

宁波城市职业技术学院 第五轮岗位设置与聘任实施办法

为做好第五轮岗位聘任工作，根据《宁波市事业单位岗位设置实施办法》《宁波市事业单位岗位设置后续管理有关问题的处理意见》《浙江省部分行业事业单位专业技术岗位结构比例控制标准（试行）》等上级文件精神，结合学校实际，制定本办法。

根据学校事业发展需要，以增强运作效能、提高工作效率为目标，按照岗位设置科学、岗位能上能下、人员能进能出、待遇能高能低的改革方向，逐步健全聘任制度，提高教职工岗位胜任力，提高学校办学水平和办学效益。

一、基本原则

1. 按需设岗，分类管理。
2. 竞聘上岗，薪随岗变。
3. 统筹兼顾，平稳过渡。

二、实施范围

第五轮岗位聘任面向学校事业编制人员和人事代理人员。

三、岗位设置

第五轮岗位设置分为事业单位岗位设置管理制度规定的岗位（简称事业单位岗位，下同）和实际工作岗位。

（一）事业单位岗位

事业单位岗位分为专业技术岗位（2-13级）、管理岗位

(4-10 级)、工勤技能岗位 (1-5 级) 三种类别。专业技术岗位指具有相应专业技术水平和能力要求的工作岗位。管理岗位指专职或主要从事管理和服务工作的岗位。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。

1. 核定岗位总量

根据上级主管部门批复, 我校在编教职工岗位控制总数为 600 (+52), 其中管理岗位 112 个, 专业技术岗位 482 (+52) 个, 工勤技能岗位 6 个, 管理岗位、专业技术岗位和工勤技能岗位各类岗位数占岗位总量比例分别为 18.7%、80.3%和 1%。

2. 可聘岗位总量

第一类: 专业技术岗位

专业技术岗位数量由学校根据市事业单位岗位设置及学校实际工作需要核定, 具体各等级岗位数量见下表, 含“双肩挑”人员可聘的专业技术岗位数。

等级	合计	正高				副高				中级				初级		
		小计	二	三	四	小计	五	六	七	小计	八	九	十	小计	十一	十二
事业编制可聘数	457	27	3	8	16	137	23	53	61	203	52	81	70	90	18	72
人事代理可聘数	44								1	27		8	19	16	8	8

本轮岗位聘任中事业编制人员的专业技术岗位在上级

部门核定的岗位结构比例内，晋升等级与数量为：正高级岗位专技三级可晋升 5 人；副高级岗位专技五级可晋升 8 人；副高级专技六级可晋升 22 人；中级岗位专技八级可晋升 18 人；中级岗位专技九级可晋升 26 人；初级岗位专技十一级可晋升 10 人。

本轮岗位聘任中人事代理人员专业技术岗位晋升等级与数量为：中级岗位专技九级可晋升 8 人；初级岗位专技十一级可晋升 3 人。

第二类：管理岗位

管理岗位总量、不同职级岗位数量和结构比例，根据学校职能、编制及工作需要，按宁波市人力资源和社会保障局岗位设置有关规定确定。事业单位管理岗位按实际在岗人数聘任。

第三类：工勤技能岗位

工勤技能岗位的设置以“突出技能、确保必须，科学合理、从严从紧”为原则，根据上级要求，现有工勤技能岗位人员逐步消化，第五轮岗位聘任不再增设工勤技能岗位。其中技术工一级由上级主管部门统一管理。事业单位工勤岗位按实际在岗人数聘任。

（二）实际工作岗位

实际工作岗位是在按事业单位岗位设置管理制度规定的岗位聘任基础上，根据工作需要，有特定的岗位工作内容、考核要求和岗位绩效津贴的具体工作岗位。

配置数量见附件 1《宁波城市职业技术学院第五轮岗位配置表》。

四、事业单位专业技术岗位晋升聘任条件

见附件 2《宁波城市职业技术学院第五轮专业技术岗位晋升聘任条件》。

五、岗位聘任

（一）岗位聘任与聘期

第五轮岗位聘任包括周期性岗位聘任和年度专业技术职务晋升岗位聘任两部分。

周期性岗位聘任依据岗位设置方案实行岗位聘任。本轮聘任期限一般为 3 年，自 2021 年 1 月 1 日起，截止时间与第五轮中层干部聘任同步。

年度专业技术职务晋升岗位聘任按照专业技术职务评聘计划每年开展一次，专业技术晋升人员的聘期自校专业技术职务评聘委员会评聘通过后起计算。

（二）组织机构

成立第五轮“学校岗位聘任委员会”“单位（部门）岗位聘任工作小组”“重点岗位聘任工作小组”和“岗位聘任监督与投诉申诉受理小组”。具体设置情况见《关于成立宁波城市职业技术学院第五轮岗位聘任委员会等机构的通知》。

