

漳州师范学院文件

漳师院〔2012〕117号

漳州师范学院第二轮岗位设置与聘用管理实施办法 (试行)

根据《漳州师范学院教职工聘任办法(试行)》(漳师院〔2009〕44号),参照《漳州师范学院岗位设置与聘用管理实施办法(试行)》(漳师院〔2008〕193号)文件精神,特制定本办法。

一、实施范围与对象

凡我校在编、在岗的正式工作人员,包括管理人员、专业技术人员和工勤人员,都要纳入岗位设置管理范围。

未经编制部门核编或组织人事部门正式办理手续的各类人员,暂不列入本实施办法的管理范围。

二、岗位设置管理基本原则

1、按需设岗,科学高效。坚持从人才培养、科学研究和社会服务的需要出发,统筹学科建设,兼顾各类人员结构现状,合理确定岗位总量,按照岗位结构比例标准,规范设置各级各类岗位,提高用人质量与用人效益。

2、优化结构，宏观调控。完善岗位设置分级分类体系，优化人员结构比例，科学合理配置人力资源；加强高层次人才队伍建设，进而推动学校各层次、各系列人才队伍建设工作；加强宏观调控和监督管理。

3、按岗聘用，合同管理。以岗位设置为基础，按岗聘用、合同管理，深化聘用制度改革，逐步实现由身份管理向岗位管理的转变；加强规范管理，促进学校人力资源管理的自主发展和自我约束。

4、稳步实施，注重实际。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，实现岗位管理与聘任工作的软着陆。

三、组织机构

1、学校成立校级岗位设置职级评定领导小组，下设校级岗位设置职级评定工作小组。校级岗位设置职级评定领导小组组长由学校党委书记、校长担任，成员由所有校领导成员担任，领导小组负责对各类各级岗位职级评定人员进行审定。校级岗位设置职级评定工作小组组长由分管人事的校领导担任，各有关职能部门以及部分教学单位负责人、教师代表组成工作小组成员，工作小组负责制订学校岗位设置实施方案、审核各系、各单位岗位设置实施方案。工作小组办公室挂靠人事处。

2、各系成立岗位设置职级评定工作组，负责本单位专业技术岗位、管理岗位、工勤技能岗位的申报、推荐工作。工作组由系党政负责人、教授代表、教代会代表组成，行政主要负责人为组长。

3、其他管理、教辅单位分别成立岗位设置职级评定工作组，负责本单位专业技术岗位、管理岗位、工勤技能岗位的申报、推荐工作。

四、岗位设置与结构比例

（一）岗位总量

根据省委编办下达给我校的教职工编制数确定。

（二）岗位类别及比例

1、我校岗位分为管理岗位、专业技术岗位和工勤技能岗位三种类别。

2、根据岗位设置原则，我校三类岗位的结构比例控制标准是：专业技术岗位占主体，占学校岗位总量的 75%，其中教师岗位不低于学校岗位总量的 60%；管理岗位占学校岗位总量的 15%；工勤技能岗位占学校岗位总量的 10%。

（三）岗位等级及结构比例

1、管理岗位

管理岗位是指担负领导职责或管理任务的工作岗位。

我校管理岗位分为 8 个等级，即三至十级职员岗位，依次分别对应现行的厅级正职、厅级副职、处级正职、处级副职、科级正职、科级副职、科员、办事员。

学校各等级管理岗位实行结构比例管理。学校领导及中层领导岗位数量（包括正、副职）按照省委编办核定数执行，科级及以下管理岗位的结构比例按照精简、合理、高效的原则，由学校岗位设置职级评定领导小组确定。

2、专业技术岗位

专业技术岗位是指具有专业技术水平和能力要求的工作岗位，分为教师岗位、其他专业技术岗位和附设专业技术岗位，其中教师岗位是专业技术岗位的主体。

专业技术岗位分为 13 个等级，包括高级岗位、中级岗位和初级岗位。其中，正高级岗位一至四级，副高级岗位五至七级；中级岗位八至十级；初级岗位十一级至十三级，十三级是员级岗位。

