**福州大学关于印发第三轮岗位设置与聘用管理实施办法的通知**

(发布单位：人事处  发布时间：2014-12-31 10:27:019  点击：2537)

各学院，机关各部门、各单位：

为深化学校人事制度改革，建立健全我校岗位设置管理制度，实现我校人事管理的科学化、规范化和制度化，根据《事业单位岗位设置管理试行办法》（国人部发〔2006〕70号）及其《实施意见》（国人部发〔2006〕87号）、《福建省事业单位岗位设置管理实施意见（试行）》（闽委办〔2008〕7号）、《福建省公务员局 福建省人力资源开发办公室关于省属事业单位岗位设置管理工作若干问题的处理意见》（闽人发〔2010〕148号）、《关于印发<福建省事业单位专业技术二级岗位基本任职条件（试行）>的通知》（闽人社文〔2014〕374号）、《福建省公务员局 福建省人力资源开发办公室关于同意调整福州大学岗位设置方案的复函》（闽人复〔2013〕24号）等文件精神，结合我校实际情况，特制定《福州大学第三轮岗位设置与聘用管理实施办法》，经校党委常委会（2014年·第23次）讨论通过，现印发给你们，请认真遵照执行。

福 州 大 学

 2014年12月30日

福州大学第三轮岗位设置与聘用管理实施办法

 为深化学校人事制度改革，建立健全我校岗位设置管理制度，实现我校人事管理的科学化、规范化和制度化，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）、《福建省事业单位岗位设置管理实施意见（试行）》（闽委办〔2008〕7 号）、《福建省公务员局 福建省人力资源开发办公室关于省属事业单位岗位设置管理工作若干问题的处理意见》（闽人发〔2010〕148号）、《关于印发<福建省事业单位专业技术二级岗位基本任职条件（试行）>的通知》（闽人社文〔2014〕374号）、《福建省公务员局 福建省人力资源开发办公室关于同意调整福州大学岗位设置方案的复函》（闽人复〔2013〕24号）等文件精神，结合我校实际情况，特制定如下实施办法。

一、实施范围与对象

我校在编在岗工作人员，包括专业技术人员、管理人员（职员）和工勤人员，都要纳入岗位设置管理。

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.科学设岗，宏观调控。坚持从人才培养、科学研究、社会服务和文化传承与创新等工作需要出发，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，加强宏观调控和监督管理。

2.优化结构，精干高效。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；提高用人质量与用人效益。

3.按岗聘用，规范管理。以岗位设置为基础，深化聘用制改革，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.平稳实施，稳步推进。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，充分考虑学校现状和发展需要，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和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，党办、组织部、发展规划与“211工程”办公室、人事处、教务处、科技处、社科处、科技与产业发展中心、研究生院、学生工作处、实验室建设与设备管理处、计财处、后勤基建资产管理处、图书馆、资产经营公司等部门以及部分学院负责人为工作小组成员，工作小组负责制订学校岗位设置实施方案、审核各院级单位岗位设置实施方案。工作小组办公室挂靠人事处。

2.各学院成立岗位设置职级评定工作小组，负责本单位正高级专业技术岗位的推荐；根据学校下达的副高级及以下专业技术岗位的结构比例，制定本单位五级及以下专业技术岗位的聘用条件，并组织实施（五级、六级、七级专业技术岗聘用条件和聘用结果报学校岗位设置职级评定领导小组审批）；负责八级及以上管理岗位的申报、推荐工作和九级及以下管理人员的聘用工作；负责本单位工勤技能岗位的聘用工作。工作小组由学院党政负责人、教授代表、教代会代表组成，行政主要负责人为组长。

3.机关各部处、各单位分别成立岗位设置职级评定工作小组，负责本单位七级及以上专业技术岗位、八级及以上管理岗位的申报推荐工作；负责八级及以下专业技术岗位、九级及以下管理岗位和工勤技能岗位的聘用工作。

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.为加强高水平“211工程”大学建设，我校三类岗位的结构比例2017年力争达到以下标准：专业技术岗位(不含附设专业技术岗位)占主体，为学校岗位总量的80%，其中教师岗位不低于学校岗位总量的65%；管理岗位为学校岗位总量的15%、工勤技能岗位为学校岗位总量的5%。目前暂按省里核定的我校第二轮岗位设置结构比例执行。

**（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。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。凡按照福建省有关文件和学校相关文件规定，经评审确认享受教授、研究员待遇的高级工程师、高级会计师等任职资格，需经学校聘任委员会审议通过后予以聘任。

