



常州工业职业技术学院
CHANGZHOU INSTITUTE OF INDUSTRY TECHNOLOGY

规章制度汇编

第三分册

改革与发展研究室编

2019年12月

目录

人事处、教师发展中心

1. 常州工业职业技术学院干部人事档案材料收集收集归档规定（修订）..... 1
2. 关于发布《常州工业职业技术学院中（高）级职称评审评分细则（试行）》的通知 5
3. 关于印发《常州工业职业技术学院教师专业技术资格条件》等 4 个文件的通知 41
4. 关于发布《2019 年度常州工业职业技术学院高级职称评审程序》的通知 78
5. 关于发布《常州工业职业技术学院高层次人才引进服务工作量实施细则》的通知 84
6. 常州工业职业技术学院教师职业行为负面清单及师德失范行为处理办法 86
7. 常州工业职业技术学院专业技术资格评审办法（修订）..... 89
8. 关于发布《常州轻工职业技术学院奖励性绩效工资分配办法（试行）补充规定》的通知 95
9. 关于发布《常州工业职业技术学院专业领军人才、技能大师和技术能手选拔、培养与管理暂行办法》的通知 97
10. 关于发布《常州工业职业技术学院校外荣誉认定与奖励实施办法（试行）》的通知 102
11. 关于发布《常州工业职业技术学院岗位设置实施方案》的通知 105
12. 关于发布《常州轻工职业技术学院奖励性绩效工资分配办法（试行）补充规定》的通知 135
13. 关于发布《常州工业职业技术学院绩效工资二级管理实施办法（试行）》的通知 138
14. 关于发布《常州工业职业技术学院专业技术人员离岗创新创业、兼职兼薪管理办法（试行）》的通知 142

15. 关于发布《常州工业职业技术学院高层次人才引进管理办法（修订）》的通知	145
16. 关于发布《常州工业职业技术学院柔性引进高层次人才管理办法（试行）》的通知	151
17. 关于发布《常州轻工职业技术学院教师年度考核实施办法（试行）》的通知	155
18. 关于发布《常州轻工职业技术学院教师节表彰教育工作先进个人实施办法》的通知	169
19. 关于发布《常州轻工职业技术学院服务工作量管理办法（试行）》的通知	197
20. 关于发布《常州轻工职业技术学院人事代理人员管理办法》的通知	204
21. 关于发布《常州轻工职业技术学院待聘人员管理办法》的通知	208
22. 关于发布《常州轻工职业技术学院兼职教师管理办法（修订）》的通知	211
23. 常州轻工职业技术学院职称评审纪律监督和投诉举报受理制度（试行）	225
24. 关于印发《常州轻工职业技术学院编外用工人员管理规定》的通知	229
25. 关于印发《常州轻工职业技术学院师德考核负面清单制度》的通知	241
26. 关于印发《常州轻工职业技术学院师德考核实施办法》的通知	243
27. 关于印发《常州轻工职业技术学院教师节表彰教育工作先进个人实施办法（试行）》的通知	249
28. 常州轻工职业技术学院科研岗教师管理办法（试行）	252
29. 关于发布《常州轻工职业技术学院优秀中青年教师和校长境外研修实施管理办法（实行）》的通知	258

常州工业职业技术学院干部人事档案材料收集归档规定（修订）

常工职院字〔2019〕14号

第一章 总 则

第一条 为了贯彻新时代党的组织路线，充分发挥干部人事档案在建设高素质专业化干部队伍中的重要作用，推动干部人事档案工作科学化、制度化、规范化，根据《中共中央办公厅关于印发〈干部人事档案工作条例〉的通知》（中办发〔2018〕60号）《干部人事档案材料收集归档规定》（中组发〔2009〕12号）《关于做好文件改版涉及干部人事档案有关工作的通知》（组通字〔2012〕28号），结合学院实际，制定本规定。

第二条 干部人事档案材料收集归档工作遵循真实、全面、及时、规范的原则，重点收集反映教职工自然情况和德、能、勤、绩、廉等方面的材料，不断充实完善干部人事档案的内容。

第三条 干部人事档案材料形成部门和干部人事档案管理部门，必须认真贯彻执行党和国家有关档案、保密的法规、政策、规定。

第四条 本规定适用于学院在编教职工及人事代理人员的人事档案材料收集归档工作。

第二章 干部人事档案收集范围

第五条 干部人事档案收集材料主要内容和分类包括：

（一）履历类材料。主要有《干部履历表》《职工登记表》《军人登记表》和干部简历等材料。

（二）自传和思想类材料。主要有自传、参加党的重大教育活动情况和重要党性分析、重要思想汇报等材料。

（三）考核鉴定类材料。主要有平时考核、年度考核、专项考核、任（聘）期考核，工作鉴定，重大政治事件、突发事件和重大任务中的表现，援派、挂职锻炼考核鉴定，党组织书记抓基层党建评价意见等材料。

（四）学历学位、专业技术职务（职称）、学术评鉴和教育培训类材料。主要有

中学以来取得的学历学位，职业（任职）资格和评聘专业技术职务（职称），当选院士、入选重大人才工程，发明创造、科研成果获奖、著作译著和有重大影响的论文目录，政策理论、业务知识、文化素养培训和技能训练情况等材料。

（五）政审、审计和审核类材料。主要有政治历史情况审查，领导干部经济责任审计和自然资源资产离任审计的审计结果及整改情况、履行干部选拔任用工作职责离任检查结果及说明，证明，干部基本信息审核认定、干部人事档案任前审核登记表，廉洁从业结论性评价等材料。

（六）党、团类材料。主要有《中国共产党入党志愿书》、入党申请书、转正申请书、培养教育考察，党员登记表，停止党籍、恢复党籍，退党、脱党，保留组织关系、恢复组织生活，《中国共产主义青年团入团志愿书》、入团申请书，加入或者退出民主党派等材料。

（七）表彰奖励类材料。主要有表彰和嘉奖、记功、授予荣誉称号，先进事迹以及撤销奖励等材料。

（八）违规违纪违法处理处分类材料。主要有党纪政务处分，组织处理，法院刑事判决书、裁定书，公安机关有关行政处理决定，有关行业监管部门对干部有失诚信、违反法律和行政法规等行为形成的记录，人民法院认定的被执行人失信信息等材料。

（九）工资、任免、出国和会议代表类材料。主要有工资待遇审批、参加社会保险，录用、聘用、招用、入伍、考察、任免、调配、军队转业（复员）安置、退（离）休、辞职、辞退，公务员（参照公务员法管理人员）登记、遴选、选调、调任、职级晋升，职务、职级套改，事业单位管理岗位职员等级晋升，出国（境）审批，当选党的代表大会、人民代表大会、政协会议、群团组织代表会议、民主党派代表会议等会议代表（委员）及相关职务等材料。

（十）其他可供组织参考的材料。主要有毕业生就业报到证、派遣证，工作调动介绍信，国（境）外永久居留资格、长期居留许可等证件有关内容的复印件和体检表等材料。

第三章 干部人事档案材料收集的方法

第六条 加入中国共产党的材料、加入各民主党派的材料、干部任免审批及考核

材料、干部培训材料等相关材料由组织部统一形成并及时移交。

第七条 年度考核、职称评审材料、录用聘用材料、工作待遇材料等相关材料由人事处统一形成或汇总后移交。

第八条 为期2个月以上的个人培训材料、后学历学位进修材料、职业资格技能材料、个人荣誉材料等相关材料由个人及时报送。

第九条 各部门报送零散材料时，须填写《干部人事档案零散材料移交表》，详细登记报送材料基本信息，以便备查。

第十条 负责形成和报送材料的部门以及个人，应在材料形成后一个月内送交人事档案管理人员归档。逾期未交的，必须提前告之原因，并尽快收齐上交。

第十一条 对内容不准确、填写不规范、手续不完备等不符合归档要求的材料，干部档案管理人员不予接收，由归档材料形成单位重新制作或审改。

第四章 干部人事档案材料送交、归档的要求

第十二条 归档的材料一般须是办理完毕的正式（原件）材料。要求材料完整、手续齐全。由组织上形成的材料应有形成材料的时间、组织审批意见、组织印章，个人撰写的材料应有形成时间、本人签字，并保证材料真实，否则后果自负。

如上述材料收集范围中涉及需复印件的，需携带原件以及复印件到档案室，待核查确认后方能将复印件归档。

第十三条 归档材料统一使用A4纸型（297*210mm）的办公用纸，文字必须是铅印、胶印、油印、激光打印或用蓝黑墨水、黑色墨水、墨汁书写，不得用圆珠笔、铅笔、红色墨水、纯蓝墨水、喷墨打印或复写纸书写，不符合规定的归档材料不予接收。

材料页数如多于一页，必须采用正反面打印，且正面左侧留出2—2.5厘米的装订线，反面右侧同样留出2—2.5厘米的装订线，不符合规格的档案材料不予接收。

第十四条 归档材料中涉及个人姓名、出生日期、学历学位、参加工作时间等重要基本信息的栏目，严禁涂改，请各部门、教职工在形成材料时认真填写。

归档材料填写内容、签名、组织确认公章等切勿超出表格边缘，请各部门以及各位教职工在形成材料时认真核查。

第十五条 收集、送交干部人事档案材料必须严格遵守保密纪律，不得遗失和泄露干部人事档案材料的内容。个人送交的相关材料，不得私自开启信封，需保证封印章的完整。

第十六条 干部人事档案管理人员接收干部人事档案材料时必须认真审核并办理登记和收签手续。

第十七条 开展干部人事档案工作必须遵守下列纪律：

- （一）严禁篡改、伪造干部人事档案；
- （二）严禁提供虚假材料、不如实填报干部人事档案信息；
- （三）严禁转递、接收、归档涉嫌造假或者来历不明的干部人事档案材料；
- （四）严禁利用职务、工作上的便利，直接实施档案造假，授意、指使、纵容、默许他人档案造假，为档案造假提供方便，或者在知情后不及时向组织报告；
- （五）严禁插手、干扰有关部门调查、处理档案造假问题；
- （六）严禁擅自抽取、撤换、添加干部人事档案材料；
- （七）严禁圈划、损坏、扣留、出卖、交换、转让、赠送干部人事档案；
- （八）严禁擅自提供、摘录、复制、拍摄、保存、丢弃、销毁干部人事档案；
- （九）严禁违规转递、接收和查（借）阅干部人事档案；
- （十）严禁擅自将干部人事档案带出国（境）外；
- （十一）严禁泄露或者擅自对外公开干部人事档案内容。

第五章 附 则

第十八条 本办法自公布之日起执行。由人事处负责解释。

常州工业职业技术学院

2019年6月5日

关于发布《常州工业职业技术学院 中（高）级职称评审评分细则（试行）》的通知

常工职院字（2019）55号

学院各单位：

《常州工业职业技术学院中（高）级职称评审评分细则（试行）》经党委会议审议通过，请相关部门遵照执行。

- 附件：1. 常州工业职业技术学院中（高）级职称评审评分细则（试行）
2. 技能人员职业资格
3. 2014-2018 高校竞赛排行榜评估竞赛项目一览表

常州工业职业技术学院
（原常州轻工职业技术学院）

2019年6月6日

附件 1：常州轻工职业技术学院中高级职称评审评分细则（试行）

项目	赋分标准	备注	自评得分	部门审核得分
1. 任现职年限	每年 0.3 分。	本栏目设上限 3 分。		
2. 学历、学位	硕士学位 0.5 分、硕士学历证书 0.5 分；博士毕业证书 1 分, 博士学位 2 分。	以证书为准。		
3. 考核	（1）年度教学质量考核（优秀辅导员考核、优秀班主任、优秀教研室主任、就业先进个人）一次优秀 0.3 分；年度考核优秀 0.5 分。	（1）按教务处、学工处、人事处提供的考核结果确定。		

	<p>(2) 教师教学能力评价优秀 0.5, 良好 0.3 (申报职称评审当年由质量监督与控制处组织实施)</p> <p>(3) 专业带头人(教研室任)任现职以来每做 1 年加 0.2 分(上限 1 分)</p>	<p>(2) 同一年度各考核优秀分值不兼得, 按最高分值计算。</p> <p>(3) 本栏目上限 3 分。</p>	
4. 人才项目	<p>(1) 国家级教学名师 20 分; 省级 10 分; 市级 5 分; 院级 3 分;</p> <p>(2) 省青蓝工程培养对象 3 分;</p> <p>(3) 省青蓝工程学术带头人、省 333 工程 (第三层次) 5 分;</p> <p>(4) 省六大人才高峰、333 (第二层次) 10 分、青蓝工程团队负责人 6 分 (前三) 分;</p> <p>(5) 省双创人才、省社科英才 8 分。</p> <p>(6) 省突出贡献青年专家和享受国务院政府津贴 12 分</p>	<p>本栏目设上限 30 分。</p>	
5. 获得表彰的人才荣誉方面奖励	<p>(1) 个人: 国家级 8 分; 省级 4 分; 市级 1 分; 院级 0.5 分;</p> <p>(2) 团体: 国家级 10 分 (前五); 省级 5 分 (前三); 市级 2 分 (前二); 院级 1 分 (第一)。</p>	<p>(1) 本项奖励是指各级党政机关及工会、共青团、妇联组织的评先评优中获得的人才类荣誉奖励。</p> <p>(2) 优秀教师、优秀教育工作者、优秀共产党员、优秀党务工作者、五一</p>	

		<p>劳动奖章、劳动模范、三八红旗手按照颁发的奖项名称确定级别，如江苏省五一劳动奖章确定为省级。其他荣誉按颁发机关的行政级别认定级别。</p> <p>(3) 所有荣誉必须有职能部门上报，年终须到人事处备案。</p> <p>(4) 论文论著、个人作品、比赛竞赛、指导学生等非人才类荣誉获奖不在此栏目计分。各类协会学会、行指委(教指委)、民间社会组织、海外团体等颁发的荣誉获奖，不计分。</p> <p>(5) 市级(不包括市级)以下的人才类荣誉按院级计分。</p> <p>(6) 教师节表彰的</p>		
--	--	--	--	--

		院级优秀教师 0.5 分，与同年度教学质量考核优秀、年度考核优秀就高，但不兼得。 (7) 本栏目设上限 10 分。		
6. 文件起草 (此栏目针对思政、教管系列教师)	独立起草管理文件、改革方案或撰写调研报告每份 0.2 分。(需认定)	(1) 起草管理文件、改革方案或撰写调研报告需发展规划研究室审核批准。 (2) 文件以正式红头文件准。 (3) 本栏目上限 2 分。		
合 计				
1. 教师自身参加教学、专业技能竞赛获奖(体育老师参加政	(1) 国家级一等奖及以上 10 分; 二等奖 6 分; 三等奖 4 分; (2) 省级一等奖及以上 6 分; 二等奖 3 分; 三等奖 1.5 分; (3) 市级一等奖 2 分; 二等奖 1 分; 三等奖 0.6 分; (4) 院级一等奖 1 分; 二等奖 0.6 分; 三等奖 0.4 分; (5) 艺术类教师创作的作品参加省级专业展览	(1) 国家级应是全国职业院校教师教学能力大赛以及人社部组织的教师教学技能大赛, 省级应是省级政府部门组织的大赛。 (2) 行业指导委员会组织的各类大赛		

<p>府组织的市级以上体育比赛)分值</p>	<p>每项 0.5 分, 国家级专业展览每项 1.5 分; (6) 艺术类教师设计项目被省级专业机构采用, 每项 0.5 分, 国家级专业机构采用, 每项 2 分;</p>	<p>分值为省级大赛分值的 50%。 (3) 教学指导委员会及协会等组织的各类大赛分值为省级大赛分值的 30%。 (4) 体育教师获奖第 1-3 名等同一等奖, 第 4-6 名等同二等奖、第 7、8 名等同三等奖。 (5) 行指委、教指委及协会等组织的比赛累计得分上限 10 分。 (6) 本栏目市级(包含市级)以下获奖设上限 2 分。 (7) 本栏目设上限 30 分。</p>		
<p>2. 优秀教学团队与专业建设</p>	<p>(1) 优秀教学团队: 国家级 18 分(前五); 省级 8 分(前三); 市级 5 分(前二); 院级 3 分(前二); (2) 国家级重点专业建设团队成员 6 分(前五); 省级重点专业(品牌专业)建设团队成员 5 分(前三); 院级专业带头人 2 分(须评选产生); (3) 国家级重点实训基地建设团队成员 6 分(前</p>	<p>本栏目设上限 30 分。</p>		

	五); 省级重点实训基地建设 团队成员 3分 (前三);		
3. 教学成果获奖	<p>(1) 国家级特等奖 20分; 一等奖 15分, 二等奖 10分 (前六);</p> <p>(2) 省级特等奖 10分; 一等奖 6分; 二等奖 4分 (前五);</p> <p>(2) 市级一等奖 3分, 市级二等奖 2分, 市级三等奖 1分 (前三);</p> <p>(4) 院级一等奖 2分, 院级二等奖 1.5分, 院级三等奖 1分 (前三);</p>	<p>(1) <u>教学成果获奖原则上应是政府部门组织的评奖。</u></p> <p>(2) <u>行业指导委员会评选的教学成果奖分值为省级政府部门评选分值的60%。</u></p> <p>(3) <u>教学指导委员会评选的教学成果奖分值为省级政府部门评选分值的30%。</u></p> <p>(3)) <u>本栏目设上限 30分。</u></p>	
4. 指导学生参加专业技能大赛和毕业设计获奖 (体育老师指	<p>(1) 国家级一等奖及以上 10分; 二等奖 6分; 三等奖 4分;</p> <p>(2) 省级一等奖及以上 4分; 二等奖 2分; 三等奖 1分;</p> <p>(3) 市级一等奖 1分; 二等奖 0.6分; 三等奖 0.4分;</p> <p>(4) 院级一等奖 0.4分; 二等奖 0.2分; 三等奖 0.1分;</p> <p>(5) 指导学生毕业设计或毕业论文获省级一等</p>	<p>(1) 国家级指的是<u>全国职业院校技能大赛以及人社部等政府部门组织的大赛</u>, 省级应是<u>省级政府部门组织的大赛。</u></p> <p>(2) 中国高等教育学会《高校竞赛评估与管理体系研究》发</p>	

<p>导学生 参加政 府组织 的市级 以上体 育比 赛)分 值</p>	<p>奖 4 分；二等奖 2 分（优秀团队）；三等奖 1 分； （6）指导学生暑期社会实践活动、各类文艺比赛、优秀社团指导教师奖：国家级 1 分；省级 0.5 分；市级 0.2 分；院级 0.1 分；</p>	<p>布的排行榜所含赛 项，分值为省级大赛 分值的 <u>70%</u>。 （3）<u>行业指导委员会组织的各类大赛分值为省级大赛分值的 50%</u>。 （4）<u>教学指导委员会及协会等组织的各类大赛分值为省级大赛分值的 30%</u>。 （5）体育教师指导学生获奖第 1-3 名等同一等奖, 第 4-6 名等同二等奖、第 7、8 名等同三等奖。 （6）行指委、教指委及协会等组织的比赛累计得分上限 10 分。 （7）市级（包含市级）以下获奖设上限 2 分。 （8）学院建军杯指导学生获奖设上限 2 分。 （9）本栏目设上限</p>		
---	--	--	--	--

		30分。		
5. 精品 (资源共享) 课程、 在线开 放课程	<p>(1) 课程：国家级立项 10 分(前六)，验收后加 5 分；省级立项 5 分(前五)，验收后加 3 分；市级立项 2 分(前三)，验收后加 2 分；院级课程验收后 3 分(前三)；</p> <p>(2) 资源库子课程立项 5 分，验收后 5 分，资源库总库负责人 20 分。</p>	本栏目设上限 30 分		
6. 著作 (教 材)	<p>(1) 国家规划教材(每部)主编 5 分；副主编 1.5 分；申报中级人员参与编写 5 万字以上计 1 分；</p> <p>(2) 省重点教材(每部)主编 4 分；副主编 1 分；申报中级人员参与编写 5 万字以上计 0.5 分；</p> <p>(3) 一般正式出版教材(每部)主编 2 分；副主编 0.5 分；申报中级人员参与编写 5 万字以上计 0.3 分；</p> <p>(4) 艺术类教师创作的作品被省级专业机构收藏，每项 0.5 分；国家级专业机构收藏，每项 2 分；正式出版作品集每部 2 分；</p>	<p>(1) 申报中级职称人员可以计算参与编写正式出版的教材且本人编写 5 万字以上教材。</p> <p>(2) 申报副高职称的人员只计算主编或副主编编写省级以上规划教材、精品教材，且本人必须编写 8 万字以上的教材。</p> <p>(3) 编写教材内容与从事专业相关</p> <p>(4) 本栏目设上限 10 分</p> <p>(5) 需教务处备案</p>		

合 计			
1. 论文	<p>(1) 一般论文(含省级、学校学报) 0.5 分;</p> <p>(2) 会议论文 EI 收录 0.5 分;</p> <p>(3) 科技核心 1 分</p> <hr/> <p>(4) 北大核心 3 分;</p> <p>(5) 期刊 SCI (三区、四区) EI/ISSHP/CSSCI/CSCD 索引/《新华文摘》部分 转载/人大《复印报刊资料》全文转载/《解放日 报》理论版/《文汇报》理论版 4 分;</p> <p>(6) SCIE/SSCI/A&HCI 索引/《新华文摘》全文 转载/《中国社会科学文摘》全文转载/《人民日 报》理论版/《光明日报》理论版 6 分。</p> <p>(7) SCI (一区、二区) 8 分。</p>	<p>(1) 本栏目所有论 文须排名第一。</p> <p>(2) 本栏目(1)(2) 项总分上限 2 分, 中 级不设限。</p> <p>(3) 本栏目设上限 30 分</p>	
2. 优秀 科研团 队 (由科 技处和 人文社 科处分 别核 算)	<p>国家级 18 分 (前五); 省级 10 分 (前三); 市 级 5 分 (前二); 院级 3 分 (前二);</p>	<p>本栏目上限 20 分</p>	

3. 指导学生创新创业获奖 (I类创新创业大赛)	<p>(1) 国家级一等奖及以上 20 分; 二等奖 10 分; 三等奖 5 分;</p> <p>(2) 省级一等奖及以上 4 分; 二等奖 2 分; 三等奖 1 分;</p> <p>(3) 市级一等奖 1 分; 二等奖 0.6 分; 三等奖 0.4 分;</p> <p>(4) 院级一等奖 0.4 分; 二等奖 0.2 分; 三等奖 0.1 分;</p> <p>(5) 教师单独获得的指导教师奖 (获奖证书上没有学生名字): 国家级 1 分; 省级 0.5 分; 市级 0.2 分; 院级 0.1 分;</p> <p>(6) 省级大学生实践创新训练项目验收结题后 0.5 分。</p>	<p>(1) I 类创新创业大赛: “挑战杯”, “互联网+” 大学生创新创业大赛。</p> <p>(2) 行业指导委员会组织的各类大赛级别按省级计算, 分值为 I 类省级大赛分值的 50%。</p> <p>(3) 教学指导委员会组织的各类大赛级别也按省级计算, 分值为 I 类省级大赛分值的 20%。</p> <p>(4) 所有荣誉必须由职能部门上报, 事前必须去相关职能部门备案。</p> <p>(5) 本栏目市级 (包含市级) 以下获奖设上限 2 分。</p> <p>(6) 本栏目设上限 20 分。</p>		
4. 横向科研到账 (由科技处)	<p>仅统计横向科研到账, 以年终科技处和人文社科处科研工作量核定结果为准, 1 分/4 万元。按年终实际科研绩分反推计算。</p>	<p>(1) 科研经费金额按小数点后取 1 位 (四舍五入)。</p> <p>(2) 本栏目上限 20</p>		

和人文 社科处 分别核 算)		分		
5. 纵向 (科 研) 课 题 (由 科技处 和人文 社科处 分别核 算)	计算方法二选一： (1) 国家级课题 12 分 (前五)；省级课题 6 分 (前四)；厅级课题 4 分 (前三)； 市级课题 3 分 (前二)；院级课题 1 分 (主持)； (2) 按到账经费计算：1 分/2 万元。(金额数按科技处排名系数计算方法折算, 团队成员总和比例 1)。 人文社科类项目： (1) 国家级课题 12 分 (前五)；省级课题 6 分 (前三)；厅级课题 2 分 (前三)；市级课题 1.5 分 (前二)；院级课题 1 分 (主持)。	(1) 本栏目课题必须已结题并通过验收后才计算分值。 (2) 市级及以下人文社科类项目设上限 5 分。 (3) 本栏目上限 30 分		
6. 专利	(1) 实用新型专利 0.2 分、外观设计第一发明人 (软件著作权第一权利人) 每项 0.1 分 ； (2) 发明专利第一发明人 5 分 ；第二发明人 2 分；其余排序人员 0 分。	(1) 发明专利上限 30 分 。 (2) 其他专利上限 1.5 分。		
7. 获科 学技术 奖 (政 府部门 颁发)	(1) 国家级一等奖及以上 20 分 ；二等奖 12 分；三等奖 10 分 (前六)； (2) 省级一等奖及以上 10 分；二等奖 7 分；三等奖 5 分 (前五)； (3) 厅级一等奖及以上 8 分 ；二等奖 6 分；三等奖 4 (前四)； (4) 市级一等奖 5 分；二等奖 3 分；三等奖 2	(1) <u>科学技术获奖原则上应是政府部门组织的评奖。</u> (2) <u>行业指导委员会评选的科学技术奖分值为省级政府部门评选分值的</u>		

	分（前三）；	<p><u>60%。</u></p> <p>（3）教学指导委员会评选的科学技术奖分值为省级政府部门评选分值的</p> <p><u>30%。</u></p> <p>（2）本栏目上限 20 分</p>		
8. 科研、技术服务平台	<p>（1）省级 20 分（前五）；</p> <p>（2）市级 12 分（前三）；</p> <p>（3）院级 5 分（前二）；</p>	<p>（1）科研、技术服务平台包括工程实验室（工程中心）、工程（技术）研究中心、技术转移中心、大学科技园、高校协同创新中心（高职院校工程技术中心）、跨企业培训中心、校企协同创新中心等；省级、市级以发文或证书为依据，院级由学院发文为依据。</p> <p>（2）申报、验收分值各占一半。</p> <p>（3）本栏目上限 20 分</p>		

9. 科研论文及其他科研获奖 (由科技处和人文社科处分别核算)	(1) 省级一等奖及以上 5 分; 二等奖 4 分; 三等奖 3 分; (2) 市级一等奖 3 分; 二等奖 2 分; 三等奖 1 分;	(1) 本栏目 只限政府部门评奖 及江苏省科学技术协会、江苏省社科联、常州市科学技术协会、常州市社科联四个部门组织的评奖, 其他部门的获奖证书一律不记分。 (2) 本栏目 所有获奖只计算排名第一人 。 (3) 本栏目设上限 10 分		
总 计				

附件 2: 技能人员职业资格

序号	职业资格名称		实施部门 (单位)	资格类别	设定依据	备注
1	机械设 备修理 人员	设备点检员	冶金行业技能鉴定机构	水平评	《关于印发船舶管系工等 42 个国家职业技能标准的通知》(人社厅发〔2009〕66 号)	
		电工	安全生产监督管理部门	价类	《关于印发船舶管系工等 42 个国家职业技能标准的通知》(人社厅发〔2009〕	

			相关机构、人社部门技能鉴定机构		66号)	
		锅炉设备检修工	电力行业技能鉴定机构		《关于印发第十五批模具设计师等65个国家职业标准的通知》(劳社厅发(2006)33号)	
		变电设备检修工			《关于印发防腐蚀工等22个国家职业标准的通知》(劳社厅发(2001)3号)	
		工程机械维修工	机械行业技能鉴定机构		《关于印发平版制版工等23个国家职业技能标准的通知》(人社厅发(2010)39号)	
2	通用工程机械操作人员	起重装卸机械操作工	交通运输行业技能鉴定机构、人社部门技能鉴定机构	水平评价类	《关于印发列车值班员等65个国家职业(工种)标准的通知》(劳社厅发(2007)14号)	
3	建筑安装施工人员	电梯安装维修工 制冷空调系统安装维修工	人社部门技能鉴定机构会同有关行业协会	水平评价类	《关于印发防腐蚀工等22个国家职业标准的通知》(劳社厅发(2001)3号) 《关于印发第八批林木种苗工等65个国家职业标准的通知》(劳社厅发(2004)1号)	
4	土木工程建筑施工人员	筑路工 桥隧工	交通运输行业技能鉴定机构、住房城乡建设部门相关机构	水平评价类	《关于印发汽车运输调度员等8个国家职业标准的通知》(劳社厅发(2007)27号) 《关于印发客车检车员等10个国家职业标准的通知》(劳社厅发(2005)	

					11号)	
		防水工	住房城乡建设部门相关机构、人社部门技能鉴定机构		《关于印发手工木工等8个国家职业技能标准的通知》(人社厅发(2011)129号)	
		电力电缆安装运维工	电力行业技能鉴定机构		《关于印发第十五批模具设计师等65个国家职业标准的通知》(劳社厅发(2006)33号)	
5	房屋建筑施工人员	砌筑工、混凝土工、钢筋工、架子工	住房城乡建设部门相关机构、人社部门技能鉴定机构	水平评价类	《关于印发手工木工等8个国家职业技能标准的通知》(人社厅发(2011)129号)	
6	水生生产、输排和水处理人员	水生产处理工	化工、电力行业技能鉴定机构、住房城乡建设部门相关机构	水平评价类	《关于印发养老护理员等四个国家职业技能标准的通知》(人社厅发(2011)104号)	
		工业废水处理工	化工行业技能鉴定机构		《关于印发紧急救助员等6个国家职业技能标准的通知》(人社厅发(2012)54号)	
7	气体生产、处理和输	工业气体生产工	化工行业技能鉴定机构	水平评价类	《关于印发第十批玩具设计师等68个国家职业标准的通知》(劳社厅发(2005)1号)	

	送人员	工业废气治理工	化工、电力行业技能鉴定机构	价类	《关于印发紧急救助员等6个国家职业技能标准的通知》(人社厅发〔2012〕54号)	
		压缩机操作工	化工、煤炭行业技能鉴定机构		《关于印发第十批玩具设计师等68个国家职业标准的通知》(劳社厅发〔2005〕1号)	
8	电力、热力生产和供应人员	锅炉运行值班员、发电集控值班员、变配电运行值班员、继电保护员	电力行业技能鉴定机构	水平评价类	《关于印发第十五批模具设计师等65个国家职业标准的通知》(劳社厅发〔2006〕33号)	
		燃气轮机值班员			《关于印发船舶管系工等42个国家职业技能标准的通知》(人社厅发〔2009〕66号)	
		锅炉操作工	人社部门技能鉴定机构会同有关行业协会		《关于印发组合机床操作工等28个国家职业标准的通知》(劳社厅发〔2000〕14号)	
9	仪器仪表装配人员	钟表及计时仪器制造工	轻工行业技能鉴定机构	水平评价类	《关于印发第十批玩具设计师等68个国家职业标准的通知》(劳社厅发〔2005〕1号)	
10	电子设备装配	广电和通信设备电子装	电子通信行业技能鉴定	水平	《关于印发液晶显示器件制造工等10个国家职业标准的通知》(劳社厅发	

	调试人员	接工、广电和通信设备调试工	机构	评价类	(2005) 2 号)	
11	计算机制造人员	计算机及外部设备装配调试员	电子通信行业技能鉴定机构	水平评价类	《关于印发液晶显示器件制造工等 10 个国家职业标准的通知》(劳社厅发(2005) 2 号)	
12	电子器件制造人员	液晶显示器件制造工 半导体芯片制造工、半导体分立器件和集成电路装调工	电子通信行业技能鉴定机构	水平评价类	《关于印发通信设备检验员和液晶显示器件制造工国家职业技能标准的通知》(人社厅发(2011) 35 号) 《关于印发半导体芯片制造工等 13 个国家职业标准的通知》(劳社厅发(2003) 2 号)	
13	电子元件制造人员	电子产品制版工、印制电路制作工	电子通信行业技能鉴定机构	水平评价类	《关于印发半导体芯片制造工等 13 个国家职业标准的通知》(劳社厅发(2003) 2 号)	
14	电线电缆、光纤光缆及电工器材制	电线电缆制造工	机械行业技能鉴定机构	水平评价类	《关于印发防腐蚀工等 22 个国家职业标准的通知》(劳社厅发(2001) 3 号)	

	造人员				
15	输配电及控制设备制造人员	变压器互感器制造工 高低压电器及成套设备装配工	机械行业技能鉴定机构	水平评价类	《关于印发第九批国家职业标准的通知》（劳社厅发〔2004〕7号） 《关于印发第三批国家职业标准的通知》（劳社厅发〔2002〕1号）
16	汽车整车制造人员	汽车装调工	机械行业技能鉴定机构	水平评价类	《关于印发第十批玩具设计师等68个国家职业标准的通知》（劳社厅发〔2005〕1号）
17	医疗器械制品和康复辅具生产人员	矫形器装配工、假肢装配工	民政行业技能鉴定机构	水平评价类	《关于印发假肢师等8个国家职业标准的通知》（劳社厅发〔2006〕8号）
18	金属加工机械制造人员	机床装调维修工	人社部门技能鉴定机构会同有关行业协会	水平评价类	《关于印发第十五批模具设计师等65个国家职业标准的通知》（劳社厅发〔2006〕33号）
19	工装工具制造加工人员	模具工	人社部门技能鉴定机构会同有关行业协会	水平评价类	《关于印发锁具修理工等5个国家职业技能标准的通知》（人社厅发〔2012〕114号）

20	机械热加工人员	铸造工、锻造工、金属热处理工	人社部门技能鉴定机构会同有关行业协会	水平评价类	《关于印发船舶管系工等 42 个国家职业技能标准的通知》(人社厅发〔2009〕66 号)
21	机械冷加工人员	车工、铣工	人社部门技能鉴定机构会同有关行业协会	水平评价类	《关于印发第十批玩具设计师等 68 个国家职业标准的通知》(劳社厅发〔2005〕1 号)
		钳工、磨工、冲压工			《关于印发船舶管系工等 42 个国家职业技能标准的通知》(人社厅发〔2009〕66 号)
		电切削工	机械行业技能鉴定机构、人社部门技能鉴定机构		《关于印发第十二批房地产策划师等 54 个国家职业标准的通知》(劳社厅发〔2006〕1 号)
22	硬质合金生产人员	硬质合金成型工、硬质合金烧结工、硬质合金精加工工	有色金属行业技能鉴定机构	水平评价类	《关于印发第八批林木种苗工等 65 个国家职业标准的通知》(劳社厅发〔2004〕1 号)
23	金属轧制人员	轧制原料工、金属轧制工	冶金、有色金属行业技能鉴定机构	水平评价类	《关于印发高炉原料工等 27 个工种国家职业标准的通知》(人社厅发〔2008〕)

		金属材料热处理工、金属材料精整工	能鉴定机构	评价类	71号)	
		金属挤压工、铸轧工	有色金属行业技能鉴定机构		《关于印发第十五批模具设计师等65个国家职业标准的通知》(劳社厅发(2006)33号)	
24	轻有色金属冶炼人员	氧化铝制取工、铝电解工	有色金属行业技能鉴定机构	水平评价类	《关于印发第八批林木种苗工等65个国家职业标准的通知》(劳社厅发(2004)1号)	
25	重有色金属冶炼人员	重冶火法冶炼工、电解精炼工	有色金属行业技能鉴定机构	水平评价类	《关于印发第八批林木种苗工等65个国家职业标准的通知》(劳社厅发(2004)1号)	
		重冶湿法冶炼工			《关于印发第九批国家职业标准的通知》(劳社厅发(2004)7号)	
26	炼钢人员	炼钢原料工、炼钢工	冶金行业技能鉴定机构	水平评价类	《关于印发高炉原料工等27个工种国家职业标准的通知》(人社厅发(2008)71号)	
27	炼铁人员	高炉原料工、高炉炼铁工、高炉运转工	冶金行业技能鉴定机构	水平评价类	《关于印发高炉原料工等27个工种国家职业标准的通知》(人社厅发(2008)71号)	

28	矿物采选人员	井下支护工	有色金属、煤炭、冶金行业技能鉴定机构	水平评价类	《关于印发第十六批汽车加气站操作工等 10 个国家职业标准的通知》（劳社厅发（2007）3 号）
		矿山救护工			《关于印发第十九批矿山救护工等 22 个国家职业标准的通知》（劳社厅发（2008）6 号）
29	陶瓷制品制造人员	陶瓷原料准备工、陶瓷烧成工、陶瓷装饰工	轻工、建材行业技能鉴定机构	水平评价类	《关于印发第八批林木种苗工等 65 个国家职业标准的通知》（劳社厅发（2004）1 号）
30	玻璃纤维及玻璃纤维增强塑料制品制造人员	玻璃纤维及制品工	建材行业技能鉴定机构	水平评价类	《关于印发防腐蚀工等 17 个国家职业技能标准的通知》（人社厅发（2009）90 号）
		玻璃钢制品工			《关于印发第十批玩具设计师等 68 个国家职业标准的通知》（劳社厅发（2005）1 号）
31	水泥、石灰、石膏及其制品制造人员	水泥生产工、石膏制品生产工	建材行业技能鉴定机构	水平评价类	《关于印发第八批林木种苗工等 65 个国家职业标准的通知》（劳社厅发（2004）1 号）
		水泥混凝土制品工			《关于印发第十批玩具设计师等 68 个国家职业标准的通知》（劳社厅发（2005）1 号）
32	药物制剂人员	药物制剂工	中医药行业技能鉴定机构	水平	《关于印发中药调剂员等 5 个国家职业技能标准的通知》（人社厅发（2009）

			构	评价类	94号)	
33	中药饮片加工人员	中药炮制工	中医药行业技能鉴定机构	水平评价类	《关于印发中药炮制与配制工国家职业技能标准的通知》(人社厅发〔2011〕94号)	
34	涂料、油墨、颜料及类似产品制造人员	涂料生产工、染料生产工	化工行业技能鉴定机构	水平评价类	《关于印发第十二批房地产策划师等54个国家职业标准的通知》(劳社厅发〔2006〕1号)	
35	农药生产人员	农药生产工	化工行业技能鉴定机构	水平评价类	《关于印发第十五批模具设计师等65个国家职业标准的通知》(劳社厅发〔2006〕33号)	
36	化学肥料生产人员	合成氨生产工、尿素生产工	化工行业技能鉴定机构	水平评价类	《关于印发第六批国家职业标准的通知》(劳社厅发〔2003〕14号)	
37	基础化学原料	硫酸生产工、硝酸生产工	化工行业技能鉴定机构	水平	《关于印发第十批玩具设计师等68个国家职业标准的通知》(劳社厅发	

	制造人员	纯碱生产工		评价类	(2005) 1 号)	
		烧碱生产工、 无机化学反应生产工			《关于印发第十二批房地产策划师等 54 个国家职业标准的通知》(劳社厅发(2006) 1 号)	
		有机合成工			《关于印发第十五批模具设计师等 65 个国家职业标准的通知》(劳社厅发(2006) 33 号)	
38	化工产品生产通用工艺人员	化工总控工	化工行业技能鉴定机构	水平评价类	《关于印发第十批玩具设计师等 68 个国家职业标准的通知》(劳社厅发(2005) 1 号)	
		防腐蚀工			《关于印发防腐蚀工等 17 个国家职业技能标准的通知》(人社厅发(2009) 90 号)	
		制冷工	人社部门技能鉴定机构会同有关行业协会		《关于印发船舶管系工等 42 个国家职业技能标准的通知》(人社厅发(2009) 66 号)	
39	炼焦人员	炼焦煤制备工	煤炭、冶金行业技能鉴定机构	水平评价类	《关于印发高炉原料工等 27 个工种国家职业标准的通知》(人社厅发(2008) 71 号)	
		炼焦工			《关于印发防腐蚀工等 17 个国家职业技能标准的通知》(人社厅发(2009) 90 号)	
					《关于印发高炉原料工等 27 个工种国家职业标准的通知》(人社厅发(2008) 71 号)	

40	工艺美术品制作人员	景泰蓝制作工	轻工行业技能鉴定机构	水平评价类	《关于印发第八批林木种苗工等 65 个国家职业标准的通知》（劳社厅发（2004）1 号）
41	木制品制造人员	手工木工	住房城乡建设部门相关机构、人社部门技能鉴定机构	水平评价类	《关于印发手工木工等 8 个国家职业技能标准的通知》（人社厅发（2011）129 号）
42	纺织品和服装剪裁缝纫人员	服装制版师	纺织行业技能鉴定机构	水平评价类	《关于印发第五批国家职业标准的通知》（劳社厅发（2003）1 号）
43	印染人员	印染前处理工、印花工、 印染后整理工、 印染染化料配制工	纺织行业技能鉴定机构	水平评价类	《关于印发第十二批房地产策划师等 54 个国家职业标准的通知》（劳社厅发（2006）1 号）
		纺织染色工			《关于印发第十批玩具设计师等 68 个国家职业标准的通知》（劳社厅发（2005）1 号）
44	织造人员	整经工、织布工	纺织行业技能鉴定机构	水平评价类	《关于印发第十批玩具设计师等 68 个国家职业标准的通知》（劳社厅发（2005）1 号）

				价 类	
45	纺纱人 员	纺纱工	纺织行业技 能鉴定机构	水 平 评 价 类	《关于印发第十批玩具设计师等 68 个 国家职业标准的通知》（劳社厅发 (2005) 1 号)
		缫丝工			《关于印发第十二批房地产策划师等 54 个国家职业标准的通知》（劳社厅 发(2006) 1 号)
46	纤维预 处理人 员	纺织纤维梳 理工、并条工	纺织行业技 能鉴定机构	水 平 评 价 类	《关于印发第十批玩具设计师等 68 个 国家职业标准的通知》（劳社厅发 (2005) 1 号)
47	酒、饮 料及精 制茶制 造人员	酿酒师、品酒 师	轻工行业技 能鉴定机构	水 平 评 价 类	《关于印发第十八批平版印刷工等 20 个国家职业标准的通知》（劳社厅发 (2008) 5 号)
		酒精酿造工、 白酒酿造工、 啤酒酿造工、 黄酒酿造工、 果露酒酿造 工			《关于印发第五批国家职业标准的通 知》（劳社厅发(2003) 1 号)
		评茶员	供销行业技 能鉴定机 构、人社部 门技能鉴定		《关于印发防腐蚀工等 22 个国家职业 标准的通知》（劳社厅发(2001) 3 号)

			机构			
48	乳制品加工人员	乳品评鉴师	轻工行业技能鉴定机构	水平评价类	《关于印发防腐蚀工等 17 个国家职业技能标准的通知》（人社厅发〔2009〕90 号）	
49	粮油加工人员	制米工、制粉工、制油工	粮食和物资储备行业技能鉴定机构	水平评价类	《关于印发粮油竞价交易员等 7 个国家职业标准的通知》（劳社厅发〔2005〕10 号）	
50	动植物疫病防治人员	农作物植保员	农业行业技能鉴定机构	水平评价类	《关于印发农作物种子繁育员等 17 个国家职业标准的通知》（劳社厅发〔2003〕3 号）	
		动物疫病防治员、动物检疫检验员			《关于印发果树园艺工等 4 个国家职业技能标准的通知》（人社厅发〔2009〕99 号）	
		水生生物病害防治员			《关于印发农业实验工等 7 个国家职业技能标准的通知》（人社厅发〔2010〕89 号）	
		林业有害生物防治员	《关于印发森林抚育工等 11 个国家职业技能标准的通知》（人社厅发〔2015〕12 号）			
51	农业生产服务人员	农机修理工	农业行业技能鉴定机构	水平评价类	《关于印发农情测报员等 4 个国家职业技能标准的通知》（人社厅发〔2011〕88 号）	

		沼气工		价 类	《关于印发农业实验工等7个国家职业技能标准的通知》(人社厅发(2010)89号)	
		农业技术员			《关于印发农业技术指导员等5个国家职业标准的通知》(劳社厅发(2007)4号)	
52	康复矫 正服务 人员	助听器验配 师	卫生计生行 业技能鉴定 机构	水 平 评 价 类	《关于印发第十七批铝制品制作工等26个国家职业标准的通知》(劳社厅发(2008)1号)	
		口腔修复体 制作工			《关于印发反射治疗师等3个国家职业标准的通知》(劳社厅发(2007)11号)	
		眼镜验光员、 眼镜定配工	人社部门技 能鉴定机构 会同有关行 业协会		《关于印发第十五批模具设计师等65个国家职业标准的通知》(劳社厅发(2006)33号)	
53	健康咨 询服务 人员	健康管理师	卫生计生行 业技能鉴定 机构	水 平 评 价 类	《关于印发反射治疗师等3个国家职业标准的通知》(劳社厅发(2007)11号)	
		生殖健康咨 询师			《关于印发第十七批铝制品制作工等26个国家职业标准的通知》(劳社厅发(2008)1号)	
54	计算机 和办公 设备维 修人员	信息通信网 络终端维修 员	电子通信行 业技能鉴定 机构	水 平 评 价	《关于印发线务员等4个国家职业技能标准的通知》(人社厅发(2009)78号)	

