

# 中共宁波城市职业技术学院委员会文件 宁波城市职业技术学院

宁城院党〔2017〕6号

---

## 宁波城市职业技术学院 第四轮岗位设置与聘任实施办法

为做好第四轮岗位聘任工作，进一步深化学校人事管理体制  
改革，根据《宁波市事业单位岗位设置管理实施意见》、《宁波市  
事业单位岗位设置实施办法》和《浙江省部分行业事业单位专业  
技术岗位结构比例控制标准（试行）》等文件精神，结合学校实  
际，特制定本办法。

### 一、指导思想和基本原则

#### （一）指导思想

根据学校事业发展需要，以增强运作效能、提高工作效率为目标，按照岗位设置科学、岗位能上能下、人员能进能去、待遇能高能低的改革方向，逐步健全分类科学、结构合理、管理规范聘任制度，逐步实现由身份管理向岗位管理转变，调动各类人员的工作积极性，提高教职工岗位胜任力，提高学校办学水平和办学效益。

## **（二）基本原则**

### **1、坚持按需设岗、分类管理原则**

以满足学校事业发展的需求为依据，以增强学校运转效能、提高工作效率为目标，科学合理设置专业技术岗位、管理岗位，提升学校整体管理服务水平。

### **2、坚持人尽其才、才尽其用原则**

加强分类引导，激励广大教师围绕学校发展要求，根据自身特长、特点和潜能，合理定位，明确职业发展目标和努力方向，充分发挥广大教师的积极性、创造性，实现学校发展、教师发展、学生发展的有机统一。

### **3、坚持统筹兼顾、平稳过渡原则**

坚持改革方向，又结合学校现实；既要坚持竞争上岗、按岗聘用，又要充分考虑各类人才队伍的实际情况，积极稳妥地推进。

## **二、实施范围**

第四轮岗位聘任面向学校事业编制人员和人事代理人员。

## **三、岗位设置**

学校第四轮岗位设置由事业单位岗位设置管理制度规定的岗位（简称事业单位岗位，下同）和实际工作岗位组成。

### （一）事业单位岗位设置

事业单位岗位分为专业技术岗位、管理岗位、工勤技能岗位三种类别，其中现有工勤技能岗位人员逐步消化，不再增设工勤技能岗位。各类别岗位的等级划分及结构比例按上级相关文件规定执行。

#### 1、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（专任教师、实践教师和具有高校教师专业技术资格的“双肩挑”人员）和非教师专业技术岗位。教师岗位是指具有教育教学、科学研究和相应能力水平要求的专业技术岗位。非教师专业技术岗位是辅助教学科研工作的专业技术岗位。

（“双肩挑”人员指担任副处及以上领导职务的、有专业技术职务任职资格，能完成相应专业技术岗位工作的干部）

专业技术岗位数量由学校根据市事业单位岗位设置及学校实际工作需要核定，具体各等级岗位数量见下表，含“双肩挑”人员可聘的专业技术岗位数。

等级	合计	正高				副高				中 级				初 级			备注
		小计	二	三	四	小计	五	六	七	小计	八	九	十	小计	十一	十二	
事业编制核准岗位数	386	26	2	5	19	122	20	41	61	195	49	66	80	43	18	25	含双肩挑
人事代理核准岗位数	65									27	8	10	9	38	19	19	

## 2、管理岗位

管理岗位指专职或主要从事管理和服务工作的岗位，包括学校行政管理、群团、教辅与服务部门从事党务、行政管理、群团工作的人员，以及教学单位从事管理服务作为主的人员。

管理岗位总量、不同职级岗位数量和结构比例，根据学校职能、编制及工作需要，按宁波市人力资源和社会保障局部门岗位设置有关规定确定。岗位数量由学校根据市事业单位岗位设置及学校实际工作需要核定，具体各等级岗位数量见下表。

等级	合计	四级	五级 A	五级	五级 2	六级	六级 2	七级 2	八级 2	九级	十级
核准岗位数	95	2	6	33	2	28	0	10	6	9	0

## 3、工勤技能岗位

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。工勤技能岗位的设置以“突出技能、确保必须，科学合理、从严从紧”为原则，现有工勤技能岗位人员逐步消化，第四轮岗位聘用不再增设工勤技能岗位，具体各等级岗位数量见下表。

