

苏州大学

苏大人〔2026〕4号

关于印发《苏州大学第六轮岗位设置与聘用工作实施办法》的通知

各学院（部）、部门、直属单位：

《苏州大学第六轮岗位设置与聘用工作实施办法》业经校长办公会、党委常委会审议通过，现印发给你们，请遵照执行。

特此通知。



2025年12月4日

苏州大学第六轮岗位设置与聘用工作 实施办法

根据《国务院办公厅转发人事部关于在事业单位试行人员聘用制度意见的通知》（国办发〔2002〕35号）、《江苏省高等学校岗位设置管理实施意见》（苏人社发〔2021〕123号）、《江苏省事业单位专业技术二级岗位管理办法》（苏人社发〔2025〕21号）和《苏州大学岗位设置与聘用暂行办法》（苏大委〔2009〕56号）等文件精神，经学校研究决定，开展第六轮岗位设置与聘用工作，具体实施办法如下：

一、实施范围

2025年1月1日学校在职在岗的事业编制和人事代理制教职工。

二、专业技术岗位设置与聘用

（一）岗位设置

1. 专业技术岗位分为教师岗位和其他专业技术岗位，教师岗位分为专任教师岗位和专职辅导员岗位。

2. 岗位等级及名称

专业技术岗位分为13个等级。一至四级为正高级岗位，五至七级为副高级岗位，八至十级为中级岗位，十一至十二级为初级岗位，十三级为员级岗位。

正高级教师岗位名称为教授一级岗位、教授二级岗位、教授

三级岗位、教授四级岗位，分别对应一至四级专业技术岗位；副高级教师岗位名称为副教授一级岗位、副教授二级岗位、副教授三级岗位，分别对应五至七级专业技术岗位；中级教师岗位名称为讲师一级岗位、讲师二级岗位、讲师三级岗位，分别对应八至十级专业技术岗位；初级教师岗位名称为助教一级岗位、助教二级岗位，分别对应十一至十二级专业技术岗位。

3.结构比例

专业技术正高级岗位中，一级岗位为国家专设的特级岗位，二级、三级、四级之间的比例为 1.5:3.5:5；副高级岗位中，五级、六级、七级之间的比例为 3:3:4；中级岗位中，八级、九级、十级之间的比例为 3:4:3；初级岗位中，十一级、十二级之间的比例为 5:5。

4.专任教师岗位分类

根据专任教师在教学、科研等方面所侧重承担的主要职责，设置教学科研并重型、教学为主型、科研为主型、社会服务与技术推广型、临床教学型等五种类型。

各二级单位的专业技术七级及以上岗位中教学科研并重型岗位设置比例一般不得低于相应岗位等级的 80%。专业技术八级及以下岗位的专任教师原则上应选择教学科研并重型岗位。东吴学院、实体性科研机构、临床医学院等单位岗位类型比例根据实际情况确定，不受上述比例限制。

各二级单位在核定限额内自主确定专任教师岗位类型，并报

学校审批。

（二）岗位聘用

第五轮岗位聘用聘期考核按《苏州大学岗位设置与聘用暂行办法》（苏大委〔2009〕56号）文件规定执行。其中，聘期考核结果合格，且符合下列条件者，可申报相应岗位。

1.正常晋升条件

学校统一制定教授二级、三级岗位和其他专业技术三级、五级岗位的晋升聘用条件（另发文明确），并在核定的岗位空额内进行评审，确定拟聘人选并公示，其中教授二级岗位拟聘人选须报省主管部门审批或备案。

各二级单位的教授四级及以下岗位、其他专业技术四级、六级及以下岗位由各单位根据学校下达的各级岗位空额，按不低于学校和二级单位第五轮岗位聘用的任职条件自行组织评审，并按规定进行公示后，将拟聘人选报送学校岗位设置与聘用工作领导小组审批。

2.专任教师岗位跨层级（专业技术职务等级）晋升条件

副高级及以下人员，若第五轮聘期考核合格，且该聘期内取得的教学科研成果已达到正高级专业技术职务评聘条件（以当年专业技术职务评聘条件为准）的，可申报教授四级岗位。各二级单位跨层级晋升岗位数一般按本单位教授四级岗位数量的10%设置。符合条件者在本单位岗位设置限额内进行申报，学校统一评审。

讲师及以下人员，若第五轮聘期考核合格，且该聘期内取得的教学科研成果已达到副高级专业技术职务评聘条件（以当年专业技术职务评聘条件为准）的，可按上述规则申报副教授三级岗位。

跨层级晋升人员，按新聘岗位兑现基本工资、绩效工资以及公积金和房贴等，保留原岗位档案工资和社保缴费标准，退休时按原岗位等级享受退休待遇。

三、管理岗位设置与聘用

管理岗位分为领导管理岗位和普通管理岗位。管理岗位分为8个等级，即三至十级。厅级正职、厅级副职、处级正职、处级副职、科级正职、科级副职、科员、办事员依次分别对应管理三至十级岗位。

