

# 天津美术学院文件

津美行〔2011〕17号

签发人：姜陆

## 天津美术学院岗位设置管理实施办法

为全面落实国家关于事业单位聘用制改革和收入分配制度改革的要求，建立健全岗位设置管理制度，实现学校人事管理的科学化、规范化、制度化，根据国家人事部、教育部《关于高等学校岗位设置管理的指导意见》（国人部发〔2007〕59号）、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）以及市教委、市人事局《关于印发〈天津市事业单位岗位设置管理实施办法〉的通知》（津教委人〔2008〕18号）等文件精神，结合我校实际情况，制定以下岗位设置管理实施办法。

### 一、指导思想

1. 实施以科学设岗、按岗聘用、以岗定薪、合同管理为主体的岗位设置管理制度的指导思想是：贯彻落实科学发展观，进一步深化学校人事制度改革；实现由身份管理向岗位管理的转变，为建立用人新机制打下重要基础；全面落实事业单位收入分配制度改革，充分调动各类人员工作积极性和创造性，促进学校的整体改革与发展。

### 二、适用范围

2. 学校事业编制内的管理人员、专业技术人员、工勤技能

人员，适用本办法。

3. 校级领导人员的岗位设置管理，按照干部人事管理权限的有关规定执行。

### 三、岗位类别的划分与岗位总量设置

4. 学校岗位划分为管理岗位、专业技术岗位、工勤技能岗位三类别。

5. 管理岗位指担负领导职责或管理任务的工作岗位，包括校、院(系)、机关各处(部)以及其它内设机构的管理岗位。

6. 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，分为教师岗位和其它专业技术岗位，其中教师岗位是专业技术岗位的主体。

教师岗位是具有教育教学、科学研究工作职责和相应的教师资格与能力水平要求的专业技术岗位；其它专业技术岗位主要包括教育管理研究、工程、实验、图书资料、出版、档案、会计、统计、审计、卫生、翻译、新闻、艺术、文博等专业技术岗位。专职学生辅导员列入其他专业技术岗位。

7. 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。按照高校后勤社会化的发展要求，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。

8. 学校岗位设置实行岗位总量、结构比例和最高等级控制。

在国家未出台新的高等学校编制标准之前，教师岗位总量的设置暂按教育部对高等美术院校教学水平评估的合格指标生师比11:1为依据，按照五年内在校生规模5000，计算出教师总数，考虑外聘、返聘等因素，乘以89%为教师岗位总量，并由此推算出其它类别岗位数量和岗位总量。

根据学校事业发展和实际工作需要，确定近五年内学校岗位设置总量为735个，各类别岗位结构比例为：专业技术岗位一般不低于岗位总量的70%，即不低于515个，其中，教师岗位一般不低于岗位总量的55%，即不低于404个；管理岗位一般不超过岗位总量的20%，即不超过147个。按照高校后勤社会化的改革方向，逐步减少工勤技能岗位的比例。

#### 四、岗位等级设置和岗位名称

##### （一）管理岗位

9. 根据学校的规格、规模、隶属关系，我校管理岗位的最高等级、结构比例和各等级职员数量按照干部人事管理有关规定和权限确定。

10. 我校现行的局级正职、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，共分为8个等级。

##### （二）专业技术岗位

11. 专业技术岗位分为13个等级。专业技术高级岗位分7个等级，即一至七级。高级专业技术职务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。

正高级教师岗位名称为教授一级岗位、教授二级岗位、教授三级岗位、教授四级岗位，分别对应一至四级专业技术岗位；副高级教师岗位名称为副教授一级岗位、副教授二级岗位、副教授三级岗位，分别对应五至七级专业技术岗位；中级教师岗位名称为讲师一级岗位、讲师二级岗位、讲师三级岗位，分别对应八至十级专业技术岗位；初级教师岗位名称为助教一级岗