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，根据院级单位重点学科建设、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1.75：3.25:4.5:0.5，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学校总体控制目标：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、二级岗位主要应在专业技能水平要求较高的领域设置。

工勤技能岗位结构比例，一级、二级、三级岗位的总量占工勤技能岗位总量的比例全校总体控制目标为 49%左右。一级、二级岗位的总量占工勤技能岗位总量的比例全校总体控制目标为9%左右。

**4.特设岗位设置**

特设岗位是学校根据事业发展聘用急需的高层次人才等特殊要求，经批准设置的工作岗位，是学校的非常设岗位。

特设岗位不受本单位岗位总量、最高等级和结构比例限制。各学院、各单位无相应岗位空缺，并有下列情形之一的，可申请设置特设岗位：承担国家或省级重大研究项目，确需引进的高层次人才；引进的国家“千人计划”、省“百人计划”人选。特设岗位所聘人员聘期一般不超过3年，在完成工作任务后，按照管理权限予以核销。聘期满后，确因工作需要，可按规定程序重新申报特设岗位。

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）满足岗位所需的专业、能力或技能条件；

（4）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，体现人才培养、科学研究、社会服务和文化传承与创新等方面的成就和贡献，具体条件见《福州大学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《福州大学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《福州大学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.受聘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）公布岗位

学校公布岗位及其岗位职责、聘用条件；

（2）申请应聘

应聘人员向所在单位提出书面应聘申请，并按要求提交相关证明材料；

（3）资格审核

各学院、各单位岗位设置职级评定工作组对应聘人员的资格、条件进行初审；

（4）考察评议

各学院、各单位岗位设置职级评定工作小组对通过初审的应聘人员进行竞聘上岗或考核，确定可直接聘用的岗位人选，报学校终审；同时提出需经学校评审的岗位推荐人选；

（5）学校终审

学校岗位设置职级评定领导小组讨论通过聘用名单；

（6）结果公示

聘用结果确定后在学校网页上进行公示，公示期为5天。在公示期内有异议者，按程序进行复议，确属不当者，将予以重新审核；

（7）签约上岗

学校法定代表人（或委托代理人）与受聘人员签订岗位聘用合同。

**（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《事业单位人事管理条例》（国务院令第652号）和《福州大学教职员工聘用制度试行办法》（福大人〔2007〕95号）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.各学院、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.各学院、各单位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、调出、低聘或解聘的办法，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.学校对附设专业技术岗位以及所属规模小、人数在10人

以下的其他专技系列岗位（或较分散的单位），其岗位结构比例实行集中调控、集中管理。

5.岗位职级评定实行回避制度。岗位职级评定工作小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.本次岗位聘用期暂定三年，自2014年9月至2017年 8月。教职工在聘期内专业技术职务或行政职务晋升的，按晋升后的岗位重新聘任；当年度退休教职工符合晋升高一级岗位职级评定条件的，可由本人按岗位职级评定程序申报，学校评议聘任。

**七、附则**

1.本实施办法自下文之日起执行。

2.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。

3.本实施办法由学校人事处负责解释。

附件：1.福州大学专业技术岗位设置与聘用管理实施细则

 2.福州大学管理岗位设置与聘用管理实施细则

 3.福州大学工勤技能岗位设置与聘用管理实施细则

附件1

福州大学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

专业技术岗位分为教师岗位、其他专业技术岗位和附设专业技术岗位。

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，是高等学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，主要包括工程技术、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、从实际出发的原则而设置，岗位总量为学校管理岗位总数的50%，不计入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**

按照闽人复〔2013〕24号文件精神以及我校高水平“211工程”大学建设的需要，我校专业技术高级职务岗位比例总体控制目标为50％。本次岗位职级评定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。学校根据学科结构和发展需要对高级职务岗位比例进行适度微调。具体见下表：

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **岗位**  | **学科（学位点）所在单位** | **高级岗位** | **中、初级****岗位%** |
| **比例%** | **正、副高比例** |
| 教学科研 | 国家级重点学科（含培育学科） | ≤63 | 3.5:6.5 | ≥37 |
| 高水平大学建设中列入“高峰计划”学科、国家级创新平台 | ≤60 | 3.5:6.5 | ≥40 |
| 一级学科博士学位点 | ≤55 | 3.5:6.5 | ≥45 |
| 二级学科博士学位点 | ≤52 | 3.5:6.5 | ≥48 |
| 一级学科硕士学位点 | ≤45 | 3:7 | ≥55 |
| 二级学科硕士学位点 | ≤42 | 3:7 | ≥58 |
| 无博、硕士学位点单位  | ≤38 | 2.5:7.5 | ≥62 |
| 其他专技岗位 | 各学院、各单位 | ≤20 | ≥80 |

