

暨人〔2012〕54号

关于印发《暨南大学岗位设置及人员聘用
实施办法》的通知

学校各单位：

根据《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)和《国务院侨办直属事业单位岗位设置实施方案》(侨人发〔2011〕67号)等文件精神，结合实际，学校特制定《暨南大学岗位设置及人员聘用实施办法》，现予印发，请遵照执行。

二〇一二年六月六日

主题词：人事 岗位△ 改革 制度 通知

暨南大学党政办公室 主动公开 2012 年 6 月 6 日印

发

暨南大学岗位设置及人员聘用实施办法

为深化学校人事制度改革，建立岗位设置管理制度和人员聘用制度，充分调动各类工作人员的积极性、创造性，促进学校各项事业发展，根据《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）和《关于高等学校岗位设置管理的指导意见》（国人部发〔2007〕59号）等文件精神以及《教育部直属高等学校岗位设置管理暂行办法》（教人〔2007〕4号）、《国务院侨办直属事业单位岗位设置实施方案》（侨人发〔2011〕67号）的要求，结合我校的实际情况，特制定本办法。

一、适用范围

（一）学校在册在岗的事业编制教职工适用本办法。

（二）学校专业技术人员、管理人员和工勤技能人员，分别纳入相应系列岗位设置管理。

二、岗位设置基本原则

（一）科学设岗，宏观调控。根据学校教学、科研和学科建设的现状和发展需要，统筹学科发展，兼顾学校长远发展和各类人员的结构现状，科学合理确定岗位总量，按照上级主管部门核定的人员编制数和岗位结构比例标准，规范设置各级各类岗位，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，以教师队伍为主体，优化各类人员结构比例，合理配置人力资源，加强高层次人才队伍的建设，提高用人质量与用人效益。

(三)统筹规划，突出重点。以学科建设为主线，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。

(四)按岗聘用，规范管理。以岗位设置为基础，强化岗位聘用，深化人事制度改革，完善人才的引进、培养、使用、评价、激励与保障机制，促进人力资源的自主发展和自我约束。

(五)分类指导，协调发展。明确各类各级岗位的聘用条件和岗位职责，实行分类分级管理，充分调动教职工的积极性，促进人才队伍的全面协调发展。

三、岗位总量、类别、等级及结构比例

(一)岗位总量。

1.学校岗位总量根据国务院侨务办公室核定的教职工编制总量、学校现有人员结构现状和工作需要等因素综合确定。

2.首次岗位设置和聘任，按实际在编在岗人数进行。

(二)岗位类别及结构比例。

学校岗位分为专业技术岗位、管理岗位和工勤技能岗位三

类。

1. 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。专业技术岗位又分为教师岗位和其他专业技术岗位，以教师岗位为主体。

2. 管理岗位是指担负领导职责或管理任务的工作岗位。

3. 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。

4. 专业技术岗位一般不低于全校岗位总量的 70%，其中，教师岗位不低于岗位总量的 55%。管理岗位不超过岗位总量的 20%。工勤岗位不超过岗位总量的 10%，按照后勤社会化的改革方向，要逐步减少工勤岗位的比例。

(三) 岗位等级及结构比例。

1. 专业技术岗位分为 13 个等级，包括正高级岗位、副高级岗位、中级岗位和初级岗位。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，其中十三级是员级岗位。

正高级、副高级、中级和初级专业技术岗位比例的最高控制目标原则上为 2：3：4：1。

学校教师岗位的最高等级设置可设至二级，其他专业技术岗位的最高等级可设至三级岗位。专业技术一级是国家专设的特级

岗位，其岗位设置和聘任按照国家有关规定执行。

根据国务院侨务办公室批复，我校教师岗位首次聘任中正高级岗位二到四级之间的结构比例为 1 : 3 : 6；副高级岗位五到七级之间的结构比例为 2 : 4 : 4；中级岗位八到十级之间的结构比例为 3 : 4 : 3；初级岗位十一到十二级之间的结构比例为 5 : 5。

其他专业技术岗位中，高级岗位占 20 ~ 25%，中级岗位占 50 ~ 55%，初级岗位占 20 ~ 30%；副高级岗位五到七级之间的结构比例为 2 : 4 : 4；中级岗位八到十级之间的结构比例为 3 : 4 : 3；初级岗位十一到十三级之间的结构比例为 4.5 : 4.5 : 1。

2.学校现任的厅级正职、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。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控制在 35%以内，其中四级及以上职员的职数，由国务院侨务办公室确定。

3.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工勤技能岗位。普通工岗位不分等级。工勤岗位中一级、二级、三级岗位的总量占工勤岗位总量的比例控制在 35%左右，一级、二级岗位总量占工勤岗位总量的比例控制在 5%左右。其中工勤技能一、二级岗的设置须经省人力资源与社会保障厅批准。

4.特设岗位是根据学校发展和工作需要，为聘用急需的高层次人才等特殊需要，经批准设置的工作岗位，属于学校的非常设岗位。

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。首次聘任不设特设岗位。

四、岗位聘用条件

(一)各类各级岗位聘用的基本条件。

- 1.遵守宪法和法律;
- 2.具有良好的职业道德和品行;
- 3.满足岗位所需的专业知识、能力或技能条件;
- 4.适应岗位要求的身體条件;
- 5.近三年年度考核结果没有不称职。

(二)各类各级岗位聘用的具体条件主要根据不同岗位的性质及要求来确定，其实施细则见附件。

五、组织机构

(一)学校成立岗位设置与聘用工作领导小组（以下简称领导小组），主要职责是：

- 1.负责学校岗位设置与聘用工作的组织领导；
- 2.负责审定学校岗位设置方案、实施方案和岗位聘用实施细则；

3.负责全校教工聘用结果的审定。

(二)岗位设置与聘用工作领导小组下设 1 个办公室、3 个委员会、8 个工作组：岗位设置与聘用工作办公室（挂靠人力资源开发与管理处），专业技术岗位设置与聘用委员会、管理岗位设置与聘用委员会、工勤岗位设置与聘用委员会及教学科研系列、行政管理系列、其他专业技术系列、实验系列、图书系列、工勤系列、附属学校、临床医学 8 个工作组。

1.岗位设置与聘用工作办公室负责协调岗位设置和人员聘用工作。

2.专业技术岗位设置与聘用委员会负责遴选学校正高级（2-4 级）岗位人选，负责审议各学院（部、中心）推荐的副高级、中级、初级（5-13 级）岗位人选。

3.管理岗位设置与聘用委员会负责遴选各级管理岗位人员。

4.工勤岗位设置与聘用委员会负责遴选各级工勤技能岗位人员。

5.岗位设置与聘用工作组负责岗位设置和人员聘用条件的制定等工作。

(三)各二级单位成立岗位聘用工作小组，由学院党政负责人、教代会代表、教授代表组成，机关部处及直属单位的岗位聘用工作小组由本部门负责人、工会代表组成，负责本单位岗位设置及人员聘用工作。

六、岗位聘用程序

(一)公布岗位。学校公布岗位数量、岗位职责、聘用条件等基本信息。

(二)个人申请。应聘者向本单位岗位聘用工作小组提出应聘申请，学校不受理个人申请。

(三)资格审核。各单位分别对应聘人员的聘用资格和基本条件进行审核。

(四)提出拟聘人选。

拟聘专业技术正高二级、三级、四级岗位的人员由各二级单位根据个人申请和聘用条件提出候选人名单。

拟聘专业技术五级及以下岗位的人员由各二级单位岗位聘用工作小组根据学校下达的岗位数，组织评议；评议时岗位聘用工作小组须有 2/3 及以上成员出席。经无记名投票表决，赞成票数超过全体小组成员 1/2 (含 1/2) 的，方为通过。

拟聘管理岗位和工勤技能岗位的人员由各二级单位岗位聘用工作小组严格按照干部管理权限和学校下达的岗位数及聘用条件提出拟聘人员名单。

(五)拟聘公示。各二级单位对拟聘人选进行公示，公示期限为 5 天。

(六)学校复核。公示结束后，各单位将拟聘人员名单及岗位报至学校岗位设置与聘用工作办公室，由岗位设置与聘用工作组

复核。

(七)学校审议。学校各岗位设置与聘用委员会对各单位上报的拟聘人选进行审议；审议时须有 2/3 及以上成员出席。经无记名投票表决，赞成票数超过全体委员 2/3(含 2/3)的，方为通过。

(八)结果审定。学校岗位设置与聘用工作领导小组审定拟聘人员名单。

(九)聘前公示。学校公示拟聘用人员名单，公示期 5 天。

(十)签订合同。按照国家相关法律、政策和学校有关规定，在平等自愿、协商一致的基础上，受聘人员与学校签订岗位聘用合同。

(十一)结果上报。将岗位设置与人员聘用结果报国务院侨务办公室。

七、聘用合同和考核

(一)聘用合同应明确受聘岗位职责要求、工作条件、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。学校和聘用人员签订聘用合同，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对受聘人员的履职情况认真考核，及时作出续聘、岗位调整或解聘的决定。

(二)学校对不同类别受聘人员的考核有聘期考核和年度考核

两种。

年度考核主要对个人完成学校和单位所安排的教学、科研以及其他工作任务的情况进行定性考核。年度考核结果作为薪级工资晋升的依据。年度考核不称职的人员，下一年度转入试聘期，试聘期考核仍不合格的应予解聘。

聘期考核结果作为岗位续聘、岗位调整和解聘的重要依据。

(三)受聘人员应认真履行聘用合同，保质保量地完成岗位职责和岗位任务。聘用合同的变更和解除，按合同中有关条款执行。

(四)管理岗位聘期一般为 4 年(如需要可设试用期)，专业技术岗位和工勤技能岗位聘期一般为 3 年。

八、监督机制

学校在岗位设置和人员聘用工作中，严格执行有关政策规定，坚持原则，充分听取广大教职员工的意见。

(一)学校成立岗位聘用工作争议调解委员会，负责岗位聘用工作中的纠纷调解工作。该委员会由学校纪检与监察办公室牵头，成员由纪检与监察办公室、工会及有关部门代表、教职工代表等组成，主任由学校纪委书记担任。

