

# 曲阜师范大学文件

曲师大校字〔2014〕71号

---

## 曲阜师范大学 关于印发《岗位设置与聘用实施办法》 等文件的通知

各学院，各部门、各单位：

经研究决定，现将《曲阜师范大学岗位设置与聘用实施办法》、《曲阜师范大学专业技术岗位设置与聘用实施意见》、《曲阜师范大学专职辅导员岗位设置与聘用实施意见》、《曲阜师范大学管理岗位设置与聘用实施意见》、《曲阜师范大学工勤技能岗位设

置与聘用实施意见》印发给你们，请结合实际，认真组织实施。



# 曲阜师范大学

## 岗位设置与聘用实施办法

为深化学校人事制度改革，建立健全以岗位管理为核心的人员聘用制度，进一步优化学校人力资源配置，充分调动各类人员的积极性，实现人事工作的科学性、系统性、稳定性，促进学校各项事业发展，根据《事业单位岗位设置管理试行办法》（国人部发〔2006〕70号）、《关于印发高等学校、义务教育学校、中等职业学校等教育事业单位岗位设置管理的三个指导意见的通知》（国人发〔2007〕59号）、《山东省事业单位岗位设置管理实施意见》（鲁人发〔2007〕28号）和《关于印发山东省高等学校岗位设置结构比例指导标准的通知》（鲁人发〔2007〕77号）等文件精神，结合我校实际，制定本办法。

### 一、指导思想

以科学发展观为指导，深入贯彻落实《国家中长期教育改革和发展规划纲要（2010-2020年）》精神，通过建立以岗位聘用为核心的用人制度和以岗位绩效为核心的分配制度，创新人事工作体制、转换用人机制、优化人力资源配置，促进高层次人才队伍建设，管理重心下移，提高用人效益，充分调动教职工的积极性和创造性，逐步构建适应学校事业发展的需要、以激励为导向的现代大学人力资源管理和运行机制，为实现学校“人民群众满意的高水平有特色综合性教学研究型大学”的目标提供有力的人

力资源制度保障。

## 二、基本原则

### （一）科学设岗，合理调控

坚持从人才培养、科学研究和社会服务的需要出发，兼顾各类人员结构现状，在上级主管部门核准的岗位总量、种类、等级和结构比例内进行岗位设置与动态调控。

### （二）完善体系，优化结构

完善岗位设置分类分级体系，优化各类人员结构，合理配置人力资源，提高用人质量和效益，充分调动各类人员干事创业的积极性、主动性和创造性。坚持教学、科研中心原则，加强高层次人才队伍建设，逐步提高教师系列岗位比例。

### （三）统筹兼顾，突出重点

以提高教育教学质量和加强学科建设为主线，向优势特色学科倾斜。同时对基础学科、急需发展的薄弱学科进行重点扶植，做到突出重点，兼顾一般。

### （四）按岗管理，合同聘用

以岗位设置为基础，深化聘用制度改革，完善人才遴选、评价、激励与保障以及竞聘、流动、淘汰机制，为各类人才的成长搭建平台。逐步实现由固定用人向合同用人、由身份管理向岗位管理的转变。

### （五）稳妥起步，平稳过渡

以保证教学、科研工作需要为根本，兼顾各类人员结构现状，

妥善处理好改革、发展与稳定的关系，坚持公平、公正、公开的原则，实现用人机制的顺利转轨。

### 三、岗位类别与级别

#### （一）岗位类别

学校岗位分为专业技术岗位、管理岗位和工勤技能岗位三种类别。

专业技术岗位分为教师系列岗位和辅助系列岗位。教师系列岗位是专业技术主体岗位。教师系列岗位包括专任教师岗位和专职辅导员岗位，辅助系列岗位包括实验技术、工程技术、图书档案、编辑出版、会计、审计、医疗卫生等专业技术岗位。

管理岗位包括学校、学院、党政职能部门、群团组织以及直属、附属部门等单位的管理岗位。

工勤技能岗位包括技术工岗位和普通工岗位。

#### （二）岗位级别

1. 专业技术岗位共分为 13 个等级，包括正高级、副高级、中级、初级专业技术职务岗位，依次分别对应一级至四级、五级至七级、八级至十级、十一级至十三级专业技术岗位。

专业技术一级岗位是国家专设的特级岗位，专业技术二级岗位是省重点设置的专任岗位，学校设置的专任教师系列岗位最高等级为三级，专职辅导员和辅助系列岗位最高等级为四级。

2. 管理岗位共分为 8 个等级，即三至十级职员岗位，依次分别对应校（厅）级正职、校（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。三级、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。

3. 工勤技能岗位分为 6 个等级，其中技术工岗位分为 5 个等级，即一级至五级技术工岗位，依次分别对应高级技师、技师、高级工、中级工、初级工岗位。普通工岗位不分等级。

学校工勤技能岗位的最高设岗等级为技术工三级。

#### **四、岗位总量及结构比例**

学校根据上级主管部门核定的岗位数额和结构比例进行岗位设置，首次聘用的岗位数量和结构比例按现有岗位人员情况确定，超出的岗位数通过自然减员、增设岗位、低聘、转系列等办法，逐步调整到核定的岗位数额内。

##### **（一）专业技术岗位**

1. 专业技术岗位一般不低于全校岗位总量的 70%，其中教师系列岗位不低于岗位总量的 55%。教师系列岗位等级结构比例总体控制目标为：正高级占 12%，其中三级岗位占 5%，四级岗位占 7%；副高级占 33%，其中五级岗位占 7%，六级岗位占 13%，七级岗位占 13%；中级占 35%，其中八级岗位占 10%，九级岗位占 15%，十级岗位占 10%；初级占 20%，其中十一级岗位占 10%，十二级岗位占 10%；十三级岗位根据工作需要设置。

2. 辅助系列岗位等级结构总体控制目标为：正高级占 4%，均为四级岗位；副高级占 31%，其中五级岗位占 6%，六级岗位占

12%；中级占 35%，其中八级岗位占 10%，九级岗位占 15%；初级占 30%，其中十一级岗位占 15%。

## （二）管理岗位

管理岗位一般不超过岗位总量的 20%，由学校按省主管部门核定的岗位数量进行设置和管理。

## （三）工勤技能岗位

工勤技能岗位由学校按省主管部门核定的岗位数量进行设置和管理，按照后勤社会化的改革方向，逐步降低工勤技能岗位的比例。

# 五、组织与管理

## （一）岗位设置与聘用的组织机构及职责

1. 成立学校岗位设置与聘用工作领导小组，研究决定岗位设置与聘用工作中的重大事项；审议确定学校岗位设置与聘用意见及实施方案；对学校所属各单位岗位设置与聘用工作进行指导和监督。学校岗位设置与聘用工作领导小组下设办公室，办公室设在人事处，负责岗位设置及聘用工作中的具体工作。

2. 成立学校专业技术岗位设置与聘用委员会，负责教师系列及辅助系列岗位设置和人员聘用工作；成立学校管理岗位设置与聘用委员会，按照学校干部管理权限，负责管理岗位设置和人员聘用工作；成立学校工勤技能岗位设置与聘用委员会，负责工勤技能岗位设置和人员聘用工作；成立学校岗位设置与聘用工作争议调解委员会，负责对教职工在岗位聘用工作中书面署名投诉和

申诉进行调查与调解，并向学校岗位设置与聘用工作领导小组报告。

3. 各单位（系列）成立相应的岗位设置与聘用工作小组、调解小组和资格审查小组，负责本单位的岗位设置和聘用工作。

## （二）岗位聘用基本程序

1. 公布岗位。学校公布岗位设置方案、竞聘条件及岗位职责等事项。

2. 个人申请。申请人员向设岗单位提出相应岗位申请，填写申报材料，并提供有关业绩和成果的证明材料。

3. 资格审查。各单位对申请人员进行资格审查，学校相关职能部门负责审核有关业绩和成果证明材料。

4. 组织评审。各单位岗位设置与聘用工作小组对本单位拟聘人员进行评审或推荐，形成拟聘或推荐意见；学校组织相应岗位的评审工作。

5. 公示上报。学校研究确定拟聘人员后，公示 5 个工作日。公示结束后，将聘用结果报省人力资源和社会保障厅备案。

6. 签订合同。根据省人力资源和社会保障厅的批复情况，学校发文公布聘用结果，与受聘人员签订聘用合同，兑现相应工资待遇。

## （三）岗位聘用条件

### 1. 基本条件

（1）遵守国家法律法规和学校规章制度；

- (2) 具有良好的职业道德和思想品行;
- (3) 满足岗位所需的专业知识、能力或技能条件;
- (4) 适应岗位要求的身体条件;
- (5) 满足应聘岗位要求的其他条件。

## 2. 具体条件

学校根据上级有关文件精神，结合不同类型、不同等级岗位的实际情况，参照现行的党政干部选拔任用规定、专业技术职务竞聘条件要求和工人技术等级考核管理的有关规定，着眼于妥善处理教职工业绩与资历、教学科研与学科建设、个人发展与团队建设以及学校现有工作人员平稳过渡与教职工队伍长远建设需要等关系，按照不低于上级部门规定的要求，分别制定各类各级岗位的基本聘用条件。各类各级岗位聘用的具体条件按照各类岗位设置及聘用实施意见的规定执行。

### (四) 岗位聘用管理

1. 学校根据不同类型、不同层次的受聘人员，积极探索短期和长期合同相结合的聘用办法，并与受聘人员在平等自愿、协商一致的基础上签订聘用合同。

2. 学校根据学科专业的不同特点、岗位职责的不同要求，建立符合学校人才队伍建设和岗位管理需要的考核评价体系。聘用合同期满前，学校按照国家 and 省有关规定，根据聘用合同，认真考核受聘人员的履职情况，及时做出续聘、岗位调整或解聘的决定。

