

【附件二】

天津美术学院其他专业技术岗位设置管理实施细则

根据《天津美术学院岗位设置管理实施办法》精神，结合我院非专任教师的其他专业技术岗位实际情况，制定本细则：

一、岗位设置

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、文博等为学校的教学、科研、后勤保障提供相应专业技术支持或辅助服务工作的岗位。其他专业技术岗位实行专业技术职务等级聘用制度。

（一）岗位等级

我校其他专业技术岗位分为十二个等级。高级岗位分为 6 个等级，其中，正高级岗位包括二至四级，副高级岗位包括五至七级。中级岗位分为 3 个等级，即八至十级。初级岗位分为 2 个等级，即十一至十二级。

（二）岗位总量与结构比例

1. 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，其中其他专业技术岗位一般不低于岗位总量的 15%，即不低于 110 个。

2. 正高级、副高级、中级、初级其他专业技术岗位结构比例为：18%：32%：42%：8%。高级岗位中，二级、三级、四级之间结构比例为：1：3：6；副高级岗位中，五级、六级、七级之间结构比例为 2：4：4；中级岗位中，八级、九级、十级之间的结构比例为 3：4：3；初级岗位中，十一级和十二级之间的结构比例为 5：5。

首次岗位设置，我院在其他专业技术岗位中不设置正高二级岗位。首次岗位设置方案见附表。

（三）其他专业技术岗位聘用范围

1. 学校在册在岗的事业编制非教师系列的其他专业技术岗位人员；
2. 其他专业技术岗位人员受聘六级及以上职员领导岗位的，占用管理岗位和其他专业技术岗位职数，执行管理岗位聘用管理的有关规定，同时须按相应其他专业技术岗位规定的目标任务进行考核。
3. 专职辅导员岗位设置和管理细则另行制定。首次设岗暂按现有专业技术职务系列任职条件聘用。
4. 首次岗位设置还包括 2006 年 7 月至今已退休的其他专业技术岗位人员，但只参加职级评审，不占用岗位指标。

二、岗位职责

（一）高级岗位基本职责

具有良好的职业道德，严格执行专业技术工作规程，主动为教学科研提供服务，积极发挥表率作用；把握本职工作理论前沿和热点，全面主持或指导本专业的业务学习或科研工作，出色完成各项工作任务；根据工作需要，主持牵头或具体负责跨部门、跨专业的综合性业务课题、工程或改革、调研工作；积极钻研业务，联系本职工作实际，撰写具有较高水平的研究论文或工作调研报告；指导中级、初级岗位人员工作。

（二）中级岗位基本职责

具有良好的职业道德，认真执行专业技术工作规程，主动为教学科研提供服务；熟悉本职业务，独立承担具有一定水平的专业技术工作，正确处理一般技术问题或参与重大业务性课题、工程或调研项目并发挥骨干作用；努力钻研业务，联系本职工作实际，撰写具有一定水平的研究论文、调研报告或工作总结；指导初级岗位人员工作。

（三）初级岗位基本职责

具有良好的职业道德，服从工作安排，服务态度端正；掌握本专业的理论知识和初步业务研究能力，独立承担一般性专业技术工作；勤于思考，善于总结，在高、中级专业技术人员指导下独立撰写业务性工作计划、总结或业务报告。

三、任职条件

(一) 基本条件

1. 遵守国家宪法、法律法规和校纪校规，恪守职业道德，具备履行岗位职责所需的专业知识、工作能力、专业技术水平和一定科研能力；具备适应岗位要求的身體条件。

2. 国家实行专业技术职务任职资格考試或執業資格考試的，須通過資格考試並取得相應任職資格；實行專業技術職務任職資格評審的，須按相關規定和程序申報評審並取得相應任職資格。

