

# 安徽绿海商务职业学院岗位设置和聘用方案（试行）

（试行日期：2020年5月20日）

为深化我院人事制度改革，加快推进聘用制度和岗位管理制度建设，进一步加大我院“人才强校”方略的实施力度，加快我院高水平师资队伍建设步伐，着力提升我院专业建设水平，优化我院人力资源配置，实现人事管理的科学化、规范化和制度化，根据《省委办公厅省政府办公厅关于印发〈安徽省事业单位岗位设置管理实施意见〉的通知》和《安徽省高等学校岗位设置管理实施意见》等有关文件精神，结合我院实际，特制定本方案。

## 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，建设精干高效队伍。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，调动我院各类人员的积极性和创造性。在岗位设置和聘用中，坚持结合我院的办学定位和发展目标，体现以教师为主体，向教学一线和关键岗位、高层次人才倾斜的导向性，突出我院专业建设和课程改革发展的特色，加快我院高水平师资队伍建设步伐。

## 二、基本原则

**1. 按需设岗，加强调控。**从学院的定位和发展目标出发，根据人才培养、科学研究、社会服务的实际需要，统筹专业建设和课程改革，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，规范设置学院内部各级各类岗位。岗位聘任坚持连续性，留足发展空间，加强宏观调控。

**2. 优化结构，精干高效。**以教师队伍为主体，注意向一线教学人员倾斜，以培养造就优秀人才和激励拔尖人才脱颖而出为重点，优化各类人员结构比例，合理配制人力资源，建设一支高水平的教师、专业技术及管理人员队伍。

**3. 择优聘用，责酬一致。**强化岗位职责和竞争意识，完善人才遴选、考核评价和激励机制，营造聘岗能高能低、待遇能上能下、人员能进能出的政策环境。实行岗变薪变，把人员待遇与岗位职责、贡献大小紧密结合起来。

### 三、岗位总量及类别

#### （一）岗位总量

我院可设置的岗位总量为 233 个。其中，管理岗位 25 个，占全院岗位总量的 10%；专业技术岗位 183 个，占全院岗位总量的 80%；工勤技能岗位 25 个，占全院岗位总量的 10%。我院的主体岗位是专业技术岗位，其中设置教师岗位 173 个，其他专业技术岗位 10 个。

#### （二）岗位类别

我院全部岗位分为专业技术岗位、管理岗位和工勤技能岗位三种类别。

1. 专业技术岗位。指从事专业技术工作，具有专业技术水平和能力要求的工作岗位。专业技术岗位分为教师岗位、专职辅导员岗位和其他专业技术岗位。

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

专职辅导员岗位是指在一线直接从事大学生日常思想政治教育工作的岗位。专职辅导员一般纳入教师岗位管理。

其他专业技术岗位指主要从事工程技术、实验技术、图书资料、档案、编辑出版、会计、审计、医疗卫生等工作的岗位。

2. 管理岗位。指担负领导职责或管理任务的工作岗位，包括学院领导岗位、内设机构领导岗位和普通管理岗位。

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。

### 四、岗位等级及结构比例

#### （一）专业技术岗位

专业技术岗位分 13 个等级，正高级设置一至四级岗位、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，十三级为员级岗位。

正高级岗位中，一级岗位属国家专设的特级岗位，其人员的确定按国家有关规定执行。

正高二、三级岗位原则上只设在教学岗位，根据安徽省高校教师系列正高二级岗位基本任职条件和学院教师、其他系列正高三级岗位推荐条件向省教育厅推荐申报，由省教育厅组织专家评审后，学院予以聘任。

## （二）管理岗位

管理岗位分为 7 个等级，即四至十级职员岗位。现聘任的副院级、正处级、副处级、正科级、副科级干部及科员、办事员等依次分别对应管理岗位四至十级职员岗位。

管理岗位人员逐步纳入职员制轨道，将按照干部人事管理权限从严从紧的原则聘用。管理岗位六、七级职员岗位数量占管理岗位总量的比例控制在 40%以内，六级及以上职员岗位数量占管理岗位总量的比例控制在 25%以内。

## （三）工勤技能岗位等级、数量及结构比例

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，即一至五级。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。

首次聘任时，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及后勤社会化改革的要求进行设置与调整。

## 五、岗位聘用

### （一）聘用范围

我院编制内的正式在岗教职工。

### （二）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. 满足岗位所需的专业、能力或技能条件。
4. 适应岗位要求的身体条件。

### （三）聘用程序

1. 各系部成立相应的聘用工作小组负责具体的聘用与考核工作。
2. 公布岗位。学院院委会提出岗位的设置与聘用方案，各系部根据学院核定的岗位总量及职级结构比例提出本系部的设岗方案，经学院院委会审核批准后，在一定范围内向教职工公布。
3. 个人申报。符合聘用条件的人员填写相关岗位申请表，同时须附上本人申报岗位上岗条件的有关说明和材料。

4. 资格审查。各聘用工作小组对应聘人员的资格、条件进行初审，并根据学院核定指标和聘用权限，按照公开、平等、竞争的原则，择优推荐或确定岗位聘用人选报学院院委会。

5. 公布聘用结果。学院院委会对各系部岗位拟聘人员名单进行审议后，并在学院内公示聘用结果。

6. 签订聘用合同。聘用合同书一式三份，应聘者、聘用系部和人事处各保留一份。

#### （四）聘用合同和考核

1. 学院与受聘人员在平等自愿、协商一致的基础上签订聘用合同，明确受聘岗位工作职责、任职条件、考核要求、工作条件、薪酬待遇、合同期限、合同变更、解除和终止的条件、违反合同的责任和经双方协商认为需要约定的其他事项。

2. 学院依据教职工考核有关规定和合同约定的内容对受聘人员进行考核。考核分为聘期考核和年度考核两种。聘期考核的重点是个人聘期内岗位目标和任务的完成情况。年度考核主要对个人年度分解的目标和任务的完成情况进行考核。考核以各类各级岗位职责为基础，重实绩、重贡献、重师德师风、重学术规范、重团队精神，定性与定量相结合。考核结果作为续聘、解聘、晋级、调整岗位的重要依据。聘期考核不合格者，低聘或转聘其他岗位，转聘后聘期考核再次不合格者，不再聘任。

3. 执行专业技术工资序列的“双肩挑”人员，其管理工作按目标任务进行考核，着重对其岗位应完成的专业建设、队伍建设等工作职责和业绩成果进行考核，对其基本教学工作量考核时可将其行政工作量进行折算；执行管理工资序列的“双肩挑”人员，按其管理工作目标任务进行考核。

4. 近三年内受过党纪、政纪处分者，年度综合考核为“基本称职”、“不称职”者，不得聘任至与其专业技术职务对应的最高级岗位。

#### （五）聘用期限

岗位聘期一般为三年（三年内退休人员聘用到退休时间）。

#### （六）聘期待遇

1. 教职工在受聘期间按所聘岗位享受相应的岗位工资、薪级工资。

2. 关于专业技术职务与所聘岗位不对应人员的岗位聘用问题

受聘在教师岗位的人员应具有高校教师职称，不具有高校教师职称，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用至本层级岗位的最低等级，在取得高校教师职称前，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。

辅导员纳入教师岗位。首次聘用时，评聘了学生思想政治教育教师或高校教师职称的，可晋升专业技术岗位等级；具有其他专业技术职称的，转评同级学生思想政治教育教师职称后，方可晋升岗位等级。以后专职辅导员均应评聘学生思想政治教育教师职务。

### 3. 关于执行专业技术岗位工资的管理人员问题

聘用到管理岗位上的人员，除符合“双肩挑”条件的人员外，均纳入管理岗位管理。已执行了专业技术岗位工资的，在首次聘用及续聘管理岗位职级时，可继续执行专业技术岗位工资，待其晋升的职务职级的岗位工资高于原专业技术岗位工资时，执行相应的职务职级岗位工资，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。

### 4. 关于执行了管理岗位工资的专业技术人员问题

在会计、审计、图书、档案、基建等具有专业技术要求的管理岗位上工作的人员，在专业技术职务较低的情况下，执行了管理岗位职务职级工资，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务职级工资时，执行相应的专业技术岗位工资，以后此类人员不得晋升管理岗位职务职级（组织任命的领导职务除外）。

## （七）聘余人员的管理

1. 因岗位和聘用条件限制未聘用上岗的人员为聘余人员。“对于在本单位工作已满 25 年或者在本单位连续工作已满 10 年且距国家规定的退休年龄已不足 5 年的聘余人员”可由学院调配上岗，调配不服从的按本款第三条聘余人员处理。

2. 经指定的医疗单位确诊患有难以治愈的严重疾病、精神病的聘余人员，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，可以按照国家的有关规定办理病退或退休手续。

