

襄阳职业技术学院 岗位设置管理实施方案

(暂行)

为做好各类人员的岗位设置及聘用工作，进一步科学合理的配置学校人力资源，根据湖北省人力资源和社会保障厅、教育厅《关于印发高等学校、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》(鄂人社发〔2009〕14号)和《湖北省高等学校工作人员两类岗位任职实施细则》(教人〔2009〕5号)的文件精神，结合我院实施聘用制工作的实际情况，制定本方案。

一、岗位设置管理的基本原则

(一)科学设岗，宏观调控。坚持有利于促进学院办学总体目标的实现和整体实力的增强;有利于促进专业建设水平、课程建设水平、人才培养质量和办学效益的提高;有利于调动广大教职工的积极性，建设一支高水平的师资队伍和高素质的管理队伍，兼顾学院各类人员结构现状，按规定确定岗位总量，根据岗位结构比例标准，科学设置各级各类岗位，加强宏观调控，实行动态管理。

(二)优化结构，精干高效。根据岗位设置结构要求，优化人员结构比例，合理配置人力资源，加强高层次人才队伍建设，提高用人质量与用人效益。

(三)按岗聘用，规范管理。以岗位设置为基础，深化聘用制改革，完善人才遴选、使用、评价、激励与保障机制，加强规范管理，促进学校人力资源管理的自主发展和自我约束。

二、实施范围

(一)学院在册在岗的教职工适用本实施方案。

(二)专业技术人员、管理人员(职员)和工勤技能人员，分别纳入相应岗位设置管理。岗位设置管理中涉及学院各级领导岗位的，

按照干部人事管理权限的有关规定执行。

三、岗位总量与岗位类别设置

(一)学校岗位总量按照上级主管部门核定的教职工编制总量确定。

(二)学校岗位分为常设岗位和特设岗位。常设岗位分为专业技术岗位、管理岗位、工勤技能岗位。其中专业技术岗位包括教师岗位和其他专业技术岗位，工勤技能岗位包括技术工岗位和普通工岗位(学院中长期及首次岗位设置、内部结构比例见附件1、2)。

特设岗位是指根据专业建设与发展需要，为适应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，属学院非常设岗位。

四、岗位等级设置及结构比例

(一)管理岗位

管理岗位实行职员制。管理岗位的最高等级、结构比例和各等级管理岗位的职员数量，根据高等院校的规格、规模、隶属关系，按照干部人事管理有关规定和权限确定。

根据我院规模，管理岗位不超过学院岗位总量的20%。目前我院管理岗位的最高等级行政级别为副厅级，对应管理岗位的四级职员。正县级、副县级、正科级、副科级、科员、办事员依次对应管理岗位的五至十级职员(学院机构设置与人员编制设置见附件3)。

(二)专业技术岗位

1. 专业技术岗位中教师岗位设13个等级，即一至十三级；其他专业技术岗位设12个等级，即二至十三级。

2. 教师岗位中高级岗位分7个等级，即一至七级，教授岗位包括一至四级，副教授岗位包括五至七级。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，其中十三级为员级岗位。

3. 其他专业技术岗位中高级岗位分6个等级，即二至七级，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。

4. 根据岗位设置原则，专业技术岗位不低于岗位总量的 70%，其中教师岗位一般不低于岗位总量的 55%。

根据行业指导意见，我院专业技术岗位中，正高级、副高级、中级和初级岗位占专业技术岗位比例的最高控制目标分别为 4%：24%：40%：32%。学院原则上不设三级专业技术岗位（有符合三级岗位条件的另行申报）。副高级岗位中，五级、六级、七级岗位之间的结构比例为 2：4：4。中级岗位中，八级、九级、十级岗位之间的结构比例为 3：4：3。初级岗位中，十一级、十二级岗位之间结构比例为 5：5。教师为专业技术岗位的主体，其它专业技术岗位（医疗卫生除外）的最高等级原则上应低于教师岗位的最高等级。（各单位专业技术岗位职数分解意见见附件 4）

（三）工勤技能岗位

1. 工勤技能岗位中技术工岗位分为 5 个等级，即一至五级，高级技师、技师、高级工、中级工、初级工分别对应的工勤技能岗位等级是一级、二级、三级、四级、五级。普通工岗位不分等级。

2. 按照后勤社会化的改革方向，将逐步减少工勤技能岗位的比例。我院工勤技能岗位结构比例控制目标：二级岗位的总量占工勤技能岗位总量的比例为 10%，二、三级岗位的总量占工勤技能岗位总量的比例为 25%。