				类	
55	汽车摩托车修理技术服务人员	汽车维修工	交通运输行业技能鉴定机构、人社部门技能鉴定机构	水平评价类	《关于印发中式烹调师等4个国家职业技能标准的通知》(人社厅发〔2014〕62号)
56	保健服务人员	保健调理师	中医药行业技能鉴定机构	水平评价类	《关于印发第七批速录师等14个国家职业标准的通知》(劳社厅发〔2003〕19号) 《关于印发中药调剂员等5个国家职业技能标准的通知》(人社厅发〔2009〕94号)
57	美容美发服务人员	美容师 美发师	人社部门技能鉴定机构会同有关行业协会	水平评价类	《关于印发第九批国家职业标准的通知》(劳社厅发〔2004〕7号) 《关于印发船舶管系工等42个国家职业技能标准的通知》(人社厅发〔2009〕66号)
58	生活照料服务人员	孤残儿童护理员 育婴员 保育员	民政行业技能鉴定机构 人社部门技能鉴定机构会同有关行业协会	水平评价类	《关于印发孤残儿童护理员和灾害信息员国家职业标准的通知》(劳社厅发〔2007〕26号) 《关于印发平版制版工等23个国家职业技能标准的通知》(人社厅发〔2010〕39号) 《关于印发船舶管系工等42个国家职业技能标准的通知》(人社厅发〔2009〕66号)

59	有害生物防制人员	有害生物防制员	卫生计生行业技能鉴定机构、人社部门技能鉴定机构	水平评价类	《关于印发第十批玩具设计师等 68 个国家职业标准的通知》（劳社厅发〔2005〕1 号）
60	环境治理服务人员	工业固体废物处理处置工	化工行业技能鉴定机构	水平评价类	《关于印发紧急救助员等 6 个国家职业技能标准的通知》（人社厅发〔2012〕54 号）
61	水文服务人员	水文勘测工	水利行业技能鉴定机构	水平评价类	《关于印发河道修防工等 6 个职业（工种）国家职业技能标准的通知》（人社厅发〔2009〕69 号）
62	水利设施管养人员	河道修防工、水工闸门运行工	水利行业技能鉴定机构	水平评价类	《关于印发河道修防工等 6 个职业（工种）国家职业技能标准的通知》（人社厅发〔2009〕69 号）
		水工监测工			《关于印发水工监测工等 3 个国家职业技能标准的通知》（人社厅发〔2010〕108 号）
63	地质勘查人员	地勘钻探工	国土资源行业技能鉴定机构	水平评价类	《关于印发地质测量工等 6 个国家职业标准的通知》（劳社厅发〔2008〕7 号）
		地质调查员			《关于印发海洋环境监测工等 6 个国家职业标准的通知》（劳社厅发〔2008〕

				4号) 《关于印发地质测量工等6个国家职业标准的通知》(劳社厅发〔2008〕7号)	
		地勘掘进工、 地质实验员、 物探工		《关于印发掘进工等7个国家职业技能标准的通知》(人社厅发〔2010〕61号)	
64	检验、 检测和 计量服 务人员	农产品食品 检验员	农业、粮食 和物资储备 行业技能鉴 定机构	水 平 评 价 类 《关于印发第三批国家职业标准的通知》(劳社厅发〔2002〕1号) 《关于印发农作物种子繁育员等17个国家职业标准的通知》(劳社厅发〔2003〕3号) 《关于印发粮油竞价交易员等7个国家职业标准的通知》(劳社厅发〔2005〕10号) 《关于印发啤酒花生产工等9个国家职业技能标准的通知》(人社厅发〔2015〕5号)	
		纤维检验员	供销行业技能鉴定机构	《关于印发第三批国家职业标准的通知》(劳社厅发〔2002〕1号)	
		贵金属首饰 与宝玉石检 测员	轻工、珠宝 首饰行业技能鉴定机构	《关于印发第三批国家职业标准的通知》(劳社厅发〔2002〕1号)	
		机动车检测 工	机械、交通 运输行业技能鉴定机构	《关于印发第十批玩具设计师等68个国家职业标准的通知》(劳社厅发〔2005〕1号)	

					《关于印发汽车客运服务员等5个国家职业技能标准的通知》（人社厅发〔2009〕76号）	
65	测绘服务人员	大地测量员、 摄影测量员、 地图绘制员	测绘地理信息行业技能 鉴定机构	水平 评价 类	《关于印发大地测量员等5个国家职业标准的通知》（劳社厅发〔2006〕23号）	
		不动产测绘 员			《关于印发第五批国家职业标准的通 知》（劳社厅发〔2003〕1号） 《关于印发大地测量员等5个国家职业标准的通知》（劳社厅发〔2006〕23号）	
		工程测量员	测绘地理信息、国土资源、交通运输行业技能 鉴定机构		《关于印发大地测量员等5个国家职业标准的通知》（劳社厅发〔2006〕23号）	
66	安全保护服务人员	保安员	公安部门相关机构、人社部门技能 鉴定机构	水平 评价 类	《关于印发保安员国家职业技能标准的通知》（人社厅发〔2014〕88号）	
		安检员	民航行业技能 鉴定机构、人社部门技能 鉴定机构		《关于印发民航安全检查员国家职业标准的通知》（劳社厅发〔2005〕6号）	
		智能楼宇管	住房城乡建		《关于印发第十二批房地产策划师等	

		理员	设部门相关机构、人社部门技能鉴定机构		54 个国家职业标准的通知》（劳社厅发（2006）1 号）	
		安全评价师	人社部门技能鉴定机构会同有关行业协会		《关于印发第十八批平版印刷工等 20 个国家职业标准的通知》（劳社厅发（2008）5 号）	
67	人力资源服务人员	劳动关系协 调员 企业人力资源 管理师	人社部门技能鉴定机构 会同有关行业协会	水平 评价 类	《关于印发第十八批平版印刷工等 20 个国家职业标准的通知》（劳社厅发（2008）5 号） 《关于印发第十六批汽车加气站操作工等 10 个国家职业标准的通知》（劳社厅发（2007）3 号）	
68	物业管理服务人员	中央空调系 统运行操作 员	住房城乡建 设部门相关 机构、人社 部门技能鉴 定机构	水 平 评 价 类	《关于印发第五批国家职业标准的通知》（劳社厅发（2003）1 号）	
69	信息通信网络运行管理人员	信息通信网 络运行管理 员	电子通信行 业技能鉴定 机构	水 平 评 价 类	《关于印发第十八批平版印刷工等 20 个国家职业标准的通知》（劳社厅发（2008）5 号） 《关于印发电信业务营业员等四个国家职业技能标准的通知》（人社厅发（2011）114 号）	
70	广播电视	广播电视天	广电行业技	水	《关于印发广播电视天线工和电影放	

	视传输 服务人员	线工 有线广播电视 机线员	能鉴定机构	平 评 价 类	映员国家职业技能标准的通知》（人 社厅发（2011）15号） 《关于印发有线电视广播机线员国家 职业标准的通知》（劳社厅发（2006） 3号）	
71	信息通 信网络 维护人 员	信息通信网 络机务员 信息通信网 络线务员	电子通信行 业技能鉴定 机构	水 平 评 价 类	《关于印发电信业务营业员等四个国 家职业技能标准的通知》（人社厅发 （2011）114号） 《关于印发线务员等4个国家职业技 能标准的通知》（人社厅发（2009） 78号）	
72	餐饮服 务人员	中式烹调师 中式面点师、 西式烹调师、 西式面点师 茶艺师	人社部门技 能鉴定机构 会同有关行 业协会	水 平 评 价 类	《关于印发中式烹调师等4个国家职 业技能标准的通知》（人社厅发（2014） 62号） 《关于印发平版制版工等23个国家职 业技能标准的通知》（人社厅发（2010） 39号） 《关于印发第四批国家职业标准的通 知》（劳社厅发（2002）10号）	
73	仓储人 员	（粮油）仓储 管理员	粮食和物资 储备行业技 能鉴定机构	水 平 评 价 类	《关于印发粮油竞价交易员等7个国 家职业标准的通知》（劳社厅发（2005） 10号）	
74	航空运 输服务	民航乘务员	民航行业技 能鉴定机构	水 平	《关于印发民航乘务员等2个国家职 业标准的通知》（劳社厅发（2006）	

人员			评	27号)
	机场运行指挥员		价	《关于印发第十九批矿山救护工等22
			类	个国家职业标准的通知》(劳社厅发(2008)6号)
75	道路运输服务人员	机动车驾驶教练员	交通运行业技能鉴定机构	水平评价类
			水	《关于印发机动车驾驶教练员国家职业技能标准的通知》(人社厅发(2011)26号)
76	消防和应急救援人员	消防员	消防行业技能鉴定机构	水
		森林消防员	林业行业技能鉴定机构	平
		应急救援员	紧急救援行业技能鉴定机构	评
			价	《关于印发灭火救援员国家职业技能标准的通知》(人社厅发(2011)18号)
			类	《关于印发第十二批房地产策划师等54个国家职业标准的通知》(劳社厅发(2006)1号)
				《关于印发紧急救助员等6个国家职业技能标准的通知》(人社厅发(2012)54号)

附件3：2014-2018 高校竞赛排行榜评估竞赛项目一览表

序号	列入时间	竞赛名称
1		中国“互联网+”大学生创新创业大赛
2		“挑战杯”全国大学生课外学术科技作品竞赛
3		“挑战杯”中国大学生创业计划大赛
4		“外研社杯”全国英语演讲大赛
5		ACM-ICPC 国际大学生程序设计竞赛

6	2013-2017	全国大学生电子商务“创新、创意及创业”挑战赛
7	排行榜列入	全国大学生电子设计竞赛
8		全国大学生工程训练综合能力竞赛
9		全国大学生广告艺术大赛
10		全国大学生化学实验邀请赛
11		全国大学生机械创新设计大赛
12		全国大学生交通科技大赛
13		全国大学生节能减排社会实践与科技竞赛
14		全国大学生结构设计竞赛
15		全国大学生数学建模竞赛
16		全国大学生物流设计大赛
17		全国大学生智能汽车竞赛
18		全国高等医学院校大学生临床技能竞赛
19		全国职业院校技能大赛（只纳入高职排行）
20	2014-2018 排行榜列入	全国大学生创新创业训练计划年会展示
21		全国大学生机器人大赛 RoboMaster
22		“西门子杯”中国智能制造挑战赛
23		全国大学生化工设计竞赛
24		全国大学生先进成图技术与产品信息建模创新大赛
25		全国三维数字化设计大赛（大学生组）
26		中国大学生计算机设计大赛
27		全国大学生市场调查与分析大赛
28		中国大学生服务外包创新创业大赛
29		两岸新锐设计竞赛“华灿奖”
30		长江钢琴全国高校钢琴大赛
31		中国高校计算机大赛-大数据挑战赛

32	世界技能大赛（只纳入高职排行）
33	世界技能大赛中国选拔赛（只纳入高职排行）
34	全国大学生机器人大赛 RoboTac（只纳入高职排行）

关于印发《常州工业职业技术学院 教师专业技术资格条件》等 4 个文件的通知

常工职院字（2019）54 号

学院各单位：

根据《省专业技术人员职称（职业资格）工作领导小组关于印发《江苏省高等职业院校教师专业技术资格条件》的通知》（苏职称〔2018〕1 号）有关文件精神，学院修订《常州工业职业技术学院教师专业技术资格条件（试行）》《常州工业职业技术学院学生思想政治教育资格条件（试行）》《常州工业职业技术学院教育管理研究资格条件（试行）》《常州工业职业技术学院实验技术人员资格条件（试行）》《教学、科研、学生思想政治教育、教育管理研究、实验技术等系列资格条件汇总》等文件，并经党委会议审议通过，现予以印发，请遵照执行。

- 附件：1. 常州工业职业技术学院教师专业技术资格条件（试行）
2. 常州工业职业技术学院学生思想政治教育资格条件（试行）
3. 常州工业职业技术学院教育管理研究资格条件（试行）
4. 《教学、科研、学生思想政治教育、教育管理研究、实验技术等系列资格条件汇总》（多个 Excel 表格）

常州工业职业技术学院

2019 年 6 月 6 日

附件 1：常州工业职业技术学院教师专业技术资格条件（试行）

第一章 总则

第一条 根据常州工业职业技术学院教育教学工作特点、人才培养和社会服务要求，落实立德树人根本任务，加强课程教学和专业实践，促进产教融合、校企合作，全面提高我院教师质量，建设一支高素质双师型的教师队伍，特制定本办法。

第二条 本评价办法适用于我院在职在岗教师。

第二章 基本条件

第三条 思想政治素质和职业道德要求

拥护中国共产党的领导，热爱祖国，热爱人民的教育事业，贯彻党的教育方针，遵守国家法律法规；具有良好的职业道德和敬业精神，遵守师德规范，学风端正，教书育人，敬业爱岗，为人师表。

任现职以来年度必须考核在“合格”以上。但出现下列情形之一者，不得申报或延迟申报：

（一）违背师德规范，产生不良影响者，延迟 1 年以上申报。

（二）受警告处分或年度考核“基本合格”者，延迟 1 年以上申报。受处分期间，不得申报。

（三）受记过以上处分或年度考核“不合格”者，延迟 2 年以上申报。受处分期间，不得申报。

（四）有谎报学历、资历、业绩或剽窃他人成果等弄虚作假行为的，延迟 3 年以上申报。

第四条 继续教育要求

任现职以来，按照《江苏省专业技术人员继续教育条例》相关规定，完成规定的继续教育任务。

第三章 初定资格条件

第五条 符合下列条件，经考核合格后，可初定专业技术职称：

（一）获得博士学位，可初定讲师职称。

（二）获得硕士学位或具有研究生学历，可初定助教职称。

（三）获得学士学位或具有大学本科学历，任教满 1 年，可初定助教职称。

第四章 讲师资格条件

第六条 学历资历要求

具备下列条件之一者，可以申报讲师职称：

（一）获得大学本科学历或学士学位，受聘助教职务 4 年以上。

（二）获得第二学士学位，受聘助教职务 3 年以上。

（三）获得硕士学位后，受聘助教职务 2 年以上。

第七条 教育教学工作要求

具有本专业较扎实的专业知识和高等职业教育理论知识，教书育人，教学效果优良。任现职以来，具备下列条件：

（一）担任班主任、辅导员或参与其他教育教学管理工作 1 年以上。

（二）系统担任过 1 门课程全部教学工作，完成学校规定教学工作量。学校年度教学质量考核均在“合格”以上。

（三）积极参与教学改革，在学校开设过公开课或获得校级教学竞赛奖、教学类表彰，或参与过教学研究项目。

第八条 专业实践要求

任现职以来，具备下列条件中第（一）条和第（二）至（四）条中的一条：

（一）公共课教师指导社团或社会实践活动累计 6 个月以上；专业课教师在企事业单位工作 2 年以上或在企事业单位实践累计 6 个月以上。

（二）本人或直接指导的学生，在各类专业比赛中，获得过校级以上奖励。

（三）本人创作的作品被市级以上专业机构收藏、在市级以上刊物上发表；或设计项目被采用 1 件以上。

（四）有一定的技术服务和研发能力，承担过企事业单位横向课题 1 项以上，项目应有正式的立项报告或签订的正式协议和结题报告，并取得一定的社会效益或经济效益；或获得发明专利 1 项以上。

第九条 教科研业绩要求

任现职以来，具备下列条件：

（一）教育教学研究论文公开发表，或在学校较大范围交流，或参与编写公开出版教材或校本教材，论文或教材质量高，对教育教学有较强的指导作用。

（二）获得国家授权实用新型专利 1 项；或完成科研项目 1 项（横向课题主持人，纵向课题院级前 2，市级前 3，省级前 5）。

第五章 副教授资格条件

第十条 学历资历要求

具备下列条件之一，可以申报副教授职称：

(一) 获得大学本科以上学历或学士以上学位，受聘讲师职务 5 年以上。

(二) 获得博士学位，受聘讲师职务 2 年以上。

(三) 不具备规定学历（学位），受聘讲师职务 6 年以上；或获得大学本科以上学历或学士以上学位，受聘讲师职务 3 年以上；或获得博士学位，受聘讲师职务 1 年以上。任现职以来，均须具备下列条件中第 1 条和第 2—6 条中的两条即破格条件：

1. 年度考核至少有 1 次为优秀。

2. 获得过国家级教学、科研成果奖或省（部）级二等奖 1 项以上（排名前 5）；或市（厅）级教学、科研成果一等奖 2 项以上（排名前 3）。

3. 担任省级以上教学团队、品牌专业、特色专业、精品课程、双语教学示范课程等项目主要成员 2 年以上（排名前 2）。

4. 本人或直接指导的学生在主管部门举办的各类比赛中获省级一等奖或国家级二等奖 1 项以上。

5. 主持省（部）级以上教科研课题 1 项以上，课题通过鉴定；或主持企事业单位大额横向课题（视同市厅级的）2 项以上，课题通过鉴定并取得一定社会效益或经济效益；或主持企事业单位大额横向课题（视同省部级的）1 项以上，课题通过鉴定并取得一定社会效益或经济效益；或获得国家授权发明专利并转化 1 项以上（排名第 1）。

6. 入选省（部）级以上重点人才工程项目；或获得省级以上优秀教师等综合性表彰。

第十一条 教育教学工作要求

具有本专业系统、扎实的基础理论知识、专业知识和高等职业教育理论知识，具有较丰富的教书育人经验，教学方法先进，教学质量高，教学效果好。任现职以来，具备下列条件：

(一) 担任班主任、辅导员或其他教育教学管理工作 2 年以上。

(二) 系统担任过 2 门课程全部教学工作，完成学校规定教学工作量，指导过实验、实训、实习、社会调查、毕业设计（论文）等。近 5 年学校年度教学质量考核均在“合格”以上，其中至少 2 次为“优秀”；或近 5 年内 2 次年度考核优秀以上。

(三) 教学改革成绩突出, 获省级以上教学类竞赛奖或校级教学类竞赛一等奖 1 项以上; 或获得校级以上优秀教学成果奖 1 项以上 (前 3 名); 或主持校级以上教改课题 1 项以上, 课题通过鉴定; 或担任校级以上团队建设、专业建设、课程建设、教材建设、实验实训基地建设、产教融合基地 (平台) 建设等项目主要成员 (前 2 名) 1 项以上。

第十二条 专业实践要求

任现职以来, 具备下列条件中第 (一) 条和第 (二) (三) (四) 条中的一条:

(一) 公共课教师指导社团或社会实践活动累计 6 个月以上; 专业课教师在企事业单位工作 3 年以上或在企事业单位实践累计 6 个月以上。

(二) 本人或直接指导的学生, 在各类专业比赛中, 获得过省级以上奖励或校级二等奖 1 项以上。

(三) 参与市级 (排名前 2)、厅级 (排名前 3) 以上科研课题 1 项以上, 课题通过鉴定; 或获得市 (厅) 级以上科研成果三等奖 1 项以上; 或获得国家授权并转化的发明专利 1 项以上 (排名第 1)。

(四) 参与市级以上科研、技术服务平台、产教融合基地 (平台) 建设 (前三); 或本人在教育等主管部门举办的技能、创新、教学基本功竞赛获市级一等奖或省级二等奖或国家级等次奖 1 项以上; 或作品被省级专业机构收藏、省级以上刊物公开发表、设计项目被采用 2 件以上, 均需提供相应证书和材料。

第十三条 教科研业绩要求

任现职以来, 在本专业省级以上刊物发表高水平代表作 3 篇及以上 (公共课教师不满足第十二条二-五项条件之一的, 须在本专业省级以上刊物发表论文 4 篇以上, 其中至少 3 篇为本专业学术论文), 取得下列成果的, 可视同在省级以上刊物发表本专业代表作 1 篇: (1) 撰写正式出版的本专业高水平专著 8 万字以上; (2) 作为主编或副主编编写正式出版的省级以上规划教材、精品教材且本人编写 8 万字以上; (3) 艺术教学类教师出版高水平的作品集; (4) 获得与专业相关的国家授权并转化的发明专利 1 项。

第六章 教授资格条件

第十四条 学历资历要求

(一) 取得副教授职称，受聘副教授职务 5 年以上。

(二) 取得副教授职称，受聘副教授职务 3 年以上，任现职以来，须具备下列条件中第 1 条和第 2—6 条中的两条即破格条件：

1. 年度考核至少有 1 次为“优秀”。
2. 获得过国家级教学、科研成果二等奖或省部级一等奖 1 项以上（排名前 5）。
3. 担任国家级教学团队、品牌专业、特色专业、精品课程、双语教学示范课程等项目主要成员 2 年以上（排名前 2）。
4. 本人或直接指导的学生在主管部门举办的各类比赛中获国家级一等奖 1 项以上。
5. 主持国家级教科研课题 1 项以上，课题通过鉴定；获得国家授权并转化的发明专利 2 项以上（排名第 1）。
6. 入选国家级重点人才工程项目；或获得国家级优秀教师等综合性表彰。

第十五条 教育教学工作要求

具有本专业广博、坚实的基础理论知识和专业知识，掌握本专业国内外发展现状和相关专业领域职业教育发展趋势。教书育人成果卓著。任现职以来，具备下列条件：

(一) 近 5 年来系统担任过 2 门课程全部教学工作，完成学校规定教学工作量。教学水平高，教学效果好，在全省本专业领域内有一定的影响，近 5 年学校年度教学质量考核均在“合格”以上，其中至少 2 次为“优秀”；或近 5 年内 2 次年度考核优秀以上。

(二) 获得校级以上教学名师（或优秀教师）、市（厅）级以上专业带头人、省“青蓝工程”优秀青年骨干教师等称号；或获得校级优秀教学成果一等奖 1 项（前 2 名）以上或获得省级以上优秀教学成果奖 1 项（前 3 名）以上；或担任省级以上团队建设、专业建设、课程建设、教材建设、实验实训基地建设、产教融合基地（平台）建设等项目主要成员（前 2 名）1 项以上。

(三) 在指导青年教师或教师发展中心建设方面承担重要工作，起到示范带动作用，成绩突出。

第十六条 专业实践要求

任现职以来，具备下列条件中第（一）条和第（二）（三）（四）条中的一条：

（一）公共课教师指导社团或社会实践活动累计 6 个月以上；专业课教师在企事业单位工作 3 年以上或在企事业单位实践累计 6 个月以上。

（二）担任省级以上实训基地、科技平台、工程中心、产教融合基地（平台）等建设项目的主要负责人（前 2 名）1 项以上。

（三）本人或直接指导的学生，在各类专业比赛中，获得过省级二等奖 1 项以上。

（四）本人在教育等主管部门组织的技能、创新、教学基本功竞赛获省级一等奖 1 项或二等奖 2 项或国家级奖励 1 项以上；或作品被省级以上专业机构收藏、省级以上刊物公开发表、重大设计项目被采用 3 件以上，其中至少 1 件参加全国专业展览或被国家级专业机构收藏或涉及作品被知名机构、大型活动采用或在本学科核心期刊发表，收藏，均需提供相应证书和材料。

第十七条 教科研业绩要求

任现职以来，须具备下列条件中第（一）条和第（二）（三）（四）条中的一条：

（一）在核心期刊发表高水平代表作 5 篇左右，其中至少 3 篇为本专业学术论文（公共课教师不满足第十六条二-五条的，须在本学科核心期刊发表论文 6 篇以上，其中至少 4 篇为本专业学术论文）。取得下列成果的，可视同在核心刊物发表本专业代表作 1 篇：（1）撰写正式出版的本专业高水平的学术专著 20 万字以上，仅限视同发表论文 2 篇；（2）主编正式出版的省级以上规划教材、精品教材且本人编写 10 万字以上，可视同发表论文 1 篇；（3）艺术教学类教师出版具有省内领先水平的作品集，可视同发表论文 1 篇；由国家专业出版社出版，作品在 80 幅左右的，仅限视同发表论文 2 篇；（4）获得与专业相关的国家授权并转化的发明专利 1 项（排名第 1）。

（二）主持省级以上教育教学改革课题或市级以上教育教学改革课题 2 项；或主要参与省（部）级科研课题（排名前 3）；或主持市（厅）级以上科研课题 2 项，课题通过鉴定；或主持企事业单位大额横向课题 2 项以上（视同市厅级的），课题通过鉴定并取得一定社会效益或经济效益。

（三）获得省级优秀教学成果二等奖或市级优秀教学成果一等奖 1 项（前 3 名）

以上；或获得省（部）级以上科研成果三等奖或获得市（厅）级科研成果二等奖 2 项（前 2 名）以上；或获得国家授权并转化的发明专利 1 项（排名第 1）以上。

（四）突贡中青年专家、省“333”培养人、省“青蓝工程”科技创新团队和中青年学术带头人、省“六大人才高峰”培养人。

第七章 附则

第十八条 对从国内外引进、没有职称或越级申报职称的高层次人才，在满足本条件第三条前提下，可根据本人实际水平、能力和业绩成果直接申报相应级别的技术职称。

第十九条 “双肩挑”人员申报教师职称，教学工作量和专业实践要求不低于同学科专任教师的三分之一，管理研究成果不超过总要求的三分之一。

第二十条 从其他专业技术工作岗位转至教学岗位的人员，应先转评同级教师职称。申报教师高一级职称时须从事教学工作满 3 年，任职年限连续计算，业绩成果以教学业绩成果为主，原从事专业技术工作的论文、研究成果可适当参考，不超过总要求的三分之一。

第二十一条 对从企业引进、在同行业领域内有较高知名度、具有特殊才能的高技能人才，晋升高级职称时，注重考察其专业实践技能和在促进产学研结合、人才培养等方面的实绩，其他条件可适当放宽。

第二十二条 本资格条件有关词语或概念的解释：

（一）“学校年度教学质量考核”指学校在每学年末通过学生、同行、督导评教等方式，对任课教师一年来教学质量进行的综合性评价。优秀率一般占当年参加考核的任课教师的 30%左右。

（二）提供的论文须是独立或作为第一作者完成的本专业论文。

（三）省级教育教学改革课题指省教育主管部门下达的课题，市级教育教学改革课题指市级教育主管部门下达的课题，省级科研课题指列入省哲学社会科学、教育科学规划的课题和省级科技主管部门立项的课题，市级科研课题指列入设区市哲学社会科学、教育科学规划的课题、市级科技主管部门立项的课题。

（四）本资格条件中未注明排名的获奖要求，均以获奖证书为准；指导学生获奖

以指导教师证书为准。

(五) 本资格条件中规定的学历、年限、数量、等级等均含本级。如本科以上含本科，5年以上含5年，1项以上含1项，三等奖以上奖励含三等奖。

(六) 大额横向课题等级的认定根据学院科研管理文件中关于横向课题视同纵向课题等级条例的认定。

(七) 横向课题“取得一定社会效益或经济效益”是指取得与本课题相关的论文、专利及其他相关效益的证明等。

第二十三条 本资格条件中年龄、任职年限、论文论著发表出版时间、课题结题时间均截止到申报年度上一年年底。

第二十四条 申报之日已办理退休手续或已达到国家规定退休年龄的人员不在申报范围之内（申报之日以学校规定的申报材料报送时间为准）。

附件 2：常州工业职业技术学院学生思想政治教育教师专业技术职务资格条件（试行）

第一章 总则

第一条 为科学、客观、公正评价常州工业职业技术学院学生思想政治教育教师工作水平和研究能力，提高学生思想政治教育教师素质，促进学生思想政治教育教师队伍建设，特制定本资格条件。

第二条 本资格条件适用于在我院专职从事学生思想政治教育工作的在职在岗人员。

第二章 基本条件

第三条 思想政治要求

拥护中国共产党的领导，热爱祖国，热爱人民的教育事业，贯彻党的教育方针，遵守国家法律法规；具有良好的职业道德和敬业精神，遵守师德规范，学风端正，教书育人，敬业爱岗，为人师表。任现职以来，综合考核在合格以上。

任现职以来，出现下列情况之一的，从下年起延迟申报。

（一）违背师德规范，产生不良影响者，延迟 1 年以上。

（二）年度考核基本合格及以下或受警告处分者，延迟 1 年以上。

(三) 受记过以上处分者，延迟 2 年以上。

(四) 谎报资历、业绩，剽窃他人成果等弄虚作假行为者，延迟 3 年以上。

第四条 继续教育要求

任现职期间，按照《江苏省专业技术人员继续教育条例》相关规定，结合从事的教学与科研工作需要，完成国内外进修、社会实践和知识更新等培训任务。

第三章 讲师资格条件

第五条 学历资历要求

(一) 具备下列条件之一者，可申报讲师职务：

1. 具有大学本科学历或学士学位，受聘助教职务 4 年以上。
2. 具有第二学士学位，受聘助教职务 3 年以上。
3. 获得硕士学位后，受聘助教职务 2 年以上。

(二) 具有博士学位；或获得硕士学位，受聘助教职务 3 年以上，经考核合格，可初定为讲师职务。

第六条 专业知识和工作能力要求

(一) 具有一定思想政治教育专业知识，了解学生的思想发展规律，围绕学生、关照学生、服务学生，深入细致地开展学生思想政治教育工作。

(二) 具有一定管理工作经验，能针对学生思想政治教育工作的特点，全面系统地开展工作。

第七条 工作业绩要求

任现职以来，具备下列条件：

(一) 能独立开展学生思想政治教育和日常教育管理工作，认真履行岗位职责。近两年内没有出现过大工作失误。学生或同行民主测评优良率在 70%以上。

(二) 在学生管理工作中取得一定成绩，所带班集体积极向上，本人或所带学生团体获得校级以上表彰或本人年度考核至少有 1 次为“优秀”。

第八条 科研业绩要求

任现职以来，在省级以上刊物发表过对本职工作有指导作用的研究论文 1 篇以上（纯技术性论文不计）。

第四章 副教授资格条件

第九条 学历资历要求

(一) 具有大学本科以上学历或学士以上学位，取得讲师资格并受聘讲师职务 5 年以上。

(二) 获得博士学位后，取得讲师资格并受聘讲师职务 2 年以上。

(三) 不具备规定学历，大学专科毕业，从事学生思想政治教育工作 20 年以上，担任讲师职务并受聘讲师职务 6 年以上，业绩显著，任现职以来年度考核至少有 2 次为“优秀”。

第十条 专业理论知识和工作能力要求

(一) 具有宽厚的思想政治教育专业知识，熟悉学生思想政治教育工作的要求，掌握学生的思想政治教育规律，提高学生思想水平、政治觉悟、道德品质、文化素养。

(二) 具有较强的组织协调能力、综合管理能力和较丰富的学生管理工作经验。能结合学生思想特点，创新工作思路和工作方法，能独立处理有关突发事件，管理工作成效显著。

第十一条 教学工作要求

任现职以来，系统讲授过 1 门以上思想政治理论课或形势政策教育、心理健康教育、职业发展、就业指导、国防教育等相关课程，完成学校规定的教学任务，教学效果良好。

第十二条 工作业绩要求

任现职以来，具备下列条件：

(一) 针对学生关心的热点、难点问题，及时进行教育和引导，促进学生全面健康发展，积极指导毕业生就业创业。近三年内没有出现过较大工作失误。学生或同行民主测评优良率在 70%以上。

(二) 结合本岗位工作，独立起草过学生管理工作文件、改革方案或撰写高水平调研报告 1 项以上，实践效果良好。

(三) 管理工作科学规范，获得过校级以上表彰且年度考核有 1 次为“优秀”。

第十三条 科研业绩要求

任现职以来，在省级以上刊物发表对学生思想政治教育工作有指导作用和较高水平研究论文 4 篇以上（**纯技术性论文不计**）。撰写正式出版的学生思想政治教育方面的专著或大学通用教材 8 万字以上，视同在省级以上刊物发表研究论文 1 篇（仅限视同 2 篇）。

第十四条 不具备规定学历的科研业绩要求 任现职以来，除具备第十至十二条外，还须具备下列条件：

（一）在教育类、社科类或管理类核心期刊发表对学生思想政治教育和管理工作有指导作用和较高水平研究论文 4 篇以上。撰写正式出版的学生思想政治教育方面的专著或大学通用教材 10 万字，视同在核心期刊发表研究论文 1 篇（仅限视同 2 篇）。

（二）承担并完成省级以上教育等主管部门的研究课题或工作课题，本人为主要承担者或组织实施者（前 3 名）；或主持市级以上教育等主管部门的研究课题或工作课题。研究成果有较大的改革创新力度，对高等学校学生思想政治教育工作有重要的指导作用。

第五章 教授资格条件

第十五条 学历资历要求

（一）具有大学本科以上学历或学士以上学位，取得副教授资格并受聘副教授职务 5 年以上。

（二）不具备规定学历，大学专科毕业，从事学生思想政治教育工作 25 年以上，担任副教授职务并受聘副教授职务 8 年以上，工作业绩显著，任现职以来年度考核至少有 2 次为“优秀”。

第十六条 专业理论知识和工作能力要求

（一）学科理论基础和政策水平较高，熟谙思想政治工作规律、教书育人规律、学生成长规律，具有较强的学生工作能力和水平，对学生的思想政治教育有较深入的研究。

（二）具有科学的决策能力、综合管理能力和丰富的学生管理工作经验，创造性地开展学生思想政治教育和管理工作的，在本校学生思想政治教育工作中作出突出贡献。

第十七条 教学工作要求

（一）任现职以来，系统讲授过 2 门以上思想政治理论课或形势政策教育、心理健康教育、职业发展、就业指导、国防教育等相关课程，完成学校规定的教学任务，教学效果优良。

（二）指导、培训过辅导员，为学校学生思想政治教育教师队伍建设作出突出贡献，是学校公认的学生思想政治教育领域带头人。

第十八条 工作业绩要求

任现职以来，须具备下列条件：

（一）学生管理工作思路系统、全面，工作实绩显著。近三年内没有出现过较大工作失误。学生或同行民主测评优良率在 80%以上。

（二）深入、系统开展学生思想政治教育和学生管理研究，起草过重要的学生管理文件、改革方案或撰写高水平的调研报告 2 项以上，实践成效显著。

（三）学生管理工作实绩突出，工作经验被省级以上教育等主管部门简报宣传，或收入省级以上教育等主管部门交流文集；或本人因工作实绩突出获得市（厅）级以上表彰。

第十九条 科研业绩要求

任现职以来，具备下列条件：

（一）在教育类、社科类或管理类核心期刊发表对学生思想政治教育和管理工作有指导作用和较高水平研究论文 8 篇以上（**纯技术性论文不计**）。撰写正式出版的学生思想政治教育方面的专著或大学通用教材 20 万字以上，视同在核心期刊发表研究论文 2 篇（仅限视同 2 篇）。

（二）承担并完成省级以上教育等主管部门的研究课题或工作课题，本人为主要承担者或组织实施者（前 3 名）；或主持市级以上教育等主管部门的研究课题或工作课题。研究成果有较大的改革创新力度，对高等学校学生思想政治教育工作有重要的指导作用。

第二十条 不具备规定学历的科研业绩要求任现职以来，除具备第十六至第十八条外，还须具备下列条件：

(一)在教育类、社科类或管理类核心期刊发表对学生思想政治教育和管理工作有指导作用和较高水平研究论文 10 篇以上。同时出版高水平的学生思想政治教育方面的专著 1 部(20 万字以上)。

(二)主持省级以上教育等主管部门的研究课题或工作课题。研究成果有较大的改革创新力度,对高校学生思想政治教育工作有重要的指导作用。

第六章 附则

第二十一条 本条件中所涉及的年限、数量、等级等均含本级,所涉及的任职年限、成果时间均截止到申报年度上一年年底。

第二十二条 申报之日已办理退休手续或已达到国家规定退休年龄的人员不在申报范围之内(申报之日以学校规定的申报材料报送时间为准)。

附件 3:常州工业职业技术学院教育管理研究专业技术职务资格条件(试行)

第一章 总则

第一条 为科学、客观、公正评价常州工业职业技术学院教育管理研究人员工作水平和研究能力,提高教育管理人员素质,促进教育管理队伍建设,特制定本资格条件。

第二条 本资格条件适用于我院从事教育管理工作的在职在岗人员。

第二章 基本条件

第三条 思想政治要求

拥护中国共产党的领导,热爱祖国,热爱人民的教育事业,贯彻党的教育方针,遵守国家法律法规,具有良好的职业道德和敬业精神,爱岗敬业,管理育人。任现职以来,综合考核在合格以上。

任现职以来,现下列情况之一的,从下年起延迟申报。

- (一) 违背师德规范,产生不良影响者,延迟 1 年以上。
- (二) 年度考核基本合格及以下或受警告处分者,延迟 1 年以上。
- (三) 受记过以上处分者,延迟 2 年以上。
- (四) 谎报资历、业绩,剽窃他人成果等弄虚作假行为者,延迟 3 年以上。

第四条 继续教育要求

任现职期间，按照《江苏省专业技术人员继续教育条例》相关规定，结合从事的教学与科研工作需要，完成国内外进修、社会实践和知识更新等培训任务。

第三章 助理研究员资格条件

第五条 学历资历要求

(一) 具备下列条件之一者，可申报助理研究员职务：

1. 具有大学本科学历或学士学位，受聘研究实习员职务 4 年以上。
2. 具有第二学士学位，受聘研究实习员职务 3 年以上。
3. 获得硕士学位后，受聘研究实习员职务 2 年以上。

(二) 具有博士学位；或获得硕士学位，受聘研究实习员职务 3 年以上，经考核合格，可初定为助理研究员职务。

第六条 专业知识和工作能力要求

(一) 具有一定教育管理专业知识，了解高等教育管理工作规律，能运用专业知识分析和解决管理工作中的问题。

(二) 具有一定管理工作经验，能胜任本岗位管理工作。

第七条 工作业绩要求

取得研究实习员资格以来，具备下列条件：

(一) 能独立完成本岗位工作，认真履行岗位职责。近两年内未出现过较大工作失误。学校民主测评优良率在 70%以上。

(二) 起草过有关管理文件、调研报告等。

第八条 科研业绩要求

取得研究实习员资格以来，在省级以上刊物发表对本职工作有指导作用的研究论文 1 篇以上（纯技术性论文不计）。

第四章 副研究员资格条件

第九条 学历资历要求

(一) 具有大学本科以上学历或学士以上学位，取得助理研究员资格 5 年以上；或获得博士学位后，取得助理研究员资格 2 年以上。

(二) 不具备规定学历，大学专科学历，从事高校教育管理工作 20 年以上，取得助理研究员资格 6 年以上，业绩显著，取得助理研究员资格以来年度考核至少 2 次为“优秀”。

第十条 专业知识和工作能力要求

(一) 具有宽厚的教育管理专业知识和较高的政策水平，了解国内外高等教育管理研究现状和发展趋势，掌握高等教育管理工作规律，能熟练运用专业知识分析和解决管理工作中的问题。

(二) 具有较强的组织协调能力、综合管理能力和较丰富的管理工作经验，能根据学校的总体规划，提出新的工作思路、工作方法，并在实际应用中取得明显成效。

第十一条 工作业绩要求

取得助理研究员资格以来，具备下列条件：

(一) 较好地完成各项工作任务，工作成效显著。近三年内未出现较大工作失误。学校民主测评优良率在 70%以上。

(二) 独立起草过高水平的管理文件、改革方案或撰写调研报告 1 项以上，实践效果良好。

(三) 管理工作科学规范，获得过校级以上表彰且年度考核有 1 次为“优秀”。

第十二条 科研业绩要求

取得助理研究员资格以来，在省级以上刊物发表对教育管理工作有指导作用和较高水平研究论文 4 篇以上（**纯技术性论文不计**）。撰写正式出版的教育管理方面专著 8 万字以上，视同在省级以上刊物发表研究论文 1 篇（仅限视同 2 篇）。

第十三条 不具备规定学历的科研业绩要求 任现职以来，除具备第十条和第十一条外，还须具备下列条件：

(一) 在教育类、社科类或管理类核心期刊发表对教育管理工作有指导作用和较高水平研究论文 4 篇以上。撰写正式出版的教育管理方面的专著 10 万字以上，视同在核心期刊发表研究论文 1 篇（仅限视同 2 篇）。

(二) 承担并完成省级以上主管部门的研究课题或工作课题，本人为主要承担者或组织实施者（前 3 名），或主持市级以上教育等主管部门研究课题或工作课题。研

究成果有较大的改革创新力度，对高等学校管理改革有重要指导作用。

第五章 研究员资格条件

第十四条 学历资历要求

（一）具有大学本科以上学历或学士以上学位，取得副研究员资格 5 年以上。

（二）不具备规定学历，大学专科学历，从事高校教育管理工作 25 年以上，取得副研究员资格 8 年以上，工作业绩显著，取得副研究员资格以来年度考核至少 2 次为“优秀”。

第十五条 专业知识和工作能力要求

（一）教育管理专业知识和政策水平较高，掌握国内外教育管理研究的前沿成果和发展趋势，熟谙高等教育管理工作规律，能系统运用专业知识分析和解决管理工作中的重大问题。

（二）具有科学的决策能力、综合管理能力和丰富的管理工作经验，开拓进取，在本校事业发展中作出突出贡献。

第十六条 工作业绩要求取得副研究员资格以来，具备下列条件：

（一）主持学校某一方面管理工作，工作思路系统全面，工作成效显著。近三年内未出现较大工作失误。学校民主测评优良率在 80%以上。

（二）独立或主持制订过学校重要管理文件、发展规划、重要改革方案或撰写调研报告等 2 项以上，实践成效显著。

（三）管理工作实绩突出，工作经验被省级以上教育等主管部门简报宣传推广，或收入省级以上教育等主管部门交流文集；或本人因工作实绩突出获得市（厅）级以上表彰。

第十七条 科研业绩要求

取得副研究员资格以来，具备下列条件：

（一）在教育类、社科类或管理类核心期刊发表对教育管理工作有指导作用和较高水平的研究论文 8 篇以上（**纯技术性论文不计**）。撰写正式出版的教育管理方面的专著 20 万字以上，视同在核心期刊发表研究论文 2 篇（仅限视同 2 篇）。

（二）承担并完成省级以上教育等主管部门的研究课题或工作课题，本人为主要

承担者或组织实施者（前 3 名），或主持市级以上教育等主管部门研究课题或工作课题。研究成果有较大改革创新力度，对高校管理改革有重要指导作用。

第十八条 不具备规定学历的科研业绩要求 任现职以来，除具备第十五条和第十六条外，还须具备下列条件：

（一）在教育类、社科类或管理类核心期刊发表对教育管理工作有积极指导作用和较高水平研究论文 10 篇以上。同时出版高水平的教育管理研究方面的专著 1 部（20 万字以上）。

（二）主持并完成省级以上教育等主管部门的研究课题或工作课题。研究成果有较大的改革创新力度，对高校管理改革有重要的指导作用。

第六章 附则

第十九条 本条件中所涉及的年限、数量、等级等均含本级，所涉及的任职年限、成果时间均截止到申报年度上一年年底。

第二十条 申报之日已办理退休手续或已达到国家规定退休年龄的人员不在申报范围之内（申报之日以学校规定的申报 材料报送时间为准）。

附件 4：《教学、科研、学生思想政治教育、教育管理研究、实验技术等系列资格条件汇总》

教师系列教授资格条件

教育教学要求				专业实践要求			科研业绩要求			备注	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
必备条件	必备条件	必备		满足一项			必备条件	满足一项			

近5年来系统担任2门课程全部教学工作近5年教学质量考核均在	获得校级以上教学名师（或优秀教师）或市级（厅）级以上专业带头人、省“青蓝工程”优秀青年骨干教师等称号；或获得校级优秀教学成	在指导青年教师或教师发展中心建设活动累计6个月以上；主要工作，起到示	公共课教师指导实训基地、社会实践平台、融合专业（台）	担任省级以上实训基地、科技平台、工程中，获得过省级二等奖1项以上。	本人在教育等主管部门组织的技能、创新、教学基本功竞赛获省级一等奖1项或二等奖2项或国家级奖励1项以上；或作品被省级以上专业机构收藏、省级以上刊物公开发表、重大设计项目被采用3件以上，其中至少1件参加全国专业展览或被国家级专业机构收藏或涉及作品被知名机构、大型活动采用或在本学科核心期刊发表，收藏，均需提供相应证书和材料。	本人在教育等主管部门组织的技能、创新、教学基本功竞赛获省级一等奖1项或二等奖2项或国家级奖励1项以上；或作品被省级以上专业机构收藏、省级以上刊物公开发表、重大设计项目被采用3件以上，其中至少1件参加全国专业展览或被国家级专业机构收藏或涉及作品被知名机构、大型活动采用或在本学科核心期刊发表，收藏，均需提供相应证书和材料。	在核心期刊发表高水平代表作5篇左右，其中至少3篇为本专业学术论文（公共课教师不满足4-7列的，须在本学科核心期刊发表6篇以上，其中至少4篇为本专业学术论文）。取得下列成果的，可视同在核心期刊发表本专业代表作1篇：（1）	主持省级以上教育教学改革课题或市级以上教育教改课题2项；或主要参与省（部）级科研课题（排名前3）；或主持市	获得省级优秀教学成果二等奖或市级优秀教学成果一等奖1项（前3名）以上；或获得省（部）级以上科研成果三等奖或获得市（厅）级科研成果二等奖2项（前2名）以上；或获得国家授权并转化的发明专利1项（排名第1）以上。	突出贡献中青年专家、“333”培养人、省“青蓝工程”科技团队和中	大额横向课题级别认定按照学院科研管理相关条例认定。“取得
-------------------------------	---	------------------------------------	----------------------------	-----------------------------------	--	--	---	---	---	----------------------------------	------------------------------

合格以上，其中至少2次为优秀；或近5年内2次年度考核优秀以上。	果一等奖1项（前2名）以上或获得省级以上优秀教学成果奖1项（前23名）以上；或担任省级以上团队建设、专业建设、课程建设、教	范带动作用，成绩突出。	在企事业单位工作3年以上或在企事业单位实践累计6个月以上。	等建设项目的主要负责人（前21项以上。			撰写正式出版的专业高水平的学术专著2万字以上，仅限视同发表论文2篇；（2）主编正式出版的省级以上规划教材、精品教材且本人编写10万字以上，可视为同发表1篇；（3）艺术教学类教师出版具有省内领先水平作品集，可视同发表1	级以上科研课题2项，课题通过鉴定；或主持企事业单位大额横向课题2项以上（视同市厅级的），课题通过鉴定并取得一定社会效		青年学术带头人、省“六大人才高峰”培养人。	一定社会效益或经济效益”是指取得与本课程相关的论文、专利及
---------------------------------	---	-------------	-------------------------------	---------------------	--	--	--	--	--	-----------------------	-------------------------------