3. 其余聘余人员，学院给予待岗培训处理，待岗培训期发给最低生活保障费。

## 六、组织领导

（一）院委会，全面负责学院各类岗位设置与聘用管理工作。

1. 院委会成员名单如下：

总 顾 问：陈孝云

顾问委员：江传瑞

执行主任：许崇正

执行副主任：刘兴杰、张以亭、任书营、陈萍

2. 人事处：主要负责组织填报学院岗位设置与聘用管理工作有关报表、编制岗位设置方案、制定岗位设置实施方案并编制岗位说明书、组织实施学院岗位设置与聘用等工作。

3. 各系部、处室要成立相应的岗位设置与聘用管理工作小组，负责本系部的岗位设置与聘用的有关工作，各系部主要负责人为本系部岗位设置与聘用工作第一责任人。

## 七、申诉、调解和仲裁

1. 应聘者对聘用程序、聘用结果和考核有异议，有权提出申诉。

2. 任何申诉均须以书面形式提出，并签署真实姓名，否则不予受理。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。

3. 学院院委会接到申诉后，应进行调查取证，并答复；若有新补充材料，可向院委会申请复议，并将复议结果通知本人，作为学院最终答复意见。

4. 任何单位及个人都不得对申诉人进行打击报复。

## 八、其他

### （一）新进人员岗位聘用

新进人员按其具备的任职基本条件、学术水平和能力聘用在相应岗位。

（二）聘期内专业技术职务晋升的，聘用在相应专业技术职务最低级岗位，即晋升正高、副高、中级、初级专业技术职务的人员相应聘用至专业技术四级、七级、十级、十二级岗位。

## 九、首次聘用原则

在首次聘用时，岗位数以现有在职在岗人员为基数，将现有人员按照新的岗位设置与聘用管理办法聘用到相应等级的岗位。高级职务岗位聘任不足的，在留出一定的岗位保证高层次人才引进的情况下，空缺的高级岗位可暂时用于低级职务岗位的聘用。现有人员结构比例超过核准的岗位结构比例的，可先超比例聘用，并通过自然减员、交流、低聘或解聘等办法，逐步达到规定的结构比例。超过核

准的结构比例的专业技术人员，只能进入相应专业技术岗位层级的最低等级。在达到核准的结构比例之前，原则上不得晋升更高等级岗位。

#### 十、附则

1. 本实施方案自 2020 年 5 月 20 日起执行。我院原有的相关规定与本实施方案不一致的，按本实施方案执行。

2. 本实施方案的解释权，在学院院委会。在院委会闭会期间，由学院人事处、教务处等相关部门负责解释。

附件：

1. 《安徽绿海商务职业学院教师岗位设置与聘用管理实施细则》
2. 《安徽绿海商务职业学院其他专业技术岗位设置与聘用管理实施细则》
3. 《安徽绿海商务职业学院管理岗位设置与聘用管理实施细则》
4. 《安徽绿海商务职业学院工勤技能岗位设置与聘用管理实施细则》
5. 《安徽绿海商务职业学院专职辅导员岗位设置与聘用管理实施细则》

附件一：

## **安徽绿海商务职业学院 教师岗位设置与聘用管理实施细则**

为做好我院教师岗位设置与聘用管理工作，全面提升我院师资队伍整体水平，加快我院高水平师资队伍步伐，深化我院人事制度改革和收入分配制度改革，根据《安徽省高等学校岗位设置管理实施意见》、《安徽绿海商务职业学院岗位设置实施方案》和《安徽省高等职业院校教师专业技术资格条件》，特制定本实施细则。

### **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、工程中心）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）推动人才建设。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。各系部的教师岗位数量原则上按照学院编制与岗位设置管理的相关规定核定，稳妥推进，逐步到位。

（五）坚持公开、公平、公正，按岗聘用，合约管理。

### **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。“双肩挑”岗位原则上设在七级以上教师岗位。

#### **（二）岗位等级和比例**

教师岗位分为十三个等级，即一至十三级岗位。

1. 教授岗位中，一级岗位按国家有关规定执行，二、三级岗位由省里统一评

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 5：5，十三级为员级岗位。

### 三、教师岗位聘任

#### （一）聘任范围

我院专业技术人员可以应聘教师岗位。

#### （二）岗位职责

##### 1. 各级岗位的基本职责

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，维护学院声誉，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）教授岗位职责

①指导系部的教学建设和教研室、实验室建设工作，密切关注本专业和相近专业领域的前沿发展，对学院专业建设进行规划，每学年必须完成额定的教学工作量。

②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，并完成相应课堂讨论、社会实践、实验实训、毕业设计和论文撰写的指导工作。

③教科研应有自己的专长和独特见解，组织本专业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、主审教材和主持教学法研究。

④密切关注本专业的学术动态和人才发展状况，就本专业领域的专业建设、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) 副教授岗位职责**

①指导或协助指导本系部的教学建设和教研室、实验室建设工作，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主干课程的讲授工作，能根据教学大纲的要求，不断更新教学内容，并完成相应的组织课堂讨论、社会实践、实验实训、指导毕业设计和论文撰写等工作。

③掌握本专业的学术发展动态，主持或参与科学研究、教育教学改革和教学法研究；编写、审议新教材、教学参考书、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，积极承担班主任工作。

## **(3) 讲师岗位职责**

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、科研工作量和教学任务。

②系统担任一门或一门以上主干课程的讲授工作，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、批改作业及指导毕业设计和论文撰写等工作。

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，积极参与教材和教学参考书的编写工作。

④关心学生的学习和生活，在教学活动中对学生进行较全面的思想政治教育，积极承担班主任工作。

## **(4) 助教岗位职责**

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、科研工作量和教学任务。

②承担一门以上课程的讲授工作，做好课程辅导、答疑、批改作业、实验实训和实习指导等工作，协助指导课堂讨论、毕业论文或毕业设计。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系统了解所在专业的基本理论,及时了解所在专业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,积极承担班主任工作。

### **(三) 推荐条件**

#### **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安徽省高等职业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,具备与履行岗位职责相适应的学术水平和创新能力。

(3) 具有高等学校教师资格并且身体健康。

(4) 受聘专业教师岗位,必须具有一定的实践经验和动手操作能力。

#### **2. 教授三级岗位**

受聘教授期间,完成规定教学工作量,聘期考核为合格以上。

(1) 受聘教授岗位9年以上,具有较高的学术造诣和良好的学术声誉,履行重要的专业建设与管理职责,为专业建设、课程建设、实验室建设等做出较大贡献,且任现职以来,以我院为第一署名单位独立或第一作者在权威核心期刊、SCI(E)、EI、SSCI、CSSCI等刊物发表学术论文2篇以上,或出版学术专著1部以上,或以第一完成人获得国家发明专利授权2项以上,或以第一完成人获得实用新型专利授权4项以上,可以推荐教授三级岗位。

(2) 受聘教授岗位6年以上且受聘期间具备下列条件之一者,或受聘教授岗位3年以上且受聘期间具备下列条件之二者,可以推荐教授三级岗位:

①作为主要参与人获得省(部)级以上哲学社会科学奖、自然科学奖、技术发明奖或科技进步奖等奖励:国家级(排名前5),省(部)级一等奖(排名前3),省(部)级二等奖(排名前2),省(部)级三等奖(排名第一);或获得省级以上优秀教学成果奖:国家级(排名前5),省级特等奖(排名前3),省级一等奖(排名前2),省级二等奖(排名第一)。

②享受国务院、省政府特殊津贴、或全国模范教师、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。

③国家级特色专业建设项目负责人、或国家级精品课程负责人、或国家级实训基地建设负责人、或国家级实验中心建设负责人、或省级以上品牌专业建设项目负责人。

④省级以上重点学科带头人、或省“333 高层次人才培养工程”培养对象、或省“六大人才高峰”培养对象、或省“青蓝工程”中青年学术带头人。

⑤主持或负责省级以上自然科学基金、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 30 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 10 万元以上。

⑥以我院为第一署名单位独立或第一作者，在权威核心期刊、SCI(E)、EI、SSCI、CSSCI 等刊物发表学术论文 4 篇以上；或出版学术专著 1 部以上，并在权威核心期刊、SCI(E)、EI、SSCI、CSSCI 等刊物发表学术论文 2 篇以上；或以第一完成人获得国家发明专利授权 4 项以上；或以第一完成人获得实用新型专利授权 8 项以上。

### **3. 教授四级岗位**

受聘教授期间，完成规定教学工作量，教学效果优良，教学成果突出，为专业建设和发展做出贡献，聘期考核为合格以上。

### **4. 副教授五级岗位**

受聘副教授（含副高）期间，完成规定教学工作量，聘期考核为合格以上。

（1）受聘副教授（含副高）岗位 12 年以上，且任现职以来，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在省级以上刊物上发表学术论文 3 篇以上，同时具备下列条件之一：①至少一篇中文核心期刊；②近五年超额完成教学工作量且教学质量考核累计 2 次优秀以上（不同年度的教学质量考核优秀和年度考核优秀可以合并计算）；③主持院级课题 1 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 1 项以上；④主持院级以上教学质量工程项目（含课改立项）1 项以上，可以推荐副教授五级岗。

（2）受聘副教授（含副高）岗位 9 年以上，且任现职以来，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在省级以上刊物上发表学术论文 5 篇以上，同时具备下列条件之一：①至少一篇中文核心期刊；②近五年超额完成教学工作量且教学质量考核累计 2 次优秀以上（不同年度的教学质量考核优秀和年度考核优秀可以合并计算）；③主持院级课题 1 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1项以上；④主持院级以上教学质量工程项目（含课改立项）1项以上，可以推荐副教授五级岗。