(二)应聘者应提供真实的申报材料，弄虚作假的，查证属实后，取消其应聘资格或撤销其所聘用的岗位级别，且 3 年内不得申报高一级岗位。

(三)对聘用结果等有异议的，在公示期内可向岗位聘用工作

争议调解委员会提出投诉或申诉。

(四)任何投诉或申诉须以书面形式提出，并签署真实姓名，岗位聘用工作争议调解机构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，属于有意诬告的，学校将按有关规定严肃处理，触犯法律的，移交司法部门依法处理。

九、相关规定

(一)按照公开招聘、平等竞争、择优聘用的原则开展岗位聘用工作，确保岗位聘用工作公开、公平、公正。

(二)聘用人员原则上不得同时在两类岗位上任职，确需兼任的，须按人事干部管理权限审批，并严格控制。占用专业技术岗位职数的管理人员必须有具体的专业技术岗位，并完成专业技术和管理两类岗位的岗位职责和工作目标。

(三)岗位聘用实行回避制度。聘用工作人员在办理人员聘用事项时，遇聘用本人或与本人有亲属关系的情形时，应当回避。

(四)在岗位设置和聘用中，不得突破已批准的编制和岗位结构比例。要根据学校发展要求和人员队伍状况等情况，按照批准的岗位数进行聘用。要严格控制岗位聘用的数量和质量，达不到聘用条件的，一律不得聘用。

首次岗位设置基本尊重现状，学校以各单位人员现状为基础取整下拨各级岗位数。各单位在学校核定的岗位总量和结构比例

内制定岗位聘用条件，任职条件不得低于学校规定的相应任职条件。

(五)暨南大学专业技术职务资格评审制度仍然保留，评审结果作为岗位聘任的基础。新晋升职务的专业技术人员，一般聘用到同级岗位的最低等级。

(六)聘期内只进行专业技术职务晋升，不进行同一专业技术职务的等级晋升。

(七)在有空缺岗位的条件下，学校通过校内竞聘和校外招聘两种方式补缺。

(八)为鼓励优秀人才脱颖而出，学校对有真才实学、业绩显著、贡献突出，岗位急需且符合直接聘用条件者，可在核定的岗位职数内按有关规定直接聘用。

(九)受聘期间原则上按所聘岗位享受相应的岗位工资、薪级工资。

(十)管理人员已执行了专业技术岗位工资的，在首次聘任及续聘管理岗位时，可继续执行原专业技术岗位工资，待其晋升的职员职级岗位工资高于原专业技术岗位工资时，执行相应的职员职级岗位工资。

专业技术人员已执行了管理岗位工资的，在首次聘任及续聘专业技术岗位时，可继续执行原管理岗位工资，待其晋升的专业技术岗位工资高于原管理岗位工资时，执行相应的专业技术岗位

工资。

(十一)首次聘用时，现聘专业技术或管理岗位的工人身份人员，若符合相应岗位任职资格条件及聘用程序，可按现聘岗位进入相应等级的岗位，执行相应的岗位工资。

(十二)实行企业化管理单位的学校在编在岗职工，首次岗位设置后确定的岗位等级及往后的职务晋升和政策性增资进入个人档案，实际岗位等级、名称可由这些单位按照经学校批准的人事管理规定确定并兑现待遇。

(十三)自 2006 年 7 月 1 日工资分配制度改革至我校完成首次岗位设置与人员聘用工作期间退休的专业技术人员，可以在直接晋升一个岗位等级之后重新计算退休费标准；也可以按本办法规定条件申请相应岗位（任职时间计算至退休之日），确定岗位等级之后，从学校完成岗位设置与人员聘用工作的下个月起，重新计算退休费标准。

十、附则

(一)本办法及实施细则所涉及的职务、任职时间以我校正式发文或认可为准。首次岗位设置及人员聘用的任职年限计算截止时间为 2011 年 7 月 31 日。任现职以来离岗（公派除外）、病假 6 个月以上的，当年不计算任职年限，脱产进修的按协议书约定执行；任现职以来当年考核不称职的，不计算任职年限。任职年限不重复扣减。首次岗位设置与人员聘用所涉及的聘用条件中业

绩条件截止时间为 2011 年 7 月 31 日。

(二)学校聘用制人员参照本办法实行岗位聘用。

(三)《暨南大学附属第一医院首次临床专业技术岗位设置和聘用实施细则》另行发文。

(四)本办法由人力资源开发与管理处负责解释。

附件：1.暨南大学首次教师岗位设置和聘用实施细则

2.暨南大学首次其他专业技术岗位设置和聘用实施细则

3.暨南大学首次实验技术人员岗位设置和聘用实施细则

4.暨南大学首次图书系列人员岗位设置和聘用实施细则

5.暨南大学首次附属学校中、小、幼教师专业技术岗位设置和聘用实施细则

6.暨南大学首次行政管理岗位设置和聘用实施细则

7.暨南大学首次工勤技能岗位设置和聘用实施细则

附件 1

暨南大学首次教师岗位设置和聘用实施细则

根据《暨南大学岗位设置及人员聘用实施办法》，特制定本实施细则。

第一章 岗位设置

一、教师岗位的范围和类别

本细则所称教师岗位是指承担教育教学和科学研究工作职责，并具有相应能力水平要求的专业技术职务岗位。教师岗位分为教学岗位、科研岗位和专职辅导员岗位。

二、教师岗位设置原则

(一)资历贡献和工作业绩相结合。首次岗位聘用尊重历史贡献，结合工作业绩，发挥岗位设置的调节和导向功能，合理配置人才资源，优化教师队伍结构。

(二)教学、科研与学科建设相结合。以学科建设为龙头，根据学科的水平、层次并结合教师承担的教学科研、社会服务等工作任务确定教师岗位设置标准、岗位职责和岗位等级条件。

(三)重点支持和统筹兼顾相结合。通过科学设岗，扶持重点学科，促进特色学科、新兴学科和交叉学科建设，推动优势学科

持续发展，统筹兼顾其他学科协调发展。

三、教师岗位等级及结构比例

(一)教师岗位等级设十二级，具体设置为：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；初级岗位十一至十二级。

(二)教师岗位正高级、副高级、中级、初级之间的总体控制比例为 2 : 3 : 4 : 1。

(三)在首次聘用中，正高二、三、四级岗位之间的结构比例为 1:3:6；副高五、六、七级岗位之间的结构比例为 2:4:4；中级八、九、十级岗位之间的结构比例为 3:4:3；初级十一、十二级岗位之间的结构比例为 5:5。

四、教师岗位的设置

(一)学校依据全校教学、科研工作的需要，以及学科和专业建设的情况对教师岗位的总数、类别和级别进行统筹调控。

(二)学校负责正高级(2-4 级) 岗位教师的岗位设置和人员聘用，并负责审议各学院的岗位设置和人员聘用结果。各学院(部、所、中心，以下简称学院) 负责副高及以下(5-12 级) 岗位教师的岗位设置和人员聘用工作。

(三)首次岗位设置尊重现状，学校以各单位教学科研人员现状为基础取整，并参照学校基本条件下拨副高及以下教师各级岗位数。各学院在学校核定的岗位数量内制定各级岗位聘用条件，

任职条件不得低于学校规定的相应任职条件，经学校岗位设置与聘用工作领导小组批准后执行。

(四)在岗位设置和聘用中，要严格控制岗位聘用的数量和质量，不得突破已批准岗位数量。

第二章 岗位任职条件

一、教师岗位的基本条件

(一)遵守国家宪法、法律和法规，热爱祖国，拥护中国共产党的领导，热爱人民的教育事业，贯彻国家的教育方针；具有良好的职业道德和敬业精神，教书育人，敬业爱岗，为人师表。

(二)系统地掌握本学科的基础理论；具备岗位所需的教育教学能力、科学研究能力和适应岗位要求的身體条件。

(三)具有良好的学风、学术道德和合作精神，具备与履行岗位职责相适应的学术水平和创新能力。

(四)符合《暨南大学岗位设置及人员聘用实施办法》规定的岗位聘用条件。

二、教师岗位的任职条件

(一)正高岗位的任职条件。

1.正高一级岗（专业技术一级岗）的任职条件，按国家有关文件执行。

2.正高二级岗（专业技术二级岗）的任职条件：

在国内外本学科领域有很高的学术造诣和学术声誉，在学科建设、人才培养、科学研究、社会服务等方面有突出成就和重要贡献，为本学科学术带头人，近三年考核为“称职”及以上。具备下列条件之一：

(1)任正高职务,满足以下条件之一，不受任职年限限制，直接聘入二级岗：

A.教育部“长江学者”特聘教授；

B.国家杰出青年基金获得者；

C.国家级科技五大奖一、二等奖排名第一；

D.国家级教学成果奖特、一、二等奖排名第一；

E.中组部“千人计划”入选者；

F.全国百篇优秀博士论文指导教师；

G.在《Science》和《Nature》国际顶尖期刊上以第一作者或通讯作者发表 1 篇单位署名为暨南大学的本专业学术论文。

(2)博士生导师，任正高职务满 16 年及以上。

(3)博士生导师，任正高职务满 11 年及以上，且任现职以来须具备表 1 条件中的一项。

(4)博士生导师，任正高职务满 6 年及以上，且任现职以来须具备表 1 条件中的两项。

表 1 :

类 别	序号	名 称
学 术 声 誉 荣 誉 及 影 响	1	国家级教学名师奖
	2	全国模范教师
	3	全国优秀教师
	4	全国师德先进个人
	5	国家级有突出贡献中青年专家
	6	全国专业学位教育指导委员会主任、副主任委员
	7	教育部各学科教学指导委员会主任、副主任委员
	8	国务院学科评议组成员
	9	国家社会科学基金委学科评议组成员
	10	国家自然科学基金委员会科学部专家评审组成员 (二审专家)
	11	国家一级学会会长 (理事长) 、副会长 (副理事长)
	12	国家新世纪“百千万工程”国家级人选
	13	广东省“百名南粤杰出人才”
	14	广东省领军人才
	15	广东省引进创新科研团队负责人
	16	广东省“珠江学者”特聘教授
	17	广东省“千百十”工程国家级培养对象
	18	广东省宣传思想战线“十百千”工程第一层次培养对象
教 学	19	国家级精品课程第一负责人
	20	国家级实践教学基地第一负责人
	21	国家级教学团队第一负责人
	22	国家级实验教学示范中心第一负责人
	23	国家级教学成果奖一等奖 (前三) 、二等奖(前二) ; 省级教学成果奖一等奖 (前二) 、二等奖 (第一)

