

广东职业技术学院文件

粤职院人〔2020〕8号

关于印发《广东职业技术学院第二轮岗位设置、聘用和管理实施方案》的通知

各部门：

《广东职业技术学院第二轮岗位设置、聘用和管理实施方案》经学校教代会讨论通过，党委会审议批准，现予印发，请遵照执行。



广东职业技术学院

第二轮岗位设置、聘用和管理实施方案

为深化人事制度改革，建立健全岗位管理和人员聘用制度，使学校的人事管理工作逐步科学化、规范化和制度化，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）和《广东省事业单位岗位设置管理实施意见》（粤人发〔2008〕275号）、《广东省高等学校岗位设置管理指导意见》（粤人社发〔2010〕105号）等有关文件精神，结合我校实际情况，特制定本方案。

第一部分 指导思想

以习近平新时代中国特色社会主义思想为指引，全面实施人才强校战略。岗位设置管理与收入分配制度改革、人员聘任制度和转换用人机制相结合，按照科学合理、精简效能的原则，坚持以人为本，坚持按需设岗、竞聘上岗、按岗聘用、合同管理。全面提高学校办学水平和办学效益，为实现我校教育事业提供强有力的人才资源保障。

第二部分 基本原则

业绩优先、竞聘上岗；总量控制、精简效能；公正公平、择优聘任；合同管理、绩效考核。

第三部分 岗位设置情况

一、岗位总量

本方案适用于学校在编在岗人员。学校岗位总量以机构编制部门核定的编制总数为基数，拟设岗位总量 500 个。

二、岗位类别

学校岗位分为管理岗位、专业技术岗位、工勤技能岗位三种类别。

管理岗指在学校、系（院）部以及其他内设机构中担负领导职责或管理任务的工作岗位。

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，分为主系列专业技术岗和辅系列专业技术岗。主系列专业技术岗位，指具有教育教学、科学研究工作职责和相应能力水平要求的专业技术岗位，包括教学岗位、专职科研岗位、专职辅导员岗位。辅系列专业技术岗位，包括工程实验、图书资料、编辑出版、档案管理、会计审计、医疗卫生等专业技术岗位。

工勤技能岗指承担技能操作和设备维护、后勤保障、公共服务等职责的工作岗位。工勤技能岗位的设置要适应提高操作技能，提升服务水平的要求，满足学校教学科研和日常运行等需要。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岗位。

三、岗位类别设置管理

教学、科研、教辅单位的行政领导岗位一般设为专业技术岗位；教学单位党总支书记一般设为管理岗；专职辅导员纳入主系列专技岗管理，并可根据聘用条件确定相应的职员等级。

学校教职工原则上不同时在两类岗位上任职。确因工作需要且符合以下条件的，根据人事管理权限经学校和相关上级行政部门审批后，可以在管理岗位上兼任专业技术工作，同时在管理、专业技术两类岗位上任职（以下简称“双肩挑”）。

- （1）“双肩挑”仅限学校领导岗位或党政群管理部门领导岗位；
- （2）该管理岗确需专业技术背景；
- （3）符合国家规定的专业技术职务评聘条件；

(4) 聘用专业技术职务的管理人员，应实际从事相关专业技术工作并完成三分之一的专业技术岗位工作量。

四、岗位的结构和比例

学校岗位设置总量 500 个，管理岗位、专业技术岗位、工勤技能岗位三类岗位总量及占比情况见下表：

岗位总量 (个)	管理岗位 (个)	专业技术岗位 (个)	工勤岗位 (个)
500	82	408	10
占比 (%)	16	82	2

(一) 管理岗位结构比例

学院管理岗位设 7 个等级，即厅级副职（四级）、处级正职（五级）、处级副职（六级）、科级正职（七级）、科级副职（八级）、科员（九级）、办事员（十级）。具体见下表：