		材建设、实验实训基地建设、产教融合基地(平台)建设等项目主要成员(前2名)1项以上。					篇;由国家专业出版社出版,作品在80幅左右的,仅限视同发表论文2篇;(4)获得与专业相关的国家授权并转化的发明专利1项(排名第1)。	益或经济效益。			其他相关效益的证明等。
审核部门	教务处	教务处	二级学院	教师发展中心	科技处	教务处	教务处	科研处	科研处	教务及科研	人事处

教师系列副教授资格条件

教育教学要求	专业实践要求	科研业绩要求
--------	--------	--------

必备条件	必备条件	必备条件	必备条件	至少满足一项			必备条件
				5	6	7	
1	2	3	4	5	6	7	8
担任班主任、辅导员或其他教育管理工作2年以上	系统担任过2门课程全部教学工作,近5年学校教学质量考核均在“合格”以上,其中至少2次为	获省级以上教学类竞赛奖或校级教学类竞赛一等奖1项以上;或获得校级优秀教学成果奖1项以上(前3名);或主持校级以上教改课题1项以上,	公共课教师指导社团或社会实践活动6个月以	本人或直接指导的学生,在各类专业比赛中,获得过省级以上奖励或校级二等奖1项以上。	参与市级(排名前2)、厅级(排名前3)以上科研课题1项以上,课题通过鉴定;或获得市(厅)级以上科研成果三等奖1项以上;或获得国家授权并转化的发明专利1项以上(排名第1)。	参与市级以上科研、技术服务平台、产教融合基地建设(前三);或本人在教育等主管部门举办的技能、创新、教学基本功竞赛获市级一等奖或省级二等奖或国家级等次奖1项以	任现职以来,在本专业省级以上刊物发表高水平代表作3篇及以上(公共课教师不满足第十二条二-五项条件之一的,须在本专业省级以上刊物发表论文4篇以上,其中至少3篇为本专业学术论文),取得下列成果的,可视同在省级以上刊物发表本专业代表作1篇: (1) 撰写正式出版的本专业高水平专著8万字以上; (2) 作为主编或副主编编写正式出版的省级以上规划教材、精品教材且本人编写8万字以上; (3) 艺术教学类教师出版高水平的作品集; (4)

	上。“优秀”；或近5年内2次年度考核优秀以上。	课题通过鉴定；或担任校级以上团队建设、专业建设、课程建设、教材建设、实验实训基地建设、产教融合基地（平台）建设等项目主要成员（前2名）1项以上。	上；专业教师在企业事业单位工作3年以上或在企事业单位实践累			上；或作品被省级专业机构收藏、省级以上刊物公开发表、设计项目被采用2件以上，均需提供相应证书和材料。	获得与专业相关的国家授权并转化的发明专利1项。
--	-------------------------	--	-------------------------------	--	--	--	-------------------------

				计6 个月 以上。				
审 核 部 门	学 工 处	教 务 处	教 务 处	教 师 发 展 中 心	教 务 处	科 研 处	教 务 处	科 研 处

教师系列讲师资格条件

教育教学要求				专业实践要求			科研业绩要求	
必 备 条 件	必 备 条 件	必 备 条 件	必 备 条 件	至少满足一项			必备条件	
担 任 班 主 任、 辅	系 统 担 任 1 门 课 程 全 部 教	积 极 参 与 教 学	公 共 课 教 师 指	本 人 或 直 接 指	本 人 创 作 的 作 品 被 市 级 以 上 专 业 机 构 收	有 一 定 的 技 术 服 务 和 研 发 能 力， 承 担 过 企 事 业 单 位 横 向 课 题 1 项 以 上， 项 目 应 有 正 式	教 育 教 学 研 究 论 文 公 开 发 表， 或 在 学 校 较 大 范 围 交 流， 或 参 与 编 写 公 开 出 版 教 材 或 校 本 教 材， 论 文 或 教 材 质 量 高， 对 教 育 教 学 有 较 强 的 指 导 作 用； 并 获 得 国 家 授 权 实 用 新 型 专 利 1 项； 或 完 成 科	

<p>导 员 或 参 与 其 他 教 育 教 学 管 理 工 作 1 年 以 上。</p>	<p>学 工 作,完 成学 校规 定教 学工 作量。 学校 年度 教学 质量 考核 均在 “合 格”以 上。</p>	<p>改 革,在 学 校开 设过 公开 课或 获得 校 级 教 学 竞 赛 奖、 教 学 类 表 彰,或</p>	<p>导 社 团 或 社 会 实 践 活 动 累 计6 个 月 以 上; 专 业 课 教 师 在 企 事 业 单 位</p>	<p>导 的 学 生, 在 各 类 专 业 比 赛 中, 获 得 过 校 级 以 上 奖 励。</p>	<p>藏、在 市 级 以 上 刊 物 上 发 表; 或 设计 项 目 被 采 用 1 件 以 上。</p>	<p>的 立 项 报 告 或 签 订 的 正 式 协 议 和 结 题 报 告, 并 取 得 一 定 的 社 会 效 益 或 经 济 效 益; 或 获 得 发 明 专 利 1 项 以 上。</p>	<p>研 项 目 1 项 (横 向 课 题 主 持 人, 纵 向 课 题 院 级 前 2, 市 级 前 3, 省 级 前 5)。</p>
---	--	--	--	---	---	---	--

			参与过教学研究项目。	工作2年以上或在企事业单位实践累计6个月以上。			
审核部门	学工处	教务处	教务处	教师发展中心	教务处	科研处	科研处

学生思想政治教师教授资格条件

	教学工作要求	工作业绩要求			科研业绩要求	
	必备条件	必备条件	必备条件	必备条件	必备条件	
	系统讲授过 2 门以上思想政治理论课或形势政策教育、心理健康教育、职业发展、就业指导、国防教育等相关课程,完成学校规定的教学任务,教学效果优良;指导、培训过辅导员,为学校学生思想政治教育教师队伍建设作出突出贡献,是学校公认的学生思想政治教育领域带头人。	学生或同行民主测评优良率在 80%以上	起草过重要的学生管理文件、改革方案或撰写高水平的调研报告 2 项以上	工作经验被省级以上教育等主管部门简报宣传,或收入省级以上教育等主管部门交流文集;或本人因工作实绩突出获得市(厅)级以上表彰。	在教育类、社科类或管理类核心期刊发表对学生思想政治教育和管理工作有指导作用和较高水平, 8 篇以上(纯技术性论文不计)。撰写正式出版的思想政治教育方面的专著或大学通用教材 20 万字以上,视同在核心期刊发表	承担并完成省级以上教育等主管部门的研究课题或工作课题,本人为主要承担者或组织实施者(前 3 名);或主持市级以上教育等主管部门的研究课题或工作课题。研究成果有较大的改革创新力度,对高等学校学生思想政治教育工
审核部门	教务处	二级学院	人事处、发规处	人事处	科研处	

学生思想政治教师副教授资格条件

	教学工作要求	工作业绩要求			科研业绩要求
	必备条件	必备条件	必备条件	必备条件	必备条件
	系统讲授过 1 门以上思想政治理论课或形势政策教育、心理健康教育、职业发展、就业指导、国防教育等相关课程，完成学校规定的教学任务，教学效果良好。	学生或同行民主测评优良率在 70% 以上。	独立起草过学生管理工作文件、改革方案或撰写高水平调研报告 1 项以上，实践效果好	管理工作科学规范，获得过校级以上表彰且年度考核有 1 次为“优秀”	在省级以上刊物发表对学生思想政治教育工作有指导作用和较高水平研究论文 4 篇以上（纯技术性论文不计）。撰写正式出版的学生思想政治教育方面的专著或大学通用教材 8 万字以上，视同在省级以上刊物发表研究论文 1 篇（仅限视同 2 篇）。
审核部门	教务处	二级学院	人事处、发规处	人事处	科研处

学生思想政治教师讲师资格条件

专业知识和工作能力要求	工作业绩要求	科研业绩要求

	必备条件	必备条件	必备条件	必备条件	必备条件
	具有一定思想政治教育专业知识，了解学生的思想发展规律，围绕学生、关照学生、服务学生，深入细致地开展学生思想政治教育工作的。	具有一定管理工作经验，能针对学生思想政治教育工作的特点，全面系统地开展工作。	能独立开展学生思想政治教育和日常教育管理工 作，认真履行岗位职责。近两年内没有出现过较大工作失误。学生或同行民主测评优良率在 70% 以上。	在学生管理工作中取得一定成绩，所带班集体积极向上，本人或所带学生团体获得校级以上表彰或本人年度考核至少有 1 次为“优秀”。	在省级以上刊物发表过对本职工作有指导作用的研究论文 1 篇以上（纯技术性论文不计）。
审核部门	学工处	教务处	二级学院	人事处	科研处

研究员资格条件

专业知识和工作能力要求		工作业绩要求			科研业绩要求		
必备条件		必备条件			必备条件	必备条件	
<p>教育管理专业知识和政策水平较高，掌握国内外教育管理研究的前沿成果和发展趋势，熟谙高等教育管理工作规律，能系统运用专业知识分析和解决管理工作中的重大问题。</p>		<p>具有科学的决策能力、综合管理能力和丰富的管理工作经验，开拓进取，在本校事业发展中作出突出贡献。</p>	<p>主持学校某一方面管理工作，工作思路系统全面，工作成效显著。近三年内未出现较大工作失误。学校民主测评优良率在 80% 以上。</p>	<p>独立或主持制订过学校重要管理文件、发展规划、重要改革方案或撰写调研报告等 2 项以上，实践成效显著。</p>	<p>管理工作实绩突出，工作经验被省级以上教育等主管部门简报宣传推广，或收入省级以上教育等主管部门交流</p>	<p>在教育类、社科类或管理类核心期刊发表对教育管理工作有指导作用和较高水平的研究论文 8 篇以上（纯技术性论文不计）。撰写正式出版的教育管理方面的专著 20</p>	<p>承担并完成省级以上教育等主管部门的研究课题或工作课题，本人为主要承担者或组织实施者（前 3 名），或主持市级以上教育等主管部门研究课题或工作课题。研究成果有较大改革创新力度，对高校管理改革有重要指导作用。</p>

					文集； 或本人因 工作实绩 突出获得 市（厅） 级以上表 彰。	万字以 上，视同 在核心 期刊发 表研究 论文 2 篇（仅限 视同 2 篇）。	
审核部 门	人事处	人事处	所在部 门	人事处、发规 处	人事 处	科研处	科研处

副研究员资格条件						
专业知识和工作能力要求		工作业绩要求			科研业绩要求	
必备条件		必备条件			必备条件	
具有宽厚的 教育管理专 业知识和较 高的政策水 平，了解国 内外高等教 育管理研究	具有较强的组 织协调能力、综 合管理能力和 较丰富的管理 工作经验，能根 据学校的总体 规划，提出新的	较好地完成 各项工作任务，工作成 效显著。近 三年内未出 现较大工作 失误。学校	独立起草 过高水平 的管理文 件、改革 方案或撰 写调研报 告 1 项以	管理工 作科学 规范， 获得过 校级以 上表彰 且年度	在省级以上刊物发 表对教育管理工作 有指导作用和较高 水平研究论文 4 篇 以上（纯技术性论文 不计）。撰写正式出 版的教育管理方面	

	现状和发展趋势，掌握高等教育管理工作规律，能熟练运用专业知识分析和解决管理工作中的问题。	工作思路、工作方法，并在实际应用中取得明显成效。	民主测评优良率在 70% 以上。	上，实践效果好。	考核有 1 次为“优秀”。	专著 8 万字以上，视同在省级以上刊物发表研究论文 1 篇（仅限视同 2 篇）。
审核部门	人事处	人事处	所在部门	人事处、发规处	人事处	科技处

助理研究员资格条件

	专业知识和工作能力要求		工作业绩要求		科研业绩要求
	必备条件		必备条件		必备条件
	具有一定教育管理专业知识，了解高等教育管理工作规律，能运用专业知识分析和解决管理工作中的问题。	具有一定管理工作经验，能胜任本岗位管理工作。	能独立完成本岗位工作，认真履行岗位职责。近两年内未出现过较大工作失误。学校民主测评优良率在 70% 以上。	起草过有关管理文件、调研报告等。	在省级以上刊物发表对本职工作有指导作用的研究论文 1 篇以上（纯技术性论文不计）。

审核部门	人事处	人事处	所在部门	人事处、发规处	科研处
------	-----	-----	------	---------	-----

正高级高级实验师资格条件

	专业理论要求	实验教学业绩及成果要求					科研业绩要求			
	必备条件	必备条件	满足一项	必备条件		必备条件	满足一项			
	具有本学科系统而坚实的理论基础、专业基础知识和专业实践能力,具有丰富的教学、科研实践经验和突出的教学、科研能力,掌握本学科国内外的实验技术现状和发展趋势,具	系统担任过 2 门以上实验课程的全部讲授工作,教学效果显著。同时,按照教学计划要求,	指导 2 名以上学生获得省级及以上的优秀毕业论文、科技竞赛奖或科技发明	指导 2 名以上学生参加省级及以上大学生创新创业训练项目等。	在实验工作方面,有较强的组织管理能力,具备制定实验室建设、中长期规划	能解决本学科实验工作中出现的 key 技术问 题,承担过本学科的重要实 验工 作。	具有指导 2 名以上具有较高	在核心以上期刊上独立或作为第一作者发表高水平、有创见的本 专业学术论文 6 篇以上,其中至少 2 篇以上在权威期刊发表;或者撰写正式出版的具有较高	主持省部级及以上课题 1 项以上,并通过成果鉴定或已经完成准予结题。	成果转化工作实绩突出。利用专业优势,将应用型科研成果转化为社会生产力,并为国家或学校创造了较大的经济效益,获得省部级及以上成果转化方面的表彰,

	有组织指导大型实验和解决关键性技术问题的能力。	积极指导学生实验实习、科学技术活动等。高质量完成学校规定的实验教学和实验技术工作。	奖等；		的能			水平的学术著作 1 部，本人撰写 15 万字以上（或参加编撰通用教材 1 部，本人编写 15 万字以上），同时在核心期刊上独立或作为第一作者发表高水平、有创见的本专业学术论文 4 篇以上，其中至少 2 篇以上在本学科权威期刊发表。			或获得发明、专利 2 项以上（有证书）；或获得国家授权的发明专利并转化 2 项以上（排名第 1）。
--	-------------------------	---	-----	--	----	--	--	---	--	--	---

审核 部门	二级学院	教务 处	教务 处	素创 学院	二级学院	科研处
----------	------	---------	---------	----------	------	-----

高级实验师资格条件

专业理论要求	实验教学业绩及成果要求					科研业绩要求					
必备条件	必备条件					必备条件	满足一项				
具有本学科系统而坚实的理论基础、比较丰富的教学、科研实践经验和较强的教学、科研能力，熟悉本学科国内外的实验技术现状和	系统担任过2门以上实验课程的全面讲授工作。同时，按照教学计划要求，积极指导学生实验实习、科技活动等。完	实验、实习教学实绩突出。在教学过程中，根据本学科发展趋势，不断改革、更新、充实教学	在实验工作方面，有较强的组织管理能力，对大型精密仪器设备，能进行技术鉴定、制定实验室建设的	能解决本学科实验工作中出现的 key 技术问题，承担过本学科的重要实验工作。			在省级以上期刊上独立或作为第一作者发表高水平、有创见的本专业学术论文3篇以上；或者撰写正式出版的具有较高水平的学术著作1部，本人撰写8万字以上（或参加编撰	主持或主要参加市（厅）级以上科研课题1项以上（前五名），并通过成果鉴定或已经完成	获市（厅）级以上科研成果奖1项以上（有获奖证书）。	成果转化工作实绩突出。利用专业优势，将应用型科研成果转化为社会生产力，并为国家或学校创造了较大的经济效益，获得市（厅）级以上成果转化方面的表彰，或获得发明、专	

	发展趋势。	成学校规定的实验教学和实验技术工作。	内容，掌握现代化的教学手段和实验技术手段；注意对学生实验技能的培养，提高学生的实验水平。	中、长期规划。			通用教材1部，本人编写8万字以上），同时在省级以上期刊上独立或作为第一作者发表高水平、有创见的本专业学术论文1篇以上；或获得国家授权的发明专利并转化1项以上（排名第1）。		利1项以上（有证书）。
审核部门	二级学院	教务处	二级学院	二级学院	二级学院	二级学院	科研处		

实验师资格条件		
专业理论要求	实验教学业绩及成果要求	科研业绩要求

	必备条件	必备条件				满足一项		
	具有本学科较扎实的理论基础，具有从事实验教学、科研和实验技术工作的能力，了解本学科领域国内外实验技术动态。	独立系统担任过 1 门以上实验课程的讲授工作，参加指导过学生实验、生产实习等实践环节，教学效果良好。同时完成学校规定的实验教学和实验技术工作。	承担有关大型精密仪器设备的安装、调试、验收及维护、检修，故障排除等技术工作	根据教学、科研工作要求，能加工特殊的实验装置和零部件，改进有关仪器性能指标，解决某些关键性技术问题	承担实验任务，独立拟订实验方案，独立承担实验室建设中部分任务	在省级以上期刊上独立或作为第一作者发表本专业学术论文 1 篇以上。	参加编撰正式出版的学术著作或教材，本人撰写 3 万字以上。	获得授权国家发明专利 1 项（排名第 1）以上或国家授权实用新型专利（排名第 1）2 项。
审核部门	二级学院	教务处	二级学院	二级学院	二级学院	科研处		

**关于发布《2019 年度
常州工业职业技术学院高级职称评审程序》的通知**
常工职院字（2019）53 号

学院各单位：

《2019 年度常州工业职业技术学院高级职称评审程序》经党委会议审议通过，请相关部门遵照执行。

附件：1. 2019 年度常州工业职业技术学院高级职称评审程序

2. 常州工业职业技术学院 2019 职称评审工作方案

3. 常州工业职业技术学院 2019 年职称申报人员情况一览表

常州工业职业技术学院
(原常州轻工职业技术学院)

2019 年 6 月 6 日

附件 1：2019 年度常州工业职业技术学院高级职称评审程序

根据《省人力资源社会保障厅 省教育厅关于下放全省高职院校教师职称评审权有关问题的通知》（苏人社发〔2018〕87 号）有关精神，为了全面贯彻落实《省人力资源社会保障厅 省教育厅关于聚力创新深化高校教师职称制度改革的指导意见》（苏人社发〔2017〕168 号）文件要求，特制定《2019 年度常州工业职业技术学院高级职称评审程序》。

一、个人申报

申报人员向学校教师发展中心提出申报评审专业技术资格的申请，并提供能反映本人专业技术水平、工作业绩和职业道德等方面的有效材料。严格按岗位申报相应学科系列，填报信息真实有效，一经发现弄虚作假或恶意填报，取消当年申报资格。

二、教学能力评价

凡申报职称(申报研究员除外)的教师，必须参加学校组织的教学能力评价测评，凡测评不合格者不能参加职称评审。测评优秀加 0.5 分，测评良好加 0.3 分。

三、二级单位民主测评推荐

学校各二级单位对本部门教师个人填报信息进行初审，并在本单位范围内做民主投票测评，参加测评的人员需超过本单位总人数的 2/3，且不少于 15 人，被测人员回避。超过参加测评人数的半数以上（不含半数）同意方为有效。行政部门人员申报职称民主测评由所在党总支负责。

四、同行专家鉴定

根据省教育厅文件精神，拟申报高级（正高、副高）专业技术职务人员论文、论著、代表作需送同行专家鉴定。如同行专家鉴定结论中有“未到达”或 2 个“基本达到”的结论，将不再进行下一步评审程序。同行专家鉴定结果两年有效，如要换文章送审，则副高需重新送审 2 篇，正高重新送审 3 篇。

五、师德师风考核

由学院师德建设委员会根据《常州工业职业技术学院师德考核实施办法》对申报人员进行师德师风考核，并给出考核结果，考核结果分为优秀、合格、不合格三个等次。师德师风考核不合格者不再进行下一步评审程序。

六、资格审查与申报人员材料公示

资格审查工作小组对申报人员的资格进行审查，资格审查通过人员的申报材料汇总表以及同行专家鉴定表在内网公示不少于 5 个工作日，公示期内申报人员的纸质材料接受全院教职工查阅和监督。

七、院长办公会确定各学科组评审名额数

人事处、教师发展中心按照我院岗位设置情况以及目前专技岗位占岗及空岗情况，提出当年各学科组评审名额数，报院长办公会批准。

八、材料审核工作小组审核材料

材料审核工作小组对申报人员的材料进行审核，材料审核有问题的及时反馈给申报人员，材料审核不合格的不再进行下一步评审程序。并根据《常州工业职业技术学院职称评分细则》，对审核合格人员的材料进行打分排序，排序名次并不是职称评审推荐的唯一标准，但可作为学科组专家推荐投票的重要参考。

九、专业（学科）组、评审委员会（高评委）评审委员及主任委员确定

在召开高级专业技术资格评审会议前，在学校职称评审纪律监督小组的监督下，根据评审对象的情况，从相应专家库中抽取。具体抽取办法如下：

从高级专业技术资格评审委员会主任委员库中随机抽取正副主任委员各 1 名，从高级专业技术资格评审委员库中随机抽取若干名成员，组成不少于 13 人的执行评审委员会；同时，从高级专业（学科）组成员库中随机抽取不少于 5 名成员组成专业（学科）评议组。其中校内专家库中抽取 1 名，常州其他 4 所高职院校专家库中抽取 1 名，常州本科院校专家库中抽取 1 名，常州市外专家库中抽取 2 名。专业（学科）评议组负责人（正副组长）一般由校外专家担任。

十、个人答辩

根据学科分组进行答辩，个人综述自身业绩、成果，并根据学科评议组专家就教育教学改革、教学科研创新、教学科研思路等方面提问作答。

十一、学科评议组专家投票推荐

学科评议组专家对申报人员的业绩、成果以及其他材料进行评议，根据评审标准进行量化评分，提出初评意见，并无记名投票表决，赞成票超过学科评议组专家的二分之一方可作为学科组推荐人选。

十二、评审委员会（高评委）最终评审

评审委员会根据学校各系列职称评审标准，对申报人员的材料和学科评议组的意见进行仔细的审议，在此基础上再进行无记名投票表决，赞成票超过出席会议的执行委员的三分之二方为通过。当年评审结果不得复议。

十三、评审结果公示及报送备案

评审委员会的评审结果在学校内网公示不少于 5 个工作日，并在 1 个月内将评审结果分别报江苏省人力资源和社会保障厅、江苏省教育厅备案，在江苏省人力资源和社会保障网公开发布。

十四、自主颁发证书

上级部门评审结果公布批复后，学校拟发聘文，并由学校统一印制专业技术资格证书。

附件 2：常州工业职业技术学院 2019 职称评审工作方案

根据《省人力资源社会保障厅 省教育厅关于下放全省高职院校教师职称评审权有关问题的通知》（苏人社发〔2018〕87 号）有关精神，为了全面贯彻落实《省人力资源社会保障厅 省教育厅关于聚力创新深化高校教师职称制度改革的指导意见》（苏人社发〔2017〕168 号）文件要求，规范、有序地开展常州工业职业技术学院职称评审工作，特制定《常州工业职业技术学院职称评审工作方案》。

一、组建由校领导牵头的职称评审委员会（书记校长第一责任人）下设 4 个工作小组：

1. 资格审查组 组长：金华仁 联系电话：86335038
2. 材料审核组 组长：袁锋 联系电话：86335194
3. 纪律监督组 组长：彭士华 联系电话：86335068
4. 投诉举报受理组 组长：朱宇光 联系电话：83330551

二、组建中高级职称评审委员会

下设：

1. 主任委员库
2. 评审委员库
3. 专业（学科）组库

（1）教师系列：（各学科组所包含的专业具体见教务处专业类别一览表，各申报人员申报学科以现任教课程及所取得成果来确定）

学科组 1：工科学科组（包含机械工程、材料工程、电子与通讯、电工、控制工程、计算机 6 个学科组）

学科组 2：文科及艺术学科组（包含工商管理、经济学、教育学、美术 4 个学科）

学科组 3：基础课学科组（包含数学、中文、英语、体育、马列主义公共课 5 个学科）

（2）思政系列

学科组 4：学生思想政治教育系列（思政系列）（辅导员、分管学生工作副书记申报）

(3) 教育管理研究员系列

学科组 5: 研究员系列(管理岗人员申报)

(4) 实验及其他专技系列

学科组 6: 实验、工程及其他专技系列

注: 原则上分成 6 个学科组, 每个学科组申报人员不少于 3 人, 不足 3 人则并到相关学科组。

三、根据岗位聘任情况确定各学科组评审名额

四、修订各系列职称评审标准

1. 《常州工业职业技术学院教师专业技术职务资格条件》
2. 《常州工业职业技术学院学生思想政治教育教师专业技术职务资格条件》
3. 《常州工业职业技术学院教育管理研究员专业技术职务资格条件》
4. 《常州工业职业技术学院中高级职称评审评分细则》

五、修订常州工业职业技术学院职称评审工作办法

六、修订 2019 年度常州工业职业技术学院高级职称评审程序

附件 3：2019 年职称申报人员情况一览表

序号	姓名	部门	学历	学位	现有职称	同级别取得时间	拟评职称	报送学科	专业实践	教学能力评价	担任班主任情况	民主测评	同行专家一	同行专家二	教学考核优秀	年度考核优秀	师德师风考核等级	人才荣誉积分	教育教学绩效分	科研绩效分	横向到账经费	答辩成绩

2019 年 6 月 6 日

关于发布《常州工业职业技术学院 高层次人才引进服务工作量实施细则》的通知

常工院人字〔2019〕9号

全院各单位：

《常州工业职业技术学院高层次人才引进服务工作量实施细则》现已发布，请遵照执行。

附件：常州工业职业技术学院高层次人才引进服务工作量实施细则

常州工业职业技术学院
(原常州轻工职业技术学院)

2019年4月12日

附件：常州工业职业技术学院高层次人才引进服务工作量实施细则

第一条 为加快实施人才强校战略，充分调动全院教职工引进人才的主动性、积极性和创造性，学院设立高层次人才引进服务工作量，用于激励在高层次人才引进工作中做出突出贡献的在职在编、人事代理教职工（人事处在职在岗人员不在奖励范围）。

第二条 奖励的申报和审批程序

（一）个人申报

符合条件的教职工个人在高层次人才引进入职后，向人事处提出申请。相关教职工应在高层次人才引进工作中发挥重要作用，做好引才过程的举荐、沟通等工作。

（二）组织审核

人事处会同相关部门研究提出服务工作量奖励建议，报分管院领导审批。

（三）公示

拟奖励人选在学院范围内公示，公示期不少于3个工作日。

（四）发放奖励

公示无异议的，学院发放服务工作量奖励。

第三条 高层次人才引进服务工作量标准

学院在高层次人才正式全职引进后（杰出人才可采用双聘方式引进），每年按下列标准对相关教职工进行一次性奖励：

分类	服务工 作项目	服务工作量标准	备注
高层次人才引进服务工 作量	高层次 人才引进(教 授、博士)	1. 引进杰出人才（可双 聘），200 绩分； 2. 引进领军人才、拔尖人 才，150 绩分； 3. 引进优秀人才，100 绩 分。	人才类别按 《常州工业职业 技术学院高层次 人才引进管理办 法（修订）》规 定执行

第四条 对已受奖励的教职工，如查实有弄虚作假等行为的，追回奖金并视情节轻重给予相关责任人相应处分。

第五条 本细则自 2019 年 1 月 11 日起执行，由人事处负责解释。

常州工业职业技术学院办公室

2019 年 4 月 12 日印发

常州工业职业技术学院

教师职业行为负面清单及师德失范行为处理办法

常工院党字〔2019〕33号

为进一步规范教师履职履责行为，落实立德树人根本任务，推进师德师风建设工作，努力建设有理想信念、有道德情操、有扎实学识、有仁爱之心的高校教师队伍，根据《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》《新时代高校教师职业行为十项准则》《教育部关于高校教师师德失范行为处理的指导意见》等有关文件精神，制定本办法。

一、本办法适用于受聘承担教学、科研工作的各类教师（含实训指导）。

二、教师职业行为负面清单

（一）在教育教学中及其他场合有损害党中央权威、违背党的路线方针政策言行。

（二）损害国家利益、社会公共利益，或违背社会公序良俗。

（三）通过课堂、论坛、讲座、信息网络及其他渠道发表、转发错误观点，或编造散布虚假信息、不良信息。

（四）在校园内传播宗教和组织开展宗教活动。

（五）组织或参加非法组织的。

（六）违反教学纪律，敷衍教学，或擅自从事影响教育教学本职工作的兼职兼薪行为。

（七）要求学生从事与教学、科研、社会服务无关的事宜。

（八）与学生发生任何不正当关系，有任何形式的猥亵、性骚扰行为。

（九）抄袭剽窃、篡改侵占他人学术成果，或滥用学术资源和学术影响。

（十）在招生、考试、推优、就业及绩效考核、岗位聘用、职称评聘、评优评奖等工作中徇私舞弊、弄虚作假。

（十一）索要、收受学生及家长财物，参加由学生及家长付费的宴请、旅游、娱乐休闲等活动，或利用家长资源谋取私利。

（十二）假公济私，擅自利用学校名义或校名、校徽、专利、场所等资源谋取个人利益。

（十三）在申报课题、成果、奖励和职务评审、项目评定、申请学位等过程中提供虚假学术信息。

(十四) 其他严重损害教师职业声誉、违反教师职业道德的言行。

三、实行师德师风建设主体责任制和问责制

(一) 学校师德师风建设坚持权责对等、分级负责、层层落实、失责必问、问责必严的原则。

各二级学院(部)党政主要负责人对本单位师德建设负直接领导责任。

(二) 对相关责任人不履行或不正确履行职责,有下列情形之一的,根据职责权限和责任划分进行问责:

1. 师德师风建设、日常教育监督、师德失范预防工作不到位;
2. 师德失范问题排查发现不及时;
3. 对已发现的师德失范行为处置不力、方式不当;
4. 已作出的师德失范行为处理决定落实不到位、失范行为整改不彻底;
5. 多次出现师德失范问题或因师德失范行为引起严重不良社会影响;
6. 其他应当问责的失职失责情形。

依据情节轻重,可采取约谈、诫勉谈话、通报批评、纪律处分等方式进行问责。

四、建立师德失范行为受理与调查处理机制

学校各党总支为本总支师德失范行为受理单位和调查取证单位,具体工作由各党总支师德建设与考核工作小组负责。党委教师工作部、教务处、科研处等相关职能部门为复核单位,纪检监察部门对师德失范行为调查处理的职责部门予以监督。

(一) 受理单位接到举报或自行发现线索后,须在第一时间报学校党委教师工作部,并开展调查核实。

(二) 调查核实结束,受理单位将取证事实报党委教师工作部。

(三) 党委教师工作部联合相关职能部门对举报案件进行复核,复核时须听取教职工本人陈述和申辩。

(四) 党委教师工作部根据复核结果提出处理意见,上报学校。师德失范行为人是党员、领导干部的,由教师工作部会同组织部提出处理意见。属于学术范围的,征求学校学术委员会意见。

(五) 情节轻微的,由分管校领导批准处理意见;事件严重、影响较大的,提交院长办公会或党委会审议决定。

(六) 党委教师工作部会同有关部门执行处理决定。

(七) 师德失范处理材料存入个人人事档案。

(八) 教职工对处理决定不服的，向党委教师工作部递交书面申诉材料，提供新证据，由党委教师工作部牵头组织复查和答复。

(九) 教师出现师德失范问题，所在二级学院（部）党政主要负责人需向学校分别做出检讨，由学校依据有关规定视情节轻重进行问责。同时，学校需向上级主管部门做出说明，并引以为戒，进行自查自纠与落实整改。如反复出现师德失范问题，分管校领导应向学校做出检讨，学校应在上级主管部门督导下进行整改。

五、师德失范行为的处理

教职工发生负面清单所列的师德失范行为的，实行“一票否决”。并根据情节轻重，给予相应处理或处分。对师德失范行为的处理，应坚持公平公正、教育与惩处相结合的原则，做到事实清楚、证据确凿、定性准确、处理适当、程序合法、手续完备。

(一) 情节较轻的，给予批评教育、诫勉谈话、责令检查、通报批评，以及取消其评奖评优、职务晋升、职称评定、岗位聘用、工资晋级、干部选任、申报人才计划、申报科研项目等方面的资格。以上取消相关资格处理的执行期限不得少于 24 个月。

(二) 情节较重应当给予处分的，还应根据《事业单位工作人员处分暂行规定》给予行政处分，包括警告、记过、降低岗位等级或撤职、开除，需要解除聘用合同的，按照《事业单位人事管理条例》相关规定进行处理。

(三) 情节严重、影响恶劣的，应当依据《教师资格条例》报请主管教育部门撤销其教师资格。是中共党员的，同时给予党纪处分。涉嫌违法犯罪的，及时移送司法机关依法处理。

六、附则

(一) 本办法自颁布之日起实施，由党委教师工作部负责解释。

(二) 学校其他岗位在职人员参照执行。

中共常州工业职业技术学院委员会
(原中共常州轻工职业技术学院委员会)

2019 年 5 月 31 日

常州工业职业技术学院专业技术资格评审办法（修订）

常工院院字〔2019〕9号

第一章 总则

第一条 为规范学院专业技术资格评审工作，认真落实《省人力资源社会保障厅 省教育厅关于聚力创新深化高校教师职称制度改革的指导意见》（苏人社发〔2017〕168号）文件要求，根据《中共江苏省委 江苏省人民政府印发〈关于深化科技体制机制改革推动高质量发展若干政策〉的通知》（苏发〔2018〕18号）《省人力资源社会保障厅 省教育厅关于下放全省高职院校教师职称评审权有关问题的通知》（苏人社发〔2018〕87号）《省教育厅关于印发贯彻落实省委省政府深化科技体制机制改革推动高质量发展若干政策实施细则的通知》（苏教科〔2018〕9号）文件精神，特修订本评审办法。

第二条 专业技术资格是专业技术人员学术、技术水平的标志，可作为聘任专业技术职务的依据。评审专业技术资格，坚持客观、公正、准确的原则。树立鲜明的高职院校教师职称评价导向。根据高职院校人才培养、科学研究、社会服务以及文化传承的功能要求，结合高职教育教学和人才培养具体特点，引导广大教师立德树人，进一步促进高职课程建设、课堂教学、专业实践、产教融合、校企合作等方面工作的改革和研究。

第三条 对科技成果转移转化绩效突出人员，在业绩考核、晋升职称时予以倾斜。科技人员承担横向委托项目经个人申请、学院审核认定程序，在职称评定中与承担政府科技计划项目同等对待。

第四条 遵循高职院校教师成长规律，坚持立德树人，把教书育人作为职称评价的核心内容，注重对教师师德素养、教育教学、科学研究和社会服务的综合评价。通过个人述职、考核测评、民意调查等方式全面考察教师的师德。实行师德失范、学术不端“一票否决制”。

第五条 省职称工作职能部门制定颁发的评审条件是评审专业技术资格的基本标准。学校可根据自身发展需要，结合学科专业特点和岗位要求，制定相应的评审条件，但不得低于省定标准规定的水平要求。

第二章 申报

第六条 符合本办法规定的申报条件的专业技术人员，可以申报专业技术资格。

第七条 专业技术人员向学校教师发展中心提出申报评审专业技术资格的申请，并由个人提供能反映本人专业技术水平、工作业绩和职业道德等方面的有效材料（材料截止时间为评审会议召开的前一年底）。主要是：

1. 专业技术资格评审申报表；
2. 任现职以来的专业技术工作业绩总结报告；
3. 任现职以来的专业技术成果及其获奖情况、专业技术项目完成情况、高新技术成果转化情况以及新产品开发、推广等方面的资料；
4. 任现职以来具有代表性的本专业（学科）论文、论著或译著；
5. 学历、专业技术资格、专业技术职务聘任、年度考核、继续教育考试（考核）成绩等证明材料；
6. 评审组织及其管理部门需要的有无犯罪记录、有无不良职业行为及师德失范、学术不端方面的材料；
7. 免冠大一寸近期正面相片一张（资格证用）；
8. 《送评材料目录》。

第八条 申报人应当提供申报材料原件，无法提供原件的，对提供的复印件应当由学校相应职能部门审核人签字并加盖审核部门公章。申报、审核过程中要做到申报名单公开，业绩成果公开，考核结果公开，接受群众监督。

对申报条件或者材料不符合要求的，不予受理。

对超过规定申报时间或者不符合申报程序的，不予受理。

第三章 组织

第九条 专业技术资格评审委员会，是负责评审专业技术人员是否具备相应专业技术资格条件的组织。其职责是：接受相应的学校职称工作职能部门的委托，按照规定的评审权限、范围、程序，依据相应的专业技术资格标准条件，评定申报人的专业技术资格。

第十条 专业技术资格评审委员会应按专业(学科)组建。

高级专业技术资格评审委员会由学校组建并向省专业技术人员职称工作领导小组提出申请，由省专业技术人员职称工作领导小组批准设立，负责学校高级职称评审工作。

中级专业技术资格评审委员会，由学校组建并报省人力资源和社会保障厅备案，负责学校中级职称评审工作。

第十一条 高、中级专业技术资格评审委员会按照分支专业（学科）设置评审委员会。评审委员会由主任委员库、评审委员库和专业（学科）组成员库三个子库中挑选出来的成员组成，三个子库成员可以在省内外的同行专家中遴选。评审委员会任期为三年。任期届满的评审委员会以及专家库需调整其成员的，应按原组建时的程序报批。

第十二条 主任委员库应当由 5—7 名本专业（学科）在职的具有相应专业技术资格、知名度较高的学术、技术带头人组成。

评审委员库应当由本专业（学科）在职的具有相应专业技术资格的专家组成，人数一般在 30 人以上（校外专家不得少于 20%）。

评审委员会按分支专业（学科）设立若干专业（学科）组。每个专业（学科）组成员库应当由在职的具有相应专业技术资格的同行专家组成，人数一般在 10 人以上（校外专家不得少于 20%），专业（学科）组组长由校外专家担任。

高级专业技术资格评审专家库应当由具有高级专业技术资格的人员组成。

中级专业技术资格评审专家库中具有高级专业技术资格的人员不少于三分之二。

评审专家库成员原则上只能在一个评审组织中任职。

第四章 评审

第十三条 召开高级专业技术资格评审会议前，在学校职称评审纪律监督小组的监督下，根据评审对象的情况，从高级专业技术资格评审委员会主任委员库中随机抽取正副主任委员各 1 名，从高级专业技术资格评审委员库中随机抽取若干名成员，组成不少于 13 人的执行评审委员会；同时，从高级专业（学科）组成员库中随机抽取不少于 5 名成员组成专业（学科）评议组。高级专业（学科）评议组负责人一般由当年度的评委会执行委员担任。

承担教授、研究员等正高级专业技术资格评审任务的评审委员会执行委员、专业（学科）评议组成员应当由具有正高级专业技术资格的人员担任。

承担副教授、副研究员等副高级专业技术资格评审任务的评审委员会执行委员、专业（学科）评议组成员中具有正高级专业技术资格的人员不少于二分之一。

第十四条 召开中级专业技术资格评审会议前，在学校职称评审纪律监督小组的监督下，根据评审对象的情况，从中级专业技术资格评审委员会主任委员库中随机抽取正副主任委员各 1 名，从中级专业技术资格评审委员库中随机抽取若干名成员，组成不少于 11 人的执行评审委员会；同时，从中级专业（学科）组成员库中随机抽取不少于 5 名成员组成专业（学科）评议组。中级专业（学科）评议组负责人一般由当年度的评委会执行委员担任。

担任中级专业技术资格评审委员会的执行委员、专业（学科）评议组成员中具有高级专业技术资格的人员不少于三分之二。

第十五条 评审活动要预先申报。评审对象花名册等有关材料须在评审委员会开会之前 20 天报学校职称评审改革领导委员会预审，并于评审会议召开前 5 天将《评审委员会活动申报表》报学校职称评审改革领导委员会，经批准后方可召开评审会议。

第十六条 评审委员会下设的专业（学科）评议组对申报对象的业绩、成果以及其他材料进行评议，根据评审标准进行量化评分，并提出初评意见，提交评审委员会审定。

凡是破格晋升的申报者、成果共用发生争议或材料与实际工作有出入、论文雷同需核实者以及评议组认为必须通过答辩才能判定水平的，应当由评委会日常工作部门通知其到会答辩。

第十七条 评审委员会必须在不少于规定的执行委员人数出席的情况下进行评审工作。评审委员会应按照国家、省有关职称政策和常州工业职业技术学院职称评审标准对申报对象送评材料和专业（学科）评议组的意见进行仔细的审议，在此基础上进行无记名投票表决，赞成票超过出席会议的执行委员的三分之二方为通过。

未出席评审会议或者中途离会，未参加审议过程的委员不得投票、委托投票或者补充投票。

评审结果无论通过与否，必须填写评审申报表，评审委员会主任委员应当在评审申报表上签章，并加盖评委会印章。

对评审未获通过的对象，当年不得进行复议、复评。

召开评审会议时，除执行委员及日常工作部门工作人员、职称工作职能部门工作人员外，其他人员不得列席。

第十八条 建立评审会议记录制度。记录包括开会时间、地点、出席对象、会议议程、委员或成员发言要点、投票结果等。

第十九条 评审委员会的评审结果在学校内网公示 5 个工作日。并在 1 个月内将评审结果分别报送江苏省人力资源和社会保障厅、江苏省教育厅备案，并在江苏省人力资源和社会保障网公开发布。

第二十条 自主颁发证书。评审结果获得上级主管部门批复后，根据批复最终结果，由学校统一印制专业技术资格证书。

评审未获通过的评审材料，凡属个人提交的业绩、论文、成果、证书、证明等材料退回申报者；凡涉及有关组织核查、评价和评审组织的结论，包括申报表，不退回申报者。

第二十一条 专业技术资格的评审活动每年举行一次。

第五章 监督

第二十二条 评审工作实行回避制度，在有评审（评议）评委、专业（学科）评议组成员本人或者其直系亲属参与评审时，相关评审（评议）评委、专业（学科）评议组成员应当申请或被告知回避。

第二十三条 对评审材料审核不严，对弄虚作假行为包庇、纵容的单位和个人，要追究单位和个人责任，给予通报批评或建议行政处分。

对违反程序和评审纪律，超越评审范围和权限，不能保证评审质量，不能正确履行评审职责的评委会及其委员、专业（学科）评议组成员及相应的职能部门，将根据国家和江苏省的有关规定，视问题和程度，采取限期纠正、取消委员（成员）资格、通报批评、停止评审、取消评审权、宣布评审结果无效等处理措施。

对违反有关政策规定或者有弄虚作假等行为而评审通过并获得专业技术资格的人员，一经查实，即予撤销，3 年内不得申报评审，并视情况建议有关部门（单位）予以严肃处理。

第六章 附则

第二十四条 本办法所指专业技术资格包括原评审的专业技术职务任职资格和参加全国统一考试取得的专业技术资格以及同专业技术资格相对应的执业资格。

第二十五条 本办法由常州工业职业技术学院人事处负责解释。

第二十六条 本办法自印发之日起执行。

常州工业职业技术学院
(原常州轻工职业技术学院)

2019年2月27日

**关于发布《常州轻工职业技术学院
奖励性绩效工资分配办法（试行）补充规定》的通知**

常工院院字〔2019〕4号

学院各单位：

《常州轻工职业技术学院奖励性绩效工资分配办法（试行）补充规定》现已发布，请遵照执行。

附件：常州轻工职业技术学院奖励性绩效工资分配办法（试行）补充规定

常州工业职业技术学院

（原常州轻工职业技术学院）

2019年2月23日

附件：常州轻工职业技术学院奖励性绩效工资分配办法（试行）补充规定

第一条 为进一步做好学院绩效工资管理工作，根据《中共江苏省委 江苏省人民政府印发〈关于深化科技体制机制改革推动高质量发展若干政策〉的通知》（苏发〔2018〕18号）《省教育厅关于印发贯彻落实省委省政府深化科技体制机制改革推动高质量发展若干政策实施细则的通知》（苏教科〔2018〕9号）有关精神，结合学院实际，特对《常州轻工职业技术学院奖励性绩效工资分配办法（试行）》（常轻院党字〔2019〕22号）予以补充规定。

第二条 学院对实行年薪制、协议工资、项目工资等分配制度的科技人员的薪酬实行单独分开管理，其人员及实际薪酬发放水平不纳入学院绩效工资总量核定范围。

第三条 学院各资源管理单位提供大型科学仪器等科技公共资源开放共享获取的服务收入，可作为实施绩效工资的经费来源。学院在申报绩效工资总量时，可根据相应服务收入和服务质量予以申报增核。

第四条 学院资源管理单位实施内部绩效工资分配时应向从事资源服务的人员倾斜。

第五条 支持学院各资源管理单位探索大型科学仪器等科技公共资源开放共享后补助机制和校内调配制度，把科研设施与仪器开放共享效果与仪器新购和维

护的资源投入挂钩，并根据开放效果和用户评价，对提供开放共享服务的单位和
技术人员给予绩效奖励，调动科研设施与仪器开放共享积极性。

第六条 学院引进国内外院士、国家杰出青年基金获得者、长江学者、国家
“千人计划”专家、国家“万人计划”专家等顶尖人才，以及“百千万人才工程”
国家级人选、享受国务院政府特殊津贴人员、中华技能大奖获得者支付的薪酬，
实行单独分配管理，不纳入学院绩效工资核定范围。

