

杭州师范大学文件

杭师大发〔2014〕13号

关于印发杭州师范大学第二轮岗位设置与聘用 实施细则的通知

各学院、部门：

现将《杭州师范大学第二轮岗位设置与聘用实施细则》印发给你们，请认真遵照执行。

杭州师范大学

2014年4月30日

杭州师范大学第二轮岗位设置与聘用实施细则

为进一步深化学校人事制度改革，完善岗位设置管理和人员聘用制度，规范有序地开展第二轮岗位设置与聘用工作，根据《杭州师范大学关于第二轮岗位设置和聘任的实施意见》（杭师大发〔2014〕6号）要求，特制定本细则。

一、实施范围

本细则针对纳入学校事业单位岗位设置管理的岗位（简称事业单位岗位）。现在编在岗教职工按专业技术岗位、管理岗位和工勤技能岗位进行聘用和管理。

二、岗位设置

（一）岗位总量

本轮聘用岗位数根据上级主管部门核准岗位编制数，结合现有人员情况设置。全校设置事业单位岗位总量约 2410 个，其中管理岗位（含管理六级以上领导职数）480 个左右，占岗位总量 20%；专业技术岗位 1840 个左右，占岗位总量 76%（其中教学科研岗 60%、专职辅导员和其他专业技术岗位 16%）；工勤技能岗位控制在岗位总量 4%左右。

（二）岗位等级

学校专业技术岗位设置 12 个等级，即专业技术二至十三级。管理岗位分为 8 个等级，即管理三至十级岗位。技术工岗位分 5

个等级，即工勤技能岗位一至五级。普通工岗位不分等级。

各类岗位等级比例根据事业单位岗位设置管理规定，按实际聘用岗位进行核定控制。

（三）岗位核定

1. 学院（部）岗位核定

根据学院工作量编制核定办法，统计 2013 年各学院（部）教学、科研、实验室等各项工作的承担和完成情况，分类计算各学院（部）工作量编制数。结合现有队伍的情况，核定各学院（部）岗位。

教学科研岗位：按现有在岗教学科研人数（包括人事代理制人员）设置，以实际聘用人数和规定结构比例核定各等级岗位数量。其中专业技术二级岗位根据省人力社保厅相关通知，在主管部门组织竞聘时，由学校根据岗位数额情况进行统一推荐。专业技术三级岗位由学校统一设岗、组织竞聘和聘后管理。其他岗位由各单位按学校下达的各级岗位指标组织竞聘和管理。聘期内有教师转岗和引进的，岗位另行追加。

专职辅导员：全校岗位总量按 200：1 左右控制，采取专职为主、专兼结合的方式聘用。一线专职辅导员岗位根据学院学生规模 and 实际工作需要，由学工部进行统筹设置，学院负责聘用。

管理岗位：学校按学院学生数、教师数和教学科研工作任务核算学院管理工作量编制，各学院根据管理工作量编制数和

实际需要设置聘用岗位。

实验技术岗位：以教学实验人时数、设备总值和大型仪器台件等因素计算实验室工作量编制，结合现有人数和当前工作需要核定。本轮聘任设置学院实验技术岗位 130 个左右。

图书资料岗位：按学院教师数、研究生数和资料室规模进行核定。

工勤岗位：根据实验教学中心、重点实验室等任务需要核定。

2. 机关和直属单位岗位核定

机关部门（含群团组织）：根据各处室承担的职责任务和现有在岗人员核定。按从紧原则，机关岗位总数按 2013 年末总人数的 90%左右控制（含中层领导职数）。各处室在核定编制数内，根据实际工作需要设置岗位。计财处、审计处等机关部门的专业技术岗位纳入本部门岗位编制总数。

图书馆：以每 240 位读者（读者数=全日制本科生数+硕士研究生数+在编在岗教职工数）配备 1 名专业技术人员的标准核定全校图书资料岗位控制编制数，包括图书馆馆员和学院图书资料员岗位。

