

西安理工大学文件

西理人〔2010〕16号

关于印发教师 管理 工勤及辅助系列 专业技术岗位设置与聘用实施细则的通知

校属各单位：

为了做好我校岗位设置与聘用工作，学校根据《西安理工大学岗位设置与聘用实施办法（暂行）》及我校岗位设置方案，分别制订如下《教师岗位设置与聘用实施细则》、《管理岗位设置与聘用实施细则》、《工勤岗位设置与聘用实施细则》及《辅助系列专业技术岗位设置与聘用实施细则》等四份文件，现印发执行。



二〇一〇年六月三十日

主题词：岗位 聘用 细则 通知

校长办公室

2010年7月1日印发

打印人：张丽琴

校对入：刘敏辉

共印120份

教师岗位设置与聘用实施细则

为做好教师岗位设置与聘用的组织实施工作，根据《西安理工大学岗位设置与聘用实施办法（暂行）》（理工大党字[2010]11号）及我校岗位设置方案，特制定本实施细则。

一、教师岗位类别与等级

教师岗位分为 12 个等级，包括正高级岗位、副高级岗位、中级岗位和初级岗位。正高级岗位分为 4 个等级，即教授一级岗位、教授二级岗位、教授三级岗位和教授四级岗位；副高级岗位分为 3 个等级，即副教授一级岗位、副教授二级岗位和副教授三级岗位；中级岗位分为 3 个等级，即讲师一级岗位、讲师二级岗位、讲师三级岗位；初级岗位分为 2 个等级，即助教一级岗位、助教二级岗位。

二、教师岗位总量

根据教育部核定的教职工编制数和教学、科研工作需要等综合确定全校教师编制或岗位总量，教师编制或岗位总量一般不低于学校编制或岗位总量的 55%。教师岗位总量暂按师生比 1:16 确定，同时根据核定的各教学单位教师编制和实际工作需要确定其教师岗位数。

三、教师岗位设置

（一）教师岗位总体结构比例

1. 教师高级岗位占教师岗位的 55% 左右，其中教授岗位占教师岗位的 20% 左右，副教授岗位占教师岗位的 35% 左右；讲师岗位占教师岗位的 35% 左右；助教岗位占教师岗位的 10% 左右。

2. 教授二至四级岗位之间的结构比例为 1:3:6，副教授一至三级岗位之间的结构比例为 2:4:4，讲师一至三级岗位之间的结构比例为 3:4:3，助教一级至二级岗位之间的结构比例为 5:5。

（二）教授岗位设置

1. 有国家级重点学科的单位（含国家级重点实验室、研究基地），教授岗位一般控制在本单位教师岗位的 30% 左右；

2. 有省部级重点学科或博士点学科的单位（含省部重点实验室、

研究中心), 教授岗位一般控制在本单位教师岗位的 20% 左右;

3. 有硕士点学科的单位, 教授岗位一般控制在本单位教师岗位的 15% 左右;

4. 一般学科的单位或一般研究机构, 教授岗位控制在本单位教师岗位的 10% 左右;

5. 没有本科专业学生的单位, 教授岗位一般控制在本单位教师岗位的 8% 以内。

(三) 教授二级岗位设置

由学校在职岗位控制职数内, 根据聘用条件统一组织聘用。

(四) 教授三级岗位设置

1. 有国家级重点学科的单位(含国家级重点实验室、研究基地), 教授三级岗位控制在教授岗位总数的 35% 以内;

2. 有省部级重点学科或博士点学科的单位(含省部重点实验室、研究中心), 教授三级岗位控制在教授岗位总数的 30% 以内;

3. 其它单位, 教授三级岗位控制在教授岗位总数的 25% 以内。

(五) 副教授岗位设置

1. 有国家级重点学科的单位(含国家级重点实验室、研究基地)、有省部级重点学科或博士点学科的单位(含省部重点实验室、研究中心), 副教授岗位一般控制在本单位教师岗位的 40% 左右;

2. 其它单位或研究机构, 副教授岗位控制在本单位教师岗位的 35% 左右;

(六) 讲师及以下岗位在学校总体结构比例内由各单位自行设置, 并报学校人事处备案。

四、教师岗位聘用条件

(一) 教授四级岗位、副教授三级岗位、讲师三级岗位、助教二级岗位的聘用条件, 按照《西安理工大学教师职务聘任实施办法(试行)》(西理人[2006]15号)执行。

(二) 其它各级教师岗位的聘用条件按照专业技术岗位分级聘用条件的相关规定执行。

五、岗位聘用组织

(一) 教师岗位实行分级聘用。教师正高级岗位的聘用工作，由学校教师岗位聘用委员会负责组织实施；副高级及以下岗位的聘用工作，由学院岗位聘用工作小组负责组织实施。

(二) 各学院岗位聘用工作小组具体组织实施本单位教师岗位的聘用工作，负责推荐正高级岗位拟聘人选，聘用本单位副高级及以下各级岗位人员；处理本单位教师岗位聘用工作中的具体问题。