三、岗位职级评定条件

学校制定专业技术岗位职级评定条件，各学院、各单位可根据评定条件制定不低于学校要求的实施条件。

**（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按照国家有关规定执行。

2.申报专业技术二级岗位必须是我校现聘专业技术三级及以上岗位，考核合格及以上，具有良好的学术声誉，教学、科研业绩显著，同时满足下列要求之一：

（1）聘任正高级专业技术职务满6年（2008年及以前），且符合下列学术、教学、科研条件之一：

**学术、教学、科研条件**

**编号 名称**

A1.全国杰出专业技术人才；

A2.国家有突出贡献的中青年专家；

A3.“百千万人才工程”国家级人选；

A4.国家杰出青年科学基金获得者；

A5.国家“973”计划首席科学家；

A6.国家“863”计划重大项目负责人；

A7.国家级教学名师奖获得者；

A8.“长江学者”特聘教授；

A9.国家“千人计划”人选（不含青年项目）；

A10.国家“万人计划”杰出、领军人才；

A11.获得国家自然科学、技术发明、科技进步一等奖（个人排名前五）或二等奖（个人排名前三）；或省（部）级自然科学、技术发明、科技进步一等奖（个人排名第一）；

A12.获得国家社会科学基金项目优秀成果一等奖（个人排名前二）；

A13.享受国务院政府特殊津贴人员。

（2）聘任正高级专业技术职务满10年（2004年及以前），同时符合下列奖项类和项目及成果类两类条件各一；或聘任正高级专业技术职务满15年（1999年及以前），同时符合下列奖项类和项目及成果类两类条件之一：

学术、教学、科研条件

**① 奖项类**

**编号 名称**

B1.获得国家自然科学、技术发明、科技进步一等奖（个人排名前七）或二等奖（个人排名前五）；或省（部）级自然科学、技术发明、科技进步奖一等奖（个人排名前三）或二等奖（个人排名第一）；

B2.获得国家级教学成果奖特等奖、一等奖（个人排名前三）或二等奖（个人排名第一）；

B3.获得高等学校科学研究优秀成果奖（人文社会科学）特等奖、一等奖（个人排名前三）或二等奖（个人排名第一）；

B4.获得省人民政府颁发的社会科学优秀成果一等奖（个人排名第一）；

B5.获得国家部委（局）颁发的文化艺术类奖一等奖（个人排名前二），或中国文学艺术届联合会、中国作家协会、中华全国新闻工作者协会、中国出版工作者协会颁发的全国性文学、戏剧、美术、摄影、音乐、舞蹈、书法、曲艺、杂技、民间文艺、广播、电影、电视、新闻、出版类奖一等奖（个人排名第一），或省人民政府颁发的个人文化艺术奖一等奖（个人排名第一）；

B6.获得国家级星火奖一等奖（个人排名前三）；

B7.获得中国专利金奖（个人排名前二）；

**② 项目及成果类**

**编号 名称**

C1.国家“973”计划课题负责人；

C2.国家“863”计划课题负责人；

C3.国家科技支撑计划项目负责人；

C4.国家自然科学（社会科学）基金重点（重大）项目负责人；

C5.以第一完成人获得3项以上国家发明专利授权，被开发转化三项以上，到校经费500万元以上，并取得重大经济效益（新增产值3000万元以上，且利税500万元以上）；

C6.主持2项及以上国家级科研项目，并经相关部门验收合格。

3.申报专业技术三级岗位必须是我校现聘专业技术四级岗位，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）聘任正高级专业技术职务满6年（2008年及以前）；

（2）聘任正高级专业技术职务满4年以上，不满6年（2009年至2010年），满足A1～A13、B1～B7、C1～C6条件中的一个条件或D1～D19条件中的二个条件。

