

# 浙江经贸职业技术学院文件

浙经职院〔2022〕88号

---

## 浙江经贸职业技术学院 关于印发《岗位设置与聘用实施办法》及 实施细则的通知

校属各部门：

《浙江经贸职业技术学院岗位设置与聘用实施办法》及实施细则已经校长办公会、党委会研究审定，并提交学校教职工代表大会审议通过，现予以印发，请认真贯彻执行。

浙江经贸职业技术学院

2022年8月11日

# 浙江经贸职业技术学院

## 岗位设置与聘用实施办法

为深化学校人事制度改革，进一步完善学校岗位设置与聘用管理，优化人力资源配置，深入实施人才强校战略，根据国家和省有关文件精神，结合学校实际，制定本办法。

### 一、指导思想

围绕学校发展目标和任务，建立健全符合事业单位岗位设置管理制度、体现学校岗位特点的岗位聘用体系，充分挖掘人力资源潜能，激发教职工的积极性和创造性，有效促进教师能力提升和教师专业发展，推动学校事业全面协调可持续发展。

### 二、基本原则

- (一) 宏观调控，科学设岗；
- (二) 优化结构，稳定骨干；
- (三) 分类管理，分级聘用；
- (四) 竞聘上岗，岗变薪变；
- (五) 公平公正，程序规范；
- (六) 师德为先，业绩导向。

### 三、实施范围

学校正式在编人员。

### 四、岗位总量及类别

## （一）岗位总量

学校根据发展目标、发展规划、发展阶段等实际情况，遵循精干高效原则科学制定岗位总量，报省主管部门审批后执行。

根据浙江省人力资源和社会保障厅核准，学校管理和工勤岗位不超过岗位总量 25%，专业技术岗位不低于岗位总量 75%。

## （二）岗位类别

学校岗位分专业技术岗位、管理岗位、工勤技能岗位、特设岗位 4 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，其中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。

特设岗位是为适应学校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。

## 五、岗位等级与岗位比例

### （一）专业技术岗位

#### 1. 专业技术岗位等级

设正高级、副高级、中级和初级四个等级，共 13 个职级。一至四级为正高级岗位，五至七级为副高级岗位，八至十级为中级岗位，十一至十三级为初级岗位（十三级为员级）。

2.专业技术岗位中，正高级、副高级、中级及以下专业技术岗位比例的最高控制目标为 14:29:57。

### 3.专业技术岗位各等级结构比例

一级岗位按照国家统一规定执行；二级岗位由上级统一管理，实行数量控制和条件控制，结合学校《专业技术二级岗位聘用实施办法》执行。

专业技术岗位内部结构比例正高二级、三级、四级为 1:3:6，副高五级、六级、七级为 2:4:4，中级八级、九级、十级为 3:4:3，初级十一级、十二级为 5:5。

专业技术岗位比例及内部结构比例如遇上级相关规定有调整，学校作相应变更。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。高级专业技术岗位内部结构比例学校统筹的职数，学校可向重点建设专业及承担重点任务的部门倾斜。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校专业技术职务评聘规划预留一定的发展空间。

## （二）管理岗位

管理岗位分 7 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、其他职员等分别对应四至十级岗位。

管理四级、管理五级、管理六级岗位，以及管理五级职员、管理六级职员岗位，根据上级核准的职数及学校相关办法规定，

按照干部管理权限设置和聘用。

### （三）工勤技能岗位

工勤技能岗位，根据省人力资源和社会保障厅要求设置。

### （四）特设岗位

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、岗位聘用条件

### （一）基本聘用条件

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、学历（学位）、能力或技能条件；
- 4.适应岗位要求的身体条件。

### （二）岗位聘用条件

学校依据上述基本条件，制定各类各级岗位的聘用条件，详见《教师岗位设置与聘用实施细则》（附件1）、《其他专业技术岗位设置与聘用实施细则》（附件2）、《管理七级及以下岗位设置与聘用实施细则》（附件3）、《专职辅导员岗位设置与聘用实施细则》（附件4）、《工勤技能岗位设置与聘用实施细则》（附件5），以及二级学院（党总支）、学生处制定的相关实施细则。