高级专业技术职务不区分正副高的，暂按现行专业技术职务有关规定执行，待国家深化职称制度改革的相关政策出台后，按新办法实施。

专业技术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。

专业技术高级、中级、初级岗位之间，以及高级、中级、初级岗位内部不同等级岗位之间的结构比例，学校将根据各教学、教辅单位的重点学科建设、学位点建设、本科教学及科研水平的实际情况，实行不同的结构比例控制。

专业技术高级、副高级、中级、初级岗位之间的结构比例，学校总体控制目标为 1.33: 2.47: 5.2: 1。高级专业技术岗位以教师岗位为主体。

高级、中级、初级岗位内部不同等级岗位之间的结构比例，我校总体控制目标：二级、三级、四级岗位之间的比例为 1.5: 3: 5.5，五级、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。

3、工勤技能岗位

工勤技能岗位是指承担技能操作和维护、后勤保障、服务等职责的工作岗位。

学校设置一至五级工勤技能岗位，依次分别对应高级技师、技师、高级工、中级工、初级工。

工勤技能一级、二级岗位主要设置在专业技能水平要求较高的领域。

工勤技能岗位结构比例，一级、二级、三级岗位的总量原则上控制在工勤技能岗位总量的 15%左右。一级、二级岗位的总量原则上控制在工勤技能岗位总量的 5%左右。

4、特设岗位设置

特设岗位是我校根据事业发展，经上级主管部门批准设置的，专为急需聘用高层次特殊人才设置的岗位。此岗位是学校的非常设岗位，其岗位的等级根据学校具体情况确定。

特设岗位不受学校岗位总量、最高等级和结构比例限制，在完成工作任务后，按照管理权限予以核销。

特设岗位的具体管理办法另行制定。

五、岗位聘用

（一）聘用条件

1、基本任职条件：

- （1）遵守宪法和法律；**
- （2）具有良好的品行和职业道德；**
- （3）具有满足岗位所需的专业能力或技能条件；**
- （4）具有适应岗位工作要求的身体条件。**

2、岗位任职条件

专业技术岗位的任职条件综合考虑学术资历、学术贡献和学术影响等因素，体现教育教学、科学研究、社会服务等方面的成就和贡献，具体条件见《漳州师院专业技术岗位设置与聘用管理实施细则》（具体内容见附件 1）

管理岗位任职条件以德才兼备和业绩能力为导向，具体条件见《漳州师院管理岗位设置与聘用管理实施细则》（具体内容见附件2）。

工勤技能岗位任职条件见《漳州师院工勤技能岗位设置与聘用管理实施细则》（具体内容见附件3）。

3、被聘用人员必须同时满足基本任职条件和岗位任职条件。

（二）聘用程序

1. 本次聘任在近三年年度考核及聘期考核的基础上开展，凡三年考核及聘期考核成绩基本合格以上、并能履行本岗位职责的，均可继续聘任。考核成绩不合格的，各单位需上报人事处审核，然后提交学校岗位聘任领导小组审定。

2. 本次聘任中凡原岗位、职级不变的，或按自然年限升级的，或因职称、职务变化而改变岗位、职级的，均由本人确认，由所在单位岗位聘任领导小组通过，报人事处审核后即可与本人签订聘用合同。

3. 若符合同一专业技术职务越级条件能越级的专技人员，由本人申请，所在单位岗位聘任领导小组审核通过后报人事处，由人事处会同有关部门确认后，报学校岗位聘任领导小组审定，并公示五天，确无疑义后由学校与本人签订聘用合同。

（三）合同管理、考核以及争议处理

聘用合同管理、聘用考核及争议处理按照《漳州师院教职员工聘用制度试行办法》执行。

六、组织实施

1、各有关部门要积极支持、密切配合，积极稳妥地推进实施事业单位人员聘用制度和岗位管理制度，严格按照核准的各类岗位结构比例，做好岗位设置管理的组织实施工作。

2、各系、各单位要按照学校岗位设置管理的有关规定，认真设置本单位的各类具体岗位及其聘用条件。

3、在首次岗位设置和聘用中，学校原则上对各系、各单位现有人员的结构比例进行宏观调控。现有人员的结构比例已经超过核准的结构比例的，应通过自然减员等办法，逐步达到规定的结构比例；尚未达到核准的结构比例的，要严格控制岗位聘用数量，根据事业发展和加强队伍建设实际情况，逐年逐步聘用充实。