管理岗位总量 (个)	四级	五级	六级	七级	八级	九级	十级
82	2	3	22	29	19	7	0

(二) 专业技术岗位结构比例

专业技术岗位分为正高级、副高级、中级、初级四个等级。各等级的岗位总量及结构比例如下：

1. 正高级岗位结构比例

类别	岗位总量 (个)	系列	二级	三级	四级	合计	占比 (%)
正高	21	专业技术 岗位	2	6	13	21	5

2. 副高级岗位结构比例

类别	岗位总量 (个)	系列	五级	六级	七级	合计	占比 (%)
副高	123	主系列	25	43	45	113	30
		辅系列	0	6	4	10	

3. 中级岗位结构比例

类别	岗位总量 (个)	系列	八级	九级	十级	合计	占比 (%)
中级	184	主系列	49	66	48	163	45
		辅系列	6	8	7	21	

4. 初级岗位结构比例

类别	岗位总量 (个)	系列	十一级	十二级	合计	占比 (%)
初级	80	主系列	32	32	64	20
		辅系列	8	8	16	

(三) 工勤技能岗位结构比例

按照人事改革的要求,学校后勤要逐步实行社会化服务,一般性劳务工作采用政府购买服务的方式解决,学校不再设置相应的工勤技能岗位。工勤技能岗位的结构比例见下表:

类别	岗位总量 (个)	一级	二级	三级	四级	五级
工勤技能 岗位	10	0	1	4	3	2

第四部分 岗位申报条件

一、基本条件

- (一) 遵守宪法和法律。
- (二) 具有良好的品行。
- (三) 岗位所需的专业、能力或技能条件。
- (四) 适应岗位要求的身體条件。

(五) 申请竞聘专业技术岗位应具备对应的专业技术岗位任职资格,且专业技术职务需与竞聘岗位专业一致或相近;专任教师岗位应具备对应的高校教师资格证。此政策设一个聘期过渡期,本聘期内与上述政策不一致人员可聘用,但不能聘至本层级岗位的最高等级;下一聘期内与上述政策不一致人员不再聘用。中等职业技术学校中级

及以下的职称可以聘任，高级不予聘任；中小学系列职称不予聘任。以考代评者，需参加学校职称评审委员会的评审，评审条件按《广东职业技术学院职称评审条件》执行，通过人员方可聘任。在学校工作期间，未经学校同意，通过评审或考试取得的专业技术资格学校一律不予承认，不予聘任。

（六）实行执业资格准入控制的专业技术岗位应符合执业资格的要求。

（七）专业技术人员必须不断提高自身思想政治素质和职业道德水平，自觉加强师德修养、模范遵守职业道德规范，以培育优秀人才、发展先进文化和推进社会进步为己任，认真履行教书育人的神圣职责，以高尚的情操引导学生全面发展。

（八）受聘专业技术岗位的人员在科研工作中无弄虚作假、抄袭剽窃等违背学术规范行为；有合作精神，具有与履行岗位职责相适应的学术水平和创新能力。自 2020 年起，专业课教师教授、副教授资格的评聘须具备“双师”素质。

（九）确因工作需要，在专业技术岗位和管理岗位之间交流的人员，可根据专业技术岗位聘任条件和干部人事管理权限，直接聘任到相应的管理岗位。

（十）辅导员岗位聘任时可以选择按专任教师或管理人员聘任。

二、主系列岗位申报条件

（一）教授二级（专业技术二级）岗位任职条件

受聘教授二级职务者，应承担重要的教学、科研和人才培养等任务，指导学术发展方向，在本专业领域独树一帜，具有深厚的学术造诣，取得显著的学术成就，在本工作岗位上为学校做出突出贡献。

