

# 关于下发新一轮《岗位设置与聘用实施办法》 及相关实施细则的通知

各处部、处室：

在第二轮岗位聘用和考核的基础上，学院新一轮《岗位设置与聘用实施办法》及相关实施细则经院长办公会议审定、教代会通过，现予以下发，请遵照执行。

附件：

- 1、《岗位设置与聘用实施办法》
- 2、《教师岗位设置与聘用实施细则》
- 3、《其他专业技术岗位设置与聘用实施细则》
- 4、《管理七级及以下岗位设置与聘用实施细则》
- 5、《专职辅导员岗位设置与聘用实施细则》
- 6、《工勤技能岗位设置与聘用实施细则》

## 附件一

# 浙江经贸职业技术学院 岗位设置与聘用实施办法

为深化我院人事制度改革，建立健全岗位管理制度和人员聘用制度，实现人事管理的科学化、规范化，根据国家和省有关文件精神，结合我院实际，制定本办法。

### 一、指导思想

岗位设置与聘用管理是我院用人制度和收入分配制度的基础和前提。通过建立岗位管理制度和人员聘用制度，创新管理体制，转换用人机制，整合人才资源，凝聚优秀人才，激发教职工的工作积极性和创造性，促进学院事业全面协调可持续发展。

### 二、基本原则

- 1、科学设岗，宏观调控；
- 2、优化结构，精干高效；
- 3、按岗聘用，科学管理；
- 4、稳步推进，和谐发展。

### 三、岗位聘用实施范围

学院事业编制在编在岗各类人员。

### 四、岗位总量及岗位分类

#### （一）岗位总量

岗位总量的确定，综合教职工编制员额、现有正式教职工数、学院工作需要及教职工队伍中长期发展规划等因素，以标准学生数为依据，按照一定的生员比，遵循精干高效、适应发展的原则科学确定，报经省主管部门审批后执行。

#### （二）岗位分类

学院内部工作岗位分专业技术岗位、管理岗位、工勤技能岗位三种类别。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，教师岗位是主体

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。

### （三）岗位总体结构比例

根据国家和省有关规定，结合我院实际情况和发展需要，管理和工勤岗位一般不超过岗位总量 30%，专业技术岗位一般不低于岗位总量 70%，其中教师岗位数一般不低于岗位总量 55%。

## 五、各类岗位等级及内部结构

### （一）专业技术岗位

学院专业技术岗位设正高级、副高级、中级和初级四个层次和一至十三级岗位，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、十一至十三级为初级岗位（十三级为员级）。正高、副高、中级和初级岗位比例按 8:27:50:15 设置。一级岗位按照国家统一规定执行；二、三、四级之间的比例为 1:3:6；五、六、七级之间的比例为 2:4:4；八、九、十级之间的比例为 3:4:3；十一、十二级岗位之间的比例为 5:5。

在不突破专业技术岗位结构比例的前提下，高级岗位的数量适当向教师岗位倾斜。为便于优秀人才的选拔和引进，专业技术高级岗位的设置和聘用根据学院专业技术职务评聘规划预留一定的发展空间。

### （二）管理岗位

学院管理岗位分七个岗位等级，即事业单位四至十级职员岗位。厅级副职、处级正职、处级副职、科级正职、科级副职、科员、办事员分别对应四至十级岗位，根据干部管理权限进行管理。

### （三）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。高级技师、技师、高级工、中级工、初级工分别对应技术工一至五级岗位。技术工三级及以上岗位的总量占工勤技能岗位总量的比例原则上不超过 30%，二级岗位的总量占工勤技能岗位总量的比例原则上不超过 10%。

### （四）特设岗位

特设岗位是为适应学院聘用急需的高层次人才等特殊需要，经主管部门审核批准设置的工作岗位。特设岗位不受岗位总量、最高等级和结构比

例限制，在完成工作任务后，按照管理权限予以核销。

## 六、岗位设置与聘用的组织机构及分级管理

学院成立岗位考核与聘用领导小组，负责学院岗位设置、聘用和考核工作的组织领导、政策制定以及重大事项的决策。下设办公室，具体设在人事处，负责岗位设置、聘用实施办法和实施细则的起草，负责岗位设置、考核和聘用管理的日常工作。分设学院专任教师岗位和其他岗位二个考核与聘用评议小组，分别负责相应岗位的考核、聘用的审核、评议工作。

学院成立岗位考核与聘用工作监督小组，学院岗位考核与聘用监督小组负责监督岗位聘用全过程，接受教职工的申诉和投诉，并就投诉和申诉进行调查，提出意见，调查结果报学院岗位考核与聘用领导小组审议，日常工作机构设在纪检监察室。

各系部成立系部岗位考核与聘用评议小组，负责对本部门 2-7 级专业技术岗位申报人员以及 7-10 级管理岗位申报人员的材料进行初审并上报，制订本部门专业技术八级及以下岗位的岗位职责、具体聘用条件、聘用审核与评议工作。

院、系（部）两级岗位考核与聘用评议小组会议由各小组组长负责召集，出席会议人数须达到各评议小组成员三分之二以上方为有效。

院、系（部）两级岗位考核与聘用评议小组成员与当事人、被评定人为本人或有亲属关系的，评议及投票时应予以回避。投票采用无记名方式，按同意票数排序在设定岗位数内的人选为通过。未出席会议的委员不得补投票或委托投票。当首轮投票中，得票数位居最后的当选人票数相等，且首轮当选人数超过设定岗位数时，各岗位考核与聘用评议小组可对票数相等的候选人进行多轮投票。

## 七、岗位聘用条件

（一）根据国家规定，各类岗位所需的基本条件为：

- 1、遵守宪法和法律；
- 2、良好的品行和职业道德；
- 3、具备岗位所须的专业、能力或技能条件；
- 4、年度考核、聘期内考核合格；

5、达到岗位要求的身體條件。

(二)學院依據上述基本條件並結合實際，制定各類各級崗位的聘用條件，詳見《教師崗位設置與聘用實施細則》(附件二)、《其他專業技術崗位設置與聘用實施細則》(附件三)、《管理七級及以下崗位設置與聘用實施細則》(附件四)、《專職輔導員崗位設置與聘用實施細則》(附件五)、《工勤技能崗位設置與聘用實施細則》(附件六)。