第七条 本规定解释权在人事处。本规定自印发之日起执行。

关于发布《常州工业职业技术学院专业领军人才、 技能大师和技术能手选拔、培养与管理暂行办法》的通知

常工院人字〔2018〕42号

学院各单位：

《常州工业职业技术学院专业领军人才、技能大师和技术能手选拔、培养与管理暂行办法》经院长办公会议审议通过，请相关部门遵照执行。

附件：常州工业职业技术学院专业领军人才、技能大师和技术能手选拔、培养与管理暂行办法

常州工业职业技术学院
(原常州轻工职业技术学院)

2018年12月29日

附件：常州工业职业技术学院专业领军人才、技能大师和技术能手选拔、培养与管理暂行办法

第一章 总 则

第一条 为贯彻落实人才强校战略，加快培养一流的高层次、高技能人才队伍，特制定本办法。

第二条 专业领军人才、技能大师、技术能手的遴选本着德才兼备、公开选拔、平等竞争、宁缺毋滥的原则，坚持择优遴选、强化培养、动态管理。

第三条 专业领军人才、技能大师和技术能手的选拔范围为学院在职的专业技术人员（含双肩挑人员）。

第四条 专业领军人才、技能大师、技术能手遴选工作每两年实施一次，选拔对象实行总量控制，确保质量、宁缺毋滥。

第二章 选拔条件

第五条 基本条件

热爱社会主义祖国，遵纪守法，有良好的职业道德，作风正派；模范履行岗位职责，有较强的事业心和责任感，忠诚教育事业；工作成果显著，业绩突出。

第六条 专业领军人才选拔条件（需同时具备）：

(一) 年龄一般不超过 52 周岁。

(二) 热爱教育教学工作，师德高尚，乐于奉献。长期在教育教学一线工作，教育业绩突出。

(三) 能引领本专业或教育教学改革的前沿研究和实践，对推进专业或教育教学改革发挥重要作用，得到同行高度认可。

(四) 具备下列条件之一：

1. 具有正高级职称。

2. 具有副高级职称或博士学位，且符合下列条件之一：

(1) 省“333 工程”培养人选；

(2) 省级高校教学名师奖获得者；

(3) 省青蓝工程学术带头人；

(4) 省青蓝工程团队负责人；

(5) 省双创人才；

(6) 省社科英才；

(7) 省突出贡献中青年专家；

(8) 省“六大人才高峰”资助对象；

(9) 省级教学团队带头人；

(10) 省级科技创新团队带头人；

(11) 省工程技术中心、市重点实验室负责人。

3. 具有副高级职称或博士学位，教学科研成果突出（不含成教成果），取得以下业绩之一：

(1) 省部级优秀科研成果一等奖获得者，或二等奖排名前三名，或三等奖第一名，或市厅级一等奖第一名；

(2) 省级及以上社科基金、自然科学基金项目主持人；

(3) 省级高等教育教学成果一等奖前两名，二等奖第一名；

(4) 省级精品课程主持人；

(5) 省级品牌（重点）专业主持人；

(6) 省级高职高专实训基地负责人；

(7) 艺术、体育学科教师取得省级以上最高级别艺术、体育奖项 3 项以上。

第七条 技能大师选拔条件（需同时具备）：

1. 年龄一般不超过 50 周岁。
2. 热爱教育教学工作，师德高尚，乐于奉献。具有高级技师职业资格（职业资格一级）。
3. 在行业（领域）技能拔尖、技艺精湛并具有较强创新创造能力和社会影响力，且具有下列条件之一：
 - （1）中华技能大奖、全国技术能手、江苏技能状元获得者；
 - （2）获世界技能大赛前五名，或国家一类竞赛前三名；
 - （3）拥有绝招绝技绝活，技术技能处于本省、本行业顶尖水平，且有较高社会影响力和知名度的；
 - （4）获得 2 项及以上国家发明专利且有 1 项及以上被转化，为行业企业创造较大经济效益的。

第八条 技术能手选拔条件（同时具备）：

1. 年龄一般不超过 40 周岁。
2. 热爱教育教学工作，师德高尚，乐于奉献。长期在教学一线工作，业绩成果突出，在行业内具有一定知名度。
3. 具有技师（职业资格二级）及以上职业资格，且具备下列条件之一：
 - （1）直接指导的学生在行政主管部门主办的职业技能大赛（现场比赛）中获国家级二等奖以上奖励，或省级一等奖奖励；
 - （2）指导省级 A 类学生创新创业大赛获省级一等奖（前 2 名）或二等奖（前 1 名）。
 - （3）本人在教育等主管部门组织的专业技能、教学基本功、多媒体课件、信息化教学、微课等竞赛中获省级一等奖（前 2 名）、二等奖（前 1 名）。
 - （4）获得 2 项及以上国家发明专利。

第三章 选拔程序和方法

第九条 选拔按个人申报、单位推荐、专家评审、公示、学院审定的程序进行。

第十条 个人申报。由符合条件的申报人向所在二级学院（或专业对应的二级学院）提出书面申请，并提交相关支撑材料。

第十一条 单位推荐。二级学院党政联席会议讨论决定拟推荐人选并进行公示，公示无异议的人选报人事处汇总。

第十二条 专家评审。人事处、教师发展中心组织专家组对申报人选的材料进行评审。

第十三条 公示。人事处在学院范围内公示专业领军人才、技能大师、技术能手入选名单。

第十四条 学院审定。公示无异议的人选由院长办公会讨论决定后，列为学院专业领军人才、技能大师、技术能手入选对象。

第四章 培养与管理

第十五条 专业领军人才入选对象培养期限为4年，技能大师、技术能手入选对象培养期限为3年。相关入选对象最多支持两个培养期。

第十六条 学院积极促进专业领军人才、技能大师、技术能手入选对象的成长，培养期内积极协助申报各类人才工程，优先支持参加各类培训、进修、访问。

第十七条 培养期满后，达到培养合格参考标准的，由学院分别授予专业领军人才、技能大师、技术能手称号，并在岗位、职称晋升中优先推荐。

第十八条 培养合格参考标准

(一) 领军人才应达到下列条件之一：

1. 现聘三级教授及以上岗位的培养对象，须在教科研成果、专业建设、课程建设、师资培养、团队建设等方面完成约定的目标任务；

2. 具有教授职称的培养对象，须获聘三级教授及以上岗位，或达到江苏省专业技术二级岗位业绩条件之一；

3. 具有副高职称或博士学位的培养对象，须获聘教授，或达到学院教授任职条件、并完成目标任务。

(二) 技能大师应达到下列条件之一：

1. 获“江苏工匠”等省级及以上技能称号；

2. 完成专业建设、课程建设、实训基地建设、师资培养等方面的目标任务。

(三) 技术能手应达到下列条件之一：

1. 取得本专业或相近专业高级技师（国家职业资格一级）；

2. 完成专业建设、课程建设、指导学生、比赛竞赛等方面目标任务。

第十九条 有下列情况之一的，不再列入培养范围：

1. 受到记过及以上处分或触犯刑律的；
2. 弄虚作假骗取荣誉、成果的；
3. 因各种原因离开学院或因年龄原因离职离岗的；
4. 年度考核不合格的；
5. 师德考核不合格、出现师德负面清单规定情形的。

第二十条 不再列入管理范围的专业领军人才、技能大师、技术能手由所在单位及时提出意见，由人事处提交院长办公会议研究决定后取消其培养资格。

第五章 附则

第二十一条 本办法自公布之日起执行，由人事处、教师发展中心负责解释。

**关于发布《常州工业职业技术学院
校外荣誉认定与奖励实施办法（试行）》的通知**

常工院人字〔2018〕41号

学院各单位：

《常州工业职业技术学院校外荣誉认定与奖励实施办法（试行）》经院长办公会议审议通过，请相关部门遵照执行。

附件：常州工业职业技术学院校外荣誉认定与奖励实施办法（试行）

常州工业职业技术学院
(原常州轻工职业技术学院)

2018年12月29日

附件：常州工业职业技术学院校外荣誉认定与奖励实施办法（试行）

第一章 总则

第一条 为激励广大教职工聚焦立德树人根本任务，努力营造爱岗敬业、开拓创新的工作氛围，特制定本办法。

第二条 本办法适用于在市厅级及以上党政群部门组织的表彰活动中获得荣誉称号的校内教职工集体和个人。

第三条 学院对获得市厅级及以上综合荣誉的教职工个人进行奖励，奖励以精神奖励为主、物质奖励为辅。

第四条 校外荣誉奖励纳入绩效工资总量。

第二章 荣誉称号范围和级别

第五条 荣誉称号是指党委、政府机关，或工会、共青团、妇联所授予的具有光荣名誉性质的称号，是对获得者工作业绩、道德品质、师德师风的表彰鼓励。

第六条 荣誉称号的级别

(一) 国家级荣誉称号

由中共中央、国务院等授予的荣誉称号。

(二) 省部级荣誉称号

1. 部级荣誉称号,是指国家各部(委)、全国总工会、共青团中央、全国妇联表彰的荣誉称号。

2. 省级荣誉称号,是指中共江苏省委、江苏省政府表彰的荣誉称号。

(三) 市厅级荣誉称号

1. 厅级荣誉称号,是指国家各部(委)下属司局、省属厅(局)、省总工会、共青团江苏省委表彰的荣誉称号。

2. 市级荣誉称号,是指中共常州市委、常州市政府表彰的荣誉称号。

第三章 荣誉类别和奖励

第七条 个人荣誉称号分为综合荣誉和单项荣誉。

本办法所指个人综合荣誉包括:劳动模范、道德模范、优秀教师、优秀教育工作者、优秀党员、优秀党务工作者、优秀共青团干部、教育工作先进个人、五一劳动奖章、三八红旗手。个人单项荣誉指在某项专门工作或活动中获得的表彰、称号。

第八条 学院对获得综合荣誉的个人进行物质奖励,标准如下:

奖项	级别	奖励金额(元)
个人综合荣誉	国家级	20000
	省部级	5000
	市厅级	1000

第九条 学院对获得市厅级及以上荣誉的先进集体、获得市厅级及以上单项荣誉的个人予以表扬,不再发放物质奖励。

第四章 认定、表彰程序

第十条 校外荣誉认定工作于每年3月份组织1次。认定的范围为上一年度1月1日至12月31日取得的市厅级及以上校外荣誉称号,且该荣誉为获得者在学院工作期间取得。

第十一条 校外荣誉认定、奖励程序

(一) 职能部门审核汇总

学院相关职能部门审核汇总本部门申报、管理的市级及以上集体和个人荣誉,经分管院领导审核后报人事处,同时提交开展评选工作通知、评选结果通知、获奖证书等材料的扫描件。

（二）公示

人事处将汇总的市级及以上荣誉报学院院长审批后在全院范围内公示，公示无异议的纳入学院认定、奖励的审核范围。

（三）表扬与奖励

公示无异议的集体荣誉、个人单项荣誉由人事处在学院内网公布并表扬。个人市级及以上综合荣誉由人事处报院长办公会研究决定后，发布表彰决定并发放奖金。

第五章 附 则

第十二条 相同申报材料(内容)获多项奖励的,按最高级别奖励,不重复奖励。

评选机关已发放奖金,奖金金额高于或等于学院相应奖励标准的,学院不再发放奖金;奖金金额低于学院相应奖励标准的,学院予以补足差额。

第十三条 本办法发布后,教职工个人新获得的重大综合性荣誉,经相关职能部门申请、分管院领导审批同意,由人事处提请学院院长审批后确认新增个人综合荣誉、按本办法第八条进行奖励。

第十四条 市级及以上校外荣誉未申报认定的,不得用于校内职称评审、表彰奖励等用途。

第十五条 各类协会学会研究会、行指委(教指委)等社会团体、企事业单位及海外团体组织评选的荣誉,不适用本办法。

第十六条 科研业绩类、指导学生类、比赛竞赛类、个人作品类获奖均不纳入本办法。

第十七条 本办法自发文之日起执行。

第十八条 本办法由人事处负责解释。

关于发布《常州工业职业技术学院岗位设置实施方案》的通知

常工院院字〔2018〕160号

学院各单位：

《常州工业职业技术学院岗位设置实施方案》现已发布，请遵照执行。

附件：常州工业职业技术学院岗位设置实施方案

常州工业职业技术学院
(原常州轻工职业技术学院)

2018年12月19日

附件：常州工业职业技术学院岗位设置实施方案

为做好学院教师岗位设置与聘用管理工作，全面提升学院师资队伍建设整体水平，加快学院高水平师资队伍建设步伐，深化学院人事制度改革和收入分配制度改革，根据《江苏省高等学校岗位设置管理实施意见》（苏人通〔2009〕113号）和学院岗位设置与聘用实施办法，特制定本实施细则，本实施细则是第四轮岗位聘任的指导性文件。

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，促进学院事业协调、可持续发展。

（三）推动人才建设。通过岗位设置与申报，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。各教学单位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，按需设岗，按岗聘用，合约化管理。

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. 在管理岗位设置具有教师条件要求的“双肩挑”岗位。“双肩挑”岗位原则上设在七级职员以上岗位。

3. 从事二级学院（部）教学管理的院长、副院长（主任）。根据上级文件规定，二级学院（部）院长、副院长只允许申报教师岗位，他们的岗位申报考核其教科研业绩和二级学院教学管理业绩。

（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，二级岗位由江苏省教育厅、江苏省人力资源和社会保障厅统一评审，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、教师岗位申报

（一）申报范围

学院事业编制内及人事代理教职工可以应聘教师岗位。

（二）岗位职责

1. 各级岗位的基本职责

以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，认真学习贯彻国家上级文件精神，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，每年完成额定的教学工作量、额定的科研工作量和和其他相关的教学和社会服务等工作任务。

2. 具体岗位职责

（1）教授岗位职责

①指导二级学院（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，每年必须完成额定的教学工作量、科研工作量和和其他教学任务。

②独立、系统地承担一门或一门以上主干课程的讲授工作，在教学过程中，能根据科学技术的发展，不断改革、革新、充实教学内容，积极探索课堂教学改革，做好教书和育人，完成相应的社会实践、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；主编教材和主持教学研究。

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。

⑥完成学校安排的其他工作。

(2) 副教授岗位职责

①指导或协助指导本部门的教学建设和教研室、实验室建设工作，每年必须完成额定的教学工作量、额定的科研工作量和和其他教学任务。

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，积极探索课堂教学改革，做好教书和育人，完成相应的社会实践、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研究；编写教材、撰写学术论文等。

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，承担班主任工作。

⑥完成学校安排的其他工作。

(3) 讲师岗位职责

①积极承担本部门的教学建设和教研室、实验实训室（中心）建设任务，每年必须完成额定的教学工作量、额定的科研工作量和和其他教学任务。

②系统担任二门或二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，积极探索课堂教学改革，做好教书和育人，完成相应的社会实践、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、教学研究、教育教学改革、社会服务等技术工作，积极参与教材的编写工作。

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，承担班主任工作。

⑤完成学校安排的其他工作。

(4) 助教岗位职责

①积极参与本部门的教学建设和教研室、实验实训室建设工作，每年必须完成额定的教学工作量、额定的科研工作量和和其他教学任务。

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，积极探索课堂教学改革，做好教书和育人，协助指导毕业设计（论文）。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。

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，承担班主任工作。

⑤完成学校安排的其他工作。

四、教师岗位的聘用条件

(一) 教师岗位的基本条件

1. 教师岗位基本任职条件按照现行江苏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心健康。

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。

(二) 教授岗位的聘用基本条件

1. 二级教授岗位

二级教授岗位是江苏省设置的重点专业技术岗位，由江苏省实行总量控制和管理，并按照隶属关系逐级上报审批，经省人事部门核准后由学院聘用。

2. 三级教授岗位

符合江苏省高校教师系列正高三级岗位基本任职条件，通过三级教授职称评审并经学院同意后聘用。

3. 四级教授岗位

被聘为正高级专业技术职务。

（三）副教授岗位职责及基本条件

1. 五级副教授岗位

（1）符合下列条件的可以聘到五级副教授岗位：

在副教授职务任职 10 年以上且退休前一年，或第三轮已聘至五级副教授岗位且属于退休前一年。

（2）符合下列条件之一，可以申报五级副教授岗位：

①在副教授职务任职 12 年以上，具备业绩表的 1A+1B。

②在副教授职务任职 6 年以上，具备业绩表的 2A+1B。

③在副教授职务任职 3 年以上，具备业绩表的 3A。

④在副教授职务任职 3 年以下，具备业绩表的 3A+2B。

2. 六级副教授岗位

（1）符合下列条件的可以聘到六级副教授岗位：

在副教授职务任职且退休前一年。

（2）符合下列条件之一，可以申报副教授六级岗位：

①在副教授职务任职 9 年以上，具备业绩表的 2B。

②在副教授职务任职 6 年以上，具备业绩表的 1A+1B。

③在副教授职务任职 3 年以上，具备业绩表的 1A+2B。

④在副教授职务任职 3 年以下，具备业绩表的 1A+3B。

3. 七级副教授岗位

被聘为副高级专业技术职务。

（三）讲师岗位的申报基本条件

1. 八级讲师岗位

(1) 符合下列条件的可以聘到八级讲师岗位：

具有讲师任职资格，且退休前一年；或在讲师职务任职 15 年以上。

(2) 符合下列条件之一，可以申报八级讲师岗位：

①在讲师职务任职 12 年以上，具备业绩表的 1B+1C。

②在讲师职务任职 6 年以上，具备业绩表的 1B+2C。

③在讲师职务任职 3 年以上，具备业绩表的 2B。

④在讲师职务任职 3 年以下，具备业绩表的 2B+1C。

2. 九级讲师岗位

符合下列条件之一，可以申报讲师九级岗位：

(1) 在讲师职务任职 12 年以上，具备业绩表的 1C+1D。

(2) 在讲师职务任职满 9 年以上，具备业绩表的 1C+2D。

(3) 在讲师职务任职 3 年以上，具备业绩表的 2C+2D。

(4) 在讲师职务任职 3 年以下，具备业绩表的 2C+3D。

3. 十级讲师岗位

被聘为中级技术职务。

(四) 初级岗位的聘用条件

1. 十一级助教岗位

受聘助教岗位 2 年以上（或具有硕士研究生学历学位受聘助教期间），完成规定教学工作量，聘期考核为合格以上。具备业绩表的 2E，可以申报本级岗位。

2. 十二级助教岗位

具备以下条件之一，可以申报本级岗位。

(1) 具有硕士研究生学历学位。

(2) 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。公开课教学或其它相关教育教学能力考核合格。积极参与学院各类教学（实践）技能竞赛活动。

3. 初级十三级岗位

本科生见习期可聘用到初级十三级岗位。

五、附则

1. 上述所列条件中“XXX 以上”均含本级。任职年限均为实年（从同级别职称聘任时间起算），年限计算截止日期为 2019 年 12 月 31 日。

2. 科研项目等级划分标准见表 3。科研成果等级划分标准见表 4。其余需要认定的成果，以《常州工业职业技术学院科研绩效奖励办法（试行）》中的规定为准。

对教科研课题、课程建设成果均按结题或验收算，对专业（群）建设、实训基地建设、科技平台、工程中心建设等项目按建设期满后完成任务算，项目建设人员排序原则上按验收证书为准。对于各项成果只能使用一次。

3. 在岗位岗级申报的基本条件中，业绩成果可以按 1A=2B、1B=2C、1C=2D、1D=2E 从高往低折算。

申报同一级岗位人数若超过比例，则按业绩评分细则打分排序，按排序依次聘任，未聘任的顺延到下一岗级进行排序。

4. 本实施方案规定的各类成果应为 2017 年 1 月 1 日至 2019 年 12 月 31 日取得，且同时已获聘相应专业技术职务。

5. 聘期内若专业技术职务发生变化，则聘用至相应专业技术职务的最低等级岗位，即教授为专业技术四级、副教授为专业技术七级、讲师为专业技术十级、助教为专业技术十二级。

6. 新入职的博士 3 年内可申报聘用到八级讲师岗位，3 年后按实际业绩重新申请聘任。

7. 申报续聘同级别岗级、晋升高级别岗级的，聘期内应完成额定的年度教学、科研等工作量，聘期考核须合格，且没有师德师风等“一票否决”的情形。

8. 五级副教授岗位聘岗率不低于 80%，六级副教授聘岗率不低于 90%，八级讲师、九级讲师、十一级助教岗位原则上聘满。在实际岗聘中，聘岗率达不到本条规定的，可从下一岗级的聘任人员中按照业绩评分排名顺序进行替补。

9. 本实施方案未尽事宜按上级文件和学院有关规定执行。

10. 本实施方案适用于学院第四轮岗聘，原学院各项相关制度与本实施方案相抵触者，以本实施方案为准。本实施方案由人事处、教务处、科研处负责解释。

附表 1:业绩分类表

等级项目	A	B	C	D	E
1 教学成果	获国家级教学成果一等奖（前 5 名）、二等奖（前 4 名）；获省级政府主管部门教学成果特等奖（前 3 名）；获省级政府主管部门教学成果一等奖（前 2 名）；获省级政府主管部门教学成果二等奖（前 1 名）	获国家级教学成果一等奖（前 8 名）；获省级政府主管部门教学成果特等奖（前 4 名）；获省级政府主管部门教学成果一等奖（前 3 名）；获省级政府主管部门教学成果二等奖（第 2 名）	省级政府主管部门教学成果一等奖以上（前 5 名）、二等奖（前 4 名）、三等奖（前 3 名），或获得市（厅）级（含行指委）教学成果二等奖以上（前 3 名），或院级教学成果二等奖以上（前 3 名）	省级教学成果二等奖以上；或获院级以上教学成果二等奖以上（前 5 名）	
2 专业建设	省级以上重点专业群、品牌特色专业、骨干专业（不含成教）建设项目成员（前 1	省级品牌特色（含成教）、省骨干专业、省级重点专	省级以上重点专业、省级以上专业群、省	省级以上重点专业、省级以上专业群、省级以	

设	名); 中央、省级财政支持的实训基地建设(前2名)	业群建设项目成员(前2名); 中央、省级财政支持的实训基地等建设项目成员(前3名)	级以上骨干专业、省级以上品牌特色专业(含成教)建设项目成员(前5名); 省级以上实训基地建设项目成员(前5名)	上骨干专业、省级以上品牌特色专业(含成教)建设项目成员(前8名)、省级以上实验实训基地建设、省级以上品牌特色专业建设(前8名)	
3 课 程 建 设	国家资源库子库项目成员(前1名); 或国家在线开放课程成员(前3名); 或省级在线开放课程(不含成教)成员(前1名)	国家资源库子库项目成员(前2名); 或国家在线开放课程成员(前5名); 或省级在线开放课程成员(前3名); 或省级精品资源共享课(含成教)成员(前2名)	国家资源库子库项目成员(前3名); 或国家在线开放课程(前8名); 或省级精品在线开放课程项目成员(前5名); 或省级精品资源共享课(含成教)	国家资源库子库项目成员(中级职称前5名); 或国家级精品资源共享课程(中级职称前5名); 或省级在线开放课程(中级职称前3名); 或院级精品资源共享课(中级职称前2名)	

			项目成员 (前3名); 或院级精品资源共享课、院级在线开放课程 (前1名)		
4 教材建设	国家级精品教材(前2名)、省级重点教材主编(前1名)且本人承担10万字以上	国家级精品教材(前3名)、教育部职业教育规划教材主编(前2名)、且本人承担10万字以上;编写省级重点教材(前2名)且本人承担10万字以上。	国家级精品教材或省级重点教材副主编以上(前3名)且本人承担8万字以上;编写教育部职业教育十二五规划教材副主编(前3名)且本人承担8万字以上	参与编写省级以上重点教材(本人承担5万字以上)	
5 指导学生	①直接指导的学生在教育部、人社部主办的职业技能大赛(现场比赛)中获国家级一等奖以上; 指导的	①直接指导的学生在行政主管部门主办的职业技能大赛(现	①直接指导的学生在行政主管部门主办的职业	①直接指导的学生在省级职业技能比赛中获一等奖或国家	

获奖	<p>学生毕业设计（论文）获江苏省一等奖（前1名）；</p> <p>②指导的学生毕业设计（论文）获江苏省一等奖（前1名）；</p> <p>③指导“挑战杯”、“互联网+”创新创业获国赛二等奖以上、省赛一等奖以上④直接指导的学生在省行政主管部门组织的体育竞赛获得全国前5名或省级前3名</p>	<p>场比赛)中获国家级二等奖以上,获省级一等奖以上;</p> <p>②指导的学生毕业设计(论文)获江苏省一等奖(前2)、二等奖(前1名);</p> <p>③指导“挑战杯”、“互联网+”创新创业获省赛二等奖以上(前1名)、市A类比赛一等奖以上(前1名)</p> <p>④指导学生参加国家或省行政主管部门组织的体育竞赛获得全国前8名或省级前5名或市级</p>	<p>技能大赛(现场比赛)中获国家级三等奖以上;或直接指导的学生获得国家B类职业技能大赛(现场比赛)一等奖以上(前1名);或直接指导的学生获得省级A类职业技能大赛(现场比赛)二等奖以上;</p> <p>②获省级优秀毕业设计(论文)三等奖(前2名);</p> <p>③指导学生创新创业</p>	<p>级二等奖1项以上(前2名);</p> <p>②指导的学生毕业设计、毕业论文获院级一等奖以上(前1名);</p> <p>③指导省级A类学生创新创业大赛获省级三等奖以上(前2名),市级二等奖以上(前2名),院级一等奖(前1名);</p> <p>指导学生“江苏省高等学校大学生实践创新训练计划项目”(前1名);④指导学生参加行政主管部门组织的体育</p>	
----	--	--	---	---	--

		前 1 名	业大赛获 A 类省级三等奖以上（前 1 名）；指导学生创新创业大赛获市级 A 类一等奖以上（前 2 名）、二等奖（前 1 名）； ④ 指导学生参加省行政主管部门组织的体育比赛获得省级前 6 名或市级前 3 名。	比赛获得省级前 8 名或市级前 5 名	
6 教 学 竞 赛	本人在教育等政府部门组织的专业技能、教学基本功、多媒体课件、信息化教学（教师教学能力）、微课等竞赛中获省级 A 类一等奖以上（前 1 名）	本人在教育等主管部门组织的专业技能、教学基本功、多媒体课件、信息化教学、微课等	本人在教育等主管部门组织的专业技能、教学基本功、多媒体课件、信	本人在专业技能、教学基本功、多媒体课件、信息化教学、微课等竞赛中市级	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

	或国家级二等奖以上	竞赛中获省级一等奖(前2名)、二等奖(前1名)	信息化教学(教师教学能力)、微课等竞赛中获省级A类二等奖以上(前3名),三等奖(前2名),市级A类一等奖(前1名)	二等奖以上(前2名),获院级一等奖以上(前1名)	
7 人 才 项 目	省级及以上优秀教学团队(含青蓝工程项目)负责人; 聘期内各类人才项目获得者(省“333人才工程”、六大人才高峰、青蓝工程培养对象学术带头人); 省级教学名师	省级及以上优秀教学团队成员(前3名); 江苏省青蓝工程培养对象(骨干教师)	省级以上优秀教学团队(前5名); 市厅级及以上劳动模范、道德模范、优秀教师、优秀教育工作者、优秀共产党员、五一劳动奖章获得者、三八红旗手;学院专业带	省级以上优秀教学团队成员; 学院专业带头人培养对象;学院教研室主任 院级及以上优秀教师、师德模范	

			头人			
8	教师考核	三年教学考核优秀； 二年科研考核优秀； 二年年年度考核优秀	三年优秀班主任； 二年教学考核优秀； 一年科研考核优秀； 一年年度考核优秀	二年优秀班主任； 一年教学考核优秀		
9	纵向项目	国家级科研项目（排名1-5）；或省部级自然科学项目（排名1-3）；或省部级人文社科类课题（排名1-2）；或厅级自然科学项目（排名1-2）；或市级自然科学（排名1）	国家级科研项目（排名6-10）；或省部级自然科学项目(排名4-5)；或省部级人文社科类课题(排名3-4)；或厅级自然科学项目(排名3-4)；或市厅级人文社科类课题(排名1)；或市级自然科学	省部级自然科学项目（排名6-8）；或省部级人文社科类课题(排名5-6)；或厅级自然科学项目（排名5-8）；或市厅级人文社科类课题(排名2-3)；或	市厅级人文社科类课题（排名4-5）；或市级自然科学类项目（排名6-7）；或校级科研项目（排名1）	校级科研项目（排名2-3）

		类项目(排名2-3)	市级自然科学类项目(排名4-5)		
10	个人累计到账:自然科学类到账50万元(人文社科类30万元)的横向项目(按年终实际科研绩分反推计算)	个人累计到账:自然科学类到账30万元(人文社科类20万元)的横向项目(按年终实际科研绩分反推计算)	个人累计到账:自然科学类到账20万元(人文社科类15万元)的横向项目(按年终实际科研绩分反推计算)	个人累计到账:自然科学类到账10万元(人文社科类8万元)的横向项目(按年终实际科研绩分反推计算)	个人累计到账:自然科学类到账5万元(人文社科类3万元)的横向项目(按年终实际科研绩分反推计算)
11	国家级科研平台(团队)(排名1-5)或省部级以上科研平台(团队)(排名1-3);或我院为第一承担单位的市厅级科研平台(团队)(排名1-3);或我院为第二承担单位的市厅级科研平台(排名1)	国家级科研平台(团队)(排名6-8)或省部级以上科研平台(团队)(排名4-6);或我院为第一承担单位的市厅级科研平台(团队)(排名4-6);或我院为第	我院为第一承担单位的市厅级以上科研平台(团队)(排名7-9);或我院为第二承担单位的市厅级科研平台(排名4-6);或	我院为第二承担单位的市厅级科研平台(排名7-9);校级优秀科研团队(排名4-5);或校级科研团队(排名2-3)或重点校级产学研平台项目	校级优秀科研团队(排名6-10);或校级科研团队(排名4-8)或重点校级产学研平台项目(排名5-8)或一般校级

		二承担单位的市厅级科研平台(排名2-3)；或校级优秀科研团队(排名1)；或重点校级产学研平台项目(排名1)	校级优秀科研团队(排名2-3)；或校级一般科研团队(排名1)；或重点校级产学研平台项目(排名2)，或一般校级产学研平台项目(排名1)	(排名3-4)或一般校级产学研平台项目(排名2)	产学研平台项目(排名3-5)
12 知 识 产 权	授权1件PCT(国外)发明专利(排名1)；或授权2件发明专利(排名1)并至少转化知识产权1件(累计到账2万元以上)	授权1件发明专利(排名1)和1件实用新型专利(排名1)；或授权1件发明专利(排名1)并至少转化知识产权1件(累计到账1万元以上)	授权1件发明专利(排名1)或授权1件发明专利(排名2)且授权3件实用新型专利(排名1)	授权2件实用新型专利(含软著和外观)，并转化1件(排名1)	授权1件实用新型专利(含软著和外观)(排名1)

13 论 文 及 作 品	<p>①论文：作为第一作者发表1篇SCI(一区、二区)；或作为第一作者发表2篇SSCI、《中国科学》、《中国社会科学》期刊收录、SCI(三区、四区)、EI、SCIE期刊收录、新华文摘全文转载、《中国社会科学文摘》全文转载、《人民日报》理论版、《光明日报》理论版、《学习时报》理论文章；或作为第一作者发表4篇中文核心期刊论文，其中至少2篇为本专业学术论文</p> <p>②作品：Red Dot/IF/IDEA/Gmark 等国际设计竞赛奖三等奖及以上(排名1)；或文化部和中美协联合主办的5年一次全国美术作品展获奖三等奖以上(排名1)；或中宣部、文化部、中美协等主办的全国性单项美术(或设</p>	<p>①论文：作为第一作者发表1篇SSCI、《中国科学》、《中国社会科学》期刊收录、SCI(三区、四区)、EI、SCIE期刊收录、新华文摘全文转载、《人民日报》理论版、《光明日报》理论版、《学习时报》理论文章；或作为第一作者发表1篇CSSCI源刊(非扩展版)、CSCD(核心库)、A&HCI索引、新华文摘部分转载、人大复印报刊资料全文</p>	<p>①论文：作为第一作者发表1篇CSSCI源刊(非扩展版)、CSCD(核心库)、A&HCI索引、新华文摘部分转载、人大复印报刊资料全文转载、《解放日报》理论版、《文汇报》理论版；或作为第一作者在北大中文核心期刊或科技核心上发表2篇论文其中至少1篇为本专业学术论文；</p> <p>②作品：江</p>	<p>①论文：作为第一作者在北大中文核心期刊或科技核心上发表1篇本专业论文；或作为第一作者发表2篇本专业省级论文；</p> <p>②作品：在市级美术馆、博物馆举办个人艺术作品展(市美协主办)(排名1)</p>	<p>①作为第一作者公开发表1篇省级论文或本院学报；或第一作者公开出版个人作品集(艺术设计类)1部；</p>
-----------------------------	---	---	--	--	--

	<p>计艺术)作品展二等奖(排名1);或在国家级美术馆、博物馆举办个人艺术作品展(中国美协主办)(排名1);或江苏省委宣传部、省文化厅、省美协等主办的省级美术(或设计艺术)作品展一等奖(排名1)</p>	<p>转载、《解放日报》理论版、《文汇报》理论版论文,且作为第一作者发表2篇中文核心期刊论文,其中至少1篇为本专业学术论文;</p> <p>②作品:中宣部、文化部、中国美协等主办的全国性单项美术(或设计艺术)作品展三等奖(排名1);或江苏省委宣传部、省文化厅、省美协等主办的省级美术(或设计艺术)作品展二等奖(排名1);或在省级美术馆、博物馆</p>	<p>苏省委宣传部、省文化厅、省美协等主办的省级美术(或设计艺术)作品展三等奖(排名1)</p>		
--	---	---	--	--	--

		举办个人艺术作品展(省美协主办) (排名1)			
14 科 研 成 果 奖	<p>①省部级以上科研成果获奖(排名1-5);或厅级自然科学类科研成果获奖(排名1-2);或厅级人文社科类科研成果获奖(排名1);或市级自然科学类科研成果获奖(排名1-2)。</p> <p>②中国外观设计金奖、优秀奖设计人(排名1-3)、省级以上专利金奖、优秀奖发明人(排名1-3);或江苏省百件优质发明专利第1发明人;</p>	<p>①省级以上科研成果获奖(排名6-8);或厅级自然科学类科研成果获奖(排名3-4);或厅级人文社科类科研成果获奖(排名2-3);或市级自然科学类科研成果获奖(排名3-4);或市级人文社科类科研成果获奖(排名1);或国家级行业协会科技进步奖二等奖以上(排名1-3)。</p> <p>②常州市专利金奖、</p>	<p>①市级自然科学类科研成果获奖(排名5-10);或国家级行业协会科技进步奖三等奖(排名1-5);或省级行业协会科技进步奖一等奖(排名1-5)。</p>	<p>①省级行业协会科技进步奖二等奖(排名1-5)。</p>	<p>①省级行业协会科技进步奖三等奖(排名1-5)。</p>

		优秀奖发明人（排名1-3）；或省级以上专利金奖、优秀奖发明人（排名4-5）；或江苏省百件优质发明专利发明人（排名2-3）；			
--	--	---	--	--	--

附表 2: 业绩评分表（所有栏目排名系数统一按 1、0.5、0.4、0.3、0.2、0.1 折算，第七名以外不再计算分数）

类别	评分标准	备注
1 教学成果	<p>(1) 国家级特等奖 20 分；一等奖 15 分，二等奖 10 分（前六）；</p> <p>(2) 省级特等奖 10 分；一等奖 6 分；二等奖 4 分（前五）；</p> <p>(3) 市级一等奖 3 分，市级二等奖 2 分，市级三等奖 1 分（前三）；</p> <p>(4) 院级一等奖 2 分，院级二等奖 1.5 分，院级三等奖 1 分（前三）；</p>	<p>(1) 教学成果获奖原则上应是政府部门组织的评奖。</p> <p>(2) 行业指导委员会评选的教学成果奖分值为省级政府部门评选分值的 60%。本栏目设上限 10 分。</p> <p>(3) 教学指导委员会评选的教学成果奖分值为省级政府部门评选分值的 30%。本栏目设上限 5 分。</p>

2 专 业 建 设	<p>(1) 国家级重点专业建设团队成员 6 分（前五）；省级重点专业（品牌专业）建设团队成员 5 分（前三）；院级专业带头人 2 分（须评选产生）；</p> <p>(2) 国家级重点实训基地建设团队成员 6 分（前五）；省级重点实训基地建设团队成员 3 分（前三）。</p>	
3 课 程 建 设	<p>(1) 课程：国家级立项 10 分（前六），验收后加 5 分；省级立项 5 分（前五），验收后加 3 分；市级立项 2 分（前三），验收后加 2 分；院级课程验收后 3 分（前三）；</p> <p>(2) 资源库子课程立项 5 分，验收后 5 分，资源库总库负责人 20 分。</p>	
4 教 材 建 设	<p>(1) 国家规划教材（每部）主编 5 分；副主编 1.5 分；申报中级人员参与编写 5 万字以上计 1 分；</p> <p>(2) 省重点教材（每部）主编 4 分；副主编 1 分；申报中级人员参与编写 5 万字以上计 0.5 分；</p> <p>(3) 一般正式出版教材（每部）主编 2 分；副主编 0.5 分；申报中级人员参与编写 5 万字以上计 0.3 分；</p> <p>(4) 艺术类教师创作的作品被省级专业机构收藏，每项 0.5 分；国家级专业机构收藏，每项 2 分；正式出版作品集每部 2 分；</p>	<p>(1) 中级岗位人员可以计算参与编写正式出版的教材且本人编写 5 万字以上教材。</p> <p>(2) 高级岗位的人员只计算主编或副主编编写省级以上规划教材、精品教材，且本人必须编写 8 万字以上的教材。</p> <p>(3) 编写教材内容与从事专业相关。</p>

5 指 导 学 生 获 奖	<p>指导学生创新创业获奖(I类创新创业大赛):</p> <p>(1) 国家级一等奖及以上 20 分; 二等奖 10 分; 三等奖 5 分 ;</p> <p>(2) 省级一等奖及以上 4 分; 二等奖 2 分; 三等奖 1 分;</p> <p>(3) 市级一等奖 1 分; 二等奖 0.6 分; 三等奖 0.4 分;</p> <p>(4) 院级一等奖 0.4 分; 二等奖 0.2 分; 三等奖 0.1 分; (5) 教师单独获得的指导教师奖(获奖证书上没有学生名字): 国家级 1 分; 省级 0.5 分; 市级 0.2 分; 院级 0.1 分;</p> <p>(6) 省级大学生实践创新训练项目验收结题后 0.5 分。</p> <p>指导学生参加专业技能大赛和毕业设计获奖(体育老师指导学生参加政府组织的市级以上体育比赛):</p> <p>(1) 国家级一等奖及以上 10 分; 二等奖 6 分; 三等奖 4 分 ;</p> <p>(2) 省级一等奖及以上 4 分; 二等奖 2 分; 三等奖 1 分;</p> <p>(3) 市级一等奖 1 分; 二等奖 0.6 分; 三等奖 0.4 分;</p> <p>(4) 院级一等奖 0.4 分; 二等奖 0.2 分; 三等奖 0.1 分;</p> <p>(5) 指导学生毕业设计或毕业论文获省级一等奖 4</p>	<p>指导学生创新创业获奖的相关要求:</p> <p>(1) I类创新创业大赛: “挑战杯”, “互联网+”大学生创新创业大赛。</p> <p>(2) 行业指导委员会组织的各类大赛级别按省级计算, 分值为 I类省级大赛分值的 50%。</p> <p>(3) 教学指导委员会组织的各类大赛级别也按省级计算, 分值为 I类省级大赛分值的 20%。</p> <p>(4) 本栏目市级(包含市级)以下获奖设上限 2 分。</p> <p>指导学生参加专业技能大赛和毕业设计获奖(体育老师指导学生参加政府组织的市级以上体育比赛)相关要求:</p>

	<p>分；二等奖 2 分（优秀团队）；三等奖 1 分；</p> <p>（6）指导学生暑期社会实践活动、各类文艺比赛、优秀社团指导教师奖：国家级 1 分；省级 0.5 分；市级 0.2 分；院级 0.1 分。</p>	<p>（1）国家级指的是全国职业院校技能大赛以及人社部等政府部门组织的大赛，省级应是省级政府部门组织的大赛。</p> <p>（2）中国高等教育学会《高校竞赛评估与管理体系研究》发布的排行榜所含赛项，分值为省级大赛分值的 70%。</p> <p>（3）行业指导委员会组织的各类大赛分值为省级大赛分值的 50%。</p> <p>（4）教学指导委员会及协会等组织的各类大赛分值为省级大赛分值的 30%。</p> <p>（5）体育教师指导学生获奖第 1-3 名等同一等奖，第 4-6 名等同二等奖、第 7、8 名等同三等奖。</p> <p>（6）行指委、教指委及协会等组织的比赛累计得分上限 10 分。</p>
--	---	---

		<p>(7) 市级(包含市级)以下获奖设上限 2 分。</p> <p>(8) 学院建军杯指导学生获奖设上限 2 分。</p>
6 教 学 竞 赛	<p>(1) 国家级一等奖及以上 10 分；二等奖 6 分；三等奖 4 分；</p> <p>(2) 省级一等奖及以上 6 分；二等奖 3 分；三等奖 1.5 分</p> <p>(3) 市级一等奖 2 分；二等奖 1 分；三等奖 0.6 分；</p> <p>(4) 院级一等奖 1 分；二等奖 0.6 分；三等奖 0.4 分；</p> <p>(5) 艺术类教师创作的作品参加省级专业展览每项 0.5 分，国家级专业展览每项 1.5 分；</p> <p>(6) 艺术类教师设计项目被省级专业机构采用，每项 0.5 分，国家级专业机构采用，每项 2 分。</p>	<p>(1) 国家级应是全国职业院校教师教学能力大赛以及人社部组织的教师教学技能大赛，省级应是省级政府部门组织的大赛。</p> <p>(2) 行业指导委员会组织的各类大赛分值为省级大赛分值的 50%。</p> <p>(3) 教学指导委员会及协会等组织的各类大赛分值为省级大赛分值的 30%。</p> <p>(4) 体育教师获奖第 1-3 名等同一等奖, 第 4-6 名等同二等奖、第 7、8 名等同三等奖。</p> <p>(5) 行指委、教指委及协会等组织的比赛累计得分上限 10 分。</p> <p>(6) 本栏目市级(包含市级)以下获奖设上限 2 分。</p>

7 人 才 项 目	<p>(1) 优秀教学团队：国家级 18 分（前五）；省级 8 分（前三）；市级 5 分（前二）；院级 3 分（前二）；</p> <p>(2) 优秀科研团队国家级 18 分（前五）；省级 10 分（前三）；市级 5 分（前二）；院级 3 分（前二）；</p> <p>(3) 国家级教学名师 20 分；省级 10 分；市级 5 分；院级 3 分</p> <p>(4) 省青蓝工程培养对象 3 分；</p> <p>(5) 省青蓝工程学术带头人、省 333 工程（第三层次）5 分；</p> <p>(6) 省六大人才高峰、333（第二层次）10 分、青蓝工程团队负责人 6 分（前三）分；</p> <p>(7) 省双创人才、省社科英才 8 分；</p> <p>(8) 省突出贡献青年专家和享受国务院政府津贴 12 分；</p> <p>(9) 符合业绩分类表要求的人才类荣誉：国家级 8 分、省级 4 分、市级 1 分、院级 0.5 分。</p>	
8 教 师 考 核	任现职年限，每年 1 分。	

9 横 向 项 目	仅统计横向科研到账,以年终工作量核定结果为准,累计计算1分/4万元。按年终实际科研绩分反推计算。	科研经费金额扣除外协和设备费后,只计算到万元,计分按小数点后取1位(四舍五入)
10 科 研 平 台	科研、技术服务平台包括工程实验室(工程中心)、工程(技术)研究中心、技术转移中心、大学科技园、高校协同创新中心(高职院校工程技术中心)、跨企业培训中心、校企协同创新中心等。省级20分(前五);市级12分(前三);院级5分(前二)。	1. 立项不计分,验收计分。 2. 学校排名第二的按0.5系数计分,
11 知 识 产 权	(1)实用新型专利0.5分、外观设计第一发明人(软件著作权第一权利人)每项0.2分; (2)发明专利第一发明人5分;第二发明人2分;其余排序人员0分。 (3)PCT发明专利第一发明人6分;第二发明人3分;其余排序人员0分。	除发明专利外,其他专利上限1.5分。
12 论 文 及 作 品	①论文:一般论文(含省级、学校学报)0.5分;会议论文EI收录0.5分;科技核心1分;北大核心3分;期刊SCI(三区、四区)EI/ISSHP/CSSCI/CSCD索引/《新华文摘》部分转载/人大《复印报刊资料》全文转载/《解放日报》理论版/《文汇报》理论版4分;SCIE/SSCI/A&HCI索引/《新华文摘》全文转载/《中国社会科学文摘》全文转载/《人民日报》理	(1)本栏目所有论文只计算第一作者或通讯作者,且本院署名第一单位;署名第二的按0.5系数计分。 (2)本栏目一般论文、会议论文及个人作品集(艺术设计类)