六、岗位聘用程序

(一) 学校公布岗位名称、岗位数量、岗位职责和聘用条件。

(二) 符合岗位条件的人员提出书面申请，填写《西安理工大学专业技术__级岗位聘用申请表》，并提交相关材料。学院应将个人申报材料进行公示，学校对申报人员进行资格审查。

(三) 各学院岗位聘用工作小组对符合申报条件的应聘教师的工作业绩、业务能力和综合水平进行审议，提出副教授及以下岗位拟聘教师名单。向校教师岗位聘用委员会推荐（明确排序）拟聘教授岗位的人选。

(四) 学院将拟聘用人选和拟推荐人选进行公示。

(五) 校教师岗位聘用委员会对各单位教授岗位的拟聘人选进行审定。

(六) 公示聘用结果。公示期内（一般为 5 个工作日），受理群众投诉和个人申诉，必要时，应进行复议。

(七) 经校岗位设置与聘用工作领导小组审议后，签订岗位聘用合同，发布聘用通知。

七、岗位聘用合同管理

学校与受聘教师在平等自愿、协商一致的基础上签订岗位聘用合同，明确受聘岗位的职责要求、工作条件、工资福利待遇、岗位纪律、合同变更、解除和终止的条件以及聘用合同期限等内容。岗位聘用合同期限内调整岗位的，应及时变更合同相关内容。

八、岗位考核

教师考核采取年度考核和聘期考核相结合的方式进行，以聘期考核为主。考核内容以教师各级岗位职责为主要依据，结合本人履行岗位职责的情况，重点考核师德师风和教学、科研等方面的工作实绩。

九、低聘、解聘

聘用到各级教师岗位上的人员，出现下列情况的，予以低聘处理，情节特别严重的，予以解聘处理：

- （一）伪造学历、资历的；
- （二）学术中存在抄袭、剽窃他人成果等违反学术道德规范的；
- （三）在岗期间发生重大教学事故并造成较大影响的；
- （四）在岗期间因违法、违规、违纪受到国家刑事处罚或学校党纪、政纪处分的。

十、附则

本实施细则由人事处负责解释。

附件：教师五~十二级岗位聘用的基本条件和要求

附件:

教师五~十二级岗位聘用的基本条件和要求

为进一步完善校院两级管理,深化人事管理制度的改革,由各二级教学单位依据学校发展的要求并结合本单位的具体情况,对教师五~十二级岗位制定岗位聘用实施细则,根据学校下达的各类岗位数组织聘用。

为做好学院岗位聘用实施细则的制定工作,各级教师专业技术岗位聘用条件应满足以下基本要求:

一、受聘教师五~七级岗位必须具有副高级专业技术职务任职资格,受聘教师八~十级岗位必须具有中级专业技术职务任职资格,受聘教师十一~十二级岗位必须具有初级专业技术职务任职资格,且教学、科研及学术方面的业绩应达到西安理工大学各级教师职务聘用的基本条件。

二、在各级教师专业技术职务范围内具有相应专业技术职务且满足该专业技术职务聘用条件的最低要求,可聘至其相应职务的初始级;若要受聘更高一级的教师岗位,一般应在低一级岗位上受聘2年以上。

三、教师五、六级岗位聘用条件应主要从教学、科研、社会服务等方面进行考察。

教学:一般应要求系统讲授过两门本科生或研究生课程,且教学效果良好,已独立培养出研究生一名以上(基础课学院教师可不作此项要求,但应有指导青年教师或担任班主任的经历)。

科研:一般应要求主持或参加(前三名)过省级以上教学、科研项目,或50万元以上的横向课题;发表一定数量的高水平论文(前两名)(应有检索要求),或出版一定数量高水平的学术专著、教材,或获得省部级及以上教学、科研奖励,或取得国家发明专利等。

社会服务:指担任国内外学术组织、学术期刊职务,担任过班主任、兼职辅导员、学院(系、所)管理等服务职责等。

若从教师七级直接申请受聘教师五级岗位,一般应具有博士学

位，且任副教授3年以上，或副教授任职9年以上。

四、教师八、九级岗位任职条件应主要从教学水平、科研能力和参加学院工作等方面进行考察。

若从教师十级直接申请受聘教师八级岗位，一般应具有硕士学位，且任讲师3年以上，或任讲师9年以上。

五、具有博士学位的教师，如果尚未取得副高级的任职资格，可以聘用到教师九级岗位。

六、本科见习期满，硕士初期期满，考核合格，且符合认定助教的条件，可以聘用教师十二级岗位。新参加工作的硕士工作满2年后（或经一次考核合格后），可聘用在教师十一级岗位。

七、各类成果均要求是聘期内所取得的成果。首次聘用可参考任期内的成果。

各教学单位在制定教师五~十二级专业技术岗位聘用实施细则时，要从本单位的人才队伍建设和专业、学科发展的目标出发，认真制定各级岗位的聘用实施细则，充分运用岗位聘用的激励机制，坚持有利于最大限度地调动教职工积极性，有利于优化队伍结构，有利于高层次人才队伍建设的原则，为学校和本单位的发展做出贡献。

