

# 日照职业技术学院教师岗位聘用实施细则

为落实学校《岗位设置与聘用管理办法（试行）》，做好专业技术岗位分类管理和教师岗位聘用实施工作，制定本细则。

## 一、岗位设置

### （一）岗位总量

学校教师岗位设置控制目标不低于专业技术岗位的 80%。专业技术岗位设置实际总量，以上级批复为准。

### （二）岗位等级

教师岗位设正高级岗位、副高级岗位、中级岗位和初级岗位。其中，正高级岗位分为教授三级和教授四级，分别对应专业技术岗位等级的三至四级；副高级岗位分为副教授一级、副教授二级和副教授三级，分别对应专业技术岗位等级的五至七级；中级岗位分为讲师一级、讲师二级和讲师三级，分别对应专业技术岗位等级的八至十级；初级岗位分为助教一级、助教二级，分别对应专业技术岗位等级的十一至十二级。

### （三）岗位结构与比例

教师岗位结构比例控制见表 1。（根据上级批复进行动态调整）

表 1 教师岗位结构比例控制表

	正高级		副高级			中级			初级	
占教师岗位总量比例	≤6%		≤29%			≥55%			≥10%	
分级控制比例	三级	四级	五级	六级	七级	八级	九级	十级	十一级	十二级

	2%	4%	5%	12%	12%	16%	23%	16%	5%	5%
--	----	----	----	-----	-----	-----	-----	-----	----	----

#### (四) 岗位竞聘规划

根据“有岗竞聘”原则，学校对年度越层竞聘空余岗位进行统筹规划，保证每年新符合条件的人员都有竞聘机会。每年再根据教师岗位结构比例和人员现状，对年度规划空余岗位进行分配。

## 二、岗位职责

依据岗位工作性质，统一规范各类岗位职责任务，将教师岗位职责划分为三方面内容：一是教学工作量，二是教科研工作量，三是公共服务工作量。公共服务工作量因岗位性质不同区别对待，工作内容及工作量计算、考核由各二级教学部门结合专业等特点制定具体实施办法，并向本部门所有教师公布；除完成上述基本公共服务工作量外，还须达到各二级教学部门规定的其他履约职责。

教师岗位的公共服务工作量内容包括但不限于：教学建设工作、教研活动、教学督导、实训室管理与建设工作、班主任及学生管理工作、指导青年教师、学术报告和讲座、组织学校大型活动、党群（纪检）工作、下企业、学校和部门安排的其他工作等。

#### (一) 教师岗位基本职责

1. 教授岗位基本职责。忠诚国家教育事业，贯彻国家教育方针；遵守师德规范，热爱学生，关心学生全面发展，为人师表，教书育人；掌握本专业最新技术、学术动态及研究成果，开设高质量的学术讲座；专业课教授须系统地承担专业核心课程的主

讲，指导学生毕业设计、毕业论文、社会实践、社会调查等；主持或指导科研、教研课题研究，并在国内外重要刊物上发表高水平学术论文、公开出版学术专著、编审教材；主持或指导实训室、实训基地建设，开展产、学、研结合的研究；在专业建设中起主导作用，指导本专业学术梯队建设；指导副教授及其以下岗位教师的教学、科研工作；指导青年教师。

2. 副教授岗位基本职责。忠诚国家教育事业，贯彻国家教育方针；遵守师德规范，热爱学生，关心学生全面发展，为人师表，教书育人；了解本专业国内外发展动态，能独立开设学术讲座；专业课副教授须系统地承担两门以上专业课、专业基础课的主讲，指导学生毕业设计、毕业论文、社会实践、社会调查等；主持和参加科研、教研课题研究，并在国内外重要刊物上发表较高水平的学术论文、公开出版学术专著、编写教材；主持和参加实训室、实训基地建设；在专业建设中发挥关键作用；指导青年教师；承担学生管理工作。

3. 讲师岗位基本职责。忠诚国家教育事业，贯彻国家教育方针；遵守师德规范，热爱学生，关心学生全面发展，为人师表，教书育人；了解本专业现状及发展趋势；掌握本专业的教学规律和教学方法，具有扎实的理论基础，专业课讲师须独立承担两门以上课程的主讲和教学辅导工作，完成学校规定的教学工作量；参与科研教研工作，达到学校规定的科研工作量要求；参与本专业的课程、专业建设；指导或协助指导学生实习、社会调查、毕业论文或毕业设计；承担学生管理工作。

