

中共中国矿业大学委员会文件

中矿委[2008]5号

关于印发《中国矿业大学岗位设置与聘任实施办法（试行）》的通知

校纪委，各党委（党总支）、直属党支部，校党政各部门，行政各学院，工会，团委，妇委，各有关单位：

岗位设置与聘任是深化学校人事制度改革的重要举措，对于进一步调动全体教职员的工作积极性和增强责任感，推进我校多科性研究型高水平大学建设，具有重要意义。根据人事部、教育部有关文件精神，结合学校实际，经过深入研究并广泛征求意见，学校制定了《中国矿业大学岗位设置与聘任实施办法（试行）》，已经二〇〇八年三月十四日校党委常委会议审议通过，现予以印发。

岗位设置与聘任是一项政策性很强的工作，而且关系到每一位教职员工的切身利益，具体操作也比较复杂。希望各部门各单位认真学习和准确把握文件精神，并对教职员工进行全面

传达与深入动员，按照政策与要求认真细致地组织实施好本次
岗位设置与聘任工作。

特此通知

中共中国矿业大学委员会
中 国 矿 业 大 学
二〇〇八年三月十八日

主题词：岗位 聘任 办法 通知

中国矿业大学党委办公室

2008年3月18日印发

共印 100 份

中国矿业大学岗位设置与聘任实施办法（试行）

为进一步深化人事制度改革，促进人力资源优化配置，根据《关于高等学校岗位设置管理的指导意见》（国人部发[2007]59号）、《教育部直属高等学校岗位设置管理暂行办法》（教人发[2007]4号）、《教育部办公厅关于界定直属高校专职辅导员范围的通知》（教人厅[2008]1号）文件精神，结合学校的实际情况，制定本办法。

一、基本原则

（一）科学设岗，宏观调控。根据人才培养、科学研究、社会服务的需要，科学设置岗位。各类岗位按教育部核定的总量和结构比例加以控制。

（二）优化结构，精干高效。以教师队伍为主体，优化人员结构，合理配置人力资源，提高用人质量和用人效益。完善人力资源的分类分级管理体系，促进专业技术人才、管理人才、工勤技能人才的全面协调发展。

（三）统筹规划，突出重点。以教学科研为主线，以创新型人才培养为目标，向高水平学科和优秀学术群体倾斜，切实加强高层次人才队伍建设。

（四）按岗聘用，规范管理。以岗位设置为基础，深化人事管理制度改革，完善人才遴选、评价、激励和保障机制，通过政策引导，促进各类人才的自主发展和自我约束。

二、岗位设置

（一）岗位类别及总量

1. 学校全部岗位分为专业技术岗位、管理岗位、工勤技能岗位三种类别。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，分为教师岗位和其他专业技术岗位；管理岗位指担负领导职责或管理任务的工作岗位；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。

2. 根据教育部核定的岗位总量及结构，我校可设置的岗位总数为

3089 个，其中专业技术岗位 2286 个，占 74%，专业技术岗位中教师岗位 1699 个（不含“双肩挑”岗位），其他专业技术岗位 587 个；管理岗位 556 个，占 18%；工勤技能岗位 247 个，占 8%。

（二）岗位等级及结构比例

1. 专业技术岗位

专业技术岗位设置正高级、副高级、中级、初级岗位，其控制比例为 1.31:3.19:4.5:1。正高级设置一至四级岗位、副高级设置五至七级岗位、中级设置八至十级岗位、初级设置十一和十二级岗位。其中专业技术一级岗位按照国家统一规定执行；二级、三级、四级岗位的控制比例为 1.5:3.2:5.3，首次设置二、三、四级岗位的比例为 1:3:6；五级、六级、七级岗位的比例为 2:4:4；八级、九级、十级岗位的比例为 3:4:3；十一级、十二级岗位的比例为 5:5。

专业技术高级岗位应向教师倾斜。为了便于优秀人才的选拔和高层次人才引进，专业技术五级以上岗位的设置应预留一定的发展空间。

2. 管理岗位

管理岗位设置八个岗位等级，即三至十级岗位，厅级正职、厅级副职、处级正职、处级副职、科级正职、科级副职、科员、办事员分别对应三至十级岗位。六级以上岗位数量参照高校职员制试点的有关规定执行。四级以上岗位数量，按照干部人事管理权限确定。

3. 工勤技能岗位

工勤技能岗位包括技术工岗位和普通工岗位，其中技术工岗位设置五个等级，即技术工一至五级岗位，高级技师、技师、高级工、中级工、初级工分别对应一至五级岗位。普通工岗位不分等级。

4. 特设岗位

为满足学校聘用高层次人才的需要，学校设置类似长江学者特聘教授级别的特设岗位。特设岗位经教育部审核后报人力资源和社会保障部备案，不受学校岗位总数、最高等级和结构比例的限制，在完成工作任务以后，按照管理权限予以核销。

三、岗位聘任

（一）聘任范围

我校事业编制在职人员（不含内退人员）均可以应聘相应的岗位。

（二）基本条件

1. 遵守宪法和法律；
2. 具有良好的品行和职业道德；
3. 具备岗位所需的专业知识、能力或技能条件；
4. 适应岗位要求的身体条件。

（三）聘任办法

1. 岗位聘任工作分级进行。专业技术一级和管理三、四级岗位的聘任由学校研究，报教育部备案；专业技术二级岗位和管理五、六级岗位由学校聘任；其他岗位由相应聘任组织或单位聘任。

