

校美院〔2019〕27号

福州大学厦门工艺美术学院第四轮 岗位设置与聘用管理实施办法

为深化人事制度改革，建立健全我院岗位设置管理制度，实现我院人事管理的科学化、规范化和制度化，根据《福州大学关于印发第四轮岗位设置与聘用管理实施办法的通知》（福大人〔2019〕17号）等文件精神，结合我院实际情况，特制定本实施办法。

一、实施范围与对象

我院在编在岗工作人员，包括专业技术人员、管理人员（职员）和工勤人员，都要纳入岗位设置管理；以2019年1月1日在编在岗人员情况为准（含2019年1月1日以后新进人员，已办理退休手续的不再申报）。

未经编制部门核编或组织人事部门正式办理手续的各类人员，暂不列入本实施办法的管理范围。

二、岗位设置管理基本原则

- （一）科学设岗，宏观调控。
- （二）优化结构，精干高效。

(三) 按岗聘用，规范管理。

(四) 平稳实施，稳步推进。

三、组织机构

(一) 学校岗位设置职级评定领导小组负责对各类各级岗位职级评定人员进行审定，学校岗位设置职级评定工作小组负责制订学校岗位设置实施方案、审核各院级单位岗位设置实施方案。

(二) 学院岗位设置职级评定工作小组负责学院正高级专业技术岗位的推荐；制定学院五级及以下专业技术岗位的聘用条件，并组织实施（五级、六级、七级专业技术岗聘用条件和聘用结果报学校岗位设置职级评定领导小组审批）；负责八级及以上管理岗位的申报、推荐工作和九级及以下管理人员的聘用工作；负责本单位工勤技能岗位的聘用工作。

四、岗位设置与结构比例

(一) 岗位总量

根据学校下达给我院的教职工编制数确定。

(二) 岗位类别及比例

学院岗位设置为管理岗位、专业技术岗位和工勤技能岗位三类；本轮岗位设置暂按学校核定的岗位设置结构比例设置执行。

(三) 岗位等级及结构比例

1. 管理岗位

管理岗位是指担负领导职责或管理服务任务的工作岗位。

我院管理岗位分为6个等级，即五至十级职员岗位。各等级管理岗位实行结构比例管理。管理岗位本轮暂按现有人数设岗聘任，其中五级、六级、七级、八级岗位职数按学校核定的岗位数设岗。

学校党委任命的处科级干部直接对应申报五级、六级、七级或八级职员；非学校党委任命的处科级干部或其他管理人员，符合申报七级、八级职员岗位条件且申报七级、八级职员岗位的，

学院根据申报人员情况，通过民主推荐方式，择优排序向学校推荐聘任。

“双肩挑”干部可按专业技术岗位聘任。

团委书记（副书记）可根据其职务任职条件确定相应管理岗位职级。

2. 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、其他专业技术岗位和附设专业技术岗位，其中教师岗位是专业技术岗位的主体。

学院专业技术岗位分为 12 个等级，包括高级岗位、中级岗位和初级岗位。其中，正高级岗位二至四级，副高级岗位五至七级；中级岗位八至十级；初级岗位十一级至十三级，十三级是员级岗位。

学院高级专业技术岗位以教师岗位为主体，本轮教学科研正高级岗位比例设置为学校核定的教学科研岗位数的 18.20%，副高级岗位比例设置为 33.80%，中级岗位比例设置为 40%，初级岗位比例设置为 8%；高级、中级、初级岗位内部不同等级岗位之间的结构比例，学院总体控制目标：二级、三级、四级岗位之间的比例为 1.5：3：5.5，五级、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。

专职辅导员按学校核定岗位数设岗，按专业技术岗位聘用。

其他专业技术岗位以及附设专业技术岗位按学校核定的岗位数执行，本轮暂按现有数设岗聘任；同时，本轮设岗聘任时不予核定、聘任专业技术工资系列明显低于管理工资系列人员的附设专业技术岗位。

3、工勤技能岗位

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。

学院设置三至五级工勤技能岗位，依次分别对应高级工、中级工、初级工。

4、特设岗位设置

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要求，经批准设置的工作岗位，是学校的非常设岗位。申报条件及聘任按福大人〔2019〕17号文件执行。