4. 助教岗位基本职责。忠诚国家教育事业，贯彻国家教育方

针；遵守师德规范，热爱学生，关心学生全面发展，为人师表，教书育人；协助教授、副教授、讲师从事教学活动；独立承担一门以上课程的讲授，完成学校规定的教学工作量，参加学校组织的教师教学能力培训，提升教学水平；参与科研教研工作，达到学校规定的科研工作量要求；参与本专业的课程、专业建设；指导或协助指导学生实习、社会调查、毕业论文、毕业设计；承担学生管理工作。

教师岗位基本工作量标准见表 2。

表 2 教师岗位基本工作量标准

层级	岗位	基本工作量		
		教学工作量	教科研成果	公共服务
教授	教学为主岗	8 课时/周 (256 课时/学年)；每学年教学质量评价合格以上。	60 分/聘期	160 小时/学期
	教学科研并重岗	4 课时/周 (128 课时/学年)；每学年教学质量评价合格以上。	90 分/聘期	160 小时/学期
副教授	教学为主岗	10 课时/周 (320 课时/学年)；每学年教学质量评价合格以上。	50 分/聘期	160 小时/学期
	教学科研并重岗	6 课时/周 (192 课时/学年)；每学年教学质量评价合格以上。	75 分/聘期	160 小时/学期
讲师	教学为主岗	12 课时/周 (384 课时/学年)；每学年教学质量评价合格以上。	40 分/聘期	160 小时/学期
	教学科研并重岗	8 课时/周 (256 课时/学年)；每学年教学质量评价合格以上。	60 分/聘期	160 小时/学期
助教	教学为主岗	12 课时/周 (384 课时/学年)；每学年教学质量评价合格以上。	30 分/聘期	160 小时/学期

工作量说明：

(1) 55 周岁以下教师岗位（含兼岗）人员必须按岗位职责完成相应课程教学任务。

(2) 教学为主岗位教师完成教学基本工作量后，每 16 课时

可减免科研工作量 2 分。

(3) 距法定退休年龄不足 5 年的，教科研工作不做要求；距法定退休年龄超过 5 年但超出时间不足一个聘期年限的，该聘期教科研工作按相应时间比例核算。

(4) 正高级岗位双肩挑人员，作学术报告（经相关部门登记）每次计教学工作量 20 课时。

## (二) 兼岗（双肩挑）人员岗位职责

兼岗（双肩挑）人员分两种情况，一种是在行政处室人员身份属于管理人员，同时兼职教师岗位；另一种是在教学机构的坐班人员身份属于专任教师，同时兼职管理工作。市管以上干部不管在处室还是院部，同时兼课的都属于双肩挑人员，其他人员按兼岗情况对待。

1. 主岗位是管理的兼岗（双肩挑）人员岗位职责。其主岗职责为管理，以完成行政管理工作职责为基本要求。兼岗职责中教学工作量须完成不少于 2 课时/周（64 课时/学年），最多不超过 4 课时/周。

主岗位是管理的兼岗（双肩挑）55 周岁以上人员，经个人申请，不再竞聘高一级教师岗位的可以不承担课程教学任务。

2. 主岗位是专任教师的兼岗（双肩挑）人员岗位职责。其身份为教师，以完成教育教学及管理工作职责为基本要求，教学工作量具体标准可以由各院部在学校规定基本教学工作量基础上，结合本单位实际情况自行制定，并向全体教师公布，标准要高于学校的主岗是管理的兼岗人员的标准。教科研成果须完成兼岗基本工作量。兼岗（双肩挑）人员基本工作量标准见表 3。

表3 兼岗（双肩挑）人员基本工作量标准

兼岗类型		岗位层级	主岗工作量 (管理工作)	兼岗基本工作量		
主岗	兼岗			教学工作量	教科研成果	公共服务
行政管理	教师	正高	正常履行岗位职责，完成学校和二级部门交办的任务。	2课时/周（64课时/学年）；完成课程教学任务；每学年教学质量评价合格以上。	50分/聘期	主岗工作
		副高			40分/聘期	主岗工作
		中级			30分/聘期	主岗工作
		初级			20分/聘期	主岗工作
教师	教育教学管理	正高	正常履行岗位职责，完成学校和二级部门交办的任务。	4课时/周（128课时/学年）；完成课程教学任务；每学年教学质量评价合格以上。	50分/聘期	160小时/学期
		副高			40分/聘期	160小时/学期
		中级			30分/聘期	160小时/学期
		初级			20分/聘期	160小时/学期

### 三、岗位聘用条件

#### （一）基本条件

1. 遵守我国宪法和法律；
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和技能条件；
4. 具备适应岗位要求的身體条件；
5. 有职业资格准入控制的岗位应包括准入控制的要求。

