# 杭州师范大学文件

杭师大人〔2021〕4号

## 杭州师范大学关于印发岗位设置与聘任实施办法的通知

各学院（部）、部门：

现将《杭州师范大学岗位设置与聘任实施办法》印发给你们，请认真贯彻执行。

杭州师范大学

2021年5月26日

# 杭州师范大学岗位设置与聘任实施办法

## 第一章　总　则

**第一条**　为进一步完善学校岗位设置与聘任管理，优化人力资源管理和配置，根据国家和省市有关文件精神，结合学校实际，制定本办法。

**第二条**　基本原则

**（一）目标引领，优化配置。**以学校发展战略目标为引领，以教师队伍为主体，聚焦重点发展领域和重点发展学科，优化人员和岗位结构，科学合理配置人力资源和岗位资源。

**（二）以德为先，实绩为要。**以立德树人为根本任务，将思想政治表现、师德师风作为教职工聘任的首要标准。坚持以教学科研业绩成效为岗位聘任重要条件，实行竞聘上岗、择优聘任、合约管理。

**（三）综合评价，分类发展。**改革队伍评价方式，坚持综合评价和分类发展相结合的原则，强化岗位目标责任和聘期绩效考核，提高队伍质量意识和实际效能。

**（四）两级管理，统筹协调。**强化教学科研单位主体地位，实行学校总量宏观调控、各教学科研单位自主统筹的岗位设置聘任和“人岗匹配、岗责一致、绩酬挂钩”绩效考核分配方式，促进队伍协调发展。

**第三条** 本办法适用于学校事业编制在岗人员。学校岗位设置范围内聘用的非编工作人员参照本办法执行。

## 第二章 岗位设置

**第四条** 学校岗位设置包括常规岗位和特设岗位，前者为基础岗位，后者为增设岗位。

**第五条** 学校事业岗位总量按照主管部门核定的岗位数量和结构比例，结合在校学生规模、学科专业和省（部）级及以上重点教学科研平台等因素综合确定。岗位分为专业技术岗位、管理岗位和工勤技能岗位三大类别，根据上级部门有关规定和学校实际需要，确定三类岗位的结构比例。

**第六条** 专业技术岗位是指从事专业技术工作、具有专业技术水平和能力要求的工作岗位，分为教师系列和其他专业技术系列。教师岗位设置教学型、教学科研型，教师岗位涵盖学生思想政治教育岗位；其他专业技术岗位是指辅助教育教学和科学研究工作的专业技术岗位。专业技术岗位设13个等级，其中一至七级为高级岗位，八至十级为中级岗位，十一至十二级为初级岗位，十三级为员级岗位。

**第七条** 管理岗位是指担负领导职责或管理任务的工作岗位，分为职务岗位和职员岗位，设8个岗位等级（管理三至十级）。职务岗位指担任领导或主管职责的岗位，按照干部管理权限选拔任用的学校现行正厅职、副厅职、正处职、副处职分别对应管理三至六级，按上级主管部门核定职数设置；学校在副处职

下设置聘期科室或业务主管职务，作为学校特设岗位；职员岗位设五级至十级职员，各等级实行结构比例管理，报上级主管部门核准。

**第八条** 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，包括技术工岗位和普通工岗位。学校技术工岗位设二至五级。

**第九条** 学校特设岗位中的专业技术岗位主要依托学科和科研平台而设置，由学校根据特殊需要设置，纳入学校特聘制度聘任，实行基于聘期目标任务的动态管理，享受特聘岗位待遇。

**第十条** 岗位设置方案可根据实际需要在每个聘任周期初修订一次。聘期内岗位核算依据的条件发生变化时，可对岗位数量和结构比例进行适当调整。

## 第三章 二级单位岗位核定

**第十一条** 学校制定教学科研单位岗位核算办法，在岗位总量控制下，按照在校生规模、学科专业和省部级及以上重点教学科研平台等要素，核定教学科研单位专任教师岗位总数和结构比例，并根据学科建设目标任务和人才队伍建设需要，对高级专业技术岗位数量予以合理调节。

**第十二条** 各教学科研单位按照学校核定的岗位数量和分级设岗原则、比例和要求，结合本单位发展规划和目标任务设置各类各级具体岗位，确定聘期岗位设置方案。各教学科研单

位教师正高级岗位内部结构比例核定：一级岗位属国家专设的特级岗位，二、三、四级岗位由学校统筹，副高级及以下层级内部结构比例按教学科研单位现聘教师数核定；其他专业技术岗位内部结构比例由学校按系列统一管理。

**第十三条** 学校党政机关职能部门（含群团组织）和教辅机构的岗位，根据工作性质和职责，按专业高效、合理精简原则，由学校综合确定。党政机关职能部门（含群团组织）以管理岗位为主，个别业务部门和教辅机构根据实际需要设置一定数量的专业技术岗位。其中，各单位主管岗位数按部门职能需要和人员总体情况由学校统一核定。

**第十四条** 后勤部门根据学校要求以及其工作特点和工作要求，制定岗位设置方案，方案须报人事处审核批准后实施。

## 第四章 聘任方式和程序

**第十五条** 岗位聘任包括年度引进、年度晋升和周期岗位聘任等形式，按照“公开、平等、竞争、择优”原则，组织实施。

**第十六条** 年度引进聘任。由用人单位根据学校岗位核定情况，提出可用岗位招聘申请，经学校审核通过纳入学校年度招聘计划，新进人员拟聘职务和岗位等级根据其具体情况和缺岗情况由聘任单位提出，报学校审批确定。

**第十七条** 年度晋升评聘。学校根据不同等级的岗位可用情况，开展年度专业技术职务和岗位等级、职员职级和工勤技

术等级晋升。

**第十八条** 周期岗位聘任。岗位聘期一般为四年。各单位须对应聘人员在上一聘期的履职情况进行综合考核，考核结果作为聘任的重要依据。学校根据当轮聘任周期内发展目标和工作任务，制定岗位设置方案，核定各二级单位各类各级岗位数和基本任务要求，在上一轮聘期考核基础上进行分类分级聘任，包括续聘、晋聘、转聘、低聘、解聘等。

