

# 南京邮电大学文件

校人发〔2021〕4号

---

## 关于发布《南京邮电大学第四轮岗位设置与聘用工作实施办法》的通知

各二级单位、职能部门：

《南京邮电大学第四轮岗位设置与聘用工作实施办法》已经学校审议通过，现予发布，在第四轮岗位设置与聘用工作中施行。

2021年5月25日

# 南京邮电大学第四轮岗位设置与聘用工作 实施办法

为进一步深化人事制度改革，建立健全岗位管理制度，推进人事管理科学化、规范化和制度化建设，根据《事业单位人事管理条例》（国务院令第 652 号）、中共中央、国务院《关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》、《南京邮电大学岗位设置与聘用暂行办法》（党委发〔2009〕75 号）等文件精神，结合学校实际，在前三轮岗位设置与聘用及第三轮聘期考核的基础上，现开展第四轮岗位设置与聘用工作。具体实施办法如下：

## 一、指导思想和基本原则

### （一）指导思想

坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，深入贯彻党的十九大和十九届二中、三中、四中和五中全会精神，全面落实立德树人根本任务，以学校高质量发展和重点任务为引领，完善以岗位设置、岗位聘用为核心的用人机制，建立能上能下、能进能出的激励机制，充分调动教职工的积极性和创造性，努力建设一支符合“双一流”和“高水平”大学建设要求的师资队伍。

### （二）基本原则

1. 科学设岗，总量控制；
2. 结构合理，协调发展；
3. 公平公正，竞争上岗；
4. 分级聘用，分类管理。

## 二、实施范围与对象

我校在职在岗教职工，包括专业技术人员、管理人员和工勤人员，均纳入岗位设置管理。第四轮岗位设置与聘用时间为 2021 年 7 月 1 日至 2024 年 6 月 30 日。凡在 2021 年 7 月 1 日前达到退休年龄，办理退休手续的人员，不参加第四轮岗位聘用；在 2021 年 7 月 1 日至 2024 年 6 月 30 日间达到退休年龄办理退休手续的人员，参加第四轮岗位聘用，聘期至其退休的当月。

## 三、组织机构

第四轮岗位设置与聘用在学校岗位设置与聘任管理工作领导小组的领导下开展工作。

各教学单位成立岗位设置与聘用工作领导小组及专业技术岗位分级评审委员会，全面负责本单位第四轮各类各级岗位设置与聘用具体事宜。

图书馆、档案馆共同组成岗位设置与聘用联合工作 1 组，后勤管理处、后勤服务集团、基建处共同组成岗位设置与聘用联合工作 2 组，机关党委所辖部门组成岗位设置与聘用联合工作 3 组，科研与产业党委所辖部门组成岗位设置与聘用联合工作 4 组，负责本联合组第四轮岗位设置与聘用具体事宜。

## 四、岗位结构要求

（一）专业技术岗位。专业技术岗位分为教师岗位和其他专业技术岗位。教师岗位分为 12 个等级，其中二级、三级、四级岗位之间的结构比例控制目标为 1：3：6，五级、六级、七级岗

位之间的结构比例控制目标为 2: 4: 4，八级、九级、十级岗位之间的结构比例控制目标为 3: 4: 3，十一级、十二级岗位之间的结构比例控制目标为 5: 5。在满足上述结构比例控制目标的前提下，同一层级高级岗位职数可用于低级岗位职数。专职辅导员纳入教师岗位系列，也可根据辅导员的条件确定相应职级。

根据教师在教学、科研等方面所侧重承担的主要职责，对教师岗位实行分类管理、分类聘任，在教师岗位中设置教学为主型岗位、教学科研并重型岗位、科研为主型岗位和专职科研型岗位，其中教学为主型岗位的申报范围主要适用于承担面向全校开设公共基础课程、自然科学基础课程或专业基础课程等必修课程的专任教师。考虑到学科差异等实际情况，体育部、继续教育学院专业技术七级及以上岗位中教学为主型岗位不做比例限制，理学院、外国语学院、马克思主义学院专业技术七级及以上岗位中教学为主型岗位设置比例不得超过 60%，其他教学单位专业技术七级及以上岗位中教学为主型岗位设置比例不得超过 25%。专业技术八级及以下岗位中，2014 年 1 月 1 日后来校参加工作的具有博士学位的专任教师须选择教学科研并重型岗位（专职科研人员除外）。