#### （二）任职资格

##### 1. 教授

（1）认真钻研教学、管理工作业务，完成学校规定的工作量，在教学研究上有较高造诣。

（2）任现职以来，出版过具有重大影响的学术著作（含高校统编教材），受到学术界的高度评价；或在国内外学术刊物发

表较高学术价值的论文；或获得过国家级奖励、省部级奖励。

(3) 具有提出本专业的研究方向或开拓新领域的的能力，从事过具有重大学术、技术意义的开创性的研究课题，取得全省先进水平的成果；或主持、指导完成重要的科研、攻关项目；或从事科技开发工作取得重大经济效益和社会效益；获得过省级及以上优秀教学成果奖、优秀教师奖。

(4) 担任学生思想政治工作或教学、科学研究等方面的管理工作。

(5) 对本门学科具有系统而坚实的理论基础和丰富的实践经验，掌握本门学科范围内的学术发展动态。

## 2. 副教授

(1) 认真从事教学、管理工作，完成学校规定的工作量；注重教学方法的研究，教学成绩突出，获得市级及以上优秀教师、优秀教学成果奖；或在校内主讲过观摩教学课。

(2) 任现职以来，出版过学术著作，或独立完成并公开发表过具有较高学术价值的论文；或参编全省高职高专院校通用教材，在同类著作、教材中具有较高的学术水平和实用性；或结合教学工作实践，撰写发表教学改革、教学经验方面的论文，对本学科教学质量的提高有指导和促进作用。

(3) 具有一定的科研能力，科研成果获得过省级及以上奖励；或主持过本学科的科学技术研究课题，其科研成果通过省级鉴定，或主持科技开发工作，并取得较显著的经济效益或社会效益。

(4) 对本门学科具有系统而坚实的理论基础和丰富的实践

经验，掌握本学科范围内的学术发展动态，具有指导青年教师的能力。

(5) 担任学生思想政治工作或教学、科学研究等方面的管理工作。

(6) 对长期担任基础课、实践课、公共课教学的，具备较高的教学改革、教学研究方面的能力，教学质量高，并取得较好的教学效果。

### 3. 讲师

(1) 认真从事教学、管理工作，完成学校规定的工作量，担任课程的讲授工作，组织课堂讨论，指导实习、社会调查，指导毕业论文、毕业设计，教学效果较好，教学成绩优良。

(2) 担任本学科专业实验室的建设工作，组织和指导实践教学等工作，参与编写课程教材及实习指导书。

(3) 参加科学研究、技术开发、社会服务及其他科学技术工作；或参加教学法研究，参加编写、审议教材和教学参考书；或独立完成并公开发表过学术论文；或参与校级以上科研课题；或获得校级及以上科研成果奖励。

(4) 根据工作需要协助教授、副教授指导新进教师教学工作等。

(5) 担任学生思想政治工作或教学、科学研究等方面的管理工作。

(6) 根据工作需要，担任辅导、答疑、批改作业和指导学生实践课、实习课等工作。

### 4. 助教



(1) 认真从事教学、管理工作，协助指导毕业论文、毕业设计；或承担课程的辅导、答疑、批改作业、辅导课、实践课、实习课、组织课堂讨论等教学工作；或独立或合作完成并公开发表过学术工作论文；参与校级科研课题；或获校级科研成果奖励。

(2) 参加实训室建设，组织和指导学生实习、社会调查等工作。

(3) 担任学生思想政治工作或其他管理工作。

(4) 参加教学研究或科学研究及其他相关工作。

各层级岗位竞聘任职资格见表 4。

表 4 岗位任职资格

岗位类别	任职年限	学历资历	实践能力	学生工作	进修提升	竞聘方式
正高	三级	取得正高资格满 5 年。	通过技能练兵及过关测试和信息化应用能力测评。			层内竞聘
	四级	取得副高资格满 5 年。	近 5 年到企业或生产一线实践累计 6 个月以上。	专任教师（不包括辅导员和双肩挑人员），担任班主任满一届（3 年），或有 5 年以上指导学生社团工作经历。	近 5 年，外出脱产学习 6 个月以上（包括国内高校访学、进修，国外高校研修）。	越层竞聘
副高	五级	取得副高资格满 5 年。	通过技能练兵及过关测试和信息化应用能力测评。			层内竞聘
	六级	取得副高资格满 3 年。	通过技能练兵及过关测试和信息化应用能力测评。			层内竞聘
	七级	取得中级资格满 5 年；获得博士学位的，须取得中级资格满 2 年。	近 5 年到企业或生产一线实践累计 6 个月以上。	专任教师（不包括辅导员和双肩挑人员），担任班主任满一届（3 年），或有 5 年以上指导学生社团工作经历。	近 5 年外出脱产学习 6 个月以上（包括国内高校访学、进修，国外高校研修），校内教师培训活动达到合格要求。	越层竞聘