五、岗位聘用

（一）聘用条件

1. 基本任职条件：

- (1) 遵守宪法和法律；
- (2) 具有良好的品行和职业道德；
- (3) 满足岗位所需的专业、能力或技能条件；
- (4) 适应岗位工作要求的身体条件。

2. 岗位任职条件：

专业技术岗位的任职条件综合考虑学术资历、学术贡献和学术影响等因素，体现人才培养、科学研究、社会服务和文化传承与创新等方面的成就和贡献，具体条件见《福州大学专业技术岗位设置与聘用管理实施细则》（具体内容见附件1）。

管理岗位任职条件以德才兼备和业绩能力为导向，具体条件见《福州大学管理岗位设置与聘用管理实施细则》（具体内容见附件2）。

工勤技能岗位任职条件见《福州大学工勤技能岗位设置与聘用管理实施细则》（具体内容见附件3）。

3. 受聘人员必须同时满足基本任职条件和岗位任职条件。

（二）基本岗位职责

管理岗位、专业技术岗位、工勤技能岗位等岗位职责详见《福州大学厦门工艺美术学院各级各类岗位岗位职责》（具体内容详见附件4）

（二）聘用程序

(1) 公布岗位

学院公布岗位及其岗位职责、聘用条件；

(2) 申请应聘

应聘人员向学院提出书面应聘申请，并按要求提交相关证明材料；

(3) 资格审核

学院岗位设置职级评定工作组对应聘人员的资格、条件进行初审；

(4) 考察评议

学院岗位设置职级评定工作小组对通过初审的应聘人员进行竞聘上岗或考核，确定可直接聘用的岗位人选，报学校终审；同时提出需经学校评审的岗位推荐人选；公示无异议后报学校审核或审批。

(5) 学校终审

学校岗位设置职级评定领导小组讨论通过聘用名单。

(6) 结果公示

聘用结果确定后在学校网页上进行公示，公示期为 5 天。在公示期内有异议者，按程序进行复议，确属不当者，将予以重新审核。

(7) 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。

(三) 合同管理、考核以及争议处理

聘用合同管理、聘用考核及争议处理按照《事业单位人事管理条例》(国务院令第 652 号)和《福州大学教职员工聘用制度试行办法》(福大人〔2007〕95 号)执行。

六、组织实施

(一) 学院各系、各有关部门要积极支持、密切配合，积极稳妥地推进实施事业单位人员聘用制度和岗位管理制度，做好岗位设置管理的组织实施工作。

(二) 各系、各有关部门按照学院岗位设置管理的有关规定，认真核定本单位的各类具体岗位及其聘用条件。

(三) 现有人员的结构比例已经超过核准的结构比例的，学院将通过自然减员、调出、低聘或解聘的办法，逐步达到规定的结构比例；尚未达到核准的结构比例的，根据事业发展和加强队伍建设实际情况，逐年逐步聘用充实。

(四) 对附设专业技术岗位以及其他专技系列岗位，岗位结构比例实行集中调控、集中管理。

(五) 岗位职级评定实行回避制度。岗位职级评定工作小组成员在办理岗位职级评定事项时，遇到本人或与本人有亲属关系者，应当回避。

(六) 任何申诉或举报须以书面形式提出，并签署真实姓名，各级组织及相关部门有责任为投诉人保密，任何单位及个人都不得对申诉或举报人进行打击报复。申诉或举报人必须以事实为依据，经查实，属于有意诬告者，将被严肃处理。

(七) 本次岗位聘用期暂定三年，自 2019 年 1 月至 2021 年 12 月。教职工在聘期内专业技术职务或行政职务晋升的，按晋升后的岗位重新聘任。在本次岗位聘用期间，若学校政策有所调整，按学校调整后的政策执行。

(八) 学院于 2019 年 4 月底之前将拟聘结果报送学校岗位设置职级评定工作小组办公室。

七、暂缓聘用情况

下列人员暂缓聘用：

- (一) 经学校批准因私出国保留公职人员。
- (二) 单位公派出国到期未归人员。
- (三) 因病休离岗超过半年的人员。

(四) 年度考核不合格人员。

(五) 受到行政记大过及以上处分尚在处分期内的人员；正在接受有关部门审查尚无明确结论的人员。

(六) 其他应暂缓聘用的人员。

八、附则

1. 本实施办法经 2019 年 4 月 9 日学院党委会、党政联席会讨论通过，自 2019 年 1 月 1 日起执行。

2. 本实施办法所依据的法律、法规和规范性文件发生变化时，按新的规定执行。本办法未尽事宜按上级文件和学校有关规定执行。

3. 本实施办法由学院岗位设置职级评定工作小组负责解释。

九、存在的问题及建议

1. 学院位处厦门，办学相对独立，额外承担着许多校本部机关部门的管理服务职能，管理和服务保障工作任务较重，管理、其他专业技术、工勤等岗位聘任的在编工作人员超出学校核定的编制数，希望学校予以考虑学院办学的特殊性，予以增加此三类岗位的编制数，同时追加管理七级、八级职员岗位数。

