# 中北大学教师岗位设置与聘用实施细则（teniu推荐）

来源：网络 作者：清幽竹影 更新时间：2024-08-25

*第一篇：中北大学教师岗位设置与聘用实施细则（feisuxs推荐）中北大学教师岗位设置与聘用实施细则根据上级有关文件及《关于调整中北大学岗位设置管理实施组织机构的通知》（党发〔2024〕5号、校发〔2024〕6号）文件精神，经学校教师岗位设...*

**第一篇：中北大学教师岗位设置与聘用实施细则（feisuxs推荐）**

中北大学教师岗位设置与聘用实施细则

根据上级有关文件及《关于调整中北大学岗位设置管理实施组织机构的通知》（党发〔2024〕5号、校发〔2024〕6号）文件精神，经学校教师岗位设置与工作组研究，制定《中北大学教师岗位设置与聘用实施细则》。

一、岗位设置原则

在教育厅核定的教师编制总数和各等级岗位结构控制比例范围内，以学科建设为龙头，以教学科研任务为依据，以合理配置教育人才资源、优化队伍结构为目标进行岗位设置。

二、岗位设置结构和比例

教师岗位是指在学校从事教育教学、人才培养和科学研究工作，具备相应能力水平要求的教学科研系列专业技术岗位，是高等学校专业技术主体岗位。

（一）岗位等级设置

教师岗位设置12个等级。教师高级岗位分为7个等级，其中，正高级岗位分4个等级，即教授一级至教授四级；副高级岗位分 3个等级，即副教授五级至副教授七级；中级岗位分为3个等级，即讲师八级至讲师十级；初级岗位分为2个等级，即助教十一级至助教十二级。

（二）结构比例

按照晋人字 [2024]111号文件及晋人职字[2024]9号文件的要求以及我校事业发展的需要，我校教师高级职务岗位比例总体

控制目标为51％。依据省人社厅、教育厅的批复文件，核定各级控制比例原则为：二级、三级、四级比例为2.5∶3∶4.5，五级、六级、七级比例为 2∶4∶4，八级、九级、十级比例为3∶4∶3，十一级、十二级比例为5∶5。

首次岗位聘用时，根据省人社厅、教育厅的有关文件要求，以及学校的学科结构和发展需要对二、三级岗位进行总量控制，首次聘用的二级岗位不超过岗位总数的60%，三级岗位不超过80%,副高级五级、六级、七级严格按照2∶4∶4的比例聘用，中级八级、九级、十级按照3∶4∶3的比例聘用；初级十一级、十二级按照5∶5的比例聘用。

三、岗位聘用基本条件

（一）基本上岗条件

1、遵守我国宪法和法律，遵守学校的各项规章制度；

2、具有高等学校教师资格；

3、忠诚和热爱高校教育事业，敬业爱生，为人师表、教书育人，教风正派；

4、有良好的职业道德，学术声誉和团队协作精神；

5、具有完成应聘岗位工作所必需的理论知识和专业技能；

6、积极参与教学与科研工作，完成学校和学院安排的各项工作；

7、身体健康，符合岗位要求的身体条件；

8、满足校内津贴规定的教师基本要求。

（二）教师二级岗位申报条件

教师二级岗位申报条件执行《关于印发〈山西省事业单位专业技术二级岗位管理试行办法〉的通知》（晋人社厅发[2024]91号）文件中的规定。

（三）教师三级及以下岗位基本申报条件

在满足教师岗位基本上岗条件的基础上，各学院根据本单位的实际情况及学科发展需要，制定相应的申报条件，在考虑任职年限的情况下，重点考察教学、科研、社会服务及在学科建设中所做出的贡献。

1、教师三级岗位申报条件：原则上聘任教授职务须满2年以上，对于已取得显著成果的人员（“333人才工程”省级人选，享受政府特贴人员，省级教学名师，教育部新世纪人才，省中青年拔尖创新人才，国家级二等奖（排名前三），省部级一等奖（排名前二），省部级二等奖（排名第一）等以上奖励或已入选的中北大学学科带头人），可适当放宽任职年限的要求。

2、教师四级岗位申报条件：现任教授职务。

3、教师五级岗位申报条件：聘任副教授职务满4年。各学院可以根据学院实际情况对于已取得显著成果的教师，可适当放宽任职年限的要求。

4、教师六级岗位申报条件：聘任副教授职务满2年。各学院可以根据学院实际情况对于已取得显著成果的教师，可适当放宽任职年限的要求。

5、教师七级岗位申报条件：现任副教授职务。

6、教师八级岗位申报条件：聘任讲师职务满4年。

**第二篇：教师岗位设置与聘用实施细则**

附件2：

云南财经大学

教师岗位设置与聘用实施细则

（征求意见稿）

根据《云南省人力资源和社会保障厅对云南财经大学岗位设置方案的核准意见》（云人社函[2024]392号）、《云南省事业单位岗位设置管理实施意见》（云厅字〔2024〕13号）和《云南省高等学校岗位设置结构比例指导标准（试行）》（云人〔2024〕34号）的有关规定，制定本实施细则。

第一章 岗位设置原则

第一条 教师岗位指从事教育教学、人才培养和科学研究工作，且有相应能力水平要求的专业技术岗位。

第二条 教学科研与学科专业相结合的原则。教师岗位的设置根据教学、科研工作和学科专业建设的需要，保障其正常运行和发展。

第三条 重点支持和统筹兼顾的原则。通过科学设岗，积极支持重点学科建设，努力促进特色学科建设型切实保证优势学科持续发展。既要兼顾重点学科和一般学科的建设需要，又要兼顾基础学科和新兴学科的建设需要。既要兼顾教育教学和科学研究的需要，又要兼顾基础公共教学和专业教学的需要。

第四条 静态和动态相结合的原则。设岗方案确定后，各单位的岗位数在一段时间内保持不变，不随人员的流动而变化。确因学 1 科发展或任务变化需要增减岗位时，可适当调整。

第五条 合理用人与结构优化的原则。通过岗位聘用，充分发挥岗位

第六条 第七条第八条 第九条

第十条 设置的调节和导向功能，合理配置人才资源，建立教师优胜劣汰、合理流动的竞争机制和灵活多样的用人机制。促进教师队伍建设，促进学科结构和教师队伍结构的整体优化

第二章 岗位分级分类与比例结构

各教学单位可根据教师在教学、科研等方面承担的主要职责，在副教授及其以下教师岗位中设置教学为主型岗位、教学科研型岗位和科研为主型岗位，并可依据基本岗位职责，制定不同的岗位职责。

我校教师岗位分为高级教师岗位、中级教师岗位、初级教师岗位三个层级共十一级岗位，即二级至十二级，最高等级为正教授二级。在上级核定的学校专业技术岗位结构比例限额内，学校适当提高高级教师岗位的结构比例。

高等学校教师一级岗位属国家专设岗位，其人员的确定按国家有关规定执行。教师二级岗位属云南省专设岗位，由省人力资源和社会保障厅统一管理和使用，其岗位的设置和人员的确定按省人力资源和社会保障厅的有关规定执行。

校属各院(部)的各级教师岗位设置与比例结构原则上按照学校编制与岗位设置管理的相关规定执行。

第三章 聘用的组织与实施

正高级教师岗位的聘用，由院（部）岗位聘用工作小组受理申请，对申请人的申请材料进行审核，向学校专业技术岗位聘用委员会推荐；学校专业技术岗位聘用委员会按照 学校岗位设置与聘用办法组织审议，报学校岗位设置与聘用领导小组确定聘用人员名单。

第十一条 副高级及以下教师岗位的聘用，由院（部）岗位聘用工作第十二条

第十三条第十四条第十五条 小组组织实施。各院（部）岗位聘用工作小组根据学校有关文件要求，制定院（部）教师岗位聘用实施方案，报学校岗位设置与聘用领导小组批准后根据学校下达的岗位结构比例(或职数定额)确定拟聘人员名单，报学校专业技术岗位聘用委员会审核确定聘用人员名单。学校根据各单位的教职工编制数、现有人员情况、学科层次和博士点建设等综合因素，对五级至十二级教师岗位分配到各单位（见附表一）。

学校岗位聘用申诉受理委员会，负责受理教师岗位聘用过程中的相关申诉。

第四章 职责和待遇

根据学校的发展目标，确定学校教学科研任务等工作量。按照全校的岗位总量进行细化，制定学校教师岗位职责（见附表二），各单位根据工作需要，在学校教师岗位职责的基础上对本单位工作职责、目标任务予以细化，制定本单位教师岗位职责。

以按劳分配，兼顾公平，体现激励为原则，各级岗位受聘人员，其受聘期间的工资及其他福利待遇按国家及学校的有关规定执行。

对聘用人员实行定期考核、动态管理。考核分为考核和聘期考核，教师岗位聘期原则上为4年。考核办法及内容按《云南财经大学教职工考核暂行办法》和聘用合同有

第十六条 第十七条 第十八条

第十九条 第二十条 关约定执行。对本层级受聘高级岗位的人员，如聘期考核结果未达到称职者，则受聘者下一个聘期在同层级内降级聘任；受聘四级、七级、十级、十二级岗位人员，如聘期考核结果未达到称职者，则受聘者下一个聘期工资按其受聘岗位工资标准的70%发放。

第五章 教师岗位的基本任职条件

教师岗位的基本任职条件按照现行教师专业技术职务聘任的有关规定执行。

受聘教师岗位的人员，应具备适应岗位要求的身体条件；遵守宪法和法律，具有良好的学风、学术道德和合作精神，具备履行岗位职责所需的教育教学能力和科学研究能力。具有高校教师专业技术职务资格和高等学校教师资格证书。