（三）聘任程序

1. 公布岗位：公布岗位名称、岗位晋升数及聘任条件等。
2. 申请聘岗：个人提出申请，填写申报表，提交相关材料。

3. 评审推荐：各聘任组织机构在下一级组织推荐的基础上，根据职能审核材料，组织评审，确定名单。

4. 公示：拟聘任人员公示。

5. 审定：学校“岗位聘任委员会”审定。

6. 办理聘任手续：签订聘任合同，发文公布。

（四）投诉与申诉

岗位聘任过程中，教职工对岗位聘任相关情况提出申诉或投诉，可通过来信、来电、来访的形式向“岗位聘任监督与投诉申诉受理小组”进行投诉或申诉。

六、聘任有关政策

（一）岗位变动政策

1. 岗位结构控制及岗位变动。在学校核定的岗位类别、岗位数内进行岗位设置与聘任。聘期内，除因工作需要、新进或专业技术职务级别晋升人员外，岗位原则上不作调整。其中专业技术职务二级岗位聘任按国家、省、市有关文件规定执行。副处及以上岗位聘任按干部管理权限及有关规定执行。

2. 逐级调整原则。专业技术岗位按照同一职务级别内逐级晋升的原则聘任。

3. 岗位聘任有关说明

（1）四轮聘期考核合格者可直接聘任原专业技术岗位。竞聘专业技术职务级别内高岗位时，如果满足同一等级聘任条件的人数超过核定岗位数的，由学校岗位聘任委员会根据可晋升数以及申报者工作年限、业绩条件、聘期考核情况、

聘任时间、工龄校龄等综合考核后聘任。未聘上专业技术职务级别内高岗位的人员继续聘任原岗位。

(2) 应聘专任教师岗位的人员，若未聘有高校教师专业技术职务，本轮不能参与高一级别的岗位聘任。

(3) 人事代理人员专业技术岗位聘任条件参照事业编制人员聘任条件执行，进岗条件与相应等级的事业编制人员一致。

4. 实际聘任中，若出现某一岗位等级的岗位数大于实际聘任人数，剩余空岗数可加入同职务的下一等级岗位数。

5. 申报管理服务岗位的，如同一岗位申报数超过岗位核定数，学校根据工作需要择优聘任；缺聘岗位进行重新申报或按服从志愿协调安排。

6. 本轮聘期内，各单位、部门因人员辞职、调离、退休等空出的岗位，学校统筹进行调整或补充。

7. 巡视专项检查提出明确要求的，按要求执行。

8. 转岗政策

(1) 鼓励教师重点在本专业成长发展，各学院之间转岗的，需事前由本人提出申请，原单位、接收单位签署意见，经人事处审核、学校同意后方可聘用。

(2) 鼓励管理服务岗位上具有博士学位，或具有专业背景的副高及以上专业技术职务人员转聘专任教师岗位，转聘教师岗位的人员须具有高校教师资格证书。

(3) 原则上不支持专任教师转聘管理服务岗位。

(4) 以专职辅导员身份进入学校的工作人员，在辅导员岗位上工作满三年可申请聘任其他管理服务岗位。

(二) 相关人员聘任政策

1. 本轮聘期内退休人员，可直接聘任原岗位。对第四轮聘期中聘期考核“不合格”人员，本轮聘任时可降级聘任或解除聘用合同，降级聘任至同一职务级别最低等级为止。

2. 管理服务部门中的专技岗进岗人员，要求所聘岗位与其具有的专业技术职务或专业相对应。具有专业技术职务的管理服务人员，根据学校专业技术岗位的充裕情况，可参与岗位或专业相关的专业技术职务评聘。

