

杭州师范大学文件

杭师大发〔2014〕6号

杭州师范大学关于第二轮岗位设置与聘用的 实施意见

各学院、部门：

为做好学校第二轮岗位设置与聘任工作，进一步完善学校岗位设置管理制度和岗位绩效工资制度，优化人力资源配置，促进学校事业发展，根据国家和省市有关文件精神，在总结学校首轮岗位聘任工作的基础上，结合学校实际，特制定本实施意见。

一、指导思想和基本原则

（一）指导思想

以党的十八大、十八届三中全会精神和科学发展观为指导，围绕学校“十二五”发展目标和任务，深化人事制度改革，合理配置人力资源，提高用人效益，建立符合高校岗位特点、与事业单位岗位设置管理改革制度相适应的的岗位聘任体系，充分调动教职工的积极性和创造性，促进教职工发展，全面提高学校的办学水平和办学效益，为学校各项事业发展和增强学校的核心竞争力提供有力支撑。

（二）基本原则

1. 坚持目标导向、分级管理的原则。以学校重点发展目标为导向，以学科专业建设需要为重点，科学设置岗位。进一步强化学院（部）在岗位设置与聘任中的主体作用，扩大学院（部）用人自主权，强化学院（部）岗位管理职能。

2. 坚持优化结构、绩效管理的原则。以培养造就优秀人才和激励拔尖人才脱颖而出为重点，进一步优化岗位设置结构，努力建设一支精干高效的教师队伍、管理队伍和支撑队伍。以深化和完善绩效工资改革为目标，树立岗位责任意识，体现岗位与责任、任务、待遇相一致的薪酬分配原则。

3. 坚持分类评价、分类管理原则。遵循教师发展规律，尊重教师的发展需求，以促进教师个性化发展为目的，探索以教学科研业绩为主，适当兼顾岗位和资历贡献的评价机制，将教师的分类发展、分类评价和岗位分类设置与管理相结合，进一步激发教师工作积极性和创造性。

4. **坚持公开公平、考核聘用原则。** 岗位聘任坚持“按需设岗、公开招聘、公平竞争、择优聘任、严格考核、合约管理”，在科学设岗、明确职责的基础上，严格按岗聘用，规范管理，强化聘任和聘后考核，做到聘任信息公开、聘任程序公正、聘任结果公平。

二、实施范围

学校在岗的事业编制人员以及经学校批准执行事业编制人员工资待遇的非事业编制人员。

三、岗位设置

学校第二轮岗位聘用的岗位体系由事业单位岗位设置管理的岗位（简称事业单位岗位，下同）和校设教学科研特聘岗位两部分组成，其中前者为基础岗位，根据事业单位岗位设置管理的有关规定设置并聘任；后者为增设岗位，由学校根据事业发展需要设置并聘任。

（一）事业单位岗位

事业单位岗位的类型、等级和结构比例根据国家事业单位岗位设置的有关规定确定，分为专业技术岗位、管理岗位和工勤技能岗位三大类别。专业技术岗位分教师系列和其他专业技术系列，专职辅导员纳入教师岗位系列，专业技术高级岗位数量和结构比例应重点向教师系列倾斜。

根据学校“十二五”事业发展和师资队伍建设规划，结合各单位发展需要和现有人员情况，学校各类岗位总量原则上参

照 2013 年底实有在岗人数设置。

1. 教师岗位

学校在教学科研单位设置教师岗位，允许在专设科研机构 and 平台团队设置部分专职科研岗位。

本轮岗位设置对各单位教师人员规模暂不作限制。各教学科研单位可结合学校核定的教学科研和实验室工作量编制情况，根据实际需要进行整体规划和调控，原则上应以基本学术组织（学科、平台、专业或课程）为单元整合设置各类岗位资源。