## 七、岗聘组织机构

（一）学校成立“学校岗位考核与聘用领导小组”，负责学校

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，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，办公室设在人事处。

（二）学校成立“学校专任教师岗位考核与聘用评议小组”、“学校其他岗位考核与聘用评议小组”、“学校辅导员岗位考核与聘用评议小组”，分别负责相应岗位的考核和聘用工作。按照分级管理原则，学校负责专技二级至五级的考核与聘任。

（三）二级学院（党总支）成立“学院（党总支）岗位考核与聘用领导小组”，负责本学院（党总支）岗位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，需制定本学院（党总支）专技六级及以下岗位的岗位职责、考核条件、聘用条件。

（四）二级学院（党总支）成立“学院（党总支）考核与聘用评议小组”，负责本学院（党总支）专技六级及以下岗位的考核与聘任工作，以及本学院（党总支）专业技术岗位及管理岗位申报人员的材料初审及上报工作。

（五）学校成立“学校岗位考核与聘用监督小组”，负责监督学校岗位考核与聘任全过程，调解聘任过程中出现的矛盾，接受教职工的申诉和投诉，并就投诉和申诉进行调查。下设办公室，办公室设在纪委办公室。

（六）二级学院（党总支）成立“学院（党总支）岗位考核与聘用监督小组”，负责监督本学院（党总支）岗位考核与聘任全

过程，成员由各党总支纪检委员、分工会和教职工代表组成。

（七）学校、学院（党总支）岗位考核与聘用领导小组及评议小组会议由小组组长负责召集，出席会议人数须达到小组成员三分之二及以上方为有效。评议及投票时，如小组成员为被评定人或与被评人存在回避关系的，应予以回避。

## 八、岗位聘用基本程序

（一）公布岗位。学校公布岗位设置与聘用实施方案。

（二）个人申报。教职工对照各类各级岗位的聘任条件申报岗位，现工作岗位所属党支部对申报人进行思想道德表现鉴定，部门汇总并完成初审，提出考核和推荐意见。

（三）资格审查。相关职能部门及所属二级学院（党总支）对申报人的申报材料进行审查和成果认定，确认其申报资格。

（四）业绩公示。按照校院（党总支）两级考核与聘任权限，在权限范围内公示业绩。

（五）推荐拟聘人选。各岗位考核与聘用评议小组集体讨论推荐拟聘人选。

（六）确定拟聘人选。学校岗位考核与聘用领导小组审议确定拟聘人选。

（七）拟聘公示。公示期为 5 天。

（八）聘任结果报批。公示结束无异议，经校长办公会议审议、党委会审定同意后，报上级审批。

（九）签订聘任合同。学校与聘任人员签订聘任合同。

## 九、聘用管理

### （一）签订聘用合同

学校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。

### （二）聘用期限

岗位聘用期限一般为 3 年。其他情形如下：

- 1.在上述聘期内退休的人员，聘任期限到法定退休日止。
- 2.新进人员、聘期内岗位类别或岗位等级变动人员的聘期，从变动之日次月至本轮聘期结束之日止。
- 3.副处级及以上领导干部的管理岗聘期按干部管理权限确定。
- 4.新一轮聘期内年满 55 周岁的副处级或副高职称以上女教职工，须签署退休时间确认表后再参加聘用。

### （三）动态调整

1.聘期内原则上只进行专业技术职务、干部聘任职级晋升以及转岗人员的聘用。

2.在人社厅核准比例范围内，聘期内因人员退休、离职出现专业技术岗空缺，聘期第二年下半年可进行一次专业技术岗位的增聘。

#### （1）增聘对象

学校在编在岗且在第四轮岗聘中符合上一级岗位聘用条件的专业技术岗位人员。

## （2）增聘程序

①公布可增聘岗位数。学校岗位设置与聘用领导小组办公室公布可增聘的岗位空缺数。

②个人申报。教职工填写岗位增聘申请表。

③审议增聘人选。学校岗位设置与聘用领导小组审议拟增聘人选。

④公示。公示期为5天。

⑤增聘结果报批。公示结束无异议，经校长办公会议、党委会议审定后，报上级审批。

## （3）增聘排序

申请增聘的人员，按照第四轮岗聘中符合上一级岗位聘用条件专业技术岗位人员的聘用业绩排序。

3.在第五轮岗聘启动前即将退休的专业技术岗位人员，根据本办法符合更高级别岗位聘用条件且具有优先顺序的，在岗位职数有空缺的前提下，经本人申请、校长办公会议审议、党委会议审定，可在其达到法定退休年龄前1个月，聘用至高一级岗位。

