

中央财经大学文件

校发〔2008〕6号

关于印发《中央财经大学岗位设置管理实施办法》的通知

各院、部、处（室、馆、所、中心）、上庄校区、直属单位：

为进一步深化人事制度改革，科学合理配置人力资源，加快学校有特色、多科性、国际化的研究型大学建设步伐，根据上级有关文件精神，结合我校实际，学校制定了《中央财经大学岗位设置管理实施办法》，并经2008年1月11日中共中央财经大学第四届委员会第31次常委会议通过，现印发给你们，请遵照执行。

特此通知。

附件：中央财经大学岗位设置管理实施办法

二〇〇八年一月十一日

主题词：人事 分配 改革 办法 通知

学校办公室

2008年1月11日印发（共印90份）

附件：

中央财经大学岗位设置管理实施办法

为进一步深化人事制度改革，科学合理配置人力资源，加快学校有特色、多科性、国际化的研究型大学建设步伐，根据人事部、教育部《关于印发高等学校、义务教育学校、中等职业学校等教育事业单位岗位设置管理的三个指导意见的通知》（国人部发〔2007〕59号）和《教育部直属高等学校岗位设置管理暂行办法》（教人〔2007〕4号）精神，结合我校实际，制定本实施办法。

一、岗位设置管理实施范围

（一）学校所有在编在岗教职工。

（二）学校专业技术人员、管理人员和工勤技能人员，分别纳入相应岗位设置管理。

岗位设置管理中涉及学校领导人员和其他干部的，按照干部人事管理权限的有关规定执行。

二、岗位设置管理基本原则

(一) 按需设岗，事职相符。岗位设置要从人才培养、科学研究和社会服务的实际需要出发，认真调研，周详规划，科学合理设置各类各级岗位；要根据各项工作的重要程度、层次高低、发展需要和任务轻重等明确岗位任务、严格岗位职责，做到按岗聘任，人事相宜，事职相符。

(二) 编制控制，优化结构。岗位设置应以核定的人员编制数为基础，实行总量控制；坚持有利于形成合理的队伍结构，有利于队伍结构的优化，以学科建设为基点，统筹学科建设和发展，兼顾各类人员结构现状，按照岗位结构比例标准，规范、优化配置资源。

(三) 扶重保强，统筹兼顾。岗位设置应保证优势学科、重点学科持续发展，保证教学科研任务健康运转，保证教师队伍主体地位不断加强；同时岗位设置还应统筹兼顾，要兼顾一般学科、新兴学科、基础学科发展，兼顾公共课程和科研服务体系建设，兼顾其他系列专业技术人员、管理人员和工勤技能人员的成长规律和职业发展，实现各支队伍、各个学科、各项工作协调发展。

(四) 按岗聘用，竞争择优。认真贯彻公开、公平、公正的原则，以岗位设置为基础，通过公开竞争，择优聘任。

(五) 以岗定薪，聘约管理。坚持用人制度改革与分配制度改革紧密结合，一岗一薪，岗变薪变；必须签定聘约，以聘用合同为依据，行使权利，履行义务。

(六) 立足现实，平稳推进。既要切实考虑学校建设研究型大学战略目标的要求，也要充分尊重学校的现行制度和各级各类人员现实情况，坚持以人为本，深入调查研究，准确掌握信息，认真听取多方意见，做好制度创新、制度衔接和工作过渡，力求积极实施、平稳推进。

三、岗位总量与类别设置

(一) 学校岗位总量主要根据上级主管部门核定的我校教职工编制总额，同时兼顾学校事业发展现状和未来需要统筹确定；校内单位和部门的岗位总量暂按学校核定的编制数确定。

(二) 学校岗位分为专业技术岗位、管理岗位、工勤技能岗位 3 种类别。

其中，专业技术岗位是学校的主体岗位，分为教师岗位和其他专业技术岗位。教师岗位包括教学科研岗、教学教研岗、科研岗和专职辅导员岗；其他专业技术岗位主要包括经济会计、工程实验、图书档案、新闻出版、卫生技术等岗位。

(三) 学校设置的岗位中，管理岗位不超过岗位总量的 20 %；专业技术岗位不低于岗位总量的 70 %，其中，教师岗位总量不低于岗位总量的 55 %；按照后勤社会化的改革方向，逐步减少工勤技能岗位的比例。

四、岗位等级与比例设置

(一) 专业技术岗位

1. 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。高级岗位分为 7 个等级，其中，正高级岗位分 4 个等级，即一至四级；副高级岗位分 3 个等级，即五至七级。中级岗位分 3 个等级，即八至

十级。初级岗位分 3 个等级，即十一至十三级，其中十三级为员级岗位。

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执行国家有关规定。

正高级、副高级、中级和初级专业技术岗位比例的总体控制目标为 15% : 30% : 45% : 10% ，高级专业技术岗位以教师岗位为主体。专业技术正高级岗位中，二级、三级、四级之间的结构比例控制目标为 15% : 32% : 53% ，首次聘任时原则上按 1 : 3 : 6 的比例掌握；副高级岗位中，五级、六级、七级之间的结构比例为 2 : 4 : 4 ；中级岗位中，八级、九级、十级岗位之间的比例为 3 : 4 : 3 ；初级岗位中，十一级、十二级岗位之间的比例为 5 : 5 。

2. 教师岗位分为 12 个等级。教师高级岗位分为 7 个等级，即专业技术岗位一至七级。其中，正高级岗位包括专业技术岗位一至四级，其岗位名称依次为教授（含研究员，下同）一级岗位、教授二级岗位、教授三级岗位、教授四级岗位。副高级岗位包括专业技术岗位五至七级，其岗位名称依次为副教授（含副研究员，下同）一级岗位、副教授二级岗位、副教授三级岗位。中级岗位分为 3 个等级，即专业技术岗位八至十级，其岗位名称依次为讲师（含助理研究员，下同）一级岗位、讲师二级岗位、讲师三级岗位。初级岗位分为 2 个等级，即专业技术岗位十一至十二级，岗位名称依次为助教（含研究实习员，下同）一级岗位、助教二级岗位。

3. 其他专业技术岗位分为 11 个等级。其他专业技术高级岗位分为 5 个等级，即专业技术岗位三至七级；其中，正高级岗位包括专业技术岗位三至四级，副高级岗位包括专业技术岗位五至七级。中级岗位分为 3 个等级，即专业技术岗位八至十级。初级岗位分为 3 个等级，即专业技术岗位十一至十三级；其中，十三级是员级岗位。

其他专业技术岗位名称根据相关行业指导意见和标准执行，并与学校现执行的专业技术职务系列保持一致。

（二）管理岗位

1. 管理岗位分为 8 个等级，即三至十级职员岗位。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、办事员依次分别对应管理岗位三至十级职员岗位。

2. 管理岗三级、四级职员数量，按照干部人事管理有关规定和权限确定。

3. 管理岗位六级及以上职员岗位数量占管理岗位总量的比例不超过 35% 。其中，五级和六级职员按 1 : 2 的比例掌握。

（三）工勤技能岗位

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，即一至五级。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工勤技能岗位。普通工岗位不分等级。

工勤技能一级、二级、三级技术工岗位的总量占工勤技能岗位总量的比例一般为 35% 左右，一级、二级技术工岗位总量占工勤技能岗位总量的控制目标为 5% 左右。

（四）特设岗位

特设岗位是学校根据自身特点、为聘用急需的高层次人才等特殊需要经教育部审核批准、人事部备案设置的工作岗位，属学校非常设岗位。特设岗

位的等级根据规定的程序确定。

特设岗位的设置不受学校岗位总量、最高等级和结构比例等条件的限制，在完成工作任务后，按照管理权限予以核销。

五、岗位聘用与管理

（一）各类岗位的基本上岗条件

学校专业技术岗位、管理岗位和工勤技能岗位的基本上岗条件主要根据岗位的职责任务和任职条件确定。三类岗位基本上岗条件为：

1. 遵守宪法和法律。
2. 具有良好的品行和职业道德。
3. 满足岗位所需的专业、能力或技能条件。
4. 适应岗位要求的身体条件。
5. 近两年年度考核均在合格及以上。

（二）组织机构

1. 学校成立岗位设置与聘用工作领导小组，全面负责学校岗位设置与岗位聘用工作的规划、决策、领导和组织工作。

2. 岗位设置与聘用工作领导小组下设“岗位聘用委员会”，由 23 — 25 人组成，党委书记、校长任主任，成员一般包括校分管党政领导、有关职能部门负责人和院长（主任）、教师代表、职工代表等。岗位聘用委员会负责学校岗位聘用的领导和组织工作，对各单位、部门的聘用程序进行指导，并按照校院二级管理体制有关规定，对有关聘用结果进行讨论和审核。岗位聘用委员会下设工作办公室，工作办公室设在人事处，负责岗位聘用委员会的日常事务性工作。