3. “双肩挑”人员因年龄原因退出领导岗位后，不再执行“双肩挑”有关规定，可由本人选择聘任管理岗位或者专业技术岗位。

4. 聘期内的专业技术职务晋升人员，一般聘任到相应职务的最低等级。

5. 聘期内通过公开选聘或调动进校的专业技术人员，专业技术职务任职资格与岗位要求相匹配的，一般聘任到相应职务最低等级岗位，特殊情况可经研究聘到同职务高等级岗位，聘任时间可从调入时间算起。

6. 实践教师及实训中心人员聘任按照《第五轮岗位聘任实训中心人员聘任方案》执行。

7. 经学校批准的出国（境）人员、进修锻炼和离岗创业等人员可参加学校岗位聘任，逾期不归者不再保留其岗位。

因身体等特殊原因不能参加本轮岗聘的人员，由本人申请，所在单位部门同意，经学校审定同意后保留其原岗位。

8. 受党纪处理或党纪政纪处分的，在处分期内，不得聘任到高一级别的岗位。

（三）待聘、拒聘政策

1. 在申报过程中由于各种原因落聘的，视为待聘人员。待聘人员可申请辅助岗位试聘 2 年。试聘期间，基本工资、基础性绩效按规定正常发放，第一年奖励性绩效工资按 70% 发放。第二年奖励性绩效工资按 90% 发放。连续两年考核合格者，第三年可正式聘任。不胜任试聘岗位的，学校安排临时工作，只发放基本工资。若本人不愿意被安排临时工作的，视同拒聘。

2. 对不申请应聘或不接受单位聘任的，按拒聘对待。拒聘人员须在聘任工作结束后一周内到人事处报到，无故不按时报到者，按自动离职处理。拒聘人员从拒聘次月起 3 个月内只发给基本工资，3 个月后停发所有工资并限期调离。

（四）岗位薪酬

岗位薪酬标准和具体发放办法按照《宁波城市职业技术学院岗位绩效工资实施办法》执行。

七、实施步骤

（一）开展事业单位岗位、重点岗位、实际工作岗位聘任。

（二）2021 年 12 月，完成第五轮岗位聘任工作，签订岗位聘任协议书，并报市人社局认定。

八、相关纪律

（一）岗位聘任是关系到全校教职员工的切身利益的一项重要工作，各单位要高度重视、加强领导、认真组织、周密安排、坚持标准、严格程序，按照学校的要求和部署做好工作。

（二）各单位、部门要严格按照学校的规定对应聘者的申报材料进行认真审核，严格把关。如果出现弄虚作假问题，由各单位、部门和应聘者本人负责。

（三）各单位、部门和应聘者在岗位聘任工作期间，要遵守工作纪律，不得营私舞弊、打击报复、诽谤他人。如有违反者，一经发现，将按学校有关规定进行严肃处理。

（四）岗位聘任实行回避制度。岗位聘任各工作小组成员在办理人员聘任事项时，遇到本人或与本人有直系亲属关系的，应当回避，以确保聘任工作的公平、公正。

九、附则

（一）未尽事宜按上级有关规定执行，无规定的由学校校长办公会议、党委会决定。本方案有关条款如与国家法规政策不一致，按国家颁布的法规政策执行。

（二）本实施办法自公布之日起执行，由人事处负责解释。

- 附件：1. 宁波城市职业技术学院第五轮岗位配置表
2. 宁波城市职业技术学院第五轮专业技术岗位
 晋升聘任条件

附件 1

宁波城市职业技术学院第五轮岗位配置表

一、党政管理、群团、教辅与服务部门岗位配置表

部门名称	总岗位数 (不含中层干部)	其中专 技岗(工 勤)	管理服务岗位名称	备注
办公室(巡察办公室)	7	1	综合文字	
			综合秘书	
			综合档案管理	
			党务秘书	
			行政秘书	
			机要秘书	
			信息秘书	
组织部	3	1	党建管理	
			干部管理	
			干部人事档案管理	专技
宣传统战部	3		思政统战	
			新闻宣传 1	
			新闻宣传 2	
纪委办公室(纪检室)	2		纪检 A 岗	
			纪检 B 岗	
审计处(机关党总支)	1	1	内部审计	专技
人事处(教师工作部、教师发展中心)	5		人才开发管理	
			教师发展管理 1	
			教师发展管理 2	
			劳资岗位管理	
教务处(实训中心)	12+X	5	双高建设综合管理	
			实践与实训室综合管理	
			教学运行综合管理	
			校企合作综合管理	
			教学改革与建设	
			信息化教学推进	专技
			实践教学与技能竞赛管理	
			实验实训室管理 1	专技
			实验实训室管理 2	专技
			实验实训室管理 3	专技
			学籍与考试管理	
			数字化教材建设与管理	专技
科研处(地方服务合作处)	2+1	1	项目管理	
			成果管理	专技
			2022 年内退休人员	“+1”为 2022 年内