## （四）新进人员聘用

1.应届硕士研究生（本科毕业生），试用期12个月。试用期内，专业技术岗聘为专技十二级（专技十三级），管理岗聘为管理十级。试用期结束后，经考核合格，专业技术岗聘为专技十一级（专技十二级），管理岗聘为管理九级（管理十级）。

2.未取得高级专业技术职务的博士生，试用期6个月。试用

期内，专业技术岗聘为专技十级，管理岗聘为管理九级。试用期满后，经考核合格，专业技术岗聘为专技九级，管理岗聘为管理八级。如特别优秀，经学校专业技术职务常设评聘组织研究，校内绩效可享受副高专业技术职务待遇，过渡期为3年。

3.入校前有1年及以上工作经历者（工作经历不满1年者，参照第1款、第2款执行）：

（1）聘在专技岗位的新进人员

具备中级及以下职称的人员，试用期6个月。试用期内，按原单位所聘岗位职级聘任（原单位未聘岗位职级的，如取得中级专业技术职务且与入校从事工作岗位密切相关的，聘任到相应中级专业技术职务的最低岗位职级；否则，按专技十二级聘任）。试用期满后，考核合格，由学校岗位考核与聘用领导小组办公室按所聘岗位明确职级。对于以下情形，经本人申请、所属部门审核同意，提交校长办公会议、党委会议研究同意后，试用期结束可聘为专技十级：具有硕士研究生学历学位，从事专业工作满3年（学历学位取得前后从事本专业或相近专业的工作年限可以相加，但学历学位取得后从事专业工作须满1年），属于学校发展急需或紧缺专业的专业技术人员。

具备副高及以上职称的，试用期3个月。由学校专业技术职务常设评聘组织研究高级职称聘任与否，并明确所聘岗位职级。

博士后科研流动站、工作站出站人员，在站期间能够圆满完成研究课题并取得科研成果，试用期满后，经本人申请、学校

专业技术职务常设评聘组织研究确认相应的高级职称。

## （2）聘在管理岗位的新进人员

原单位具备管理六级及以上职务的，不设试用期，按组织流程予以聘任。

原单位具备管理七级及以下职务或无管理职务，试用期 6 个月。试用期内，按原单位所聘岗位职级聘任（原单位未聘岗位职级的，按照对应条件确定相应岗位职级）。试用期结束后，考核合格，由学校岗位考核与聘用领导小组办公室按所聘岗位明确职级。

## 十、岗位薪酬与考核

### （一）岗位薪酬

受聘人员聘任岗位类别或等级发生变化，实行“以岗定薪、岗变薪变”，按照有关规定调整工资，享受新聘岗位等级的待遇标准。

### （二）岗位考核

1.第四轮岗位聘任聘用合同期满前，学校组织对受聘人员完成聘期目标任务情况进行聘期考核。

2.聘期考核结果是学校新一轮岗位聘用的重要依据，聘期考核结果设“合格”和“不合格”两档。

（1）聘期考核确定为“合格”者，在新一轮岗位聘用中，在符合岗位聘用条件前提下，可申报原岗位或更高岗位职级聘用。

（2）聘期考核确定为“不合格”者，在新一轮岗位聘用中，一般应低聘至下一级岗位、转聘其他类别岗位，或解除聘用合同。

3.岗聘周期内晋升专业技术职务者，因聘期未满，一般按现岗位职级聘用。任现职以来业绩特别突出者，可申请高一岗位职级聘用。

## 十一、投诉、申诉与监督

（一）应聘者有权提出投诉或申诉，投诉或申诉应在公示期内提出，否则不予受理。

（二）任何投诉或申诉须以书面形式提出，以事实为依据，签署真实姓名，处理部门有义务为投诉人保密，任何单位及个人不得对投诉或申诉个人进行打击报复。

（三）应聘者提出的有关岗聘的投诉或申诉，应先由各级岗位聘任工作小组调解；调解不成，则提交学校岗位考核与聘任监督组进行调查并提出意见，调查结果报学校岗位考核与聘任领导小组审议并裁决。