《广东省事业单位岗位设置管理指导意见》（粤人发〔2008〕275号）规定，申请专业技术二级岗位应具有下列条件之一：

1. 国务院学科评议组成员。
2. 教育部社会科学委员会成员。
3. 长江学者特聘教授。
4. 中国科学院或中国工程院院士遴选进入第二轮遴选的院士候选人。
5. 获国家自然科学、技术发明、科技进步奖二等奖以上奖励的主要完成人（排名前三名）或省部级自然科学、科技进步奖一等奖第一完成人。
6. 国家“863”项目、国家“973”项目首席科学家。
7. 国家级教学成果二等奖以上奖励的第一完成人。
8. 普通高等学校人文社会科学研究成果一等奖第一完成人。
9. 国家杰出青年基金获得者。
10. 新世纪百千万人才工程国家级人选。
11. 教育部“高等学校教学名师奖”获得者。
12. 珠江学者特聘教授。
13. 广东省高等学校“千百十工程”国家级培养对象。
14. 全国百篇优秀博士论文指导教师。
15. 享受国务院政府特殊津贴人员。
16. 在专业技术三级岗位上连续从事专业技术工作满 12 年或任正高级职务满 15 年以上，担任博士生导师并在本学科领域具有较高的学术声誉和较大的学术影响。

已受聘正高级职务，受到社会和业内公认有突出贡献的专业技术

人员，由本人申请，经校学术委员会推荐可申报专业技术二级岗位。

（二）教授三级（专业技术三级）岗位申报条件

受聘正高专业技术职务满3年，在教师或双肩挑岗位上工作，年度考核称职以上，任现专业技术职务以来满足下列业绩条件三项及以上者，可申请竞聘教授三级岗位：

1. 广东省“高等学校教学名师奖”获得者；或广东省高等职业教育“专业领军人才”获得者。

2. “广东特支计划”杰出人才、领军人才获得者。

3. “千百十人才培养工程”省级培养对象（考核合格）。

4. 主持省级及以上称号的专业和省级及以上教学团队的建设。

5. 获得国家科技成果奖一等奖（排名前7）、二等奖（排名前5）；或省级科技成果奖一等奖（排名前5）、二等奖（排名前3）；或厅局级（地市级）科技成果一等奖（排名前1）。

6. 获得国家教学成果奖、普通高等学校人文社会科学研究成果一等奖（排名前5）、二等奖（排名前3）；或省级教学成果奖、省级人文社会科学研究成果奖一等奖（排名前2）、二等奖（排名前1）。

7. 中国专利金奖和中国专利优秀奖（排名前5）；或广东专利金奖和优秀奖（排名前3）。

8. 参加完成国家级教学项目（排名前2）；或主持完成省级以上教学项目。

9. 参加完成国家级科研项目（排名前2）；或主持完成省级以上科研项目。

10. 国家级精品类课程主要成员（排名前2）；或省级精品类课

程等负责人。

11. 建设资金超过 200万元的国家级实训基地主要建设成员（排名前2）；或省级实训基地负责人。

12. 主持横向科研合作项目到账金额60万元（人文社会科学类30万元）。

13. 引进并主持校企合作项目，工科专业校企合作项目到校设备价值达300万元；文科、艺术专业校企合作项目到校设备价值达200万元。

14. 获得发明专利授权(第一发明人) 3项及以上。

15. 在中文核心期刊及以上刊物发表专业学术论文及出版学术专著共8篇（部）及以上。

16. 主编高职高专国家级规划教材3本及以上。

17. 独立或排名前1指导学生参加专业技能竞赛（含职业院校技能大赛、“互联网+”、“挑战杯”，下同）获得省级一等奖（或金奖）及以上；或体育类教师作为第一指导教师指导学生参加全省大学生运动会单项锦标赛和团体赛中获得第一名，或在全国大学生运动会比赛中获前八名。

18. 个人参加国家级专业技能竞赛（含教学能力比赛团队主讲）获得二等奖及以上；或个人参加省级专业技能竞赛（含教学能力比赛团队主讲）获得一等奖及以上。

19. 经学生测评，70%及以上学期的教学测评分排名在本部门前30%以内。

20. 正高满12年，完成本职工作，教学效果好，每年考核称职以上，其中有2年被评为优秀；或正高满6年，每年考核称职以上，

担任硕士生导师并在本学科领域具有一定学术声誉和学术影响的人员；或正高满6年，每年考核称职以上，不足一个聘期退休的人员。

（三）教授四级（专业技术四级）岗位申报条件

受聘教授四级职务者应具备正高专业技术任职资格，在教师或双肩挑岗位上工作，应承担主要的教学科研任务，在学校发展、校企合作、专业建设、培养指导青年教师中发挥主要作用，在人才培养、教学改革、科学研究、社会服务等方面取得重要成绩，年终考核称职以上，教学工作量饱满，教学效果好，可申请竞聘教授四级岗位。

