天津工业大学岗位设置聘用管理实施方案

为深化我校人事制度改革,建立健全岗位设置聘用管理制度，根据天津市委办公厅、市政府办公厅《关于印发<天津市事业单位岗位设置管理实施办法>的通知》（津党办发[2008]2号）和市教委、市人事局《关于印发<天津市高等学校、义务教育学校、中等职业学校等教育事业单位岗位设置管理的三个指导意见>的通知》（津教委人[2008]18号）、《市教委关于进一步规范所属事业单位人事管理工作的通知》（津教委[2016]31号）等有关政策文件，结合学校实际情况，制定本实施方案。

**一、实施范围与对象**

㈠ 2017年1月1日学校在册在岗的事业编制教职工。

㈡ 学校专业技术人员、管理人员和工勤技能人员，分别纳入相应的岗位设置管理。

㈢ 岗位设置管理中涉及领导干部的，按照干部人事管理权限的有关规定执行。

**二、岗位设置基本原则**

**㈠** **科学设岗，宏观调控。**坚持从人才培养、科学研究和社会服务的需要出发，统筹学科建设、教学、科研、管理和社会服务等任务，兼顾各类人员结构现状，合理确定岗位总量。按照岗位结构比例要求，规范设置各级各类岗位，加强宏观调控和监督管理。

**㈡** **优化结构，精干高效。**以教师队伍为主体，完善岗位设置分级分类体系，优化专业技术、管理和工勤技能各类人员的结构比例，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。

**㈢** **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；加强规范管理，建立与岗位职责、工作业绩和实际贡献相结合的分配体系，提高学校人力资源管理的自主发展和自我约束水平。

**㈣ 分级管理，协调发展。**明确各级各类岗位的聘用条件和岗位职责，实行分级管理（见表1—2），正高三级及以上岗位以学校管理为主，其他岗位由二级单位管理，充分调动教职工的积极性，促进人才队伍建设全面协调发展。

**三、岗位设置与结构比例**

**㈠ 岗位总量**

根据上级主管部门批准的岗位设置方案确定学校岗位总量。在岗位设置和聘用时，按各单位现有人数确定岗位总量。

**㈡ 岗位类别**

⒈学校岗位分为专业技术岗位、管理岗位和工勤技能岗位三种类别。

⒉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。学校的专业技术岗位分为教师岗位和其他专业技术岗位。教师岗位是专业技术岗位的主体岗位，教师岗位包括具有教育教学、科学研究工作职责和相应能力水平要求的专业技术岗位；其他专业技术岗位是指为教育教学、科学研究辅助工作或为从事教学科研工作提供管理服务的专业技术岗位，主要包括教育管理研究、工程技术、实验技术、图书档案、出版编辑、医疗卫生、会计审计、幼儿教育等专业技术岗位。

⒊管理岗位指担负领导职责或管理任务的工作岗位。包括学校领导岗位、内设机构领导岗位和普通管理岗位。

⒋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。

**㈢ 岗位结构比例**

根据学校岗位设置方案，三类岗位的结构比例具体控制标准如下：

⒈专业技术岗位占主体，我校设置的专业技术岗位一般不低于全校岗位总量的75%，其中教师岗位不低于学校岗位总量的58%。

⒉管理岗位不高于学校岗位总量的17%。

⒊工勤技能岗位按照后勤社会化的改革方向，逐步减少其岗位比例。

**㈣ 岗位名称及等级设置**

**⒈专业技术岗位等级设置**

⑴　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。高级岗位分为7个等级，即一至七级。正高级岗位一至四级，副高级岗位五至七级；中级岗位分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，其中十三级是员级岗位。对应关系见表1。

教师岗位分为12个等级，即一至十二级；其他专业技术岗位分为11个等级，即三至十三级。

**表1—专业技术岗位等级**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **现行职称职务类别** | | | **专业技术岗位等级** |
| 高级  岗位 | 正高级  岗位 | 院士 | 一级 |
| 正高级 | 二级 |
| 三级 |
| 四级 |
| 副高级  岗位 | 副高级 | 五级 |
| 六级 |
| 七级 |
| 中级  岗位 | | 中级 | 八级 |
| 九级 |
| 十级 |
| 初级  岗位 | | 初级 | 十一级 |
| 十二级 |
| 员级 | 十三级 |

⑵ 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执行国家有关规定。

⑶ 高级、中级、初级岗位内部不同等级岗位之间的结构比例控制目标：我校正高级岗位中，二级、三级、四级岗位之间的比例为1：3：6；副高级岗位中，五级、六级、七级岗位之间的比例为2：4：4；中级岗位中，八级、九级、十级岗位之间的比例为3：4：3；初级岗位中，十一级、十二级岗位之间的比例为5：5。

**⒉管理岗位等级设置**

学校管理岗位分为8个等级。学校现行的局级正职、局级副职、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。对应关系见表2。

**表2—管理岗位等级**

|  |  |
| --- | --- |
| **现行职务等级类别** | **管理岗位等级** |
| 局级正职 | 三级职员 |
| 局级副职 | 四级职员 |
| 处级正职 | 五级职员 |
| 处级副职 | 六级职员 |
| 科级正职 | 七级职员 |
| 科级副职 | 八级职员 |
| 科 员 | 九级职员 |
| 办 事 员 | 十级职员 |

**⒊工勤技能岗位等级设置**

⑴ 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，普通工岗位不分等级。技术工岗位的高级技师、技师、高级工、中级工、初级工，分别对应一至五级工勤技能岗位。

⑵ 根据天津市人力社保局有关规定，高校工勤技能岗位暂不设置一级、二级技术工岗位，不再新增工勤技能岗位数量。学校现有工勤技能人员按照个人所聘的技术等级对应进入到相应的岗位，并通过自然减员、调出、解聘等办法逐步达到规定的工勤技能人员岗位总量。

**⒋特设岗位设置**

⑴ 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需要，经批准设置的工作岗位，是学校的非常设岗位。特设岗位的等级根据学校具体情况确定。

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。

⑵ 学校申请设置特设岗位，须经上级主管部门审核，并报天津市人力资源和社会保障局核准。

**四、岗位任职条件**

**㈠ 基本条件**

根据国家各类岗位职责与基本条件的规定，学校专业技术岗位的基本条件为：

⒈遵守宪法与法律；

⒉具有良好的品行；

⒊满足岗位所需的专业、能力或技能条件；

⒋适应岗位要求的身体条件。

**㈡ 聘用条件**

学校、各二级单位要合理制定各级各类岗位的具体聘用条件，并在核定的岗位总量和结构比例内聘用人员。

专业技术岗位的聘用条件详见《天津工业大学教师岗位设置与聘用管理实施细则》（附件一）、《天津工业大学其他专业技术岗位设置与聘用管理实施细则》（附件二）。

管理岗位的聘用条件详见《天津工业大学管理岗位设置与聘用管理实施细则》（附件三）；工勤技能岗位的聘用条件详见《天津工业大学工勤技能岗位设置与聘用管理实施细则》（附件四）。

**五、岗位聘用**

**㈠ 聘用原则**

⒈学校根据上级主管部门核准的岗位设置方案，确定具体岗位，明确岗位等级，开展人员聘用，签订聘用合同。对于符合岗位基本条件而不申报岗位等级的人员，学校可直接认定其在所聘岗位的最低等级。

⒉根据国家、天津市和学校有关规定，各单位要按照岗位聘用条件，聘用现有人员。学校将逐步调整和优化各教学科研单位和机关、直属部门中三类岗位的岗位数量和等级比例。

⒊严格控制“双肩挑”人员数量。确因工作需要的，应按照从严控制、规范管理的原则，按干部人事管理权限批准确定。“双肩挑”人员应聘专业技术岗位时，应参加所在学科的院系专业技术岗位分级，占院系相应的岗位数。