部门名称	总岗位数 (不含中层干部)	其中专 技岗(工 勤)	管理服务岗位名称	备注
				退休人员
学生工作部(学生处)	8	2	学生思政教育(职业素质养成智慧学工)	
			学生奖惩助贷	
			学生社区管理	
			文明寝室管理(统筹辅导员)	
			学生心理健康教育1	专技
			学生心理健康教育2	专技
			学工队伍管理	
计划财务处(资产管理处)	11	10	稽核	专技
			国库资金与预算管理	专技
			固定资产管理	专技
			收费与财务软件管理	
			财务报表编报	专技
			薪酬管理与一卡通及商户支付	专技
			审核与制单1	专技
			审核与制单2	专技
			财务出纳1	专技
			财务出纳2	专技
采购与招投标管理	专技			
保卫处(人武部)	5		军训、政保管理	
			综合治理管理	
			消防监控管理	
			治安交通管理	
			武装、法制宣传	
质量管理办公室	3	2	数据分析处理员	专技
			质量管理员	专技
			项目管理员	
高等职业教育研究中心	1	1	高职教育研究与服务	专技
工会(离退休工作处)	2		工会管理	
			离退休管理	
团委	1		青年学生文化建设	
图书馆(信息技术中心)	17+1	15	智慧图书馆与项目管理	专技
			数字化改革推进	专技
			系统建设与管理	专技
			信息服务与支持岗	专技
			数据中心建设与运维1	专技
			数据中心建设与运维2	专技
			网络安全管理	专技
			网络运行管理	专技
			礼堂、报告厅管理	专技
			设备维修与管理	专技
			文献采访	专技
			分类编目	专技

部门名称	总岗位数 (不含中层干部)	其中专 技岗(工 勤)	管理服务岗位名称	备注
			情报服务	专技
			报刊管理	
			流通书库 1	
			流通书库 2	专技
			流通书库 3	专技
			2022 年内退休人员	“+1”为 2022 年内 退休人员
招生与就业指导中心(创业学院)	3		招生管理	
			就创业管理 1	
			就创业管理 2	
后勤服务中心	16+3	2(6)	综合管理	
			保障服务管理 1	
			保障服务管理 2	
			基建维修管理 1	
			奉化校区建设 1	专技
			奉化校区建设 2	专技
			行政管理 1	
			行政管理 2	
			物资采购	
			物资管理	
			保障服务管理 3	
			保障服务管理 4	
			保障服务管理 5	
			基建维修管理 2	
			基建维修管理 3	
			基建维修管理 4	
			2022 年内退休人员	“+3”为 2022 年内 退休人员
继续教育学院(宁波城市职业技术培 训中心、培训与职业技 能鉴定中心)	3+1		继续教育综合管理	
			教务学籍管理	
			鉴定培训管理	
			2022 年内退休人员	“+1”为 2022 年内 退休人员
合计	105+6	41(6)		

注：1. 教务处(实训中心)“+x”人数根据《第五轮实训中心人员岗位聘任方案》执行。

2. “+”数是指 2022 年内退休人员的配置增量。

二、教学单位非专任教师岗位配置表

单位名称	管理服务人员			备注
	教学行政人员	辅导员	专职组织员	
商学院	3	9	1+1	“+1”为2022年内退休人员
信息与智能工程学院	3	7	1	
旅游学院	2	6	1	
艺术学院	2	4	1	
景观生态学院	3	6	1	
财会金融学院	2	4	1	
国际学院（外事办公室、港澳台办公室）	6	8	1	
马克思主义学院	1			
基础课教学部	1+1			“+1”为2022年内退休人员
合计	23+1	44	7+1	