学术期刊社：专职编辑和编务人员按办刊任务和刊物的类别等因素核算控制，一般季刊 2 人、双月刊 3 人、月刊 5 人。

档案馆：以馆藏档案数量为依据进行控制，以馆藏档案 1 万卷配 5 人为基数，每增加 1 万卷增加 1 人。

继续（成人）教育学院：根据继续（成人）教育学院管理工作职能、培训规模和培训收入指标酌情核定。

采购中心、信息化中心、现代教育技术中心、教师教学发展中心、实验动物中心等其他直属单位的岗位编制本着精简高效和优质服务的原则，按需核定。

3. 后勤服务集团和钱江学院

学校对后勤服务集团、钱江学院不核定岗位编制。实际聘用在岗的学校事业编制人员纳入岗位设置管理。

三、聘用组织和程序

（一）组织机构

全校教职工的岗位设置与聘用工作在校党委的统一领导下，成立学校和二级单位两级聘用组织机构。

学校成立岗位设置与聘用工作领导小组，负责学校岗位设置管理与聘用的领导和决策工作。领导小组下设办公室（挂靠人事处），具体负责岗位设置与聘用工作的组织和实施。

学校成立专业技术岗位聘用工作委员会，负责专业技术二级岗位人选的推荐上报和专业技术三至四级岗位的评审并提出拟聘名单。

学校成立岗位聘用工作监督委员会，办公室设在校工会。负责监督和协调岗位聘用工作的实施，受理对有关岗位聘用的申诉并进行调查。

校内各单位成立岗位聘用工作组，负责审查本单位所有应

聘人员的基本任职资格和上岗条件，并按应聘的岗位类别分别向学校相应的岗位聘用工作委员会推荐人选；同时，组织本单位专业技术五级及以下岗位的评审并提出拟聘名单。

（二）聘用程序

1. 公布岗位：学校在上级主管部门核准的各级岗位数额内，根据工作需要，公布各类岗位数量、上岗条件等信息。

2. 个人申请：应聘人员填写相应岗位应聘申请表，并向本单位提交相关业绩证明材料。

3. 资格审查：各单位对应聘人员的任职资格、证明材料进行审查。审查合格后，分别提交相应的聘用工作部门进行审议。

4. 提出拟聘人选：学校专业技术岗位聘用工作委员会和各单位聘用工作组分别对申报人员的业绩、能力进行评议，确定拟聘人选。

5. 聘前公示：公示期为 5 个工作日。公示有异议者，由各公示部门进行审核复议。经公示无异议后，报学校岗位设置与聘用工作领导小组审定。

6. 上报备案：学校将拟聘用名单按规定程序报上级主管部门审核、备案。

7. 签订聘用合同：按照国家相关法律、政策和学校相关规定，在平等自愿、协商一致的基础上，受聘人员与学校签订人事聘用合同。

四、聘用方式

在上一轮聘期考核的基础上采取竞聘的方式，包括续聘、晋聘和转聘。应聘人员根据已聘岗位类别申请同类别岗位续聘与晋聘。本着工作需要、人岗相适、从严控制的原则，在岗位设置结构比例限额内，允许部分岗位类别之间进行转岗竞聘。

（一）续聘

目前已聘任在岗人员，聘期考核合格的，可续聘原职级岗位。

（二）晋聘

现聘任在岗人员，符合相关岗位竞聘条件的，可参加相应岗位的分级竞聘，晋级聘用者执行相应工资待遇。

（三）转聘

本轮岗位聘任原则上不开展工勤技能人员转聘专业技术岗位和管理岗位。

现聘管理岗位职员，具有博士学位或副高级职务，经本人申请，所在部门和其从事的专业技术工作对应的学院同意，学校审批，可转岗竞聘专业技术岗位，执行专业技术岗位工资待遇。

现聘专业技术岗位人员，经本人申请，所在部门同意，学校审批，可转岗竞聘相应级别的管理岗位，执行管理岗位工资待遇。

岗位类别一经选定，聘期内原则上不进行转聘。

五、有关规定和说明

1. 因年龄原因应聘本轮岗位聘期不满 1 年者，可由原工作

单位聘用，不占单位岗位编制数。退休后其编制予以收回。

2. 经批准办理了延退手续的高级专家，可以参加专业技术岗位相应等级的分级竞聘。

3. 担任机关部门及直属单位处级领导职务的专业技术人员，在本轮聘期不占学院岗位等级控制数。担任学院领导岗位的专业技术人员，占学院岗位等级控制数。

4. 受聘教师岗位的人员应具有高校教师或科学研究系列的专业技术职务。不具有相应职务的，不得晋升更高等级岗位。受聘在其他专业技术岗位但不具有本岗位系列专业技术职务的，在转评前不得晋升本岗位系列高一级岗位。

5. 管理人员首聘期已执行了专业技术岗位工资的，在续聘管理岗位职级时，可继续执行原专业技术岗位工资。奖励性绩效工资参照管理岗位实行。

6. 各单位对工作责任心不强或能力方面不适应岗位要求的技术人员要进行合理分流和调整。凡经学院岗位聘任工作组评议和表决，不同意聘任其为专业技术岗位的票数达到 2/3 以上者，可调整其岗位。若不愿转到其他岗位者，可按照待聘人员进行管理。

7. 对上一轮聘期考核不合格者，本轮聘任时根据情况可作降级聘任或不聘处理。在本次岗位聘任工作结束时尚未聘任到岗位者，可申请转岗或调离。仍未确定岗位者，按照待聘人员进行管理。

8. 各单位在核定岗位编制范围内的教辅、管理等聘余岗位，鼓励教师转聘或兼职使用，也可以聘用校内人事代理人员。教学、科研人员转聘实验技术岗位的，本聘期内可保留教师身份，按实验技术岗位考核管理。允许申报晋升实验技术系列职务，成功晋升的，须转为实验技术系列。