第六章 教师正高级岗位聘用条件

教授三级岗位是学校的重要岗位资源，应体现其在学校学科队伍建设和管理中的重要作用，教授三级岗位的设置，是岗位设置的重要环节，要体现“具有较高的学术造诣、学术影响和良好的学术声誉”等要求。教授三级岗位的设置，应从学校教授队伍的现状出发，综合考虑教授的学术资历与学术贡献、学术地位等因素，起到激劢作用。

教授三级岗位的聘用条件：

1、在教授四级岗位任职满6年（首次进行教师岗位聘用时在正高级专业技术岗位任职满8年），近6年或近两个聘期教授岗位聘期考核称职及以上者。

2、满足以下若干基本条件：履行学科建设与管理职责，在学科建设中发挥较大作用，工作成绩优异；在本学科领域具有较高的学术造诣，取得公认的学术成就，具有良好的学术声誉，在国内外同行中有较大的影响力；能组织、引领团队建设。

3、符合上述条件且下列条件之一者，视贡献大小、岗位重要程度，优先聘用教授三级岗位；工作业绩特别突出者，可适当减少教授四级岗位任职年限（首次进行教师岗位聘用时适当减少教师正高级专业技术岗位任职年限）：

重要教学、科研奖项：

（1）、国家科学技术进步二等奖（及以上），个人排名第1名；

（2）、全国高校人文社会科学优秀成果二等奖（及以上），个人排名第1名；

（3）、国家级教学成果二等奖（及以上），个人排名第1名；（4）、省级科研成果一等奖（及以上），个人排名第1名；（5）、省级教学成果一等奖（及以上），个人排名第1名；（6）、国家基础研究重大计划项目负责人；（7）、国家重大专项项目负责人；（8）、国家支撑计划项目负责人；（9）、省级重大项目负责人；

（10）、省哲学社会科学重大项目负责人；（11）、全国优秀博士论文获得者指导教师；（12）、国家精品课程主持人；

（13）、教育部教学改革重大项目负责人； 重要人才计划：（14）、教育部优秀青年教师教学科研资奖劢计划（高校优秀青年教师奖）获得者；

（15）、教育部跨世纪优秀人才支持计划获得者；（16）、云南省中青年学术与技术带头人。重要学术任职：

（16）、国家重点实验室负责人；（17）国家工程（实验）中心负责人；（18）、国家野外观察站负责人；

（19）、教育部重点实验室（工程中心）负责人；（20）、教育部人文社科重点研究基地负责人；（21）、教育部创新团队负责人；

（22）、省级重点实验室（工程中心）负责人（23）、国家重点学科负责人；（24）、省级重点学科负责人； 重要学术兼职：

（25）、国务院学科评议组成员；（26）、教育部教学指导委员会副组长；

第二十一条 在教授四级岗位任职满15年（首次进行教师岗位聘用时在正高级专业技术岗位任职满12年），近6年或近两个聘期教授岗位聘期考核业绩比较突出者，可直接聘用教授三级岗位。

第二十二条 首次进行教师岗位聘用时，先按上述条件遴选，再按以下项目制定聘任打分标准（见附表三），根据申报人员履现职以来所持有的项目逐项打分累加排序，在公布的岗位限额内由高分到低分确定聘用人选：

1、获得国家级教学成果二等奖排名前三名、一等奖排名 前四名、特等奖排名前五名者。

2、获得国家科学技术奖（三大奖）、教育部人文社科奖三等奖排名前三名、二等奖排名前四名、一等奖排名前五名者。

3、获得云南省科学技术奖（三大奖）三等奖排名前一名、二等奖排名前二名、一等奖排名前三名者。

4、获得云南省社科三等奖排名前一名、二等奖排名前一名、一等奖排名前二名者。

5、主持完成或主持国家级课题者。

6、主持完成或主持省部级课题者。

7、主持完成或主持横向课题30万元者。

8、在权威期刊或A类期刊发表论文者。

9、有SCI、CSSCI检索或人大报刊复印资料转载文章者。

第二十三条 教授四级岗位聘用条件：符合教师正高级岗位聘任的基本条件。

第七章 教师副高级岗位聘用条件

第二十四条 副教授五级岗位聘用条件：能系统掌握和熟练运用本岗位必需的专业理论知识和相关学科知识；有丰富的工作经验，能够领衔解决本岗位复杂的业务工作，在副高级专业技术岗位工作期间成绩显著。承担比较重要的教学科研任务，主持或独立承担研究开发工作，发表较高水平的专业论文或著作。

1、在副教授六级岗位任职满6年(首次进行教师岗位聘用时在副高级专业技术岗位任职满12年)，近6年或近两个聘期副教授岗位聘期考核业绩特别突出者，可申请副 教授五级岗位。

2、为教学、科研、学科与队伍建设、人才培养做出突出第二十五条第二十六条

第二十七条 贡献的副教授，经院（部）岗位聘用工作小组审核、认定，可优先聘用副教授五级岗位，并可适当减少副教授六级岗位任职年限(首次进行教师岗位聘用时适当减少副高级岗位任职年限)。

副教授六级岗位聘用条件：能系统掌握和熟练、运用本岗位必需的专业理论和知识和相关学科知识；有较丰富的工作经验，能够完成较复杂的教学科研工作，工作成绩比较显著，发表较高水平的专业论文或著作。

1、副教授七级岗位任职满6年(首次进行教师岗位聘用时在副高级专业技术岗位任职满6年)，近6年或近两个聘期副教授岗位聘期考核业绩比较突出者，可申请副教授六级岗位。

2、为教学、科研、学科与队伍建设、人才培养做出突出贡献的副教授，可优先聘用副教授六级岗位，并可适当减少副教授七级岗位的任职年限(首次进行教师岗位聘用时适当减少副高级岗位任职年限)。

副教授七级岗位聘用条件：符合教师副高级岗位聘任的基本条件。

第八章 教师中级岗位聘用条件

讲师八级岗位聘用条件：能够系统掌握和熟练、运用本岗位必需的专业知识；熟悉本专业的国内外现状和发展趋势；在中级专业技术岗位期间取得较突出的工作成绩，有丰富的实践经验，能独立完成本岗位较为复杂的工作

任务。在讲师九级岗位任职满5年(首次进行教师岗位聘用时在中级专业技术岗位任职满10年)可申请讲师八级岗位。教学科研任务饱满，教学效果良好，近6年或近两个聘期讲师岗位聘期考核业绩比较突出。

第二十八条 讲师九级岗位聘用条件：能够熟练运用本岗位必需的专第二十九条

第三十条 第三十一条

第三十二条 第三十三条 业知识，了解本专业的国内外现状和发展趋势；有较丰富的实践经验，能独立完成本岗位较为复杂的工作任务。在讲师十级岗位任职满3年(首次进行教师岗位聘用时在中级专业技术岗位任职满3年)，可申请讲师九级岗位。讲师十级岗位聘用条件：符合教师中级岗位聘任的基本条件。

第九章 教师初级岗位聘用条件

助教十一级岗位聘用条件：能胜任相应工作，掌握本岗位必需的专业知识，能够独立完成本岗位业务工作。在助教十二级岗位任职满3年(首次进行教师岗位聘用时在教师初级岗位任职满3年)，可申请助教十一级岗位。

助教十二级岗位聘用条件：符合教师初级岗位聘任的基本条件。

第十章 新进校教师的岗位聘用

新进校教师包括引进的高层次人才、录用应届毕业生、其他录用人员。

高层次人才的教师岗位聘用：

1、学校将全面考察引进的高层次人才进校前在国内外从事相关专业技术工作的经历、学术成就、学术影响

第三十四条 第三十五条 与学术资历等因素，经校内外同行专家评审，确定其聘用的岗位等级。

2、学校为学科与队伍建设特别需要的高层次人才设立特设岗位。特设岗位不受学校岗位总量、最高等级和结构比例限制。学校特设岗位的设置须经教育厅审核、报人事厅核准后确定。特设岗位在完成工作任务后，根据规定的程序予以核销。

录用应届统招毕业生的教师岗位聘用：

1、获得博士学位的应届统招毕业生，自报到手续办理完毕之日起实行半年的试用期，执行试用期工资；试用期满，经考察能胜任和履行讲师职责的，可聘任讲师九级岗位。

2、获得硕士学位的应届统招毕业生，自报到手续办理完毕之日起实行半年的试用期，执行试用期工资；试用期满，经考察能胜任和履行助教十一级岗位职责的，可聘助教十一级岗位。

其他录用人员的教师岗位聘用。其他录用人员含外单位调入人员、录用博士后出站人员以及回国录用人员等。

1、其他录用人员按所具备的相应专业技术职务任职基本条件、学术水平和能力聘用到相应层级的基本岗位：即教授四级岗位、副教授七级岗位、讲师十级岗位、助教十二级岗位。对在原工作单位已聘中级职务且具有博士学位的新录用人员或在原工作单位己聘初级职务具有硕士学位的新录用人员，可按试用期满的应届统招毕业生直接聘用相应教师岗位。

2、对少数有较大专业技术成就和贡献的录用人员，学校 第三十六条 第三十七条第三十八条第三十九条第四十条 第四十一条

在全面考察其进校前在国内外从事相关专业技术工作的经历，综合考查其学术成就、学术影响、学术资历等因素，经校内外同行专家评审，可聘用较高等级的教师岗位。

3、博士后出站人员可聘讲师九级岗位，其在博士后流动站的工作时间计入讲师九级岗位的任职时间。

第十一章 其他

按照教育部《普通高等学校辅导员队伍建设规定》（2024 年教育部令第24号)，一线专职辅导员纳入教师岗位系列，并可根据辅导员的条件，确定相应的职员职级。

若聘期内晋升了专业技术职务，且被聘用，则聘用到已晋升的专业技术职务最低等级，即晋升为教授的直接进入四级岗位、晋升为副教授的直接进入七级岗位、晋升为讲师的直接进入十级岗位。聘期内专业技术职务降低的，视具体情况，确定相应岗位。

