

江西科技师范大学文件

赣科大发〔2018〕85号

江西科技师范大学 印发《关于2018-2021年岗位设置、聘任 与考核工作的实施办法》的通知

校属各部门、各单位：

现将《关于2018-2021年岗位设置、聘任与考核工作的实施办法》印发给你们，望结合工作实际，认真贯彻落实。



江西科技师范大学
2018年7月23日

关于 2018-2021 年岗位设置、聘任 与考核工作的实施办法

为进一步深化人事制度改革，根据省委办公厅、省政府办公厅转发<省人事厅关于江西省事业单位岗位设置管理的实施意见>的通知》（赣办字〔2008〕17 号）和《江西省高等学校岗位设置管理实施办法》（赣人字〔2008〕237 号）等文件精神，结合学校实际，特制定本实施办法。

一、指导思想

进一步推进学校人事制度改革，创新管理体制、转换用人机制，逐步完善因事设岗、因岗定薪、合同管理的动态管理机制，促进人员聘用、岗位考核、收入分配三项人事管理机制的有机结合及良性循环发展，充分调动学校各类人员的积极性和创造性，为高质量推进具有鲜明职教特色的高水平教学研究型大学建设提供坚实的人力保证和人才支持。

二、基本原则

（一）坚持目标导向，突出重点的原则，立足学校的职能定位和发展战略，以学科建设为主线，依据人才培养、科学研究、行政管理等工作的实际需要，结合上级职能部门岗位设置标准，合理设置各类岗位结构比例，优先满足重点学科、重点岗位需要，逐步调整人员结构，提高人力资源配置效率。

（二）坚持分类评价，竞争上岗原则，遵循高校教师发展规律，尊重教师发展需求，将教职工分类发展、教师分类评价和岗位设置与管理进行有效衔接，建立以教师教学科研业绩为主，兼顾历史贡献的评价机制，实现同一层次岗位中高等级岗位的竞聘上岗，做到人尽其才，择优聘用。

（三）坚持全员聘任，目标考核原则，建立健全全员聘任、岗位考核机制，目标考核机制，明确岗位职责、目标任务、考核要求，签订聘用合同，实施聘期考核，将过程考核与结果考核相结合，强化考核结果运用，建立“能上能下”的动态聘用管理机制。

（四）坚持分级聘用，绩效管理原则。深化校院两级管

理改革，强化用人单位在岗位设置与聘用工作中的主体地位，扩大用人自主权，同时督促校属各单位合理运用聘任考核结果，与绩效工资挂钩，有效推进绩效考核工作。

三、实施范围

（一）实施对象

学校正式在编在岗教职工(含备案制人事代理人员)，因学校发展建设需要聘用的校内人事代理人员和大集体人员，参照本办法进行校内岗位设置与聘任，纳入统一考核管理。

（二）实施时间

岗位聘任工作每三年开展一次，本轮岗位聘任起止时间为：2018年10月1日至2021年9月30日。

四、岗位设置

（一）岗位类别

学校岗位分为专业技术岗位、管理岗位和工勤技能岗位三大类，分别纳入相应岗位设置管理。专业技术岗位分为主系列岗位和辅系列岗位，其中高校教师系列和研究系列为主系列岗位，其他系列为辅系列岗位，校属各单位非教师系列专业技术岗位设置范围见附件1。

（二）岗位等级及结构比例

1. 专业技术岗位

（1）依据上级文件精神，学校专业技术岗位共分12级，其详细等级设置情况如下：

岗位层级			正高岗位				副高岗位			中级岗位			助理级岗位		员级
等级			一级	二级	三级	四级	五级	六级	七级	八级	九级	十级	十一级	十二级	十三级
可聘任等级	主系列	以教学为主		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
		以科研为主		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	辅系列					✓		✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓

（注：根据国人部发〔2007〕59号“高等学校其它系列专业技术岗位的最高等级，原则上应低于主系列岗位的

最高级别”的精神，√为学校可设置的岗位等级）

（2）专业技术岗位中一级岗位是国家专设的特设岗位，由国家实行总量控制和管理；二级岗位是省级重点设置岗位，其他各等级岗位设置比例如下：

类别：具有硕士授予权学校	高级										中级				初级			
	合计	一至四级小计	一级	二级	三级	四级	五至七级小计	五级	六级	七级	八至十级小计	八级	九级	十级	十一至十三级小计	十一级	十二级	十三级
	≤%	≤%			≤%	≤%	≤%	≤%	≤%	≤%	≤%	≤%	≤%	≤%	≤%	≤%	≤%	
	38	9			4	5	29	6	11	12	45	14	17	14	17	8	9	

依据赣办字〔2008〕17号文件精神，学校从严控制辅系列各级岗位的聘任，其聘任比例不超过同层次主系列聘任比例。

2. 管理岗位

（1）管理岗位分 8 个等级，其详细等级设置情况如下：

职级	正厅	副厅	正处	副处	正科	副科	科员	办事员
等级	三级	四级	五级	六级	七级	八级	九级	十级
聘任等级	√	√	√	√	√	√	√	√

（2）各等级岗位的结构比例，根据学校规模和管理工作需要，按照干部人事管理有关规定和权限，报省人事部门确定。

3. 工勤技能岗位

（1）工勤管理岗位包括技术工岗位和普通工岗位，其中技术工岗位分 5 个等级，其详细等级设置情况如下：普通工不分等级：

等级	技师	高级工	中级工	初级工	普通工
	二级	三级	四级	五级	
工勤技能岗	√	√	√	√	√

（2）工勤岗位结构比例及最高控制比例按赣人发〔2008〕14号文件执行，具体控制标准如下表：

类别：本科学校	技术工					
	一至二级 小计	一级	二级	三级	四级	五级
	≤%	≤%	≤%	≤%	≤%	≤%
	5	2	3	20	40	35

（三）特设岗位

特设岗位是学校为聘用急需的高层次人才或满足特定工作需要而设置的非常设岗位。依据赣人社字〔2010〕82号文件精神，特设岗位不受学校岗位总量、最高等级和结构比例限制，在完成该工作任务后，按照管理权限及时予以核销。

五、岗位聘任

（一）聘任对象

1. 主系列专业技术岗位

学校具有主系列专业技术职务且实际从事教学科研工作人员均纳入主系列专业技术岗位聘用管理范围，具体要求如下：

（1）以教学为主岗位

①各教学单位具有主系列专业技术职务资格人员，包括学院院长、副院长、专任教师及其他从事教学工作的管理人员原则上必须受聘主系列以教学为主岗位；

②学校其他单位具备主系列专业技术职务资格人员可以受聘主系列以教学为主岗位；

③各教学单位从事教学工作且符合赣人社发〔2015〕52号文件中转岗条件的工勤技能岗人员可以受聘主系列以教学为主岗位。

（2）以科研为主岗位

各独立设置科研单位人员必须受聘主系列以科研为主岗位。

2. 辅系列专业技术岗位

学校具有辅系列专业技术职务且实际从事教学科研工作人员均纳入辅系列专业技术岗位聘用管理范围，具体要求如下：

（1）各教辅单位具有辅系列专业技术资格人员原则上

必须受聘辅系列专业技术岗位；

(2) 学校其他单位从事行政管理工作且具备辅系列专业技术资格人员可以受聘辅系列专业技术岗位。

3. 管理岗位

学校党政管理机关管理人员、各学院党委书记可纳入管理岗位聘用范围，受聘管理岗位。

4. 工勤技能岗位

获得技能证书的工勤岗位人员

(二) 岗位聘任实施

1. 学校成立各类岗位聘任工作组，结合首轮岗位聘任、聘期内业绩和职称职务变化情况、年度考核结果等组织开展岗位竞聘、直聘、续聘和转聘工作，具体实施办法见各类岗位聘任实施细则（附件 2-5）。

2. 初次就业且试用期未满、未考核的人员不参加本次岗位设置与聘任。

(三) 岗位转换管理

教职工因工作需要或工作岗位调整，需在专业技术岗位、管理岗位、工勤岗位之间进行岗位转换，依据各类岗位聘任实施细则（附件 2-5）及《关于印发〈江西省事业单位工作人员转岗管理试行办法〉的通知》（赣人社发〔2015〕52 号）文件（附件 8）精神执行。

(四) 人员变动管理

各类各级岗位本轮聘期为三年，聘期内一般不得调整岗位，本轮岗位聘任聘期内，出现每年度人员异动或职称职务变动情况，按以下办法聘任：

1. 聘期内取得高校教师（研究）系列专业技术职务资格人员，在岗位数有空额的情况下，可聘任至相应专业技术职称的最低级岗位。

2. 聘期内取得非教学系列专业技术职务资格人员，其所在专业技术岗位应与其专业技术职称资格相匹配，在岗位数有空额且聘任比例不高于同层级主系列专业技术职称的情况下，方可聘任至相应专业技术职称的最低级岗位。

3. 新调入专业技术人员的岗位聘任，依据赣人社字〔2010〕408 号文件精神，按以下原则办理：

(1) 在原单位已按事业单位专业技术岗位兑现了工资待遇的，来校后从事的工作与原专业技术职务相符的，且学校有相同岗位职数空额的情况下，学校予以续聘，兑现相应岗位工资。若相应岗位职数没有空额，可就高聘任至下一级职称中有空缺的岗位，待相应岗位职数有空额时，优先按调入顺序予以聘任。其绩效工资可享受原单位岗位聘任待遇。

(2) 在原单位已按事业单位专业技术岗位兑现了工资待遇的，来校后从事的工作与原专业技术职务不相符的，学校不予续聘，可就高聘任下一层级职称中有空缺的岗位（如聘专业技术岗位则就高聘任下一级职称中有空缺的岗位，如聘到管理岗位的，本科及以上学历按科员，大专及以下学历按办事员），并依据其原专业技术职务兑现校内绩效工资待遇。

4. 职务晋升的管理岗位人员按照干部管理权限进行聘任。

5. 技工等级晋升的工勤技术人员按政府人事部门颁发的技工资格证书及岗位缺额聘任至相应岗位。

（五）签订聘用合同

学校或二级单位与受聘人员依法在平等自愿、协商一致的基础上签订聘任合同。聘期内变动岗位的，原聘期终止时间不变，但需对聘任合同的相关内容作出相应的变更。

（六）其他情况

1. 受聘在高教系列岗位的技术人员应具有高校教师资格，不具备高校教师资格且在上一聘期受聘于教师系列岗位者，仍纳入高教系列岗位管理，但应在本聘期内获得教师资格证或申报完成职称系列转换，否则在下一聘期岗位聘用时最高只能聘至本层级岗位的最低等级。

2. 依据《普通高等学校辅导员队伍建设规定》（2006年教育部令第24号）文件精神，专职辅导员队伍人员纳入高教系列岗位管理，也可选择管理岗位。

3. 鉴于我校职员制改革还未获批，上一聘期已聘任辅系列专业技术职务且与现从事岗位不匹配的人员，可申请续聘，但只能聘任至相应专业技术职称的最低等级。

4. 学校执行了专业技术岗位工资的工勤人员，进入相应

专业技术职务最低等级，此类人员的工人身份不变。

5. 经学校允许的脱产进修人员，可参加学校相关岗位竞聘与聘任，逾期未归人员，自动解除聘约。

6. 长期病休人员、停职创业人员不参与竞聘，保留其原有职级的最低级，离岗创业逾期未归人员，自动解除聘约。

六、业绩考核

依据《人事管理暂行办法》（赣科大发〔2017〕22号）和聘用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，考核结果作为续聘、解聘、晋级、调整岗位的重要依据。

（一）考核形式

1. 聘期考核

（1）聘期考核由岗位聘任责任单位（即签订岗聘合同的二级单位）负责开展，主要考核各岗位人员聘期内的政治表现、职业道德、岗位履职情况，考核结果分为合格与不合格，其中：

①专业技术岗位人员重点考核师德师风以及人才培养、学科建设、科学研究等方面的工作业绩。

②管理和工勤岗位人员重点考核其履行岗位职责的工作态度、服务质量和工作业绩。

（2）各聘任责任单位负责开展受聘人员的聘期考核工作，制订本单位各岗位聘期考核工作办法，聘期考核重点是教职工聘期内的工作业绩和实际贡献，专业技术岗位聘期考核基本条件详见附件6，管理岗聘期考核条件参照组织部干部考核相关办法执行，工勤岗位考核条件由各聘任责任单位自行制订。

2. 年度考核

（1）年度考核由用人单位（即现从事工作的二级单位）负责开展，主要从德、能、勤、绩等四方面对本单位工作人员年度工作表现进行考核，考核结果分为优秀、称职、基本称职和不称职四个等次。

（2）由各用人单位负责开展本部门职工的年度考核，年度考核主要是对各年度工作量饱满度及工作任务完成情况进行考核，考核办法详见《江西科技师范大学教职工年度

考核办法》（赣科大发〔2017〕20号）。

（二）考核结果的运用

1. 按照评聘结合原则，本轮考核结果为下一轮岗位聘任依据，具体内容如下：

（1）若聘期内聘期考核结果为“不合格”或年度考核获“不称职”一次或“基本称职”两次，下一轮岗位聘任时必须高职低聘，最高只能聘至下一层级的最高岗位。

（2）聘期内年度考核获“基本称职”一次或未参加考核，则最高只能获聘现聘同层级的最低级岗位。

2. 依据按劳取酬的原则，本轮聘期业绩考核结果与绩效挂钩，具体内容如下：

（1）各单位必须依据各类各级岗位基本考核要求（附件6）及本单位实际情况，制定本单位各岗位聘期考核实施细则，切实开展绩效考核。

（2）聘期结束时，依据岗聘期间工作实绩进行绩效核算，对未完成聘期考核工作任务者按比例扣减绩效工资中“教师规模津贴”部分，具体实施细则由各聘任单位自行制订。

（3）年度考核结果与绩效挂钩，具体实施细则由各用人单位依据《江西科技师范大学教职工年度考核办法》（赣科大发〔2017〕20号）自行制订。

3. 相关说明

（1）经学校批准的定向委托培养的博士、赴国内外研修访学人员及到外单位挂职的专业技术人员，应纳入聘期考核范围，只考核其聘期内科学研究工作业绩。

（2）受聘专业技术岗位的行政管理人员，其聘期考核只考核相应受聘岗位的科学研究工作业绩，其他业绩不作要求；但教授、副教授每学年必须为本科生上一门课，否则视为未达到岗位考核要求。

七、组织机构

（一）领导机构

学校成立岗位设置与聘任工作领导小组，负责审定学校岗位设置与聘任工作方案，指导学校岗位聘任工作。

组 长：李红勇、左和平

副组长：胡业华、蒲守智、李玉保（常务）

成员单位：党委（校长）办公室、纪检监察办公室、党委组织部、党务政务督导室、学生工作部（处）、人事处、教务处、学科建设办公室、科研处、后勤保障处、研究生院。

（二）工作机构与职责

领导小组下设办公室及工作组，具体设置及职责如下：

1. 领导小组办公室（挂靠人事处）：

办公室主任：余薇

副主任：郑鹏武、刘飏、段先志、刘刚、刘国栋

成员：由各相关单位人员组成

主要职责：在学校岗位设置与聘任工作领导小组的直接领导下，负责统筹岗位设置与聘任日常工作，并协调好相关工作。

2. 管理岗位设置与聘任工作组：

组长：郑鹏武 副组长：余薇、邓茹仁

成员：邵碧琳、朱冠乾

主要职责：在学校岗位设置与聘任工作领导小组的直接领导下，具体负责学校管理系列岗位聘任条件的修订，组织开展本系列岗位设置与聘任工作，负责本系列会议安排、记录与意见汇总、相关部门沟通协调等工作。

3. 专业技术岗位设置与聘任工作组：

组长：余薇

副组长：段先志、刘刚、刘国栋、刘飏、王琿

成员：邵碧琳、王征孜、程琳琳

主要职责：在学校岗位设置与聘任工作领导小组的直接领导下，具体负责学校专业技术系列岗位聘任条件的修订，组织开展本系列岗位设置与聘任工作，负责本系列会议安排、记录与意见汇总、相关部门沟通协调等工作。

4. 工勤技能岗位设置与聘任工作组：

组长：高建波 副组长：熊英、刘飏、陈洪琪、张学文、李光振、张蓉萍

成员：各相关单位人员组成

主要职责：在校岗位设置与聘任工作领导小组的直接领导下，具体负责学校工勤技能系列岗位聘任工作，本系列会议安排、记录与意见汇总、相关部门沟通协调等工作。

八、待遇兑现

本轮岗位聘任完成后，按其聘任岗位结果兑现基本工资，占相应系列的岗位职数。

九、申诉与监督

（一）应聘人员有下列情形之一的，给予低聘处理，情节较重者，予以撤消其所聘任的岗位或给予相应纪律处分。情节严重的，按规定予以解聘处理或追究法律责任。

1. 伪造学历、学位、奖励证书。
2. 谎报研究成果、工作业绩，弄虚作假。
3. 剽窃他人研究成果。
4. 以不正当手段拉拢或贿赂工作人员。
5. 诬陷、中伤其他应聘人员、工作人员或其他有关人员。
6. 聘期内发生重大教学事故或重大工作事故并造成恶劣影响。
7. 有其他违纪违法行为。