（四）特设岗位

特设岗位的等级根据规定的程序确定。特设岗位不受学院岗位总量、最高等级和结构比例限制，在完成工作任务后，按照相应的程序予以撤销。

五、专业技术岗位名称及对应岗位等级

（一）教师岗位：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。

（二）其他专业技术岗位主要实验工程、图书档案、编辑出版、医疗卫生等专业技术岗位。其他专业技术岗位名称根据相关行业指导意见和标准执行，并与学院现执行的专业技术职务系列保持一致。

六、岗位聘用

（一）各类岗位聘用的基本条件

学院专业技术岗位、管理岗位和工勤技能岗位的基本条件，主要根据岗位的职责任务和任职条件确定。其基本条件为：

1. 遵守宪法和法律、法规；
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. 适应岗位要求的身體条件；
5. 近三年或近一个聘期考核在合格及以上等次。

（各类岗位的具体任职条件及聘任办法见附件5）

（二）聘用合同及考核

1. 学院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、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（任）合同期限等方面的内容。

2. 考核分为聘期考核和年度考核两种。聘期考核重点在于个人岗位职责和任务的完成情况。年度考核主要按照德、能、勤、绩对个人进行考核。

3. 合同期限内调整岗位的，应当对合同的相关内容做出相应变更。合同的续订和解除按照国家相关法律政策和学院相关文件执行。

（三）关于聘用合同的有关说明

1. 聘期：学院的管理岗位、专业技术岗位和工勤技能岗位聘期一般均为三年。

2. 待聘：属学院聘用范围内的对象，参与竞聘而未被聘用的人员；或因各种原因未签订聘用合同者。

3. 拒聘：本人不申报或拒绝签订聘用合同的。

4. 解聘：解除聘用合同。有下列情况之一者，可以解聘：

①被判刑、劳动教养的；

②违法乱纪、失职、渎职情况严重需要处理的；

③不胜任本职工作、不能履行合同的；

④连续旷工超过10天或者1年内累计旷工超过20天的；

⑤拒绝承担部门下达的规定工作量或岗位职责范围内的工作任务的；

⑥造成重大工作失误的。

解聘一般由部门提出，报人事处和学院领导批准后，由部门负责人负责实施。

5. 辞聘。在聘期内因各种原因主动要求解除聘用关系的。一般需在学期结束前二个月提出辞呈。

6. 对待聘、拒聘、解聘、辞聘的人员，按学院《人才交流的管理办法》的有关规定执行。

七、岗位管理

（一）职员岗位的设置与管理在职员总编制数控制限额内按干部管理、任用权限进行；副科级及以上的干部由学院组织部管理，一般职员岗位和工勤岗位，由学院人事处管理。

（二）从严控制职员岗位和工勤人员岗位。鼓励管理人员和工勤人员向系（院、部）基层岗位流动、向教学一线流动、向后勤服务总公司流动、向艰苦的岗位流动，建立人员合理的流向机制。本次从学院机关职员岗位到系（院、部）工作的副高及以上职称的人员，可随带高级专业技术职务层级职数，不占用应聘系（院、部）的职数。

（三）教师和其他专业技术人员各个职级岗位设置数由职称岗位

职数比例确定，实现岗位聘用与职称聘任的严格统一。岗位职数比例严格按照上级人事部门核定的岗位职数比例执行，结合专业建设发展的情况和高职院校教师队伍建设的要 求，高级岗位职数比例适当向教师倾斜。

（四）岗位职数允许空缺，虚位以待。凡岗位职数有空缺的部门，可在下年度聘用空缺岗位的教师或专业技术人员。加大学院聘任力度，对工作表现优秀，在教育教学、质量工程、科研能力突出的专任教师，可以 低职高聘；对不能履行相应职称岗位职责的教师，可以高职低聘。

（五）学院人事处会同学院有关部门，负责教师和其他专业技术人员岗位的管理工作。学院按岗位设置比例将各级职称岗位职数分解到系（院、部）和相关部门，由其根据岗位聘用条件、各级各类职称职数和聘用对象近两年的德才与业绩考核情况、事业发展需要，按规定程序聘用。各单位聘任人数不得超过学院核定的岗位指标。

（六）空缺岗位的管理。今后，学院管理、专业技术、工勤等岗位，凡出现岗位空缺，需要招聘工作人员的，都要通过考试、考核的方式面向学院内部和社会实行公开招聘。少数紧缺人才和涉密岗位不在此列。

八、附则

（一）聘期内，若受聘专业技术人员岗位层级（层级指正高、副高、中级和初级）发生晋升变化，其岗位等级（等级指专业技术岗位一至十三级）执行新聘岗位层级的最低级；若发生低聘变化，其岗位等级降低一级。