学校严格规范管理，在核定的教师岗位数量、岗位等级内进行聘用。对超过岗位结构比例的单位，学校将在专业技术职务聘任及岗位聘用中予以限制。

对确有真才实学、成绩显著、贡献突出、岗位急需且符合破格条件的教师，可按照职称评聘政策经相关破格评审机构评审通过获得任职资格后聘用。

对担任院（部）和相关职能部门领导职务者，在聘用专业技术岗位时学校适当考虑其贡献大小、岗位重要程度、兼任行政管理工作的复杂性等因素。

本实施细则从2024年12月1日起执行，学校人事处负

责解释。

附表一：云南财经大学教师五级至十二级教师岗位分配表 附表二：云南财经大学教师岗位职责表

附表三：云南财经大学竞聘教授三级岗位科研成果评分标准表

**第三篇：徐州师范大学教师岗位设置与聘用实施细则**

附件1：

徐州师范大学教师岗位设置与聘用实施细则

为建设一支数量充足、素质优良、结构合理、流动有序的教师队伍，根据《徐州师范大学岗位设置与聘用暂行办法》，制定本实施细则。

一、岗位设置

（一）设置原则

1．教学科研与学科建设相结合。以学科建设为龙头，根据学科的水平、层次并结合各单位承担的教学科研、社会服务等任务确定教师岗位设置标准、方案和岗位职责，使各类岗位职责、任务及目标密切相关，保证学科建设的需要和教学科研工作的正常进行。

2．个人发展与团队建设相结合。提倡和鼓励教师把个人目标和团队建设目标结合起来，建立和完善既激励个人奋发进取，又激励学术团队提升整体学术水平的体制和机制。

3．工作业绩与资历贡献相结合。强化业绩导向，形成有利于优秀人才脱颖而出的竞争激励机制，同时兼顾资历和历史贡献，鼓励以老带新，促进青年教师的成长。

4．重点支持和统筹兼顾相结合。在保证重点学科建设、重要教学科研任务需要的同时，对学校的基础学科，急需发展的新兴学科、交叉学科进行重点扶持，同时统筹兼顾协调发展。

（二）岗位总量与等级比例

根据主管部门批准的教师岗位总量，结合学校实际需要，综合确定全校教师岗位总数。

教师岗位根据教学、科研、学科建设及其发展需要，结合师资队伍现状进行设置。1．在教授岗位中，二级、三级、四级岗位之间的结构比例总体控制目标为1：3：6。

2．在副教授岗位中，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比例为5：5。各学院（单位）根据学校核定的教师岗位数和结构比例，结合学科发展规划，明确八级及以下岗位的岗位职责、聘用条件、聘用程序、考核内容等，报学校审批后执行。

二、岗位职责

教师岗位职责是指教师在某一级别岗位上应承担的专业工作任务、责任和义务，它是考核受聘人员的依据。不能履行相应教师岗位职责者不能被聘用到相应教师岗位。

（一）基本岗位职责

忠诚于党的教育事业，遵纪守法，为人师表，教书育人，恪守职业道德，维护学校荣誉，勇于创新，能够承担并完成受聘岗位工作。

（二）具体岗位职责 1．二级岗位

⑴讲授本学科专业核心课程，指导硕士研究生，指导青年教师，根据需要指导访问学者或留学生。

⑵正确把握本学科发展方向，提出具有战略性、前瞻性、创造性的研究构想，带领本学科在其前沿领域赶超或保持国内外先进水平。

⑶组织本学科力量积极争取并主持国家重大科研项目；带领团队在本领域开展原创性、重大理论与实践问题研究和关键领域攻关。

⑷承担教学、科研和学科建设等方面的组织管理工作及其他社会服务活动。

⑸负责本学科学术团队建设，根据学科特点和学科发展需要，组建并带领一支学术团队开展教学科研工作。

2．三级岗位

⑴讲授本学科专业核心课程，指导硕士研究生，指导青年教师，根据需要指导访问学者或留学生。

⑵正确把握学术或专业发展方向，提出具有前瞻性、创造性的研究构想。

⑶积极争取并主持国家重大科研项目；在本领域开展原创性、重大理论与实践问题研究和关键领域攻关；以我校为第一署名单位独立或第一作者发表高水平学术论文或出版论著。

⑷承担或参与教学、科研和学科建设等方面的管理工作及其他社会服务活动。

⑸积极带领或参与学术团队开展教学、科研工作。3．四级岗位

⑴讲授本学科专业核心课程，指导硕士研究生，根据需要指导访问学者或留学生。

⑵面向国家重大战略需求和国际科学与技术前沿，积极争取主持或参与国家级科研项目。

⑶在本领域开展重大理论与实践问题研究和关键领域攻关，以我校为第一署名单位独立或第一作者发表高水平学术论文或出版论著。

⑷承担或参与教学、科研和学科建设等方面的管理工作及其他社会服务活动。

⑸积极开展团队建设。4．五级岗位

⑴讲授本学科基础课、专业基础课或专业程，指导本科生，根据需要指导硕士研究生。

⑵开展科学研究和教学研究，积极争取省部级科研项目。

⑶积极参与学科建设、专业建设，把握学科发展方向，能在本领域开展原创性及重大理论问题研究。

⑷以我校为第一署名单位独立或第一作者发表高质量学术论文或出版论著。

⑸承担或参与教学、科研和学科建设等方面的管理工作及其他社会服务活动，积极参与团队建设。

5.六级岗位

⑴讲授本学科基础课、专业基础课或专业程，指导本科生，根据需要指导硕士研究生。

⑵开展科学研究和教学研究，积极争取主持或参与省部级科研项目。

⑶积极参与学科建设、专业建设，把握学科发展方向，能在本学科领域开展原创性及重大理论问题研究，⑷以我校为第一署名单位独立或第一作者发表高质量学术论文、论著。

⑸承担或参与教学、科研和学科建设等方面的管理工作及其他社会服务活动。

6.七级岗位

⑴讲授本学科基础课、专业基础课或专业程，指导本科生。⑵开展科学研究和教学研究，积极争取主持或参与厅局级科研项目。

⑶积极参与学科建设、专业建设，把握学科发展方向，能在本学科领域开展原创性研究。

⑷以我校为第一署名单位独立或第一作者发表高质量学术论文、论著。

⑸承担或参与教学、科研和学科建设等方面的管理工作及其他社会服务活动。

八级及以下岗位的岗位职责由各学院（单位）根据教学科研和学科建设的实际需要及岗位工作性质、特点制定。岗位职责中应明确聘用期内需完成的学术成果的质量和数量要求及其他工作任务，报学校审批通过后执行。

三、聘用条件

（一）二级岗位

二级岗位主要用于培养、引进国家级和省级重点学科、学术带头人，原则上设在教学科研岗位，符合下列基本任职条件之一的，可申报正高二级岗位。

1.国家、省级优秀人才类 ⑴长江学者特聘教授；

⑵国家杰出青年科学基金获得者； ⑶人事部“百千万人才工程”入选者； ⑷国家级有突出贡献中青年专家； ⑸国家级高校教学名师奖获得者；

⑹江苏省“333工程”第一层次人选（中青年首席科学家）； 2． 国家、省级重要奖励类

⑴国家级科技三大奖获二等以上奖励的主要完成人，省部级科技进步奖一等奖的主要完成人；

⑵国家社会科学基金项目优秀成果二等以上奖励的主要完成人，中国高校人文社会科学研究优秀成果一等奖的主要完成人，省哲学社会科学优秀成果一等奖的主要完成人；

⑶国家高等教育教学成果奖获得者的主要完成人，省高等教育教学成果特等奖的主要完成人；

⑷国家文化艺术领域最高成就奖获得者的主要完成人； 3.国家重大项目主持人、学科（基地）、团队负责人类 ⑴“973”项目首席科学家；

⑵“863计划”重点（重大）项目主持人； ⑶国家科技支撑计划重点项目首席专家； ⑷国家社科基金重大、重点项目主持人； ⑸国家自然科学基金重大、重点项目主持人； ⑹国家级重点学科、重点实验室负责人； ⑺国家级教学团队带头人； ⑻国家级创新团队带头人。4.科研项目、成果类

受聘教授岗位以来，主持过1项国家自然科学基金、社会科学基金重点项目或相当及以上级别项目，或2项国家自然科学基金、社会科学基金面上项目或青年项目，其中，近三年获批国家自然科学基金、社会科学基金项目或省部级重大项目或相当及以上级别项目1项。受聘教授岗位以来，教学、科研成果满足下列条件中的至少一条：

⑴在本学科SCI的2区以上期刊或《中国社会科学》发表论文2篇以上（第一作者或通讯作者，下同），或在本学科国内外核心学术刊物发表论文8篇以上，同时有5篇以上被SCI（SCIE）、EI、CSSCI等检索收录。

⑵获得国家科技进步奖、国家自然科学奖、国家技术发明奖三等奖及以上（前3名）；或获得国家社会科学基金项目优秀成果奖、国家教学成果奖；或获得中国高校人文社科奖、教育部自然科学奖等省部级科研成果一等奖的前两名或二等奖的主持人。