9. 校园建设处、采购中心、后勤服务集团、实验室管理处、计财处等单位七级岗位人员任职满4年的，原则上要轮岗交流，本部门符合条件的现有七级岗位人员至少二分之一进行轮岗。轮岗交流包括外部轮岗交流或内部轮岗交流。

六、附则

本细则校长办公会审议、校党委会审定后，自发文之日起实施，由学校授权人事处负责解释。如与国家和省市出台的相关规定不一致的，按照国家和省市的规定执行。

- 附件：1. 杭州师范大学第二轮教师岗位聘用实施方案
2. 杭州师范大学第二轮其他专业技术岗位聘用实施方案
3. 杭州师范大学第二轮专职辅导员岗位聘用实施方案
4. 杭州师范大学第二轮管理、工勤岗位聘用实施方案

附件 1

杭州师范大学第二轮教师岗位聘用实施方案

一、岗位设置

1. 教师岗位主要根据上级主管部门核定编制数，结合师资队伍现状和教学、科研、学科建设与发展需要等因素综合确定。本轮开展聘用时，岗位设置原则上以现有在岗人员为基数，包括事业编制人员以及与学校签订合同的人事代理人员。

2. 岗位层级：教师岗位分教授（研究员）、副教授（副研究员）、讲师（助理研究员）和助教（实习研究员），分别对应正高级、副高级、中级和初级岗位 4 个层级。正高级、副高级为高级岗位。全校教师岗位中正高级岗位控制比例为教师岗位总数的 12%，副高级岗位的控制比例为教师岗位总数的 30%，中级岗位的控制比例为教师岗位总数的 50%，初级岗位的控制比例为教师岗位总数的 8%。

3. 岗位等级：学校教师岗位设 11 个等级岗位，即二至十二级岗位。正高级对应二至四级岗位，副高级对应五至七级岗位，中级对应八至十级岗位，初级对应十一至十二级岗位。在正高级岗位中，二级、三级、四级的比例为 1：3：6。在副高级岗位中，五、六、七级岗位比例为 2：4：4。在中级岗位中，八、九、

十级岗位比例为 3：4：3。在初级岗位中，十一、十二级岗位比例为 5：5。

4. 学校根据规定的岗位等级比例计算各等级岗位数，用于同一专业技术职务层级内岗位分级竞聘。

（1）教师二级、三级岗位由学校集中设置。二级岗位按照省市主管部门文件通知要求，由学校统一推荐。本次聘任暂按现有人数设置。三级岗由学校根据每个教学、科研单位的教授总数和学科建设情况统一设置。本次聘任新增三级岗位 15 个左右。

（2）五级及以下各级岗位按各学院（部）教师相应层级岗位数量和规定的比例分解到学院（部），由各单位组织设置和聘用。

（3）学校根据事业整体发展需要，预留二、三级和五、六级岗设置总数各 5%作为机动岗位，用以保证本轮聘期内聘用特别需要的优秀人才。各单位引进的高层次人才在一个聘期内不占本单位相应岗位。

5. 本聘期内每年进行专业技术职务的层级晋升评聘，专业技术职务评聘办法另行制订。

二、聘用条件

教师岗位基本职责和聘用基本条件按照《杭州师范大学首轮教师岗位设置与聘用管理实施细则》（杭师大〔2010〕278号）规定执行，须具有与本岗位相适应的职业资格和业务能力，能

够履行规定的岗位职责。学院（部）的受聘教师原则上均要承担本科生课程的教学任务。

正高级岗位具体聘用条件由学校统一制订，副高级及以下岗位具体聘用条件由各单位根据学校下达岗位比例限额，结合本学科实际情况，在不低于首轮聘用条件的原则下合理制订。

（一）二级岗聘用条件

按浙江省事业单位专业技术二级岗位申请条件控制标准执行（详见附表1）。

（二）三级岗位聘用条件

1. 认定条件

（1）现聘三级岗位，较好地履行了岗位职责，并完成聘期工作任务；

（2）现聘正高职务满3年，符合附表1中的二级岗位申报条件者。

2. 竞聘条件

（1）聘用四级岗位满3年且任正高职务以来符合附表2中2-1所列的选项条件之一；

（2）现聘四级岗位，任正高职务满12年且符合附表2中2-2条件中的1项，满9年符合2项（须跨类），满6年符合3项（须跨类）者；

（3）由校长提名的优秀人才。

（三）四级岗位聘用条件

具有正高专业技术职务，较好地履行了岗位职责，完成聘期工作任务。

（四）五级岗及以下岗位聘用条件的指导性意见

1. 本次聘任，原则上实行逐级竞聘。对于竞聘五级、六级、八级、九级、十一级岗位的人员，应至少在低一级专业技术岗位上聘用满一个聘期（3年），且聘期考核合格。工作业绩特别优秀、符合相应岗位基本任职条件的，允许越级竞聘。越级竞聘规则须经本单位民主程序审议，单位负责人集体讨论通过。引进的高水平学科带头人可不受聘期限制。