3. 各教学科研单位成立由 5 — 7 人组成的岗位考核聘用小组，负责本单位人员的岗位考核聘用工作。本单位主要行政负责人任组长，成员包括本单位党政主要负责人，分工会主席、专任教授、中青年教师代表等。其中，分工会主席和专任教授、中青年教师代表人数之和一般不少于二分之一。

校党群、行政职能部门、教辅单位成立由 3 — 5 人组成的岗位考核聘用小组，负责本部门、单位人员的岗位考核聘用工作。本部门、单位主要行政负责人任组长。

各岗位考核聘用小组成员名单需报岗位聘用委员会工作办公室审核同意。

4. 学校成立岗位聘用申诉受理委员会，工会主席任主任，成员主要由工会、纪委及有关部门代表、教职工代表、民主党派代表等组成，主要负责接受教职工在岗位聘任工作中的投诉和申诉，进行调查，并向学校岗位聘用委员会报告。岗位聘用申诉受理委员会下设办公室，办公室设在工会。

5. 人员聘用实行回避制度。受聘人员凡与聘用单位、部门负责人有夫妻关系、直系血亲关系、三代以内旁系血亲或者近姻亲关系的，不得被聘用从事该单位、部门人事、财务、纪律检查岗位的工作，也不得在有直接上下级领导关系的岗位工作。聘用工作组织成员在办理人员聘用事项时，遇有与自己有上述亲属关系的，也应当回避。

（三）聘用权限

按照学校校院二级管理体制的有关规定，各学院在学校党委书记和校长的授权下，参照学校有关规定和程序，在学校规定的结构比例内进行各自学

院教师岗位中级及以下人员的聘任工作，并将聘用机构、聘用的有关办法、聘用的结果送学校岗位聘用委员会工作办公室备案；后勤服务产业集团人员的岗位聘用由后勤服务产业集团依据学校关于工勤技能岗位设置与聘用的指导意见自行组织实施；其他单位、部门按照本实施办法的规定由学校实施聘用。

（四）聘用程序

岗位聘用坚持公开、公平、公正和有序、高效的原则，严格人员聘用程序。人员聘用的基本程序是：

1. 公布岗位。学校公布空缺岗位及其职责、聘用条件、工资待遇等事项。
2. 申请应聘。应聘者向本单位、部门岗位考核聘用小组提出聘用申请。
3. 单位考核推荐。各单位、部门岗位考核聘用小组对应聘人员的资格、条件进行初审，并经充分讨论后提出本单位、部门推荐聘用方案报校岗位聘用委员会工作办公室。

首次进行岗位聘用时，按照竞争上岗、择优聘用的原则，应优先从现岗位人员中选聘符合岗位要求人员推荐聘用。

本单位、部门推荐聘用方案确定后应进行公示。在公示期内有异议者，按规定程序进行复议，并重新审核。

4. 学校审核。岗位聘用委员会工作办公室对各单位、部门推荐聘用方案进行审核，并择优提出全校各类各级岗位拟聘人员名单。

5. 学校终审。岗位聘用委员会讨论决定各类各级岗位受聘人员。

6. 结果公示。各类各级岗位受聘人员名单在学校网页上进行公示。公示期一般为 7 天。在公示期内有异议者，按程序进行复议，并重新审核。

7. 签约上岗。按照干部管理权限，党委书记、校长或者其委托代理人与获聘人员签订聘用合同。

（五）聘用合同及考核

1. 学校区别不同类型、不同层次的受聘人员，采取短期、中期和长期合同相结合的聘用合同管理办法。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。聘用合同包括岗位职责要求、工作条件、岗位考核指标、工资福利待遇、岗位纪律、合同期限、合同变更和由应聘者本人填写的对岗位职责的承诺、完成工作目标的计划等。

2. 考核分为聘期考核和年度考核两种。聘期考核重点在于个人岗位职责和任务的完成情况。年度考核主要对个人年度工作要点和计划中重要任务和目标的完成情况进行考核。

3. 学校授权岗位设置与聘用工作领导小组，根据各类、各级岗位的不同特点和要求，另行制定符合各类岗位职业发展规律，以促进绩效改进为导向，由品德、知识、能力、业绩等要素构成的岗位考核办法。

4. 考核工作在学校统一领导下，按照校院二级管理体制的有关规定，分类别、分级次组织实施。学校授权岗位聘用委员会对教师岗位七级及以上、其他专业技术岗位七级及以上、工勤技能岗位三级及以上进行管理与考核；管理职员岗位按照干部管理权限进行管理和考核；学校授权学生处根据学校岗位考核办法制定专职辅导员岗位考核实施细则，并进行管理和考核；学校授权各单位、部门在学校授权下对其余级次岗位进行管理与考核。

5. 各单位、部门根据学校岗位考核办法的规定，本着客观、公正、公开、公平的原则，结合本单位、部门实际情况制定出与岗位职责、工作业绩紧密相联的考核实施细则，对本单位、部门人员进行科学、具体、量化的岗位考核，并按照管理考核权限报学校审批或备案。

6. 学校将根据人文社会科学的自身特点，对条件具备的学科和学院实行团队考核制度，以发挥学科的群体效益。考核办法另行制定。

7. 学校将根据教师职业特点和发展规律，在部分教学科研岗和科研岗教师中试行聘期免考核制度，以充分调动教师从事科学研究的积极性、主动性和创造性。免考核办法另行制定。

8. 考核结果记入个人档案，作为晋升工资、实施奖惩、是否续聘、岗位调整和解聘的依据。年度考核不合格的，下一年度薪级工资不予晋升；连续两个年度考核不合格的，应予降低一级专业技术岗位，并视具体情况调整其工作岗位或解聘。聘期考核合格的，续聘原岗位或受聘高一级岗位，考核优秀者在同等条件下应优先聘任，考核不合格者不再续聘原岗位，并按国家和学校有关规定，予以低聘或者解聘。

（六）聘用期限及续聘、拒聘、解聘、辞聘

1. 岗位聘期一般为 3 年。为便于进行岗位管理与聘期考核，在首次进行岗位聘用时，聘期与学校第六轮岗位聘任的聘期保持一致。

2. 聘用合同的续聘、拒聘、解聘、辞聘按照国家相关法律政策及学校相关文件规定执行。

（七）投诉与申诉

1. 应聘者有权就各级岗位聘用机构的决定提出投诉或申诉，投诉或申诉应在公示期内提出，否则暂不受理。

2. 岗位聘用申诉受理委员会负责受理教职工在岗位聘用工作中的投诉和申诉。

3. 任何投诉或申诉须以书面形式提出，并签署真实姓名；申诉受理委员会有责任为投诉人保密，任何单位及个人都不得对投诉人进行打击报复；投诉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。

六、附则

（一）本办法经 2008 年 1 月 11 日 中央财经大学第四届委员会第 31 次常委会议通过，自发文之日起施行。

（二）本办法由人事处、组织部、学生处和相关部门负责解释。

- 附： 1. 教师岗位设置与聘用实施细则
2. 专职辅导员岗位职责
3. 其他专业技术岗位设置与聘用实施细则
4. 管理岗位设置与聘用实施细则
5. 关于工勤技能岗位设置与聘用实施的指导意见

附 1：

教师岗位设置与聘用实施细则

一、教师岗位设置

(一) 教师岗位指从事教育教学、人才培养和科学研究工作，具备相应能力水平要求的专业技术岗位。

(二) 各教学科研单位的教师岗位数量原则上按照学校编制与岗位设置管理的相关规定核定。首次岗位聘用按现有人员状况确定，不涉及编制的增减。

(三) 教师岗位设置以保证教育教学、科研和学科建设任务需要为基本依据，适当向重点学科、优势学科和急需发展的新兴学科倾斜。

(四) 岗位设置保持相对稳定性。设岗方案一经确定，在一段时间内保持不变，不随人员的流动而变化，确因学科发展或任务变化需要增减岗位时，经规定程序可适当调整。

二、教师岗位分类与比例结构

学校根据教师在教学、科研等方面所侧重承担的主要职责，在教师岗位中设置教学科研岗、教学教研岗、科研岗和专职辅导员岗。其中，教学科研岗占教师岗位的比例为 80% — 85%、教学教研岗占教师岗位的比例为 5% — 10%、科研岗占教师岗位的比例为 5% 左右，专职辅导员岗占教师岗位的比例为 5% 左右。首次聘用时暂不涉及三类岗位的结构比例。

首次聘用时，教学科研岗、教学教研岗、科研岗岗位界定按照学校现行规定执行。专职辅导员岗指在学生工作第一线、所带学生自然班数不少于 4 个的学生辅导员岗位，以及全职从事学生思想政治工作、所带学生自然班数不少于 1 个的学生辅导员岗位。