3.正高三级岗（专业技术三级岗）的任职条件：

在本学科领域有较高学术造诣和学术声誉，在人才培养、科学研究、社会服务等方面有较高成就和较大贡献，为本学科某一方向的学术带头人，近三年考核为“称职”及以上。具备下列条件之一：

(1)任正高职务满 13 年及以上。

(2)任正高职务满 8 年及以上，且任现职以来须具备表 1、表 2 条件中的一项。(表 1、表 2 的获奖、项目、论文不再重复计算)

(3)任正高职务满 5 年及以上，且任现职以来须具备表 1、表 2 条件中的两项。(表 1、表 2 的获奖、项目、论文不再重复计算)

(4)任正高职务满 3 年及以上，且任现职以来须具备表 1、表 2 条件中的三项。(表 1、表 2 的获奖、项目、论文不再重复计算)

表 2：

类 别	序号	名 称
学 术 荣 誉 及 影 响	1	享受国务院特殊津贴专家
	2	教育部各学科教学指导委员会委员
	3	全国专业学位教育指导委员会委员
	4	高校青年教师奖获得者
	5	中国青年科技奖获得者
	6	入选中组部“青年千人计划”
	7	入选中组部“青年拔尖人才支持计划”
	8	入选教育部“新世纪优秀人才支持计划”
	9	广东省优秀博士论文指导教师
	10	全国百篇优秀博士论文获得者
	11	国务院侨办华文教育基地第一负责人
	12	省部级优秀教师
	13	省级教学名师
	14	广东省“千百十工程”省级培养对象
	15	广东省“十百千工程”第二层次培养对象

类 别	序号	名 称
教 学	16	国家级双语教学示范课程第一负责人
	17	广东省实践教学基地第一负责人
	18	广东省实验教学示范中心第一负责人
	19	广东省精品课程第一负责人
	20	国家级教学成果奖一等奖(前五),二等奖(前四);国家级教材奖(第一);省级教学成果奖一等奖(前三),二等奖(前二)、三等奖(第一);省部级 CAI 成果奖一等奖(前三),二等奖(前二),一等奖(第一)
科 研	21	省部级重点学科第一负责人
	22	省级以上重点实验室、工程研究(技术)中心第一负责人
	23	广东省人文社科重点研究基地中心第一负责人
	24	国家级科技五大奖一等奖(前七)、二等奖(前四)、三等奖(前二);教育部人文社科研究优秀成果奖一等奖(前四),二等奖(前三)、三等奖(前二);省部级科研成果奖一等奖(前三),二等奖(前二)、三等奖(第一);中国专利奖(前三)
	25	以第一作者或通讯作者发表 A1 论文文经管类、医类 2 篇及以上,理工类 4 篇及以上;或 A2 类以上论文文经管类、医类 3 篇及以上,理工类 6 篇及以上;或 A3 类以上文经管类、医类 5 篇及以上,理工类 8 篇及以上。
	26	主持国家级项目文经管类、医类 2 项以上,理工类 3 项以上
	27	授权发明专利 2 项以上
	28	科研经费单项到账理工医类 200 万元以上,文经管类 50 万元以上

注：以同一内容或业绩申报获得的成果，只能计算一次。教学、科研类的获奖，均只计算本类内 1 项最高等级的奖项，其他奖项不再重复计算。

4.正高四级岗（专业技术四级岗）的任职条件：

任正高职务，且近三年考核无不称职。

(二)教学科研副高及以下岗位的任职条件。

各学院根据人才队伍建设的需要和学科发展目标的要求，在综合考虑学术成就、学术影响、学术资历以及教学、科研等因素的基础上，制订出各级岗位具体的上岗条件，任职条件不得低于学校规定的任职条件。

1.副高一级岗（专业技术五级岗）的任职条件

近三年考核无不称职，且符合下列条件之一：

(1)任副高职务满 18 年及以上；

(2)任副高职务满 8 年以上，其他条件由各学院根据本学科特点自行制定。

2.副高二级岗（专业技术六级岗）的任职条件

近三年考核无不称职，且符合下列条件之一：

(1)任副高职务满 15 年及以上；

(2)任副高职务满 3 年以上，其他条件由各学院根据本学科特点自行制定。

3.副高三级岗（专业技术七级岗）的任职条件

任副高职务，且近三年考核无不称职。

4.中级一级岗（专业技术八级岗）的任职条件

近三年考核无不称职，且具备下列条件之一：

(1)任中级职务满 13 年及以上。

(2)任中级职务满 4 年以上 ,其他条件由各学院根据本学科特点自行制定。

5.中级二级岗 (专业技术九级岗) 的任职条件

近三年考核无不称职 , 且具备下列条件 :

(1)任中级职务满 10 年及以上。

(2)任中级职务满 2 年以上 ,其他条件由各学院根据本学科特点自行制定。

6.中级三级岗 (专业技术十级岗) 的任职条件

任中级职务 , 近三年考核无不称职。

7.初级一级岗 (专业技术十一级岗) 的任职条件

近三年考核无不称职 , 且具备下列条件之一 :

(1)获得硕士学位 , 见习期满考核合格获聘初级专业技术职务。

(2)资历、教学条件、科研条件由各学院 (部、所) 根据本学科特点自行制定。

8.初级二级岗 (专业技术十二级岗) 的任职条件

任初级职务,且近三年考核无不称职。

第三章 岗位职责

各学院在本章规定的基本职责 (见附件) 的基础上 , 根据本单位承担的教学科研任务 , 制订出各级岗位相应的岗位职责和具

体岗位任务（含学科建设、教学、科研、社会服务等方面）。

第四章 岗位聘用

一、聘用期限

教师岗位一个聘期为三年。教师岗位申报审批程序按照《暨南大学岗位设置及人员聘用实施办法》的有关规定执行。

二、新入校人员教师岗位聘用

（一）高层次人才教师岗位聘用。

首次岗位聘用完成后对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，并考虑入校前在国内外从事相关专业技术工作的经历，根据校内外同行专家的学术评价及人才工作领导小组的意见确定其聘用的岗位等级。

（二）除高层次人才按照第三条特别考虑外，新入校教师按所具备的专业技术职务、学术水平和能力聘用到相应教师岗位的最低一级岗。

（三）新参加工作的具有博士学位的毕业生，在明确岗位前，执行初期（考察期）工资。考察期满后表明能胜任和履行相应岗位职责的，可聘用在教师中级三级岗位（专业技术十级岗）。

（四）新参加工作的具有硕士学位的专业技术岗位聘用人员，在明确岗位前，执行初期（考察期）工资。考察期满后表明能胜任

和履行相应岗位职责的，聘用在教师初级一级岗位（专业技术十一级岗）。

（五）新参加工作的具有本科学历和学士学位的毕业生，在明确岗位前，执行见习期工资。见习期满后表明能胜任和履行相应岗位职责的，聘用在教师初级二级岗位（专业技术十二级岗）。

三、聘期内，教师岗位进行专业技术职务晋升的，只能晋升至高一级教师职务中的最低等级岗位，即正高四级岗位、副高三级岗位（专业技术七级岗）、中级三级岗位（专业技术十级岗）。

第五章 附 则

一、按照《普通高等学校辅导员队伍建设的规定》，专职辅导员可申请教师系列岗位或管理系列岗位。

二、学校严格控制各学院专业技术职务岗位总数、岗位结构比例，对不符合岗位结构比例的学院将在专业技术评聘及岗位聘用中加以限制。

三、绿色通道聘任人员的任职时间，从学校发文聘任的时间算起。

附件：

教师岗位的职责

正高二级岗位（专业技术二级岗）：

一、正确把握本学科发展方向，提出具有战略性、前瞻性、创造性的研究构想，带领本学科在其前沿领域赶超或保持国内外先进水平。

二、负责本学科或专业的整体发展规划，积极组织策划上一级学位点以及国家级、省部级重点学科、重点实验室和相关研究（教育）基地申报及建设工作。

三、负责国家级、省级本科教学工程类项目（包括专业类、课程类、教学队伍类、人才培养类、实践教学类等）的申报和建设工作，积极指导学生开展丰富多彩的课外活动和科技创新活动。

四、讲授本学科专业核心课程，积极指导青年教师和博士、硕士研究生，根据需要指导访问学者。

五、负责本学科学术团队建设，组建结构合理的学术队伍，积极推荐、引进、培养本学科的学术骨干，能够带领一支学术团队开展教学科研工作。

六、组织本学科力量争取国家级重大、重点科研项目及开展研究工作，带领团队在本领域开展原创性、重大理论与实践问题

研究，撰写在国内外具有重大影响的高水平学术论文和学术专著。

七、完成学院（部、所）安排的教学和其他社会服务等工作。

正高三级岗位（专业技术三级岗）：

一、正确把握学术或专业发展方向，提出前瞻性、创造性的研究构想。

二、负责本学科中某一研究方向的发展规划和建设工作，并协助学科带头人制订本学科（专业）的发展规划和整体建设，做好国家级、省部级重点学科、重点实验室和相关研究（教育）基地的申报和建设工作。

三、积极主持或参与教学工作的组织与落实，协助完成对课程和教材的规划、组织与设计工作，积极参与各级教学类项目的申报和建设工作。承担本科及以上课程的教学任务，组织指导学生开展丰富多彩的课外活动和科技创新活动。

