

重庆师范大学文件

重师发〔2017〕79号

重庆师范大学关于印发 岗位聘任工作实施方案的通知

校属各单位：

《重庆师范大学岗位聘任工作实施方案》经2017年10月23日学校教代会常委会审议通过，2017年10月24日校长办公会研究同意，现印发给你们，请认真组织学习，并遵照执行。

重庆师范大学
2017年10月31日

重庆师范大学岗位聘任工作实施方案

为深化学校人事制度改革，实现岗位管理的科学化、规范化和制度化，根据上级相关文件精神，结合我校实际和事业发展需要，制定本方案。

第一章 总 则

第一条 实施范围与对象

我校在职在编在岗的专业技术人员、管理人员和工勤技能人员，按本方案进行岗位聘任管理。

第二条 岗位类别和等级

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。

（一）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。我校专业技术岗位主要包括教学科研岗（含专职科研岗）、辅导员教师岗、其他专业技术岗等类型。

（二）管理岗位指担负领导职责或管理任务的工作岗位。我校管理岗位主要包括实职管理岗、辅导员管理岗、一般管理岗等类型。

（三）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。我校工勤技能岗位包括技术工岗和普通工岗两种类型。

根据国家岗位设置政策规定：

专业技术岗位分为 13 个等级。其中，高级岗位分为 7 个等级，即一至七级（其中正高级的岗位包括一至四级，副高级的岗位包括五至七级）；中级岗位分为 3 个等级，即八至十级；初级岗位分为 3 个等级，即十一至十三级。

管理岗位分为 10 个等级，即一至十级职员岗位。

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。普通工岗位不分等级。

学校岗位总量、结构比例和最高等级，由市政府人事行政部门核准。

第三条 岗位聘任原则

学校岗位聘任工作坚持“竞聘上岗、按岗聘任、合同管理”的原则。

第二章 岗位聘任

第四条 岗位聘任工作的种类

学校岗位聘任工作包括以下两类：

（一）聘期间岗位聘任工作

在两个聘期之间，根据对前一个聘期考核情况，结合学校岗位聘任条件，分别包括补缺竞聘、原岗续聘、低聘和解除聘任等类型。

1.聘期间补缺竞聘：当前一个聘期结束后，学校根据岗位空缺情况公布各级岗位拟补充数量，聘期考核称职且符合上一级岗

位申报条件（详见附件 1、2）的教职工可申请参与竞聘，通过相应程序者晋升到高一级岗位。

2.原岗续聘、低聘和解除聘任：当前一个聘期结束后，根据聘期考核结果，除补缺竞聘到上一级岗位的以外，其他教职工分别采用原岗续聘以及低聘或解除聘任等方式。

（二）聘期内岗位聘任

在聘期内，根据工作需要开展相应的岗位聘任工作，包括聘期内补缺竞聘、新进人员岗位聘任、转岗聘任、职称晋升人员岗位聘任、技术工人岗位考评聘任等类型。

1.聘期内补缺竞聘：是指在聘期内针对将在一年内达到法定退休年龄（含六级女性职员和具有高级职称的女性专业技术人员满五十五周岁），并将在一年内办理退休手续的专业技术人员和管理人员；以及已超过法定退休年龄但经组织批准延迟退休，将在一年内办理退休手续的正高级专业技术人员开展的岗位补缺竞聘工作。参与聘期内补缺竞聘的人员，须在申报表中书面承诺，如晋升岗位，则必须在一年内（具体退休时间按照退休相关政策执行）办理退休手续。原则上每年或每半年进行一次，具体要求按学校当期开展的聘期内岗位补缺竞聘工作的要求执行。

2.技术工人岗位考评聘任：技术工人的技术等级考评由市人事行政部门统一进行，其考评和聘任工作按学校技术工人岗位考评及聘任办法（详见附件 3）办理。

3.转岗聘任：因工作需要而调整岗位序列的，按学校工作人

员转岗管理办法（详见附件4）办理。

4.新进人员岗位聘任：按学校新进人员岗位聘任管理办法（详见附件5）办理。

5.职称晋升人员岗位聘任：职称晋升人员，在其任职资格所对应的专业技术岗位有空缺，经批准从该级职称对应的最低级岗位起聘。

第五条 聘任期限

（一）教职工岗位每一聘期原则上为三年。

（二）新进人员的首轮岗位聘期终止时间与校内教职工当前聘期的终止时间一致，以便同时参与下一轮聘任工作。

（三）聘期内变动岗位的，原聘期终止时间不变。聘期内，按国家政策办理退休的，岗位聘期合同自然终止。

（四）依据学校有关规定以及学校与个人签订的人事聘用合同，明确有服务期要求的，除按岗位聘期管理外，同时执行服务期的相关规定。

第六条 聘期合同

学校与所有受聘人员签订相应的岗位聘期合同，明确受聘期限、岗位职责与任务要求等方面的内容。其中的岗位职责与任务，由各二级单位结合本单位实际情况制定，以书面形式周知本单位全体教职工，并报学校备案，是聘期合同不可分割的部分。合同期限内调整岗位的，按新聘岗位的职责任务履职。

聘期合同采用书面形式，一式三份，受聘人员所在二级单位

和受聘人员各执一份，学校存档一份。

第七条 聘期考核

聘期考核在聘期结束时进行，主要考核受聘人员在聘期内履行岗位职责和完成任务情况，重点是工作业绩。考核结果分为“称职”和“不称职”两个等次，是岗位晋升、续聘、低聘、调整、解聘、奖惩等的主要依据。