2. 各单位在制订各级岗位聘用条件时，要综合考虑申报者的现实表现、教学科研业务能力和学术资历等情况。对任职年限较长、业绩显著、贡献较大的教师，以及特别优秀的青年教师给予特别关注。

3. 新入校人员按其所具备的相应专业技术职务任职基本条件、学术水平和能力聘用到相应层次的等级岗位。博士后研究人员工作期满出站后可聘用在九级岗位，博士毕业生可聘用在十级岗位，硕士毕业生可聘用在十二级岗位。

4. 同一岗位层级内符合竞聘条件的申报人数超过控制指标数时，原则上按以下顺序优先聘用：（1）符合业务任职条件条款多者优先；（2）聘任现职时间长者优先；（3）在我校工作时间长者优先。

三、有关规定

1. 本细则聘用条件截止时间为教职工填写申请表之日，任职年限截止时间为 2014 年 6 月 30 日。

2. 本细则涉及的教学科研成果指担任现岗位以来的成果，必须以我校为第一署名单位。涉及的科研项目或课题指由各科研计划主管部门下达的批准书或任务书中将我校列为牵头单位或负责单位的项目或课题（引进人才除外）。延期结题的项目不计。涉及的职务或头衔均指目前在任的职务或头衔。

附表 1

杭州师范大学教师二级岗申报条件

参照《浙江省事业单位专业技术二级岗位申报条件控制标准（试行）》（浙人社办发〔2013〕43号）执行。

一、现聘专业技术三级岗位，符合下列条件之一者，可申请竞聘专业技术二级岗位。

类别	序号	选项条件
学术技术成就类	1	获得国家自然科学奖、技术发明奖、科技进步奖一等奖（个人排名前2）或二等奖（个人排名前1）的
	2	获得其他自然科学和社会科学领域国家级奖项一等奖（个人排名第1）的
	3	获得省部级政府奖项一等奖2项（个人排名第1）的
	4	以第一作者或通讯作者（国内单位为第一作者单位）在 science、nature 发表论文的
	5	其他与上述条件相当，获得国际国内本行业最高学术技术成就的
学术技术影响类	1	省特级专家
	2	国务院学科评审组成员
	3	主持 973 或 863 计划项目，国家科技支撑计划项目、国家科技重大专项项目
	4	全国杰出专业技术人才
	5	国家有突出贡献的中青年专家
	6	“国医大师”称号获得者
	7	“长江学者”特聘教授
	8	国家杰出青年基金获得者
	9	“新世纪百千万人才工程”国家级人选
	10	国家“千人计划”特聘专家
	11	全国宣传文化系统“四个一批”人才
	12	国家级教学名师奖获得者
	13	其他与上述条件相当，国际国内本学科公认的正高级专业技术人员

二、现聘专业技术三级岗位，且聘任正高级专业技术职务满 10 年、符合下列任意一类条件之一者；聘任正高级专业技术

职务满 5 年、符合下列两类条件各一者，可申请竞聘专业技术二级岗位。

类别	序号	选项条件
学术技术成就类	1	获得国家自然科学奖、技术发明奖、科技进步奖一等奖（个人排名前 3）或二等奖（个人排名前 2）的
	2	获得其他自然科学和社会科学领域国家级奖项一等奖（个人排名前 2）或二等奖（个人排名第 1）的
	3	获得省部级政府奖项一等奖（个人排名第 1）的
	4	获得中国专利金奖（个人排名第 1）的
	5	以第一作者或通讯作者（国内单位为第一作者单位）在受聘岗位学科领域顶尖期刊发表论文 10 篇及以上的
	6	获得其他与上述条件相当的学术技术成就的。
学术技术影响类	1	主持 973 或 863 计划课题，国家科技支撑计划课题、国家科技重大专项课题；
	2	国家基金重大（重点）项目负责人
	3	国家级重点学科、实验室、工程中心等平台及创新团队负责人
	4	全国百篇优秀博士论文指导教师
	5	国家教学资源库项目负责人
	6	省有突出贡献中青年专家
	7	省重中之重一级学科负责人
	8	省“千人计划”特聘专家
	9	省“新世纪 151 人才工程”重点资助人员
	10	其他与上述条件相当，国内本学科公认的正高级专业技术人员

三、现聘专业技术三级岗位，且聘任正高级专业技术职务满 15 年、符合下列任意一类条件之一者；聘任正高级专业技术职务满 10 年、符合下列两类条件各一者，可申请竞聘专业技术二级岗位。