## 十二、岗位聘用若干具体说明

### （一）关于“双肩挑”人员的聘用和考核

“双肩挑”人员指在学校和内设机构的管理六级及以上中层及学校领导岗位具有专业技术职称，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，按照要求实行“双岗双考”。

## （二）关于专职辅导员的聘用和考核

专职辅导员是指在一线从事大学生日常思想政治教育工作人员，实行职务职级“双线”晋升，同时聘任专业技术岗位和管理岗位，并按两个岗位进行考核。

## （三）关于竞聘上岗

正高、副高、中级、初级等各等级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。工作业绩特别优秀，符合岗位聘用条件的专业技术人员允许越级竞聘。

按照分级管理权限，由学校考核和聘任的岗位，符合同一岗位职级申报条件的人数比该岗位职级可聘职数多时，按以下优先顺序原则聘用：

1.聘期内退休者：（1）符合原岗位职级申报条件的退休人员；（2）任现专业技术职务满15年，符合更高级别岗位职级申报条件的退休人员。

2.符合原岗位职级聘用条件，因岗位职数限制需降至下一岗位职级聘用的人员。

3.扣除岗位职级申报条件的业绩，剩余业绩为聘用业绩，聘用业绩优者，排序在前。如聘用业绩相同，按原岗位职级聘用、晋级聘用、越级聘用排序。

4.聘任现职时间长者。

5.在我校工作时间长者。

6.工龄长者。

#### （四）关于专业技术职务与所聘岗位不对应人员的聘用

不具有高校教师专业技术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职级，在未取得高校教师专业技术职务前，不得晋升更高岗位职级。

坚持和完善教授、副教授为全日制在校生系统上课制度，对连续2年及以上不为全日制在校生系统上课的教授、副教授原则上转聘为研究员、副研究员。

在会计、审计、图书、档案、工程等具有专业技术要求的岗位工作的人员，其专业技术职务与工作岗位相对应的，按评聘的专业技术职务聘任专业技术岗位；不一致的，按管理岗位或所取得专业技术职务的最低岗位职级聘任。

#### （五）关于培训进修、离岗创业人员的聘用和考核

在学校批准期限内国（境）内外访学、培训进修人员，及离岗创业人员，按规定参加学校岗位聘用和聘期考核。

#### （六）关于待岗人员长病假人员的聘用和考核

学校待岗人员、长病假人员不参加聘期考核，按现职务最低岗位职级聘任。

#### （七）关于非领导干部的六级及以上人员聘用和考核

根据中共浙江省委组织部、浙江省人力资源和社会保障厅《关于事业单位岗位管理制度实施后有关问题的意见》（浙人社发〔2013〕106号）精神，按照学校关于管理岗五六级职员晋升相关办法执行。

#### （八）关于专业技术人员低聘岗位职级的聘用

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职级任职条件而低聘，且退休前仍在低聘岗位职级的专业技术人员，若其在原聘岗位职级聘满2个及以上聘期，且现聘岗位年度考核和聘期考核均合格，经本人申请、校长办公会议审议、党委会议审定，可在其达到法定退休年龄的前1个月，将其重新聘用到原聘岗位职级，并在其到达法定退休年龄时按规定办理退休，享受所聘岗位职级的退休待遇。

#### （九）关于专业技术二级岗人员的聘用和考核

专业技术二级岗人员按照《浙江省事业单位专业技术二级岗位管理办法（试行）》（浙人社发〔2018〕114号）及学校《专业技术二级岗位聘用实施办法》规定进行考核和聘用。涉及聘期内增聘，按本办法第九条第（三）项执行。