（二）本方案所依据的法律、法规和规范性文件发生变化后，按新的规定执行。

（三）本方案自公布之日起执行，由人事处负责解释。

附件：

1. 襄樊职业技术学院中长期岗位设置明细表
2. 襄樊职业技术学院首次岗位设置明细表
3. 襄樊职业技术学院机构设置与人员编制设置意见
4. 学院首次岗位设置岗位数、高级职数分解及各层级内部结构比例的意见（有附表）
5. 襄樊职业技术学院各类岗位的任职条件与聘任办法

附件 4:

学院首次岗位设置岗位量、 专业技术岗位层级职数分解及 层级内部等级结构的 意见

一、岗位总量核定: 全院核定编制为 1135 人, 目前实际在编 1030 人, 在岗 1010 人, 其它情况 20 人。我院岗位设置总量根据核定的教职工编制数和学校实际工作需要综合确定, 岗位总量控制在现有在册正式工作人员范围内。因此学院首次岗位设置改革工作在充分考虑现实的基础上进行, 岗位总量拟定 1030 个。

职员岗位拟定 53 个, 占总岗位量的 5.2%; 专业技术岗位 907 个, 占总岗位量的 88%; 工勤技能岗位 70 个, 占总岗位量的 6.8%。

二、专业技术岗位层级职数分解说明

目前全院实际具有高校高级职称共计 269 人, 占专业技术岗位总数的 30%; 其中正高 35 人(教授 24 人), 占专技岗位总数的 4%; 副高 234 人(不包括中等专业学校高级系列职称即高级讲师), 占专技岗位总数的 26%; 中级 388 人(高级讲师按讲师统计)、初级 250 人分别占专业技术岗位总数的 43%和 27%。

根据省市关于岗位设置管理的相关文件精神, 考虑学院现状和工作实际, 首次开展岗位设置时, 拟按如下方案设置专业技术岗位: 正高级岗位 35 个, 占专技岗位总数的 4%; 副高级岗位 234 个, 占专技岗位总数的 26%; 中级岗位 388 个, 占专技岗位总数的 43%; 初级岗位 250 个, 占专技岗位总数的 27%。

(一) 高级岗位职数分解

1. 学院班子成员：设高级岗位 10 个（其中正高 8 个，副高 2 个）。

2. 行政机关、后勤集团、继教院、图书馆、二线干部等：参照教学单位高级岗位聘用比例，共设高级专业技术岗位 56 个（其中正高 9 个，副高 47 个）。

3. 教学单位：设高级岗位 175 个（正高 14 个，副高 161 个），其中专职辅导员为 17 个，占高级岗位的 10%，其余 158 个按分解到各专业的职数聘任。

158 个教师（含实验教师）高级职称按各专业学生实际数占 30%、学生规划数占 30%、现有专业教师实际数占 40% 的权重分解，分别为 47、47、64。用各专业的学生实际数（学生规划数、教师实际数）除以全院学生实际总数（学生规划总数、教师实际总数）后与各自按权重分解值相乘得到的值求和即为各专业高级职称的分解初步值。各专业的分解初步值取整数（即为该专业高级职称分解最终值）后，余数之和为本教学单位自行掌握的职数。全院各教学单位分解值取整后余数之和，再加上部分教学单位空余高级岗位职数的 50% 由学院收回一并作调节之用。

由于公共课程没有学生数，除按教师实际数参与高级职数的分解外，还按该课程的学时数占全院公共课程的总学时数的比例再分解一次，两次分解值之和为公共课程的高级职数。

17 个专职辅导员高级岗位，按各教学单位学生实际数所占全院学生总数的比例进行分解，即用各教学单位学生实际数除以全院学生实际总数与 17 相乘为分解值。

4. 附属医院：具有高校教师资格人员按学院教师聘任办法对待（仅限首次岗位设置），其它专业技术人员按省卫生事业单位指导意见的高级比例执行，据此设高级岗位 25 个（正高 4 人，副高 21 人）。

（二）专业技术中级岗位、专业技术初级岗位按设置的岗位职数进

行聘任，不再分专业分解。

三、专业技术副高级及以下各层级内部岗位等级结构

1. 根据行业指导意见，学院原则上不设三级专业技术岗位（有符合三级岗位条件的另行申报）。副高级岗位中，五级、六级、七级岗位之间的结构比例上限为 2：4：4。中级岗位中，八级、九级、十级岗位之间的结构比例上限为 3：4：3。初级岗位中，十一级、十二级岗位之间的结构比例上限为 5：5。参照上述结构比例，结合我院实际，学院首次设岗副高为：五级岗位 43 个，六级岗位 84 个，其余均为七级岗位；中级八级岗位 132 个，九级岗位 144 个，其余均为十级岗位；初级十一级岗位 125 个，其余均为十二级岗位。