类别	序号	选项条件
学术技术成就类	1	获得国家自然科学奖、技术发明奖、科技进步奖一等奖（个人排名前 5）或二等奖（个人排名前 3）的
	2	其他自然科学和社会科学领域国家级奖项一等奖（个人排名前 3）或二等奖（个人排名前 2）的
	3	省部级政府奖项一等奖（个人排名前 2）或二等奖（个人排名第 1）
	4	中国专利金奖（个人排名前 2）

类别	序号	选项条件
	5	以第一作者或通讯作者（国内单位为第一作者单位）在受聘岗位学科领域顶尖期刊发表论文 8 篇及以上的
	6	获得其他与上述条件相当的学术技术成就的
学术技术影响类	1	参与 973 或 863 计划课题，国家科技支撑计划课题、国家科技重大专项课题（本单位到位经费 200 万元以上）负责人
	2	省部级以上重点学科、实验室、工程中心、人才培养等平台及团队负责人
	3	国家科技计划及重大专项专家组成员
	4	享受国务院政府特殊津贴人员
	5	“钱江高级人才”特聘教授
	6	省教学名师奖获得者
	7	省“新世纪 151 人才工程”第一层次资助人员
	8	省委宣传部“五个一批”人才
	9	其他与上述条件相当，国内本学科公认的正高级专业技术人员

四、长期在教学、医疗、工程技术和推广等行业专业技术一线工作仍在岗，且聘任正高级专业技术职务满 18 年者，可申请竞聘专业技术二级岗位。

备注：上述学术技术成就或影响一般应在聘任正高级专业技术职务期间获得。

附表 2

杭州师范大学教师三级岗申报条件

2-1. 现聘专业技术四级岗满 3 年，符合下列条件之一者，可直接申报三级岗位。

类别	序号	选项条件
岗位责任和学术影响	1	国家级教学、科研、学科平台负责人
	2	教育部重点实验室、工程中心负责人
	3	浙江省重中之重学科、浙江省高校人文社会科学重点研究基地负责人；部级人文社会科学重点研究基地负责人
	4	享受国务院政府特殊津贴人员
	5	教育部“新世纪优秀人才支持计划”入选者
	6	省有突出贡献中青年专家
	7	省“千人计划”特聘专家
	8	省级教学名师
	9	省“钱江高级人才”特聘教授
	10	省委宣传部“五个一批”人才
	11	省“新世纪 151 人才工程”第一层次资助人员
贡献与成就	12	国家科技支撑计划课题、国家科技重大专项课题（本单位到位经费 200 万元以上）负责人；973 或 863 项目的课题主持人；主持单项年到款 500 万元以上项目者。
	13	国家基金重大（重点）项目负责人；或主持国家自然科学基金项目 4 项、国家社科基金项目 3 项（含国家社科重大项目子课题）
	14	第一作者或通讯作者理科在国际顶级期刊（一区）4 篇；文科在一级 A 期刊发表论文 4 篇。
	15	国家科技三大奖、国家教学成果奖二等奖及以上前 3；或其他自然科学和社会科学领域国家级奖项一等奖前 3 或二等奖前 2
	16	国家文化艺术领域最高成就奖第 1 名
	17	教育部人文社科优秀成果二等奖前 2 名、一等奖前 3 名
	18	省级及其他部级科研（或教学）成果奖一等奖第 1 名
	19	全国百篇优秀博士论文第一指导教师

2-2. 现聘专业技术四级岗位，且聘任正高级专业技术职务满 12 年、符合下列任意一类条件之一者；聘任正高级专业技术

职务满 9 年、符合下列两类条件各一者，聘任正高级专业技术职务满 6 年、符合下列两类条件中三条者可申请竞聘三级岗位。

类别	序号	选项条件
岗位责任和学术影响	1	省部级教学、科研、学科平台负责人
	2	享受杭州市政府特殊津贴人选
	3	省“新世纪 151 人才工程”第二层次资助人员、杭州市“131”第一层次资助人员
	4	全国优秀（模范）教师、优秀教育工作者
贡献与成就	5	主持国家级项目或省级重大（重点）项目 2 项（外语、音乐、体育和美术学科 1 项及以上），或主持单项年到款 300 万元以上项目
	6	第一作者或通讯作者理科在国际顶级期刊（二区）发表论文 6 篇；文科在一级期刊发表论文 6 篇
	7	省部级科研（或教学）成果奖二等奖第 1 名或一等奖排名前 2
	8	国家精品教材（或规划教材）主编；或国家优秀教材一等奖前 2、二等奖第 1；或教育部优秀教材一等奖第 1
	9	全国百篇优秀博士论文提名奖第一指导教师
	10	全国百篇优秀博士论文获得者
	11	作为第一指导教师指导的学生获得教育行政部门认可的国家级学科竞赛（含挑战杯）一等奖及以上