2. 岗位聘任分为聘期聘任和聘期内聘任，聘期内只进行因专业技术职务和行政职务晋升的聘任，不对其他岗位等级进行聘任。学校引进的高层次人才，由单位提议，学校及时聘任；新调入人员和接收的毕业生聘任相应职务的基础岗位，并确定试用期。

3. 专业技术职务晋升聘任每年进行一次，管理岗位在任命的当月聘任，工勤技能岗位在江苏省人事厅颁发的技术等级证书时间的当月聘任。

4. 在已改制企业和学校参股单位工作（不含外派处级干部），以及挂靠和待岗的我校事业编制人员可参加校内的岗位聘任，聘任至校内岗位者，办理内部调动手续，未聘任至校内岗位者，暂按已执行的岗位工资标准，保留其档案工资。

5. 2006年7月1日至首次聘任期间退休的专业技术人员，符合相应的级别岗位条件者，按照相应的岗位级别重新计算退休工资。

6. 基本程序

- （1）公布岗位、岗位职责和聘任条件；
- （2）应聘人员提出申请；
- （3）各聘任组织根据聘任条件提出拟聘人选；
- （4）公示拟聘人员；
- （5）公布聘任结果，签订聘任合同。

四、组织领导

(一) 学校成立岗位设置与聘任工作领导小组，负责岗位设置与聘任的领导、监督和检查工作，制定《中国矿业大学岗位设置与聘任实施办法》及其实施细则。

组 长：罗承选 葛世荣

副组长：赵跃民 张爱淑 王建平 曹德欣

成 员：王铁群 刘圣汉 曹廷智 卞正富 蔡世华 周国庆

高井祥 才庆祥 张万红 姜建平

领导小组办公室设在人事处。

(二) 岗位设置与聘任工作领导小组下设 4 个岗位设置工作小组：教师岗位设置工作小组、其他专业技术岗位设置工作小组、管理岗位设置工作小组、工勤技能岗位设置工作小组，分别负责教师、其他专业技术、管理、工勤技能岗位的设置工作；

(三) 学校成立专业技术岗位聘任委员会、管理岗位聘任委员会、工勤技能岗位聘任委员会，分别负责对专业技术岗位、管理岗位、工勤技能岗位的聘任工作；

(四) 学院成立以院长、书记为组长，有教师代表参加的岗位设置与聘任工作组织，其他单位成立以单位负责人为组长的岗位设置与聘任工作组织，负责本单位的岗位设置与聘任工作。

五、合同管理与考核

(一) 学校与受聘人员按照法律、政策规定，在平等自愿、协商一致的基础上签订聘任合同，明确双方的权利和义务。聘任合同的主要内容包括：聘任的岗位、工作时间、职责要求、学术规范、工作条件、薪酬待遇、合同期限、合同变更和终止的条件、违反合同的责任和经双方协商认为需要约定的其他事项。

(二) 岗位聘任期限：专业技术岗位为三年，管理六级以上岗位为四年，其他岗位为二年。

(三) 受聘人员应认真履行岗位聘任合同，保质保量地完成岗位职责和目标任务。聘任合同的变更和解除，按聘任合同中的有关条款执行。

2006年以后进入学校工作的事业编制人事代理人员，其岗位聘任合同从属于原聘用合同，人事关系的调整按照聘用合同执行。

（四）经医疗单位确诊患有严重疾病，无法承担工作任务的，暂缓签订聘任合同。

（五）学校依据《中国矿业大学教职工考核暂行规定》和合同约定的内容对受聘人员进行考核，考核结果作为续聘、解聘、晋级、调整岗位的重要依据。聘期考核不合格者，低聘或转聘其他岗位，转聘后聘期考核再次不合格者，不再聘任。

六、聘期待遇

（一）教职工在受聘期间原则上按所聘岗位享受相应的岗位工资、薪级工资。

（二）具有专业技术职务并聘任至管理岗位的工作人员，可以保留现已执行的技术职务的岗位工资、薪级工资标准；聘任至管理或专业技术岗位的工人，受聘期间工人身份不变，岗位工资、薪级工资按现已执行的标准兑现，绩效工资按照有关规定执行，解聘或退休后，仍按照工勤技能岗位兑现相应的工资及福利待遇。

（三）岗位聘任后，工作人员增资所需经费按原有经费渠道列支。

七、聘余人员的管理

（一）学校事业编制在职人员（不含人事代理和合同制人员），因岗位和聘任条件限制未聘任上岗的人员（不含出国逾期未归人员）为聘余人员。聘余人员可按规定进入人才交流中心，科技产业集团、后勤服务集团等自筹单位的聘余人员仍按原规定执行。聘余人员在职期间学校保留其档案工资。

（二）教职工拒绝与学校签订聘任合同的，学校给予3个月的择业期，择业期内发给最低生活保障费，择业期满未调出又未办理辞职手续的，予以辞退。

（三）经确诊患有严重疾病而未聘任岗位的人员，可以履行病假手续，按照国家的规定执行病假工资和福利待遇。经鉴定为完全丧失劳动能力的，可以按照国家的有关规定办理病退或退休手续。