位、助教二级岗位，分别对应十一级、十二级专业技术岗位。

其它专业技术岗位名称和岗位等级设置参照相关行业指导意见和标准执行，其最高等级原则上应低于高校教师岗位。

附表：专业技术岗位等级和岗位名称

岗位级别	岗位等级	教师岗位名称	其他专业技术岗位名称
正高级	一级	教授一级	岗位名称和岗位等级设置参照相关行业指导意见和标准执行，其最高等级原则上应低于高校教师岗位。
	二级	教授二级	
	三级	教授三级	
	四级	教授四级	
副高级	五级	副教授一级	
	六级	副教授二级	
	七级	副教授三级	
中级	八级	讲师一级	
	九级	讲师二级	
	十级	讲师三级	
助理级	十一级	助教一级	
	十二级	助教二级	
员级	十三级		

12. 专业技术岗位高级、中级、初级岗位之间的结构比例，参照《关于修订印发〈天津市普通高等学校教师职务岗位设置及结构比例的意见（试行）〉的通知》（津人专【2005】19号）中有关普通高等学校教师职务岗位设置及结构比例执行，即正高级18%，副高级32%，中级42%，初级及以下8%。高级、中级、初级岗位内部不同等级岗位之间的结构比例为：二级、三级、四

级岗位之间的比例为1: 3: 6；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。其他专业技术岗位的结构比例按照上述高校教师岗位的结构比例执行，占用其岗位数额。

13. 专业技术一级岗位属国家专设的特级岗位，其人员的确定按国家有关规定执行。

### （三）工勤技能岗位

14. 我校工勤技能岗位只设置技术工岗位，不设置普通工岗位。技术工岗位分为5个等级，岗位名称为高级技师、技师、高级工、中级工、初级工，依次分别对应一至五级工勤技能岗位。

15. 工勤技能岗位结构比例控制目标为：一级、二级、三级岗位的总量占工勤技能岗位总量的比例为25%左右，一级、二级岗位的总量占工勤技能岗位总量的比例为5%左右。工勤技能一级、二级岗位原则上主要设置在专业技术辅助岗位中承担技能操作和维护职责，且对技能水平要求较高的领域。

### （四）特设岗位设置

16. 为适应聘用急需的高层次人才等特殊需要，学校将按规定程序向主管部门申报设置特设岗位。此岗位为非常设岗位，不受岗位总量、最高等级和结构比例限制。特设岗位的等级根据具体情况确定。

## 五、岗位条件

17. 三类岗位的基本任职条件是：遵守宪法和法律；具有良好的品行；具备岗位所需的专业、能力或技能条件；适应岗位要求的身体条件。

18. 各类各级岗位的具体任职条件将根据上级有关文件要求和学校的实际情况在各类岗位设置管理实施细则中另行制

定。

## 六、岗位设置与聘用工作程序

19. 学校成立由院党委成员组成的“岗位设置工作领导小组”，由党委书记、院长任组长，负责组织学校岗位设置工作的调查研究，领导制定岗位设置管理实施办法及细则，负责校聘岗位人选的评议和聘用以及二级单位岗位聘用人选的评议和审核。

20. 制定学校岗位设置方案，报请市教委、市人事局审核批准。

21. 制定《天津美术学院岗位设置管理实施办法》(以下简称“实施办法”)。

22. 广泛听取教职工对“实施办法”的意见，并提请教代会审议。

23. “实施办法”由“岗位设置工作领导小组”集体讨论通过，并报市教委备案。

24. 根据“实施办法”组织实施岗位聘用。

25. 成立各类岗位的二级岗位聘用工作小组，负责对校聘岗位人选提出评议意见，制定二级单位岗位聘用方案并报学校岗位设置工作领导小组审核，确定本单位聘用岗位的拟聘人选以及本单位岗位聘用的实施工作。

26. 学校公布各类岗位名称、数量、任职条件和岗位职责。

27. 教职工提出个人应聘申请。

28. 学校各级岗位设置与聘用工作组织对拟聘人选进行资格审查、评议和对评议结果进行公示，按岗位聘用权限经审核、备案后，公布岗位聘用人选。

29. 学校根据《天津市事业单位实行聘用制实施办法》[津政

发(2003)75号文件,与聘用人员签订聘用合同或变更原聘用合同的相关内容。

30.对岗位设置和聘用工作的完成情况进行总结,形成书面材料,连同已经审核的岗位设置方案及“实施办法”,报送市教委和市人事局进行认定。

## 七、岗位设置与聘用的相关政策

31.学校各级岗位聘用工作组织必须遵循公开、公平、公正原则,严格把握岗位数量和结构比例,严格掌握聘用条件,严格遵循工作程序。要充分发挥专家教授的重要作用,积极建立校内外同行专家学术评价制度。