## 六、岗位设置及聘用管理的一般事项

（一）学校各类各级聘用组织在聘用人员时，须在岗位空缺的情况下，按照公开招聘、竞聘上岗的原则择优聘用。也可以实行部分岗位校内外公开招聘。

（二）在岗位设置及聘用工作中，将岗位设置、聘用、津贴分配等工作与学科建设工作紧密结合起来，逐步下放管理和分配重心到学院，扩大学院在人事管理和资源分配上的自主权，努力实现以学院为单位进行岗位设置、聘用与考核。

（三）在专业技术岗位中，应预留一定数量的高级别岗位，为以后的人才引进和校内人员岗位晋升预留空间。

（四）在实验工程系列、图书档案系列、编辑出版系列、会计审计系列、医疗卫生系列等部门的部分专业技术人员，在专业技术职务较低的情况下，执行了管理岗位职员职级工资的，在首次聘用及续聘时，可继续执行原管理岗位工资，待其晋升的专业技术职务的岗位工资高于原管理岗位职员职级工资时，再执行相应的专业技术岗位工资。

（五）岗位设置及聘用制度实施前，长期聘用到管理岗位或专业技术岗位的工人（含以工代干人员），具备所聘岗位（管理岗位或专业技术岗位）任职条件的，可继续聘用在管理岗位或专业技术岗位，执行相应的管理岗位或专业技术岗位工资，不再执行工人等级工资，如具有相对应的专业技术职务，可按专业技术岗位聘用；不具备所聘岗位（管理岗位或专业技术岗位）任职条

件的，不再继续聘用在管理岗位或专业技术岗位上。

（六）岗位设置及聘用制度实施后，原工勤技能岗位人员（不含以工代干人员及已经聘用到管理岗位工作的人员）应聘工勤技能岗位，不应聘管理岗位和专业技术岗位。

（七）学校新聘用的工作人员试用期满后，管理人员按照有关规定确定相应的岗位等级；专业技术人员按照岗位要求确定岗位等级；工勤技能人员通过初级工技术等级考核后，可申请聘为工勤技能技术工五级岗位。

（八）教职工聘用到学校岗位后，应将主要精力和时间集中用于完成聘用岗位的职责和任务。在校外从事影响完成本职岗位工作、有实质性兼职的教职工不能受聘（因特殊原因须在校外兼职者，须经过学校批准或在岗位聘用合同中约定）；若已经受聘，应主动辞去校外所聘职务，如因受聘校外单位给学校造成损失的，将按学校规章处理直至追究其法律责任。

（九）岗位聘用在全校在编在岗教职工范围内进行。经学校批准外出进修、工作的人员，参加首次岗位竞聘，确定岗位等级，脱产期间不参加高一职务层次、等级岗位竞聘，逾期未回学校工作者，学校不再保留其岗位，按国家和学校有关规定及其与学校签订的相关合同处理；经学校批准参加在职进修学习的，可按有关规定参加岗位竞聘，竞聘上岗者，享受岗位相关待遇。

（十）聘用合同期满，学校将按照国家有关规定，根据聘用合同，认真考核受聘人员的履职情况，及时做出续聘、岗位调整

或解聘的决定。

(十一) 聘用合同解除

1. 受聘人员有下列情况之一的，学校可以解除聘用合同：

- (1) 不履行聘用合同的；
- (2) 在试用期内被证明不符合受聘岗位录用条件的；
- (3) 连续旷工超过 10 个工作日，或一年内累计旷工超过 20 个工作日的；

(4) 未经学校同意擅自出国（境），或出国（境）逾期不归的；

(5) 违反工作规定或者操作规程发生责任事故，或者失职、渎职，造成严重后果的；

(6) 弄虚作假，骗取荣誉，学术行为不端情节严重的；

(7) 严重扰乱工作秩序，致使单位工作不能正常进行的；

(8) 被判处有期徒刑以上刑罚收监执行或者缓刑、拘役的；

(9) 同时与其他单位建立聘用关系，对履行本单位工作岗位职责造成严重影响，或者经学校提出，拒不改正的；

(10) 违反国家法律、法规规定的其他情形的。

2. 有以下情形之一者，受聘人员可以要求解除聘用合同：

(1) 单位不履行聘用合同；

(2) 经单位同意考入各类院校及研究机构、应征入伍、调离等；

(3) 国家法律、法规规定的其他情形。

(十二) 岗位聘用时，未聘、拒聘、缓聘、待岗（聘）人员、离岗退养人员原则上按照相应岗位职务层次的最低等级定级。

## 七、其他相关事项

(一) 在岗位设置及聘用工作中，任何单位或个人对相关工  
作有疑义或认为权益受到侵害的，均可向本单位（系列）岗位  
设置与聘用工作小组、调解小组和学校岗位设置与聘用工作争  
议调解委员会进行申诉，申诉须以书面形式提出，并签署个人  
真实姓名，申诉受理小组有责任为投诉人保密。申诉人必须  
以事实为依据；经查实，属于有意诬告者，学校将予以严肃  
处理。

(二) 岗位设置及聘用制度实施后，在各类各级岗位限额  
内，岗位等级晋升工作学校每 3 年组织评定一次，评审时所  
提供的材料和任职年限计算截止时限为上年度 12 月 31 日。

(三) 在岗位聘用中，凡涉及直系亲属或利益相关者，  
相关人员原则上应予以回避。

## 八、附则

(一) 专业技术岗位、管理岗位、工勤技能岗位设置及  
聘用实施意见另行制定。

(二) 本办法自公布之日起施行，由人事处负责解释。

# 曲阜师范大学

## 专业技术岗位设置与聘用实施意见

根据《曲阜师范大学岗位设置与聘用实施办法》，为做好专业技术岗位设置与聘用工作，结合我校实际，制定本意见。

### 一、基本原则

（一）坚持从人才培养、科学研究和社会服务的需要出发，统筹学科建设，兼顾各类人员结构现状，进一步完善岗位设置分类分级体系，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，提高用人效益。

（二）专业技术岗位主要依据任职资历、履职情况、教学工作、学术成果与学术声誉等进行岗位聘用。

### 二、岗位设置

（一）专业技术岗位是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。我校专业技术岗位分为教师系列岗位和辅助系列岗位。

教师系列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。教师系列岗位是专业技术岗位的主体，包括专任教师岗位和专职辅导员岗位。

辅助系列岗位是指辅助教育教学和科学研究工作的专业技术岗位，主要包括实验技术、工程技术、图书档案、编辑出版、会计、审计、医疗卫生等专业技术岗位。

(二)教师系列岗位分为12个等级:正高级分为4个等级,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,分别对应国家事业单位专业技术岗位等级的一至四级岗位;副高级分为3个等级,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;中级分为3个等级,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;初级分为2个等级,名称为助教一级岗位、助教二级岗位,分别对应十一级、十二级。

辅助系列岗位分为10个等级。根据《山东省高等学校岗位设置结构比例指导标准》(鲁人发〔2007〕77号)和《关于核准曲阜师范大学岗位设置方案的通知》(鲁人职字〔2008〕21号)的有关规定,我校辅助系列正高级设四级岗位,名称为“正高职务”(引号中为具体专业技术职务名称,下同)四级岗位,对应国家事业单位专业技术岗位等级的四级岗位;副高级分为3个等级,名称为“副高职务”一级岗位、“副高职务”二级岗位、“副高职务”三级岗位,分别对应五至七级专业技术岗位;中级分为3个等级,名称为“中级职务”一级岗位、“中级职务”二级岗位、“中级职务”三级岗位,分别对应八至十级专业技术岗位;初级分为3个等级,名称为“初级职务”一级岗位、“初级职务”二级岗位、“员级”岗位,分别对应十一至十三级专业技术岗位。

(三)岗位总量根据省人力资源和社会保障厅核定的岗位数量确定,各单位的专业技术岗位数量原则上根据学校核定的编制

数和规定的结构比例确定。首次聘用的岗位数量和结构比例按现有岗位人员数量及结构比例情况确定。

#### （四）教师系列岗位设置

教师系列岗位设置到各教学、科研单位。

1. 专业技术一级岗位是国家专设的特级岗位，专业技术二级岗位是省重点设置的专任岗位；专业技术一级、二级岗位的设置按照上级有关规定执行。三级及以下岗位由学校按上级核准的岗位数量统一设置。

学校根据省批复岗位数额，全校统一设置教授二级岗位和教授三级岗位数；根据各单位核定的教师编制数、现有副教授数、专任教师数、重点建设平台情况：按照 50%、10%、20%、20%的原则将副教授一级、二级总岗位数额分开，依据各单位上述因素占全校总量的比例分别计算分配岗位数额后相加，计算各单位副教授一级、二级岗位的分配数额；根据各单位核定的编制数、现有讲师数、专任教师数、重点建设平台情况：按照 50%、10%、30%、10%的原则将讲师一级、二级总岗位数额分开，依据各单位上述因素占全校总量的比例分别计算分配岗位数额后相加，计算各单位讲师一级、二级岗位的分配数额；根据省主管部门核准的岗位数和各单位实际情况，确定各单位助教各级岗位数额。

2. 职业与成人教育学院、国际文化交流学院、孔子文化研究院等单位的副教授一级岗位和副教授二级岗位参照全校教师各级岗位比例统一设置。

### （五）辅助系列岗位设置

教学科研单位根据教学科研需要设置部分辅助系列专业技术岗位；具有专业技术工作业务的非教学科研单位设置相应辅助系列专业技术岗位。

辅助系列岗位设置到各系列，以本系列在编的专业技术人员总数为基数进行计算。

#### 1. 正高级职务层次岗位设置

图书资料、档案、编辑出版系列组和医疗卫生系列设置四级岗位，根据上级核准的岗位数及各系列专业技术人员状况确定。其他系列（组）不设四级岗位。

#### 2. 副高级职务层次岗位设置

根据辅助各系列（组）副高级在编专业技术人员数占全校的比例，确定各系列（组）副高级五、六级岗位设置数。

#### 3. 中级职务层次岗位设置

根据辅助各系列（组）中级在编专业技术人员数占全校的比例，确定各系列（组）中级八、九级岗位设置数。

#### 4. 初级职务层次岗位设置

初级岗位根据工作需要设置，其中十一级岗位设置数不超过辅助系列岗位总数的 15%。

### 三、岗位聘用

#### （一）聘用办法

1. 教授二级岗位聘用按照《关于印发山东省事业单位专业

技术二级岗位设置管理办法的通知》（鲁人社发〔2011〕30号）的规定执行，由各单位岗位设置与聘用工作小组和学校专业技术岗位聘用委员会选拔推荐，经学校岗位设置与聘用工作领导小组批准后报省人力资源和社会保障厅批准聘用。教授三级岗位及职业与成人教育学院、国际文化交流学院、孔子文化研究院的副教授一级岗位和副教授二级岗位由学校统一组织聘用。专业技术四级及以下各级岗位由各单位（系列）在学校的指导和监督下，按学校分配的岗位数组织竞聘，报学校审定后择优聘用。