#### （十）关于聘期业绩成果的认定

1.同一业绩成果按就高原则认定，不得重复认定。

2.业绩成果的时间范围应为本聘期内。上一聘期未完成且未使用的业绩，在本聘期内完成的，可归属于本聘期内的业绩成果。厅局级及以下课题需结题才予以认定聘期业绩成果。

3.专业技术岗位业绩条件表不随本办法一并发布。学校将双高建设、提质培优、学校发展等需要的关键性指标和成果列入岗聘业绩条件表，定期公布专业技术岗位业绩条件表。在专业技术岗位业绩条件表发布前，按照有利于教职工原则，新旧业绩表就高

认定业绩；业绩表发布后，按照从新原则认定业绩。二级学院（党总支）参照学校专业技术岗位业绩条件表，根据工作需要补充业绩条件表，按照岗聘分级管理原则，作为本学院（党总支）专技六级及以下岗位的聘任和考核依据。

#### （十一）关于越级竞聘

1.允许未聘在副高专业技术职务最高岗位等级的人员，在其业绩高于学校《专业技术职务评聘办法》中对应正高专业技术职务的评聘条件时，通过专业技术职务评聘取得正高专业技术职务，可越级竞聘正高四级岗位。

2.允许未聘在中级专业技术职务最高岗位等级的人员，在其业绩高于学校《专业技术职务评聘办法》中对应副高专业技术职务的评聘条件时，通过专业技术职务评聘取得副高专业技术职务，可越级竞聘副高七级岗位。

3.原则上各岗位职级的聘期须满3年，才可申报高一级岗位，工作业绩特别优秀，可以适当缩短任职年限。

4.工作业绩特别优秀的，聘期不满3年申报高一级岗位，或申报越一级岗位，业绩须经学校岗位考核与聘用领导小组认定通过。

#### （十二）关于岗位考核与聘用权限

二级学院（党总支）负责本学院（党总支）专技六级及以下岗位的考核与聘用，学生处负责专职辅导员的考核与聘用。根据《学校岗位设置与聘用实施办法及实施细则》，二级学院（党总支）制定《××学院（党总支）专技六级及以下岗位设置与聘用实施细

则》，经二级分工会（教代会）讨论通过后实施；学生处负责制定《专技六级及以下专职辅导员岗位设置与聘用实施细则》，经学生工作委员会讨论通过后实施。

### 十三、附则

（一）本办法未尽事项按上级文件和学校有关规定执行。

（二）本办法及实施细则自公布之日起施行，适用于学校第四轮岗聘考核和第五轮岗位聘用，由学校岗位考核与聘用领导小组办公室负责解释。

（三）人事代理人员岗位考核与聘用，参照本办法执行。

（四）学校《岗位设置与聘用实施办法》及实施细则（浙经职院〔2018〕117号）、《岗位设置与聘用实施办法》及实施细则补充说明（浙经职院〔2019〕102号）同时废止。

附件：1.《教师岗位设置与聘用实施细则》

2.《其他专业技术岗位设置与聘用实施细则》

3.《管理七级及以下岗位设置与聘用实施细则》

4.《专职辅导员岗位设置与聘用实施细则》

5.《工勤技能岗位设置和聘用实施细则》

## 浙江经贸职业技术学院 教师岗位设置与聘用实施细则

为进一步完善教师岗位设置、聘用和管理工作，根据学校《岗位设置与聘用实施办法》，制定本实施细则。

### 一、岗位职责及聘期考核

#### （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，能开展教学、科研和社会服务工作，认真履行本职工作和学校交给的其它任务。

#### （二）聘期考核

##### 1.教授岗位聘期考核

聘期内履行基本职责，聘期内年度考核合格，并满足下列 4 项条件，则聘期考核合格。

（1）不低于学校《个人收入分配实施办法》规定的教师工作量，符合各二级学院规定的任教课程门数及工作量要求（二级学院可对理论及理实一体化教学工作量比例做出规定）。“双肩挑”人员年教学工作量达到 60 课时及以上。