2. 各单位以分解的高级、中、初级层级岗位职数为依据，按副高级五级、六级、七级岗位之间的结构比例 2：4：4；中级岗位八级、九级、十级岗位之间的结构比例 3：4：3；初级岗位十一级、十二级岗位之间的结构比例 5：5 进行分解，其中五级、八级专业技术岗位由学院统一掌握，其余各等级岗位分解至各单位，不再按专业分解。

以上各层级岗位职数和各层级内部结构比例见附表。

附件 5:

襄樊职业技术学院 各类岗位的任职条件与聘任办法

根据《襄樊职业技术学院岗位设置管理实施方案》的要求，为进一步完善全院各级各类岗位聘用工作，有必要进一步明确各类岗位的任职条件，规范各类岗位人员聘任程序，特制定本办法。各部门在实际聘任中，可按照岗位的不同，对聘任条件进一步细化。

一、指导思想

立足本院实际，突出高职特色，逐步打破职务（职称）终身制，实行岗位管理，建立岗位能上能下、待遇能高能低、人员能进能出的灵活用人机制，激励教职工不断开拓进取，努力提高教育教学质量和办学水平，为学院全面、协调、可持续发展提供强有力的人才支持和智力保障。

二、基本原则

1、坚持严格定编、科学设岗、按岗申报的原则。淡化身份管理，强化岗位聘任，起到有利于吸引人才、稳定骨干、鼓励创新和促进专业建设的作用。

2、坚持公开、公平、公正和聘约管理的原则。在全院范围内公开聘任岗位、聘任条件、聘任办法、聘任程序。

3、坚持动态管理、职聘分开的原则。根据实际工作需要，对各类人员既可以按职聘用，也可以低职高聘、高职低聘。

三、各类岗位人员聘任条件

满足下列各类岗位聘任条件，即获得相应岗位的聘任资格。

（一）专业技术岗位聘任基本条件

1、教师系列岗位聘任基本条件

具有大学本科及以上学历，取得高校教师资格证；遵守国家法律法规和学院各项规章制度，贯彻执行党的路线、方针、政策；热爱党和人民的教育事业，有高度的责任感和使命感；恪守职业道德，教书育人，为人师表；身心健康，能正常参加工作；完成学院规定的教学工作量，近两年年度考核均在合格及以上等次。

（1）教授职务基本条件

①取得教授任职资格，能够履行教授岗位职责。

②教学艺术精湛，教学效果良好，独立承担一至二门主干课程的教学工作。主持学院教学改革、专业建设、课程建设工作，积极承担青年教师培训任务。教学过程中注意德育渗透，注重发挥课堂教学的育人功能。

③专业课（含专业基础）教师除完成教学工作量外，还应完成相应的专业实践工作量，具备“双师”素质的教师在同等条件下优先聘任。

④具备本专业广博而坚实的理论基础和较高的理论研究水平，能及时掌握国内外本专业前沿发展动态，具有深厚的学术造诣，定期为学院师生开办学术报告会或专业讲座。近两年完成本职级额定的教育教学、教（科）研工作量。

⑤坚持对学生开展正确的思想政治教育，热爱、关心、帮助学生，积极担任班级导师、社团指导教师，“培优促中转差”成效显著。

（2）副教授职务基本条件

①取得副教授任职资格，能够履行副教授岗位职责。

②教学艺术精湛，教学效果良好，独立承担一至二门主干课程的教学工作。承担学院教学改革、专业建设、课程建设工作，具备指导青年教师的能力，积极发挥传帮带作用。教学过程中注意德育渗透，

注重发挥课堂教学的育人功能。

③专业课（含专业基础）教师除完成教学工作量外，还应完成相应的专业实践工作量，具备“双师”素质的教师在同等条件下优先聘任。

④具备本专业系统而坚实的理论基础和较高的科研水平，及时掌握本专业发展前沿动态，教学人员原则上每年至少要向师生作两次学术报告或讲座。近两年完成本职级额定的教学工作量（非本人原因造成工作量不满除外），且任现职以来从事过学生教育管理工作，同等条件下完成本职级额定教（科）研工作量者优先聘任。

⑤坚持对学生开展正确的思想政治教育，热爱、关心、帮助学生，“培优促中转差”成效显著。原则上50岁以下的教师，凡主动担任班主任或班级导师、德育导师、职业导师、社团指导教师并圆满完成各项工作任务教师，同等条件下优先聘用。凡拒绝承担以上任务的，在聘任中实行“一票否决”。

（3）讲师职务基本条件

①取得讲师任职资格，能够履行讲师岗位职责。

②教学任务饱满，教学技巧娴熟，教学效果良好，独立承担至少一门主干课程的教学工作。积极参与学院教学改革、专业建设、课程建设和青年教师的指导工作。教学过程中注意德育渗透，注重发挥教学的育人功能。