## 第五章 岗位职责与聘期管理

**第十九条** 学校制定岗位聘任基本条件和聘期基本岗位职责，各教学科研单位和机关职能部门（含群团组织）在不低于学校基本要求、条件和目标任务的基础上，结合各自实际情况和发展要求制定各类各级岗位具体聘任条件和具体岗位职责任务。

**第二十条** 所有上岗人员与用人单位是聘约关系，均须签订岗位聘任合同，明确签约双方的权利和义务，明确岗位职责要求和目标任务等，作为教职工受聘、履职和考核的依据。

**第二十一条** 年度考核主要考核受聘人员的思想政治表现、职业道德和绩效情况。考核结果分为优秀、合格、基本合格、不合格等档次，作为教职工奖惩、工资晋升和聘期考核的重要依据。

**第二十二条** 学校负责二至四级专业技术岗位人员聘期考核，各教学科研单位负责其余人员聘期考核，考核结果须报

学校审核后确定。聘期考核主要考核受聘人员履行岗位职责和聘任合同情况，重点考核岗位目标任务完成情况。聘期考核结果分为优秀、合格、不合格等档次，考核结果作为岗位续聘、岗位调整或解聘的重要依据。

## 第六章　有关规定

**第二十三条**　按照职岗一致原则，受聘人员专业技术职务应与所聘岗位类型相一致。聘任周期内所聘岗位类别一般不作调整，聘期结束后，续聘人员可申请岗位类别调整。

**第二十四条**　担任学校副处职及以上领导职务，同时具有副高级及以上专业技术资格人员，因工作需要仍继续承担部分专业技术工作的，可参加专业技术岗位评聘。

**第二十五条**　聘岗后岗位类别发生变动（即三类岗位之间变动）的，应按岗变薪变原则，重新确定其基本工资及绩效工资。但首次岗位设置管理制度实施时按规定保留专业技术岗位等级工资待遇且仍在管理岗位的管理人员，其基础性绩效工资可执行原保留工资对应的岗位标准。执行管理岗位工资的专业技术人员，参照此规定执行。

**第二十六条**　进行岗位等级聘任时，一般应当逐级聘任。聘任周期内晋升专业技术职务的，一般聘任到该职务的基础岗位等级。

**第二十七条**　距退休不满2年的人员，上一聘期考核合格，可续聘原岗位等级，按所在单位要求完成岗位工作，按期退休。

**第二十八条** 外单位调入人员，符合学校相应聘任条件的，在学校权限范围和控制结构比例内，原则上按原单位聘任的岗位等级予以聘任。

**第二十九条** 因工作需要，学校可以劳动合同用工、劳务派遣用工、项目外包用工、劳务协议用工等方式聘用各类编外人员。学校可对部分特定设岗范围内聘用的编外人员参照在编人员评定其岗位等级，享受相应岗级的奖励性绩效工资。

## 第七章 组织实施

**第三十条** 成立学校岗位设置与聘任领导小组，负责学校岗位设置与聘任的政策制定与组织实施，研究决定聘任工作的重大事项，审定岗位设置方案，审定岗位聘任结果。领导小组下设办公室，办公室设在人事处，负责岗位设置聘任及考核的具体工作。

**第三十一条** 成立学校专业技术岗位聘任委员会（专业技术职务评聘委员会），负责专业技术高级职务评聘和岗位人选评审推荐。成立学校职员聘任委员会，负责六级以上普通职员和主管岗位的评聘以及其他管理岗位的审核、批准和聘任。

**第三十二条** 各教学科研单位、机关职能部门（含群团部门）和教辅机构成立相应的岗位聘任委员会，负责单位各类各级岗位设置方案，推荐正高级专业技术职务和岗位聘任人选。

**第三十三条** 学校和各教学科研单位设立岗位聘任工作监督协调小组，负责监督聘任过程，调解聘任过程中出现的矛盾，

接受教职工的投诉和申诉。学校岗位聘任工作监督协调小组下设办公室，办公室设在校工会。

**第三十四条** 岗位聘任过程中，教职工有权对学校和教学科研单位岗位聘任工作提出投诉或申诉。投诉或申诉可通过来信、来电、来访的形式，必须以事实为依据。以单位名义反映问题的应加盖公章。以个人名义反映问题的一般须署本人真实姓名。承办部门须为投诉人、申诉人保密。

**第三十五条** 教职工提出的针对聘任决定的投诉、申诉，由各级岗位聘任工作监督协调小组调查、核实，提出意见。学校岗位设置与聘任领导小组的决定为校内最终裁决。

## 第八章 附 则

**第三十六条** 学校根据本办法制定各类岗位聘任实施细则。各二级单位结合实际制定具体实施细则，经二级教代会或全体教职工大会审议通过后施行。

**第三十七条** 本办法经学校教职工代表大会审议通过，自发布之日起施行，由人事处负责解释。原《杭州师范大学岗位设置与聘任实施办法》（杭师大人〔2017〕1号）自行废止。未尽事宜按上级文件和学校有关规定执行。

杭州师范大学校长办公室　　2021年5月26日印发