注：“+”数是指2022年内退休人员的配置增量。

附件 2

宁波城市职业技术学院 第五轮专业技术岗位晋升聘任条件

一、二级岗位聘任条件

按浙江省事业单位专业技术二级岗位申报条件控制标准，由宁波市人力资源和社会保障局聘任。

二、三级岗位聘任条件

（一）聘任要求

正高专业技术职务任职满 10 年及以上，前四年（指 2017 年 1 月 1 日至 2020 年 12 月 31 日，下同）教学效果均为合格及以上（非教师专业技术岗位人员的教学效果不作要求，下同），聘期考核合格及以上，且前四年须获得 1 项及以上业绩条件；

或正高专业技术职务任职满 6 年及以上，前四年教科研工作量总和达到 1250 分及以上或前三年（2017 年 1 月 1 日至 2019 年 12 月 31 日，下同）教科研工作量总和达到 1000 分及以上，前四年教学效果均为合格及以上，聘期考核合格及以上，且前四年须获得 1 项及以上业绩条件；

或正高专业技术职务任职满 3 年及以上，前四年教科研工作量总和达到 2250 分及以上或前三年教科研工作量总和达到 2000 分及以上，前四年教学效果均为合格及以上，聘期考核合格及以上，且前四年须获得 1 项及以上业绩条件。

（二）业绩条件

1. 主持市级及以上教科研成果奖 1 项；
2. 以第一作者在中央级出版社出版专著或教材 1 部；或以第一作者公开发表核心期刊及以上论文 3 篇；或以第一作者撰写决策建议稿获省部级及以上主要领导批示 1 篇；或以第一作者撰写决策建议稿获市级及以上主要领导批示 3 篇；
3. 主持省部级及以上课题 1 项；或参与国家级课题 1 项（排名前 3）；或主持厅市级及以上课题 2 项；
4. 本人获得教师教学能力比赛省级一等奖及以上（排名第 1）；或指导学生参加 A 类竞赛获省级三等奖及以上（排名第 1）；
5. 主持省部级及以上教学科研建设项目 1 项；或参与国家级教学科研建设项目 1 项（排名前 3）；或牵头制定市级及以上各类标准 2 项；
6. 教学效果考核 1 个优秀；
7. 立项并主持的年均横向科研项目经费达到：40 万元（理工类）、12 万元（社科类）；
8. 获得国家发明专利或动植物新品种 1 项；
9. 具有高级职业（执业）资格证书；
10. 获得省级及以上荣誉 1 项及以上；
11. 主持省级及以上名班主任（辅导员）工作室；或主持省级及以上德育特色案例；或省级及以上先进基层团组织负责人；或省级及以上高校“双带头人”教师党支部书记工作室负责人；或省级及以上党建工作标杆院系负责人；或省

级及以上高校党建工作样板支部负责人；

12. 主持省级及以上“课堂革命”；或主持省级及以上思想政治课示范课堂或主持省级及以上课程思政典型案例。

三、五级岗位聘任条件

（一）聘任要求

副高专业技术职务任职满6年及以上，前四年教学效果均为合格及以上，聘期考核合格及以上，前四年教科研工作量总和达到590分及以上或前三年教科研工作量总和达到450分及以上，且前四年须获得1项及以上业绩条件；

或副高专业技术职务任职满3年及以上，前四年教学效果均为合格及以上，聘期考核合格及以上，教科研工作量总和达到1640分及以上或前三年教科研工作量总和达到1500分及以上，且前四年须获得1项及以上业绩条件；

或副高专业技术职务任职满3年及以上，前四年教学效果均为合格及以上，聘期考核合格及以上，前四年教科研工作量总和达到590分及以上或前三年教科研工作量总和达到450分及以上，且前四年须获得3项及以上业绩条件。