⒋按照《普通高等学校辅导员队伍建设规定》（教育部令24号），专职辅导员可纳入教师岗位系列，也可根据辅导员的条件，确定相应的职员职级。专职辅导员是指在一线直接从事大学生日常思想政治教育工作的人员，包括院系辅导员、分团委（团总支）书记、分管学生工作的基层党委（党总支）副书记等从事学生工作的人员。

⒌经学校批准出国的各类人员，在出国期间保留其岗位；未经批准逾期未归者，学校不再保留其岗位。

⒍新进人员见习期或试用期满并考核合格后，按所聘岗位确定其岗位等级。

⒎岗位聘用聘期为3年。

**㈡ 聘用权限**

**⒈专业技术岗位**

二级、三级岗位人选的聘用工作由学校负责，四至十三级岗位人选的聘用工作，由各二级单位根据学校下达的岗位指标数拟定聘用条件并组织聘用，聘用结果报学校审定。

**⒉管理岗位**

三级、四级职员根据干部人事管理权限，按天津市相关规定执行。五至十级岗位人选的聘用工作由学校统一组织实施。

**⒊工勤技能岗位**

工勤技能岗位人选的聘用工作由学校统一组织实施。

**㈢ 聘用程序**

**⒈公布岗位设置实施方案**

学校及各二级单位分别公布确定的岗位数量、聘用岗位名称、岗位职责任务、岗位聘用条件、考核办法等事项。

**⒉申请应聘**

应聘人员申请应聘岗位，填写《岗位聘用申请表》，并按要求提交相关证明材料。

**⒊资格审核**

各级岗位设置聘用管理工作机构对应聘人员的资格、条件进行初审。

**⒋考察评议**

学校相应岗位聘任委员会对申报的二级、三级岗位及其他专业技术、管理、工勤岗位应聘人员进行考察、评议；各二级单位岗位设置聘用管理领导小组和岗位聘任委员会对申报四级及以下岗位应聘人员进行考察、评议，确定本单位岗位拟聘用人选，报学校终审。

**⒌学校审定**

学校岗位设置聘用管理领导小组审定全校各岗位拟聘人员。

**⒍结果公示**

学校审定的聘用结果校内公示7天。在公示期内有异议者，按程序进行复议。

**⒎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。聘用合同采用书面形式，一式三份，用人单位和受聘人各执一份，人事处存档一份。

**㈣ 聘用合同与考核**

⒈学校与受聘人员在平等自愿、协商一致的基础上签订聘用合同，聘用合同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。聘用合同期限内调整岗位的，应当对聘用合同的相关内容做出相应变更。聘用合同期满前，学校应按国家有关规定和受聘人员的履职情况，认真做出考核，及时做出续聘、岗位调整或解聘的决定。聘用期限未满但已达到退休年龄的受聘人员，按学校有关规定办理退休手续，聘用合同自动终止。

⒉考核分为聘期考核和年度考核两种。聘期内岗位等级变动的按变动前后岗位分段考核。

**六、岗位调整**

㈠　聘期内专业技术职务或行政职务变动的人员，从次月起直接进入相应职务岗位的对应等级。

㈡　出国（境）人员、国内进修人员在学校批准期限内，可参加学校岗位分级。

㈢　对考核不合格者，不再续聘原岗位或低聘；对违纪违法人员按国家有关规定解聘。

**七、组织实施**

**㈠ 组织领导**

⒈成立天津工业大学岗位设置聘用管理领导小组（简称领导小组），负责学校岗位设置聘用管理的领导工作。领导小组下设办公室，具体负责设岗、聘岗工作的日常事务，办公室设在人事处。

⒉学校成立专业技术岗位聘任委员会，负责专业技术岗位的聘用工作；学校成立管理岗位聘任委员会，负责管理岗位的聘用工作；学校成立工勤技能岗位聘任委员会，负责工勤技能岗位的聘用工作。

聘用结果报学校岗位设置聘用管理领导小组审定。

⒊学校成立岗位聘用监督委员会，负责全程监督学校和各二级单位在组织岗位设置与聘用工作中是否严格执行政策规定和程序规范要求等。学校岗位聘用监督委员会办公室设在纪检监察处。

⒋学校成立岗位聘用复议委员会，负责接受、调解或处理教职工在岗位设置聘用管理工作中的投诉和申诉。学校岗位聘用复议委员会办公室设在信访办。

⒌各单位成立的机构

**⑴　各二级教学科研单位**

成立二级教学科研单位岗位设置聘用管理领导小组和岗位聘任委员会，负责本单位岗位设置聘用管理工作的组织领导、评审和聘用。

**⑵ 机关分党委、直属单位等**

成立机关分党委、直属单位等岗位设置聘用管理领导小组，负责岗位设置聘用管理的组织领导、评审和聘用。

**㈡ 工作纪律**

⒈全校各单位要高度重视岗位设置聘用管理工作，正确理解和准确把握国家关于岗位设置与聘用管理工作的政策要求和总体精神，按照学校的统一部署，精心组织岗位聘用工作，所有工作环节都要公开、公平、公正，确保聘用工作顺利进行。

⒉岗位聘用须严格遵守回避制度。

⒊不经相应聘用工作机构评议或者不按规定程序聘用的对象，其评议或聘用结果无效。

⒋任何投诉或申诉须签署真实姓名，以事实为依据，在公示期内以书面形式提出。调解委员会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。

**八、附则**

㈠　本实施方案未尽事宜，按上级文件和学校有关规定执行。

㈡　本实施方案自发布之日起执行，凡以前学校规定与本方案相抵触的，按本方案执行。

㈢　本实施方案仅适用于岗位设置及聘用。

㈣　本实施方案由学校岗位设置聘用管理领导小组办公室负责解释。

附件：一、天津工业大学教师岗位设置与聘用管理实施

细则

二、天津工业大学其他专业技术岗位设置与聘用

管理实施细则

三、天津工业大学管理岗位设置与聘用管理实施

细则

四、天津工业大学工勤技能岗位设置与聘用管理

实施细则

附件一：

天津工业大学教师岗位设置与聘用管理实施细则

**第一章  总则**

**第一条** 为做好我校教师岗位设置聘用管理工作，加强教师队伍建设，根据《天津工业大学岗位设置聘用管理实施方案》，特制定本实施细则。

**第二条** 教师岗位是指在学校专门从事教育教学和科学研究工作及具有相应能力水平要求的专业技术岗位。

**第二章  岗位设置总量、等级及结构比例**

**第三条 岗位设置总量。**学校根据上级主管部门核准我校的岗位设置总量，结合各教学科研单位现有教师数和学科、专业、教学、科研和队伍建设等实际工作需要确定各单位岗位总数。在岗位设置和聘用时，按各单位现有教师人数确定岗位总量。

**第四条 岗位设置等级。**教师岗位分为12个等级，包括正高级岗位一至四级、副高级岗位五至七级、中级岗位八至十级和初级岗位十一级至十二级。

**第五条** **岗位结构比例。**高级、中级、初级岗位内部等级结构比例为：一级岗位由国家控制，二至四级之间的结构比例为1：3：6，五至七级之间的结构比例为2：4：4，八至十级之间的结构比例为3：4：3，十一级、十二级之间的结构比例为5：5。

**第六条**  正高级二级、三级岗位由学校统筹设置，四级以下教师岗位均设置到各教学科研单位，各单位应按照发展的需要，合理配置，留有余地，统筹使用。

**第七条** 学校根据需要预留一定的岗位数用于引进学校发展急需的高层次人才。

**第三章  岗位任职条件**

**第八条**  **基本条件**

㈠　遵守宪法和法律；

㈡　具有良好的品行；

㈢　具有岗位所需的专业、能力或技能条件；

㈣　具有适应岗位要求的身体条件。

**第九条**　**聘用条件**

㈠　教师岗位的聘用条件按照学校现行相应专业技术职务聘用的有关规定执行。

㈡　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。

㈢　具有高等学校教师资格。

**第十条** **一级岗位聘用条件**

按照国家有关规定执行。

**第十一条** **二级岗位聘用条件**

在教学科研岗位任正高级职务8年及以上的学科带头人，在自然科学、工程技术、社会科学等领域作出突出贡献，享有较高威望且业内公认的高水平人才，符合表1所列选项条件之一者；或任正高级职务6年及以上，符合表1所列选项条件二项者（要求跨类），可申报正高级二级岗位。