**学术、教学、科研条件**：

**编号 名 称**

D1.福建省高层次创业创新人才、福建省特支人才“双百计划”领军人才、“闽江学者”特聘教授；

D2.国家“万人计划”青年拔尖人才；

D3.国务院学科评议组成员；

D4.全国百篇优秀博士论文获得者或指导教师；

D5.省部级有突出贡献的中青年专家、优秀专家；

D6.国家三期“211工程”重点学科建设项目负责人；

D7.省级以上教学、科研创新团队负责人；

D8.省级以上重点学科带头人；

D9.省级或省部共建以上工程研究中心、基地或创新平台负责人；

D10.省级教学名师；

D11.国家级精品课程负责人（个人排名前二）；

D12.国家级教学团队负责人（个人排名前二）；

D13.国家级特色专业负责人（个人排名前二）；

D14.国家级实验教学示范中心、国家级虚拟仿真实验教学中心负责人（个人排名前二）；

D15.国家级人才培养模式改革创新实验区负责人（个人排名前二）；

D16.国家级教学成果二等奖（个人排名前二）；

D17.省级教学成果特等奖（个人排名前二）；

D18.省部级社会科学优秀成果一等奖（个人排名前二）；

D19.重大横向项目负责人（自然科学类横向单项当年度累计实际到校经费达80万元以上或当年度多项累计到校经费达150万元以上或上一聘期内累计到校经费300万元以上，人文社科类横向单项当年度累计实际到校经费达30万元以上或当年度多项累计到校经费达50万元以上或上一聘期内累计到校经费100万元以上）。

4.申报专业技术四级岗位必须是我校正高级专业技术人员，考核合格及以上。

**（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必须是我校副高级专业技术人员，聘任副高级专业技术职务满10年（2004年及以前），考核合格及以上，同时满足院级单位设定的五级岗位聘用条件要求。

2.申报专业技术六级岗位必须是我校副高级专业技术人员，聘任副高级专业技术职务满5年（2009年及以前），考核合格及以上，同时满足院级单位设定的六级岗位聘用条件要求。

3.申报专业技术七级岗位必须是我校副高级专业技术人员，考核合格及以上。

**（三）中级岗位职级评定申报条件**

申报专业技术中级内部不同等级岗位必须是我校中级专业技术人员，考核合格及以上，应满足院级单位设定的相应岗位聘用条件要求，且满足下列要求之一：

（1）申报八级岗位，需聘任中级专业技术职务满9年（2005年及以前）；

（2）申报九级岗位，需聘任中级专业技术职务满3年（2011年及以前）；

（3）申报十级岗位，需符合中级岗位基本任职条件。

**（四）初级岗位职级评定申报条件**

申报专业技术初级内部不同等级岗位必须是我校初级专业技术人员，考核合格及以上，应满足院级单位设定的相应岗位聘用条件要求，且满足下列要求之一：

（1）申报十一级岗位，聘任初级专业技术职务满4年及以上（2010年及以前）；

（2）申报十二级岗位，需符合初级岗位基本任职条件。

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、三、四级岗位职级评定与聘用**

本次专业技术二、三、四级岗位采取个人申报、院级单位推荐、学校评定三阶段进行。各学院、各单位岗位设置职级评定工作小组严格按照学校制定的统一任职条件向学校推荐。各学院、各单位推荐比例为专业技术二级、三级岗位符合条件人数之和原则上不超过各单位正高级专业技术人员总数的45％。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，赞成票数超过全体应到成员三分之二（含三分之二）者，方为通过。表决结果报学校校级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。

专业技术二级岗位为省重点设置的专任岗位，二级岗位人选必须报省人社厅核准。

**（三）专业技术五级及以下岗位职级评定与聘用**

拟申请专业技术五级及以下岗位资格者，由各学院、各单位岗位职级评定工作小组严格按照学校下达的各类各级岗位数及岗位职级评定条件提出拟评定人员名单，提交各单位岗位职级评定工作组评议，经无记名投票表决，赞成票数超过应到工作组成员三分之二（含三分之二）者，方为通过。各学院、各单位对评议通过者进行公示，公示期为5个工作日。公示期间有异议的，由单位岗位职级评定工作组重新审议。公示期结束后，各学院、各单位将拟聘用名单报学校岗位职级评定工作小组办公室审核后，报学校岗位职级评定领导小组审定，办理聘用手续。

五、附则

1.新入校人员按所具备的相应专业技术职务任职基本条件、学术水平和能力评审相应的职级。

博士后研究人员工作期满出站新引进到校工作可评定为七级岗位职级（聘期三年，三年后按其专业技术职务聘岗）。

新参加工作获得博士学位的毕业生转正定级后可评定为十级岗位职级。

新参加工作获得硕士学位人员转正定级后可评定为十二级岗位职级。

2.非本岗位相应系列专业技术职务的人员应严格按照文件规定转评相应系列的专业技术职务，未转评的人员，按其第二轮岗位设置聘任的岗位职级评定，不能晋升高一级岗位职级。

3.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。

4.本办法中所有确认条件中的有关业绩，均为任现职以来所取得的业绩，且同一项成果以最高奖项计入，不重复计算。

5.本办法由人事处负责解释。

附件2

福州大学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(含工会、团委)管理人员；公共服务单位（体育教学部、图书馆、信息化建设办公室、测试中心、机电工程实践中心、校医院）、各学院党政管理人员、资产经营公司和科研单位（空间中心、生命科学研究所、生物和医药技术研究院）等直属单位的专职党政管理人员。

