

淮北师范大学岗位设置与聘用实施办法（试行）

为了深化事业单位人事制度改革，建立健全聘用制度和岗位管理制度，实现人事管理的科学化、规范化和制度化，根据国家人事部、教育部《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》（国人部发[2007]59号）、中共安徽省委办公厅、安徽省人民政府办公厅《关于印发〈安徽省事业单位岗位设置管理实施意见〉的通知》（皖办发[2008]17号）、省人事厅《关于印发〈安徽省事业单位专业技术岗位结构比例控制标准（试行）〉的通知》（皖人办发[2009]56号）及省教育厅《关于做好厅属高等学校和中专学校岗位设置管理工作的通知》（教人〔2009〕6号）、《关于省直事业单位实施岗位设置管理工作有关问题的通知》（皖人社秘[2010]69号）等有关文件规定，结合我校实际，制定本实施办法。

一、基本原则

（一）各类岗位按上级主管部门核定的总量和结构比例加以控制。

（二）以教师队伍为主体，优化人员结构，合理配置人力资源，提高用人质量和用人效益。完善人力资源的分类分级管理体系，促进专业技术人才、管理人才、工勤技能人才的全面协调发展。

（三）以教学科研为主线，以创新型人才培养为目标，向高水平学科和优秀学术群体倾斜，切实加强高层次人才队伍建设。

(四) 以岗位设置为基础, 深化人事管理制度改革, 完善人才遴选、评价、激励和保障机制, 通过政策引导, 促进各类人才的自主发展和自我约束。

(五) 承认现状, 循序渐进, 逐步到位, 维护稳定。

二、岗位设置

(一) 岗位类别及总量

1. 学校全部岗位分为专业技术岗位、管理岗位、工勤技能岗位三类。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, 分为教师岗位和其他专业技术岗位; 管理岗位指担负领导职责或管理任务的工作岗位; 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。

2. 根据上级主管部门核定的岗位总量及结构比例, 结合学校实际需要, 综合确定全校三类岗位总量。在岗位总量中, 专业技术岗位占 72% (教师岗位占专业技术岗位的 82%); 管理岗位占 18%; 工勤技能岗位占 10%。

(二) 岗位等级及结构比例

1. 专业技术岗位

专业技术岗位设置正高级、副高级、中级、初级岗位, 其控制比例为 1:2.5:3.8:1.4。正高级设置一至四级岗位、副高级设置五至七级岗位、中级设置八至十级岗位、初级设置十一和十二级岗位。其中专业技术一级、二级岗位分别按国家和安徽省有关规定执行, 三级以下岗位由学校根据上级主管部门核准的岗位总量设置。三级、四级岗位的控制比例为 1:2, 首次设置二、三、四级岗位的比例为 1:3:6; 五级、六级、七级岗位的比例为 2:4:4; 八级、九级、十级岗位的比例为 3:4:3; 十一级、十二级岗位的比例为 5:5。

专业技术高级岗位向教师倾斜。学校根据事业发展和学科建设的需要，留出一定数量的岗位，用于引进高层次人才和学科建设需要。

2. 管理岗位

管理岗位设置八个岗位等级，即三至十级岗位，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、办事员分别对应三至十级岗位。六级以上岗位总量，按《关于印发淮北煤炭师范学院机构编制方案的通知》（皖编办[2008]31号）规定执行。七级、八级、九级岗位的比例为4:3:3。

3. 工勤技能岗位

工勤技能岗位包括技术工岗位和普通工岗位，其中技术工岗位设置五个等级，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。技术工三级以上岗位按岗位总量的25%左右比例设置，其中二级岗位占5%。

4. 特设岗位

为满足学校聘用高层次人才的需要，学校设置长江学者特聘教授、皖江学者（黄山学者）特聘教授等类别的特设岗位。特设岗位报上级主管部门审批，不受学校岗位总量、最高等级和结构比例的限制，在完成工作任务以后，按照管理权限予以核销。

三、岗位聘用

（一）聘用范围

事业编制在职在岗人员。

（二）基本条件

1. 遵纪守法；
2. 具有良好的品行和职业道德；
3. 具备岗位所需的专业知识、能力或技能条件；

4. 适应岗位要求的身體條件。

(三) 聘用辦法

1. 崗位聘用工作分級進行。

專業技術一級、二級崗位的聘用由學校研究，報上級主管部門審批；專業技術三至七級崗位和管理五至八級崗位由學校崗位設置與聘用工作領導組聘用，專業技術八至十二級崗位和管理九至十級崗位由相應崗位設置和聘用工作領導小組聘用，以上聘用均按學校核定的崗位總量及結構比例執行。