聘期考核结论为称职的，可按规定程序参与补缺竞聘，未晋升岗位的则原岗续聘。

聘期考核结论为不称职的，新聘期不得参与岗位晋升，可在原等级岗位续聘；连续两个聘期考核为不称职的，学校按降低至少一个岗位等级予以低聘。受聘人员岗位变化后，其工资待遇同时相应改变。受聘人员无正当理由不同意调整岗位及变更合同的，或虽同意调整工作岗位，但到新岗位工作后考核仍不称职的，学校可单方面解除聘期合同及人事聘用合同。

受聘人员同时按年度进行年度考核，主要综合考核聘用人员年度内德、能、勤、绩等情况，年度考核结果的应用按学校年度考核相关文件规定执行。聘期内年度考核等次有一次不合格或两次基本合格的，则聘期考核结果为不称职。

第八条 聘任程序

除职称晋升人员岗位聘任、转岗聘任、技术工人岗位考评聘任、续聘、低聘、解聘等按相应程序聘任外，岗位晋升均实行公开竞聘，工作程序如下：

（一）学校公布各类各级岗位（专业技术岗位、非实职管理岗位）的聘任申报条件。

（二）个人申报。符合岗位条件的人员向所在单位提交相应申报表和相关支撑材料。

（三）二级单位初审资格及评议。二级单位对申报人员初审资格、评议后报学校审核。

（四）遴选推荐。学校组成岗位竞聘考评专家组，对已完成个人申报、资格审查合格、相应人员所在单位测评等程序的竞聘人员，按照相应的程序和要求以票决方式遴选产生推荐人员。竞聘者须获得三分之二及以上的赞成票方为通过。若获通过的人员超过指标限定名额，则按得票多少由高到低依次确定推荐人员。若因末位人员多人票数相等而超过限定名额时，则由评委会针对末位人员再次投票，以简单多数的原则从中确定推荐人员。

（五）学校审定。学校工作人员聘用工作小组初审推荐人员名单后，报学校校长办公会审定，确定拟聘人员名单。

（六）拟聘公示。将审定后的拟聘人员名单予以公示，公示期为3-5个工作日。

（七）上级核准。相应等级岗位报上级部门核准。

（八）学校聘任。学校下发相应聘任文件，学校与拟聘人员签订相应的聘任合同。

第三章 组织实施

第九条 学校岗位聘任工作组

学校组建岗位聘任工作组，负责组织领导和工作协调；工作组下设办公室，挂靠人事处，由人事处主要负责人兼任办公室主任。

第十条 二级单位岗位聘任工作组

各二级单位成立相应的岗位聘任工作组，负责本单位岗位聘任工作。学院岗位聘任工作组成员应不少于七人，由一名学院主要负责人任组长，成员应包括班子成员、教代会主席、学院学术委员会成员代表、教职工代表等，负责制定本学院岗位具体竞聘办法，报竞聘工作办公室备案并组织实施。机关各部门和各直属业务单位岗位聘任工作组一般不少于三人，由本单位处级领导及科级干部组成，主要负责人任组长。

第十一条 争议与处理

应聘者对聘任程序、聘任结果有异议的，有权向各级岗位聘任工作机构提出申诉或投诉，申诉或投诉应以事实为依据，在公示期内以书面形式提出，并签署真实姓名。相关部门在接到申诉或投诉后应及时研究并回复。

第十二条 回避制度

人员聘任实行回避制度。受聘人员凡与聘任单位负责人员有夫妻关系、直系血亲关系、三代以内旁系血亲或者近姻亲关系的，不得被聘任从事该单位人事、劳资、财务、审计、纪律检查岗位

的工作。聘任工作组织成员在办理人员聘任事项时，遇有与自己或者自己有上述亲属关系以及其他可能影响聘任公正的，也应当回避。

第四章 相关规定

第十三条 申请人仅可在本人现岗位序列上申请逐级晋升上一级岗位。其中：专业技术岗位只能申请晋升本人所聘职称级别（按正高级、副高级、中级、助理级划分）所对应的相应岗位职级，不能申请晋升到上一级职称所对应的岗位职级。

第十四条 各类人员原则上不得同时在两类岗位上任职。因工作需要，在从严控制、规范管理的原则下，将校领导，以及教务处、科研处、研究生院、发展规划处处长岗位设置为“双肩挑”岗位，可同时聘任为管理岗和专业技术岗。聘任在“双肩挑”岗位的人员，可自愿选择执行专业技术岗位工资或管理岗位工资。

第十五条 将教学科研单位（各学院，含自考学院、国际汉语言文学学院、职教师资学院等）的院长（副院长）、党委（总支）书记、教学辅助单位（图书馆、编辑出版中心、医院、信息中心等）的院长（馆长、主任）、副院长（副馆长、副主任）以及附属中小学校的校长（副校长）、幼儿园的园长（副园长）设置为专业技术岗位或管理岗位；其他处级、科级实职岗位均为管理岗位。

第十六条 我校目前从事管理岗位工作但执行专技序列工资的人员，以及从事专技岗位工作但执行管理序列工资的人员，统

称为交叉岗人员。交叉岗人员岗位按学校《交叉岗人员岗位管理办法》（详见附件6）管理。

第十七条 对于曾转换岗位序列的转岗人员，只能以现岗位等级及其年限参与岗位晋升；在满足学校最低申报年限条件的前提下，其在原序列的最后一级技术职称等级或管理岗位的任职年限，可在计算其年限条件时与现岗位等级年限合并计算，转岗前的最后一级技术职称等级或管理岗位上获得的业绩成果可视为现等级岗位的业绩成果。

第十八条 各类岗位的聘任申报条件中有关教学科研业绩（奖项、项目、论文、著作、专利等），限任现岗位等级以来，第一单位署名为“重庆师范大学”的成果（对于从其他单位进入我校工作的人员，进入我校前署名为原工作单位的成果，可计入；但在相应的申报条件中，至少有一项是第一单位署名为“重庆师范大学”的成果），且同一项成果以最高等级计入，不重复计算。教学科研业绩成果的认定，均按学校相应的成果认定办法执行。

