

贵州医科大学第三轮岗位聘任实施方案 (征求意见稿)

为深化我校人事制度改革，合理配置人才资源，优化人员结构，全面提高教学质量和办学效益，建立适应高等学校发展规律的人事管理制度，根据人事部《关于印发(事业单位岗位设置管理试行办法)的通知》(国人部发[2006]70号)、《关于印发〈事业单位岗位设置管理试行办法实施意见〉的通知》(国人部发[2006]87号)和省委组织部、省人事厅、省编委办《关于印发〈贵州省事业单位岗位设置管理实施意见〉的通知》(黔人发[2007]9号)文件精神，在总结学校第一、第二轮岗位聘任工作及借鉴其他学校成功经验基础之上，结合我校实际，制定本方案。

一、指导思想

实施岗位聘任是事业单位人事制度改革的基本方向和基本制度。岗位聘任要全面落实习近平新时代中国特色社会主义思想，全面实施“人才强校”战略，坚持以人为本，以学校教育事业发展需要为依据，以教师为主体，转换用人机制，优化人力资源配置，充分调动全体教职工的积极性和创造性，全面提高学校的办学水平和办学效益，为建设“具有明显特色、西部一流、在国内外有影响力的高水平医科大学”提供强有力的人力资源保障和人才支持。

二、基本原则

(一) 定编定岗、规范管理的原则

唯有定编定岗，才能建立竞争机制，有了竞争机制，才

能激励人才成长发展。定编定岗后，才能限制人才队伍的盲目扩充，降低人力资源成本，充分发挥现有人才的效能。

（二）分级管理、权力下移的原则

学校规模越来越大，学科发展的历史和现状均不相同。必须要分级管理，学校主要负责把握编制总量、岗位结构、聘任制度等宏观问题。二级单位具体负责各级各类岗位的聘任、考核工作。通过人事权的下移，充分发挥二级单位在人才管理、人才使用中的自主性和灵活性。

（三）优化结构、精干高效的原则

通过岗位设置及聘期考核的引导，建立以教师队伍为主体的用人导向，合理配置学校现有人力资源，最大限度发挥人才的效能。第三聘期根据现有专业技术岗位实际，适当差额设岗，确保各学科人才队伍的可持续发展。同时要精简现行管理队伍人数，充实专任教师队伍，积极鼓励具有教师资格的管理人员回归教师岗位，通过提高工作效率和待遇等手段优化管理队伍结构。

（四）注重实绩、奖勤惩懒的原则

建立符合学校实际的考核体系，通过年度考核与聘期考核相结合的方式，督促受聘人员完成工作任务。同时，学校对现行绩效分配方案进行调整，总体上绩效总量做加法，确保各级各类人员收入水平整体提高，同时强化考核机制，要将工作实绩纳入绩效考核指标，鼓励职工多劳多得，奖勤惩懒。

三、组织机构

学校成立“人事分配制度改革工作领导小组”和“人事

分配制度改革申诉仲裁与监督委员会”，负责对第三轮岗位聘任工作进行指导、审定和监督。领导小组下设办公室，办公室设在人事处，具体负责第三轮岗位聘任工作的组织实施。各二级学院（部、处、馆、室、中心）成立“第三轮岗位聘任工作小组”，负责本单位人员岗位聘任的审核、推荐工作，工作小组由各二级单位领导班子成员、职工代表共同组成，教学部门必须有教师代表参与。名单拟定后报“学校领导小组办公室”备案。

四、岗位设置

（一）定编定岗

学校根据上级主管部门核定的编制总数及结构比例，结合学校具体情况，从学校教学、科研、学科建设、管理、工勤岗位的实际工作量状况和发展趋势，实行定编定岗。各院（处、部、馆、室）的岗位总量和结构比例经学校核定后，聘期内原则上不再调整。职工招录和调入严格遵循空岗补缺的原则；岗位聘任严格遵循竞争择优的原则。定编定岗的相关原则及结果由《贵州医科大学第三轮岗位聘任定编定岗方案》确定。

学校对岗位实施动态管理，原则上将结合每一聘期实际进行相应调整。

（二）岗位类别

学校岗位设置按照工作性质不同，分为专业技术岗位、管理岗位、工勤岗位。

1、专业技术岗位。教师岗位（包括辅导员）是专业技术主体岗位，其他专业技术岗位主要包括实验、工程、图书

资料、出版、档案、会计、审计、经济、卫生、等不同职称系列的岗位。

2、管理岗位。指承担领导职责或管理职责的工作岗位，包括学校领导岗位、内设机构领导岗位和普通管理岗位。

3、工勤技能岗位。指承担技能操作或维修、后勤、服务等职责的工作岗位。

（三）岗位比例设置

我校专业技术岗位设置不低于岗位总数的 76%，其中，教师岗位（包括辅导员）占总数的 70%；管理岗位占总数的 20%；教辅岗位占总数 6%；工勤技能岗位占总数的 4%（除政策性安置以外，工勤岗位只出不进，逐渐消化）。