管理岗位聘用工作仍按《苏州大学岗位设置与聘用暂行办法》（苏大委〔2009〕56号）和《苏州大学职员职级评聘办法》（苏大委〔2022〕122号）文件规定执行。

四、工勤技能岗位设置与聘用

工勤技能岗位包括技术工岗位和普通工岗位，其中技术工岗位分为5个等级，即一至五级。高级技师、技师、高级工、中级工、初级工，依次分别对应工勤技能一至五级岗位。

工勤技能岗位聘用工作仍按《苏州大学岗位设置与聘用暂行办法》（苏大委〔2009〕56号）和江苏省工勤技能岗位技术等级考评相关办法执行。

五、合同管理与考核

根据省相关文件精神及要求，结合学校实际，从本轮岗位聘用时间起，全体教职工应全部实行合同管理，明确岗位职责，加强聘期（岗）考核。

（一）合同管理

1.学校与全体教职工签订合同。

2.合同分为无固定期限合同和固定期限合同。无固定期限合同，是指学校与教职工约定无确定终止时间的合同。固定期限合同，是学校与教职工约定合同终止时间的合同（一般为三年）。

3.合同内容包括岗位职责、聘用期限、双方的权利和义务、违约的责任及双方协商的其他事项等。合同采用书面形式，一式三份，学校和受聘人员各执一份，一份存入个人档案。

4.现有合同（工作协议）已约定明确岗位职责和考核目标的人员，正常履行原合同（工作协议）约定；其余的事业编制人员签订无固定期限合同，人事代理制人员按劳动合同法规定签订合同。签订无固定期限合同者，须根据学校每轮岗位聘用期限签订该轮岗位职责协议。

5.拒绝与学校签订合同的，视同主动与学校解除人事关系。

（二）岗位职责

1.全体教职工在合同中明确岗位职责。

2.现有合同（工作协议）已约定明确岗位职责和考核目标的人员，岗位职责按原规定执行；其余人员的岗位职责应可量化、

可考核，具体由二级单位根据实际情况自行制定，并充分征求教
职工意见，学校将推动有基础的学院（部）作为试点，制定有明
确目标导向的教学科研指标。

3.专任教师岗位职责应全面反映教师在师德师风、教书育
人、科学研究、学科建设、公共服务等方面的责任，应在不低于
学校基本工作量的基础上，充分考虑不同类型岗位性质特点及各
级岗位近三年的实际工作量，科学合理制定岗位职责及考核标
准；其他专业技术、专职辅导员、管理和工勤技能岗位职责，根
据岗位性质特点及承担的工作任务制定。

4.双肩挑人员应同时明确管理和专任教师岗位职责，其中专
任教师岗位职责由其学科所在学院（部）制定。

（三）聘期（岗）考核

1.学校在每轮岗位聘用（三年一轮）或聘期期满前进行聘期
（岗）考核。

2.聘期（岗）考核结果分为合格、基本合格、不合格，考核
结果作为续聘、解聘、奖惩以及岗位调整的主要依据。

3.现有合同（工作协议）已约定明确岗位职责和考核目标的
人员，考核按原规定执行，本次正常续聘；其余人员，对签订固
定期限合同的人员开展聘期考核，对签订无固定期限合同的人员
开展聘岗考核。

4.各二级单位应按照总结述职，测评、核实与评价，严格对
照岗位职责开展聘期（岗）考核：岗位职责完成率达到 100%的

为合格，岗位职责完成率在 60%-100%的为基本合格，岗位职责完成率在 60%以下的为不合格。

5.聘期（岗）考核合格者，可续聘原岗位或申报更高级岗位。

聘期（岗）考核基本合格者，应低聘一级岗位；聘期（岗）考核连续二次基本合格或一次不合格者，应低聘两级及以上岗位或转聘其他类别岗位。受聘人员无正当理由不同意调整岗位的，学校可与其终止人事关系。

自第六轮聘岗起，人事代理制原聘用期满考核纳入本办法规定的聘期（岗）考核范围，其考核结果运用、合同续聘、终止和解除按照《苏州大学人事代理制人员管理办法》（苏大人〔2021〕50号）及劳动合同法执行。

6.岗位低聘人员，按新聘岗位兑现基本工资、绩效工资以及公积金和房贴等，保留原岗位档案工资和社保缴费标准，退休时按原岗位等级享受退休待遇。若今后申报更高级岗位，需参与竞聘。

六、附则

（一）2025年1月1日至2025年12月31日新进人员、转岗人员和职务变动人员以及新转事业编制人员按照本办法合同管理规则签订合同。

2026年1月1日后新入职的事业编制人员和新转事业编制人员，须签订固定期限合同（一般为三年），达到国家规定的事 业编制人员签订无固定期限合同的条件的，可与学校签订无固定

期限合同；新入职的人事代理制人员按劳动合同法规定签订合同。

（二）在第六轮岗位聘用期间新引进的高层次人才，若原单位已聘教授二级岗且由江苏省人社厅发文或备案的，来校后直接聘为教授二级岗；若非江苏省聘任的，由学校在引进时评估，并报省人社厅备案。若原单位已聘教授三级岗的，由学校在引进时评估，明确所聘岗位。其他新进人员直接聘至相应专业技术职务的最低岗位等级。

（三）学校原则上不设置其他专业技术二级岗位，若符合教授二级岗位申报条件，可申报评审，通过后报省主管部门审批。

（四）未尽事宜，按国家、省相关文件，以及《苏州大学岗位设置与聘用暂行办法》（苏大委〔2009〕56号）和《苏州大学人事代理制人员管理办法》（苏大人〔2021〕50号）等文件执行。

（五）本办法由学校岗位设置与聘用工作领导小组办公室负责解释。

抄送：各党委、校党委各部门，工会、团委。

苏州大学校长办公室

2026年2月10日印发