第十九条 岗位聘任申报条件中对有关论文的要求：①同一篇学术论文在我校按第一作者或通讯作者认定的只能使用一次。②被 CPCI（ISTP、ISSHP）检索的学术论文，同一申报者的 2017 年以前发表的仅限 1 篇可作为 B1 级学术论文使用，其余的视为一般学术论文；2018 年及以后的被 CPCI（ISTP、ISSHP）检索的论文均视为一般学术论文。③在《中国社会科学报》理论版上刊登的被学校科研成果认定办法认定为 A3 级的专业性学术论文，

同一申报者的 2017 年以前发表的仅限 1 篇可作为 A3 级学术论文使用，其余的视为一般学术论文；2018 年及以后在《中国社会科学报》理论版刊登的专业性学术论文均视为一般学术论文。

第二十条 学校附属幼儿园和初等教育学院附属小学的岗位聘任工作，由所在二级单位牵头负责，根据上级关于幼儿园和小学的相关政策制定岗位聘任办法，报岗位聘任工作办公室备案并组织实施。

第五章 附 则

第二十一条 学校实职干部岗位（包括校级、处级和科级）的聘任、管理及考核按照干部人事管理权限的有关规定执行，不属本方案管理范围。

第二十二条 担任处科级实职干部人员可申报晋升非实职管理岗位，其岗位数与非实职管理人员晋升岗位的，按一定比例划分。

第二十三条 人事代理、专门聘用人员的岗位聘任和考核工作参照本方案进行。

第二十四条 学校之前的规定与本方案不一致的，按本方案执行；本方案所依据的法律、法规和规范性文件发生变化时，按新的规定执行；本方案未尽事宜按上级文件和学校有关规定执行。

第二十五条 本方案由人事处负责解释。

附件：1.重庆师范大学专业技术岗位聘任申报条件
2.重庆师范大学非实职管理岗聘任申报条件
3.重庆师范大学技术工人岗位考评及聘任办法
4.重庆师范大学工作人员转岗管理办法
5.重庆师范大学新进人员岗位聘任管理办法
6.重庆师范大学交叉岗人员岗位管理办法

附件 1

重庆师范大学专业技术岗位聘任申报条件

申报竞聘专业技术岗位人员须同时符合以下基本条件和申报条件：

一、基本条件

（一）拥护党的领导，热爱祖国，遵守国家法纪和学校的各项规章制度，认真贯彻执行党和国家的教育方针，具有良好的职业道德、学术道德，为人师表；凡聘现岗位等级以来有严重违法乱纪、思想品德失范、学术不端等情形的，三年内不得申报晋升岗位等级。

（二）除具备相应等级专业技术职务任职资格外，还须具备与履行岗位职责相适应的水平和能力。

（三）具备适应岗位要求的身體条件。

（四）近三年以来年度考核均为合格及以上等级，且最近一个聘期考核为称职及以上。

（五）竞聘专业技术九级岗及以上的，均须在现等级专业技术岗位上任职满三周年及以上；竞聘十一级岗的，须在现等级专业技术岗位上任职满两周年及以上。

二、申报条件

（一）正高级二级岗位的申报条件

符合重庆市事业单位专业技术二级岗位管理办法相关规定，且任现岗位等级以来，主持有国家级科研项目和以第一作者或通讯作者发表有 A 级及以上学术论文。

（二）正高级三级岗位的申报条件

1. 基本条件

（1）任现岗位等级以来，教学科研岗人员须系统地担任过一门及以上全日制本科生或研究生专业主干课讲授任务，近三年完成了所在单位规定的教学工作量，教学效果好。

其他专业技术岗、机关和直属单位的人员和专职科研岗人员教学工作量不做要求。

（2）履行较为重要的学科建设与管理职责，承担重要的教学科研、人才培养和社会服务任务，具有较高的学术影响并取得公认的学术成就。任现岗位等级以来，主持有国家级项目和以第一作者或通讯作者发表有 A 级及以上学术论文。

2. 业绩条件

（1）符合以下任意一项条件者可直接申报（申报人基本条件中主持的国家级项目和以第一作者或通讯作者发表的 A 级及以上学术论文可同时作为其本人的业绩条件成果）：

①符合重庆市事业单位专业技术二级岗直接申报条件者；

②国家级自然科学奖或国家科技进步奖或国家发明奖获得者（一等奖前五名，二等奖前三名，三等奖第一名）；或学术成果入选国家哲学社会科学文库；

③高等学校科学研究优秀成果奖（一等奖前二名，二等奖第一名）；

④国家级教学成果奖获得者（特等奖前五名，一等奖前三名，二等奖第一名）；

⑤国家千人计划（长期项目）入选者，或国家千人计划（青年项目）入选者，或国家高层次人才特殊支持计划领军人才，或国家高层次人才特殊支持计划青年拔尖人才，或长江学者特聘教授，或长江学者青年学者，或国家杰出青年科学基金获得者，或国家优秀青年科学基金获得者，或新世纪百千万人才工程国家级人选，或百千万人才工程国家级人选，或国家 863/973 项目首席专家，或国家级教学名师，或国务院特殊津贴获得者等国家级专家称号人才；