八、争议处理

为了使岗位聘任工作做到公开、公平、公正，妥善处理在聘任过程中出现的问题，学校成立岗位聘任申诉受理委员会。应聘者在公示期内有权就岗位聘任组织的决定和工作提出申诉。

主任：曹德欣

副主任：曹廷智

委员：王铁群 刘圣汉 张万红 姜建平 杨思留

申诉受理委员会的主要职责：

（一）受理教职工对岗位设置与聘任工作有关问题的申诉；

（二）负责对教职工申诉意见进行调查核实；

（三）责成有关单位对需要纠正的问题限期予以纠正，必要时提交学校岗位设置与聘任工作领导小组处理；

（四）将处理结果向申诉人反馈。

申诉受理委员会办公室设在校工会。

申诉应以书面形式提出，并签署真实姓名，申诉受理委员会有责任为投诉人保密，任何单位或个人不得对申诉人进行打击报复。申诉人应以事实为依据，经查实，属于诬告者，将予以严肃处理。

教职工对申诉受理委员会的答复或处理意见不满意，可依据相关法律或规定申请仲裁或提起诉讼。

本办法自二〇〇八年一月执行，由人事处负责解释。

中国矿业大学教师岗位设置与聘任实施细则

为建设一支数量充足、素质优良、结构合理、流动有序的教师队伍，根据《教育部直属高等学校岗位设置管理暂行办法》（教人发〔2007〕4号）文件精神，制定本实施细则。

一、岗位设置

教师岗位根据教学、科研、学科建设及其发展需要，结合师资队伍现状进行设置。

（一）教师设教授、副教授、讲师、助教等岗位。其中，教授为正高级，副教授为副高级，讲师为中级，助教为初级。

在教师岗位中，教授设四级（一至四级岗位），副教授设三级（五至七级岗位），讲师设三级（八至十级岗位），助教设二级（十一、十二级岗位）。

（二）根据教育部批复，教师岗位总数为 1755 个（含双肩挑岗位），占学校总岗位数的 56.8%。教师岗位中：教授岗位 298 个，占 17%；副教授岗位 562 个，占 32%；讲师岗位 790 个，占 45%；助教岗位 105 个，占 6%。

教师岗位实行总量控制，其中高级岗位具体设置为（按学科分）：

1. 岗位基础比例

国家级重点学科，高级岗位比例为 65%，其中正高级岗位比例不超过高级岗位数的 50%；

省级重点学科，高级岗位比例为 55%，其中正高级岗位比例不超过高级岗位数的 40%；

博士学位授权点学科，高级岗位比例为 45%，其中正高级岗位比例不超过高级岗位数的 30%；

硕士学位授权点学科，高级岗位比例为 35%，其中正高级岗位比例不超过高级岗位数的 25%；

其他学科或专业，高级岗位比例为 20%，其中正高级岗位比例不超过高级岗位数的 20%。

2. 学校在以上岗位的基础上，根据国家级人才培养基地、省部级重点实验室（研究中心）、省部级人才培养基地等现有师资队伍状况和发展预留等情况进行增减调节。

3. 国家级重点实验室和国家级工程研究中心根据需要由学校单独核定。

4. 学校引进人才在第一个聘期内不占单位教师岗位数。

（三）岗位等级比例

1. 在教授岗位中，一级岗位由教育部确定，二级、三级、四级岗位之间的结构比例总体控制目标为 1.7:3.3:5，首次聘任按 1:3:6 控制。二级岗位由学校确定，三级、四级岗位各学院、单位的控制比例分别为（按学院、单位分）：

具备下列条件之一的，三级、四级岗位结构比例为 4.5:5.5：

- （1）拥有国家级重点学科；
- （2）国家级重点实验室；
- （3）拥有国家级人才培养基地；
- （4）拥有国家级基础课实验教学示范中心；

具备下列条件之一的，三级、四级岗位结构比例为 3.5:6.5：

- （1）拥有省部级重点学科；
- （2）拥有省部级人才培养基地；
- （3）拥有省部级重点实验室（研究中心）；
- （4）拥有省级基础课实验教学示范中心；

其他学院（单位）三级、四级岗位之间的结构比例为 2.5:7.5。

2. 在副教授岗位中，五级、六级、七级岗位之间的结构比例总体控制目标为 2:4:4。

3. 讲师岗位中，八级、九级、十级岗位之间的结构比例为 3:4:3。

4. 助教岗位中，十一级、十二级岗位之间的结构比例为 5:5。

（四）各学院（单位）根据学校核定的教师岗位数，结合学科发展

规划，将岗位设置到二级学科，并制定岗位设置与聘任工作方案，明确岗位职责、聘任条件、聘任程序、考核内容等，报学校审批通过后执行。

二、岗位职责

（一）基本岗位职责

忠诚党的教育事业，遵纪守法，为人师表，教书育人，恪守职业道德，维护学校荣誉，勇于创新，能够承担并完成受聘岗位工作。

（二）具体岗位职责

1. 一级岗位

提升学校在国内外的学术声誉，参与制定学校中长期战略发展规划，带领本学科在其前沿领域保持国内外领先水平，培养拔尖创新人才和学术领军人才。

2. 二级岗位

（1）密切关注本学科和跨学科领域的前沿发展，对学科建设进行规划、设计与组织实施；组织所在学科点的学科建设工作；

（2）培养青年学术带头人，对本学科青年教师的学术方向、科学研究等予以具体指导，创建一支在国内外有学术影响的创新团队；

（3）组织本学科重大科研项目或协调跨学科重大科研项目的申报、立项与实施；

（4）密切跟踪国内外本学科及相关学科的学术动态和人才发展状况，就本学科领域的学科建设、人才培养、科学研究等方面向学校提出建议；

（5）承担一定的教学任务。

3. 三级以下岗位的岗位职责由各学院（单位）根据教学科研和学科建设的实际需要制定。岗位职责中应明确聘任期内需完成的学术成果的质量和数量要求及其他工作任务，报学校审批通过后执行。