备注：

1. 上述学术技术成就或影响应在聘任正高级专业技术职务期间获得。各类项目或成果，必须以我校为第一署名单位（引进人才可为原单位）；

2. 教学、科技、学科平台包括教学团队、实验教学示范中心、人才培养和基础教学基地、人才培养模式创新实验区、重点学科、重点专业/特色专业、精品课程或双语示范课程、精品资源共享或视频公开课课程、创新团队、重点实验室、工程中心等。

附件 2

杭州师范大学其他专业技术岗位聘用实施方案

一、岗位设置

（一）岗位类型和设置范围

1. 岗位类型。学校教师以外的其他专业技术岗位（以下简称其他专业技术岗位）是指辅助教学和科研工作的专业技术岗位，包括实验技术、图书资料、编辑出版、会计审计、档案管理、计算机工程、建设工程、卫生技术、幼儿教师等岗位系列。

2. 设置范围。学院（部）教学实验中心、重点实验室、现代教育技术中心和信息化中心设置实验技术岗位和计算机工程岗位，校园建设处设置建设工程岗位。图书馆和学院资料室设置图书资料岗位，档案馆设置档案管理岗位。学术期刊社、校报编辑部、弘丰中心（美育学刊）等单位设置出版编辑岗位。计财处和审计处设置会计审计岗位。卫生所设置卫生技术岗位，幼儿园设置幼儿教师岗位等。

（二）岗位数量和结构

1. 岗位数量。根据学校岗位总量和结构比例，结合队伍现状和工作需要确定。总体上按照学校岗位总量的 15%左右、专业技术岗位总量的 20%左右控制。本次聘任结合现有人数确定岗位总数 330 个左右。

2. 结构比例。其他专业技术岗位分为 11 个等级，即三至十三级。

三、四级（正高级）岗位比例为 3：7；五、六、七级（副高级）岗位比例为 2：4：4；八、九、十级（中级）岗位比例为 3：4：3；十一级、十二级（初级）岗位的比例为 5：5。十三级为员级岗位。高级岗位总量不超过其他专业技术岗位总数的 30%。

3. 核定办法。根据岗位分布的特点，其他专业技术岗位按系列分类核定各级岗位数量。其中三、四岗位由学校进行总体调控。五级及以下岗位根据各单位实际情况，按系列分解到各二级单位用于分级竞聘。

二、聘用条件

应聘其他专业技术岗位的人员须具有与本岗位相适应的职业资格和业务能力，能够履行规定的岗位职责。

凡实行职业资格准入制度的专业技术系列人员须达到相关准入资格，我校无评审权的专业技术职务（岗位）系列，须按有关规定，通过送审单位组织的评审或资格考试，取得相应专业技术职务任职资格后，在有空岗的前提下，按学校规定程序应聘相应专业技术岗位。

（一）三级岗位竞聘条件

在正高级专业技术岗位任职满 9 年，主持本部门专业领域的核心业务工作，承担重要的管理与服务职责，为本单位整体工作发展作出过重要贡献，取得了标志性工作成果，同时符合

以下条件 2 项:

1. 获得本专业领域内国家级二等及以上奖项或省部级一等及以上奖项（排名前 2）；
2. 担任省级及以上学会（协会）常务理事及以上职务者；
3. 公开发表与本岗位工作密切相关的高水平学术论文（第一作者）或学术专著（独撰），或主持过本专业省部级以上科研项目；
4. 主持省部级以上实验室或工程中心的建设，或对实验室或工程中心的建设工作作出重大贡献；
5. 入选杭州市新世纪“131”人才第二层次及以上者。

（二）四级岗位竞聘条件

通过规定的评审程序取得正高级专业技术职务，较好地完成了本岗位工作任务。

（三）五级以下岗位竞聘指导性条件

1. 五级岗位：现聘六级岗，承担重要的相关专业技术工作任务，取得较好的业绩，并符合下列条件之一：

（1）任副高级专业技术职务满 10 年，且承担重要的相关专业技术工作任务，并符合下列条件之一者：①任现职以来，主持省级及以上项目者；②获得本行业内省部级及以上奖项（排名前 3）；③入选杭州市新世纪“131”优秀中青年人才第三层次及以上者。

（2）任副高级专业技术职务满 15 年，承担较重要的工作

任务，并较好地完成工作任务。

2. 六级岗位：在副高级专业技术岗位任职满 6 年，承担较为重要的相关专业技术工作任务，圆满履行岗位职责，在相关专业技术领域有一定的研究能力，并取得一定的成果。

3. 七级岗位：通过规定的评审程序取得副高级专业技术职务。

4. 八级岗位：现聘九级岗且在中级专业技术岗位任职满 13 年，专业技术工作任务饱满，服务质量良好。

5. 九级岗位：在中级专业技术岗位任职满 5 年，较好地完成相应的专业技术工作任务。

6. 十级岗位：通过规定的评审程序取得中级专业技术职务。

7. 十一级岗位：在初级专业技术岗位任职满 6 年，工作表现积极。

8. 十二级岗位：具有初级专业技术职务，完成本职工作。

（四）学校根据其他专业技术队伍的现状制订以上指导性条件。各单位（系列）聘用工作组可结合岗位工作特性、岗位数及其等级比例，综合考虑应聘人员的学术年资、工作能力、工作业绩等因素确定具体的聘用条件。原则上实行逐级竞聘。