⑥以第一作者或通讯作者在国际顶尖学术期刊《science》或《nature》上发表学术论文，或成功申报主持国家级重点及以上项目。

（2）满足下列条件者，可申报三级岗位（申报人基本条件中主持的国家级项目和以第一作者或通讯作者发表的 A 级及以上学术论文可同时作为其本人的业绩条件成果）：

①任现岗位等级满 12 周年及以上的，须满足以下选报条件任意 1 类条件之任意 1 项；

②任现岗位等级满 9 周年及以上的，须满足以下选报条件任意 2 类条件之任意 2 项；

③任现岗位等级满 6 周年及以上的，须满足以下选报条件任意 2 类条件之任意 3 项（其中人才称号和人才项目类最多 1 项）；

④任现岗位等级满 3 周年及以上的，须满足以下选报条件任意 2 类条件之任意 4 项（其中人才称号和人才项目类最多 1 项）；

3.选报条件：

I.人才称号和人才项目类

教育部“新世纪优秀人才支持计划”获得者，或教育部“跨世纪优秀人才支持计划”获得者，或教育部“高等学校优秀青年教师教学科研奖励计划”获得者，或省（直辖市）、部级有突出贡献中青年专家，或省（直辖市）政府特聘教授，或重庆市杰出专业技术人才，或博士生导师，或教育部“优秀青年教师资助计划”获得者，或教育部“高等学校骨干教师资助计划”获得者，或教育部高等学校教学指导委员会委员，或重庆市“百人计划”获得者，或重庆市百名学术学科领军人才，或重庆市百名杰出科技领军人才，或重庆市“高层次人才特殊支持计划”（含青年拔尖人才培养计划、哲学社会科学领军人才特殊支持计划、教学名师培养计划、科技创新创业人才支持计划、百千万工程领军人才培养计划）获得者，或省（直辖市）杰出青年科学基金获得者，或重庆市“巴渝学者”特聘教授，或重庆市优秀专业技术人才，或省（直辖市）级学术技术带头人，或省（直辖市）级教学名师。

II.论文类

①自然科学类以第一作者或通讯作者发表 3 篇 A2 类及以上

学术论文（其中至少有 1 篇 A1 类）；或发表 2 篇 T2 类学术论文；或发表 1 篇 T1 类及以上学术论文。

②人文社科类以第一作者或通讯作者发表 3 篇 B1 类及以上学术论文（其中至少有 1 篇 A 类）；或发表 2 篇 A 类及以上学术论文；或发表 1 篇 T 类学术论文。

III.项目类

①主持 1 项省部级及以上教学质量工程项目或教研教改项目；

②主持 1 项省部级及以上科研项目（主持的省部级项目至多一个属于市教委或市教育规划办项目）；

③主持横向项目的到校经费累计自然科学类达 100 万元，人文社科类达 50 万元。

IV.著作、教材、专利类

①主编（第一主编）并公开出版本专业教材 2 部；或者主编（第一主编）并公开出版本专业省部级及以上规划教材 1 部；

②公开出版学术著作 2 部（排名第一，其中 1 部为 B 级）；或公开出版 A 级学术著作 1 部；

③获国家授权发明专利（第一完成人）2 项；

④主持育成国家级品种审定委员会审定通过的动植物新品种 1 个及以上并推广应用，或主持育成省部级品种审定委员会审定并通过的动植物新品种 3 个及以上并推广应用；

⑤自主知识产权成果转化转让且到校经费累计不少于 800 万

元。

V.奖项类

①国家级教学成果奖获得者(特等奖前六名,一等奖前四名、二等奖前二名);或省部级政府教学成果奖获得者(一等奖前三名、二等奖前二名、三等奖第一名);

②国家级自然科学奖或国家科技进步奖或国家发明奖获得者(一等奖、二等奖前五名,三等奖前三名);或省部级政府科研成果奖获得者(一等奖前三名、二等奖前二名、三等奖第一名);

③获A级及以上艺术科学、体育赛事、文学创作作品奖1项;

④获省部级及以上各类教学竞赛奖一等奖1次;或者作为第一指导教师指导学生参加各类竞赛且获得I级政府类或学会类一等奖及以上1次或二等奖2次(I级政府类和学会类奖项及等次以学校当年审定的《学生素质提升指导教师奖项目认定目录》为准);

⑤获得金牌教师或者累计3次获得校级及以上与教学、教师有关的奖项或者荣誉称号(包括教学名师奖、师德师风标兵、教学优秀奖、教学优秀青年教师、最受毕业生欢迎的教师奖)。

(三)副高级五级、六级岗位的申报条件

1.基本条件

任现岗位等级以来,教学科研岗人员须系统地担任过一门及以上全日制本科生或研究生专业主干课讲授任务,近三年完成了所在单位规定的教学工作量,教学效果好。积极参与教育教学改

革研究；积极参与教学质量工程建设工作。

其他专业技术岗、机关和直属单位的人员和专职科研岗人员教学工作量不做要求。

2.业绩条件

任副高级七级或六级岗位等级以来，满足下列条件者，可分别申报六级、五级专业技术岗位：

①任现岗位等级满 9 周年及以上的，须满足以下选报条件任意 1 类条件之任意 1 项；

②任现岗位等级满 6 周年及以上的，须满足以下选报条件任意 2 类条件之任意 2 项；

③任现岗位等级满 3 周年及以上的，须满足以下选报条件任意 2 类条件之任意 3 项（其中人才称号、人才项目类至多 1 项）。

3.选报条件：

I.人才称号和人才项目类

省级学术技术带头人后备人选；或“重庆市优秀人才支持计划”人选；或“重庆市高等学校青年骨干教师资助计划”人选；或重庆市高等学校骨干教师；或重庆师范大学领军人才；或重庆师范大学青年拔尖人才；或重庆师范大学教学名师培育计划入选者及以上人才。