为做好岗位聘用工作，加强学校在岗位设置和岗位聘用方面的宏观控制和指导，提出以下管理办法：

1. 岗位聘用细则要经本单位职工代表大会讨论，院岗位聘用工作小组通过，报人事处审核，经学校岗位设置与聘用工作领导小组批准后实施。

2. 教师五~十二级各级的岗位数，由学校岗位设置与聘用领导小组根据各单位的现有教师队伍、学科建设、学生培养规模和科研状况，以及学科、专业的发展趋势等综合因素确定。

3. 岗位数核定之后，聘期内一般不作调整，各单位要严格在学校核定的岗位数内进行聘用。

4. 特别优秀和紧缺专业高层次人才引进，无岗位时，教学单位可以申请设立特设岗位，经学批准后，可不受岗位数限制进行聘用。到新的聘期聘用时，特设岗位自然取消。

管理岗位设置与聘用实施细则

为做好管理岗位设置与聘用的组织实施工作，根据《西安理工大学岗位设置与聘用实施办法（暂行）》（理工大党字[2010]11号）及我校岗位设置方案，特制定本实施细则。

一、岗位聘用的范围

（一）学校从事管理和服务工作的人员原则上均纳入聘用范围。具体包括：校机关各部门、学院（部）、其它直属、附属单位的专职党政管理人员。

（二）按照干部人事管理权限，经学校批准，教学、科研单位行政负责人可由专任教师担任，仍执行教师管理的有关规定，不纳入管理岗位的管理范围。

（三）非教学单位中对专业技术水平要求较高的部门或单位的行政主要负责人可由专任教师或相应系列专业技术人员担任，属教师系列的按双肩挑人员管理。

（四）原则上仅在六级及以上管理岗位设置双肩挑岗位，并按其执行的岗位工资系列，占相应的岗位职数。

二、岗位设置

（一）管理岗位总数控制在学校岗位总量的15%左右，其中，校机关各部门管理岗位总数占8%左右，学院（部）、中心（所）、直属、附属单位管理岗位总数占7%左右。

（二）管理八级及以上岗位设置根据干部管理权限确定，其中：

1. 三级、四级管理岗位由上级主管部门核定；
2. 五级、六级管理岗位不超过管理岗位总数的35%；
3. 七级管理岗位控制在管理岗位总数的25%左右，八级管理岗位控制在管理岗位总数的15%以内；
4. “双肩挑”岗位控制在管理岗位总数的10%以内。

（三）学校根据各单位的管理人员编制数、工作性质、任务量及难易程度确定各级管理岗位的数量。其中，校机关各部门、科研单位

(中心、所)、直属附属单位的管理岗位根据工作需要及任务量在核定的编制内从严掌握，学院(部)的管理岗位参考教师和学生人数予以核定。

(四)学校将根据事业发展需要和管理队伍结构的变化，对各级管理岗位数进行适当调整。

三、岗位聘用条件

(一)三、四级岗位的聘用条件根据干部管理权限，按上级主管部门的相关文件规定执行。

(二)五级岗位

1. 具有较高的思想素质、政治理论水平和组织领导能力，坚持党性原则，廉洁自律；能够理论联系实际，认真贯彻执行学校的各项工作方针和政策；

2. 学历和资历要求：一般应具有硕士及以上学位，须在六级管理岗位工作两年以上；其中，担任专业性较强的单位或部门领导岗位职务的，一般应具有博士学位；担任党务系统领导岗位职务的，一般应有3年以上党龄；

3. 业务能力要求：具备本岗位职责所需的理论知识和业务研究能力；协调能力强，能够较好处理本职工作中出现的各种矛盾和重大问题；工作思路清晰，工作效率高，勤奋敬业；大胆改革，勇于创新，管理水平高，服务意识强，具备解决本职工作中实际问题的能力，能够出色地完成学校和本单位的各项工作任务。

(三)六级岗位

1. 具有较高的思想素质、政治理论水平和一定的组织领导能力，坚持党性原则，廉洁自律，能够理论联系实际，认真贯彻执行学校的各项工作方针和政策；

2. 学历和资历要求：本科及以上学历，一般应在七级管理岗位工作3年以上；其中，担任专业性较强的单位或部门领导岗位职务的，一般应具有硕士学位；任党务系统领导职务的，一般应有3年以上党龄；

3. 业务能力要求：具备业务研究和分析解决本职工作中实际问题的能力，能够配合本单位主要负责人妥善处理各种矛盾与问题，具有良好的服务意识和职业道德；勤奋敬业，具有较强的独立工作能力，能够及时地完成学校和本单位分管的各项工作任务。