四、讲授本学科专业核心课程，组织指导学生开展丰富多彩的课外活动和科技创新活动。积极指导青年教师和研究生，根据需要指导访问学者。

五、积极争取国家级科研项目及开展研究工作，撰写在国内外具有较大影响的学术专著和论文。

六、带领或参与学术团队开展教学、科研工作，引进和培养

中青年学术骨干。

七、完成学院（部、所）安排的教学和其他社会服务等工作。

正高四级岗位（专业技术四级岗）：

一、积极参与本学科的专业建设、学科建设和学位点申报等工作，指导青年教师和研究生。

二、承担本科及以上课程的教学任务，积极参与课程和教材的规划、组织与设计，协助做好各级教学类项目的申报和建设工作，指导学生开展丰富多彩的课外活动和科技创新活动。

三、积极争取主持省部级、参与国家级科研项目，撰写高水平的学术专著和论文。

四、完成学院（部、所）安排的教学科研和其他社会服务等工作。

副高一级岗位（专业技术五级岗）：

一、讲授本学科基础课程，指导本科生，根据需要指导研究生或青年教师。

二、积极参与本学科的专业建设、学科建设和学位点申报等工作。

三、承担本学科教学方法的研究与实践工作，承担研究生或本（专）科学生课程的讲授工作，积极参与课程和教材建设，指

导学生开展丰富多彩的课外活动和科技创新活动。

四、积极争取主持省部级、参与国家级教学、科研项目申报、研究与科技成果的开发工作，撰写在本学科领域具有较大影响的学术专著和论文。

五、完成学院（部、所）安排的教学、科研和社会服务等工作。

副高二级岗位（专业技术六级岗）：

一、讲授本学科基础课程，指导本科生，根据需要指导研究生。

二、积极参与本学科的专业建设、学科建设和学位点申报等工作。

三、承担本学科教学法的研究工作，承担研究生或本（专）科学生课程的讲授工作，积极参与课程和教材建设，指导学生开展课外活动和科技创新活动。

四、积极争取主持或参与省部级教研、科研项目申报、研究与科技成果的开发工作，撰写在本学科领域具有一定影响的学术专著和论文。

五、完成学院（部、所）安排的教学、科研和其他社会服务等工作。

副高三级岗位（专业技术七级岗）：

一、讲授本学科基础课程，指导本科生。

二、积极参与本学科的专业建设、学科建设和学位点申报等工作。

三、承担本学科教学法的研究工作，积极参与课程和教材建设，指导学生开展课外活动和科技创新活动。

四、积极争取主持厅局级教研、科研项目申报、研究与科技成果的开发工作，撰写有一定影响的学术论文。

五、完成学院（部、所）安排的教学、科研和其他社会服务等工作。

中级一级岗位（专业技术八级岗）：

一、承担本科教学任务，指导或协助本科生学习、课外活动。

二、参与学科建设和专业建设，及时掌握本门学科的发展动态。

三、开展教学、科研课题的研究与科技成果的开发工作，积极争取主持或参与厅局级科研项目，独立或以第一作者发表有一定影响的学术论文，积极参与编写教材和教学参考书。

四、完成学院安排的其他工作及社会服务等工作。

中级二级岗位（专业技术九级岗）：

一、承担本科教学任务，指导或协助本科生学习、课外活动。

二、积极参与学科建设和专业建设，及时掌握本门学科的发

展动态。

三、开展教学、科研课题的研究与科技成果的开发工作，积极争取主持学校科研项目，独立或以第一作者发表学术论文，积极参与编写教材和教学参考书。

四、完成学院安排的其他工作及社会服务等工作。

中级三级岗位（专业技术十级岗）：

一、承担本科教学任务，指导或协助本科生学习、课外活动。

二、积极参与学科建设和专业建设，积极参与教学、科研课题的研究与科技成果的开发工作，积极参与编写教材和教学参考书。

三、完成学院安排的其他工作及社会服务等工作

初级一、二级岗位（专业技术十一、十二级岗）

一、完成规定的教学任务。

二、参与教学、科研课题的研究与科技成果的开发工作。

三、完成学院（部、所）安排的教学、科研和其他工作。

各院（部、所）根据学校有关规定，结合本单位学科特点，教学科研、学科建设的需要及本单位实际情况，制定本单位各级岗位的具体岗位职责和任务（含学科建设任务和聘期内需完成的学术成果的质量、数量要求及其他工作任务），报学校审定后执行。

附件 2

暨南大学首次其他专业技术岗位设置和聘用实施细则

根据《暨南大学岗位设置及人员聘用实施办法》，制订本细则。

第一章 岗位设置

一、实施范围

本细则所称其他专业技术岗位是指辅助教育教学、科学研究工作的专业技术岗位，主要包括实验（工程）技术、图书资料、编辑出版、会计、审计、统计、翻译、档案管理、建筑工程、信息工程等专业技术岗位。

聘用范围：

- （一）教学科研单位的实验（工程）技术人员、编辑出版人员；
- （二）学校直属单位的专业技术人员，包括图书馆、实验技术中心、网络与教育技术中心、高教研究中心、学报、出版社、信息技术研究所、资产经营有限公司；
- （三）学校附属单位的专业技术人员，包括附属中学、小学、幼儿园；
- （四）机关部处中主要从事会计、审计、统计、翻译、工程技术、档案管理专业技术工作的人员。

二、设置原则

(一)统筹兼顾、优化结构。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。

(二)服务教学、提高质量。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，更好地服务教育教学、科学研究和人才培养。

三、岗位的等级和结构比例

其他专业技术岗位设十一级，即专业技术三至十三级岗，最高岗位等级为专业技术三级。其中：三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。

岗位结构比例为：正、副高级岗位占 20%~25%，中级岗位占 50%~55%，初级岗位占 20%~30%。其中，副高级岗位五到七级之间的结构比例为 2：4：4；中级岗位八到十级之间的结构比例为 3：4：3；初级岗位十一到十三级之间的结构比例为 4.5：4.5：1。

第二章 岗位聘用条件

一、基本条件

(一)《暨南大学岗位设置及人员聘用实施办法》的基本条件。

(二)实行职业资格准入控制的专业技术岗位应符合国家规定的相关职业资格准入的基本条件。

(三)符合现行相应专业技术职务评聘条件和岗位结构比例要求，已聘用在岗。

(四)任职年限基本条件：

正高三级岗位必须任正高职务满 10 年；

副高一级岗位必须任副高职务满 10 年，18 年以上直接聘用；

副高二级岗位必须任副高职务满 5 年，15 年以上直接聘用；

中级一级必须任中级职务满 10 年，18 年以上直接聘用；

中级二级必须任中级职务满 3 年，15 年以上直接聘用。

二、任职条件

附属学校教师、实验系列人员、图书资料人员以及信息技术研究所、资产经营有限公司人员的任职条件另行制定，其他人员的任职条件如下：

(一)正高岗位任职条件。

1.正高三级（专业技术三级）岗位。

(1)任正高职务满 15 年。

(2)任正高职务满 10 年，主持全校本领域的专业技术工作，取得一定研究成果，任现职以来有 2 次优秀考核等级。

2.正高四级（专业技术四级）岗位。

具备正高级专业技术职务任职资格，已获聘正高职务。

(二)副高岗位任职条件。

1.副高一级 (专业技术五级) 岗位。

应具备下列条件之一：

(1)任副高级职务满 18 年。

(2)任副高级职务满 10 年，且满足以下条件之一：

A.主持全校本领域的专业技术工作，取得一定研究成果；

B.任现职以来有 2 次优秀考核等级；

C.任现职以来获得省级以上奖励或荣誉称号；

D.任现职以来主持一项厅局级项目或作为主要研究人员参加 1 项省级以上项目 (前三名)。

2.副高二级 (专业技术六级) 岗位

(1)任副高职务满 10 年；

(2)任副高级职务满 7 年，从事现专业技术工作 6 年以上，取得一定的研究成果。

(3)任副高级职务满 6 年，且满足以下条件之一：

A.主持全校本领域的专业技术工作，取得一定研究成果；

B.任现职以来有 2 次优秀考核等级；

C.任现职以来获得省级以上奖励或荣誉称号；

D.任现职以来主持 1 项厅局级项目或作为主要研究人员参加 1 项省级以上项目(前三名)。

3.副高三级 (专业技术七级) 岗位

具备副高级专业技术职务任职资格，已聘在副高级岗位上。

(三)中级岗位任职条件。

1.中级一级（专业技术八级）岗位。

应具备下列条件之一：

(1)任中级职务满 18 年。

(2)任中级职务满 11 年以上，从事现专业技术工作 5 年及以上，任现职以来历年考核称职。

2.中级二级（专业技术九级）岗位。

应具备下列条件之一：

(1)任中级职务满 5 年。

(2)任中级职务 3 年以上，任现职以来有一次优秀考核等级。

3.中级三级（专业技术十级）岗位。

具备中级专业技术职务任职资格，且聘用在中级岗位上。

(四)初级岗位任职条件。

1.初级一级（专业技术十一级）岗位。

应具备下列条件之一：

(1)获聘初级岗位 4 年及以上；

(2)获得硕士学位，见习期满考核合格获聘初级岗位。

2.初级二级（专业技术十二级）岗位。

具备初级专业技术职务任职资格，已聘用在初级岗位上。

3.初级三级（专业技术十三级）岗位。

具备员级专业技术职务任职资格，已聘在员级岗位上。

第三章 岗位职责

一、高级岗位基本职责

(一)具有良好的职业道德，严格执行专业技术工作规程，主动为教学科研提供服务，积极发挥表率作用；

(二)把握本职工作理论前沿和热点，全面主持或指导本专业的业务学习或科研工作，出色完成各项工作任务；

(三)根据工作需要，主持牵头或具体负责跨部门、跨专业的综合性业务课题、工程或改革、调研工作；

(四)积极钻研业务，联系本职工作实际，撰写具有较高水平的研究论文或工作调研报告；

(五)指导中级、初级岗位人员工作；

(六)完成领导交办的其他工作。

二、中级岗位基本职责

(一)具有良好的职业道德，认真执行专业技术工作规程，主动为教学科研提供服务；

(二)熟悉本职业务，独立承担有一定水平的专业技术工作，正确处理一般技术问题或参与重大或较大业务性课题、工程或调研项目并发挥骨干作用；

(三)努力钻研业务，联系本职工作实际，撰写具有一定水平的研究论文、调研报告或工作总结；

(四)指导初级岗位人员工作；

(五)完成领导交办的其他工作。

三、初级岗位基本职责

(一)具有良好的职业道德，服从工作安排，服务态度端正；

(二)初步掌握本专业的理论知识和业务知识，独立承担一般性专业技术工作；

(三)勤于思考，善于总结，在指导下独立撰写业务性工作计划、总结或业务报告；

(四)完成领导交办的其他工作。

四、各单位在此基础上提出其他专业技术各类各级岗位的具体岗位职责要求，写入聘用合同。

第四章 附 则

一、机关部处中主要从事会计、审计、统计、翻译、工程技术、档案管理专业技术工作的人员，按其他专业技术人员进行管理，今后不再聘任管理岗位非领导职务。首次聘任时，这些人员可在专业技术岗位和其他岗位之间进行选择，由学校岗位设置与聘用工作领导小组依据所在岗位承担的职责和任务审批，经批准