4、学校对所属规模较小、人数在 10 人以下且较分散的单位，实行岗位结构比例集中调控、集中管理。

5、岗位职级评定实行回避制度。岗位职级评定工作组成员在办理岗位职级评定事项时，遇到本人或与本人有亲属关系者，应当回避。

6、任何申诉或举报须以书面形式提出，并签署真实姓名，各级组织及相关部门有责任为投诉人保密，任何单位及个人都不得对申诉或举报人进行打击报复。申诉或举报人必须以事实为依据，经查实，属于有意诬告者，将被严肃处理。

7、本次岗位聘用期三年，自 2012 年 8 月至 2015 年 7 月。

七、附则

1、本实施办法所依据的法律、法规和规范性文件发生变化时，按新的规定执行。本办法未尽事宜按上级文件和学校有关规定执行。

2、本实施办法由学校人事处负责解释。

附件：1、漳州师院专业技术岗位设置与聘用管理实施细则

2、漳州师院管理岗位设置与聘用管理实施细则

3、漳州师院工勤技能岗位设置与聘用管理实施细则

漳州师范学院
二〇一二年六月十三日

附件 1

漳州师院专业技术岗位设置与聘用管理实施细则

一、专业技术岗位类别设置

专业技术岗位包含教师岗位、其他专业技术岗位和附设专业技术岗位三种类型。

1、教师岗位指在学校从事教育教学和科学研究工作，具备相应能力水平要求的教学科研系列专业技术岗位，是我校专业技术主体岗位。

2、其他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和能力要求的、为教学科研服务的辅助性专业技术岗位，主要包括实验技术、图书资料、编辑出版、会计统计、医疗卫生等专业技术岗位。

3、附设专业技术岗位是本着实事求是、从实际出发的原则，专门为“双肩挑”人员增设的岗位，岗位总量为学校管理岗位总数的 50%，此岗位数不计入学校专业技术岗位结构比例核定数。

二、岗位等级及结构比例

1、岗位等级

专业技术岗位共分为 13 个等级。专业技术高级岗位分为 7 个等级，即一至七级，其中，正高级岗位包括 4 个等级，即一至四级；副高级岗位包括 3 个等级，即五至七级；专业技术中级岗位分为三个等级，即八至十级；初级岗位分为两个等级，即十一至十二级；十三级为员级。

2、结构比例

按照闽委办 [2008]7 号文件要求以及我校事业发展的需要，我校专业技术高级职务岗位比例总体控制目标为 38%。首次岗位职级评定聘任中，各级控制比例原则为：二级、三级、四级比例为 1.5：3：5.5，五级、六级、七级比例为 2：4：4，八级、九级、十级比例为 3：4：3，十一级、十二级比例为 5：5。学校将根据岗位性质、学科建设和发展需要，在实际岗位设置和聘任中，对高级职务岗位比例进行适度微调。低一级专业技术岗位职数不够时，可占用高一级专业技术岗位的指标。

三、岗位职级评定条件

学校制定专业技术岗位职级首次评定（指导）条件，各系、各单位可根据指导条件制定不低于学校要求的具体实施条件。

（一）正高级岗位职级评定申报条件

- 1、申报专业技术一级岗位者按照国家有关规定执行。
- 2、申报专业技术二级岗位者暂按原规定执行（省公务员局正在制定专业技术二级岗位条件，待文件出台后按相应规定执行）。
- 3、申报专业技术三级岗位者必须是我校正高级专业技术人员，考核合格及以上，具有良好的学术声誉，同时满足下列要求之一：

