

陕工院院字〔2011〕21号

---

各处级单位：

《陕西工业职业技术学院岗位设置及聘用实施方案（试行）》已经学院教代会审议、院党委会审定、省教育厅批准，现予以印发，请认真组织学习，遵照执行。

二〇一一年月六日



主题词：

---

抄送：院领导，党委委员，院务助理，档。

---

打字：武尚英

校对：赵云龙

份数：80

为贯彻落实人事部、教育部《关于高等学校岗位设置管理的指导意见》(国人部发〔2007〕59号)、《陕西省事业单位岗位设置管理实施意见(试行)》(陕办发〔2007〕18号)、《陕西省教育厅事业单位岗位设置管理实施细则》(陕教人〔2007〕12号)和《关于做好事业单位首次岗位聘用实施工作的通知》(陕教人〔2010〕16号)精神,根据《陕西省教育厅关于陕西工业职业技术学院变更岗位设置方案的批复》(陕教人〔2010〕18号)要求,结合我院实际,制定本实施方案。

## 一、实施范围和原则

(一) 我院在册的正式工作人员,包括管理人员(职员)、专业技术人员和工勤技能人员,均纳入相应岗位设置管理。

(二) 2006年7月1日至本次实施岗位聘用之前办理退休手续的人员,可比照我院同等条件人员确定岗位等级,重新计算退休费,并从我院完成首次岗位设置和岗位聘用的下月起执行。

(三) 遵循按需设岗、科学合理、以人为本、精简高效的原则进行岗位设置,按照竞聘上岗、按岗聘用、合同管理、按岗取酬的办法进行管理。

## 二、岗位类别设置

(一) 依据陕教人〔2010〕18号文件规定,我院岗位设置的总量为1293个。

(二) 学院岗位分为管理岗位、专业技术岗位和工勤技能岗位三种类别。省教育厅核准我院岗位分类设置情况为:管理岗位129个,占岗位总量的10%;专业技术岗位905个,占岗位总量的70%;工勤技能岗位259个,占岗位总量的20%。

1. 管理岗位:指担负领导职责或管理任务的工作岗位。

学院管理岗位包括:党政工团等部门的管理岗位;党总支书

记和副书记岗位；各二级学院（部）办公室管理岗位。

2. 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工作岗位。

专业技术岗位分为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。

教师岗位指具有教育教学、科学研究工作职责和相应能力水平技术要求的工作岗位。教师岗位包括：各二级学院（部）教师岗位；各二级学院（部）的正副院（部）长；专职学生辅导员岗位。

其他专业技术岗位指为教育教学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。其他专业技术岗位主要包括：工程实验、图书资料、编辑出版、会计统计、经济审计、电化教育、医疗卫生等专业技术岗位。

3. 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。工勤技能岗位主要包括：各二级学院（部）、处级单位的工勤岗位。

（三）学院“双肩挑”岗位 13 个，占管理岗位总量的 10%，不计入专业技术岗位总量，仅是管理岗位中有 10% 的岗位经批准可兼任专业技术岗位，且限于六级（副处级）以上管理岗位。结合学院实际情况，一般设置在院级领导、教务处、科研处、人事处等部门的五级职员（正处级）岗位。

（四）特设岗位主要用于引进经省人力资源和社会保障厅批准的有突出贡献的中青年专家、享受国务院颁发的政府特殊津贴人员、新世纪百千万人才工程国家级人选以及省（部）级有突出贡献专家等急需的高层次人才。