后按选定的岗位类别接受管理和享受相应待遇，选定之后除岗位发生变动，原则上不予改变。

在本办法实施前已获聘为管理岗位非领导职务的专业技术人员，如选择专业技术岗位，原行政职级在档案中保留，工资待遇按“老人老办法”的原则继续享受。

二、中学教师岗位最高等级为副高一级(专业技术五级)，小学、幼儿教师岗位最高等级为中级一级(专业技术八级)。附属学校岗位设置和聘用实施细则由校工会委员会参照本办法另行制定，并报学校岗位设置与聘用工作领导小组审批后实行。

三、信息技术研究所和资产经营有限公司专业技术人员的岗位设置和聘用实施细则由其参照本办法另行制定并报学校岗位设置与聘用工作领导小组审批后实行。

四、图书资料人员、实验技术人员的岗位设置和聘用实施细则参照本办法另行制定并报学校岗位设置与聘用工作领导小组审批后实行。

附件 3

暨南大学首次实验技术人员岗位设置和聘用实施细则

根据《暨南大学岗位设置及人员聘用实施办法》，特制定本实施细则。

第一章 岗位设置

一、实施范围

实验技术人员岗位是指在学校从事实验教学、实验科研工作或实验室建设和管理工作的岗位。

二、设置原则

实验技术岗位聘任实行总量控制、按需设岗、竞聘上岗、服务教学、提高质量的总原则，充分发挥实验技术人员在学校教学科研、实验室建设与管理中的作用。

三、实验技术人员岗位等级划分和结构比例

实验技术人员岗位等级设九级，具体设置为：副高级岗位五至七级；中级岗位八至十级；初级岗位十一至十三级。

高级岗位、中级岗位、初级岗位之间的结构比例学校总体控制目标：高级岗位占 20%~25%，中级岗位占 50%~55%，初级岗位占 20~30%。

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总体控制目标：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、十二级和十三级岗位之间的比例为 4.5：4.5：1。

第二章 岗位聘用条件

一、基本条件

(一)符合《暨南大学岗位设置及人员聘用实施办法》规定的基本任职条件。

(二)需通过国家组织的资格考试并取得任职资格，或通过相应的专业技术职务评审并取得任职资格，并聘用在岗。

二、实验技术人员副高级岗位任职条件

(一)副高一级（专业技术五级）岗位。

应具备下列条件之一：

- 1.任副高职务 13 年及以上；
- 2.任副高职务满 10 年，且近三年年度考核有两次优秀等级。

(二)副高二级（专业技术六级）岗位。

应具备下列条件之一：

- 1.任副高职务 7 年及以上；
- 2.任副高职务满 5 年，且近三年年度考核有两次优秀等级。

(三)副高三级岗位（专业技术七级）。

应具备下列条件：

任副高职务。

三、实验技术中级岗位竞聘条件

(一)中级一级(专业技术八级)岗位。

应具备下列条件之一：

1.任中级职务 13 年及以上；

2.任中级职务满 10 年，且近三年年度考核有两次优秀等级。

(二)中级二级(专业技术九级)岗位。

应具备下列条件：

任中级职务 3 年及以上。

(三)中级三级(专业技术十级)岗位。

任中级职务。

四、实验技术人员初级岗位竞聘条件

(一)初级一级(专业技术十一级)岗位。

应具备下列条件：

硕士及以上学历或任初级职务 4 年及以上。

(二)初级二级(专业技术十二级)岗位。

任初级职务。

第三章 岗位职责

一、副高一级(专业技术五极)岗位职责

(一)组织落实和协调整个实验室的工作，制订工作计划、发展决策和总结等，负责实验室建设及管理；

(二)熟悉本学科领域国内外实验技术动态，组织和领导本学科的重大实验工作；

(三)全面了解、使用和维护实验用大型精密仪器设备，负责一定数量仪器设备的使用、维护和管理工作；

(四)写出高水平的实验教材、讲义或论文，解决实验工作中出现的关键性技术问题或根据学科特点设计创新性实验，同时担任一定量的实验教学（本科或研究生）指导工作；

(五)负责指导和培养中、初级实验技术人员；

(六)以身作则做好实验准备、实验室安全和环境卫生等公共事务。

二、副高二级（专业技术六极）岗位职责

(一)协助做好实验室建设和管理工作，参与制订工作计划、发展决策和总结工作；

(二)熟悉本学科领域国内外实验技术动态，组织和领导本学科的重大实验工作；

(三)全面了解、使用和维护实验用大型精密仪器设备，负责一定数量仪器设备的使用、维护和管理工作；

(四)写出高水平的实验教材、讲义或论文，解决实验工作中出现的关键性技术问题或根据学科特点设计创新性实验，承担本部门专业实验的组织、实施，包括实验教学指导和实验报告；

(五)负责指导和培养中、初级实验技术人员；

(六)做好实验准备、实验室环境卫生等公共事务。

三、副高三级（专业技术七级）岗位职责

(一)协助做好实验室建设和管理工作，参与制订工作计划、发展决策和总结工作；

(二)熟悉本学科领域国内外实验技术动态，组织和领导本学科的重大实验工作；

(三)参与大型仪器设备维护、使用 and 开发等管理工作，负责一定数量仪器设备的使用、维护和管理；

(四)写出高水平的实验教材、讲义或论文，解决实验工作中出现的关键性技术问题或根据学科特点设计创新性实验，承担本门专业实验的组织、实施，包括实验教学指导和实验报告；

(五)负责指导和培养中、初级实验技术人员；

(六)做好实验准备、实验室环境卫生等公共事务。

四、中级一级（专业技术八级）岗位职责

(一)参与实验教学及课程建设，积极配合实验中心主任、高级实验师做好实验室的建设和管理工作；

(二)掌握本实验室有关的专业知识和技术，担任实验教学科研的指导和实践工作；

(三)写出较高水平的实验教材、讲义或论文，独立地创造或改善某些实验技术条件、改进有关仪器设备的性能指标；

(四)负责精密仪器大型设备的调试、维护、检修和故障的排

除，负责一定数量仪器设备的使用、维护和管理工作；

(五)负责指导和培养初级实验技术人员；

(六)做好实验准备、实验室环境卫生等公共事务。

五、中级二级（专业技术九级）岗位职责

(一)参与实验教学及课程建设、实验室的建设和管理工作；

(二)掌握本实验室有关的专业知识和技术，担任实验教学科研的指导和实践工作；

(三)写出较高水平的实验教材、讲义或论文，独立地创造或改善某些实验技术条件、改进有关仪器设备的性能指标；

(四)负责精密仪器大型设备的调试、维护、检修和故障的排除，负责一定数量仪器设备的使用、维护和管理工作；

(五)负责指导和培养初级实验技术人员；

(六)做好实验准备、实验室环境卫生等公共事务。

六、中级三级（专业技术十级）岗位职责

(一)参与实验教学及课程建设、参与实验室的建设和管理工作；

(二)掌握本实验室有关的专业知识和技术，担任实验教学科研的指导和实践工作；

(三)写出较高水平的实验教材、讲义或论文，独立地创造或改善某些实验技术条件、改进有关仪器设备的性能指标；

(四)负责精密仪器大型设备的调试、维护、检修和故障的排除，负责一定数量仪器设备的使用、维护和管理工作；

(五)负责指导和培养初级实验技术人员；

(六)做好实验准备、实验室环境卫生等公共事务。

七、初级岗位职责

(一)基本掌握本实验室有关实验原理和实验技术；

(二)较熟练地操作本实验室各种仪器设备，能对一般仪器设备的故障进行诊断和维修，承担比较复杂精密仪器设备的技术管理，负责一定数量仪器设备的使用、维护和管理工作的；

(三)负责承担并较好地完成实验任务，写出实验报告；

(四)承担实验室某一方面的实验室建设和管理工作。

附件 4

暨南大学首次图书系列人员岗位设置和聘用实施细则

根据《暨南大学岗位设置及人员聘用实施办法》，特制定本实施细则。

第一章 岗位设置

一、实施范围

图书系列人员岗位是指在学校图书馆从事图书管理工作的专业技术岗位。

二、设置原则

(一)根据国家事业单位岗位设置和聘用工作的精神，按需设岗，竞聘上岗，以岗定酬，合同管理；

(二)在定编、定岗、定责的基础上认真做好岗位聘任工作；

(三)各专业岗位的聘任工作按照“公开、平等、竞争、择优”的原则进行。

三、岗位等级及结构比例

图书系列人员共设十一级岗位。其结构比例为：正副高占岗位的 20～25%；中级占岗位的 50～55%；初级占岗位的 20～30%；其中副高岗位五至七级之间的结构比例为 2：4：4；中级岗位八至十级之间的结构比例为 3：4：3；初级岗位十一至十三

级之间的结构比例为 4.5 : 4.5 : 1。

第二章 岗位聘用条件

一、基本条件

(一)符合《暨南大学岗位设置及人员聘用实施办法》规定的基本任职条件。

(二)需取得相应的专业技术职务任职资格并聘用在岗。

二、任职条件

具备下列条件，可聘任为副高级岗位（五至七级）：

(一)有系统的专业技术知识，对图书馆学有较深的研究，并积极参加科学研究活动；

(二)具有丰富的工作经验，工作成绩突出；

(三)熟练掌握一门外语或古汉语。

具备下列条件，可聘任为中级岗位（八至十级）：

(一)较为系统地掌握图书馆学专业的基础理论和专业知识；

(二)能独立承担有一定水平的专业技术工作；

(三)掌握一门外语或古汉语。

具备下列条件，可聘任为初级岗位（十一至十二级）：

(一)初步掌握图书馆学专业基础理论和专业知识；

(二)能独立承担一般性专业技术工作；

(三)初步掌握一门外语或基本掌握古汉语。

具备下列条件，可聘任为员级岗位（十三级）：

(一)初步掌握图书馆学专业基本知识；

(二)对图书工作有关规章制度有一定的了解，并初步掌握图书馆工作的基本方法和技能。

第三章 岗位职责

副高级岗位工作职责：指导图书馆专业人员进行业务、学术研究，解决业务工作中的重大疑难问题。

中级岗位工作职责：能胜任和履行馆员职责。

初级岗位工作职责：能胜任和履行助理馆员职责。

员级岗位工作职责：能较好地完成所担负的工作任务。

第四章 岗位聘用

学校根据每个上岗人员所在岗位、职龄和年度考核等级计算出综合分，由高到低排序。学校岗位设置与聘用工作领导小组按积分排序情况确定其在相应专业技术职务任职资格中的档次。