32.严格控制聘用人员在两类岗位上任职,确需兼任的,需报请主管部门按照干部人事管理权限审批。对经批准同时在专业技术岗位和管理岗位任职人员,按相关岗位设置与聘用实施细则进行管理和考核。

33.现有人员数量结构比例已经超出核准的岗位数量结构比例的,要通过自然减员、调出、低聘或解聘的办法逐步达到规定结构比例。尚未达到核准的结构比例的,要严格控制聘用数量,根据事业发展要求和人员队伍状况逐年逐步到位。

34.在专业技术岗位人员的首次聘用中,要严格控制二、三级岗位的聘用数量,并确保质量,为今后选拔和吸引高层次人才留有余地。

35.我校岗位聘期一般为三年。聘期内,因工作需要或经考核不适合受聘岗位的,经聘用单位报请学校批准,可以调整聘用岗位并变更聘用合同相关内容。

36.学校对各类各级岗位受聘人员实行年度考核,考核结果将作为续聘、岗位调整、确定薪酬标准、晋升、低聘或解聘的

依据。

37. 根据学校工作实际，对确有真才实学、业绩显著、贡献突出、岗位急需、符合破格条件的管理人员和专业技术人员，可以根据干部人事管理权限和专业技术职务评审的相关规定破格聘用。

38. 各类岗位实行学校、二级单位两级聘用。专业技术岗位的四级及以上岗位，管理岗位的五级、六级岗位，工勤技能岗位的二级及以上岗位，为校聘岗位，由学校岗位设置工作领导小组统一组织聘用；其它等级岗位由二级岗位聘用工作组织统一组织聘用。专业技术二级岗位的聘用需报请市教委、市人事局审批。

39. 目前事业单位实行岗位绩效工资制度，岗位绩效工资由岗位工资、薪级工资、绩效工资和津贴补贴四部分组成，其中岗位工资、薪级工资为基本工资。按照事业单位收入分配制度改革中“以岗定薪，岗变薪变”的原则，岗位设置和聘用完成后，将按照聘用的岗位确定岗位工资标准。绩效工资的分配办法将根据我市实施意见及学校的实际情况另行制定。

#### 八、工作纪律与监督机制

40. 学校岗位设置与聘用工作监督小组设在纪检监察办公室，负责岗位设置和聘用工作期间教职工投诉的受理，申诉情况的调查以及提出处理意见并报学校岗位设置工作领导小组审议。

41. 学校在岗位设置与聘用工作中，要严格执行政策，坚持原则，坚持走群众路线，严禁滥用职权、以权谋私、打击报复等行为。

42. 在拟聘人选公示期内，教职工有权投诉或申诉，但所有



投诉和申诉必须以事实为依据，以书面形式提出并签署真实姓名。监督小组负有保密责任。投诉内容经调查核实属于故意诬陷的，应对投诉人做出严肃处理。

43. 岗位设置与聘用工作实行回避制度，各级岗位聘用工作机构成员在处理本人或亲属的聘用事项时，应当回避。

44. 参与岗位聘用工作的所有成员均负有保密责任。除按规定应公布的内容外，涉及拟聘人选的会议讨论内容必须保密。

#### 九、附则

45. 本办法所依据的法律、法规和文件发生变化时，将作相应调整。未尽事宜按上级文件和有关规定执行。

46. 本办法由人事处及相关职能部门负责解释。

47. 本办法自下发之日起执行。

附件：

1. 《天津美术学院教师岗位设置管理实施细则》
2. 《天津美术学院其他专业技术岗位设置管理实施细则》

二〇一一年四月十五日

**主题词：**人事 岗位设置 管理 办法

(共印 40 份)

---

抄送：市教委，人事局。

---

天津美术学院办公室

2011年4月15日印发

---