2. 我院除学校党委组织部任命的 7 名干部已聘任在管理七级、八级岗位外，在第三轮岗位设置与聘任时还有 9 名管理人员已聘任在管理七级、八级职员岗位，且有 2 名没有中级专业技术职务、1 名聘任七级职员及附设专技九级、1 名聘任七级职员及附设专业技术十级，如不继续聘任在原管理岗位职级其工资会降低。同时，学校已同意我院恢复设置教务科科级岗位，人选学校党委组织部正在按有关程序选拔。

3. 我院目前还存在一部分教职工专业技术职务与其所聘任的岗位类别不一致情况，学院将按第四轮岗位设置与聘用管理实施办法要求进一步督促与规范。

4. 学院教学科研系列正高级岗位缺编较多，希望学校予以大力支持我院引进和培养正高职称人才。

附件：

1. 福州大学专业技术岗位设置与聘用管理实施细则
2. 福州大学管理岗位设置与聘用管理实施细则
3. 福州大学工勤技能岗位设置与聘用管理实施细则

附件 1

福州大学专业技术岗位设置与聘用管理实施细则

一、专业技术岗位类别设置

专业技术岗位分为教师岗位、其他专业技术岗位和附设专业技术岗位。

（一）教师岗位指在学校从事教育教学和科学研究工作，具备相应能力水平要求的教学科研系列专业技术岗位，是高等学校专业技术主体岗位。

（二）其他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、为教学科研服务的辅助性专业技术岗位，主要包括工程技术、实验技术、图书资料、编辑出版、会计统计、医疗卫生等专业技术岗位。

（三）附设专业技术岗位是本着实事求是、从实际出发的原则而设置，岗位总量为学校管理岗位总数的 50%，不计入专业技术岗位结构比例核定数。

二、岗位等级及结构比例

（一）岗位等级

专业技术岗位分为 13 个等级。专业技术高级岗位分为 7 个等级，即一至七级，其中，正高级岗位包括 4 个等级，即一至四级；副高级岗位包括 3 个等级，即五至七级；专业技术中级岗位分为三个等级，即八至十级；初级岗位分为两个等级，即十一至十二级；十三级为员级。

（二）结构比例

按照闽人社批复〔2018〕194号文件精神以及我校“双一流”建设的需要，我校专业技术高级职务岗位比例总体控制目标为50%。本次岗位职级评定各级控制比例原则为：二级、三级、四级比例为1.5:3:5.5，五级、六级、七级比例为2:4:4，八级、九级、十级比例为3:4:3，十一级、十二级比例为5:5。学校根据学科结构和建设发展需要对高级职务岗位比例进行适度微调。具体如下：

岗位	学科（学位点） 所在单位	高级岗位		中、初级 岗位%	备注
		比例%	正、副高比例		
教学 科研	学科评估等级 A-	≤70	4:6	≥30	① 学科评估等级是指在教育部全国高校第四轮学科评估中获得的等级； ② “国家级创新平台”所在单位的高级岗位结构比例上浮2个百分点。
	世界一流建设学科	≤65	4:6	≥35	
	学科评估等级 B+	≤63	3.5:6.5	≥37	
	学科评估等级 B	≤60	3.5:6.5	≥40	
	学科评估等级 B- (一级学科博士学位点)	≤55	3.5:6.5	≥45	
	学科评估等级 C+ (二级学科博士学位点)	≤52	3.5:6.5	≥48	
	学科评估等级 C (一级学科硕士学位点)	≤45	3.5:6.5	≥55	
	学科评估等级 C- (二级学科硕士学位点)	≤42	3.5:6.5	≥58	
无博、硕士学位点单位	≤38	3:7	≥62		
其他专技 岗位	各学院、各单位	≤20	2.5:7.5	≥80	