（五）现聘各级岗位人员，由所聘单位组织聘期考核。考核合格并符合高一级岗位竞聘条件的，可申报竞聘高一级岗位，不符合晋级竞聘条件的，可申请续聘原等级岗位。首轮聘用二级岗的其他专业技术人员，可继续应聘原岗位等级。

三、聘用组织

学校成立其他专业技术系列聘用工作组，负责其他专业技术各系列五级及以下岗位的分解和评聘。学校专业技术岗位聘用委员会，负责其他专业技术正高级岗位的评聘及其他等级岗位聘用的审定工作。各单位岗位聘用工作组负责向各系列聘用工作组和校聘委会推荐拟聘人选。

杭州师范大学第二轮专职辅导员岗位聘用 实施方案

为加强我校辅导员队伍建设和岗位管理，根据《普通高等学校辅导员队伍建设规定》（教育部令第 24 号）、《中共浙江省委教育工作委员会、浙江省教育厅关于进一步加强高校辅导员队伍建设的实施意见》（浙教工委〔2010〕8 号）和《杭州师范大学第二轮岗位设置与聘用实施意见》（杭师大发〔2014〕6 号）精神和要求，特制定本实施方案。

一、 岗位设置范围和数量

1. 本实施方案所指专职辅导员是指在一线专职辅导员，即在学院专职从事学生思想政治教育和日常管理的人员，不包括学院党委副书记等分管学生工作的领导。

2. 全校专职辅导员岗位总量原则上按 1：200 左右的师生比例设置。各学院辅导员应以专职为主、专兼结合的方式配备。根据实际工作需要，校团委和学工部可设置若干辅导员岗位，但须纳入部门的岗位编制控制数。

3. 学校根据核定的学院学生管理工作量编制数，结合学院学生规模变化、工作实际和发展需要，统筹核定各学院的专职辅导员岗位。

4. 本次聘任结合现有人数核定专职辅导员岗位 75 个左右。

二、 岗位结构比例

1. 按照教育部文件精神，专职辅导员纳入教师岗位系列管理，也可根据辅导员的条件，确定相应的职员职级。

2. 专职辅导员岗位设置三至十二级，包括教授岗位、副教授岗位、讲师岗位和助教岗位四个层级，其层级结构比例控制同教师岗位。教授岗位的二、三级岗位比例为 1：3，副高以下等级比例参照教师岗位。各等级岗位数量按全校现有专职辅导员人数单独核定，由学校统一组织评聘。

3. 专职辅导员同时按照学校管理岗位聘用条件，确定相应的校内职员职级，作为岗位绩效工资分配依据。

三、 岗位聘用

（一） 基本条件

1. 具有良好的政治素质、思想素养、职业道德和相应业务水平、业务能力，热爱辅导员工作，治学严谨、为人师表、团结协作，具有开拓创新和奉献精神；

2. 具有本科以上学历；

3. 中共党员（含预备党员）；

4. 身心健康；

5. 近三年年度考核合格。

（二） 竞聘条件

1. 专职辅导员必须履行学校辅导员队伍管理规定的职责。在履行基本岗位职责的同时，还要开展大学生思想政治教育方面的研究，承担本科生职业生涯规划、心理健康教育、形势与政策教育或思想政治理论等课程，指导第二课堂活动以及党课团课、专题讲座和带队参加社会实践等活动。

2. 辅导员岗位具体竞聘条件主要以岗位责任、工作任务、任职年限、实际表现和业绩贡献为依据。各级岗位的竞聘条件详见附表。

（三）聘用组织

辅导员教师职务分级聘任纳入教师岗位聘用程序。职员职务定级由人事处和学工部共同负责组织工作。

四、有关说明

1. 聘期内专职辅导员专业技术职务晋升与专业教师同步进行。学校鼓励辅导员评聘思想政治教育系列高校教师职务，学校单独成立思政教师学科评议组。评聘了教师职务的，可晋升专业技术岗位等级。