一、综合分的构成

个人综合分由岗位积分、职龄积分和考核积分组成。

岗位积分：全部岗位分 6 级，最高岗位级别（馆级管理岗）

100 分，以每级 10 分的级差，降序排列。图书馆业务岗位设置如下：

部门 级别\岗位	馆长室	办公室	信息技术部	信息咨询部	文献采编部	文献服务部	华人中心
馆级管理岗	馆长、副馆长	主任					
部级管理岗			主任	主任	主任、副主任	主任、副主任	主任
重要业务管理岗		主任助理	主任助理	主任助理	主任助理	主任助理/值班主管	
主要业务岗		信息与宣传/经费管理	集成系统主管/新技术应用/应用系统与网络管理/网站管理与软件开发/软件开发/数字资源建设/数字资源管理	科技查新/读者培训/文献传递	图书采访/报刊采访/文献编目/文库主管	/总台管理/特藏管理/古籍整理	文献信息组织开发
普通业务岗（一）		资产管理	设备维护		图书验收主管/现刊验收主管	书库管理/总台服务/参考咨询	
普通业务岗（二）					图书验收与加工/文献典藏与加工	古籍修复/书库服务	

职龄积分：以每人任现职的年限计算，计算公式为：(任现职年限/各级职称的最高职龄)×100。

考核积分：近三年来考核等级计算平均分（不足三年的以实际年数算平均分）；计算公式为：考核积分=(第一年等级分值+第二年等级分值+第三年等级分值)/3×100。

考核等级	优秀	称职	基本称职	不称职
等级分值	1	0.9	0.8	0

二、综合分的计算与排序

综合分=岗位积分*40%+职龄积分*40%+考核积分*20%

排序方法：各级职称按综合分的高低排序，若综合分相同，依次按岗位积分、考核积分、职龄积分、馆龄和年龄排序。

附件 5

暨南大学首次附属学校中、小、幼儿教师 专业技术岗位设置和聘用实施细则

第一章 岗位设置

根据《暨南大学岗位设置及人员聘用实施办法》，制定本实施细则。

一、设置原则

遵循总量控制、优化结构、精干高效、协调发展的基本原则，充分考虑中学、小学和幼儿园教师的教育教学职能和工作特点。

二、岗位设置名称及等级

(一)中学教师岗位。

1.中学高级教师岗位名称为中学高级教师一级岗位、中学高级教师二级岗位、中学高级教师三级岗位，分别对应五至七级专业技术岗位。

2.中学中级教师岗位名称为中学一级教师一级岗位、中学一级教师二级岗位、中学一级教师三级岗位，分别对应八至十级专业技术岗位。

3.中学初级教师岗位名称为中学二级教师一级岗位、中学二级教师二级岗位，分别对应十一级、十二级专业技术岗位。

4.中学员级教师岗位名称为中学三级教师岗位，对应十三级专业技术岗位。

(二)小学教师岗位。

1.小学高级教师岗位名称：小学高级教师一级岗位、小学高级教师二级岗位、小学高级教师三级岗位，分别对应八至十级专业技术岗位。

2.小学一级教师岗位名称：小学一级教师一级岗位、小学一级教师二级岗位，分别对应十一级、十二级专业技术岗位。

3.小学初级教师岗位名称：小学二级教师岗位、小学三级教师岗位，均对应十三级专业技术岗位。

(三)幼儿园高级教师岗位。

1.幼儿园高级教师岗位名称：幼儿园高级教师一级岗位、幼儿园高级教师二级岗位、幼儿园高级教师三级岗位，分别对应八至十级专业技术岗位。

2.幼儿园中级教师岗位名称：幼儿园一级教师一级岗位、幼儿园一级教师二级岗位，分别对应十一至十二级专业技术岗位。

3.幼儿园员级教师岗位名称：幼儿园二级教师岗位、幼儿园三级教师岗位，均对应十三级专业技术岗位。

第二章岗位聘用条件

一、基本条件

(一)遵守宪法和法律。

(二)具有教师资格，符合国家关于教师职务的基本任职条件。

(三)具备良好的品行和师德修养，教育思想端正，关心爱护学生。

(四)满足岗位所需的专业、能力或技能条件。

(五)适应岗位要求的身體条件。

(六)近五年年度考核称职以上。

(七)善于学习，敬业爱岗，团结协作，严于律己。

二、任职条件

教师岗位任职条件包括任职年限的要求和岗位具体项目的要求，岗位具体项目的要求采用打分的形式，详见下表。

暨南大学附属中学、小学、幼儿园教师专业技术岗位任职条件量化权重表

考核内容	具体项目	最高分	权重
德：主要从专业技术人员的政治思想表现及职业道德表现等方面进行评定	由学校结合实际情况制定		10%
能：主要从专业技术人员的业务技术水平、管理能力的运用发挥、岗位资格及任职年限等方面进行评定	学历、学位层次		30%
	国家行政部门授予的荣誉称号（指获得区县（含区）以上政府部门以及党、群机关的奖励（以所盖公章为准））		
	获得最高专业技术职务任职资格以来的年限		
	受聘最高专业技术职务任职资格以来的年限		
	受聘最高专业技术职务以来担任班主任的年限	3	
	受聘最高专业技术职务以来担任科组长等的年限	2	
勤：主要从专业技术人员工作态度、本职工作岗位上的勤奋敬业精神和所担负职责大小及年限等方面进行评定	工龄		25%
	教龄		
	担任中小学正副校长、正副园长（含正副书记）行政职务年限	4至5	
	担任中层领导职务的年限	3	
绩：主要从专业技术人员履行职责情况、完成工作任务的数量质量等方面进行评定	由学校结合实际情况制定		30%
从教育教学、科研等方面取得的成绩等方	由学校结合实际情况制定		5%

面进行评定			
-------	--	--	--

中学教师岗位、小学教师岗位、幼儿园教师岗位分别采用附件中的表 1、表 2、表 3 进行细化打分。按照分数从高到低排序。同年担任几种职务的，只记最高一项职务的分数。各级岗位聘任时如果出现量化分数相同的情况，则考虑按以下因素排序：职龄、教龄、来学校工作年限、班主任、学历等。

(一)专业技术五级岗任职条件。

1.任副高职务满 10 年。

2.满足条件 1 后，按照岗位任职条件量化评分分数由高到低排序后按比例选取。

(二)专业技术六级岗任职条件。

1.任副高职务满 5 年。

2.满足条件 1 后，按照岗位任职条件量化评分分数由高到低排序后按比例选取。

(三)专业技术七级岗任职条件。

任副高职务。

(四)专业技术八级岗任职条件。

1.任中级职务满 10 年。

2.满足条件 1 后，按照岗位任职条件量化评分分数由高到低排序后按比例选取。

(五)专业技术九级岗任职条件。

1.任中级职务满 5 年。

2.满足条件 1 后，按照岗位任职条件量化评分分数由高到低排序后进行选取。

(六)专业技术十级岗任职条件。

任中级职务。

(七)专业技术十一级岗任职条件。

任初级职务满 3 年。

(八)专业技术十二级岗任职条件。

任初级职务。

(九)专业技术十三级岗任职条件。

任员级职务。

第三章 岗位职责

一、中学教师岗位职责

(一)高级教师（专业技术五至七级）岗位基本职责。

1.领导或参加本校或本学科本年级的建设，在学校或学科年级组中起骨干作用，能指导中、初级教师的教育、教学工作。

2.承担本学科课程的讲授任务，熟练掌握本学科课程任务和教学内容，能胜任本学科教学工作。

3.担任并胜任班主任工作，承担教育教学方法研究，指导课程建设和实验室建设。做好学生的思想品德修养工作、教育工作等方面的管理工作。

(二)中级教师 (专业技术八至十级) 岗位基本职责。

1.承担本学科的讲授任务，熟练掌握本学科课程及各个教学环节，包括指导教学实验、社会调查等。根据需要参加学科建设、教育教学方法的研究和课程建设等方面的工作。

2.协助高级职务教师，指导初级职务教师工作。

3.根据需要，承担并胜任班主任工作，做好学生的思想品德修养工作、教育工作。

(三)初级教师 (专业技术十一至十三级) 教师岗位。

1.承担本学科课程讲授任务，熟练掌握本学科课程和各个教学环节的教学工作。积极参加教学法研究、实验室建设等。

2.根据需要担任班主任工作，教书育人，做好学生的思想品德修养教育工作。

二、小学教师岗位职责

(一)小学高级教师 (专业技术八至十级) 岗位基本职责。

1.领导或参加本校或本学科本年级的建设，在学校或学科年级组中起骨干作用，主动承担培养青年教师的任务，指导其教育教学工作。

2.承担学校安排的教学任务并达到规定的教学工作量，所教学科专业知识扎实，熟练掌握课程任务和教学内容，正确传授知识和技能，课堂教学有特色，教学效果良好；在减轻学生课业负担，提高教学质量上作出表率。