其他专业技术岗位分为 11 个等级，分别为专业技术三级至专业技术十三级。其他专业技术岗位等级结构比例原则上低于教师岗位等级结构比例。

（二）管理岗位。根据上级规定，我校管理岗位分为 8 个等

级，即三至十级，按厅级正职、厅级副职、处级正职、处级副职、科级正职、科级副职、科员、办事员依次分别对应三至十级岗位。管理岗位按岗位聘用的比例要求，控制在全校教职工总数 20%以内，各单位按实际在岗人数及相应等级聘用。

（三）工勤岗位。工勤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，分别为高级技师、技师、高级工、中级工、初级工，依次分别对应一至五级工勤岗位。普通工岗位不分等级。工勤岗位的人员按相关人员的工人技术等级聘用。

## 五、岗位聘用

### （一）聘用条件

#### 1. 基本任职条件

- （1）品行端正，无师德失范行为；
- （2）遵守宪法和法律；
- （3）满足岗位所需的专业、能力或技能条件；
- （4）适应岗位工作要求的身体条件。

#### 2. 岗位任职条件

专业技术岗位的任职条件综合考虑第三轮聘期考核结果、学术资历、学术贡献和学术影响等因素，主要体现在人才培养、科学研究、社会服务、文化传承与创新、国际交流合作等方面的成就和贡献，具体聘用条件参见《南京邮电大学教授三级、副教授一级岗位聘用条件》（校人发〔2015〕7号）。具体聘用程序和相关规定参见《南京邮电大学教授三级岗位分级评审办法及相关

规定》（校人发〔2015〕4号）、《南京邮电大学学院（部）副高一级及以下专业技术岗位分级评审办法及相关规定》（校人发〔2015〕5号）、《南京邮电大学其他单位（部门）副高一级及以下专业技术岗位分级评审办法及相关规定》（校人发〔2015〕6号）等文件。聘用条件坚持业绩导向，申报时参照校人发〔2015〕7号文件中所列条件，但不仅限于其所列条件。对于文件中未明确的具有“相当条件”的，专业技术岗位三级的申报材料由相关职能部门给予认定，其他专业技术岗位等级的申报材料由各教学单位或联合工作组给予认定。

管理岗位、工勤技能岗位任职条件以德才兼备和业绩能力为导向，综合考虑第三轮聘期考核结果、履职情况和服务质量等内容。

3.受聘人员必须同时满足基本任职条件和岗位任职条件。

## （二）聘用程序

1.公布岗位。学校公布各教学单位、联合工作组岗位数量、聘用条件等。

2.申请应聘。应聘人员向所在单位提出书面应聘申请，申请晋升各级专业技术岗位的人员还须提交相关证明材料（现等级专业技术资格证书复印件及申请表内所填内容的支撑材料），在规定的时间内送交所在教学单位或联合工作组。

3.资格审核。各教学单位或联合工作组对应聘人员进行资格审查、材料审核。同时，将申请晋升专业技术三级岗位人员申报

材料报相关职能部门复核，职能部门签署复核意见。

4. 评议评审。各教学单位或联合工作组对申请晋升专业技术三级岗位人员进行评议，对申请晋升专业技术五级及以下岗位人员进行评审。学校岗位设置与聘任管理工作领导小组对申报晋升专业技术三级岗位人员进行评审。