⑶累计获得横向科研项目经费1000万以上（按到学校帐户计算，下同）。

5.其他类

⑴在本学科领域有较高的学术造诣，在国内外同行中有较大学术影响并取得公认的学术成就的海外引进人才。

⑵在学科建设中起带头作用，为学科建设做出重大贡献或特别突 6 出业绩的学科带头人。

⑶在Nature、Science上发表论文的第一作者或通讯作者。

（二）三级岗位

1.受聘教授岗位9年以上，受聘教授岗位期间，年终考核均在称职以上，完成学校和所在学院安排的教学、科研任务，教学工作量饱满，教学效果良好，取得较为突出的科研业绩，在课程、专业、学科建设中做出突出贡献，可以推荐教授三级岗位。

2.受聘教授岗位7年以上，受聘教授岗位期间具备下列条件中的一条；或受聘教授岗位4年以上，受聘教授岗位期间具备下列条件中的二条，可以推荐教授三级岗位。推荐名额超过学校控制指标的，从申报者中好中选优。

⑴作为主要参加人（总前三名且校内第一名）参加科技支撑计划、“863”计划、“973”计划、国家自然科学基金重大或重点项目、国家社会科学基金重点项目；作为项目第一负责人获得1项国家自然科学基金、社会科学基金一般项目，或2项省部级科研项目资助。⑵在本学科国内外核心学术刊物发表论文6篇以上，其中至少3篇被SCI（SCIE）、EI、CSSCI等检索收录。

⑶获得省部级科研成果三等及以上奖的主持人或省优秀教学成果二等及以上奖的主持人。

⑷全国优秀教师、全国模范教师、省级教学名师、享受国务院政府特殊津贴、省级以上突出贡献中青年专家。

⑸国家级特色专业负责人、国家级精品课程负责人、省品牌特色专业负责人、省级教学团队负责人、省级科研创新团队负责人、省级文科基地负责人、省级重点实验室负责人、省级重点学科带头人。⑹教育部“新世纪优秀人才支持计划” 入选者、江苏省“333高层次人才培养工程”第二层次人选（中青年科技领军人才）、江苏省“青 7 蓝工程”科技创新团队带头人或中青年学术带头人、江苏省“六大人才高峰”入选者。

3.学校急需的优秀人才、特殊人才或为学校发展和学科建设做出重大贡献的教师可以根据需要由校长提名，专业技术岗位聘任委员会讨论通过后，聘任教授三级岗位。

（三）四级岗位

受聘教授岗位期间，年终考核称职以上，教学工作量饱满，教学效果好，主持或参与国家级科研项目，积极撰写高水平学术论文、论著，为学科建设和专业发展做出贡献。

（四）五级岗位

1.受聘副教授岗位11年以上，受聘副教授岗位期间，年终考核称职以上，完成学校和所在学院安排的教学、科研任务，教学工作量饱满，教学效果良好，有一定的科研业绩，在课程、专业、学科建设中做出较为突出的贡献，可以推荐副教授五级岗位。

2.受聘副教授8年以上，且受副聘期间具备以下条件之一，可以推荐副教授五级岗位。超过学校控制指标时，从申报者中好中选优。

⑴主持省厅级或参与省部级及以上级别科研项目； ⑵省级精品课程负责人；

⑶入选江苏省“333高层次人才工程”、江苏省“青蓝工程”或“六大人才高峰”；

⑷获得省厅级三等以上的教学成果奖或科技进步奖； ⑸省级优秀硕士（本科毕业论文、设计）论文的指导教师； ⑹省厅级其他奖励和表彰。

（五）六级岗位

1．受聘副教授5年以上，受聘副教授岗位期间，年终考核称职以上，完成学校和所在学院安排的教学、科研任务，教学工作量饱满，教学效果良好，有一定的科研业绩，在课程、专业、学科建设中做出 8 一定的贡献，可以推荐副教授六级岗位；

2．受聘副教授2年以上，受聘副教授岗位以来，具备以下条件之一，可以推荐副教授六级岗位。超过学校控制指标时，从申报者中好中选优。

⑴主持过2项厅省或1项省部级及以上级别的项目；

⑵在本学科国内外核心学术刊物发表论文5篇以上，其中至少2篇被SCI（SCIE）、EI、CSSCI等检索收录；

⑶获得省部级三等以上的教学成果奖或科技进步奖；

⑷入选江苏省“333高层次人才工程”或江苏省“青蓝工程”。

（六）七级岗位

受聘副教授岗位期间，年终考核称职以上，完成教学工作量，参与科研项目，在本学科领域发表过核心刊物论文。

（七）其他岗位

八级至十二级岗位由学院根据学校规定的岗位数和岗位等级比例自行制定聘任条件，报经校岗位设置与聘用工作小组通过后实行。

四、聘任程序

（一）公布岗位、岗位职责及其聘任条件；

（二）应聘者提交申请；

（三）对应聘者进行资格审查；

（四）学院（单位）聘任组织提出八级以下岗位拟聘人选并予以公示；

（五）学校专业技术岗位聘任委员会审定七级以上岗位的聘任人选，审核学院（单位）上报的八级以下岗位的拟聘人员名单；

（六）公示拟聘人选；

（七）公布聘任名单，签订聘任合同。

五、聘任期限

（一）教师岗位聘任期限为三年。聘任周期结束后，须重新参加 9 教师岗位聘任；聘期内工作岗位类别变化和新入校人员按相应职务的基础级别岗位当月聘任，引进人才按学校确定的岗位直接聘任，聘期到学校规定聘任周期结束为止。

（二）聘任初级岗位人员不超过两个聘期；聘任中级岗位人员不超过三个聘期。

（三）聘用期未满，达到国家规定退休年龄的受聘人员，按有关规定办理退休手续。

六、聘任与考核

（一）教师职务晋升聘任每年进行一次，且只能晋升至高一级教师职务中的基础级岗位（四级、七级、十级、十二级）。

（二）校党政机关“双肩挑”岗位兼任处级领导职务人员聘任教师岗位的，不占所在学院（单位）教师岗位，由个人向学院（单位）提出应聘申请，学院（单位）向学校提出推荐意见。

（三）由非教师岗位转聘教师岗位的，先转入相应教师职务的基础级别岗位，且必须符合教师上岗的有关规定。

（四）给学校的声誉造成重大不良影响，或者使学校蒙受重大经济损失的教师，视其情节，低聘或解聘其现有教师岗位，且2—4年内不得参加高一级教师岗位的聘任。

（五）出现教学事故，被校教务部门通报处理的，或教学综合考评结果为差的教师，低聘或解聘其现有教师岗位或2—4年内不得参加高一级教师岗位聘任。

（六）在聘任过程中弄虚作假、或违背聘任程序的，一经查实即为无效聘任，并追究相应责任。

（七）建立科学的考核评估体系，考核应以教师岗位职责为基础，重实绩、重贡献、重学术道德、重团队精神，定性与定量相结合。考核合格予以续聘，考核不合格不再聘任原岗位。

（八）学院聘任在教师岗位同时兼任处级领导职务的人员，执行 10 专业技术工资序列，对其岗位应完成的学科建设、专业建设、队伍建设等基本职责和作量化要求的成果进行考核，对基本教学科研工作量减半考核，其管理工作按目标任务进行考核。

（九）专职辅导员按学校有关学生辅导员考核办法进行考核。

七、聘任组织

（一）成立专业技术岗位聘任委员会，其主要职责为： 1．负责全校教师及其他专业技术岗位的聘任工作； 2．评定二至七级岗位拟聘人选；

3．审核学院（单位）教师八级以下岗位拟聘人员。

（二）各学院（单位）成立以党委（总支）书记、院长或单位主要负责人为组长的教师岗位设置与聘用组织，负责本单位教师岗位的设置与聘用工作。

八、其他

（一）根据教育部规定，专职辅导员（包括学生政治辅导员、学院团委书记、学院党委副书记）纳入教师岗位序列，并可根据条件确定相应的职员职级。其岗位职责、推荐条件、考核内容等由校党委学生工作部参照本细则内容单独制定。

（二）新入校教师的聘用

1．新入校教师按所具备的专业技术职务、学术水平和能力聘用到相应教师岗位。

2．博士后工作期满出站，未取得高级专业技术职务的可聘用到教师八级岗位。

3．新参加工作具有博士学位的毕业生，执行专业技术职务九级岗位工资。

4．新参加工作具有硕士学位的毕业生，执行专业技术职务十二级岗位工资。

5．新参加工作的大学本科及以下毕业生，实行一年见习期，并执 11 行见习期工资，见习期满后，按所聘岗位执行相应的岗位工资。

附件2：

徐州师范大学其他专业技术岗位设置与聘用实施细则

为进一步调动教师外其他专业技术人员的工作积极性，保障教学、科研与人才培养工作的顺利进行，根据《徐州师范大学岗位设置与聘用暂行办法》，制定本实施细则。

一、岗位设置

（一）设置范围

其他专业技术岗位指从事教师工作以外的其他专业技术工作，具有相应专业技术水平和能力要求的工作岗位，主要包括工程实验、图书档案、编辑出版、会计审计、医疗卫生、幼儿园教师等专业技术岗位。