（四）副教授一级（专业技术五级）岗位基本条件

受聘副高专业技术职务满3年，在教师或双肩挑岗位上工作，年度考核称职以上，任现专业技术职务以来满足下列业绩条件三项及以上者，可申请竞聘副教授一级岗位。

1. 广东省“高等学校教学名师奖”获得者；或广东省高等职业教育“专业领军人才”获得者。
2. “广东特支计划”杰出人才、领军人才、青年拔尖人才获得者。
3. “千百十人才培养工程”省级培养对象（考核合格）；或广东省青年珠江学者获得者；或“广东省高等学校优秀青年教师培养对象”（通过考核）；或“千百十人才培养工程”校级培养对象并考核优秀。
4. 获得南粤优秀教师、南粤优秀教育工作者、省级师德先进个人、优秀党员、三八红旗手（集体）或省级技术能手等省级及以上荣誉称号。
5. 省级及以上称号的专业和省级及以上教学团队的主要成员（排名前2）。

6. 获得省级以上科技成果一等奖（排名前7）、二等奖（排名前5）；或省级以上教学成果、人文社会科学研究成果一等奖（排名前5），二等奖（排名前3），三等奖（排名前1）；或厅局级（地市级）科技成果一等奖（排名前2）、二等奖（排名前1）；或校级教学成果奖一等奖（排名前1）。

7. 获得中国专利优秀奖以上奖项；或广东专利金奖和优秀奖（排名前5）。

8. 参加完成国家级教学项目（排名前3）；或参加完成省级教学项目（排名前2）；或主持市厅级教学项目。

9. 参加完成国家级科研项目（排名前3）；或参加完成省级科研项目（排名前2）；或主持市厅级科研项目。

10. 国家级精品类课程主要成员（排名前3）；或省级精品类课程主要成员（排名前2）。

11. 建设资金超过100万元的国家级实训基地主要建设成员（排名前2）；或省级实训基地负责人。

12. 主持横向科研合作项目，累计到校经费40万元（人文社会科学类20万元）。

13. 引进并主持校企合作项目，工科专业校企合作项目到校设备价值达150万元；文科、艺术专业校企合作项目到校设备价值达100万元。

14. 获得发明专利授权（第一发明人）2项及以上。

15. 在中文核心期刊及以上刊物发表专业学术论文及出版学术专著共4篇（部）及以上。

16. 主编高职高专教材2本及以上（或副主编编写8万字以

上)。

17. 指导学生参加国家级专业技能竞赛获奖(排名前2);或指导学生参加省级专业技能竞赛获得一等奖(排名前2)、二等奖(排名前1)。或体育类教师作为第一指导教师指导学生参加全省大学生运动会单项锦标赛和团体赛中获得第二名,或在全国大学生运动会比赛中获奖。

18. 个人参加国家级专业技能竞赛(含教学能力比赛团队成员)获得三等奖及以上,或个人参加省级专业技能竞赛(含教学能力比赛团队成员)获得二等奖及以上。

19. 经学生测评,60%及以上学期的教学测评分排名在本部门前30%以内。

20. 副高满12年,完成本职工作,教学效果好,每年考核称职以上,其中有1年被评为优秀;或副高满6年,每年考核称职以上,担任硕士生导师并在本学科领域具有一定学术声誉和学术影响的人员;或副高满六年,每年考核称职以上,不足一个聘期退休的人员。