	<p>论版/《光明日报》理论版 6 分；SCI（一区、二区）8 分。</p> <p>②作品：Red Dot/IF/IDEA/Gmark 等国际设计竞赛奖一等奖及以上 30 分；二等奖 20 分；三等奖 15 分；文化部和中國美协联合主办的 5 年一次全国美术作品展获奖一等奖及以上 20 分、二等奖 12 分、三等奖 10 分、入围奖 5 分；中宣部、文化部、中国美协等主办的全国性单项美术(或设计艺术)作品展一等奖及以上 15 分；二等奖 10 分；三等奖 8 分；江苏省委宣传部、省文化厅、省美协等主办的省级美术(或设计艺术)作品展一等奖及以上 10 分；二等奖 7 分；三等奖 5 分；在美术馆、博物馆举办个人艺术作品展(美协主办)国家级 15 分、省级 10 分、市级 5 分。第一作者公开出版个人作品集（艺术设计类）1 部 0.5 分；</p>	<p>总分上限 2 分。</p> <p>(3) 作品只计算第一人。</p>
13 科 研 成 果 奖	<p>(1) 国家级一等奖及以上 20 分；二等奖 12 分；三等奖 10 分（前六）；（2）省级一等奖及以上 10 分；二等奖 7 分；三等奖 5 分（前五）；（3）厅级一等奖及以上 8 分；二等奖 6 分；三等奖 4（前四）；（4）市级一等奖 5 分；二等奖 3 分；三等奖 2 分（前三）</p>	<p>(1) 科研成果获奖应是政府部门组织的评奖。</p> <p>(2) 行业指导委员会评选的科学技术奖分值为省级政府部门评选分值的 60%。</p> <p>(3) 教学指导委员会评选的科学技术奖分值为省级政府部门评选分值的 30%。</p>

附表 3 :科研项目等级划分标准

分类	级	立项单位	项目类别
----	---	------	------

	别		
自然科学 与工程技 术	国 家 级	国家科技部	各类科技计划项目
		国家自然科学基金委员会	国家自然科学基金项目
	省 部 级	江苏省科技厅	各类科技计划项目
		江苏省自然科学基金委员会	江苏省自然科学基金项目
		各部委（含全国科协）	各类科技计划项目
	厅 级	江苏省教育厅	高校自然科学研究计划、重点实验室、工程技术研究开发中心、科研成果产业化推进项目
		江苏省科协	省科协课题
		江苏省人事厅	六大人才高峰项目
		江苏省经济和信息化委员会	各类科技计划项目
	市 级	常州市科技局（含市科协）	各类科技计划项目
		市人才工作领导小组	831 工程项目、龙城英才计划等
		江苏省各厅级部门	各类科技计划项目
	社会科学 与教育教 学改革	国 家 级	全国哲学社会科学规划办
全国教育科学规划办(国家项目)			国家重大和重点、一般课题、国家青年课题
省 部		全国教育科学规划办(教育	教育部重点、一般课题和青年专项课题

	级	部项目)	
		教育部	教育部人文社会科学研究项目、优秀青年教师基金、高等学校骨干教师资助计划、霍英东教育基金、教育部跨世纪人才基金
		文化部	全国艺术科学规划项目
		国家其他各部委（含全国科协）	各类社科计划项目
		江苏省哲学社会科学规划办	江苏省社会科学基金项目
		江苏省教育厅	江苏省教育改革发展战略性与政策性研究课题、高等教育综合改革试点项目
		省教育科学规划领导小组办公室	江苏省教育科学规划课题
	厅级	江苏省教育厅	江苏省高等教育教改研究课题、江苏省高校哲学社会科学研究项目
		江苏省科协	软课题
		江苏省社科联	江苏省社科课题
	市级	江苏省其他各厅级部门	各类社科计划项目
		常州市哲学社会科学界联合会、市社会科学院、市科协	常州市社会科学项目、软课题

附表 4 :科研成果等级划分标准

级别	类别	奖项名称
----	----	------

国家 级	科学技术	国家自然科学奖
		国家技术发明奖、中国专利金奖
		国家科学技术进步奖
	哲学社会科学	国家哲学社会科学基金项目优秀成果奖
省部 级	科学技术	江苏省科学技术奖、江苏省专利金奖
		教育部高校科研优秀成果奖（科学技术）
	哲学社会科学	江苏省哲学社会科学优秀成果奖
		教育部高校科研优秀成果奖（人文社会科学）
厅级	科学技术	江苏省教育教学与研究成果奖（研究类）（高校自然科学研究类）
	哲学社会科学	江苏省教育教学与研究成果奖（研究类）（高校哲学社会科学研究类、教育研究类）
市级	科学技术	常州市科学技术奖、常州市专利金奖
	哲学社会科学	常州市哲学社会科学优秀成果奖

关于发布《常州轻工职业技术学院 奖励性绩效工资分配办法（试行）补充规定》的通知

常工院院字〔2018〕159号

学院各单位：

《常州轻工职业技术学院奖励性绩效工资分配办法（试行）补充规定》现已发布，请遵照执行。

附件：常州轻工职业技术学院奖励性绩效工资分配办法（试行）补充规定

常州工业职业技术学院

（原常州轻工职业技术学院）

2018年12月19日

附件：常州轻工职业技术学院奖励性绩效工资分配办法（试行）补充规定

根据国家和江苏省有关绩效工资文件精神及省委第九巡视组反馈的巡视整改意见，学院认真核定绩效工资总额，将全院教职工暑期课时费、加班费、培训费、评审费、考务费和管理工作量等津补贴和奖金全部纳入绩效工资总额，在核定范围内按规定发放。在《常州轻工职业技术学院奖励性绩效工资分配办法》的基础上，特制定相关补充规定，具体如下：

一、奖励性绩效工资

结合学院原有校内分配制度，奖励性绩效工资主要由奖励性绩效津贴、教学业绩奖励津贴、科研业绩奖励津贴、服务业绩津贴、招生管理业绩津贴、继续教育管理业绩津贴以及其他奖励津贴等项目组成。

奖励性绩效津贴以教职工所聘岗位为基础、充分体现对岗位业绩的激励，由学院制定。

教学业绩奖励津贴主要是指教学人员超额完成教学工作任务而获得的奖励津贴，具体实施办法按照学院有关考核与奖励规定执行。

科研业绩奖励津贴主要是指超额完成科研工作任务而获得的奖励津贴，具体实施办法按照学院有关科研业绩考核与奖励规定执行。

服务业绩津贴包括学院管理服务工作量和社会服务工作量两类。学院

管理服务工作量是指承担岗位职责规定之外的各项学院内服务工作产生的工作量，使用学院财政性资金支付。社会服务工作量是指承担岗位职责之外的各项社会性工作产生的工作量，使用非财政性资金支付。

招生管理业绩津贴主要是指学院教职工深入中学进行招生宣传的课时费、讲座费等及完成招生工作任务而获得的奖励津贴。

继续教育管理业绩津贴主要是指成人高等学历教育、各类培训、各类继续教育考试培训合作项目所产生的工作量。

其他奖励津贴主要是指除教学业绩奖励津贴以外的其他奖励性津贴，由学院视情况确定发放标准和办法。

二、党政管理等部门缺编奖励费的发放

管理人员、在院机关的其他专技和工勤人员增发 1 个月的全额奖励绩效津贴；二级学院（部）正、副院长或主任，二级学院副书记、双肩挑人员、专职实验室管理员、借调人员增发 0.5 个月的全额奖励绩效津贴。

三、二级学院（部）无高校工作经历的新进教师奖励性绩效标准

二级学院（部）无高校工作经历的新进教师进校第一年（按实际到岗时间起算）不安排教学工作，应安排指导教师，跟班听课、到企业实践锻炼，并完成本部门安排的教师工作和公益性工作，考核合格及以上的按所聘岗位奖励性绩效工资标准额发放。对于新进博士，前三年按科研岗聘任；另有协议或约定的，按照协议或约定执行。对刚毕业到学院教学科研岗位工作的博士按第 6 档发放奖励性绩效津贴，博士在三年内若不能晋升副教授的，按实际岗位享受奖励性绩效津贴。

四、单位主要领导奖励性绩效津贴

根据苏人社发〔2012〕142 文件规定，单位主要领导奖励性绩效津贴水平原则上控制在与本单位工作人员奖励性绩效津贴平均水平 2.5 倍以内（我院以当年 1 月 1 日在编人员奖励性绩效津贴平均水平为基准，单位主要领导奖励性绩效津贴水平按学院在编人员奖励性绩效津贴平均水平的 2.5 倍执行）。我院副职领导干部按正职的 0.9 倍系数执行，退二线的院领导按原岗位 0.95 执行。

五、其他情况

二级学院副书记的奖励性绩效津贴可以按七级职员、部门副职执行；二级

学院分团委书记的奖励性绩效津贴可以按八级职员、部门科长执行。

六、附则

1. 本规定解释权在人事处。
2. 本规定自 2018 年 1 月 1 日起执行。

2018 年 12 月 19 日

关于发布《常州工业职业技术学院 绩效工资二级管理实施办法（试行）》的通知

常工院院字〔2018〕158号

学院各单位：

《常州工业职业技术学院绩效工资二级管理实施办法（试行）》现已发布，请遵照执行。

附件：常州工业职业技术学院绩效工资二级管理实施办法（试行）

常州工业职业技术学院

（原常州轻工职业技术学院）

2018年12月19日

附件：常州工业职业技术学院绩效工资二级管理实施办法（试行）

第一章 总则

第一条 为深化人事分配制度改革，充分发挥绩效工资的激励导向作用，根据《江苏省其他事业单位绩效工资实施意见》（苏人社发〔2011〕158号）《关于印发省直其他事业单位绩效工资实施办法的通知》（苏人社发〔2012〕142号）《关于省直其他事业单位实施绩效工资若干具体问题的处理意见》（苏人社发〔2012〕154号）《省教育厅关于印发〈江苏省高等学校绩效考核工作指导意见〉的通知》（苏教规〔2012〕7号）等文件精神，结合我院实际情况，制定本实施办法。

第二条 基本原则

（一）注重绩效与兼顾公平相结合原则。以岗位职责和目标责任为依据，强化岗位目标管理。

（二）全面兼顾与分类考核相结合原则。根据不同岗位的特点，实行分类考核，向业务骨干和做出突出成绩的工作人员倾斜，体现优绩优酬。

（三）学院统筹与二级学院独立考核相结合原则。实行一级分配与二级分配并存，提高二级学院分配自主权，增强二级学院办学活力。

（四）总量控制与逐步提高相结合原则。学院根据上级主管部门核准的绩

效工资总量及学院实际情况，逐步提高教职工整体收入水平。

第二章 绩效工资分配

第三条 学院年度绩效工资总量由省人力资源和社会保障厅、省财政厅在综合考虑单位类别、人员结构、岗位设置、经费来源、绩效考核等因素的基础上核定。学院在上级主管部门核定范围内进行绩效工资分配。

第四条 受聘在各类岗位的人员除须履行岗位职责外，还须按照所聘岗位完成教学、科研、教学建设、管理等基本工作量，各类岗位基本工作量要求由教务处、科研处等部门另行制定。

第五条 基础性绩效工资分配。对正常履行岗位职责和完成岗位基本工作量标准的，经考核合格按月全额发放基础性绩效工资。

第三章 二级学院奖励性绩效工资核拨办法

第六条 根据教职工数核拨到二级学院奖励性绩效工资经费的确定

(一) 核拨到二级学院的奖励性绩效津贴

根据教职工数核拨到二级学院奖励性绩效津贴是按照教职工职务职称情况核拨，学院按二级学院教职工一级分配时的奖励性绩效津贴 100%核拨到各二级学院。

$$Z_a = \sum_{n=1}^m Y_n \times K$$

1. 奖励性绩效工资核拨计算公式：

2. 各项指标内涵

Za：各二级学院核拨的奖励性绩效津贴总额；

K：学院当年奖励性性绩效津贴基准金额；

Yn：二级学院的教职工当年奖励性绩效津贴系数；

m：二级学院教职工人数。

(二) 二级学院公用经费部分纳入绩效工资额度的确定

根据教职工数核拨到二级学院奖励性绩效津贴是按照教职工职务职称情况核拨，二级学院可以根据表 1 进行选择核拨比例。

表 1 二级学院奖励性绩效工资核拨比例

档 次	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
-----	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	----

比例 (%)											
学院根据二级学院 教 职工数核拨 比例	100	99	98	97	96	95	94	93	92	91	90
二级学院由 公用经费中 支出比例	0	2	4	6	8	10	12	14	16	18	20

第七条 二级学院奖励性绩效工资分配相关说明

- (一) 二级学院各类岗位分配办法由二级学院确定。
- (二) 经学院批准的二级学院所聘用的校内外兼职、兼课教师的工资由学院统一支付。
- (三) 经学院批准的二级学院所聘用的临时用工的工资由学院统一支付。
- (四) 二级学院教职工的奖励性绩效津贴原则上不低于其按一级分配时奖励性绩效津贴的 70%，教职工因工作量不足等原因产生的扣款除外。

第四章 机关行政、直属单位奖励性绩效工资分配办法

第八条 机关行政、直属单位人员实行一级分配，在履行所在岗位工作职责，完成相应工作的基础上，经考核合格后，根据《常州轻工职业技术学院奖励性绩效工资分配办法（试行）》发放奖励性绩效工资。

第五章 组织保障

第九条 学院奖励性绩效工资分配工作领导小组负责学院绩效工资二级管理实施工作。

第十条 学院奖励性绩效工资分配工作领导小组主要职责为：

- (一) 制定学院绩效工资二级管理实施办法并组织实施。
- (二) 审核各二级学院奖励性绩效工资实施办法。

第十一条 《常州工业职业技术学院绩效工资二级管理实施办法（试行）》由学院教代会审议，教代会审议通过后由学院党委会讨论通过后实施。

第十二条 二级学院成立由单位党政主要负责人、分工会主席和教职工代表组成的绩效工资方案实施工作组，其主要职责为：

- （一）制定本单位绩效工资实施办法并组织实施；
- （二）负责考核本单位教职工的工作任务完成情况和完成质量。

第十三条 二级学院绩效工资实施办法须经各二级学院教代会无记名投票表决通过，并经学院院长办公会议讨论通过后实施。

第六章 附则

第十四条 本办法 2019 年 1 月 1 日起试行，由学院人事处负责解释。若上级主管部门政策发生变化，按上级有关文件执行。

关于发布《常州工业职业技术学院专业技术人员 离岗创新创业、兼职兼薪管理办法（试行）》的通知

常工院人字〔2018〕39号

学院各单位：

《常州工业职业技术学院专业技术人员离岗创新创业、兼职兼薪管理办法（试行）》经院长办公会议审议通过，请相关部门遵照执行。

附件：常州工业职业技术学院专业技术人员离岗创新创业、兼职兼薪管理办法（试行）

常州工业职业技术学院
（原常州轻工职业技术学院）

2018年12月13日

附件：常州工业职业技术学院专业技术人员离岗创新创业、兼职兼薪管理办法（试行）

第一章 总 则

第一条 为贯彻落实《人力资源和社会保障部关于支持和鼓励事业单位专业技术人员创新创业的指导意见》（人社部规〔2017〕4号）《省人力资源社会保障厅转发人力资源和社会保障部关于支持和鼓励事业单位专业技术人员创新创业指导意见的通知》（苏人社发〔2017〕263号）《中共江苏省委 江苏省人民政府印发〈关于深化科技体制机制改革推动高质量发展若干政策〉的通知》（苏发〔2018〕18号）《省教育厅关于印发贯彻落实省委省政府深化科技体制机制改革推动高质量发展若干政策实施细则的通知》（苏教科〔2018〕9号）文件精神，激发我院专业技术人员创新创业活力，规范专业技术人员创新创业行为，特制定本办法。

第二条 学院应建立健全涉及科技成果转化的科技人员兼职兼薪、离岗创业、返岗任职管理制度和 workflows，明确各参与方的权利、责任和义务。

第二章 政策措施及权利义务关系

第三条 本办法适用于学院在职的专业技术人员。学院支持和鼓励有创新成果、创新项目的专业技术人员离岗创业。同时为保证学院教学、科研等工作的

正常开展，离岗创业人员数量原则上不超过专业技术人员总数的 10%。

第四条 创新创业扶持。学院鼓励专业技术人员到各类科技园或创业基地创新创业，并通过设立创新创业基金、开放资源、提供培训及创业信息等措施扶持师生开展创新创业活动，每年对以本校师生为主的技术创新的新创科技类企业给与重点支持和奖励。

第五条 离岗创业期限及人事关系管理。经学院批准的离岗创业人员，离岗期不超过 3 年。离岗期内，学院为其保留人事关系，人事档案由学院管理，原聘用合同暂停履行。在离岗期内出现聘用合同到期情形的，聘用合同期限按约定的离岗期限顺延。担任学院各级领导职务的专业技术人员（含“双肩挑”人员），须按规定辞去所聘（任）领导职务后，以专业技术人员身份离岗创业。

第六条 工资和社会保险。离岗创业人员在离岗期内停发各项工资福利待遇。按规定需缴纳的各项社会保险费用（含职业年金）中的个人承担部分由本人缴纳，单位承担部分由学院缴纳。按规定缴纳社会保险费和职业年金的，离岗创业期间（三年内）作为本单位工作年限并连续计算工龄。

第七条 专业技术职务评聘。离岗创业人员等同为在岗人员参加专业技术职务评聘和岗位等级晋升，离岗创业期间取得的科技开发和转化成果，作为职称评聘的重要依据。

第八条 考核管理。离岗创业人员在离岗期间的年度考核由学院根据所在企业出具的意见进行综合考核，除出现受党纪政纪处分、行政处罚、刑事处罚等情形以外，一般可定为合格等次，正常晋升档案工资。

第九条 人员管理。离岗创业人员要自觉服从学院的管理和考核，每半年向学院报告离岗创业的相关情况、创新创业进展情况和履行约定情况。

第十条 离岗期满人事关系处理。离岗创业人员在其离岗期满前，本人要求回学院继续工作的，单位履行相应的审批备案程序后，恢复相应专业技术岗位聘用，如该等级岗位不空，允许一次性超岗位聘用，今后逐步消化。离岗创业人员在离岗期满时，可提出办理辞聘辞职手续继续创业。对离岗创业人员在离岗期满时既不办理辞聘辞职手续、又不回单位工作的，学院按照聘用制度或辞退制度为其办理解除（终止）聘用合同或辞退手续，并按规定转移档案和社会保险关系。

第三章 兼职兼薪、离岗（创新）创业、返岗任职工作流程

第十条 学院专业技术人员申请离岗创新创业的，按照以下程序申请办理：

（一）本人申请。本人书面提出申请，对本人的创新创业意向、创业计划等情况进行说明，并提供创新成果等材料附件。

（二）部门审核。各部门对离岗创业申请以及相关材料进行审核，提出审核意见。

（三）院长办公会议审定。经过部门审核通过的申请材料，报送人事处进行备案，经过人事处审核后提请院长办公会议讨论决定。

（四）签订协议。离岗创业人员与学院签订离岗创业协议，明确离岗创业期限和离岗创业人员的权利义务等事项。

第十一条 离岗创业人员创业期间或者创业期满要求返回学院继续工作的，按照以下程序办理：本人提前 30 日向学院提出书面申请，汇报离岗创业期间的创业情况、业绩、成果情况等。学院对离岗创业人员的申请进行审核，确定返岗人员岗位。

第十二条 离岗创业期间或期满，本人要求与学院解除人事关系的，必须提前 60 日向学院提出书面辞职报告；未提出辞职报告且不按时返校报到的，学院将按照上级相关规定，解除聘用合同。

第十三条 允许学院科研人员实行兼职兼薪。学院科技人员在完成本职工作的同时，经单位同意，可到科技型企业从事技术开发、技术成果转让、技术服务以及信息咨询等兼职工作，并获取合理报酬。

第十四条 科研人员兼职兼薪由本人向所在部门书面报告，并经科研处备案后开展兼职兼薪的相关工作。

第四章 附则

第十五条 离岗创业人员所在部门要加强对离岗创业人员的指导、管理和服 务，拓展创新创业渠道，为其离岗创业提供必要支持。

第十六条 承担涉密等工程和项目的专业技术人员离岗创业的，按照国家和江苏省相关规定执行。

第十七条 本办法自公布之日起实施，由人事处负责解释。未尽事宜以及执行过程中遇到的特殊情况，由院长办公会议审定。

关于发布《常州工业职业技术学院 高层次人才引进管理办法（修订）》的通知

常工院人字〔2018〕37号

学院各单位：

《常州工业职业技术学院高层次人才引进管理办法（修订）》现已发布，请遵照执行。

- 附件： 1. 常州工业职业技术学院高层次人才引进管理办法（修订）
2. 人才引进待遇一览表

常州工业职业技术学院
(原常州轻工职业技术学院)

2018年12月4日

附件1：常州工业职业技术学院高层次人才引进管理办法（修订）

第一章 总则

第一条 为深入贯彻实施人才强校战略，进一步吸引更多高层次人才来校工作，为建设特色鲜明的高水平高等职业技术学院提供坚实的人才队伍保障，根据《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》《教育部办公厅关于进一步加强和规范高校人才引进工作的若干意见》（教人厅〔2013〕7号）《中共江苏省委 江苏省人民政府印发〈关于深化科技体制机制改革推动高质量发展若干政策〉的通知》（苏发〔2018〕18号）《省教育厅关于印发贯彻落实省委省政府深化科技体制机制改革推动高质量发展若干政策实施细则的通知》（苏教科〔2018〕9号）有关精神，结合学院实际，特制订本办法。

第二条 人才引进的原则

（一）德才兼备

引进的高层次人才需热爱祖国，热爱职业教育事业，遵守法纪，诚实守信，作风正派，具有良好的业务能力和职业道德。人才引进中须做好思想政治素质和业务能力双重考察，实行师德“一票否决”，把好人才的入口关。

（二）按需引进

坚持以区域经济社会发展的需要为导向，根据专业建设与学院发展需要，统筹规划人才引进的层次和方向，坚持突出重点、按需引进、讲求实效，重点支持品牌专业、重点专业、新专业的人才引进，优先满足教学、科研第一线的人才需要。

（三）两级管理

建立“学院为主导、二级学院为主体”的人才引进工作机制，落实高层次人才引进“一把手”负责制，学院、二级学院党政主要负责人分别是学院、二级学院高层次人才工作第一责任人，共同负责抓好人才队伍建设工作。

第二章 引进对象及条件

第三条 引进人才的基本条件

（一）具有良好的思想政治素质，遵纪守法，治学严谨，作风正派，具有与应聘岗位相适应的学术背景和业务能力。

（二）具有良好的团队协作精神。

（三）身心健康，能胜任工作需要。

（四）学院新聘工程类教师时，应将企业任职经历作为必要条件。

第四条 高层次人才类别和条件

（一）杰出人才

国内外院士、国家杰出青年基金获得者、长江学者、国家“千人计划”专家、国家“万人计划”专家等顶尖人才，“百千万人才工程”国家级人选、享受国务院政府特殊津贴人员、国家级教学名师奖获得者、国家级教学团队负责人、国家有突出贡献的中青年专家等国家级人才。

（二）领军人才

具有教授职称或博士学位学位，同时属于下列人才之一：

江苏省“333 高层次人才培养工程”第二层次及以上培养对象、江苏省“双创人才”、江苏省“六大人才高峰”高层次人才、省级特聘教授、省级教学名师、省突出贡献专家、省社科英才、省级创新团队负责人、省级及以上人才工程入选者。

（三）拔尖人才

1. 专业带头人

具有教授职称，年龄在 50 周岁及以下，满足江苏省高等职业院校专业技术三级及以上岗位基本任职条件中的业绩成果条件。

2. 博士（A）

具有博士学位学位，同时具备下列条件中的 1 项：

（1）世界前 200 强高校的博士（以《泰晤士高等教育》世界大学排名、QS 世界大学排名、《美国新闻与世界报道》世界大学排名、上海交大世界大学学术排名公布的当年世界 200 强高校为准，符合其中之一即可）。

（2）在国内外知名高校、科研院所担任相当于副教授专业技术职务，有 2 年及以上国内外知名企业、高校、科研单位等机构从事研发、技术技能等岗位工作经历，获得重要科技奖项，掌握重要实验技能或科学工程建设关键技术、或主持过重大科研项目，具有世界一流研究水平，近 5 年在本学科领域权威刊物上发表过学术论文。

（四）优秀人才

1. 教授

具有全日制本科学历、学士学位，年龄在 50 周岁及以下，符合江苏省高等职业院校教授任职资格条件。

2. 博士（B）

具有博士学位学位，能够胜任岗位要求，具有良好的发展潜力。

第三章 人才引进的程序

第五条 计划制定

校内各用人单位根据专业建设和发展需要，在每年年末申报下一年度人才引进计划，由人事处汇总后提交学院党委会研究决定。

第六条 公开招聘

人事处根据党委会批准的年度人才引进计划，在江苏省人社厅网站或学院网站、合作人才招聘网站发布招聘信息。

第七条 资格审查

人事处会同用人单位及相关职能部门接收、审核应聘材料。

第八条 考核录用

引进博士等高层次人才或急需紧缺人才，可采用直接考核方式公开招聘。

第九条 考核程序一般按以下程序进行：

（一）人事处对应聘人员的材料进行汇总后提交学院学术委员会，由学术委员会组织专家组对应聘人员进行教学能力、教科研能力、学术水平的考核。

（二）人事处会同用人单位与应聘人员沟通聘期目标任务、人才引进的相关待遇。

（三）人事处会同相关部门组织体检、心理测评，组织对拟引进人选进行考察。

（四）经考核考察通过的拟引进人选，由人事处提交学院党委会研究决定。

（五）学院与引进人才签订引才协议、办理录用手续。

第四章 优惠政策

第十条 对学院聘用的高端人才和创新实践成果突出的优秀科技人才，可自主确定实行年薪工资、协议工资、项目工资等多种薪酬分配制度，其薪酬待遇水平由学院综合考虑科技人员岗位职责、工作业绩、实际贡献以及成果转化产生的效益等因素自主确定。其中，对通过特聘、兼职、课题攻关、合作研究等多种方式引进的海外高层次创新领军人才，其薪酬待遇由学院结合本单位同类人员收入水平，并综合考虑引进人才回国（来华）前的收入水平与其协议商定。

第十一条 学院支持加强国际智力资源引进，支持成建制引进海外学术团队，提升人才引进效益。加强与全球不同学科、领域的顶尖机构和人才，深度加强高水平合作、产出重大学术成果，适时参与国际大科学计划和大科学工程。

第十二条 鼓励高层次人才以团队方式整体引进到学院全职工作。团队成员一般应3人以上、具有博士研究生学位，学科、专业方向一致或相近，其中至少1人符合专业带头人条件。

第十三条 引进人才来校工作后可免费入住校内教师公寓3年或享受2年租房补贴（每月1000元—2000元）。

第十四条 引进人才按照相关标准提供科研启动经费，按照科研管理办法实施。引进高层次人才的配偶由学院根据岗位空缺情况和其自身条件，酌情考虑安排工作。

第五章 管理与服务

第十五条 引进人才到我院正式入职后，须签订引进协议，具有教授职称

或博士学位学位的高层次人才须约定 10 年的服务期。

第十六条 完善引进人才考核制度，建立试用期考核、聘期目标考核相结合的高层次人才考核机制。

第十七条 新录用的应届博士研究生实行为期 1 年的试用期，引进的在职人才实行为期 6 个月的试用期，按试用期的相关规定在期满时接受试用期的考核。

第十八条 做好引进人才服务和支撑工作。学院各职能部门应围绕引进人才实际需要，加强配套条件保障，使人才尽快开展科学研究和人才培养工作，积极帮助引进人才解决好住房、医疗、子女入学等问题，解除人才后顾之忧。加强人文关怀，营造引进人才安心工作、舒心生活的良好环境。

第十九条 各用人单位要努力改善人才的工作环境，根据自身发展与专业建设要求，帮助引进人才确定个人发展规划，主动将引进的人才纳入领军人才、专业带头人和骨干教师的培养与选拔，安排没有工作经验的博士到科研院所、知名企业进行实践锻炼，积极安排引进人才参加业务培训、进修和学术交流活动。积极营造和谐的工作环境，促进形成人才想干事业、能干事业、干成事业的良好氛围。

第六章 附则

第二十条 本办法自公布之日起实行。本办法的引才待遇适用于文件公布之后同意引进人才。

第二十一条 本办法由人事处负责解释。

附件 2：人才引进待遇一览表

人才类别及条件		购房补贴	科研启动费（万元）		薪酬及其他待遇
			文科	理工科	
一、杰出人才	相关顶尖人才和国家级人才	面议	面议	面议	1. 实行年薪制；2. 安排配偶工作；3. 其他待遇面议。

二、 领军人才	教授或博士，同时为下列人才之一：江苏省“333 高层次人才培养工程”第二层次及以上培养对象、江苏省“双创人才”、江苏省“六大人才高峰”高层次人才、省级特聘教授、省级教学名师、省突出贡献专家、省社科英才、省级创新团队负责人、省级及以上人才工程入选者	面议	面议	面议	1. 可实行年薪制； 2. 酌情安排配偶工作；3. 其他待遇面议。
三、 拔尖人才	专业带头人	面议	面议	面议	1. 可实行年薪制； 2. 酌情安排配偶工作；3. 其他待遇面议。
	博士（A）	面议	面议	面议	
四、 优秀人才	教授	60 万 元 起	5-10	10-20	1. 提供教师公寓或租房补贴；2. 酌情协助安排配偶工作。
	博士（B）	40 万 元 起	3-5	5-10	

关于发布《常州工业职业技术学院 柔性引进高层次人才管理办法（试行）》的通知

常工院人字〔2018〕36号

学院各单位：

《常州工业职业技术学院柔性引进高层次人才管理办法（试行）》现已发布，请遵照执行。

附件：常州工业职业技术学院柔性引进高层次人才管理办法（试行）

常州工业职业技术学院
（原常州轻工职业技术学院）

2018年12月4日

附件：常州工业职业技术学院柔性引进高层次人才管理办法（试行）

第一条 为进一步落实人才强校战略，更好地利用校外优秀人才资源，完善学院柔性引才机制，促进学院各项事业的发展，根据《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》《省政府印发关于加快推进产业科技创新中心和创新型省份建设若干政策措施的通知》（苏政发〔2016〕107号）有关精神，结合学院实际情况，制定本办法。

第二条 本办法所称柔性引进人才是指在不改变校外人才的人事、档案、户籍、社保等关系的前提下，以契约管理为基础，吸引校外人才通过顾问指导、兼职服务、退休返聘及其他适宜方式，为学院发展提供智力支持。

第三条 引进对象

（一）第一层次：两院院士、中国社会科学院学部委员；

（二）第二层次：国家“千人计划”入选者、“万人计划”入选者、长江学者、“国家杰出青年科学基金”获得者、国家名师等国家级杰出人才；

（三）第三层次：江苏省特聘教授、省“333 高层次人才培养工程”第二层次及以上培养对象省名师、省级有突出贡献的中青年专家、省“双创计划”入选人才等领军型人才；

(四) 第四层次：具有较高的学术造诣，在所属领域具有一定影响力的专家学者、专业技术人才、技能大师；具有宏观视野、较高政策水平和丰富管理经验的管理专家。

第四条 柔性引进的高层次人才应符合以下基本条件：

(一) 具有良好的思想政治素质和道德品质，为人正派。

(二) 身体健康，能较好地履行约定的工作职责，愿意为学院教学、科研、人才引进和师资培养等方面工作做出贡献。

(三) 年龄要求：第一层次引进对象根据需要一事一议，第二层次、第三层次引进对象一般不超过 70 周岁，第四层次引进对象一般不超过 65 周岁。

第五条 工作方式

(一) 不在校内工作，采取与学院签订工作项目合同、任务协议等方式，提供智力支持和服务；

(二) 定期或不定期来校从事教学、科研、专业建设、师资培养等工作指导；

(三) 不办理工作调动手续，不迁户籍关系，长期在学院从事教学指导和科学研究等工作；

(四) 通过协商确定的其他方式。

第六条 聘用程序

(一) 各用人部门根据发展需要提出柔性引进高层次人才岗位设置申请，经分管院领导和学院院长审批同意后，由人事处汇总、发布需求信息，由各用人部门组织实施引才工作。

(二) 应聘者向用人部门提交相关材料（学历学位、职称、学术代表作、成果获奖、专利等）原件和复印件。

(三) 用人部门组织专家组对应聘者进行学术成果、工作业绩审核，对拟引进的人选提出书面申请报送人事处。

书面申请内容包括：拟引进人员简况、引进理由、拟聘期限和工作方式、工作职责、聘期具体任务目标等。

(四) 第一、二、三层次引进对象由人事处提交学院党委会研究决定后聘用，第四层次引进对象由人事处提交学院院长审批后聘用。

(五) 用人单位根据学院聘用意见拟定拟聘专家的工作目标和聘期任务，人事处会同用人单位与拟引进人才签订聘任协议或颁发聘书。

第七条 柔性引进的高层次人才享有以下待遇：

(一) 在校工作期间，学院免费提供临时教师公寓或租房补贴，并提供必要的办公、实验、教学、科研等条件。

(二) 柔性引进期间署名为常州工业职业技术学院的教科研成果，可享受校内教职工相关奖励政策。

(三) 发放工作津贴，按一事一议的原则由学院与受聘人商定。津贴额度、奖励、考核等办法应在协议中明确。

第八条 聘期管理

柔性引进的高层次人才实行合同管理，每次聘期一般不超过三年，聘期届满，聘任协议即行终止。若需续聘，经双方协商，重新签订聘任协议。

柔性人才聘任期间，日常管理由用人单位负责，各用人单位应将柔性人才管理服务列入本部门人才队伍建设的内容，积极创造良好的工作环境，促使柔性引进的高层次人才顺利完成聘期任务。

第九条 柔性引进的高层次人才实行聘期考核，考核的程序为：

(一) 柔性引进人才聘期届满前 2 个月，由用人单位向人事处提交柔性人次的聘期工作总结，并提出是否续聘意见。

(二) 人事处会同教务处、科研处等职能部门组织专家组，对柔性引进的高层次人才聘期工作业绩情况进行审核，确定考核等次。聘期考核不合格的不再续聘。

(三) 用人单位的聘期工作总结、续聘意见和专家组考核等次由人事处汇总后，提交学院院长审批决定是否续聘。

第十条 柔性引进的高层次人才聘任期间，若订立协议所依据的法律、法规、政策发生变化，致使协议无法全面履行，或订立协议所依据的客观情况发生重大变化、原签订的协议中某些条款已不适应，经双方协商同意，可变更聘任协议。

第十一条 受聘的柔性人才如有违法违纪、违反高校教师职业道德的行为，或工作进展缓慢、不按期履行协议的，用人部门应及时提出处理意见并以书面形式报人事处，由学院党委会研究决定后解除聘任协议。

第十二条 本办法由人事处负责解释。

第十三条 本办法自公布之日起执行。

关于发布《常州轻工职业技术学院 教师年度考核实施办法（试行）》的通知

常轻院人字〔2018〕34号

学院各单位：

《常州轻工职业技术学院教师年度考核实施办法（试行）》经院长办公会议审议通过，请相关部门遵照执行。

- 附件：1. 常州轻工职业技术学院教师年度考核实施办法（试行）
2. 常州轻工职业技术学院教师教学工作业绩考核办法
3. 常州轻工职业技术学院教师科研考核办法

常州轻工职业技术学院

2018年10月30日

附件1：常州轻工职业技术学院教师年度考核实施办法（试行）

第一条 为深化教育改革，完善学院考核评价机制，激发广大教师教书育人、科学研究、创新创业活力，根据《事业单位人事管理条例》（国务院令第652号）和中共中央办公厅、国务院办公厅《关于分类推进人才评价机制改革的指导意见》、《教育部关于深化教师考核评价制度改革的指导意见》（教师〔2016〕7号）等文件精神 and 江苏省事业单位年度考核的有关文件规定，结合我院实际，特制定本办法。

第二条 考核原则

（一）坚持社会主义办学方向与遵循教育规律相结合，全面贯彻党的教育方针，聚焦立德树人根本任务。

（二）全面考核与突出重点相结合，定量与定性相结合。教师考核要以师德为先、教学为要、科研为基、发展为本。

（三）分类管理，分层考核。学院对二级学院（部）进行整体考核，由二级学院（部）对教师个人进行具体考核。

（四）坚持客观、公正、公平、合理的原则。在考核中严格按照考核对象实际情况进行评判，评判过程和结果要公开透明、规范合理、准确公正。

第三条 考核范围

我院在编及人事代理在岗专任教师、“双肩挑”教师、借调其他岗位的教师以及实验实训指导人员，按照本办法进行年度考核。

不参加年度考核的情形按照相关法律法规、上级文件规定执行。

第四条 考核分类

教师年度考核评分按照教学岗、科研岗分类计算。

（一）教学岗

教学岗教师按照教学考核 70%、科研考核 30%的权重计算考核得分。

（二）科研岗

科研岗教师按照教学考核 30%、科研考核 70%的权重计算考核得分。

第五条 考核内容

教师考核内容围绕德、能、勤、绩等方面开展，具体考核指标见本办法的附件。教师考核要将师德考核摆在教师考核的首位。在年度考核中全面评价师德表现，实行师德“一票否决制”，即师德考核不合格则年度考核不合格。

教学、科研考核的实施细则见本办法附件。

第六条 考核等级

教师年度考核分优秀、合格、基本合格、不合格四个等次。年度考核优秀从师德考核、教学考核、科研考核各单项考核均合格者中产生。年度考核优秀比例根据省人社厅有关文件决定。

第七条 考核程序

（一）年度考核工作在自然年度下半年所在学期结束前进行，由被考核人对全年的德、能、勤、绩主要情况进行总结、述职，并填写《年度考核登记表》。

（二）各二级学院（部）考核工作小组负责收集、整理考核对象提交的年度考核表等材料，并根据学院教师考核实施办法、考评细则等相关标准和指标组织对考核对象进行考评，提出初评意见。

二级学院（部）教师考核工作小组由二级学院（部）负责人、各教研室主任、二级学院（部）办公室主任、教师代表等人员组成。年度考核由总支书记负责，教学考核、科研考核由二级学院（部）院长（主任）负责。

(三) 对于评定为优秀和基本合格、不合格的教师进行重点审核，由二级学院(部)考核工作小组提出书面意见报人事处。教师考核初评结果在二级学院(部)范围内公示后报人事处汇总。

(四) 学院教师考核领导小组负责学院教师考核工作方案的制定、各单位教师考核工作实施情况的监督等工作。

学院教师考核领导小组由分管人事、教务、科研的院领导及人事处、教务处、科研处等职能部门负责人组成。分管人事工作的院领导担任考核领导小组组长。

(五) 年度考核结果由院长办公会审议，在全院范围内公示后由人事处发文公布。

第八条 考核结果的利用

教师年度考核结果是教师岗位聘用、职称晋升、收入分配的重要依据。对考核中发现的问题，各二级学院(部)需及时与教师沟通并有针对性的加强指导，促进教师能力、素质、工作态度等各方面的提高。教师要以考核为契机，制定自身发展规划，增强能力素质，提升工作绩效。

第九条 本办法由人事处、教务处、科研处负责解释。

第十条 本办法自公布之日起执行，原《常州轻工职业技术学院教师考核办法(修订)》同时废止。

2018年10月30日

附件2：常州轻工职业技术学院教师教学工作业绩考核办法

为切实落实我院教学工作中心地位，规范教学质量管理，促进教学质量的全面提高，健全教师考核评价与激励机制，同时为教师年度考核和奖励性绩效发放提供依据，特修订本办法。

一、总则

第一条 教师教学工作业绩考核坚持公开、公平、公正原则；坚持重在激励原则；坚持定量和定性考核相结合原则；坚持有利于学生培养和教学质量提高原则；坚持院、教学部门两级考核原则。

第二条 本办法考核对象为承担教学任务的在编及人事代理在岗专任教师、“双肩挑”教师、借调其他岗位的教师以及实验实训指导人员，考核主体为教师所属的教学部门，包括各二级学院、体育工作部、大学生外语教学部、马克思主义学院、素质教育与创新创业学院。

第三条 教师教学工作业绩考核是我院教师年度考核的一个重要组成部分，考核结果记入教师个人业务档案。

第四条 学院成立教师教学工作业绩考核领导小组，主要负责审定教师教学工作业绩考核方案和考核办法，研究处理考核工作中出现的重大问题。学院教师教学工作业绩考核领导小组办公室设在教务处。

各教学部门成立由部门领导、教研室主任、部门教学督导组组成的考核工作组，依据本办法制定考核实施细则（报教务处备案），对本部门所属教师的教学工作业绩进行考核。

二、考核内容和指标体系

第五条 教师教学工作业绩包含教师教育教学过程中所取得的成绩，主体是各专业人才培养方案安排的教学工作，具体包括教学工作量、教学效果、教学改革与研究三个方面。

第六条 教师教学工作业绩考核指标体系设教学工作量、教学效果、教学改革与研究三个一级指标，下设 13 个二级指标。

第七条 教学工作量一级指标包括教学规范和教学工作量 2 个二级指标。教学规范指教师承担教学任务的态度和教学规范执行情况；教学工作量主要包括由学校安排的、在人才培养方案内的教师讲授和辅导的课程和承担的实践性教学（含实验、实习、课程设计、学生竞赛、课外指导、毕业设计（论文）等）的工作量。

第八条 教学效果包括 4 个二级指标，分别是学生评价、同行评价、指导学生获奖情况、在教书育人方面的奖惩情况。

第九条 教学改革与研究包括 7 个二级指标，分别是专业建设项目、课程建设项目、教材建设项目、实习实训基地建设项目、科研项目、教学改革与研究项目、教学研究论文论著等。

第十条 教师教学工作业绩考核的具体指标及其内涵见《教师教学工作业绩考核指标体系》（附件1）。

三、等级考核方法

第十一条 教师教学工作业绩考核实行等级考核制，分为A、B、C、D和E五个等级。各等级评价标准要求如下：

A级（优秀）：教学工作量达到岗位规定的教学工作量，教师教学工作业绩总分位于所在二级学院（部）同层次前30%（含）。其中教学质量评价为优或单项成绩特别突出，未出现过教学事故。

B级（良好）：教学工作量符合岗位要求，且达到教学部门平均教学工作量的四分之三，教师教学工作业绩总分位于所在二级学院（部）同层次前70%（含）。其中教学质量评价为良好以上，未出现过教学事故。

C级（合格）：教学工作量达到岗位要求教学工作量，教学质量评价为中等以上，未出现教学事故。

D级（基本合格）：教学质量评价一般或出现教学事故。

E级（不合格）：教学质量评价不及格；或无正当理由拒不承担教学部门安排的教学任务；或出现重大教学事故；或出现教书育人中影响恶劣事件。

四、考核程序

第十二条 教学工作业绩每年考核一次，以自然年度的连续两个学期为考核单位，每年的下半年对该年度的教学工作业绩汇总上报。

第十三条 教学部门对教师教学业绩考核程序如下：

教师本人在每学期结束前二周提交个人教学业绩总结交部门考核工作组，部门考核工作组对教师的教学工作业绩材料进行严格审核，核算确定教师的教学业绩考核得分与等级，并通知教师本人。教师在3个工作日内可以提出修改要求，部门考核工作组须认真对待并据实进行调整。

各部门教师教学业绩考核结果由所在部门党政联席会议审定后且公示无异议后报教务处。各部门在向教务处报送考核结果的同时要告知教师本人其考核结果。教师如对部门考核结果持有异议，可在5个工作日内向教务处提出申诉；教务处在5个工作日内完成调查、并将调查结果上报学校教师教学工作业绩考核领

导小组，学校教师教学工作业绩考核领导小组在 5 个工作日之内完成最终审定工作，并由教务处及时将最终审定结果反馈给教师本人及其所在部门。

五、考核结果的使用

第十四条 教师教学工作业绩考核结果记入教师本人业务档案，考核结论作为教师评优、岗位聘任、职称评定、奖励性绩效工资发放的重要依据。

教授、副教授教学工作业绩考核结果为 E 者，下一年度下降一个等级聘用，直至合格为止。

教学工作业绩考核结果 D 及以下者，由教学部门和教务处共同向教师本人发出通知，提出改进要求。教学工作业绩考核结果连续两年 E 者，由学校人事处通知并停止其授课资格。被停止授课资格的教师，应通过学习进修等途径提高教学能力和水平，一年后可向本部门 and 人事处提出恢复授课资格的申请，由院长办公会议讨论决定。

六、附则

第十五条 本办法由教务处负责解释，自 2018 年度开始执行。

附件 3：常州轻工职业技术学院教师科研考核办法

一、总则

第一条 为健全教师科研工作考核评价与激励机制，鼓励全院教师根据国家 and 地方产业结构调整及转型升级的需要，围绕战略性新兴产业、学院人才培养和内涵发展等方面，开展科学探索与研究，以优秀的科研成果引领我院专业建设、教育教学改革创新，提升学院的核心竞争力，特制定本办法。

第二条 本办法考核对象为承担科研任务的专任教师及双肩挑教师，考核主体为教师所属的教学部门，包括各二级学院、体育工作部、大学生外语教学部、马克思主义学院、素质教育与创新创业学院。