三、岗位职级评定条件

学校制定专业技术岗位职级评定条件，各学院、各单位可根据评定条件制定不低于学校要求的实施条件。

（一）正高级岗位职级评定申报条件

1. 申报专业技术一级岗位按照国家有关规定执行。

2. 申报专业技术二级岗位必须是我校现聘专业技术三级及以上岗位，考核合格及以上，具有良好的学术声誉，教学、科研业绩显著，同时满足下列要求之一：

（1）聘任正高级专业技术职务满6年，且符合下列学术、教学、科研条件之一：

学术、教学、科研条件

编号 名称

A1. 全国杰出专业技术人才；

A2. 国家有突出贡献的中青年专家；

A3. “百千万人才工程”国家级人选；

A4. 国家杰出青年科学基金获得者；

A5. 国家“973”计划首席科学家；

A6. 国家“863”计划重大项目负责人；

A7. 国家级教学名师奖获得者；

A8. “长江学者”特聘教授；

A9. 国家“千人计划”人选（不含青年项目）；

A10. 国家“万人计划”杰出、领军人才；

A11. 获得国家自然科学、技术发明、科技进步一等奖（个人排名前五）或二等奖（个人排名前三）；或省（部）级自然科学、技术发明、科技进步一等奖（个人排名第一）；

A12. 获得国家社会科学基金项目优秀成果一等奖（个人排名前二）；

A13. 享受国务院政府特殊津贴人员。

(2) 聘任正高级专业技术职务满 10 年，同时符合下列奖项类和项目及成果类两类条件各一；或聘任正高级专业技术职务满 15 年，同时符合下列奖项类和项目及成果类两类条件之一：

学术、教学、科研条件

① 奖项类

编号 名称

B1. 获得国家自然科学、技术发明、科技进步一等奖（个人排名前七）或二等奖（个人排名前五）；或省（部）级自然科学、技术发明、科技进步奖一等奖（个人排名前三）或二等奖（个人排名第一）；

B2. 获得国家级教学成果奖特等奖、一等奖（个人排名前三）或二等奖（个人排名第一）；

B3. 获得高等学校科学研究优秀成果奖（人文社会科学）特等奖、一等奖（个人排名前三）或二等奖（个人排名第一）；

B4. 获得省人民政府颁发的社会科学优秀成果一等奖（个人排名第一）；

B5. 获得国家部委（局）颁发的文化艺术类奖一等奖（个人排名前二），或中国文学艺术届联合会、中国作家协会、中华全国新闻工作者协会、中国出版工作者协会颁发的全国性文学、戏剧、美术、摄影、音乐、舞蹈、书法、曲艺、杂技、民间文艺、广播、电影、电视、新闻、出版类奖一等奖（个人排名第一），或省人民政府颁发的个人文化艺术奖一等奖（个人排名第一）；

B6. 获得国家星火奖一等奖（个人排名前三）；

B7. 获得中国专利金奖（个人排名前二）；

②项目及成果类

编号 名称

C1. 国家“973”计划课题负责人；

C2. 国家“863”计划课题负责人；

C3. 国家科技支撑计划项目负责人；

C4. 国家自然科学基金（社会科学）基金重点（重大）项目负责人；

C5. 以第一完成人获得 3 项以上国家发明专利授权，被开发转化三项以上，到校经费 500 万元以上（含 500 万元，下同），并取得重大经济效益（新增产值 3000 万元以上，且利税 500 万元以上）；

C6. 主持 2 项及以上国家级科研项目，并经相关部门验收合格。

3. 申报专业技术三级岗位必须是我校现聘专业技术四级及以上岗位，考核合格及以上，具有良好的学术声誉，同时满足下列要求之一：

（1）聘任正高级专业技术职务满 10 年；

（2）聘任正高级专业技术职务满 5 年以上，未满 10 年，教学科研业绩较显著，聘期内主持国家级科研项目（不含自然科学基金青年项目及以下级别项目）或主持科研项目（理工科单项 150 万元或累计 400 万元、人文社科单项 50 万元或累计 200 万元），同时满足 A1 ~ A13、B1 ~ B7、C1 ~ C6 条件中的一个条件或 D1 ~ D19 条件中的二个条件。