三、教师岗位聘用基本条件

(一) 受聘教师岗位，要符合《中央财经大学岗位设置管理实施办法》中规定的各类岗位的基本上岗条件。

(二) 受聘教师岗位，要遵从现行的教师专业技术职务聘任有关规定。

(三) 受聘教师岗位，应具有高等学校教师资格。

(四) 专职辅导员岗位，应符合国家和学校有关辅导员聘任的有关规定。

四、教师正高级岗位聘用条件

(一) 教授一级岗位聘用条件

教授一级岗位人员的聘用，按照国家有关规定执行。

(二) 教授二级岗位聘用条件

1. 履行重要的学科建设职责，在学科建设中起关键作用；具有深厚的学术造诣，在本领域具有很高的知名度和影响力；教学科研成果丰硕，居国内同学科领域领先地位；学风严谨，师德高尚，近期仍活跃在本学科前沿。且具备下列条件之一者，可申请直接聘用到教授二级岗位：

(1) “长江学者奖励计划”特聘教授；

(2) “新世纪百千万人才工程”国家级人选；

(3) 国家级教学名师奖获得者；

(4) 国务院学位办批准的博士生导师；

(5) 国务院学科评议组成员；

(6) 教育部社会科学委员会委员；

(7) 国家重点学科带头人或国家人文社科研究基地主要负责人；

(8) 受聘教授(含科研系列研究员，下同)职务满 15 年，担任博士生导师，近期主持有国家级科研课题，近 3 年在教授岗位业绩考

核成绩突出者。

2. 受聘教授职务，近 3 年教学科研业绩考核突出，且任教授以来具备下列条件之一者，可以申请聘用教授二级岗位：

（1）国家自然科学基金或哲学社会科学基金重大项目、教育部重大攻关项目首席科学家或第一负责人；

（2）国家级教学成果特等奖、一等奖主要获奖人；

（3）吴玉章人文社科奖、孙冶方经济科学奖、国家自然科学基金或社会科学基金项目优秀成果一等奖排名第一获奖人或第一作者（含通讯作者，下同）；

（4）以第一作者身份在 AA 类及其以上学术刊物（以学校审定的刊物分类为准，含思想政治教育类，下同）上发表学术论文 10 篇及以上者。

3. 受聘教授职务年限满 10 年、近 3 年教学科研业绩考核突出，且任教授以来具备下列条件之一者；或受聘教授职务年限满 5 年、近 3 年教学科研业绩考核突出，且任教授以来具备下列条件两条及以上者，可以申请聘用教授二级岗位：

（1）教育部“新世纪优秀人才支持计划”（含教育部 2004 年前同层次项目，下同）入选者；

（2）国家级精品课主要负责人；

（3）国家级优秀教学团队带头人；

（4）教育部教学指导委员会主任、副主任委员；

（5）国家专业学位教育指导委员会主任、副主任委员；

（6）全国百篇优秀博士论文指导教师；

（7）国家级教学成果奖主要获奖人；

（8）省部级教学、科研、德育成果一等及以上排名第一获奖人或第一作者；

（9）吴玉章人文社科奖、孙冶方经济科学奖、安子介国际贸易研究奖、国家自然科学基金或社会科学基金项目优秀成果奖获奖前 2 名；

（10）以第一作者身份在 AA 类及以上学术刊物上发表学术论文 7 篇（1 篇 AAA 类论文可折合 1.5 篇 AA 类论文）及以上者。

4. 经学校岗位设置与聘用工作领导小组提名、校学术委员会评议认定的科学研究成就卓著、为学校学科发展所需的特殊人才可聘用到教授二级岗位。

5. 若符合条件的申请人数超过规定的岗位限额，学校岗位聘用委员会按岗位限额择优聘用。

（三）教授三级岗位聘用条件

1. 履行重要的学科建设职责，在学科建设中发挥重要作用；具有深厚的学术造诣，在本领域具有一定的知名度和影响力；教学科研成果丰厚，居国内同学科领域前沿；学风严谨，师德高尚，近期仍活跃在本学科前沿。且任教授以来具备下列条件之一者，可申请直接聘用到教授三级岗位：

（1）具备二级教授岗位申报条件者；

（2）教育部“新世纪优秀人才支持计划”入选者；

（3）北京市“新世纪社科理论人才百人工程”培养人选入选者；

（4）北京市教学名师奖获得者；

（5）全国高校优秀辅导员或优秀思想政治教育工作者荣誉称号获得

者；

(6) 北京市重点学科带头人或北京市哲学社科基地主要负责人；

(7) 受聘教授职务年限满 10 年，近 3 年在教授岗位业绩考核成绩突出者。

2. 受聘教授职务，近 3 年教学科研业绩考核突出，且任教授以来具备下列条件之一者，可以申请聘用教授三级岗位：

(1) 符合教授二级聘用条件第 3 条所列条件之一者；

(2) 教育部人文社科研究基地重大项目、哲学社会科学研究重大课题、北京市自然科学基金或社会科学基金重点项目、国家自然科学基金或社会科学基金项目主持人。

3. 受聘教授职务年限满 5 年，近 3 年教学科研业绩或辅导员工作考核突出，且任教授以来具备下列条件之一者；或受聘教授职务年限满 3 年，近 3 年教学科研业绩或辅导员工作考核突出，且任教授以来具备下列条件两条及以上者，可以申请聘用教授三级岗位：

(1) 省部级精品课主要负责人；

(2) 国家级规划教材主编人；

(3) 北京市优秀教学团队带头人；

(4) 教育部教学指导委员会委员；

(5) 国家专业学位教育指导委员会委员；

(6) 博士生导师；

(7) 省部级教学、科研成果奖排名第一获奖人，或一等及以上奖前 2 名；

(8) 省部级纵向科研课题主持人；

(9) 教育部设立的辅导员培训与研修基地主要负责人；

(10) 教育部学生思想政治教育与管理各专门委员会委员；

(11) 以第一作者身份在 AA 类及以上学术刊物上发表学术论文 5 篇（1 篇 AAA 类论文可折合 1.5 篇 AA 类论文）及以上者。

4. 经学校岗位设置与聘用工作领导小组提名、校学术委员会评议认定的科学研究成就突出、为学校学科发展所需的特殊人才可聘用到教授三级岗位。

5. 若符合条件的申请人数超过规定的岗位限额，学校岗位聘用委员会按岗位限额择优聘用。

(四) 教授四级岗位的聘用条件

符合教师正高级岗位聘用的基本条件。

五、教师副高级岗位聘用条件

(一) 副教授一级岗位聘用条件

1. 受聘副教授职务，近 3 年教学科研业绩考核突出，且任副教授以来符合下列条件之一者，可以申请直接聘用到副教授一级岗位：

(1) 符合教授二级岗位聘用条件第 2、3 条所列条件之一者；

(2) 符合教授三级岗位聘用条件第 1、2 条所列条件之一者或第 3 条所列条件两条及以上者；

(3) 以前 2 名作者身份在 AA 类及以上学术刊物上发表学术论文 4 篇及以上者，或以前 2 名作者身份在 A 类及以上学术刊物上发表学术论文 8 篇及以上且其中有发表在 AA 类学术刊物者；

(4) 在副教授岗位上任职满 15 年，教学评估优良以上者；

(5) “北京市高校十佳辅导员”荣誉称号获得者；

(6) 北京市设立的辅导员培训与研修基地主要负责人。

2. 受聘副教授职务年限满 5 年，近 3 年教学科研业绩或辅导员工作考核突出，任副教授以来符合教授三级聘用条件第 3 条所列条件之一者，可以申请聘用副教授一级岗位。

3. 若符合条件的申请人数超过规定的岗位限额，学校岗位聘用委员会按岗位限额择优聘用。

(二) 副教授二级岗位聘用条件

1. 受聘副教授职务，近 3 年教学科研业绩考核突出，且任副教授以来符合下列条件之一者，可以申请直接聘用到副教授二级岗位：

(1) 符合副教授一级岗位申请聘用条件者；

(2) 省部级精品课主要负责人；

(3) 国家级规划教材主编人；

(4) 省部级教学、科研成果排名第一获奖人或第一作者；

(5) 省部级纵向科研课题主持人；

(6) 以前 2 名作者身份在 AA 类及以上学术刊物上发表学术论文 3 篇及以上者；或以前 2 名作者身份在 A 类及以上学术刊物上发表学术论文 6 篇及以上且其中有发表在 AA 类及以上学术刊物者；

(7) 在副教授岗位上任职满 10 年，教学评估优良以上者；

(8) 省部级学生思政教育工作科研课题主持人；

(9) “北京市高校优秀辅导员”荣誉称号获得者。

2. 在副教授岗位上任职满 3 年，近 3 年教学评估优良，2 倍完成科研工作量者，可以申请聘用副教授二级岗位。

3. 若符合条件的申请人数超过规定的岗位限额，学校岗位聘用委员会按岗位限额择优聘用。

(三) 副教授三级岗位聘用条件

符合教师副教授岗位聘用的基本条件。

六、教师中级岗位聘用条件

(一) 讲师一级岗位聘用条件

1. 符合教授、副教授非基础级岗位聘用条件之一的现职讲师，且近 3 年完成教学、科研或辅导员工作量，教学评估或辅导员工作考核优良以上，可申请直接聘用到讲师一级岗位。