第三条 教师科研年度考核评分按照教学岗、科研岗分类计算。

二、考核内容和指标体系

第四条 教师科研考核内容主要包括教师当年取得的科研项目、专利、论文、科研成果获奖等科研成果。

第五条 教师科研工作业绩考核体系设论文、优秀科研团队、科研经费到账、纵向科研课题立项、专利、科研成果获奖、科研/技术服务平台、艺术作品及获奖等八大考核指标。

第六条 教师科研工作业绩考核的具体指标及评分标准见《教师科研工作业绩考核指标体系》（表1），最终考核总分为八项考核指标的评分之和。

表1 教师科研工作业绩考核指标体系

考核指标	评分标准	备注
1. 论文	<p>(1) 省级论文（含本院学报）、会议 EI 收录 4 分；</p> <p>(2) 科技核心 8 分、北大核心 12 分；</p> <p>(3) 期刊 SCI（三区、四区）/EI/ISSHP/CSSCI/CSCD 索引/《新华文摘》部分转载/人大《复印报刊资料》全文转载/《解放日报》理论版/《文汇报》理论版/SCIE/SSCI/A&HCI 索引/《新华文摘》全文转载/《中国社会科学文摘》全文转载/《人民日报》理论版/《光明日报》理论版 25 分。</p> <p>(4) SCI（一区、二区）50 分。</p>	<p>(1) 本栏目所有论文的分值只计算排名第一的本院教师，且学院排名必须第一。如果论文排名第一是本院教师，学院排名第二，只计算 30% 的分值，其余不得分。</p> <p>(2) 本栏目第（1）项总分限 8 分。</p>
2. 优秀科研团队	<p>国家级 100 分（前六）；省级 80 分（前六）；市级 30 分（前五）；院级 20 分（前五）。</p>	<p>(1) 院级结项计分。</p> <p>(2) 其他级别立项和结项均计分。</p>
3. 科研到账	<p>(1) 完成年度要求的 50% 以上不足 100% 得 20 分；</p> <p>(2) 完成年度任务要求得 50 分；</p> <p>(3) 超出部分：横向到账 5 分/万元、纵向到账 10 分/万元</p>	<p>(1) 到账经费可累计，只统计到万元。</p> <p>(2) 项目负责人分配金额，结果作为今后岗聘、职称、评优评先依据。</p>

4. 纵向课题立项	<p>自然科学类：国家级课题 100 分（前六）；省级课题 80 分（前五）；厅级课题 60 分（前四）；市级课题 30 分（前三）。</p> <p>人文社科类项目：国家级课题 100 分（前五）；省部级课题 50 分（前四）；厅级课题 20 分（前三）；市级课题 10 分（前二）；院级课题 5 分（主持）。</p>	<p>（1）立项和结项均可按此分值计分。</p> <p>（2）市级及以下人文社科类项目总分设上限 20 分。</p>
5. 专利	<p>（1）授权实用新型专利每项 8 分、外观设计（软件著作权）每项 4 分；</p> <p>（2）授权发明专利每项第一发明人 50 分；第二发明人 15 分；其余排序人员 0 分。</p> <p>（3）PCT（国外）发明专利 100 分。</p>	<p>（1）发明专利分值不设上限。</p> <p>（2）其他专利（含软件著作权）只计算排名第一人，且上限 16 分。</p>
6. 科研成果获奖	<p>（1）国家级一等奖及以上 120 分；二等奖 100 分；三等奖 80 分（前六）；</p> <p>（2）省级一等奖及以上 100 分；二等奖 80 分；三等奖 60 分（前五）；</p> <p>（3）厅级一等奖及以上 80 分；二等奖 60 分；三等奖 40 分（前三）；</p> <p>（4）市级一等奖 60 分；二等奖 40 分；三等奖 20 分（前二）。</p>	<p>（1）获政府部门颁发的科学技术奖，学校为第二单位的国家级获奖视同第一；学校为第三单位的国家级获奖和学校为第二的省级获奖计算 50%，其余不计算。</p> <p>（2）行业指导委员会评选的科学技术奖级别按省级计算，分值为政府部门评选分值的 50%。</p> <p>（3）科研论文获奖只限政府部门评奖及省科协、省社科联、市科协、市社科联四个部门组织的评奖，其他部门的一律不记分。分值为政府部门评分的 40%，且只计算排名第一人。</p>

7. 科研、技术服务平台	<p>(1) 省级 100 分（前五）；</p> <p>(2) 市级 60 分（前四）；</p> <p>(3) 院级 10 分（前三）；</p> <p>(4) 牵头/组织产学研对接 5 分/次，参与产学研对接 2 分/次；</p> <p>(5) 参与学术活动 1 分/次。</p>	<p>(1) 立项和验收均可按此分值计分。</p> <p>(2) 平台包括省工程（技术）研究中心、市重点实验室、院级技术转移中心（跨企业培训中心、校企协同创新中心）等，院级每人限 1 项。</p> <p>(3) 本栏目第（4）、（5）项总分限 10 分（科研处、校企合作处备案）。</p>
8. 艺术作品及获奖	<p>(1) 全国美展（5 年一次）一等奖 120 分；二等奖 100 分；三等奖 80 分；</p> <p>(2) 中宣部、文化部、教育部、国家级专业协会举办的国家级美展一等奖 100 分；二等奖 80 分；三等奖 60 分；</p> <p>(3) 省委宣传部、文化厅、教育厅、省级专业协会举办的省级美展一等奖 80 分；二等奖 60 分；三等奖 40 分；</p> <p>(4) 在各级美术馆、博物馆举办个人艺术作品展(各级美协主办)国家级 60 分，省级 40 分，市级 20 分</p>	<p>(1) 美展应是由国家和省美术家协会主办，收藏应有收藏证书或相关证明。</p> <p>(2) 展览只设优秀奖（或其他名称的最高奖）和入选奖的参照三等奖和三等奖 50% 奖励。</p> <p>(3) 类别及等次认定以获奖证书为准。</p>
<p>注：①同一成果适合多个项目时仅按一个项目计算；②同一项目成果获得不同级别的奖项时按最高级别仅计算一次；③原则上所有材料以证书为准、排名以结题证书为准；④所有指标有限定排名的执行限定，排名系数按 1、0.5、0.4、0.2、0.1、0.05 计算，第七名起不计分；⑤所有科教城、本科院校和开放实验室的课题均按院级计算。</p>		

第七条 年度考核时，教师的科研考核总分封顶 100 分，超出封顶的总分仅作为科研等级考核评级的依据。其中教学型教师得分为总分*0.3（系数），科研型教师得分为总分*0.7(系数)。

三、等级考核方法

第八条 教师科研工作业绩考核实行等级考核制，分为 A、B、C 三个等级。各等级评价标准要求如下：

A 级（优秀）：科研工作量达到岗位规定的科研工作量，并且教师科研考核分位于所在二级院（部）的前 30%（含）。

B 级（合格）：科研工作量达到岗位规定的科研工作量。

C 级（不合格）：科研工作量未达到岗位规定科研工作量。

四、考核程序

第九条 科研工作业绩每年考核一次，以自然年度的连续两个学期为考核单位，每年年末对该年度的科研工作业绩汇总上报。

第十条 所在部门对教师科研业绩考核程序如下：

（一）教师本人在年末考核时，提交个人“科研业绩年度考核表”交部门考核工作组；

（二）部门考核工作组对教师的科研工作业绩材料进行严格审核，核算确定教师的科研业绩考核得分与等级，并通知教师本人。教师在 3 个工作日内可以提出异议，部门考核工作组须认真对待并据实进行复核。

（三）各部门教师科研业绩考核结果由所在部门党政联席会议审定且公示无异议后报科研处。

（四）教师如对部门考核结果持有异议，可在 5 个工作日内向科研处提出申诉；科研处在 5 个工作日内完成调查复核，由科研处及时将最终审定结果反馈给教师本人及其所在部门。

五、考核结果的应用

第十一条 教师科研工作业绩考核结果记入教师本人业务档案，考核结论作为教师年度考核、评优评先、岗位聘任、职称评定、奖励性绩效工资发放的重要依据。

第十二条 科研工作业绩考核结果为不合格者，由所在部门和科研处共同向教师本人发出通知，提出改进要求，直至合格为止。

六、附则

第十三条 本办法供二级学院（部）考核参考，各部门可根据本部门的特色作适当调整。

第十四条 本办法由科研处负责解释，自 2018 年度开始执行。

表 2 常州轻工职业技术学院教师科研业绩年度考核表

姓名：_____ 部门：_____ 职称：_____ 年__月__日

类别	评分标准	备注	教师 自评 分	部门 审核 分
1. 论文	(1) 省级论文（含本院学报）、会议 EI 收录 4 分； (2) 科技核心 8 分、北大核心 12 分； (3) 期刊 SCI（三区、四区）/EI/ISSHP/CSSCI/CSCD 索引/《新华文摘》部分转载/人大《复印报刊资料》全文转载/《解放日报》理论版/《文汇报》理论版/SCIE/SSCI/A&HCI 索引/《新华文摘》全文转载/《中国社会科学文摘》全文转载/《人民日报》理论版/《光明日报》理论版 25 分。 (4) SCI（一区、二区）50 分。	(1) 本栏目所有论文的分值只计算排名第一的本院教师，且学院排名必须第一。 如果论文排名第一是本院教师，学院排名第二，只计算 30% 的分值，其余不得分。 (2) 本栏目第（1）项总分限 8 分。		
2. 优秀科研团队	国家级 100 分（前六）；省级 80 分（前六）；市级 30 分（前五）；院级 20 分（前五）。	(1) 院级结项计分。 (2) 其他级别立项和结项均计分。		
3. 科	(1) 完成年度要求的 50% 以上不足	(1) 到账经费可累计，只统		

研到帐	100%得 20 分； (2) 完成年度任务要求得 50 分； (3) 超出部分：横向到账 5 分/万元、纵向到账 10 分/万元	计到万元。 (2) 项目负责人分配金额，结果作为今后岗聘、职称、评优评先依据。		
4. 纵向课题立项	自然科学类：国家级课题 100 分(前六)；省级课题 80 分(前五)；厅级课题 60 分(前四)；市级课题 30 分(前三)。 人文社科类项目：国家级课题 100 分(前五)；省部级课题 50 分(前四)；厅级课题 20 分(前三)；市级课题 10 分(前二)；院级课题 5 分(主持)。	(1) 立项和结项均可按此分值计分。 (2) 市级及以下人文社科类项目总分设上限 20 分。		
5. 专利	(1) 授权实用新型专利每项 8 分、外观设计(软件著作权)每项 4 分； (2) 授权发明专利每项第一发明人 50 分；第二发明人 15 分；其余排序人员 0 分。 (3) PCT(国外)发明专利 100 分。	(1) 发明专利分值不设上限。 (2) 其他专利(含软件著作权)只计算排名第一人，且上限 16 分。		
6. 科研成果获奖	(1) 国家级一等奖及以上 120 分；二等奖 100 分；三等奖 80 分(前六)； (2) 省级一等奖及以上 100 分；二等奖 80 分；三等奖 60 分(前五)； (3) 厅级一等奖及以上 80 分；二等奖 60 分；三等奖 40 分(前三)； (4) 市级一等奖 60 分；二等奖 40 分；三等奖 20 分(前二)。	(1) 获政府部门颁发的科学技术奖，学校为第二单位的国家级获奖视同第一；学校为第三单位的国家级获奖和学校为第二的省级获奖计算 50%，其余不计算。 (2) 行业指导委员会评选的科学技术奖级别按省级计算，分值为政府部门评选分值的		

		50%。 (3) 科研论文获奖只限政府部门评奖及省科协、省社科联、市科协、市社科联四个部门组织的评奖，其他部门的一律不计分。分值为政府部门评分的 40%，且只计算排名第一人。		
7. 科 研、技 术服 务平 台	(1) 省级 100 分（前五）； (2) 市级 60 分（前四）； (3) 院级 10 分（前三）； (4) 牵头/组织产学研对接 5 分/ 次，参与产 学研对接 2 分/次； (5) 参与学术活动 1 分/次。	(1) 立项和验收均可按此分值计分。 (2) 平台包括省工程（技术）研究中心、市重点实验室、院级技术转移中心（跨企业培训中心、校企协同创新中心）等，院级每人限 1 项。 (3) 本栏目第（4）、（5）项总分限 10 分（科研处、校企合作处备案）。		
8. 艺 术作 品及 获奖	(1) 全国美展（5 年一次）一等奖 120 分；二等奖 100 分；三等奖 80 分； (2) 中宣部、文化部、教育部、国家级专业协会举办的国家级美展一等奖 100 分；二等奖 80 分；三等奖 60 分； (3) 省委宣传部、文化厅、教育厅、省级专业协会举办的省级美展一等奖 80 分；二等奖 60 分；三等奖 40	(1) 美展应是由国家和省美术家协会主办，收藏应有收藏证书或相关证明。 (2) 展览只设优秀奖（或其他名称的最高奖）和入选奖的参照三等奖和三等奖 50% 奖励。 (3) 类别及等次认定以获奖证书为准。		

	分： (4) 在各级美术馆、博物馆举办 个人艺术作品展(各级美协主办) 国家级 60 分，省级 40 分，市级 20 分			
总分				
<p>注：①同一成果适合多个项目时仅按一个项目计算；②同一项目成果获得不同级别的奖项时按最高级别仅计算一次；</p> <p>③原则上所有材料以证书为准、排名以结题证书为准；④所有指标有限定排名的执行限定，排名系数按 1、0.5、0.4、0.3、0.2、0.1 计算，第七名起不计分；</p> <p>⑤所有科教城、本科院校和开放实验室的课题均按院级计算。⑥总分超出封顶的，仅作为科研等级考核评 A 级（优秀）的依据。</p>				

**关于发布《常州轻工职业技术学院
教师节表彰教育工作先进个人实施办法》的通知**
常轻院人字〔2018〕32号

学院各单位：

《常州轻工职业技术学院教师节表彰教育工作先进个人实施办法》经院长办公会议审议通过，请相关部门遵照执行。

- 附件：1. 常州轻工职业技术学院教师节表彰教育工作先进个人实施办法
2. 常州轻工职业技术学院教师节教学优秀教师评选实施细则
3. 常州轻工职业技术学院科研优秀教师评选实施细则
4. 常州轻工职业技术学院校企合作优秀教师评选实施细
5. 常州轻工职业技术学院创新创业教育优秀教师评选实施细则
6. 常州轻工职业技术学院校外优秀兼职教师评选实施细则
7. 常州轻工职业技术学院教师节表彰思想政治教育先进个人评选实
施细则
8. 常州轻工职业技术学院优秀教育工作者评选实施细则
9. 相关量化指标
10. 相关申请表格

常州轻工职业技术学院

2018年9月30日

附件1：常州轻工职业技术学院教师节表彰教育工作先进个人实施办法（试行）

第一章 总 则

第一条 为弘扬楷模，加强引领，激励广大教职工落实立德树人的根本任务，促进学院事业健康科学发展，根据《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》和国家、江苏省做好教师节庆祝表彰工作的相关文件精神，结合学院实际情况，特制定本办法。

第二章 评选范围与条件

第二条 表彰名称

学院教师节表彰的教育工作先进个人分为优秀教师、优秀教育工作者、思

想思想政治教育先进个人、优秀校外兼职教师。

第三条 评选名额比例

每年的评选表彰名额比例为：(1)优秀教师：体育部、基础部和 8 个二级学院教职工总数的 8%；(2)优秀教育工作者：第一党总支和第二党总支的教职工总数的 5%；(3)思想政治教育先进个人：专职辅导员和马克思主义学院教职工总数的 10%；(4)优秀校外兼职教师 8 人。

第四条 评选表彰周期

学院教育工作先进个人每年评选一次，一般于 6 月份进行评选，于当年教师节对相关人员进行表彰。

第五条 评选的基本条件

忠诚于高职教育事业，坚持依法从教，模范履行岗位职责，品行高尚，甘于奉献，工作业绩突出，群众认可度高。近 3 年的年度考核为合格及以上等次。并具备下列条件之一：

(一)教书育人，为人师表，敬业爱生，促进学生全面发展，在人才培养、专业建设、课程建设或各类技能竞赛比赛方面成绩突出。

(二)高质量完成教育教学工作任务，积极开展教育创新实践，在创新创业、社会服务等方面成绩显著。

(三)在教育研究、科学研究、科技成果转化及推广应用等方面取得重要成果，产生较高的科学价值或显著的经济效益和社会效益。

(四)努力探索新时代学生思想政治工作的新方法与新途径，重视学生思想品德教育，在学生思想政治教育、思想政治理论课教育教学方面取得突出成绩。

(五)具有先进的管理理念，能自觉运用科学、民主的方法创造性开展教育管理和服务工作，在学校管理、服务育人等方面取得显著成绩。

第六条 凡在一年内出现下述情况之一者，取消该年度教育工作先进个人评选申报资格。

- (一) 发生教学事故者；
- (二) 不服从工作任务安排者；
- (三) 违纪违法或违反师德师风者。

第三章 评选程序

第七条 学院教师节表彰的教育工作先进个人由相关职能部门组织初评推荐。

优秀教育工作者的评选工作由教师工作部牵头组织；优秀教师的评选工作由教务处、校企合作处牵头组织；思想政治教育先进个人的评选工作由学生工作处牵头组织；优秀校外兼职教师的评选工作由校企合作处牵头组织。

各牵头部门在本办法规定的评选基本条件基础上，分别确定评选程序，组织相应先进个人初评推荐工作。

第九条 相关职能部门组织初评推荐的先进人选报教师工作部汇总，经院内公示无异议后，报学院党委会议讨论决定表彰人选。

第十条 教育战线工作满 30 年的教工人选，由教师工作部进行筛选，报学院党委会议讨论决定。

教育战线工作满 30 年是指截至当年 8 月 31 日在我院工作的教职工，在校内外教育战线工作满 30 年。

第四章 表彰奖励

第十一条 教师节期间学院按照务实、节约、隆重、简朴的原则，组织召开表彰大会。

学院教师节表彰工作，由分管教学工作的院领导主要负责，具体工作由教师工作部牵头，学院办公室、宣传部、教务处、学工处、校企合作处、院团委等部门配合完成。

第十二条 获评的教育工作先进个人，由学院在教师节予以表彰、颁发荣誉证书，并予以奖励。奖励标准为校外兼职教师 2000 元/人，校内教职工 1000 元/人。

第十三条 在教育战线工作满 30 年的教师和教育工作者，由学院在教师节颁发荣誉证书，并发放慰问金，标准为 2000 元/人。

第五章 附则

第十四条 本办法自发布之日起施行。

第十五条 本办法由教师工作部负责解释。

附件 2：常州轻工职业技术学院教师节表彰教学优秀教师评选实施细则（试行）

为进一步加强师资队伍建设，充分调动广大教师参与教学工作的积极性，表彰奖励在教书育人工作中涌现出来的爱岗敬业、为人师表、无私奉献的先进典型，特制定本细则。

第一条 评选范围

在学校教学工作中取得突出成绩的在岗专任教师。

第二条 评选名额

名额按照教师节表彰教育工作先进个人主文件相关规定执行。

第三条 评选条件

（一）热爱祖国，遵纪守法，教书育人，为人师表，具有良好的职业道德和学术道德；治学严谨，模范遵守教学工作规范，认真履行岗位职责，具有强烈的事业心和协作精神，使用普通话和规范字开展教学；从事教育教学工作三年及以上。

（二）高质量地完成教育教学工作任务，努力推进教育创新，评选学年度至少承担课程 2 门且教学工作量饱满（以教务处核定的教学工作量为依据），教学效果突出。

（三）积极开展教学改革、教材建设、实验室建设，在教育教学研究、改革、教育教学质量提高等方面成绩突出。

第四条 评选学年度满足下列条件之一的可在同等条件下优先评选（以下条件只能在取得的当学年或次学年使用一次）：

1. 国家级教学工程项目的负责人。
2. 省级优秀毕业设计（论文）二等奖以上的指导教师。
3. 省级教学成果二等奖的第一完成人、一等奖的前三完成人、特等奖的前五完成人、国家级教学成果奖的前七完成人。
4. 国家级规划教材、省级重点教材的主编。
5. 全国职业院校技能大赛三等奖以上的指导教师，江苏省高等职业院校技能大赛二等奖以上的指导教师。
6. 全国大学生“挑战杯”课外科技活动竞赛省赛二等奖及以上的指导教师。
7. 获得学校教学类竞赛一等奖的教师。

8. 有其它突出教学业绩的。

第五条 评选程序

优秀教师每学年评选一次，按照二级学院（部）推荐、资格审查、专家评选的程序进行，评选结果经公示无异议后报院长办公会审批。

（一）各二级学院（部）优秀教师选拔推荐工作应在广泛征求教职工和学生意见的基础上，根据评选条件择优推荐。要严格标准，所推荐人选务必满足优秀教师评选基本条件。

（二）学校设立教学优秀教师评选办公室（挂靠教务处），由办公室组织进行资格审查和专家评选工作。

（三）入选人员的简要事迹和主要成果向全校公示，公示期为5个工作日，公示无异议后将初评推荐人选报教师工作部。

第六条 奖励和管理办法

（一）坚持精神奖励和物质奖励相结合，以精神奖励为主的原则。

（二）学校要广泛宣传优秀教师的先进事迹，其事迹和获奖情况将记入本人档案，并作为考核、聘任、晋升的重要依据之一。

（三）优秀教师荣誉称号获得者有下列情形之一的，经学校批准，撤销其称号，并收回荣誉证书和奖金。

1. 违纪违法、违反师德师风者；
2. 弄虚作假、骗取荣誉称号的；
3. 不服从工作任务安排者；
4. 获奖当年发生教学事故的。

第七条 本细则从印发之日起实施，由教务处负责解释。

附件 3：常州轻工职业技术学院教师节表彰科研优秀教师评选实施细则

第一条 为鼓励广大教师围绕国家战略性新兴产业、高职教育人才培养和高职院校内涵发展等方面，开展关键技术与新型设备及装置的研发，以及人文社科领域研究、重大教育教学改革和体制机制建设等重点项目的探索，突出实证研究，促进学院科研工作协调、健康、可持续发展，根据《常州轻工职业技术学院教师节表彰教育工作先进个人实施办法（试行）》的规定，制定本细则。

第二条 评选范围及名额

面向全体专任教师和管理岗人员，评选名额按照教师节表彰教育工作先进个人主文件相关规定执行。

第三条 评选条件

评选年度内，在市级及以上纵向项目立项、横向项目经费到账、发明专利授权等方面科研成果突出的专任教师，或从事科研管理工作成绩突出的教师及管理岗人员，评选基本条件具体如下（满足其中之一）：

（一）科研成果突出的专任教师

1. 纵向项目立项：市级/厅级课题 1 项以上（自然科学类前二名/人文社科类主持人），且累计到账经费不低于 3 万元（人文社科类项目减半）。
2. 横向项目到账：累计 20 万元及以上。
3. 授权发明专利：授权发明专利至少 1 项。
4. 科研成果获奖（政府部门颁发）：获市厅级二等奖以上（第一名）。
5. 知识产权转让：知识产权转让至少 1 项，转让总经费不少于 5 万元。

（二）科研工作成绩突出

1. 科研管理成绩突出：完成学校下达的各项科研指标，本部门科研成绩突出的管理岗人员。
2. 科研联络成绩突出：在产学研合作对接中，牵桥搭线工作成绩突出的科研联络员或教师。

第四条 评选程序

（一）材料提交

符合评选基本条件的教师，填写《常州轻工职业技术学院科研优秀教师申请表》和《常州轻工技术职业学院科研工作量化评分表》，并附支撑材料，交至学院科研处。

（二）学校评选

1. 科研处对支撑材料进行核对，发现弄虚作假材料一票否决。
2. 科研处组织专家进行评审，科研评分情况作为重要的参考依据，以学院为第一承担单位的省级及以上重点科研项目主持人、大额横向项目（ ≥ 50 万）主持人、高价值（ ≥ 10 万）的发明专利转让（转化）主持人、省级及以上科研一

等奖主持人优先入选优秀教师，评审结果及相关支撑材料在内网公示。

3. 公示结束后将初评推荐人选报学院教师工作部。

第五条 本细则自公布之日起执行，由科研处负责解释。

附件 4：常州轻工职业技术学院教师节表彰校企合作优秀教师评选实施细则

第一条 为贯彻落实《国务院办公厅关于深化产教融合的若干意见》（国办发〔2017〕95 号）和《省政府办公厅关于深化产教融合的实施意见》（苏政办发〔2018〕48 号）和教育部等六部门关于印发《职业学校校企合作促进办法》的通知（教职成〔2018〕1 号）等文件精神，更好地调动广大教师积极参与学院校企合作、产教融合工作，根据《常州轻工职业技术学院教师节表彰教育工作先进个人实施办法（试行）》的规定，制定本细则。

第二条 评选对象

面向全体教师和管理岗人员，评选名额按照教师节表彰教育工作先进个人主文件相关规定执行。

第三条 评选条件

评选年度内，在产教融合、校企合作工作成绩突出的专任教师及管理岗人员，评选基本条件具体如下（满足其中之一）：

（一）产教融合、校企合作工作成绩突出的教师

1. 订单班/冠名班/现代学徒制班建设：订单班、冠名班或现代学徒制班级负责项目落实、班级管理、教学实践的主要实践者，有教学活动、科技研发等明确的社会服务指标。

2. 校企合作建设：通过牵线搭桥，使学校与政府、行业协会、行业知名企业、龙头企业或大型上市公司等，在订单班、冠名班、现代学徒制班、校企共同体学院、产教融合平台、职教集团、区域合作联盟或校企合作国际化等方面达成重要合作，成绩突出的校企合作联络员或教师。

（二）产教融合、校企合作工作成绩突出的管理岗人员

1. 校企共同体学院建设：依托品牌专业、高水平专业与行业标杆企业或龙头企业共建深度合作的企业学院或产业学院，有教学活动、科研机构设置、科研项目合作和设备捐赠等主要建设指标。

2. 订单班/冠名班/现代学徒制班建设：二级学院 50%以上的班级为订单班、冠名班或现代学徒制班级，有教学活动、产学研合作等主要建设指标。

3. 产教融合平台建设：围绕学院重点建设的产教融合平台，开展教学、科研、培训等服务，有教学活动、科研团队建设和科研项目合作等主要建设指标。

4. 校企合作联络：通过牵线搭桥，使学校与政府、行业协会、行业知名企业、龙头企业或大型上市公司等，在校企共同体学院、产教融合平台、职教集团、区域合作联盟或校企合作国际化等方面达成重要合作，成绩突出的管理岗人员。

第四条 评选程序

（一）材料提交

符合评选基本条件的教师，填写《常州轻工职业技术学院校企合作优秀教师申请表》和《常州轻工技术职业学院校企合作工作量化评分表》，并附支撑材料，交至学院科技处。

（二）学校评选

1. 校企合作处对支撑材料进行核对，发现弄虚作假材料一票否决。

2. 校企合作处组织专家进行评审，评分情况作为重要的参考依据，牵头新建校企共同体学院、产教融合平台的主持人优先入选优秀教师，评审结果及相关支撑材料在内网公示。

3. 公示结束后将初评推荐人选报学院教师工作部。

第五条 本细则自公布之日起执行，由校企合作处负责解释。

附件 5：常州轻工职业技术学院创新创业教育优秀教师评选实施细则（试行）

第一条 为鼓励广大教师积极参与大学生创新创业教育活动，促进学院创新创业教育工作不断发展，根据《常州轻工职业技术学院教师节表彰教育工作先进个人实施办法（试行）》的规定，制定本细则。

第二条 评选范围及名额

评选范围面向全体教师，名额按照教师节表彰教育工作先进个人主文件相关规定执行。

第三条 评选条件

（一）热爱创新创业教育事业，积极投身大学生创新创业教育工作，有强烈

的事业心和高度的责任感，业务熟练，工作开展具有主动性和创新性。

（二）积极参与创新创业教学改革，能够把专业教学和双创教育结合起来，把创新创业教育融入教学过程。

（三）积极开展创新创业教育讲座或创新创业咨询活动，得到学生好评。

（四）积极指导学生开展创新创业实践活动，所指导项目参加大赛成绩突出或产生较好的社会效益。

（五）所在学院或所带班级，创新创业业绩突出。

第四条 评选程序

（一）个人申报

参评老师参照评选条件，根据评审年度内所开展的创新创业工作情况，填写申请表格并提交工作业绩书面材料。

（二）学校评选

1. 依据评选规则，由素质教育与创新创业学院组织组织专家，根据评审条件和《常州轻工职业技术学院创新创业工作评优量化评分细则》（附件）进行评审。

2. 评审结束后将拟推荐表彰人选在学院内网进行公示，公示无异议后将初评推荐人选上报学院教师工作部。

第五条 本细则自公布之日起执行，由素质教育与创新创业学院负责解释。

附件 6：常州轻工职业技术学院教师节表彰校外优秀兼职教师评选实施细则

第一条 为贯彻落实《国务院办公厅关于深化产教融合的若干意见》（国办发〔2017〕95号）、《省政府办公厅关于深化产教融合的实施意见》（苏政办发〔2018〕48号）和教育部等六部门关于印发《职业学校校企合作促进办法》的通知（教职成〔2018〕1号）等文件精神，建立校企主导、政府推动、行业指导、学校企业双主体实施的合作机制，推进校企在人才培养、技术创新、就业创业、社会服务、文化传承等方面开展合作，鼓励校外专家学者、产业教授、企业导师参与人才培养、产教融合基地建设，发挥校企双主体育人作用，根据《常州轻工职业技术学院教师节表彰教育工作先进个人实施办法（试行）》的规定，制定本细则。

第二条 评选范围及名额

面向校外的政行校企专家学者、产业教授或企业导师等，评选名额按照教师

节表彰教育工作先进个人主文件相关规定执行。

第三条 评选条件

评选年度内，在校企合作、产教融合等方面做出突出贡献的校外专家学者、产业教授、企业导师，评选基本条件如下（满足其中之一）：

1、积极参加学院的教育教学工作，在学院举办过讲座、开设课程授课，或参与专业人才培养方案的制订、为人才培养出谋划策，或参与订单班、冠名班、现代学徒制班级的教学和管理等工作，效果良好；

2、积极参与产教融合基地（平台）、企业学院或科研创新平台（协同创新中心、博士工作站、技能大师工作站等）的建设，效果良好；

3、与学院合作，共同开展科技研发、技术服务，联合申报并成功立项市级以上科研项目或达成大额横向项目的；

4、推动校企双方在人才培养、技术创新、就业创业、社会服务、文化传承等方面开展合作，效果良好。

第四条 评选程序

（一）材料提交

二级学院及职能部门遴选符合评选基本条件的校外兼职教师，填写《常州轻工职业技术学院校外优秀兼职教师申请表》并附支撑材料，交校企合作处。

（二）学校评选

1. 校企合作处对支撑材料进行审核。
2. 校企合作处组织专家进行评审，评审结果在内网公示。
3. 公示结束后将初评推荐人选报学院教师工作部。

第五条 本细则自公布之日起执行，由校企合作处负责解释。

附件 7：常州轻工职业技术学院教师节表彰思想政治教育先进个人评选实施细则

为深入贯彻落实《中共中央、国务院关于加强和改进新形势下高校思想政治工作的意见》，进一步推进我院思想政治教育工作队伍建设，发挥优秀思想政治教育工作者的示范带头作用，特制定本细则。

第一条 评选范围

我院在职学生思想政治教育教师，具体包括：专职辅导员、各二级学院分管

学生工作副书记、二级学院团委书记、思想政治理论课专职教师。

第二条 评选名额

评选名额按照教师节表彰思想政治教育工作先进个人主文件相关规定执行。

第三条 评选条件

(一) 认真学习马克思列宁主义、毛泽东思想、邓小平理论、“三个代表”重要思想、科学发展观以及习近平新时代中国特色社会主义思想，深入贯彻落实党的十九大精神和习近平总书记系列重要讲话精神，坚持解放思想、实事求是、与时俱进，坚持党的基本路线，有较高的政治素养和理论素养，有较强的政治辨别力和政治敏锐性，在大是大非问题上，立场坚定，旗帜鲜明，与党中央保持高度一致。

(二) 热爱并长期从事思想政治工作，有一定的马克思主义理论基础和较高的政策水平，有强烈的事业心和高度的责任感，工作积极主动并取得显著成绩，深受师生的信任和尊重。

(三) 遵循思想政治工作规律，能够运用马克思主义立场、观点和方法，不断拓展工作途径，努力提高思想政治工作的针对性、实效性和吸引力、感染力，认真解决师生中的思想理论问题和实际问题，成绩突出，事迹感人。

(四) 在思想政治工作理论和方式、方法上，勤于思考，勇于创新，取得突出理论成果，近三年发表思想政治工作相关论文 1 篇以上。

(五) 上一年度年度考核结果为优秀。

第四条 评选程序

思想政治教育先进个人每学年评选 1 次，按照二级学院（部）推荐、学工处资格审查、专家评选的程序进行，评选结果须向全院公示，公示时间为 5 个工作日，无异议后将初评推荐人选上报学院教师工作部，由教师工作部汇总后报学院研究决定。

第五条 奖励和管理办法

(一) 坚持精神奖励和物质奖励相结合，以精神奖励为主的原则。

(二) 学校将广泛宣传思想政治先进工作者的优秀事迹，其事迹和获奖情况将记入本人档案，并作为考核、聘任、晋升的重要依据之一。

(三) 获得思想政治教育先进个人荣誉的教师如有下列情形之一的，经学校

批准，撤销其称号，并收回荣誉证书和奖金。

1. 违纪违法、违反师德师风者；
2. 弄虚作假、骗取荣誉称号的；
3. 不服从工作任务安排者；
4. 获奖当年本人工作职务范围内发生恶性影响事件。

第六条 本细则自公布之日起执行，由学工处负责解释。

附件 8: 常州轻工职业技术学院教师节表彰优秀教育工作者评选实施细则(试行)

第一条 为进一步规范学院教师节表彰优秀教育工作者评选工作，引导和激励广大教职工立足本职、敬业奉献，努力提高管理和服务工作水平，不断增强职业使命感，特制定本细则。

第二条 评选范围

优秀教育工作者评选范围为学院党群部门党总支、行政部门党总支和直属单位总支（不含其中的二级学院、部）的在职在岗教职工。

第三条 评选条件

优秀教育工作者应满足学院评选教师节表彰教育工作先进个人的基本条件，同时符合下列条件：

1. 热爱社会主义祖国，全面贯彻党的教育方针，模范遵守国家的法律法规和政策，忠诚党的教育事业，具有较高的政治素质和教育思想。
2. 严格执行学院各项规章制度，爱岗敬业，勇于开拓，作风正派，纪律严明，忠于职守。
3. 具有先进的管理理念，注重业务学习，认真钻研管理业务，探索管理工作的规律，不断提高管理、服务的技能技巧。
4. 工作业绩突出，具备下列条件之一：
 - (1) 组织或参与完成的工作获得学院表彰或工作考核评分在前 30%。
 - (2) 在管理、服务工作中，提出合理化建议并被学院采纳，或主持、参与规章制度文件起草并发布实施。
 - (3) 近三年的年度考核中有一次及以上获优秀等次。

第四条 具有下列情形之一者不得评选优秀教育工作者：

1. 在课堂或公共场所散布不良言论的；
2. 违反学院考勤制度，无故不按时上、下班的；
3. 当年受到党内或行政纪律处分的。

第五条 评选程序

(一) 基层推荐。以各党支部为单位，严格按照评选办法组织推荐，并将推荐人选主要事迹材料报党总支。

(二) 党总支研究。总支委员会集体讨论研究决定拟推荐人选。

(三) 总支内公示。评选结果在总支内公示三天。有异议经查属实的取消评选资格。

(四) 教师工作部审核。教师工作部进行汇总并会同有关职能部门审核申报材料，审核通过推荐人选的经院内公示无异议后报院党委会讨论决定。

第六条 本细则自公布之日起执行，由教师工作部负责解释。

附件 9：相关量化指标

常州轻工职业技术学院科研优秀教师工作量化评分表

类别	评分标准	备注	自评得分	实际得分
1. 纵向 (科研) 课题立项	自然科学类(到账经费≥3万): (1) 立项 国家级课题 50 分(前三); 省级课题 40 分(前三); 厅级课题 20 分(前二); 市级课题 15 分(前二); (2) 到账 累计到账金额: 3 分/万元	(1)自然科学类项目只统计学校负责人,其他参与人员不计分;与企事业单位联合申报的项目必须经科研处备案。 (2)厅级及以下人文社科类项目设上限 10 分。		
	人文社科类项目(到账经费≥1.5万): (1) 立项 国家级课题 50 分(前三);			

	省级课题 30 分（前二）； 厅级课题 10 分（主持）； 市级课题 3 分（主持）； （2）到账 累计到账金额：6 分/万元			
2. 横向科研到账	1 分/万元	（1）只统计项目负责人； （2）统计到万元整数，万元以下不计分		
3. 授权发明专利	发明专利：15 分/项	只计分排名第一		
4. 科研成果获奖	（1）国家级一等奖及以上 30 分； 二等奖 25 分；三等奖 20 分（前五）； （2）省级一等奖及以上 25 分； 二等奖 20 分；三等奖 15 分（前三）； （3）厅级一等奖及以上 20 分； 二等奖 15 分；三等奖 10（前二）； （4）市级一等奖 15 分（主持）。	（1）只统计学校负责人，其他参与人员不计分； （2）只计算政府部门的评奖。		
5. 知识产权转让	≥ 5 万元，2 分/万元； < 5 万元，1 分/万元。	（1）只统计项目负责人； （2）统计到万元整数，万元以下不计分		
6. 科研管理成果	（1）必须完成上一年度的本部门科研任务指标； （2）牵桥搭线成功签订大额（ ≥ 25 万）横向科研项目或立项实际以上产学研合作项目。	按实际完成率排名（名额 ≤ 2 名）		

注：①同一项目成果获得不同级别的奖项时按较高级别仅计算一次；

②所有栏目排名系数统一按 1、0.8、0.6、0.4、0.2，第六名以外不再计算分数。

常州轻工技术职业学院校企合作工作量化评分表

类别	评分标准	备注	自评得分	审核得分
1. 校企共同体建设	共同制定人才培养方案、实施人才培养、共编教材等，教学资料齐全，10分/班。	不少于30%的修订内容 教务处认定		
	共建实验实训室、协同创新中心、技术开发中心、技能大师工作室或博士工作站等，5分/个。	有实质性的产学研活动 科研处认定		
	产学研合作，到账经费2分/万元。	科研处认定		
	接收企业仪器设备捐赠、奖助学金等，0.4分/万元。	仪器设备：国资处认定 奖助学金：学工处认定		
2. 订单班/冠名班/现代学徒制班建设	共同制定人才培养方案、实施人才培养，资料齐全（10分/班）。	教务处认定		
	产学研合作，到账经费2分/万元。	科研处认定		
	接收企业仪器设备捐赠、奖助学金等，0.4分/万元。	仪器设备：国资处认定 奖助学金：学工处认定		
3. 产教融	每学期利用平台开展教学活动，有教学计划、教案等，10分/班。	教务处认定		

合平台建设	院级科研团队、青年基金围绕研究方向开展科研服务，到账经费 3 分/万元；其他产学研合作，到账经费 2 分/万元。	科研处认定		
4. 校企合作联络	建成企业合作订单班/冠名班 10 分/个；	校企合作处认定		
	建成现代学徒制合作班 15 分/个；			
	建成区域合作联盟，40 分/个；			
	建成校企共同体学院、产教融合平台或职教集团等，50 分/个。			
	其他重要的校企合作项目。			

常州轻工技术职业学院创新创业工作评优量化评分细则

类别	赋值规则	说明	自评得分	审核得分
创新创业培训指导类	1. 指导创业基地的创业项目，1 分；指导优秀创业项目，2 分/市级，4 分/省级， 2. 开展创新创业讲座及创业辅导咨询，0.5 分/次 3. 互联网+创业大赛中，指导校级初赛项目，报名满 5 个 0.5 分满 10 个 1 分，10 个项目以后每增加 5 个项目加 1 分，最多 10 分。 4. 大学生创新创业训练项目验收结题后 1 分。	指导创业基地项目限前两个年度加分 创新创业讲座及创业辅导每次 10 人以上规模，需证明材料 互联网+创业大赛指导项目数量，以参赛网络平台统计为准。 省市优秀创业项目以主管部门下达的文件为准		
创新创业教学	承担创新创业类课程教学，每学期加 1 分	承担创新创业课务情况以教学系统数据为准		

改革类	<p>专业教育与创业教育融合课程教学改革，排名第一 8 分，第二 5 分，第三 3 分</p> <p>创新创业教学改革获奖</p> <p>省级一等奖及以上 15 分；二等奖 8 分；三等奖 5 分；</p> <p> 市级一等奖 5 分；二等奖 3 分；三等奖 1 分；</p> <p> 院级一等奖 3 分；二等奖 2 分；三等奖 1 分；</p>	<p>课程教学改革情况需提供教改方案、过程性材料及支撑材料</p> <p>创新创业教学改革获奖是指创新创业教改竞赛或以创新创业内容为主的各类教学竞赛，以证书或主管部门文件为准。</p>		
创新创业大赛类(I类创新创业大赛)	<p>1. 国家级一等奖及以上 20 分；二等奖 10 分；三等奖 5 分；</p> <p>2. 省级一等奖及以上 15 分；二等奖 8 分；三等奖 5 分；</p> <p>3. 市级一等奖 5 分；二等奖 3 分；三等奖 1 分；</p> <p>4. 院级一等奖 2 分； 二等奖 1 分；三等奖 0.5 分；</p>	<p>1. I 类创新创业大赛：“挑战杯（创青春）”、“互联网+”创新创业大赛（有特等奖时降低一个等级）。</p> <p>2. 行业指导委员会组织的各类大赛级别按省级计算，分值为 I 类省级大赛分值的 50%。</p> <p>3. 教学指导委员会组织的各类大赛级别也按省级计算，分值为 I 类省级大赛分值的 30%。</p>		
其它	<p>主要是指上述三项中未涉及的创新创业工作内容，最多 10 分。</p>	<p>由参照前三类内容及工作重要性综合打分。</p>		

附件 10：相关申请表格

常州轻工职业技术学院教学优秀教师推荐表

推荐单位：_____

姓名		性别		民族		出生年月		政治面貌	
学历		学位				专业技术职务			
所属专业						现任党政职务			
所在单位						进校时间			
本学年度完成教学工作完成情况（课时）									
本学年度完成科研工作完成情况									

<p>本 学 年 度 所 获 主 要 奖 励</p>	
<p>先 进 事 迹 (可另 附材 料)</p>	<p style="text-align: right;">被推荐人签名：</p> <p style="text-align: right;">年 月</p> <p>日</p>

所 在 单 位 意 见	负责人： (公章) 年 月 日
学 校 意 见	
备 注	

常州轻工职业技术学院科研优秀教师申请表

(20 年)

姓 名		职 称	
所在学院		岗 位	

主要 业绩	
所在 部门 审核 (推 荐) 意见	部门负责人签字： (部门盖章) 年 月 日
学校 复审 意见	科研处 (盖章) 年 月 日

常州轻工职业技术学院校企合作优秀教师申请表

(20 年)

姓 名		职 称	
-----	--	-----	--

所在学院		岗位	
主要业绩			
所在部门审核 (推荐)意见	<p style="text-align: center;">部门负责人签字： (部门盖章) 年 月 日</p>		
学校 复审 意见	<p style="text-align: center;">校企合作处(章) 年 月 日</p>		

常州轻工职业技术学院校外优秀兼职教师申请表

（ 20 年）

姓 名		职 称	
所在单位		岗 位	
主 要 业 绩			
所 在 部 门 审 核 (推 荐) 意 见	部门负责人签字： （部门盖章） 年 月 日		

学校 复审 意见	 校企合作处（章） 年 月 日
------------------------	-----------------------------------

常州轻工职业技术学院思想政治教育先进个人推荐表

推荐单位：_____

姓名		性 别		民 族		出生 年月		政治 面貌	
学历		学 位			专业技 术职务				
所在 学院 (部 门)					现任党 政职务				
从事学 生工作 起止时 间									
个 人 简 历									

<p>本 学 年 度 所 获 主 要 奖 励</p>	
<p>先 进 事 迹 (可另 附材 料)</p>	<p style="text-align: right;">被推荐人签名：</p> <p style="text-align: right;">年 月</p> <p>日</p>

所 在 单 位 推 荐 意 见	负责人： (公章) 年 月 日
学 校 评 审 意 见	
备 注	

常州轻工职业技术学院优秀教育工作者推荐表

推荐单位：_____

姓名		性 别		出 生 年 月		学 历 学 位		岗 位 名 称	

<p>先进事迹</p> <p>(可单独另附页)</p>	<p>被推荐人签名：</p> <p>年 月 日</p>
<p>所在单位推荐意见</p>	<p>负责人签字： (部门盖章)</p> <p>年 月 日</p>
<p>学校评审意见</p>	<p>年 月 日</p>
<p>备注</p>	

--	--

关于发布《常州轻工职业技术学院 服务工作量管理办法（试行）》的通知

常轻院人字〔2018〕31号

学院各单位：

《常州轻工职业技术学院服务工作量管理办法（试行）》经院长办公会议审议通过，请相关部门遵照执行。

- 附件：1. 常州轻工职业技术学院服务工作量管理办法（试行）
2. 常州轻工职业技术学院服务工作量标准

常州轻工职业技术学院

2018年9月30日

附件1：常州轻工职业技术学院服务工作量管理办法（试行）

第一章 总则

第一条 为了调动学院教职工参与学院各项工作及社会服务工作的积极性，规范岗位职责之外的各项工作量化考核，推动我院各项管理服务工作及社会服务工作的顺利开展，特制定本办法。