(五) 副教授二级(专业技术六级)岗位申报条件

受聘副高专业技术职务满3年,在教师或双肩挑岗位上工作,年度考核称职以上,任现专业技术职务以来满足下列业绩条件三项及以上者,可申请竞聘副教授二级岗位。

1. 校级及以上“教学名师奖”获得者;或校级及以上高职教育“专业领军人才”获得者。

2. 广东省青年珠江学者获得者;或“广东省高等学校优秀青年教师培养对象”(通过考核);或“千百十人才培养工程”校级及以上培

养对象（考核合格）。

3. 市厅级及以上优秀教师、优秀教育工作者、师德先进个人、三八红旗手（集体）或技术能手等荣誉称号获得者。

4. 省级称号的专业或省级以上教学团队的主要成员（排名前3）；或校级称号的专业或教学团队的主持人。

5. 获得省级以上科技成果一等奖，二等奖（排名前7），三等奖（排名前3）；或省级以上教学成果、人文社会科学研究成果一等奖（排名前7），二等奖（排名前5），三等奖（排名前2）；或获得厅局级（地市级）科技成果一等奖、二等奖（排名前3）、三等奖（排名前2）；或校级教学成果奖一等奖（排名前2）、二等奖（排名前1）。

6. 获得广东专利优秀奖及以上奖项。

7. 参加完成国家级教学项目（排名前5）；或参加完成省级教学项目（排名前3）；或参加完成市厅级教学项目（排名前2）。

8. 参加完成国家级科研项目（排名前5）；或参加完成省级科研项目（排名前3）；或参加完成市厅级科研项目（排名前2）。

9. 国家级精品类课程主要成员（排名前5）；或省级精品类课程主要成员（排名前3）；或校级精品类课程或教学资源库主持人。

10. 建设资金超过 50万元的国家级实训基地主要建设成员（排名前2）；或省级实训基地负责人（排名前2）；或校级实训基地主持人。

11. 主持横向科研合作项目，累计到校经费20万元（人文社会科学类10万元）。

12. 引进并主持校企合作项目，工科专业校企合作项目到校设

备价值达100万元；文科、艺术专业校企合作项目到校设备价值达80万元。

13. 获得发明专利授权（第一发明人）1项；或获得实用新型专利授权（第一发明人）2项；或获得国家软件著作权2项（排名前1）。

14. 在中文核心期刊及以上刊物发表专业学术论文及出版学术专著共3篇（部）及以上。

15. 主编高职高专教材1本及以上（或副主编编写6万字以上）。

16. 指导学生参加国家级专业技能竞赛获奖（排名前2）；或指导学生参加省级专业技能竞赛获得一、二等奖（排名前2）；或指导学生参加省级以上专业技能竞赛获得三等奖（排名前1）。或体育类教师作为第一指导教师指导学生参加全省大学生运会单项锦标赛和团体赛中获得第三名，或在全国大学生运动会比赛中获奖。

17. 个人参加省级专业技能竞赛（含教学能力比赛团队成员）获奖；或个人参加校级专业技能竞赛（含教学能力比赛团队主讲）获得一等奖。

18. 二级教学部门正、副主任（正、副院长、部长）或基层教学组织负责人（教研室或实训室主任、专业负责人）。

19. 经学生测评，50%及以上学期的教学测评分排名在本部门前30%以内。

20. 副高满10年，完成本职工作，教学效果好，每年考核称职以上；或副高满6年，每年考核称职以上，担任硕士生导师并在本学科领域具有一定学术声誉和学术影响的人员；或副高满6年，每年考

核称职以上，不足一个聘期退休的人员。

（六）副教授三级（专业技术七级）岗位申报条件

具备副高专业技术资格，在教师或双肩挑岗位上工作，承担过培养指导新教师的任务，年度考核称职以上，教学工作量饱满，教学效果好，可申请竞聘副教授三级岗位。

（七）讲师一级（专业技术八级）岗位申报条件

受聘中级专业技术职务满3年，在教师或双肩挑岗位上工作，年度考核称职以上，任现专业技术职务以来满足下列业绩条件两项及以上者，可申请竞聘讲师一级岗位。

1. 校级及以上教学类人才称号获得者（含教学名师、专业领军人才等）。
2. 校级及以上科研类人才称号获得者（含优秀青年教师培养对象、“千百十人才培养工程”培养对象、科研团队主持等）。
3. 市厅级及以上荣誉称号获得者。
4. 省级称号的专业或省级以上教学团队的主要成员（排名前5）；或校级称号的专业或教学团队的主要成员（排名前3）。
5. 校级以上或校级教学成果奖一等奖获得者；或校级教学成果奖二等奖（排名前5）获得者。
6. 参加完成省级教学项目1项（排名前5）；或参加市级教学2项（排名前5）；或主持校级教学项目1项。
7. 参加完成省级科研项目1项（排名前5）；或参加市级科研2项（排名前5）；或主持校级科研项目1项。
8. 主持横向科研合作项目，累计到校经费10万元（人文社会科学类5万元）。