2. 辅导员的岗位考核工作由所聘学院和学校辅导员工作领导小组具体负责。

附表

杭州师范大学专职辅导员岗位竞聘条件

岗位等级	竞聘条件
三级	1. 任职教授职务满3年，符合教师三级岗竞聘条件选项之一； 2. 任职教授职务满6年，符合下列条件之一： ①优秀共产党员、全国高校优秀思想政治教育工作者、省级劳动模范，全国优秀团干部、全国高校辅导员年度人物； ②前一聘期取得思政教师系列教授评聘申报业绩条件之一。
四级	取得教授任职资格，较好地完成工作任务。
五级	受聘副教授职务满9年，在六级岗位期间取得思政教师系列副教授评聘申报业绩条件之一或取得以下条件之一： ①省教育厅或团省委等上级主管部门荣誉表彰； ②入选各类省级人才工程培养人选。
六级	受聘副教授职务满6年，在七级岗位期间取得思政教师系列副教授评聘申报业绩条件之一或取得以下条件之一： ①得市级及以上荣誉表彰； ②入选市级及以上人才工程培养人选。
七级	取得副教授任职资格，较好地完成工作任务。
八级	受聘讲师满6年，在九级岗位期间获得思政教师系列中级专业技术职务评聘申报业绩条件之一或获得市级及以上荣誉表彰。
九级	受聘讲师满3年，在十级岗位期间获得教师系列中级专业技术职务评聘申报业绩条件之一或获得校级及以上优秀辅导员等荣誉表彰。
十级	取得讲师任职资格，较好地完成工作任务。
十一级	受聘助教满3年，任现岗位级别以来获得过年度考核优秀或校级及以上优秀辅导员。
十二级	取得初级职务。

备注：以上所有任职年限，均为聘用专职辅导员岗位上的累计年限。因转岗而中断者予以相应扣减。专任教师和专职辅导员之间转岗，各自的任职年限可累加。

杭州师范大学第二轮管理和工勤技能岗位 聘用实施方案

一、管理岗位

（一）岗位设置

1. 管理岗位分领导岗位和普通职员岗位。领导岗位包括学校领导、中层干部岗位。普通职员岗位包括七级以下普通职员和非领导职务的普通五、六级职员。本实施方案针对七级以下普通职员岗位聘用。

2. 根据学校机构承担职责任务和事业发展需要，按照合理精简的原则，全校普通管理岗位设置 310 个左右，其中机关部门（含群团组织）45%、直属单位 17%，学院 38%左右。

3. 根据上级部门对事业编制管理岗位七、八级职员的核定数，普通管理岗位实行等级比例控制。学校事业编制管理人员中，七、八、九级岗位原则上按 6：3：1 比例设置。

（二）聘用条件

管理岗位基本任职条件按《杭州师范大学首轮管理岗位设置与聘用实施细则》（杭师大〔2010〕280 号）要求执行。须具有与本岗位相适应的业务能力，能够履行规定的岗位职责，近三年年度考核合格。

管理岗位竞聘条件根据《杭州市属单位七、八级普通职员管理办法》（试行）（杭人社发〔2011〕308号）等有关文件，结合学校实际制订。各单位可根据岗位性质和承担工作职责制订各级岗位聘用的其他条件。普通职员职务等级不得越级晋升。

1. 管理七级岗位竞聘条件

（1）现聘七级职员，近三年年度考核均为合格以上等次的人员；

（2）在八级职员岗位工作满三年，近三年年度考核均为合格以上等次的人员；

（3）在专业技术九级岗位工作满1年、或在专业技术十级岗位工作满3年，近三年年度考核合格以上，因工作需要转聘管理岗位的人员；

（4）新录用获得博士学位的毕业研究生，初期满聘用在管理岗位上的人员。

2. 管理八级岗位竞聘条件

（1）现聘八级职员，近三年年度考核合格以上人员；

（2）在九级职员岗位工作满3年，近三年年度考核均为合格以上等次的人员；

（3）在专业技术十级岗位上工作、或在专业技术十一级岗位工作满2年、或在专业技术十二级岗位工作满4年，近三年年度考核合格以上，因工作需要转聘普通职员岗位的人员；

（4）新录用获得硕士学位的毕业研究生，初期满正式聘用

在管理岗位上的人员。

3. 管理九级岗位聘用条件

(1) 现聘九级职员，近三年年度考核均为合格以上等次的人员；

(2) 受聘十级职员满三年，近三年年度考核合格以上者；

(3) 硕士研究生毕业且初期满者；

(4) 受聘初级专业技术职务者。

(三) 有关规定

1. 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，并报学校审定。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。

2. 本次核定的岗位编制内，聘余岗位可聘用校内人事代理人员。

3. 距离退休时间不足一年并按期退休的人员，由原所在单位聘用，不占所聘单位岗位编制。

二、工勤技能岗位

1. 在本轮聘任中，事业编制工勤技能岗位数量按照现有人数确定（含后勤服务集团）。因学校工勤技能结构比例已超过上级主管部门核定数，本次岗位聘任不作分级竞聘。聘期内按“退二进一”或“退三进一”的原则报上级部门获得批准后适时组

织实施。

2. 本轮聘任，学校不进行工勤技能人员的跨类转聘。现聘工勤技能岗位人员原则上继续聘用工勤技能岗位。

3. 工勤技能岗位任职和竞聘条件继续按《杭州师范大学首轮工勤技能岗位设置与聘用实施细则》（杭师大〔2010〕281号）和上级有关规定执行。