（2）承担专业建设或课程建设工作。

（3）教学效果好，教学业绩考核一个 B。

(4) 完成附表中 D 类指标 1 项。

## 2. 副教授岗位聘期考核

聘期内履行基本职责，聘期内年度考核合格，并满足下列 4 项条件，则聘期考核合格。

(1) 不低于学校《个人收入分配实施办法》规定的教师工作量，符合各二级学院规定的任教课程门数及工作量要求（二级学院可对理论及理实一体化教学工作量比例做出规定）。“双肩挑”人员年教学工作量达到 90 课时及以上。

(2) 承担专业建设或课程建设工作。

(3) 教学效果好，教学业绩考核一个 B。

(4) 完成附表中 E 类指标 1 项。

## 3. 讲师岗位聘期考核

聘期内履行基本职责，聘期内年度考核合格，并满足下列 4 项条件，则聘期考核合格。

(1) 不低于学校《个人收入分配实施办法》规定的教师工作量，符合各二级学院规定的任教课程门数及工作量要求（二级学院可对理论及理实一体化教学工作量比例做出规定）。“双肩挑”人员年教学工作量达到 120 课时及以上。

(2) 承担专业建设或课程建设工作。

(3) 教学效果良好，教学业绩考核 C。

(4) 根据需要承担行政管理、教研室主任、班主任、挂职锻炼（顶岗实践）或工会等方面的工作。

#### 4.助教岗位聘期考核

聘期内履行基本职责，聘期内年度考核合格，并满足下列 4 项条件，则聘期考核合格。

(1) 独立承担一门及以上课程的教学任务。

(2) 承担专业建设或课程建设工作。

(3) 教学效果良好，教学业绩考核 C。

(4) 根据需要承担党政管理、班主任、挂职锻炼（顶岗实践）或工会等方面的工作，参加各类业务进修。

## 二、岗位聘用条件

### （一）教授三级岗位

聘期考核合格，且符合下列条件之一，可申报教授三级岗位：

1.受聘教授 15 年，且聘期内将退休者；

2.受聘教授三级岗位满 3 年；

3.受聘教授四级岗位满 3 年，具备附表中 B 类指标 1 项。

### （二）教授四级岗位

受聘教授专业技术职务。

### （三）副教授五级岗位

聘期考核合格，且符合下列条件之一，可申报副教授五级岗位：

1.受聘副教授 15 年，现聘副教授六级岗位，且聘期内将退休者；

2.受聘副教授 15 年，现聘副教授七级岗位，且聘期内将退休

者，具备附表中 C 类 1 项和 D 类指标 2 项。

3.受聘副教授五级岗位满 3 年；

4.受聘副教授六级岗位满 3 年，具备附表中 C 类和 D 类指标各 1 项。

#### （四）教师岗六级及以下岗位聘用条件

教师岗六级及以下岗位的聘用条件，以及教师岗聘期考核的任教课程门数和工作量要求，由各二级学院制定《××学院专技六级及以下教师岗位设置与聘用实施细则》予以明确。

### 三、相关说明

（一）教学/教务秘书的教学工作量参照“双肩挑”工作量执行；聘用专业技术岗位，并具有高校教师资格的，可申报相应等级的教师专业技术职级。

（二）其他未尽事宜，经学校教师岗位考核与聘用评议小组研究，报学校岗位考核与聘用领导小组审核。

## 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

为进一步完善其他专业技术岗位设置、聘用和管理工作，根据学校《岗位设置与聘用实施办法》，制定本实施细则。

### 一、岗位职责及聘期考核

#### （一）岗位基本职责

遵守宪法和法律，忠诚党的教育事业，遵守学校的规章制度，具有良好的职业道德和服务意识，认真履行本职工作和学校交给的其它任务。

#### （二）聘期考核

##### 1.正高专业技术岗位聘期考核

聘期内履行基本职责，聘期内年度考核合格，并满足下列 2 项条件，则聘期考核合格。

（1）承担专业技术工作。

（2）完成附表中 D 类指标 1 项。

##### 2.副高专业技术岗位聘期考核

聘期内履行基本职责，聘期内年度考核合格，并满足下列 2 项条件，则聘期考核合格。

（1）承担专业技术工作。

(2) 完成附表中 E 类指标 1 项。

### 3. 中级专业技术岗位聘期考核

聘期内履行基本职责，聘期内年度考核合格，并承担专业技术工作，则聘期考核合格。

### 4. 初级专业技术岗位聘期考核

聘期内履行基本职责，聘期内年度考核合格，则聘期考核合格。

另外，以考代评、考评结合等岗位如上级部门有相关考核规定的，学校参照执行。