（四）七级岗位

1. 具有较高的思想素质、政治理论水平和业务素质，坚持党性原则，廉洁自律；

2. 学历和资历要求：专科及以上学历，在八级管理岗位工作3年以上；

3. 业务能力要求：具备相应的业务知识、政策水平和管理能力，掌握本职工作业务知识和有关的方针、政策、规章制度，有一定业务研究能力，能初步分析解决实际工作中的重要问题；具有一定的独立工作能力，能够起草较重要的文件、报告、总结、方案等；工作认真勤奋，能够独立负责完成某一方面的工作。

（五）八级岗位

1. 具有较高的思想素质、政治理论水平和业务素质，坚持党性原则；

2. 学历和资历要求：专科及以上学历，在九级管理岗位工作3年以上；

3. 业务能力要求：具备相应的业务知识、政策水平和管理能力，掌握本职工作业务知识和有关的方针、政策、规章制度，有一定业务研究能力，能分析解决实际工作中的一般问题；具有一定的独立工作能力，能够起草一般的文件、报告、总结、方案等；工作认真勤奋，能够独立完成某一方面的工作。

（六）九级岗位

1. 具有较高的思想素质和业务素质，能熟练掌握与本职工作有关的政策、规章制度；

2. 学历要求：专科及以上学历；

3. 业务能力要求：具有一定的文字表达能力、计算机操作能力和

业务研究能力，能起草工作计划、总结报告和其它业务文件。

（七）十级岗位

1. 具有较高的思想素质和业务素质，了解与本职工作有关的政策、规章制度；

2. 学历要求：专科及以上学历；

3. 业务能力要求：具有一定的文字表达能力和计算机操作能力，能从事信息统计、资料整理等工作。

四、岗位工作职责

各单位应结合本单位的实际，以学校管理岗位基本工作职责为基础，制定具体的《陕西省事业单位岗位说明书》，并在岗位聘用合同中予以明确，按干部管理权限分别报人事、组织部门备案。

五、岗位聘用组织

管理岗位按干部管理权限实行分级聘用。三级、四级岗位的聘用按上级主管部门的规定执行；五级至八级岗位由学校聘用；九级、十级岗位由各二级单位聘用工作小组负责聘用。

六、岗位聘用程序

（一）学校公布岗位名称、岗位数量、岗位职责和聘用条件。

（二）符合相应岗位条件的人员提出书面申请，填写《西安理工大学管理岗位聘用申请表》，并提交相关材料。

（三）各二级单位对管理岗位申请人资格及岗位工作情况进行审查，提出九级、十级岗位的聘用人选，报校岗位设置与聘用工作领导小组审批。五级至八级岗位按干部管理要求由学校进行聘用。

（四）公示聘用结果。公示期内（一般为 5 个工作日），受理群众投诉和个人申诉，必要时，应进行复议。

（五）签订岗位聘用合同，发布聘用通知。

七、岗位聘用合同管理

（一）受聘管理岗位人员一般与学校签订为期 3 年的岗位聘用合同，合同一式三份，本人、用人单位和学校各持一份。

（二）岗位聘用合同期限内调整岗位的，应及时变更合同相关内

容。

(三) 新进人员(应届毕业生或转入、调入的管理人员)的聘期合同包含试用期3个月,试用期满考核不合格的,岗位聘用合同自动终止。

(四) 因各种原因未能聘用人员,按照《西安理工大学富余人员管理实施办法》(西理人字[1997]17号)进行管理。

八、岗位考核

(一) 管理岗位的考核采取年度考核和聘期考核相结合的方式进行,以年度考核为主。考核的内容主要包括德、能、勤、绩、廉五个方面,重点考核履行岗位职责取得的工作实绩和服务态度。

(二) 聘用在六级及以上岗位的人员由学校负责考核,聘用在七级及以下岗位的人员由二级单位负责考核。

(三) “双肩挑”岗位人员,重点考核其履行管理岗位职责的情况。

九、附则

本实施细则由人事处负责解释。

工勤技能岗位设置与聘用实施细则

为做好工勤技能岗位设置与聘用的组织实施工作，根据《西安理工大学岗位设置与聘用管理实施办法（暂行）》及我校岗位设置方案，特制定本实施细则。

一、岗位分类

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 5 个等级，即技工一级（高级技师）、技工二级（技师）、技工三级（高级工）、技工四级（中级工）、技工五级（初级工），普通工岗位不分等级。

二、岗位设置

（一）工勤技能岗位总数控制在学校岗位总量的 10%以内。其中，高级技师岗位控制在工勤技能岗位总量的 1%左右；技师岗位控制在工勤技能岗位总量的 4%以内；高级工岗位控制在工勤技能岗位总量的 25%左右。

（二）高级技师、技师主要在技术辅助、技能操作和维护职能水平要求较高的单位设置。

（三）高级工及以下岗位在岗位职数内，根据各单位工作任务和实际需要设置。

三、岗位聘用条件

受聘工勤技能各级岗位应遵守国家法律、法规和学校的规章制度；具有良好的品行和职业道德；爱岗敬业，具有团结协作精神；具有履行岗位职责所需的技能；具有适应岗位要求的身体条件。此外，还应具备各类岗位所需的下列条件：