3.承担研究、示范、观摩课的任务。在学校需要的情况下，

必须承担班主任工作。

(二)小学一级教师(专业技术十一、十二级) 岗位基本职责。

1.承担学校安排的教学任务并达到规定的教学工作量。能掌握所教学科所需的专业知识、课程任务和各个教学环节，正确传授知识和技能，课堂教学能达到教学目标要求。

2.参与学校教育教学研究活动、教改实验等，承担汇报课、公开课任务。必须承担班主任工作，组织、辅导学生的课外活动。

3.协助高级职务教师，指导员级职务教师工作。

(三)小学初级教师(专业技术十三级) 岗位基本职责。

1.承担学校安排的教学任务并达到规定的教学工作量。能掌握所教学科课程和各个教学环节的教学工作，正确传授知识和技能，课堂教学能达到教学目标要求。

2.承担汇报课、公开课任务，根据需要担任班主任工作，做好学生的思想品德修养教育工作。

三、幼儿园教师(以下简称幼教)岗位职责

(一)幼教高级教师(专业技术八至十级) 岗位基本职责。

1.领导或参加本幼儿园或本年级的建设，在幼儿园或本年级组中起骨干作用，能指导中、初级教师的教育、教学工作。

2.领导或参加本校或本学科本年级的建设，在学校或学科年级组中起骨干作用，主动承担培养青年教师的任务，指导其教育教学工作。

(二)幼教中级教师(专业技术十一至十二级) 岗位基本职责。

熟练掌握本年级课程任务和教学内容，能胜任本年级教学工作。协助高级职务教师，指导员级职务教师工作。

(三)幼教员级教师（专业技术十三级）岗位基本职责。

认真履行相应的幼儿园岗位（职务）工作职责，熟练掌握本年级课程任务和教学内容，能胜任本年级教学工作。

第四章 附 则

附属学校中、小、幼教师专业技术岗位量化分数分别由附属中学、附属小学、附属幼儿园具体负责组织评分。

附件：

表 1：附属中学专业技术岗位任职条件量化评分表

考核内容	序号	具体项目	满分	权重
德：主要从专业技术人员的政治思想表现及职业道德表现等方面进行评定	1	遵守国家宪法和法律，遵守学校规章制度。	1	10%
	2	严格遵守《中小学教师职业道德规范》年度考核称职以上。	1	
	3	服从学校工作安排，敬业爱岗。	2	
	4	工作期间没有责任事故和教学事故。	2	
	5	遵守劳动纪律。参加学校各项重大活动，值日缺席扣 0.01 分/次。	4	
能：主要从专业技术人员的业务技术水平、管理能力的运用发挥、岗位资格及任职年限等方面进行评定	6	学历、学位层次：专科 1.5 分；本科学历 2.3 分；本科学历和学位 2.5 分；硕士以上 3 分。	3	30%
	7	任现职以来取得国家行政部门授予的荣誉称号。国家级 1.5 分，省级 1.2 分，厅局级、校级 0.8 分，区级 0.4 分。	2.5	
	8	获得最高专业技术职务任职资格年限。1.3 分/年。	19.5	
	9	任现职以来担任班主任、级长年限。0.3 分/年。	3	
	10	任现职以来担任科组长，主任助理年限。0.2 分/年。	2	
勤：主要从专业技术人员工作态度、本职工作岗位上的勤奋敬业精神和所担负职责大小及年限等方面进行评定	11	教师工龄：0.3 分/年。	11.7	25%
	12	教师教龄：0.3 分/年。	9.3	
	13	任现职以来担任行政职务的年限：正校长（负责全面工作副校长）、正书记 0.5 分/年，副校长、副书记 0.4 分/年，正主任 0.3 分/年。	4	
绩：主要从专业技术人员履行职责情况、完成工作任务的数量质量，在教育、教学，科研方面取得的成绩等方面进行评定。	14	近五年完成工作量，满工作量 12 分，不满工作量 10 分（以附中制定工作量为准）。一年内病假累计半年，事假累计一个月或病假事假合计半年的扣 2 分。	12	30%
	15	近五年中、高考成绩（各科只计一次最高名次）。初中：天河区第一名 3 分；第二名 2.5 分；第三名 2 分；第四名 1.5 分；第五名 1 分；第六名 0.5 分。高中：天河区第七名 3 分；第八名 2.5 分；第九名 2 分；第十名 1.5 分；第十一名 1 分。（以统计数据为准）	3	
	16	近五年考核结果：称职 2.8 分/年、优秀 3.2 分/年。	15	
	17	任现职以来教科研方面取得的成绩（已结题）；教师获奖或辅导学生竞赛获奖计分办法如下：国家级一等奖 1.5 分；国家二等、省一等奖 1.2 分；国家三等、省二等、市一等奖 0.9 分；省三等、市二等、区一等奖 0.6 分；市三等、区二等奖 0.3 分；区三等奖 0.1 分。	5	5%

		如果没有等级的参照同类中间奖项分数计分。		
--	--	----------------------	--	--

表 2：附属小学专业技术岗位任职条件量化评分表

考核内容	序号	具体项目	满分	权重
德:主要从专业技术人员的政治思想表现及职业道德表现等方面进行评定	1	热爱教育工作，热爱学校，维护学校形象。	2.5	10%
	2	团结同志，乐于助人，服从大局，服从学校分配。	2.5	
	3	为人正直、正气、正派，坚持原则。	2.5	
	4	建立良好的师生关系、家校关系，无家长有效投诉，投诉扣 0.5 分/次，无体罚学生现象，出现扣 0.3 分/次。	2.5	
能：主要从专业技术人员的业务技术水平、管理能力的运用发挥、岗位资格及任职年限等方面进行评定	5	学历、学位层次：中专 1.5 分；大专 2.5 分；本科 3.5 分；学士学位 1 分。（学位每提升一级加 0.5 分，双学历等同于研究生）	5	30%
	6	任现职以来获得区级及校级荣誉 2 分，市级 2.5 分，省级 3 分，国家级 3.5 分，国际级 4 分。	4	
	7	获得最高专业技术职务任职资格年限。1 分/年。	16	
	8	任现职以来担任班主任情况。0.16 分/年。	2.5	
	9	任现职以来任科组长、年级组长、工会小组长年限。0.2 分/年。	2.5	
勤：主要从专业技术人员工作态度、本职工作岗位上的勤奋敬业精神和所担负职责大小及年限等方面进行评定	10	教师工龄：0.32 分/年。	10.4	25%
	11	教师教龄：0.32 分/年。	10.4	
	12	任现职以来担任的行政职务的年限：校长（主持工作副校长）0.5 分/年，副校长、副书记 0.4 分/年，中层干部 0.3 分/年。	4	
	13	任现职以来教育行政主管部门派出的支教年限：支教 0.2 分/月。	0.2	
绩：主要从专业技术人员履行职责情况、完成工作任务的数量质量等方面进行评定	14	近五年工作量。没满工作量，累计病假超半年，从半年后第一天起，扣 0.03 分/天；累计事假超半年，从半年后第一天起，扣 0.05 分/天。	15	30%
	15	近五年考核结果：称职 2.8 分/年，优秀 3.2 分/年。	15	
主要从教育教学、科研等方面取得的成绩等进行评定	16	任现职以来教科研方面取得的成果： 国家级一等奖 1.25 分，其他 1 分； 省级一等奖 1 分，其他 0.75 分； 市级一等奖 0.75 分，其他 0.5 分； 区级一等奖 0.5 分，其他 0.25 分； 论文：具有正式刊号的报刊计分办法同前。 所有论文、报刊发表文章，必须是教育行政部门主办（包含各级教研室）或者具有正式刊号的报刊。（辅导学生奖必须由教师本人辅导。本人参赛获奖、论文获奖及辅导学生获奖分别只取最高级一次，三者可累加计分。		5%
	17	近五年科研立项并结题课题负责人。省级 1.5 分，市级 1 分，区级 0.5 分，参与者 1/5 分。（只记一次）	1.5	

	18	近五年承担公开课、讲座。省级 0.2 分，市级 0.15 分，区级 0.1 分。(以证书为准，本项可累加)	1	
--	----	---	---	--

表 3：附属幼儿园专业技术岗位任职条件量化评分表

考核内容	序号	具体项目				满分	权重
德：主要从专业技术人员的政治思想表现及职业道德表现等方面进行评定	1	爱祖国爱人民爱家乡，关心国家大事，拥护中国共产党的领导，贯彻党的教育方针，认真执行各级政府政策、法规.				4	10%
	2	诚信、有礼、守法、文明、品行端正、作风正派、与人为善、勤俭节约。				3	
	3	有爱心、有耐心、有责任心、尊重孩子，尊重家长，尊重同事；爱岗敬业，谦虚好学，积极上进，勇于创新；仪表端庄，举止大方，言传身教，为人师表；工作主动，严谨认真，团队精神好。				3	
能：主要从专业技术人员的业务水平、管理能力的运用发挥、岗位资格及任职年限等方面进行评定	4	学历、学位层次。中专（高中）1.5 分；大专 2 分；本科 2.5 分；研究生 3 分。				3	30%
	5	任现职以来取得国家行政部门授予的荣誉称号。 省政府、国家各局 1 分；市政府、省各局 0.7 分；区政府、市各局 0.5 分；区教育局、街道等 0.3 分；校级 0.2 分。				1.5	
	6	获得最高专业技术职务任职资格的年限。1.06 分/年。				19	
	7	任现职以来担任班主任的年限。 班主任 0.2 分/年；副班主任 0.1 分/年（若兼任科组长、级长、教研组长、后勤组长等不重复计算）				3	
	8	任现职以来担任级长（或中层助理）的年限。 担任科组长、级长、教研组长、后勤组长、主任等年限。0.24 分/年。				3.5	
勤：主要从专业技术人员工作态度、本职工作岗位上的勤奋敬业精神和所担负职责大小及年限等方面进行评定	9	教师工龄：0.22 分/年。				7.5	25%
	10	教师教龄：0.23 分/年。				8	
	11	由教育行政部门派出支教年限。1.5 分/年。				1.5	
	12	任现职以来担任的行政职务的年限：园长 0.3 分/年；正副书记、副园长 0.27 分/年。				4.5	
	13	任现职以来担任工、青、妇等群团组织领导职务的年限。 工会组长 0.24 分/年；团支部书记 0.14 分/年。				3.5	
绩：主要从专业技术人员履职情况、完成工作任务的数量质量等方面进行评定	14	近五年考核、职称考核结果：称职 3.5 分/年，优秀 4 分/年。				18	30%
	15	任现职以来担任骨干教师情况。 省级 0.7 分；市级 0.5 分；区级 0.3 分；园级 0.1 分。				3	
	16	任现职以来社会专业兼职(评估员/片长/理事等)情况。 省级 0.7 分；市级 0.5 分；区级 0.3 分；				2	
	17	任现职以来科研情况。 国家级课题：主持人 1 分、成员 0.5 分，参与人员 0.2 分；省级课题：主持人 0.7 分、成员 0.3 分；市级课题：主持人 0.5 分、成员 0.2 分； 区级课题：主持人 0.3 分，成员 0.1 分；园级课题：主持人 0.3 分、成员 0.1 分。				4	
	18	任现职以来承担公开交流活动情况（每次计分）。 国家级 1 分；省级 0.7 分；市级 0.5 分；区级 0.3 分；课题组 0.3 分。				3	
主要从教育教学、科研等方面取得的成绩等方面进行评定	19	任现职以来公开发表专业作品情况。				2	5%
		内容	核心期刊	具有正式发行刊号、书号的报刊、书籍等	实验园教研文章交流		
		论文、专题总结	1 分	0.5 分	0.1 分		
		随笔、教案	0.5 分	0.3 分			
		儿童文学作品、食谱	0.3 分	0.1 分			
	儿童读物(配文配图小游戏、小知识等) 1 个系列	0.1 分					
20	任现职以来由单位组织参加教育行政部门及教研活动比赛获奖情况(同一项比赛取分值高的奖项计算)。 国家级一等奖 1 分；国家二等、省一等奖 0.7 分；国家三等、省二等、市一等奖 0.5 分；国家优秀奖、省三等、市二等、区一等奖 0.3 分；省优秀奖、市三等、				3		