**表1**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **类别** | **序号** | **二级岗位选项条件** |
| **第一**  教学  方面 | 1 | 国家级教学名师 |
| 2 | 国家级教学团队负责人 |
| 3 | 获国家级教学成果一等奖前3名，或二等奖第1名，或二等奖第2名且主持国家教育规划课题至少1项者 |
| 4 | 国家级精品课程负责人 |
| **第二**  科学  研究  方面 | 1 | 获国家三大奖一等奖前3名，或二等奖第1名，或二等奖第2名且主持国家自然科学基金、国家社会科学基金、国家“863”计划、“973”计划前期、国家支撑计划项目至少1项者 |
| 2 | 获国家社会科学基金项目优秀成果一等奖前3名，或二等奖第1名，或二等奖第2名且主持国家社会科学基金项目至少1项者 |
| 3 | 主持国家重点（重大）自然科学基金、国家“863”计划重点（重大）、“973”计划、科技部重大专项、国家重点研发计划项目，国家科技重大专项和国家重点社会科学基金项目 |
| 4 | 主持国家自然科学基金、国家社会科学基金、国家“863”计划、“973”计划前期、国家支撑计划项目5项及以上者 |
| **第三**  学科  建设  方面 | 1 | 国家级重点学科带头人 |
| 2 | 国家级重点实验室（培育基地）、人文社科基地、工程中心等重点科研基地负责人 |
| 3 | 国家级（教育部）创新团队带头人 |
| 4 | 国家级教学基地、实验教学示范中心、人才培养模式创新试验区负责人 |
| **第四**  学术  声誉  和影  响方  面 | 1 | 全国杰出专业技术人才 |
| 2 | 教育部“长江学者奖励计划”特聘教授 |
| 3 | 国家杰出青年基金获得者 |
| 4 | 国家“千人计划”长期项目(创新)入选者 |
| 5 | 国家高层次人才“特支计划”领军人才 |
| 6 | “百千万”人才工程国家级人选 |
| 7 | 国务院学位委员会学科评议组成员 |
| 8 | 国家一级学会正、副会长（理事长） |
| 9 | 全国百篇优秀博士论文指导教师 |
| **第五**  人才类 | 1 | 从海内外引进的学校发展急需、学术造诣深、发展潜力大、具有领导本学科在其前沿领域赶超或保持国际先进水平能力的杰出人才，可不受上述条件的限制，由学校岗位设置聘用管理领导小组提名后可申报正高级二级岗位 |

**第十二条 三级岗位聘用条件**

受聘正高级职务的校级学科带头人或某一方向的学术带头人，在自然科学、工程技术、社会科学等领域作出较大贡献，在本学科领域有较高的学术造诣和学术声誉的高水平人才，任正高级职务6年及以上，符合表1或表2所列选项条件之一者；或任正高级职务4年及以上，符合表1所列选项一项者，或符合表2所列选项条件二项者（要求跨类），可申报正高级三级岗位。

**表2**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **类别** | **序号** | **三级岗位选项条件** |
| **第一**  教学  方面 | 1 | 获国家级教学成果一等奖前5名，或二等奖第3名 |
| 2 | 省级教学名师 |
| 3 | 省级教学团队负责人 |
| 4 | 获省级教学成果一等奖前2名、二等奖第1名 |
| 5 | 省级精品课程负责人 |
| 6 | 省部级及以上重点（重大）教研、教改项目主持人 |
| **第二**  科学  研究  方面 | 1 | 获国家三大奖一等奖前5名，或二等奖前3名 |
| 2 | 获国家社会科学基金项目优秀成果一等奖前5名，或二等奖前3名 |
| 3 | 获省部级科研成果一等奖前2名，或二等奖第1名 |
| 4 | 获资助的国家级科研项目主持人（不含青年基金项目） |
| 5 | 省部级重点（重大）科研项目主持人 |
| **第三**  学科  建设  方面 | 1 | 省级重点学科带头人 |
| 2 | 省级重点实验室、人文社科基地、工程中心等重点科研基地负责人 |
| 3 | 省级创新团队带头人 |
| 4 | 国家级特色专业负责人 |
| 5 | 省级教学基地、实验教学示范中心、人才培养模式创新试验区负责人 |
| **第四**  学术  声誉  和影  响方  面 | 1 | 国家优秀青年基金获得者 |
| 2 | 教育部“长江学者奖励计划”青年学者入选者 |
| 3 | 中组部“特支计划”青年拔尖人才入选者 |
| 4 | 中组部“千人计划”青年人才、创业人才入选者 |
| 5 | 科技部创新人才推进计划中青年科技创新领军人才、科技创新创业人才 |
| 6 | 天津市“千人计划”长期项目（创新） |
| 7 | 省级特聘教授 |
| 8 | 天津市人才发展“特支计划”人才或团队负责人 |
| 9 | 天津市创新人才推进计划中青年科技领军人才 |
| 10 | 教育部“新世纪优秀人才支持计划”入选者 |
| 11 | 天津市“131”创新型人才培养工程第一层次人选 |
| 12 | 天津市宣传文化“五个一批”人才入选者 |
| 13 | 全国一级学会常务理事 |
| 14 | 省级百篇优秀博士论文指导教师 |
| **第五**  人才类 | 1 | 从海内外引进的学校发展急需、学术造诣深、发展潜力大、具有领导本学科在其前沿领域赶超或保持国内先进水平能力的中青年杰出人才，可不受上述条件的限制，由学校岗位设置聘用管理领导小组提名后可申报正高级三级岗位 |

**第十三条**   **四至十二级岗位聘用条件的设定**

教师岗位四至十二级岗位的具体聘用条件，由各教学科研单位根据学校下达的岗位数及结构比例，参照学校现行相应专业技术职务聘用的有关规定，结合本单位实际情况，从任职年限、任现职以来年工作量完成情况、教学科研成果、获得荣誉称号等方面综合衡量，并合理拉开各级别之间的差距，予以确定，各教学科研单位具体聘用条件须报学校审核通过后方可实施。