特设岗位不受学院岗位总量、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。

### 三、岗位设置标准

在首次竞聘中，岗位结构比例不得突破现有人员结构比例。

在上级部门核准的各类岗位目标数额控制下，结合我院现有人员及岗位现状，各类别岗位指标确定办法如下：

（一）专业技术岗位各层级指标以实际在册人员职称情况按规定比例测算，具体比例如下：

1. 专业技术二级和三级岗位属省综合管理的高级岗位，其人员的确定按省人事行政部门有关规定执行；专业技术五级及以下岗位由我院按国家与省上有关规定设置。

2. 专业技术五至七级岗位指标分别按副高职称的 20%、40%、40%测算。

3. 专业技术八至十级岗位指标分别按中级职称的 30%、40%、30%测算。

4. 专业技术十一至十二级岗位指标分别按助理职称的 50%、50%测算。

各等级岗位中高层级岗位（五级、六级、八级、九级、十一级）不得突破控制指标数。

（二）对已趋于饱和的管理岗位，在目标数额内按现有人员情况对应竞聘管理岗位职员级别。

（三）对已超过目标数额的工勤岗位，按照现状对应聘用到工勤岗位。

（四）其他专业技术岗位原则上不设最高等级。高级专业技术职务不区分正副高的，原则上可暂设至专业技术五级岗位。

#### **四、岗位任职条件**

三类岗位的基本任职条件，严格按照《事业单位岗位设置管理试行办法》（国人部发〔2006〕70号）、《〈事业单位岗位设置管理试行办法〉实施意见》（国人部发〔2006〕87号）、《陕西省事业单位岗位设置管理实施意见（试行）》（陕办发〔2007〕18）和《陕西省教育厅事业单位岗位设置管理实施细则》（陕教人〔2007〕12号）的有关规定执行。各系列、各等级岗位的业务条件须符合《陕西工业职业技术学院岗位说明书》（附件1）中规定的任职条

件。

#### （一）管理岗位任职条件

管理岗位基本任职条件执行国家和我院岗位设置方案有关规定，按照干部管理权限，按现任职务对应确定职员级别。

#### （二）专业技术岗位任职条件

1. 专业技术岗位的基本任职条件执行国家和我省现行专业技术职务考、评、聘的有关规定。

2. 专业技术岗位五级至十级岗位的聘用实行积分制原则，制定《陕西工业职业技术学院专业技术岗位积分设置表》（附件2），按照积分值高低在相应职称结构比例控制范围内由高向低级岗位聘用。

3. 符合专业技术岗位直接竞聘条件（附件3）的人员，经部门推荐，领导小组审核后可直接竞聘本层级高一级岗位。

#### （三）工勤技能岗位任职条件

工勤技能岗位基本任职条件执行国家和我省现行工人技术职务(等级)考、评、聘的有关规定，按现取得的工人技术等级对应聘用到工勤技能岗位级别。

### 五、岗位聘用

#### （一）岗位聘用原则

学院在核定的岗位总量、结构比例以及《陕西工业职业技术学院人员编制方案》核定的各部门人员编制数内，按照公开招聘、平等竞争、严格考核、保证质量、择优聘用的原则开展岗位聘用工作。

#### （二）限制竞岗条件

在岗职工有下列情况之一的不能竞聘相应职务的最高等级岗位：

1. 师德素养差，在师生中造成严重影响者。

2. 参与违法、违纪活动，造成严重影响或者受到相关部门处罚的。

3. 年度考核被确定为“基本合格”及以下等次者。
4. 对学院的工作、经济、声誉造成重大影响和破坏者。
5. 出现重大工作或者教学责任事故者。
6. 受记过处分者。

### （三）管理岗位聘用

管理岗位中，四级职员（厅级）不参加本次聘用工作，其他管理岗位按干部管理权限和相关程序任命，不得申报高一级管理岗位。首次选聘，承担领导职责五级、六级职员岗位和承担管理任务七级职员、八级职员岗位，已经实行了处、科级竞聘且聘期未届满的，不再组织岗位竞聘工作，可直接选聘到相应岗位职级。九级职员岗位可在管理岗位之间选聘。

### （四）专业技术岗位聘用

专业技术人员按照积分顺序依次竞岗，符合竞岗基本条件者以积分多少为序依次选择对应的专业技术岗位。下列情况除外：

1. 符合直接竞聘条件者，不参加积分排序；

2. 副高级、中级岗位聘用不满三年者，不参加积分排序，进入相应

岗位等级最低层级岗位；

3. 初级岗位任职年限满 5 年者，全部进入初级十一级；满 3 年不满 5 年的按积分由高到低依次竞聘初级十一级。

积分排序时有关问题的处理：

1. 积分相同时，按以下①～⑤顺序依次竞岗：

- ① 有支教经历者；

- ② 任职年限长者；

- ③ 获奖级次高者；

- ④ 获奖次数多者；

- ⑤ 距退休时间近者。

2. 其余情形由院领导小组研究确定竞岗顺序。

### （五）工勤技能岗位聘用

在有空岗的情况下，工勤技能人员按照以下顺序依次竞岗：取得任职资格年限长的优先竞岗；任职资格年限相同者，连续从事本工种工作年限长者优先竞岗；前两者均相同者刚距退休时间近者优先竞岗；其余情形由院领导小组研究确定竞岗顺序。