2. 崗位聘用分為聘期聘用和聘期內聘用。聘期聘用是指一個聘期的完整聘用；聘期內聘用是指因專業技術職務或行政職務變動而進行的聘用。專業技術職務變動聘用每年進行一次，管理崗位在任免的當月聘用，工勤技能崗位以上級主管部門認定的聘用時間於當月聘用。

3. 學校引進的高層次人才，按協議規定的崗位直接聘用；新調入人員和接收的畢業生聘用相應職務的基礎級崗位，並確定試用期。

4. 基本程序

(1) 公布崗位、崗位職責和聘用條件；

(2) 應聘人員提出申請；

(3) 各聘用組織根據聘用條件提出擬聘人選；

(4) 公示擬聘人員；

(5) 公布聘用結果，簽訂聘用合同。

四、組織領導

(一) 學校成立崗位設置與聘用工作領導組，負責崗位設置與聘用的領導、監督和檢查工作。領導組下設辦公室，負責崗位設置與聘用的具體工作。

(二) 各學院（單位）成立以主要負責人為組長的崗位設置與聘

用工作领导小组，负责岗位设置与聘用的具体工作；按照职称系列成立相关岗位设置与聘用工作组，负责其他专业技术岗位设置与聘用的具体工作。

五、合同管理与考核

（一）学校与受聘人员按照法律、政策规定，签订聘用合同。

（二）岗位聘用期限：专业技术岗位为三年，管理六级以上岗位为四年，其他岗位为三年。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。

（三）受聘人员应认真履行岗位聘用合同，保质保量地完成岗位职责和目标任务。聘用合同的变更和解除，按聘用合同中的有关条款执行。

（四）经医疗单位确诊患有严重疾病，无法承担工作任务的，暂缓签订聘用合同。

（五）学校依据淮北师范大学教职工考核有关规定和合同约定的内容对受聘人员进行考核，考核结果作为续聘、解聘、晋级、调整岗位的重要依据。聘期考核不合格者，低聘其一级岗位，低聘后聘期考核再次不合格者，不再聘用。

六、聘期待遇

教职工在受聘岗位期间原则上按所聘岗位享受相应的岗位待遇，增资所需经费按原有经费渠道列支。

七、关于首次岗位聘用问题的说明

（一）关于结构比例

首次岗位设置和岗位聘用，岗位数以现有在编在岗人员为基数，并按照现聘职务或岗位进入相应等级的岗位。现有人员结构比例超过核准的岗位结构比例，可先聘用，但只能进入相应岗位层级的基础级

岗位，并通过自然减员、调出、晋升等办法，五年过渡期内（2010年1月1日起）逐步达到规定的结构比例。

（二）关于二级岗位的聘用

在上级主管部门未正式出台二级岗位聘用条件之前，拟申报二级岗位，且符合三级岗位聘用条件的人员，可以聘用到三级岗位。空余二级岗位可用于三级岗位的聘用。

（三）关于管理岗位职级设置与聘用

学校管理六级以上岗位按皖编办[2008]31号文件规定设置，七级以下岗位由学校在上级主管部门核定的管理岗位总量内设置。首次聘用可根据学校发展现状进行，人员聘用按照干部人事管理权限进行。

（四）关于“双肩挑”人员

1. “双肩挑”人员是指评聘了教师系列高级专业技术职务，因工作需要现在管理岗位，并仍承担教学工作的人员；或评聘了其他专业技术系列（含工程技术、实验技术、图书档案、新闻出版、会计、医疗卫生）高级职务又在其对应业务部门工作的职岗相符人员。

2. “双肩挑”岗位设置在六级以上管理岗位。

3. “双肩挑”人员获聘专业技术岗位，须由个人到相关系列、相关学科、相关单位申请聘用，占相关系列、相关学科、相关单位的专业技术岗位职数。

（五）在首次聘用中，专业技术职务在上级主管部门核准我校专业技术系列之外，未获准上岗或职岗不相符的人员，过渡期内保留原执行的专业技术岗位工资待遇。

(六) 关于近年来引进博士、硕士的岗位聘用

近年来引进的硕士、博士，在引进协议规定的服务期内可受聘协议约定的岗位，但在岗位聘用时只能聘至本层级**基础级岗位**；协议期满，未取得协议约定任职资格的，博士聘用中级岗位，硕士聘用初级岗位。