（1）任职6年及以上（2007年及以前）。

（2）任职4年及以上，6年以下（2008年至2009年），符合一个B类学术、教学、科研条件或二个C类学术、教学、科研条件。

（3）任职4年以下（2010年及以后），符合一个B类学术、教学、科研条件且一个C类学术、教学、科研条件或三个C类学术、教学、科研条件。

- 4、申报专业技术四级岗位者必须是我校正高级专业技术人员，考核合格。

（二）副高级岗位职级评定申报条件

1、申报专业技术五级岗位者必须是我校副高级专业技术人员，考核合格及以上，具有良好的学术声誉，且任职9年及以上（2004年及以前）。

2、申报专业技术六级岗位者必须是我校副高级专业技术人员，考核合格及以上，具有良好的学术声誉，且满足下列要求之一：

（1）具有博士学位、任职3年及以上（2010年及以前）。

（2）任职5年及以上（2008年及以前）。

3、申报专业技术七级岗位者必须是我校副高级专业技术人员，考核合格及以上。

4、符合专业技术六级或七级岗位要求的申报人员，且符合一个B类或二个C类学术、教学、科研条件者，可高套一级进行申报。

（三）中级岗位职级评定申报条件

(1) 申报专业技术八级岗位者必须是我校中级专业技术人员，考核合格及以上，任职 9 年及以上（2004 年及以前）或具有博士学位。

(2) 申报专业技术九级岗位者必须是我校中级专业技术人员，考核合格及以上，任职 4 年及以上（2009 年及以前）。

(3) 申报专业技术十级岗位者：符合中级岗位基本任职条件。

(4) 符合专业技术九级或十级岗位要求的申报人员，且符合一个 B 类或二个 C 类学术、教学、科研条件者，可高套一级进行申报。

(四) 初级岗位职级评定申报条件

(1) 申报专业技术十一级岗位者必须是我校初级专业技术人员，考核合格及以上，任职 4 年及以上（2009 年及以前）；或具有硕士以上学位、任职 2 年及以上（2011 年及以前）。

(2) 申报专业技术十二级岗位者：符合初级基本任职条件。

A 类学术、教学、科研条件

编号 名 称

(A0) 国务院政府特殊津贴

(A1) 新世纪百千万人才工程国家级人选

(A2) “闽江学者”特聘教授；

(A3) 国务院学科评议组成员；

(A4) 国家杰出青年科学基金获得者；

(A5) 国家基金重点项目负责人；

(A6) 全国百篇优秀博士论文获得者或指导教师；

(A7) 国家有突出贡献中青年专家；

(A8) 国家级重点学科带头人；

(A9) 国家级教学名师；

(A10) 国家级精品课程负责人；

(A11) 国家级教学团队负责人；

(A12) 国家级特色专业负责人；

- (A13) 国家级实验教学示范中心负责人;
- (A14) 国家级人才培养模式改革创新实验区负责人;
- (A15) 国家级教学成果奖获得者;
- (A16) 国家级科技三大奖获得者;
- (A17) “973”课题负责人;
- (A18) “863”重点项目 (或项目课题) 负责人;
- (A19) 重大项目负责人 (工科类单项当年累计实际到校经费达 300 万元及以上, 理科类单项当年累计实际到校经费达 100 万元及以上, 人文社科类单项当年累计实际到校经费达 50 万元及以上);
- (A20) 国家“十一五”重点学科建设项目负责人;
- (A21) “五个一工程奖”获得者排名第 1 名;
- (A22) 全国杰出专业技术人才;
- (A23) 中华农业英才奖获得者;
- (A24) 全国宣传文化系统“四个一批”人才;
- (A25) “长江学者”特聘教授;
- (A26) 国家级本科教学工程项目负责人;
- (A27) 国家级教育改革试点项目负责人。

B 类学术、教学、科研条件:

编号 名 称

- (B1) 百千万人才工程省级人选;
- (B2) 省部级有突出贡献的中青年专家;
- (B3) 省部级优秀专家;
- (B4) 省部级科技创新团队负责人;
- (B5) 省级重点学科带头人;
- (B6) 省级教学名师;
- (B7) 省级教学成果特等奖前 3 名, 一等奖前 2 名;
- (B8) 省部级科技成果一等奖前 3 名, 二等奖前 2 名;

(B9) 省部级社会科学优秀成果一等奖前 3 名，二等奖前 2 名；

(B10) 国家基金项目前 3 名（含主持人；项目以漳州师范学校为依托单位或合作单位）

(B11) 重大项目负责人（工科类单项当年累计实际到校经费达 80 万元及以上，理科类单项当年累计实际到校经费达 50 万元及以上，人文社科类单项当年累计实际到校经费达 30 万元及以上）；

(B12) 教育部教改课题负责人；

(B13) 教育部人文社科项目负责人；

(B14) 省自然科学基金项目或省哲学社会科学规划项目负责人；

(B15) 教育部高等学校新世纪优秀人才支持计划人选；

(B16) 国家发明专利第 1 发明人。

(B17) 教育部人文社科研究优秀成果奖一等奖个人排名前 2 名，二等奖排名第 1 名。

(B18) 国家图书奖、中国美协、音协、舞协、体协等主办的全国性艺术、体育比赛一等奖排名前 2 名，二等奖排名第 1 名。

(B19) 教育部各教学指导委员会成员。

(B20) 省级工程研究中心、重点实验室、人文社科基地等创新平台负责人。

(B21) 省级特色重点学科负责人。

(B22) 服务国家特殊需求博士项目主持人。

(B23) 省级优势特色学科创新平台负责人。

(B24) 省级协同创新中心负责人。

(B25) 省级教育改革试点项目负责人。

(B26) 省级专业综合改革试点项目负责人。

C 类学术、教学、科研条件：

编号 名 称

(C1) 省级精品课程负责人；

(C2) 省级教学团队负责人；

(C3) 省级实验教学示范中心负责人;

(C4) 省级特色专业负责人;

(C5) 省级人才培养模式改革创新实验区负责人;

(C6) 省级教学成果二等奖第 1 名;

(C7) 省部级科技成果三等奖第 1 名;

(C8) 省部级社会科学三等奖第 1 名;

(C9) 省教改课题负责人;

(C10) 省级高等学校新世纪优秀人才支持计划人选;

(C11) 指导我校学生在“挑战杯”全国大学生课外学术科技作品竞赛, 全国大学生电子设计竞赛、全国大学生数学建模竞赛、全国软件专业人才设计与创业大赛、高校文化创意设计大赛(海峡两岸文博会配套活动)中获得三等奖以上的第一指导教师。

(C12) 以漳州师范学院为研发单位上市的新产品研发负责人

四、岗位职级评定与聘用

(一) 专业技术一级岗位职级评定与聘用

专业技术一级岗位职级评定与聘用按照国家统一部署进行。

(二) 专业技术二级及以下岗位职级评定与聘用

本次专业技术二级及以下岗位的评定与聘用采取个人申报、单位推荐、学校评定三个阶段进行。各系、各单位岗位设置职级评定工作组, 要严格按照学校制定的统一任职条件向学校推荐。经学校岗位设置职级评定工作小组评议和无记名投票表决, 赞成票数超过全体实到成员三分之二(含三分之二; 但实到人数应达到应到人数的三分之二以上)者, 方为通过。表决结果报学校岗位设置职级评定领导小组审定后, 进入公示(公示期 5 个工作日)环节, 同时接受申诉和受理举报。公示期结束后, 正式办理聘用手续。