II.论文类

①自然科学类以第一作者或通讯作者发表 2 篇 A 类及以上学术论文或发表 1 篇 T 类学术论文。

②人文社科类以第一作者或通讯作者发表 2 篇 B 类及以上学术论文或发表 1 篇 A 类及以上学术论文。

III.项目类

①主持 1 项省部级及以上教研教改项目；或者主研 1 项国家级教研教改项目（排前 2 名）；

②主持 1 项省部级及以上教学质量工程项目；或者主研 1 项国家级教学质量工程项目（排前 2 名）；

③主持 1 项省部级及以上科研项目；或者主研 1 项国家级科研项目（排前 2 名）（主持的省部级项目至多一个属于市教委或市教育规划办项目）；

④主持承担横向项目的到校经费累计自然科学达 5 万元，人文社科类达 30 万元。

（备注：主研的项目至多使用一次。）

IV.著作、教材、专利类

①独著或主编（第一主编）并公开出版本专业教材 1 部；

②独立撰写或主编（第一主编）并公开出版学术著作 1 部；

③获国家授权发明专利（第一完成人）1 项，或国家实用新型专利（第一完成人）2 项，或国家软件著作权 2 项。

V.奖项类

①获省部级及以上教学成果奖（国家级奖前五名，或省部级一等奖前五名、二等奖前三名、三等奖前二名）；

②获省部级及以上政府科研成果奖（国家级奖前五名，或省

部级一等奖前五名、二等奖前三名、三等奖前二名)；

③获省部级及以上各类教学竞赛奖 1 次(三等奖及以上)；或者作为第一指导教师指导学生参加各类竞赛且获得Ⅰ、Ⅱ级政府类或学会类一等奖及以上 1 次或二等奖 2 次(Ⅰ、Ⅱ级政府类和学会类奖项及等次以学校当年审定的《学生素质提升指导教师奖项目认定目录》为准)；

④获 B 级及以上艺术科学、体育赛事、文学创作作品奖 1 项；

⑤获得金牌教师或者累计 3 次获得校级及以上与教学、教师有关的奖项或者荣誉称号(含教学名师奖、师德师风标兵、教学优秀奖、教学优秀青年教师、最受毕业生欢迎的教师奖)。

(四) 中级八级、九级岗位申报条件

教学科研岗人员须系统承担一门及以上全日制本科生课程的教学，教学效果好，能完成学院规定的教学科研任务；积极参加教研活动(其他专业技术岗、机关和直属单位的人员和专职科研岗人员教学工作量不做要求)。

(五) 初级十一级岗位申报条件

教学效果好，能完成所在部门规定的教学科研任务。

三、相关要求和规定

(一) 对实验、图书资料、档案、卫生、工程、会计和新闻出版(含机关和直属业务单位教学研究系列职称)等系列的其他专业技术岗位不考核教学工作量,但需考查工作业绩及服务质量,且通过组织测评。

（二）学校聘在专职科研岗位人员晋升岗位等级时，可不考核教学工作量，但须在申报条件的选报条件中增加任意一类的任意 1 项条件。

附件 2

重庆师范大学非实职管理岗位 补缺竞聘申报条件

申报竞聘上一级管理岗位人员须同时符合以下基本条件和申报条件：

一、基本条件

（一）拥护党的领导，热爱祖国，遵守国家法纪和学校的各项规章制度，认真贯彻执行党和国家的教育方针，具有良好的思想政治素质、职业道德和服务意识。凡聘现岗位等级以来有严重违法乱纪、思想品德失范、学术不端等情形的，三年内不得申报晋升岗位等级。

（二）热心管理和服务工作，具有奉献精神，爱岗敬业，公正廉洁；熟悉本岗位业务知识，具备履行所聘岗位职责任务的理论水平和工作技能。

（三）具备适应岗位要求的身体条件。

（四）近三年以来年度考核合格及以上，且最近一个聘期考核称职。

（五）申报晋升五级、六级管理岗位须具有大学本科及以上学历；申报晋升七级及以下管理岗位须具有大学专科及以上学历。

（六）须在现岗位等级上任职满三周年及以上。

二、申报条件

（一）五级管理岗

1.基本条件

系统掌握高等教育管理以及专门业务工作的基本理论和方法，有较高的理论政策水平、组织管理能力和解决疑难问题的能力；有较强的系统分析研究能力和文字、口头表达能力；具有指导基层单位或下级职务人员的工作能力，在管理工作中做出较显著成绩。

2.业务水平及业绩条件

（1）直接申报条件

在六级管理岗位上获得下列条件之一者，可直接申报：

- ①获得国家及其部委授予的个人表彰奖励。
- ②获得省级及以上党委、政府授予的个人表彰奖励。
- ③获得省部级及以上的“五一”劳动奖章（或劳动模范）。

（2）选报条件

在六级管理岗位上满足下列相应条件者，可申报：

①在六级管理岗位上任职满9周年及以上或连续担任副处级实职干部满6周年及以上者，须满足：

选报条件（下同）中任意1次：年度考核获优秀等次、被评为校级优秀个人（包括优秀教师、优秀教育工作者、优秀辅导员、优秀党务工作者、优秀共产党员）、获得省级党委和政府（或国家部委）所辖的司局级部门颁发的先进个人表彰奖励。

②在六级管理岗位上任职满6周年及以上或连续担任副处级实职干部满4周年及以上者，须满足：

选报条件中任意2次。

③在六级管理岗位上任职满3周年及以上者，须满足：

选报条件中任意3次。

（二）六级管理岗

1.基本条件

有一定的高等教育管理工作业务能力和较好的理论政策水平；独立承担调查研究工作，具有较强的文字、口头表达能力和组织工作的能力；熟悉本职业务，能独立解决工作中遇到的实际问题，给本部门领导起好参谋助手作用，并能独立承担基层单位或下级职务人员的业务指导、检查、督促任务；在管理工作中做出较显著的成绩。