机关部门中专业性强的财会、审计、统计、工程技术、学报编辑、档案等岗位按专业技术岗聘用。

专职辅导员按教师岗位聘用，各学院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。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；岗位所需的专业、能力、技能条件；适应岗位要求的身体条件；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。

2.三级、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。

3.四级、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。

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三年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；大学本科毕业生和毕业研究生（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，其中三、四级岗位数根据干部任用权限由省委核定，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55%，七、八级之间岗位数比例为35∶20；九级、十级岗位数约为管理岗位总数的19%。

**（二）管理岗位聘用申请条件**

1.三级职员岗位：现任正厅级领导职务的人员直接对应三级职员岗位；

2.四级职员岗位：现任副厅级领导职务的人员直接对应四级职员岗位；

3.五级职员岗位：

（1）现任正处级领导职务的人员直接对应五级职员岗位；

（2）在岗位有空缺的条件下，符合以下条件之一的人员可以申报五级职员岗位，择优选聘：

① 任副处级领导职务满10年，且男年满57周岁(1957年9月1日前出生)或女年满52周岁（1962年9月1日前出生），在六级职员任期内至少一次年度考核优秀或者获至少一次校级及以上综合类表彰奖励（详见E1～E6，下同）。

② 任副处级领导职务满6年以上且具有副高级专业技术职务，工作业绩突出，在六级职员任期内至少两次年度考核优秀或者获至少一次省级（或两次校级）及以上综合类表彰奖励。

4.六级职员岗位：

（1）现任副处级领导职务的人员直接对应六级职员岗位；

（2）在岗位有空缺的条件下，符合以下条件之一的人员可以申报六级职员岗位，择优选聘：

① 校聘副处级领导干部（不含“双肩挑”干部）任职满3年以上；

② 任正科级职务满15年，且男年满57周岁(1957年9月1日前出生)或女年满52周岁（1962年9月1日前出生），在七级职员任期内至少两次年度考核优秀或者获至少一次省级（或两次校级）及以上综合类表彰奖励。

**综合类表彰奖励：**

**编号 荣誉称号**

E1.五一劳动奖章获得者

E2.师德标兵

E3.优秀共产党员

E4.优秀党务工作者

E5.优秀教育工作者

E6.优秀思政工作者

5.七级职员岗位：

（1）现任正科级职务的人员直接对应七级职员岗位；

（2）在岗位有空缺的条件下，符合以下条件之一的人员可以申报七级职员岗位，择优选聘：

① 具有副高专业技术职务任职资格；

② 中级专业技术职务任职3年以上；

③ 获博士学位毕业研究生。

6.八级职员岗位：

（1）现任副科级职务的人员直接对应八级职员岗位；

（2）在岗位有空缺的条件下，符合以下条件之一的人员可以申报八级职员岗位，择优选聘：

① 具有中级专业技术职务任职资格；

② 硕士研究生获硕士学位后工作满2 年或本科毕业生获学士学位后工作满4年；

③ 工龄满30年的科员。

7.九级职员岗位：

符合以下条件的人员可以申报九级职员岗位，择优选聘：

① 获硕士学位毕业研究生或本科毕业见习期满考核合格；

② 具有初级专业技术职务任职资格。

8.十级职员岗位的聘用：

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

**（三）聘用中的几个具体问题的处理意见**

1.对年满50周岁及以上的管理人员，学历要求适当放宽。

2.聘用中的任职年限计算至2014年8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。

3.管理人员中的军转干部在聘用中按现岗位职务对应条件申请，原军队较高职务任职年限可与现职务任职年限合并计算。

4.校聘处级领导干部中专职管理人员按管理岗位职级聘任,“双肩挑”干部按专业技术岗位职级聘任。

5.对工作实绩和德才表现特别突出的管理人员，可不受聘用条件的限制，经学校岗位设置职级评定领导小组研究可直接聘用到所需岗位。

**（四）聘用的程序**

1.学校公布全校职员岗位数、各职级岗位数、岗位职责、任职条件。

2.个人以填表方式向部门提出应聘申请。

3.所在部门根据聘用条件进行初审，提出初步意见报校级岗位设置职级评定工作小组审核。

4.校级岗位设置职级评定工作小组根据部门意见研究确定聘用人员，其中六级以上管理岗位提交校级岗位设置职级评定领导小组研究确定。

附件3

福州大学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。本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 9％。

（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的40％。

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.按照学校相关规定，通过有关部门组织的高级技师、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

各院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。