（一）技工一级（高级技师）

1. 一般应具有本科及以上学历；
2. 全面掌握本工种及与之相关的业务知识和操作技能，熟悉有关工艺流程，具有一定的现场设计和分析能力，能高质量完成本工种及与之相关的任务；

3. 能解决本工种岗位上关键性技术和工艺难题，积极参与技术革新和技术攻关。获省、部级行业比赛前三名或技术革新成果三等奖及以上，或获全国、省“技术能手”等称号者可优先上岗；

4. 具备指导技师的能力；

5. 在技师岗位工作满五年；

6. 通过陕西省人事厅组织的高级技师等级考评取得高级技师资格证书。

(二) 技工二级（技师）

1. 一般具有大专及以上学历；

2. 全面掌握本工种的业务知识和操作技能，在工作中能发挥技术特长，高质量完成本工种任务；

3. 具备指导高级工的能力；

4. 在高级工岗位工作满五年；

5. 通过陕西省人事厅组织的技师等级考评取得技师资格证书。

(三) 技工三级（高级工）

1. 一般具有中专及以上学历；

2. 达到本岗位“应知应会”要求，熟练掌握本工种的业务知识和操作技能；

3. 在本工种岗位上能起到技术尖子作用，高质量地完成本工种任务，并能指导和帮助中、初级工提高业务能力；

4. 技术类工种须工作 15 年以上、综合类工种须工作 20 年以上，并在中级工技术岗位工作满五年；

5. 通过陕西省人事厅组织的高级工技术等级考评取得高级工资格证书。

(四) 技工四级（中级工）

1. 一般具有高中及以上学历；

2. 达到本岗位“应知应会”要求，能独立完成本岗位任务，并能注重技术的自我提高；

3. 在本工种岗位上能起到技术骨干的作用，在技术革新等工作中

发挥积极作用；

4. 须工作 10 年以上并在初级工技术岗位工作满五年；

5. 通过陕西省人事厅组织的中级工技术等级考评取得中级工资格证书。

（五）技工五级（初级工）

1. 一般具有高中及以上学历；

2. 达到本岗位“应知应会”要求，能在高级工和中级工的指导下，完成本岗位任务，有一定的独立解决问题的能力；

3. 通过陕西省人事厅组织的初级工技术等级考评取得初级工资格证书。

四、岗位工作职责

各单位应结合本单位的实际，以学校工勤技能岗位基本工作职责为基础，制定具体的《陕西省事业单位岗位说明书》，并在岗位聘用合同中予以明确，报人事部门备案。

五、岗位聘用组织

（一）各二级单位岗位聘用工作小组具体组织实施本单位工勤技能岗位的聘用工作，负责推荐技工二级及以上岗位的拟聘人选，聘用本单位技工三级及以下岗位的人员，处理本单位工勤技能岗位聘用工作中的具体问题。

（二）学校工勤技能岗位聘用工作小组负责全校技工一级、二级岗位的评审。

（三）学校岗位设置与聘用工作领导小组负责审定工作小组的评审结果。

六、岗位聘用程序

（一）学校公布岗位名称、岗位数量、岗位职责和聘用条件。

（二）符合相应岗位条件的人员提出个人申请，填写《西安理工大学工勤技能__级岗位聘用申请表》，并提交相关材料。

（三）各二级单位岗位聘用工作小组对应聘人员的资格、条件、岗位工作情况进行审议，提出高级工及以下岗位拟聘人员名单。向学

校工勤技能岗位聘用工作小组推荐技工一级、二级岗位的拟聘人选。

(四) 学校工勤技能岗位聘用工作小组对各单位推荐的技工一级、二级岗位的拟聘人选进行审议, 确定拟聘用人员名单。

(五) 公示聘用结果。公示期内(一般为 5 个工作日), 受理群众投诉和个人申诉, 必要时, 应进行复议。

(六) 经校岗位设置与聘用工作领导小组审定后, 签订岗位聘用合同, 发布聘用通知。

七、岗位聘用合同管理

(一) 受聘工勤技能岗位人员一般与学校签订为期 3 年的岗位聘用合同, 合同一式三份, 本人、学校和用人单位各持一份。

(二) 岗位聘用合同期限内调整岗位的, 应及时变更合同相关内容。

(三) 新进人员的聘期合同包含试用期 3 个月, 试用期满考核不合格的, 岗位聘用合同自动终止。

(四) 因各种原因未能聘用的人员, 按照《西安理工大学富余人员管理实施办法》(西理人字[1997]17 号)进行管理。

八、岗位考核

工勤技能岗位的考核采取年度考核和聘期考核相结合的方式进行, 以年度考核为主。考核内容及范围以陕西省机关事业单位工勤人员岗位等级规范为主要依据, 结合本人履行岗位职责的情况, 重点考核服务技能、服务态度和工作实绩。