学术、教学、科研条件：

编号 名称

D1. 国家“万人计划”青年拔尖人才、国家“千人计划”人选（青年项目）、“长江学者”（青年学者项目）、国家优秀青年科学基金获得者，科技部中青年科技创新领军人才；

D2. 福建省高层次创新创业人才、福建省特支人才“双百计划”领军人才、福建省高校领军人才、“闽江学者”特聘教授；

D3. 国务院学科评议组成员；

D4. 全国百篇优秀博士论文获得者或指导教师；

D5. 全球高被引科学家（学者）、中国高被引科学家（学者）；

D6. 省部级有突出贡献的中青年专家、优秀专家；

D7. 省级以上教学、科研创新团队负责人；

D8. 省级以上重点学科带头人；

D9. 省级以上工程研究中心、基地或创新平台负责人；

D10. 省级教学名师；

D11. 国家级精品课程负责人（个人排名前二）；

D12. 国家级教学团队负责人（个人排名前二）；

D13. 国家级特色专业负责人（个人排名前二）；

D14. 国家级实验教学示范中心、国家级虚拟仿真实验教学中心负责人（个人排名前二）；

D15. 国家级人才培养模式改革创新实验区负责人（个人排名前二）；

D16. 国家级教学成果二等奖（个人排名前三）；

D17. 省级教学成果特等奖（个人排名前二）、一等奖（个人排名第一）；

D18. 省部级社会科学优秀成果一等奖（个人排名前二）、二等奖（个人排名第一）；

D19. 重大横向项目负责人（自然科学类横向单项当年度累计实际到校经费 80 万元以上或当年度多项累计到校经费 150 万元以上或上一聘期内累计到校经费 300 万元以上，人文社科类横向单项当年度累计实际到校经费 30 万元以上或当年度多项累计到校经费 50 万元以上或上一聘期内累计到校经费 100 万元以上）。

4. 申报专业技术四级岗位必须是我校现聘正高级专业技术人员，具有良好的学术声誉，考核合格及以上。

（二）副高级岗位职级评定申报条件

1. 申报专业技术五级岗位必须是我校现聘专业技术六级及以上岗位，具有良好的学术声誉，满足院级单位设定的相应岗位聘用条件要求，同时满足下列要求之一：

（1）聘任副高级专业技术职务满 14 年，考核合格及以上；

（2）聘任副高级专业技术职务满 10 年以上，未满 14 年，且上一轮聘期内年度考核获得 1 次及以上优秀（或聘期内主持国家级教学科研项目），择优聘用。

2. 申报专业技术六级岗位必须是我校现聘专业技术七级及以上岗位，具有良好的学术声誉，满足院级单位设定的相应岗位聘用条件要求，同时满足下列要求之一：

（1）聘任副高级专业技术职务满 9 年，考核合格及以上。

（2）聘任副高级专业技术职务满 5 年以上，未满 9 年，且上一轮聘期内年度考核获得 1 次及以上优秀（或聘期内主持省部级以上教学科研项目），择优聘用。

3. 申报专业技术七级岗位必须符合我校副高级岗位基本任职条件，具有良好的学术声誉，考核合格及以上。

（三）中级岗位职级评定申报条件

1. 申报专业技术八级岗位必须是我校现聘专业技术九级及以上岗位，具有良好的学术声誉，满足院级单位设定的相应岗位聘用条件要求，同时满足下列要求之一：

（1）聘任中级专业技术职务满 13 年，考核合格及以上；

（2）聘任中级专业技术职务满 9 年，未满 13 年，且上一轮聘期内年度考核获得 1 次及以上优秀，择优聘用。

2. 申报专业技术九级岗位必须是我校现聘专业技术十级及以上岗位，具有良好的学术声誉，满足院级单位设定的相应岗位聘用条件要求，且聘任中级专业技术职务满 3 年及以上。