## 八、崗位設置與聘用基本程序

### (一) 崗位設置基本程序

1、學院根據上級主管部門的部署和要​​求，制定崗位設置方案，報上級主管部門審批。

2、制定崗位設置與聘用實施辦法及各類崗位設置與聘用實施細則，在廣泛聽取教職工的意見和建議的基礎上加以完善。

3、學院崗位考核與聘用領導小組討論研究崗位設置與聘用實施辦法及各類崗位設置與聘用實施細則。

4、學院院長辦公會議通過後發文頒布。

### (二) 崗位聘用基本程序

1、公布崗位、職責、聘用條件、聘期等事項；

2、應聘人員申請應聘；

3、各系部對應聘人員進行資格審查、考核或考試、評議和推薦；

4、各崗位考核與聘用評議小組集體討論決定受聘人員；

5、學院崗位考核與聘用領導小組審議通過；

6、學院院長辦公會議審核；

7、公示；

8、簽約聘用。

## 九、聘期與聘期考核、聘後管理

(一) 崗位聘用期限一般為三年，接近退休年齡的人員，按在崗實際年限聘用。

(二) 在崗位有空缺的情況下，每年定期執行擇優竞聘，竞聘辦法與空崗職數在每年職稱評聘完成後公布。

(三)学院与受聘人员在平等自愿、协商一致的基础上签订聘用合同，明确受聘岗位、职责和任务要求、双方权利和义务、违约责任等方面的内容。

(四)根据专业的不同特点、岗位职责的不同要求，建立符合本专业工作规律，以促进绩效改进和人才发展为导向，由品德、能力、业绩等要素构成，适应不同岗位需要的考核评价办法。聘用合同期满前，学院按照国家 and 省有关规定，根据聘用合同，结合年度考核情况，对受聘人员完成聘期目标任务情况进行聘期考核。

(五)职工聘期考核结果是续聘、缓聘、解聘、调整岗位的依据，也是学院新一轮岗位聘用的基础。聘期考核设“优秀”、“合格”、“不合格”三档，聘期考核确定为“优秀”者，在下一轮岗位聘用中，优先续聘；符合岗位上岗条件，可越级竞聘；聘期考核确定为“合格”者，在下一轮岗位聘用中，可申报续聘；符合岗位上岗条件，可申报上一级岗位。在岗位核准数内，申报续聘与晋级聘用的，按聘期考核业绩择优聘用；聘期考核确定为“不合格”者，在下一轮岗位聘用中，按低一级岗位申报聘用或转聘其他类别岗位，执行新聘岗位等级的待遇标准；两轮聘期考核“不合格”者，予以解聘。降低聘用岗位等级的人员在新聘岗位一个聘期内，不得竞聘原聘岗位或高于原聘岗位等级的岗位。

## 十、岗位聘用工作的基本要求

(一)要高度重视，加强领导。制订聘用办法，规范聘用程序，健全聘用组织，完善监督机制，认真研究解决岗位设置与聘用工作中的问题，确保岗位聘用工作的公开、公平、公正。

(二)要坚持条件，从严把握。要把专业技术二级岗位的条件作为反映学院高层次人才教学科研水平的重要标杆，重点考虑人选的学术成就、学术贡献和学术声誉。各类各级岗位聘用不得突破学院规定的结构比例和下达的岗位数额。要根据事业发展和专业建设的需要，留出一定数额的空余岗位，用于高层次人才引进和专业未来发展。

(三)岗位聘用工作实行回避制度。聘用工作组织成员在开展岗位考核与聘用工作时，遇到本人或与本人有亲属关系的，应当回避。

## 十一、投诉、申诉与监督

(一) 应聘者对聘用程序、聘用结果有异议，有权进行投诉或提出申诉。投诉或申诉须以书面形式提出，并签署真实姓名。

(二) 监督小组负责受理聘用工作中的投诉和申诉事宜，并按照相关程序处理。

## 十二、若干具体问题

### (一) “双肩挑”人员的聘用和考核

“双肩挑”人员指在学院和内设机构的管理六级及以上领导岗位具有专业技术职称的人员，满足“确实有专业技术背景，实际从事专业技术工作，并能够完成专业技术岗位职责”的条件，因工作需要现在管理岗位工作，并且仍继续承担部分专业技术工作的人员。从严控制“双肩挑”人员，确需“双肩挑”的，按干部管理权限批准其在管理岗位和专业技术岗位同时聘用，按照两类岗位职责任务进行双重考核。

### (二) 专职辅导员的聘用

专职辅导员指在一线直接从事大学生思想政治教育和日常管理工作的的人员，纳入教师岗位，同时可根据条件，确定相应的职员职级。

### (三) 关于竞聘上岗问题

各类岗位内原则上要求逐级竞聘，竞聘对象应在原岗位聘满一个聘期。同一等级竞聘人员超过核定比例，根据岗位考核与聘用权限，经评议小组考核，择优聘用。工作业绩特别优秀，符合岗位任职条件的专业技术人员允许越级竞聘。

对于在竞聘或聘期考核中，确因业务工作实绩不符合原聘岗位任职条件而低聘，且退休前仍在低聘岗位的专业技术人员，若其在原聘岗位聘满两个及以上聘期，且现聘岗位年度考核和聘期考核均符合要求，可在其达到法定退休年龄的前一个月，将其重新聘任到原聘岗位，并在其到达法定退休年龄时按规定办理退休，享受原聘岗位的退休待遇。

### (四) 关于专业技术职务与所聘岗位不对应人员的岗位聘用问题

受聘在教师岗位的人员应具有高校教师职务（含教师系列、社会/自然科学研究系列）。不具有高校教师职务受聘在教师岗位的人员，仍纳入

教师岗位管理。但在岗位聘用时只能聘至本层级岗位的最低等级，在没有取得高校教师职务前，不得晋升更高等级岗位。受聘在其他专业技术岗位人员出现同类情况，照此规定处理。

坚持和完善教授为在校生系统上课制度，对连续2年以上不为在校生系统上课的教授原则上转聘为研究员。

在会计、审计、图书、档案、工程等具有专业技术要求的管理岗位上工作的人员，其专业技术职务与所聘岗位相对应的，可以纳入专业技术岗位管理；不一致的，只能纳入管理岗位管理。

#### （五）关于执行了专业技术岗位工资的管理人员问题

管理岗位包括院党政部门、各系部的党务和行政管理岗位。聘用在管理岗位的人员，除符合“双肩挑”条件人员外，均纳入管理岗位管理。已执行了专业技术岗位工资的，在首次聘用管理岗位职级时，可继续执行原专业技术岗位工资，待其晋升的职员职级的岗位工资高于原专业技术岗位工资或续聘时，执行相应的职员职级岗位工资，这部分人员的岗位工资只能进入相应层级专业技术岗位的最低等级，不再参加专业技术人员岗位分级。如选择参加五级、六级职员晋升，晋升后按职员级别兑现工资待遇，不再执行专业技术岗位等级工资待遇。