（二）业绩条件

1. 主持校级教科研成果一等奖；或参与厅市级及以上教科研成果三等奖1项（排名前3）；

2. 以第一作者在中央级出版社出版专著或教材1部；或以第一作者公开发表核心期刊及以上论文2篇；或以第一作者撰写决策建议稿获市级及以上主要领导批示1篇；

3. 主持省部级及以上课题1项；或参与国家级教科研项

目 1 项（排名前 3）；或主持厅市级课题 2 项；

4. 本人获得教师教学能力比赛省级二等奖及以上（排名第 1）；或指导学生参加 A 类竞赛获省级二等奖及以上（排名第 1）；

5. 主持省部级及以上教学科研建设项目 1 项；或参与国家级教学科研建设项目 1 项（排名前 5）；或牵头制定市级及以上各类标准 1 项；

6. 教学效果考核 2 个优秀；

7. 立项并主持的年均横向科研项目经费达到：20 万元（理工类）、8 万元（社科类）；

8. 获得国家发明专利或动植物新品种 1 项；或其它知识产权 3 项；

9. 具有高级职业（执业）资格证书；

10. 获得省级及以上荣誉 1 项及以上。

11. 主持市级及以上名班主任（辅导员）工作室；或主持市级及以上德育特色案例；或市级及以上先进基层团组织负责人；或市及以上高校“双带头人”教师党支部书记工作室负责人；或市及以上党建工作标杆院系负责人；或市及以上高校党建工作样板支部负责人；

12. 主持市级及以上“课堂革命”；或主持市级及以上思想政治课示范课堂或主持市级及以上课程思政典型案例。

四、六级岗位聘任条件

（一）聘任要求

副高专业技术职务任职满 3 年及以上，前四年教学效果

均为合格及以上，聘期考核合格及以上，近四教科研工作量总和达到 390 分及以上或前三年教科研工作量总和达到 300 分及以上，且前四年内须获得 1 项及以上业绩条件；

或副高专业技术职务任职满 1 年及以上，前四年教学效果均为合格及以上，聘期考核合格及以上，前四年教科研工作量总和达到 1590 分及以上或前三年教科研工作量总和达到 1500 分及以上，且前四年内须获得 1 项及以上业绩条件；

或副高专业技术职务任职满 1 年及以上，前四年教学效果均为合格及以上，聘期考核合格及以上，前四年教科研工作量总和达到 390 分及以上或前三年教科研工作量总和达到 300 分及以上，且前四年内须获得 3 项及以上业绩条件。

（二）业绩条件

1. 主持校级三等奖及以上教科研成果 1 项；或参与获得厅市级及以上教科研成果 1 项；

2. 以第一作者出版专著或教材 1 部；或以第一作者公开发表核心期刊论文 1 篇；或以第一作者撰写决策建议稿获市级及以上主要领导批示 1 篇；

3. 主持厅市级及以上课题 1 项；或参与国家级课题 1 项；或主持局级及以上课题 2 项；

4. 本人获得教师教学能力比赛省级三等奖及以上（排名第 1）；或指导学生参加 A 类竞赛获省级三等奖及以上（排名第 1）；

5. 主持市级及以上教学科研建设项目 1 项；

6. 教学效果考核 2 个优秀；

7. 立项并主持的年均横向科研项目经费达到：10 万元（理工类）、5 万元（社科类）；

8. 获得国家发明专利或动植物新品种 1 项；或其它知识产权 2 项；

9. 具有高级职业（执业）资格证书；

10. 获得省级及以上荣誉 1 项及以上；

11. 主持市级及以上名班主任（辅导员）工作室；或主持市级及以上德育特色案例；或市级及以上先进基层团组织负责人；或市及以上高校“双带头人”教师党支部书记工作室负责人；或市级及以上党建工作标杆院系负责人；或市级及以上高校党建工作样板支部负责人；

12. 主持市级及以上“课堂革命”；或主持市级及以上思想政治课示范课堂或主持市级及以上课程思政典型案例。

五、八级岗位聘任条件

（一）聘任要求

中级专业技术职务任职满 6 年及以上，前四年教学效果均为合格及以上，聘期考核合格及以上，前四年教科研工作量总和达到 300 分及以上或前三年教科研工作量总和达到 250 分及以上，且前四年内须获得 1 项及以上业绩条件；

或中级专业技术职务任职满 3 年及以上，前四年教学效果均为合格及以上，聘期考核合格及以上，前四年教科研工作量总和达到 1050 分及以上或前三年教科研工作量总和达到 1000 分及以上，且前四年内须获得 1 项及以上业绩条件；

或中级专业技术职务任职满 3 年及以上，前四年教学效

果均为合格及以上，聘期考核合格及以上，前四年教科研工作量总和达到 300 分及以上或前三年教科研工作量分值达到 250 分及以上，且前四年内须获得 3 项及以上业绩条件。