三、推荐条件

（一）一级岗位

按教育部的规定执行。

（二）二级岗位

指导博士研究生，在受聘教授岗位期间，聘期考核合格以上。

1. 具备下列条件之一，可直接推荐教授二级岗位：

- (1) 中国青年科学家奖获得者；
- (2) 获得国家有突出贡献的中青年专家称号；
- (3) 国家杰出青年科学基金获得者；
- (4) 教育部长江学者特聘教授；
- (5) 国家教学名师奖获得者。

2. 受聘教授岗位 9 年以上且具备下列一条，或受聘教授岗位 6 年以上且具备下列二条，可以推荐教授二级岗位：

- (1) 国务院学科评议组成员；
- (2) 全国一级学会正、副会长；
- (3) 获得国家七部委“百千万”人才工程国家级人选称号；
- (4) 学校为完成单位之一且作为主要完成人（总前二名且校内第一名）获得国家级教学成果奖或国家级科技三大奖之一者；
- (5) 作为课题负责人承担国家“973”计划、“863”目标导向类专题（重大、重点项目）、“科技支撑计划”（重大、重点项目）、“国际科技合作”（重大、重点项目）；作为负责人承担国家自然科学基金重大、重点项目或国家社会科学基金重点项目；
- (6) 国家自然科学基金委员会创新研究群体负责人；教育部优秀创新团队带头人；
- (7) 国家级优秀教学团队带头人；国家级人才培养基地负责人；国家级基础课实验教学示范中心负责人；国家级特色专业建设负责人。

3. 学校急需的优秀人才、特殊人才或为学校发展和学科建设做出重大贡献的教师可以根据需要由校长提名，专业技术岗位聘任委员会讨论通过后，聘任教授二级岗位。

（三）三级岗位

受聘教授岗位期间，聘期考核合格，在博士学位授权点学科工作的教授需指导过博士研究生，在没有博士学位授权点学科工作的教授需完整的指导过一届硕士研究生。

1. 受聘教授岗位 9 年以上，具有较高的学术造诣和良好的学术声誉，履行重要的学科建设与管理职责，为学校的发展做出重大贡献，可以推荐教授三级岗位。

2. 受聘教授岗位 6 年以上且具备下列条件中的一条，或受聘教授岗位 3 年以上且具备下列条件中的二条，可以推荐教授三级岗位：

(1) 获得省部级以上教学成果奖或科技成果奖，总排名前 5 名，且：国家级校内前 3 名；省部级一等奖校内前 2 名；省部级二等奖第 1 名；

(2) 全国优秀教师；全国模范教师；省级教学名师；省级品牌专业建设负责人；省级教学团队负责人；省级人才培养基地负责人；省级基础课实验教学示范中心负责人；国家级精品课程负责人；

(3) 作为主要参加人（总前三名且校内第一名）参加科技支撑计划、“863”计划、“973”计划、国家自然科学基金重大或者重点项目、国家社会科学基金重点项目；作为项目第一负责人获得国家自然科学基金（或国家社会科学基金）一般项目（面上项目）资助；

(4) 省级高等学校优秀科技创新团体负责人；省级科研平台负责人；

(5) 入选教育部“新世纪优秀人才支持计划”；或江苏省“333 高层次人才培养工程”中青年首席科学家、中青年科技领军人才（原第一、二层次）；或江苏省“青蓝工程”科技创新团队带头人或中青年学术带头人；