3. 服從工作安排，履行相應專業技術崗位職責並較好完成各項工作任務。

4. 參加學校對其他專業技術崗位的考核，考核結果為合格及以上等級。

(二) 正高三級崗位任職條件

任正高級專業技術職務滿 10 年，具備以下業績一項及以上；

任正高級技術職務滿 6 年，具備以下業績二項及以上；

*國內二級專業學會主要負責人；

*市級勞動模範、優秀工作者、師德先進個人；

*市高校人文社科重點研究基地負責人；

*教育部人文社科研究優秀成果獎二等獎（排名第一）及以上獲得者；

*教育部優秀教材獎二等獎（排名第一）及以上獲得者；

*市級教學成果二等獎（排名第一）及以上獲得者；

*市級人文社科獎二等獎（排名第一）及以上獲得者；

*教育部哲學社會科學研究重大攻關項目負責人；

*市級重大重點項目、市社科基金重大重點項目負責人；

*正式出版學術專著 3 部以上；

*國家級核心期刊發表學術論文 5 篇以上；

*在學科建設、人才培養、科研創作和社會服務等方面為學校做出顯著貢獻以及其他經學校認定的等同或高於以上級別的業績。

(三) 正高四級崗位任職條件

具备正高级专业技术职务任职资格的可竞聘正高四级岗位。

（四）副高五级岗位任职条件

任副高级专业技术职务满 12 年，圆满完成岗位任务；

任副高级专业技术职务满 10 年，并具备以下业绩一项及以上；

任副高级专业技术职务满 8 年，并具备以下业绩两项及以上；

对业绩突出成果显著的高层次人才，可适当放宽任职年限要求。

*主持至少一项国家级科研项目或承担至少一项国家级项目子课题；

*教育部哲学社科重大攻关项目负责人；

*市级重点项目、市社科基金重点项目负责人；

*省部级科研及其他专业奖励二等奖以上获得者；

*市级劳动模范、优秀教育工作者、师德标兵获得者；

*正式出版学术专著 2 部以上；

*国家级核心期刊发表学术论文 3 篇以上；

*在学科建设、人才培养、科研创作和社会服务等方面为学校做出显著贡献以及其他经学校认定的等同或高于以上级别的业绩。

（六）副高六级岗位任职条件

任副高级专业技术职务满 10 年，圆满完成岗位任务；

任副高级专业技术职务满 8 年，并具备以下业绩一项及以上；

任副高级专业技术职务满 5 年，并具备以下业绩二项及以上。

*主持或作为主要参加者承担至少一项省部级及以上科研项目；

*省部级科研及其他专业奖励获得者：

*正式出版学术专著 2 部以上；

*国家级核心期刊发表学术论文 3 篇以上；

*在学科建设、人才培养、科研创作和社会服务等方面为学校做出显著贡献以及其他经学校认定的等同或高于以上级别的业绩。

（七）副高七级岗位任职条件

具备副高级专业技术职务任职资格的可竞聘副高七级岗位。

（八）中级八级岗位任职条件

任中级专业技术职务满 8 年，圆满完成岗位任务；

任中级专业技术职务满 5 年，并具备以下业绩一项及以上；

任中级专业技术职务满 3 年，具有硕士学位并具备以下业绩二项及以上。

*校级科研及其他专业奖励获得者：

*校级科研项目主要承担者；

*出版学术专著 1 部以上；

*在重要刊物上发表学术论文 3 篇以上；

*在学科建设、人才培养、科研创作和社会服务等方面为学校做出显著贡献以及其他经学校认定的等同或高于以上级别的业绩。

（九）中级九级岗位任职条件

任中级专业技术职务满 5 年，圆满完成岗位任务；

任中级专业技术职务满 3 年，具有硕士学位；

任中级专业技术职务满 2 年，具有硕士学位并具备以下业绩一项及以上。

*校级科研及其他专业奖励获得者：

*校级科研项目主要承担者或参与人；

*出版学术专著 1 部以上；

*在重要刊物上发表学术论文 2 篇以上；

*在学科建设、人才培养、科研创作和社会服务等方面为学校做出显著贡献以及其他经学校认定的等同或高于以上级别的业绩。

（十）中级十级岗位任职条件

具备中级专业技术职务任职资格的可竞聘中级十级岗位；

（十一）初级十一级岗位任职条件

任初级专业技术职务满 2 年并具有硕士学位的，或任初级专业技术职务满 5 年的。

（十二）初级十二级岗位任职条件

具备初级专业技术职务任职资格的可竞聘初级十二级岗位；

（十三）由其他岗位类别转入或由外单位调入我校其他专业技术岗位的人员，根据岗位空缺情况和本人任职条件聘用相应系列专业技术岗位，其原工作岗位级别、工作经历和学历可作为新聘岗位的参考条件，需申报晋升高一级职等职级岗位者应在原职等职级相应专业技术系列岗位工作至少 1 年。