③专业课（含专业基础）教师除完成教学工作量外，还应完成相应的专业实践工作量，具备“双师”素质的教师在同等条件下优先聘任。

④具备本专业系统而扎实的理论基础和较强的科研能力，近两年完成本职级额定的教学工作量（非本人原因造成工作量不满除外），且任现职以来从事过学生教育管理工作，同等条件下完成本职级额定

教（科）研工作量者优先聘任。

⑤积极参与班级建设，坚持对学生开展正确的思想政治教育，热爱、关心、帮助学生，“培优促中转差”成效显著。凡主动担任班主任工作并圆满完成各项工作任务任务的教师，同等条件下优先聘用。凡拒绝承担以上任务的，在聘任中实行“一票否决”。

（4）助教职务基本条件

①取得助教任职资格，能够履行助教岗位职责。

②教学任务饱满，能熟练运用多种教学方法，教学效果良好，其中专业课（含专业基础）教师除完成教学工作量外，还应完成相应的专业实践工作量；在指导教师的指导下，积极参与学院教学改革、专业建设和课程建设工作；教学过程中注意德育渗透，注重发挥课堂教学的育人功能。

③具备本专业较系统的理论基础和一定的科研能力，近两年完成本职级额定的教学工作量（非本人原因造成工作量不满除外），且任现职以来从事过学生教育管理工作，同等条件下完成本职级额定教（科）研工作量者优先聘任。

④积极参与班级建设，坚持对学生开展正确的思想政治教育，热爱、关心、帮助学生，“培优促中转差”成效显著。凡主动担任班主任工作并圆满完成各项工作任务任务的教师，同等条件下优先聘用。凡拒绝承担以上任务的，在聘任中实行“一票否决”。

2、其它专业技术岗位聘任基本条件

具有大学专科及以上学历，遵守国家法律法规和学院各项规章制度，贯彻执行党的路线、方针、政策；热爱党和人民的教育事业，有高度的责任感和使命感；具备良好的职业道德，身心健康，能坚持正常工作；近两年年度考核均在合格及以上等次。

（1）正高级职务基本条件

①取得本系列正高级任职资格，能够履行本系列正高级岗位职责。

②具备深厚的学术造诣，对本专业的某一领域有开拓性的研究，或在重要理论问题上有所突破，能够根据国家需要和本专业国内外现状及发展趋势提出本专业某一领域的研究方向，设计具有重要意义或开创性的研究课题，具有指导和主持研究工作的能力，并实际主持过研究课题，定期为学院师生开办学术报告会或专业讲座，近两年完成本职级额定的教育教学、教（科）研工作量。

③积极指导本专业副高及以下职务人员从事业务研究，并取得显著成效。

（2）副高级职务基本条件

①取得本系列副高级任职资格，能够履行本系列副高级岗位职责。

②具备本专业广博的科学文化知识和较高的业务理论水平，对本专业有较系统的研究，并有较大影响和一定威望，及时掌握和了解本专业发展前沿动态，能承担本专业较深研究任务并能提出和解决本专业范围内较重大的业务问题，近两年完成本职级额定的工作量。

③积极指导本专业中、初级职务人员从事业务研究，并取得显著成效。

（3）中级职务基本条件

①取得本系列中级任职资格，能够履行本系列中级岗位职责。

②具备本专业系统而扎实的理论基础，有较强的专业技能，能解决本专业范围内常规业务问题，近两年完成本职级额定的工作量。

③努力钻研业务，善于学习新思想、新知识，不断提高专业水平。

（4）初级职务基本条件

①取得本系列初级任职资格，能够履行本系列初级岗位职责。

②具备本专业较系统的理论基础和专业技能，近两年完成本职级额定的工作量。

③努力钻研业务，虚心好学，善于学习新思想、新知识，不断提高工作效率。

3、专职辅导员（班主任）岗位基本条件

遵守国家法律法规和学院各项规章制度，贯彻执行党的路线、方针、政策；热爱党和人民的教育事业，有高度的责任感和使命感；具备良好的职业道德，身心健康，能坚持正常工作；近两年年度考核均在合格及以上等次。

（1）专职辅导员岗位基本条件

①具有坚定正确的政治方向，具有较强的马克思主义理论基础和政策水平，有较高的政治分辨能力；热爱学生、热爱学生工作，具有高度的责任感和奉献精神。

②业务素质好，学风勤奋严谨，具有从事思想政治教育、心理健康教育、职业发展教育、就业指导咨询及相关科研的基本素质，具有较强的组织管理、调查研究、语言文字表达和解决实际问题的能力。