## 二、岗位聘用条件

### (一) 正高三级岗位

聘期考核合格，且符合下列条件之一，可申报：

1. 受聘正高 15 年，且聘期内将退休者；
2. 受聘正高三级岗位满 3 年；
3. 受聘正高四级岗位满 3 年，具备附表中 B 类指标 1 项。

### (二) 正高四级岗位

受聘正高级专业技术职务。

### (三) 副高五级岗位

聘期考核合格，且符合下列条件之一，可申报：

1. 受聘副高 15 年，现聘副高六级岗位，且聘期内将退休者；
2. 受聘副高 15 年，现聘副高七级岗位，且聘期内将退休者，具备附表中 C 类 1 项和 D 类指标 2 项。

3.受聘副高五级岗位满 3 年;

4.受聘副高六级岗位满 3 年具备附表中 C 类和 D 类指标各 1 项。

#### (四) 副高六级岗位及以下岗位聘用条件

其他专业技术岗六级及以下岗位的聘用条件，由各学院（党总支）《××学院（党总支）专技六级及以下岗位设置与聘用实施细则》予以明确。

### 三、相关说明

其他未尽事宜，经其他岗位考核与聘用评议小组研究，报学校岗位考核与聘用领导小组审核。

## **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**

为进一步完善管理岗位设置、聘用和管理工作，根据学校《岗位设置与聘用实施办法》，特制定本实施细则。

### **一、岗位职责及聘期考核**

#### **（一）岗位基本职责**

遵守宪法和法律，忠诚党的教育事业，遵守学校的规章制度，具有良好的职业道德和服务意识，认真履行本职工作和学校交给的其它任务。具体岗位职责由学校和各部门根据岗位性质和目标任务确定。

#### **（二）聘期考核**

1.七、八级岗位：负责某一方面的专门的管理工作；独立起草本职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。聘期内年度考核合格。

2.九、十级岗位：承担具体的行政事务工作，起草本职工作中一般性公文或者文稿。聘期内年度考核合格。

### **二、岗位聘用条件**

（一）七级职员：聘期考核合格，且具备以下条件之一者，可申报：

1.博士后出站聘用在管理岗的职员；

2.聘用管理岗位七级的职员；

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，且近三年年度考核优秀1次或获校级及以上党内先进1次。

（二）八级职员：聘期考核合格，且具备以下条件之一者，可申报：

1.获得博士学位聘用在管理岗位的职员，试用期满，考核合格；

2.聘用管理岗位八级的职员；

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次或获校级及以上党内先进1次；

（三）九级职员：聘期考核合格，且具备以下条件之一者，可申报：

1.获得研究生学历（或硕士学位）聘用在管理岗位的职员，试用期满，考核合格；

2.在十级职员岗位工作满3年。

（四）十级职员：本科毕业见习期满，考核合格，可对应聘用十级职员。

（五）七至十级职员职级逐级聘用，原则上不执行越级聘用。

### 三、跨系列转岗聘用的具体条件

（一）从专业技术岗位转岗聘用管理岗位

1.学校聘用高级专业技术职务或聘用中级专业技术职务 8 年及以上，可申报聘用七级职员岗位。

2.学校聘用中级专业技术职务 3 年及以上，可申报聘用八级职员岗位。

3.学校聘用初级专业技术职务可申报聘用九级职员岗位。

#### **(二) 从管理岗位转岗聘用专业技术岗位**

从管理岗位转岗聘用专业技术岗位，在管理岗位聘用期间的业绩，经考核与聘用评议小组认定，可参加相应职级聘用。

#### **(三) 从工勤技能岗位转岗聘用管理岗位**

工勤技能岗位转岗聘用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力社保厅备案后聘用。

### **四、其它说明**

其他未尽事宜，经其他岗位考核与聘用评议小组研究，报学校岗位考核与聘用领导小组审核。

## 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

为进一步加强学校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，根据学校《岗位设置与聘用实施办法》，制定本实施细则。