**第十四条**  各教学科研单位制订的四至十二级岗位聘用条件应符合下列基本要求：

**㈠　四级岗位基本聘用条件**

具有正高级职务且年度考核合格、能够胜任岗位要求。

**㈡　五级岗位基本聘用条件**

⒈任副高级职务满8年，承担比较重要的教学科研任务，任现职以来在相应岗位上业绩突出。

⒉能系统掌握和熟练运用本岗位必需的专业理论知识和相关学科知识，有丰富的工作经验，在副高级专业技术岗位工作期间成绩显著。

⒊积极主持或承担教学、科研或技术开发工作，并发表高水平的学术论文或出版著作。

⒋有指导副高或副高以下各级专业技术人员工作的经验。

**㈢ 六级岗位基本聘用条件**

⒈任副高级职务满6年，任现职以来在相应岗位上业绩比较突出。

⒉能较好掌握和运用本岗位必需的专业理论知识和相关学科知识；有较丰富的工作经验，能够胜任本职工作，在副高级专业技术岗位工作期间成绩比较显著。

⒊能承担教学、科研或技术开发工作，并发表高水平的学术论文或出版著作；有指导中、初级专业技术人员工作的经验。

**㈣　七级岗位基本聘用条件**

任副高级专业技术职务且年度考核合格、能够胜任岗位要求。

**㈤　八级岗位基本聘用条件**

⒈任中级专业技术职务满6年，完成教学科研任务，教学效果良好，任现职以来在相应岗位上业绩突出。

⒉能系统掌握和熟练运用本岗位必需的基础理论和专业知识，掌握本专业的国内外现状和发展趋势。

⒊在中级专业技术岗位期间取得较突出的工作成绩，能独立完成本岗位的工作任务。

⒋能指导中、初级专业技术人员完成相应的工作。

**㈥ 九级岗位基本聘用条件**

⒈任中级专业技术职务满4年，承担教学科研任务，任现职以来在相应岗位上业绩比较突出。

⒉能熟练运用本岗位必需的基础理论和专业知识；了解本专业的国内外现状和发展趋势。

⒊有较丰富的工作实践经验，能独立完成本岗位的工作任务。

⒋有指导初级岗位人员工作和学习的经历。

**㈦　十级岗位基本聘用条件**

任中级专业技术职务且年度考核合格、能够胜任岗位要求。

**㈧　十一级岗位基本聘用条件**

⒈任初级专业技术职务满4年。

⒉能胜任相应工作，掌握本岗位必需的专业基础理论和专业知识，能独立完成本岗位业务工作。

**㈨　十二级岗位基本聘用条件**

任初级专业技术职务且年度考核合格、能够胜任岗位要求。

**第四章  岗位职责**

**第十五条**   **二级岗位职责**

把握学科方向，规划学科建设，主持高层次、创新性科学研究项目，指导中青年学术骨干开展教学科学研究，形成稳定的学术团队，培养高水平的研究生、本科生，在所在博士后科研流动站、博士（硕士）点和国家、省（部）级重点学科、重点实验室、工程中心及人文社科基地等的建设和运行中发挥引领作用。

**第十六条**   **三级岗位职责**

组织指导学科专业、学位点建设，主持国家级、省部级科学研究项目，指导中青年教师开展教学科学研究，形成较稳定的学术团队，培养高水平的研究生、本科生，在所在学科专业、省（部）级重点学科、重点实验室、工程中心及人文社科基地等的建设和运行中发挥重要作用。

**第十七条**  四至十二级岗位的岗位职责，由各教学科研单位结合学校有关规定及本单位实际情况研究制定，并报学校备案。

各级岗位职责的规定要充分体现出对教学科研人员的全面要求，各教学科研单位必须明确制定并公布各级岗位的任务，主要包括以下几方面内容:

**㈠**　**教学方面:**如讲授或开设课程，指导实践教学，进行课程建设，开展教学改革，进行教学研究等。

**㈡**　**科研方面:**承担并完成科研项目，发表学术论文，出版专著、教材，获得成果奖励，参与产学研合作及成果推广等。

**㈢**　**学科学位建设方面:**组织参与申报学科学位点，实验室建设，教学基地建设，培养学术梯队和青年教师队伍等。

**㈣**　**社会公益工作:**兼任党政管理，学生思想政治教育，导师、工会等工作及其它公益性工作。

**第五章  岗位聘用**

**第十八条 岗位聘用原则**

学校在核定的岗位总量和结构比例内，按照《天津工业大学岗位设置聘用管理实施方案》，遵循公开招聘、平等竞争、择优聘用的原则开展岗位聘用工作。

**第十九条** **岗位聘用权限**

聘用工作实行分级制，学校负责二、三级岗位的聘用；各教学科研单位负责四至十二级岗位的聘用。

**第二十条** **岗位聘用程序**

㈠　学校岗位设置聘用管理领导小组对现聘各类各级岗位人员进行考核，考核合格及以上者予以续聘。

㈡　学校按照各类各级岗位控制数，发布二、三级拟新聘岗位数，并将四至十二级拟新聘岗位数切分至各单位。

㈢　拟申请新聘各类各级岗位的人员填写《天津工业大学教师岗位聘用申请表》，按照聘用权限分别交学校岗位设置聘用管理领导小组办公室或相关教学科研单位岗位设置聘用管理领导小组办公室。

㈣　学校专业技术岗位聘任委员会对申请新聘二、三级岗位人员按聘用条件进行评审。

各教学科研单位岗位聘任委员会对申请新聘四至十二级岗位人员进行评审，拟聘结果院内公示7天，无异议后报学校专业技术岗位聘任委员会复审。

㈤　学校岗位设置聘用管理领导小组审定学校各类各级岗位拟聘结果，校内公示，公示期为7天。

㈥　公示无异议的人员受聘上岗，与学校签订《岗位聘用合同》。对聘用过程或结果有异议的，应聘人员可以按照《天津工业大学岗位设置聘用管理实施方案》中的相应规定投诉和申诉。

**第六章 岗位管理与考核**

**第二十一条** **实行聘约管理。**学校与受聘人员在平等自愿、协商一致的基础上签订聘用合同，明确受聘岗位职责要求、工作条件、工资及福利待遇、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。

聘用合同期限内调整岗位的，应当对聘用合同的相关内容做出相应变更。各级岗位聘期为5年。聘期内达到退休年龄的受聘人员按规定按期办理退休手续，聘任合同自动终止。

解聘、辞聘，按照国家、天津市及学校有关规定执行。

**第二十二条** **岗位考核。**学校及各二级单位对受聘人员按《岗位聘用合同》中规定的岗位职责和任务，实施年度考核和聘期考核，重点是工作业绩，并实行师德师风和学术道德考核一票否决制。考核结果分为优秀、合格、基本合格和不合格四个等次，考核结果记入档案，作为岗位变动、奖惩和续聘或解聘的依据，考核不合格者不再续聘原岗位或低聘。

**第二十三条** 经学校批准出国的教学科研人员，在出国期间保留其岗位，未经批准逾期未归者，学校不再保留其岗位。

**第七章 附则**

**第二十四条** 本实施细则自发布之日起施行，学校原有相关规定与本实施细则不一致的，按本实施细则执行。

**第二十五条** 本实施细则由学校岗位设置聘用管理领导小组办公室负责解释。

附件二：

天津工业大学其他专业技术岗位设置与聘用管理

实施细则

**第一章  总则**

**第一条** 为做好我校其他专业技术岗位设置聘用管理工作，加强教师以外专业技术人员队伍建设，为学校教学科研工作提供有力保障，根据《天津工业大学岗位设置聘用管理实施方案》，特制定本实施细则。

**第二条** 其他专业技术岗位是指从事辅助教育教学和科学研究或为教学科研提供管理服务的专业技术工作、具有相应专业技术水平和能力要求的工作岗位，主要包括教育管理研究、工程实验、图书档案、编辑出版、医疗卫生、会计审计、幼儿教育等专业技术岗位。

**第二章  岗位设置总量、等级及结构比例**

**第三条** **岗位设置总量。**从学校办学目标和总体工作实际需要出发，根据上级主管部门核准的岗位数和结构比例，结合学校其他专业技术岗位实际情况确定各单位岗位总量。

**第四条** **岗位设置等级。**根据国家和天津市关于岗位设置管理工作的相关政策，我校其他专业技术岗位的等级设置低于教师岗位的等级，全校共设置十一级，具体为：正高级设置三级至四级岗位；副高级设置五级至七级岗位；中级设置八级至十级岗位；初级设置十一级至十三级岗位。

**第五条 岗位结构比例。**高级、中级、初级岗位内部等级结构控制比例分别为：三级、四级岗位结构比例为3：7，五级至七级岗位结构比例为 2：4：4 ，八级至十级岗位结构比例为3∶4∶3，十一级、十二级岗位结构比例为5∶5。

**第三章  岗位任职条件**

**第六条** **基本条件**

㈠　遵守宪法和法律；

㈡　具有良好的品行；

㈢　具有岗位所需的专业、能力或技能条件；

㈣　具有适应岗位要求的身体条件。

**第七条** **聘用条件**

其他专业技术岗位的聘用条件按照现行专业技术职务聘用的有关规定或天津市相关行业指导意见和标准的相关规定执行。

**第八条** **三级岗位聘用条件**

其他专业技术三级岗位聘用条件参照教师三级岗位聘用条件，原则上应不低于教师三级岗位聘用条件。

**第九条** **四级岗位聘用条件**

受聘正高级专业技术职务且年度考核合格、能够胜任岗位要求。

**第十条** **五至十三级岗位基本聘用条件**

其他专业技术岗位五至十三级岗位的具体聘用条件，由各二级单位（直属部门）根据学校下达的岗位数及结构比例，参照学校现行相应专业技术职务聘用的有关规定，结合本单位实际情况，从任职年限、任现职以来年工作量完成情况、教学科研成果、工作业绩、获得荣誉称号等方面综合衡量，并合理拉开各级别之间的差距，予以确定。各二级单位（直属部门）具体聘用方案须报学校审核通过后方可实施。