学校根据现聘教师总量和规定的结构比例核定各二级单位的各类各级岗位数量，用于同一专业技术职务内岗位分级竞聘。其中二级、三级岗位由学校集中设置，不分解到各二级单位。

本聘期内预计可增补的高级专业技术职务岗位将根据各单位的学科专业建设水平、目标任务和现有师资队伍情况，按年度进行分配，用于聘期内每年的专业技术职务层级晋升评聘。

各单位本聘期内新引进聘任人员的岗位另行追加。

2. 专职辅导员岗位

根据教育部有关规定，专职辅导员纳入教师岗位序列，按学校统一的教师职务岗位结构比例设置专职辅导员的相应教师职务，并可根据条件确定相应的管理岗位职级。

本次聘任岗位数按现有辅导员人数核定，由学工部根据岗位总数制定设置方案。根据上级有关规定，结合学校实际，辅导员采取专职为主、专兼结合的方式聘用。

3. 其他专业技术岗位

学校在重点实验室、研究所、学院（部）教学实验中心、现代教育技术中心、信息化中心、校园建设处等单位设置工程实验岗位。在图书馆、档案馆等设置图书档案岗位，期刊社、宣传部校报编辑部等单位设置编辑出版岗位。在计划财务处、审计处等部门设置会计审计岗位。在卫生所设置卫生技术岗位，幼儿园设置幼儿教师岗位。

其他专业技术岗位数量按照编制管理有关规定，结合现有人员确定。本轮聘期控制在教职工总数的15%内，其中高级岗位控制在岗位总量的30%。

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、会计审计等类别进行分类核定各级岗位数量。

4. 管理岗位

学院（部）管理岗位按照编制管理有关规定，依据各学院（部）现有教职工数、学生数及完成教学、科研、实验室等管理工作总量并兼顾各单位实际工作需要综合确定。

机关部门管理岗位结合学校机构设置和部门岗位职责、参考省内同规模高校管理岗位设置情况，根据保证重点、合理精简的原则确定，原则上按2013年底实有人数精简10%。

管理服务性直属单位的管理岗位参照机关部门原则核定。图书馆、档案馆、学术期刊社等专业技术部门参照有关行业编制核定办法确定岗位总量，原则上可根据需要设置管理岗位1个，并纳入相应单位的岗位数。

岗位级别按照实际核定。管理六级以上岗位按照干部管理权限设置，其中聘任“双肩挑”岗位的教师需具有副高以上专业技术职务。

5. 工勤技能岗位

工勤技能岗位数量按照现有人数确定。本轮聘期工勤技能岗位控制在学校岗位总量的5%。聘期内因自然减员等原因形成的空缺岗位予以核销。

由于我校工勤技能岗位数以及结构比例已超过上级主管部门核定数，岗位晋级聘任需报上级部门批准后组织实施。

（二）校设教学科研特聘岗位

教学科研特聘岗位分教学特聘岗位和科研特聘岗位两类。校设特聘岗不受学校岗位总量、最高等级和结构比例限制。

教学科研特聘岗位由学校根据学科专业建设需要统一设置，与专业技术职务不挂钩，符合条件者均可申报，经本人申请、单位推荐、学校评审后聘任。聘期与事业单位岗位设置聘用同步，实行聘期管理制，聘期一般为三年，原则上聘期内不增聘。

1. 教学特聘岗位不分类别和级别

教学特聘岗位旨在造就一批师德高尚、教学业务精湛、教育教学研究创新能力突出的教学名师，并能在教学实践中发挥专业引领、教学示范和辐射带动作用，力争取得重大教学成果。教学特聘岗位不分类别和级别。

本轮聘期教学特聘岗位暂不作名额限制。

2. 科研特聘岗位分设 I 类岗位、II 类岗位

科研特聘 I 类岗位旨在造就一批在原创性科学技术研究、文学艺术创作等方面学术造诣深厚，具有国内外领先水平和较大影响力的学术精英和人文特殊人才，为他们提供自由、宽松的学术研究和创作环境，力争取得重大成果。

科研特聘 II 类岗位旨造就一批在本学科领域品德优秀、专业能力出类拔萃、综合素质全面且具有一定影响的中青年拔尖人才，形成各领域高层次学科领军人才的重要储备，提高学校学术地位和竞争实力，为学校的可持续发展提供有力的人才支撑。

本轮聘期科研特聘岗设置 30 个左右，其中 I 类岗位 10 个左右、II 类岗位 20 个左右。聘期内因聘用急需的高层次人才或特殊人才需要新增的教学科研特聘岗位由学校另行追加。