中级	八级	取得中级资格满5年。		通过技能练兵及过关测试和信息化应用能力测评。			层内竞聘
	九级	取得中级资格满3年。		通过技能练兵及过关测试和信息化应用能力测评。			层内竞聘
	十级	取得初级资格4年。		近5年到企业或生产一线实践累计6个月以上。	专任教师（不包括辅导员和双肩挑人员），担任班主任满一届（3年），或有5年以上指导学生社团工作经历。	近5年外出参加脱产学习6个月以上（包括国内高校访学、进修，国外高校研修），校内教师培训活动达到合格要求。	越层竞聘（博士定级）
初级	十一级	取得初级资格满3年。	专科以上学历				层内竞聘
	十二级	本科毕业工作1年以上。					硕士定级

说明：

（1）取得与从事专业相同或相近的后学历人员，可竞聘从事专业相同或相近高一级专业技术岗位。

（2）技能练兵及过关测试和信息化应用能力测评，按照《日照职业技术学院关于开展教师专业技能练兵及过关测试的指导意见》、《日照职业技术学院教师信息化应用能力测评管理办法》执行。非专业课教师（包括公共课、双肩挑人员）不需要参加技能过关测试和企业实践锻炼，也不能担任集中实践（C类课）教学任务。专任教师需通过信息化应用能力测评。教务处负责教师到企业或生产一线实践工作的备案和技能过关、信息化应用能力认定。

（3）双肩挑中的正科级以上干部，越层竞聘教师高、中级岗位的，任现职以来须完成每年的干部联系班级工作；其他人员可以申请担任班主任，或联系指导学生社团，或参照学校干部联

系班级办法联系一个班级。学生工作处（团委）负责班主任、指导学生社团和管理岗人员联系班级等工作的认定。

（4）外出脱产学习6个月，参加学校有备案的国培、省培项目和专项业务外出进修培训时间可累加计算。

## 四、岗位聘用办法、组织及程序

### （一）聘用办法

1. 越层竞聘（职务晋升）。越层竞聘每年组织一次，以晋级考核为基础，以原岗位层次期间取得教科研业绩及代表性成果为主要依据，结合本人的学历、资历等情况综合评价，核算竞聘成绩，依次排队晋级。竞聘成绩核算办法详见附件。

2. 层内竞聘（分级竞聘）。层内竞聘每三年组织一轮。竞聘时，首先依据考核结果确定续聘人员，如果在同一层次上的高一等级岗位有空缺，续聘人员可申请参加高一级竞聘。竞聘以现聘岗位层次期间取得的教科研业绩及代表性成果为主要依据，结合本人的学历、资历等情况综合评价，核算竞聘成绩，依次排队晋级。竞聘成绩核算办法详见附件。

### （二）竞聘组织

在学校岗位竞聘工作领导小组领导下，各教学院部成立竞聘工作组、评议组，按照相关程序和权限进行聘用（推荐）。教师岗位整体按照教师、兼岗人员（双肩挑）两类开展聘用。中级及以下岗位评议组自行组织聘用，副高级岗位按照学校下达岗位数推荐，学校岗位竞聘工作委员统一对各评议组聘用、推荐结果进行审定、评审。正高级岗位由学校统一组织。