#### （六）关于执行了管理岗位工资的专业技术人员问题

会计、审计、图书、档案、工程等岗位的专业技术人员，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。在首次聘用时，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或续聘时，执行相应的专业技术岗位工资。以后此类人员不再晋升管理岗位职员职级。

（七）因工作需要，在工人中聘用干部，须经主管部门审核并报省人社厅备案，按现聘职务或职级进行岗位聘用，

（八）在学院批准的期限内出国（境）人员、进修人员，参加学院岗位聘用和分级。

（九）待岗人员、长病假人员，按现职务最低岗位等级执行。

### 十三、附则



本办法及实施细则自公布之日起施行,由学院岗位考核与聘用领导小组办公室(人事处)负责解释。

## 附件二

# 浙江经贸职业技术学院 教师岗位设置与聘用实施细则

为进一步推进学院人事制度和收入分配制度改革，完善教师岗位设置、聘用和管理工作，根据学院《岗位设置与聘用实施办法》，制定本实施细则。

### 一、岗位职责

#### （一）岗位基本职责

忠诚党的教育事业，教书育人，为人师表，具有较强的团队合作意识，作风正派，遵纪守法，身体健康，能坚持正常的教学和科研工作，认真履行本职工作和学院交给的其它任务，年度考核、聘期考核分别为合格及以上。

#### （二）教授岗位主要职责

聘期内完成下列 9 条中的 6 条，其中前 5 条为必备条件。

1、独立承担两门及以上课程的教学工作（公共基础课教师独立承担一门及以上课程的教学工作），年教学工作量达到 240 课时及以上；“双肩挑”独立承担一门及以上课程的教学工作，年教学工作量达到 60 课时及以上。

2、主要承担专业建设或精品课程建设工作。

3、教学效果好，教学业绩考核至少一年为 B 及以上。

4、承担指导和培养中、初级教师、实验人员工作。

5、聘期内科研工作量达标。

6、以第一作者在一级期刊（或三大期刊检索收录）发表论文 1 篇或核心期刊 2 篇；或作为第一作者出版学术专著（译著）1 部；或作为第一作者出版国家级规划教材 1 部。

7、参加省部级及以上项目 1 项及以上，国家级前 4 位；或省部级前 2 位；或主持横向项目（工科类单项到校经费 30 万元，人文类单项到校经费 10 万元）。

8、作为主要完成者获得省部级及以上成果一、二等奖 1 项；或作为第一获奖人获得省部级三等奖 1 项及以上（成果奖含优秀设计奖）；或作

为第一发明人以浙江经贸职业技术学院作为专利权人获国家发明专利 1 项及以上。

9、作为第一负责人指导学生各类科技竞赛获得国家三等奖及以上或省级一等奖及以上。

### **（三）副教授岗位主要职责**

聘期内完成下列 10 条中的 7 条，其中前 6 条为必备条件。

1、独立承担两门及以上课程的教学工作（公共基础课教师独立承担一门及以上课程的教学工作），年教学工作量达到 300 课时及以上，“双肩挑”达到 90 课时及以上。

2、主要承担专业建设或精品课程建设工作。

3、教学效果好，教学业绩考核至少一年为 B 及以上。

4、承担指导和培养中、初级教师、实验人员工作。

5、聘期内科研工作量达标。

6、根据需要承担党政管理或学生思政教育或班主任或工会等方面的社会工作。

7、以第一作者在核心期刊发表论文 1 篇；或主编并出版省级及以上规划教材 1 部；或作为第一作者出版学术专著（译著）1 部。

8、参与省部级项目 1 项；或主持厅级项目 1 项；或主持横向项目（工科类单项到校经费 15 万元，人文类单项到校经费 5 万元）。

9、作为主要完成者获得省部级成果奖三等奖 1 项；或厅局级二等奖 1 项及以上；或作为第一获奖人获得厅局级三等奖 1 项及以上（成果奖含优秀设计奖）；或作为第一发明人以浙江经贸职业技术学院作为专利权人实用新型专利 1 项及以上。

10、指导大学生科技、文化等竞赛获得国家三等奖及以上，指导教师排名前二名；或指导大学生科技、文化等竞赛获得省二等奖及以上，指导教师排名前三名。

### **（四）讲师岗位主要职责**

1、独立承担二门及以上课程的教学工作（公共基础课教师独立承担一门及以上课程的教学工作），年教学工作量达到 360 课时及以上，“双肩挑”达到 120 课时及以上。

2、承担专业建设或精品课程建设工作。

- 3、教学效果良好，教学业绩考核 C 及以上。
- 4、聘期内科研工作量达标。
- 5、根据需要承担党政管理或学生思政教育或班主任或工会等方面的社会工作。

#### **（五）助教岗位主要职责**

- 1、独立承担一门及以上课程的教学任务，年教学工作量达到 360 学时及以上。
- 2、承担专业建设或精品课程建设工作。
- 3、教学效果良好，教学业绩考核 C 及以上。
- 4、聘期内科研工作量达标。
- 5、根据需要担任二年及以上班主任或参加实验室、实训室建设和管理工作，并积极参加各种形式的业务进修。

#### **二、岗位任职基本条件**

- 1、具有良好的思想政治素养、职业道德、遵守法律法规和学院的各项规章制度。
- 2、具有相应的业务水平和业务能力，爱岗敬业、治学严谨、为人师表。
- 3、上一轮聘期内年度考核、聘期考核合格。
- 4、具备履行岗位要求的身體条件。

#### **三、岗位聘用条件**

##### **（一）教授三级岗位**

在上一轮聘期内，符合下列条件之一，可续聘或申报教授三级岗位：

- 1、受聘教授 15 年，距离退休不满 3 年；
- 2、受聘教授三级岗位，近三年教学业绩考核一个 B，具备附表中 B 类指标 1 项或 C 类指标 2 项；
- 3、受聘教授专业技术职务 5 年及以上，近三年教学业绩考核一个 B，具备附表中 B 类及以上指标 1 项；
- 4、受聘教授专业技术职务 3 年及以上，近三年教学业绩考核一个 B，具备附表中 A 类指标 1 项或 B 类指标 2 项；
- 5、受聘教授专业技术职务 2 年，近两年教学业绩考核一个 A，具备附表中 A 类指标 1 项或 B 类指标 3 项，可越级竞聘。