③身心健康、仪表端正，具有作为教育者良好的气质、形象和工作精力。

④学院正式教职工必须具有全日制普通高校本科及以上学历，或高校系列副高级以上职称，男性年龄不超过 57 周岁，女性年龄不超过 52 周岁。

（2）专职班主任岗位基本条件

（1）具有坚定正确的政治方向，具有较强的马克思主义理论基础和政策水平，有较高的政治分辨能力；热爱学生、热爱学生工作，具有高度的责任感和奉献精神。

（2）业务素质好，学风勤奋严谨，具有从事思想政治教育、心理

健康教育、职业发展教育、就业指导咨询及相关科研的基本素质，具有较强的组织管理、调查研究、语言文字表达和解决实际问题的能力。

(3) 身心健康、仪表端正，具有作为教育者良好的气质、形象和工作精力。

(4) 学院正式教职工一般应为本科及以上学历、高校系列中级以上技术职称，男性年龄不超过 57 周岁，女性年龄不超过 52 周岁；留校优秀学生，必须是中共党员，在校期间被评为“三好学生”、“优秀学生干部”等。

(二) 管理岗位聘任基本条件

具有大学专科及以上学历，遵守国家法律法规和学院各项规章制度，能贯彻执行党的路线、方针、政策；热爱本职工作，有较强的事业心和高度的责任感，认真履行岗位职责；恪守职业道德，办事公道，团结协作，廉洁自律，坚持管理育人、服务育人；身心健康，能坚持正常工作；近两年年度考核均在合格及以上等次。

1、科员岗位基本条件

(1) 熟悉本职工作的范围、任务和特点，掌握履行岗位职责所需的理论知识和方法技能。

(2) 具有一定的组织协调能力，理解政策、执行政策的能力和解决、解决问题的能力；具有本职需要的语言文字表达能力，能参与一些文稿的起草工作；具备协助进行调查研究的能力。

(3) 努力钻研业务，虚心好学，善于学习新思想、新知识，不断提高工作效率。

(4) 积极完成本部门领导交办的各项工作任务。

2、办事员岗位基本条件

(1) 了解本职工作的范围、任务和特点，胜任本职工作，基本掌握履行岗位职责所需的理论知识和方法技能。

(2) 具有本职工作需要的理解政策、执行政策的能力；具有一定的语言文字表达能力和协助进行调查研究的能力。

(3) 努力钻研业务，虚心好学，善于学习新思想、新知识，不断提高工作效率。

(4) 积极完成本部门领导交办的各项工作任务。

(三) 工勤技能岗位基本条件

遵守国家法律法规和学院各项规章制度，贯彻执行党的路线、方针、政策；热爱本职工作，有较强的事业心和高度的责任感，认真履行岗位职责；恪守职业道德，办事公道，团结协作，服务育人；身心健康，能坚持正常工作；近两年年度考核均在合格及以上等次。

1、高级技师岗位基本条件

(1) 取得高级技师技术等级；

(2) 具有良好的思想政治素质和职业道德；

(3) 热爱本职工作，努力钻研业务，精通本专业基础理论和专业知识，熟练掌握本专业基本技能，能圆满解决本岗位中的疑难问题；

(4) 身体健康，能胜任和履行岗位职责；

(5) 近两年未发生安全责任事故。

2、技师岗位基本条件

(1) 取得技师技术等级；

(2) 具有良好的思想政治素质和职业道德；

(3) 热爱本职工作，努力钻研业务，比较精通本专业基础理论和专业知识，熟练掌握本专业基本技能，能解决本岗位中的疑难问题；

(4) 身体健康，能胜任和履行岗位职责；

(5) 近两年未发生安全责任事故。

3、高级工岗位基本条件

(1) 取得高级工技术等级；

(2) 具有良好的思想政治素质和职业道德;

(3) 热爱本职工作, 努力钻研业务, 熟悉本专业基础理论和专业知识, 熟练掌握本专业基本技能, 能解决本岗位中的疑难问题;

(4) 身体健康, 能胜任和履行岗位职责;

(5) 近两年未发生安全责任事故。

4、中级工岗位基本条件

(1) 取得中级工技术等级;

(2) 具有良好的思想政治素质和职业道德;

(3) 热爱本职工作, 努力钻研业务, 比较熟悉本专业基础理论和专业知识, 熟练掌握本专业基本技能, 能解决本岗位中较复杂的问题;

(4) 身体健康, 能胜任和履行岗位职责;

(5) 近两年未发生安全责任事故。

5、初级工岗位基本条件

(1) 取得初级工技术等级;

(2) 具有良好的思想政治素质和职业道德;

(3) 热爱本职工作, 努力钻研业务, 了解本专业基础理论和专业知识, 掌握本专业基本技能, 能解决本岗位中的基本问题;

(4) 身体健康, 能胜任和履行岗位职责;

(5) 近两年未发生安全责任事故。

6、普工岗位基本条件

(1) 具有良好的思想政治素质和职业道德;