九、附则

本实施细则由人事处负责解释。

辅助系列专业技术岗位设置与聘用实施细则

为做好辅助系列专业技术岗位设置与聘用的组织实施工作，根据《西安理工大学岗位设置与聘用实施办法（暂行）》（理工大党字〔2010〕11号）及我校岗位设置方案，特制定本实施细则。

一、岗位类别

辅助系列专业技术岗位主要包括工程实验、图书档案、编辑出版、教育研究与管理、会计审计、医疗卫生及中、小、幼教等专业技术岗位。

（一）工程技术岗位，包括教授级高工三级、教授级高工四级、高级工程师二级、高级工程师三级、工程师一级、工程师二级、工程师三级、助理工程师一级、助理工程师二级、技术员等岗位。

（二）实验技术岗位，包括高级实验师二级、高级实验师三级、实验师一级、实验师二级、实验师三级、助理实验师一级、助理实验师二级、实验员等岗位。

（三）图书档案岗位，包括研究馆员三级、研究馆员四级、副研究馆员二级、副研究馆员三级、馆员一级、馆员二级、馆员三级、助理馆员一级、助理馆员二级、管理员等岗位。

（四）编辑出版岗位，包括编审三级、编审四级、副编审二级、副编审三级、编辑一级、编辑二级、编辑三级、助理编辑一级、助理编辑二级等岗位。

（五）教育研究与管理岗位，研究员三级、研究员四级、副研究员二级、副研究员三级、助理研究员一级、助理研究员二级、助理研究员三级、研究实习员一级、研究实习员二级等岗位。

（六）会计审计岗位，包括高级会计（审计）师二级、高级会计（审计）师三级、会计（审计）师一级、会计（审计）师二级、会计（审计）师三级、助理会计（审计）师一级、助理会计（审计）师二级、会计（审计）员等岗位。

（七）医疗卫生岗位，包括主任医师三级、主任医师四级、副主

任医（药、护、技）师二级、副主任医（药、护、技）师三级、主治医师一级、主管护（药、技）师一级、主治医师二级、主管护（药、技）师二级、主治医师三级、主管护（药、技）师三级、医（护、药、技）师一级、医（护、药、技）师二级、医（护、药、技）士等岗位。

（八）中学教育岗位，包括中学高级教师二级、中学高级教师三级、中学一级教师一级、中学一级教师二级、中学一级教师三级、中学二级教师一级、中学二级教师二级、中学三级教师等岗位。

（九）小学（幼儿）教育岗位，包括小学高级教师一级、小学高级教师二级、小学高级教师三级、小学一级教师一级、小学一级教师二级、小学二级教师等岗位。

二、岗位设置

（一）辅助系列专业技术岗位控制在学校岗位总量的 16% 左右。

（二）实验技术岗位主要在学院（部）、实验教学（教育、训练）中心（基地）等教学辅助单位设置；工程技术岗位主要在从事研究开发、公共技术服务、工程训练、工程设计、监理以及后勤保障、产业开发等部门设置；图书档案岗位主要在图书馆、档案馆设置；出版编辑岗位主要在学报编辑部、宣传部等单位设置；会计审计岗位主要在财务处、审计处等单位设置；医疗卫生岗位主要在校医院设置；中、小、幼教岗位主要在附属中学、小学、幼儿园等单位设置。

（三）各专业技术系列的岗位数，根据上级部门下达的编制控制标准、学校教学和科研发展需要等综合确定。其中：学院其它专业技术岗位根据本单位教师数、学生数、实际工作需要设置，其它单位根据实际工作需要设置。

（四）辅助系列专业技术高级岗位占学校辅助系列专业技术岗位总量的 20~25% 左右（其中正高级岗位占 5% 左右，副高级岗位占 15~20% 左右），中级岗位占 60% 左右，初级岗位占 20% 左右。

（五）辅助系列专业技术三级、四级岗位数量由学校根据实际情况下达，六级、七级岗位结构比例为 4:6，八级、九级、十级岗位结构比例为 3:4:3，十一级、十二级岗位结构比例为 5:5。

(六)工人具有专业技术职务的人员不参加分级,均聘至所具有专业技术职务等级的初始级。

三、岗位任职条件

(一)辅助系列专业技术四级、七级、十级、十二级岗位的聘用条件,由各系列工作小组根据各类专业技术岗位要求制定。

(二)其它各级专业技术岗位的聘用条件按照学校辅助系列专业技术岗位分级聘用的条件和要求由各系列工作小组制定。

四、岗位职责

各单位应结合本单位的实际,以辅助系列专业技术岗位基本工作职责为基础,制定具体的《陕西省事业单位岗位说明书》,并在岗位聘用合同中予以明确,报人事部门备案。

五、岗位聘用组织

(一)各二级单位岗位聘用工作小组具体组织实施本单位辅助系列专业技术岗位的聘用和推荐工作,负责推荐各层级内较高级别岗位的推荐人选,聘用本单位各层级内初始级岗位的人员,处理本单位专业技术岗位聘用工作中的具体问题。