四、岗位聘用

（一）事业单位岗位聘用

1. 学校成立岗位聘用工作领导小组，负责学校岗位聘用工作的领导和决策。领导小组下设办公室（挂靠人事处）。

2. 学校和各单位分别成立岗位聘任委员会，分别负责相关岗位的考核、评审和推荐工作。

3. 学校成立岗位聘任工作监督协调组，负责监督和协调岗位聘用工作的实施并对有关岗位聘用的各类投（申）诉进行调查，调查结果报领导小组审议。

4. 岗位聘任时，学校公布岗位数和相关聘任指导意见，各单位制定具体实施办法并组织聘任。

（二）校设教学科研特聘岗位聘用

学校根据《杭州师范大学教学科研特设岗位聘用管理办法》（杭师大〔2012〕12号）有关规定，另行制订《杭州师范大学教学科研特聘岗聘用实施细则》，按照细则进行校内公开聘任。

五、聘后管理

（一）聘任期限

本轮聘期为三年，即2014年7月1日至2017年6月30日。聘期内退休人员的聘期到退休时自然终止。延退人员需按学校规定办理相关手续。新进校人员、聘期内岗位或等级有变动的人员的聘期，从变动之日起至本轮聘用周期结束之日止。

（二）聘期管理

学校对受聘人员实行岗位聘期管理，所有岗位都须确定对应的岗位职责，签订岗位聘任合同。对受聘人员实行年度考核和聘期考核相结合的考核制度。考核结果作为续聘、解聘、晋级、调整岗位的重要依据。

（三）未聘人员管理

学校事业编制在职人员，因岗位和聘任条件限制未聘任上岗的人员为聘余人员。聘余人员应先由所在单位安排转岗或临时性工作，的确无法安排的，可按规定进入人才交流中心，并按相关办法管理。

六、其他

1. 应聘人员在本次聘任中如出现岗位性质变化，实行岗变薪变，按照上级有关规定调整国家工资。如在岗位系列内部发生轮换，其首聘期间所保留的工资仍可继续执行；非“双肩挑”管理人员执行了专业技术岗位工资的，原工资待遇对应的岗位不计入专业技术岗位和等级核准数额。

2. 会计、审计、图书、卫生、出版、建筑工程等系列其他专业技术人员，在专业技术职务较低的情况下，首轮聘任了职员职务并执行了管理岗位职级工资的人员，可续聘管理岗位。本着规范管理的原则，今后通过调整岗位、自然减员等方式，逐步规范到专业技术岗位上来。此类岗位新进人员必须竞聘专业技术职务。

3. 本次岗聘所设岗位主要用于受聘人员的按比例分级竞聘。聘用入位后，原设岗位予以核销，不作为二级单位要求学校承担人员或编制经费的依据。

4. 机关部门和直属单位因机构、职能或工作职责调整，需要调整岗位设置的，须在聘用前提出申请，由人事处等相关部门调研后核岗，报学校审定。无特殊情况，聘期内不予增加。聘期内因人员辞职、调离、退休等空出的相应岗位，可按规定申请补充人员。

5. 本轮岗聘原则上要求应聘人员根据目前已聘岗位类别应聘。本着“工作需要、人岗相适、从严控制”的原则，学校在岗位设置结构比例限额内，允许部分岗位类别之间的转聘，鼓励教师、其他专业技术人员和管理岗位人员之间进行合理流动。

学校支持校本部教职工应聘钱江学院工作。受聘钱江学院工作的教职工不改变原有事业编制性质及其相应的身份待遇，在本次分级竞聘时符合高一级岗位申报条件的，且符合钱江学院岗位要求要求的，可直接认定聘用，不受结构比例限制。

七、附则

1. 根据本实施意见，学校制订第二轮岗位聘任的系列实施办法或指导意见。各单位根据学校的指导意见或实施办法，结合实际制订各自具体实施细则，经学院（部）教代会或全体教职工大会审议通过后实施。

2. 本实施意见经学校二届“双代会”一次会议审议通过后实施。凡以前学校规定与本指导意见相抵触的，按本实施意见执行。本意见未尽事宜按国家及省市有关文件执行，由人事处负责解释。

杭州师范大学

2014年4月9日