**第十一条** 各二级单位（直属部门）制订的五至十三级岗位聘用条件应符合下列基本要求：

**㈠　工程、实验技术岗位基本聘用条件**

**⒈五级岗位基本聘用条件**

⑴　任副高级专业技术职务满8年，负责实验室（专业基础教学实验室、专业教学实验室、全校公共语音室等）工作，或承担重要的教学科研或服务任务，任现职以来在相应岗位上业绩突出。

⑵　能系统掌握和熟练运用本岗位必需的专业理论知识和相关学科知识；有丰富的工作经验，在副高级专业技术岗位工作期间成绩显著。

⑶　积极主持或参与教学、科研工作，并发表高水平的学术论文或出版著作。

⑷　有指导副高或副高以下各级专业技术人员工作的经验。

**⒉六级岗位基本聘用条件**

⑴　任副高级专业技术职务满6年，负责实验室（专业基础教学实验室、专业教学实验室、全校公共语音室等）工作，或承担比较重要的教学科研或服务任务，任现职以来在相应岗位上业绩比较突出。

⑵ 能较好掌握和运用本岗位必需的专业理论知识和相关学科知识；有较丰富的工作经验，能够胜任本职工作，在副高级专业技术岗位工作期间成绩比较显著。

⑶　能承担教学、科研或技术开发工作，并发表高水平的学术论文或出版著作；有指导中、初级专业技术人员工作的经验。

**⒊七级岗位基本聘用条件**

任副高级专业技术职务且年度考核合格、能够胜任岗位要求。

**⒋八级岗位基本聘用条件**

⑴　任中级专业技术职务满6年，完成工作任务充足，效果良好，任现职以来在相应岗位上业绩突出。

⑵　能系统掌握和熟练运用本岗位必需的基础理论和专业知识，掌握本专业的国内外现状和发展趋势。

⑶　在中级专业技术岗位期间取得较突出的工作成绩，能独立完成本岗位的工作任务。

⑷　能指导中、初级专业技术人员完成相应的工作。

**⒌九级岗位基本聘用条件**

⑴　任中级专业技术职务满4年，在教学、科研、仪器设备维护、管理等方面表现较优秀。

⑵　能熟练运用本岗位必需的基础理论和专业知识。

⑶　有较丰富的工作实践经验，能独立完成本岗位的工作任务。

⑷　有指导初级岗位人员工作和学习的经历。

**⒍十级岗位基本聘用条件**

任中级专业技术职务且年度考核合格、能够胜任岗位要求。

**⒎十一级岗位基本聘用条件**

⑴　任初级专业技术职务满4年。

⑵　能胜任相应工作，掌握本岗位必需的专业基础理论和专业知识，能独立完成本岗位业务工作。

**⒏十二级岗位基本聘用条件**

任初级专业技术职务且年度考核合格、能够胜任岗位要求。

**⒐十三级岗位基本聘用条件**

任员级专业技术职务且年度考核合格、能够胜任岗位要求。

**㈡　图书、档案技术岗位基本聘用条件**

**⒈专业技术五级岗位基本聘用条件**

⑴　任副高级专业技术职务满8年，熟悉图书（档案）学科领域的各类型文献信息资源，具有较高的业务水平和实践工作能力；任现职以来在相应岗位上业绩突出。

⑵　具有运用相关专业理论知识指导图书情报、档案管理科学研究的能力和经验；具有主持制定图书情报、档案管理业务发展规划和学术活动的能力和经验；在副高级专业技术岗位工作期间成绩显著。

⑶　积极主持或承担教学、科研或技术开发工作，并发表高水平的学术论文或出版著作。

⑷　有指导副高或副高以下各级专业技术人员工作的经验。

**⒉专业技术六级岗位基本聘用条件**

⑴　任副高级专业技术职务满6年，熟悉图书（档案）学科领域的各类型文献信息资源，具有一定的业务水平和实践工作能力；任现职以来在相应岗位上业绩较突出。

⑵　具有主持制定图书情报、档案管理业务发展规划和学术活动的能力和经验；在副高级专业技术岗位工作期间成绩比较显著。

⑶　能承担教学、科研或技术开发工作，并发表高水平的学术论文或出版著作；有指导中、初级专业技术人员工作的经验。

**⒊专业技术七级岗位基本聘用条件**

任副高级专业技术职务且年度考核合格、能够胜任岗位要求。

**⒋专业技术八级岗位基本聘用条件**

任中级专业技术职务满6年，熟悉图书（档案）学科领域的各类型文献信息资源，具有一定的业务水平和实践工作能力。

**⒌专业技术九级岗位基本聘用条件**

任中级专业技术职务满4年，在图书资料（档案）建设方面具有一定的业务水平和实践工作能力。

**⒍专业技术十级岗位基本聘用条件**

任中级专业技术职务且年度考核合格、能够胜任岗位要求。

**⒎专业技术十一级岗位基本聘用条件**

任初级专业技术职务满4年，具有图书资料（档案）业务的基础理论和专业知识，胜任岗位要求。

**⒏专业技术十二级岗位基本聘用条件**

任初级专业技术职务且年度考核合格、能够胜任岗位要求。

**⒐专业技术十三级岗位基本聘用条件**

任员级专业技术职务且年度考核合格、能够胜任岗位要求。

**㈢　教育管理研究岗位基本聘用条件**

**⒈专业技术五级岗位基本聘用条件**

⑴　任副高级专业技术职务满8年，具有较高的理论水平和政策水平，有较强的组织领导能力和工作能力，能独立处理工作中较复杂的疑难问题，主持制定具有全校性指导意义的工作计划、工作报告或规章制度，在加强和改善学校管理工作中，业绩突出。

⑵　具有运用相关专业理论知识指导教育管理研究的能力和经验；在副高级专业技术岗位工作期间成绩显著。

⑶　积极主持或承担教学、科研或教学服务工作，并发表高水平的学术论文或出版著作。

⑷　有指导副高或副高以下各级专业技术人员工作的经验。

**⒉专业技术六级岗位基本聘用条件**

⑴　任副高级专业技术职务满6年，对高校教育管理工作有深入的研究、丰富的管理工作经验，能够组织协调部门间的工作，组织、指导完成重要的管理工作任务，有突出的教育管理实绩。

⑵　具有运用相关专业理论知识指导教育管理研究的能力和经验；在副高级专业技术岗位工作期间成绩比较显著。

⑶　能承担教学、科研或教学服务工作，并发表高水平的学术论文或出版著作；有指导中、初级专业技术人员工作的经验。

**⒊专业技术七级岗位基本聘用条件**

任副高级专业技术职务且年度考核合格、能够胜任岗位要求。

**⒋专业技术八级岗位基本聘用条件**

任中级专业技术职务满6年，对高校教育管理工作有较深入的研究、丰富的管理工作经验，能够组织协调部门间的工作，组织、指导完成重要的管理工作任务，有较突出的教育管理实绩。