等级	合计	技术工岗位				普通工岗位
		二级	三级	四级	五级	
岗位数	8	6	2	0	0	0

### （二）单位、部门实际工作岗位

实际工作岗位是在按事业单位岗位设置管理制度规定的岗位聘任基础上，根据工作需要，有特定工作内容、考核要求和岗位绩效津贴的具体工作岗位。

配置数量见附件 1《宁波城市职业技术学院第四轮岗位配置表》。

#### **四、事业单位岗位聘任条件**

见附件 2《宁波城市职业技术学院第四轮事业单位岗位聘任条件》。

#### **五、岗位聘任**

##### **（一）岗位聘任与聘期**

第四轮岗位聘任包括周期性岗位聘任和年度专业技术职务晋升岗位聘任两部分。

周期性岗位聘任依据岗位设置方案实行岗位聘任。本轮聘任期限为 3 年，即 2017 年 1 月 1 日至 2019 年 12 月 31 日。

年度专业技术职务晋升岗位聘任按照专业技术职务评聘计划每年开展一次。专业技术晋升人员的聘期自校专业技术职务评聘委员会评聘通过之日起至 2019 年 12 月 31 日。

##### **（二）组织机构**

为做好第四轮岗位聘任工作，保证各项工作的顺利进行，成立第四轮“学校岗位聘任委员会”、“部门单位岗位聘任工作小组”、“主管岗位聘任工作小组”、“专业主任、科研平台岗位聘任工作小组”和“岗位聘任监督与投诉申诉受理小组”。具体设置

情况见《关于成立宁波城市职业技术学院第四轮岗位聘任委员会等机构的通知》。

### （三）聘任程序

1. 公布岗位：公布岗位名称、聘任条件等信息。

2. 申请应聘：个人填写应聘表，提交相关材料。

3. 评审推荐：各聘任组织机构在下一级组织推荐的基础上，根据职能权限，审核材料后，组织评审推荐，确定拟聘任人员名单。

4. 公示：拟聘任人员应在一定范围内公示。

5. 审定：拟聘人员报学校“岗位聘任委员会”审定。

6. 办理聘任手续：签订聘任合同，发文公布。

### （四）投诉与申诉

岗位聘任过程中，教职工有权对岗位聘任相关情况提出申诉或投诉，可通过来信、来电、来访的形式向“岗位聘任监督与投诉申诉受理小组”进行投诉或申诉。

## 六、聘任有关政策

### （一）岗位变动政策

1. 岗位结构控制及岗位变动。在学校核定的岗位类别、岗位数内进行岗位设置与聘任。聘期内，除因工作需要、新进或专业技术职务级别晋升人员外，岗位原则上不作调整。其中专业技术职务二级岗位聘任按国家、省、市有关文件规定执行。副处及以上（管理六级及以上）岗位聘任按干部管理权限及有关规定执行。

2. 逐级调整原则。专业技术岗位按照同一职务级别内逐级晋升或逐级下降的原则聘任。

3. 在原岗位上聘满二轮（6 年），且符合岗位聘任条件的，可优先聘任原岗位。

4. 满足同一等级聘任条件的人员，如果人数超过核定岗位数的，由学校岗位聘任委员会根据满足“之一条件”数量、近 3 年学年考核优秀情况、聘任时间长短、工龄校龄长短等综合考量后聘任。未聘上人员应重新申报下一等级岗位。

5. 在实际聘任中，若出现某一岗位等级的岗位数大于实际聘任人数，剩余空岗数自然加入同级别的下一等级岗位数。

6. 申报管理服务岗位的，如同一岗位申报数超过岗位设置数，学校根据工作需要择优聘任；申报数不足的，进行重新申报或按服从志愿协调安排。

7. 本轮聘期内，各单位、部门，因人员辞职、调离、退休等空出的岗位，学校统筹进行调整或补充。

## （二）相关人员聘任政策

1. 上一轮岗位聘期考核合格且在本轮聘期内退休的人员，可直接聘任原岗位。如学校岗位数有空缺，聘在专业技术岗位人员在临近退休之前可申请同一级别高一等级岗位，并经上级主管部门批准后聘任。

2. 进岗条件中，非教师专业技术岗位人员的教学效果评估不作要求。

3. 人事代理人员聘任条件参照事业编制人员聘任条件执行，进岗条件与相应等级的事业编制人员一致。

4. 管理服务部门中的专技岗进岗人员，要求所聘岗位与其具有的专业技术职务或专业相对应。

5. “双肩挑”人员因年龄原因退出领导岗位后，不再执行“双肩挑”有关规定，可由本人选择聘任管理岗位或者专业技术岗位。

6. 专职辅导员根据上级有关文件精神，可按“双重身份，双线晋升”的原则，自愿选择事业单位岗位中的管理岗位或专业技术岗位。以专职辅导员身份进入学校的工作人员，在辅导员岗位上工作满三年方可申请聘任其他岗位。