2.业绩条件

（1）直接申报条件

与晋升五级岗位的直接申报条件相同。

（2）选报条件

在七级管理岗位上满足下列相应条件者，可申报：

①在七级管理岗位上任职满9周年及以上或连续担任正科级实职干部满6周年及以上者，须满足：

选报条件（下同）中任意1次：年度考核获优秀等次、被评为校级优秀个人（包括优秀教师、优秀教育工作者、优秀辅导员、

优秀党务工作者、优秀共产党员)、获得省级党委和政府(或国家部委)所辖的司局级部门颁发的先进个人表彰奖励。

②在七级管理岗位上任职满6周年及以上或连续担任正科级实职干部满4周年及以上者须满足:

选报条件中任意2次。

③在七级管理岗位上任职满3周年及以上者,须满足:

选报条件中任意3次。

(三)七级管理岗

1.基本条件

掌握高等教育管理的基本理论和方法,具有一定文字、口头表达能力和组织管理能力。能够较好的承担调查研究、制定工作计划、总结工作等职责,能独立起草工作报告、总结等。在本职工作中做出一定成绩。

2.业绩条件

(1)直接申报条件

与五级岗位的直接申报条件相同。

(2)选报条件

①在八级管理岗位上任职满6周年及以上或连续担任副科级实职干部满4周年及以上者须满足:

选报条件(下同)中任意1次:年度考核获优秀等次、被评为校级优秀个人(包括优秀教师、优秀教育工作者、优秀辅导员、优秀党务工作者、优秀共产党员)、获得省级党委和政府(或国家

部委)所辖的司局级部门颁发的先进个人表彰奖励。

②在八级管理岗位上任职满3周年及以上者,须满足:

选报条件中任意2次。

(四) 八级管理岗

熟悉本职工作业务和有关方针、政策、规定,有一定的工作经验和业务水平,能制定一般性业务文件和工作总结,有综合分析和独立处理问题的能力,在本职工作中能起到骨干作用。

(五) 九级管理岗

熟悉和了解与本职工作有关的政策和业务知识,能草拟一般性业务文件和工作总结,有一定的分析和处理问题的能力,并能独立处理一般性业务工作。

附件 3

重庆师范大学技术工人岗位考评及聘任办法

根据上级有关文件精神，结合学校实际，制定本办法。

技术工人须通过市人事行政部门组织的统一考评，获得相应岗位任职资格证书，方可聘任相应岗位。

一、岗位考评办法

（一）考评申报条件

按上级相关政策规定执行。凡聘现岗位等级以来有严重违法乱纪、思想品德失范等情形的，三年内不得申报考评高一级岗位等级。

（二）考评申报程序

- 1.本人申请。
- 2.部门初审。
- 3.学校人事部门审核。
- 4.学校报上级审批。

（三）考评人数的确定

由于考评人数由上级政策控制，若符合条件的申报人数不超过控制数，学校将符合条件的申报人员均报上级审批；

若符合条件的申报人数超过控制数，则依次依据下列条件排序，排序靠前者优先上报：

- 1.距离法定退休年龄远近（按月计算），近者优先。
- 2.取得现任岗位等级资格时间早晚（按月计算），早者优先。
- 3.工作年限长短（按年计算），长者优先。
- 4.年龄大小（按日计算），大者优先。

凡依据排序优先参加考评的人员，若当年未通过考评，则之后年度的考评排序办法为：在其他未参加过该等次考评的符合条件人员排序推荐后，若仍有空余指标，方可按上述条件再次参与排序推荐。

二、岗位聘任办法

（一）聘任条件

1.遵守国家的法律、法规和政策,有较高的政治觉悟和良好的职业道德。凡聘现岗位等级以来有严重违法乱纪、思想品德失范等情形的，三年内不得申报晋升高一级岗位等级。

2.通过上级岗位考评，获得相应任职资格。

3.近三年年度考核均为称职及以上。

（二）聘任程序

1.若符合条件的待聘人数少于拟聘岗位数，则符合条件的人员可填写《重庆师范大学技术工人技术等级岗位聘任申请表》并由所在单位签署综合考察意见，由人事处报校长办公会议研究同意后予以聘任。

2.若符合条件的待聘人数多于拟聘岗位数，则由人事处向全校公布岗位职数，符合条件的人员可填写《重庆师范大学技术工

人技术等级岗位聘任申请表》并由所在单位签署综合考察意见，人事处资格审查，按照本办法中岗位考评排序条件排序，报校长办公会议研究同意后予以聘任。

（三）从校长办公会议同意聘任之日起聘任，从次月起享受相应待遇。

附件 4

重庆师范大学工作人员转岗管理办法

第一章 总 则

第一条 为规范我校工作人员岗位转换，根据《事业单位岗位设置管理试行办法》（国人部发〔2006〕70号）、《重庆市事业单位岗位设置管理实施办法（试行）》（渝人发〔2008〕2号）和《重庆市事业单位工作人员转岗管理办法（试行）》（渝人社发〔2011〕151号）等规定，制定本办法。

第二条 转岗是指我校在编、在岗工作人员在岗位设置结构比例限额内，根据工作需要，从现岗位类别聘任到其他岗位类别的转换流动。

我校的岗位类别在国家规定的三大类岗位基础上细化为七种，即：管理岗划分为一般管理岗（含实职、非实职）和辅导员管理岗；专业技术岗划分为教学科研岗（含专职科研岗，下同）、辅导员教师岗和其他专业技术岗；工勤技能岗划分为技术工岗和普通工岗。在上述七种岗位类别之间的转换流动均属转岗。

第三条 转岗坚持工作需要、人岗相适、从严控制的原则，公开、公平、公正进行。

第二章 转岗条件

第四条 转岗人员应具备下列基本条件：

（一）具备转入岗位所需的思想素质、专业、技能等方面的资格条件。

（二）具备转入岗位要求的身体条件。

（三）年龄距法定退休年龄的时间不少于 5 年。

（四）管理人员、专业技术人员转岗，须在我校连续工作满 3 周年及以上且在原岗位（类别）工作满 3 周年及以上；工勤技能人员转岗，须在我校连续工作满 5 周年及以上且在原岗位（类别）工作满 5 周年及以上。