#### （六）新进人员的聘用

1. 新参加工作人员的聘用。新参加工作人员见习、试用期满后，在单位有空岗的情况下，管理人员按照相关规定确定相应的岗位等级；专业技术人员按照岗位要求确定岗位等级；工勤技能人员通过初级工技术等级考核后，可确定为工勤技能技术工五级岗位。

2. 新调入人员的聘用。新调入的工作人员，应重新确定岗位等级，并签订聘用合同。

3. 政策性安置人员的聘用。接收的政策性安置人员的聘用，按照国家和我省有关政策规定执行，并签订聘用合同。

#### （七）提前离岗人员的岗位等级确定

按照国家和我省有关政策规定，已办理提前离岗手续的事业单位工作人员，在首次岗位设置和岗位聘用时，管理人员按离岗时所聘任的职务进入相应等级的岗位，专业技术人员按离岗时所聘任的专业技术职务进入相应层级最低等级的岗位，工勤技能人员按离岗时所聘的工人技术等级进入相应等级的岗位，不占本单位岗位的结构比例。

### 六、岗位管理

（一）实行岗位设置管理后，岗位聘期一般为三年。离法定退休年龄不足一个聘用期的人员聘用合同签订至法定退休年龄达到的时间。

（二）各类人员受聘后，按照人事管理权限和我院制定的岗位考核办法进行考核。岗位考核分为年度考核和聘期考核。年度考核与省教育厅规定的年度考核工作结合进行。主要考核聘用人员的思想政治表现、职业道德、工作态度、工作绩效等情况。聘

期考核聘用人员履行岗位职责和聘用合同的情况，重点是工作业绩。聘期考核在受聘人合同期满前三个月内进行。

(三)考核结果是续聘、晋升、低聘、解聘的主要依据。专业技术人员在聘期内，年度考核有一次为基本合格的，不能竞聘高一级岗位；年度考核有两次为基本合格或有一次为不合格等次的降低一个岗位等级(已为本职务最低岗位等级的不再降低)聘用。聘期考核为合格及以上等次者，可续聘原岗位或竞聘高一级岗位；聘期考核不合格者，不得续聘原岗位，降低一个岗位等级或转聘其他类别岗位。其他人员考核结果的处理按我院相关规定执行。凡我院在聘人员连续两年年度考核不合格的，解除聘用合同。

(四)聘期内一般不做人员岗位调整，特殊情况需调整的，须经院党委研究同意后进行。新调入人员及因专业技术职务变动，专业技术岗位需进行调整的，暂聘用至对应专业技术岗位最低级岗位。

## 七、组织领导

(一)为做好岗位设置管理与聘用工作，学院已印发《岗位设置与聘用领导及工作职责》(陕工职院院字[2010]112号)，成立了陕西工业职业技术学院岗位设置与聘用领导小组及岗位设置与聘用工作小组，并明确了各工作组的职责和任务。

(二)院内各单位成立本单位岗位聘用工作小组，原则上由党政领导、工会或教代会成员、教职工代表等组成，一般不少于5人。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院相应的岗位聘用工作小组推荐人选。

(三)岗位设置与聘用工作关系广大职工的切身利益，涉及面广，政策性强，各部门要充分认识到岗位设置管理工作的复杂性和艰巨性，慎重对待实施过程中的各种矛盾和问题，认真做好政策解释，及时化解各种矛盾，保持职工队伍稳定，确保岗位调协管理与聘用工作的顺利进行。



## 八、附则

(一) 本方案未尽事宜，按照国家和陕西省有关文件执行。

(二) 本方案自下发之日起执行，由学院岗位设置与聘用工作领导小组负责解释。