五、附则

1、新进入我校工具有高校系列职称人员, 按所具备的相应专业技术职务任职基本条件、学术水平和能力聘任相应的职级。有试用期的人员, 必须试用期满且

考核合格后，按照岗位职级任职条件要求评定其相应岗位职级。

在聘任期间有职称变动并被聘任到高一级专业技术职务的，均按所获专业技术职务最低等级聘任，不能破格，除非获一项 A 类学术、教学、科研业绩，方可晋级。

新参加工作获得博士学位的毕业生可评定为八级岗位职级。

新参加工作获得硕士学位人员可评定为十二级岗位职级。

2、出国人员在学校批准的期限内可申请相应的岗位职级，未经同意逾期未归者不予申请。

3、在本次聘任中，原则上工人不聘到专业技术岗位。但上轮聘任已聘用到专业技术岗位的工人，仍可聘用到专业技术岗位。其他有专业技术职称但执行工勤技能岗位工资的工人，只能聘到工勤技能岗位。

4、本办法中所有确认条件中的有关业绩，成果奖、项目、发明专利均为任现职以来所取得的，且同一项成果以最高奖项计入，不重复计算。年满 50 周岁的专业技术人员，在上次聘任中未用过的 B 类学术、教学、科研条件，允许参用一次。

5、在职级评定聘任后有满足 A 类条件的可申报晋级，职称、职务变化的可申报相应岗位职级。

6、对调入我校工作已聘任非高校系列专业技术职称（不含工程系列）的人员（工资已兑现），如聘用到高校专业技术岗位，则需转评相应的高校系列专业技术职称，转评方法按《漳师院〔2006〕259 号文件》执行。如尚未转评到相应高校系列专业技术职称的人员，工资等级按下一级最高档确定。已转评到相应高校系列专业技术职称的人员在本次聘用时的任职时间按如下确定：

如在学校规定时间内转评聘任到高校系列职称，则任职时间从其进入学校工作的时间开始计算；如没有在学校规定时间内转评聘任，则其任职时间从转评聘任的时间开始计算。非高校系列职称是指除我校已有的职称系列。

7、校聘人员、引进人才按原来签订的协议执行。

8、聘用中的任职年限计算均含当年。

9、本办法由人事处负责解释。

附件 2

漳州师院管理岗位设置与聘用管理实施细则

一、管理人员岗位聘用的范围

学校党政机关管理人员；各系专职党政管理人员（含系主任）；图书馆、网络中心等直属单位的专职党政管理人员。

机关部门中专业性较强的财会、审计、学报编辑、卫生等岗位按专业技术岗聘用。

专职辅导员按教师岗位聘用。各系团委书记可根据其职务任职条件确定相应的管理岗位职级。

二、岗位设置

我校管理岗位分为 8 个等级，即三至十级职员岗位，依次分别对应现行的厅级正职、厅级副职、处级正职、处级副职、科级正职、科级副职、科员、办事员。

根据省里的有关规定和我校的实际情况，我校的管理岗位总数控制在学校事业编制总数的 15%。六级以上管理岗位数按照省委编办核定的处级以上领导职数执行，七级以下管理岗位的结构比例按照精简、合理、高效的原则，由学校确定。

三、岗位任职条件

1、管理岗位的基本任职条件：遵守宪法和法律；具有良好的品行；具备岗位所需的专业、能力、技能条件；具备适应岗位要求的身體条件；一般应具有大学专科以上文化程度，其中六级以上管理岗位，一般应具有大学本科以上文化程度。

2、五级职员岗位，须在六级职员岗位上工作两年以上；

3、六级职员岗位，须在七级职员岗位上工作三年以上；

4、七级、八级职员岗位，须分别在八级、九级职员岗位上工作三年以上。

5、确因工作需要，由专业技术岗位聘到管理岗位的人员，可根据干部人事管理权限和本人条件，直接聘用到相应的职员岗位。

四、聘用

（一）管理人员的晋级聘用

学校晋级聘用工作一般在每轮聘期的聘用考核工作结束后进行。

各级管理人员在聘期考核合格后，可按岗位职级序列逐级竞聘；学校在各级管理岗位职数的限额内，根据考核结果，在符合任职条件的人员中择优聘用。

对工作实绩和德才表现特别突出的人员，学校可根据岗位需要提前聘到高一级管理岗位。

（二）新录用毕业生的聘用

大学专科毕业生见习期满，可以聘到十级管理岗位；大学本科毕业生和硕士研究生（含获第二学士学位本科毕业生、和未获硕士学位的研究生）见习期或初期工资执行期满，可以聘到九级管理岗位；获博士学位毕业研究生，可以聘到七级管理岗位。