3. 申报专业技术十级岗位必须符合我校中级岗位基本任职条件，具有良好的学术声誉，考核合格及以上。

（四）初级岗位职级评定申报条件

申报专业技术初级内部不同等级岗位必须是我校现聘初级专业技术人员，具有良好的学术声誉，考核合格及以上，满足院级单位设定的相应岗位聘用条件要求，且满足下列要求之一：

（1）申报十一级岗位，聘任初级专业技术职务满 4 年及以上；

（2）申报十二级岗位，需符合初级岗位基本任职条件。

四、岗位职级评定与聘用

（一）专业技术一级岗位职级评定与聘用

专业技术一级岗位职级评定与聘用按照国家统一部署进行。

（二）专业技术二、三、四级岗位职级评定与聘用

本次专业技术二、三、四级岗位采取个人申报、院级单位推荐、学校评定三阶段进行。各学院、各单位岗位设置职级评定工作小组严格按照学校制定的统一任职条件向学校推荐。各学院、各单位推荐比例为专业技术二级、三级岗位符合条件人数之和原则上不超过各单位正高级专业技术人员总数的 45%。经学校岗位设置职级评定工作小组评议和无记名投票表决，赞成票数超过全体应到成员三分之二（含三分之二）者，方为通过。表决结果报学校校级岗位设置职级评定领导小组审定后，进入公示（公示期 5 个工作日）环节，同时接受申诉和受理举报。公示期结束后，正式办理聘用手续。

专业技术二级岗位为省重点设置的专任岗位，二级岗位人选必须报省人社厅核准。

（三）专业技术五级及以下岗位职级评定与聘用

拟申请专业技术五级及以下岗位资格者，由各学院、各单位岗位职级评定工作小组严格按照学校下达的各类各级岗位数及岗位职级评定条件提出拟评定人员名单，提交各单位岗位职级评定工作组评议，经无记名投票表决，赞成票数超过应到工作组成员三分之二（含三分之二）者，方为通过。各学院、各单位对评议通过者进行公示，公示期为 5 个工作日。公示期间有异议的，由单位岗位职级评定工作组重新审议。公示期结束后，各学院、各单位将拟聘用名单报学校岗位职级评定工作小组办公室审核后，报学校岗位职级评定领导小组审定，办理聘用手续。

五、附则

（一）加强聘期考核，强化关键性指标导向。在教学科研岗位责任中明确科研工作考核指标，到学校第五轮岗位分级聘用时，教学科研人员在前三年的科研工作考核需达到合格及以上，才可申请晋升上一级岗位职级；教师正高级岗位近两个聘期内主持国家级科研项目（不含自然科学基金青年项目及以下级别项目），或主持科研项目（理工科单项 150 万元或累计 400 万元、人文社科单项 50 万元或累计 200 万元）将作为申报专业技术三级及以上岗位的必要条件之一（对前一轮岗位聘用已聘为专业技术一、二级岗位以及年满 57 周岁以上的教师，项目不做具体要求）。

（二）新入校人员按所具备的相应专业技术职务任职基本条件、学术水平和能力评审相应的职级。有试用期的人员，必须试用期满且考核合格后，按照岗位职级任职条件要求评定其相应岗位职级。

海外引进人才可通过直评、直聘相应专业技术职务，在聘期岗位责任中落实国家基金项目的要求。到学校第五轮岗位分级聘用时，到校工作连续两个聘期内（6 年），正高人员未主持国家级科研项目（含理工科单项 150 万元或累计 400 万元、人文社科单项 50 万元或累计 200 万元，不含自然科学基金青年项目及以下级别项目）、副高人员未主持国家级科研项目（理工科单项 75 万元或累计 200 万元、人文社科单项 30 万元或累计 100 万元），其专业技术职务降一级聘用。

博士后研究人员工作期满出站新引进到校工作可评定为七级岗位职级（聘期三年，三年后按其专业技术职务聘岗）。

新参加工作获得博士学位的毕业生转正定级后可评定为十级岗位职级。

新参加工作获得硕士学位人员转正定级后可评定为十二级岗位职级。

（三）非本岗位相应系列专业技术职务的人员应严格按照文件规定转评相应系列的专业技术职务，未转评的人员，按其第三轮岗位设置聘任的岗位职级评定，不能晋升高一级岗位职级。

（四）聘用中的任职年限、业绩条件计算至 2018 年 12 月 31 日。原从较高职务聘到较低职务的较高职务的任职时间可合并计算为较低职务的任职年限。

（五）出国人员在学校批准的期限内可申请相应的岗位职级，未经同意逾期未归者不予申请。

（六）本办法中所有确认条件中的有关业绩，均为任现职（专业技术职务）以来所取得的业绩，且同一项成果以最高奖项计入，不重复计算。

（七）本办法由人事处负责解释。

附件 2

福州大学管理岗位设置与聘用管理实施细则

一、管理人员岗位聘用的范围

学校党政机关(含工会、团委)管理人员；公共服务单位（体育教学部、图书馆、信息化建设办公室、测试中心、机电工程实践中心、校医院）、各学院党政管理人员；资产经营公司和科研单位（空间中心、生物和医药技术研究院）等直属单位的专职党政管理人员。