(6) 享受国务院政府特殊津贴；省级有突出贡献的中青年专家。

3. 受聘教授岗位以来，取得二级岗位推荐条件中的业绩，且未能聘任二级岗位者，可以推荐教授三级岗位。

4. 优秀人才、特殊人才或为学校发展和学科建设做出突出贡献的教师可以根据需要由校长提名，专业技术岗位聘任委员会讨论通过后，聘任其教授三级岗位。

（四）四级岗位

受聘教授岗位期间，聘期考核合格，且教学工作量符合规定，教学效果良好，学术成果突出，较好的指导研究生或青年教师，为学科建设和专业发展做出贡献。

（五）五级岗位

受聘副教授3年以上，聘期考核合格，且受聘期间具备以下条件之一，可以推荐副教授五级岗位：

（1）作为项目负责人获得国家自然科学基金或国家社会科学基金项目资助；

（2）省级精品课程负责人；

（3）入选教育部优秀人才支持计划；

（4）入选江苏省“333高层次人才工程”或江苏省“青蓝工程”；

（5）作为主要获奖人（总前三名）获得省部级二等以上的教学成果奖或科技进步奖；

（6）作为主要参加人（总前三名）承担省部级及以上级别的项目3项以上。

（六）六级岗位

受聘副教授岗位期间，聘期考核合格。

1. 受聘副教授9年以上可直接推荐副教授六级岗位；

2. 受聘副教授岗位以来，具备以下条件之一，可以推荐副教授六级岗位：

（1）入选江苏省“333高层次人才工程”或江苏省“青蓝工程”；

（2）作为主要获奖人（总前五名）获得省部级三等以上的教学成果奖或科技进步奖；

（3）作为主要参加人（总前三名）参加省部级及以上级别的项目。

（七）七级岗位

受聘副教授岗位期间，完成教学工作量，参与科研项目，在本学科领域发表过核心刊物论文，聘期考核合格。

（八）其他岗位

八级至十二级岗位由学院根据学校规定的岗位数和岗位等级比例自行制定聘任条件，报经教师岗位设置工作小组通过后实行。

四、聘任程序

（一）公布岗位、岗位职责和聘任条件；

- (二) 应聘者提交申请；
- (三) 对应聘者进行资格审查；
- (四) 学院（单位）聘任组织提出三级以下岗位拟聘人选并予以公示；
- (五) 学校专业技术岗位聘任委员会审定二级以上岗位的聘任人选，审核学院（单位）上报的三级以下岗位的拟聘人员名单；
- (六) 公示拟聘人选；
- (七) 公布聘任名单，签订聘任合同。

五、聘任期限

(一) 教师岗位聘任期限为三年。聘任周期结束后，需重新参加教师岗位聘任；聘期内工作岗位类别变化和新入校人员按相应职务的基础级别岗位当月聘任，引进人才按学校确定的岗位直接聘任，聘期到学校规定聘任周期结束为止。

(二) 聘任初级岗位人员不超过两个聘期；聘任中级岗位人员不超过三个聘期。

六、聘任与考核

(一) 教师职务晋升聘任每年进行一次，且只能晋升至高一级教师职务中的基础级岗位（四级、七级、十级、十二级），其推荐条件须符合中国矿业大学相应教师职务的晋升条例规定。

(二) 校党政机关“双肩挑”和教辅、附属单位专业技术岗位兼任处级领导职务人员聘任教师岗位的，不占所在学科教师岗位，由个人向学院提出应聘申请，学院向学校提出推荐意见。

(三) 由非教师岗位转聘教师岗位的，先转入相应教师职务的基础级别岗位。

(四) 给学校的声誉造成重大不良影响，或者使学校蒙受重大经济损失的教师，视其情节，低聘或解聘其现有教师岗位，且 2-4 年内不得参加高一级教师岗位的聘任。

(五) 违反《中国矿业大学教师职业道德规范》的教师，视其情节，低聘或解聘其现有教师岗位或 2-4 年内不得参加高一级教师岗位聘任。

(六) 出现教学事故，被校教务部门通报处理的，或教学综合考评结果为差的教师，低聘或解聘其现有教师岗位或 2-4 年内不得参加高一级教师岗位聘任。

(七) 在聘任过程中弄虚作假、或违背聘任程序的，一经查实即为无效聘任，并追究相应的责任。

(八) 建立科学的考核评估体系，考核应以教师岗位职责为基础，重实绩、重贡献、重学术道德、重团队精神，定性与定量相结合。考核合格予以续聘，考核不合格不再聘任原岗位。

(九) 学院聘任在教师岗位同时兼任处级领导职务的人员，执行专业技术工资序列，对其岗位应完成的学科建设、专业建设、队伍建设等基本职责和作量化要求的成果进行考核，对基本教学科研工作量减半考核，其管理工作按目标任务进行考核。

七、聘任组织

(一) 成立专业技术岗位聘任委员会

主任：葛世荣

副主任：赵跃民

委员：张万红 卞正富 周国庆 高井祥 才庆祥 刘圣汉
蔡世华 李意民 姜建平 曹廷智 柏建彪 刘文斌

主要职责为：

1. 负责全校教师及其他专业技术岗位的聘任工作；
2. 推荐教师二级岗位拟聘人选；
3. 审核学院（单位）教师三级以下岗位拟聘人员。

(二) 各学院（单位）成立以院长、书记（单位负责人）为组长的教师岗位设置与聘任组织，负责本单位教师岗位的设置与聘任工作。

八、其他

根据教育部规定，专职辅导员（包括学生政治辅导员、学院团委书记、学院党委副书记）纳入教师岗位序列，其岗位职责、推荐条件、考核内容等由主管部门参照本细则内容单独制定。

中国矿业大学其他专业技术岗位设置与聘任实施细则

为进一步调动其他专业技术人员的工作积极性，保障教学、科研与人才培养工作的顺利进行，根据《教育部直属高等学校岗位设置管理暂行办法》（教人发〔2007〕4号）的文件精神，制定本实施细则。