	区二等奖 0.2 分；市优秀奖、区三等奖 0.1 分；区优秀奖 0.05 分。 课题组：一等奖 0.3 分；二等奖 0.2 分；三等奖 0.1 分；优秀奖 0.05 分。 实验园课程奖：一等奖 3 分；二等奖 2 分；三等奖 1 分；优秀奖 0.5 分。 指导奖:特等奖 0.3 分；一等奖 0.2 分；二等奖 0.1 分；三等奖及优秀奖 0.05 分。	
--	--	--

附件 6

暨南大学首次党政管理岗位设置和聘用实施细则

根据《暨南大学岗位设置及人员聘用实施办法》，制定本实施细则。

第一章 岗位设置

一、实施范围

校机关各部处担负领导职责或管理服务职能的工作岗位；各院（系、所、中心）、直属、附属单位中专职担负领导职责或管理服务职能的工作岗位。

副厅级及以上岗位的职数和聘用由国务院侨务办公室按照干部管理权限和规定进行。

二、设置原则

管理岗位的设置与聘用要坚持科学合理、优化结构、精干高效和专业化的原则，以增强运转效能、提高工作效率、提升管理水平为目标，实行按需设岗、按岗聘用、合同管理的运行机制。

管理岗位的设置与聘用与深化干部人事制度改革相结合。

三、岗位等级及结构比例

(一)岗位总量。根据教育部、原人事部有关规定，学校管理岗位总数一般不超过学校岗位总量的 20%。

(二)根据学校实际情况，管理岗位职级从三至十级分为八个等级，与现行的行政级别和职务对应如下：

管理岗位等级	现行的行政级别和职务
三级	厅级正职
四级	厅级副职
五级	处级正职（含调研员）
六级	处级副职（含处级助理、助理调研员）
七级	科级正职（含科级助理、主任科员）
八级	科级副职（含副主任科员）
九级	科员
十级	办事员

(三)校机关部处、直属单位和院（系、所、中心）等单位的五至十级可设置管理岗位数，由组织、人事部门根据其职能、编制、工作性质等因素，按照实际工作需要及我校干部人事管理有关规定确定，经学校批准后下达。

第二章 岗位聘用条件

一、符合《暨南大学岗位设置及人员聘用实施办法》的基本要求，具有履行岗位职责所需要的马列主义、毛泽东思想和邓小平理论的水平，努力实践“三个代表”的重要思想，坚持科学发展观，积极拥护并坚决贯彻执行党的基本路线和各项方针政策；

二、有较强的事业心和责任感，有胜任任职岗位工作的能力、专业知识或技能；

三、为人正派、勤政廉洁，团结同志，有全局观念、坚持实事求是的工作作风；

四、遵守宪法和法律，具有良好的品行；

五、身体能够适应任职工作岗位的要求。

第三章 岗位聘用

一、首次实行管理岗位聘用（下称“首次聘用”）应坚持尊重历史、兼顾公平、平稳过渡的原则。管理岗位聘用，必须在学校核定的岗位数和比例限额内，坚持因事设岗，严格按照岗位职责、任职条件和聘用程序进行。

二、首次聘用，根据各级管理人员现任职务或行政级别，按照本办法第一章第三点职务与职级的对应关系确定。

三、管理人员原则上不得同时在两类岗位上任职。学校按照从严控制、规范管理的原则，对确因需要兼任的，按照干部人事管理权限批准确定，并严格控制比例。今后，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岗位为主。

四、对确因工作和岗位特殊需要，按照干部选拔任用程序聘用到六级管理岗位的专业技术岗位人员，首次聘用，经学校批准，

可参照本章第三点执行。

五、在实施《暨南大学岗位设置及人员聘用实施办法》前，已执行专业技术岗位工资系列的六级及以下管理岗位人员，除在学校机关部处中主要从事会计、审计、统计、工程技术、编辑、翻译、档案管理专业技术工作人员外，一般按管理岗位聘任，严格限制管理岗位按专业技术岗位聘任。在首次聘用时，原专业技术岗位工资高于管理岗位工资的，按照“老人老办法”的原则，可继续执行专业技术岗位工资，对应该专业技术工资最低等级标准，岗位绩效工资按所聘管理岗位兑现。以后按其管理岗位晋升职级，晋升后的岗位工资如高于原专业技术岗位工资，执行相应职级岗位工资。

六、学生辅导员纳入教师岗位系列，并可根据其条件，确定相应岗位职级，执行工资系列就高不就低的原则。

第四章 附 则

本办法未涉及的有关干部的任免、管理和其它干部人事政策，仍执行原规定。

附件 7

暨南大学首次工勤技能岗位设置和聘用实施细则

根据《暨南大学岗位设置及人员聘用实施办法》，特制定本实施细则。

第一章 岗位设置

一、实施范围

本细则所称工勤技能岗位是指在教学、科研和学校日常运行中承担技能操作和维护、后勤保障、服务等职责的工作岗位。

二、设置原则

工勤技能岗位的设置要适应提高操作维护技能，提升服务水平的要求，满足学校教学科研和日常运行等需要，按需投岗、按岗聘用、合同管理的运行机制。

三、分类、等级及结构比例

(一)工勤技能岗位包括技术工和普通工岗位，其中技术工岗位分 5 个等级，普通工岗位不分等级。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工勤技能岗位，普通工岗位不分等级。

(二)工勤技能岗位等级必须符合国家职业/工种资格目录及《机关、事业单位工人技术等级岗位考核工种表》的规定。

(三)工勤技能岗位总数不超过全校编制数的 10%，工勤技能岗位总数和结构比例根据上级主管部门核定以及学校实际状况确定。

四、岗位设置

(一)首次聘任时，不设工勤技能一、二级岗位。

(二)工人参加由广东省人力资源和社会保障部门职业技能鉴定指导中心的培训与考核，并取得技术等级证书后，方可根据岗位配置、聘任资格条件、年度工作考核等决定是否聘任技能等级。

第二章 岗位聘用条件

一、基本条件

(一)工勤技能三级岗位必须同时符合下列任职条件：

1.经参加工人技术等级考试，取得相应等级证书。首次聘用只限原已获聘高级技工者；

2.在本工种下一级岗位工作满 8 年；

3.熟练掌握本岗位工种应知应会技术，熟练运用本岗位技能技术指导四、五级员工。

(二)工勤技能四级岗位必须同时符合下列任职条件：

1.经参加工人技术等级考试，取得相应等级证书。首次聘用

只限原已获聘中级技工者；

2.在本工种下一级岗位工作满 5 年；

3.熟练掌握本岗位工种应会技术，可以对新进员工进行一般的工作指导。

(三)工勤技能五级岗位必须同时符合下列任职条件：

1.取得本工种上岗证书，从事本技术工种工作满 2 年以上或学徒期满，经考核合格的。首次聘用只限原已获聘初级技工者；

2.能够熟悉本职工作，独立完成本工种各项工作任务。

(四)普通工岗位：

1.未取得技术工等级资格的其他工勤技能人员；

2.具备独立完成本工种各项工作任务的能力。

第三章 岗位职责

一、技术工岗位

(一)工勤技能三级岗位应熟练掌握本工种的业务知识和操作技能，在本职岗位上能起到技术尖子作用，高质量完成本工种任务，并能指导和帮助四、五级工提高业务能力。

(二)工勤技能四级岗位应能独立完成本岗位任务，并能在技术上自我提高。在本职岗位上能起到技术骨干作用，在技术革新和增收节支等工作中发挥积极作用。

(三)工勤技能五级岗位应能完成本岗位任务，有一定的独立

解决问题能力。

二、普通工岗位应熟悉本职工作，有良好的服务态度和职业道德。有较强的工作责任心，能自觉遵守各项规章制度，服从工作安排，认真完成本职岗位工作。

三、各单位应根据工作需要参照本职责制定具体的岗位职责，并在签订聘用合同时列入相应条款。

第四章 岗位聘用

一、对工勤技能岗位技术工的聘用，要在控制的岗位数和结构比例内进行，并按照竞聘上岗、择优聘用的原则开展聘用工作，完善工勤技能岗位技术职务考评与聘用相结合的用人制度。

二、新入校工勤技能岗位人员的岗位等级按照有关规定确定，聘期至学校规定的聘用周期结束为止。

第五章 附 则

一、首次聘用时，已受聘为高级工、中级工、初级工、普通工，且近三年年度考核称职及以上等次的，依次分别聘用到技术工三至五级岗位及普通工岗位。

二、若聘期内技术等级发生变化，根据学校工勤技能岗位的岗位总量和结构比例，可进行技术工等级调整。