（3）受聘副教授（含副高）岗位6年以上且受聘期间具备下列条件之一者，或受聘副教授（含副高）岗位3年以上且受聘期间具备下列条件之二者，可以推荐副教授五级岗位：

①作为主要参与人获得省（部）级以上哲学社会科学奖、自然科学奖、技术发明奖或科技进步奖等奖励：国家级（排名前8），省（部）级一等奖（排名前5），省（部）级二等奖（排名前4），省（部）级三等奖（排名前3），市级一等奖（排名前3），市级二等奖（排名前2），市级三等奖（排名第一）；或获得省级以上优秀教学成果奖：国家级（排名前8），省级特等奖（排名前5），省级一等奖（排名前4），省级二等奖（排名前3），省级三等奖（排名前2）。

②省级优秀教师、或市级有突出贡献的中青年专家。

③主持省级以上教育教学改革课题1项以上，或主持市（厅）级以上的经费资助教科研项目1项以上，或主持市（厅）级以上教科研项目2项以上，或主持横向项目到账经费累计5万元以上。

④省级以上优秀教学或科研团队负责人、或省级以上创新人才培养基地负责人、或省级以上特色专业建设项目负责人、或省级以上精品课程负责人、或省级以上实训基地建设负责人、或省级以上实验中心建设负责人、或省级以上工程研究中心负责人等。

⑤以我院为第一署名单位独立或第一作者在权威核心期刊、SCI(E)、EI、SSCI、CSSCI等刊物发表学术论文2篇以上；或以我院为第一署名单位独立或第一作者在核心刊物上发表学术论文5篇以上；或出版学术专著1部以上；或以第一完成人获得国家发明专利授权2项以上；或以第一完成人获得实用新型专利授权5项以上。

⑥获省级以上教师技能竞赛二等奖以上，或获省级以上学生技能竞赛团体二等奖以上主要指导教师（排名前3），或获省级以上学生技能竞赛个人一等奖以上主要指导教师。

⑦任现职（含副高）以来，近五年年度考核累计三次优秀以上，或获得市院级以上综合表彰2次以上，或近三年教学质量考核均是优秀。

## 5. 副教授六级岗位

受聘副教授（含副高）期间，完成规定教学工作量，聘期考核为合格以上。

（1）受聘副教授（含副高）岗位 12 年以上，且任现职以来，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在省级以上刊物上发表学术论文 3 篇以上，或以我院为第一署名单位独立或第一作者在省级以上刊物上发表学术论文 1 篇以上，同时具备下列条件之一：①至少一篇中文核心期刊；②近五年超额完成教学工作量且教学质量考核累计 2 次优秀以上（不同年度的教学质量考核优秀和年度考核优秀可以合并计算）；③主持院级课题 1 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 1 项以上；④主持院级以上教学质量工程项目（含课改立项）1 项以上，可推荐副教授六级岗位。

（2）受聘副教授（含副高）岗位 9 年以上，且任现职以来，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在省级以上刊物上发表学术论文 5 篇以上，或以我院为第一署名单位独立或第一作者在省级以上刊物上发表学术论文 3 篇以上，同时具备下列条件之一：①至少一篇中文核心期刊；②近五年超额完成教学工作量且教学质量考核累计 2 次优秀以上（不同年度的教学质量考核优秀和年度考核优秀可以合并计算）；③主持院级课题 1 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 1 项以上；④主持院级以上教学质量工程项目（含课改立项）1 项以上，可推荐副教授六级岗位。

（3）受聘副教授（含副高）岗位 6 年以上且受聘期间具备下列条件之一者，或受聘副教授（含副高）岗位 3 年以上且受聘期间具备下列条件之二者，可推荐副教授六级岗位：

①作为主要参与人获得省（部）级以上哲学社会科学奖、自然科学奖、技术发明奖或科技进步奖等奖励：国家级前 12 名，省（部）级一等奖前 8 名，省（部）级二等奖前 6 名，省（部）级三等奖前 5 名，市级一等奖前 5 名，市级二等奖前 4 名，市级三等奖前 3 名；或获得省级以上优秀教学成果奖：国家级前 12 名，省级特等奖前 10 名，省级一等奖前 8 名，省级二等奖前 6 名，省级三等奖前 5 名。

②作为主要参与人（排名前3）参与省级以上的教科研项目1项以上，或主持市（厅）级以上的教科研项目1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，或主持院级重点课题2项以上，或主持横向项目到账经费累计3万元以上。

③省“青蓝工程”优秀青年骨干教师，或市“111工程”培养人选。

④省级人才培养模式创新实验基地主要参与人（排名前3）、或省级实训基地主要参与人（排名前3）、或省级品牌特色专业建设项目主要参与人（排名前3）、或省级精品课程主要参与人（排名前3）、或省级以上实训基地建设主要参与人（排名前3），或省级以上精品教材负责人、或院级优秀教学团队负责人、或院级品牌特色专业建设项目负责人、或院级精品课程项目负责人、或院级教改课程项目负责人。

⑤以我院为第一署名单位独立或第一作者在核心期刊上发表学术论文3篇以上，或出版学术专著1部以上，或以第一完成人获得国家发明专利授权1项以上；或以第一完成人获得实用新型专利授权3项以上。

⑥获省级以上教师专业技能竞赛三等奖以上，或获省级以上学生专业技能竞赛团体三等奖以上主要指导教师（排名前3），或获省级以上学生专业技能竞赛个人三等奖以上主要指导教师，或指导学生获省级优秀毕业设计（论文）。

⑦任现职（含副高）以来，近五年年度考核累计二次优秀以上，或获得市院级以上综合表彰1次以上，或近三年教学质量考核累计2次优秀以上的。

## 6. 副教授七级岗位

受聘副教授（含副高）期间，完成规定教学工作量，积极参与教科研、专业建设、课程建设等，聘期考核为合格以上。

## 7. 讲师八级岗位

**受聘讲师期间，完成规定教学工作量，聘期考核为合格以上。**

**（1）受聘讲师岗位9年以上，积极参与专业建设、教科研项目，并以我院为第一署名单位独立或第一作者在省级以上刊物上发表学术论文2篇以上，可推荐到讲师八级岗位。**

**（2）具有博士学位的讲师，近三年教学质量考核优秀1次以上，可直接推荐讲师八级岗位。**

(3) 受聘讲师 6 年以上，且具备以下条件之一者，或受聘讲师 3 年以上，且具备以下条件之二者，可推荐讲师八级岗位：

①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 3 篇以上且至少有 1 篇在中文核心期刊上发表，或具有“双师”素质且公开发表学术论文 2 篇以上，或获得省级以上优秀班主任且公开发表学术论文 2 篇以上。

②作为主要成员（排名前 3）参与市院级科研项目 1 项以上，或主持院级课题 2 项以上，或主持横向项目到账经费累计 1 万元以上。

③院级优秀教学团队主要成员（排名前 3）、或院级品牌或特色专业建设项目主要参与人（排名前 3）、或院级精品课程项目主要参与人（排名前 3）、或院级教改课程项目主要参与人（排名前 3），或院级精品教材项目负责人。

④获市院级以上教师技能竞赛一等奖以上，或获市院级以上学生技能竞赛团体二等奖以上主要指导教师（排名前 3），或获市院级以上学生技能竞赛个人一等奖以上主要指导教师。

#### 8. 讲师九级岗位

受聘讲师期间，完成规定教学工作量，聘期考核为合格以上。

(1) 受聘讲师岗位 6 年以上，积极参与专业建设、教科研项目，并以我院为第一署名单位独立或第一作者在省级以上刊物上发表高质量学术论文 1 篇以上，可聘用到讲师九级岗位。

(2) 受聘讲师岗位 3 年以上，且具备以下条件之一者，或受聘讲师岗位，且具备以下条件之二者，可推荐讲师九级岗位：

①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 2 篇以上或具有“双师”素质且公开发表学术论文 1 篇以上。

②参与院级专业建设项目 2 项（排名前三）以上，或参与市院级教科研项目（排名前三）1 项以上，或主持院级课题 1 项以上。

③获市院级以上教师技能竞赛三等奖，或指导学生获市院级以上技能竞赛三等奖，或获院级教师技能竞赛一等奖以上，或指导学生获院级技能竞赛一等奖以上。

#### 9. 讲师十级岗位

受聘讲师期间，完成规定教学工作量，积极参与科研项目，聘期考核为合

格以上。

#### 10. 助教十一级岗位

(1) 受聘助教岗位2年以上(或具有硕士学位在助教岗位任职),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1篇以上,或参与院级科研项目(排名前三)1项以上,且完成规定教学工作量,聘期考核为合格以上。

(2) 受聘助教岗位2年以上(或具有硕士学位在助教岗位任职),在学院组织的各类教学(实践)技能竞赛活动中获得三等奖以上,且完成规定教学工作量,聘期考核为合格以上。