第二条 服务工作量采用绩分制。按本办法以年度为单位进行量化和统计。

第三条 本办法适用的对象为：学院在职在编人员、人事代理人员。

第二章 服务工作量的定义

第四条 服务工作量包括学院管理服务工作量和社会服务工作量两类。学院管理服务工作量是指承担岗位职责规定之外的各项学院内服务工作产生的工作量。社会服务工作量是指承担岗位职责之外的各项社会性工作产生的工作量。

第三章 服务工作量绩分

第五条 学院管理服务工作量主要包括以下项目：

1. 评审工作量，是指教职工参与各项教学成果（信息化大赛、教师基本功大赛、微课大赛、毕业设计（论文）等教学类评审；专业、教材、课程、教改项目等立项评审、验收评审；职称（务）评审；青蓝工程推荐、考核评审；人员招聘评审；领导职务竞聘评审；教师下企业考核；招标评审；采购评审；各类课题

申报评审、开题评审、鉴定评审；论文、征文评审；学生就业创业活动评审等各项评审工作所产生的工作量。

组织评审工作部门的相关工作人员，除担任评审评委外，不得申报服务工作量绩分。

2. 学报论文审稿工作量，是指审核学报投稿论文产生的工作量。

3. 消防演练工作量，是指组织、参与学院统一安排的消防演练工作所产生的工作量。

4. 裁判工作量，是指担任学院运动会、球赛（篮球、足球、乒乓球、羽毛球、健美操）裁判工作所产生的工作量。

5. 驾驶员驾驶工作量，是指驾驶员在完成基本公里数以外所产生的驾驶工作量。

6. 加（值）班工作量，是指教职工为完成上级部门和学院布置的紧急任务所产生的工作量。

7. 提前招生考试考务工作量，是指每年的提前招生考试中的各项考务工作所产生的工作量。

8. 校报稿件撰写、编辑、校对工作量，是指撰写校报新闻稿件，修改、编排、校对校报产生的工作量。

9. 微信稿件撰写、编排工作量，是指撰写微信稿件、编排微信稿件产生的工作量。

10. 获奖“党建、思政、德育论文”撰稿工作量，是指参与年底论文评选并获奖的作者撰写论文产生的工作量。

11. 产学研对接工作量，是指经科研处、校企合作处批准，科研处、校企合作处和二级学院组织教师开展产学研对接活动所产生的工作量。

12. 校内培训、讲座工作量，是指校内教师为学校各部门青年教师、骨干教师等教职工或其他系列活动进行的培训、讲座所产生的工作量，如新教师校本培训、沙龙讲座等。

13. 其他管理服务工作。

第六条 社会服务工作量主要包括以下项目：

1. 等级考试监考工作量，是指有关部门管理的非财政资金支持的等级考试

项目所形成的服务工作量，如高等学校英语应用能力等级考试、全国大学英语四、六级考试、全国计算机等级考试等。

2. 天宁区委委托征兵服务工作量。

3. 技能鉴定考务工作量，是指组织学生参加省、市相关职业技能鉴定考务工作所产生的工作量。

4. 为地方政府服务的各类考试监考、考务工作量，是指学院承接的地方政府组织的各类考试工作所产生的工作量，如市税务局的内部考试、市考试中心的建造师等级考试等。

5. 其他社会服务工作。

第四章 服务工作量的申报和审批

第七条 各部门申报服务工作量，需要填报《常州轻工职业技术学院服务工作量审批表》（一式两份），并附各项服务工作证明材料，经部门领导审批盖章，报请学院分管院领导审核后一份交人事处备案，另一份本部门留存用于年底工作量汇总使用。单项目服务工作量总绩分在 200 绩分（含 200 绩分）以上的审批表，需报请院长审批。

第八条 服务工作量汇总统计

各部门每年12月根据已审批的《常州轻工职业技术学院服务工作量审批表》填报《常州轻工职业技术学院服务工作量统计表》，经部门审核、分管院领导审批后报送人事处。人事处在核对统计表和申报备案表后，年终统一发放。

第九条 绩分计算标准为 40 元/绩分。

第十条 本文件中没有列出的其他服务工作项目，由相关单位提出书面申请经分管领导签字后提交院长办公会议讨论，通过后方可申报或由相关单位发布正式文件后负责实施。

第五章 纪律与责任

第十一条 纪律

1. 不准超标准申报服务工作量；
2. 不准为无关人员申报服务工作量；
3. 不准假借他人姓名虚报工作量；
4. 不准同一事项分多次申报工作量；

第十二条 责任

1. 分管院领导对所分管的部门服务工作量负领导责任，相关造单单位的负责人负审核责任，谁造单，谁负责，要切实控制服务工作的项目、范围和金额。对各级领导服务工作量的申报要从严控制。

2. 各部门要提高工作效率，减少不必要的加班。

第六章 公开与监督

第十三条 中层及以上干部的服务工作量金额必须在个人重大事项报告中如实报告。

第十四条 由纪委办牵头对服务工作量发放工作进行监督，每年集中检查，并向院长办公会议通报检查情况。

第七章 附则

第十五条 本暂行规定自2018年1月1日起执行，由人事处负责解释。

第十六条 自本制度发布之日起，《常州轻工职业技术学院酬金发放管理办法（试行）》（常轻院院字〔2018〕26号）自行废止。

附件2：常州轻工职业技术学院服务工作量标准

分类	序号	服务工作项目	服务工作量标准	备注
学院管理服务工作量	1	教职工参与各项教学成果（信息化大赛、教师基本功大赛、微课大赛、毕业设计（论文）等教学类评审；专业、教材、课程、教改项目等立项评审、验收评审；职称（务）评审；青蓝工程推荐、考核评审；人员招聘评审；领导职务竞聘评审；教师下企业考	评委费8个绩分/天（半天减半）；非本部门工作人员2个绩分/半天；招标顾问4个绩分/半天。	

	核；招标评审；采购评审； 各类科研项目课题申报评审、开题评审、鉴定评审； 论文、征文评审；学生就业创业活动评审等		
2	学报论文审稿/英文编辑	学报论文审稿 2.5 绩分/ 篇 英文编辑 1 绩分/篇	
3	消防演练	2.5 绩分/人次	
4	学院运动会裁判、学院篮球、足球、乒乓球三大赛 裁判、羽毛球、健美操	2.5 绩分/人/半天	
5	驾驶员公里数补贴	每年超过 1 万公里按 0.5 绩分/100 公里	按常轻院 办【2015】 2 号执行
6	加（值）班	各类人员平时晚上加 （值）班 1 绩分/晚；寒 暑假、双休日加班 2 绩 分/天、节假日 3 绩分/ 天。	
7	提前招生考试考务工作量	5 绩分/场	

	8	校报稿件撰写、编辑、校对工作量	80 绩分/期	按文件执行
	9	微信稿件撰写、编排工作量	150 绩分/年	按文件执行
	10	获奖“党建、思政、德育论文”撰稿工作量	300 绩分/年	按文件执行
	11	产学研对接工作	常州市武进区、钟楼区、天宁区、新北区、经开区、外市 3.5 绩分/次/车。	按文件执行
	12	校内培训、讲座工作量	3 绩分/人/小时	
社会 服务 工作 量	1	高等学校英语应用能力等级考试、全国大学英语四、六级考试、全国计算机等级考试监考、巡考	4 绩分/场	
	2	天宁区委委托征兵劳务	2.5 绩分/生	发放对象为该生所在班级的班主任
	3	技能鉴定考务工作		按文件执行

	4	为地方政府和其他单位服务的各类考试	4-6 绩分/场	按具体考试项目划拨给学院的经费折算具体工作量
--	---	-------------------	----------	------------------------

关于发布

《常州轻工职业技术学院人事代理人员管理办法》的通知

常轻院人字〔2018〕30号

学院各单位：

《常州轻工职业技术学院人事代理人员管理办法》经院长办公会议审议通过，请相关部门遵照执行。

附件：常州轻工职业技术学院人事代理人员管理办法

常州轻工职业技术学院

2018年9月30日

附件：常州轻工职业技术学院人事代理人员管理办法

第一章 总 则

第一条 为进一步深化学院人事制度改革，规范人事代理人员聘用和管理工作，根据《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国劳动合同法》《中华人民共和国社会保险法》《江苏省劳动合同条例》等法律法规和政策文件，结合学院实际，制定本办法。

第二条 人事代理人员是指个人档案由学院委托政府人力资源和社会保障部门所属的人才服务机构管理，与学院签订劳动合同、不列入学院事业编制的人员。

第三条 设岗范围

学院从严控制人事代理人员的总体规模和设岗范围。人事代理的设岗范围主要是工程实验、图书档案、会计审计、医疗卫生等其他专技岗位和管理岗位、专职辅导员岗位。二级学院（部）招聘的硕士及以下学历学位补充师资也可以纳入人事代理岗位。

第二章 招聘管理

第四条 人事代理人员招聘基本程序

（一）每学期初，校内各用人单位根据岗位空缺情况和发展需要，拟定用人需求申请和岗位招聘条件，报人事处汇总。

(二) 经学院党委会研究后，人事处向社会公开发布公开招聘公告和岗位信息。

(三) 人事处会同有关职能部门和用人单位依据公开招聘公告规定的程序开展资格审核、考试考核、心理测评、体检、考察等工作。

(四) 确定拟聘用人选并在学院官网公示。

(五) 公示无异议的拟聘用人选报学院党委会研究。

(六) 办理人事代理聘用手续，签订劳动合同。

第五条 人事代理人员的基本条件

(一) 具有中华人民共和国国籍，享有公民的政治权利，拥护党的路线、方针、政策，热爱社会主义祖国，热爱教育事业，遵纪守法。

(二) 有较强的事业心和责任感，有良好的思想政治素质和职业道德。

(三) 身心健康，能胜任本职工作。

(四) 原则上应是全日制硕士研究生，具有研究生学历和硕士学位。招聘高技能人才可适当放宽学历学位要求。

(五) 符合应聘岗位的资格条件。

第六条 有下列情形之一的，不得招录为人事代理人员：

(一) 尚未解除纪律处分或者正在接受纪律审查的人员、刑事处罚期限未满或者涉嫌违法犯罪正在接受调查的人员。

(二) 应聘人员与学院主要负责人有夫妻关系、直系血亲关系、三代以内旁系血亲关系或者近姻亲关系的，以及应聘人员与现有在岗人员存在上述关系，到岗后又有直接上下级领导关系的。

(三) 国家和省另有规定不得应聘到高校有关岗位的人员。

第七条 学院引进高层次人才的配偶符合校内安置政策的，可放宽条件、简化程序，根据其自身条件和学院岗位空缺情况，经协商后由学院党委会研究决定直接聘用。

第三章 聘用管理

第八条 人事代理人员管理职责的划分：

(一) 人事处是人事代理人员的综合管理部门，主要负责人事代理人员的招聘录用、劳动合同管理、社会保险缴纳、工资审核发放、专业技术职务评定、

岗位聘任等工作。

(二) 校内用人单位负责人事代理人员岗位职责和工作标准的制定，政策法规、职业道德和校纪校规的日常教育，岗位业务能力的培训，工作安排和日常管理，工作职责的监督检查和各类考核等工作。

第九条 人事代理人员的聘期

(一) 人事代理人员的首次聘期一般为3年左右，首次聘用试用期根据劳动合同期限确定。试用期结束后，经考核合格者继续聘用，不合格者予以解聘。首聘期满后续聘的，续聘聘期一般为4年。

(二) 劳动合同的签订、变更、续订、解除和终止等按照国家、江苏省有关劳动法律法规执行。

第十条 人事代理人员的解聘

(一) 人事代理人员有下列情形之一的，学院可以解除劳动合同：

1. 在试用期间被证明不能胜任岗位要求的；
2. 严重违反学院规章制度的；
3. 同时与其他用人单位建立劳动关系，对完成学院的工作任务造成严重影响、或者经学院提出仍拒不改正的；
4. 以提供虚假证书、证明材料等手段，骗取学院录用的；
5. 被依法追究刑事责任的。

(二) 在聘期内有下列情形之一的，属于严重违反学院规章制度，可以解除劳动合同：

1. 连续旷工超过10个工作日或者1年内累计旷工超过20个工作日的；
2. 违反工作纪律或者操作规程，发生责任事故，或者因失职或渎职造成严重后果、折合经济损失3万元及以上的；
3. 严重扰乱工作秩序，致使学院工作不能正常进行，受到治安行政处罚的；
4. 聘期考核不合格的，或无故拒绝参加年度或聘期考核的。

第十一条 人事代理人员的考核

人事代理人员的年度考核、绩效考核、聘期考核等与学院在编人员统一管理，按照校内相关文件执行。

第十二条 人事代理人员的待遇

（一）学院公开招聘的人事代理人员享受相同岗位在编人员的工资待遇，并按规定参加各类社会保险，缴纳住房公积金（含新职工住房补贴），享受其他福利待遇。

按人事代理方式录用的新引进高层次人才随调配偶，工资福利待遇按照人才引进协议执行。

（二）人事代理人员在培训进修、职称评聘、岗位聘任等方面享受学院同岗位在编人员的待遇。

（三）人事代理人员在聘期内参加学院的党、团、工会活动，按规定缴纳党、团、会费，享受相应权利、承担相应义务。

（四）对来校工作满3年的非同工同酬人事代理人员，每年12月由人事处会同有关职能部门、校内用工单位组织专项考核，考核合格的经学院研究同意，从下一年度起享受学院相同岗位在编人员的同等工资福利待遇。

第四章 附 则

第十三条 本办法自公布之日起实施。原《常州轻工职业技术学院聘用制人员管理办法（试行）》同时废止。

第十四条 本办法由人事处负责解释。

关于发布《常州轻工职业技术学院待聘人员管理办法》的通知

常轻院人字〔2018〕29号

学院各单位：

《常州轻工职业技术学院待聘人员管理办法》经院长办公会议审议通过，请相关部门遵照执行。

附件：常州轻工职业技术学院待聘人员管理办法

常州轻工职业技术学院

2018年9月30日

附件：常州轻工职业技术学院待聘人员管理办法

第一章 总 则

第一条 为适应学院人事制度改革与发展的需要，规范待聘人员的管理，根据《事业单位人事管理条例》《江苏省工资支付暂行条例》《江苏省事业单位人员聘用制暂行办法》等有关政策法规，结合学院实际，制定本办法。

第二条 待聘人员是指由学院人才交流中心管理的在职在编和人事代理人员。

第二章 待聘人员的确定

第三条 学院在职在编和人事代理人员，符合下列情形的，可将个人关系可转入学院人才交流中心、纳入待聘人员范围：

- （一）因机构合并或撤销，未被聘用的富余人员；
- （二）不能履行岗位职责、不服从工作安排的人员；
- （三）因个人原因拒聘、辞聘而未被聘用的人员；
- （四）因其它原因经学院研究决定确需纳入的人员。

第四条 待聘人员关系转接程序：

（一）各单位集体研究确定需转交人才交流中心的人员名单，并将书面申请报告交人事处，由人事处提交院长办公会议讨论。

确定转交人员名单前，各单位主要负责人应和拟转入人才交流中心的当事人谈话，充分听取本人的意见，并告知允许当事人申诉。

（二）院长办公会议研究同意后，由原单位填写需转入人才交流中心人员的《待聘人员登记表》，经原单位负责人签字并加盖公章后报人事处备案，并由

人事处通知转入人员在 7 天内到人才交流中心报到,无故逾期不报到的按旷工处理。

待聘人员应在规定时间内做好文件、资料、设备(工具)等的移交,移交工作不得超过 7 天,并不得以任何理由拖延。凡未完成移交工作的待岗人员,不可参加其他岗位的聘用,对情节严重、影响学院工作的,按相关纪律处分、岗位聘任的规定处理。

第五条 到人才交流中心报到的待聘人员,其党团关系、工会关系和工资关系等亦转入人才交流中心。

第三章 待聘人员的安置与管理

第六条 待聘人员的安置。

需要申请增加人员的单位,若待聘人员能够胜任的,各单位应优先从人才交流中心招聘待聘人员。

第七条 待聘人员应充分发挥个人的主观能动性,通过多种途径安置或分流。

(一) 根据工作需要,鼓励待聘人员根据本人专长申请转岗,在学院内部自行联系接收单位。

(二) 待岗人员经批准可以辞职、调出、办理转岗或解除劳动(聘用)合同关系。

第八条 待聘人员待聘期间的管理

(一) 待聘人员到人才交流中心报到后,与原部门脱离关系,由人才交流中心统一管理。

(二) 待聘人员应按规定签到,参加人才交流中心组织的学习或其它活动,完成人才交流中心布置的工作。在规定的签到和学习时间里,一个月 2 次以上(含 2 次)不到者,停发当月工资;一年内累计 5 次不到者,按解除聘用处理。

第九条 待聘人员应自觉遵守国家法律和学院有关规章制度,具有下列行为之一者,将根据学院有关规定严肃处理,直至解除聘用关系:

- (一) 损害学院利益,造成严重后果;
- (二) 严重违背职业道德,给学院名誉造成严重影响;
- (三) 违反校规校纪,严重影响学院工作秩序;

(四) 有其它违纪违法行为。

第四章 待聘期间的待遇

第十条 待聘期间待遇

待聘人员待聘期间的待遇从关系转入人才交流中心后开始执行。待聘人员的岗位工资、薪级工资、基础绩效暂按原岗位享受，奖励性绩效津贴 1-3 个月按 75%享受；4-6 个月按 50%享受；7-9 个月按 25%享受；10-12 个月不再发放奖励性绩效津贴；从第 13 个月起按常州市职工最低工资标准发给生活费，其他的发放项目一律取消。

第十一条 待聘人员待岗期间不得参加高一级专业技术职务任职资格（技术等级）的申报。

第五章 附 则

第十二条 本办法由人事处负责解释。

第十三条 本办法自公布之日起施行。

关于发布

《常州轻工职业技术学院兼职教师管理办法（修订）》的通知

常轻院人字〔2018〕28号

学院各单位：

《常州轻工职业技术学院兼职教师管理办法（修订）》经院长办公会议审议通过，请相关部门遵照执行。

- 附件：1. 常州轻工职业技术学院兼职教师管理办法（修订）
2. 学生网上评教指标评分表（一）
3. 学生网上评教——行为规范项目表（二）
4. 二级学院（部）教学常规教师考核指标评分表（三）
5. 常州轻工职业技术学院兼职教师审批表
6. 常州轻工职业技术学院聘用兼职教师汇总表
7. 常州轻工职业技术学院兼职教师聘任协议
8. 常州轻工职业技术学院兼职教师考核表

常州轻工职业技术学院

2018年9月17日

附件 1：常州轻工职业技术学院兼职教师管理办法（修订）

第一章 总 则

第一条 为充分利用社会优秀人才资源，建设一支技能精湛、专兼结合的双师型教师队伍，根据《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》《省政府关于加快推进产业科技创新中心和创新型省份建设的若干政策措施》（苏政发〔2016〕107号）《关于聚力创新深化改革打造具有国际竞争力人才发展环境的意见》（苏发〔2017〕3号）《省政府办公厅关于深化产教融合的实施意见》（苏政办发〔2018〕48号）等文件精神，结合学院实际，制定本办法。

第二条 本办法所指兼职教师为受聘承担专业课、实习实训指导课或公共基础课教学任务的校外经营管理专家、技术能手、专业技术人才、高技能人才。

第三条 兼职教师队伍建设应坚持“统筹协调、严格考核、择优聘任、规

范管理”的原则，通过流动岗位、产业教授特设岗位等形式，面向社会和企业聘用经营管理人员、专业技术人员、高技能人才等担任兼职教师，选聘“乡土人才”、非物质文化遗产传承人等到学院兼职授课。

第二章 聘用条件

第四条 兼职教师一般应为企事业单位的在职管理专家、技术人才、能工巧匠。专业教学急需的也可聘请少量退休专家（技术能手）或自由职业者。

第五条 兼职教师的基本条件

（一）以习近平新时代中国特色社会主义思想 and 十九大精神为引领，遵守国家的法律法规，具有良好的思想政治素质和职业道德，品行端正。

（二）一般应具有本科及以上学历、中级及以上职称或高级工及以上职业资格。

具有特殊技能或较高声誉的高技能人才、管理专家、能工巧匠、国家级和省级非物质文化遗产传人，学历、职称条件可适当放宽。

（三）身心健康，年龄一般不超过 65 周岁，能从事正常教学工作。

（四）具有承担课程教学任务的业务能力和教学水平，具有良好的职业道德和协作意识，能服从学院的教学管理，遵守相关管理规章制度。

第三章 聘用程序

第六条 兼职教师是师资队伍的重要组成部分，应纳入二级学院（部）的师资队伍建设规划。各二级学院（部）应安排一定比例的岗位或设置流动岗位用于选聘兼职教师。

第七条 兼职教师的招聘

兼职教师由各二级学院（部）根据实际教学需要组织开展招聘，兼职教师人选可通过对口合作的企事业单位、校外实习实训基地选派的方式产生，也可面向社会公开选聘，由二级学院（部）组织专家组或党政联系会议研究确定拟聘任人选。

第八条 各二级学院（部）在学期结束前一个月确定下一学期拟聘用的兼职教师，填写《常州轻工职业技术学院兼职教师审批表》由教务处、人事处汇总后报分管院领导审批。

学院审批同意后，二级学院（部）收存相关兼职教师的学历学位证书、专

业技术职务证书、职业资格等级证书及身份证等复印件，填写《常州轻工职业技术学院聘用兼职教师汇总表》报教务处、人事处备案，签订《常州轻工职业技术学院兼职教师聘任协议》，聘任协议一式四份，人事处、教务处、用人部门、兼职教师各一份。

第九条 学期内临时增加或更换兼职教师，按照上述程序办理聘用、备案手续。

第四章 管理考核

第十条 教务处、二级学院（部）负责安排兼职教师的教学任务，并对兼职教师完成教学任务的情况进行考核，考核结果报人事处备案。兼职教师相关教学档案材料由二级学院（部）管理。

第十一条 兼职教师上岗任教前，所在二级学院（部）应对其进行教师职业道德、基本教学能力及相关法律法规的指导或培训。

第十二条 兼职教师应遵守教师职业道德规范和学校有关规章制度，履行岗位职责，规范教学工作，并接受教务处、教育督导室和所在二级学院（部）的检查、监督和考核。对于不能履行岗位职责的兼职教师，所在二级学院（部）应及时上报学校，解除或终止聘任。

第十三条 续聘。聘期期满，聘任协议自动终止。考核合格且确为工作需要的兼职教师可以续聘。

第十四条 解聘。具有下列条件之一者，学院可解聘兼职教师：

- （一）因违法违纪而受到处理者；
- （二）不能完成聘期任务，或工作中发生严重失误、造成不良影响的，或违反师德负面清单制度的；
- （三）经考核不合格者。

第十五条 兼职教师的课时酬金标准

（一）具有中级及以下专业技术职务或技师（或相应级别职业资格）及以下职业资格的，不高于 70 元/课时；

（二）具有副高级专业技术职务，或高级技师（或相应级别职业资格），或行业企业中层管理职务（职位）的，不高于 80 元/课时；

（三）具有正高级专业技术职务（或相应级别职业资格），或企业行业高层

管理职务（职位）的，不高于 100 元/课时；

（四）《江苏省职业院校兼职教师经费奖补项目》申报成功的兼职教师的课时酬金增加 20 元/课时；

（五）紧缺型人才，享有特殊声誉的高层次、高技能人才 的酬金，经教学工作委员会讨论同意、分管院领导审批，可在上述标准基础上适当上浮。

第十六条 兼职教师课时酬金已包含与该课时教学内容相关的作业批改、课后辅导等工作量及相关费用，除本文另有规定外，不再发放其它费用。

第十七条 签订《常州轻工职业技术学院兼职教师聘任协议》的兼职教师课时酬金由各二级学院（部）按照其职称、职务、技术等级情况和实际授课时数汇总统计报教务处审核，经教务处核定后由财务处统一发放。

第十八条 兼职教师的考核

兼职教师的考核主要采取同行测评、学生评教的办法定期进行。

各二级学院（部）要通过听课、召开学生或班主任座谈会等多种方式经常对兼职教师进行了解，征询意见、收集反映并详细记录。学期末由教务处、教育督导室负责组织学生对兼职教师进行评教工作，各二级学院（部）组织相关教研室对兼职教师进行同行测评工作，最终由教务处汇总各分项测评结果，给出兼职教师的考核得分和考核结论。

第十九条 对兼职教师的考核内容包括教师行为规范、业务能力、教学态度（纪律与工作规范执行情况）、责任感、教学效果等方面。具体包括：

（一）有无诋毁党和国家大政方针的言论，有无良好的职业道德，能否遵守教师行为规范；

（二）能否坚持认真备课，授课态度、授课水平和教学质量、教学效果如何；

（三）能否认真执行教学计划、教学大纲和统一的教学进度，能否按学院的教学要求进行授课或承担教学资源建设任务，能否按要求进行导学、助学；

（四）能否认真组织教学，因材施教，教书育人，为人师表，以身作则；

（五）能否按要求参加必要的培训和教研活动；

（六）能否遵守学校的各项教学和工作纪律、按时上下课、认真批改作业。

第二十条 考核结果的利用

兼职教师每学期的课时酬金在考核合格后予以发放。对于教学质量差、考核不合格的兼职教师，经教务处、教育督导室和二级学院（部）确认教学质量达不到要求者，学院可予以解聘。对课堂教学效果良好、教学质量高的兼职教师，在聘期结束后，学院可以续聘。

第五章 附则

第二十一条 各二级学院（部）可根据本办法，结合本二级学院（部）教学情况，建立和完善兼职教师聘用、培训、考核等方面的细化管理办法。

第二十二条 本办法自公布之日起实施，原《兼职教师管理办法（修订稿）》（常轻院人字〔2010〕29号）同时废止。

第二十三条 本办法由人事处、教务处负责解释。

附件 2：学生网上评教指标评分表（一）

一级指标	二级指标	评价等级					得分
		A	B	C	D	E	
师德师风 (0.3)	教书育人，为人师表，显示良好的教师风范。(0.1)	A	B	C	D	E	
	遵守劳动纪律，按时上、下课，不随意调课、停课。(0.1)	A	B	C	D	E	
	有较强的工作责任心，认真对待教学工作的各个环节。(0.1)	A	B	C	D	E	
教学规范执行情况 (0.7)	课前准备充分，授课熟练，简洁易懂，演示操作熟练。(0.05)	A	B	C	D	E	
	合理组织课堂教学，课堂管理严格，认真做好学生考勤，如实填写教学日志。(0.1)	A	B	C	D	E	
	教学中运用合理的教学方法，进行教学模式改革，理论联系实际，将职业素质和核心能力的培养贯穿教学过程中，注重培养学生动手能力，激发学生学习兴	A	B	C	D	E	

	趣。(0.2)						
	重点突出，难点讲解透彻，条理清晰，逻辑性强。(0.1)	A	B	C	D	E	
	讲课、答疑、批改作业认真，注重传授学习方法，能够及时和学生进行交流，对存在的问题能及时讲评(0.1)	A	B	C	D	E	
	善于利用各种教具、各种教学辅助材料、先进的教学手段和设施(如多媒体课件、录像等)，板书工整有序(0.1)	A	B	C	D	E	
	用普通话讲授，音量适中，富有感染力(0.05)	A	B	C	D	E	
	对课程教学综合评价	A	B	C	D	E	
	总分						

注：1. 评价等级的分数 A—100，B—80，C—65，D—50

2. 各项得分计算：权重分值×评价等级分数。例如：教书育人，为人师表，显示良好的教师风范 A, 得分：0.1×100=10。

附件 3：学生网上评教——行为规范项目表（二）

序号	指标（0.08）	有无		得分
		有	无	
1	上课迟到、中途离开课堂或现场，提前下课	有	无	
2	不认真、不及时批改学生作业，作业不进行讲评	有	无	
3	没有安排时间辅导、辅导时不认真、不耐心	有	无	
4	实验实训时因错误指导或擅离岗位，造成财产损失或学生受伤	有	无	
5	在上课时手机发出声响讯号或接听电话	有	无	
6	讽刺挖苦学生、指名或不指名辱骂学生或体罚学生	有	无	
7	上课不严格考勤，课堂纪律混乱，任课教师视而不见	有	无	

8	有意提高或压低某学生成绩	有	无	
9	在教学场所吸烟、做其他与教学无关的事情	有	无	
10	实训教学中擅自离岗、做其他与教学无关的事情	有	无	
	总分			

附件 4：二级学院（部）教学常规教师考核指标评分表（三）

一级指标	二级指标	评价等级				得分
		A	B	C	D	
师德规范 (0.05)	教书育人，为人师表，显示良好的教师风范。(0.01)	A	B	C	D	
	遵守劳动纪律，按时上、下课，不随意调、停课。(0.01)	A	B	C	D	
	有较强的工作责任心，认真对待教学工作的各个环节。(0.02)	A	B	C	D	
	爱岗敬业，钻研业务，具有良好的团队合作精神(0.01)	A	B	C	D	
教学规范执行情况 (0.16)	认真备课，有规范的教学文件(0.01)	A	B	C	D	
	合理组织课堂教学，课堂管理严格，认真做好学生考勤，如实填写教学日志(0.01)	A	B	C	D	
	教学中运用合理的教学方法，进行教学模式改革，将职业素质和核心能力的培养贯穿教学过程中，注重培养学生动手能力，激发学生学习兴趣(0.02)	A	B	C	D	
	教学进度符合授课计划，按照课程标准实施教学(0.01)	A	B	C	D	
	讲课、答疑、批改作业认真，注重传授学习方法，能够及时和学生进行交流，对存在的问题能及时讲评(0.01)	A	B	C	D	

	善于利用各种教具、各种教学辅助材料、先进的教学手段和设施（如多媒体课件、录像等），板书工整有序(0.02)	A	B	C	D	
	实训教学指导规范，注重学生的安全教育，按照实践课程标准实施教学，不得擅自离岗(0.02)	A	B	C	D	
	在学期期初、期中、期末的教学检查中，各项工作完成较好，教学文件准备到位。(0.02)	A	B	C	D	
	教学文件收集管理：授课计划、教案、试卷、作业、实训报告、毕业设计、课程设计等教学资料收集管理。(0.04)	A	B	C	D	
	总分					

注：1. 评价等级的分数 A—100，B—80，C—65，D—50

2. 各项得分计算：权重分值×评价等级分数。例如：教学文件等级 A, 得分： $0.04 \times 100 = 4$ 。

附件 5：常州轻工职业技术学院兼职教师审批表

二级学院（部）：_____

编号：_____

基本情况	姓名		性别		出生年月	
	最高学历/学位		毕业院校		专业	
	毕业时间	年 月	参加工作时间	年 月	现从事专业	
专业技术职务	名称		当前专职	单位		

(最高)	发证单位		工作背景	职务	
	获取时间	年 月		任职时间	年 月
职业资格 (最高)	岗位		获取时间		年 月
	等级		发证单位		
工作经历					
二级学院 (部) 意见	负责人签字:		部门盖章 年 月 日		
教务处 意见	负责人签字:		部门盖章 年 月 日		
人事处 意见	负责人签字:		部门盖章 年 月 日		

分管院 领导意 见	院领导签字： 年 月 日
-----------------	---------------------

备注：编号由二级学院（部）按年度填写；本表一式三份，二级学院（部）、
教务处、人事处各一份。

附件 6：常州轻工职业技术学院聘用兼职教师汇总表

序 号	聘 任 单 位	姓 名	性 别	出 生 日 期 （ 年 月 日 ）	民 族	参 加 工 作 日 期 （ 年 月 ）	学 历	学 位	专业技术职称 （最高）			职业资格证书			当前专职工 作背景	
									名 称 （ 全 称 ）	发 证 单 位	获 取 日 期 （ 年 月 ）	名 称 （ 全 称 ）	发 证 单 位	获 取 日 期 （ 年 月 ）	单 位 名 称	任 职 日 期 （ 年 月 ）

聘任单位（盖章）

年 月 日

附件 7：常州轻工职业技术学院兼职教师聘任协议

常州轻工职业技术学院（以下简称甲方）经与_____（以下简称乙方）平等协商，就甲方聘任乙方为兼职教师的具体事宜达成如下协议：

一、乙方现工作单位、职务为_____，甲方聘请乙方到甲方____（二级学院/部）授课，并支付课酬，甲方与乙方属于劳务关系、非劳动关系。甲方聘请乙方的期限为__个月，从____年__月__日至____年__月__日止，协议期满，本协议即行终止。若确属需要，经甲、乙双方达成一致意见后，可以续签协议。

二、乙方到甲方兼职应在不影响乙方现工作单位正常工作的前提下进行，其兼职应由乙方请示所在单位同意。

三、甲方的义务和权利：

1. 甲方为乙方提供课时酬金，标准为_____。甲方不承担乙方的车旅费、食宿费等费用。

2. 积极向乙方提供必要的授课条件，依法维护乙方应享有的各项权利，支持乙方履行职责。

3. 有权对乙方的授课情况进行监督检查，有权提出具体要求和指导性意见。

四、乙方的义务和权利

1. 在聘期内完成与甲方签订的授课任务，完成效果良好。

2. 遵守国家有关的法律法规和甲方的各项规章制度。

3. 按照授课量享受甲方提供的课时酬金待遇。

五、本协议未尽事宜由甲、乙双方按照平等、合理、合法的原则协商解决。

六、本协议一式四份，双方共同签字后生效，人事处、教务处、用人部门、乙方各一份。

甲方：常州轻工职业技术学院

乙方：

委托代理人：

20 年 月 日

20 年 月 日

附件 8：常州轻工职业技术学院兼职教师考核表

姓名		性别		出生 年月		所 在 部 门	
考核周期	20 年 月 日至 20 年 月 日						
本人总结							
签字： 年 月 日							

考核组鉴定意见：

综合评价：（优秀 合格 不合格）

专家组组成人员（签名）：

组长签字

年 月 日

所在部门考核鉴定意见：

综合评价：（优秀 合格 不合格）

部门负责人签字：

盖章

年 月 日

教务处意见：

综合评价：（优秀 合格 不合格）

部门负责人签字：

盖章

年 月 日

常州轻工职业技术学院

职称评审纪律监督和投诉举报受理制度（试行）

常轻院党字〔2018〕20号

第一章 总 则

第一条 为贯彻落实《中共中央办公厅 国务院办公厅关于深化职称制度改革的意见》和《省人力资源社会保障厅 省教育厅 关于下放全省高职院校教师职称评审权有关问题的通知》，进一步落实高等学校办学自主权，坚持客观、公开、公正、准确、透明的原则做好学校专业技术资格评审工作，保证高校教师职称评审权下放后的有效监管，特制定本办法。

第二章 评审工作

第二条 结合学校发展目标与定位、教师队伍建设规划，制定本校教师职称评审办法和操作方案等，明确职称评审责任、评审标准、评审程序。校级评审委员会要认真履行评审的主体责任。二级学院及相应职能部门应按规定将符合职称评审条件的教师推荐至校级评审委员会。

第三条 学校制定的教师职称评审办法、操作方案等文件须符合国家相关法律法规和职称制度改革要求。省职称工作职能部门制定颁发的评审条件是评审专业技术资格的基本标准。学校可根据自身发展需要，结合专业（学科）特点和岗位要求，制定相应的评审条件，但不得低于省定标准规定的水平要求。文件制定须按照学校章程规定，广泛征求教师意见，经“三重一大”决策程序讨论通过并经公示后执行。

第四条 学校教师职称评审办法、操作方案和校级评审委员会组建情况等报省教育厅、省人力资源社会保障厅备案。

第五条 学校根据国家有关规定制订岗位设置方案和管理办法，在岗位结构比例内自主组织职称评审、按岗聘用。

第六条 学校每年11月30日前须将本年度评审结果分别报送江苏省人力资源和社会保障厅、江苏省教育厅备案，并在江苏省人力资源和社会保障厅网站公开发布。

第三章 监管内容

第七条 评审工作实行回避制度，在有评审（评议）评委、专业（学科）评议组成员本人或者其直系亲属参与评审时，相关评审（评议）评委、专业（学科）评议组成员应当申请或被告知回避。

第八条 学校教师职称评审工作必须认真贯彻落实党和国家的教育方针以及职称制度改革有关政策，体现为人民服务、为中国共产党治国理政服务、为巩固和发展中国特色社会主义制度服务、为改革开放和社会主义现代化建设服务的原则，切实把师德评价放在首位。

第九条 学校教师职称评审工作落实以下要求的情况：

- 一、本办法第二、三、四、五、六条的内容是否落实；
- 二、各级评审组织组建是否规范、健全；
- 三、是否按照备案的评审办法和操作方案开展工作，排除利益相关方、工作连带方的干扰；
- 四、在评审中是否有违纪违法行为，对教师反映比较强烈的问题是否妥善处理。

第四章 监管方式与职责

第十条 职称评审职能部门自查、纪委抽查相结合，根据自查、抽查情况、群众反映或舆情反映较强烈的问题，有针对性地进行专项巡查。要突出监管重点，防止责任悬空、防止程序虚设。

第十一条 学校教师职称评审要严格执行公开、公示制度，主动接受监督。完善投诉举报制度，畅通意见反映渠道，强化学校自律和社会监督，及时处理群众反映的有关问题。

第十二条 成立常州轻工职业技术学院职称评审监督委员会，下设纪律监督组和投诉举报受理组两个组。

1、评审纪律监督组职责：

- （1）参与评委专家的抽取与监督；
- （2）对评委及工作人员提出纪律要求并监督；
- （3）全程监督职称评审工作；

对评审期间重大违纪违规事件进行调查处理等。

2、投诉举报受理组职责

- (1) 受理投诉举报；
- (2) 调查核实有关投诉举报，提出处理意见，并予以答复。

第五章 受理范围与程序

第十三条 参评人员本人的投诉，主要包括：对职称评审工作程序的原则性、规范性持有不同意见的投诉，有充分证据说明职称评审环节中出现差错导致评审结果不合理的投诉等。

第十四条 受理对参评人员申报材料弄虚作假以及学术不端等方面的举报，主要包括：参评人员学历、任职资历、继续教育、年度考核等弄虚作假的；参评人员教育教学工作情况弄虚作假的；参评人员师德师风存在问题的；参评人员提供假论文（论著）、假课题、假成果、假获奖证书，或存在剽窃他人成果、论文、论著等学术不端行为的。举报内容不详实、线索不明晰、或只对评审结果表示质疑，没有确切证据的，不予受理。

第十五条 受理程序：对电话投诉举报和来人当面举报的，要登记好投诉举报事项、投诉举报人姓名和联系方式等信息；不属受理范围的，应向投诉举报人解释清楚；对用信函、电子邮件投诉举报的，要逐件进行登记。

第十六条 举报事项为参评人员学历、任职资历、继续教育、年度考核、教育教学工作情况弄虚作假；或师德师风存在问题的，或提供假论文（论著）、假课题、假成果、假获奖证书，或存在剽窃他人成果、论文、论著等学术不端行为的，由学校投诉举报受理组组织学术委员会及相关职能部门进行调查核实。学校投诉举报受理组要认真核实被投诉举报事项，对投诉人、被举报人的相关行为进行性质评估，提出明确的处理建议，并形成书面调查报告。

第十七条 相关职能部门对投诉举报反映的问题，必须认真及时、实事求是、秉公处理。不得推诿、敷衍、拖延，更不得瞒报、谎报、缓报。对投诉人的个人信息予以保密；不得泄露举报人的任何信息。调查报告要报校领导审定，对实名投诉举报的，应以适当方式向投诉举报人反馈结果。认真及时做好投诉举报受理相关文件资料的归档工作。

第十八条 当投诉举报人对处理意见不服时，可向省人力资源社会保障厅、省教育厅提出进一步上诉要求。

第六章 惩处措施

第十九条 学校教师职称评审中申报教师一旦被发现弄虚作假、学术不端等，按国家和学校相关规定处理。因师德失范、弄虚作假、学术不端等行为而评审通过并获得专业技术资格的人员，一经查实，即予撤销，3年内不得申报评审，并视情况建议有关部门（单位）予以严肃处理。

第二十条 对评审材料审核不严，对弄虚作假行为包庇、纵容的单位和个人，要追究单位和个人责任，给予通报批评或建议行政处分。

第二十一条 对违反程序和评审纪律，超越评审范围和权限，不能保证评审质量，不能正确履行评审职责的评委会及其委员、专业（学科）评议组成员及相应的职能部门，将根据国家和省的有关规定，视问题和程度，采取限期纠正、取消委员（成员）资格、通报批评、停止评审、取消评审权等处罚措施。相关部门责令限期整改。对整改无明显改善或逾期不予整改的，进行责任追究。

第六章 附 则

第二十二条 本办法由常州轻工职业技术学院教师发展中心负责解释。

第二十三条 本办法自印发之日起执行。

中共常州轻工职业技术学院委员会

2018年7月11日

关于印发

《常州轻工职业技术学院编外用工人员管理规定》的通知

常轻院人字〔2018〕17号

学院各单位：

《常州轻工职业技术学院编外用工人员管理规定》经学院院长办公会讨论通过，现予以印发，请遵照执行。

- 附件：1. 常州轻工职业技术学院编外用工人员管理规定
2. 编外用工人员工资标准
3. 常州轻工职业技术学院编外用工录用考察表
4. 常州轻工职业技术学院教职工加班（值班）申请表

常州轻工职业技术学院

2018年6月14日

附件1：常州轻工职业技术学院编外用工人员管理规定

为进一步加强和规范学院编外用工管理，保障学院和编外用工人员的合法权益，根据《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国劳动合同法》《中华人民共和国社会保险法》《劳务派遣暂行规定》《江苏省劳动合同条例》《江苏省工资支付条例》等法律法规，结合我院实际，制定本规定。

第一章 总则

第一条 本规定所称编外用工人员，是指学院根据工作需要招录的不列入事业编制管理的用工人员，包括劳动合同制临时用工人员、劳务协议用工人员、劳务派遣用工人员（不含人事代理人员、柔性引进人员、退休返聘人员）。

第二条 编外用工管理应遵循以下原则：

（一）从严控制

学院按照“精简、高效、合理”的原则从严控制招收编外用工。空缺的岗位可以从校内调配人员的，不得直接对外招聘编外用工。可以推向市场采用服务外包形式解决的，原则上不招录编外用工。

（二）先批后用

学院各部门不得擅自招录编外用工，确因工作需要招录的，应按照“先批后用”的原则，经学院审批同意编外用工计划后，按规定程序进行招录。

（三）限定岗位

编外用工应限于临时性、辅助性、替代性岗位，人财物管理岗位、涉密岗位不得使用编外用工人员。辅助性专业技术岗位和辅助性管理岗位确因工作需要，经批准后可使用编外用工人员。

（四）规范管理

按照“谁用工、谁管理、谁负责”的原则，由用工部门加强对编外人员的日常管理和考核。

第二章 用工管理

第三条 人事处为编外用工人员管理的职能部门，具体负责：

- （一）建立健全学院编外用工管理制度；
- （二）负责编外用工人员总体规划，汇总年度新增编外用工计划；
- （三）制定、调整编外用工工资待遇标准；
- （四）指导、监督、协调编外用工人员招聘录用工作；
- （五）与编外用工人员签订（续订）劳动合同、劳务协议，办理劳动合同的变更、解除、终止等手续，办理编外用工人员的社会保险关系等事宜；
- （六）办理新增劳务派遣用工手续；
- （七）协助调解劳动纠纷。

第四条 用工部门是编外用工的直接管理部门，具体负责：

- （一）严格执行学院有关编外用工管理规定，规范编外用工管理；
- （二）制定本部门编外用工的岗位职责、聘用条件、劳动纪律、考核标准等制度；
- （三）负责本部门编外用工人员的考勤、考核、人员信息填报等日常工作；
- （四）负责本部门编外用工在岗培训、思想政治教育、安全教育，组织本部门编外用工学习学院编外用工管理的规章制度；
- （五）负责本部门编外用工招聘录用的面试（测评）工作，协助本部门编外用工解聘离校工作。

第三章 人员招聘

第五条 需要招录编外用工人员的部门，应及时向人事处报送编外用工计划申请。申请报告应包括以下主要内容：本部门研究编外用工计划的会议纪要、申请编外用工岗位的数量、岗位职责、上岗条件及其它需要说明的问题。

第六条 由人事处报院长办公会议讨论编外用工计划，经院长办公会议研究同意后，人事处会同用工部门开展招聘工作。

编外用工招聘按照“公开、平等、竞争、择优”的原则，结合岗位需求、综合素质等要求面向社会公开招聘。

第七条 新增编外用工原则上采用劳务派遣方式录用，也可按签订劳务协议（一年一签）的方式聘用少量已正式退休并享受退休待遇的人员。

第八条 编外用工人员应符合以下基本条件：

- （一）具有中华人民共和国国籍，遵守中华人民共和国宪法和法律；
- （二）遵纪守法，品行端正，作风正派，诚实守信；
- （三）符合劳动法律规定的就业年龄，对于从事劳动强度大、危险性高的工种，年龄条件必须与岗位要求相适应；聘用已退休人员的，原则上聘期内男性年龄不超过 65 周岁、女性不超过 60 周岁；
- （四）具有适应岗位要求的身心条件；
- （五）从事国家规定的特殊技术工种人员，必须具备有效的职业资格证书；
- （六）一般应具有大专及以上学历，后勤服务类岗位学历要求可适当放宽。

第九条 有下列情形之一的，不得招录为编外用工：

- （一）尚未解除纪律处分或者正在接受纪律审查的人员、刑事处罚期限未满或者涉嫌违法犯罪正在接受调查的人员；
- （二）应聘人员与学院主要负责人有夫妻关系、直系血亲关系、三代以内旁系血亲关系或者近姻亲关系的，以及应聘人员与现有在岗人员存在上述关系，到岗后又有直接上下级领导关系的；
- （三）国家和省另有规定不得应聘到高校有关岗位的人员。