(七) 关于 2006 年工改后到首次聘用期间的退休人员

2006 年 7 月 1 日至首次聘用期间退休的人员，符合相应的级别岗位条件者，按照相应的岗位级别重新计算退休工资。

(八) 关于岗位工资兑现

2007 年底前已符合所申报岗位聘用条件的，从 2007 年 12 月 1 日起执行；2008 年至 2009 年符合所申报岗位聘用条件的，从聘用当月起执行。岗位聘用工作转入日常化后，兑现时间从聘用的下月起执行。

八、其他问题的说明

(一) 各类岗位设置与聘用暂行办法中所列成果均为任现职以来所取得的成果，首次聘用成果截止到 2009 年 12 月底。

(二) 论文必须是第一作者或通讯作者完成，并公开发表在“CN”或“ISSN”刊号的学术刊物上；三类期刊指北大版《中文核心期刊要目总览》、CSCD 扩展版、CSSCI 扩展版；专著或教材必须是“ISBN”书号的正式出版物。合著的学术著作或教材字数的认定，有明确分工的，按具体分工认定；未明确分工的，按参加撰写人数平均计算。

(三) 科研项目和获奖以下文时间为准；阶段性成果是指有标明了项目名称和编号的公开发表或出版的论文或论著。

(四) 所有成果只计算一次，均不能重复使用。

(五) 学历（学位）、年限、数量、等级均含本级。

(六) 首次岗位聘用后，在下一轮岗位聘用前达到相应岗位等级

的人员，从达到聘用岗位之时兑现相应岗位等级待遇。

本办法自下发之日起执行，由学校岗位设置与聘用工作领导小组办公室负责解释。

附件：

- 1、《淮北师范大学教师岗位设置与聘用暂行办法》
- 2、《淮北师范大学其他专业技术岗位设置与聘用暂行办法》
- 3、《淮北师范大学管理岗位设置与聘用暂行办法》
- 4、《淮北师范大学工勤技能岗位设置与聘用暂行办法》

二〇一〇年九月十六日

淮北师范大学文件

校人字〔2021〕43号

关于印发《淮北师范大学教师岗位设置与 聘用暂行办法》的通知

各单位：

《淮北师范大学教师岗位设置与聘用暂行办法》经2021年3月11日校长办公会研究通过，现予印发，请遵照执行。

淮北师范大学

2021年12月31日

淮北师范大学教师岗位设置与聘用暂行办法

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，根据省人力资源和社会保障厅、教育厅有关文件精神，制定本暂行办法。

一、岗位设置

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。

（一）教师设教授、副教授、讲师、助教等岗位。其中，教授为正高级，副教授为副高级，讲师为中级，助教为初级。

教授设四级（一至四级岗位），副教授设三级（五至七级岗位），讲师设三级（八至十级岗位），助教设二级（十一、十二级岗位）。

（二）学校依据上级主管部门核准的教师岗位总量，并根据人才培养、学科建设等需要对岗位职数的使用与预留进行总体调节。

学校引进人才在第一个聘期内不占学院（单位）教师岗位数。

（三）岗位等级比例

1. 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. 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

总体控制目标为 3:4:3。

4. 助教岗位中，十一级、十二级岗位之间的结构比例总体控制目标为 5:5。

（四）教师岗位指标分配向一级学科硕士点、重点学科、重点实验室、创新团队等倾斜。各学院（单位）根据学校核定的教师岗位总量，结合学科发展规划，制定岗位设置与聘用工作方案，明确岗位职责、聘用条件、聘用程序、考核内容等，报学校岗位设置与聘用工作领导小组审批通过后执行。

二、岗位职责

忠诚党的教育事业，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。

1. 二级岗位

(1)密切关注本学科和跨学科领域的前沿发展，对学科建设进行规划、设计与组织实施；组织所在学科点的学科建设工作。

(2)培养青年学术带头人，对本学科青年教师的学术方向、科学研究等予以具体指导，创建一支在国内外有学术影响的创新团队，努力实现学校博士点的突破。

(3)组织本学科重大科研项目或协调跨学科重大科研项目的申报、立项与实施。

(4)密切跟踪国内外本学科及相关学科的学术动态和人才发展状况，就本学科领域的学科建设、人才培养、科学研

究等方面向学校提出建议。

(5)承担一定的教学任务。

2. 三级岗位

(1)讲授本学科专业核心课程，担任硕士生导师并指导硕士研究生，指导青年教师，根据需要指导访问学者，或与来校的博士后岗位应聘者合作，开展研究工作。

(2)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。

(3)积极争取并主持国家级科研项目；在本学科领域开展原创性、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，第一作者（或通讯作者，下同）发表高水平学术论文。