(2) 热爱本职工作, 努力钻研业务, 了解本专业基础理论和专业知识, 掌握本专业基本技能;

(3) 身体健康, 能胜任和履行岗位职责;

(4) 近两年未发生安全责任事故。

四、专业技术岗位各层级内部岗位等级的聘任条件

专业技术各等级岗位(含双肩挑岗位)除满足上述的各级专业技术岗位基本条件外,还应满足以下相应的各层级内部等级聘任条件。

(一) 教师系列岗位

1、副教授五级岗位

(1)任副教授满3年、近两年完成本职级额定的教育教学、教(科)研工作量,且满足下列条件之一的各单位拟聘为副教授人员,可直接确定为五级专业技术岗位人选:

①湖北省政府津贴获得者、湖北省高等学校教学名师或者省级教学团队负责人、省教学成果三等奖及以上主持人;

②省部级及以上劳动模范、优秀教师或者省部级“五一劳动奖章”获得者;

③省部级及以上科技进步三等奖及以上的主持人;

④国家级精品课程负责人。

(2)任副教授满7年、副高级满12年,近两年完成本职级额定的教育教学、教(科)研工作量的各单位拟聘为副教授人员,可直接确定为五级专业技术岗位人选。

(3)任副教授满7年、近两年完成本职级额定的教育教学、教(科)研工作量的各单位拟聘为副教授人员可以申报五级专业技术岗位。

2、副教授六级岗位

(1)任副教授满2年、近两年完成本职级额定的教育教学、教(科)研工作量,且满足或超过下列条件之一的各单位拟聘为副教授人员,可直接确定为六级专业技术岗位人选:

①襄樊市政府津贴获得者;

②襄樊市政府及以上表彰的劳动模范、优秀教师或“五一劳动

奖章”获得者；

③省级精品课程负责人。

(2)任副教授满3年、任副高级满10年，近两年完成本职级额定的教育教学、教(科)研工作量的各单位拟聘为副教授人员，可直接确定为六级专业技术岗位人选。

(3)任副教授满4年、近两年完成本职级额定的教育教学、教(科)研工作量的各单位拟聘为副教授人员可以申报六级专业技术岗位。

3、讲师八级岗位

(1)任讲师满3年、近两年完成本职级额定的教育教学、教(科)研工作量，且满足下列条件之一的各单位拟聘为讲师人员，可直接确定为八级专业技术岗位人选：

①满足上述直接确定为副教授五级、六级专业技术岗位人选条件的；

②院级精品课程负责人。

(2)任讲师满15年、近两年完成本职级额定的教育教学、教(科)研工作量的各单位拟聘为讲师人员，可直接确定为八级专业技术岗位人选。

(3)任讲师满5年、近两年完成本职级额定的教育教学、教(科)研工作量，且为各单位拟聘为讲师人员可以申报八级专业技术岗位。

4、讲师九级岗位

(1)任讲师满1年且满足或超过下列条件之一的各单位拟聘为讲师人员，可直接确定为九级专业技术岗位人选：

①省级教学团队参与人(排名前三名)；

②省级精品课程参与人(排名前三名)；

③院级优质课比赛二等奖及以上。

(2)任讲师满10年,近两年完成本职级额定的教育教学、教(科)研工作量的各单位拟聘为讲师人员,可直接确定为九级专业技术岗位人选。

(3)任讲师满2年且为各单位拟聘为讲师人员可以申报九级专业技术岗位。

5、助讲十一级岗位

任助讲满2年且为各单位拟聘为助讲人员可以申报十一级专业技术岗位。

(二) 其它专业技术岗位

其它专业技术岗位各等级条件参照上述教师系列各层级内部等级的聘任条件执行。

五、组织实施

(一) 组织机构

1、学院成立“岗位聘任委员会”,负责全院聘任工作的组织、协调及实施。委员会主任由学院党委书记、院长担任,副主任由党委副书记、副院长担任,成员由党委办公室、组织部、院长办公室、人事处、教务处、产学研工作处、学工处、纪检监察处等部门负责人组成。委员会办公室设在人事处,由分管人事的院领导任办公室主任,人事处长任办公室副主任,具体负责岗位设置的各项工作。

2、学院首次岗位设置管理工作分若干个部门组织实施。各教学单位、机关处室(图书馆)、附属单位要成立由部门全体领导班子成员、教学研究室主任、骨干教师代表、职工代表组成的聘任工作小组,在学院“岗位聘用委员会”的领导下,负责组织、实施本部门各类人员岗位设置、岗位职责制定、竞聘人员聘任与考核等具体工作。机关处室由党办、院办牵头,组织部、人事处参与成立聘任工作小组,负责机关处室聘任工作。