（二）应聘人员有权就各级岗位聘任工作机构的决定向学校纪检监察部门提出投诉或申诉，投诉或申诉应在公示期内提出，逾期无效。投诉或申诉须以实名、书面形式提出，投诉人必须以事实为依据。

（三）回避制度。受聘人员凡与聘任单位负责人有亲属关系的，不得被聘任在该单位人事、财务、纪律监察岗位，也不得在有直接上下级领导关系的岗位工作。聘任工作人员在办理聘任事项时，遇有与自己有亲属关系的，应主动回避。

（四）聘任工作人员借岗位聘任工作之机，压制、打击、报复、诬陷应聘人员、收受贿赂的，经查证属实，撤消其工作人员资格，并按规定给予相应纪律处分或承担法律责任。

十、其他

（一）本方案经学校审定通过后，自 2018 年 10 月 1 日起执行。学校原有规定与本办法不一致的，按本办法执行。如遇上级相关政策调整，则按上级相关政策调整后执行。

（二）本办法由学校授权人事处解释。

- 附件 1: 江西科技师范大学各单位非教师系列专业技术岗位设置范围
- 2: 江西科技师范大学 2018-2021 年主系列专业技术岗位设置与聘任实施细则
- 3: 江西科技师范大学 2018-2021 年辅系列专业技术岗位设置与聘任实施细则
- 4: 江西科技师范大学 2018-2021 年管理岗位设置与聘任实施细则
- 5: 江西科技师范大学 2018-2021 年工勤技能岗位设置与聘任实施细则
- 6: 江西科技师范大学专业技术岗位聘期考核基本条件
- 7: 江西省事业单位工作人员转岗管理试行办法
- 8: 江西科技师范大学教研工作量计算办法
- 9: 江西科技师范大学科研工作量计算办法
- 10: 江西科技师范大学内设行政管理机构一览表

附件 1 江西科技师范大学各单位非教师系列专业技术岗位设置范围

序 号	单 位	自主 评审 系列	非自主评审系列										备 注	
			研 究 系 列	图 书	档 案	工 程	财 经			翻 译	新 闻	出 版		卫 生
							会 计	审 计	经 济					
1	各教学、科研单位	✓	✓											实验系列仅限从事实验指导和实验室管理岗位工作人员；研究系列仅限独立设置的省级及以上科研单位从事科研工作人员
2	党委（校长）办公室			✓										档案系列仅限机要秘书岗位
3	纪检监察室 审计处				✓	✓	✓							会计、审计系列仅限审计业务岗位工作人员
4	党委宣传部									✓				
5	人事处													经济系列仅限劳资管理或人力资源管理岗位工作人员
6	教务处、科研处	✓												实验系列仅限教务处实验教学管理科、科研处平台管理科岗位专技人员
7	财务处					✓								
8	资产处 招标与采购办公室 现代教育技术中心	✓				✓						✓		工程系列仅限仪器设备采购、设备维护岗位工作人员，经济系列仅限于资产管理岗位工作人员，实验系列仅限于实验管理岗位人员。
9	基建处				✓	✓								会计系列仅限会计业务岗位工作人员

10	后勤保障处																	✓	工程系列仅限建筑维修、电力管理人员，卫生系列仅限医务所、医保科岗位专技人员
11	图书馆	✓		✓															实验系列限计算机管理与维护岗位人员
12	档案馆				✓														
13	杂志社																✓		
14	国际合作与交流处												✓						
15	高等教育研究所 发展与改革办公室		✓																

注：本轮岗位聘任高校教师系列岗位暂不作部门限制。

附件 2

江西科技师范大学 2018-2021 年 主系列专业技术岗位设置与聘任实施细则

为做好第二轮主系列专业技术岗位设置与聘任的组织实施工作，依据《江西科技师范大学 2018-2021 年岗位设置、聘任与考核工作实施办法》及上级有关文件精神，结合学校实际特制定本实施细则。

一、岗位设置

根据高校工作特点和职能，主系列专业技术岗位是指从事教学和科研工作，且具有相应能力、水平要求并符合江西省有关岗位聘任条件的专业技术岗位，是学校岗位的主体部分，在各教学单位、独立设置的研究中心（所、室）等部门设置。

（一）岗位类别

主系列专业技术岗位是指高校教师（研究）系列岗位，教师（研究）系列岗位分为以教学为主岗位和以科研为主岗位。以教学为主岗位教师主要承担本科或研究生课程教学工作，同时必须承担一定的科学研究工作，是教师岗位的主体和核心；以科研为主岗位教师主要从事科学研究工作，同时依据学校相关要求完成一定教学工作量。

（二）岗位等级

主系列专业技术岗位分为 13 个等级，包括高级岗位、中级岗位、助理级岗位和员级岗位，具体情况如下，我校主系列专业技术岗位设置情况见表一。

1. 高级岗位分 7 个等级，即一至七级。正高级岗位分为一至四级，岗位名称分别为教授（研究员）一级岗位、教授（研究员）二级岗位、教授（研究员）三级岗位、教授（研究员）四级岗位；副高级岗位分为五至七级，岗位名称分别为副教授（副研究员）五级岗位、副教授（副研究员）六级岗位、副教授（副研究员）七级岗位。

2. 中级岗位分 3 个等级，即八至十级。岗位名称分别为讲师（助理研究员）八级岗位、讲师（助理研究员）九级岗

位、讲师（助理研究员）十级岗位。

3. 助理级岗位分为 2 个等级，即十一至十二级岗位。岗位名称分别为助教（研究实习员）十一级岗位、助教（研究实习员）十二级岗位。

4. 员级岗位为十三级岗位。

表一：我校专业技术岗位等级设置表

岗位层级			正高岗位				副高岗位			中级岗位			助理级岗位		员级
等级			一级	二级	三级	四级	五级	六级	七级	八级	九级	十级	十一级	十二级	十三级
可聘任等级	主系列	以教学为主		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
		以科研为主		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

注：专业技术一级岗位属于国家专设的特级岗位，其岗位的设置和人员的确定按国家有关规定执行；专业技术二级岗位是省级重点设置的专任岗位，其岗位的设置和人员的确定按省级有关规定执行。

二、聘任范围

学校具有主系列专业技术职务资格且实际从事教学科研工作均纳入主系列专业技术岗位聘用管理范围，具体要求如下：

（一）以教学为主岗位

1. 各教学单位具有主系列专业技术职务资格人员，包括学院院长、副院长、专任教师及其他从事教学工作的管理人员原则上必须受聘以教学为主的主系列专业技术岗位。

2. 学校其他单位具备主系列专业技术职务资格人员可以受聘以教学为主的主系列专业技术岗位。

3. 符合赣人社发〔2015〕52 号文件中转岗条件的工勤技能岗人员可以受聘以教学为主的主系列专业技术岗位。

（二）以科研为主岗位

各独立设置科研单位人员必须受聘以科研为主的主系列专业技术岗位。

三、聘任组织

（一）组织机构

学校成立校院两级专业技术岗位设置与聘任工作组，负责组织开展专业技术岗位设置与聘任工作，具体组成及职责如下：

1. 校级专业技术岗位设置与聘任工作组，负责专业技术岗位的设置、审核等组织工作，提出拟聘方案，报学校岗位设置与聘任领导小组审定后执行。负责组织主系列正高三级岗位的竞聘评审工作及其他层级专业技术岗位聘任方案的审核工作。

2. 各教学科研单位成立院级专业技术岗位聘任工作组，一般由院长（主任、所长）任组长，负责本部门主系列相关岗位竞聘和聘任的组织工作，其具体职责是：

（1）依据五、六、八、九、十一级的竞聘基本条件和本单位实际，完成本单位上述岗位竞聘条件的制订；

（2）接受本专业相关专业技术人员（包括本部门及其他单位专业相关人员）的应聘申请；

（3）初审应聘申报人申报资格和业绩材料审核工作，推荐正高三级岗位申报人选，报学校专业技术岗位设置与聘任工作组；

（4）成立院级专业技术岗位聘任评审组，负责开展副高五、六级、中级八、九级、初级十一级岗位的竞聘工作，提出拟聘名单报学校审批。

（5）负责本单位正高四级、副高七级、中级十级及初级十一、十二级的岗位聘任工作。

（6）负责本单位主系列受聘人员的签订合同、聘期考核与管理等工作。

（二）聘任办法

主系列专业技术岗位实行分级评审，统一聘任，各岗位等级具体聘任方式如下：

1. 正高二级

按照省级人事主管部门政策规定执行，由江西省人力资源和社会保障厅审批并予以聘任。

2. 正高三级

由院级岗位设置与聘任工作组组织正高三级岗位申报人资格条件和业绩材料的初审工作，并向学校推荐符合条件的人选；学校专业技术岗位设置与聘任工作组组织开展正高三级岗位竞聘工作。

3. 正高四级

由院级岗位设置与聘任工作组依据聘任条件直接聘任。

4. 副高五级、六级、中级八级、九级、初级十一级岗位

以上岗位由院级岗位设置与聘任工作组按层级自高向低逐级组织开展竞聘工作。

竞聘过程共分两轮：第一轮竞聘产生五、八、十一级岗位拟聘人选，第二轮竞聘产生六、九级岗位拟聘人选。

5. 副高七级、中级十级、初级十二级岗位

由院级岗位设置与聘任工作组依据聘任条件直接聘任。

（三）评审原则

1. 校级评审组成员聘请校外专家（二级或三级教授）担任，院级评审组成员应为本单位教授或校外专家（具备教授职称）担任，其中校外专家占比不低于 50%。

2. 参照校学术委员会评审规则制订评审办法。

（四）其他

1. 学校其他部门申报主系列专业技术岗位人员原则上按职称专业或研究方向情况归口到各教学科研单位参加岗位设置与聘任工作（仅适用于本次岗位设置与聘任工作，不列入各院部教师编制数，原从事的实际工作和岗位性质保持不变）。

2. 新入职人员试用期满后（初次就业人员试用期为一年，非初次就业人员试用期为三到六个月），且取得相应的专业技术资格，其岗位基本工资按国家有关文件执行，新进硕士聘任十一级岗位、博士聘任十级岗位；其他新引进的高层次人才按照省级有关文件精神或聘任协议约定执行。

3. 新入职人员试用期满后，暂未取得相应专业技术资格，可参照同等学历人员确定工资待遇。

四、聘任（竞聘）条件

（一）基本条件

1. 遵守国家法律法规和校纪校规，恪守教师职业道德，

教书育人，关爱学生，具有良好的学术道德风尚，恪守学术规范。

2. 具有高等学校教师资格，具备岗位所需的专业、学历（学位）、能力条件及身心条件。尚未取得高校教师资格的人员，应积极申报，尽快取得高校教师资格。

3. 认真履行教师岗位职责，积极承担并完成教学、科研、学科建设等岗位任务。

4. 申报高一级专业技术职称者近三年或近一个聘期年度考核均为称职及以上等级，教育教学质量评价合格以上，无教学事故。

（二）具体条件

1. 正高一级岗位聘任条件按国家有关文件执行

2. 正高二级岗位聘任条件按江西省人力资源与社会保障厅有关文件执行

3. 正高三级岗位竞聘申报基本条件见下表一：

表一： 三级岗位竞聘申报条件

任职年限	业绩类别	聘用具体条件
(一) 受聘教授并符合业绩类别 1-4 类之一。	1. 人才评选类	国务院政府特殊津贴获得者；入选教育部新世纪优秀人才支持计划或教育部教师资助计划者；全国模范教师或全国优秀教育工作者或全国优秀教师；江西省“井冈学者”特聘教授；赣鄱英才“555 工程”人选。
	2. 获奖类	(1) 科学技术奖：获省级一等奖；或省级二等奖（前 3）； (2) 人文社科成果奖：获省级一等奖（前 2）；或省级二等奖（第 1）； (3) 艺术类奖：获国家级奖入选奖（第 1）；获省级奖励一等奖（第 1）； (4) 教学成果奖：获国家级特等奖或一等奖（前 3）或二等奖（前 2）； (5) 教材奖：国家级一等奖（第 1）； (6) 多媒体课件、微课评比奖：国家级一等奖（第 1）； (7) 讲课竞赛奖：国家级一等奖（讲课教师本人，下同）； (8) 学科竞赛获奖：指导大学生、研究生获得国家级特等奖或一等奖；

		(9) 任期内担任辅导(班主任)工作, 所带班级或个人获国家级思想政治教育工作综合表彰。
	3. 项目与成果类	(1) 国家级重点项目负责人; (2) 科研经费: 主持完成省级及以上纵向科研项目累计到账经费理工类 120 万元、人文社科类 25 万元以上; (3) 专利授权: 以第一完成人获得国家专利授权, 被开发转化, 且产值 500 万元以上; 或应用对策研究得到国家领导肯定性批示意见的或转发有关部门要求作决策参考的成果; (4) 科研团队建设: 部级及以上科研团队负责人; (5) 教学质量工程: 国家本科质量工程项目(精品课程、教学团队、双语教学示范课程、实验示范中心等)负责人; (6) 学科建设项目: 博士学位授权一级学科带头人, “十二五”省级重点学科或省一流学科带头人。
	4. 论文论著类	(1) 论文: 在《Science》、《Nature》杂志发表学术论文(个人排名前 5); 期刊论文被 SCI、EI、SSCI、A&HCI、CSSCI 收录或被《新华文摘》、《人大复印资料》全文转载 9 篇以上; (2) 论文、论著: 出版高水平专著 3 部及以上(第 1); 出版高水平专著 1 部及以上(第 1)和期刊论文被 SCI、EI、SSCI、A&HCI、CSSCI、CSCD、CPCI 收录; 或被《新华文摘》、《人大复印资料》全文转载 4 篇以上。
(二) 受聘教授满 6 年(含 6 年, 下同), 并符合业绩类别 5-8 类之一; (三) 受聘教授满 4 年, 并符合业绩类别 5-8 类之二; (四) 受聘教授 4 年(不含 4 年, 下同)	5. 人才评选类	省“百千万工程”人选, 省级政府特殊津贴获得者; 省级教学名师; “井冈之星”青年科学家培养对象; 省主要学科学术和技术带头人; 省高校中青年学科带头人; 省级模范教师、优秀教师; 省部级及以上优秀博士论文获得者。
	6. 获奖类	(1) 科学技术奖: 获省级二等奖(前 5)及以上; 或省级三等奖(前 3); (2) 人文社科成果奖: 获省级一等奖(前 3); 或省级二等奖(前 2); 或省级三等奖(第 1); (3) 艺术类奖: 获省级奖一等奖及以上(第 1); 或获省级奖二等奖 2 项(第 1)。 (4) 教学成果奖: 获国家级特等奖或一等奖(前 4)或二等奖(前 3); 或省级一等奖(前 2)或二等奖(第 1); (5) 教材奖: 获国家级一等奖(前 2); 省级一等奖(第 1); (6) 多媒体课件、微课评比奖: 获国家级二等奖(第 1);

以下,并符合业绩类别5-8类之三。		(7) 讲课竞赛奖: 国家级二等奖; (8) 学科竞赛获奖: 指导大学生、研究生获得国家级一等奖1项(第1); (9) 指导硕士论文: 获省级优秀硕士论文; (10) 连续4年或累计6年担任专职辅导员(班主任),并认真履行职责,所带班级或个人获省级及以上思想政治教育工作综合表彰,或个人获省(部)级及以上思想政治教育类活动竞赛一等奖。
	7. 项目与成果类	(1) 承担国家级重点项目(前5);或主持完成1项国家级或主持完成3项省部级项目; (2) 科研经费: 主持横向科学研究项目累计到账经费理工类(含工程设计,下同)100万元以上,人文社科类20万元以上; (3) 专利授权: 以第一完成人获得国家专利授权,被开发转化,且产值200万元以上;或应用对策研究得到正省级领导肯定性批示意见的或转发有关部门要求作决策参考的成果; (4) 科研团队建设: 部级及以上科研团队成员或省级科研团队负责人; (5) 教学质量工程: 国家本科质量工程项目(精品课程、教学团队、双语教学示范课程、实验示范中心等)骨干成员(前3)或省级本科质量工程项目(精品课程、教学团队、双语教学示范课程、实验示范中心、特色专业、网络视频公开课等项目)负责人;或省级研究生质量工程项目(优质课程、示范性实践基地)负责人; (6) 学科建设项目: 博士学位授权一级学科带头人,或博士点建设学科带头人及方向带头人。
	8. 论文论著类	(1) 论文: 期刊论文被SCI、EI、SSCI、A&HCI、CSSCI、CPCI收录或被《新华文摘》、《人大复印资料》全文转载2篇以上;或在本专业核心期刊上发表学术论文6篇以上; (2) 论文、论著: 出版专著2部(第1);或出版专著1部(第1)且以在本专业核心期刊上发表论文3篇以上。