**⒌专业技术九级岗位基本聘用条件**

任中级专业技术职务满4年，对高校教育管理工作有一定的研究，能够组织协调部门间的工作，组织完成一定的管理工作任务，在教育管理研究方面工作较优秀。

**⒍专业技术十级岗位基本聘用条件**

任中级专业技术职务且年度考核合格、能够胜任岗位要求。

**⒎专业技术十一级岗位基本聘用条件**

任初级专业技术职务满4年，对高校教育管理工作有一定的认识，积极参与协调部门间的工作，完成教育管理研究方面的部分工作。

**⒏专业技术十二级岗位基本聘用条件**

任初级专业技术职务且年度考核合格、能够胜任岗位要求。

**㈣　出版、编辑技术岗位基本聘用条件**

**⒈专业技术五级岗位基本聘用条件**

⑴　任副高级专业技术职务满8年，熟悉国家科技期刊出版的方针、政策和发展战略，政治意识强，政策水平高；有较强的科技期刊编辑出版、组织策划、协调能力；具备组织制定和实施编辑部创新工作发展规划的能力。

⑵　具有运用相关专业理论知识指导出版、编辑工作的能力和经验；在副高级专业技术岗位工作期间成绩显著。

⑶　有指导副高或副高以下各级专业技术人员工作的经验。

**⒉专业技术六级岗位基本聘用条件**

⑴　任副高级专业技术职务满6年，熟悉国家科技期刊出版的方针、政策和发展战略，政治意识强，政策水平高；有较强的科技期刊编辑出版、组织策划、协调能力。

⑵　具有运用相关专业理论知识指导出版、编辑工作的能力和经验；有指导中、初级专业技术人员工作的经验。

**⒊专业技术七级岗位基本聘用条件**

任副高级专业技术职务且年度考核合格、能够胜任岗位要求。

**⒋专业技术八级岗位基本聘用条件**

任中级专业技术职务满6年，熟悉国家科技期刊出版的方针和政策，精通编辑出版业务，具有管理编辑部门的工作能力，良好的组织管理、协调能力和团队合作精神。

**⒌专业技术九级岗位基本聘用条件**

任中级专业技术职务满4年，精通编辑出版业务，具有管理编辑部门的工作能力，良好的组织管理、协调能力和团队合作精神。

**⒍专业技术十级岗位基本聘用条件**

任中级专业技术职务且年度考核合格、能够胜任岗位要求。

**⒎专业技术十一级岗位基本聘用条件**

任初级专业技术职务满4年，具有独立开展编辑出版业务的能力。

**⒏专业技术十二级岗位基本聘用条件**

任初级专业技术职务且年度考核合格、能够胜任岗位要求。

**⒐专业技术十三级岗位基本聘用条件**

任员级专业技术职务且年度考核合格、能够胜任岗位要求。

**㈤　卫生系列技术岗位基本聘用条件**

**⒈专业技术五级岗位基本聘用条件**

⑴　任副高级专业技术职务满8年，具有组织、指导本部门业务工作的能力和经验以及丰富的临床工作经验；任现职以来在相应岗位上业绩突出。

⑵　积极承担医疗知识普及工作，具有运用相关专业理论知识指导科学研究的能力和经验；在副高级专业技术岗位工作期间成绩显著。

⑶　积极主持或承担相关科研或技术开发工作，并发表高水平的学术论文或出版著作。

⑷　有指导副高或副高以下各级专业技术人员工作的经验。

**⒉专业技术六级岗位基本聘用条件**

⑴　任副高级专业技术职务满6年，能够协调指导本部门业务工作；具有丰富的临床工作经验；任现职以来在相应岗位上业绩较突出。

⑵　积极承担医疗知识普及工作，具有运用相关专业理论知识指导科学研究的能力和经验；在副高级专业技术岗位工作期间成绩比较显著。

⑶　能承担相关科研或技术开发工作，并发表高水平的学术论文或出版著作；有指导中、初级专业技术人员工作的经验。

**⒊专业技术七级岗位基本聘用条件**

任副高级专业技术职务且年度考核合格、能够胜任岗位要求。

**⒋专业技术八级岗位基本聘用条件**

任中级专业技术职务满6年，具有本专业临床工作经验；积极参与医疗知识普及工作，具有一定的业务水平和实践工作能力。

**⒌专业技术九级岗位基本聘用条件**

任中级专业技术职务满4年，具有本专业临床工作经验；具有一定的业务水平和实践工作能力。

**⒍专业技术十级岗位基本聘用条件**

任中级专业技术职务且年度考核合格、能够胜任岗位要求。

**⒎专业技术十一级岗位基本聘用条件**

任初级专业技术职务满4年，具有基本解决本专业常见病、多发病的诊断、治疗等技术问题的能力。

**⒏专业技术十二级岗位基本聘用条件**

任初级专业技术职务且年度考核合格、能够胜任岗位要求。

**⒐专业技术十三级岗位基本聘用条件**

任员级专业技术职务且年度考核合格、能够胜任岗位要求。

**㈥　会计、审计技术岗位基本聘用条件**

**⒈专业技术五级岗位基本聘用条件**

⑴　任副高级专业技术职务满8年，具有组织和指导本单位或部门的财务会计（审计）工作、解决财会（审计）工作中复杂问题、制定本单位或部门年度工作计划的能力和经验；任现职以来在相应岗位上业绩突出。

⑵　熟练掌握有关财经法律、法规，正确贯彻执行有关的规章制度和学校的财务（审计）管理制度；能对本职范围内的经济活动和财务会计（审计）工作进行全面分析，并提出建设性改进意见。

⑶　积极主持或承担相关科研或技术开发工作，并发表高水平的学术论文或出版著作。

⑷　有指导副高或副高以下各级专业技术人员工作的经验。

**⒉专业技术六级岗位基本聘用条件**

⑴　任副高级专业技术职务满6年，具有一定的组织和指导本单位或部门的财务会计（审计）工作、解决财会（审计）工作中较复杂问题、制定本单位或部门年度工作计划的能力和经验；任现职以来在相应岗位上业绩较突出。

⑵　熟练掌握有关财经法律、法规，正确贯彻执行有关的规章制度和学校的财务（审计）管理制度；能对本职范围内的经济活动和财务会计（审计）工作进行较全面分析，并提出建设性意见。

⑶　能承担相关科研或技术开发工作，并发表高水平的学术论文或出版著作；有指导中、初级专业技术人员工作的经验。

**⒊专业技术七级岗位基本聘用条件**

任副高级专业技术职务且年度考核合格、能够胜任岗位要求。

**⒋专业技术八级岗位基本聘用条件**

任中级专业技术职务满6年，具有承担本部门的财务会计（审计）工作、草拟相关财务会计（审计）制度（规定、办法）、分析检查某一方面或某些项目的财务收支和预算的执行情况的能力和经验。

