

# 中共青海师范大学委员会文件

青师党发〔2023〕90号

---

## 关于印发《青海师范大学第五轮岗位设置及人员聘用工作实施方案》的通知

学校各党委、党总支、直属党支部，各单位：

《青海师范大学第五轮岗位设置及人员聘用工作实施方案》已经七届校党委第140次常委会会议研究同意，现予以印发。请认真学习宣传，积极贯彻落实。

中共青海师范大学委员会

2023年10月25日

# 青海师范大学第五轮岗位设置及人员聘用 工作实施方案

为做好我校第五轮岗位设置及人员聘用工作，根据青海省人力资源和社会保障厅、青海省教育厅《关于同意〈青海师范大学第五轮岗位设置及人员聘用改革试点方案〉的复函》（青人社厅函〔2023〕395号），结合学校实际，制订本实施方案。

## 一、基本原则

**（一）科学设岗，宏观调控。**制定岗位设置方案，从学校教学、科研和社会服务的需要出发，兼顾学校长远发展和各类人员结构现状，按照岗位结构比例标准，科学设置各类各级岗位，加强宏观调控和监督管理。

**（二）优化结构，精干高效。**完善岗位设置分类分级体系，逐步优化各类人员结构比例，强化教学岗位，严控管理岗位，逐步减少工勤岗位，合理配置人力资源，努力形成可持续发展的各类人才队伍。

**（三）按岗聘用，聘约管理。**以岗位设置为基础，强化岗位聘用，实行岗位聘期任务管理和任期目标责任制，深化人事制度改革，完善人才遴选、评价、激励与保障机制，促进学校人力资源管理的科学化、规范化和制度化。

**（四）分类管理，逐级聘用。**以岗位类别和层级为基础，建立学校、二级单位两级负责的岗位设置和管理体制，学校和二级

单位按岗位聘用工作权限，分别负责各类各级人员的岗位设置管理与聘用工作。

**(五)突出重点，稳步推进。**深入调查研究，准确掌握情况，认真听取多方意见，坚持科学论证，充分考虑学校现状，做好政策衔接；严格按照工作程序，稳步推进岗位设置与聘用管理工作。以学科建设和提高教学质量为主线，向高水平学科和具有较大发展潜力的学科倾斜，向重点学科和学术团队倾斜，向教学科研任务重、人才培养质量好、教师素质高的单位倾斜。

## 二、实施范围与对象

2022年7月1日前在职在编的教职工。

## 三、岗位类别

学校岗位分为专业技术岗位、管理岗位和工勤技能岗位三种类别。学校根据工作需要设置特设岗位。

(一)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及职业资格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。

教师岗位是指承担教育教学、人才培养和科学研究工作职责，并具有相应能力水平要求的工作岗位，是专业技术岗位的主体。

按照《普通高等学校辅导员队伍建设的规定》，专职辅导员纳入教师岗位管理。

其他专业技术岗位是指为教育教学、人才培养和科学研究工作提供技术支持或辅助服务、具有相应专业技术水平和能力要求

的工作岗位，主要包括工程技术、编辑出版、图书资料、档案管理、会计审计、医疗卫生、幼儿园教师等专业技术岗位。

（二）管理岗位指在学校、学院以及其他内设机构中担负领导职责或管理服务任务的工作岗位。

（三）工勤技能岗位指为满足学校教学、科研和日常运行等需要，承担技能操作和维护、后勤保障及服务等职责的工作岗位。

（四）特设岗位是指根据学校发展需要，经上级人事综合管理部门批准而设置的，用于聘用急需的高层次人才等特殊需要。特设岗位不受学校岗位总量、岗位等级和结构比例限制，在完成工作任务后，按管理权限予以核销。

#### **四、岗位结构比例及等级**

专业技术岗位、管理岗位、工勤技能岗位三类岗位的结构比例原则上控制在 8:1.5:0.5。专业技术岗位的总量不低于学校岗位总量的 80%；管理岗位的总量不高于岗位总量的 15%；工勤技能岗位的总量不高于岗位总量的 5%。

##### **（一）专业技术岗位等级设置及结构比例**

专业技术岗位设置 13 个等级，即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，其中十三级为员级岗位。

一级岗位是国家专设的特级岗位，其岗位的设置和聘用按国家有关规定执行；二级岗位为省控指标，按相应任职条件报青海省人力资源和社会保障厅核准；三级及以下岗位为校控指标，在