2. 在讲师岗位任职满 10 年，且近 3 年完成教学、科研或辅导员工作量，教学评估或辅导员工作考核优良以上者，可申请直接聘用到讲师一级岗位。

3. 若符合条件的申请人数超过规定的岗位限额，学校岗位聘用委员会按岗位限额择优聘用。

(二) 讲师二级岗位聘用条件

1. 具有博士学位、受聘教师讲师岗位满 2 年，2 年内完成教学、科研或辅导员工作量者，可申请直接聘用到讲师二级岗位。

2. 博士后流动站或工作站期满合格出站人员受聘教师讲师岗位可申请直接聘用到讲师二级岗位。

3. 在讲师岗位任职满 5 年；近 3 年完成教学、科研或辅导员工作

量，教学评估或辅导员工作考核优良以上者，可申请直接聘用到讲师二级岗位。

4. 若符合条件的申请人数超过规定的岗位限额，学校岗位聘用委员会按岗位限额择优聘用。

（三）讲师三级岗位聘用条件

符合教师讲师岗位聘用的基本条件。

七、教师初级岗位聘用条件

（一）助教一级岗位

1. 具备下列条件之一者，可申请直接聘用到助教一级岗位：

（1）在助教岗位任职满3年，且近3年完成教学、科研或辅导员工作量；

（2）受聘教师助教岗位，具有硕士学位。

2. 若符合条件的申请人数超过规定的岗位限额，学校岗位聘用委员会按岗位限额择优聘用。

（二）助教二级岗位

符合教师初级岗位聘用的基本条件。

八、教师正高级岗位职责

（一）教授一级岗位职责

教授一级岗位是国家专设的特级岗位，除履行教授二级岗位职责，还应履行国家规定的有关职责。

（二）教授二级岗位职责

受聘在教授二级岗位的人员，除履行教授四级岗位职责，还须履行以下职责：

1. 研究学科发展中的重大问题，参与制定和审核学校学科发展规划，并在规划实施中给予指导和建议；

2. 在全校学科建设中发挥顾问和咨询的作用，每年向学校提交一份所在学科的学科建设报告，对所在学科的建设 and 规划提出意见和建议；

3. 主持重点发展学科和人文社科研究基地建设，带领本学科和相关学科群进入全国一流学科行列；

4. 对学校人才引进工作提出建议，引进和培养高层次青年人才；

5. 指导本学科学术梯队建设，构建一支具有创新能力和全国竞争力的学术梯队；

6. 提升本学科整体水平和国内外影响，积极推动和开展国际学术交流，包括学科之间、学院之间和校际之间的合作与交流；

7. 对学风建设、教学改革、科研工作提供咨询和建议；

8. 聘期内至少在A类及其以上刊物上独立或作为第一作者发表6篇学术论文，同时作为主持人完成1项国家级科研或教改课题的研究。

（三）教授三级岗位职责

受聘在教授三级岗位的人员，除了履行教授四级岗位职责，还须履行以下职责：

1. 在学校和学院的组织下，协同本学科学术骨干，提出本学科发展建设规划的意见，提出本学科重点发展方向与发展目标，努力保持并提高本学科的学术地位和整体实力；

2. 协助所在单位组织教师开展学术活动；积极组织力量申报研究课

题；为青年教师开展教学、科研工作提供咨询和指导；

3. 努力为本学科及其学术团队扩大学术影响，争取学术资源，增加国内外学术交流的机会；

4. 每年向本单位和学校提交一份有关本学科发展的研究报告；定期与学校有关部门沟通受聘学科的发展情况；

5. 聘期内至少独立或作为第一作者在 A 类及其以上刊物上发表 4 篇学术论文，同时作为主持人完成 1 项省部级或以上科研或教改课题的研究。

（四）教授四级岗位职责

1. 教学科研岗位基本职责

（1）在学院组织下，参与本学科建设规划的制定和实施，协助学科带头人在本学科某一前沿方向上赶超国内先进水平；

（2）主持或积极参与本学科的教材建设、课程建设；

（3）积极参与各项学术活动，在学术团队中发挥骨干作用，带动青年教师做好教学、科研工作；

（4）参与国家和省部级科研项目以及对国民经济发展有较大影响的前沿课题，并在本学科的某一研究方向上，做出具有较高水平的创新成果；

（5）完成《中央财经大学教师工作量管理办法》（校发〔2003〕153号）、《中央财经大学科研工作量管理办法》（校发〔2001〕83号）规定工作量和各学院安排的教学、科研和人才培养等任务；

（6）聘期内向本单位提交一份学科建设或教学法研究报告；

（7）参加本单位教师的聘用工作；

（8）积极承担学校及学院安排的各种社会工作；

（9）聘期内至少独立或作为第一作者在 A 类及其以上刊物上发表 3 篇学术论文，或至少作为主持人完成 1 项省部级或以上科研课题研究。

2. 教学教研岗位基本职责

（1）在学院组织下，主持课程建设规划的制定和实施，全面负责受聘课程的教学质量，开展教学改革、教材建设，领导学术梯队争取重大教改项目；

（2）积极参加各项学术活动，在科学研究的基础上提高教学水平；

（3）在教学团队中发挥骨干作用，带动青年教师作好教学、科研工作，负责培养教学后备人才；

（4）完成《中央财经大学教师工作量管理办法》、《中央财经大学科研工作量管理办法》规定工作量和各学院安排的教学、人才培养、科研和社会服务等任务，原则上不再承担指导研究生的任务；

（5）聘期内向学院提交一份课程建设或教学法研究报告；

（6）参加本单位教师的聘用工作；

（7）积极承担学校及学院安排的各种社会工作；

（8）聘期内至少独立或作为第一作者在学科或教育教学 B 类及其以上刊物上发表 3 篇论文，或作为主持人完成 1 项省部级及以上教改课题或课程建设项目。

3. 科研岗位基本职责

（1）参与制定学科发展规划，协助学科带头人在本学科某一前沿方向上赶超国内先进水平；

(2) 积极参与各项学术活动，在学术团队中发挥骨干作用，带动青年教师做好教学、科研工作；

(3) 指导和组织本学科科学研究基地的申报、建设和发展工作；

(4) 申请和主持国际合作或国家科研项目，以及对国民经济发展有影响的前沿课题，做出具有较高水平的创新成果；

(5) 完成《中央财经大学科研工作管理办法》规定工作量；

(6) 聘期内向所在单位提交一份学科建设或科学研究报告；

(7) 参加本单位教师的聘用工作；

(8) 积极承担学校及本单位安排的各种社会工作；

(9) 聘期内至少独立或作为第一作者在 A 类及其以上刊物上发表 6 篇学术论文，或至少作为主持人完成 2 项省部级或以上科研课题研究。

4. 专职辅导员岗位基本职责

专职辅导员各级次岗位的基本职责由学校学生工作部门按照教育部《普通高等学校辅导员队伍建设规定》等有关文件另行制定。

九、教师副高级岗位职责

(一) 教学科研岗位基本职责

1. 参与本学科的规划，积极参加学科建设和各项学术活动；

2. 完成《中央财经大学教师工作量管理办法》、《中央财经大学科研工作管理办法》规定工作量和各学院安排的教学、科研和人才培养等任务；

3. 聘期内向本单位提交一份本学科学术前沿研究报告；

4. 积极承担学校及学院安排的各种社会工作；

5. 一级副教授聘期内至少独立或作为第一作者在 B 类及其以上刊物上发表 6 篇学术论文，且至少作为主持人完成 1 项省部级或以上科研课题研究；

二级副教授聘期内至少独立或作为第一作者在 B 类及其以上刊物上发表 6 篇学术论文，或至少作为主持人完成 1 项省部级或以上科研课题研究；

三级副教授聘期内至少在 B 类及其以上刊物上发表 6 篇学术论文，或至少作为主要参与者（排名前 3 位）完成 1 项省部级或以上科研课题研究。

(二) 教学教研岗位基本职责

1. 参加课程建设规划的制定和实施，开展受聘课程的教学改革、教材建设和后备人才培养等工作，积极承担教改项目；

2. 完成《中央财经大学教师工作量管理办法》、《中央财经大学科研工作管理办法》规定工作量和各学院安排的教学、科研和人才培养等任务；原则上不再承担指导研究生的任务；

3. 聘期内向学院提交一份课程建设或教学法研究报告；

4. 积极承担学校及学院安排的各种社会工作；

5. 一级副教授聘期内至少独立或作为第一作者在在学科或教育教学 B 类及其以上刊物上发表 3 篇论文，且作为主持人完成 1 项省部级及以上教改课题或课程建设项目；