(4)组织校级学术团队建设，扩大省级重点学科、研究基地的覆盖面，发展新学科，对博士点建设团队起支撑作用。

(5)组织省级教学团队（精品课程、特色专业、重点实验室、重点研究基地、工程技术中心等）的建设，为学校的教学管理提供保障与决策性方案。

3. 四级岗位

(1)讲授本学科专业核心课程。

(2)在本专业领域推进教学改革，主持教研活动，指导青年教师，负责本学科教学队伍培养。

(3)承担硕士研究生教学与指导工作。

(4)积极争取主持省级以上科研项目。

(5)以我校为第一署名单位，第一作者发表高水平学术论文或出版论著。

4. 五级及以下岗位的岗位职责由各学院（单位）根据本学科、专业的现状、特点或中长期发展规划与需要制定，报学校岗位设置与聘用工作领导小组审批通过后执行。

三、聘用条件

（一）一、二级岗位

1. 教授一级岗位是国家特定岗位，按照国家有关规定执行。

2. 教授二级岗位为省定岗位，按照省主管部门的有关规定执行。

（二）三级岗位

1. 受聘教授岗位9年以上，年终考核合格，任期内完成学校规定的教学工作量，教学科研考核合格以上，具备下列条件之一，可以推荐教授三级岗位。推荐名额超过学校控制指标的，择优聘用。

(1)主持省部级以上科研项目2项，并有1项结题。

(2)在二类以上期刊发表本学科学术论文4篇，其中有省职评期刊一类或学校奖励的C级以上期刊论文2篇以上。

(3)获得省部级（政府奖，下同）三等以上科研奖励1项（排名第一）。

(4)是安徽省高校中青年学科带头人培养对象，任期内在二类以上期刊发表本学科论文 1 篇，或任期内主持省部级以上科研项目 1 项，并取得阶段性成果。

(5)申报获批省级 20 年省级教学研究与改革实践项目 1 项以上教学科研团队（含精品课程、特色专业、重点学科、重点实验室、重点研究基地、工程技术中心等，下同）排名第一的带头人（以申报书原件排名顺序为准，下同），任期内在二类以上期刊发表本学科论文 2 篇，或任期内主持省部级以上科研项目 1 项，并取得阶段性成果。

2. 受聘教授岗位 6 年以上，年终考核合格，任期内完成学校规定的教学工作量，教学科研考核合格以上，具备下列条件之一；或受聘教授岗位 3 年以上，具备下列条件之二，可以推荐教授三级岗位。推荐名额超过学校控制指标的，择优聘用。

(1)主持国家自然科学基金、国家社会科学基金及其以上科研项目。

(2)在二类以上期刊发表本学科学术论文 6 篇（或 5 篇以上，另出版第一作者，并撰写 12 万字以上的学术专著或主编排名第一的省级以上规划教材 1 部——以教育主管部门批文为准），其中有省职评一类期刊或学校奖励的 C 级以上期刊论文 3 篇以上。

(3)获得省部级二等以上科研奖励 1 项（排名第一），或三等奖 2 项以上（排名第一）。

(4)省政府特殊津贴的专家。

(5)安徽省学术和技术带头人后备人选。

(6)安徽省高校学科拔尖人才。

(7)安徽省高校中青年学科带头人培养对象，任期内在二类以上期刊发表本学科论文 2 篇或任期内主持省部级以上科研项目 1 项并结题。

(8)省级教学名师。

(9)申报获批省级以上教学科研团队排名第一的带头人，任期内在二类以上期刊发表本学科论文 3 篇或任期内主持省部级以上科研项目 1 项，并结题。

(三) 四级岗位

受聘教授岗位期间，承担本科生教学或研究生教学与指导工作，年终考核合格，完成学校规定的教学工作量，教学效果良好，在省级以上期刊发表过本学科领域的学术论文。

(四) 五级岗位

1. 受聘六级岗位 3 年以上，年终考核合格，任期内完成学校规定的教学工作量，教学科研考核合格以上，且具备下列条件之一。推荐名额超过学校控制指标时，择优聘用。

(1)主持省部级以上科研项目 1 项，并结题。

(2)在二类以上期刊发表本学科论文 3 篇以上（或 2 篇以上，另出版第一作者，并撰写 12 万字以上的学术专著或主编排名第一的省级以上规划教材 1 部——以教育主管部门批文为准），其中 1 篇为一类期刊论文。

