，在相关的专业领域取得一定的研究成果，承担重要的岗位职责，并发挥重要作用。

五、副高七级岗位

具备相应副高级专业技术职务资格并能履行岗位职责。

六、中级八级岗位

任中级专业技术职务 7 年及以上或具有博士学位 3 年及以上，专业技术工作任务饱满，业绩比较突出。

七、中级九级岗位

任中级专业技术职务 5 年及以上或具有博士学位，能较好地完成相应的专业技术工作任务。

八、中级十级岗位

具备相应中级专业技术职务资格并能履行岗位职责。

九、初级十一级岗位

任初级专业技术岗位任职 3 年及以上或具有硕士学位，能较好地履行岗位职责。

十、初级十二级岗位

具备相应初级专业技术职务资格并能履行岗位职责。

十一、初级十三级岗位

已在员级专业技术岗位任职。

十二、各相关单位结合具体情况，参照学校制定的相关岗位聘用条件，分实验技术、工程技术、图书资料、编辑出版、会计、审计、卫生技术、中小学教师及幼儿教师等系列，制定相应系列专业技术五级及以下岗位聘用申报条件，报学校审批后执行。

第四章 聘用组织和聘用程序

一、聘用组织

学校成立其他专业技术岗位聘用工作组，负责组织对应聘其

他专业技术岗位人员的任职条件、发展潜力、能否胜任申报岗位职责等进行评审，形成聘用意见。

二、聘用程序

（一）岗位公布

学校公布其他专业技术岗位及基本职责、岗位结构比例等事项。

（二）个人申请

拟应聘其他专业技术岗位的人员提出对岗应聘书面申请，按要求向各单位提交有关申请材料。

（三）资格审查、评议、推荐

1. 各单位组织资格审查组对应聘者的资格条件进行审查，并公示审查结论；

2. 各单位对照岗位数、岗位职责、任职条件、及申报人原岗位履职情况等对应聘人员进行评议，对申报高级岗位人员形成推荐意见，对申报中级及以下岗位人员形成聘用意见，报学校其他专业技术岗位聘用工作组。

（四）学校其他专业技术岗位聘用工作组评议

学校其他专业技术岗位聘用工作组组织对拟聘其他专业技术岗位五级以下岗位人员进行审定。对应聘学校其他专业技术岗位三级人员的任职条件、发展潜力、能否胜任申报岗位职责进行评审，形成聘用意见。

（五）公示

各级其他专业技术岗位拟聘人员名单公示。

(六) 学校审定

公示无异议者报校岗位设置管理工作领导小组批准。

(七) 签约

学校与受聘人员签订聘用合同。

第五章 岗位考核

一、岗位考核实行年度考核和聘期考核相结合的形式，以聘期考核为主。聘用合同期满前，进行聘期考核，根据考核结果做出续聘、岗位调整或解聘的决定。考核内容主要包括思想政治表现、职业道德、工作态度、履行岗位职责情况，重点考核聘期工作目标完成情况和作业绩。

二、具体按照学校岗位聘用聘期考核办法执行。

第六章 其他

一、新进校人员按所具备的相应专业技术职务、学术水平和能力聘用相应专业技术岗位。

二、聘期内专业技术职务晋升的，相应执行所聘用专业技术职务最低等级岗位工资，即正高级四级岗位、副高级七级岗位、中级十级岗位、初级十二级岗位的岗位工资。

三、专业技术职务系列与所聘专业技术岗位不一致的专业技术人员，在岗位聘用时只能聘至本层级岗位的最低等级，在没有取得与所聘岗位一致系列的专业技术职务前，不得晋升更高等级岗位。

四、学校严格控制各单位专业技术职务比例及岗位聘用比例，对超过岗位结构比例的，学校将在专业技术评聘及岗位聘用中加以控制。

五、本实施细则未尽事宜按上级文件和学校有关规定执行。

六、附属医院可参照本办法制定具体的实施方案和细则。

七、本办法自 2020 年 3 月 1 日起实施。

八、本办法由人事处负责解释。