**⒌专业技术九级岗位基本聘用条件**

任中级专业技术职务满4年，具有分析检查某一方面或某些项目的财务收支和预算的执行情况的能力和经验。

**⒍专业技术十级岗位基本聘用条件**

任中级专业技术职务且年度考核合格、能够胜任岗位要求。

**⒎专业技术十一级岗位基本聘用条件**

任初级技术职务满4年，具有能在高、中级岗位人员指导下独立开展本部门某一方面的财务会计（审计）工作，能够正确解释、解答相关的财务会计法规、制度、办法的能力。

**⒏专业技术十二级岗位基本聘用条件**

任初级专业技术职务且年度考核合格、能够胜任岗位要求。

**⒐专业技术十三级岗位基本聘用条件**

任员级专业技术职务且年度考核合格、能够胜任岗位要求。

**㈦　幼儿教育技术岗位基本聘用条件**

**⒈专业技术八级岗位基本聘用条件**

任幼儿高级教师技术职务满6年，具有熟练掌握幼儿教育规律，有效运用科学的教学方法和教学工具的经验和能力。

**⒉专业技术九级岗位基本聘用条件**

任幼儿高级教师技术职务满4年，具有熟练掌握幼儿教育规律，有效运用科学的教学方法和教学工具的经验和能力。

**⒊专业技术十级岗位基本聘用条件**

任中级专业技术职务且年度考核合格、能够胜任岗位要求。

**第十二条**  各等级岗位数设置到具体单位的，由该单位根据学校下达的岗位数及内部结构比例，结合本单位实际，制定出五至十三级岗位的具体聘用条件。具体聘用条件应不低于上述各岗位的基本要求，且须报学校审核通过后方可实施。

**第四章  岗位基本职责**

**第十三条** **岗位基本职责**

其他专业技术岗位基本职责参照学校或二级单位教师相应岗位职责，具体岗位职责由所在部门制定。

**第五章　岗位聘用**

**第十四条**　**岗位聘用原则。**学校在核定的岗位总量和结构比例内，遵循平等竞争、择优聘用的原则开展岗位聘用工作。

**第十五条**　**岗位聘用权限。**聘用工作实行分级制，各等级岗位数设置到具体单位的，由单位负责评审和聘用，其他由学校统一负责评审和聘用。

**第十六条　岗位聘用程序**

㈠　学校岗位设置聘用管理领导小组对现聘其他专业技术岗位人员进行考核，考核合格及以上者予以续聘。

㈡　学校按照其他专业技术岗位控制数，发布拟新聘岗位数。

㈢　拟申请新聘其他专业技术岗位的人员填写《天津工业大学其他专业技术岗位聘用申请表》交所在单位；各单位岗位设置聘用管理领导小组汇总、审核、评议后，将拟推荐的岗位人员、拟聘用的岗位人员经公示无异议后报学校岗位设置聘用管理领导小组办公室。

㈣　学校专业技术岗位聘任委员会对各单位推荐的人员进行评审，对各单位拟聘用的岗位人员进行复审。

㈤　学校岗位设置聘用管理领导小组审定评审结果及各单位拟聘用的岗位人员，校内公示，公示期为7天。

㈥　公示无异议的人员受聘上岗，与学校签订《岗位聘用合同》。对聘用过程或结果有异议的，应聘人员可以按照《天津工业大学岗位设置聘用管理实施方案》中的相应规定投诉和申诉。

**第六章　岗位管理与考核**

**第十七条**　**岗位实行聘约管理。**聘期内，学校以《岗位聘用合同》明确各岗位的职责要求、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，聘期为5年。

聘用合同期限内调整岗位的，由学校或各单位对聘用合同的相关内容作出相应变更。

聘期未满达到退休年龄的受聘人员按规定按期办理退休手续,其聘任合同自动终止。

解聘、辞聘，按照国家、天津市及学校有关规定执行。

**第十八条 岗位考核。**学校及各单位对受聘人员按《岗位聘用合同》中规定的岗位职责和任务，实施年度考核和聘期考核，重点是工作业绩。考核工作由被考核人所在单位负责组织实施，并根据岗位要求自行制定评价标准和考核程序。考核结果分为优秀、合格、基本合格和不合格四个等次，考核结果记入档案，作为岗位变动、奖惩和续聘或解聘的依据，考核不合格者不再续聘原岗位或低聘。

**第十九条**　我校新参加工作人员见习、试用期满后，其他专业技术人员按照岗位条件要求确定岗位等级。

**第七章  附则**

**第二十条** 工人身份人员首次申请聘用其他专业技术岗位须满足以下两个条件，可参加竞聘上岗：

㈠　符合其他专业技术岗位聘用相关规定。

㈡　国民教育大学本科及以上毕业并在其他专业技术岗位工作。

**第二十一条** 本实施细则自发布之日起施行，学校原有相关规定与本实施细则不一致的按本实施细则执行。

**第二十二条** 本实施细则由学校岗位设置聘用管理领导小组办公室负责解释。

附件三：

天津工业大学管理岗位设置与聘用管理实施细则

**第一章  总则**

**第一条** 为做好我校管理岗位设置聘用管理的组织实施工作，根据《天津工业大学岗位设置聘用管理实施方案》，特制定本实施细则。

**第二条** 管理岗位指担负领导职责或管理任务，从事计划、组织、管理、协调、调度等具有行政、党群管理工作职责的岗位。其岗位的主要任务是专职从事管理性的实践活动。范围包括：机关职能部门、教学及教辅单位、服务单位经学校认定属于管理工作的岗位。

**第二章  岗位设置**

**第三条 设置原则**

**㈠ 科学合理，按需设岗。**从服务学校教学科研、人才培养和服务社会的需要出发，对管理岗位统筹规划与科学设置。

**㈡ 总量控制，动态调整。**在保证学校管理工作正常有序的前提下，严格控制管理岗位总量。根据学校发展需要，整体规划，合理调整，逐步到位。

**㈢　优化结构，精干高效。**对管理岗位进行合理资源配置，增强学校运转效能，提高工作效率，提升管理水平。

**第四条**  **岗位名称和等级。**管理岗位分为高级职员岗位、中级职员岗位和初级职员岗位。管理岗位共分为8个等级，即三至十级职员岗位，其中，高级职员岗位分为4个等级，即三至六级职员岗位，依次分别对应现行的局级正职、局级副职、处级正职、处级副职；中级职员岗位分为2个等级，即七至八级职员岗位，依次分别对应现行的科级正职、科级副职；初级职员岗位分为2个等级，即九至十级职员岗位，依次分别对应现行的科员、办事员。

**第五条 岗位结构比例。**学校管理岗位设置不高于学校岗位总量的17%。管理岗位结构比例随学校事业的发展适时予以调整。管理岗位设置和数量严格按照学校聘期管理岗位控制数方案执行，超编需消化减员单位不得新增岗位。

**第三章  岗位任职条件**

**第六条** **基本条件**

㈠　遵守宪法和法律；

㈡　具有良好的品行；

㈢　具有岗位所需的专业、能力或技能条件；

㈣　具有适应岗位要求的身体条件。

**第七条** **聘用条件**

**㈠　三级职员：**由天津市委、市政府任命担任校级正职领导职务的人员（正局级领导干部、享受正局级待遇）对应三级职员。

**㈡　四级职员：**由天津市委、市政府任命担任校级副职领导职务的人员（副局级领导干部、享受副局级待遇）对应四级职员。

**㈢　五级职员：**由学校任命的正处级领导职务人员（正处级领导干部、调研员、享受正处级待遇者）对应五级职员。

**㈣　六级职员：**由学校任命的副处级领导职务人员（副处级领导干部、副调研员、享受副处级待遇者）对应六级职员。

**㈤　七级职员：**由学校任命的正科级干部（正科级领导干部、主任科员、享受正科级待遇）对应七级职员。

**㈥　八级职员：**由学校任命的副科级干部（副科级领导干部、副主任科员、享受副科级待遇）对应八级职员。

**㈦　九级职员：**科员聘用在九级职员岗位。

**㈧　十级职员：**办事员聘用在十级职员岗位。

**第八条** 工人身份人员首次申请聘用管理岗位须满足以下三个条件，方可参加管理岗位竞聘上岗：

㈠ 符合组织部干部任用相关规定。

㈡ 国民教育大学本科及以上毕业并在管理岗位工作。

㈢ 年龄要求，截止2017年1月1日男应在55周岁以下，女应在50周岁以下。

**第四章  岗位职责**

**第九条 基本职责**

**㈠　四级以上岗位：**岗位职责按照干部人事管理权限确定，主持或分管学校某些方面的管理工作。

**㈡　五、六级岗位：**主持或分管相关部门的管理工作，或者独立承担某一方面的专门性管理工作；负责拟定或独立起草本职管理工作中重要的公文或者文稿；指导下级岗位人员的工作。

**㈢　七、八级岗位：**主持科、室的管理工作，或者负责某一方面的专门性管理工作；独立起草本职管理工作中比较重要的公文或者文稿；指导下级岗位人员的工作。

**㈣　九、十级岗位：**承办具体的行政事务性工作，起草本职管理工作中一般性公文或者文稿。

**第十条** 具体岗位职责由学校和各部门根据岗位性质和目标任务确定。

**第五章  岗位聘用**

**第十一条** **聘用原则。** 坚持德才兼备、群众公认、注重实绩，民主、公开、竞争、择优，干部能上能下和民主集中制的原则。

**第十二条 聘用权限。**三级、四级职员根据干部人事管理权限，按上级主管部门相关规定执行。五至十级岗位人选的聘用工作由学校统一组织实施。

**第十三条**  **管理岗位等级。**学校已发文任命（聘任）相应职级的管理干部，根据其现任的职务级别直接聘至相应等级的管理岗位。保留待遇人员工资标准按相应级别执行，岗位津贴按实际工作岗位执行。

**第十四条** **聘用程序。**管理岗位本次聘用，根据各级管理人员现任职务分别对应相应的职员岗位，按《天津工业大学岗位设置聘用管理实施方案》规定的聘用程序执行。

**第六章  岗位管理与考核**

**第十五条** 管理岗位五级至八级职员的聘期按干部管理任期有关规定执行，九、十级职员聘期为5年。聘期内，学校以《岗位聘用合同》明确各岗位的职责、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。