### **（三）教授四级岗位**

受聘教授专业技术职务。

### **（四）副教授五级岗位**

在上一轮聘期内，符合下列条件之一，可续聘或申报副教授五级岗位：

1、受聘副高专业技术职务 15 年，距离退休不满 3 年；

2、受聘副教授五级岗位，近三年教学业绩考核一个 B，具备附表中 C 类和 D 类指标各 1 项或 D 类指标 4 项；

3、受聘副教授六级岗位 3 年及以上，近三年教学业绩考核一个 B，具备附表中 C 类和 D 类指标各 1 项；

4、受聘副教授专业技术职务 5 年及以上，近五年教学业绩考核二个 A，具备附表中 B 类指标 1 项或 C 类指标 2 项，可越级竞聘；

### **（五）副教授六级岗位**

在上一轮聘期内，符合下列条件之一，可续聘或申报副教授六级岗位：

1、受聘副高专业技术职务 10 年，距离退休不满 3 年；

2、受聘副教授六级岗位，近三年教学业绩考核一个 B，具备附表中 C 类和 D 类指标各一项或 D 类指标 4 项；

3、受聘副教授七级岗位 3 年及以上，近三年教学业绩考核一个 B，具备附表中 C 类和 D 类指标各 1 项；

4、受聘副教授专业技术职务 2 年，近两年教学业绩考核一个 A，具备附表中 B 类及以上指标 1 项或 C 类指标 2 项，可越级竞聘。

### **（六）副教授七级岗位**

受聘副教授专业技术职务。

### **（七）讲师八级岗位**

在上一轮聘期内，符合下列条件之一，可续聘或申报讲师八级岗位：

1、受聘讲师八级岗位或受聘讲师九级岗位 3 年及以上，近三年教学业绩考核一个 B，具备附表中 D 类指标 2 项；

2、受聘讲师专业技术职务 5 年及以上，近三年教学业绩考核一个 A，具备附表中 C 类和 D 类指标各 1 项，可越级竞聘。

### **（八）讲师九级岗位**

在上一轮聘期内，符合下列条件之一，可续聘或申报讲师九级岗位：

1、受聘讲师九级岗位或受聘讲师十级岗位 3 年及以上，具备附表中

D类指标1项；

2、受聘讲师专业技术职务2年，近两年教学业绩考核B及以上，具备附表中C类指标1项，可越级竞聘。

#### **（九）讲师十级岗位**

受聘讲师专业技术职务。

#### **（十）助教十一级岗位**

符合下列条件之一，可申报助教十一级岗位：

1、本科学历，受聘助教职务任职4年及以上，完成助讲考核，具备高校教师资格，聘期内教学业绩C及以上；

2、研究生学历（或硕士学位），试用期满，完成助讲经历，具备高校教师资格，经考核合格。

#### **（十一）助教十二级岗位任职条件**

1、受聘助教专业技术职务；

2、研究生学历（或硕士学位），试用期内。

#### **（十二）十三级岗位聘用条件**

受聘员级专业技术职务。

### **四、相关说明**

1、当续聘、晋级竞聘、越级竞聘者均符合申报条件时，按续聘、晋级竞聘、越级竞聘排序聘用；

2、当竞聘过程中，指标类别无法衡量教师业绩时，可采用赋分制，科研论文项目具体参照学院《科研工作定量考核计分实施办法》执行。

其他项目赋分为：A类指标60分，B类指标40分，C类指标20分，D类指标10分；其他项目可按量化比例折算；

教学业绩指标A为100分，B为80分，C为70分，D为60分。

3、其他未尽事宜，经专任教师岗位考核与聘用评议小组研究，报学院岗位考核与聘用领导小组审核，通过后由人事处备案。本实施细则由专任教师岗位考核与聘用评议小组负责解释。

附表：

### 教师岗位聘用条件表

序号	项目	类别	A类	B类	C类	D类
1	科研 论文	国家级课题	主持人	前5名	前7名	前9名
2		省部级课题（含省部级教改课题）	主持省部级重点课题1项	主要参与(前3)省部级重点课题2项；或主要参与(前3)省部级重点课题1项，主持省部级课题1项；或主持省部级课题2项	主要参与(前5)省部级重点课题2项；主要参与(前5)省部级重点课题1项，主持省部级课题1项；或主持省部级课题1项，主要参与(前3)2项	参与省部级重点课题1项；或主持省部级课题1项；或主要参与(前4)省部级课题2项
3		厅局级课题		主持厅局级课题3项，或主持厅局级课题2项，其中重点1项	主持厅局级课题2项，主要参与（前3）厅局级课题2项	主持厅局级课题1项，主要参加（前3）厅局级课题1项
4		科研论文	第一(通讯)作者发表权威期刊2篇	第一（通讯）作者发表SCI期刊收录或一级期刊论文1篇	第一（通讯）作者发表核A期刊或EI期刊收录论文2篇	第一（通讯）作者发表核心期刊论文2篇；或公开发表论文4篇
5		学术专著		以第一作者独立撰写10万字及以上，并由国家一级出版社出版	独立撰写10万字及以上	
6	专业 课程 建设	国家教学资源库	主持1项	主要参与（前3）1项	主要参与（前5）1项	主要参与（前7）1项
7		国家级精品课程（国家资源共享课）		主持1门	主要参与(前3)1门	主要参与(前5)1门
8		省级精品课程（省资源共享课）			主持1门	主要参与(前3)1门或主持一门示范核心/院级精品/优质课程

9		教改课题（含省部级科研项目）		主持省级教改课题2项	主持省级教改课题1项或厅局级教改课题2项	主持厅局级教改课题1项，或主持院级教改课题1项，主要参加（前3）厅局级教改课题1项
10		教材		第一主编省重点教材或国家规划教材3本	第一主编省重点教材或国家规划教材1本	主要参与（前3）省重点教材或国家规划教材1本
11		专业和基地建设项目		省部级项目负责人	省部级项目主要参与（前3）或厅级项目负责人	厅级项目主要参与（前3）或院级项目负责人
12	校企合作, 社会服务	横向课题		主持横向课题，单项到校经费文经类20万，工科100万元	主持横向课题，单项到校经费文经类5万，工科25万元	主持横向课题，单项到校经费文经类2万，工科10万元
13		专利和著作权		以第一发明人获发明专利2项	以第一发明人获发明专利1项或实用新型专利4项	以第一发明人获实用新型专利2项；或软件著作权2项；或外观设计专利10项
14		科技成果转化		主持省部级以上科技成果转化项目1项，或获省技术成果转化奖1项（排名前3）	主持转化或推广科技成果1项，且创造经济效益超过100万元	主持转化或推广科技成果1项，且创造经济效益超过50万元
15		产学研合作		主持产学研合作项目，累计到校经费100万元	主持产学研合作项目，累计到校经费50万元	
16		知识产权		主持知识产权转让或许可，到校经费50万元	主持知识产权转让或许可，到校经费30万元	主持知识产权转让或许可，到校经费15万元