(二)学校辅助系列各专业技术岗位聘用工作小组负责各层级内较高级别岗位聘用的评审工作。

(三)学校岗位设置与聘用工作领导小组负责审定各工作小组的评审结果。

六、岗位聘用程序

(一)学校公布岗位名称、岗位数量、岗位职责和聘用条件。

(二)符合岗位条件的人员提出书面申请,填写《西安理工大学专业技术__级岗位聘用申请表》,并提交相关材料。

(三)各二级单位岗位聘用工作小组对应聘人员的资格、条件、岗位工作情况进行审核,确定七级及以下岗位的聘用人选,向校专业技术岗位和工勤技能岗位聘用委员会推荐六级及以上岗位的拟聘人选。

(四)对拟推荐及拟聘用人选进行公示。

(五)各专业技术岗位聘用工作小组对各单位推荐的拟聘人选进行审议,提出聘用意见。

(六)公示聘用结果。公示期内(一般为5个工作日),受理群众投诉和个人申诉,必要时,应进行复议。

(七)经校岗位设置与聘用工作领导小组审定后,签订岗位聘用合同,发布聘用通知。

七、岗位合同管理

(一)受聘辅助系列专业技术岗位人员一般与学校签订为期3年的岗位聘用合同,合同一式三份,本人、学校和用人单位各持一份。

(二)岗位聘用合同期限内调整岗位的,应及时变更合同相关内容。

(三)新进人员(应届毕业生或转入、调入的其它专业技术人员)的聘期包含试用期3个月,试用期满考核不合格的,岗位聘用合同自动终止。

(四)因各种原因未能聘用的人员,按照《西安理工大学富余人员管理实施办法》(西理人字[1997]17号)进行管理。

八、岗位考核

辅助系列专业技术岗位的考核采取年度考核和聘期考核相结合的方式进行,以年度考核为主。考核内容以岗位职责为主要依据,重点考核履行岗位职责取得的工作实绩、服务态度和服务技能。

九、附则

本实施细则由人事处负责解释。

- 附件: 1. 工程实验系列岗位聘用的基本条件和要求
2. 其它辅助系列专业技术六~十二级岗位聘用的基本条件和要求

附件 1:

工程实验系列岗位聘用的基本条件和要求

工程实验岗位的岗位设置和聘用是我校岗位聘用的一部分，也是深化人事管理制度改革的重要组成部分。按照对工程实验专业技术人员的要求，工程实验系列的正高级专业技术人员由学校统一聘用，副高级及其以下岗位的聘用细则由学院依据学校发展的要求并结合本单位的具体情况制定，并根据学校下达的各类岗位数组织聘用。

一、基本条件

(一) 受聘各级岗位的专业技术人员必须遵守宪法和法律，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，聘期内年度考核均为合格以上。

(二) 受聘各专业技术岗位必须具有相应专业技术职务任职资格，且教学、科研及学术方面的业绩应达到西安理工大学各级职务聘用的基本条件。

二、工程实验系列三~四级岗位聘用条件

(一) 工程实验三级岗位

受聘正高级专业技术职务，具备学校教授三级岗位的聘用条件，可申报实验系列专业技术三级岗位。

(二) 工程实验四级岗位

满足学校现行实验系列正高级专业技术职务评聘条件，并聘用上岗。

三、工程实验系列六~十二级岗位聘用条件基本要求

(一) 受聘专业技术六~七级岗位必须具有副高级专业技术职务任职资格，受聘专业技术八~十级岗位必须具有中级专业技术职务任职资格，受聘专业技术十一~十二级岗位必须具有初级专业技术职务任职资格，且教学、科研及学术方面的业绩应达到西安理工大学各级职务聘用的基本条件。

(二) 在各级实验专业技术范围内具有相应专业技术职务且满足

该专业技术职务聘用条件的最低要求，可聘至其相应职务的初始级；若要受聘更高一级的专业技术岗位，一般应在低一级岗位上受聘 2 年以上。

（三）专业技术六级岗位任职条件应主要从实验教学、科研、实验室建设管理等方面进行考察。

教学：一般应要求独立承担两门及以上实验类课程的教学任务，且教学效果良好，并有指导研究生或青年教师的经历。

科研：一般应要求主持或参加（前五名）过省级以上教学、科研项目，或 30 万元以上的横向课题；发表一定数量的高水平论文（前两名），或出版一定数量高水平的学术专著、教材，或获得省部级及以上教学、科研奖励，或获得国家发明专利。

在实验中心建设、管理和服务等方面业绩突出。

（四）专业技术八、九级岗位任职条件应主要从实验教学水平、科研能力和参加实验室工作等方面进行考察。

（五）具有博士学位的专业技术人员，如果尚未取得副高级的任职资格，可以聘用到专业技术九级岗位。

（六）本科见习期满，硕士初期期满，考核合格，且符合认定初级专业技术职务条件的，可以聘用专业技术十二级岗位。新参加工作的硕士工作满 2 年后（或经一次考核合格后），可聘用在专业技术十一级岗位。