四、聘用组织与程序

（一）聘用原则

1. 岗位聘用应坚持公开招聘、公平竞争、择优聘用、聘约管理的原则。
2. 学校核定下达的其他专业技术岗位数，各单位必须在学校核定的岗位数和比例限额内，严格按照岗位职责、任职条件和聘用程序进行聘用。任何单位未经批准不得突破聘用。在高一级岗位职员空缺情况下，其职数可转换为低一级职员岗位职数。
3. 各单位应根据工作业绩、考核情况在达到任职条件要求的人员中择优聘用，同时应按照其他专业技术岗位等级和结构择优晋升。根据学科建设及教学需要，对德才表现和工作实绩特别突出的，根据岗位需要须破格聘用的，统一报学校“岗位设置工作领导小组”批准后方可聘用。
4. 岗位聘用工作实行回避制度。聘用工作组织成员在办理人员聘用事项时，遇到本人或与本人有亲属关系的，应当回避。

（二）聘用组织

1. 学校专业技术岗位聘用工作委员会，在学校岗位设置管理工作领导小组的领导下，主要负责：（1）组织其他专业技术岗位的高级岗位的聘用工作；（2）对其他专技岗位聘用工作小组上报的拟聘方案进行审核评议；（3）处理其他专业技术岗位聘用工作中的重大问题。
2. 成立其他专业技术岗位聘用工作小组，主要负责：对各单位副高五级及以下其他专技岗位的申报材料进行审核评议，并将拟聘方案上报学校专业技术岗位聘用工作委员会审核批准。
3. 各单位主要负责：（1）组织本单位其他专业技术岗位的个人申报；（2）将正高级岗位申报材料提交学校专业技术岗位聘用委员会，将副高级及以下

岗位申报材料提交二级岗位聘用工作小组；（3）处理本单位聘用工作中的具体问题。

（三）聘用程序

1. 学校公布岗位名称、数量、任职条件和岗位职责。
2. 符合岗位条件的人员提出书面申请，并提交相关材料。
3. 其他专技岗位聘用工作小组对申请人资格及岗位工作情况进行全面审查，确定拟聘人选，并将申请材料、评议意见报学校专业技术岗位聘用工作委员会。
4. 学校专业技术岗位聘用工作委员会对正高级岗位人员进行审核评议，并确定拟聘岗位人员名单；对其他专技岗位聘用工作小组拟聘副高级、中级、初级岗位人员进行审核备案。
5. 学校岗位设置工作领导小组审定拟聘用人员名单。
6. 公示拟聘人员名单。公示期内，学校岗位设置与聘用工作监督小组受理群众投诉和个人申诉，必要时应进行复议。
7. 公示期满无异议的，发布聘用通知，分级签订聘用合同。

五、聘用管理与考核

（一）聘约管理

1. 受聘其他专业技术岗位人员一般与学校签订三年的聘用协议，一式二份，本人和学校各持一份。聘用人员年龄离退休时间不足一个聘期的，聘用协议聘期签至其退休时间。
2. 如聘期内发生岗位变更，经所在单位提出申请报学校批准，可调整聘用岗位并变更岗位聘用协议的相关内容，原聘用协议的截止时间不变。
3. 新接收人员（毕业生或调入人员）的聘用协议须约定见习期、试用期。见习、试用期满经考核不合格的，应终止聘用协议，解除与学校的聘用关系和劳动关系。
4. 落聘、辞聘、解聘、拒聘等相关事宜按有关文件规定执行。

（二）聘用考核

1. 考核工作分为年度考核和聘期考核，以聘期考核为主。考核应坚持公平、公正、公开的原则，并按规定程序进行。

2. 考核主要采取目标管理的方法，根据聘用协议约定的岗位职责，从履行岗位职责取得的工作实绩、服务态度和服务技能等方面对聘用人员进行全面考核。

3. 考核结果存入个人档案并作为决定工资待遇、续聘、晋升、岗位调整、低聘和解除聘用关系的重要依据。

4. 考核结果以书面形式予以公示。本人如有异议，可按有关规定申请复核。

六、本细则由学校岗位设置工作领导小组负责解释。

附：其他专业技术岗位首次岗位设置方案