2. 各单位（系列）可在学校制定的各级岗位任职条件基础上，根据实际情况和发展目标，制定专业技术四级及以下岗位的任职条件和岗位职责，但各岗位任职条件和岗位职责不能低于学校对各岗位设定的标准。

### 3. 新增人员专业技术岗位的聘用

（1）工作期满出站的博士后研究人员可聘用在专业技术八级岗位，已聘有专业技术职务者可申请聘用至相应专业技术等级岗位。

（2）获得博士学位新参加工作的人员，确定专业技术职务时可聘用在专业技术九级岗位。

（3）获得硕士学位新参加工作的人员，确定专业技术职务时可聘用在专业技术十一级岗位。

（4）获得大学本科学历（含获得双学士学位的本科生和未获得硕士学位的研究生）新参加工作的人员，实行一年见习期并

执行见习期工资，见习期满后聘用在专业技术十二级岗位。

## （二）聘期

除首次聘用外，四级及以上专业技术岗位聘期为 6 年；五级及以下专业技术岗位聘期为 3 年。在聘期内达到退休年龄的人员，聘期至退休之日。为实现岗位聘用顺利入轨，逐步规范，将各层次、各等级专业技术岗位首次聘用聘期定为 3 年。

## （三）聘用范围

岗位聘用在全校在编在岗教职工范围内进行。学校派出进修、工作人员，参加首次岗位竞聘，按其专业技术职务层次最低专业技术岗位等级定级，脱产期间不参加高一职务层次、等级岗位竞聘；在职进修学习的，正常参加岗位竞聘。

## （四）专职辅导员聘用

专职辅导员列入教师岗位聘用管理，也可根据本人志愿竞聘至相应管理岗位，按照职务确定职员职级。学校在聘用专职辅导员时，参照与教师各级岗位相同的比例核定全校辅导员各级岗位数量，单独设置和聘用，单独制定该系列聘用条件、岗位职责、考核办法等。

## （五）专业技术岗位等级的晋升

专业技术岗位等级晋升工作按照有关规定定期进行。符合学校制定的各级专业技术岗位聘用条件的人员，在相应级别岗位有空缺的前提下，经规定的聘用程序，可晋升高一级岗位。同等条件下，年度考核优秀者优先考虑。

## （六）专业技术岗位等级的调整

1. 考核不合格及受处分人员的专业技术岗位等级调整，按国家有关规定执行。

2. 离岗退养人员，可申请保留原专业技术职务最低专业技术岗位等级。

## （七）兼职岗位聘用

1. 按照国家有关规定，事业单位工作人员一般不得同时在两类岗位上任职，因行业特点和工作需要确需兼职的，应按干部管理权限审批，其中省管干部由省主管部门审批，处级及以下干部由学校党委审批。

2. 现聘有专业技术职务的管理人员，同时目前兼做教学科研工作的，可申请兼职。申请兼职教授四级及以下岗位的人员，须到专业所在的教学科研单位竞聘专业技术岗位，占专业所在单位岗位数。

3. 聘有专业技术职务的管理人员，目前未兼做教学科研工作的，不能申请兼职。首次聘用时，可在管理岗位和专业技术岗位中做一次性选择，选择管理岗位的，按照管理岗位进行聘用，保留已有的专业技术职务；选择专业技术岗位的，参加相应岗位竞聘，按专业技术岗位聘用，保留已有的党政管理职务。

## （八）转系列竞聘

1. 各系列岗位一经聘用，非因组织调整引起岗位变化，原则上不予转系列聘用。因工作调整，拟转系列竞聘的，须在拟竞

聘岗位工作1年以上，并经考核达到任职要求，方可转系列竞聘同级岗位，但不能同时申报竞聘高一级岗位。

2. 未受聘教师系列专业技术职务的管理岗位人员，申请调整到教师系列专业技术岗位的，竞聘时须具备以下条件：

(1) 具有博士学位或具有全日制硕士研究生学历并获得硕士学位；

(2) 首位获得过省部级以上教学或科研奖励，或主持国家级教学、科研项目；

(3) 胜任本专业本科生、研究生教学工作；

(4) 符合专业技术职务条例规定的任职年限要求。

#### (九) 其他说明

1. 不具有高校教师系列专业技术职称受聘在教师岗位工作的人员，仍纳入教师岗位管理。但在岗位聘用时只能聘至现有专业技术职务相对应的最低岗位等级，在没有取得高校教师系列专业技术职称前，不得晋升更高等级岗位。

2. 不具有辅助系列职称受聘在辅助系列专业技术岗位工作的人员，仍纳入辅助系列专业技术岗位管理。但在岗位聘用时只能聘至现有专业技术职务相对应的最低岗位等级，在没有取得相应辅助系列专业技术职称前，不得晋升更高等级岗位。

3. 首次聘用，对已经长期聘用到专业技术岗位的工勤技能人员，具有专业技术职务的，可申请继续聘用在专业技术岗位。

#### 四、考核与管理

1. 专业技术人员考核分年度考核和届满考核两种类型。年度考核同事业单位工作人员年度考核一并进行，考核工作按照事业单位年度考核要求开展。届满考核结果分为合格、不合格两种类型，届满考核不合格人员，下一聘期不能申报同层次级别及以上专业技术岗位。

2. 对在管理岗位和专业技术岗位上兼职的处级干部实行双重岗位考核。聘期内，兼职人员须完成学校规定的工作任务，单位年度考核结果在全校排名后 10%且本人在学校处级干部年度考核的结果排名在全校同职务级别后 5%的单位主要负责人，或本人在学校处级干部年度考核的结果排名在全校同职务级别后 10%的人员（非单位主要负责人），或专业技术岗位考核不合格的人员，不得再申请兼职，须在管理岗位和专业技术岗位中做出一次性选择。

3. 现聘有专业技术职务且聘用在管理岗位或专业技术岗位的科级及以下一般管理人员，按管理人员考核管理。

4. 根据干部管理权限，省管干部的兼职管理与考核由上级相关部门实施。

5. 届满考核依据各类各级岗位职责进行，其中学校负责专业技术四级及以上岗位的考核工作，专业技术五级及以下岗位的考核工作由专业技术人员所属单位（系列）组织，学校岗位设置与聘用工作领导小组审核、批准考核结果。

6. 聘期内出现重大责任事故，给学校造成严重损失，或严

重损害学校形象和声誉的，或有学术造假和学术不端行为的，考核结果为“不合格”。

## 五、附则

本意见自公布之日起施行，由人事处负责解释。

附件：

1. 曲阜师范大学专业技术岗位职责
2. 曲阜师范大学专业技术岗位任职条件

## 附件 1

# 曲阜师范大学专业技术岗位职责

## 一、基本职责

拥护中国共产党的领导，热爱社会主义祖国，努力学习马克思主义和党的路线、方针、政策，有良好的职业道德，遵守国家法律、法规和学校的规章制度，为人师表，教书育人，积极承担并完成工作任务，学风端正。

## 二、教师系列各级岗位职责

在基本职责的基础上，教师系列各级岗位职责还包括下列相应聘期目标任务。

### （一）教授

1. 掌握本学科的发展动态，负责或协助规划学科建设，开展学术梯队建设，组织本学科的教学与科研，培养年轻教师。

2. 每年至少承担 1 门本科课程的讲课任务，每年至少完成额定课堂教学授课课时量（144 标准课时/年）的 60%，每年的教学质量综合评价成绩排名位列本单位专职教师的前 50%；兼职人员和研究所专职科研人员，每年至少完成额定课堂教学授课课时量的 25%。

3. 根据需要指导硕士或博士研究生。

4. 聘期内，教学科研单位人员取得以下教学、科研成果之二，或者完成以下教学、科研成果之一且成果数量翻番，或者完

成以下教学、科研成果之一且成果的层次高于规定层次（首次聘用时聘期内取得以下教学、科研成果之一）；研究所专职科研人员取得以下教学、科研成果之三，或者完成以下教学、科研成果之二且其中一项成果数量翻番，或者完成以下教学、科研成果之二且其中一项成果的层次高于规定层次（首次聘用时聘期内取得以下教学、科研成果之一）：

教授 二级 岗位	1	首位发表核心 A 类论文 3 篇或核心论文 6 篇
	2	首位出版有重要影响的学术著作（含译著、教材）3 部
	3	首位获国家授权发明专利 3 项
	4	主持申请到或主持完成国家级教学或科研项目
	5	主持申请到或主持完成省部级教学或科研有资项目 2 项
	6	获国家级教学或科研奖励前 2 位
	7	获省部级教学或科研一等奖首位或二等奖 2 项的首位
教授 三级 岗位	1	首位发表核心 A 类论文 2 篇或核心论文 4 篇
	2	首位出版有重要影响的学术著作（含译著、教材）2 部
	3	首位获国家授权发明专利 2 项
	4	主持申请到或主持完成国家级教学或科研项目
	5	主持申请到或主持完成省部级教学或科研有资项目
	6	获国家级教学或科研奖励前 3 位
	7	获省部级教学或科研一等奖前 2 位、二等奖首位
教授 四级 岗位	1	首位发表核心 A 类论文 1 篇或核心论文 3 篇
	2	首位出版有重要影响的学术著作（含译著、教材）1 部
	3	首位获国家授权发明专利 1 项
	4	国家级教学或科研项目的前 3 位人员
	5	主持申请到或主持完成省部级教学或科研有资项目
	6	获国家级教学或科研奖励前 4 位
	7	获省部级教学或科研一等奖前 3 位、二等奖前 2 位、三等奖首位