（五）申请转入辅导员岗者须为中共党员，年龄原则上在 35 周岁及以下。

第五条 转换流动到管理岗位（含一般管理岗和辅导员管理岗）还须符合以下条件：

（一）具有硕士学位，或具有本科学历和学士学位，或聘任在中级及以上专业技术职务岗位。

（二）管理人员和专业技术人员在转岗之前三年年度考核均被确定为称职及以上等次；工勤技能人员在转岗之前五年年度考核均被确定为称职及以上等次，其中有一次及以上被确定为优秀等次。

第六条 转换流动到专业技术岗位还须符合以下条件：

（一）学历职称条件

1.转换流动到教学科研岗应符合以下条件之一：

（1）具有相应专业博士研究生学位。

（2）具有相关学科正高级专业技术职务任职资格。

（3）具有相关学科副高级专业技术职务任职资格且具有相应专业硕士研究生学位。

教学单位可在以上条件基础上结合自身教学、科研和学科建设需要增设其他条件，报聘用工作办公室备案。

2.转换流动到辅导员教师岗和其他专业技术岗应符合以下条件之一：

（1）具有博士学位。

（2）具有副高及以上专业技术职务任职资格。

（3）具有中级专业技术职务任职资格且具有全日制硕士研究生学历和学位。

（二）管理人员和专业技术人员在转岗之前三年年度考核均被确定为称职及以上等次；工勤技能人员在转岗之前五年年度考核均被确定为称职及以上等次，其中有两次及以上被确定为优秀等次。

第七条 转岗流动到工勤技能岗位还须符合以下条件：

（一）具有高中及以上学历。

（二）转换流动到技术工岗位的，应取得相应岗位技术等级或技术职务任职资格。

（三）转岗之前三年年度考核均被确定为称职及以上等次。

第三章 转岗聘任

第八条 转岗工作按照以下程序进行：

（一）在学校启动转岗工作后，符合相应条件的教职工可填写相应《转岗申请表》，并分别交所在单位和拟接受转岗单位。所在单位就是否同意其转岗签署意见（其中如属辅导员岗转出的，申请人还须将申请表交学生处及分管学生工作校领导就是否同意其转岗签署意见）；拟接受转岗单位对其是否有接收意向签署意见。

（二）已通过上述审批程序的申请人向人事处提交有关材料（申请表、学历学位证书、岗位技术等级证书原件），人事处对拟转岗人员进行资格初审。

（三）分类考核

转入教学科研岗的，由教务处会同科研处、学校教学指导委员会、拟接受单位组织考核。

转入辅导员岗的，由学生处会同拟接受单位考核。

转入管理岗、其他专业技术人员岗和工勤技能岗的，由拟接受单位考核。

考核结果由牵头考核单位报人事处。

（四）人事处将考核后拟同意转岗人员报学校审批。

（五）学校同意转岗的人员，按下列情况分类办理：

1.转岗到管理六级及以上岗位、专业技术七级及以上岗位、

工勤技能二级及以上岗位的，上报市教委及市人力社保局审批。

2.转岗到教师岗位但无高校教师资格证的，须按学校要求参加培训合格，并在规定时间内取得高校教师资格证。

3.工勤技能人员向管理、专业技术岗位转岗的，还须参加并通过市人力社保局组织实施的考试。

（六）学校下发聘任文件，完善聘任手续。

第九条 岗位等级的确定

（一）转入专业技术岗位的，聘任在其专业技术资格对应的起点岗位。

（二）转入管理岗位的，按以下不同情况办理：

1.三、四级职员：按照干部人事管理有关规定及权限确定。

2.五级职员：已聘任正高级专业技术职务 2 周年及以上，或已聘任副高级专业技术职务 7 周年及以上。

3.六级职员：已聘任正高级专业技术职务，或已聘任副高级专业技术职务 3 周年及以上。

4.七级职员：专业技术人员已聘任副高级专业技术职务，或已聘任中级专业技术职务 5 周年及以上；工勤技能人员现聘在工勤技能一级岗位，或在工勤技能二级岗位上工作 9 周年及以上；或具有博士学历学位。

5.八级职员：专业技术人员已聘任中级专业技术职务；工勤技能人员已聘在工勤技能二级岗位 5 周年及以上，或在工勤技能三级岗位 9 周年及以上；或具有硕士学历学位。

6.九级职员：专业技术人员已聘任初级专业技术职务，或已聘任员级专业技术职务3周年及以上；工勤技能人员已聘在工勤技能岗位三级5周年及以上，或在工勤技能四级岗位上工作9周年及以上；或具有本科学历学位。

7.十级职员：专业技术人员已聘任员级专业技术职务；工勤技能人员已聘任五级及以上工勤技能岗位。

（三）转入工勤岗位的，按其具有的工勤岗位任职资格予以聘任。

第四章 待遇及管理

第十条 转岗人员按新聘岗位进行考核管理，其原聘任岗位自然解聘。

第十一条 转岗人员从聘任次月起按新聘岗位执行相应工资待遇，并按退休时所聘岗位执行有关退休政策。

第五章 附 则

第十二条 学校处级、科级实职岗位聘任及转非所导致的转岗按照学校相关办法管理。

第十三条 现任处级、科级实职管理岗人员须按干部管理权限批准辞职后，方可申请转入专技等其他类别岗位。

第十四条 对业务水平和成果特别突出或学校工作特别需要的人员，在国家政策允许的前提下，经校长办公会批准，可不受

本办法条件限制转岗。

第十五条 人事代理人员、专门聘用人员转岗参照本办法办理。

附件 5

重庆师范大学 新进人员岗位聘任管理办法

为深化学校人事制度改革，健全岗位聘任管理制度，根据《关于开展 2012 年事业单位岗位竞聘工作的通知》（渝教人〔2012〕23 号）和《关于进一步规范专业技术资格初定、确认、转评和多评的通知》（渝职改办〔2010〕73 号）等文件精神，结合我校岗位聘任的实际情况，特制定本办法。