7. 具有专业技术职务的管理服务人员，根据学校专业技术岗位的充裕情况，可参加与岗位或专业相关的专业技术职务评聘。按其聘任的专业技术职务发放基本工资和基础性绩效工资，其奖励性绩效工资按管理服务岗位绩效工资核定。

8. 对聘期内专业技术职务晋升人员，一般聘任到相应级别最低等级。

9. 聘期内对于通过公开选聘或调动进校的专业技术人员，专业技术职务任职资格与岗位要求相匹配的，一般聘任到相应级别最低等级岗位，特殊人才可经研究聘到同级别高等级岗位，聘任时间可从调入时间算起。



10. 应聘专任教师岗位的人员，若未聘有高校教师专业技术职务，本轮不能参与高一级别的岗位聘任。

11. 经学校批准的出国（境）人员、进修锻炼人员可参加学校岗位聘任，逾期不归者不再保留其岗位。

### （三）转岗政策

1. 鼓励教师重点在本专业成长发展，各学院之间转岗的，需事前由本人提出申请，原单位、接收单位签署意见，经人事处审核、学校同意后方可聘用。

2. 鼓励管理服务岗位上具有博士学位人员，或具有专业背景的副高及以上专业技术职务人员转聘专任教师岗位，转聘教师岗位的人员须具有高校教师资格证。

3. 原则上不支持专任教师转聘管理服务岗位。

### （四）待聘、拒聘政策

1. 在申报过程中由于各种原因落聘的，视为待聘人员。待聘人员可申请辅助岗位试聘 2 年。试聘期间，基本工资、基础性绩效按规定正常发放，第一年奖励性绩效工资按 70% 发放。第二年奖励性绩效工资按 90% 发放。连续两年考核合格者，第三年可正式聘任。不胜任试聘岗位的，学校安排临时工作，只发放基本工资。若本人不愿意被安排临时工作的，视同拒聘。

2. 对不申请应聘或不接受单位聘任的，按拒聘对待。拒聘人员须在聘任工作结束一周内到人事处报到，无故不按时报到者，

按自动离职处理。拒聘人员从拒聘次月起3个月内只发给基本工资，3个月后停发所有工资并限期调离。

#### **（五）岗位薪酬**

学校建立健全以岗定薪、岗变薪变、注重实绩、注重贡献分配机制。岗位薪酬标准和具体发放办法按照《宁波城市职业技术学院岗位绩效工资实施办法》执行。

### **七、实施步骤**

（一）2017年4月26日，组织开展第四轮岗位聘任工作动员会。

（二）2017年4月26日-5月5日，组织开展主管岗位、专业主任等重点岗位聘任。

（三）2017年5月8日-5月25日，进行全员岗位聘任申报、评审、公示工作。

（四）2017年5月30日前，完成第四轮岗位聘任工作，签订岗位聘任协议书。报市人社局认定，待市人社局认定后，从2017年1月起兑现岗位等级工资待遇。

### **八、相关要求**

（一）岗位聘任是关系到全校教职员工切身利益的一项重要工作。各单位要高度重视、加强领导、认真组织、周密安排、坚持标准、严格程序，按照学校的要求和部署做好工作。

（二）各单位、部门要严格按照学校的规定对应聘者的申报材料进行认真审核，严格把关。如果出现弄虚作假问题，由各单位、部门和应聘者本人负责。

（三）各单位、部门和应聘者在岗位聘任工作期间，要遵守工作纪律，不得营私舞弊、打击报复、诽谤他人。如有违犯者，一经发现，将按学校有关规定进行严肃处理。

（四）岗位聘任实行回避制度。岗位聘任各工作小组成员在办理人员聘任事项时，遇到本人或与本人有直系亲属关系的，应当回避，以确保聘任工作的公平、公正。

## 九、附则

（一）未尽事宜按上级有关规定执行，无规定的由学校校长办公会议、党委会决定。本方案有关条款如与国家法规政策不一致，按国家新颁布的法规政策执行。

（二）引进人才、外出访学与进修等人员，如与学校另订有协议约定服务期等内容的，其内容应当合并进入聘任合同，本次聘期视为总服务期的一部分。

（三）本实施办法自公布之日起执行，由人事处负责解释。

附件：1. 《宁波城市职业技术学院岗位配置表》

2. 《宁波城市职业技术学院第四轮岗位聘任具体条件》

3. 《宁波城市职业技术学院第四轮岗位聘任申请表》

中共宁波城市职业技术学院委员会      宁波城市职业技术学院

2017 年 4 月 28 日