1. 各二级教学部门成立教师岗位竞聘工作小组，具体组织实

施本部门教师岗位的竞聘评议工作。

2. 教务处成立处室兼岗（双肩挑）人员岗位竞聘工作小组，具体组织实施处室兼岗教师的竞聘评议工作。

3. 组织人事处成立高级岗位竞聘工作小组，具体组织实施高级教师岗位的竞聘评议工作。

### （三）聘用程序

#### 1. 越层竞聘程序

（1）公布岗位名称、岗位数量、岗位职责、岗位聘用条件和聘用方案；

（2）个人根据自身条件提出书面申请，提交相关材料；

（3）审查竞聘人员资格条件，并对申报人员进行晋升考核，包括实践能力、进修提升、学生工作情况，按年折算相关任务量要求；

（4）组织评议，核算越层竞聘成绩，公示成绩及排序；

（5）确定拟聘用人选，报学校岗位竞聘工作委员会评审；

（6）对研究确定的聘任人选在校内进行公示，公示无异议，报学校党委审定；

（7）公示拟聘人员名单；

（8）根据聘用权限报上级主管部门审批，公布聘用结果；

（9）签订聘用合同和岗位说明书。

#### 2. 层内竞聘程序

（1）公布岗位名称、岗位数量、岗位职责、岗位聘用条件和聘用方案；

（2）个人提出书面申请，提交相关材料；

(4) 审查竞聘人员资格条件；

(5) 审核聘期考核结果，公示层内竞聘成绩，根据优先顺序确定晋级人选；

(6) 根据岗位情况和层内竞聘成绩确定拟聘用人选，报学校岗位竞聘工作委员会评审；

(7) 对研究确定的聘任人选在校内进行公示，公示无异议，报学校党委审定；

(8) 公示拟聘人员名单；

(9) 根据聘用权限报上级主管部门审批，公布聘用结果；

(10) 签订聘用合同和岗位说明书。

## 五、聘后管理

### (一) 聘约管理

高、中、初级专业技术岗位的聘期均为 3 年。学校与受聘教师在平等自愿、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、工资福利待遇、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内容；聘用合同期限内调整岗位的，应当对聘用合同的相关内容做出相应变更。聘用合同是下一个聘期续聘和竞聘高一级岗位的基本依据。

### (二) 聘后考核

聘后考核是岗位聘用管理的关键。考核应坚持客观、公正、公开的原则，按规定程序进行。

1. 年度考核。是聘期考核和晋升考核的基础，是对工作人员聘期内目标任务完成情况的督促检查，侧重考核年度工作任务完成情况和工作表现。年度考核分优秀、合格、基本合格、不合格

四个档次。

2. 聘期考核。以年度考核为基础，侧重考核聘期任务目标完成情况，是根据所聘岗位聘期目标任务要求，对三年内进行的考核。聘期考核结果分为优秀、合格、不合格三个档次。在层内竞聘中，聘期考核合格档次的可申请直接续聘在原等级，不合格档次的不再续订聘用合同，或者在平等自愿、协商一致的基础上重新订立聘用合同。

3. 晋升考核。是指针对申请岗位晋升的人员，在年度考核和聘期考核基础上，侧重考核自聘任至本层次以来取得的，全部工作业绩及表现情况，包括教学、教科研、公共服务工作量，以及定期参加高校进修、到企业顶岗锻炼、担任班主任等情况。兼岗（双肩）人员都要到兼岗院部教研室中参加教学科研岗位考核，教学工作量、教科研业绩由相应院部负责记录考核。晋升考核结果分为优秀、合格、不合格三个档次。考核合格以上档次可以参与晋升竞聘，考核不合格的不能参与晋升竞聘。

具体见岗位考核办法。对新调入人员的考核，实行3年过渡期政策，过渡期内，岗位工作量要求和本校提出的特定任务可不做考核。

## 六、相关政策规定

（一）对违反师德规范和师德考核结果不合格的教师实行岗位聘任“一票否决”，在2年内不得竞聘高一级专业技术岗位。

（二）根据学校事业发展和工作需要聘用的高层次人才，不占用学校的专业技术岗位，由学校向市人社局申请设置特设岗位，按规定程序办理聘用手续。

(三) 在本聘期内退休的人员，可不占岗位直接在相应层次内提高一个等级聘任。

(四) 连续在同一专业技术职务层级上聘任满 10 年，且年度考核均为合格以上，本次聘期结束时距法定退休年龄不满 5 年的，本人提出不参加岗位竞聘的书面申请，可按现聘岗位签订聘期至退休的合同。

(五) 不具有高校教师资格受聘在教师岗位工作的人员，仍纳入教师岗位管理，不能参加越层竞聘，但可以参加教师岗位的相应层内竞聘。

## 七、附则

(一) 岗位竞聘资格中对“进企业实践锻炼达到 5 年 6 个月”、“担任班主任工作满一届（3 年）”、“参加脱产进修 5 年内不少于 6 个月”的要求统一实行 3 年过渡期。

(二) 本细则中“以上”、“以下”含本数（级）。

(三) 本细则自公布之日起施行，《专业技术岗位聘用实施细则（试行）》（日职院字〔2017〕75 号）文件同时废止。学校原有文件规定与此不相符的，以本细则为准。

(四) 本细则由学校岗位竞聘工作委员会办公室负责解释。

日照职业技术学院

2018 年 12 月 13 日