二级副教授聘期内至少独立或作为第一作者在在学科或教育教学 B 类及其以上刊物上发表 3 篇论文，或作为主持人完成 1 项省部级及以上教改

课题或课程建设项目；

三级副教授聘期内至少在在学科或教育教学 B 类及其以上刊物上发表 3 篇论文，或作为主要参与人（排名前 3 位）完成 1 项省部级及以上教改课题或课程建设项目。

（三）科研岗位基本职责

1. 参与本学科的规划，积极参加各项学术活动；
2. 主持省部级以上科研项目或参与国家级科研项目，在本学科的某一研究方向上，做出具有国内先进水平的创新成果，聘期内平均每年获取科研经费理工科不少于 20 万，文科不少于 4 万；
3. 完成学校规定和所在单位安排的教学、科学研究和人才培养等任务；

4. 积极参与本学科、研究基地、实验室的申报、建设和发展工作；
5. 聘期内向所在单位提交一份学科建设或科学研究报告；
6. 积极承担学校及本单位安排的各种社会工作；
7. 一级副教授聘期内至少独立或作为第一作者在 A 类及其以上刊物上发表 3 篇学术论文，且至少作为主持人完成 1 项省部级或以上科研课题研究；

二级副教授聘期内至少独立或作为第一作者在 A 类及其以上刊物上发表 3 篇学术论文，或至少作为主持人完成 1 项省部级或以上科研课题研究；

三级副教授聘期内至少在 A 类及其以上刊物上发表 3 篇学术论文，或作为主要参与人（排名前 2 位）完成 1 项省部级或以上科研课题研究。

十、教师中级岗位职责

- （一）积极参与学科建设和各项学术活动；
- （二）参加并通过学校组织的各类培训；
- （三）了解本学科某一方向的学术发展动态，参加科学研究、学术活动、社会服务和管理等工作；
- （四）完成《中央财经大学教师工作量管理办法》、《中央财经大学科研工作量管理办法》规定工作量和本单位安排的教学、科研和人才培养等任务；

- （五）积极承担学校及本单位安排的各种社会工作；
- （六）聘期内至少在 B 类及其以上刊物上发表 6 篇学术论文。

十一、教师初级岗位职责

- （一）积极参与学科建设和各项学术活动；
- （二）参加并通过学校组织的各类培训；
- （三）完成《中央财经大学教师工作量管理办法》、《中央财经大学科研工作量管理办法》规定工作量和本单位安排的教学、科研和人才培养等任务；

- （四）积极承担学校及本单位安排的各种社会工作。

十二、引进高层次人才聘用教师岗位

学校引进的高层次人才，综合考查其学术成就、学术影响、学术资历等因素，并考虑来校前在国内外从事相关专业技术工作的经历，由学校根据岗位需要和校内外同行专家的学术评价确定其聘用的岗位等级。

首次进行岗位聘用时，来校未满 3 年的高层次人才可按照本条规定确

定其聘用的岗位等级。

十三、新入校人员聘用教师岗位

(一) 有过工作经历的新入校人员按所具备的相应专业技术职务任职条件、学术水平和能力聘用到相应的教师岗位，执行所聘用教师岗位的基础级岗位工资，即教授四级岗位、副教授三级岗位、讲师三级岗位、助教二级岗位的岗位工资。

新入校人员来校满 2 年可按照学校岗位聘用有关规定申请参加岗位分级聘用。

(二) 博士后研究人员工作期满合格出站可申请聘用在讲师二级岗位。

(三) 新参加工作获得博士学位的毕业生，在明确岗位前，执行初期工资。经 3 个月考察能胜任和履行讲师职责的，可申请聘用在讲师三级岗位。

(四) 新参加工作获得硕士学位的毕业生，在明确岗位前，执行初期工资。经 3 个月考察能胜任和履行助教职责的，可申请聘用在助教一级岗位。

(五) 新参加工作的大学本科（含获得双学士学位的本科生和未获得硕士学位的研究生）及以下毕业生，实行一年见习期，并执行见习期工资，见习期工资执行期满合格后，按所聘岗位执行相应的岗位工资。

(六) 新入校人员实行考察期或见习期制度，考察期一般为 3 个月，见习期一般为 1 年。

十四、其他

(一) 按照《普通高等学校辅导员队伍建设规定》（教育部令 第 24 号），专职辅导员可纳入教师岗位系列，并可根据辅导员的条件，确定相应的职员职级。

(二) 聘期内专业技术职务晋升或降低的，相应执行所聘用专业技术职务基础级岗位工资，即教授四级岗位、副教授三级岗位、讲师三级岗位、助教二级岗位的岗位工资。

(三) 聘期内达到直接聘用到各级次非基础级岗位（即教授二、三级岗位，副教授一、二级岗位，讲师一、二级岗位，助教一级岗位）条件的，若出现岗位职数空缺，经本人申请、学校审批，可以晋升到相应岗位，聘期按学校有关规定执行。

(四) 按照教育部要求，学校严格控制各单位人员专业技术职务比例及岗位聘任比例，对超过岗位结构比例的单位，学校将在专业技术评聘及岗位聘任中予以调控。

(五) 各教学科研单位在学校确定的各级岗位职责的基础上，结合本单位教学、科研、人才培养、学科特点和师资队伍建设的实际需要，有所侧重，分别制定能充分体现对教师全面要求的岗位职责。

附 2：

专职辅导员岗位职责

一、教师正高级岗位职责

(一) 教授一级岗位职责

教授一级岗位是国家专设的特级岗位，除履行教授二级岗位职责，还应履行国家规定的有关职责。

（二）教授二级岗位职责

受聘在教授二级岗位的人员，除了履行教授三级岗位职责，还须履行以下职责：

1. 把握高校德育的发展方向和最新动态，把握国内外大学生思想政治教育和学生管理工作的现状和趋势，提出创新性的大学生思想政治教育和学生管理的理论、方法；

2. 研究马克思主义学科发展或高校德育工作中的重要问题，参与制定、审核本学科与学校德育工作规划，并在规划实施中给予指导和建议；

3. 在全校德育工作中发挥顾问与咨询作用，每年向学校提交一份有价值的德育调研报告；

4. 研究高校德育教育模式和方法，推动学校教育教学改革与发展，促进学生综合素质的提高；

5. 积极参与学校学生工作队伍建设，协助学校培养、培训高层次德育工作人才；

6. 积极推动国内外校际之间的合作、研究与交流，提升本学科与学校德育工作的整体水平和国内外影响；

7. 聘期内至少在 A 类及其以上刊物上独立或作为第一作者发表大学生思想政治教育或学生管理方面的学术论文 6 篇，同时作为主持人完成 1 项国家级大学生思想政治教育与学生管理课题的研究。

（三）教授三级岗位职责

受聘在教授三级岗位的人员，除了履行教授四级岗位职责，还必须履行以下职责：

1. 主持国家和省部级德育工作前沿课题，并在本学科的某一研究方向上做出具有较高水平的创新成果；

2. 在学校的组织下，协同本学科学术骨干开展学术研究，提出本学科重点发展方向与发展目标，努力保持并提高本学科的整体水平与地位；

3. 站在全校德育工作的高度积极开展大学生思想调研，参与学校学生工作队伍建设，主动担任本单位学生工作队伍带头人；

4. 聘期内向学校提交一份有价值的学校德育工作发展报告，定期与学校有关部门沟通相关信息；

5. 出色完成学校规定的辅导员工作职责，带领所带班集体获省部级以上荣誉称号；

6. 聘期内至少在 A 类及其以上刊物上独立或作为第一作者发表大学生思想政治教育或学生管理方面的学术论文 4 篇，同时作为课题负责人完成 1 项省部级或以上大学生思想政治教育或学生管理课题的研究或课程建设项目。

（四）教授四级岗位职责

1. 参与国家和省部级德育工作前沿课题，并在本学科的某一研究方向上做出具有较高水平的创新成果；

2. 主持或积极参与高校思想教育领域的专著、教材与课程建设；

3. 在本单位的组织下，参与本单位学生思想政治教育与学生管理工作相关规划与制度的制定；

4. 参与学生思想政治教育与管理工作的学术研究工作，在学术团队中发挥骨干作用，带动本单位学生工作队伍做好相关研究工作；
5. 主动开展学生思想状况和学生工作的调查研究，聘期内向学校提交一份有价值的学生工作调研报告；
6. 切实履行学校规定的辅导员工作职责；
7. 在德育实践中创新德育工作方法、途径与载体，促进学生的全面发展和学校德育工作的发展；
8. 积极承担学校及本单位安排的各种社会工作；
9. 聘期内至少在 A 类及其以上刊物上独立或作为第一作者发表大学生思想政治教育或学生管理方面的学术论文 3 篇，或至少作为课题负责人完成 1 项省部级或以上大学生思想政治教育或学生管理的研究或课程建设项目。