1．重点实验室、重点研究基地、学院实验室、研究所、现代教育技术中心、信息网络中心、金工实训中心、后勤管理处、基建处等单位设置工程实验岗位。

2．图书馆、档案馆（含人事处人事档案）、博物馆等单位设置图书档案岗位。

3．学报编辑部、高教研究所、宣传部校报编辑部等单位设置编辑出版岗位。

4．计划财务处、审计处等单位设置会计审计岗位。5．校医院设置医疗卫生岗位。6．幼儿园设置幼儿教师岗位。

（二）设置原则

1．提高质量、服务教学。以岗位设置与聘用为基础，为人才培养、科学研究和社会服务提供服务保障。

2．总量控制、分类管理。学校在上级部门核准的其他专业技术岗 位总量、结构比例范围内，制定其他专业技术岗位设置实施细则。学校根据其他专业技术工作的特点和实际需要，对其他专业技术岗位实行分级、分类管理。

3．按需设岗、优化结构。根据学校整体事业发展的客观需要，科学合理设置其他专业技术岗位，优化队伍结构，促进其他专业技术队伍全面协调发展。

4．保证重点，兼顾一般。岗位设置要统筹兼顾、重点倾斜，要有利于学校各项事业的发展，有利于调动广大教职工的积极性。

（三）设置方法

根据其他专业技术岗位的分布特点，按工程实验、图书档案、编辑出版、会计审计、医疗卫生和幼儿园教师等类别进行岗位设置，其中七级及以上岗位由学校依据教育厅的有关规定进行总体调控，八级及以下岗位由学校核定到单位，由单位根据工作需要具体设置。

岗位数由学校在上级批准的控制数内，根据发展需要和实际情况逐年核定。

（四）岗位等级与结构比例

其他专业技术岗位设置正高级岗位、副高级岗位、中级岗位和初级岗位，其中图书档案、编辑出版类可设置正高级岗位。

正高级岗位设三、四级，副高级岗位设五、六、七级，中级岗位设八、九、十级，初级岗位设十一、十二级。正高级岗位中三级和四级岗位的控制比例为1：4 ；副高级岗位中五级、六级、七级岗位的控制比例为1.5：3.5：5 ；中级岗位中八级、九级、十级岗位的控制比例为3：4：3；初级岗位中十一级、十二级岗位的控制比例为5：5。

首次聘用时核定的正高级、副高级、中级和初级岗位的比例以现有其他专业技术人员的实际职务结构比例为依据，现有高级职务已超过控制比例的岗位类别，以实际比例为准。

二、岗位职责

（一）基本职责 1．正高级岗位

⑴掌握国内外的本专业发展动态，对专业发展进行规划、设计，并组织实施，取得标志性成果；

⑵主持工作研究和学术交流，解决关键性技术问题，在本学科（行业）权威性刊物上发表高水平的学术论文或出版著作；

⑶对本单位的改革与发展提出建设性意见； ⑷指导副高和中级技术人员，完成岗位工作量。2．副高级岗位

⑴了解国内外本专业发展动态，参与专业规划并协助实施，取得建设性成果；

⑵作为技术骨干积极开展工作研究和学术交流，解决工作中的技术难题，在本学科（行业）核心性刊物上发表高水平的学术论文，或编写技术指导书；

⑶指导和培养中级以下技术人员，完成岗位工作量。3．中级岗位

⑴积极参与专业规划的实施，取得较好的成果；

⑵积极开展工作研究，解决工作中的技术问题，在本学科（行业）核心刊物上发表学术论文，或参与编写技术指导书；

⑶指导初级技术人员，完成岗位工作量。4．初级岗位

⑴积极开展工作研究，处理工作中的技术问题； ⑵完成岗位工作量。

（二）具体岗位职责由各用人单位根据岗位性质和承担的任务制定，报专业技术岗位聘任委员会备案。没有明确职责的，不能参加岗位分级，只能聘用到相应专业技术岗位的最低等级。

三、聘用条件

（一）基本条件 1.三级岗位

在正高级岗位上任职10年以上，在相关的专业领域取得突出的学术成果，为学校改革和发展做出重要贡献，承担重要的岗位职责，并发挥重要作用，可以推荐三级岗位。推荐名额超过学校控制指标的，从申报者中好中选优。

2.四级岗位

在正高级岗位上任职，并较好地完成了本岗位工作任务。3.五级岗位

在副高级岗位上任职12年以上，在相关的专业领域取得较高的研究成果，为学校改革和发展做出较大贡献，承担重要的岗位职责，并发挥重要作用，可以推荐五级岗位。推荐名额超过学校控制指标的，从申报者中好中选优。

4.六级岗位

在副高级岗位上任职7年以上，在相关的专业领域取得一定的研究成果，出色完成本职岗位工作，可以推荐六级岗位。推荐名额超过学校控制指标的，从申报者中好中选优。

5.七级岗位

在副高级岗位上任职，并较好地完成了本岗位工作任务。6.八级岗位

在中级岗位上任职12年以上，专业技术工作任务饱满，服务质量好，业绩比较突出。

7.九级岗位

在中级岗位上任职6年以上，能较好地完成相应的专业技术工作任务。

8.十级岗位

在中级岗位上任职，并较好地完成了本岗位工作任务。

9.十一级岗位

在初级岗位上任职3年以上，或具有硕士学位在初级岗位上任职，较好地完成了本岗位工作任务。

10.十二级岗位

在初级岗位上任职，较好地完成了本岗位工作任务。

（二）业务条件

业务条件包括工作能力、工作业绩、学术水平，由聘任组织根据工作特性制订具体细则，报学校专业技术聘任委员会通过后执行。

四、聘任程序

（一）公布其他专业技术岗位、岗位职责及其聘任条件；

（二）应聘者提交申请；

（三）用人单位进行基本条件审查；

（四）各单位提出八级以下拟聘人选，并推荐七级以上拟聘人选；

（五）学校专业技术岗位聘任委员会确定七级以上拟聘人选，审核八级以下拟聘人选；

（六）公示拟聘人选；

（七）公布聘任名单，签订聘任合同。

五、聘期与考核

（一）其他专业技术岗位的聘聘任期限为3年。其他专业技术职务晋级聘任或新进人员聘任的聘期从聘任之日起至聘任周期结束之日止。聘任周期结束后须重新参加聘任。

（二）其他专业技术职务晋升聘任每年进行一次，且只能晋升至高一级其他专业技术职务中的基础级岗位（四级、七级、十级、十二级）。

（三）出现重大工作失误，或给学校的声誉造成重大不良影响，或使学校蒙受重大经济损失的人员，视其情节，低聘或解聘其现有岗位，且3—6年内不得参加高一级岗位的聘任。

（四）在聘任过程中弄虚作假或违背聘任程序的，一经查实即为无效聘任，并追究相应的责任。

（五）建立科学的考核评估体系，考核应以其他专业技术岗位职责为基础，重实绩、重贡献、重服务，定性与定量相结合。考核合格予以续聘，考核不合格不再聘任原岗位。

（六）在其他专业技术岗位上兼任处级领导职务的人员，其所在岗位量化要求的学术成果参照同级岗位“双肩挑”人员考核；管理工作按照目标任务进行考核。

学校严格控制各单位人员其他专业技术职务比例及岗位聘任比例,对超过岗位结构比例的,学校将在专业技术评聘及岗位聘用时予以控制。

六、聘任组织

（一）学校成立专业技术岗位聘任委员会，负责七级及以上其他专业技术岗位的聘任，审核用人单位八级及以下岗位的拟聘人选。

（二）各单位成立以主要负责人为组长的聘任组织，推荐七级及以上应聘人选，提出八级及以下岗位的拟聘人选。

附件3：

徐州师范大学管理岗位设置与聘用实施细则

为建立健全我校党政管理岗位设置和聘用制度,实现干部人事管理的科学化、规范化和制度化，建设一支德才兼备、精干高效的职业化、专业化管理干部队伍，根据《徐州师范大学岗位设置与聘用暂行办法》，制定本实施细则。

一、岗位设置

（一）设置范围 1．学校党政机关； 2．学院、直属业务单位；

3．后勤集团、资产经营公司、汉园宾馆；

4．在管理岗位设置具有专业技术水平条件要求的“双肩挑”岗位。“双肩挑”以五级以上岗位为主，同时，在教务处、科技处（社科处）、研究生处、学科办、人事处、国际合作交流处的六级岗位根据需要设置“双肩挑”岗位。

（二）设置原则

1．科学合理，按需设岗。从服务学校教学科研、人才培养和服务社会的需要出发，对管理岗位统筹规划与科学设置。

2．总量控制，保证重点。在保证学校管理工作正常、有序进行的前提下，严格控制学校管理岗位总量。

3．优化结构，精干高效。对管理岗位进行合理资源配置，培养一支精干高效、高素质、高水平、专业化的管理队伍，提高工作效率，提升管理水平。

4．动态调整，逐步到位。根据学校发展需要和“制度入轨、平稳过渡”的精神，整体规划，合理调整，逐步到位。

（三）岗位等级

1．管理岗位设置八个岗位等级，即三至十级职员岗位。厅级正职（含正厅级调研员和享受正厅级待遇）、厅级副职（含副厅级调研员和享受副厅级待遇）、处级正职（含正处级调研员和享受正处级待遇）、处级副职（含副处级调研员和享受副处级待遇）、科级正职（含主任科员）、科级副职（含副主任科员）、科员、办事员分别对应三到十级岗位。

2．管理岗位分为高级职员岗位、中级职员岗位和初级职员岗位。高级职员岗位分为4个等级，分别对应三至六级职员岗位；中级职员岗位分为2个等级，分别对应七级、八级职员岗位；初级职员岗位分为2个等级，分别对应九级、十级职员岗位。

3．管理岗位总数控制在事业编制数的18%以内。高级职员岗位数不超过管理岗位总数的35%，其中四级以上岗位数按上级主管部门核定的领导职数确定，五级、六级岗位的比例按1：2设置。中级职员岗位数量占管理岗位总量的比例控制在50%左右。初级职员岗位数量占管理岗位总量的比例为15%左右。