一、岗位设置

（一）设置范围

其他专业技术岗位设工程技术与实验、图书资料与档案、编辑出版、会计、医疗卫生、中小学、幼儿园教师岗位。

1. 国家重点实验室、国家工程研究中心、学院实验室、研究所、现代教育技术中心、未改制企业等单位根据需要设置工程技术与实验岗位。

2. 图书馆、各学院资料室设置图书资料岗位，档案馆、博物馆设置档案岗位。

3. 学报编辑部、高教研究所、新闻中心、出版社等单位根据需要设置编辑出版岗位。

4. 财务结算中心根据需要设置会计岗位。

5. 校医院根据需要设置医疗卫生岗位。

6. 中学设置高中、初中教师岗位，小学设置小学教师岗位，幼儿园设置幼儿园教师岗位。

（二）设置方法

根据其他专业技术岗位的分布特点，按工程技术、实验技术、图书资料与档案、编辑出版、会计、医疗卫生和中小学、幼儿园教师等类别进行岗位设置，其中六级以上岗位由学校依据教育部的有关规定进行总体调控，七级以下岗位由学校核定到单位，由单位根据工作需要具体设置。

岗位数由学校在上级批准的控制数内，根据发展需要和实际情况逐年核定。

（三）岗位等级与结构比例

其他专业技术岗位设置正高级岗位、副高级岗位、中级岗位和初级岗位，其中图书资料与档案、编辑出版类别可设置正高级岗位，正高级、副高级、中级和初级岗位的控制比例为 0.21:3.15:4.49:2.15，其中：中小学、幼儿园教师的副高级、中级和初级岗位的总体控制比例为 3:6:1。

正高级岗位设三、四级，副高级岗位设五、六、七级，中级岗位设八、九、十级，初级岗位设十一、十二级。正高级岗位中三级和四级岗位的控制比例为 1.5:8.5；副高级岗位中五级、六级、七级岗位的控制比例为 1.5:4:4.5；中级岗位中八级、九级、十级岗位的控制比例为 3:4:3；初级岗位中十一级、十二级岗位的控制比例为 5:5。