4. 正高四级岗位聘任条件: 具备教授专业技术资格, 现受聘学校正高级专业技术岗位, 近三年年度考核均为称职及以上等次者, 可直接聘任。

5. 五级岗位竞聘申报条件见下表二:

表二: 五级岗位竞聘申报参考条件

任职年限	业绩类别	聘用具体条件
(一) 受聘副教授并符合业绩类别 1-4 类之一	1. 人才评选类	省政府特殊津贴获得者; 省“百千万人才工程”人选; 校级教学名师; 省级教学名师; “井冈之星”青年科学家培养对象; 省主要学科学术和技术带头人; 省中青年学科带头人; 省部级及以上优秀博士论文获得者。
	2. 获奖类	(1) 科学技术奖: 获省级二等奖及以上者; 或获省级三等奖(前 5); (2) 人文社科成果奖: 获省级一等奖及以上者; 或获省级二等奖(前 3); 或获省级三等奖(前 3); (3) 艺术类奖: 获省级二等奖及以上(第 1); 或获二项省级三等奖(第 1); (4) 教学成果奖: 获国家级奖; 或省级一等奖(前 2)或二等奖(第 1); (5) 教材奖: 获国家级一等奖(前 3)或二等奖(第 1); 或省级一等奖(第 1); (6) 多媒体课件、微课评比奖: 获国家级一等奖(前 3)或二等奖(第 1); 或省级一等奖(第 1); (7) 讲课竞赛奖: 两次获得省级二等及以上奖; (8) 学科竞赛获奖及指导学生创新创业项目: 指导大学生、研究生获得国家级二等奖 2 项(前 2)或获得国家级三等奖 2 项(第 1), 且指导完成省级及以上大学生创新创业项目 2 项。 (9) 连续 3 年或累计 5 年担任专职辅导员(班主任), 并认真履行职责, 所带班级或个人获省(部)级及以上思想政治教育工作综合表彰; 或职业能力竞赛获市(厅)级二等奖及以上; 或个人获省(部)级及以上思想政治教育类活动竞赛二等奖。
	3. 项目与成果类	(1) 主持 1 项国家级项目; 或参与完成 2 项国家级(前 3)项目; 或主持并完成 2 项省部级以上项目; (2) 科研经费: 主持完成市(厅)级及以上纵向科研项目累计到账经费理工类 30 万元以上、人文社科类 5 万元以上; (3) 专利授权: 以第一完成人获得国家发明专利授权; (4) 科研团队建设: 省级科研团队骨干成员(前 2); (5) 教学质量工程: 国家本科质量工程项目(精品课程、教学团队、双语教学示范课程、实验示范中心)骨干成员(前 2)或省级本科质量工程项目(精品课程、教学团队、双语教学示范课程、实验示范中心、特色专业、网络视频公开课等项目)负责人; 或省级研究生质量工程项目(优质课程、示范性实践基地)负责人。 (6) 学科建设项目: 硕士学位授权一级学科带头人或博士点建设学科带头人及方向带头人。
	4. 论文、论著类	(1) 论文: 本专业学术期刊论文被 SCI、EI、SSCI、A&HCI、CSCD、CPCI 收录; 或被《新华文摘》、《人大复印资料》全文转载 6 篇以上;

		(2) 论文、论著: 出版专著 (第 1) 2 部; 出版专著 (第 1) 1 部且以在核心期刊上发表本专业论文 4 篇以上。
(二) 受聘副教授满 4 年以上, 并符合业绩类别 5-8 类之二; (三) 受聘副教授 4 年以下, 并符合业绩类别 5-8 类之三	5. 人才评选类	省高校中青年骨干教师; 省级优秀硕士论文指导教师。
	6. 获奖类	(1) 科学技术奖: 获省级三等奖及以上者; (2) 人文社科成果奖: 获省级二等奖及以上者; 或获省级三等奖 (前 3); (3) 艺术类奖: 获省级三等奖及以上 (第 1); (4) 教学成果奖: 获国家级奖; 获省级一等奖 (前 4) 或二等奖 (前 2) 或三等奖 (第 1); (5) 教材奖: 获国家级一等奖 (前 5) 或二等奖 (前 3); 省级一等奖 (前 3); (6) 多媒体课件、微课评比奖: 获国家级一等奖 (前 5) 或二等奖 (前 3); 省级一等奖 (前 3); (7) 讲课竞赛奖: 获省级一等奖; (8) 学科竞赛获奖及指导学生创新创业项目: 指导大学生、研究生获得国家级二等奖 1 项 (前 2) 或获得国家级三等奖 1 项 (第 1), 且指导完成省级及以上大学生创新创业项目 1 项; (9) 连续 4 年或累计 6 年担任专职辅导员 (班主任), 并认真履行职责, 所带班级或个人获市 (厅) 级及以上思想政治教育工作综合表彰; 或职业能力竞赛获市 (厅) 级三等奖及以上; 或个人获省 (部) 级及以上思想政治教育类活动竞赛奖项。
	7. 项目与成果类	(1) 主持 1 项国家级项目; 或参与完成 2 项国家级 (前 4) 项目; 或主持完成 1 项省部级以上项目, 且在研 1 项省部级以上项目; (2) 科研经费: 主持完成市 (厅) 级及以上纵向科研项目累计到账经费理工类 20 万元以上、人文社科类 2.5 万元以上; (3) 专利授权: 获得国家发明专利授权 (前 2), 或获得 4 项实用新型专利授权 (第 1), 或获得 4 项外观设计专利授权 (第 1); (4) 科研团队建设: 省级科研团队骨干成员 (前 5); (5) 教学质量工程: 国家本科质量工程项目 (精品课程、教学团队、双语教学示范课程、实验示范中心) 骨干成员 (前 3) 或省级本科质量工程项目 (精品课程、教学团队、双语教学示范课程、实验示范中心、特色专业、网络视频公开课等项目) (前 2); 或省级研究生质量工程项目 (优质课程、示范性实践基地) (前 2)。 (6) 学科建设项目: 校级重点建设学科或创一流学科带头人。
	8. 论文、论著类	(1) 论文: 本专业学术论文被 SCI、EI、SSCI、A&HCI、CSSCI、CPCI 收录或被《新华文摘》、《人大复印资料》全文转载 2 篇以上; 或 ISTP 收录 3 篇以上; 或在核心期刊上发表本专业学术论文 4 篇以上; (2) 论文、论著: 参与出版专著 1 部 (10 万字以上), 且在核心期刊上发表本专业学术论文 2 篇以上。

6. 六级岗位竞聘申报条件见下表三:

表三: 六级岗位竞聘申报参考条件

任职年限	业绩类别	聘用具体条件
(一) 受聘副教授并符合业绩类别 1-4 类之一 (二) 受聘副教授满 4 年并符合业绩类别 5-7 类之二 (三) 受聘副教授 4 年以下并符合业绩类别 5-7 类之三	1. 人才评选类	省高校中青年骨干教师; 省级优秀硕士论文指导教师; 校级教学名师。
	2. 获奖类	(1) 科学技术奖: 获省级三等奖及以上者; (2) 人文社科成果奖: 获省级二等奖及以上者; 或获省级三等奖 (前 5); (3) 艺术类奖: 获省级二等奖 (前 2), 或获市 (厅) 级一等奖及以上 (前 1); (4) 教学成果奖: 获省级教学成果特等奖或一等奖 (前 4) 或二等奖 (前 2) 或三等奖 (前 1); (5) 教材奖: 获国家级一等奖 (前 5) 或二等奖 (前 3); 或省级一等奖 (前 3); (6) 多媒体课件、微课评比奖: 获国家级一等奖 (前 5) 或二等奖 (前 3); 省级一等奖 (前 3); (7) 讲课竞赛奖: 获省级二等及以上奖; (8) 学科竞赛获奖及指导学生创新创业项目: 指导大学生、研究生获得国家级三等奖 2 项 (前 3) 或获得省级一等奖 2 项 (前 2), 且指导完成省级及以上大学生创新创业项目 1 项; (9) 连续 3 年或累计 5 年担任专职辅导员 (班主任), 并认真履行职责, 所带班级或个人获市 (厅) 级及以上思想政治教育工作综合表彰; 或辅导员职业能力竞赛获市 (厅) 级及以上奖项; 或个人获市 (厅) 级及以上思想政治教育类活动竞赛一等奖; 或 3 项市 (厅) 级及以上思想政治教育活动竞赛奖励。
	3. 项目与成果类	(1) 参与完成 1 项国家级项目 (前 3); 或主持完成 1 项省 (部) 级项目或主持完成 2 项市 (厅) 级科研项目; (2) 科研经费: 主持完成市 (厅) 级及以上纵向科研项目累计到账经费理工类 7 万元以上、人文社科类 1.5 万元以上; (3) 专利授权: 获得国家发明专利授权 (第 1); (4) 科研团队建设: 省级科研团队骨干成员。 (5) 教学质量工程: 国家本科质量工程项目 (精品课程、教学团队、双语教学示范课程、实验示范中心) 骨干成员 (前 5) 或省级本科质量工程项目 (精品课程、教学团队、双语教学示范课程、实验示范中心、特色专业、网络视频公开课等项目) 骨干成员 (前 3)。或省级研究生质量工程项目 (优质课程、示范性实践基地) 骨干成员 (前 3)。

		(6) 学科建设项目: 校级重点建设学科或创一流学科带头人。
4. 论文、论著类		(1) 论文: 本专业学术期刊论文被 SCI、EI、SSCI、A&HCI、CSSCI 收录或被《新华文摘》、《人大复印资料》全文转载 1 篇以上; 或被 ISTP 收录 2 篇; 或在核心期刊上发表本专业学术论文 3 篇以上; 或在省级以上期刊上发表本专业论文 6 篇以上; (2) 论文、论著: 出版专著 1 部 (8 万字以上), 且在本专业核心期刊上发表论文 1 篇以上。
5. 获奖类		(1) 科学技术奖: 获 (市) 厅级一等奖 (前 1); (2) 人文社科成果奖: 获省级三等奖及以上, 或 (市) 厅级一等奖 (前 1); (3) 艺术类奖: 获省级三等奖 (前 2), 或获市 (厅) 级一等奖及以上 (前 2); (4) 教学成果奖: 获省级教学成果二等奖 (前 4) 或三等奖 (前 2); (5) 教材奖: 获国家级二等奖 (前 5); 或省级一等奖 (前 4); (6) 多媒体课件、微课评比奖: 获国家级二等奖 (前 5); 省级一等奖 (前 3); (7) 讲课竞赛奖: 获省级三等奖及以上; (8) 学科竞赛获奖及指导学生创新创业项目: 指导大学生、研究生获得国家级三等奖 1 项 (前 3) 或获得省级一等奖 1 项 (前 2), 且指导完成省级及以上大学生创新创业项目 1 项; (9) 连续 4 年或累计 6 年担任专职辅导员 (班主任), 并认真履行职责, 所带班级或个人获市 (厅) 级及以上思想政治教育综合表彰; 或辅导员职业能力竞赛获市 (厅) 级以上奖项; 或个人获市 (厅) 级及以上思想政治教育类活动竞赛二等奖及以上; 或 2 项市 (厅) 级及以上思想政治教育活动竞赛奖励。
6. 项目与成果		(1) 参与完成 1 项国家级项目 (前 5); 或参与完成 1 项省 (部) 级项目 (前 2) 或主持完成 1 项市 (厅) 级项目; (2) 科研经费: 主持完成市 (厅) 级及以上纵向科研项目累计到账经费理工类 5 万元以上、人文社科类 1 万元以上; (3) 专利授权: 获得国家发明专利授权 (前 3), 或获得实用新型专利授权 2 项 (第 1), 或获外观设计专利授权 2 项 (第 1); (4) 教学质量工程: 国家本科质量工程项目 (精品课程、教学团队、双语教学示范课程、实验示范中心) 骨干成员或省级本科质量工程项目 (精品课程、教学团队、双语教学示范课程、实验示范中心、特色专业、网络视频公开课等项目) 骨干成员 (前 5)。或省级研究生质量工程项目 (优质课程、示范性实践基地) 骨干成员 (前 5)。

	7. 论文、论著	(1) 论文：本专业学术期刊论文被 ISTP 收录 1 篇；或在核心期刊上发表本专业学术论文 2 篇以上；或在省级以上期刊上发表本专业论文 4 篇以上； (2) 论文、论著：出版专著 1 部，且在本专业核心期刊上发表论文 1 篇以上。
--	----------	---

7. 七级岗位聘任条件：具备副教授专业技术资格，现受聘学校副高级专业技术岗位，近三年年度考核均为称职及以上等次者，可直接聘任。

8. 八级岗位竞聘申报条件见下表四：

表四：八级岗位竞聘申报参考条件

任职年限	业绩类别	聘用具体条件
(一) 受聘讲师 3 年以下，并符合业绩类别 1-4 类之一； (二) 受聘讲师满 3 年，并符合业绩 5-8 类之一	1. 人才评选类	校师德标兵、教学名师奖、教学优秀奖、青年教师教学竞赛奖、教学建设贡献奖、本科教学评估先进个人等荣誉称号者。
	2. 获奖类	(1) 科学技术奖：获省级二等及以上奖或三等奖（前 5）；或获市（厅）级一等奖或二等奖（前 3）； (2) 人文社科成果奖：获省级二等及以上奖或三等奖（前 4）；或获市（厅）级一等奖或二等奖（前 2）； (3) 艺术类奖（第 1）：获省级二等及以上奖；或获市（厅）级一等奖。 (4) 教学成果奖：获省级二等及以上奖； (5) 教材奖：获省级一等奖或二等奖（前 3）； (6) 多媒体课件、微课评比奖：获省级一等奖或二等奖（前 3）； (7) 教学竞赛奖：获省级二等奖及以上或校级一等奖； (8) 学科竞赛获奖及指导学生创新创业项目：指导学生获得省级三等奖 1 项（第 1），且指导完成大学生创新创业校级重点项目 1 项； (9) 连续 2 年或累计 4 年担任专职辅导员（班主任），并认真履行职责，所带班级或个人获校级及以上思想政治教育综合表彰；或获辅导员职业能力竞赛获校级奖励；或个人获 2 项校级思想政治教育类活动竞赛奖励
	3. 项目与成果类	(1) 参与完成国家级项目或省部级项目（前 5）或市厅级项目（前 2）； (2) 科研经费：主持科学研究项目累计到账经费理工类 5 万元以上、人文社科类 1 万元以上； (3) 专利授权：获国家发明专利（前 5）或实用新型专利（第 1）或外观设计专利（第 1）2 项；或应用对策研究得到正市（厅）级领导肯定性批示意见的或转发有关部门要求作决策参考的成果； (4) 科研团队建设：省级科研团队骨干成员； (5) 教学质量工程：国家本科质量工程项目（精品课程、教

		学团队、双语教学示范课程、实验示范中心) 骨干成员或省级本科质量工程项目(精品课程、教学团队、双语教学示范课程、实验示范中心、特色专业、网络视频公开课等项目) 骨干成员(前5); 或省级研究生质量工程项目(优质课程、示范性实践基地) 骨干成员(前5)。
	4. 论文、论著类	(1) 论文: 论文被 SCI、EI、SSCI、A&HCI、CSSCI、CPCI 收录或被《新华文摘》、《人大复印资料》全文转载 1 篇以上; 被 ISTP 收录 2 篇; 在本专业核心期刊上发表学术论文 3 篇以上; (2) 论著: 出版专著 1 部(本人撰写 5 万字以上)。
	5. 人才评选类	校师德标兵、教学名师奖、教学优秀奖、青年教师教学竞赛奖、教学建设贡献奖、本科教学评估先进个人等荣誉称号者。
	6. 获奖类	(1) 科学技术奖: 获省级三等及以上奖; 或获市(厅)级二等奖或三等奖(前4); (2) 人文社科成果奖: 获省级三等及以上奖; 或获市(厅)级二等奖或三等奖(前3); (3) 艺术类奖(第1): 获省级三等及以上奖; 或获市(厅)级二等奖以上 (4) 教学成果奖: 获省级奖; 或校级一等奖(前4)或二等奖(前2); (5) 教材奖: 获省级一等奖或二等奖(前4); (6) 多媒体课件、微课评比奖: 获省级一等奖或二等奖(前4); (7) 讲课竞赛奖: 获校级二等奖或单项奖第1名。
	7. 项目与成果类	(1) 参与国家级项目或参与完成省部级项目或市厅级项目(前3); (2) 科研经费: 主持科学研究项目累计到账经费理工类 4 万元以上、人文社科类 0.8 万元以上; (3) 专利授权: 获国家发明专利或实用新型专利(前2)或外观设计专利 1 项(第1); (4) 教学质量工程: 省级本科质量工程项目(精品课程、教学团队、双语教学示范课程、实验示范中心、特色专业、网络视频公开课等项目)骨干成员; 或省级研究生质量工程项目(优质课程、示范性实践基地) 骨干成员。
	8. 论文、论著类	(1) 论文: 公开发表本专业学术论文 4 篇以上或在核心期刊上发表本专业学术论文 2 篇以上; (2) 论著: 出版专著 1 部。