首次聘任，以现有管理岗位数以及管理工作的实际需要进行岗位设置。

二、岗位聘任

（一）聘任范围

我校事业编制具有干部身份人员和现聘任在管理岗位的工人身份人员可以应聘管理岗位。

（二）聘任办法

1．已聘任处级、科级领导职务人员直接对应相应的职员岗位，集中进行职员职级聘任。

2．按照干部管理权限，四级及以上岗位由学校研究报教育厅审核；五级及以下岗位由学校聘任。

3．专职辅导员（包括学生政治辅导员、学院团委书记、学院党委副书记）可确定相应的职员职级。

（三）岗位职责 1．基本职责

（1）四级及以上岗位：主持或者分管学校某些方面的管理工作，或者独立承担某些方面的专门性管理工作；负责制定分管工作的发展规划与主要工作措施，拟定相关的重要文件，领导分管单位中层干部的工作。

（2）

五、六级岗位：主持或者分管部门、学院、直属业务单位等二级单位的管理工作，或者独立承担某一方面的专门性管理工作；负责拟定或独立起草本职管理工作中重要的公文或者文稿；指导七级以下岗位人员的工作。

（3）

七、八级岗位：主持科、室的管理工作，或者负责某一方面的专门性管理工作；独立起草本职管理工作中比较重要的公文或者文稿；指导九级以下岗位人员的工作。

（4）

九、十级岗位：承办具体的行政事务性工作，起草本职管理工作中一般性公文或者文稿。

2．具体岗位职责由学校和单位根据岗位性质和目标任务确定。

（四）推荐条件

管理岗位的基本要求：认真贯彻执行党的路线、方针、政策，熟悉高等教育法规和政策，具有良好的思想素质和职业道德，热爱本职工作，责任意识强，办事公正，作风正派，身心健康。

1．基本条件

聘任职员岗位一般应具有大学专科以上文化程度，其中聘任六级及以上职员岗位一般应具有大学本科以上文化程度。

（1）三级职员岗位 担任正厅级职务。

21（2）四级职员岗位 担任副厅级职务。（3）五级职员岗位 担任正处级职务。（4）六级职员岗位 担任副处级职务。（5）七级职员岗位 担任正科级职务；（6）八级职员岗位 担任副科级职务；（7）九级职员岗位 ①研究生毕业；

②大学本科生毕业在管理岗位上工作满1年以上；

③大学专科毕业生在管理岗位上工作3年以上（已执行九级职员岗位工资的人员可不受此条件限制）；

（8）十级职员岗位 ①大学本科毕业生；

②大学专科毕业暂不具备九级职员岗位条件的人员（已执行十级职员岗位工资的人员可不受此条件限制）

2．聘任“双肩挑”岗位的人员应具有副教授以上专业技术职务。

（五）聘任程序

1．四级及以上岗位按照教育厅的规定执行。2．五级及以下岗位的聘任程序：

（1）公布聘任岗位、岗位职责、推荐条件；（2）应聘者提出申请；

（3）党委组织部对应聘人员进行资格审查，并组织必要的考察；（4）各级聘任组织和单位确定拟聘人选；

22（5）公示拟聘人选；

（6）公布聘任结果，签订聘任合同。

三、聘任组织

学校成立管理岗位聘任委员会，负责管理岗位实施细则的起草及管理岗位的聘任工作。

四、岗位考核

（一）管理岗位职员五级及以下职员聘期一般为三年。聘期届满须对管理岗位职员任职情况进行考核，考核合格者，可以续聘原岗位或竞聘高一级岗位。

四级及以上管理岗位职员的考核由上级部门按照干部管理权限和规定进行。

（二）出现失职、渎职或出现重大工作失误，或给学校的声誉造成重大不良影响，或使学校蒙受重大经济损失的人员，视其情节，低聘或解聘其现有岗位。在聘任过程中弄虚作假，一经查实即为无效聘任，并追究相应的责任。

（三）聘任“双肩挑”岗位人员、直属业务单位专业技术岗位兼任处级领导职务的人员，执行专业技术工资序列，任期内聘任专业技术四、七级岗位的以管理工作为主进行考核；聘任专业技术其他高级岗位的人员，对其岗位应完成的学科建设、专业建设、队伍建设等基本职责和学术成果进行考核。

（四）学院聘任在教师岗位同时兼任处级领导职务的人员，执行专业技术工资序列，对其岗位应完成的学科建设、专业建设、队伍建设等基本职责和学术成果进行考核，对基本教学科研工作量减半考核，其管理工作按目标任务进行考核。

附件4：

徐州师范大学工勤技能岗位设置与聘用实施细则

为建立健全我校工勤技能岗位设置和聘用制度，实现按需设岗、竞聘上岗、工作考核相结合的管理方式，建设一支技能强、素质好的工勤队伍，提高服务保障水平，根据《徐州师范大学岗位设置与聘用暂行办法》，制定本实施细则。

一、岗位设置

工勤技能岗位的设置与聘用坚持科学合理、优化结构、精干高效的原则，以增强运转效能、提高工作效率、降低运行成本、提升服务水平为目标，实行严格控制、按需设岗、按岗聘用、合同管理的运行机制。

（一）岗位等级

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五个等级，即技术工一至五级岗位，高级技师、技师、高级工、中级工、初级工分别对应一至五级岗位。普通工岗位不分等级。

（二）设置方法

根据教育厅核准的工勤技能岗位总量和学校实际情况，综合确定全校工勤技能岗位总量，根据实际工作需要核实各单位工勤技能岗位数。

技术工三级以上岗位按35%的比例设置，其中一级、二级岗位占5%。

岗位实行动态管理，首次聘任以现有工勤技能岗位数和等级核定，以后根据学校事业发展进行审核与调整。

工勤技能人员应做到职岗相符，学校将进一步规范技术工人的技术等级考评工作。

二、岗位聘任

（一）聘任范围

我校事业编制具有工人身份人员可以应聘工勤技能岗位。

（二）岗位职责

由各单位根据具体岗位任务和技能要求制定。

（三）任职条件

1．一级、二级岗位，须在本工种下一级岗位工作满五年，并分别通过高级技师、技师技术等级考评。

2．三级、四级岗位，须在本工种下一级岗位工作满五年，并分别通过高级工、中级工技术等级考评。

3．学徒（培训生）学习期满和新聘工勤技能人员见习、试用期满，并通过初级工技术等级考核，可确定为五级岗位。

具体条件由各单位根据岗位任务和技能要求制定。

（四）聘任程序

1．各单位公布岗位、岗位职责及其聘任条件； 2．个人申请，填写应聘申请表； 3．单位组织聘任，确定拟聘人选；

4．学校工勤技能岗位聘任委员会审核拟聘人选； 5．公示拟聘人选；

6．公布聘任结果，签订聘任合同。

三、聘任组织

（一）学校成立工勤技能岗位聘任委员会，负责工勤技能岗位实施细则的起草及管理岗位的聘任工作。

（二）后勤集团、图书馆等工人较多的单位成立以单位党政主要负责人为组长的岗位设置与聘用组织，负责本单位工勤技能岗位的设置与聘用工作。

四、岗位考核

工勤技能岗位的考核以岗位职责为依据，聘期考核结果作为解聘、续聘的依据。

五、其他

在首次聘任以后，因企业改制、自然减员等原因形成的空缺岗位应予以核销；因考工晋级需增设岗位的，由学校统一调控。

主题词：人事制度

设岗

聘用

办法

通知

徐州师范大学校长办公室

2024年11月9日印发

**第四篇：管理岗位设置与聘用实施细则**

福州市质量技术监督系统

管理岗位设置与聘用实施细则

（征求意见稿）

为做好本系统管理岗位设置与聘用工作，根据《福州市质量技术监督系统岗位设置管理实施方案》，制定本实施细则。

一、实施范围

管理岗位指担负领导职责或管理任务的工作岗位。本系统各单位中的党务或行政性工作岗位列为管理岗位设置与聘用实施范围。

二、岗位设置原则、等级、数量

（一）设岗原则

1．按工作需要设置岗位。从服务本系统科研开发、人才培养和服务社会的需要出发，按照精简高效原则，对管理岗位统筹规划与科学设置。

2．不断优化管理队伍结构。培养造就一支精干高效、高素质、高水平的管理队伍，提高工作效率。

3．逐步推进管理岗位职业化。结合本系统实际对管理岗位进行合理资源配置，使管理队伍专业化、职业化，提升管理水平。

（二）岗位总量

全系统管理岗位总量17个，占单位岗位总量的12.5%。

（三）岗位等级、数量

1．管理岗位分为四个等级，即七级至十级职员。其中：七级2个，八级4个，九级9个，十级2个。

2．管理岗位分为单位领导岗位、内设机构领导岗位和其他管理岗位。

三、岗位条件

（一）各等级管理岗位的学历要求：

管理岗位一般应具有大学专科以上学历，其中八级以上职员岗位一般应具有大学本科以上学历。新招聘参加工作的管理人员应具有大学本科以上学历。

（二）各等级管理岗位的基本任职年限：

1．七级、八级职员岗位，须分别在八级、九级职员岗位上任职满3年以上。

2．九级职员岗位，大学本科毕业或在十级职员岗位上工作3年以上。

（三）各等级管理岗位的其他条件：各单位管理岗位的最高等级根据现行单位规格，按照干部人事管理有关规定和权限确定。

四、岗位职责

各单位管理岗位的具体职责按所在单位岗位说明书的要求执行。

五、岗位聘用

（一）本系统首次岗位聘用时按照现聘职务或岗位聘任到相应职员职级。

1．七级职员岗位：现任正科级职务的人员直接对应七级职员岗位；

2．八级职员岗位：现任副科级职务的人员直接对应八级职员岗位；

3．九级职员岗位：现任科员职务的人员直接对应九级职员岗位。

4．十级职员岗位：现任办事员职务的人员直接对应十级职员岗位。

（二）“双肩挑”人员和“附设专业技术岗位”人员聘用

1．“双肩挑”岗位主要指在履行管理任务过程中，确因科研及所在单位改革发展等特殊需要且要求很强专业技术背景的管理岗位。本系统按照从严控制、规范管理的原则，对确因需要兼任的，按照干部人事管理的有关规定执行。“双肩挑”人员承担科研任务,可按专业技术岗位聘用条件应聘专业技术岗位, 参加专业技术岗位等级分级评定，获聘“双肩挑”人员占相应的专业技术岗位职数，其岗位待遇可以选择管理岗位或专业技术岗位待遇。