## （二）副教授

1. 掌握学科的发展动态，参加学术交流活动，参加科学研究、技术开发、社会服务等工作。

2. 每年至少承担 1 门本科课程的讲课任务，组织实习、社

会调查，指导毕业论文、毕业设计。每年至少完成额定课堂教学授课课时量的 80%，每年的教学质量综合评价成绩排名位列本单位专职教师的前 70%。兼职人员每年至少完成额定课堂教学授课课时量的 50%；研究所专职科研人员每年至少完成额定课堂教学授课课时量的 25%。

3. 根据需要，指导研究生、青年教师。

4. 聘期内，教学科研单位取得以下教学、科研成果之一；研究所专职科研人员取得以下教学、科研成果之二，或者完成以下教学、科研成果之一且成果数量翻番，或者完成以下教学、科研成果之一且成果的层次高于规定层次：

副教授 一级 岗位	1	首位发表核心 A 类论文 1 篇或核心论文 2 篇
	2	首位出版学术著作（含译著、教材）1 部
	3	首位获国家授权发明专利 1 项
	4	主持申请到或主持完成省部级及以上教学或科研项目
	5	获国家级教学或科研奖励前 5 位
	6	获省部级教学或科研一等奖前 3 位、二等奖前 2 位、三等奖首位
副教授 二级 岗位	1	首位发表核心论文 2 篇
	2	首位出版学术著作（含译著、教材）1 部
	3	首位获国家授权发明专利 1 项
	4	主持申请到或主持完成省部级及以上教学或科研项目
	5	获国家级教学或科研奖励
	6	获省部级教学或科研一等奖前 3 位、二等奖前 2 位、三等奖首位，或获厅级科研一等奖首位
	7	首位获校级教学成果一等奖，或获校级教学比赛一等奖
副教授 三级 岗位	1	首位发表核心论文 1 篇
	2	前 2 位出版学术著作（含译著、教材）1 部
	3	前 2 位获国家授权发明专利 1 项
	4	主持申请到或主持完成省部级及以上教学或科研项目，或主持申请到并完成厅级项目
	5	获省部级及以上教学或科研奖励
	6	获厅级科研一等奖前 2 位、二等奖首位
	7	首位获校级教学成果二等奖及以上，或获校级教学比赛二等奖及以上

### (三) 讲师

1. 系统地担任 1 门或 1 门以上课程的讲授工作；组织课程讨论、指导实习、社会调查、指导毕业论文、毕业设计；担任辅导、答疑、批改作业、辅导课、实验课、实习课等教学工作。每年完成额定课堂教学授课课时量，每年的教学质量综合评价成绩排名位列本单位专职教师的前 90%。研究所专职科研人员，每年至少完成额定课堂教学授课课时量的 25%。

2. 参加学科建设、实验室建设工作，组织和指导实验教学工作，编写实验课教材及实验指导书。

3. 参加教学法研究，参加编写、审议教材和教学参考书。

4. 根据工作需要协助教授、副教授指导研究生等。

5. 聘期内，教学科研单位取得以下教学、科研成果之一；研究所专职科研人员取得以下教学、科研成果之二，或者完成以下教学、科研成果之一且成果数量翻番，或者完成以下教学、科研成果之一且成果的层次高于规定层次：

讲师 岗 位	1	首位发表核心论文 1 篇或学术论文 2 篇
	2	参著出版学术著作（含译著、教材）1 部
	3	前 3 位参与校级及以上教学或科研项目
	4	前 3 位获校级及以上教学或科研奖励
	5	获校级教学比赛奖励

### (四) 助教

1. 主要承担课程的辅导、答疑、批改作业、实验课、组织课堂讨论等教学工作，经批准，担任某些课程的部分或全部讲课工作，协助指导毕业论文、毕业设计。每年完成额定工作量，教

学质量综合评价成绩合格以上。

2. 参加实验室建设，参加组织和指导实习、社会调查等方面的工作。

3. 参加教学法研究或科研、技术开发、社会服务及其他科研工作。

4. 聘期内取得以下教学、科研成果之一：

助教 岗位	1	首位发表学术论文 1 篇
	2	参著出版学术著作（含译著、教材）1 部
	3	参与校级及以上教学或科研项目
	4	获得校级及以上教学或科研奖励
	5	获校级教学比赛奖励

### 三、辅助系列各级岗位职责

#### （一）正高级职务

在基本职责的基础上，聘期（含首聘）内取得以下教学、科研成果之一：

辅助 系列 正高 级岗 位	1	首位发表核心 A 类论文 1 篇或核心论文 3 篇
	2	首位出版有重要影响的学术著作（含译著、教材）1 部
	3	首位获国家授权发明专利 1 项
	4	主持申请到或主持完成省部级及以上教学或科研有资项目
	5	获国家级教学或科研奖励前 4 位
	6	获省部级教学或科研一等奖前 3 位、二等奖前 2 位、三等奖首位，或首位获校厅级教学或科研一等奖

#### （二）副高级职务

在基本职责的基础上，聘期内取得以下教学、科研成果之一：

辅助 系列 五	1	首位发表核心论文 1 篇或学术论文 2 篇
	2	前 2 位出版学术著作（含译著、教材）1 部
	3	前 2 位获国家授权发明专利 1 项
	4	前 3 位参与国家级教学或科研项目
	5	前 2 位参与省部级及以上教学或科研项目

级 岗 位	6	主持申请到或主持完成校厅级及以上教学或科研项目
	7	获省部级及以上教学或科研奖励
	8	获校厅级教学或科研一等奖前4位、二等奖前3位、三等奖前2位
辅 助 系 列 六 级 岗 位	1	首位发表核心论文1篇或学术论文2篇
	2	前2位出版学术著作(含译著、教材)1部
	3	前2位获国家授权发明专利1项
	4	前3位参与省部级及以上教学或科研项目
	5	前2位参与校厅级及以上教学或科研项目
	6	获校厅级及以上教学或科研奖励
辅 助 系 列 七 级 岗 位	1	首位发表学术论文1篇
	2	前3位出版学术著作(含译著、教材)1部
	3	前3位获国家授权发明专利1项
	4	参与省部级及以上教学或科研项目
	5	主持校级及以上教学或科研项目
	6	获校级及以上教学或科研奖励

### (三) 中级职务

在基本职责的基础上,聘期内取得以下教学、科研成果之一:

辅 助 系 列 中 级 岗 位	1	首位发表学术论文1篇
	2	参著出版学术著作(含译著、教材)1部
	3	参与校级及以上教学或科研项目
	4	获校级及以上教学或科研奖励

### (四) 助级职务

掌握岗位所需基本技能,具有相关教学辅助工作从业能力,认真完成所承担的教学辅助管理工作。

## 四、岗位职责说明

(一) 岗位职责中的业绩须是本学科专业的成果,核心论文是指发表在曲阜师范大学发文公布的核心期刊上的学术论文。各类成果在聘用期满考核时由学校有关职能部门审核认定。除学校批准预留岗位攻读学位、在职攻读学位、做博士后研究的人员、

新引进的博士和新调入的人员外，各类教学、科研成果须以曲阜师范大学为第一署名单位。

（二）聘期内取得以下荣誉称号或工作业绩之一，经考核委员会审定后，考核结果可直接认定为“合格”：

（1）“百千万人才工程”国家级人选；享受国务院颁发政府特殊津贴人员；国家或省有突出贡献的中青年专家；国家级重点学科或重点实验室带头人；国家级教学名师；泰山学者特聘教授等省部级专家。

（2）围绕国家和省经济建设、政治建设、文化建设、社会建设、生态文明建设及党的建设中重大理论与现实问题，对党和政府的决策有重要参考价值、对实践有重要指导意义、被国家和省政府采纳的应用研究成果。

（3）在科学技术创新、科学技术成果转化和高技术产业化领域取得重大成果，创造巨大经济效益或者社会效益，对省或地方政府经济建设和社会发展具有重要促进和推动作用的科学技术研究成果。

（三）聘期内获得以下荣誉称号或工作业绩之一，经考核委员会审定后，考核时可直接认定为满足业绩条件之一：省级教学名师；省重点学科（重点实验室、人文社科研究基地）首席专家；省级重点学科或重点实验室带头人；省级及以上特色（品牌）专业负责人；省级及以上精品课程主持人；省级双语教学示范课程主讲人；省级及以上教学团队带头人；省级及以上高校优秀科研

创新团队带头人；省级及以上人才培养模式创新实验区负责人；省级及以上实验教学示范中心负责人；博士一级学科带头人；地市级有突出贡献的中青年专家；获得国家级行业（专业）专家委员会成员或任职资格，组织业内人员积极参与地方经济建设和社会发展服务工作，为地市级及以上政府提供重要的政策咨询和建议，促进地区经济发展的人员。

## 附件 2:

### 曲阜师范大学专业技术岗位任职条件

#### 一、基本条件

1. 遵纪守法，为人师表，具有良好的品行及岗位所需的专业、能力或技能条件以及适应岗位要求的身體条件，能全面地、熟练地履行现职务职责，积极承担并完成工作任务；

2. 应至少在现等级专业技术岗位上工作满一个聘期后方可竞聘高一级岗位；

3. 完成规定的岗位工作量，近三年每年教学成绩均为合格及以上、岗位任届期满考核及年度考核结果均为合格及以上。

#### 二、教师系列各级岗位任职年限及业绩条件

竞聘高校教师系列各级岗位，在具备基本条件的基础上，任现职以来，还须具备下列相应任职年限及业绩条件。

##### (一) 教授

##### 1. 教授二级岗位

教授任职年限	申报业绩条件要求	说明
无年限要求	1. 入选“百千万人才工程”国家级人选； 2. 享受国务院颁发政府特殊津贴人员； 3. 国家或省有突出贡献的中青年专家。	符合条件之一者