9. 九级岗位竞聘申报条件见下表五:

表五：九级岗位竞聘申报参考条件

任职年限	业绩类别	聘用具体条件
(一) 受聘讲师 3 年以下, 并符合业绩类别 1-4 类之一; (二) 受聘讲师满 3 年, 并符合业绩 5-8 类之一	1. 人才评选类	校师德标兵; 教学名师奖; 教学优秀奖; 青年教师教学竞赛奖; 教学建设贡献奖; 本科教学评估先进个人等荣誉称号者。
	2. 获奖类	(1) 科学技术奖: 获省级三等及以上奖; 或获市(厅)级二等奖或三等奖(前 3); (2) 人文社科成果奖: 获省级三等及以上奖; 或获市(厅)级二等奖或三等奖(前 2); (3) 艺术类奖(第 1): 获省级三等及以上奖; 或获市(厅)级二等及以上奖 (4) 教学成果奖: 校级一等奖或二等奖(前 2); (5) 教材奖: 获省级二等奖或三等奖(前 2); 或校级一等奖(前 2)或二等奖(第 1); (6) 多媒体课件、微课评比奖: 获省级二等奖或三等奖(前 2); 校级一等奖(前 2)或二等奖(第 1); (7) 讲课竞赛奖: 校级三等奖及以上或单项奖第 2 名; (8) 学科竞赛获奖及指导学生创新创业项目: 指导学生获得市厅级一等奖 1 项(第 1), 且指导完成大学生创新创业校级项目 1 项; (9) 连续 2 年或累计 4 年担任专职辅导员(班主任), 并认真履行职责, 所带班级获校级及以上思想政治教育综合表彰; 或获辅导员职业能力竞赛获奖; 或个人获校级思想政治教育类活动竞赛三等奖及以上奖励。
	3. 项目与成果类	(1) 参与完成国家级项目或省部级项目或市厅级项目(前 5); (2) 科研经费: 主持科学研究项目累计到账经费理工类 4 万元以上、人文社科类 1 万元以上; 参与完成横向科研项目(单项到账经费理工类 20 万元以上、人文社科类 5 万以上)主要骨干成员(前 3); (3) 专利授权: 获国家发明专利或实用新型专利(前 2)或外观设计专利(第 1); (4) 科研团队建设: 校级科研团队成员; (5) 教学质量工程: 国家本科质量工程项目(精品课程、教学团队、双语教学示范课程、实验示范中心等项目)成员或省级本科质量工程项目(精品课程、教学团队、双语教学示范课程、实验示范中心、特色专业、网络视频公开课等项目)成员; 或省级研究生质量工程项目(优质课程、示范性实践基地等项目)成员。

4. 论文、论著类	(1) 论文：公开发表论文 6 篇以上或在本专业核心期刊上发表学术论文 3 篇以上； (2) 论著：参与出版专著 1 部（本人撰写 5 万字以上）。
5. 人才评选类	校师德标兵；教学名师奖；教学优秀奖；青年教师教学竞赛奖；教学建设贡献奖；本科教学评估先进个人等荣誉称号者。
6. 获奖类	(1) 科学技术奖：获市（厅）级三等及以上奖； (2) 人文社科成果奖：获市（厅）级三等及以上奖（前 5）； (3) 艺术类奖（第 1）：获市（厅）级三等及以上奖； (4) 教学成果奖：校级一等奖或二等奖（前 3）； (5) 教材奖：获省级二等奖或三等奖（前 3）；校级一等奖或二等奖（前 2）； (6) 多媒体课件、微课评比奖：获省级二等奖或三等奖（前 3）；校级一等奖或二等奖（前 2）； (7) 教学竞赛奖：校级优秀奖及以上或单项奖第 3 名。
7. 项目与成果类	(1) 参与完成市厅级项目；或主持完成校级项目； (2) 科研经费：参与完成横向科研项目（单项到账经费理工类 20 万元以上、人文社科类 5 万以上）主要骨干成员（前 5）。 (3) 专利授权：获国家发明专利或实用新型专利（前 5）或外观设计专利（第 1）； (4) 科研团队建设：校级科研团队成员； (5) 教学质量工程：国家本科质量工程项目（精品课程、教学团队、双语教学示范课程、实验示范中心）成员或省级本科质量工程项目（精品课程、教学团队、双语教学示范课程、实验示范中心、特色专业、网络视频公开课等项目）成员；或省级研究生质量工程项目（优质课程、示范性实践基地）成员。
8. 论文、论著类	(1) 论文：公开发表本专业学术论文 3 篇以上或在核心期刊上发表本专业学术论文 2 篇以上； (2) 论著：参与出版专著或教材、编著 1 部。

10. 十级岗位聘任条件：具备讲师专业技术资格，现受聘学校中级专业技术岗位，近三年年度考核均为称职及以上等次者，可直接聘任。

11. 十一级岗位聘任条件

受聘助教三年及以上，或具有硕士学位，符合学院制订的相关条件，可以申报十一级岗位。

12. 十二级岗位聘任条件：具备助教专业技术资格，现受聘学校初级专业技术岗位，入职以来年度考核均为称职及以上等次者，可直接聘任。

(三) 各类业绩材料起止时间为:

1. 岗位受聘时间为 2012 年及以前者, 其业绩成果起止时间为 2012 年 1 月 1 日----2017 年 12 月 31 日。

2. 岗位受聘时间为 2013 年及以后者, 其业绩成果起止时间为取得本受聘层级资格时间当年的 1 月 1 日----2017 年 12 月 31 日。

五、聘任程序

(一) 制定方案。学校专业技术岗位设置与聘任工作组组织制定专业技术岗位设置与聘任实施细则, 明确各级岗位结构比例、聘任条件、聘任办法、聘任程序等, 报学校审批后执行。

(二) 公布岗位。学校公布各级专业技术岗位数量和岗位聘任基本条件。

(三) 申请应聘。符合相应条件的人员填写《江西科技师范大学专业技术岗位聘任申报表》, 并提交业绩材料至相关院级岗位设置与聘任工作组。

(四) 资格审核。各院级岗位设置与聘任工作组自行审核各岗位申报人员资格、业绩材料, 业绩材料, 将申报正高三级人员的申报材料报学校相关部门审核认定; 由学校专业技术岗位设置与聘任工作组组织正高三级岗位评审工作, 提出拟聘人员名单; 各院级岗位设置与聘任工作组负责开展其他岗位评审工作, 提出拟聘人员名单, 报学校专业技术岗位设置与聘任工作汇总。

(五) 确定拟聘人员。专业技术岗位设置与聘任工作组审核确定拟聘任人员名单, 报学校岗位设置与聘任领导小组审定。

(六) 公示拟聘人选。拟聘人员名单在 OA 办公系统公示不少于 5 个工作日, 在公示期内, 受理教职工投诉和个人申诉, 必要时, 可进行复议。

(七) 办理聘用手续。发布聘用通知, 由各教学科研单位与受聘的主系列专业技术人员签订岗位聘用合同, 并负责聘任考核与管理工作。

六、其他

(一) 本细则由学校授权人事处解释。

（二）相关教研、教材等教学成果由教务处、研究生院负责审认定和解释；科研（创作）、论文论著、科研荣誉等科研成果由科研处负责认定和解释；专职辅导员所获奖励由学工处负责认定和解释；申报资格、人才荣誉称号等由人事处负责审核、认定和解释；业绩与水平无法认定的，可由对应部门组织和委托学校学术委员会认定。

（三）业绩材料审核与认定办法参照《江西科技师范大学教师、实验系列专业技术资格条件》（赣科大发〔2017〕17号）中附件6第十五条中规定的职责权限开展业绩审核工作，业绩审核过程中实行“谁审核、谁签字、谁解释、谁负责”的原则，确保责任到人，业绩审核部门对业绩审核的结果负全部责任；业绩审核结束后，各相关部门将参评人符合申报资格条件相应层级的业绩汇总后交至人事处。

（四）本细则与学校之前有关文件规定不相符的，以本细则为准；与上级有关文件规定不相符的，以上级有关文件规定为准。

附件 3

江西科技师范大学 2018-2021 年 辅系列专业技术岗位设置与聘任实施细则

为了做好 2018-2021 年辅系列专业技术岗位设置与聘任的组织实施工作, 根据《江西科技师范大学岗位设置、聘任与考核实施办法》及上级有关文件精神, 结合学校实际, 特制定本实施细则。

一、岗位设置

辅系列专业技术岗位是指依据教学、科研工作实际需要而设置, 从事某一领域专业技术工作的岗位, 在各相关教学、科研单位及教学辅助单位等部门设置, 为教学、科研工作提供服务 and 保障。

(一) 岗位类别

辅系列专业技术岗位主要包括实验、图书、档案、工程、财经(含会计、审计、经济)、翻译、新闻、出版、卫生等相关专业技术岗位, 其岗位设置范围见附件 1。

(二) 岗位等级

辅系列专业技术岗位分为 9 个等级, 包括高级岗位、中级岗位、助理级岗位和员级岗位, 具体情况如下, 我校辅系列专业技术岗位设置情况见表一。

1. 高级岗位分为 3 个等级。正高级岗位为正高四级岗位, 副高级岗位分为副高六级岗位、副高七级岗位。

2. 中级岗位分为 2 个等级。分别为中级九级岗位、中级十级岗位。

3. 助理级岗位分为 2 个等级。分别为助理级十一级岗位、助理级十二级岗位。

4. 员级岗位为员级十三级。

表一: 辅系列专业技术岗位等级设置表

岗位层级	正高岗位				副高岗位			中级岗位			助理级岗位		员级
等级	一级	二级	三级	四级	五级	六级	七级	八级	九级	十级	十一级	十二级	十三级
辅系列				✓		✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓

(注：根据国人部发〔2007〕59号“高等学校其它系列专业技术岗位的最高等级，原则上应低于主系列岗位的最高级别”的精神，√为学校可设置的岗位等级)

二、聘任范围

学校具有辅系列专业技术职务且实际从事教学科研工作人员均纳入辅系列专业技术岗位聘用管理范围，具体要求如下：

(一) 各教辅单位具有辅系列专业技术资格人员原则上必须受聘辅系列专业技术岗位；

(二) 学校其他单位从事行政管理工作且具备辅系列专业技术资格人员可以受聘辅系列专业技术岗位。

三、聘任组织

(一) 组织机构

学校成立两级辅系列专业技术岗位设置与聘任工作组，学校专业技术岗位设置与聘任工作组主要做好辅系列专业技术岗位的设置、审核等组织工作，提出拟聘方案，报学校岗位设置与聘任领导小组审定后执行。负责组织六级副高岗位、九级中级岗位的聘任组织工作。

各辅系列设置单位(详细设置情况见附件1)和辅系列职称人员所在单位为辅系列专业技术岗位设置与聘任工作的二级管理单位(以下简称“辅系列二级管理单位”)，其具体职责是：

1. 接受本专业相关专业技术人员(包括本部门及其他单位专业相关人员)的应聘申请；

2. 初审应聘申报人申报资格和业绩材料审核工作，推荐副高六级、中级九级岗位申报人选，报学校专业技术岗位设置与聘任工作组；

3. 负责本单位正高四级、副高七级、中级十级及初级十一级的岗位聘任工作。

4. 负责本单位辅系列受聘人员的签订合同、聘期考核与管理等工作。

(二) 聘任办法

由学校专业技术岗位设置与聘任工作组负责，实行分级评审，统一聘任，各岗位等级具体聘任方式如下：

1. 副高六级、中级九级

由辅系列二级管理单位组织副高六级、中级九级、初级十一级岗位申报人资格条件和业绩材料的初审工作，并向学校推荐符合条件的人选；学校专业技术岗位设置与聘任工作组组织开展竞聘评审工作。

2. 正高四级、副高七级、中级十级、初级十一级

由辅系列二级管理单位依据聘任条件直接聘任。

（三）评审原则

1. 学校评审组成员由校内、外专家（正高职称）担任，其中校外专家占比不低于 50%。

2. 参照校学术委员会评审规则制订评审办法。

（四）其他

1. 新入职人员试用期满后（初次就业人员试用期为一年，非初次就业人员试用期为三到六个月），且取得相应的专业技术资格，其岗位基本工资按国家有关文件执行，新进硕士聘任十一级岗位、博士聘任十级岗位；其他新引进的高层次人才按照省级有关文件精神或聘任协议约定执行。

2. 新入职人员试用期满后，暂未取得相应专业技术资格，可参照同等学历人员确定工资待遇。

四、聘任（竞聘）条件

（一）基本条件

1. 遵守国家法律法规和校纪校规，具有与辅系列专业技术岗位对应的专业技术职务。

2. 熟练掌握本学科专业理论和业务知识。具有执业资格准入控制条件或持有国家职（执）业资格认定的资格证书。

3. 具有良好的职业道德，坚守工作岗位，遵守劳动纪律和各项考勤制度。认真做好学校教学或科研的辅助工作。

4. 认真履行岗位职责，积极承担并完成相应的岗位任务，近三年或近一个聘期年度考核均为称职及以上等级。

（二）具体条件

1. 四级岗位聘任条件：

具备辅系列正高级专业技术资格，现受聘学校辅系列正高级岗位，近三年年度考核均为称职及以上等次者，可直接聘任至正高四级岗位。

2. 六级岗位竞聘申报条件:

任职年限	业绩类别	聘用具体条件
(一) 受聘副高专业技术职务并符合业绩类别 1-4 类之一 (二) 受聘副高专业技术职务满 4 年并符合业绩类别 5-7 类之二 (三) 受聘副高专业技术职务 4 年以下并符合业绩类别 5-7 类之三	1. 人才评选类	省高校中青年骨干教师; 省级优秀硕士论文指导教师; 校级教学名师。
	2. 获奖类	(1) 科学技术奖: 获省级三等奖及以上者; (2) 人文社科成果奖: 获省级二等奖及以上者; 或获省级三等奖 (前 5); (3) 艺术类奖: 获省级二等奖 (前 2), 或获市 (厅) 级一等奖及以上 (前 1); (4) 教学成果奖: 获省级教学成果特等奖或一等奖 (前 4) 或二等奖 (前 2) 或三等奖 (前 1); (5) 教材奖: 获国家级一等奖 (前 5) 或二等奖 (前 3); 或省级一等奖 (前 3); (6) 多媒体课件、微课评比奖: 获国家级一等奖 (前 5) 或二等奖 (前 3); 省级一等奖 (前 3); (7) 讲课竞赛奖: 获省级二等及以上奖; (8) 学科竞赛获奖及指导学生创新创业项目: 指导大学生、研究生获得国家级三等奖 2 项 (前 3) 或获得省级一等奖 2 项 (前 2), 且指导完成省级及以上大学生创新创业项目 1 项; (9) 连续 3 年或累计 5 年担任专职辅导员 (班主任), 并认真履行职责, 所带班级或个人获市 (厅) 级及以上思想政治教育工作综合表彰; 或辅导员职业能力竞赛获市 (厅) 级及以上奖项; 或个人获市 (厅) 级及以上思想政治教育类活动竞赛一等奖; 或 3 项市 (厅) 级及以上思想政治教育活动竞赛奖励。
	3. 项目与成果类	(1) 科研 (含教改) 项目: 参与完成 1 项国家级项目 (前 3); 或主持完成 1 项省 (部) 级项目或主持完成 2 项市 (厅) 级科研项目; (2) 科研经费: 主持完成市 (厅) 级及以上纵向科研项目累计到账经费理工类 7 万元以上、人文社科类 1.5 万元以上; (3) 专利授权: 获得国家发明专利授权 (第 1); (4) 科研团队建设: 省级科研团队骨干成员。 (5) 教学质量工程: 国家本科质量工程项目 (精品课程、教学团队、双语教学示范课程、实验示范中心) 骨干成员 (前 5) 或省级本科质量工程项目 (精品课程、教学团队、双语教学示范课程、实验示范中心、特色专业、网络视频公开课等项目) 骨干成员 (前 3)。或省级研究生质量工程项目 (优质课程、示范性实践基地) 骨干成员 (前 3)。 (6) 学科建设项目: 硕士学位授权二级学科点方向带头人; 或学校批准校级重点建设学科或新兴培育学科方向带头人。

