|  |
| --- |
|  |
| 浙江师范大学行知学院文件 |
|  |
| 浙师行知〔2023〕4号 |
|  |
|  |
| 浙江师范大学行知学院关于印发  第五轮岗位设置与聘任实施办法的通知 |
|  |
| 各学院，各部门： |

现将《浙江师范大学行知学院第五轮岗位设置与聘任实施办法》印发给你们，请遵照执行。

浙江师范大学行知学院

2023年12月1日

浙江师范大学行知学院

第五轮岗位设置与聘任实施办法

为进一步完善我院岗位管理工作，健全各项人事制度，根据上级有关岗位设置与聘任文件精神，结合学院实际和事业发展需要，特制定本实施办法。

一、基本原则

（一）科学设岗，加强调控。在上级主管部门核定的岗位总量内，按需设岗，科学设置各级各类岗位；加强对岗位设置与人员聘用的总体调控和监督管理。

（二）优化结构，规范管理。根据学院实际和事业发展需要确定岗位总量，健全岗位设置分类分级体系，逐步优化各类队伍结构比例；以教师队伍为主体，加强高层次人才和应用型人才师资队伍建设；合理配置人力资源，促进我院人力资源科学、规范管理。

（三）强化考核，竞聘上岗。以岗位职责为基准，以上一聘期岗位绩效考核为基础，通过竞争上岗、合同管理、目标考核，充分调动各类人员积极性，提高人才整体效能。

（四）分类指导，促进发展。从学院发展需要出发，充分考虑各个单位的功能定位、队伍现状、发展目标等因素，实行分类指导，分层管理；坚持以人为本，正确处理好效率与公平、发展与稳定的关系，促进我院人才队伍建设。

二、实施范围

我院事业编制人员、享受人事代理待遇的聘用合同制（A类）人员。

三、岗位设置

（一）岗位总量和类别

根据上级主管部门核准岗位总量和我院现有教职工数以及未来事业发展需要等因素确定本次设置的岗位总量。

我院岗位分为专业技术岗位、管理岗位二种类别。专业技术岗位分为教师岗位和其他专业技术岗位。

（二）岗位设置与比例

**1．专业技术岗位**

专业技术岗位共分为13个等级，其中一至四级为正高级岗位，一级岗位属国家专设的特级岗位（其人员确定按国家有关规定执行），二级、三级、四级之间的结构比例为1:3:6；五至七级为副高级岗位，五级、六级、七级之间的结构比例为2:4:4；八至十级为中级岗位，八级、九级、十级之间比例为3:4:3；十一至十三级为初级岗位，十一级、十二级间比例为5:5。

专业技术岗位分教师岗位和其他专业技术岗位，其中教师岗位是专业技术主体岗位，其他专业技术岗位主要包括工程、实验、图资、档案、编辑、出版、会计、审计、卫技、幼教等岗位。

**2．管理岗位**

管理岗位分为6个等级，即五至十级职员岗位。现行的处级正职、处级副职、科级正职、科级副职、科员、办事员依次分别对应管理岗位五至十级职员岗位，其中“双肩挑”（指纳入浙江师范大学“双肩挑”系列，以下简称“双肩挑”）干部纳入专业技术岗位管理，可参加专业技术分级。

四、岗位设置、岗位职责与聘任条件

（一）基本聘任条件

1．遵守宪法和法律；

2．具有良好的品行和职业道德；

3．具有岗位所需的专业、能力或技能条件；

4．具有适应岗位要求的身体条件。

（二）具体岗位明细、岗位职责和聘任条件

浙江师范大学行知学院第五轮教师岗位设置与聘任实施细则见附件1。

浙江师范大学行知学院第五轮其他专业技术岗位设置与聘任实施细则见附件2。

浙江师范大学行知学院第五轮管理岗位设置与聘任实施细则见附件3。

浙江师范大学行知学院教职工岗位基本职责和任务见附件4。

浙江师范大学行知学院第五轮岗位聘任聘期工作量要求见附件5。

五、组织领导

学院设立第五轮岗位设置与人员聘用评审委员会，负责实施有关岗位聘任工作，浙江师范大学岗位设置管理委员会是我院委托岗位聘任评审机构，人事部负责日常工作。学院第五轮岗位设置与人员聘用评审委员会成员原则上由学院领导班子、工会主席、各教学单位负责人、相关职能部门负责人和教职工代表等组成。