（二）实施说明

1. 各实施单位根据《襄樊职业技术学院岗位设置管理实施方案》(暂行)及其附件内容,结合本单位实际,制定其实施细则,经本单位聘任工作小组和全体人员讨论通过后报学院“岗位聘用委员会”办公室。

2. 管理岗位八级(副科级)及以上职员,任现职满五年,且近5年年度考核累计有3年优秀或者连续2年优秀者,实职期间院内聘任至上一等级管理岗位,最高不超过管理岗位五级(正县级)。

3. 根据省市及学院相关文件精神,从事与本系列职称相应的专业技术工作或者自学院组建以来从事相应专业技术管理工作满五年及以上,认定职岗合一。职岗不合的专业技术人员按低一层级的最高等级岗位聘任。

4. 根据行业指导意见规定,教师岗位为专业技术主体岗位,其它专业技术岗位(附属医院从事医疗卫生工作或者管理医疗卫生工作除外)的最高等级应低于教师岗位的最高等级。鉴于首次设岗职岗合一的专业技术人员可享受同职级待遇。

5. 各实施单位负责聘任各专业技术岗位的六级、七级、九级、十级、十一级、十二级,并负责向学院推荐四级、五级和八级专业技术岗位的候选人。

6. 符合相应层级任职基本条件未聘的,无一票否决的可直接聘为下一层级的最高等级岗位;有一票否决的降一岗位等级聘用。

7. 男满57周岁、女满52周岁的专业技术人员,符合相应层级任职基本条件未聘者,职岗合一可直接确定为相应层级的最低等级。

8. 各教学单位在聘任过程中,在满足各专业人员聘任的前提下,多余职数可以在本单位内调节使用。各单位现有人员超过设岗职数的,一般不能超岗位数聘用。

9、为增强专职辅导员在学生教育管理工作中的积极性和主动性，由学工处牵头会同各教学单位，在其它专业技术岗位聘任之前先进行专职辅导员的聘任。原任专职辅导员在本人申请、考核合格的前提下优先聘任。

10、有关时间的界定：任职时间的起始时间以取得相应资格时间为准（以考代评提前取得人事部门认可资格者应以满足相应任职资格年限为准），截止时间均为2009年12月31日；所有考核考查时段、成果成就、奖励表彰等的统计时间以相关职能部门的要求为准。

六、聘任程序

1、学院“岗位聘任委员会”印发学院首次岗位设置管理文件和相关聘任通知，并公布各单位岗位设置情况和职数。

2、各实施单位聘任工作小组制定并公布各本单位实施细则。

3、竞聘个人根据本人条件、岗位职责及聘任条件，向所在部门提出书面申请。

4、各聘任工作小组对申请人进行资格审查、考核推荐。

5、各聘任工作小组将拟聘各层级岗位人员名单、推荐到学院的四级、五级和八级岗位候选人名单在本部门予以公示，并报送人事处。

6、人事处会同教务处、产学研工作处、学工处、纪检监察处对各部门推荐人员教学工作情况、科研任务完成情况、学生教育管理工作以及相关违纪、违规情况进行复核，并按各岗位等级条件和《襄樊职业技术学院教师业务量化考评办法（试行）》（[2010]7号）文件的精神，对申请人近两年的业务工作进行量化考评排序，按排名顺序和相应等级岗位职数确定五级和八级岗位的聘任人选。

7、学院“岗位聘任委员会”将拟确定为四级、五级和八级岗位的聘任人选报院长办公会讨论，确定受聘人员，并将聘用人员名单向全院予以公示。

8、各部门聘任工作小组在明确本单位的四级、五级和八级岗位的聘任人选后再按程序进行六级、九级、十一级的聘任。五级、八级未聘人员可以参与本单位的六级、九级岗位的聘任，六级、九级岗位未聘人员分别直接进入七级和十级岗位。

9、各部门聘任工作小组将六级、九级、十一级岗位的聘任结果在本单位公示无异议后，报学院“岗位聘用委员会”审核。

10、学院与受聘人员签订聘任合同，明确职责任务和聘用期限。

七、投诉和申诉

1. 学院成立“岗位聘用申诉受理委员会”，负责接受专业技术人员、职员和工勤技能人员在岗位聘用工作中的投诉和申诉，进行调查，并向学院岗位聘用委员会报告。

2. 应聘者有权就各级岗位聘用组织机构的决定提出投诉或申诉，投诉或申诉应在公示期内提出，否则不予受理。

3. 任何投诉或申诉须以书面形式提出，并签署真实姓名，申诉受理委员会有责任为投（申）诉人保密，任何单位及个人都不得对投（申）诉人进行打击报复。投（申）诉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。

八、本办法从发布之日起执行，具体事项由人事处负责解释。