17		社会培训（服务） （需学院备案或经职能部门认定）		参加社会培训，培训受益人数达到1000人，或开班数达到15个	学院派出基层一线挂职半年以上，考核优秀；参加社会培训，培训受益人数达到600人，或开班数达到10个	学院派出基层一线挂职半年以上，考核合格；主持春季调研或暑期社会服务月活动2次	
序号	项目	类别	A类	B类	C类	D类	
18	学生（竞赛）指导	指导国家级竞赛		排名第一指导学生竞赛获国家一等奖1次	主要参与(前3)获国家一等奖1次或排名第一获国家二等奖1次	主要参与(前3)获国家二等奖1次或排名第一获国家三等奖3次	
19		指导省级竞赛		排名第一获省级比赛一等奖3次	排名第一获省级比赛一等奖1次或排名第一获二等奖2次	主要参与(前3)获省级比赛一等奖1次或排名第一获二等奖1次或排名第一获三等奖4次	
20	成果获奖	国家级四大奖(自然科学奖、科技进步奖、国家发明奖、教学成果奖)	一等奖	前3名	前6名	前9名	前15名
21			二等奖	主持人	前5名	前7名	前9名
22		省部级(科学技术、教学、哲学社会科学)	一等奖	主持人	前2名	前4名	前6名
23			二等奖		主持人	前2名	前4名
24			三等奖			主持人	前3名
25	个人荣誉	教学名师奖	国家级	省级			
26		杰出青年科学基金	国家级	省级			
27		劳动模范	国家级	省级	厅级		
28		政府特殊津贴		国家级	省级		
29		技术能手		国家级	省级	厅级	
30		优秀教师、模范教师		国家级	省部级	厅级	
31		其他先进荣誉		国家级	省部级	厅级1次或厅局级专项2次或院级先进2次	
32		突出贡献专家	国家级	省级			
33		特聘教授/特级专家	省级				
35	新世纪百千万人才工程	国家级					

36	人才工程	省151人才工程	重点资助培养	第一层次	第二层次	第三层次
37		国家千人计划/ 省百人计划	国家级/省级			
		专业带头人	国家级		省级	院级
序号	项目	类别	A类	B类	C类	D类
40	人才工程	(教学)团队项目	国家级主持	国家级主要参与(前3)或省级主持	国家级主要参加(前5)或省级主要参与(前3)	国家级主要参与(前7)或省级主要参与(前5)或院级主持
41		钱江人才计划			厅级	
42		教育部教学指导委员会	主任委员	委员		
43		省教学指导委员会		主任委员	委员	

**备注:**

- (1) 同一业绩按就高原则统计;
- (2) “科研项目”、“教研项目”项中均含已立项项目,厅级及以下需结题;
- (3) 未在上表中列出的厅级及以上各类奖项、项目由学院教学工作委员会或学术委员会认定;
- (4) 核心期刊目录参照学院科研处公布目录(2016版);

## 附件三

# 浙江经贸职业技术学院 其他专业技术岗位设置与聘用实施细则

为进一步推进学院人事制度和收入分配制度改革,完善其他专业技术岗位设置、聘用和管理工作的,根据学院《岗位设置与聘用实施办法》和《教师岗位设置与聘用实施细则》,制定本实施细则。

### 一、岗位职责

1、各部门应根据各级各类其他专业技术岗位的工作性质、特点制定具体的岗位职责、岗位任务和任期目标。不能履行相应岗位职责者,不能被聘用到相应专业技术岗位。

2、受聘其他专业技术岗位人员必须遵守宪法和法律,忠诚教育事业,遵守学院的规章制度,具有良好的职业道德和服务意识,自觉维护学院声誉,履行受聘岗位的岗位职责。

3、受聘其他专业技术岗位人员有义务和责任积极参加学院、部门组织的各项学术、业务及其它学习活动和公益性活动。

### 二、岗位任职基本条件

1、具有良好的思想政治素养、职业道德、遵守法律法规和学院的各项规章制度。

2、具有相应的业务水平和业务能力,爱岗敬业、为人师表。

3、上一轮聘期内年度考核、聘期考核合格。

4、具备履行岗位要求的身體条件。

### 三、岗位任职条件

#### (一) 正高三级岗位

在上一轮聘期内,符合下列条件之一,可续聘或申报正高三级岗位:

1、受聘正高 15 年,距离退休不满 3 年;

2、受聘正高三级岗位,近三年教学业绩考核一个 B 或具备《其他专业技术岗位聘用条件表》中 B 类指标 1 项,具备《教师岗位聘用条件表》中 B 类指标 1 项或 C 类指标 2 项;

3、受聘正高专业技术职务 5 年及以上,近三年教学业绩考核一个 B 或具备《其他专业技术岗位聘用条件表》中 B 类指标 1 项,具备《教师岗

位聘用条件表》中 B 类及以上指标 1 项；

4、受聘教授专业技术职务 3 年及以上，近三年教学业绩考核一个 B 或具备《其他专业技术岗位聘用条件表》中 B 类指标 1 项，具备《教师岗位聘用条件表》中 A 类指标 1 项或 B 类指标 2 项；

5、受聘正高专业技术职务 2 年，近两年教学业绩考核一个 A 或具备《其他专业技术岗位聘用条件表》中 A 类指标 1 项，具备《教师岗位聘用条件表》中 A 类指标 1 项或 B 类指标 3 项，可越级竞聘。