各教学单位分别成立第五轮岗位设置与人员聘用工作小组，负责组织实施有关岗位设置与人员聘用工作。

学院纪委是第五轮岗位设置与人员聘用的监督机构，负责受理教职工对岗位设置与聘任过程中的投诉、申诉，并按照相关程序、规定及时进行处理。

六、聘用程序和办法

（一）聘用程序

**1．制定实施办法**

学院设立第五轮岗位设置与人员聘用评审委员会。第五轮岗位设置与人员聘用的实施办法经学院岗位设置与人员聘用评审委员会审议、党政联席会议同意后执行。

**2．个人申请**

应聘人员提出申请，填写应聘申请表。

**3．资格审查**

所在单位负责各岗位申报材料的汇总，并做好申报材料和申报资格的初审；学院相关职能部门负责申报材料和申报资格的审查。

**4．材料公示**

申报材料以相应的方式进行公示。

**5．形成拟聘意见**

各岗位设置与人员聘用工作小组和学院岗位设置与人员聘用评审委员会分别对拟聘人员进行推荐、评审，形成拟聘意见。

**6．结果审定**

学院委托浙江师范大学岗位设置管理委员会对人员聘用结果进行审定。

**7．结果公示**

公示各类各级岗位拟聘人员名单。

**8．签订合同**

学院与受聘人员签订聘任合同。

（二）聘用办法

**1．岗位聘任工作分级进行。**专业技术二级岗位根据上级主管部门统一规定，在聘为专业技术三级岗位人员中按条件推荐。

专业技术岗位中教师系列三级和四级岗位、其他专业技术岗位、管理岗位、辅导员岗位委托浙江师范大学岗位设置管理委员会统一组织岗位聘任工作；“双肩挑”人员的专业技术岗位纳入其所聘单位岗位聘任；其他岗位均由学院按条件组织岗位聘任并报浙江师范大学岗位设置管理委员会审定。

**2．岗位聘任分为聘期聘任和聘期内聘任。**本轮聘任周期为4年；聘期内只进行专业技术职务、行政职务、职员职级晋升以及转岗人员的聘任，不对其他岗位等级进行聘任。学院新引进的高层次人才，由所在单位提议，学院审核同意后予以及时聘任；新调入人员和接收的毕业生聘任相应职务的基础岗位，并确定试用期。

七、聘用合同

（一）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。聘用合同内容主要包括岗位职责、聘用期限、工作任务、工作条件、岗位纪律、双方的权利和义务、违约责任及双方协商的其他事项等。

（二）聘用期间，根据受聘人员履职情况可进行岗位调整，同时对合同的相关内容作相应变更。

（三）学院与受聘人员签订聘用合同。聘用合同采用书面形式，一式三份，用人单位和受聘人各执一份，人事部存档一份。

八、聘用期限、考核，续聘及解聘

（一）本轮岗位聘用期限为4年。聘用期限未满但已达到退休年龄的受聘人员，按学院有关规定办理退休手续。

（二）建立聘期考核制度。对受聘人员实行年度考核和聘期考核相结合的考核制度。考核内容根据聘用岗位职务、职责要求及工作完成情况，重点考核政治思想素质、工作态度、工作业绩等。年度考核主要考核履行岗位职责及个人年度工作计划完成情况；聘期考核重点是聘期工作目标的完成情况，对于国家级人才或在聘期内取得突出成果者，可简化考核程序或免于考核。“双肩挑”人员实施“双岗双考核”，重点考核管理岗位履职情况。考核结果作为晋升、续聘、解聘或调整岗位的依据。聘期考核不合格者，低聘或转聘其他岗位，低聘或转聘后聘期考核再次不合格者，不再续聘。上轮聘期内受到处分降低岗位等级且因此考核不合格的人员，本轮岗位聘任不再降低岗位等级。

（三）聘用合同的续订和解除按照国家相关法律政策、学院有关规定以及合同的约定执行。

（四）待聘人员的管理。因岗位和聘任条件限制未聘任上岗的（不含出国逾期未归人员）为待聘人员。待聘人员的管理参照有关规定执行。

1. 本办法自公布之日起执行。学院原有规定与本办法不一致的，按本办法执行。本办法由人事部负责解释。

附件：1．浙江师范大学行知学院第五轮教师岗位设置与

聘任实施细则

2．浙江师范大学行知学院第五轮其他专业技术岗

位设置与聘任实施细则

3．浙江师范大学行知学院第五轮管理岗位设置与

聘任实施细则

4．浙江师范大学行知学院教职工岗位基本职责和

任务

5．浙江师范大学行知学院第五轮岗位聘任聘期工

作量要求

|  |  |
| --- | --- |
| 抄送：浙江师范大学办公室，人事处。 | |
| 浙江师范大学行知学院党政办公室 | 2023年12月1日印发 |