9. 引进并主持校企合作项目，工科专业校企合作项目到校设备价值达70万元；文科、艺术专业校企合作项目到校设备价值达50万元。

10. 获得发明专利授权1项；或获得实用新型专利授权（第一发明人）1项；或获得国家软件著作权1项（排名前1）。

11. 公开发表专业学术论文3篇以上，其中在中文核心期刊及上刊物发表专业学术论文1篇及以上。

12. 主编教材1本或者编写教材5万字以上。

13. 指导学生参加省级及以上专业技能竞赛获奖（排名前2）；或指导学生参加校级专业技能竞赛获得二等奖及以上（排名前1）。或体育类教师作为第一指导教师指导学生参加全省大学生运会单项锦标赛和团体赛中获得前五名，或在全国大学生运动会比赛中获奖。

14. 个人参加省级专业技能竞赛（含教学能力比赛团队成员）获奖；或个人参加校级专业技能竞赛（含教学能力比赛团队成员）获得二等奖及以上。

15. 经学生测评，40%及以上学期的教学测评分排名在本部门前30%以内。

（八）讲师二级（专业技术九级）岗位申报条件

受聘中级专业技术职务满3年，在教师或双肩挑岗位上工作，年度考核称职以上，任现专业技术职务以来满足下列业绩条件两项及以上者，可申请竞聘讲师二级岗位。

1. 校级及以上教学类人才称号获得者（含教师名师、专业领军人才等）。

2. 校级及以上科研类人才称号获得者（含优秀青年教师培养对象、“千百十人才培养工程”培养对象、科研团队主持等）。

3. 校级及以上荣誉称号获得者。

4. 校级及以上称号的专业或教学团队的主要成员（排名前 7）。

5. 校级及以上教学成果奖获得者。

6. 参加完成市厅级及以上教学项目；或参加完成校级教学项目（排名前 2）。

7. 参加完成市厅级及以上科研项目；或参加完成校级科研项目（排名前 2）。

8. 主持横向科研合作项目，累计到校经费 4 万元（人文社会科学类 2 万元）。

9. 引进并主持校企合作项目，工科专业校企合作项目到校设备价值达 30 万元；文科、艺术专业校企合作项目到校设备价值达 20 万元。

10. 获得发明专利授权 1 项；或获得实用新型专利授权 1 项；或获得国家软件著作权 1 项。

11. 公开发表专业学术论文 3 篇以上。

12. 编写教材 3 万字以上。

13. 指导学生参加省级大赛获奖（排名前 2）；或指导学生参加校级及以上专业技能竞赛获三等奖及以上（排名前 2）。或体育类教师作为第一指导教师指导学生参加全省大学生运动会单项锦标赛和团体赛中获得前八名，或在全国大学生运动会比赛中获奖。

14. 个人参加校级专业技能竞赛（含教学能力比赛团队成员）获得三等奖及以上。

15. 经学生测评,30%及以上学期的教学测评分排名在本部门前 30% 以内。

16. 任现专业技术职务 20 年以上,且完成本职工作,教学效果好,年度考核称职以上,其中有 2 年被评为优秀;或任现专业技术职务 15 年以上,年度考核称职以上,不足 1 个聘期退休的人员。

(九) 讲师三级(专业技术十级)岗位申报条件

符合下列条件之一者,可申请竞聘讲师三级岗位。

1. 具备中级专业技术任职资格,在教师或双肩挑岗位工作,完成岗位工作或基本教学任务,教学效果良好,年度考核称职以上。

2. 具有博士学位,见习期满。

(十) 助教一级(专业技术十一级)岗位申报条件

受聘助理级专业技术职务满3年,任现专业技术职务以来满足下列业绩条件之一者:

1. 校级及以上荣誉称号获得者。

2. 获得校级及以上有关教学、科研竞赛奖励;或指导学生科技竞赛获得校级及以上奖励。

3. 校级及以上称号的专业或教学团队的参加者。

4. 校级及以上教学成果奖获得者。

5. 公开发表教学、科研论文(第一作者)1篇以上。

6. 参加完成市厅级及以上教学、科研项目;或参加完成校级教学、科研项目(排名前3)。

(十一) 助教二级(专业技术十二级)岗位申报条件

具备助理级专业技术任职资格,积极参与指导学生社团活动及参与学生管理工作。

三、辅系列岗位任职申报条件

（一）辅系列正高三级（专业技术三级）岗位申报条件

受聘辅系列正高三级岗位者应主持或参加国家级教科研项目（排名前3）、省级教科研项目（排名前2），积极撰写高水平学术论文、论著，在学院管理、教学辅助工作中发挥重要作用，在本专业领域具有较高的学术造诣和一定的学术影响。

受聘正高专业技术职务满3年，任现专业技术职务以来业绩满足下列条件之一者，可申请竞聘辅系列正高三级岗位：

1. 满足主系列教师正高三级岗位的业绩条件之一。
2. 在本岗位工作中取得优异成绩，为学校获得省级以上荣誉，并是该项目的第一承担者。
3. 获得省级以上本岗位的荣誉称号。

（二）辅系列正高四级（专业技术四级）岗位申报条件

受聘辅系列正高四级职务者，应承担重要科研、实验实训、教学辅助等任务，积极撰写高水平学术论文、论著，在学校管理、教学辅助工作中发挥重要作用，在本专业领域具有较高的学术造诣和一定的学术影响。

具备正高专业技术资格，在辅系列专业技术岗位上工作，年终考核称职以上，工作量饱满，完成岗位职责效果好，可申请竞聘辅助系列正高四级岗位。

（三）辅系列副高二级（专业技术六级）岗位申报条件

受聘辅系列副高二级岗位者，应承担主要的科研、实验实训、教学辅助任务，作为业务骨干在工作中发挥较大作用，为学校的发展做出一定贡献，在教学辅助、教学改革、管理服务等方面取得良

好业绩。

受聘副高专业技术职务满3年，完成规定的教科研工作量和岗位职责，年度考核称职以上，任现专业技术职务以来满足下列业绩条件之一者，可申请竞聘辅系列副高二级岗位。

1. 满足主系列教师副高二级岗位的业绩条件之一。
2. 在本岗位工作中取得优异成绩，为学校获得省级以上荣誉，并是该项目的主要承担者（排名前2）。
3. 教学服务突出，年度考核优秀2次及以上。

（四）辅系列副高三级（专业技术七级）岗位申报条件

受聘辅系列副高三级岗位者，应承担科研、实验实训、教学辅助任务，在工作中发挥较大作用，为学校的发展做出贡献，在科研、实验实训、学生管理、教学辅助等方面取得一定业绩。