机关部门中专业性强的财会、审计、统计、工程技术、学报编辑、档案等岗位按专业技术岗聘用。

专职辅导员按教师岗位聘用，各学院分管学生思政工作的党委副书记、兼做辅导员的组织员、团委书记可根据其职务任职条件确定相应的管理岗位职级。

二、岗位设置

我校管理岗位分为 8 个等级，即三至十级职员岗位。根据省里的有关规定和我校的实际情况，我校的管理岗位总数控制在学校事业编制总数的 15%。六级以上管理岗位数按照省委编办核定的处级以上领导职数执行，七级以下管理岗位的结构比例按照精简、合理、高效的原则，由学校确定并报省人社厅批复。

三、岗位任职条件

（一）管理岗位的基本任职条件：遵守宪法和法律；具有良好的品行；岗位所需的专业、能力、技能条件；适应岗位要求的身体条件；一般应具有大学专科以上文化程度，其中六级以上管理岗位，一般应具有大学本科以上文化程度。

(二) 确因工作需要，由专业技术岗位聘到管理岗位的人员，可根据干部人事管理权限和本人条件，直接聘用到相应的职员岗位。

四、聘用

(一) 管理人员的晋级聘用

学校晋级聘用工作一般在每三年的聘用考核工作结束后进行。

各级管理人员在聘期考核合格后，可按岗位职级序列逐级竞聘；学校在各级管理岗位职数的限额内，根据考核结果，在符合任职条件的人员中择优聘用。

对工作实绩和德才表现特别突出的人员，学校可根据岗位需要提前聘到高一级管理岗位。

(二) 新录用毕业生的聘用

大学专科毕业生见习期满，可以聘到十级管理岗位；大学本科毕业生和毕业研究生（含获第二学士学位本科毕业生和未获硕士学位的研究生）见习期或初期工资执行期满，可以聘到九级管理岗位；获博士学位毕业研究生，可以聘到七级管理岗位。

五、管理岗位聘用工作的具体政策

(一) 管理岗位聘用的岗位设置

各岗位数的比例为：六级以上岗位数为省委编办核定的处级以上领导职数，其中三、四级岗位数根据干部任用权限由省委核定，五、六级之间岗位数比例为 1：1.5；七级、八级岗位数为实际管理岗位总数的 55%，其中七、八级岗位数分别占管理岗位总数的 35%、20%；九级、十级岗位数约为管理岗位总数的 13%。

(二) 管理岗位聘用申请条件

1. 三级职员岗位：现任正厅级领导职务的人员直接对应三级职员岗位。

2. 四级职员岗位：现任副厅级领导职务的人员直接对应四级职员岗位。

3. 五级职员岗位：

(1) 现任正处级领导职务的人员直接对应五级职员岗位；

(2) 在岗位有空缺的条件下，工作业绩突出，第三轮岗位聘用期间至少获得一次年度考核优秀，同时符合以下条件之一的人员可以申报五级职员岗位，择优选聘：

①任副处级领导职务满10年，且年满57周岁(1961年12月31日前出生)。

②任副处级领导职务满10年以上，在六级职员任期内至少获得三次校级及以上综合类表彰奖励(含年度考核优秀，下同)。

综合类表彰奖励：

编号 荣誉称号

E1. 劳动模范、五一劳动奖章获得者

E2. 师德标兵

E3. 优秀教育工作者

E4. 优秀共产党员、优秀党务工作者

E5. 福州大学青年励志奖获得者

4. 六级职员岗位：

(1) 现任副处级领导职务的人员直接对应六级职员岗位；

(2) 在岗位有空缺的条件下，工作业绩突出，第三轮岗位聘用期间至少获得一次年度考核优秀，同时符合以下条件之一的人员可以申报六级职员岗位，择优选聘：

①校聘中层副职；

②任正科级职务满 15 年，且男年满 57 周岁（1961 年 12 月 31 日前出生）或女年满 52 周岁（1966 年 12 月 31 日前出生），在七级职员任期内至少获得三次校级及以上综合类表彰奖励。