	4. 论文、论著类	(1) 论文: 本专业学术期刊论文被 SCI、EI、SSCI、A&HCI、CSSCI 收录或被《新华文摘》、《人大复印资料》全文转载 1 篇以上; 或被 ISTP 收录 2 篇; 或在核心期刊上发表本专业学术论文 3 篇以上; 或在省级以上期刊上发表本专业论文 6 篇以上; (2) 论文、论著: 出版专著 1 部 (8 万字以上), 且在本专业核心期刊上发表论文 1 篇以上。
	5. 获奖类	(1) 科学技术奖: 获 (市) 厅级一等奖 (前 1); (2) 人文社科成果奖: 获省级三等奖及以上, 或 (市) 厅级一等奖 (前 1); (3) 艺术类奖: 获省级三等奖 (前 2), 或获市 (厅) 级一等奖及以上 (前 2); (4) 教学成果奖: 获省级教学成果二等奖 (前 4) 或三等奖 (前 2); (5) 教材奖: 获国家级二等奖 (前 5); 或省级一等奖 (前 4); (6) 多媒体课件、微课评比奖: 获国家级二等奖 (前 5); 省级一等奖 (前 3); (7) 讲课竞赛奖: 获省级三等奖及以上; (8) 学科竞赛获奖及指导学生创新创业项目: 指导大学生、研究生获得国家级三等奖 1 项 (前 3) 或获得省级一等奖 1 项 (前 2), 且指导完成省级及以上大学生创新创业项目 1 项; (9) 连续 4 年或累计 6 年担任专职辅导员 (班主任), 并认真履行职责, 所带班级或个人获市 (厅) 级及以上思想政治教育工作综合表彰; 或辅导员职业能力竞赛获市 (厅) 级以上奖项; 或个人获市 (厅) 级及以上思想政治教育类活动竞赛二等奖及以上; 或 2 项市 (厅) 级及以上思想政治教育类活动竞赛奖励。
	6. 项目与成果	(1) 参与完成 1 项国家级项目 (前 5); 或参与完成 1 项省 (部) 级项目 (前 2) 或主持完成 1 项市 (厅) 级项目; (2) 科研经费: 主持完成市 (厅) 级及以上纵向科研项目累计到账经费理工类 5 万元以上、人文社科类 1 万元以上; (3) 专利授权: 获得国家发明专利授权 (前 3), 或获得实用新型专利授权 2 项 (第 1), 或获外观设计专利授权 2 项 (第 1); (4) 教学质量工程: 国家本科质量工程项目 (精品课程、教学团队、双语教学示范课程、实验示范中心) 骨干成员或省级本科质量工程项目 (精品课程、教学团队、双语教学示范课程、实验示范中心、特色专业、网络视频公开课等项目) 骨干成员 (前 5)。或省级研究生质量工程项目 (优质课程、示范性实践基地) 骨干成员 (前 5)。

	7. 论文、论著	(1) 论文：本专业学术期刊论文被 ISTP 收录 1 篇；或在核心期刊上发表本专业学术论文 2 篇以上；或在省级以上期刊上发表本专业论文 4 篇以上； (2) 论文、论著：出版专著 1 部，且在本专业核心期刊上发表论文 1 篇以上。
--	----------	---

3. 七级岗位聘任条件:

具备辅系列副高级专业技术资格，现受聘学校辅系列副高级岗位，近三年年度考核均为称职及以上等次者，可直接聘任至副高七级岗位。

4. 九级岗位竞聘条件:

任职年限	业绩类别	聘用具体条件
(一) 受聘中级专业技术职务 3 年以下，并符合业绩类别 1-4 类之一； (二) 受聘中级专业技术职务满 3 年，并符合业绩 5-8 类之一	1. 人才评选类	校师德标兵；教学名师奖；教学优秀奖；青年教师教学竞赛奖；教学建设贡献奖；本科教学评估先进个人等荣誉称号者。
	2. 获奖类	(1) 科学技术奖：获省级三等及以上奖；或获市（厅）级二等奖或三等奖（前 3）； (2) 人文社科成果奖：获省级三等及以上奖；或获市（厅）级二等奖或三等奖（前 2）； (3) 艺术类奖（第 1）：获省级三等及以上奖；或获市（厅）级二等及以上奖 (4) 教学成果奖：校级一等奖或二等奖（前 2）； (5) 教材奖：获省级二等奖或三等奖（前 2）；或校级一等奖（前 2）或二等奖（第 1）； (6) 多媒体课件、微课评比奖：获省级二等奖或三等奖（前 2）；校级一等奖（前 2）或二等奖（第 1）； (7) 讲课竞赛奖：校级三等奖及以上或单项奖第 2 名； (8) 学科竞赛获奖及指导学生创新创业项目：指导学生获得市厅级一等奖 1 项（第 1），且指导完成大学生创新创业校级项目 1 项； (9) 连续 2 年或累计 4 年担任专职辅导员（班主任），并认真履行职责，所带班级获校级及以上思想政治教育综合表彰；或获辅导员职业能力竞赛获奖；或个人获校级思想政治教育类活动竞赛三等奖及以上奖励。
	3. 项目与成果类	(1) 参与完成国家级项目或省部级项目或市厅级项目（前 5）； (2) 科研经费：主持科学研究项目累计到账经费理工类 4 万元以上、人文社科类 1 万元以上；参与完成横向科研项目（单项到账经费理工类 20 万元以上、人文社科类 5 万以上）主要骨干成员（前 3）； (3) 专利授权：获国家发明专利或实用新型专利（前 2）或外观设计专利（第 1）； (4) 科研团队建设：校级科研团队成员；

		(5) 教学质量工程: 国家本科质量工程项目(精品课程、教学团队、双语教学示范课程、实验示范中心等项目)成员或省级本科质量工程项目(精品课程、教学团队、双语教学示范课程、实验示范中心、特色专业、网络视频公开课等项目)成员;或省级研究生质量工程项目(优质课程、示范性实践基地等项目)成员。
4. 论文、论著类		(1) 论文: 公开发表论文 6 篇以上或在本专业核心期刊上发表学术论文 3 篇以上; (2) 论著: 参与出版专著 1 部(本人撰写 5 万字以上)。
5. 人才评选类		校师德标兵;教学名师奖;教学优秀奖;青年教师教学竞赛奖;教学建设贡献奖;本科教学评估先进个人等荣誉称号者。
6. 获奖类		(1) 科学技术奖: 获市(厅)级三等及以上奖; (2) 人文社科成果奖: 获市(厅)级三等及以上奖(前 5); (3) 艺术类奖(第 1): 获市(厅)级三等及以上奖; (4) 教学成果奖: 校级一等奖或二等奖(前 3); (5) 教材奖: 获省级二等奖或三等奖(前 3); 校级一等奖或二等奖(前 2); (6) 多媒体课件、微课评比奖: 获省级二等奖或三等奖(前 3); 校级一等奖或二等奖(前 2); (7) 教学竞赛奖: 校级优秀奖及以上或单项奖第 3 名。
7. 项目与成果类		(1) 参与完成市厅级项目;或主持完成校级项目; (2) 科研经费: 参与完成横向科研项目(单项到账经费理工类 20 万元以上、人文社科类 5 万以上)主要骨干成员(前 5)。 (3) 专利授权: 获国家发明专利或实用新型专利(前 5)或外观设计专利(第 1); (4) 科研团队建设: 校级科研团队成员; (5) 教学质量工程: 国家本科质量工程项目(精品课程、教学团队、双语教学示范课程、实验示范中心)成员或省级本科质量工程项目(精品课程、教学团队、双语教学示范课程、实验示范中心、特色专业、网络视频公开课等项目)成员;或省级研究生质量工程项目(优质课程、示范性实践基地)成员。
8. 论文、论著类		(1) 论文: 公开发表本专业学术论文 3 篇以上或在核心期刊上发表本专业学术论文 2 篇以上; (2) 论著: 参与出版专著或教材、编著 1 部。

5. 十级岗位聘任条件:

具备辅系列中级专业技术资格, 现受聘学校辅系列中级岗位, 近三年年度考核均为称职及以上等次者, 可直接聘任至中级十级岗位。

6. 十一级岗位聘任条件:

受聘初级专业技术资格三年及以上, 或具有硕士学位,

符合本单位制订的相关条件，可以申报十一级岗位。

7. 十二级岗位聘任条件：

具备初级专业技术资格，现受聘学校初级专业技术岗位，入职以来年度考核均为称职及以上等级者，可直接聘任。

（三）各类业绩材料起止时间为：

1. 岗位受聘时间为 2012 年及以前者，其业绩成果起止时间为 2012 年 1 月 1 日——2017 年 12 月 31 日。

2. 岗位受聘时间为 2013 年及以后者，其业绩成果起止时间为取得本受聘层级资格时间当年的 1 月 1 日——2017 年 12 月 31 日。

五、聘任程序

（一）制定方案。学校专业技术岗位设置与聘任工作组组织制定专业技术岗位设置与聘任实施细则，明确各级岗位结构比例、聘任条件、聘任办法、聘任程序等，报学校审批后执行。

（二）公布岗位。学校公布各级专业技术岗名称、岗位数量和聘任条件。

（三）申请应聘。符合相应条件的人员填写《江西科技师范大学辅系列专业技术岗位竞聘申报表》，并提交相关材料到学校专业技术岗位设置与聘任工作组。

（四）资格审核。

各辅系列二级管理单位初审各岗位申报人员资格、业绩材料，业绩材料统一报学校相关部门审核认定；由学校专业技术岗位设置与聘任工作组组织副高六级、中级九级岗位评审工作，提出拟聘人员名单；辅系列二级管理单位负责开展其他岗位聘任工作，提出拟聘人员名单，报学校专业技术岗位设置与聘任工作组汇总。

（五）确定拟聘人员。专业技术岗位设置与聘任工作组审核确定拟聘任人员名单，报学校岗位设置与聘任领导小组审定。

（六）公示拟聘人选。拟聘人员名单在 OA 办公系统公示不少于 5 个工作日，在公示期内，受理教职工投诉和个人申诉，必要时应进行复议。

（七）办理聘用手续。发布聘用通知，由辅系列二级管

理单位与受聘的辅系列专业技术人员签订岗位聘用合同，并负责聘任考核与管理工作。

六、其他

（一）从管理岗位或工勤技能岗位转至辅系列专业技术岗位的，必须取得相应的专业技术资格。首次聘用到辅系列专业技术岗位的，只能聘用到本岗位层级的最低等级。

（二）本细则由学校授权人事处解释。

（三）相关教研、教材等教学成果由教务处、研究生院负责认定和解释；科研（创作）、论文论著、科研荣誉等科研成果由科研处负责认定和解释；专职辅导员所获奖励由学工处负责认定和解释；申报资格、人才荣誉称号等由人事处负责审核、认定和解释；业绩与水平无法认定的，可由对应部门组织和委托学校学术委员会认定。

（四）业绩材料审核与认定办法参照《江西科技师范大学教师、实验系列专业技术资格条件》（赣科大发〔2017〕17号）中附件6第十五条中规定的职责权限开展业绩审核工作，业绩审核过程中实行“谁审核、谁签字、谁解释、谁负责”的原则，确保责任到人，业绩审核部门对业绩审核的结果负全部责任；业绩审核结束后，各相关部门将参评人符合申报资格条件相应层级的业绩汇总后交至人事处。

（五）本细则与学校之前有关文件规定不相符的，以本细则为准；与上级有关文件规定不相符的，以上级有关文件规定为准。

附件 4

江西科技师范大学 2018-2021 年管理岗位设置与聘任实施细则

为建立健全我校党政管理岗位设置和聘用制度,实现干部人事管理的科学化、规范化和制度化,建设一支德才兼备、精干高效的职业化、专业化管理干部队伍,根据《江西科技师范大学岗位设置、聘任与考核实施办法》及上级有关文件精神,结合学校实际,特制定本实施细则。

一、岗位设置

管理岗位是指承担领导职责或管理任务的工作岗位,管理岗位的设置要适应增强我校管理效能、提高工作效率和提升管理水平的需要。管理岗位分为十个等级,具体内容如表一所示:

表 1 管理岗位等级设置表

职级	正厅	副厅	正处	副处	正科	副科	科员	办事员
等级	三级	四级	五级	六级	七级	八级	九级	十级
聘任等级	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

各等级岗位的结构比例,根据学校规模和管理工作需要,按照干部人事管理有关规定和权限,报省人事部门确定。

二、聘任范围

学校党政管理机关管理人员、各学院党委书记可纳入管理岗位聘用范围,受聘管理岗位。

三、聘任条件

(一) 基本条件

具有履行本职责所需要的政治理论水平、组织领导能力、沟通协调能力和业务知识;能够理论联系实际、认真贯彻执行学校的各项工作方针和政策;开拓创新,圆满完成工作任务;能遵纪守法,廉洁自律,团结同志。

(二) 任职资格条件

学校管理岗位聘任按“科学设岗、竞争聘任、尊重历史、逐步规范”的原则进行,除符合基本条件外,各级职员岗位申报条件如下(第一轮岗位聘任已受聘管理岗位者,可直接

按照现任级别及相对应的岗位进行聘任):

1. 三级、四级职员岗位的聘任条件按上级主管部门的相关文件规定执行。

2. 五级职员岗位

现任正处级干部，一般应具有全日制专科及以上学历（在下一聘期由六级职员岗位申报五级职员岗位，原则上需在六级岗位工作三年以上）。担任党务系统领导职务的，应具有三年以上党龄。

3. 六级职员岗位

现任副处级干部，一般应具有全日制专科及以上学历（在下一聘期由七级职员岗位申报六级职员岗位，原则上需在七级岗位工作三年以上）。担任党务系统领导职务的，应具有三年以上党龄。

4. 七级职员岗位

现任正科级干部，具有干部身份（含聘任制干部），一般应具备全日制大专及以上学历（在下一聘期由八级职员岗位申报七级职员岗位，原则上需在八级岗位工作三年以上）。担任党务系统职务的，一般应为中共党员。

5. 八级职员岗位

现任副科级干部，具有干部身份（含聘任制干部），一般应具备全日制大专及以上学历（在下一聘期由九级职员岗位申报八级职员岗位，原则上需在九级岗位工作三年以上）。担任党务系统职务的，一般应为中共党员。

6. 九级职员岗位

一般应具备全日制大专及以上学历，具有干部身份（含聘任制干部），在十级职员岗位工作满一年，或全日制大学本科及以上学历学位毕业后在本校工作满一年。

7. 十级职员岗位

具有干部身份（含聘任制干部），一般应具备全日制大专及以上学历。

8. 若申报受聘岗位无空缺，则可受聘至下一级岗位，待岗位出现空缺按任职时间逐一替补。

9. 确因工作需要，由专业技术岗位或工勤岗位交流到管理岗位的人员，按照《关于印发〈江西省事业单位工作人员

转岗管理试行办法>的通知》(赣人社发〔2015〕52号)文件精神执行,需符合该相关条件及程序,经批准后聘任至相应岗位。

四、聘任办法

(一)本轮管理岗实行按职套岗,按照干部管理权限进行聘任。

(二)以下人员的基本工资按国家有关文件执行,其岗位聘任按以下规定执行:

- 1.大专及以下学历获得者可定为十级职员;
- 2.本科、硕士学历学位获得者可定为九级职员。

五、聘任程序

(一)个人申请

申请对象提出申请,填写《江西科技师范大学管理岗位聘任申报表》。

(二)资格审查

各用人部门根据实际情况,对申请人进行资格审查,按照干部管理权限提出由学校直接任命的管理人员岗位的推荐人选和由用人部门管理的管理人员岗位的拟聘人选,报学校管理岗位设置与聘任工作组审核。

(三)确定拟聘任人员

管理岗位设置与聘任工作组汇总并审核确定拟聘任人员名单,报学校岗位设置与聘任领导小组审定。

(四)公示结果

拟聘人员名单在OA办公系统公示不少于5天,在公示期内,受理群众投诉和个人申诉,必要时可进行复议。

(五)学校审定

五、六级职员聘任结果报学校党委会审定,七、八级职员聘任结果报学校二级党委会审定。

(六)签订合同

学校与五、六级职员签订聘用合同,由组织部负责聘任考核与管理工作,用人单位与七级及以下职员签订岗位聘用合同,并负责聘任考核与管理工作。

六、其他

(一)岗位类别确定后,除学校干部任命等组织行为外,

聘期内原则上不得变更岗位类别，不得申报聘任高一级专业技术职称。

（二）本细则由学校授权组织部、人事处解释。

（三）本细则与学校之前有关文件规定不相符的，以本细则为准；与上级有关文件规定不相符的，以上级有关文件规定为准。

附件 5

江西科技师范大学 2018-2021 年 工勤技能岗位设置与聘任实施细则

根据《江西科技师范大学岗位设置、聘任与考核实施办法》及上级文件精神，为做好我校工勤技能岗位设置与聘任工作，结合学校实际，特制定本实施细则。

一、岗位设置

工勤技能岗位是指承担技能操作和维护、后勤保障、服务等职责的工作岗位，包括技术工岗位和普通工岗位，其中技术工岗位分 5 个等级，其详细等级设置情况如下：（普通工不分等级）