青海省人力资源和社会保障厅核准的岗位结构比例和岗位数范围内设置岗位，按学校制定的任职条件和程序聘用。

专业技术正高、副高、中初级岗位之间结构比例为 18%、38%、44%，具体结构比例将根据学校学科建设、学位点建设、教学科研水平的实际及青海省有关政策决定。

二级、三级、四级岗位之间的比例为 1: 3: 6；五级、六级、七级岗位之间的比例为 2: 4: 4；八级、九级、十级岗位之间的比例为 3: 4: 3；十一级、十二级岗位之间的比例为 5: 5。

## **（二）管理岗位等级设置及结构比例**

管理岗位分为 8 个等级，依次分别对应管理岗位三至十级职员。

按干部人事管理权限，六级及以上职员岗位按照省委编办核定的单位领导职数和内设机构领导职数由学校统一制定设置方案。七级及以下岗位的结构比例由学校按照精简高效、科学合理的原则确定。

## **（三）工勤技能岗位等级设置及结构比例**

工勤技能岗位包括技术工岗位和普通工岗位，其中技术工岗位分为 5 个等级，高级技师、技师、高级工、中级工、初级工依次分别对应一至五级技术工岗位。普通工岗位不分等级。学校暂不设普通工岗位。

工勤技能一级、二级、三级岗位按工勤技能人员总数的 40% 的比例设置岗位，其中一级、二级岗位按 10% 的比例设置岗位。

## **五、岗位设置**

（一）学校依据青海省有关文件精神 and 各类人员的定编数，按照优化结构、协调发展的原则，宏观调控各类人员岗位设置，由学校统一下达各单位岗位总数和结构比例指标，各单位根据工作性质和任务需要，在学校下达的岗位指标范围内，严格按照《青海师范大学教职工岗位设置办法》（青师党发〔2023〕60号）的有关规定和要求设置岗位。

（二）学校对岗位实行动态管理，根据工作需要适时进行调整。严格控制各类岗位结构比例，超过比例的单位将逐步过渡到规定的范围以内。

## **六、岗位职责及任职资格条件**

（一）各级各类岗位职责及任职资格条件按照《青海师范大学教职工岗位职责和岗位聘用资格条件》（青师党发〔2023〕85号）执行，各单位在不降低学校制定的岗位条件标准的基础上，可根据本学科特点和工作实际进行补充。

（二）破格竞聘高级专业技术人员按照《青海师范大学优秀青年教师破格聘任高级专业技术职务实施办法（修订）》（青师大党发〔2023〕38号）执行。

## **七、岗位聘用**

### **（一）聘用程序**

1. **公布岗位。**各单位根据学校核定的岗位类别和岗位数量，按照规定的岗位结构比例，合理设置岗位、编制《岗位说明书》并在本单位进行公示。

**2. 个人申报。**应聘人员向本单位报名并提供个人简历和任现职以来所取得的业绩和成果，填写应聘申请表，并说明对应聘岗位职责的承诺和工作计划。应聘人员应符合相应岗位的基本任职资格条件和考核聘用要求，具体任职资格条件见《青海师范大学教职工岗位职责和岗位聘任资格条件》（青师党发〔2023〕85号）。