(3)获得厅级以上教学、科研奖励。厅级奖为排名第一名，省部级奖为排名前三名，国家级奖为排名前五名。

(4)安徽省高校优秀中青年骨干教师、省级教坛新秀。

2. 受聘六级岗位3年以上，符合四级岗位聘用条件（按《安徽省普通本科高等学校教师专业技术资格条件（试行）》执行），可以聘用到五级岗位。推荐名额超过学校控制指标时，择优聘用。

（五）六级岗位

1. 受聘副教授岗位9年以上，年终考核合格，任期内完成学校规定的教学工作量，教学科研考核合格以上，在课程、专业、学科建设中做出一定的贡献，可直接推荐副教授六级岗位。推荐名额超过学校控制指标时，择优聘用。

2. 受聘副教授岗位6年以上，年终考核合格，任期内完成学校规定的教学工作量，教学科研考核合格以上，且具备以下条件之一，可以推荐副教授六级岗位。推荐名额超过学校控制指标时，择优聘用。

(1)主持厅级以上科研项目2项，并有1项结题。

(2)在三类核心以上期刊发表本学科论文2篇以上（或1篇以上，另出版第一作者，并撰写10万字以上的学术专著或主编排名第一的省级以上规划教材1部——以教育主管部门批文为准）。

(3)获得厅级（含市级政府奖）以上教学、科研奖励。厅级奖为排名前二名（市级政府奖排名第一），省部级奖为排

名前五名，国家级奖在排名之列。

(4)安徽省高校优秀中青年骨干教师、省级教坛新秀。

3. 受聘副教授岗位3年以上，年终考核合格，任期内完成学校规定的教学工作量，教学科研考核合格以上，且具备下列条件之一，可以推荐副教授六级岗位。推荐名额超过学校控制指标时，择优聘用。

(1)主持省部级科研项目1项并有阶段性成果，或获批国家级科研项目。

(2)在二类期刊发表本学科论文3篇以上（或2篇以上，另出版第一作者，并撰写12万字以上的学术专著或主编排名第一的省级以上规划教材1部——以教育主管部门批文为准）。

(3)获得省部级以上教学、科研奖励。省部级奖为排名第一名，国家级奖为排名前三名。

(4)受聘副教授岗位后取得博士学位，工作满一年。

（六）七级岗位

受聘副教授岗位期间，年终考核合格，完成学校规定的教学工作量，教学效果良好，有本学科领域的学术论文。

（七）其他岗位

八级至十二级岗位由学院根据学校核定的岗位数和岗位等级比例自行制定聘用条件，报学校岗位设置与聘用工作领导小组批准后执行。

四、聘用程序

(一) 公布岗位、岗位职责及其聘用条件。

(二) 应聘者提交申请。

(三) 对应聘者进行资格审查。

(四) 学院(单位)聘用工作领导小组提出八级以下岗位拟聘人选并予以公示。

(五) 学校专业技术岗位设置与聘用工作领导小组审定七级以上岗位的聘用人选, 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) 公布聘用名单, 签订聘用合同。

五、聘用期限

教师岗位聘用期限为三年。聘用周期结束后, 须重新参加教师岗位聘用; 新入校人员按相应职务的基础级岗位当月聘用, 引进人才按协议规定的岗位直接聘用, 聘期到协议规定聘用周期结束为止。

六、聘用与考核

(一) 教师职务晋升聘用每年进行一次, 且只能晋升至高一级教师职务的基础级岗位(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用教师岗位的, 占相关学科单位的专业技术岗位职数, 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。此类人员执行专业技术工资序列, 有减免地考核其教学工作量。

（三）受聘在教师岗位的人员应具有高校教师职务，符合教师上岗的相关规定。不具有高校教师职务转岗受聘在教师岗位工作的人员，聘用时只能聘至本层级基础级岗位；在没有取得高校教师职务前，不得晋升更高等级岗位。

（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，3—6年内不得参加高一级教师岗位的聘用。

（五）出现 I 级教学事故，被校教务部门处理的，或教学综合考评结果为不合格的教师，低聘或解聘其现有教师岗位，3—6年内不得参加高一级教师岗位聘用。

（六）在聘用过程中弄虚作假、或违背聘用程序的，一经查实即为无效聘用，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，考核不合格不再聘用原岗位。