二、教师副高级岗位职责

- (一) 参与本单位学生思想政治教育与学生管理工作规划，对本单位学生工作的总体思路、工作计划提出有针对性的建议；
- (二) 组织开展本单位学生思想状况的调查研究，每年向本单位提交一份有价值的学生工作调研报告；
- (三) 明确自身的专业方向，聘期内向学校提交一份有价值的专业发展报告；
- (四) 参与学生工作相关的学术研究工作，在学术团队中发挥骨干作用；
- (五) 切实履行学校规定的辅导员工作职责；
- (六) 积极承担学校及本单位安排的各项社会工作；
- (七) 一级副教授聘期内至少在 B 类及其以上刊物上独立或作为第一作者发表大学生思想政治教育或学生管理方面的学术论文 6 篇，且至少作为课题负责人完成 1 项省部级或以上大学生思想政治教育或学生管理的研究或课程建设项目；

二级副教授聘期内至少在 B 类及其以上刊物上独立或作为第一作者发表大学生思想政治教育或学生管理方面的学术论文 6 篇，或至少作为课题负责人完成 1 项省部级或以上大学生思想政治教育或学生管理的研究或课程建设项目；

三级副教授聘期内至少在 B 类及其以上刊物上独立或作为第一作者发表大学生思想政治教育或学生管理方面的学术论文 6 篇，或至少作为主要参与人（排名前 3 位）完成 1 项省部级或以上大学生思想政治教育或学生管理的研究或课程建设项目。

三、教师中级岗位职责

- (一) 了解学校学生思想政治教育和学生管理的政策和制度，贯彻本单位的人才培养目标；
- (二) 参与本单位学生思想状况的调查研究，了解本单位学生思想状况；
- (三) 明确自身专业研究方向，积极开展相关工作研究；
- (四) 落实本单位学生工作规划、计划和具体工作安排；切实履行学校规定的辅导员工作职责；
- (五) 参加并通过学校组织的各类培训；

(六) 积极承担学校及本单位安排的各种社会工作；

(七) 聘期内至少在 B 类及其以上刊物发表大学生思想政治教育或学生管理方面的学术论文 6 篇。

四、教师初级岗位职责

(一) 了解学校学生思想政治教育和学生管理的政策和制度，贯彻本单位的人才培养目标；

(二) 参与本单位学生思想状况的调查研究，了解所带班级学生思想状况；

(三) 参加并通过学校组织的各类培训；

(四) 切实履行学校规定的辅导员工作职责；

(五) 积极承担学校及本单位安排的各种社会工作。

附 3：

其他专业技术岗位设置与聘用实施细则

一、其他专业技术岗位设置

(一) 其他专业技术岗位指从事教师工作以外的专业技术工作、具有相应专业技术水平和能力要求的工作岗位。

(二) 其他专业技术岗位主要包括经济会计、工程实验、图书档案、新闻出版、卫生技术等专业技术岗位。

(三) 各单位、部门的其他专业技术岗位原则上按照学校编制与岗位管理的相关规定核定，首次岗位聘用不涉及岗位的增减。

(四) 其他专业技术岗位设置坚持统筹兼顾、优化结构、服务教学、提高质量的基本原则。兼顾各类人员结构现状，合理确定各类人员岗位，优化队伍结构比例，促进其他专业技术岗位和教师岗位全面协调发展。以岗位设置和聘用为基础，促进其他专业技术队伍的自我发展和自我约束，更好的服务教育教学、科学研究和人才培养。

二、其他专业技术岗位基本条件

(一) 受聘其他专业技术岗位，要符合《中央财经大学岗位设置管理实施办法》中规定的各类岗位的基本上岗条件。

(二) 受聘其他专业技术岗位，要遵从现行的专业技术职务聘任有关规定。

(三) 实行职业资格准入控制的专业技术岗位的基本条件，还应包括国家规定的相关职业资格准入条件。

三、其他专业技术正高级岗位聘用条件

(一) 正高级三级岗位聘用条件

1. 把握学科发展的方向和最新动态，学术研究处于国内前沿，科研成果丰硕，有较高的社会知名度和学术影响力；在正高级专业技术岗位任职满 10 年；专业技术工作任务饱满，服务质量良好；近 5 年年度考核合格及以上，并具备下列条件之一：

(1) 省部级科研成果二等及以上排名第一获奖人或第一作者；

(2) 省部级 D 类（以学校审定的课题分类为准，下同）及以上纵向科研课题主持人；

(3) 近 10 年发表本专业 B 类(以学校审定的刊物分类为准,含思想政治教育类,下同)及以上学术论文 5 篇以上者;

(4) 本专业技术领域主要学术(业务)带头人。

2. 把握学科发展的方向和最新动态,学术研究处于国内前沿,科研成果丰硕,有较高的社会知名度和学术影响力;在正高级专业技术岗位任职满 5 年,专业技术工作任务饱满,服务质量良好,近 5 年年度考核合格及以上,并具备下列条件两条及以上:

(1) 省部级科研成果二等及以上排名第一获奖人或第一作者;

(2) 省部级 D 类及以上纵向科研课题主持人;

(3) 近 5 年发表本专业 B 类及以上学术论文 5 篇以上者;

(4) 本专业技术领域主要学术(业务)带头人。

(二) 正高级四级岗位聘用条件

符合其他专业技术正高级岗位聘用的基本条件。

四、其他专业技术副高级岗位聘用条件

(一) 副高级一级岗位聘用条件

1. 承担重要的教学辅助任务,出色完成本职工作,在副高级专业技术岗位任职满 12 年,专业技术工作任务饱满,服务质量良好,近 5 年年度考核合格及以上,并具备下列条件之一:

(1) 省部级科研成果二等及以上排名第一获奖人或第一作者;

(2) 省部级 D 类及以上纵向科研课题主持人;

(3) 近 5 年发表本专业 B 类及以上学术论文 5 篇以上者;

(4) 本专业技术领域主要学术(业务)带头人。

2. 承担重要的教学辅助任务,出色完成本职工作,在副高级专业技术岗位任职满 6 年,专业技术工作任务饱满,服务质量良好,近 5 年年度考核合格及以上,并具备下列条件两条及以上:

(1) 省部级科研成果二等及以上排名第一获奖人或第一作者;

(2) 省部级 D 类及以上纵向科研课题主持人;

(3) 近 5 年发表本专业 B 类及以上学术论文 5 篇以上者;

(4) 本专业技术领域主要学术(业务)带头人。

(二) 副高级二级岗位聘用条件

1. 承担较为重要的教学辅助任务,出色完成本职工作,在副高级专业技术岗位任职满 6 年,专业技术工作任务饱满,服务质量良好,近 5 年年度考核合格及以上,并具备下列条件之一:

(1) 省部级科研成果二等及以上排名第一获奖人或第一作者;

(2) 省部级 D 类及以上纵向科研课题主持人;

(3) 近 5 年发表本专业 B 类及以上学术论文 5 篇以上者;

(4) 本专业技术领域主要学术(业务)带头人。

2. 承担较为重要的教学辅助任务,出色完成本职工作,在副高级专业技术岗位任职满 3 年,专业技术工作任务饱满,服务质量良好,近 5 年年度考核合格及以上,并具备下列条件两条及以上:

(1) 省部级科研成果二等及以上排名第一获奖人或第一作者;

(2) 省部级 D 类及以上纵向科研课题主持人;

(3) 近 5 年发表本专业 B 类及以上学术论文 5 篇以上者;

(4) 本专业技术领域主要学术(业务)带头人。

（三）副高级三级岗位聘用条件

符合其他专业技术副高级岗位聘用的基本条件

五、其他专业技术中级岗位聘用条件

（一）中级一级岗位聘用条件

在中级专业技术岗位任职满 10 年；专业技术工作任务饱满，服务质量良好，近 5 年年度考核合格及以上，并具备下列条件之一：

- （1）省部级科研成果二等及以上排名第一获奖人或第一作者；
- （2）省部级 D 类及以上纵向科研课题主持人；
- （3）近 5 年发表公开发表本专业学术论文 5 篇以上者；
- （4）本专业技术领域某一方面或几方面学术（业务）主要带头人。

（二）中级二级岗位聘用条件

在中级专业技术岗位任职满 5 年；专业技术工作任务饱满，服务质量良好，近 5 年年度考核合格及以上，并具备下列条件之一：

- （1）省部级科研成果二等及以上排名第一获奖人或第一作者；
- （2）省部级 D 类以上纵向科研课题主持人；
- （3）近 5 年发表公开发表本专业学术论文 5 篇以上者；
- （4）本专业技术领域某一方面或几方面学术（业务）主要带头人。