等级	高级技师	技师	高级工	中级工	初级工	普通工
	一级	二级	三级	四级	五级	
工勤技能岗		✓	✓	✓	✓	✓

二、聘任对象

获得技能证书的工勤岗位人员

三、聘任条件

（一）遵纪守法，具有良好的品行和职业道德，身体健康。

（二）上一聘期内各年度考核结果均为称职及以上。

（三）通过相应技术等级考评，取得了政府人事部门颁发的技工资格证书，且取得的资格工种与拟申报岗位一致。

四、聘任办法

以技工资格证书为依据，符合聘任条件者，可聘任至技工资格证书所对应的工勤技能岗位，不受岗位总量与比例的限制。

五、聘任程序

（一）个人申请

申请对象提出申请，填写《江西科技师范大学工勤技能岗位聘任申报表》。

（二）资格审查

由工勤技能岗位设置与聘任工作组对应聘人员的资格、

条件、岗位工作情况进行审查，提出技师、高级工、中级工、初级工各级岗位拟聘人员名单。

（三）确定拟聘任人员

工勤技能岗位设置与聘任工作组汇总并审核确定拟聘任人员名单，报学校岗位设置与聘任领导小组审定。

（四）公示结果

拟聘人员名单在 OA 办公系统公示不少于 5 天，在公示期内，受理群众投诉和个人申诉，必要时，可进行复议。

（五）签订合同

聘用人员与用人单位签订岗位聘用合同，并由用人单位负责聘任考核与管理工作。

六、其他

（一）在首轮岗位设置中聘任在专业技术岗或管理岗的工勤人员，如自愿转回工勤技能岗，则按工勤技能岗聘任。

（二）本细则由学校授权人事处解释。

（三）本细则与学校之前有关文件规定不相符的，以本细则为准；与上级有关文件规定不相符的，以上级有关文件规定为准。

附件 6

江西科技师范大学 2018-2021 年专业技术岗位聘期 考核基本要求

第一章 总则

为了规范我校专业技术岗位管理，落实专业技术岗位聘任制度，依据人社部、教育部、省人社厅、省教育厅有关文件精神，结合学校实际，特制定各类专业技术岗位的考核基本条件。

我校专业技术职务分高教、研究、工程、实验、图书、档案、会计、审计、经济、翻译、新闻、出版、卫生等系列。

专业技术岗位实行聘任制，聘期一般为三年，本岗位考核目标是落实专业技术人员聘任考核指标和岗位工作任务的基本依据。

第二章 主系列专业技术岗位考核基本目标

一、以教学为主高教系列专业技术岗位考核基本目标

主系列岗位考核基本目标的主要内容包括：师德师风、教学、科研、学科建设、担任专职辅导员工作及在岗培训等内容，分别由人事处、教务处、研究生院、科研处、学科建设处、学工处等职能部门负责制订和解释。

（一）教授

1. 师德师风

按照教育部《高等学校教师职业道德规范》要求考核，内容包括遵纪守法、学术行为规范、治学态度、为人师表等。

2. 人才培养

聘期内积极参与教研活动，每学年至少完成教学工作量 238 学时（或不少于本单位平均课时），聘期内完成教学研究工作 180 分，每学年至少主讲一门本科生人才培养方案内课程，并承担指导本科生毕业论文（设计）和实验实训等实践教学环节的任务（公共课教师不作要求）。教学效果良好，无教学事故。

3. 学科建设

(1)有相对固定的学科研究领域和方向。掌握本学科(或方向)国内外发展的最新趋势,主持或积极参与本学科发展规划、设计,并组织实施。

(2)根据学科发展需要,协助学校、学院制定国内外高层次人才引进计划,主持或积极开展科研团队、教学团队建设,指导培养副高和中级专业技术人员。

(3)主持开展学术交流。聘期内至少主持一次本学科学术活动,或开设一场学术讲座,参与国际合作与学术交流;

4. 科学研究(聘期内须完成科研分 270 分并满足以下条款之一)

(1)获省级科学技术奖二等及以上奖或三等奖(前 3);或获市(厅)级一等奖(前 2);

(2)获省级人文社科成果奖二等及以上奖或三等奖(前 3);或获市(厅)级一等奖(第 1);

(3)获国家级艺术类奖入选及以上奖(第 1);省级艺术类奖二等及以上奖(第 1);获市(厅)级艺术类奖一等奖或二等奖 2 项(第 1);

(4)承担国家级重点科研项目(前 5);主持 1 项国家级或参与 2 项国家级科研项目(前 2);主持完成 1 项省部级科研项目;主持 1 项省部级科研项目,且主持完成 1 项市厅级项目;

(5)主持完成市厅级及以上纵向科研项目累计到账经费理工类 30 万元以上、人文社科类 3 万元以上;主持科学研究项目累计到账经费理工类 50 万元以上、人文社科类 15 万元以上;

(6)以第一完成人获得国家发明专利授权或实用新型专利授权 2 项或外观设计专利授权 4 项;或应用对策研究得到省级领导肯定性批示意见的或转发有关部门要求作决策参考的成果;

(7)期刊论文被 SCI、EI、SSCI、A&HCI、CSSCI、CPCI 收录或被《新华文摘》、《人大复印资料》全文转载 1 篇以上;或出版专著 1 部(排名第一)且在核心期刊上发表论文 2 篇以上。

5. 担任专职辅导员(班主任)工作

开展学生思想政治教育与管理等工作，聘期内考核要求参照《江西科技师范大学辅导员（班主任）考核办法》，考核合格。

6. 参加在岗培训。

参加各类岗位培训、学校或学院组织的学术活动。

（二）副教授

1. 师德师风

按照教育部《高等学校教师职业道德规范》要求考核，内容包括遵纪守法、学术行为规范、治学态度、为人师表等。

2. 人才培养

聘期内积极参与教研活动，每学年至少完成教学工作量 238 学时（或不少于本单位平均课时），聘期内完成教学研究工作 135 分，每学年至少主讲一门本科生人才培养方案内课程，并承担指导本科生毕业论文（设计）和实验实训等实践教学环节的任务（公共课教师不作要求），教学效果良好，无教学事故。

3. 学科建设

（1）有相对固定的学科研究领域和方向。了解本学科（或方向）国内外发展的最新趋势，积极参与本学科发展规划、设计与建设。

（2）根据学科发展需要，引荐国内外高层次人才，参与科研团队、教学团队建设，指导培养中级以下专业技术人员。

（3）主持开展学术交流，聘期内至少主持一次本学科学术活动，开设一场学术讲座或学习指导讲座，参与国际合作与学术交流；

4. 科学研究（聘期内须完成科研分 210 分并满足以下条款之一）

（1）获省级科学技术奖三级及以上奖；或获市（厅）级一等奖（前 4）或二等奖（前 3）；

（2）获省级人文社科成果奖三等及以上奖；或获市（厅）级一等奖（前 2）或二等奖（第 1）；

（3）获省级艺术奖三等及以上奖（第 1）；或获市（厅）级一等奖（第 1）；或获市（厅）级二等奖 2 项（第 1）。

（4）参与国家级科研项目（前 3）或主持完成省部级科

研项目一项;

(5) 主持完成市(厅)级及以上纵向科研项目累计到账经费理工类 6 万元以上、人文社科类 1 万元以上;或主持横向研究项目累计到账经费理工类 10 万元以上、人文社科类 2 万元以上;参与完成横向科研项目(单项到账经费理工类 30 万元以上、人文社科类 8 万以上)主要骨干成员(前 3);

(6) 获得国家发明专利授权(前 3)或获得 1 项实用新型专利授权(第 1)或 2 项外观设计专利授权(第 1);或应用对策研究得到市厅级领导肯定性批示意见的或转发有关部门要求作决策参考的成果;

(7) 科研团队建设:省级科研团队骨干成员(前 3);

(8) 在核心期刊上发表本专业学术论文 2 篇以上;或参与出版专著 1 部(排名前 2),且在核心期刊上发表论文 1 篇以上。

5. 担任专职辅导员(班主任)工作

开展学生思想政治教育与管理等工作。聘期内考核要求参照《江西科技师范大学辅导员(班主任)考核办法》,考核合格。

6. 参加在岗培训

参加各类岗位培训,并获得相应的积分或证书;鼓励参加学术访问、课程研修和社会实践锻炼等能力提升。

(三) 讲师

1. 师德师风

按照教育部《高等学校教师职业道德规范》要求考核,内容包括遵纪守法、学术行为规范、治学态度、为人师表等。

2. 人才培养

聘期内积极参与教研活动,每学年至少完成教学工作量 238 学时(或不少于本单位平均课时),聘期内完成教学研究工作量 90 分,每学年至少主讲一门人才培养方案内课程,并承担指导本科生毕业设计(毕业论文)和实验实训等实践教学环节的任务(公共课教师不做要求),教学效果良好,无教学事故。

3. 学科建设

积极参与相关学科或学科方向的建设规划及实施。

4. 科学研究（聘期内须完成科研分 120 分并满足以下条款之一）

- （1）获市厅级科学技术奖三等及以上奖；
- （2）获市厅级人文社科成果奖三等及以上奖；
- （3）获市厅级文学艺术奖三等及以上奖（第 1）。
- （4）参与完成市厅级及以上科研项目；或主持完成校级科研；
- （5）参与完成横向科研项目（前 5）；
- （6）获国家专利授权；
- （7）校级科研团队成员；
- （8）公开发表本专业学术论文 2 篇以上或在核心期刊上发表本专业学术论文 1 篇以上；
- （9）参与出版专著或教材、编著 1 部。

5. 担任专职辅导员（班主任）工作

开展学生思想政治教育与管理等工作。聘期内考核要求参照《江西科技师范大学辅导员（班主任）考核办法》，考核合格。

6. 参加在岗培训

参加继续教育、教师发展中心的岗位培训，并获得相应的积分或证书；鼓励参加学术访问、课程研修和社会实践锻炼等能力提升。

（四）助教

1. 师德师风。按照教育部《高等学校教师职业道德规范》要求考核，内容包括遵纪守法、学术行为规范、治学态度、为人师表等。

2. 在教授、副教授或讲师的指导下，参与各种教学活动。

3. 聘期内积极参与教研活动，完成额定教学工作量。承担课程的教学、辅导、答疑、批改作业、习题课、实验、毕业（设计）论文等教学工作。一线专职辅导员应参加学校和上级组织的相关研讨、交流活动。

4. 参加科学技术研究、教育教学改革研究。

5. 参加在岗培训。参加各类岗位培训，并获得相应的积分或证书；鼓励参加学术访问、课程研修和社会实锻炼等能力提升。

二、以科研为主高教系列（研究员系列）专业技术岗位考核基本条件

用人单位依据《江西科技师范大学科研岗位申请书》中科研岗人员工作协议，与本单位人员签订聘任合同，明确其科研任务和目标，其科研分为同层级以教学为主岗位人员科研分值的3倍。其聘期考核工作由所在单位和科研处共同进行。

第三章 辅系列专业技术岗位考核基本目标

辅系列专业技术岗位指从事教学科研工作以外的其他专业技术工作，具有相应专业技术水平和能力要求的工作岗位，主要包括实验、图书、档案、工程、财经（含会计、审计、经济）、翻译、新闻、出版、卫生等专业技术岗位。

一、辅系列专业技术岗位考核基本目标

（一）正高级岗位

1. 具有良好的职业道德，严格执行专业技术工作规程，主动为教学科研提供服务，积极发挥表率作用。
2. 掌握国内外的本专业发展动态，对专业发展进行规划、设计，并组织实施，取得显著成果。
3. 主持工作研究和学术交流，解决关键性技术问题，在本学科（行业）核心期刊上发表高水平的学术论文或出版著作，科研考核要求参照教授同等条件执行。
4. 对本单位的改革与发展提出建设性意见。
5. 指导副高级和中级技术人员，完成岗位工作任务。

（二）副高级岗位

1. 具有良好的职业道德，认真执行专业技术工作规程，主动为教学科研提供服务。
2. 了解国内外本专业发展动态，参与专业规划并协助实施，取得建设性成果。
3. 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，在本学科（行业）期刊上发表高水平的学术论文，或编写技术指导书，科研考核要求参照副教授同等条件执行。
4. 指导和培养中级以下技术人员，完成岗位工作任务。

（三）中级岗位

1. 具有良好的职业道德，服从工作安排，服务态度端正。
2. 积极参与专业规划的实施，取得较好的成果。
3. 积极开展工作研究，解决工作中的技术问题，在本学科（行业）期刊上发表学术论文，或参与编写技术指导书，科研考核要求参照讲师同等条件执行。
4. 指导初级技术人员，完成岗位工作任务。

（四）初级岗位

1. 具有良好的职业道德，服从工作安排，服务态度端正。
2. 积极开展工作研究，处理工作中的技术问题。
3. 完成岗位工作任务。

二、辅系列专业技术具体岗位考核基本目标

各系列专业技术职务具体岗位职责根据岗位性质和承担的任务制定。

（一）实验系列人员岗位基本职责

1. 高级实验师

（1）师德师风。按照教育部《高等学校教师职业道德规范》要求考核，内容包括遵纪守法、学术行为规范、治学态度、为人师表等。

（2）具有本专业扎实的专业知识和组织指导大型实验技术工作以及了解如何解决关键性技术问题的能力，熟悉本专业国内外实验设备、仪器的发展动态、规格和性能，熟悉本专业国内外的实验技术现状的发展动态，熟悉本学科领域国内外实验技术动态，组织和领导本学科的重大实验工作，写出高水平的实验报告或论文。

（3）组织和参与学校实验室建设和实验课程建设工作，指导中、初级实验技术人员工作。

（4）承担一定的实验教学工作任务，每学年承担1门以上实验课程或具有实验性质的公选课（选修课）的讲授工作。

（5）科研考核要求参照副教授同等条件执行，聘期内科研分须达到168分。

2. 实验师

(1) 师德师风。按照教育部《高等学校教师职业道德规范》要求考核，内容包括遵纪守法、学术行为规范、治学态度、为人师表等。

(2) 掌握本实验室有关的专业知识和技术，负责精密仪器大型设备的调试、维护、检修和故障的排除，写出较高水平的实验报告。

(3) 参与学校实验室建设和实验课程建设工作。

(4) 参与实验教学和科研等有关活动。

(5) 科研考核要求参照讲师同等条件执行，聘期内科研分须达到 96 分。

3. 助理实验师

(1) 师德师风。按照教育部《高等学校教师职业道德规范》要求考核，内容包括遵纪守法、学术行为规范、治学态度、为人师表等。

(2) 基本掌握本实验室有关的实验原理和实验技术，较熟练地掌握本实验室各种仪器设备，能对一般仪器设备的故障进行诊断和维修，承担比较复杂精密仪器设备的技术管理，负责承担并较好地完成实验任务，写出实验报告。

(3) 参与学校实验室建设和实验课程建设工作。

(4) 参与实验教学和科研等有关活动。

(二) 工程系列人员岗位基本职责

1. 高级工程师

(1) 具有良好的职业道德。

(2) 独立解决生产、技术管理、技术研究等方面的关键性技术问题。

(3) 主持或参与完成工程项目的立项、设计、技术研究等工作，不断总结经验，对本专业技术问题进行深入系统的研究，取得有实用价值或显著经济效益的成果。

(4) 科研考核要求参照副教授同等条件执行，聘期内科研分须达到 168 分。

(5) 完成本单位规定的工作任务。

2. 工程师

(1) 具有良好的职业道德。

(2) 在完成具体工程任务中起技术指导作用。

(3) 独立解决较复杂的技术问题, 组织工程项目的规划、设计与施工。

(4) 科研考核要求参照讲师同等条件执行, 聘期内科研分须达到 96 分。

(5) 完成本单位规定的工作任务。

3. 助理工程师

(1) 具有良好的职业道德。

(2) 协助完成工程项目的规划、设计与施工。

(3) 完成本单位规定的工作任务。

(三) 图书、档案系列人员岗位基本职责

1. 研究馆员

(1) 具有良好的职业道德。

(2) 担任书刊采访、分编、研究、编制书目索引等方面的指导、审校工作, 承担高深的文献研究任务, 指导、主持业务学习和科研工作, 解决重大业务问题, 主持某部门的业务工作; 或负责档案业务、理论咨询, 解决疑难问题, 研究档案业务工作的历史、现状和趋势, 研究档案内容和形成规律, 拟订管理工作的重要计划、方案, 承担重大业务专题研究, 编审档案史料。