七、聘用组织

（一）学校岗位设置与聘用工作领导小组负责全校教师岗位的聘用工作；评定三至七级岗位拟聘人选；审核各学院（单位）教师八级以下岗位拟聘人员。

（二）各学院（单位）岗位设置与聘用工作领导小组，负责教师岗位的设置与聘用的具体工作。

八、新入校教师的聘用

（一）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。

（二）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。

（三）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。

（四）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。

（五）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。

本办法自 2021 年 3 月 11 日校长办公会审议通过开始实施，由学校职称工作办公室负责解释，《淮北师范大学岗位设置与聘用实施办法（试行）》（校发〔2010〕27 号）附件 1 同时废止。

淮北师范大学党政办公室

2021 年 12 月 31 日制发

（此件主动公开）

淮北师范大学文件

校人字〔2021〕44号

关于印发《淮北师范大学其他专业技术岗位 设置与聘用暂行办法》的通知

各单位：

《淮北师范大学其他专业技术岗位设置与聘用暂行办法》经2021年3月11日校长办公会研究通过，现予印发，请遵照执行。

淮北师范大学

2021年12月31日

淮北师范大学其他专业技术岗位设置与聘用暂行办法

为进一步调动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，根据省人力资源和社会保障厅、教育厅有关文件精神，结合学校实际，制定本暂行办法。

一、岗位设置

（一）设置范围

其他专业技术岗位设工程技术、实验技术、图书档案、编辑出版、会计、医疗卫生、幼儿教师岗位。

1. 各学院实验室、网络中心、国有资产与实验室管理处、基建办公室、后勤集团等有关单位根据需要设置工程实验岗位。

2. 图书馆根据需要设置图书资料岗位。

3. 档案室根据需要设置档案岗位。

4. 学报编辑部、宣传部、校报编辑部等单位根据需要设置编辑出版岗位。

5. 财务处根据需要设置会计岗位。

6. 校医院根据需要设置医疗卫生岗位。

7. 幼儿园根据需要设置幼儿教师岗位。

（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。学校在上级主管部门核准的其他专业技术岗位（不含中小学）总量、结构比例范围内，制定其他专业技术岗位设置暂行办法。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，按工程技术、实验技术、图书档案、编辑出版、会计、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上级主管部门的有关规定进行总体调控，八级及以下岗位由学校核定到各单位，各单位根据工作需要具体设置。

岗位数量由学校在上级主管部门批准的控制数内，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，其中工程技术、图书资料、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 1:1.4；副高级岗位中五级、六级、七级岗位的控制比例为 1:2:2；中级岗位中八级、九级、十级岗位的控制比例为 1:1.3:1；初级岗位中十一级、十二级岗位的控制比例为 1:1。

二、岗位职责

（一）基本职责

1. 正高级岗位

(1) 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。

(2) 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。

(3) 对本单位的改革与发展提出建设性意见。

(4) 指导副高和中级技术人员，完成岗位工作量。

2. 副高级岗位

(1) 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。

(2) 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。

(3) 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

(1) 积极参与专业规划的实施，取得良好的成果。

(2) 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。

(3) 指导初级技术人员，完成岗位工作量。

4. 初级岗位

(1) 积极开展工作研究，处理工作中的技术问题。

(2) 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，报学校岗位设置与聘用工作领导小组备案。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基础级岗位。

三、聘用基本条件

遵纪守法，爱岗敬业，恪守职业道德，有责任心，有良好的服务意识，能良好承担并完成受聘岗位工作。

（一）三级岗位

在正高级岗位任职6年以上，年终考核合格，任期内完成本职岗位工作，且具备下列条件之一，可以推荐三级岗位。推荐名额超过学校控制指标时，择优聘用。

(1) 主持国家级以上科研项目1项，并取得阶段性成果，

或主持省部级项目 2 项，并有 1 项结题。

(2) 在本学科二类以上期刊发表论文 4 篇以上（或 3 篇以上，另出版第一作者，并撰写 12 万字以上的学术专著），其中 1 篇为一类或原国家级重点期刊论文。

(3) 获得省部级（政府奖，下同）以上科研奖励。省部级奖为排名第一名，或获得国家级奖。

（二）四级岗位

在正高级岗位上任职，并良好地完成了本岗位工作任务。

（三）五级岗位

1. 受聘六级岗 6 年以上，年终考核合格，在相关的专业领域取得较高研究成果，并为学校改革和发展做出较大贡献，可以推荐五级岗位。推荐名额超过学校控制指标的，择优聘用。