## **（二）正高四级岗位**

具有正高级专业技术职务。

## **（三）副高五级岗位**

在上一轮聘期内，符合下列条件之一，可续聘或申报副高五级岗位：

1、受聘副高专业技术职务 15 年，距离退休不满 3 年；  
2、受聘副高五级岗位，具备附表中 C 类和 D 类指标各 1 项或 D 类指标 4 项；

3、受聘副高六级岗位 3 年及以上，具备附表中 C 类和 D 类指标各 1 项；

4、受聘副高专业技术职务 5 年及以上，近三年年度考核二年优秀，具备附表中 B 类指标 1 项或 C 类指标 2 项，可越级竞聘。

## **（四）副高六级岗位**

在上一轮聘期内，符合下列条件之一，可续聘或申报副高六级岗位：

1、受聘副高专业技术职务 10 年，距离退休不满 3 年；  
2、受聘副高六级岗位，具备附表中 C 类和 D 类指标各 1 项或 D 类指标 4 项；

3、受聘副高七级岗位 3 年及以上，具备附表中 C 类和 D 类指标各 1 项；

4、受聘副高专业技术职务 2 年，近两年年度考核一年优秀，具备附表中 B 类指标 1 项或 C 类指标 2 项，可越级竞聘。

## **（五）副高七级岗位**

受聘副高专业技术职务。

## **（六）中级八级岗位**

符合下列条件之一，可续聘或申报八级岗位：

1、受聘中级八级或受聘中级九级岗位3年及以上，具备附表中D类指标2项；

2、受聘中级专业技术职务6年及以上，具备附表中C类指标2项。

#### **（七）中级九级岗位**

符合下列条件之一，可续聘或申报中级九级岗位：

1、受聘中级九级或受聘中级十级岗位3年及以上，具备附表中D类指标1项；

2、受聘中级专业技术职务2年，具备附表中C类指标2项，可越级竞聘；

#### **（八）中级十级岗位**

具有中级专业技术职务。

#### **（九）初级十一级岗位**

符合下列条件之一，可申报初级十一级岗位：

1、本科学历，受聘初级职务任职4年及以上，具备岗位任职资格；

2、研究生学历（或硕士学位），试用期满，具备岗位任职资格。

#### **（十）初级十二级岗位**

1、受聘初级专业技术职务；

2、研究生学历（或硕士学位），试用期内。

#### **（十一）员级十三级岗位**

具有其他系列员级职务。

### **四、相关说明**

其他未尽事宜，参照学院《教师岗位设置与聘用实施细则》执行。本实施细则由其他岗位考核与聘用评议小组负责解释。

附表:

**其他专业技术岗位聘用条件表**

序号	项目	类别	A类	B类	C类	D类
1	科研项目	国家级、省部级重点	主持人	前5名	前7名	前9名
2		省部级		主持人	前3名	前5名
3		厅局级			主持人	前2名
4		院级				主持2项; 招标或重点1项
4	论文	三大检索期刊收录或一级期刊论文	第一作者, 2篇	第一作者, 1篇		
5		核心期刊		第一作者, 3篇	第一作者, 2篇	第一作者, 1篇
6		省级期刊			第一作者, 4篇	第一作者, 2篇
7	个人荣誉	国家级	1次			
8		省级		2次	1次	
9		厅级			2次	1次
10		院级				2次

**备注:**

- (1) 同一业绩按就高原则统计;
- (2) “科研项目”项中均含已立项项目, 厅级及以下需结题;
- (3) 未在上表中列出的厅级及以上各类奖项、项目由学院学术委员会认定;
- (4) 核心期刊目录参照学院科研处公布目录(2016版);
- (5) 其他成果认定参照《教师岗位聘用条件表》。

## 附件四

# 浙江经贸职业技术学院 管理七级及以下岗位设置与聘用实施细则

为进一步推进学院人事制度和收入分配制度改革，完善管理岗位设置、聘用和管理工作，根据学院《岗位设置与聘用实施办法》，特制定本实施细则。

### 一、适用范围和职数设置

聘任在学院管理七级及以下职员岗位的事业编制在职人员。管理七级及以下职员岗位数，七、八级职员岗位数占其中的2/3，九、十级职员岗位数占其中的1/3。

### 二、管理岗位职责

#### （一）基本职责

1、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；指导下级岗位人员的工作。

2、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。

（二）具体岗位职责由学院和各部门根据岗位性质和目标任务确定。

### 三、管理职员职级晋升的基本要求

1、遵守宪法和法律，具有良好的品行。

2、具有履行岗位职责所需要的政策和理论水平，拥护并贯彻执行党的基本路线和各项方针政策。

3、有较强的事业心和责任感，有胜任任职岗位工作的能力、专业知识或技能。

4、为人正派，勤政廉洁，团结同志，有全局观念，能坚持实事求是的工作作风。

5、身心能够适应任职工作岗位的要求。

6、职员岗位应具有大专及以上学历，其中七、八级职员岗位一般应具有大学本科及以上学历，工作业绩特别突出的可适当放宽。

7、上一轮聘期内年度考核、聘期考核合格。

#### 四、管理职员职级聘任的具体条件

1、七级职员：具备以下条件之一者，可申报竞聘。

- (1) 博士后出站聘用在管理岗的职员；
- (2) 聘任学院正科长职务（正科级）的职员；
- (3) 在八级职员岗位工作满5年；

(4) 大学本科及以上学历，在八级职员岗位上工作满3年，任期内工作业绩突出者，且近三年年度考核优秀1次或获院级及以上党内先进1次；

(5) 大专学历，在八级职员岗位上工作满4年，任期内工作业绩突出者，且近四年年度考核优秀1次或获院级及以上党内先进1次。

2、八级职员：具备以下条件之一者，可申报竞聘。

- (1) 获得博士学位聘任在管理岗位的职员，试用期满；
- (2) 聘任学院副科长职务（副科级）的职员；
- (3) 在九级职员岗位工作满5年；

(4) 大学本科及以上学历，在九级职员岗位上工作满3年，且近三年年度考核优秀1次或获院级及以上党内先进1次；

3、九级职员：具备以下条件之一者，可申报竞聘。

- (1) 获得硕士学位聘任在管理岗位的职员，试用期满，考核合格；
- (2) 大学本科毕业，见习期满，考核合格。

4、十级职员：本科毕业见习期满，考核合格，可对应聘任十级职员。

5、七至十级职员职级逐级聘任，原则上不执行越级聘任。

#### 五、跨系列转岗聘任到管理岗位职员职级的具体条件

(一) 从专业技术岗位转岗聘任管理岗位

1、学院聘用高级专业技术职务或聘任中级专业技术职务任职资格15年及以上，可申报聘任七级职员岗位。

2、学院聘任中级专业技术职务任职资格3年及以上，可申报聘任八级职员岗位。

3、学院聘任初级专业技术职务可申报聘任九级职员岗位。

(二) 从工勤技能岗位转岗聘任管理岗位

工勤技能岗位转岗聘任管理岗位应从严把握，对因工作需要确需转聘的，须经主管部门审核并报省人社保厅备案后聘用。



## 六、其它说明

1、属于其他事业单位调入或入校前有1年及以上企业工作经历的管理岗位职员，在原单位聘任管理七级及以下职务或无管理职务但具备专业技术职务的，试用期为6个月，6个月内所聘岗位按原单位所聘岗位降一级聘任（原先单位未定职聘岗或在原单位聘任专业技术岗位的，按有关政策参照学院同类型人员聘任）。满6个月，经考核合格，按所在岗位明确职级。

2、同一职级符合条件的申报人数超过拟聘人数，则按任现职级时间、现岗任职时间、退休时间、校龄等依次排序。

3、属于学院原人事代理用工性质的，参加公开招聘录用后聘为事业编制的管理岗位职员，有3年及以上工作经历的，不设试用期，对应九级职员聘任；3年以下工作经历的，试用期为6个月，6个月内按十级职员聘任，满6个月，经考核合格，可以申报聘任九级职员。