首次聘任时核定的正高级、副高级、中级和初级岗位的比例以现有其他专业技术人员的实际职务结构比例为依据，现有高级职务已超过控制比例的岗位类别，以实际比例为准。

二、岗位职责

（一）基本职责

1. 正高级岗位

（1）掌握国内外的本专业发展动态，对专业发展进行规划、设计，并组织实施，取得标志性成果；

（2）主持工作研究和学术交流，解决关键性技术问题，在本学科（行业）权威性刊物上发表高水平的学术论文或出版著作；

（3）对本单位的改革与发展提出建设性意见；

（4）指导副高和中级技术人员，完成岗位工作量。

2. 副高级岗位

（1）了解本专业国内外发展动态，参与专业规划并协助实施，取得建设性成果；

（2）作为技术骨干积极开展工作研究和学术交流，解决工作中的技术难题，在本学科（行业）核心刊物上发表高水平的学术论文，或编写技术指导书；

（3）指导和培养中级以下技术人员，完成岗位工作量。

3. 中级岗位

(1) 积极参与专业规划的实施，取得较好的成果；

(2) 积极开展工作研究，解决工作中的技术问题，在本学科（行业）核心刊物上发表学术论文，或参与编写技术指导书；

(3) 指导初级技术人员，完成岗位工作量。

4. 初级岗位

(1) 积极开展工作研究，处理工作中的技术问题；

(2) 完成岗位工作量。

(二) 具体岗位职责由各用人单位根据岗位性质和承担的任务制定，报专业技术岗位聘任委员会备案。

三、推荐条件

(一) 基本要求

遵纪守法，爱岗敬业，恪守职业道德，有责任心，有较好的服务意识，能较好承担并完成受聘岗位工作。

(二) 基本条件

1. 三级岗位

在正高级岗位上任职 9 年以上，在任职期间至少有 1 次考核优秀。

2. 四级岗位

在正高级岗位上任职，聘期考核合格。

3. 五级岗位

在副高级岗位上任职 15 年以上，在任职期间至少有 1 次考核优秀。

4. 六级岗位

在副高级岗位上任职 9 年以上，在任职期间至少有 1 次考核优秀。

5. 七级岗位

在副高级岗位上任职，聘期考核合格。

6. 八级岗位

在中级岗位上任职 15 年以上，或具有博士学位在中级岗位上任职 3 年以上，聘期考核合格。

7. 九级岗位

在中级岗位上任职6年以上，或具有博士学位在中级岗位上任职，聘期考核合格。

8. 十级岗位

在中级岗位上任职，聘期考核合格。

9. 十一级岗位

在初级岗位上任职3年以上，或具有硕士学位在初级岗位上任职，聘期考核合格。

10. 十二级岗位

在初级岗位上任职，聘期考核合格。

(二) 业务条件

业务条件包括工作能力、工作业绩、学术水平，由聘任组织根据工作特性制订具体细则，报学校专业技术聘任委员会通过后执行。

四、聘任程序

(一) 公布其他专业技术岗位、岗位职责和聘任条件；

(二) 应聘者提交申请；

(三) 用人单位进行基本条件审查；

(四) 各单位提出七级以下拟聘人选，并推荐六级以上拟聘人选；

(五) 学校专业技术岗位聘任委员会确定六级以上拟聘人选，审核七级以下拟聘人选；

(六) 公示拟聘人选；

(七) 公布聘任名单，签订聘任合同。

五、聘期与考核

(一) 其他专业技术岗位的聘任期限为3年。其他专业技术职务晋级聘任或新进人员聘任的聘期从聘任之日起至聘任周期结束之日止。聘任周期结束后需重新参加聘任。

(二) 晋升聘任至高一级其他专业技术职务中基础级岗位（四级、七级、十级、十二级），其推荐条件须符合中国矿业大学相应专业技术职务的晋升条例规定。

(三) 出现重大工作失误，或给学校的声誉造成重大不良影响，或

使学校蒙受重大经济损失的人员，视其情节，低聘或解聘其现有岗位，且3-6年内不得参加高一级岗位的聘任。

（四）在聘任过程中弄虚作假或违背聘任程序的，一经查实即为无效聘任，并追究相应的责任。

（五）建立科学的考核评估体系，考核应以其他专业技术岗位职责为基础，重实绩、重贡献、重服务，定性与定量相结合。考核合格予以续聘，考核不合格不再聘任原岗位。

（六）在其他专业技术岗位上兼任处级领导职务的人员，其所在岗位量化要求的学术成果参照同级岗位“双肩挑”人员考核；管理工作按照目标任务进行考核。

六、聘任组织

（一）学校成立专业技术岗位聘任委员会，负责六级以上其他专业技术岗位的聘任和七级、十级、十二级其他专业技术岗位的初聘，审核用人单位七级以下岗位的拟聘人选。

主任：葛世荣

副主任：赵跃民

委员：张万红 卞正富 周国庆 高井祥 才庆祥 刘圣汉
蔡世华 李意民 姜建平 曹廷智 柏建彪 刘文斌

（二）各单位成立以负责人为组长的聘任组织，推荐六级以上应聘人选，提出七级及以下岗位的拟聘人选。

中国矿业大学管理岗位设置与聘任实施细则

为建设德才兼备、精干高效的职业化、专业化的管理队伍，提高管理工作水平，根据《教育部直属高等学校岗位设置管理暂行办法》（教人发[2007]4号）文件精神，制定本实施细则。

一、岗位设置

（一）设置范围

1. 学校党政机关；
2. 学院、国家重点实验室、国家工程研究中心；
3. 教辅党总支、后勤服务集团、科技产业集团、经营实业总公司；
4. 在管理岗位设置具有专业技术水平条件要求的岗位（简称“双肩挑”岗位）。“双肩挑”以五级以上岗位为主，同时，在学科建设处、教务处、科学技术处、国际合作交流处、发展规划处的六级岗位各设置 1 个“双肩挑”岗位。

（二）岗位等级及数量

管理岗位设置八个岗位等级，即三至十级职员岗位。厅级正职、厅级副职、处级正职、处级副职、科级正职、科级副职、科员、办事员分别对应三至十级岗位。

四级以上岗位数按照干部管理权限，由教育部下达，六级以上岗位数控制在管理岗位总数的 35%，五级、六级岗位的比例为 1:2。首次聘任，以现有管理岗位数及管理工作的实际需要进行岗位设置。

二、岗位聘任

（一）聘任范围

我校事业编制具有干部身份人员和现聘任在管理岗位的工人身份人员可以应聘管理岗位。

（二）聘任办法

已聘任处级、科级领导职务人员直接对应相应的职员岗位，然后，

集中进行职员职级聘任。其中，六级晋升五级、七级晋升六级分别按照现有五、六级岗位数的10%进行晋级聘任（含专职辅导员岗位）。

按照干部管理权限，四级以上岗位由学校研究报教育部审核；五、六级岗位由学校聘任；七、八级岗位由管理岗位聘任委员会聘任；九、十级岗位由各单位研究确定拟聘人选，报管理岗位聘任委员会审核后聘任。

专职辅导员（包括学生政治辅导员、学院团委书记、学院党委副书记）可确定相应的职员职级。

（三）岗位职责

1. 基本职责

（1）四级以上岗位：主持或者分管学校某些方面的管理工作，或者独立承担某些方面的专门性管理工作；负责制定分管工作的发展规划与主要工作措施，拟定相关的重要文件，领导分管单位中层干部的工作。

（2）五、六级岗位：主持或者分管部门、学院、重点实验室等二级单位的管理工作，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；指导七级以下岗位人员的工作。

（3）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；指导九级以下岗位人员的工作。

（4）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。

2. 具体岗位职责由学校和单位根据岗位性质和目标任务确定。

（四）推荐条件

管理岗位的基本要求：认真贯彻执行党的路线、方针、政策，熟悉高等教育法规和政策，具有良好的思想素质和职业道德，热爱本职工作，责任意识强，办事公正，作风正派，身心健康。

1. 基本条件

聘任职员岗位一般应具有大学专科以上文化程度，其中聘任六级以

上职员岗位一般应具有大学本科以上文化程度。

(1) 三级职员岗位

担任正校级职务。

(2) 四级职员岗位

担任副校级职务。

(3) 五级职员岗位

担任正处级职务。

(4) 六级职员岗位

担任副处级职务。

(5) 七级职员岗位

①担任正科级职务；

②大学本科以上毕业 5 年且在副科级管理岗位上工作 3 年以上的副科级职务人员；

③大学专科毕业 7 年且在副科级管理岗位上工作 3 年以上的副科级职务人员。

(6) 八级职员岗位

①担任副科级职务；

②研究生毕业在管理岗位上工作满 1 年以上；

③大学本科毕业在管理岗位上工作 3 年以上；

④大学专科毕业在管理岗位上工作 7 年以上。

(7) 九级职员岗位

①研究生毕业；

②大学本科毕业在管理岗位上工作满 1 年以上；

③大学专科毕业在管理岗位上工作满 3 年以上（已执行九级职员岗位工资的人员可不受此条件限制）。

(8) 十级职员岗位

①大学本科毕业；

②大学专科毕业暂不具备九级职员岗位条件的人员（已执行十级职员岗位工资的人员可不受此条件限制）。

(9) 参加晋级聘任的人员应具有较高的理论政策水平、较强的组织管理能力和解决实际问题的能力，在本职岗位上做出优秀的成绩，为学校的发展做出贡献，具有较好的群众评价，在任职期间至少有 1 次年度考核优秀，并具备以下推荐条件：