#### 11. 助教十二级岗位

(1) 受聘助教期间,能独立授课,完成教学工作量,聘期考核为合格以上。

(2) 公开课教学或其它相关教育教学能力考核合格。

(3) 积极参与学院各类教学(实践)技能竞赛活动。

#### 12. 助教十三级岗位

本科生、研究生见习期可聘用到助教十三级岗位。

#### 13. 其他说明事项

(1) 上述所列条件中“XXX以上”均含本级;高一级岗位聘用条件(四、七、十级除外)可作为下级岗位推荐条件使用;任职年限为实年。

(2) 1篇核心期刊可折算为2篇省级以上普通期刊,1项国家发明专利授权可折算2项实用新型专利授权,或折算1篇权威核心期刊,或折算2篇普通核心期刊,反之不然。

(3) 出版专著、主编或参编教材、艺术类教师发表的作品按《安徽省高等职业院校教师专业技术资格条件》有关规定折算。

(4) 未列入的聘用条件,可由岗位考核聘任工作组比照文件中相关的聘用条件,初步认定符合聘用等级呈报岗位院委会评审。

(5) 首次岗位聘用时,部分具有教师职称的人员,因工作需要近五年没有上课或课时不足的,如其他条件符合要求,可以申报相应层级的中档,聘用后按相应层级中档要求进行考核。

#### (四) 聘用组织

学院院委会,全面负责学院岗位聘用与考核工作。

### **(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与考核工作。
2. 公布岗位。学院院委会提出教师岗位的设置与聘用方案，并公布教师岗位总量、岗位职责、聘用条件等。
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。
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，并根据学院核定指标提出各级岗位拟聘人选报学院院委会。
5. 公布聘用结果。学院院委会对各系部岗位拟聘人员名单进行审议后，一定范围内公布聘用结果。
6. 签订聘用合同。聘用合同在受聘人员与学院签订聘约后生效，聘用合同书一式三份，应聘者、聘用系部和人事处各保留一份。

### **四、聘用期限**

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低级别岗位当月聘用，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。

### **五、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最低级岗位（四级、七级、十级、十二级）。

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

(三) 院党政机关“双肩挑”兼任部门正副职领导职务人员聘用到教师岗位的，不占所在系部教师岗位比例，但需由个人向所在系部提出应聘申请，系部向学院提出推荐意见。

上述“双肩挑”人员，执行专业技术工资序列。聘任在专业技术四、七级岗位的，以管理工作为主进行考核；聘任在专业技术其他高级岗位的人员，同时对其岗位应完成的教学、科研成果进行考核，其基本教学工作量予以适当减免。

(四) 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、队伍建设、科研成果等基本职责进

行考核，对基本教学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。

（五）在教师岗位尚未取得教师资格的人员，只能聘用到教师相应职务的最低级别岗位，首聘聘期结束后仍未取得教师资格的，下一聘期降级聘用。

（六）优秀人才、特殊人才、为学院发展和专业建设作出突出贡献的教师以及因符合学院教学和发展需要而引进的能工巧匠、技术大师等高技能人才，根据需要由院长提名，经学院岗位聘任与考核工作委员会讨论通过后，可直接聘至相应的教师岗位。

（七）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，视其情节，低聘或解聘其现有教师岗位，且3年内不得参加高一级教师岗位的聘用。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。

（八）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。

（九）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。

（十）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。

（十一）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。

## 六、其他

（一）本实施细则未尽事宜按上级文件和学院有关规定执行。

（二）本实施细则的解释权在院委会。在院委会闭会期间，由学院人事处、教务处负责解释。

（三）本实施细则自发布之日起执行，原学院各项相关制度与本实施细则相抵触者，以本实施细则为准。

附件二：

## 安徽绿海商务职业学院

### 其他专业技术岗位设置与聘用管理实施细则

为进一步调动学院其他专业技术人员的工作积极性，保障教学、科研与人才培养工作的顺利进行，根据《安徽省高等学校岗位设置管理实施意见》和《安徽绿海商务职业学院岗位设置实施方案》，特制定本实施细则。

#### 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。其他专业技术岗位设置除遵循学院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。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。

（四）坚持公开、公平、公正，按岗聘用，合约管理。

#### 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置工程技术、实验技术、图书资料、档案、编辑出版、会计、审计、医疗卫生等岗位。

1. 图书馆设置图书资料系列岗位，院办、人事处、教务处、学生处设置档案系列岗位。

2. 宣传部、星青年置编辑出版系列岗位。

3. 纪监、财务处设置会计、审计等系列岗位。

4. 后勤、保卫处设置医疗卫生、工程技术系列岗位。

5. 实验室设置工程技术和实验技术系列岗位。

6. 其他特殊岗位。

## **(二) 岗位等级和设置比例**

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。其中其他专业技术正高级岗位分 2 个等级，三级至四级岗位；副高级岗位分为 3 个等级，五级至七级岗位；中级岗位分 3 个等级，八级至十级岗位；初级岗位分 3 个等级，十一级至十三级。

学院其他专业技术正高三、四级的控制比例为 2：8，副高五、六、七级的控制比例为 2：4：4，中级八、九、十级的控制比例为 3：4：3，初级十一、十二级的控制比例为 5：5。

## **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，维护学院声誉，求实创新，能较好地承担并完成受聘岗位工作。

### **(二) 具体岗位职责**

#### **1. 正高级岗位职责**

(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，在本专业核心刊物上发展高水平的学术论文。

(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. 副高级岗位职责**

(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，积极发表高水平的学术论文或出版学术专著，主要参与制定工作规章制度，进行工作经验总结，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. 中级岗位职责**

(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，积极发表高水平的学术论

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. 初级岗位职责**

(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的条件。

(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，由聘任组织根据岗位性质和工作特点分类制订具体细则，报学院岗位院委会审核后执行。

##### **2. 正高三级岗位**

受聘正高期间，认真履行岗位职责，聘期考核为合格以上。

(1) 受聘正高岗位 9 年以上，具有较高的学术造诣和良好的学术声誉，履行重要的专业建设与管理职责，为专业建设、课程建设、实验室建设等做出较大贡献，且任现职以来，以我院为第一署名单位独立或第一作者在权威核心期刊、SCI(E)、EI、SSCI、CSSCI 等刊物发表学术论文 2 篇以上，或出版学术专著 1 部以上，或以第一完成人获得国家发明专利授权 2 项以上，或以第一完成人获得实用新型专利授权 4 项以上，可以推荐正高三级岗位。

(2) 受聘正高岗位 6 年以上且受聘期间具备下列条件中之一者，或受聘正高岗位 3 年以上且受聘期间具备下列条件中之二者，可以推荐正高三级岗位：

①作为主要参与人获得省（部）级以上哲学社会科学奖、自然科学奖、技术发明奖或科技进步奖等奖励：国家级（排名前 5），省（部）级一等奖（排名前 3），省（部）级二等奖（排名前 2），省（部）级三等奖（排名第一）；或获得省级以上优秀教学成果奖：国家级（排名前 5），省级特等奖（排名前 3），省级一等奖（排名前 2），省级二等奖（排名第一）。

②享受国务院、省政府特殊津贴、或全国模范教师、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。

③国家级特色专业建设项目负责人、或国家级精品课程负责人、或国家级实训基地建设负责人、或国家级实验中心建设负责人、或省级以上品牌专业建设项目负责人。

④省级以上重点学科带头人、或省“333 高层次人才培养工程”培养对象、或省“六大人才高峰”培养对象、或省“青蓝工程”中青年学术带头人。

⑤主持或负责省级以上自然科学基金、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 30 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 10 万元以上。

⑥以我院为第一署名单位独立或第一作者，在权威核心期刊、SCI(E)、EI、SSCI、CSSCI 等刊物发表学术论文 4 篇以上；或出版学术专著 1 部以上，并在权威核心期刊、SCI(E)、EI、SSCI、CSSCI 等刊物发表学术论文 2 篇以上；或以第一完成人获得国家发明专利授权 4 项以上；或以第一完成人获得实用新型专利授权 8 项以上。

### **3. 正高四级岗位**

受聘正高期间，认真履行岗位职责，聘期考核为合格以上。

### **4. 副高五级岗位**

受聘副高岗位期间，认真履行岗位职责，聘期考核为合格以上。

(1) 受聘副高岗位 12 年以上，且任现职以来，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在省级以上刊物上发表学术论文 3 篇以上，同时具备下列条件之一：①至少一篇中文核心期刊；②近五年超额完成教学工作量且教学质量考核累计 2 次优秀以上（不同年度的教学质量考核优秀和年度考核优秀可以合并计算）；③主持院级课题 1 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 1 项以上；④主持院级以上教学质量工程项目（含课改立项）1 项以上，可以推荐副高五级岗。

(2) 受聘副高岗位 9 年以上，且任现职以来，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在省级以上刊物上发表学术论文 5 篇以上，同时具备下列条件之一：①至少一篇中文核心期刊；②近五年超额

完成教学工作量且教学质量考核累计 2 次优秀以上(不同年度的教学质量考核优秀和年度考核优秀可以合并计算);③主持院级课题 1 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 1 项以上;④主持院级以上教学质量工程项目(含课改立项) 1 项以上,可以推荐副高五级岗。

(3) 受聘副高岗位 6 年以上且受聘期间具备下列条件之一者,或受聘副高岗位 3 年以上且受聘期间具备下列条件之二者,可以聘用到副高五级岗位:

①作为主要参与人获得省(部)级以上哲学社会科学奖、自然科学奖、技术发明奖或科技进步奖等奖励:国家级(排名前 8),省(部)级一等奖(排名前 5),省(部)级二等奖(排名前 4),省(部)级三等奖(排名前 3),市级一等奖(排名前 3),市级二等奖(排名前 2),市级三等奖(排名第一);或获得省级以上优秀教学成果奖:国家级(排名前 8),省级特等奖(排名前 5),省级一等奖(排名前 4),省级二等奖(排名前 3),省级三等奖(排名前 2)。

②省级优秀教师、或市级有突出贡献的中青年专家。

③主持省级以上教育教学改革课题 1 项以上,或主持市(厅)级以上的经费资助教科研项目 1 项以上,或主持市(厅)级以上教科研项目 2 项以上,或主持横向项目到账经费累计 5 万元以上。

④省级以上优秀教学或科研团队负责人、或省级以上创新人才培养基地负责人、或省级以上特色专业建设项目负责人、或省级以上精品课程负责人、或省级以上实训基地建设负责人、或省级以上实验中心建设负责人、或省级以上工程研究中心负责人等。

⑤以我院为第一署名单位独立或第一作者在权威核心期刊、SCI(E)、EI、SSCI、CSSCI 等刊物发表学术论文 2 篇以上;或以我院为第一署名单位独立或第一作者在核心刊物上发表学术论文 5 篇以上;或出版学术专著 1 部以上;或以第一完成人获得国家发明专利授权 2 项以上;或以第一完成人获得实用新型专利授权 5 项以上。

⑥获省级以上教师技能竞赛二等奖以上,或获省级以上学生技能竞赛团体二等奖以上主要指导教师(排名前 3),或获省级以上学生技能竞赛个人一等奖以上主要指导教师。

⑦任现职以来,近五年年度考核累计三次优秀以上,或获得市院级以上综合

表彰2次以上，或近三年教学质量考核均是优秀。

## 5. 副高六级岗位

受聘副高岗位期间，认真履行岗位职责，聘期考核合格。

(1) 受聘副高岗位12年以上，且任现职以来，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在省级以上刊物上发表学术论文3篇以上，或以我院为第一署名单位独立或第一作者在省级以上刊物上发表学术论文1篇以上，同时具备下列条件之一：①至少一篇中文核心期刊；②近五年超额完成教学工作量且教学质量考核累计2次优秀以上(不同年度的教学质量考核优秀和年度考核优秀可以合并计算)；③主持院级课题1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1项以上；④主持院级以上教学质量工程项目(含课改立项)1项以上，可推荐副高六级岗位。

(2) 受聘副高级岗位9年以上，且任现职以来，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在省级以上刊物上发表学术论文5篇以上，或以我院为第一署名单位独立或第一作者在省级以上刊物上发表学术论文3篇以上，同时具备下列条件之一：①至少一篇中文核心期刊；②近五年超额完成教学工作量且教学质量考核累计2次优秀以上(不同年度的教学质量考核优秀和年度考核优秀可以合并计算)；③主持院级课题1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1项以上；④主持院级以上教学质量工程项目(含课改立项)1项以上，可推荐副高六级岗位。

(3) 受聘副高岗位6年以上且受聘期间具备下列条件之一者或受聘副高岗位3年以上且受聘期间具备下列条件之二者，可以聘用到副高六级岗位：

①作为主要参与人获得省(部)级以上哲学社会科学奖、自然科学奖、技术发明奖或科技进步奖等奖励：国家级前12名，省(部)级一等奖前8名，省(部)级二等奖前6名，省(部)级三等奖前5名，市级一等奖前5名，市级二等奖前4名，市级三等奖前3名；或获得省级以上优秀教学成果奖：国家级前12名，省级特等奖前10名，省级一等奖前8名，省级二等奖前6名，省级三等奖前5名。

②作为主要参与人(排名前3)参与省级以上的教科研项目1项以上，或主持市(厅)级以上的教科研项目1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，或主持院级重点课题 2 项以上，或主持横向项目到账经费累计 3 万元以上。

③省“青蓝工程”优秀青年骨干教师，或市“111 工程”培养人选。

④省级人才培养模式创新实验基地主要参与人（排名前 3）、或省级实训基地主要参与人（排名前 3）、或省级品牌特色专业建设项目主要参与人（排名前 3）、或省级精品课程主要参与人（排名前 3）、或省级以上实训基地建设主要参与人（排名前 3），或省级以上精品教材负责人、或院级优秀教学团队负责人、或院级品牌特色专业建设项目负责人、或院级精品课程项目负责人、或院级教改课程项目负责人。

⑤以我院为第一署名单位独立或第一作者在核心期刊上发表学术论文 3 篇以上，或出版学术专著 1 部以上，或以第一完成人获得国家发明专利授权 1 项以上；或以第一完成人获得实用新型专利授权 3 项以上。

⑥获省级以上教师专业技能竞赛三等奖以上，或获省级以上学生专业技能竞赛团体三等奖以上主要指导教师（排名前 3），或获省级以上学生专业技能竞赛个人三等奖以上主要指导教师，或指导学生获省级优秀毕业设计（论文）。

⑦任现职以来，近五年年度考核累计二次优秀以上，或获得市院级以上综合表彰 1 次以上，或近三年教学质量考核累计 2 次优秀以上的。

## 6. 副高七级岗位

受聘副高岗期间，积极参与科研项目，认真履行岗位职责，聘期考核为合格以上。

## 7. 中级八级岗位

受聘中级岗期间，认真履行岗位职责，聘期考核为合格以上。

（1）受聘中级 9 年以上，积极参与专业建设、教科研项目，并以我院为第一署名单位独立或第一作者在省级以上刊物上发表学术论文 2 篇以上，可推荐到讲师八级岗位。可以推荐中级八级岗位。

（2）具有博士学位，聘期考核合格，可直接推荐中级八级岗位。

（3）受聘中级 6 年以上，且具备以下条件之一者，或受聘中级 3 年以上，且具备以下条件之二者，可推荐中级八级岗位：

①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 3 篇以上且至

少有 1 篇在中文核心期刊上发表,或获得省级以上优秀班主任且公开发表学术论文 2 篇以上。

②作为主要成员(排名前 3)参与市院级科研项目 1 项以上,或主持院级课题 2 项以上,或主持横向项目到账经费累计 1 万元以上。

③院级优秀教学团队主要成员(排名前 3)、或院级品牌或特色专业建设项目主要参与人(排名前 3)、或院级精品课程项目主要参与人(排名前 3)、或院级教改课程项目主要参与人(排名前 3),或院级精品教材项目负责人。

④获市院级以上教师技能竞赛一等奖以上,或获市院级以上学生技能竞赛团体二等奖以上主要指导教师(排名前 3),或获市院级以上学生技能竞赛个人一等奖以上主要指导教师。

### **8. 中级九级岗位**

受聘讲师期间,完成规定教学工作量,聘期考核为合格以上。

(1)受聘中级岗位 6 年以上,积极参与专业建设、教科研项目,并以我院为第一署名单位独立或第一作者在省级以上刊物上发表高质量学术论文 1 篇以上,可聘用到中级九级岗位。

(2)受聘中级岗位 3 年以上,且具备以下条件之一者,或受聘中级岗位,且具备以下条件之二者,可推荐中级九级岗位:

①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 2 篇以上。

②参与院级专业建设项目 2 项(排名前三)以上,或参与市院级教科研项目(排名前三) 1 项以上,或主持院级课题 1 项以上。

③获市院级以上教师技能竞赛三等奖,或指导学生获市院级以上技能竞赛三等奖,或获院级教师技能竞赛一等奖以上,或指导学生获院级技能竞赛一等奖以上。

### **9. 中级十级岗位**

受聘中级岗位期间,认真履行岗位职责,聘期考核为合格以上。

### **10. 初级十一级岗位**

(1)受聘初级岗位 2 年以上(或具有硕士学位在初级岗位任职),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 1 篇以上,或参与院级科研项目(排名前三) 1 项以上,且认真履行岗位职责,,聘期考核为合格以上。

(2) 受聘初级岗位2年以上（或具有硕士学位在初级岗位任职）在学院组织的各类教学（实践）技能竞赛活动中获得三等奖以上，且认真履行岗位职责，聘期考核为合格以上。

#### **11. 初级十二级岗位**

在初级岗位上任职，认真履行岗位职责，聘期考核为合格以上。

#### **12. 初级十三级岗位**

本科生、研究生见习期，或受聘员级岗位，可直接聘用到初级十三级岗位

#### **13. 其他说明事项**

(1) 上述所列条件中“XXX以上”均含本级；高一级岗位聘用条件（四、七、十级除外）可作为下级岗位推荐条件使用；任职年限为实年。

(2) 出版专著、主编或参编教材、论文折算办法参照《安徽绿海商务职业学院教师岗位设置与聘用管理实施细则》执行。

(3) 在会计、审计、图书、档案、基建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，在岗位聘用时只能聘至本层级岗位的最低等级。