5. 汇总公示。人事处汇总各类岗位推荐聘用结果，对专业技术岗位等级新晋升人员评聘结果进行公示后，报学校批准。

6. 签约上岗。各教学单位或联合工作组与聘用人员签订聘用合同。

## **六、第三轮聘期考核结果运用**

第三轮聘期考核的结果作为第四轮岗位聘用的重要依据。

第三轮聘期考核合格的，符合晋升条件的，在第四轮岗位聘用时可聘用到高一级岗位；

第三轮聘期考核基本合格的，在第四轮岗位聘用时可原岗位聘用，不得聘用到高一级岗位；

第三轮聘期考核不合格的，如第四轮继续聘用在原岗位系列的，应按降低后的岗位等级兑现奖励性绩效工资。如聘期不满一半（2022年12月31日前退休）的，可续聘在原岗位。

## **七、岗位聘用时间安排及材料报送要求**

### **（一）岗位聘用时间安排**

1.5月20日前，学校发布《南京邮电大学第四轮岗位设置与聘用工作实施办法》，部署第四轮岗位设置与聘用相关工作。

2.5月25日前，各教学单位、联合工作组成立岗位设置与聘用工作领导小组及专业技术岗位分级评审委员会，并将具体的成员名单、工作职责、评审程序、联系人等信息纸质版报人事处，电子版发送至 rsk@njupt.edu.cn，经学校审批后开展工作。其中专业技术岗位分级评审委员会原则上总数不少于7人，其中正高职称人员原则上不少于3人，在各教学单位、联合工作组岗位设置与聘用工作领导小组领导下开展工作。

各教学单位、联合工作组根据各类各级专业技术岗位的工作性质、特点和相关文件要求，制定专业技术四级及以下专业技术岗位的聘用条件报学校批准后开展工作。

3.5月25日前，各教学单位、联合工作组组织各类各级岗位人员确定岗位相关信息，其中专职科研人员、“双肩挑”人员等还需确定学科所在学院。学校根据实际情况确定岗位数量等相关信息。

4.6月3日前，各教学单位、联合工作组对申请晋升专业技术三级岗位人员申报材料报相关职能部门复核，对申请人材料进行评议。学校统一组织评审。

5.6月18日前，各教学单位、联合工作组专业技术岗位分级评审委员会对申请晋升专业技术五级及以下岗位人员进行评审，评审结果公示三个工作日（其中晋升专业技术五级、六级岗位人员的申报材料须同时公示）；各教学单位、联合工作组岗位设置与聘用工作领导小组对评审结果进行研究，在个人申请表上

签署推荐聘任意见后，将个人申请表及汇总表报人事处。

6. 6月23日前，各教学单位、联合工作组将各类各级岗位人员拟聘岗情况的汇总表等各类表格材料报送人事处。

7. 6月30日前，人事处汇总各类岗位设置与聘用管理工作组对各类各级人员岗位推荐聘任结果，对专业技术岗位等级新晋升人员评聘结果进行公示后，报学校批准。

8. 7月5日前，各教学单位或联合工作组与聘用人员签订聘用合同。

对无正当理由不参加第四轮岗位聘用，或拒绝签订岗位聘用合同的，停发工资，并按照学校相关规定予以处理。

## （二）材料报送要求

1. 申请原岗位聘用的无需提交申请材料。申请晋升岗位等级的需提交申请表一式一份（用A4纸张打印）。

2. 申请表填写的内容须实事求是，应提供相关证明材料（复印件由各单位审核盖章），申请人需手写签名确认。

3. 申请表上所在单位指申请人申请的岗位所在二级单位（或部门）。最高学历学位获得时间、任职时间、参加工作及进校工作时间，均统一填写到月份。

4. 代表性论文、论著、项目、获奖应选填任现职以来最能反映本人教学能力、学术水平的论文、论著代表作，均应按限定数额填写。

5. 单位岗位设置与聘用工作领导小组推荐意见栏，须由教学

单位岗位设置与聘用工作领导小组组长签名并加盖单位公章（联合工作组可不盖章）。

## 八、聘期考核

第四轮聘期考核结果分为达到、基本达到、未达到三个等次。聘期内的各个学年绩效考核结果是聘期考核结果的主要依据。学年绩效考核为合格等次得 2 分、基本合格等次得 1 分，不合格等次得 0 分。各考核等次基本要求为：