①六级以上职员晋升高一级职员岗位，应在本级岗位任职 8 年以上；

②七级职员晋级六级职员应在正科级岗位任职 4 年以上。

2. 具体聘任条件由各级聘任组织和单位根据岗位职责和任务确定。

3. 聘任“双肩挑”岗位的人员应具有副教授以上专业技术职务。

(五) 聘任程序

1. 四级以上岗位按照教育部的规定执行。

2. 五级以下岗位的聘任程序：

(1) 公布聘任岗位、岗位职责、推荐条件；

(2) 应聘者提出申请；

(3) 党委组织部和人事处分别对应聘人员进行资格审查，并组织必要的考察；

(4) 各级聘任组织和单位确定拟聘人选；

(5) 公示拟聘人选；

(6) 公布聘任结果，签订聘任合同。

三、聘任组织

学校成立管理岗位聘任委员会，负责管理岗位实施细则的起草及管理岗位的聘任工作。

主任：罗承选

副主任：张爱淑

委员：王铁群 刘圣汉 蔡世华 姜建平 胡琼 王莉

杨再明

四、岗位考核

(一) 聘期届满进行考核，考核合格者，可以续聘原岗位或竞聘高一级岗位。

(二) 出现失职、渎职或出现重大工作失误，或给学校的声誉造成

重大不良影响，或使学校蒙受重大经济损失的人员，视其情节，低聘或解聘其现有岗位。在聘任过程中弄虚作假的，一经查实即为无效聘任，并追究相应的责任。

（三）聘任“双肩挑”岗位的人员、教辅及附属单位专业技术岗位兼任处级领导职务的人员，执行专业技术工资序列，任期内聘任专业技术四、七级岗位的以管理工作为主进行考核；聘任专业技术其他高级岗位的人员，对其岗位应完成的学科建设、专业建设、队伍建设等基本职责和学术成果进行考核。

（四）学院聘任在教师岗位同时兼任处级领导职务的人员，执行专业技术工资序列，对其岗位应完成的学科建设、专业建设、队伍建设等基本职责和学术成果进行考核，对基本教学科研工作量减半考核，其管理工作按目标任务进行考核。

中国矿业大学工勤技能岗位设置与聘任实施细则

为了建设一支技能强、素质好的工勤队伍，提高服务保障水平，根据《教育部直属高等学校岗位设置管理暂行办法》（教人发[2007]4号）文件精神，制定本实施细则。

一、岗位设置

工勤技能岗位的设置与聘用坚持科学合理、优化结构、精干高效的原则，以增强运转效能、提高工作效率、降低运行成本、提升服务水平为目标，实行严格控制、按需设岗、按岗聘用、合同管理的运行机制。

（一）岗位等级：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五个等级，即技术工一至五级岗位，高级技师、技师、高级工、中级工、初级工分别对应一至五级岗位。普通工岗位不分等级。

（二）设置方法

根据教育部核准的工勤技能岗位总量和学校实际情况，综合确定全校工勤技能岗位总量，根据实际工作需要核定各单位工勤技能岗位数。

技术工三级以上岗位按 35%的比例设置，其中一级、二级岗位占 5%。

岗位实行动态管理，首次聘任以现有工勤技能岗位数和等级核定，以后根据学校事业发展进行审核与调整。

二、岗位聘任

（一）岗位职责

由各单位根据具体岗位任务和技能要求制定。

（二）推荐条件

1. 基本条件：聘任技术工岗位应具有江苏省人事厅颁发的机关、事业单位技术等级证书。

2. 具体条件由各单位根据岗位任务和技能要求制定。

（三）聘任程序

1. 各单位公布岗位、岗位职责及其聘任条件；
2. 个人申请，填写应聘申请表；
3. 单位组织聘任，确定拟聘人选；
4. 学校工勤技能岗位聘任委员会审核拟聘人选；
5. 公示拟聘人选；
6. 公布聘任结果，签订聘任合同。

三、岗位考核

工勤技能岗位的考核以岗位职责为依据，聘期考核结果作为解聘、续聘的依据。

四、聘任组织

（一）学校成立工勤技能岗位聘任委员会，负责工勤技能岗位聘任的组织与审核工作。

主任：王建平

副主任：葛如峰

委员：曹廷智 李意民 刘建光 张惠忠 吴瑜 汪勇

（二）后勤集团、产业集团等工人较多的单位成立以单位党政负责人为组长的岗位设置与聘任小组，负责本单位工勤技能岗位的设置与聘任工作。

五、其他

在首次聘任以后，因企业改制、自然减员等原因形成的空缺岗位应予核销；因考工晋级需增设岗位的，由学校统一调控。