5. 七级职员岗位：

(1) 现任正科级职务的人员直接对应七级职员岗位；

(2) 在岗位有空缺的条件下，同时符合以下条件之一的人员可以申报七级职员岗位，择优选聘：

①现任副科级职务，在第三轮岗位聘用中已聘七级职员岗位且至少获得一次校级及以上综合类表彰奖励；

②博士学位毕业研究生。

6. 八级职员岗位：

(1) 现任副科级职务的人员直接对应八级职员岗位；

(2) 在岗位有空缺的条件下，工作业绩突出，第三轮岗位聘用期间至少获得一次校级及以上综合类表彰奖励，同时符合以下条件之一的人员可以申报八级职员岗位，择优选聘：

①获硕士学位后，工作满 3 年且在九级职员岗位聘满 1 年；

②在九级职员岗位聘满 3 年，且工龄满 25 年的科员。

7. 九级职员岗位：

获硕士学位毕业研究生或本科毕业见习期满考核合格。

8. 十级职员岗位：

专科及以下学历毕业见习期满考核合格的人员。

(三) 聘用中的几个具体问题的处理意见

1. 对年满 55 周岁及以上的管理人员，学历要求适当放宽。

2. 聘用中的任职年限、业绩条件计算至 2018 年 12 月 31 日。

原从较高职务聘到较低职务的较高职务的任职时间可合并计算为较低职务的任职年限。

3. 管理人员中的军转干部在聘用中按现岗位职务对应条件申请，原军队较高职务任职年限可与现职务任职年限合并计算。

4. “双肩挑”干部可按专业技术岗位聘任。

5. 引进高层次拔尖人才的配偶可根据其调入时原单位聘任的管理岗位职级直接聘任。

6. 对工作实绩和德才表现特别突出的管理人员，可不受聘用条件的限制，经学校岗位设置职级评定领导小组研究可直接聘用到所需岗位。

(四) 聘用的程序

1. 学校公布全校职员岗位数、各职级岗位数、岗位职责、任职条件。

2. 个人以填表方式向部门提出应聘申请。

3. 所在部门根据聘用条件进行初审，提出初步意见报校级岗位设置职级评定工作小组审核。

4. 校级岗位设置职级评定工作小组根据部门意见研究确定聘用人员，其中六级以上管理岗位提交校级岗位设置职级评定领导小组研究确定。

附件 3

福州大学工勤技能岗位设置与聘用实施细则

一、工勤技能岗位设置原则

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。

工勤技能岗位设置按照以下原则：

（一）按需设岗，按岗聘用

根据学校教学科研和日常工作的需要，合理设置工勤技能岗位，严格按岗聘用。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。

（二）规范管理，逐步到位

按照国家规定的比例设岗，通过严格控制三级以上工勤技能岗位聘用人员的数量以及自然减员等办法，逐步使工勤技能岗位达到规定的结构比例。本次岗位聘用时以人员现聘技术等级为基准。

二、工勤技能岗位设置

（一）工勤技能岗位包括技术工岗位和普通工岗位，技术工岗位分为一到五级，普通工岗位不分级。

（二）一级、二级工勤技能岗位应主要设置在承担技能操作和维护等对技能水平要求较高的岗位，占工勤技能岗位总量的 9%。

（三）三级至五级工勤技能岗位应主要设置在承担技能操作和维护职责等对技能水平有一定要求的岗位，其中三级工勤技能岗位占工勤技能岗位总量的 40%。

三、工勤技能岗位聘用条件

（一）一级、二级工勤技能岗位聘用条件

1. 在本工种下一级岗位工作满 5 年；
2. 按照学校相关规定，通过有关部门组织的高级技师、技师技术等级考评，并由学校批准聘用为相应的技术等级。

（二）三级、四级工勤技能岗位聘用条件

1. 在本工种下一级岗位工作满 5 年；
2. 按照学校相关规定，通过有关部门组织的高级工、中级工技术等级考核，并由学校批准聘用为相应的技术等级。

（三）五级工勤技能岗位聘用条件

按照学校相关规定，通过有关部门组织的初级工技术等级考核后，可确定为五级工勤技能岗位。

四、工勤技能岗位聘用

各院级单位岗位设置职级评定工作组根据学校对不同级别工勤技能岗位任职条件要求及本单位实际需要，确定相应任职条件，

组织实施相应岗位聘用工作，并将结果上报学校岗位设置职级评定工作小组审批。