（七）各类成果均要求是聘期内所取得的成果。首次聘用可参考任期内的成果。

各教学单位在制定工程实验系列六~十二级专业技术岗位聘用实施细则时，要从本单位的人才队伍建设和专业、学科发展的目标出发，认真制定各级岗位的聘用实施细则，充分运用岗位聘用的激励机制，坚持有利于最大限度地调动教职工积极性，有利于优化队伍结构，有利于高层次人才队伍建设的原则，为学校和本单位的发展做出贡献。

为做好岗位聘用工作，加强学校在岗位设置和聘用方面的宏观控

制和指导，提出以下管理办法：

1. 岗位聘用细则要经本单位职工代表大会讨论，院岗位聘用工作小组通过，报人事处审核，经学校岗位设置与聘用工作领导小组批准后实施。

2. 各级岗位数由学校岗位设置与聘用工作领导小组根据各单位的现有专业技术队伍、学科建设、学生培养规模和科研状况，以及学科、专业的发展趋势等综合因素确定。

3. 岗位数核定之后，聘期内一般不作调整，各单位要严格在学校核定的岗位数内进行聘用。

4. 特别优秀和紧缺专业高层次人才的引进，无岗位时，教学单位可以申请设立特设岗位，经学批准后，可不受岗位数限制进行聘用。到新的聘期聘用时，特设岗位自然取消。

本工程实验系列专业技术岗位聘用的基本要求适用于工程实验系列的专业技术人员，不包括实验教师。实验教师参照教师的聘用条件进行聘用。

附件 2:

其它辅助系列专业技术 六~十二级岗位聘用的基本条件和要求

辅助系列专业技术岗位的设置和聘用是我校岗位聘用的一部分，也是深化人事管理制度改革的重要组成部分。按照对不同系列管理的不同要求，各系列副高级及其以下岗位的聘用由有关部门根据学校发展的要求及本专业的具体情况，制定岗位聘用实施细则，并根据学校下达的各类岗位数组织聘用。

为做好辅助系列专业技术系列（工程实验、图书档案、编辑出版、教育研究与管理、会计审计、医疗卫生及中、小、幼教等）岗位聘用实施细则的制定工作，提出以下基本要求：

1. 辅助系列专业技术系列副高级及以下岗位最高级为专业技术六级。

2. 受聘专业技术六~七级岗位必须具有副高级专业技术职务任职资格，受聘专业技术八~十级岗位必须具有中级专业技术职务任职资格，受聘专业技术十一~十二级岗位必须具有初级专业技术职务任职资格，且工作业绩应达到西安理工大学相应职务聘用的基本条件。

3. 首次聘用时具有副高级专业技术职称，并满足副高级职务聘用条件的最低要求，可受聘专业技术七级岗位。业务骨干，工作成绩突出，受聘副高 6 年以上，参加工作 25 年以上，可受聘专业技术六级岗位。

4. 首次聘用时具有中级专业技术职称，并满足中级聘用条件的最低要求，可受聘十级岗位。业务骨干，工作成绩突出，且任中职 3 年以上，可受聘九级岗位。若直接申请受聘八级岗位，一般应具有硕士学位，且任中职 3 年以上，或任中职 9 年以上，参加工作 20 年以上。

5. 本科见习期满，硕士初期期满，考核合格，且符合认定助教的条件，可以聘用在专业技术十二级岗位。新参加工作的硕士工作

满 2 年后（或经一次考核合格后），可聘用在专业技术十一级岗位。

6. 具有博士学位的专业技术人员，如果尚未取得副高级的任职资格，可以聘用到专业技术九级岗位。

7. 各类成果均要求是聘期内所取得的成果。首次聘用可参考任期内的成果。

各二级单位在制定辅助系列专业技术岗位聘用实施细则时，要从本单位的专业技术队伍建设和工作发展的目标出发，认真制定各级岗位的聘用实施细则，充分运用岗位聘用的激励机制，坚持有利于最大限度地调动教职工积极性，有利于优化队伍结构，为学校和本单位的发展做出贡献。

为做好岗位聘用工作，加强学校在岗位设置和聘用方面的宏观控制和指导，提出以下管理办法：

1. 要建立健全岗位设置与聘用的组织机构。辅助系列专业技术系列按不同类别成立岗位聘用工作小组，负责本专业岗位聘用实施细则的制定和岗位聘用工作的实施。

2. 岗位聘用实施细则要广泛听取职工意见，由岗位聘用工作小组通过，并报人事处审核，经学校岗位设置与聘用工作领导小组批准后实施。

3. 各级岗位数由学校岗位设置与聘用领导小组依据上级文件和学校实际确定。

4. 岗位数核定之后，聘期内一般不作调整，各系列要严格在学校核定的岗位数内进行聘用。