##### 2. 教授三级岗位

(1) 教授竞聘三级岗位，任职年限及业绩应满足以下条件：

教授任职年限	申报业绩条件要求	说明
无年限要求	1. 国家级重点学科带头人，或国家级重点实验室带头人，或国家级教学名师，或获选山东省专业技术拔尖人才、或泰山	符合条件之一者

	<p>学者特聘教授等省部级专家；</p> <p>2. 国家级科研奖励一等奖的前 3 位、二等奖的前 2 位、三等奖的首位；</p> <p>3. 国家级教学奖励特等奖的前 3 位、一等奖的前 2 位、二等奖的首位；</p> <p>4. 教育部高等学校科学研究优秀成果奖一等奖的前 2 位、二等奖的首位；</p> <p>5. 全国教育科学优秀成果奖一等奖的前 2 位、二等奖的首位；</p> <p>6. 省部级科技奖励一等奖的前 2 位、二等奖的首位，或省部级社科奖励一等奖的首位，或省级教学成果一等奖的首位；</p> <p>7. 主持 973 课题，或主持 863 课题，或主持国家自然科学基金重点及以上项目，或主持教育部重大招标课题；</p>	
3 年以上	<p>8. 省级教学名师，省重点学科（重点实验室、人文社科研究基地）首席专家，或省级及以上重点学科或重点实验室带头人，或省级及以上特色（品牌）专业负责人，或省级及以上精品课程主持人，省级双语教学示范课程主讲人，或省级及以上教学团队带头人，或省级及以上高校优秀科研创新团队带头人，或省级及以上人才培养模式创新实验区负责人，或省级及以上实验教学示范中心负责人，或博士一级学科带头人，或地市级有突出贡献的中青年专家；</p> <p>9. 首位发表核心 A 类学术论文 5 篇及以上；</p> <p>10. 首位公开出版由本人撰写的有重要影响的学术著作（含译著、教材）2 部及以上，或首位获国家授权发明专利 4 项及以上；</p> <p>11. 主持完成国家级教学或科研有资项目 1 项及以上；</p> <p>12. 主持完成省部级有资项目 2 项及以上；</p> <p>13. 国家级科研奖励一等奖的前 4 位、二等奖的前 3 位、三等奖的前 2 位，或教育部高等学校科学研究优秀成果奖一等奖的前 3 位、二等奖的前 2 位、三等奖的首位，或全国教育科学优秀成果奖一等奖的前 3 位、二等奖的前 2 位、三等奖的首位，或省部级科技奖励一等奖的前 3 位、二等奖的前 2 位、三等奖的首位，或省部级社科奖励一等奖的前 2 位、二等奖的首位；</p> <p>14. 国家级教学成果奖特等奖的前 4 位、一等奖的前 3 位、二等奖的前 2 位，或省级教学成果奖一等奖的前 2 位、二等奖的首位，或指导学生获省级优秀博士学位论文 1 项或指导学生获省级优秀硕士学位论文 3 项；</p>	<p>符合条件之三（第 9-14 条任一条成果数量翻番者按符合 2 个条件计）</p>

6 年以上	<p>15. 省级教学名师，省重点学科（重点实验室、人文社科研究基地）首席专家，或省级及以上重点学科或重点实验室带头人，或省级及以上特色（品牌）专业负责人，或省级及以上精品课程主持人，省级双语教学示范课程主讲人，或省级及以上教学团队带头人，或省级及以上高校优秀科研创新团队带头人，或省级及以上人才培养模式创新实验区负责人，或省级及以上实验教学示范中心负责人，或博士一级学科带头人，或地市级有突出贡献的中青年专家；</p> <p>16. 首位发表核心 A 类学术论文 3 篇及以上；</p> <p>17. 首位公开出版由本人撰写的有重要影响的学术著作（含译著、教材）1 部及以上，或首位获国家授权发明专利 2 项及以上；</p> <p>18. 主持国家级教学或科研有资项目 1 项及以上；</p> <p>19. 主持完成省部级教学或科研有资项目 1 项及以上；</p> <p>20. 国家级科研奖励一等奖的前 5 位、二等奖的前 4 位、三等奖的前 3 位，或教育部高等学校科学研究优秀成果奖一等奖的前 4 位、二等奖的前 3 位、三等奖的前 2 位，或全国教育科学研究优秀成果奖一等奖的前 4 位、二等奖的前 3 位、三等奖的前 2 位，或省部级科技一等奖的前 4 位、二等奖的前 3 位、三等奖的前 2 位，或省部级社科一等奖的前 3 位、二等奖的前 2 位、三等奖的首位；</p> <p>21. 国家级教学成果奖特等奖的前 5 位、一等奖的前 4 位、二等奖的前 3 位，或省级教学成果奖一等奖的前 3 位、二等奖的前 2 位、三等奖的首位，或校级教学成果一等奖的首位或校级教学比赛一等奖及以上，或指导学生获省级优秀博士学位论文 1 项或指导学生获省级优秀硕士学位论文 2 项或指导学生获省级优秀学士学位论文 4 项及以上。</p>	符合条件之四者（第 16-21 条任一条成果数量翻番者按符合 2 个条件计）
-------	--	--

（2）首次进行岗位分级聘用时，充分考虑竞聘人员对学校发展做出的长期贡献，根据岗位情况优先聘用任教授职务满 15 年者。

### 3. 教授四级岗位

聘有教授专业技术职务的其他人员，可直接申请聘用到教授四级岗位。

### （二）副教授

## 1. 副教授一级、二级岗位

(1) 副教授竞聘一级、二级岗位，任低一级岗位的年限及业绩应满足以下条件：

副教授低一级岗位任职时间	申报业绩条件要求	说明
3 年以上	1. 省级教学名师，省重点学科（重点实验室、人文社科研究基地）首席专家，或省级及以上重点学科或重点实验室带头人，或省级及以上特色（品牌）专业负责人，或省级及以上精品课程主持人，省级双语教学示范课程主讲人，或省级及以上教学团队带头人，或省级及以上高校优秀科研创新团队带头人，或省级及以上人才培养模式创新实验区负责人，或省级及以上实验教学示范中心负责人，或博士一级学科带头人，或地市级有突出贡献的中青年专家； 2. 首位发表核心 A 类学术论文 1 篇或核心 B 类学术论文 3 篇及以上，或首位公开出版由本人撰写的有重要影响的学术著作（含译著、教材）1 部以上，或首位获国家授权发明专利 1 项以上； 3. 主持省部级及以上教学或科研项目 1 项； 4. 前 2 位参与国家级教学或科研项目 1 项及以上； 5. 获省部级科技奖励一等奖的前 4 位、二等奖的前 3 位、三等奖的前 2 位，或省部级社科奖励一等奖的前 3 位、二等奖的前 2 位、三等奖的首位，或获省级教学成果奖一等奖的前 3 位、二等奖的前 2 位、三等奖的首位，或校厅级教学或科研成果一等奖的首位，或校级教学比赛一等奖及以上，或指导学生获省级优秀硕士学位论文 2 项或指导学生获省级优秀学士学位论文 3 项及以上；	符合条件之二者（第 2-5 条任一条成果数量翻番者按符合 2 个条件计）
6 年以上	6. 省级教学名师，省重点学科（重点实验室、人文社科研究基地）首席专家，或省级及以上重点学科或重点实验室带头人，或省级及以上特色（品牌）专业负责人，或省级及以上精品课程主持人，省级双语教学示范课程主讲人，或省级及以上教学团队带头人，或省级及以上高校优秀科研创新团队带头人，或省级及以上人才培养模式创新实验区负责人，或省级及以上实验教学示范中心负责人，或博士一级学科带头人，或地市级有突出贡献的中青年专家； 7. 首位发表核心 A 类学术论文 1 篇或核心 B 类学术论文 2 篇及以上，或前 2 位公开出版由本人撰写的有重要影响的学术著作（含译著、教材）1 部及以上，或前 2 位获国家授权发明专利 1 项及以上；	符合条件之二者（第 7-10 条任一条成果数量翻番者按符合 2 个条件计）

	<p>8. 主持校厅级教学或科研项目 1 项及以上；</p> <p>9. 前 2 位参与省部级教学或科研项目 1 项及以上；</p> <p>10. 获省部级科技奖励一等奖的前 5 位、二等奖的前 4 位、三等奖的前 3 位，或省部级社科奖励一等奖的前 4 位、二等奖的前 3 位、三等奖的前 2 位，或省级教学成果一等奖的前 4 位、二等奖的前 3 位、三等奖的前 2 位，或校厅级教学或科研成果一等奖的前 2 位、二等奖的首位，或校级教学比赛二等奖及以上，或指导学生获省级优秀硕士学位论文 1 项或指导学生获省级优秀学士学位论文 2 项及以上；</p>	
12 年以上	<p>11. 首位发表核心学术论文 1 篇或参著有重要影响的学术著作（含译著、教材）1 部及以上，或参与校厅级教学或科研项目 1 项及以上，或获校级及以上教学或科研成果奖励，或获校级教学比赛三等奖及以上，或指导学生获省级优秀硕士学位论文 1 项或指导学生获省级优秀学士学位论文 2 项及以上，或指导学生获山东省研究生优秀科技创新成果奖，或指导学生参加“挑战杯”全国大学生课外学术科技作品竞赛、或“挑战杯”中国大学生创业计划竞赛、或全国大学生数学建模竞赛、或全国大学生电子设计大赛获省级奖，或指导学生获得全国教学技能大赛二等奖或省教学技能大赛一等奖、或获得国家或省教学技能大赛优秀指导教师奖；</p> <p>12. 任期内各年度，考核结果均为合格及以上，且岗位考核合格及以上，且每年的教学工作量达到额定工作量 1.5 倍以上、教学成绩优秀。</p>	符合 11-12 条者