五、管理岗位聘用工作的具体政策

（一）管理岗位聘用的岗位设置：

各岗位数的比例为：六级以上岗位数为省委编办核定的处级以上领导职数，五、六级之间岗位数比例为 1：1.5；七级、八级岗位数为实际管理岗位总数的 48.4%，七、八级之间岗位数比例为 38.7：9.7。

（二）管理岗位聘用申请条件

1、五级职员岗位：现任正处级职务的人员直接对应五级职员岗位；

2、六级职员岗位：现任副处级职务的人员直接对应六级职员岗位；

3、七级职员岗位：

现任正科级职务的人员直接对应七级职员岗位；

4、八级职员岗位：

现任副科级职务的人员直接对应八级职员岗位；

5、九级职员岗位：

符合以下条件的人员可以申报九级职员岗位，择优选聘：

获硕士学位的研究生或本科毕业见习期满考核合格者；

具有助理级专业技术职务任职资格；

6、十级职员岗位的聘用：

专科及以下学历毕业见习期满考核合格的人员和具有初级专业技术职务任职资格的人员。

（三）本次聘用中的几个具体问题的处理意见

1、聘用中的任职年限计算至 2012 年 7 月。原从较高职务聘到较低职务的较高职务的任职时间可合并计算为较低职务的任职年限。

2、在本次聘任中，原则上工人不聘用到管理岗位。但已经聘用到管理岗位并且已执行了管理岗位工资的人员，仍可聘用到管理岗位。其他虽在管理岗位工作，但执行工勤技能岗位工资的工人，只能聘到工勤技能岗位。

附件 3

漳州师院工勤技能岗位设置与聘用实施细则

一、工勤技能岗位设置原则

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。

工勤技能岗位设置按照以下原则：

（一）按需设岗，按岗聘用

根据学校教学科研和日常工作的需要，合理设置工勤技能岗位，严格按岗聘用。已经实现社会化服务的一般性劳务工作，不再设置相应的工勤技能岗位。

（二）规范管理，逐步到位

按照国家规定的比例设岗，通过严格控制三级以上工勤技能岗位聘用人员的数量以及自然减员等办法，逐步使工勤技能岗位达到规定的结构比例。首次岗位聘用时以人员现聘技术等级为基准。

二、工勤技能岗位设置

（一）工勤技能岗位包括技术工岗位和普通工岗位，技术工岗位分为一到五级，普通工岗位不分级。

（二）一级、二级工勤技能岗位应主要设置在承担技能操作和维护等对技能水平要求较高的岗位，占工勤技能岗位总量的 5%。

（三）三级至五级工勤技能岗位应主要设置在承担技能操作和维护职责等对技能水平有一定要求的岗位，其中三级工勤技能岗位占工勤技能岗位总量 10%。

三、工勤技能岗位聘用条件

（一）一级、二级工勤技能岗位聘用条件

- 1、在本工种下一级岗位工作满 5 年；
- 2、学校一级、二级工勤技能岗位仅在汽车驾驶员、维修电工两个工种中设置。
- 3、通过省工考中心组织的高级技师、技师技术等级考评，并由学校批准聘用为相应的技术等级。

（二）三级、四级工勤技能岗位聘用条件

- 1、在本工种下一级岗位工作满 5 年；
- 2、按照学校相关规定，通过有关部门组织的高级工、中级工技术等级考核，并由学校批准聘用为相应的技术等级。

（三）五级工勤技能岗位聘用条件

按照学校相关规定，通过有关部门组织的初级工技术等级考核后，可确定为五级工勤技能岗位。

四、工勤技能岗位聘用

各系级单位岗位设置职级评定工作组根据学校对不同级别工勤技能岗位任职条件要求及本单位实际需要，确定相应任职条件，组织实施相应岗位聘用工作，并将结果上报学校岗位设置职级评定工作小组审批。