（四）岗位等级

1、专业技术岗位

专业技术岗位分为 13 个等级。其中，一级至四级为正高级岗位，五级至七级为副高级岗位，八级至十级为中级岗位，十一级至十三级(员级)为初级岗位。其中，二、三、四级岗位结构比例为 1:3:6,五、六、七级岗位结构比例为 2:4:4，八、九、十级岗位结构比例为 3:4:3，十一、十二级岗位结构比例为 5:5。

2、管理岗位

管理岗位分为 8 个等级。包括管理三级(校级正职)、管理四级(校级副职)、管理五级(处级正职)、管理六级(处级副职)、管理七级(科级正职)、管理八级(科级副职)、管理九级(科员)、管理十级(办事员)。管理岗位结构比例。根据学校内设机构的职能、人员编制、领导职数等具体情况设置不同等级

管理岗位的数量，其中，管理三级、四级岗位由上级主管部门任命。

3、工勤技能岗位

工勤技能岗位分为技术工岗位和普通工岗位两种。技术工岗位分为 5 个等级，包括工勤技能一级、二级、三级、四级和五级，分别对应高级技师、技师、高级工、中级工和初级工；普通工岗位无等级。工勤技能一级、二级和三级岗位的总数占工勤技能岗位总数的比例不超过 50%；高级技师和技师的数量占工勤技能岗位总数的比例在 5%左右。

五、岗位聘任

（一）聘任条件

1、各级各类岗位聘任人员基本任职条件

所有人员均应遵守宪法和法律，具有良好的思想政治素质和职业道德，学风教风端正、师德师风高尚、品行端正，具备聘任岗位需要的工作能力、专业知识或职业技能。

2、各级各类岗位聘任人员其他任职条件

（1）应聘专业技术岗位必须具备相应的专业技术职务任职资格，任现职以来年度考核均达到“合格”以上等次（含合格），并符合《关于开展专业技术职务资格证书审核工作的通知》（黔人通[2002]50 号）的规定。各级岗位任职条件如下：

专业技术二、三、四、七、十级岗位按现行国家、省和学校各系列职务任职资格条件执行。

专业技术五级、六级岗位按照《关于印发<贵州省高级专业技术岗位基本任职条件指导意见>的通知》（黔人通

[2007]194号)执行。

专业技术八级、九级岗位按照《关于印发<贵州省事业单位中初级专业技术岗位基本任职条件指导意见>的通知》(黔人通[2008]165号)执行。

竞聘人员在满足上述各级岗位任职资格条件的前提下,根据学校定编定岗实际,结合第二轮岗位聘任聘期考核成绩,择优上岗。

(2) 应聘管理岗位必须具有较强的大局观念和组织协调能力,熟悉高等学校教育教学管理工作的特点和规律,具有奉献意识和团队合作精神。

(3) 应聘工勤技能岗位必须具备相应的技术等级和职业技能。

3、专业技术岗位(教师岗和部分教辅岗位)竞聘准则

应聘者在符合各级岗位竞聘条件前提下,依据二聘期考核成绩,同职级人员在二级部门核定岗位内竞聘上岗,成绩排名靠前者优先聘岗。二级部门核定岗位使用完毕后,落聘者参与学校范围的借岗。借岗依然根据二聘期考核成绩,分自然科学和社会科学两大门类进行全校排序,结合学校预留的借岗总数择优竞聘,学校预留岗位使用完毕后,落聘者高职低聘。

(二) 聘任程序

- 1、学校公布各单位各级各类岗位设置情况。
- 2、应聘者本人填写《贵州医科大学第三轮岗位聘任申请书》,并交所在单位岗位聘任工作小组。
- 3、各单位岗位聘任工作小组集体评议,确定聘用人选,

报学校“人事分配制度改革工作领导小组”办公室。

4、学校“人事分配制度改革工作领导小组”对拟聘人进行综合评议，确定拟聘人选。

5、公示拟聘人选名单，公示期为 5 天。

6、签订岗位聘任合同书。

六、岗位考核

（一）教师、教辅岗位

教师及教辅岗位根据《贵州医科大学教师年度考核管理办法（试行）》及每年度《贵州医科大学教师年度考核实施方案》，由教师工作处组织实施考核。聘期内年度考核成绩之和作为聘期考核成绩，聘期考核成绩作为下一聘期竞聘上岗的依据。上年度考核成绩作为次年绩效分配依据。