（一）达到：遵守国家法律法规和学校各项规章制度，正确履行岗位职责，关心学校发展，热心公益事业，积极参加集体活动，综合服务分达到教学单位或专职科研机构要求，聘期内绩效考核总得分为 5-6 分。

（二）基本达到：基本能够履行岗位职责，基本能够参加集体活动，综合服务分基本达到教学单位或专职科研机构要求，聘期内绩效考核总得分为 3-4 分。

（三）未达到：不能正确履行岗位职责，聘期内绩效考核总得分为 0-2 分。

聘期内有下列情况之一者，第四轮聘期考核不得认定为达到等次：

- （一）受到过相关党纪、政纪处分或治安、刑事处罚的；
- （二）被公安机关或学校相关部门立案调查的；
- （三）被认定为 I 级教学事故且受到相关处理的；
- （四）因工作失职或处置不当，造成安全责任事故，产生不

良影响的；

（五）工作长期懈怠，不主动改进的；

（六）工作敷衍塞责，缺少责任心，经常被服务对象投诉举报的；

（七）出国（境）逾期未归或未经学校批准私自出国（境）的；

（八）其他经教学单位、联合工作组岗位设置与聘用工作领导小组认定为不得为达到等次的。

聘期内有下列情况之一者，第四轮聘期考核可直接认定为未达到等次：

（一）思想政治与师德师风考核不合格的；

（二）根据《事业单位工作人员处分暂行规定》和《南京邮电大学教职工处分规定》，在聘期内受到降低岗位等级或撤职处分的；

（三）无正当理由拒绝参加聘期考核，经教育后仍拒绝参加的，或以不正当手段干扰考核的；

（四）聘期内一年累计旷工 15 个工作日以上、不满 30 个工作日或连续旷工 7 个工作日以上、不满 15 个工作日的；

（五）经查实在聘期考核过程中弄虚作假的；

（六）其他经教学单位、联合工作组岗位设置与聘用工作领导小组认定为未达到的。

聘期内因业绩点原因未满足达到等次但有重大突出贡献，满

足下列情况之一者，可认定为达到等次：

（一）获得国家级教学成果奖一等奖（排名前五），或获得国家级教学成果奖二等奖（排名前三），或获得省部级教学成果奖特等奖（排名前三）；

（二）作为第一指导教师指导学生参加创新创业竞赛获得国家级最高奖励，如中国“互联网+”大学生创新创业大赛金奖、“创青春”全国大学生创业大赛金奖、“挑战杯”全国大学生课外学术作品竞赛一等奖、全国大学生数学建模竞赛一等奖、全国大学生电子设计竞赛一等奖、中国研究生创新实践大赛一等奖等；

（三）获得国家级自然科学、技术发明、科技进步一等奖（排名前五）或二等奖（排名前三），或教育部自然科学、技术发明、科技进步一等奖（排名前四）或二等奖（排名前二），或省科学技术奖一等奖（排名前三）；

（四）获得高等学校科学研究优秀成果奖（人文社会科学）奖一等奖（排名前四）或二等奖（排名前二）或三等奖（排名第一）、青年成果奖（排名第一）、普及读物奖（排名第一），或中国社会科学基金项目优秀成果一等奖（排名第一）或江苏省哲学社会科学优秀成果奖一等奖（排名前三）；

（五）参加由教育部、中国教科文卫体工会等政府部门和团体组织主办，或教育部委托各专业教学指导委员会，或中国高等教育学会，或其他权威机构主办，且列入《全国普通高校教师教