(4) 优秀人才、特殊人才或为学院发展和专业建设作出突出贡献的其他专业技术人员，可根据需要由院长提名，经学院岗位院委会讨论通过后，可聘任到相应级别岗位。

(5) 未列入的聘用条件，可由岗位考核聘任工作组比照文件中相关的聘用条件，初步认定符合聘用等级报岗位院委会评审。

(6) 首次岗位聘用时，行政处室主要承担管理职能的人员，具有其他专业技术职称，但因工作需要没有或不是主要履行其他专业岗位职责的，如其他条件符合要求，可以申报相应专业职级的中档，聘用后按相应专业职级中档要求进行考核。

### **(四) 聘用组织**

学院成立岗位院委会，全面负责学院岗位聘用与考核工作。

### **(五) 聘任程序**

1. 各系部成立相应的聘用管理工作小组负责具体的聘用工作。
2. 公布岗位。学院院委会提出其他专业技术岗位的聘用方案，并公布其他专

业技术岗位总量、岗位职责和聘用条件。

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。

4. 资格审查。相关聘用工作小组对应聘人员的资格、条件进行初审，并对照条件进行审查，确定拟聘人员及拟聘岗位的推荐名单，并报学院院委会。

5. 公布聘用结果。学院院委会对各部门拟聘人员名单以及拟聘岗位进行审议后，一定范围内公布聘用结果。

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

#### **四、聘用期限**

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。

#### **五、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教育部门、人事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。

#### **六、其他**

(一) 本实施细则未尽事宜按上级文件和学院有关规定执行。

(二) 本实施细则的解释权在院委会。在院委会闭会期间，由学院人事处、

教务处负责解释。

（三）本实施细则自发布之日起执行，原学院各项相关制度与本实施细则相抵触者，以本实施细则为准。

附件三：

## **安徽绿海商务职业学院 管理岗位设置与聘用管理实施细则**

为做好我院管理岗位设置、聘用和管理工作，建设一支德才兼备、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《安徽省高等学校岗位设置管理实施意见》和《安徽绿海商务职业学院岗位设置实施方案》，特制定本实施细则。

### **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，职员是指在学院中专门从事管理工作的人员。学院职员实行职员职务与职务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。职务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循以下原则：

（一）科学合理，按需设岗。从服务学校教学科研、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。优先满足系部管理需要，充分保证主要职能部门管理需要，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。

（五）坚持公开、公平、公正，采取聘约管理。

### **二、管理岗位设置**

#### **（一）设置范围**

1. 学院党政机关中的党务或行政性岗位。
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”岗位必须是管理岗七级及以上岗位。

5. 按照教育部《普通高等学校辅导员队伍建设规定》的文件精神,专职辅导员纳入教师岗位系列管理,并可根据辅导员的条件,确定相应的职务职级。专职辅导员是指在一线直接从事大学生日常思想政治教育工作人员,包括团总支书记、党总支副书记等正科级及以下从事学生工作的人员。

## **(二) 岗位总量**

学院管理岗位总量控制在学院岗位总量的 20%以下。

## **(三) 岗位等级及结构比例**

管理岗位分为七个等级,即四至十级职员岗位。院级副职、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,按院委会任命的院级领导班子的职数确定;六至十级职员岗位数,由人事部门在确定职能、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、七级职员岗位数量占管理岗位总量的比例控制在 40%以内,六级及以上职员岗位数量占管理岗位总量的比例控制在 25%以内。

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和聘用。

## **三、管理岗位聘任**

### **(一) 聘任范围**

我院编制内人员可以应聘管理岗位。

### **(二) 岗位职责**

#### **1. 基本职责**

(1) 四、五级岗位:主持或分管学院某些方面的管理工作,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,领导分管单位中层干部的工作。

(2) 六、七级岗位:主持或者分管部门、系部的管理工作,或者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者文稿;指导八级及以下岗位人员的工作。

(3) 八级岗位:负责某一方面的专门性管理工作;独立起草本职管理工作

中比较重要的公文或者文稿；指导九级及以下岗位人员的工作。

(4) 九、十级岗位：承办具体的行政性事务性工作，起草本职管理工作中一般性公文或者文稿。

2. 具体岗位职责由学院和部门根据岗位性质和目标任务确定。

### **(三) 聘用（推荐）条件**

#### **1. 四、五级岗位聘用条件**

副院级以上四级、五级职员，其任职及聘用条件按照院委会及上级主管部门要求。

#### **2. 六级及以下职员岗位推荐条件**

申请六级及以下职员岗位的条件参见《安徽绿海商务职业学院中层干部选拔任用管理暂行办法》和《安徽绿海商务职业学院非领导职务配备暂行办法》。

#### **3. 相关问题说明**

##### **(1) “双肩挑”人员聘用的相关说明**

聘任“双肩挑”岗位人员应在管理七级及以上岗位上工作，同时具有教师系列副教授及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、专业建设、队伍建设、教学管理及学校改革发展等特殊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，并严格控制比例。

②“双肩挑”人员聘用教师岗位按教师岗位聘用条件执行。

③“双肩挑”人员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，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。

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

##### **(2) 新入校人员聘用管理岗位**

管理岗位出现空缺需引进人员补充的，一般应具有大学本科及以上学历。  
新入校人员按所聘职员岗位执行相应的岗位工资。

### **(3) 转岗人员初聘职员等级问题**

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。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) 其它有关问题**

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，待其晋升的职务职级的岗位工资高于原专业技术岗位工资时，执行相应的职务职级岗位工资。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、基建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。纳入专业技术岗位管理的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务职级工资的，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务职级工资时，执行相应的专业技术岗位工资。

## **(四) 聘用组织**

院委会全面负责学院岗位聘用与考核工作。

## **(五) 聘任程序**

1. 副院级以上四级、五级职员，其任职及聘用程序按照院委会及上级主管部门要求。

2. 六级及以下岗位的聘任程序按《安徽绿海商务职业学院中层干部选拔任用管理暂行办法》和《安徽绿海商务职业学院非领导职务配备暂行办法》规定执行。

## **四、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、解除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。

## **五、其他**

（一）本实施细则未尽事宜按上级文件和学院有关规定执行。

（二）本实施细则的解释权在院委会。在院委会闭会期间，由院办、人事处负责解释。

（三）本实施细则自发布之日起执行，原学院各项相关制度与本实施细则相抵触者，以本实施细则为准。

附件四：

## 安徽绿海商务职业学院

### 工勤技能岗位设置与聘用管理实施细则

为建立健全我院工勤技能岗位设置和聘用制度，实现按需设岗、竞聘上岗、工作考核相结合的管理方式，建设一支技能强、素质好的工勤队伍，提高服务保障水平，根据《安徽省高等学校岗位设置管理实施意见》和《安徽绿海商务职业学院岗位设置实施方案》，特制定本实施细则。

#### 一、工勤技能岗位设置原则

（一）按需设岗，竞聘上岗。根据学院教学科研和日常运行的需要，合理设置工勤技能岗位，并通过竞聘上岗。

（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。

（四）坚持公开、公平、公正，采取聘约管理。

#### 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，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）设置范围

1. 工勤技能岗位主要设置在总务处、保卫处、实验室、实训中心、图书馆、办公室、财务处等部门。其他部门可视情况，设置少量工勤岗位。

2. 工勤技能一级、二级岗位主要设置在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、烹饪、汽车驾驶、收银审核、图书资料等技术性较强、对技能水平要求较高的一线岗位。

## **（二）设置方法**

根据学院的实际情况，综合确定全院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与调整。

## **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、服务等职责的工人性的人员，均纳入工勤技能岗管理。

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）岗位职责**

#### **1. 基本职责**

##### **（1）工勤技能二级及以上岗位职责**

①能够全面掌握本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）工勤技能三级岗位职责**

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，认真钻研业务技能。

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）工勤技能四级岗位职责**

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) 工勤技能五级岗位职责**

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。

### **(三) 推荐条件**

#### **(一) 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. 满足岗位所需的技能要求。
4. 适应岗位要求的身體条件。

#### **(二) 各级岗位推荐条件**

1. 一级工勤技能岗位：通过高级技师等级考评，获得高级技师等级证书。
2. 二级工勤技能岗位：通过技师等级考评，获得技师等级证书。
3. 三级工勤技能岗位：通过高级工技术等级考核，获得高级工技术等级证书。
4. 四级工勤技能岗位：通过中级工技术等级考核，获得中级工技术等级证书。
5. 五级工勤技能岗位：通过初级工技术等级考核，获得初级工技术等级证书。
6. 普通工岗位：未取得技术等级或学校新录用的工勤人员，能够胜任本岗位工作要求。

### **(四) 聘用组织**

院委会全面负责学院岗位聘用与考核工作。

### **(五) 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. 学院人事处、用工部门对应聘人员进行资格审查，并组织必要的考察。
4. 学院院委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。