（二）管理岗位

管理五、六级岗位根据《贵州医科大学处级干部考核工作方案》，由组织部组织年度考核。管理七至十级岗位根据《贵州省事业单位工作人员考核暂行办法》，由人事处组织年度考核。聘期内年度考核成绩之和作为聘期考核成绩，聘期考核成绩作为下一聘期竞聘上岗的依据。

（三）辅导员岗位

辅导员依据《贵州医科大学关于印发〈贵州医科大学辅导员工作管理办法（试行）〉的通知》，由学工部组织实施考核。聘期内年度考核成绩之和作为聘期考核成绩，聘期考核成绩作为下一聘期竞聘上岗的依据。

（四）工勤岗位

参照管理岗位七至十级进行考核。

以上各类人员参照的考核方案在聘期内如有修订或调整，按新修订或调整后的标准执行。

七、岗位待遇

（一）基本工资

各级各类人员根据实际受聘岗位等级，享受国家、贵州省相关政策规定的基本工资福利待遇。

（二）奖励性绩效

职工人均奖励性绩效水平根据学校财力状况逐步提高。学校统一各级各类岗位绩效核拨标准，各部门自行统筹分配本部门核定的奖励性绩效总量。为充分体现效率优先、兼顾公平的原则，作如下调整：

1、管理（含工勤）岗位绩效

管理（含工勤）岗位奖励性绩效原则上按照学校的核拨标准发放。学校建立管理（含工勤）岗位奖励性绩效扣减机制，各部门须依规对职工绩效进行扣减后方能调节再分配。

行政职能部门根据三聘期核定的编制数核定绩效，实行“人多不增、人少不减”的原则。

2、专业技术岗位绩效

教学、教辅、科研单位绩效总量（除行政、工勤岗位绩效）按标准核拨后，不再根据职务发放，而是根据《贵州医科大学教师年度考核管理办法（试行）》计量的教师业绩作为专业技术岗位绩效分配指标，按照上一年的业绩发放下一年的绩效。其公式为：

$$\text{个人绩效} = \frac{\text{单位总绩效}}{\text{单位总业绩}} \times \text{个人总业绩}$$

3、其他说明

（1）二级学院、教辅、科研部门管理人员（专技人员兼职管理）绩效。该类人员奖励性绩效分为两个部分，即管理岗位绩效（原行政人员津贴）和专技岗位绩效（按职称职级核拨），其中：管理岗位绩效按核拨标准发放，专技绩效划入专技人员总绩效盘子，通过上述“**专业技术岗位绩效**”方式发放。

（2）借岗竞聘到专业技术岗位的行政职能部门管理人员绩效。该类人员不参与二级学院绩效分配，只领取行政职能部门管理岗位绩效。

八、其他说明

（一）低职高聘

为进一步强化竞争机制，充分完善岗位聘任制度，更加科学合理地使用人才，三聘期在专技高级岗位试行低职高聘，对已达到学校正高、副高职称评审破格条件的人员，可以在未获得资格的前提下办理岗位聘用手续。

（二）行政职能部门管理人员借岗竞聘专技岗位

行政职能部门管理人员竞聘专业技术岗位，需与借岗部门同职级教师一起，通过业绩比较竞聘岗位。该类人员只是借用其他单位专技岗位，其编制所属为行政职能部门，只领取职能部门相应职级绩效，不参与借岗部门绩效分配，其专技岗位工作业绩仅作为下一聘期竞聘专技岗位的依据。

（三）逾期未取得副高职称的引进博士低聘至专技八级岗位

按照政策已享受完三年副高待遇但还没有取得副高资

格的引进博士，三聘期一律低聘至专技八级岗位，并按照专技八级兑现相应工资福利待遇。

（四）卫生系列职称人员，三聘期作为最后的过渡期聘用

自 2016 年开始，主管部门严格要求学校不再设置卫生系列岗位（校医院除外）。部分仅拥有卫生系列职称（未转评高教系列）的人员，在所在单位获得竞聘资格的前提下，三聘期学校作为过渡期继续办理聘用手续，但其间应积极转评高教系列职称，第四聘期起一律不再聘用。

（五）特殊人员聘期问题

1、在学校批准的期限内出国（境）、进修、攻读学位、挂职扶贫人员，学校保留原聘岗位。逾期不归者不再保留其岗位。

2、三聘期内到达国家法定退休年龄的职工，可不再参与竞聘，学校保留原聘岗位至退休。

九、附则

（一）对岗位聘任有异议者，可向学校“人事分配制度改革申诉仲裁与监督委员会”举报或申诉。

（二）本实施细则解释权归学校“人事分配制度改革工作领导小组”。