(2) 首次进行岗位分级聘用时，充分考虑竞聘人员对学校发展做出的长期贡献，根据岗位情况优先聘用竞聘副教授一级岗位任副教授职务满 12 年、竞聘副教授二级岗位任副教授职务满 6 年者。

## 2. 副教授三级岗位

聘有副教授专业技术职务的其他人员，可直接申请聘用到副教授三级岗位。

## (三) 讲师

## 1. 讲师一级、二级岗位

(1) 讲师竞聘一级、二级岗位，任低一级岗位的年限及业绩应满足以下条件：

讲师低一级位 任职时间	申报业绩条件要求	说明
3 年以上	1. 首位发表核心 B 类学术论文 1 篇或学术论文 2 篇及以上，或参著公开出版的学术著作（含译著、教材）1 部及以上； 2. 参与校厅级及以上教学或科研项目 1 项及以上； 3. 获校级及以上教学或科研成果奖 1 项及以上； 4. 获校级教学比赛三等奖及以上，或指导学生获省级优秀硕士学位论文 1 项或指导学生获省级优秀学士学位论文 2 项及以上，或指导学生获山东省研究生优秀科技创新成果奖，或指导学生参加“挑战杯”全国大学生课外学术科技作品竞赛、或“挑战杯”中国大学生创业计划竞赛、或全国大学生数学建模竞赛、或全国大学生电子设计大赛获省级奖，或指导学生获得全国教学技能大赛二等奖或省教学技能大赛一等奖、或获得国家或省教学技能大赛优秀指导教师奖； 5. 每年的教学工作量超过额定工作量 2 倍以上且教学成绩优秀。	符合条 件之 二者
6 年以上	6. 首位发表学术论文 1 篇或参著公开出版的学术著作（含译著、教材）1 部及以上，或参与校厅级及以上教学或科研项目 1 项及以上，或获得校级及以上教学或科研成果奖励 1 项及以上，或指导学生获省级优秀硕士学位论文或指导学生获省级优秀学士学位论文 1 项及以上； 7. 任期内各年度，考核结果均为合格及以上，且岗位考核合格及以上，且每年的教学工作量达到额定工作量 1.5 倍以上、教学成绩优秀。	符合 6-7 条者

(2) 首次进行岗位分级聘用时，根据岗位情况优先聘用竞聘讲师一级岗位任讲师职务满 6 年、竞聘讲师二级岗位任讲师职务满 3 年者。

## 2. 讲师三级岗位

聘有讲师专业技术职务的其他人员，可直接申请聘用到讲师三级岗位。

#### (四) 助教

助教竞聘一级岗位须任助教职务满 3 年。

### 三、辅助系列各级岗位任职年限及业绩条件

竞聘辅助系列各级岗位，在具备基本条件的基础上，任现职以来，还须具备下列相应任职年限及业绩条件。

#### (一) 正高级职务

##### 1. 正高级职务四级岗位

(1) 首次进行岗位分级聘用时，已聘任正高级职务的人员可直接申报正高级四级岗位，学校专技聘委会根据岗位情况择优聘用。

#### (二) 副高级职务

##### 1. 副高级职务一级、二级岗位

(1) 副高级职务竞聘一级岗位、二级岗位，任低一级岗位的年限及业绩应满足以下条件：

副高级低一级岗位任职时间	申报业绩条件要求	说明
3 年以上	1. 首位发表核心 B 类学术论文 1 篇及以上，或首位出版学术专著（教材）1 部及以上，或前 2 位出版有重要影响的学术著作（含译著、教材）1 部及以上，或前 2 位获国家授权发明专利 1 项及以上； 2. 主持校厅级及以上教学或科研有资项目 1 项以上； 3. 前 2 位参与省部级教学或科研项目 1 项及以上； 4. 获省部级及以上教学或科研奖励，或获校厅级科研一等奖前 3 位、二等奖前 2 位、三等奖首位，或获省级以上政府人事部门与业务主管部门联合表彰。	符合条件之二者
6 年以上	5. 首位发表核心 B 类学术论文 1 篇或学术论文 2 篇，或参著学术著作（含译著、教材）1 部，或获国家授权发明专利 1 项及的额定人员； 6. 前 2 位参与校厅级及以上教学或科研项目 1 项及以上；	符合条件之一者

	7. 获省部级及以上教学或科研奖励, 或获厅级科研一等奖前 4 位、二等奖前 3 位、三等奖前 2 位, 或获校级教学或科研一等奖首位, 或获省级以上政府人事部门与业务主管部门联合表彰。	
12 年以上	8. 首位发表学术论文 1 篇或参著学术著作 (含译著、教材) 1 部及以上, 或参与校厅级教学或科研项目 1 项及以上, 或获得校级及以上教学或科研成果奖励, 或获校级及以上人事部门或业务主管部门表彰。 9. 任期内各年度, 考核结果均为合格及以上, 且岗位考核合格及以上。	符合 8-9 条者

(2) 首次进行岗位分级聘用时, 充分考虑竞聘人员对学校发展做出的长期贡献, 根据岗位情况优先聘用竞聘副高级职务一级岗位任副高级职务满 12 年、竞聘副高级职务二级岗位任副高级职务满 6 年者。

## 2. 副高级职务三级岗位

聘有副高级专业技术职务的其他人员, 可直接申请聘用到副高级职务三级岗位。

## (三) 中级职务

### 1. 中级职务一级、二级岗位

(1) 中级职务竞聘一级二级岗位, 任低一级岗位的年限及业绩应满足以下条件:

中级职务低一级岗位任职时间	申报业绩条件要求	说明
3 年以上	1. 首位发表核心 B 类论文 1 篇或学术论文 2 篇及以上, 或参著公开出版的学术著作 (含译著、教材) 1 部及以上; 2. 前 3 位参与校级及以上教学或科研项目 1 项及以上; 3. 获校级及以上教学或科研一等奖前 3 位、二等奖前 2 位、三等奖首位。	符合 1-3 条之一者
6 年以上	4. 首位发表学术论文 1 篇, 或参著公开出版的学术著作	符合 4-6 条之

	(含译著、教材)1部及以上; 5.参与校级及以上教学或科研项目1项及以上; 6.获校级及以上教学或科研成果奖励1项及以上。	一者
12年以上	7.任期内各年度,考核结果均为合格及以上,且岗位考核合格及以上。	符合第7条者

(2) 首次进行岗位分级聘用时,根据岗位情况优先聘用竞聘中级职务一级岗位任中级职务满12年、竞聘中级职务二级岗位任中级职务满6年者。

## 2. 中级职务三级岗位

聘有中级专业技术职务的其他人员,可直接申请聘用到中级职务三级岗位。

## (四) 初级职务

初级职务竞聘一级岗位须任初级职务满3年。

## 四、任职条件说明

任职条件中的业绩须是竞聘岗位本学科专业的成果,核心论文是指发表在曲阜师范大学发文公布的核心期刊上的学术论文。各类成果在竞聘时由学校有关职能部门审核认定。除学校批准预留岗位攻读学位、在职攻读学位、做博士后研究的人员、新引进的博士和新调入的人员外,各类教学、科研成果须以曲阜师范大学为第一署名单位。

# 曲阜师范大学

## 专职辅导员岗位设置与聘用实施意见

根据《曲阜师范大学岗位设置与聘用实施办法》和《曲阜师范大学专业技术岗位设置与聘用实施意见》，为做好专职辅导员岗位设置与聘用工作，结合学校实际，制定本意见。

### 一、岗位设置

专职辅导员是指在一线直接从事大学生日常思想政治教育工作的人员，包括学生工作处、研究生工作部、团委、日照校区学生工作办公室的专职干部和学院党总支副书记、学院专职学生辅导员等副处级及以下从事学生思想政治教育的人员。专职辅导员可根据实际的行政职务级别竞聘相应管理岗位，也可按照助教、讲师、副教授、教授申请兼职竞聘思想政治教育学科专业技术岗位。

专职辅导员岗位由学校核定，统一组织评聘。首次聘用时，专职辅导员的岗位数量根据实有人数和规定的结构比例确定。

### 二、组织机构及聘用程序

学校以学生工作处作为牵头单位成立专职辅导员岗位设置与聘用工作小组。专职辅导员岗位设置与聘用工作小组在学校专业技术岗位设置与聘用委员会的领导下，负责全校专职辅导员岗位的设置和聘用工作。

聘用程序按照教师系列专业技术岗位聘用程序进行。

### 三、岗位职责

#### (一) 基本岗位职责

1. 贯彻落实党的教育方针、分析研究学生思想政治教育的特点和规律，教育引导学生成为社会主义合格建设者和可靠接班人；

2. 积极关注学生思想动态，认真做好学生安全稳定工作；

3. 积极开展就业创业指导、心理健康教育、家庭经济困难学生资助、军训征兵与国防教育、学习指导、学生事务申诉等工作；

4. 认真做好学生“党团学”组织建设，切实指导学生党支部、团总支、学生会、研究生会以及其他学生团体开展工作；

5. 积极配合有关部门开展学风建设和校园文化建设活动；

6. 加强与任课教师、指导老师的沟通，有针对性地帮助学生处理好学习、生活、工作等方面的具体问题；

7. 积极做好学生科研的组织工作；

8. 至少为本科生、研究生开设 1 门以上课程，并完成学校规定的教学工作量。

9. 完成学校布置的其他工作。

#### (二) 聘期内取得以下教学、科研成果之一：

教授 四级	1	首位发表思想政治教育相关核心 A 类论文 1 篇或核心 B 类论文 2 篇及以上
	2	首位公开出版思想政治教育专业相关有重要影响的学术著作（含译著、教材）1 部及以上