(3) 科研考核要求参照教授同等条件执行, 聘期内科研分须达到 216 分。

(4) 完成本单位规定的工作任务。

2. 副研究馆员

(1) 具有良好的职业道德。

(2) 担任书刊采访分编、研究、编制书目索引等方面的指导、审校工作, 承担较高深的文献研究任务, 指导、主持业务学习和科研工作, 解决比较重大业务问题。协助主持某部门的业务工作; 或负责档案业务、理论咨询, 解决疑难问题, 研究档案业务工作的历史、现状和趋势, 研究档案内容和形成规律, 拟订管理工作的重要计划、方案, 承担业务专题研究, 编审档案史料。

(3) 科研考核要求参照副教授同等条件执行, 聘期内科研分须达到 168 分。

(4) 完成本单位规定的工作任务。

3. 馆员

(1) 具有良好的职业道德。

(2) 担任选书、分类、主题标引、编写提要、解答咨询课题、编制书目索引等工作；或独立拟订档案管理工作的计划、方案，独立从事档案业务工作，独立完成档案材料编辑工作。

(3) 科研考核要求参照讲师同等条件执行，聘期内科研分须达到 96 分。

(4) 完成本单位规定的工作任务。

4. 助理馆员

(1) 具有良好的职业道德。

(2) 担任部分选书工作，辅导读者查阅馆藏目录及文献检索工具，担任文献研究、书目编辑的助手工作等；担任档案管理或业务指导工作，参加编辑档案材料的工作。

(3) 完成本单位规定的工作任务。

(四) 新闻、出版系列人员岗位基本职责

1. 编审

(1) 具有良好的职业道德。

(2) 搜集研究有关学科的学术动态和编辑出版信息，提出改进编辑工作的建议或方案；追踪科学技术的前沿与发展动向，主动向国家重大研究课题、前沿课题征集稿件。

(3) 制定选题计划和组稿计划，组织社会力量或有关编辑人员实施。

(4) 复审或终审某些重要稿件，解决审稿中的疑难问题。

(5) 总结编辑工作经验，指导和培养专业人才。

(6) 科研考核要求参照教授同等条件执行，聘期内科研分须达到 216 分。

(7) 完成本单位规定的工作任务。

2. 副编审

(1) 具有良好的职业道德。

(2) 搜集研究有关学科的学术动态和编辑出版信息，提出改进编辑工作的建议或方案；追踪科学技术的前沿与发展动向，主动向国家重大研究课题、前沿课题征集稿件。

(3) 制定选题规划，组织和指导有关编辑人员加以实施。

(4) 担任重要稿件的责任编辑，或独立处理若干学科的稿件。

(5) 总结编辑工作经验，指导和培养专业人才。

(6) 科研考核要求参照副教授同等条件执行，聘期内科研分须达到 168 分。

(7) 完成本单位规定的工作任务。

3. 编辑

(1) 具有良好的职业道德。

(2) 搜集编辑出版信息，提出选题设想，进行组稿。

(3) 独立审查、加工整理稿件，检查自己承担编辑的版面和稿件。

(4) 总结编辑工作经验，指导、培养助理编辑。

(5) 科研考核要求参照讲师同等条件执行，聘期内科研分须达到 96 分。

(6) 完成本单位规定的工作任务。

4. 助理编辑

(1) 具有良好的职业道德。

(2) 在编辑指导下，搜集整理有关学科的情报、信息，练习组稿。

(3) 在编辑指导下，初审和加工稿件，或独立发稿。

(4) 完成本单位规定的工作任务。

（五）经济系列人员（会计、经济、审计）岗位基本职责

1. 高级会计（经济）师

(1) 具有良好的职业道德。

(2) 熟悉、掌握、贯彻各项财经法规政策、财务规章制度，维护财经纪律。

(3) 熟练运用财会规章制度管理的财会工作，组织会计核算，并保证其规范运行。

(4) 负责草拟学校某些方面的财会制度、规定、办法并予以解释解答和贯彻执行。

(5) 参与学校或部门、单位的重要经济合同签订, 进行经济活动分析, 参与学校主要经济事项的决策, 当好领导参谋。

(6) 科研考核要求参照副教授同等条件执行, 聘期内科研分须达到 168 分。

(7) 完成本单位规定的工作任务。

2. 会计(经济)师

(1) 具有良好的职业道德。

(2) 熟悉、掌握、贯彻各项财经法规政策、财务规章制度, 维护财经纪律。

(3) 能够熟练运用财会规章制度办理财会业务, 进行会计核算。

(4) 组织校内一个单位、一个部门的会计工作, 并确保其规范运行; 负责草拟一个单位、一个部门的财会制度、规定、办法, 解释解答财会法规中的主要问题。

(5) 对一个单位、一个部门的财务收支和预算执行情况进行经常性的分析研究, 提供会计报告, 协助单位或部门领导做好财会工作, 参与经济决策。

(6) 科研考核要求参照讲师同等条件执行, 聘期内科研分须达到 96 分。

(7) 完成本单位规定的工作任务。

3. 助理会计(经济)师

(1) 具有良好的职业道德。

(2) 能够熟练掌握与处理财务业务, 进行会计核算。

(3) 负责草拟一般的财务会计制度、规定、办法, 解释解答财会法规、制度中的一般规定。

(4) 分析检查某一方面或某些项目的财务收支和预算的执行情况。

(5) 完成本单位规定的工作任务。

(六) 卫生技术系列人员岗位基本职责

1. 高级技术人员

(1) 具有良好的职业道德。

(2) 能胜任所在部门的全面业务工作，能指导和检查下级技术人员工作，能亲自参加指导对急重疑难症的抢救和处理，能结合临床开展具有一定水平的新技术研究。

(3) 科研考核要求参照副教授同等条件执行，聘期内科研分须达到 168 分。

(4) 完成本单位规定的工作任务。

2. 中级技术人员

(1) 具有良好的职业道德。

(2) 在上级技术人员指导下，能胜任所在部门一定范围内的技术工作，能指导和检查下级技术人员工作，熟知各项规章制度和技术操作，开展新技术研究。

(3) 科研考核要求参照讲师同等条件执行，聘期内科研分须达到 96 分。

(4) 完成本单位规定的工作任务。

3. 初级技术人员

(1) 具有良好的职业道德。

(2) 在上级技术人员指导下，能胜任所在部门的基础技术工作，掌握和遵守各项规章制度，能独立完成各项基础技术操作。

(3) 完成本单位规定的工作任务。

第四章 岗位续聘

一、正高二级岗位由省人力资源和社会保障厅聘任。

二、业绩计算时间为 2018 年 10 月 1 日至 2021 年 9 月 30 日（下同），聘期考核合格者，可至少聘任至本层级最低级岗位。

三、在四年内（即在 2022 年 12 月 31 日之前）退休人员，下一轮岗位聘任可申请按原岗位续聘。

四、聘期考核不合格者，则降一级聘任，其中：具有正高资格的，可聘任至主系列副高五级（辅系列副高六级）岗位；具有副高资格的，可聘任至主系列中级八级（辅系列中级九级）岗位。

第五章 附则

一、教学研究工作量认定依据《江西科技师范大学教研工作量计算办法》（附件 8）执行，教学研究成果由教务处、研究生院负责审核、认定和解释；科学研究工作量依据《江西科技师范大学科研工作量计算办法》（附件 9）执行，科研成果由科研处负责审核、认定和解释；专职辅导员奖励成果由学工处负责审核、认定和解释；申报资格、荣誉称号等由人事处负责审核、认定和解释；业绩与水平无法认定的，可由对应部门组织和委托学校学术委员会认定。

二、业绩材料审核与认定办法参照《江西科技师范大学教师、实验师系列专业技术资格条件》（赣科大发〔2017〕17 号）中特定名词解释的有关规定执行。

三、学校各二级单位可依据《江西科技师范大学专业技术岗位考核基本条件》和《江西科技师范大学专业技术岗位设置与聘任实施细则》，制定本单位各类各层级专业技术岗位的具体考核要求，交人事处备案。

附件 7

江西省事业单位工作人员转岗管理试行办法

第一条 为规范事业单位工作人员岗位转换工作，根据《事业单位人事管理条例》（国务院令第 652 号）、《事业单位岗位设置管理试行办法》（国人部发〔2006〕70 号）、《中共江西省委办公厅、江西省人民政府办公厅转发〈省人事厅关于江西省事业单位岗位设置管理的实施意见〉的通知》（赣办字〔2008〕17 号）等规定，结合我省实际，制定本办法。

第二条 事业单位工作人员岗位转换（以下简称转岗）是指事业单位在册的正式工作人员在本单位岗位设置结构比例限额内，根据工作需要和岗位管理规定，从现岗位类别聘用到其他岗位类别的转换流动。

第三条 转岗应本着工作需要、人岗相适、从严控制的原则，坚持公开、平等、竞争、择优，按照规定程序、权限及要求，实行竞聘上岗、按岗聘用。

第四条 本办法适用于我省除参照《中华人民共和国公务员法》进行管理以外的事业单位。

第五条 转岗人员应具备下列基本条件：

- （一）遵守宪法和法律法规；
- （二）具有良好的品行和职业道德；
- （三）具备拟聘岗位所需的学历、专业、技能等方面的资格条件；
- （四）适应拟聘岗位要求的身體和年齡条件；
- （五）在本单位连续工作满三年，转岗前三年年度考核均被确定为合格及以上等次。

第六条 从工勤技能岗位转到管理岗位或专业技术岗位的，还需具备以下条件：

- （一）具有大学专科及以上学历，其中在乡镇事业单位工作的人员可以放宽到中专学历；
- （二）女性年龄不超过 45 周岁，男性年龄不超过 55 周岁。

第七条 从专业技术岗位转到管理岗位担任领导职务的，应当符合《党政领导干部选拔任用工作条例》、《事业单位领导人员管理暂行规定》等有关规定，并且符合以下条件：

（一）竞聘五级职员岗位，应聘用在专业技术四级及以上岗位满1年，或者聘用在专业技术七级及以上岗位满6年；

（二）竞聘六级职员岗位，应聘用在专业技术七级及以上岗位满1年，或者聘用在专业技术十级及以上岗位满6年；

（三）竞聘七级职员岗位，应聘用在专业技术十级及以上岗位满3年；

（四）竞聘八级职员岗位，应聘用在专业技术十二级及以上岗位满3年。

第八条 从工勤技能岗位转到管理岗位的，应具有一定的管理工作经历。首次聘用到管理岗位的，一般聘用到九级职员及以下岗位。

第九条 从管理岗位或工勤技能岗位转到专业技术岗位的，必须取得相应的专业技术资格。首次聘用到专业技术岗位的，一般聘用到本岗位层级的最低等级。

第十条 从管理岗位或专业技术岗位转到工勤技能岗位的，必须通过机关事业单位工勤人员岗位等级考核。

第十一条 转岗竞聘工作应与岗位聘期考核工作相结合，由事业单位或其主管部门组织实施，并按照下列程序进行：

（一）制定竞聘上岗方案；

（二）公布竞聘岗位、资格条件、聘期等信息；

（三）审查竞聘人员资格条件；

（四）考评；

（五）公示拟聘人员名单；

（六）办理聘任手续。

第十二条 事业单位应当与转岗人员重新签订或变更聘用合同，并到同级事业单位人事综合管理部门办理岗位聘用备案手续。

第十三条 除因工作需要由上级任命等特殊情形外，聘期内原则上不能进行转岗。

第十四条 转岗人员从聘用次月起按新聘岗位执行相关工资待遇，并按新聘岗位进行考核管理。

第十五条 对由工勤岗位聘用到管理岗位或专业技术岗位的人员，在管理岗位或专业技术岗位聘用满 10 年且在所聘岗位退休（退职）的，可按所聘岗位国家规定的条件办理退休（退职），并享受相应的退休（退职）待遇。

第十六条 未按国家和我省政策规定实行人员聘用制度和岗位管理制度的事业单位不得开展转岗工作。

第十七条 本办法由省人力资源和社会保障厅负责解释。

第十八条 本办法自印发之日起试行。

附件 8

江西科技师范大学教研工作量计算办法

为深化学校人事制度改革，鼓励教师积极参加各级各类教学研究项目的申报，提高教师对高水平教研成果、高级别教研课题的重视，促进教研成果的应用，激发教师教学研究的积极性、创造性和协作精神，引导教师为学校的教学质量上台阶、上水平作出新贡献，制定本办法。

一、教学研究项目

计分办法参照《江西科技师范大学科研工作量计算办法》执行。具体分值如下：

项目级别	计算分值
校级一般项目	20 分
校级重点项目	30 分
省级一般项目	180 分
省级重点项目	300 分
教育部项目	400 分

二、质量工程项目

根据《江西科技师范大学教学质量工程实施意见（2016-2020）》的相关内容，各项目具体分值如下：

项目名称	项目级别	计算分值
人才培养模式改革计划项目	校级	30
课程建设计划项目	校级	30
	省级	280
	国家级	600
大学生科研训练项目	校级	30
大学生创新创业能力训练项目	校级	30
	省级	80
	国家级	120

三、教学研究论文

参照相同级别的科研论文计分。

四、教材

参照《江西科技师范大学科研工作量计算办法》中的相

关条例计分。

五、教学成果奖

参照各级科技成果奖工作量计分办法计分。

六、教师参加教学竞赛奖项

教学竞赛等级由教务处按教学贡献奖有关细则认定，各
级别具体分值如下：

	一等奖	二等奖	三等奖
国家级	600	400	200
省级	60	30	-

七、教师指导学生参加学科竞赛奖项

（一）学科竞赛等级由教务处按《江西科技师范大学学
科竞赛管理办法》中的相关规定认定，各级别具体分值如下：

	一等奖	二等奖	三等奖
国家Ⅰ级	600	400	200
国家Ⅱ级	480	320	160
省级Ⅰ级	60	30	-
省级Ⅱ级	48	24	-

（二）指导研究生优秀论文参照省级Ⅰ级或国家Ⅰ级一等
奖执行。

（三）学生体育比赛教练员以获奖项目为单位，参照《江
西科技师范大学科研工作量计算办法》中体育参赛类获奖成
果工作量计分标准执行。

八、教研项目由多人共同完成，项目负责人分值不低于
项目分值的60%，项目排名第二、第三的分值分配由项目负
责人按贡献大小划分。

九、专业技术人员担任本学院系主任工作，按其聘期内
应承担教研工作量的一半予以认定。

十、附则

本办法由教务处、研究生院负责解释。

附件 9

江西科技师范大学科研工作量计算办法

为深化学校人事制度改革，充分发挥绩效工资为导向与激励作用，健全学校教师科学研究工作的评价体系，促进教学和学科建设发展，形成良好的科学研究工作氛围。结合学校发展实际，特制订本办法。

第一条 本着“客观、全面、简便”的原则，在计算“量”的同时兼顾“质”，既做到公正、合理、科学地评价教师的科研工作，又便于教师所在单位或部门进行科研工作量的统计。

第二条 科研工作量计算范围包括科研项目类、科研成果类、科研获奖类和比赛获奖类。

（一）科研项目类：纵向科研项目、横向科研项目以及其它科研项目。

（二）科研成果类：公开发表的学术论文，正式出版的学术著作、文学作品、艺术类成果，“网络优秀文化”成果，专利成果以及软件著作权等。

（三）科研获奖类：教师获得的各类科研成果奖。

（四）比赛（展演）获奖类：艺术、体育学科教师参加本学科专业竞技比赛、展演获得名次及作品入选。

第三条 科研工作量计算

（一）教职工一年的科研工作量为本人当年1月1日至12月31日参加的各类科研工作折算成分数的总和。教职工额定的科研工作量，按学校人事处的相关规定执行。

（二）科研工作量计分原则

1. 艺术类、体育学科设定学科系数为1.3，其余学科系数为1.0。个人实际得分 = 个人总分数 × 学科系数；

2. 列入科研工作量计算的著作、论文、作品等科研成果，以本年度国内外公开正式出版、发表的为准，内部出版的著作、内部刊物发表的论文不列入计算范围；人文社科类论文在境外、海外发表的，视具体情况认定计分；

3. 各类科研成果的计分，如涉及到多个单位合作，我校为第一承担单位的，按100%计工作量；对于在外进修或学习

期间以第一作者公开发表的科研成果，以“江西科技师范大学”为第二署名单位的按40%计科研工作量；多人合作的科研成果工作量只由第一作者/通讯作者计分分配。其他一律不计工作量。