（二）业绩条件

1. 参与校级三等奖及以上教科研成果 1 项(排名前 3)；或参与获得厅市级及以上教科研成果 1 项；
2. 参与出版专著或教材 1 部；或参与公开发表核心期刊论文 1 篇（排名前 2）；或参与撰写决策建议稿获市级及以上主要领导批示 1 篇；或以第一作者撰写决策建议稿获市级及以上业务部门内参采用 1 篇；
3. 主持局级及以上课题 1 项；或主持校级及以上课题 2 项；
4. 本人获得教师教学能力比赛获省级三等奖及以上（排名第 1）奖项；或指导学生参加 A 类竞赛获省级三等奖及以上（排名第 1）；
5. 主持校级及以上教学科研建设项目 2 项；
6. 教学效果考核 1 个优秀；
7. 立项并主持的年均横向科研项目经费达到：2 万元（理工类）、0.5 万元（社科类）；或开展产学研合作并且产生 3 万以上的经济效益；
8. 获得国家发明专利或动植物新品种 1 项；或其它知识产权 2 项；
9. 具有高级职业（执业）资格证书；
10. 获得校级及以上荣誉 1 项及以上；

11. 主持校级及以上名班主任（辅导员）工作室；或主持校级及以上德育特色案例；或校级及以上先进基层团组织负责人；或校级及以上高校“双带头人”教师党支部书记工作室负责人；或校级及以上党建工作标杆院系负责人；或校级及以上高校党建工作样板支部负责人；

12. 主持校级及以上“课堂革命”；或主持校级及以上思想政治课示范课堂或主持校级及以上课程思政典型案例。

六、九级岗位聘任条件

（一）聘任要求

中级专业技术职务任职满6年及以上，前四年教学效果均为合格及以上，聘期考核合格及以上，前四年教科研工作量总和达到180分及以上或前三年教科研工作量总和达到150分及以上，且前四年内须获得1项及以上业绩条件；

或中级专业技术职务任职满1年及以上，前四年教学效果均为合格及以上，聘期考核合格及以上，教科研工作量总和达到830分及以上或前三年教科研工作量总和达到800分及以上，且前四年内须获得1项及以上业绩条件。

或中级专业技术职务任职满1年及以上，前四年教学效果均为合格及以上，聘期考核合格及以上，前四年教科研工作量总和达到180分及或前三年教科研工作量总和达到150分及以上，且前四年内须获得3项及以上业绩条件。

（二）业绩条件

1. 参与出版专著或教材1部（排名前3）；或参与公开发表核心论文1篇（排名前2）；或参与撰写决策建议稿获

市级及以上主要领导批示 1 篇；或参与决策建议稿获市级及以上业务部门内参采用 1 篇；

2. 主持局级及以上课题 1 项；或主持校级及以上课题 2 项；

3. 本人获得教师教学能力比赛获市级三等奖及以上（排名第 1）奖项；或指导学生参加各类竞赛获市级三等奖及以上奖项；

4. 主持校级及以上教学科研建设项目 2 项；

5. 教学效果考核 1 个优秀；

6. 立项并主持的年均横向科研项目经费达到：2 万元（理工类）、0.5 万元（社科类）；或开展产学研合作并且产生 2 万以上的经济效益；

7. 获得国家发明专利 1 项；或其它知识产权 1 项；

8. 具有中级职业（执业）资格证书；

9. 获得校级及以上荣誉 1 项及以上；

10. 主持校级及以上名班主任（辅导员）工作室；或主持校级及以上德育特色案例；或校级及以上先进基层团组织负责人；或校级及以上高校“双带头人”教师党支部书记工作室负责人；或校级及以上党建工作标杆院系负责人；或校级及以上高校党建工作样板支部负责人；

11. 主持校级及以上“课堂革命”；或主持校级及以上思想政治课示范课堂或校级及以上课程思政典型案例。

七、十一级岗位聘任条件

具有初级专业技术职务任职资格或具有硕士学位，参加

工作 3 年及以上，前四年教学效果均为合格及以上，聘期考核合格及以上，且前四年内须获得 1 项及上下列条件：

1. 具有初级及以上职业（执业）资格证书；
2. 获得校级及以上荣誉 1 项。