岗 位	3	主持完成省部级以上教学或科研有资项目 1 项及以上
	4	首位获省部级社科三等奖以上奖励 1 项及以上, 或首位获山东省思想政治教育优秀成果一等奖 1 项及以上
副 教 授 各 级 岗 位	1	首位发表思想政治教育相关核心 B 类论文 1 篇或学术论文 2 篇及以上
	2	前 2 位出版思想政治教育专业相关的学术著作(含译著、教材) 1 部及以上
	3	主持校厅级以上教学或科研项目 1 项
	4	获省部级社科三等奖以上奖励 1 项, 或获山东省思想政治教育优秀成果二等奖 1 项, 或获山东高校辅导员工作论坛优秀论文一等奖 1 项, 或获山东高校学生教育管理优秀科研成果一等奖 1 项
	5	获学校认定的省级及以上表彰 1 项
讲 师 各 级 岗 位	1	首位发表思想政治教育相关学术论文 2 篇
	2	参著出版思想政治教育专业相关的学术著作(含译著、教材) 1 部
	3	前 3 位完成校级教学、科研项目 1 项
	4	获校级及以上教学、科研奖励 1 项
助 教 各 级 岗 位	1	掌握岗位所需基本专业知识与业务能力, 认真完成所承担的教学辅助管理工作。

#### 四、任职条件

##### (一) 基本任职条件

1. 拥护中国共产党的领导, 热爱社会主义祖国, 遵纪守法, 为人师表, 具备专职辅导员岗位所需的专业知识、业务能力和身体条件, 能全面地、熟练地履行岗位职责, 积极承担并完成工作任务。

2. 应至少在现等级专业技术岗位上工作满一个聘期后方可竞聘高一级岗位;

3. 完成规定的岗位工作量, 近三年每年教学成绩均为合格及以上, 岗位任届期满考核及年度考核结果均为合格及以上。

##### (二) 业务能力条件

竞聘教师系列专职辅导员各级岗位, 在具备基本条件的基础

上，须具备下列相应任职年限及业绩条件。

## 1. 教授

### (1) 教授四级岗位

聘有教授专业技术职务的人员，可直接申请聘用到教授四级岗位。

## 2. 副教授

### (1) 副教授一级、二级岗位

副教授低一级岗位任职时间	申报业绩条件要求	说明
3 年以上	1. 首位发表思想政治教育论文 2 篇以上，其中至少有学校规定的核心 B 类学术论文 1 篇，或前 2 位公开出版思想政治教育专业相关有重要影响的学术著作（含译著、教材）1 部及以上，或前 2 位获国家授权发明专利 1 项及以上； 2. 主持完成校厅级及以上教学或科研项目 1 项及以上，或前 2 位参与省部级教学或科研项目 1 项及以上； 3. 获省部级科技奖励一等奖的前 5 位、二等奖的前 4 位、三等奖的前 3 位，或省部级社科奖励一等奖的前 4 位、二等奖的前 3 位、三等奖的前 2 位，或省级教学成果一等奖的前 4 位、二等奖的前 3 位、三等奖的前 2 位，或校级教学或科研成果二等奖的首位或校级教学比赛二等奖及以上，或山东省思想政治教育优秀成果一等奖的前 2 位、二等奖的首位； 4. 指导学参加“挑战杯”全国大学生课外学术科技作品竞赛、或“挑战杯”中国大学生创业计划竞赛、或全国大学生数学建模竞赛、或全国大学生电子设计大赛获省级二等奖及以上。	符合 1-4 条之二者
6 年以上	5. 首位发表思想政治教育相关学术论文 2 篇以上，或参著公开出版思想政治教育专业相关有重要影响的学术著作（含译著、教材）1 部以上； 6. 主持校厅级及以上教学或科研项目 1 项及以上，或前 3 位参与省部级教学或科研项目 1 项及以上； 7. 获校级教学或科研成果三等奖的首位或校级教学比赛三等奖及以上，或山东省思想政治教育优秀成果一等奖的前 3 位、二等奖的前 2 位、三等奖的首位，或山东高校学生教育管理优秀科研成果一等奖的首位，或山东高校辅导员工作论坛优秀论文一等奖的首位；	符合 5-8 条之二者

	8. 指导学参加“挑战杯”全国大学生课外学术科技作品竞赛、或“挑战杯”中国大学生创业计划竞赛、或全国大学生数学建模竞赛、或全国大学生电子设计大赛获省级三等奖及以上。	
12 年以上	9. 任期内各年度考核结果均为合格及以上，且岗位考核合格及以上。	符合第 9 条者

## (2) 副教授三级岗位

聘有副教授专业技术职务的其他人员，可直接申请聘用到副教授三级岗位。

## 3. 讲师

### (1) 讲师一级、二级岗位

讲师低一级岗位任职时间	申报业绩条件要求	说明
4 年以上	1. 首位发表思想政治教育相关学术论文 2 篇及以上，或参著出版思想政治教育专业相关的学术著作（含译著、教材）1 部及以上； 2. 参与校级及以上教学或科研项目 1 项及以上； 3. 获校级及以上教学或科研成果奖励 1 项及以上； 4. 指导学生参加“挑战杯”全国大学生课外学术科技作品竞赛、或“挑战杯”中国大学生创业计划竞赛、或全国大学生数学建模竞赛、或全国大学生电子设计大赛获省级奖。	符合 1-4 条之一者
8 年以上	5. 任期内各年度考核结果均为合格及以上，且岗位考核合格及以上。	符合第 5 条者

### (2) 讲师三级岗位

聘有讲师专业技术职务的其他人员，可直接申请聘用到讲师三级岗位。

## 4. 助教

助教竞聘一级岗位须任助教职务满 3 年。

## 五、考核与管理

1. 专职辅导员考核分年度考核和届满考核两种类型。年度考核同事业单位工作人员年度考核一并进行，考核工作按照事业单位年度考核要求开展。届满考核结果分为合格、不合格两种类型，届满考核不合格人员，下一聘期不能申报同层次级别及以上专业技术岗位。

2. 专职辅导员既是教师又是管理干部，实行双重岗位考核。在学校干部年度考核的结果排名在全校同职务级别后10%或专业技术岗位考核不合格的处级干部，或岗位考核不合格的其他人员，不得再申请兼职，须在管理岗位和专业技术岗位中做出一次性选择。

3. 届满考核以学生工作相关部门为牵头单位组成考核委员会，考核委员会依据各级岗位职责对专职辅导员进行考核，考核结果报学校审核、批准。

## **六、附则**

本意见自公布之日起施行，由人事处负责解释。

# 曲阜师范大学

## 管理岗位设置与聘用实施意见

根据《曲阜师范大学岗位设置与聘用实施办法》，为做好管理人员岗位设置管理与聘用工作，结合我校管理队伍实际，制定本意见。

### 一、基本原则

#### （一）优化结构，科学设岗

以增强运转效能、提高工作效率、提升管理水平为目标，根据学校机构编制和干部职数设置有关规定，结合现有管理人员状况，优化岗位结构布局，科学设置各级管理岗位。

#### （二）按岗聘用，提高效益

以岗位设置为基础，深化聘用制度改革，实行按岗聘用，逐步实现由固定用人向合同用人的转变，提高岗位使用和产出效益，建设精干高效的管理人员队伍。

#### （三）平稳过渡，规范管理

坚持管理岗位设置、聘用与深化干部人事制度改革相结合，平稳推进管理岗位职员制，按照上级“关于建立健全职务职级并行制度”原则和步骤，将学校专职管理岗位工作人员全部纳入事业单位职员制度管理和聘用。

### 二、岗位设置管理

#### （一）设置范围

1. 管理岗位指担负领导职责或一般管理任务的工作岗位。主要包括校级领导岗位，机关部门、学院、科研机构及直属、附属单位的管理岗位。

2. 聘用在管理岗位的人员原则上执行管理岗位工资。对确因工作需要由专业技术岗位兼任并执行专业技术岗位工资的人员，需按干部人事管理权限从严控制。

## （二）岗位总量

1. 根据山东省人力资源和社会保障厅核准的岗位设置方案，结合学校实际工作需要，确定我校管理岗位设置总量。管理岗位总量一般不超过单位岗位总量的 20%，其中，三级、四级职员岗位数量按干部管理权限，由上级主管部门核定；五级至八级职员岗位数量按学校管理岗位现职处级、科级干部职数控制；九级、十级职员岗位在管理岗位总量内，按管理工作实际需要设置。

2. 首次聘用岗位总量根据现有人数和职务进行设置。

3. 根据上级文件规定，今后将逐步调整和控制学校管理岗位不超过全校岗位总量的 20%。

## （三）岗位管理

三级、四级职员岗位按干部管理权限，由上级主管部门进行管理。学校对五级及以下管理岗位实行动态管理，结合处、科级干部整体换届，每聘期集中进行一次管理岗位的核定与调整；管理岗位每年的晋升数额，由学校根据当年管理人员编制、干部职数变化及空岗情况确定。

### 三、岗位聘用

#### （一）组织机构

1. 学校以组织部为牵头单位成立管理岗位设置与聘用委员会，其主要职责是审定五级及以下职员拟聘人选。

2. 学校管理岗位设置与聘用委员会下设办公室，负责具体组织实施管理岗位聘用工作，主要履行如下职责：

（1）负责学校管理岗位设置及聘用组织实施等具体工作；

（2）负责各单位推荐拟聘人选的材料审核，报学校管理岗位设置与聘用委员会审定；

（3）完成学校管理岗位设置与聘用委员会交给的其他工作。

#### （二）岗位职责

##### 1. 基本岗位职责

拥护中国共产党的领导，热爱社会主义祖国，努力学习马克思主义和党的路线、方针、政策，有良好的职业操守和思想品德，遵守国家法律、法规和学校的规章制度，具备岗位所需的业务知识和管理能力，积极承担并完成工作任务。

##### 2. 各级岗位职责

在基本岗位职责的基础上，各级岗位职责还包括下列相应岗位职责。

（1）五级、六级岗位：主持或者分管院（系、所、部、馆）、处（部门）级单位管理工作，或者专职从事高层次的专门性管理工作；负责拟定本职管理工作中重要的公文或者文稿；指导低一