(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。

#### 五、其他

(一) 岗位实行动态管理，原则上结合聘期根据学院事业发展进行审核与调整。

(二) 本实施细则未尽事宜按上级文件和学院有关规定执行。

(三) 本实施细则的解释权在院委会。在院委会闭会期间，由人事处、总务处、保卫处负责解释。

(四) 本实施办法自发布之日起执行，原学院各项相关制度与本实施细则相抵触者，以本实施细则为准。

附件五：

## **安徽绿海商务职业学院**

### **专职辅导员岗位设置与聘用管理实施细则**

为进一步深化我院人事制度改革，加强专职辅导员队伍建设，规范专职辅导员岗位的设置与聘用管理工作，根据《安徽省高等学校岗位设置管理实施意见》和《安徽绿海商务职业学院岗位设置实施方案》及有关专职辅导员文件精神，特制定本实施细则。

#### **一、专职辅导员岗位设置原则**

辅导员是教师队伍同时也是管理队伍的重要组成部分，专职辅导员既可纳入教师岗位系列聘用，也可纳入管理岗位系列聘用。在辅导员岗位设置过程中应遵循以下原则：

（一）总量控制，分类管理。学院按照上级主管部门有关文件要求，制定专职辅导员岗位设置实施细则。

（二）按需设岗，优化结构。从服务学院教学科研、人才培养和服务社会的需要出发，对专职辅导员岗位统筹规划与科学设置。对专职辅导员岗位进行合理资源配置，培养一支信念坚定、业务精湛的专职辅导员队伍，提高工作效率，提升学生思想政治教育工作水平。

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

#### **二、专职辅导员岗位设置**

##### **（一）设置范围**

1. 各系部、学生处在一线专职从事大学生日常思想政治教育工作的非领导岗位。
2. 各系党支部、学生处从事学生工作的领导岗位。

##### **（二）岗位等级和比例**

1. 纳入教师岗位聘用时，岗位分为十三个等级，即一至十三级岗位。
  - （1）教授岗位中，三至四级。
  - （2）副教授岗位中，五至七级。
  - （3）讲师岗位中，八至十级。

(4) 助教岗位中，十一至十三级。

2. 纳入管理岗位聘用时，管理岗位分为五个等级，即六至十级职员岗位。处级副职、科级正职、科级副职、科员、办事员分别对应六至十级岗位。

3. 首次聘任，以现有辅导员岗位数以及学生思想政治教育工作的实际需要进行岗位设置。

### **三、专职辅导员岗位聘任**

#### **(一) 聘任范围**

我院编制内人员可以应聘专职辅导员岗位。

#### **(二) 岗位职责**

1. 积极探索学生思想政治教育工作的新思路、新方法和新举措。

2. 积极争取省（部）级及以上教科研项目的申报、立项与实施，积极撰写高水平学术论文及论著。

3. 承担思想政治教育方面的课程，负责有关课程的教学内容和教学方法改革，教学效果合格，能够对学生的思想发展进行积极地引导和启发。

4. 认真指导青年思想政治教育教师，积极组织学校思想政治教育教师队伍的建设，努力开创学校思想政治教育工作的新局面。

5. 认真指导大学生参加各类活动。

6. 每学年为学生举办报告会不少于 1 场。

#### **(三) 推荐条件**

1. 应聘各级辅导员岗位者应具有良好的政治素质、思想素养、职业道德、相应的业务水平和业务能力，爱岗敬业、治学严谨、为人师表、团结协作，具有开拓创新和奉献精神，具备适应岗位要求的身体条件。

2. 纳入教师岗位系列推荐时参照下列条件：

##### **(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学生思想政治教育（下简称学生思政）专业技术职务评聘的有关规定执行。

2) 受聘教师岗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，任现职以来年度考核均为合格及以上。

3) 具有高等学校教师资格，并且身体健康。

## **(2) 学生思政教授三级岗位**

受聘教授岗位期间，聘期考核为合格以上。

1) 受聘教授岗位 9 年以上，在大学生思想政治教育领域具有较高的理论修养与实践积淀，为学院学生工作做出较大贡献，且任现职以来，撰写正式出版学术专著 1 部；或在核心刊物上独立或第一作者（含通讯作者）发表本专业高水平、有创见的学术论文 2 篇以上，可以推荐到教授三级岗位。

2) 受聘教授岗位 6 年以上且受聘期间具备下列条件之一者，或受聘教授岗位 3 年以上且受聘期间具备下列条件之二者，可以推荐教授三级岗位：

①作为主要参与人获得省（部）级以上哲学社会科学奖、自然科学奖、技术发明奖或科技进步奖等奖励：国家级（排名前 5），省（部）级一等奖（排名前 3），省（部）级二等奖（排名前 2），省（部）级三等奖（排名第一）；或获得省级以上优秀教学成果奖：国家级（排名前 5），省级特等奖（排名前 3），省级一等奖（排名前 2），省级二等奖（排名第一）。

②享受国务院、省政府特殊津贴、省级以上模范教师、省级以上优秀教师、省级以上教学名师、省优秀教育工作者。

③省级以上师德模范（先进个人）、省级以上高校优秀辅导员、省级以上高校优秀思想政治教育工作者、省级以上高校优秀思想政治理论课教师。

④国家级特色专业建设项目负责人、或国家级精品课程负责人、或国家级实训基地建设负责人、或国家级实验中心建设负责人、或省级以上品牌专业建设项目负责人。

⑤主持或负责省级以上自然科学基金、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 30 万元以上的较大科研项目 1 项以上。

⑥以我院为第一署名单位独立或第一作者在权威期刊发表高质量学生思想政治教育方面学术论文 4 篇以上；或出版高水平学生思想政治教育方面学术专著 1 部以上，并在权威期刊发表高质量学术论文 2 篇以上。

## **(3) 学生思政教授四级岗位**

受聘教授期间，聘期考核为合格以上，且教育教学工作量饱满，教育教学效

果好，成果突出，为学院学生思想政治教育工作作出贡献。

#### (4) 学生思政副教授五级岗位

受聘副教授期间，完成规定教学工作量，聘期考核为合格以上。

1) 受聘副教授岗位 12 年以上，且任现职以来，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在省级以上刊物上发表学术论文 3 篇以上，同时具备下列条件之一：①至少一篇中文核心期刊；②近五年超额完成教学工作量且教学质量考核累计 2 次优秀以上（不同年度的教学质量考核优秀和年度考核优秀可以合并计算）；③主持院级课题 1 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 1 项以上；④主持院级以上教学质量工程项目（含课改立项）1 项以上，可以推荐副教授五级岗。

2) 受聘副教授岗位 9 年以上，且任现职以来，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在省级以上刊物上发表学术论文 5 篇以上，同时具备下列条件之一：①至少一篇中文核心期刊；②近五年超额完成教学工作量且教学质量考核累计 2 次优秀以上（不同年度的教学质量考核优秀和年度考核优秀可以合并计算）；③主持院级课题 1 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 1 项以上；④主持院级以上教学质量工程项目（含课改立项）1 项以上，可以推荐副教授五级岗。

3) 受聘副教授岗位 6 年以上且受聘期间具备下列条件之一者，或受聘副教授岗位 3 年以上且受聘期间具备下列条件之二者，可以推荐副教授五级岗位：

①作为主要参与人获得省（部）级以上哲学社会科学奖、自然科学奖、技术发明奖或科技进步奖等奖励：国家级（排名前 8），省（部）级一等奖（排名前 5），省（部）级二等奖（排名前 4），省（部）级三等奖（排名前 3），市级一等奖（排名前 3），市级二等奖（排名前 2），市级三等奖（排名第一）；或获得省级以上优秀教学成果奖：国家级（排名前 8），省级特等奖（排名前 5），省级一等奖（排名前 4），省级二等奖（排名前 3），省级三等奖（排名前 2）。

②省级优秀教师、或市级有突出贡献的中青年专家。

③主持省级以上教育教学改革课题 1 项以上，或主持市（厅）级以上的经费资助教科研项目 1 项以上，或主持市（厅）级以上教科研项目 2 项以上。

④省级以上优秀教学或科研团队负责人、或省级以上创新人才培养基地负责

人、或省级以上特色专业建设项目负责人、或省级以上精品课程负责人、或省级以上实训基地建设负责人、或省级以上实验中心建设负责人、或省级以上工程研究中心负责人等。

⑤以我院为第一署名单位独立或第一作者在权威期刊发表高质量学生思想政治教育方面学术论文 3 篇以上；或出版高水平学生思想政治教育方面学术专著 1 部以上。

⑥获省级以上教师技能竞赛二等奖以上，或获省级以上学生技能竞赛团体二等奖以上主要指导教师（排名前 3），或获省级以上学生技能竞赛个人一等奖以上主要指导教师。

⑦任现职（含副高）以来，近五年年度考核累计三次优秀以上，或获得市院级以上综合表彰 2 次以上，或近三年教学质量考核均是优秀。

#### **(5) 学生思政副教授六级岗位**

受聘副教授期间，完成规定教学工作量，聘期考核为合格以上。

1) 受聘副教授岗位 12 年以上，且任现职以来，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在省级以上刊物上发表学术论文 3 篇以上，或以我院为第一署名单位独立或第一作者在省级以上刊物上发表学术论文 1 篇以上，同时具备下列条件之一：①至少一篇中文核心期刊；②近五年超额完成教学工作量且教学质量考核累计 2 次优秀以上（不同年度的教学质量考核优秀和年度考核优秀可以合并计算）；③主持院级课题 1 项以上或作为主要参与者（排名前 3）参与市（厅）级以上的教科研项目 1 项以上；④主持院级以上教学质量工程项目（含课改立项）1 项以上，可推荐副教授六级岗位。