2．本系统按不超过管理岗位数50%的比例设置“附设专业技术岗位”，这部分岗位不计入专业技术岗位结构比例核定数。“附设专业技术岗位”人员，必须有具体的管理岗位和专业技术岗位，承担相应的岗位所要求的职责任务，其岗位待遇可以选择其中之一。

（三）管理岗位聘期为三年。

六、岗位考核

管理岗位考核实行平时考核、考核和聘期考核相结合的原则。考核内容主要考核聘用人员的思想政治表现、职

业道德、工作态度、履行岗位职责和聘用合同的情况。平时考核、考核和聘期考核结果均作为薪级工资调整、岗位变动、奖惩和续聘或解聘的依据。

聘用合同期满前，根据考核结果做出续聘、岗位调整或解聘的决定。

七、岗位管理

（一）受聘人员在聘期内发生下列情况之一，所在单位可单方面解除其聘任协议，按未聘待岗人员管理。

1．被发现聘任条件不符合受聘岗位要求；

2．无正当理由，拒不履行岗位聘任协议；

3．考核不合格；

4．发生重大责任事故，给本系统工作造成重大损失。

（二）被解聘的待岗人员和聘期终考核不称职者在下一轮聘任时不得竞聘同系列同级及以上各级岗位。

八、本实施细则自下发之日起执行，由局人事处负责解释。

**第五篇：岗位设置与聘用暂行办法**

南京化工职业技术学院岗位设置与聘用暂行办法

为进一步深化人事制度改革，促进人力资源优化配置，根据《关于高等学校岗位设置管理的指导意见》（国人部[2024]59号）、《江苏省高等学校岗位设置管理实施意见》（苏人通[2024]113号）文件精神，结合我院实际情况，制定本办法。

一、指导思想

岗位设置管理是事业单位人事管理的基本制度，岗位设置与聘用是学院用人制度和收入分配制度改革的基础和前提。岗位设置与聘用要全面落实科学发展观，全面实施“人才强校”战略，坚持以人为本，以学院教育事业发展需要为依据，以教师为主体，转换学院用人机制，优化学院资源配置，充分调动全体教职工的积极性和创造性，全面提高学院的办学水平和办学效益，为建设特色鲜明、全国一流、国际知名的现代化高职院提供强有力的人力资源保障和人才支持。

二、实施范围

学院现有在职在岗的教职工（事业编制、人事代理、雇员制人员）适用本办法，其中涉及学院现职党政管理干部，按照干部人事管理权限的有关规定执行。

后勤社会化改革后，实行企业化管理的学院事业编制人员，可根据本人实际情况和相应任职条件，采取“档案聘用”的办法确定其岗位等级，岗位工资标准记入档案。

三、基本原则

（一）总量控制、统筹兼顾的原则

坚持从高等职业教育人才培养目标和社会服务的需要出发，根据学院发展需要，兼顾各类人员结构现状，科学合理确定学院岗位总量和管理岗位、专业技术岗位、工勤技能岗位三种类别岗位的比例。

（二）优化结构、精干高效的原则

完善岗位设置分类分级体系，以教师队伍为主体，优化各类人员结构比例，合理配置人力资源，加强高层次人才队伍建设和管理干部队伍建设，提高用人质量与用人效益。

（三）科学设岗、规范管理的原则

根据学院现状和发展需要，按照岗位结构比例标准，规范设置各级各类岗位，优先保证重点专业教学需要，充分保证主要职能部门管理需要，适当控制其他管理岗位，紧缩工勤岗位。依任务定编，据编制定员，使定编与定岗、定责、考核和聘任相结合，形成竞争上岗、合理流动、充满活力的用人机制和自我约束、自我发展的激励机制。

（四）平稳过渡、逐步到位的原则

学院岗位设置遵循“先入轨、后完善、平稳过渡、逐步到位”的原则，既要坚持改革方向，又要尊重现实，注意处理好改革与现行政策的衔接；既要坚持竞争上岗、按岗聘用，又要充分考虑各类人才队伍的实际情况，平稳过渡、积极稳妥地推进。

四、岗位设置

（一）岗位总量

根据学院“十一五”发展规划，结合学院现有教职工和在校学生数的实际情况，本着实事求是、科学发展和精干高效的原则，确定学生规模10000人，按照生员比15：1的比例确定教职工岗位总数为667个。

学院资产经营公司、后勤发展总公司等单位中学院派出管理人员目前暂时控在管理岗位总量的5%以内，以后随着后勤社会化的不断深入逐步减少。学院根据各系部专业数、学生人数、教学科研工作总量等因素综合核定各教学系部教师岗位数，根据实际工作需要确定各管理部门、教辅部门的岗位数。

（二）岗位类别及比例

学院岗位分为专业技术岗位、管理岗位、工勤技能岗位三种类别。

1、专业技术岗位。指从事专业技术工作，具有相应专业技术水平和能力要求的工作岗位。专业技术岗位的设置要符合高职教育工作和人才成长的规律和特点，适应学院发展教育事业与提高专业水平的需要。学院的专业技术岗位分为教师岗位和其他专业技术岗位，其中教师岗位是专业技术主体岗位。

教师岗位是指具有教育教学、科学研究工作职责和相应能力水平要求的专业技术岗位。其他专业技术岗位主要包括工程技术、实验、图书资料、编辑出版、档案、会计、审计、统计、医疗卫生等专业技术岗位。

2、管理岗位。指担负领导职责或管理任务的工作岗位，包括学院领导岗位、内设机构领导岗位和普通管理岗位。管理岗位的设置要有利于增强学院运转效能、提高工作效率、提升管理水平的需要。

3、工勤技能岗位。指承担技能操作和维护、后勤保障、服务等职责的工作岗位。工勤技能岗位的设置要适应提高操作维护技能，提升服务水平的要求，满足学院教学科研和日常运行等需要。

（三）岗位类别比例

根据上级规定并结合学院实际情况和发展需要，专业技术岗位占学院岗位总量不低于75%，其中专任教师（含专职辅导员）岗位占学院岗位总量的65%；管理岗位占学院岗位总量不超过20%；工勤技能岗位不超过5%，按照后勤社会化的改革方向，将逐步减少工勤技能岗位的比例。

（四）岗位等级及结构比例

1、专业技术岗位

（1）岗位等级。专业技术岗位分为12个等级。专业技术高级岗位分6个等级，即二至七级，其中二至四级为正高级岗位，五至七级为副高级岗位；中级岗位分3个等级，即八至十级；初级岗位分为3个等级，即十一至十三级，其中十三级为员级岗位。

（2）岗位名称（以教师为例）。正高级教师岗位名称为教授二级岗位、教授三级岗位、教授四级岗位，分别对应二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、员级岗位，分别对应十一、十二、十三级专业技术岗位。

（3）结构比例。全院正高级、副高级、中级和初级专业技术岗位之间的结构比例为5∶27∶56∶12。三级及以上岗位数根据学院的实际情况报上级主管部门批准后设置。副高级岗位中，五级、六级、七级之间的结构比例为2∶4∶4。中级岗位中，八级、九级、十级岗位之间的比例为3∶4∶3。初级岗位中，十一级、十二级岗位之间的比例为5∶5。

正、副高级教师岗位在专业技术岗位中所占的比例以及正高级教师岗位中高等级岗位的比例均应高于其他专业技术岗位，其他专业技术岗位不设正高二级岗。

2、管理岗位

（1）学院管理岗位工作人员实行职员制度。学院管理岗位职员设置7个职级，即四至十级职员，其中四级、五级、六级为高级职员；七级、八级为中级职员，九级、十级为初级职员。

（2）学院四级、五级管理岗位的岗位数，暂按院级领导班子职数确定；六级以上管理岗位数量不超过管理岗位总量的25％；八级以上管理岗位数量不超过管理岗位总量的88％。在管理人员首次聘用时，要按照制度入轨、平稳过渡、逐步到位、规范管理的原则，逐步将管理工作人员纳入职员岗位制度体系。

（3）根据事业单位聘用人员原则上不得同时在两类岗位上任职的要求，按照从严控制、规范管理的原则，对确因需要兼任的，按照干部人事管理权限批准确定。“双肩挑”人员应是七级以上职员，并按其执行的岗位工资系列占相应的岗位职数。

3、工勤技能岗位

（1）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，普通工岗位不分等级。

（2）高级技师、技师、高级工、中级工、初级工，依次分别对应一至五级工勤技能岗位。一级、二级、三级技术工岗位的总量占工勤技能岗位总量的比例不超过35%。

（3）工勤技能人员在首次聘用时，按现技术等级进入相应等级的岗位，今后将通过自然减员、调出或解聘等方法，适度减少工勤技能岗位，严格工人考工定级，一级、二级技术工岗位总量占现有工勤技能岗位总量的比例控制在5％。