4、管理七级及以下岗位聘用人员需经其他岗位考核与聘用评议小组研究，报学院岗位考核与聘用领导小组审核，通过后由人事处备案。本实施细则由其他岗位考核与聘用评议小组负责解释。

## 附件五

# 浙江经贸职业技术学院 专职辅导员岗位设置与聘用实施细则

为进一步加强学院专职辅导员队伍建设，完善专职辅导员岗位设置、聘用和管理工作，根据学院《岗位设置与聘用实施办法》，制定本实施细则。

### 一、岗位职责

1、按照学院党委的工作部署和院、系学生工作计划，有针对性地开展学生思想政治教育、日常管理与服务工作，认真落实学院学生工作各项规章制度，关心学生的思想、学习和生活，根据分工完成相应工作。

2、组织学生进行政治理论学习和各项专题教育，帮助学生树立正确的世界观、人生观和价值观，努力提高学生的思想道德素养，养成良好的行为习惯。根据工作需要和自身条件，承担《思想道德与法律基础》、《职业生涯规划与管理》、《心理健康教育》以及党团课等教育教学任务。

3、深入学生，经常性地开展谈心活动，了解和掌握学生的思想动态，关注特殊学生群体，关注学生所关心的热点、焦点问题。积极开展大学生思想政治教育进公寓活动，运用各种新的工作载体，特别是微信、微博等现代科学技术和手段，开展大学生思想政治教育，引导学生养成良好的思想道德品格和心理品质，处理好学习成才、择业交友、健康生活等方面的具体问题，增强他们自我教育、自我管理和自我服务能力。

4、加强学风教育，组织、参与院系学风建设活动。发挥目标导向、榜样引领作用，引导学生自觉遵守学习纪律，认真完成学习任务，养成严谨踏实、主动学习的良好习惯，努力建设优良学风。

5、加强日常管理，维护正常的教育教学秩序。做好迎新接待、入学教育、学生军训和毕业生教育、文明离校等相关工作，组织公寓日常安全、

纪律、卫生等检查评比，开展学生德育评定、综合测评以及学生奖惩等工作。及时化解矛盾冲突，参与处理学生突发事件，维护校园安全稳定。按照学院相关制度，加强校外实习学生的教育管理。

6、指导学生开展课外科技文化活动和社会实践活动，培养学生的创新精神和实践能力。指导学生开展文艺和体育活动，努力提高活动的文化品味，促进学生全面发展。

7、指导团学组织开展工作，做好学生干部的选拔、培养、考核、管理工作，指导社团开展丰富多彩的校园文化活动。协助做好学生党建工作，充分发挥学生党员的先锋模范作用。

8、增强服务意识，提高服务质量。组织开展帮困助学、学习指导、就业指导、心理健康教育等与大学生学习、生活有关的工作，促其成长成才。

9、协助班主任做好有关工作，协助系部、处室做好班主任工作日常管理考核工作。

10、承担学生公寓管理工作，按照有关制度认真履行工作职责，完成相应任务。

## 二、岗位聘用基本条件

辅导员岗位的聘用主要以责任、任务、任职年限、表现和贡献为依据。

- 1、具有良好的政治素质、思想素养、职业道德、
- 2、具有相应的业务水平和业务能力，爱岗敬业、治学严谨、为人师表、团结协作，具有开拓创新和奉献精神。
- 3、上一轮聘期内年度、聘期考核合格。
- 4、具备适应岗位要求的身体条件。

## 三、岗位聘用业绩条件

### （一）教授三级岗位

在上一轮聘期内，符合下列条件之一，可续聘或申报教授三级岗位：

- 1、受聘教授 15 年，距离退休不满 3 年；

2、受聘教授三级岗位，具备《专职辅导员岗位聘用条件表》（以下简称附表）中 B 类指标 1 项或 C 类指标 2 项；

3、受聘教授专业技术职务 5 年及以上，具备附表中 B 类及以上指标 1 项；

4、受聘教授专业技术职务 3 年及以上，具备附表中 A 类指标 1 项或 B 类指标 2 项；

5、受聘教授专业技术职务 2 年，具备附表中 A 类指标 1 项或 B 类指标 3 项，可越级竞聘。

### **（二）教授四级岗位**

具有教授级专业技术职务。

### **（三）副教授五级岗位**

在上一轮聘期内，符合下列条件之一，可续聘或申报副教授五级岗位：

1、受聘副教授专业技术职务 15 年，距离退休不满 3 年；

2、受聘副教授五级岗位，具备附表中 C 类和 D 类指标各 1 项或 D 类指标 4 项；

3、受聘副教授六级岗位 3 年及以上，具备附表中 C 类和 D 类指标各 1 项；

4、受聘副教授专业技术职务 5 年及以上，近三年年度考核二年优秀，具备附表中 B 类指标 1 项或 C 类指标 2 项，可越级竞聘。

### **（四）副教授六级岗位**

在上一轮聘期内，符合下列条件之一，可续聘或申报副教授六级岗位：

1、受聘副教授专业技术职务 10 年，距离退休不满 3 年；

2、受聘副教授六级岗位，具备附表中 C 类和 D 类指标各 1 项或 D 类指标 4 项；

3、受聘副教授七级岗位 3 年及以上，具备附表中 C 类和 D 类指标各 1 项；

4、受聘副教授专业技术职务 2 年，近两年年度考核一年优秀，具备附表中 B 类指标 1 项或 C 类指标 2 项，可越级竞聘。

### **（五）副教授七级岗位**

受聘副教授专业技术职务。

### **（六）讲师八级岗位**

具有讲师专业技术职务满5年，不住学生公寓时间本科累计满3年、研究生/硕士累计满2年。具备附表中A、B、C、D类中的任意一条。年教学工作量达到60学时及以上(教学工作量计算办法见《学院行政兼课人员(辅导员)教学工作业绩考核指标体系框架》)，科研考核达标。如任讲师以来，辅导员年度考核1次及以上优秀，可提前1年申报。

#### (七) 讲师九级岗位

受聘讲师专业技术职务满3年，不住学生公寓时间本科累计满3年、研究生/硕士累计满2年，年教学工作量达到60学时及以上。如任讲师以来，年度考核1次及以上优秀，可提前1年申报，不住学生公寓时间可减少1年。