聘用合同期限内调整岗位和职级的，应当对聘用合同的相关内容做出相应变更。聘期未满达到退休年龄的受聘人员按规定办理退休手续，聘用合同自动终止。

解聘、辞聘，按照国家、天津市及学校有关规定执行。

**第十六条** 学校及各单位对受聘人员按《聘用合同》中规定的岗位职责和任务，结合学校相关规定，实施年度考核、业绩考核和聘期考核，重点是按照聘约考核受聘人员履行岗位职责情况和工作任务开展与完成情况。考核结果分为优秀、合格、基本合格和不合格四个等次，考核结果记入档案，作为岗位变动、奖惩和续聘或解聘的依据，考核不合格者不再续聘原岗位或低聘。

**第十七条** 三级、四级管理岗位职员的考核，根据干部管理权限按国家和天津市相关规定执行。

**第七章 附则**

**第十八条** 本实施细则自发布之日起实行，学校原有相关规定与本实施细则不一致的按本实施细则执行。

**第十九条** 本实施细则由学校岗位设置聘用管理领导小组负责解释。

附件四：

 天津工业大学工勤技能岗位设置与聘用管理实施细则

**第一章 总则**

**第一条** 为做好我校工勤技能岗位设置聘用管理工作，提高技术工人的操作技能和服务水平，根据《天津工业大学岗位设置聘用管理实施方案》，制定本实施细则。

**第二条** 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，包括技术工岗位和普通工岗位。范围包括：全校在编在岗工勤技能岗位人员。

**第二章  岗位设置**

**第三条 岗位设置原则**

**㈠　按需设岗、按岗聘用。**根据学校教学科研和日常运行的需要，合理设置工勤技能岗位，严格按岗进行聘用。

**㈡　规范管理、逐步到位。**根据主管部门相关要求，严格控制工勤技能岗位新聘用人员的数量，逐步达到规定的结构比例。聘用时学校不再新增工勤技能岗位数量。

**第四条** **岗位名称和等级**

㈠　工勤技能岗位包括技术工岗位和普通工岗位，技术工岗位分为一至五级，普通工岗位不分等级。其中技术工一级至五级岗位依次分别对应高级技师、技师、高级工、中级工、初级工。

㈡　根据天津市人力社保局有关规定，聘用时，工勤技能岗位暂不设一级技术工岗位；我校二级技术工岗位数量已超出结构比例控制目标，按现受聘的对应工人技术等级聘用，不再增设二级技术工岗位。

**第三章 岗位任职条件**

**第五条** **基本条件**

㈠　遵守宪法和法律；

㈡　具有良好的品行；

㈢　具有岗位所需的专业、能力或技能条件；

㈣　具有适应岗位要求的身体条件。

**第六条** **聘用条件**

**㈠　二级工勤技能岗位：**须在本工种下一级岗位工作满5年，通过原天津市人事局组织的技术工人相关技师技术等级考评，并现受聘该技术工种岗位。

**㈡　三级、四级工勤技能岗位：**须在本工种下一级岗位工作满5年，并分别通过原天津市人事局组织的技术工人相关高级工、中级工技术等级考评，并现受聘该技术工种岗位。

**㈢　五级工勤技能岗位：**具备岗位工作的技术要求，通过天津市技术工人相关工种的初级工技术等级考评，并现受聘该技术工种岗位。

**㈣　普通工岗位：**能够胜任聘用单位分配的一般性劳务工作。

**第四章 岗位职责**

**第七条** **基本职责**

**㈠　二级工勤技能岗位**

熟练掌握本工种的业务知识和操作技能，在工作中发挥技术特长，能解决本工种岗位上技术性问题，积极参与技术革新和技术攻关。具有一定的现场设计和分析能力，能高质量完成本工种及与之相关的任务。热心传授技艺，积极指导培养初、中、高级工提高业务能力。

**㈡　三级工勤技能岗位**

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，高质量地完成本工种任务，并能指导和帮助本工种下级岗位聘用人员提高业务能力。

**㈢　四级工勤技能岗位**

在本职岗位上能起到技术骨干作用，能独立完成本工种任务，并能在上级岗位聘用人员指导下提高业务能力。

**㈣　五级工勤技能岗位**

有一定的独立解决问题的能力，圆满完成本岗位任务，并能在上级岗位聘用人员指导下提高业务能力。

**㈤　普通工岗位**

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，自觉遵守操作规程和工作规范，安全生产，完成本职岗位的工作。

**第八条** 有关单位要在各级工勤技能岗位基本职责的基础上，结合本单位工勤技能岗位的具体工作特点和实际需要，制定本单位相应级别工勤技能岗位的岗位职责，作为聘用合同的附件及年度和聘期考核依据。

**第五章 岗位聘用**

**第九条** **岗位聘用原则。**学校根据确定的岗位总量和现有人员现状开展岗位聘用工作。

**第十条** **岗位聘用权限。**工勤技能岗位人选的聘用工作由学校统一组织实施。

**第十一条 岗位聘用程序**

㈠　用人单位根据工作需要并兼顾现有工人队伍现状，向学校申报工勤技能岗位、人选以及岗位职责、工作目标。

㈡　填写《天津工业大学工勤技能岗位应聘备案表》，并在规定期限内上报学校岗位设置与聘用工作小组。

㈢　学校审批后，公布聘用结果。

**第十二条 岗位聘用其它问题**

㈠　工勤技能岗位控制目标为学校岗位总量的8%以内。国家对高等学校岗位设置中规定，工勤技能岗位结构比例控制目标：二级、三级岗位总量占工勤技能岗位总量的比例为25%左右。二级岗位的总量占工勤技能岗位总量的比例为5%左右。

㈡　聘用到工勤技能岗位人员，确属工作需要，经批准，聘期内可在科员及以下管理岗位或初级及以下其它专业技术岗位顶岗，享受顶岗的岗位津贴。

**第六章 岗位管理与考核**

**第十三条** **工勤技能岗位实行聘约管理。**聘期内，学校以《岗位聘用合同》明确各岗位的职责要求、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，聘期为5年。

聘用合同期限内调整岗位的，由学校或各单位对聘用合同的相关内容做出相应变更。

聘期未满达到退休年龄的受聘人员按规定办理退休手续，其聘用合同自动终止。

解聘、辞聘，按照国家、天津市及学校有关规定执行。

**第十四条** **岗位考核。**学校及各单位对受聘人员按《岗位聘用合同》中规定的岗位职责和任务，实施年度考核和聘期考核，考核内容包括承担工作任务及岗位职责。被考核人应根据承担任务和岗位职责的要求，在所在单位述职，并提交书面总结。

考核工作由被考核人所在单位负责组织实施，并根据岗位要求自行制定评价标准和考核程序。考核结果分为优秀、合格、基本合格和不合格四个等次，考核结果记入档案，作为岗位变动、奖惩和续聘或解聘的依据，考核不合格者不再续聘原岗位或低聘。

**第七章 附则**

**第十五条** 本实施细则自发布之日起施行，学校原有相关规定与本实施细则不一致的按本实施细则执行。

**第十六条** 本实施细则由学校岗位设置聘用管理领导小组负责解释。