第四条 科研项目类，按项目级别、项目资助强度和项目申报计算工作量。

（一）项目级别

1. 国家级项目

（1）国家973计划、国家863计划、国家科技支撑计划项目和国防科技类项目中单项拨款至我校达200万元以上的，国家自然科学基金重点项目、重大项目、重大研究计划项目、杰出青年基金项目、优秀青年基金项目等，我校为第一承担单位的创新研究群体科学基金，国家社科基金重点项目、重大招标项目，每项计2000分；

（2）国家自然科学基金其他项目、国家社科基金（含教育学、艺术学、军事学）项目、国家软科学项目，每项计600分；

（3）国家级自筹项目，每项计400分。

2. 省部级项目

（1）国家发改委及其他部委的科研项目；省科技计划重大项目、省科技重大招标项目、省主要学科学术与技术带头人培养计划项目、省杰出青年基金项目、省自然科学基金重点项目、省社科基金重大招标项目，省社科规划重点项目和省软科学重点项目、省政府发展研究中心重点项目，我校为第一承担单位且单项拨款至我校自然科学类经费达20万元、人文社科类经费达5万元以上的项目，每项计400分；

（2）省科技计划项目、省发改委科研项目、省社科规划项目、省教育厅科技和人文社科重点项目、省软科学一般项目、省政府发展研究中心一般项目、省教育科学规划重点项目、省艺术科学规划重点项目等，每项计300分；

（3）省教育厅科技和人文社科一般项目、省重点实验室（研究基地）招标项目、省教育科学规划一般项目、省艺术科学规划项目、省高校党建研究项目等，每项计180分。

（4）省部级自筹项目，每项计100分。

3. 市厅级项目，每项计80分。

4. 校级项目，每项计20分（副教授及以上不计分）。

备注：科研项目工作量，立项当年计入40%，结题当年计入60%；未按期完成的项目，延期一年扣除工作量的30%，直至全扣完为止（批准延期的除外）。

（二）项目资助强度

有经费到校的纵、横向科研项目，按当年实际到校经费数计算工作量：自然科学类按10分/万元，人文社科类按20分/万元。

（三）项目申报

项目申报工作量，指申报但未获批准项目的工作量，该分数由项目负责人获得。获批准的项目，不予计算项目申报工作量。

1. 未获批准立项的各级项目工作量：申报国家级项目，每项计15分、省部级每项计10分、市厅级每项计5分；

2. 申报市、厅级及以上科技成果奖、社会科学优秀成果奖，申报市级及以上科研基地，视同各级项目申报予以计算工作量。

第五条 学术论文分自然科学类、人文社科类计算工作量。

（一）自然科学类

1. 在Science、Nature、Cell上发表的论文，每篇核计2000分；

2. 被SCI 一区收录或影响因子大于5的学术论文，每篇核计300分；被SCI 二区收录或影响因子大于3的学术论文，每篇核计225分；其它被SCI收录的论文，每篇核计175分；EI期刊论文，每篇核计150分；

备注：SCI分区以中国科学院文献情报中心当年最新SCI分区为参考标准。

3. 被EI收录的会议论文每篇核计75分；被ISTP（CPCI-S/SSH）收录的学术论文，每篇核计50分；

4. 在中国科学引文数据库(CSCD)（核心）来源期刊上发表的论文每篇核计110分；

5. 在其他中文核心期刊（以北大图书馆最新版《中文核

心期刊要目总览》为标准)上发表的论文、《江西科技师范大学学报》发表的论文, 每篇核计30分;

6. 在其他一般公开学术刊物上发表的论文、国际学术会议收录论文、全国学术会议收录论文, 每篇核计10分, 总计不超过20分。

(二) 人文社科类

1. 被SSCI、A&HCI收录的论文; 在《中国社会科学》、《新华文摘》上发表的字数在3000字以上的论文或被其全文转载的论文, 被中共中央、国务院采纳或得到国家领导人重要批示的咨询报告或政策建议, 每篇核计300分;

2. 被省委、省政府或国家部委采纳, 或得到省部级以上(含省部级)领导批示的应用性对策成果, 或被人大复印资料全文转载论文, 在《光明日报》、《人民日报》、《经济日报》非新闻版块上发表的学术论文, 在中文社会科学引文索引(CSSCI)按学科排名前3或前10%的来源刊物(不含扩展版)上发表的学术论文, 每篇核计200分;

3. 在中文社会科学引文索引(CSSCI)来源刊物(不含扩展版)上发表的学术论文, 或被《新华文摘》论点摘要的成果, 每篇核计130分;

4. 在其他中文核心期刊(以北大图书馆最新版《中文核心期刊要目总览》为标准)上发表的论文, 《法制日报》、《金融时报》、《中国证券报》、《中国财经报》、《中国教育报》、《文汇报》、《中国旅游报》、《解放日报》、《江西日报》、《文艺报》的非新闻艺术版和在《江西科技师范大学学报》、《地方文化研究》发表的论文视为中文核心期刊, 每篇核计30分;

5. 在其他一般公开学术刊物上发表的论文、国际学术会议收录论文、全国学术会议收录论文, 每篇核计10分, 总计不超过20分。

(三) 说明

1. 两人以上合作的科研成果工作量由通讯联系人负责分配; 没有通讯联系人的, 由第一著作权人负责分配; 由学生和指导教师共同发表的科研成果统一由指导教师进行分配。

2. 论文经其他高一级刊物转载，按就高原则计分。
3. 其它在国外发表的论文，学校视具体情况另行讨论。

第六条 著作、作品类成果工作量的计算。

（一）著作类成果工作量计分标准

1. 我校人员以第一作者公开出版的学术专著，按每万字核计10分；
2. 我校人员以第一译者公开出版的学术译著，按每万字核计3分；
3. 我校人员以第一作者公开出版的编著（不含以“编著”标示出版的论文集等著作），按每万字核计3分；
4. 我校人员以第一作者公开出版的工具书、教材、科普读物按每万字核计3分；
5. 在科学出版社、中国社会科学出版社、人民出版社、商务印书馆、中华书局、生活·读书·新知三联书店出版的学术著作，加倍计算。

（二）文学作品类成果工作量计分标准

文学作品计分限于讲授文学类学科课程和从事本专业研究的专业人员；艺术类作品计分限于讲授艺术类学科课程和从事本专业研究的专业人员。

1. 在中宣部、文化部、中组部、中央党校、国家新闻出版广电总局、中国作协主办的报、刊发表的长篇作品按4分/万字计算；
2. 核心期刊以上人文社科类期刊发表的短篇小说、诗词、散文按3分/篇计算；
3. 在科学出版社、中国社会科学出版社、人民出版社、商务印书馆、中华书局、生活·读书·新知三联书店出版的短篇小说、诗词、散文作品专集按30分/册计算，长篇作品按8分/万字计算。

（三）美术类作品出版成果工作量计分标准

1. 从事美术类 ze 研工作的专业人员在人文社科类学术刊物正式发表的作品，按相应级别论文计算科研工作量；

备注：美术、设计、摄影作品在同一本期刊上发表多篇作品依次按100%、50%、25%、2分计分，一幅作品不得小于刊物的1/2版面，小于1/2版面的作品（如标志设计）整版计2幅

作品，未满足版计1幅作品。省级期刊的作品，总计不超过20分。

2. 从事美术类教研工作的专业人员在各级出版社出版的美术作品专集按以下标准计算：

(1) 中央或部属出版机构出版的个人作品专集，100分/部，要求：作品不少于50幅；

(2) 中央或部属出版机构出版的多人作品合集，5分/幅，总计不超过25分；

(3) 省级出版机构出版的个人作品专集，30分/部，要求：作品不少于50幅；

(4) 省级出版机构出版的多人作品合集，1分/幅，总计不超过10分。

(四) 音乐、舞蹈、影视、戏剧类出版成果工作量计分标准

1. 从事音乐、舞蹈、影视、戏剧类教研工作的专业人员发表本专业作品类成果，按以下标准计算：

(1) 在《音乐创作》发表的成果，80分/首；

(2) 在《歌曲》、《儿童音乐》、《词刊》、《音乐周报》、《曲艺》、《广播歌选》中发表的成果，12分/首；

(3) 在《校园歌声》、《歌海》、《心声歌刊》、《音乐生活》、《音乐教育与创作》、《音乐天地》、《北方音乐》、《民族音乐》等省级音协主办的刊物中发表的成果，3分/首；

(4) 在《琴童》、《小演奏家》、《小艺术家》、《当代歌坛》、《流行音乐》、《通俗音乐》等刊物中发表的成果，2分/首。

2. 正式出版的音乐、舞蹈、影视作品；CD/VCD/录音带/像带/作品集按以下标准计算：

(1) 在人民音乐出版社、人民教育出版社、中国文联出版社、中国音乐家协会出版社、中央音乐学院出版社、上海音乐学院出版社、文化艺术出版社等中央或部属出版机构出版的个人专集，100分/片（要求：歌曲不少于15首；舞蹈、器乐不少于2个作品）

(2) 在省级出版机构出版的个人专集，50分/片（要求：

歌曲不少于15首；舞蹈、器乐不少于2个作品）

（3）在人民音乐出版社、人民教育出版社、中国文联出版社、中国音乐家协会出版社、中央音乐学院出版社、上海音乐学院出版社、文化艺术出版社等中央或部属出版机构出版的多人作品合集，10分/首、作品，总计不超过20分；

（4）在省级出版机构出版的多人作品合集，1分/首、作品，总计不超过3分。

第七条 专利成果和软件著作权工作量的计算

具有国家专利审批单位颁发的专利证书，并且我校为唯一单位的专利成果，按以下标准计算：

1. 获发明专利，每项核计200分；
2. 获实用新型专利，每项核计80分；
3. 获外观设计专利，每项核计50分；
4. 获软件著作权登记，每项核计60分。

第八条 参展、参赛类成果工作量的计算

（一）美术作品参展（赛）获奖成果工作量计分标准

从事美术类教研工作专业人员的作品参展（赛）获奖成果：

1. 在文化部、中国文联、中国美协主办的五年一届次“全国美术作品展”获奖成果按以下标准计算：

- （1）金奖，800分/项；
- （2）银奖，500分/项；
- （3）铜奖，400分/项；
- （4）优秀奖、作品入选，300分/项；

2. 在中国美协主办的全国专项美展，中央及国务院各部委与中国美协主办的全国专项美展及设计展，以及“北京双年展”、“上海双年展”、“广州三年展”等经校学术委员会确认的相同级别的全国性综合美展及设计展获奖成果按以下标准计算：

- （1）金奖，120分/项；
- （2）银奖，100分/项；
- （3）铜奖，90分/项；
- （4）优秀奖、作品入选，80分/项。

3. 在中国美协各艺委会主办的全国单项类美展，全国其

他专业协会（学会）主办的全国艺术或设计展上获奖按以下标准计算：

- （1）金奖，80分/项
- （2）银奖，60分/项
- （3）铜奖，50分/项
- （4）作品入选10分/项。

4. 在江西省美协主办的综合性美展，或其它专业协会（学会）主办的各类艺术及设计展中获奖按以下标准计算：

- （1）金奖，40分/项；
- （2）银奖，20分/项；
- （3）铜奖，10分/项；
- （4）作品入选，5分/项，总计不超过10分。

（二）音乐、舞蹈、戏剧、文学类作品参演（展、赛）工作量的计分标准

从事音乐、舞蹈、戏剧、文学类学科教研工作专业人员的参演（展、赛、选拔性演出）活动：

1. 参加由中宣部、文化部、教育部、广电总局、中国文联、中国作协、中华全国新闻工作者协会主办的全国性演出、展览，按800分/项计算；

参加由中宣部、文化部、教育部、广电总局、中国文联、中国作协、中华全国新闻工作者协会主办的全国性艺术比赛，参照五年一届次“全国美术作品展”获奖成果计算；

2. 参加国家一级专业协会（学会）组织的音乐、舞蹈、主持、戏剧、朗诵与演讲比赛活动，参照全国专项美展及设计展获奖成果计算；

3. 参加由省委宣传部、文化厅、教育厅、省文联、省作协、省新闻工作者协会主办的全省性演出、展览，按50分/项计算；

参加省内专业协会（学会）组织的音乐、舞蹈、主持、戏剧、朗诵与演讲比赛活动获奖成果，参照省美协主办的综合性美展获奖成果计算；

4. 多人参加演出、展览、比赛，署名不分先后，所有参赛教职工均可计入全额工作量。

（三）体育参赛类获奖成果工作量计分标准

该项计分仅限教师参加体育比赛，并获奖的工作量；参加国际体育比赛获得名次，学校另行讨论；

1. 参加全国运动会获：

- (1) 金牌，800分/项
- (2) 银牌，500分/项
- (3) 铜牌，400分/项
- (4) 第四-六名，300分/项

2. 参加全国比赛（锦标赛、各单项联赛、冠军赛）、省运会获：

- (1) 金牌，200分/项
- (2) 银牌，150分/项
- (3) 铜牌，120分/项
- (4) 第四-六名，100分/项

3. 参加省体育局、教育厅组织的比赛获：

- (1) 金牌，120分/项
- (2) 银牌，100分/项
- (3) 铜牌，90分/项
- (4) 第四-六名，80分/项

4. 体育学科教师被抽作省级以上比赛裁判工作，国家级比赛计30分/届次，省级比赛计15分/届次，裁判长加倍计算；

集体项目获奖署名不分先后，所有参赛教职工均可计入全额工作量，每次/届比赛只计算最高得分项。

第九条 获政府优秀成果奖的科研成果

（一）获得国家级科研成果奖一等奖的科研成果，每项计科研工作量2000分，获得国家级科研成果奖二等奖的科研成果，每项计科研工作量800分，获得国家级科研成果奖三等奖的科研成果，每项计科研工作量600分，获得国家级科研成果奖其他奖项的科研成果，每项计科研工作量500分；获得省部级科研成果奖一等奖的科研成果，每项计科研工作量500分，获得省部级科研成果奖二等奖的科研成果，每项计科研工作量400分，获得省部级科研成果奖三等奖的科研成果，每项计科研工作量300分，获得省部级科研成果奖其他奖项的科研成果，每项计科研工作量200分；获得市厅级科研成果奖一等奖的科研成果，每项计科研工作量200分，

获得市厅级科研成果奖二等奖的科研成果，每项计科研工作量100分，获得市厅级科研成果奖三等奖的科研成果，每项计科研工作量50分。

(二) 国家级科研成果奖指国家科学技术奖、中宣部“五个一工程”奖、国家社科基金优秀成果奖；省部级科学技术奖指高等学校科学研究优秀成果奖（科学技术）、省科学技术奖和各部委、省委、省政府定期评选的科学技术相关奖等奖项；省部级社会科学研究优秀成果奖指高等学校科学研究优秀成果奖（人文社会科学）、全国教育科学研究优秀成果奖、省社会科学优秀成果奖和各部委、省委、省政府定期评选的人文社会科学相关奖等奖项；市厅级科学技术奖指省高等学校科技成果奖、市科学技术奖和市厅级政府部门定期颁发的科学技术相关奖；市厅级社会科学优秀成果奖指省高校人文社会科学研究优秀成果奖、省教育科学优秀成果奖、市社会科学优秀成果奖和市厅级政府部门定期颁发的人文社会科学相关奖项。

第十条 附则

(一) 所有科研成果在正式发表后，应自行及时登陆我校科研管理系统，输入详细信息，并在通知的时间内携带成果原件到科研处进行认定，逾期不予认定和计算工作量。

(二) 对于提供虚假情况或材料的单位、个人，一经核实将全校通报批评，并取消个人全年科研工作量。

(三) 科研工作量是各单位及个人科研工作评价的依据，其考核结果的使用：

1. 考核结果纳入学校年终绩效考核的一部分，参与学校绩效工资分配。

2. 专任教师及其他类人员所超出的科研工作量，按《江西科技师范大学科研成果奖励办法》执行。

3. 考核结果是各单位及个人评先评优之依据，考核结果的其他使用，按学校有关文件办理。

(四) 本办法未涉及的研究项目及科研成果的认定比照相应类级别的研究项目及科研成果计分。

(五) 具有学术不端行为的科研成果一律不予认定。

(六) 本办法由科研处负责解释。

附件 10

江西科技师范大学内设党政管理机构一览表

序号	单位名称
1	党委（校长）办公室
2	纪检监察办公室
3	党委组织部
4	党委宣传部
5	党委统战部
6	党务政务督导室
7	保卫部（处）
8	学生工作部（处）
9	离退休人员工作办公室
10	工会
11	团委
12	人事处
13	教务处
14	高等教育研究所、发展与改革办公室
15	科研处
16	招生就业工作处
17	财务处
18	后勤保障处
19	国际合作与交流处
20	基建处
21	资产管理处
22	招标与采购办公室
23	审计处
24	学生资助管理中心

江西科技师范大学党委（校长）办公室

2018 年 7 月 23 日印发