级职员工作。

(2) 七级、八级岗位：承担院（系、所、部、馆）、处（部门）下面各基层单位的管理工作，或者独立承担某一方面的专门性管理工作；独立起草本职管理工作中重要的公文或者文稿；指导低一级职员工作。

(3) 九级、十级岗位：承办具体的行政事务工作，起草本职管理工作中一般性公文或者文稿。

### （三）任职条件

#### 1. 基本任职条件

(1) 贯彻执行党的路线、方针、政策，熟悉高等教育法规、政策，遵纪守法，维护学校的安全、荣誉、利益，恪守职业道德，热爱本职工作，办事公正，作风正派，廉洁奉公。

(2) 身体健康，能适应岗位工作要求。

(3) 具备管理岗位所需的专业、能力及技能条件，能全面、熟练地履行现岗位职责，积极承担并完成工作任务

(4) 应聘党务工作岗位，必须是中共党员。

(5) 具有大学专科以上文化程度。其中六级及以上职员岗位，应获得大学本科及以上学历或获得学士及以上学位。

(6) 近三年年度考核结果均为合格及以上。

(7) 具备规定的任职年限。其中，五级职员岗位须在六级职员岗位上工作2年以上；六级、七级、八级职员岗位，须分别在七级、八级、九级职员岗位工作3年以上。博士研究生试用期

满可聘用至八级职员岗位；全日制硕士研究生毕业试用期满或本科毕业生一年见习期满可聘用至九级职员岗位；全日制大学本科毕业生试用期满或大学专科及以下学历毕业生从事管理工作满2年可聘用至十级职员岗位。

## 2. 业务能力条件

（1）五级、六级职员岗位：具有较高的政策理论水平、组织能力和研究能力，系统掌握履行岗位职责所需的理论知识和技能方法，具有较强的解决本职工作中实际问题的能力；有较强的文字水平和语言表达能力，能够撰写重要的工作规划、方案、文件和较高水平的研究报告、工作总结和学术论文；具有指导低一级职员工作的能力。

（2）七级、八级职员岗位：具有一定的政策理论水平、业务研究能力和组织能力，熟练掌握履行岗位职责所需的理论知识和基本技能，具有独立解决本职工作中实际问题的能力；有较好的文字水平和语言表达能力，能够独立撰写公文、文稿和研究报告、工作总结和学术论文。

（3）九级、十级职员岗位：了解掌握从事岗位的职责范围、工作任务和特点，胜任本职工作，具备履行岗位职责所需的理论知识和技能条件；具有初步地分析、解决实际问题的能力；具有一定的文字水平和语言表达能力。

## （四）聘用办法

1. 党政职务与职员岗位对应聘用。学校已任命的管理干部，

根据其现任的职务级别直接申请聘用相应职级的职员岗位，即正处级职务对应五级职员岗位，副处级职务对应六级职员岗位，正科级职务对应七级职员岗位，副科级职务对应八级职员岗位，科员对应九级职员岗位，办事员对应十级职员岗位。

2. 兼职人员聘用。经批准同意兼职的人员，按照兼职的有关规定，须到本人从事学科、专业所在的单位（系列）参加竞聘，按要求完成专业技术岗位和管理岗位任务。

3. 转岗位类别聘用。首次聘用后，因工作需要由专业技术岗位交流到管理岗位的人员，按行政职务级别聘用到相应的管理岗位，兑现相应的岗位工资待遇。暂未确定职员岗位级别的，执行原专业技术岗位待遇。

4. 晋升聘用。管理岗位的晋升聘用根据处、科级干部的选拔任用情况确定。

#### （五）聘用程序

管理岗位三级至十级职员的聘用，结合干部选拔任用程序进行，干部任命后即自行对应至相应等级职员岗位，签订聘用合同，行文聘用。

#### （六）聘期

管理岗位聘期为 3 年。聘期内因职务级别变化而致岗位职级发生变化的，原岗位聘期自动终止；聘期内达到退休年龄的人员，聘期至退休之日。

### 四、考核与管理

1. 管理人员考核分年度考核和届满考核两种类型。年度考核同事业单位工作人员年度考核一并进行，考核工作按照事业单位年度考核要求开展。

2. 届满考核以组织部为牵头单位组成考核委员会，结合学校干部届满考核同步进行，考核委员会依据各级岗位职责对管理人员进行考核，考核结果报学校审核、批准。

## **五、附则**

本意见自公布之日起施行，由人事处负责解释。

# 曲阜师范大学

## 工勤技能岗位设置与聘用实施意见

根据《曲阜师范大学岗位设置与聘用实施办法》，为做好工勤技能人员岗位设置与聘用工作，结合学校实际，制定本意见。

### 一、岗位设置原则

1. 从严控岗，逐步减量。按照省人力资源和社会保障厅核准的工勤技能岗位比例的要求，今后将逐年降低工勤技能岗位总量。已经实现社会化服务的一般性劳务工作，不再设置相应的工勤技能岗位。

2. 平移过渡，规范管理。首次聘用时，按现有工勤技能人员技术等级现状对应聘用到相应工勤技能岗位。学校与受聘的工勤技能人员依法签订聘用合同，实施合同管理。

### 二、岗位设置与管理

#### （一）设置范围

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。工勤技能岗位设置技术工岗位和普通工岗位，其中技术工岗位分五个等级，高级技师岗位、技师岗位、高级工岗位、中级工岗位、初级工岗位分别对应一至五级工勤技能岗位。普通工不分等级。

## （二）岗位结构比例及数量

按照省人力资源和社会保障厅核定的岗位设置方案，我校工勤技能岗位比例不超过学校岗位总量的 5%，技术工岗位结构比例控制目标为：技术工三级至五级岗位占工勤技能岗位总量分别为 20%、40%、40%。

鉴于现有高级工（工勤技能三级岗位）人员数量及比例结构已经超过省主管部门核准的岗位数，今后学校将通过自然减员或采取其他分流方式，逐步达到上级规定的控制目标。

## （三）岗位管理

工勤技能岗位由学校按省主管部门核定的各等级岗位数量及比例统筹设置与动态管理。

# 三、岗位聘用

## （一）组织机构

学校以后勤管理处为牵头单位成立工勤技能岗位设置与聘用委员会，其主要职责是按照学校下达的岗位数组织三级及以下工勤技能岗位的竞聘工作。

## （二）岗位职责

### 1. 基本岗位职责

拥护中国共产党的领导，热爱社会主义祖国，努力学习马克思主义和党的路线、方针、政策，有良好的职业操守和思想品德，

遵守国家法律、法规和学校的规章制度，具备岗位所需的业务知识和操作技能，积极承担并完成工作任务。

## 2. 各级岗位职责

在基本岗位职责的基础上，各级、各类岗位职责还包括下列相应岗位职责。

（1）工勤技能三级岗位：熟练解决所从事工作中一般技术业务问题，主动参与科学研究，技术革新；安全生产，保质保量及时完成工作任务；承担学校或本部门安排的其他方面工作；培养中青年技术工人和传授技艺、经验。

（2）工勤技能四级岗位：熟练解决所从事工作中一般技术业务问题；安全生产，保质保量及时完成工作任务；承担学校或本部门安排的其他方面工作。

（3）工勤技能五级岗位：解决所从事工作中技术业务问题；安全生产，保质保量及时完成工作任务；承担学校或本部门安排的其他方面工作。

（4）工勤技能普通工岗位：安全生产，保质保量及时完成工作任务；承担学校或本部门安排的其他方面工作。

## （三）任职条件

### 1. 基本任职条件

（1）贯彻执行党的路线、方针、政策，熟悉高等教育法规、

政策，遵纪守法，维护学校的安全、荣誉、利益，恪守职业道德，热爱本职工作。

(2) 身体健康，能适应岗位要求。

(3) 具备岗位所需的业务知识和操作技能，能全面、熟练地履行现岗位职责，积极承担并完成工作任务。

(4) 根据国家、省市有关规定，应聘部分特殊工勤技能岗位须持有上岗证书。

(5) 近三年年度考核合格及以上。

## 2. 任职资格及技能条件

### (1) 工勤技能三级岗位

通过相应工种的高级工技术等级考评，取得政府主管部门颁发的高级工资资格证书；

在本工种中级工岗位上工作五年以上；

近五年年度考核均为合格以上，其中至少有一年为优秀等次，无工作责任事故，业绩较突出；

具有较高技能水平，能解决本工种岗位的操作技术难题。

### (2) 工勤技能四级岗位

通过相应工种的中级工技术等级考评，取得政府主管部门颁发的中级工资资格证书；

在本工种初级工岗位上工作五年以上；

近五年年度考核均为合格以上，无重大责任事故；  
能够熟练进行技能操作，并能解决本工种岗位一般技术问题。

### （3）工勤技能五级岗位

学徒期满或和工人见习、试用期满；  
通过相应工种的初级工技术等级考评，取得政府主管部门颁发的初级工资格证书；

各年度考核均为合格以上等次，无重大责任事故；  
能独立进行本职工作的基本技能操作。

（4）对于具有独特技术专长、做出特殊贡献、获得省部级以上劳动模范、先进工作者称号的人员，或在技术革新、技术发明中取得成果并获省部级二等奖以上前两位、三等奖首位人员，或获厅级以上技术竞赛一等奖首位人员，可申报破格竞聘。

### （四）聘期

工勤技能岗位聘期为3年。聘期内达到退休年龄的，聘期至退休之日止。

## 四、考核与管理

1. 工勤技能人员考核分年度考核和届满考核两种类型。年度考核同事业单位工作人员年度考核一并进行，考核工作按照事业单位年度考核要求开展。届满考核结果分为合格、不合格两种

类型，届满考核不合格人员，下一聘期不能申报同层次级别及以上工勤技能岗位。

2. 届满考核以后勤管理处为牵头单位组成考核委员会，考核委员会依据各级岗位职责对工勤技能人员进行考核，考核结果报学校审核、批准。

## **五、附则**

本意见自公布之日起施行，由人事处负责解释。