#### (八) 讲师十级岗位

受聘讲师专业技术职务。

#### (九) 初级十一级岗位

本科学历，受聘助教职务任职4年及以上，不住学生公寓累计满2年；研究生/硕士，试用期满1年，不住学生公寓累计满1年。

#### (十) 初级十二级岗位

本科学历，受聘助教专业技术职务，不住学生公寓累计满1年；研究生/硕士，试用期内。

#### (十一) 员级十三级岗位

受聘员级专业技术职务。

### 四、相关说明

其他未尽事宜，由其他岗位考核与聘用评议小组负责解释。

附表:

**专职辅导员岗位聘用条件表**

序号	项目	类别	A类	B类	C类	D类	
1	科研项目	国家级、省部级重点	主持1项	前5名1项	前7名1项	前9名1项	
2		省部级		主持1项	前3名1项	前5名1项	
3		厅局级	主持4项, 前3名2项	主持2项, 前3名1项	主持1项	前2名1项	
4		院级				主持2项; 招标或重点1项	
5	指导 学 生, 社会 服务	指导省厅级课题研究		第一指导教师, 3项	第一指导教师, 2项; 第一指导教师1项, 前2, 2项	前2, 3项	
		社会培训(服务)(需学院 备案或项目立项)			第一指导教师指导 学生假期社会实践 重点团队2项; 第 一指导教师指导学 生假期社会实践/学 院创新创业项目3 项	第一指导教师指 导学生假期社会 实践重点团队1 项; 第一指导教师 指导学生假期社 会实践/学院创 业创新项目2项	
6	论文	三大检索期刊收录或一级 期刊论文	第一作者, 2 篇	第一作者, 1篇			
7		核心期刊		第一作者, 3篇	第一作者, 2篇	第一作者, 1篇	
8		省级期刊			第一作者, 4篇	第一作者, 2篇	
9	成果 获奖	国家级(全国高 校辅导员工作 优秀论文)	一等奖	第一作者	前2名	前3名	
			二等奖		第一作者	前2名	前3名
			三等奖			第一作者	前2名
省部级(高校辅 导员职业技能 大赛、高校辅导 员工作案例大 赛、高校学生资 助工作案例)		一等奖		第一作者	前2名	前3名	
		二等奖			第一作者	前2名	
		三等奖				第一作者	
11	省党建研究会	一等奖		第一作者, 3次	第一作者, 2次	第一作者, 1次	

		思政论文获奖	二等奖			第一作者, 3 次	第一作者, 2 次
			三等奖			第一作者, 4 次	第一作者, 3 次
12	个人 荣誉	国家级		1 次			
13		省级			2 次	1 次	
14		厅级				2 次	1 次
15		院级					2 次

**备注:**

- (1) 同一业绩按就高原则统计;
- (2) “科研项目”项中均含已立项项目, 厅级及以下需结题;
- (3) 未在上表中列出的厅级及以上各类奖项、项目由学院学术委员会认定;
- (4) 核心期刊目录参照学院科研处公布目录(2016 版);
- (5) 其他成果认定参照《教师岗位聘用条件表》。

## 附件六

# 浙江经贸职业技术学院 工勤技能岗位设置和聘用实施细则

为健全学院工勤技能岗位设置和聘用制度,加强学院工勤技能服务队伍建设,根据学院《岗位设置与聘用实施办法》,制定本实施细则。

### 一、基本原则

工勤技能岗位是指承担学院内技能操作和维护、后勤保障、服务等职责的工作岗位。工勤技能岗位的设置与聘用坚持科学合理,优化结构,精干高效的原则,以提高工作效率,提升服务水平。

1、按需设岗,按岗聘用。根据学院教学科研和日常运行的需要,在核定的工勤技能岗位总量内,合理设置工勤技能岗位,严格按岗聘用。

2、总量控制,保证重点。优先满足技术工岗位需要,充分保证主要工勤技能岗位需要,严格控制工勤技能岗位设置数量。

3、优化结构,动态管理。在学院工勤技能岗位总量和结构比例内,对工勤技能岗位实行动态调整。根据省人社厅有关高校一般不设高级技师岗位的规定,学院不设工勤技能一级岗位。

### 二、岗位设置

1、岗位总量。根据学院实际工作需要和上级部门核准的岗位总量,逐步减少工勤技能岗位比例。

2、岗位等级。工勤技能岗位包括技术工岗位和普通工岗位,学院技术工岗位分为二级岗位、三级岗位、四级岗位和五级岗位四个等级;普通工不分等级。

3、岗位结构比例。技术工三级及以上岗位总量按 30%的比例设置,其中二级岗位不超过 10%。

### 三、岗位职责

#### 1、二级岗位:

能够刻苦钻研技术,具有丰实的实践经验,全面掌握本工种的业务知识和操作技能,具有一定的现场设计和分析能力,能高质量完成本工种及与之相关的任务。在工作中发挥技术特长,能解决本工种岗位上技术性问题,积极参与技术革新和技术攻关。热心传授技艺,积极指导培养初、中、



高级工提高业务能力。

#### 2、三级岗位：

能够刻苦钻研技术，熟练掌握本工种的业务知识和操作技能，在本职岗位上能起到技术尖子作用，高质量地完成本工种任务，并能指导培养初、中级工提高业务能力。

#### 3、四级岗位：

掌握本工种的业务知识和操作技能，能独立完成本岗位任务。在本职岗位上能起到技术骨干的作用，在技术革新和增收节支等工作中发挥积极作用。

#### 4、五级岗位：

达到本岗位“应知应会”要求，能独立完成本岗位任务，有一定的分析问题、解决问题的能力。

#### 5、普通工岗位：

熟悉本职工作，有良好的服务态度和职业道德。有较强的工作责任心，自觉遵守操作规程和工作规范，能圆满完成本职岗位的工作。

### 四、岗位聘用条件

#### （一）基本任职条件

- 1、具有良好的思想素养、职业道德和服务意识，团结协作，具有开拓创新和奉献精神；
- 2、具有承担岗位工作相应的业务水平和业务能力，爱岗敬业；
- 3、具备适应岗位要求的身体条件；
- 4、聘期考核与年度考核合格。

#### （二）基本资格要求

- 1、二级岗位：高级工任职5年及以上，通过技师等级考试。
- 2、三级岗位：中级工任职5年及以上，通过高级工等级考评。
- 3、四级岗位：初级工任职5年及以上，通过中级工等级考评。
- 4、五级岗位：学徒（培训生）学习期满和工作见习、试用期满，通过初级工技术等级考核。
- 5、普通工岗位：熟悉本职工作，能胜任本职岗位工作。

以上岗位当同等级符合聘用条件超过规定人数时，任职年限长的优先入岗。

## 五、其他

本实施细则由其他岗位考核与聘用评议小组负责解释。