一、实施范围

新进入我校的事业编制人员（含人事代理入编人员）。

二、聘岗原则

按岗聘任，以岗定酬。即：按学校招聘岗位的类别决定相应新进人员的岗位类别。招聘岗位是专业技术岗的，相应新进人员只能聘在专业技术岗；招聘岗位是管理岗的，相应新进人员只能聘在管理岗；招聘岗位是工勤技能岗的，相应新进人员只能聘在工勤技能岗。

三、聘在专业技术岗人员的聘任办法

（一）在原单位已取得专业技术职务任职资格的，其专业技术岗位经相关程序评定后予以聘任。

（二）未取得专业技术职务任职资格的，可根据本人最后学历学位情况初定并聘任相应的专业技术职务：

1.十级岗位：博士研究生毕业，取得学历学位证书，参加工作试用期满后可初定。

2.十二级岗位：硕士研究生毕业，大学本科毕业，取得学历学位证书，参加工作试用期满后可初定；大学专科毕业，取得学历证书，参加工作满三周年及以上后可初定。

3.十三级岗位：中专毕业，取得学历证书，参加工作试用期满后可初定。

对于无试用期的人员，直接根据相应学历学位情况初定并聘任相应的专业技术职务。

对于应取得学历学位证书而只取得学历或学位证书的人员，须降低一个相应的专业技术岗位等级初定。

四、聘在管理岗人员的聘任办法

（一）在原单位已聘任相应等级公务员或事业单位职员（含领导职员和非领导职员），进入我校时可聘任相应级别的非领导职员。

（二）学校以实职领导（处级及以下）岗位招聘的新进人员，按招聘要求聘任相应岗位。

（三）在原单位已取得并聘任专业技术职务的，进入我校时，其岗位等级的确定，按照学校转岗管理办法中关于专业技术人员转入管理岗位时的岗位等级确定原则办理。

对于无试用期的人员，直接根据相应学历学位情况初定并聘任相应的管理岗位等级。

对于应取得学历学位证书而只取得学历或学位证书的人员，须降低一个相应的管理岗位等级初定。

（四）对于不具备上述条件的，如具有干部身份，试用期满后，聘任在十级职员岗位。

五、聘在工勤技能岗人员的聘任办法

（一）凡在原单位已取得工人技术等级资格的，经相关程序评定后，可聘任相应的工人技术等级岗位。

（二）未通过工人技术等级确认或无工人技术等级资格的，如处于学徒期（或熟练期），按学徒期（或熟练期）管理，其余人员聘任在技术工人五级岗位。

附件 6

重庆师范大学交叉岗人员岗位管理办法

一、交叉岗人员范围

我校目前从事管理岗位工作但执行专技序列工资的人员，以及从事专技岗位工作但执行管理序列工资的人员，统称为交叉岗人员。

二、岗位管理

（一）交叉岗属于历史遗留问题，除已受聘在岗的正高级职称专业技术人员任处级实职干部外，今后不再产生新的交叉岗及交叉岗人员。

（二）对于符合重庆市人事主管部门转岗政策相应条件的交叉岗人员，学校鼓励其本人选择将工资序列调整到与实际从事的岗位序列相一致（此情形以下简称归岗）；凡在实际从事岗位序列上晋升的，必须归岗。

归岗后的岗位等级按照学校转岗管理办法中相应规定确定。

（三）凡其本人不选择归岗的：

1.其岗位晋升及工资待遇按上级和学校相关规定执行，相应后果由其个人承担。

2.在管理岗位的交叉岗人员，可选择在实际执行的工资序列上申报岗位分级晋升，其晋升办法按学校同序列人员的晋升办法

实施；其晋升高一级专业技术职务的资格可以参加评审，但在转入专业技术岗位前不予聘任（含新取得正高级职称资格者）；其聘期岗位职责除相应管理工作职责外，还须有专业技术成果的要求，并在聘期结束时予以考核，若连续两个聘期的考核未完成专业技术成果的要求，则以后聘期不得在专业技术岗上续聘，必须归岗。

交叉岗人员每一聘期的专业技术成果要求是：高级职称人员，须第一作者或通讯作者公开发表两篇学术论文（其中一篇为B类及以上），或主持一项省部级及以上科研项目；中级职称人员，须第一作者或通讯作者公开发表一篇学术论文，或主持一项校级及以上科研项目。

（四）选择在实际从事的岗位序列晋升的交叉岗人员，按下列办法申报办理：

1.对于从事专技岗位、执行管理工资的交叉岗人员：

（1）先由其本人申请将工资序列归岗到专技序列。

（2）其归岗后的专技岗位等级，为其专业技术资格对应的起点岗位。

2.对于从事管理岗位、执行专技工资的交叉岗人员：

（1）先由其本人申请将工资序列归岗到管理序列。

（2）归岗后的管理岗位等级，按照学校转岗管理办法中相应规定确定。

（3）若在学校补缺竞聘工作开展过程中选择归岗，且其专业技术职务任职资格满足重庆市转岗政策中上一级职员岗位任职

条件的，则可在归岗的同时申报竞聘上一级职员岗位（须同时满足学校补缺竞聘办法中规定的除任职年限以外的其他条件）。

（四）凡交叉岗人员申请转入工资序列岗位的，按学校转岗办法办理。

重庆师范大学党政办公室 主动公开 2017 年 10 月 31 日印发