**3. 资格审核。**各单位负责对应聘人员提供的资料予以核实并进行资格初审。其中：

（1）专业技术岗位应聘人员经各单位资格审核合格后报校第五轮岗位设置及人员聘用改革试点工作领导小组办公室（以下简称“校领导小组办公室”）核准备案。

（2）管理八级及以上岗位应聘人员的资格审核，按照干部管理权限，由校领导小组办公室负责，其余人员由各单位聘用工作领导小组负责。

（3）工勤技能岗位应聘人员的资格审核在校领导小组办公室指导下，由各单位负责。

**4. 确定拟聘岗位。**通过资格审核的应聘人员，分别按照规定的程序和要求进行业绩评议，确定拟聘岗位。

（1）专业技术岗位应聘人员经各单位评议后，确定拟聘岗位，拟聘用结果报校第五轮岗位设置及人员聘用改革试点工作领导小组办公室（以下简称“校领导小组”）审核批准。

（2）管理六级及以上岗位按照干部管理权限，确定聘用方案。管理七级及以下岗位应聘人员由各单位聘用工作领导小组确

定拟聘岗位，经校领导小组办公室初审后，报校领导小组审核批准。

(3) 工勤技能岗位由校领导小组办公室制定聘用方案，确定工勤技能人员拟聘岗位。

5. 公示。各类人员的岗位聘用结果在本单位公示，公示期限不少于5个工作日。

6. 聘用。聘用结果公示无异议，提交校长办公会、校党委常委会审定后报青海省人力资源和社会保障厅审批，办理聘用手续。

## **(二) 聘用期限**

1. 第五轮岗位聘任期为四年，自2022年7月1日至2026年6月30日。

2. 聘期内变动岗位的，聘期终止时间不变。聘期内，达到国家规定退休年龄的受聘人员，岗位聘用合同签至达到退休年龄的时间，按有关规定办理退休手续。

## **(三) 聘用合同**

拟聘人员报青海省人力资源和社会保障厅批准后，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，明确受聘岗位职责要求、工资福利待遇、岗位纪律、聘用合同变更、解除和终止的条件以及聘用合同期限等方面的内容。学校和新参加工作人员签订聘用合同时，在国家法律许可的范围内可以按规定约定试用期。聘用合同期限内调整岗位的，应对聘用合同的相关内容作出相应变更。聘用合同期满前，学校按国家有关规定、学校

政策和受聘人员的履职情况认真考核，及时作出续聘、岗位调整或低聘、解聘的决定。

## **八、聘用管理**

### **（一）新进人员聘用**

根据学校岗位设置招聘的新进人员按照实际工作需要聘任相应的岗位等级。

### **（二）不满一个聘期人员的聘用**

接近国家规定的退休年龄，不满一个聘期的人员，尊重本人意愿，可按青海省的有关规定办理退休，也可继续参加本轮岗位竞聘，到达退休年龄时按其实际聘任岗位等级办理退休手续。

### **（三）各类转岗人员的聘用**

学校各类岗位的人员原则上不得转岗，确需转岗的，经校领导小组研究报请青海省人力资源和社会保障厅核准后方可转岗。聘用岗位职级按照新岗位的聘用条件确定。

### **（四）高职低聘人员的聘用**

教职工取得相应专业技术职务资格，因受单位岗位职数限制未能聘用到相应岗位等级的人员，可参加下一级岗位的竞聘。

### **（五）聘期内空缺岗位的聘用**

根据学校教育教学工作的需要及人员变化情况，学校视岗位余缺情况，研究决定届中是否开展空缺岗位补充聘任工作。

## **九、岗位考核**

学校制定各类岗位人员考核基本标准，各单位结合本单位实际情况在学校考核基本标准基础上制定具体考核标准。主要考核

履行岗位职责聘用合同的情况。聘期考核结果分为合格、不合格两个档次。考核结果作为续聘、晋级、解聘、低聘、调整岗位以及奖惩等的依据。

## **十、组织实施**

### **（一）加强组织领导**

第五轮岗位设置和人员聘用工作在校党委的领导下进行，实施方案和其他配套文件经校党委常委会研究确定。

### **（二）健全工作机构**

1. 成立青海师范大学第五轮岗位设置及人员聘用改革试点工作领导小组，全面负责全校各类各级岗位设置及人员聘用工作。校领导小组办公室设在人事处，具体负责岗位设置和人员聘用管理的日常工作。

2. 校内各单位成立第五轮岗位设置及人员聘用工作领导小组，负责各单位岗位设置及人员聘用管理工作，按照学校总体方案和相关要求，统筹制定本单位的实施细则、相关岗位的岗位职责。

### **（三）强化监督职能**

成立青海师范大学第五轮岗位设置及人员聘用改革试点工作监督小组，负责监督聘用工作，听取教职工意见，受理教职工申诉。

### **（四）推进方案实施**

各单位要高度重视、密切配合，严格按照本实施方案和有关规定，积极稳妥地推进第五轮岗位设置及人员聘用工作。

## 十一、其他事宜

(一)本方案及附件所涉及的业绩成果时间为第四轮聘期内(2018.7.1—2022.6.30)任现职以来的成果。

(二)本方案自发文之日起实施。学校原有岗位设置及人员聘用管理相关规定与本方案不一致的,以本方案为准。

(三)本方案未尽事宜按上级文件和学校有关规定执行。

(四)本方案由校领导小组办公室负责解释。

抄送:校领导、存档。

---

青海师范大学校办公室

2023年10月27日

打印:李全清

校对:王云

印:5份