### 一、岗位职责及聘期考核条件

#### （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，关心学生的思想、学习和生活，认真履行本职工作和学校交给的其它工作任务。

#### （二）聘期考核

##### 1.教授岗位聘期考核

聘期内履行基本职责，聘期内年度考核合格，并满足下列 3 项条件，则聘期考核合格。

（1）年教学工作量达到 60 课时及以上，教学业绩考核一个 B。

（2）承担学生辅导工作。

（3）完成附表中 D 类指标 1 项。

##### 2.副教授岗位聘期考核

聘期内履行基本职责，聘期内年度考核合格，并满足下列 3

项条件，则聘期考核合格。

(1)年教学工作量达到 90 课时及以上，教学业绩考核一个 B。

(2) 承担学生辅导工作。

(3) 完成附表中 E 类指标 1 项。

### 3. 讲师岗位聘期考核

聘期内履行基本职责，聘期内年度考核合格，并满足下列 2 项条件，则聘期考核合格。

(1) 年教学工作量达到 120 课时及以上，教学业绩考核 C。

(2) 承担学生辅导工作。

### 4. 助教岗位聘期考核

聘期内履行基本职责，聘期内年度考核合格，并满足下列 2 项条件，则聘期考核合格。

(1) 独立承担一门及以上课程的教学任务，教学业绩考核 C。

(2) 承担学生辅导工作。

## 二、岗位聘用条件

### (一) 教授三级岗位

聘期考核合格，且符合下列条件之一，可申报教授三级岗位：

1. 受聘教授 15 年，且聘期内将退休者；

2. 受聘教授三级岗位满 3 年；

3. 受聘教授四级岗位满 3 年，具备附表中 B 类指标 1 项。

### (二) 教授四级岗位

受聘教授专业技术职务。

### （三）副教授五级岗位

聘期考核合格，且符合下列条件之一，可申报副教授五级岗位：

- 1.受聘副教授 15 年，现聘副教授六级岗位，且聘期内将退休者；
- 2.受聘副教授 15 年，现聘副教授七级岗位，且聘期内将退休者，具备附表中 C 类 1 项和 D 类指标 2 项；
- 3.受聘副教授五级岗位满 3 年；
- 4.受聘副教授六级岗位满 3 年，具备附表中 C 类和 D 类指标各 1 项。

### （四）辅导员岗六级及以下岗位聘用条件

辅导员岗六级及以下岗位的聘用条件，由学生处制定《专技六级及以下专职辅导员岗位设置与聘用实施细则》予以明确。

## 三、相关说明

（一）教学工作量根据相关规定执行。

（二）其他未尽事宜，经专职辅导员岗位考核与聘用评议小组研究，报学校岗位考核与聘用领导小组审核。

## 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

为进一步完善工勤技能岗位设置、聘用和管理工作，根据学校《岗位设置与聘用实施办法》，制定本实施细则。

### 一、岗位职责及聘期考核

#### （一）岗位基本职责

忠诚党的教育事业，具有良好的思想素养、职业道德和服务意识，具有承担岗位工作相应的业务水平和业务能力，爱岗敬业，遵纪守法，身体健康，承担学校内技能操作和维护、后勤保障、服务等职责。

#### （二）聘期考核

##### 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。

## 二、岗位聘用条件

（一）二级岗位：高级工任职5年及以上，通过技师等级考试，可申报。

（二）三级岗位：中级工任职5年及以上，通过高级工等级考评，可申报。

（三）四级岗位：初级工任职5年及以上，通过中级工等级考评，可申报。

（四）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，可申报。

(五) 普通工岗位：熟悉本职工作，能胜任本职岗位工作。

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%。以上岗位当同等级符合聘用条件超过规定人数时，任职年限长的优先聘用。

### 三、相关说明

其他未尽事宜，经其他岗位考核与聘用评议小组研究，报学校岗位考核与聘用领导小组审核。