2. 受聘六级岗 3 年以上，年终考核合格，任期内完成本职岗位工作，且具备下列条件之一，可以推荐五级岗位。推荐名额超过学校控制指标时，择优聘用。

(1) 主持厅（市）级以上科研项目 2 项，并有 1 项结题，或主持省部级项目 1 项，并取得阶段性成果。

(2) 在本学科三类核心期刊发表论文 3 篇以上，其中有 1 篇为二类或原国家级期刊论文；或 2 篇以上，另出版第一作者，并撰写 10 万字以上的学术专著 1 部。

(3) 获得厅级（政府奖，下同）以上科研或专业技术奖励。厅级奖为排名第一名，省部级奖为排名前三名，国家级奖为排名前五名。

（四）六级岗位

1. 在副高级岗位任职9年以上，年终考核合格，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，择优聘用。

2. 在副高级岗位任职6年以上，年终考核合格，且具备下列条件之一，可以推荐六级岗位。推荐名额超过学校控制指标时，择优聘用。

(1) 主持厅级以上科研项目1项，并结题。

(2) 在本学科三类核心期刊发表论文1篇，或省级期刊发表论文3篇以上，另出版第一作者，并撰写10万字以上的学术专著1部。

(3) 获得厅级（政府奖，下同）以上科研或专业技术奖励。厅级奖为排名第一名，省部级奖为排名前三名，国家级奖为排名前五名。

（五）七级岗位

在副高级岗位上任职，并良好地完成了本岗位工作任务。

（六）其他岗位

八级至十二级岗位由各单位根据学校核定的岗位总量和岗位等级比例自行制定聘用条件，报学校岗位设置与聘用工作组批准通过后执行。

四、聘用程序

（一）公布其他专业技术岗位、岗位职责及其聘用条件。

（二）应聘者提交申请。

（三）用人单位进行基本条件审查。

（四）各单位岗位设置与聘用工作领导小组提出八级以下拟聘人选，并推荐七级以上拟聘人选。

（五）学校岗位设置与聘用工作领导小组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）公布聘用名单，签订聘用合同。

五、聘期与考核

（一）其他专业技术岗位的聘用期限为三年。其他专业技术职务晋级聘用或新进人员聘用的聘期从聘用之日起至聘用周期结束之日止。聘用周期结束后须重新参加聘用。

（二）其他专业技术职务晋升聘用每年进行一次，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，3—6年内不得参加高一级岗位的聘用。

（四）在聘用过程中弄虚作假或违背聘用程序的，一经查实即为无效聘用，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，考核不合格不再聘用原岗位。

（六）学校严格控制各单位其他专业技术职务比例，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。

本办法自2021年3月11日校长办公会审议通过开始实施，由学校职称工作办公室负责解释，《淮北师范大学岗位设置与聘用实施办法（试行）》（校发〔2010〕27号）附件2同时废止。

淮北师范大学党政办公室

2021年12月31日制发

（此件主动公开）

附件 3:

淮北师范大学管理岗位设置与聘用暂行办法

为建立健全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,根据省人力资源和社会保障厅、教育厅有关文件精神,结合学校实际,制定本暂行办法。

一、岗位设置

(一) 设置范围

1. 学校党政机关
2. 学院、直属单位
3. 后勤集团

(二) 设置原则

1. 按需设岗。从学校教学、科研、队伍建设、人才培养和为社会服务等需要出发,对管理岗位统筹规划与科学设置。

2. 总量控制。严格按照上级主管部门核定的学校管理岗位总量进行设岗,保证学校管理工作正常、有序的进行。

3. 优化结构,精干高效。管理岗位的设置要本着结构优化的原则进行,建设一支精干高效、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. 先到位,后理顺。岗位设置应在定编定岗的基本要求下进行。设置时本着“制度入轨、平稳过渡”的精神,承认现状,循序调整,逐步到位。

5. 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”以六级以上岗位为主。

（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的人员）、厅级副职（含副厅长级调研员和享受副厅长级待遇的人员）、处级正职（含非领导职务人员）、处级副职（含非领导职务人员）、科级正职、科级副职、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。高级职员岗位分为四个等级，分别对应三至六级职员岗位；中级职员岗位分为二个等级，分别对应七级、八级职员岗位；初级职员岗位分为二个等级，分别对应九级、十级职员岗位。

3. 管理岗位总量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量的 35%，其中六级以上岗位数按上级主管部门核定的领导职数确定。七级以下职员岗位数量占管理岗位总量的比例控制在 65%左右，七、八、九级的比例为 4:3:3。