（三）中级三级岗位聘用条件

符合其他专业技术中级岗位聘用的基本条件。

（四）具有博士学位且任职满 2 年可申请聘用在中级二级岗位；博士后期满出站人员可申请聘用在中级二级岗位。

六、其他专业技术初级岗位聘用条件

（一）初级一级岗位聘用条件

在初级专业技术岗位任职满 3 年，工作任务饱满，服务质量良好，且近 3 年年度考核合格及以上；或具有硕士学位且试用期满合格，可申请聘用在初级一级岗位。

（二）初级二级岗位聘用条件

1. 符合其他专业技术初级岗位聘用的基本条件。
2. 大学本科毕业生（含双学士学位获得者、未获硕士学位者）一年见习期满合格后可申请聘用在初级二级岗位。

（三）员级岗位聘用条件

经相关专业技术职务评审聘任组织认定符合其他专业技术员级岗位任职条件。

七、其他专业技术岗位职责

（一）各单位应在学校岗位设置、岗位考核等文件精神的基础上，结合本单位的实际情况，按照不同系列、不同等级岗位的性质、特点和要求，分别制定相应的岗位职责。

（二）岗位职责的制定，既要立足于本单位的工作要求，又要充分考虑到学校整体的发展需要。岗位职责的内容主要包括在本岗位、本单位、学校以及本专业领域内应承担的工作任务、应符合的工作要求和应达到的工作目标；对履职者应取得的论文、教材、著作、文件和报告等研究成果在质和量上的具体要求，在学科专业建设和人才梯队建设中应承担的角色和应发挥的作用，应承担的管理和社会工作等方面做出明确规定。岗位职责的表述必须清晰明确，具有可操作性，为岗位考核提供基本依据。

(三) 学校建立岗位分析制度，通过制作规范的岗位说明书确保专业技术岗位职责落到实处。各单位除制定分系列各级岗位职责外，还应就每一个具体的岗位制定岗位说明书，明确其岗位职责。岗位职责和岗位说明书应报送学校，在学校审核、批准后方可进行岗位聘用。

八、新入校人员聘用其他专业技术岗位

(一) 有过工作经历的新入校人员按所具备的相应专业技术职务任职条件、学术水平和能力聘用相应专业技术岗位，并执行所聘用其他专业技术基础级岗位工资，即正高四级岗位、副高三级岗位、中级三级岗位、初级二级岗位或员级的岗位工资。

新入校人员来校满 2 年可按照学校岗位聘用有关规定申请参加岗位分级聘用。

(二) 博士后研究人员工作期满出站可申请聘用在中级二级岗位。

(三) 新参加工作获得博士学位的毕业生，在明确岗位前，执行初期工资。经 3 个月考察能胜任和履行中级岗位职责的，可申请聘用在中级三级岗位。

(四) 新参加工作获得硕士学位的毕业生，在明确岗位前，执行初期工资。经 3 个月考察能胜任和履行初级岗位职责的，可申请聘用在初级一级岗位。

(五) 新参加工作的大学本科（含获得双学士学位的本科生和未获得硕士学位的研究生）及以下毕业生，实行一年见习期，并执行见习期工资，见习期满合格后，按所聘岗位执行相应的岗位工资。

(六) 新入校人员实行考察期或见习期制度，考察期一般为 3 个月，见习期一般为 1 年。

九、其他

(一) 聘期内专业技术职务晋升或降低的，相应执行所聘用专业技术职务基础级岗位工资，即正高级四级岗位、副高级三级岗位、中级三级岗位、初级二级岗位的岗位工资。

(二) 按照教育部要求，学校严格控制各单位人员专业技术职务比例及岗位聘任比例，对超过岗位结构比例的单位，学校将在专业技术评聘及岗位聘任中予以调控。

(三) 每一层次非基础级岗位，若符合条件的申请人数超过规定的岗位限额，学校岗位聘用委员会按岗位限额择优聘用。

附 4：

管理岗位设置与聘用实施细则

一、管理岗位设置

(一) 管理岗位指担负领导职责或管理任务的工作岗位。学校管理岗位主要指校部机关和学院等学术机构中的党务或行政性岗位。

(二) 管理岗位的设置要适应增强学校运转效能、提高工作效率、提升管理水平的需要；要服务学校教学科研、人才培养和服务社会的需要。

(三) 各单位、部门的管理岗位数量原则上按照学校编制与岗位管理的相关规定核定；首次岗位聘用按现有人员状况确定，不涉及编制的增减。

二、管理岗位分类与比例结构

(一) 管理岗位分为高级职员岗位、中级职员岗位和初级职员岗位。

(二) 高级职员岗位分为 4 个等级，分别对应三至六级职员岗位。四级及以上担任校级领导职务的职员职数，按校级领导班子职数确定；其他四级及以上职员职数，按照干部人事管理权限和从严从紧的原则确定。

(三) 中级职员岗位分为 2 个等级，分别对应七级、八级职员岗位。七级、八级职员岗位数量占管理岗位总量的比例控制在 50% 左右。

(四) 初级职员岗位分为 2 个等级，分别对应九级、十级职员岗位。九级、十级职员岗位数量占管理岗位总量的比例为 15% 左右。

(五) 首次聘用时暂不涉及三类管理岗位结构比例。

三、管理岗位聘用基本条件

(一) 管理岗位一般应具有大学专科以上文化程度，其中六级以上职员岗位一般应具有大学本科及以上文化程度。

(二) 各等级职员岗位的任职年限要求

1. 三级、五级职员岗位须分别在四级、六级职员岗位上工作两年以上。

2. 四级、六级职员岗位须分别在五级、七级职员岗位上工作三年以上。

3. 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。

(三) 确因工作需要，由专业技术岗位交流到管理岗位的人员，可根据干部人事管理权限和本人条件，直接聘用到相应的管理岗位。

四、高级职员岗位聘用条件

(一) 由教育部任命担任校级正职、校级副职领导职务的分别对应管理岗位三级、四级职员。

(二) 由校党委任命担任处级正职、处级副职领导职务的分别对应管理岗位五级、六级职员。

(三) 不担任领导职务的高级职员岗位聘用条件，按照干部人事管理权限和从严从紧的原则，由学校另行制定。在首次进行管理岗位聘用时，暂不涉及。

五、中级职员岗位聘用条件

(一) 经学校组织人事部门任命的科级正职、主任科员和主任科员待遇人员聘用在七级职员岗位。

(二) 经学校组织人事部门任命的科级副职、副主任科员和副主任科员待遇人员聘用在八级职员岗位。

(三) 其他中级职员岗位人员的聘用条件，按照干部人事管理权限和从严从紧的原则，由学校另行制定。在首次进行管理岗位聘用时，暂不涉及。

六、初级职员岗位聘用条件

(一) 科员聘用在九级职员岗位，办事员聘用在十级职员岗位。

(二) 十级职员岗位任职满 10 年的可聘用在九级职员岗位。

七、管理职员岗位职责

(一) 三、四级管理职员岗位职责

三、四级管理职员岗位职责按照干部人事管理权限确定。

(二) 五级管理职员岗位职责

根据学校总体发展规划和工作安排，结合本单位或部门工作职责和管理权限，主持或分管本单位或部门管理工作；负责或协助领导制定有关工作方案，每学年定期向学校提交一份工作规划书或意见书；主持学校重大业务研究课题并有正式研究成果；审定管理工作中重要公文或文稿，起草重要的研究报告、文稿、调研报告以及撰写高水平的管理研究论文等；参与并落实学校有关政策，做好协调和组织工作；指导本单位五级以下管理职员工作。

（三）六级管理职员岗位职责

根据本单位或部门工作职责和管理权限，负责本单位或部门某些方面的管理工作；参与制定有关工作计划，每学年定期向学校提交一份工作意见书；参与学校重大业务研究课题并作为主要执笔人起草课题研究报告；撰写有关公文或文稿，起草研究报告、文稿、调研报告以及撰写具有较高水平的管理研究论文等；参与并落实学校有关政策，做好协调和组织工作；指导本单位或部门六级以下管理职员工作。

（四）七级管理职员岗位职责

负责本单位或部门某一方面的日常管理工作；配合单位或部门领导做好本单位或部门的有关调研工作，并提出有关的工作建议和工作思路；参与本单位或部门有关业务研究课题；独立起草本职工作中重要的公文、文稿以及撰写具有一定水平的管理研究论文；按时做好工作规划与总结，并就执行中所积累的具体经验进行归纳整理，形成科学的工作规范和程序，用以指导本科室七级以下管理职员工作。

（五）八级管理职员岗位职责

负责本单位或部门某一项或几项具体业务工作；配合科室领导或本部门领导开展工作；参与本单位或部门有关业务研究的课题；起草本职工作中一般的公文、文稿或者研究报告；按时做好工作规划与总结，积极探索有益的工作经验；指导本科室九级管理职员工作。

（六）九级管理职员岗位职责

承办具体管理工作和事务性工作，完成领导交办的具体任务；配合科室领导或本单位或部门领导开展工作；参与调查研究工作，起草本职工作中的一般性公文、文稿。

（七）建立岗位分析制度

通过制作规范的岗位说明书确保各个管理职员岗位职责落到实处。各单位或部门要在学校确定的各级岗位职责的基础上，结合本单位或部门工作职责、任务、目标和管理队伍建设的实际需要，有所侧重，逐一制定管理职员岗位职责，充分体现学校对职员管理的全面要求，使职员在申报岗位时就明确应承担的相应职责。