学竞赛状态数据统计的项目》的全国高等学校教师教学类竞赛项目，获得一等奖及以上；省级和全国一级学会优博、优硕指导教师等；

（六）获批国家自然科学基金重大或重点项目、国家科技重大专项、国家社会科学基金重大或重点项目等；

（七）获得省部级及以上表彰的劳动模范、先进工作者、先进个人、优秀共产党员（党务工作者），全国五一劳动奖章获得者、全国五四青年奖章获得者、全国三八红旗手等；

（八）其他在人才培养、科学研究、社会服务、文化传承与创新、国际交流合作等方面获得与上述内容相当条件的重大突破性标志成果的。

## 九、相关说明

（一）因专业技术二级岗位申报工作由省教育厅、省人力资源和社会保障厅统一组织，故在本次岗位聘用时，不再组织专业技术二级岗位的申报。

（二）在第四轮岗位设置与聘用时，所涉及到的教学、科研成果、业绩、奖励等材料的时间，均起自申请人任现专业技术职务时间（含同级转评前同级别专业技术职务任职时间），截至2021年5月31日。其中论文须发表，项目须结题，著作须出版，专利须授权。

（三）专业技术人员任职年限从正式晋升职务的时间（同级转评人员按转评前职务时间、以考代评人员按学校聘任时间）开

始计算，截至 2021 年 5 月 31 日。

（四）实行年薪制的高层次人才，在第四轮岗位设置与聘用时，可结合本人实际，申请参加专业技术岗位分级评审，待引进高层次人才考核期结束，可直接聘任至相应的岗位等级，兑现相应岗位的工资、绩效工资待遇等，也可按照高层次人才协议管理。

（五）校长专聘教授（研究员）或副教授（副研究员），在第四轮岗位设置与聘用时，由其本人自主选择聘用岗位，并按照学校的有关政策享受相关待遇。

（六）经学校批准出国（境）、借调、挂职、离岗创业人员，正常参加第四轮岗位聘用，按学校要求提出申请、提交相关申报材料。

（七）病（事）假超过 6 个月的人员，可按现岗位申请岗位聘用，工资等福利待遇按照学校有关规定办理。待岗人员暂不参加第四轮岗位聘用。

（八）第四轮岗位设置与聘用以我校 2021 年 5 月 31 日教职工总数确定岗位总量，并按照相关规定测算、确定各类各级岗位数量。

（九）来我校参加工作后首次参加岗位聘用的专任教师，不得申请教学为主型岗位。

（十）对于在第三轮聘期内就职机关职能部门，或在机关职能部门任职时间超过一年半且目前不再担任中干的，或原在机关职能部门任职现已到教学科研单位任职且在机关职能部门任职

超过一年半时间的人员，如在第三轮聘期考核中选择参加机关职能部门考核的，在第四轮岗位聘用时不得申请聘用到高一级岗位。

（十一）在第四轮岗位聘用时，各级专业技术岗位聘用条件均不适用“校长提名”项。

（十二）一流学科口径学院（通信与信息工程学院、电子与光学工程学院、材料科学与工程学院）在第四轮岗位设置与聘用时打破岗位等级界限，在教师岗位（不含专职辅导员）全面试点推行“低职高聘”和“高职低聘”，全员重新定岗聘用，并按照新聘岗位兑现奖励性绩效。在参照学校相关文件和第三轮聘期考核业绩的基础上，由一流学科口径学院自行制定相关评聘办法，经学校审批后组织实施。

（十三）第四轮聘期考核结果将作为下一轮岗位聘用的重要依据。

## 十、具体要求

（一）加强组织领导。岗位设置与聘用工作三年一次，涉及面广，关注度高。各二级单位、职能部门要进一步提高站位，全面吃透文件精神，党政领导要靠前指挥、亲自抓，做到精心组织，周密安排，确保按照相关时间节点推进工作开展。

（二）严把晋升聘用条件。岗位设置与聘用要坚持实事求是、严格标准、宁缺毋滥的原则，把思想政治表现、人才培养实绩和实际贡献情况作为衡量标准，将思想政治和师德师风表现作为聘

用晋升的首要条件，确保聘用对象符合条件、群众公认、名副其实。

（三）严肃聘用纪律。岗位设置与聘用工作关系到教职工的切身利益，各教学单位、联合工作组要认真组织落实相关工作，对在聘用工作中有严重失职渎职或者弄虚作假、借机谋取私利等行为的，按照有关规定予以严肃处理。

**十一、本实施办法由学校岗位设置与聘任管理工作领导小组授权人事处负责解释。其他未尽事宜，另行通知。**