第十条 招聘程序如下：

- （一）人事处根据招聘计划，公开发布招聘信息；

(二) 应聘人员对照招聘条件，携身份证、学历学位证书、职称证书、职业资格证书等材料到指定地点报名；

(三) 由各用工部门根据岗位要求对应聘人员的能力素质进行测评，根据考察评委组的意见填写《常州轻工职业技术学院编外用工录用考察表》并提出本部门考察意见，考察的过程性材料随同考察表一并交人事处；

(四) 人事处安排拟聘用人员参加心理测评、到指定医院进行体检；

(五) 体检、心理测评合格的拟聘用人员提交户口所在地或实际居住地街道办事处（乡镇政府）或居委会（村委会）出具的现实思想政治表现证明给人事处；

(六) 人事处将拟聘用人员信息在学院网站进行公示；

(七) 学院院长办公会议讨论决定录用人选；

(八) 院长办公会议同意录用的，由人事处通知拟聘人员办理劳务派遣手续或签订劳务协议，办理相关入职手续。

第四章 劳动合同（劳务协议）管理

第十一条 学院新增编外用工采用劳务派遣方式的，由派遣公司与被派遣编外用工签订劳动合同。采用劳务协议用工方式的，由学院与编外用工签订劳务协议。

第十二条 新增劳务派遣编外用工，劳动合同期限由人力资源派遣公司按照相关法律法规确定。首次签订劳动合同时，应设置试用期，试用期考核不合格的应及时解聘。试用期内的编外用工进入医疗期的，试用期中止，待医疗期结束后延续计算。

第十三条 录用已退休并享受退休待遇人员的，应签订劳务协议，劳务协议期限一般为1年左右。劳务协议不在劳动法律法规调整范围内，适用民法通则、合同法进行调整。

第十四条 编外用工人员合同期满，劳动合同即行终止。各用工部门根据工作需要、编外用工人员的个人意愿及其在岗期间的表现、聘期考核结果，提前30日决定是否续聘，并由用工部门提出书面意见，经人事处审核后报院长办公会议讨论。

第十五条 编外用工本人要求解除劳动合同的，应提前30日以书面形式向

用工部门提出申请，经用工部门和分管院领导审批后，报人事处提交院长办公会议讨论决定。若擅自离职并给学院造成损失的，用工部门应及时报人事处并负责追偿当事人所造成的损失。

第十六条 编外用工有下列情形之一的，学院予以解除劳动合同，且不需支付经济补偿金：

- （一）在试用期内被证明不符合录用条件的；
- （二）严重违反学院规章制度的；
- （三）以提供虚假证书、证明材料等手段，骗取学院录用的；
- （四）被依法追究刑事责任，被公安机关拘留的；
- （五）其他法律法规规定的情形。

第十七条 下列情形属于严重违反学院规章制度：

- （一）道德败坏、行为不端给学院声誉造成严重不良影响的；
- （二）连续旷工 2 个工作日，或者一年内累计旷工 5 个工作日的；
- （三）一年内被用工部门书面批评警告达到 3 次的；
- （四）营私舞弊、严重失职，给学院造成损失价值折合超过 3000 元（含）人民币的；
- （五）违反法律法规或公序良俗，对学院造成负面影响的。

第五章 工资、保险待遇

第十八条 编外用工人员的工资标准根据相关法律法规和学院的具体情况确定，详见本规定附件。

各用工部门须制定考核奖的实施细则，在本部门公开发布后执行。每月考核奖的实际发放金额由用工部门根据编外用工人员出勤情况、每月考核结果、工作实际业绩等情况确定。

第十九条 寒暑假期间非因劳动者原因停工、停产、歇业的，根据有关法律法规，停工、停产、歇业在一个月之内的，正常支付其当月基本工资；超过一个月的，第二个月起按照常州市最低工资标准支付月基本工资。

停工、停产、歇业期间，不进行月度考核，同时考核奖不再发放。

第二十条 学院根据国家、江苏省和常州市有关规定为符合条件的编外用工人员办理社会保险。

第二十一条 劳务协议用工人员等不符合办理社保规定的编外用工人员，由学院出资统一投保团体意外险或雇主责任险等商业保险。

第六章 用工纪律

第二十二条 各用工部门负责本单位编外用工人员的考勤工作，填写考勤表，由考勤员、用工部门领导和编外用工人员签字确认后送交人事处。

第二十三条 编外用工人员应自觉遵守国家法律法规、学院规章制度和劳动纪律，违反规章制度、劳动纪律但情节轻微的，用工部门应对其进行批评教育，并及时将批评教育的书面材料报送人事处。

第二十四条 编外用工人员加班、值班遵循“预先申报，批后实施，谁主管谁负责”的管理程序。因工作需要安排编外用工加班、值班的，用工部门须事先与编外用工人员协商并填报《常州轻工职业技术学院加班、值班申请表》（详见本规定附件），经分管院领导签字后交人事处备案，各单位报销加、值班费用时要提供审批过的加班、值班申请表。

编外用工人员加班费按照劳动法律法规的规定计算，值班费按 40 元/晚计算。

第二十五条 编外用工人员因故确需请假者，应及时履行请假、销假手续，请假、销假流程参照《常州轻工职业技术学院教职工请假管理制度（试行）》的相关条款。

第二十六条 事假。编外用工人员在规定工作时间内因办理私事请假并被批准的为事假。事假工资按以下规定执行：

1. 事假需按事假天数折扣当月工资；
2. 当月事假累计 3 天及以上，除按考勤折扣当月工资外，原则上当月考核奖不予发放；
3. 每年累计事假超过 10 天（含）的，年度考核等次一般应定为合格及以下等次。

第二十七条 病假。编外用工人员因病不能坚持工作，应持县级及以上医院诊断证明办理病假手续。病假工资按一下规定执行：

1. 每年病假累计 7 天及以内的，工资、考核奖正常发放；
2. 每年病假 8 天及以上的，考核奖应按出勤情况进行折扣；

3. 病假时间较长的，按照国家关于医疗期的法律法规执行医疗期工资。

第二十八条 编外用工人员婚假、丧假、产假按国家相关法律法规执行。

第二十九条 下列情形为旷工：

- (一) 不请假或请假未获批准而擅自离岗的；
- (二) 请假期满，不续假或续假未获批准而逾期不归的。

第三十条 对旷工的处理：

- (一) 自旷工之日起，停发工资；
- (二) 旷工半天扣发全月考核奖，同时予以书面警告；
- (三) 连续旷工 2 天、或一年内累计旷工 5 天及以上的，可予以解聘处理。

第三十一条 考核

编外用工实行月度考核、年度考核。用工部门须根据用工岗位职责，制定考核实施细则，组织开展考核工作。考核结果报人事处备案。

第三十二条 未经学院批准，各部门不得招用编外用工，一经查出责令限期清退，已支付给编外用工人员的各类费用由责任人个人支付，同时对用工部门进行通报批评。

第三十三条 各部门编外用工人员的聘用、续聘、解聘必须严格按规定办理，对未按规定手续办理给学院造成损失的，暂停该部门各类用人计划申请，并由该部门负责追回损失。

违反学院规定私自用工造成劳动纠纷的，由用工部门负责牵头处理，并承担由此造成的一切后果。产生的经济赔偿由用工部门全额承担；造成学院名誉损害的，学院将根据情况追究用工部门领导的责任。

第七章 附则

第三十四条 本规定未尽事宜按照国家法律、法规和上级文件规定执行。若遇国家、省、市有关法律法规、政策规定调整，按新规定政策执行。

第三十五条 本规定由人事处负责解释。

第三十六条 本规定自 2018 年 7 月 1 日起施行。原《常州轻工职业技术学院临时用工管理办法》《常州轻工职业技术学院临时用工人员加班工作量计算办法》同时废止。

附件 2：编外用工人员工资标准

一、月基本工资系数

（一）二级学院（部）管理类、专业技术类辅助岗位

包括二级学院（部）综合办公室教学秘书、实训干事岗位，实验室（机房）管理员岗位，实验实训指导岗位。

学历或学位	月基本工资系数
硕士研究生或硕士	1.8
本科或学士	1.5
大专及以下	1.2

其中，二级学院实验实训指导岗位的每月基本工资按照系数 1 进行发放。

（二）其他岗位

包括学院党政机关各部门、直属单位的编外用工岗位，二级学院（部）管理类、专业技术类辅助岗位以外的其他编外用工岗位。

学历或学位	月基本工资系数
硕士研究生或硕士	1.6
本科及以下	1

二、月考核奖核定标准

（一）二级学院（部）辅助管理、辅助专业技术岗位

1. 二级学院（部）综合办公室教学秘书、实训干事岗位，实验室（机房）管理员岗位。

学历或学位	月考核奖（元）
硕士研究生或硕士	700
本科或学士	600
大专及以下	500

2. 二级学院实验实训指导岗位不实行月考核奖制度，每年年末根据实际教学

工作量情况进行核算。

实验实训指导人员年应有教学工作量为 320 课时，年最低教学工作量为 250 课时。

完成应有教学工作量的，于每年年末补发当年应发月基本工资与每月按系数 1 计算的月基本工资之间的差额。

超教学工作量的奖励按照《常州轻工职业技术学院教师工作量计算办法》的规定计算，但不设封顶限制、不减半计算。

工作量在年最低教学工作量和年应有教学工作量之间的，按照超教学工作量的标准进行扣减，工作量低于年最低教学工作量的，按 100 元/课时扣减。

（二）其他岗位

学历或学位	月考核奖（元）
硕士研究生或硕士	500
本科及以下	500

考核奖发放实行二级管理，由人事处核定用工部门每月考核奖总额，由用工部门根据本部门人员出勤、考核等情况确定具体金额，报分管院领导签字后由人事处发放。

三、相关说明

1. 编外用工每月应发工资计算公式为：

月应发工资 = 月基本工资系数 × 当月常州市月最低工资标准 + 月实际考核奖金额

2. 学历学位须提供中国高等教育学生信息网认证。

3. 常州市月最低工资标准及其执行时间由人事处根据常州市人力资源和社会保障局的相关文件执行。

附件 3：常州轻工职业技术学院编外用工录用考察表

姓名		性别		出生日期		籍贯	
政治面		民族		用工部		用工岗	

貌				门		位	
最终学 历/学位		毕业学校				所学专 业	
户口所 在地						毕业时 间	
岗 位 职 责							
本 人 简 历 (高 中 填 起)							
<p>1. 以 劳务派遣方式/ 以劳务协议方式录用。</p> <p>2. 遵纪守法，遵守常州轻工职业技术学院各项规章制度。</p> <p>3. 不享受寒暑假。</p> <p>4. 保证本表所填个人信息真实。</p> <p style="text-align: right;">应聘人员签名：</p> <p style="text-align: right;">年 月 日</p>							

事 由	<p style="text-align: right;">申请人签字:</p>	
部门负责人审批		
分管院领导审批		

注：此表一式两份，一份交人事处备案，一份核定加班费时使用。

关于印发

《常州轻工职业技术学院师德考核负面清单制度》的通知

常轻院党字〔2018〕82号

学院各单位：

《常州轻工职业技术学院师德考核负面清单制度》经学院党委会讨论通过，现予以印发，请遵照执行。

附件：常州轻工职业技术学院师德考核负面清单制度

中共常州轻工职业技术学院委员会

2018年6月7日

附件：常州轻工职业技术学院师德考核负面清单制度

为贯彻落实《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》《教育部关于建立健全高校师德建设长效机制意见》《教育部关于深化高校教师考核评价制度改革的指导意见》等文件精神，结合我院实际，特制定本制度。

一、教师不得有以下行为

1. 损害国家利益，损害学生和学校合法权益的行为；
2. 在教育教学中有违背党的路线方针政策的言行；
3. 在科研工作中弄虚作假、抄袭剽窃、篡改侵吞他人学术成果、违规使用科研经费以及滥用学术资源和学术影响；
4. 影响正常教育工作的兼职兼薪行为；
5. 在招生、考试、学生推优等工作中徇私舞弊；
6. 索要或收受学生及家长的礼品、礼金、有价证券、支付凭证等财物，接受学生及家长旅游、娱乐等服务或消费；
7. 品行不良，对学生实施性骚扰或与学生发生不正当关系；
8. 工作不负责，敷衍塞责，给教育教学工作造成严重损失；
9. 以非法方式表达诉求，歪曲、捏造事实诽谤他人，干扰正常教育教学秩序、损害学生利益、毁损学校名誉和形象；
10. 违法违纪或违反公序良俗，给学院声誉造成严重不良影响；

11. 其他违反高校教师职业道德的行为。

二、有上述行为的处理

1. 有上述行为的，师德考核定为不合格，同时年度考核定为不合格，并依法依规给予处分。对严重违法违纪的要及时移交相关部门。

2. 对师德失范人员在职务晋升、专业技术职务评聘、岗级晋升、评优奖励等环节实行一票否决。

3. 认定为教学事故的，同时按照教学事故的相关规定处理。

三、建立问责机制

对教师负面行为监管不力、拒不处理、拖延处理或推诿隐瞒，造成不良影响或严重后果的，要追究相关责任人及主要负责人的责任。

四、本制度由教师工作部负责解释，自公布之日起施行，适用于全体教职工。

**关于印发
《常州轻工职业技术学院师德考核实施办法》的通知
常轻院党字〔2018〕81号**

学院各单位：

《常州轻工职业技术学院师德考核实施办法》经学院党委会讨论通过，现予以印发，请遵照执行。

- 附件：1. 常州轻工职业技术学院师德考核实施办法
2. 常州轻工职业技术学院师德考核评分表

中共常州轻工职业技术学院委员会

2018年6月7日

附件 1：常州轻工职业技术学院师德考核实施办法

第一章 总 则

第一条 为健全我院师德建设长效机制，推动师德建设常态化长效化，积极引导教师以德立身、以德立学、以德施教、以德育人，争做有理想信念、有道德情操、有扎实学识、有仁爱之心的党和人民满意的好教师，全心全意做学生锤炼品格、学习知识、创新思维、奉献祖国的引路人，根据《中华人民共和国教师法》《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》《教育部关于建立健全高校师德建设长效机制的意见》等法律法规和文件精神，制定本办法。

第二条 本办法适用于我院在职专任教师。

第二章 组织与实施

第三条 学院师德建设委员会负责指导、协调学院师德考核工作。

第四条 各二级学院（部）成立师德考核工作小组，负责组织实施本单位师德考核工作。各二级学院师德考核工作小组由党总支和行政负责人、工会主席、二级学院教代会代表组成，二级学院党总支书记任考核工作小组组长。基础部、体育工作部、马克思主义学院师德考核工作小组由部门负责人、分工会代表、部门教代会代表组成，部门领导任考核小组组长。

第五条 师德考核作为年度考核的一部分，每年进行一次，于每年12月进

行。

第六条 师德考核要充分尊重教师主体地位，坚持客观公正、公平公开原则，在个人自评基础上，由二级学院（部）师德考核工作小组组织教师、学生进行测评，并作出考核等次结论。

第七条 个人自评。由教师本人对照考核内容和评价要求标准，逐项自我评定，并填写《师德考核登记表》，上交所在二级学院（部）。

第八条 由二级学院（部）师德考核工作小组对教师个人《师德考核表》审核，并组织本学院（部）的教师和学生根据《师德考核测评表》开展教师互评和学生测评。教师互评和学生测评的实施程序由各二级学院（部）制定实施细则。

第九条 结果反馈。考核结果应通知教师本人，考核优秀的应当予以公示表彰，确定考核不合格者应当向教师说明理由，听取教师本人意见。公示无异议的，二级学院（部）师德考核工作小组以书面形式将师德考核结果报告学院师德建设委员会。

第十条 学院师德建设委员会对二级学院（部）师德考核工作小组上报的教师师德考核结果进行审定。

第三章 考核内容与等次标准

第十一条 师德考核全面覆盖爱国守法、爱岗敬业、教书育人、为人师表、文明礼仪五个方面。

第十二条 师德考核结果分为优秀、合格、不合格三个等次。其中优秀等次的人数不超过本单位参加师德考核人数的 30%。

考核等次标准以《高校教师职业道德规范》为基本依据，全面考核教职工的政治立场、职业道德、行为规范等师德表现，基本要求如下：

热爱祖国，热爱人民，拥护中国共产党领导；遵守法律、法规和学院规章制度；爱岗敬业、恪尽职守、甘于奉献；坚持终身学习，刻苦钻研；尊重关爱学生，严格要求、平等公正对待学生，因材施教；积极开展教学改革，提高教育教学质量；团结合作，协同创新，高质量完成各项工作；秉持学术良知，恪守学术规范；勇担社会责任，自觉承担社会义务，主动参加社会实践，积极提供专业服务；言行雅正、举止文明、师德高尚、自尊自律，自觉抵制有损职业声誉的行为。

（一）优秀

符合师德基本要求，师德表现特别突出，发挥模范和表率作用，师德考核评分达到 90 分及以上，且排名在本单位参加师德考核人数的前 30%。

（二）合格

符合师德基本要求，师德表现较好，起到引导带动作用，具有良好的职业道德与行为规范，师德考核评分在 60 分（含）至 90 分之间的。

（三）不合格

师德考核评分低于 60 分，或具有师德考核负面清单情形之一者，师德考核为不合格。

第四章 师德考核结果应用

第十三条 师德考核结果作为教职工岗位聘任、职称评定和评优奖惩的重要依据。

第十四条 师德考核是年度考核的重要内容，师德考核不合格的，年度考核定为不合格，同时依照有关规定，视情节轻重分别给予警告、记过、降低专业技术职务等级、撤销专业技术职务或行政职务，解除聘用合同或者开除。警告、记过处分期间，在职称评聘、晋升晋级、进修深造、评优奖励、各类人才评选推荐等方面实行“一票否决”。

第十五条 年度师德考核为不合格等次的，下一轮岗位聘任不得聘任高一等级专业技术岗位。有连续两次考核被评为不合格者，应调离教学岗位。

第五章 师德监督体系

第十六条 强化师德监督，有效防止师德失范行为。构建教师、学生、家长和社会多方参与的师德监督体系。发挥好学生评教机制在师德考核中的作用。充分发挥教职工代表大会、工会、学术委员会在师德建设中的作用。

第十七条 学院设置专门电子邮箱，接受师德投诉举报，及时发现师德失范行为。各二级学院（部）要及时纠正师德不良倾向和问题，做好劝诫、督促整改工作。师德建设委员会办公室（挂靠教师工作部）具体负责对师德师风问题投诉举报的督查指导，做到有诉必查，有查必果，有果必复。

第十八条 建立问责机制。对教师违反师德行为监管不力、拒不处分、拖延处分或推诿隐瞒，造成不良影响或严重后果的，要追究各二级学院（部）相关负责人的责任。

第六章 附则

第十九条 本办法自发布之日起施行。

第二十条 本办法由教师工作部负责解释。

附件 2：常州轻工职业技术学院师德考核评分表

考核项目	考核主要内容	评分
爱国守法 (20 分)	1. 坚持正确的政治方向，始终与党和国家的路线方针政策保持高度一致。(5 分)	
	2. 严格遵守《宪法》、《高等教育法》、《教师法》等国家法律法规，自觉遵守学院的规章制度，依法从教，依法执教，依法治学。(5 分)	
	3. 自觉提高思想政治素质和业务水平，积极参加政治理论学习和业务学习，树立正确的教育观、质量观和人才观。(5 分)	
	4. 积极向学生宣传党的现行路线、方针、政策，不散布有违国家政策、法规或其它不健康的思想和言论。(5 分)	
爱岗敬业 (20 分)	1. 忠诚党的教育事业，乐于从教，把主要时间和精力放在教育教学、科研工作上，尽职尽责地完成工作任务。(4分)	
	2. 以严肃认真的态度对待教育教学和管理服务工作，不断更新教育教学理念。(4分)	
	3. 对工作兢兢业业，严肃认真，不推诿扯皮，努力提供优质服务。(4分)	
	4. 了解学生思想、生活、学习情况，在思想上、学习上、生活上关心学生，热心帮助学生，维护学生的合法权益，杜绝漠视、讥讽、歧视、侮辱、体罚或者变相体罚学生的行为。(4分)	

	5. 有大局意识，奉献精神，关心学院发展，积极主动承担安排的工作任务。（4分）	
教书育人 (25分)	1. 严格执教，养成优良教风，认真钻研教材，精心备课， 改进教学方法，悉心指导、培养学生良好的思想品德、创新精神和实践能力，积极开展教育教学改革。（5分）	
	2. 了解学生的发展需求，尊重学生个性差异，注重学生能力培养，因材施教，实现教学相长。（5分）	
	3. 坚持立德树人，正确处理教书和育人的关系，注重在教育教学过程中对学生的政治素质和思想品德的培养。（5分）	
	4. 严谨治学，恪守学术规范，积极参加教育教学课题研究，自觉抵制学术腐败，力戒浮躁和急功近利，坚决反对在科研工作中弄虚作假、抄袭剽窃等违背学术规范、侵占他人劳动成果的不端行为。（5分）	
	5. 发扬学术民主，协力攻关，互助共进，不断提高教学科研能力和专业学术水平。（5分）	
为人师表 (20分)	1. 自尊自律，模范遵守社会公德，生活作风正派。（5分）	
	2. 积极参加社会公益活动，提供专业服务，为地方经济社会发展做贡献。（5分）	
	3. 具有团结意识，正确处理好与同事关系，业务上互相学习借鉴，工作中互相配合协作。（5分）	
	4. 以身作则，严于律己，修身为范，自觉提高师德修养，维护教师形象。（5分）	
文明礼仪 (15分)	1. 文明执教，着装得体，仪表整洁，佩戴饰物简朴典雅，保持良好的形体仪态。（5分）	
	2. 上课自觉关闭通讯工具，不讲与课堂无关的内容，不做与课堂无关的事情。（5分）	

	3. 语言规范健康，举止文明端庄，礼貌待人。（5分）	
--	----------------------------	--

**关于印发《常州轻工职业技术学院
教师节表彰教育工作先进个人实施办法（试行）》的通知**
常轻院院字〔2018〕68号

学院各单位：

《常州轻工职业技术学院教师节表彰教育工作先进个人实施办法（试行）》经学院党委会讨论通过，现予以印发，请遵照执行。

附件：常州轻工职业技术学院教师节表彰教育工作先进个人实施办法（试行）

常州轻工职业技术学院

2018年6月7日

附件：常州轻工职业技术学院教师节表彰教育工作先进个人实施办法（试行）

第一章 总 则

第一条 为弘扬楷模，加强引领，激励广大教职工落实立德树人的根本任务，促进学院事业健康科学发展，根据《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》和国家、江苏省做好教师节庆祝表彰工作的相关文件精神，结合学院实际情况，特制定本办法。

第二章 评选范围与条件

第二条 表彰名称

学院教师节表彰的教育工作先进个人分为优秀教师、优秀教育工作者、思想政治教育先进个人、优秀校外兼职教师。

第三条 评选名额比例

每年的评选表彰名额比例为：（1）优秀教师：体育部、基础部和8个二级学院教职工总数的8%；（2）优秀教育工作者：第一党总支和第二党总支的教职工总数的5%；（3）思想政治教育先进个人：专职辅导员和马克思主义学院教职工总数的10%；（4）优秀校外兼职教师8人。

第四条 评选表彰周期

学院教育工作先进个人每年评选一次，一般于6月份进行评选，于当年教师节对相关人员进行表彰。

第五条 评选的基本条件

忠诚于高职教育事业，坚持依法从教，模范履行岗位职责，品行高尚，甘于奉献，工作业绩突出，群众认可度高。近3年的年度考核为合格及以上等次。并具备下列条件之一：

（一）教书育人，为人师表，敬业爱生，促进学生全面发展，在人才培养、专业建设、课程建设或各类技能竞赛比赛方面成绩突出。

（二）高质量完成教育教学工作任务，积极开展教育创新实践，在创新创业、社会服务等方面成绩显著。

（三）在教育研究、科学研究、科技成果转化及推广应用等方面取得重要成果，产生较高的科学价值或显著的经济效益和社会效益。

（四）努力探索新时代学生思想政治工作的新方法与新途径，重视学生思想品德教育，在学生思想政治教育、思想政治理论课教育教学方面取得突出成绩。

（五）具有先进的管理理念，能自觉运用科学、民主的方法创造性开展教育管理和服务工作，在学校管理、服务育人等方面取得显著成绩。

第六条 凡在一年内出现下述情况之一者，取消该年度教育工作先进个人评选申报资格。

- （一）发生教学事故者；
- （二）不服从工作任务安排者；
- （三）违纪违法或违反师德师风者。

第三章 评选程序

第七条 学院教师节表彰的教育工作先进个人由相关职能部门组织初评推荐。

优秀教育工作者的评选工作由教师工作部牵头组织；优秀教师的评选工作由教务处、校企合作处牵头组织；思想政治教育先进个人的评选工作由学生工作处牵头组织；优秀校外兼职教师的评选工作由校企合作处牵头组织。

各牵头部门在本办法规定的评选基本条件基础上，分别确定评选程序，组织相应先进个人初评推荐工作。

第九条 相关职能部门组织初评推荐的先进人选报教师工作部汇总，经院内公示无异议后，报学院党委会议讨论决定表彰人选。

第十条 教育战线工作满30年的教职工人选，由教师工作部进行筛选，报学院党委会议讨论决定。

教育战线工作满 30 年是指截至当年 8 月 31 日在我院工作的教职工,在校内外教育战线工作满 30 年。

第四章 表彰奖励

第十一条 教师节期间学院按照务实、节约、隆重、简朴的原则,组织召开表彰大会。

学院教师节表彰工作,由分管教学工作的院领导主要负责,具体工作由教师工作部牵头,学院办公室、宣传部、教务处、学工处、校企合作处、院团委等部门配合完成。

第十二条 获评的教育工作先进个人,由学院在教师节予以表彰、颁发荣誉证书,并予以奖励。奖励标准为校外兼职教师 2000 元/人,校内教职工 1000 元/人。

第十三条 在教育战线工作满 30 年的教师和教育工作者,由学院在教师节颁发荣誉证书,并发放慰问金,标准为 2000 元/人。

第五章 附则

第十四条 本办法自发布之日起施行。

第十五条 本办法由教师工作部负责解释。

常州轻工职业技术学院科研岗教师管理办法（试行）

常轻院人字〔2018〕11号

第一章 总则

第一条 为贯彻落实《省政府印发关于加快推进产业科技创新中心和创新型省份建设若干政策措施的通知》（苏政发〔2016〕107号）、《省教育厅关于印发贯彻落实省政府加快推进产业科技创新中心和创新型省份建设若干政策措施实施细则的通知》（苏教科〔2016〕7号）等文件相关规定，更好地调动科研人员积极性和创造性，释放广大教师的科技创新潜力，促进学院科研工作协调、健康、可持续发展，遵循科研规律，结合学院实际情况，特制定科研岗教师管理办法。

第二条 科研岗教师是指完成规定基本教学工作量的前提下从事科研为主的校内专任教师。在履行好岗位职责、完成本职工作的前提下，经教师发展中心、人事处批准，允许到企业和其他科研机构、社会组织等兼职并取得合法报酬。

第三条 中级及以上职称校内专任教师可申请科研岗，中层干部不得申报科研岗。

第四条 学院新引进的博士或副高及以上职称的教师岗位高层次人才入职即为科研岗。

第五条 科研岗一个聘期为三年。申请科研岗不受学院岗位聘任周期限制，可在每年年底前向科技处申报，申报表要有一定的研究基础、明确的方向和目标，经教师发展中心、人事处批准执行。

第二章 科研岗考核指标

第六条 科研岗教师必须完成指定科研考核指标项目（见表1），所有考核指标除明确标明外均为第一完成人。

第七条 聘任期内博士、副高及以上必须指导一名经教师发展中心认可的副高以下的青年教师开展科学研究，完成考核指标项目（见表1）不少于1项，视同第一完成人。

第八条 聘任期内必须完成考核指标项目（见表1）中的任意4项，如能申请成功国家自然科学基金或社科基金，或作为负责人以学院为第一承担单位成功申

报省科技创新团队或省级科技创新平台，或获得国家级“挑战杯”、“互联网+”大赛一等奖或省级科学技术二等奖以上，直接完成考核指标。

表 1 科研岗教师考核指标项目

职 称 / 学 历	考核指标项目
正高	<p>1. 纵向项目立项： 市级/厅级课题 2 项或省级 1 项（自然科学类前二名/人文社科类主持人）。</p> <p>2. 项目申报及到账： 申报市厅级课题 3 项或省部级课题 2 项以上（自然科学类前二名，可与企业合作申报，但必须有明确的合作协议/人文社科类主持人），且科研经费（横向+纵向）到账不少于 20 万元（文科人员减半）。</p> <p>3. 论文： 正式发表北大中文核心论文至少 3 篇，或北大中文核心以上级别期刊论文（SCI、CSSCI、EI 等期刊收录）至少 2 篇。</p> <p>4. 专利： 授权发明专利 2 项。</p> <p>5. 专利+论文： 授权发明专利 1 项（不包括条件 4 要求的专利），且正式发表北大中文核心及以上级别期刊论文至少 1 篇(不包括条件 3 要求的论文)。</p> <p>6. 横向科研成果： 完成横向到账自然科学类 30 万元及以上或人文社科类 20 万元及以上（不包括条件 2 要求的科研到账经费）；且申请与项目相关的发明专利 1 项，或完成科技成果转化 1 项，或申报省级课题 1 项（自然科学类前二名，可与企业合作申报，但必须有明确的合作协议/人文社科类主持人。不包括条件 2 要求的课题）。</p> <p>7. 指导学生创新创业： 作为指导教师，指导学生参加“挑战杯”、“互联网+”大学生创新创业大赛，获得省二等奖以上 1 项。</p> <p>8. 科研成果获奖： 省部级科研一等奖（获得者），或二等奖（前三名），或三等奖（前二名），或市厅级一等奖（第一名）。</p>

	<p>9. 科研平台建设（3选1，不包括条件1要求的立项项目）：</p> <p>(1) 主持申报成功市级以上平台项目1个。</p> <p>(2) 与企业联合申报成功市级平台，如市级工程技术中心等2个(前二名)。</p> <p>(3) 与企业联合申报成功省级平台，如省级工程技术中心等1个(前二名)。</p> <p>10. 知识产权转让：知识产权转让至少1项，转让总经费不少于5万元。</p> <p>11. 人才项目（聘期内获得1项）：六大人才高峰、省“333工程”（第二层次）培养对象、省“青蓝工程”中青年学术带头人、省“青蓝工程”团队负责人、省双创人才、省社科英才、省科技创新团队带头人。</p>
副高博士	<p>1. 纵向项目立项：市级/厅级课题2项或省级1项（自然科学类前二名/人文社科类主持人）。</p> <p>2. 项目申报及到账：申报市厅级课题3项或省部级课题2项以上（自然科学类前二名，可与企业合作申报，但必须有明确的合作协议/人文社科类主持人），且科研经费（横向+纵向）到账不少于20万元（文科人员减半）。</p> <p>3. 论文：正式发表北大中文核心论文至少3篇；或北大中文核心以上级别期刊论文（SCI、CSSCI、EI等期刊收录）至少1篇，且正式发表北大中文核心论文至少1篇；</p> <p>4. 专利：授权发明专利2项。</p> <p>5. 专利+论文：授权发明专利1项（不包括条件4要求的专利），且正式发表北大中文核心及以上级别期刊论文至少1篇（不包括条件3要求的论文）。</p> <p>6. 横向科研成果：完成横向到账自然科学类20万元及以上或人文社科类15万元及以上（不包括条件2要求的科研到账经费）；且申请与项目相关的发明专利1项，或完成科研成果转化1项（不包括条件10要求的转让），或申报省级课题1项（自然科学类前二名，可与企业合作申报，但必须有明确的合作协议/人文社科类主持人。不包括条件2要求的课题。）。</p> <p>7. 指导学生创新创业：作为指导教师，指导学生参加“挑战杯”，“互联网+”大学生创新创业大赛，获得省二等奖以上1项。</p> <p>8. 科研成果获奖：省部级科研成果一等奖（获得者），或二等奖（前三</p>

	<p>名)，或三等奖（前二名），或市厅级一等奖（第一名）。</p> <p>9. 科研平台建设（3选1，不包括条件1要求的立项项目）：</p> <p>（1）主持申报成功市级以上平台项目1个。</p> <p>（2）与企业联合申报成功市级平台，如市级工程技术中心等2个（前二名）。</p> <p>（3）与企业联合申报成功省级平台，如省级工程技术中心等1个（前三名）。</p> <p>10. 知识产权转让：知识产权转让至少1项，转让总经费不少于5万元。</p> <p>11. 人才项目（聘期内获得1项）：六大人才高峰、省“333工程”（第三层次）培养对象、省“青蓝工程”中青年学术带头人、省“青蓝工程”团队负责人、省“青蓝工程”骨干教师、省双创人才、省社科英才、省科技创新团队（前三名）、校级优秀科研团队负责人。</p>
讲 师	<p>1. 纵向项目立项：市级/厅级课题2项或省级1项（自然科学类前三名/人文社科类主持人）。</p> <p>2. 项目申报及到账：申报市厅级课题3项或省部级课题2项以上（自然科学类前三名，可与企业合作申报，但必须有明确的合作协议/人文社科类主持人），且科研经费（横向+纵向）到账不少于20万元（文科人员减半）。</p> <p>3. 论文：正式发表北大中文核心论文至少2篇；或北大中文核心以上级别期刊论文（SCI、CSSCI、EI等期刊收录）至少1篇。</p> <p>4. 专利：授权发明专利2项。</p> <p>5. 专利+论文：授权发明专利1项（不包括条件4要求的专利），且正式发表北大中文核心及以上级别期刊论文至少1篇（不包括条件3要求的论文）。</p> <p>6. 横向科研成果：完成横向到账自然科学类20万元及以上或人文社科类15万元及以上（不包括条件2要求的科研到账经费）；且申请与项目相关的发明专利1项，或完成科研成果转化1项（不包括条件10要求的转让），或主持申报省级课题1项（自然科学类前二名，可与企业合作申报，但必须有明确的合作协议/人文社科类主持人。不包括条件2要求的课题）。</p> <p>7. 指导学生创新创业：作为指导教师，指导学生参加“挑战杯”，“互联网+”大学生创新创业大赛，获得省三等奖以上1项。</p> <p>8. 科研成果获奖：省部级科技成果或人文社科成果一等奖（获得者），或二等奖（前三名），或三等奖（前二名），或市厅级一等奖（前二名）。</p>

<p>9. 科研平台建设（3选1，不包括条件1要求的立项项目）：</p> <p>（1）申报成功市级以上平台项目1个（前二名）。</p> <p>（2）与企业联合申报成功市级平台，如市级工程技术中心等2个（前三名）。</p> <p>（3）与企业联合申报成功省级平台，如省级工程技术中心等1个（前三名）。</p> <p>10. 知识产权转让：知识产权转让不少于1项，转让总经费不少于3万元。</p> <p>11. 人才项目（聘期内获得1项）：省“青蓝工程”骨干教师、省科技创新团队（前三名）、校级优秀科研团队（前二名）。</p>
--

第三章 科研岗工作量计算

第九条 科研岗教师年基本工作量包括教学基本工作量和科研基本工作量（见表2）。教学基本工作量中年均必修课的课堂教学工作量不少于48学时，科研基本工作量绩分按照“常州轻工职业技术学院科研工作量核定及量化计算办法”进行计算。

表2 科研岗教师岗位年基本工作量

职称	正高			副高/博士			中级		
	2级	3级	4级	5级	6级	7级	8级	9级	10级
教学工作量	100学时 (封顶200)			120学时 (封顶200)			160学时 (封顶200)		
科研工作量	300			280			240		

第十条 科研岗教师至少完成一个科研岗合格聘期才有资格申报科研型教师职称序列，申报时如果出现教学工作量的不足，允许以科研工作量按2:1代替教学工作量。

第四章 科研岗教师考核

第十一条 科研岗教师的考核周期为三年，考核指标项目（表1）应是当年12月31日以前完成的成果。前两年可视同完成科研基本工作量，第三年一并

进行考核，完成科研岗教师基本工作量方可认定合格。新引进科研岗教师当年不计入考核周期。

第十二条 科研岗教师考核指标项目（见表 1）在考核时均设置绩分上限，每项上限为各岗级科研基本工作量三年总和的 1/4。完成考核指标中没有绩分的项目，或在完成某项考核指标要求后续分未达上限的项目，在三年聘任期满考核时，视同该项达到绩分上限。

第十三条 科研岗教师在聘期结束考核时，只选择考核指标项目中基本工作量绩分最高的四项进行考核，未完成规定的基本科研工作量，参照未完成教学基本工作量考核办法进行考核。

第十四条 科研岗教师考核由科技处、人文社科处、教师发展中心和人事处联合考核，考核结果网上公示后，发放最终绩效工资。

第五章 附则

第十五条 科研岗设置数量由人事处实行年度总量控制。

第十六条 本办法由人事处、科技处负责解释。

第十七条 本办法自印发之日起执行。

2018 年 5 月 4 日

**关于发布《常州轻工职业技术学院
优秀中青年教师和校长境外研修实施管理办法（试行）》的通知**
常轻院院字〔2018〕109号

学院各单位：

《常州轻工职业技术学院优秀中青年教师和校长境外研修实施管理办法（试行）》经院长办公会议审议通过，请相关部门遵照执行。

附件：常州轻工职业技术学院优秀中青年教师和校长境外研修实施管理办法
（试行）

常州轻工职业技术学院

2018年8月31日

**附件：常州轻工职业技术学院优秀中青年教师和校长境外研修实施管理办法
（试行）**

为深入实施学校国际化发展战略，增强教师的国际学术交流能力和教学科研水平，培养一批具有较强创新能力、较大发展潜力的优秀中青年教师，根据学院实际，特制订本办法。

第一章 总则

第一条 学院通过选派优秀中青年教师和校长赴境外研修，拓展师资培养国际化途径，加强我院国际化师资队伍建设水平，培养造就一批具有国际视野和竞争力的优秀人才，提升人才培养质量和科研水平。

第二条 研修类别及期限。包括访问学者、团队研修、校长跟岗研修三种形式。

第三条 访问学者研修方式主要为访问进修、合作研究等；科研团队研修方式主要为合作研究、产品研发等；管理团队研修方式主要为访问进修、管理实践等；校长跟岗研修方式主要为担任境外高校校长的助手、学习境外高校的先进管理经验等。

第四条 境外研修实行“个人申请、学院推荐、专家评审、择优录取、签约派出、按期回国、违约赔偿”的原则。

第二章 选派计划

第五条 根据省教育厅需求，学院每年选派 2-3 名左右中青年教师，资助其赴国外著名大学进修、培训、合作研究。

第六条 学院负责对选派出国人员提供相应外语水平和考试资助或安排校内外语水平专项培训。

第七条 派出人员研修时间一般为 6-12 个月。

第八条 列入派出计划的教师，派出资格 1 年有效期。获得学校审批并最终确定的人选因个人原因放弃出国研修的，3 年内不得再次申请出国。

第三章 选派条件

第九条 申请人基本条件

(一) 热爱祖国，具有良好的思想政治素质和道德品质，遵纪守法，爱岗敬业，身心健康。

(二) 结合学院高层次人才建设，申请人应具有硕士及以上学位，并受聘中级及以上职务，具有 5 年及以上工作经历；校长跟岗研修申请人应具有硕士及以上学位，并受聘副高及以上职务，为高校负责人或厅级干部后备人选。

(三) 年龄一般不超过 45 周岁，科研团队带头人、跟岗研修校长年龄可放宽至 50 周岁。

(四) 具有良好专业基础和发展潜力，教学、科研成果突出。

(五) 研修目标明确，研修计划切实可行，应提供境外接受单位的邀请函。

(六) 科研团队带头人学术造诣高深，长期在科研、教学第一线工作，具有较强的组织协调与管理领导能力；团队成员具有长期合作关系，专业结构、年龄结构、职称结构合理；团队科研、教学成绩突出，科研教学成果获得省部级二等奖及以上奖励或具有在研省部级及以上重大科研、教改项目；团队与境外接受单位有一定的合作基础，在境外接受单位有条件进行科研攻关、合作研究或产品研发。

(七) 具有较好的外语基础，参加 PETS5 考试达到出国研修规定要求、或外语本科及以上学历、或近 10 年在同一语种国家学习工作一年及以上。对申请到港澳台地区研修的，外语不作要求。

第十条 国外研修单位和学科要求

(一) 境外接受单位一般由申请人自行联系，教学团队及校长跟岗研修境外接受单位可由省教育厅委托相关机构联系。

(二) 申请人的境外接受单位原则上为世界排名前 200 强高校或世界顶级科学研究机构，研修的学科应排名世界前列。

(三) 申请人境外邀请函，应由导师本人、相关院系或研究机构出具。跟岗研修校长应由境外高校负责人发出邀请。邀请函应明确研修起止时间及导师姓名、从事专业、职称等。原则上具有副高职称申请人的导师应具有正高职称。

第十一条 获得过国家、省公费资助出境学习的人员，回学院工作满 3 年后方可申请。曾获得过本项目资助出境的人员、正在国家和省公派留学资助期内的人员不予推荐。

第四章 选拔程序

第十二条 公布选派信息。学员根据省教育厅文件要求，定期公布选派信息。

第十三条 个人申请。教师根据学校选派条件，结合自身教学科研工作需要提出申请，专业教师优先考虑。

第十四条 二级学院推荐。各二级学院根据学科建设和师资队伍建设需要，对申请人及其研修内容进修评议，向学院上报推荐人选。

第十五条 部门审核。根据各二级学院推荐情况，教师发展中心结合选派计划，会同相关部门向学院提出推荐名单。

第十六条 学院评审。学院根据当年选派要求进行评审，将评审结果在学院内网公示。

第十七条 签约派出。派出教师须按照有关规定办理签约等手续后派出。

第五章 派出管理

第十八条 研修人员出境前须与省教育厅以及学校签订《江苏省高校优秀青年教师和校长境外研修协议书》（一式四份），并在各设区市公证处办理公证。公证后的协议书（一份）由学院于派出前报送省教育厅。逾期未交视作自动放弃研修资格。

第十九条 经省外办统一出具因公出国（境）任务批件后，研修人员持普通护照出国。签证由本人自行向研修目的国驻华使领馆申请。副厅级及以上人员个案办理因公出国（境）任务批件后持普通护照出国。赴港澳台地区研修人员须办

理《往来港澳通行证》或《大陆居民往来台湾通行证》。

第二十条 研修人员出境前必须与学院签订教师出国培训协议书和培训计划表。

第二十一条 研修人员必须按期回学院工作，原则上不允许延期。如遇特殊情况需要延期者，应提前3个月向学校教师发展中心、人事处提出书面申请并附上项目计划和资助证明，经学院同意后，方可延长派出期限。

第二十二条 研修人员回学院后，应立即到教师发展中心和人事处办理报到手续。

第二十三条 对未经学院和省教育厅同意，擅自变更研修国家、地区或学校，擅自提前或逾期回学院，在境外从事与研修计划无关的活动而严重影响学习等违约行为，须偿还省财政和学院资助的研修费用以及30%的违约金。

第六章 派出待遇

第二十四条 研修人员资助经费按省财政资助标准执行。另外，学院资助境外研修人员往返交通费、签证费。

第二十五条 资助经费主要用于支付研修人员在境外学习期间的基本学习生活费用，包括注册费、学术活动补助费、医疗保险费、书籍资料费、国际交通费等。有关标准按国家规定执行。

第二十六条 研修人员在境外研修期间，国家和省政策规定的工资福利待遇保持不变。

第二十七条 研修人员回学院后申报晋升高一级职务，在现职务任职年限的计算上不扣除境外研修时间。

第二十八条 具有海外研修经历的教师在中高级职称评审中给予适当加分，具体细则详见《常州轻工职业技术学院中高级职称评审评分细则（试行）》。

第二十九条 研修人员在境外研修资助下取得的成果，包括发表论著和成果鉴定等，须标注“本研究/成果/论文得到江苏高校境外研修计划资助”。

第七章 派出人员考核

第三十条 研修人员出境后应严格遵守国家的外事、保密规定和纪律，遵守《江苏省高校优秀中青年骨干教师和校长境外研修协议书》有关约定，自觉接受驻外使领馆管理，并保持与学校联系，每季度向学校至少汇报一次研修进展情况。研

修人员一般不得携配偶子女出境伴读。研修人员在境外期间，如违反纪律，造成不良影响，所在学校和省教育厅将根据有关规定予以严肃处理。

第三十一条 研修人员学成回国后 1 个月内，要及时向教师发展中心提交书面教学调研报告和学术研修总结，并以学术报告或讲座等形式向学院汇报学习成果。

第三十二条 鼓励和支持研修人员引进境外先进教学资源，为我院与境外优质高校建立合作、协作关系。

第三十三条 参加访问学者、教学科研团队研修人员回学院三年内应达到以下要求：1. 必须发表论文被 SCI 或 CSSCI 收录 1 篇以上；2. 成功主持申报厅级以上教科研项目 1 项以上（不含常州市）；3. 引进一本原版教材并能使用双语教学，或开一门面向外国留学生的外文课；4. 开设一门反映学科（专业）前沿的新课，实施 1-2 项教育教学或学校管理改革项目，并取得较好成效。

第三十四条 回校满三年，学校将围绕研修计划、研修成果等相关方面进行考核，考核结果优秀奖励金额 2 万元；良好 1 万元。

第八章 附则

第三十三条 本办法由教师发展中心负责解释。

第三十四条 本办法自公布之日起施行。

2018 年 8 月 31 日