八、“双肩挑”人员的岗位聘用

（一）“双肩挑”人员主要是指同时在专业技术岗位和管理岗位任职的人员。学校按照从严控制、规范管理的原则，对确因需要兼任的，按干部人事管理权限批准确定。

（二）“双肩挑”人员主要限于在履行管理任务过程中，确因教学科研、学科建设、队伍建设、教学管理及学校改革发展特殊需要的关键管理岗位，或需很强专业技术背景的管理岗位。对经批准同时在专业技术岗位和管理岗位任职的人员，应按其执行的岗位工资系列，占相应的岗位职数。

（三）管理岗位人员担任高级专业技术职务并执行相应专业技术岗位工

资的，原则上应以五级及以上职员为主。

（四）“双肩挑”人员聘用专业技术岗位按相应专业技术岗位聘用条件执行。

（五）对于有专业技术要求和执业资格要求、需要持证上岗的部门，经一定程序审批，其岗位人员国家工资待遇可以个人自行选择。

（六）首次聘用时允许“双肩挑”人员自主选择岗位类别，按照相关聘用条件竞争上岗。岗位类别一经确定，非经学校认可的行政职务和专业技术职务发生变动，不得随意变更。

（七）首次聘用时，非经批准同时在专业技术岗位和管理岗位任职的人员不再参加专业技术岗位分级。

（八）根据教育部有关文件精神，管理岗位人员担任高级专业技术职务并执行相应专业技术岗位工资的，原则上应以五级及以上职员为主；学校将建立职员制度，定期进行职员职级评审。

九、新入校人员聘用管理岗位

（一）新入校人员按所聘职员岗位执行相应的岗位工资。

（二）新参加工作获得博士学位的毕业生，在明确岗位前，执行初期工资。经 3 个月考察能胜任和履行岗位职责的，可申请聘用在八级职员岗位。

（三）新参加工作获得硕士学位的毕业生，在明确岗位前，执行初期工资。经 3 个月考察能胜任和履行岗位职责的，可申请聘用在九级职员岗位。

（四）新参加工作的大学本科（含获得双学士学位的本科生和未获得硕士学位的研究生）及以下毕业生，实行一年见习期，并执行见习期工资，见习期工资执行期满后，按所聘岗位执行相应的岗位工资。

（五）新入校人员聘用非领导职务管理岗五级及其以下职员，一律实行人事代理制度，可参加职员职级评审，不再评定专业技术职务。

附 5：

关于工勤技能岗位设置与聘用实施的指导意见

为做好我校工勤技能岗位的设置管理和聘用实施工作，进一步优化配置学校人力资源，推动学校工勤技能人才队伍建设工作，根据人事部、教育部《关于印发高等学校、义务教育学校、中等职业学校等教育事业单位岗位设置管理的三个指导意见》（国人部发〔2007〕59号）和《教育部直属高等学校岗位设置管理暂行办法》（教人〔2007〕4号）精神，结合学校实际情况，特提出如下指导意见：

一、指导思想

工勤技能岗位的设置，是在学校整体岗位设置的总原则和框架下进行的。在总结前几次岗位聘任制度改革的基础上，重点突出国家此次岗位设置管理的原则和要求，科学合理设置工勤技能岗位，进一步优化工勤技能人才队伍，为实现学校办学目标，围绕学科建设，为教学科研和学校各项事业的发展提供良好的工勤技能服务。

通过岗位设置管理工作，既要在有限的时间内，按照教育部要求完成工

勤技能岗位的聘任工作的阶段性任务，又要按照后勤社会化管理的方向，进一步探索工勤技能岗位的改革，逐步为工勤技能队伍的健康和可持续发展奠定良好的基础。

二、实施范围

学校在册在岗的事业编制的承担工勤技能操作和维护、后勤保障、服务等职责的工作岗位。

三、岗位总量与结构比例

（一）岗位总量

工勤技能岗位总量按照国家有关规定，根据学校现有正式工勤技能人员数予以确定。

（二）岗位类别及结构比例

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，即一至五级。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工勤技能岗位。普通工岗位不分等级。

学校各级工勤技能岗位的结构比例按国家有关规定和学校实际情况控制总量，原则上一级、二级、三级岗位总量占工勤技能岗位总量的比例为 35 % 左右，一级、二级岗位总量占工勤技能岗位总量的比例为 5 % 左右。

工勤技能一级、二级岗位主要在专业技术辅助岗位承担技能操作和维护职责等技能水平要求较高的领域设置。

四、岗位聘用

（一）工勤技能岗位聘用基本条件

学校工勤技能岗位各级岗位的聘用基本条件依据岗位的职责任务和任职条件确定，其基本条件为：

1. 遵守国家宪法和法律；
2. 具有良好的品行操守、职业道德和合作精神；
3. 具备完成岗位任务所需的基本素养、能力或技能条件；
4. 具有适应岗位要求的身体条件；
5. 近 5 年年度考核合格。

（二）具体条件和要求

1. 技术工岗位的聘用条件

聘用工勤技能技术工岗位需取得本岗位工作相应等级的职业资格证书，且在相应的工人技术岗位上工作。

（1）技术工一级岗位聘用条件

取得与聘用岗位一致的高级技师职业资格证书，且聘用本岗位工作技师岗位满 5 年，工龄满 28 年，在岗位职数内由学校工人技术等级工作确认小组予以确定聘任。

（2）技术工二级岗位聘用条件

取得与聘用岗位一致的技师职业资格证书，且聘用工作本岗位高级工岗位满 5 年，工龄满 25 年，在岗位职数内由学校工人技术等级工作确认小组予以确定聘任。

（3）技术工三级岗位聘用条件

取得与聘用岗位一致的高级工职业资格证书，且聘用本岗位工作中级工岗位满 5 年，工龄满 20 年。

（4）技术工四级岗位聘用条件

取得与聘用岗位一致的中级工职业资格证书，且聘用本岗位工作初级工岗位满 5 年，工龄满 10 年。

（5）技术工五级岗位聘用条件

取得与聘用岗位一致的初级工证书，且从事本岗位工作满 2 年。

2. 普通工岗位的聘用条件

符合受聘普通工岗位的条件要求。

五、相关规定

（一）获得聘用的应聘者须在平等自愿、协商一致的基础上与学校签定岗位聘用合同。合同内容包括岗位职责、工作条件、工资福利待遇、岗位纪律、合同期限、合同变更等内容。其中，原有体制下的工人签定聘用合同；劳动合同制工人签定劳动合同。

（二）工勤技能岗位聘期一般为三年，可以区别不同层次的受聘人员，采取短期、中期和长期合同相结合的管理方式。

（三）学校将国家岗位设置管理的有关规定严格控制技术工三级及以上岗位的结构比例，规范职业资格考评或考核审批程序，以利于工勤技能队伍的有序发展。

（四）首次进行工勤技能岗位聘用时，以人员现有状况为依据，暂不涉及岗位增减。学校现有技师、高级工、中级工、初级工和普通工，分别聘用到技术工二至五级岗位和普通工岗位。

（五）技术工三级及以上岗位聘用问题

首次岗位聘用实施后，在学校现有技术工三级及以上人员结构比例符合教育部规定的相关岗位结构比例要求前，按以下几种办法予以过渡。

1. 鼓励已持有高级工《职业资格证书》且现所从事工种与证书不符的工勤技能人员，参加现从事工种的职业资格考评，力争做到职岗相符。

2. 将上一年度技术工三级及以上人员减员数量的 20% 作为本年度新晋升技术工三级的岗位数。

3. 所有新申请参加考评或考核的工勤技能人员，必须严格在工勤技能岗位上从事技术工种工作，且在本人所从事的工种内参加职业资格考评或考核并取得资格证书。

（六）首次进行管理岗位聘用时，原已经在管理岗位或者专业技术岗位的工勤技能工人，应按照“岗位需要，本人自愿，竞争上岗”的原则，严格执行相应岗位聘用条件可在相应的岗位上实施聘任。

（七）已经取得相应岗位的技师资格证书的，且仍在工勤技能岗位上从事相应工种工作的工勤技能人员，待此次岗位设置工作结束后，在设置的岗位职数总量和结构比例控制数内，由学校另行提出聘任的岗位职数和制订具体的聘任办法，实施聘任后按照国家和学校的有关规定兑现相关待遇。

（八）以后每年新取得相应岗位技术等级证书的工勤技能岗位人员，在岗位职数总量和结构比例控制数内进行聘任；同时，可依据考核和日常工作及岗位职责执行情况，对已聘任到工勤技能岗位的工勤人员适当进行调整岗位级次，并进行相关待遇调整。

六、其他

本指导意见由人事处、后勤处负责解释。