2) 受聘副教授岗位 9 年以上，且任现职以来，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在省级以上刊物上发表学术论文 5 篇以上，或以我院为第一署名单位独立或第一作者在省级以上刊物上发表学术论文 3 篇以上，同时具备下列条件之一：①至少一篇中文核心期刊；②近五年超额完成教学工作量且教学质量考核累计 2 次优秀以上（不同年度的教学质量考核优秀和年度考核优秀可以合并计算）；③主持院级课题 1 项以上或作为主要参与者（排名前 3）参与市（厅）级以上的教科研项目 1 项以上；④主持院级以上教学质量工程项目（含课改立项）1 项以上，可推荐副教授六级岗位。

3) 受聘副教授岗位6年以上且受聘期间具备下列条件之一者,或受聘副教授岗位3年以上且受聘期间具备下列条件之二者,可推荐副教授六级岗位:

①作为主要参与人获得省(部)级以上哲学社会科学奖、自然科学奖、技术发明奖或科技进步奖等奖励:国家级前12名,省(部)级一等奖前8名,省(部)级二等奖前6名,省(部)级三等奖前5名,市级一等奖前5名,市级二等奖前4名,市级三等奖前3名;或获得省级以上优秀教学成果奖:国家级前12名,省级特等奖前10名,省级一等奖前8名,省级二等奖前6名,省级三等奖前5名。

②作为主要参与人(排名前3)参与省级以上的教科研项目1项以上,或主持市(厅)级以上的教科研项目1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,或主持院级重点课题2项以上。

③以我院为第一署名单位独立或第一作者在权威核心期刊发表高质量学生思想政治教育方面学术论文1篇以上,或在核心期刊发表论文3篇以上,或出版高水平学生思想政治教育方面学术专著1部以上。

④省级人才培养模式创新实验基地主要参与人(排名前3)、或省级实训基地主要参与人(排名前3)、或省级品牌特色专业建设项目主要参与人(排名前3)、或省级精品课程主要参与人(排名前3)、或省级以上实训基地建设主要参与人(排名前3),或省级以上精品教材负责人、或院级优秀教学团队负责人、或院级品牌特色专业建设项目负责人、或院级精品课程项目负责人、或院级教改课程项目负责人。

⑤任现职(含副高)以来,近五年年度考核累计二次优秀以上,或获得市院级以上综合表彰1次以上,或近三年教学质量考核累计2次优秀以上的。

#### **(6) 学生思政副教授七级岗位**

受聘副教授期间,聘期考核为合格以上,担任一定数量班级的辅导员,完成学院及所在系布置的各项学生工作任务及一定的教学工作量,能独立承担一门以上马克思主义理论(实践)课教学、素质拓展教学、人文素质课程或学生就业创业指导课程。

#### **(7) 学生思政讲师八级岗位**

受聘讲师期间,完成规定教学工作量,聘期考核为合格以上。

1) 受聘讲师岗位 9 年以上, 积极参与专业建设、教科研项目, 并以我院为第一署名单位独立或第一作者在省级以上刊物上发表学术论文 2 篇以上, 可推荐到讲师八级岗位。

2) 具有博士学位的讲师, 近三年教学质量考核优秀 1 次以上, 可直接推荐讲师八级岗位。

3) 受聘讲师 6 年以上, 且具备以下条件之一者, 或受聘讲师 3 年以上, 且具备以下条件之二者, 可推荐讲师八级岗位:

①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 3 篇以上且至少有 1 篇在中文核心期刊上发表, 或获得省级以上优秀班主任且公开发表学术论文 2 篇以上。

②作为主要成员(排名前 3)参与市院级科研项目 1 项以上, 或主持院级课题 2 项以上。

③院级优秀教学团队主要成员(排名前 3)、或院级品牌或特色专业建设项目主要参与人(排名前 3)、或院级精品课程项目主要参与人(排名前 3)、或院级教改课程项目主要参与人(排名前 3), 或院级精品教材项目负责人。

④获得院青年教师教学竞赛一等奖, 或在学生主题教育活动(主题班会等)竞赛活动中获得一等奖。

#### **(8) 学生思政讲师九级岗位**

受聘讲师期间, 完成规定教学工作量, 聘期考核为合格以上。

1) 受聘讲师岗位 6 年以上, 积极参与专业建设、教科研项目, 并以我院为第一署名单位独立或第一作者在省级以上刊物上发表高质量学术论文 1 篇以上, 可推荐到讲师八级岗位。

2) 受聘讲师师岗位 3 年以上, 且具备以下条件之一者, 或受聘讲师岗位, 且具备以下条件之二者, 可推荐讲师九级岗位:

①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 2 篇以上。

②参与院级专业建设项目 2 项(排名前三)以上, 或参与市院级教科研项目(排名前三) 1 项以上, 或主持院级课题 1 项以上。

③获得院青年教师教学竞赛二等奖以上, 或在学生主题教育活动(主题班会等)竞赛活动中获得二等奖以上奖励。

### **(9) 学生思政讲师十级岗位**

受聘讲师期间，完成规定教学工作量，聘期考核为合格以上，担任一定数量班级的辅导员，完成学院及所在系布置的各项学生工作任务及一定的教学工作量，参与大学生思想政治教育方面的科研项目。

### **(10) 学生思政助教十一级岗位**

1) 受聘助教岗位2年以上，或具有硕士学位在助教岗位任职，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1篇以上，或参与院级科研项目（排名前三）1项以上，且完成规定教学工作量，聘期考核为合格以上。

2) 在学院组织的各类教学（实践）技能竞赛活动中获得三等奖以上，且完成规定教学工作量，聘期考核为合格以上。

### **(11) 学生思政助教十二级岗位**

1) 受聘助教期间，能独立担任大学生辅导员，完成学院及所在系布置的各项学生工作任务。根据需要，能独立授课，完成一定的教学工作量，聘期考核合格。

2) 学生主题教育活动（主题班会等）考核合格。

3) 新参加工作的大学本科生，实行一年见习期，并执行见习期工资，见习期工资执行期满后，考核合格并已取得岗前培训证书，可聘用在助教十二级岗。

### **(12) 其他说明事项**

1) 上述所列条件中“XXX以上”均含本级；高一级岗位聘用条件（四、七、十级除外）可作为下级岗位推荐条件使用；任职年限为实年。

2) 出版专著、主编或参编教材、论文折算办法参照《安徽绿海商务职业学院教师岗位设置与聘用管理实施细则》执行。

3) 优秀人才、特殊人才或为学院发展和专业建设作出突出贡献的教师，可根据需要由院长提名，经专业技术岗位聘任与考核工作委员会讨论通过后，可聘任到相应岗位。

4) 未列入的聘用条件，可由岗位考核聘任工作组比照文件中相关的聘用条件，初步认定符合聘用等级报岗位院委会评审。

## **3. 纳入管理岗位系列推荐时参照下列条件**

### **(1) 六级及以下职员岗位**

经学院任命担任中层干部及各级非领导职务的人员，聘用到相应职级岗位上。

## **(2) 申请六级及以下职员岗位**

申请六级及以下职员岗位的条件参见《安徽绿海商务职业学院中层干部选拔任用管理暂行办法》和《安徽绿海商务职业学院非领导职务配备暂行办法》。

## **(3) 新入校辅导员聘用管理岗位**

辅导员岗位出现空缺需引进大学毕业生补充的，一般应具有大学本科以上的学历，中共党员。

## **4. 辅导员的职称评聘**

辅导员在首次聘用时，评聘了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，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。以后聘至教师系列专职辅导员均应评聘学生思想政治教育教师专业技术职务，聘至管理系列的专职辅导员均评聘教育管理研究系列专业技术职务。

## **(四) 聘用组织**

院委会全面负责学院岗位聘用与考核工作。

## **(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。

2. 公布岗位。院委会提出辅导员岗位及管理岗位的聘用方案，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，经院委会审核批准后，在一定范围内向教职工公布。

3. 个人申报。符合聘用条件的人员填写《辅导员岗位聘用申请表》或管理岗位个人申报表，同时须附上本人申报岗位上岗条件的有关说明和材料。

4. 资格审查。各系部聘用工作小组对应聘教师岗位人员的资格、条件进行初审。学院人事处对应聘管理岗位人员进行资格审查，并组织必要考察。

5. 确定拟聘名单。各单位聘用工作小组对照条件进行审查，确定辅导员岗位拟聘人员及拟聘岗位的推荐名单，并报院委会。

6. 公布聘用结果。院委会对各系部拟聘人员名单以及拟聘岗位进行审议后，

一定范围内公布聘用结果。

#### **四、聘用合同和岗位考核**

(一) 学院与受聘辅导员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。

(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) 辅导员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。

#### **五、其他**

(一) 本实施细则未尽事宜按上级文件和学院有关规定执行。

(二) 本实施细则的解释权在院委会。在院委会闭会期间，由学院院办、人事处、学生处负责解释。

(三) 本实施细则自发布之日起执行，原学院各项相关制度与本实施细则相抵触者，以本实施细则为准。