五、岗位聘用

（一）聘用基本条件和要求

1、根据国家规定，我院各类岗位申报人员均应满足以下基本任职条件：（1）遵守国家宪法和法律；（2）具有良好的职业道德；

（3）岗位所需的专业、能力或技能条件；（4）适应岗位要求的身心条件。

2、我院管理岗位、专业技术岗位、工勤技能岗位三种类别岗位的基本任职条件分别在附件《岗 位设置与聘用实施细则》另行制定。根据国家对各类岗位基本任职条件的规定，结合学院实际情况，学院二级单位（部门）制定各级各类岗位的具体任职条件。

3、各类岗位人员的聘用在学院核定的岗位总量和结构比例内，按照等级序列逐级竞聘，择优晋升。对德才表现和工作实绩特别突出的，根据岗位需要，经学院岗位设置与聘用管理工作领导小组研究，可以破格晋升。

（二）组织领导

1、学院成立岗位设置与聘用领导小组，负责审核学院岗位设置管理方案及重大问题的决策，下达各系部、部门各级专业技术岗的结构比例和管理岗位数。负责全院三级以上专业技术岗位的推荐；负责全院“双肩挑”人员聘用；审核全院六级以上专业技术人员的聘用条件和聘用结果；按照干部管理权限审核八级以上管理人员的聘用条件和聘用结果；审核全院二级以上工勤技能人员的聘用条件和聘用结果。领导小组下设办公室，设在人事处。

2、学院岗位设置与聘用领导小组下设4个工作组，即教师岗位设置与聘用工作组、其他专业技术岗位设置与聘用工作组、管理岗位设置与聘用工作组和工勤技能岗位设置与聘用工作组。分别负责教师、其他专业技术、管理、工勤技能岗位设置与聘用实施细则的制定、聘用工作。

3、学院成立岗位设置与聘用工作投诉与申诉工作组。该组负责受理岗位设置与聘用工作中的投诉与申诉工作。工作组挂靠在工会。

4、学院成立岗位设置与聘用工作监督工作组。该组负责监督各单位（部门）在组织岗位设置与聘用工作中是否严格执行政策规定和程序规范要求，是否有违规操作和舞弊行为等。工作组挂靠在纪监审处。

5、学院二级单位（部门）成立岗位设置与聘用工作小组（其中机关各部门以党总支为单位），负责本单位（部门）岗位的聘用与考核工作的具体实施。

（三）岗位设置与聘用程序

1、岗位设置基本程序

（1）学院根据上级主管部门的要求，制定《南京化工职业技术学院岗位设置方案》，经学院党政领导班子研究确定后报省教育厅、人事厅审批。

（2）根据上级主管部门的审批意见，按照核准的岗位总量、结构比例等，制定岗位设置实施方案与实施细则。

（3）经广泛征询意见后，在全院范围内组织实施。

2、岗位聘用程序

（1）公布岗位。在全院范围内公布岗位、岗位职责、聘用条件等。

（2）个人申报。符合聘用条件的各类人员，由个人申请填写申请表，同时须附上本人申报岗位上岗条件的有关说明和材料。

（3）资格审查。学院各聘用工作组对应聘人员的资格、条件进行初审。

（4）确定拟聘名单。各聘用工作组在进行严格审查的基础上，确定拟聘人员的推荐名单，与 个人业绩清单一并报学院岗位设置与聘用工作领导小组审议。

（5）初定聘用结果。学院领导小组对拟聘人员名单进行审议，初定聘用人员名单。（6）公示拟聘人员。在一定范围内进行公示，公示时间为5天。（7）审批。根据公示结果，报学院审批。

（四）监督、仲裁机制

1、学院岗位设置与聘用工作监督工作组将监督聘用全过程，对群众的检举和投诉进行查处。

2、我院教职工在岗位聘用方面发生争议的，可在30日之内，向学院岗位设置与聘用工作投诉与申诉工作组提出申诉。申诉必须以书面形式提出。院人事劳动仲裁委员会接到投诉后，在接到申诉15日之内，对申诉人作出书面的答复。

（五）聘约管理

1、签约

学院与受聘各类岗位的人员在平等自愿、协商一致的基础上签订聘用合同，明确受聘岗位职责要求、工作条件、工资待遇、岗位纪律、聘用合同变更、解除和终止的条件以及聘用合同期限等方面的内容。聘用合同书一式三份，分别由本人、本部门和人事处各保留1份。

2、聘用期限

聘用合同期限原则上为3年。聘用合同期满后，岗位需要、本人愿意、考核合格的，可以续签聘用合同。

3、合同变更

受聘人员在聘期内因职务（含专业技术职务）、岗位等发生变化，根据新岗位重新签订聘用合同，并从次月起兑现相应的岗位工资。聘期至学院本轮聘期结束时间。聘约期满后，按学院有关规定参加下一轮聘岗。聘期内经学院同意脱产参加培训或进修的人员，其工作内容与合同期限可以由双方约定或以补充协议的方式明确。聘期未满但达到退休年龄的受聘人员，按有关规定办理退休手续。

4、因各种原因未能聘用的人员，按照《南京化工职业技术学院待聘人员管理办法》管理。

5、解聘和辞聘

（1）在聘用合同期内，受聘人员有下列情形之一的，学院给以解除聘用合同：在聘期内不履行聘用合同，经教育仍不改正；严重失职、渎职，对学院造成重大损失；连续两年考核不合格或聘期考核不合格；连续旷工或无正当理由逾期未归超过10天，或1年内累计旷工超过20天；因单位调整、撤销、合并等原因需调整岗位，本人拒绝工作安排；聘期内被开除、劳动教养及被判刑。

（2）学院若有不履行聘用合同或违反国家政策规定的行为，被聘人员可以提出终止合同。（3）学院和被聘人员中任一方在聘用合同期内提出解除合同的须提前1个月以书面形式通知对方。在解聘、辞聘过程中双方须按有关规定程序办理有关手续。

（4）聘用期满，学院不再续聘或本人不再应聘，均须提前1个月通知对方，但有下列情况的必须经过批准：工作性质涉及学院机密，在规定的保密期内；正在接受审查，尚未结案；与学院另 有正在履行的合同、协议等。

六、岗位考核

1、岗位考核分为考核和聘期考核。考核按《南京化工职业技术学院教职工考核办法》，从德、能、勤、绩、廉5个方面进行考核，重点考核履行岗位职责取得的工作实绩。3年聘期满后，进行聘期考核，考核内容包括聘用人员的思想政治表现、职业道德、工作态度、履行岗位职责和聘用合同的情况，重点考核履行岗位职责取得的工作实绩。

2、考核结果记入个人档案，作为晋升工资、实施奖惩、能否续聘和职级变动的依据。考核不合格者，停发下一岗位津贴；连续两年考核不合格者，应予解聘。聘期考核合格者，经双方协商同意，可以续聘；符合条件的，可以根据岗位需要竞聘高一级岗位。对聘期考核优秀者，在续聘或者竞聘高一级岗位方面，根据岗位需要予以优先。聘期考核不合格者予以解聘。

七、其他

（一）工人原则上不聘到管理岗位或专业技术岗位。在2024年工资套改时聘用在管理岗位或专业技术岗位且现在仍在管理岗位或专业技术岗位的工人，若符合现岗位任职条件，可按现任岗位进行聘用；不符合现岗位任职条件的，按工勤技能岗位进行聘用。聘用在管理岗位或专业技术岗位的工人，其工人身份不变，岗位工资按其目前所执行的工资办理。

（二）2024年7月1日至岗位设置管理实施到位期间办理退休手续且执行专业技术工资的人员，可比照学院同岗位、同类条件人员，确定其岗位等级（其工龄和任职年限计算到退休时，退休时间不变），重新计算退休费，并从学院完成首次岗位设置和岗位聘用之下月起执行，不占学院岗位总量和结构比例。

（三）学院按照上级部门核准的岗位设置方案进行岗位设置和岗位聘用，经教育厅、人事厅相关部门审核备案后，事业编制人员才能按新聘岗位兑现相应的工资，人事代理制和雇员制人员按照学院相关规定兑现工资。新的工资从审核备案后的下月起开始兑现。

（四）首次开展人员聘用工作时，要根据国家有关规定，使现有正式工作人员，按照现聘用职务或岗位进入相应等级的岗位。人数和结构比例已超过核准的岗位总量和结构比例的部门，应通过自然减员、调出、低聘或解聘的办法，逐步达到规定的岗位总量和结构比例。

（五）实施岗位设置管理是学院人事制度改革的内在要求，是收入分配制度改革的迫切需要，也是人事制度改革实践不断深化的必然结果。学院各级领导要高度重视岗位聘用工作，把岗位设置管理工作当作当前各项工作的重中之重来抓，加强领导，严格纪律，要成立专门的工作班子，组织得力人员，扎扎实实、认真严肃地做好岗位设置和聘用工作。

八、附则

（一）后勤发展总公司和资产经营有限责任公司的岗位设置和聘用工作可参照本办法执行。

（二）本办法所依据的法律、法规和规范性文件发生变化时，按新的规定执行。本办法未尽事宜按上级文件和学院有关规定执行。

（三）本办法中凡规定的等级、数量（目）、年限等概念均含标识的等级、数量（目）、年限，如八级以上含八级。

（四）本办法自学院党委会批准起执行，由学院岗位设置与聘用领导小组授权人事处负责解释。

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找