二、岗位聘用

（一）聘用范围

事业编制具有干部身份人员。

（二）聘用办法

1. 已聘用处级、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用。

2. 按照干部管理权限，四级及以上岗位由学校研究报上级主管部门审核；五级及以下岗位由学校聘用。

（三）岗位职责

1. 基本职责

（1）四级及以上岗位：主持或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：主持或分管部门、学院、直属业务单位等二级单位的管理工作，或独立承担某一方面的专门性管理工作；负责研定本职管理工作中重要公文或政策性文稿；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。

2. 具体岗位职责由学校 and 单位根据岗位性质和目标任务确定。

(四) 聘用条件

1. 基本条件

认真贯彻执行党的基本路线和各项方针政策，具有履行岗位职责所需要的政策和理论水平，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。聘用职员岗位一般应具有大学本科以上文化程度。

2. 岗位条件

(1) 三级职员岗位

由上级主管部门任命的现任厅级正职(含正厅级督导员以及享受正厅级待遇人员)，对应三级职员。

(2) 四级职员岗位

由上级主管部门任命的现任厅级副职(含副厅长级督导员以及享受副厅长级待遇人员)，对应四级职员。

(3) 五级职员岗位

由学校任命的现任处级正职(含非领导职务人员)，对应五级职员。

(4) 六级职员岗位

由学校任命的现任处级副职(含非领导职务人员)对应六级职员。

(5) 七级职员岗位

由学校任命的现任科级正职对应七级职员。

(6) 八级职员岗位

由学校任命的现任科级副职对应八级职员。

(7) 九级职员岗位

硕士研究生或大学本科毕业，在管理岗位上工作1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)，科员聘用在九级职员岗位。

(8) 十级职员岗位

大学本科毕业且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)对应十级职员岗位。

(五) 聘用程序

1. 四级及以上岗位按照上级主管部门的规定执行。

2. 五级及以下岗位的聘用程序：

(1) 公布聘用岗位、岗位职责、推荐条件。

(2) 应聘者提出申请。

(3) 组织人事部门对应聘人员进行资格审查，并组织必要的考察。

(4) 各级聘用组织和单位确定拟聘人选。

(5) 公示拟聘人选。

(6) 公布聘用结果，签订聘用合同。

三、聘用组织

学校岗位设置与聘用工作领导小组，负责管理岗位设置与聘用暂行办法的起草及管理岗位的聘用工作。

四、岗位考核

(一) 管理岗位职员六级以上职员聘期为四年，七级及以下职员

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主管部门按照干部管理权限和规定进行。

（二）“双肩挑”岗位人员选择管理岗的，按其岗位目标责任制进行考核；选择专业技术岗位的，在考核其管理岗位目标责任制的同时，减免性的考核教学工作量，执行专业技术工资序列。

（三）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。在聘用过程中弄虚作假，一经查实即为无效聘用，并追究相应的责任。

附件 4:

淮北师范大学工勤技能岗位设置与聘用暂行办法

为建设一支技能强、素质好的工勤队伍,提高服务保障水平,根据省人力资源和社会保障厅、省教育厅有关文件精神,结合学校实际,制定本暂行办法。

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

根据上级主管部门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定各单位工勤技能岗位数。

技术工三级以上岗位按 25%左右的比例设置,其中二级岗位占 5%。

二、岗位聘用

（一）聘用范围

事业编制具有工人身份的人员。

（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）聘用条件

遵纪守法，恪守职业道德，具有较高的技术技能水平，业绩良好。聘用技术工岗位应具有安徽省人事厅颁发的机关、事业单位技术等级证书。

1. 二级岗位，须在本工种下一级岗位工作满5年，并通过技师技术等级考评。

2. 三级、四级岗位，须在本工种下一级岗位工作满5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）聘用程序

1. 各单位公布岗位、岗位职责及其聘用条件。

2. 个人申请，填写应聘申请表。

3. 单位组织聘用，确定拟聘人选。

4. 公示拟聘人选。

5. 公布聘用结果，签订聘用合同。

三、聘用组织

各相关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领导小组，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

根据《关于省直事业单位实施岗位设置管理工作有关问题的通知》（皖人社秘[2010]69号）精神，工勤技能岗位结构比例核定后，必须在岗位空缺的前提下，通过竞聘上岗的办法，在具有相应等级资格的人员中聘用。工勤技能人员通过技术等级考评（考核）取得资格不与岗位、工资待遇直接挂钩，聘用到相应等级岗位方能享受相应的工资待遇。

在首次聘用以后，因调配、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。