具备副高专业技术任职资格，年度考核称职以上者，可申请竞聘辅系列副高三级岗位。

（五）辅系列中级一级（专业技术八级）岗位申报条件

受聘辅系列中级一级岗位者，应承担科研、实验实训、教学辅助任务，在工作中发挥一定作用，在科研、实验实训、教学辅助、学生管理等方面取得较好业绩。

受聘为中级专业技术职务满3年，任现专业技术职务以来满足下列业绩条件之一者，可申请竞聘辅系列中级一级岗位。

1. 满足主系列教师中级一级岗位的业绩条件之一。
2. 教学服务突出，年度考核优秀1次及以上。
3. 获得校级以上本岗位的荣誉称号2次及以上。

（六）辅系列中级二级（专业技术九级）岗位申报条件

受聘辅系列中级二级岗位者，应承担科研、实验实训、教学辅助、学生管理等任务，服从工作安排，在工作中取得一定业绩。

受聘中级专业技术职务满3年，完成规定的教科研工作量和岗位职责，年度考核称职以上，任现专业技术职务以来满足下列业绩条件之一者，可申请竞聘辅系列中级二级岗位。

1. 满足主系列教师中级二级岗位的业绩条件之一。
2. 获得校级以上本岗位的荣誉称号1次及以上。

（七）辅系列中级三级（专业技术十级）岗位申报条件

受聘辅系列中级三级岗位者，应承担科研、实验实训、教学辅助、学生管理等任务，服从工作安排，工作量饱满。

完成规定的教科研工作量和岗位职责，工作量饱满，年度考核称职以上，任现专业技术职务以来满足下列业绩条件之一者，可申请竞聘辅系列中级三级岗位。

1. 具备中级专业技术任职资格，在专业技术辅系列岗位上工作，服从工作安排，胜任本岗位工作，年度考核称职以上。
2. 具有博士学位，见习期满且在对应辅系列专业技术岗位上工作。

（八）辅系列助理一级（专业技术十一级）岗位申报条件

受聘辅系列助理级一级岗位者，应承担科研、实验实训、教学辅助、学生管理等任务，工作量饱满。

在专业技术辅系列岗位上工作满3年，任现专业技术职务以来满足下列业绩条件之一者，可申请竞聘辅系列助理级一级岗位。

1. 公开发表专业学术论文1篇。
2. 获得校级及以上荣誉称号；获得校级有关教学竞赛奖励；或

指导学生参加科技竞赛获优秀奖或指导学生参加科技挑战杯项目获奖励。

3. 具有硕士学位，见习期满且在对应辅系列专业技术岗位上工作。

（九）辅系列助理二级(专业技术十二级)岗位申报条件

任现专业技术职务以来满足下列业绩条件之一者，可申请竞聘辅系列助理级二级岗位：

1. 具备助理级专业技术任职资格，在专业技术辅系列岗位上工作，服从工作安排，胜任本岗位工作，工作量饱满，年度考核称职以上。

2. 具有本科学历，学士学位，见习期满。

（十）辅系列助理三级岗位(专业技术十三级岗位)申报条件

任现专业技术职务以来满足下列业绩条件之一者，可申请竞聘辅系列助理级三级岗位：

1. 具备助理级专业技术任职资格，在专业技术辅系列岗位上工作，服从工作安排，胜任本岗位工作，工作量饱满，年度考核称职以上。

2. 具有大专学历，见习期满。

五、管理岗位申报条件

管理岗位指担负管理或服务等工作的工作岗位。职责在于增强学校运转效能、提高工作效率、提升管理水平。学校管理岗位包括各行政处室、二级系（院）部中的管理岗位、以及其他内设机构的管理岗位。党委组织部、校长办公室、纪检监察审计处、人事处、学生处等管理岗位要求是中共正式党员。团委管理岗位要求是中共

党员或共青团员，年龄要求按照团章有关规定执行。

（一）四级、五级管理岗位任职条件

按照干部管理权限执行。

（二）六级管理岗位本条件

受聘六级管理岗位者，应能在学校管理、服务中发挥重要作用，主持完成二级部门的管理工作，负责拟定本职管理工作中的重要公文，指导下级职员工作，为学校的稳定和发展做出重要贡献。六级管理岗位聘用条件按学校党委关于干部选拔任用文件执行。

（三）七级管理岗位基本条件

受聘七级管理岗位者，应在学校管理、服务中发挥主动工作，协助完成二级部门的管理工作，或者专职从事本单位的专门性管理工作，负责拟定本职管理工作中的重要公文，指导下级职员工作，为学校的稳定和发展做出积极贡献。七级管理岗位聘用条件按学校党委关于干部选拔任用文件执行。

（四）八级管理岗位基本条件

受聘八级管理岗位者，应能在学校管理、服务中发挥作用，能主持二级部门内设基层单位的管理工作，或者承担某一方面的专门性管理工作，负责起草本职管理工作中重要公文或文稿，指导下级职员工作，为学校的稳定和发展做出贡献。

受聘八级岗位者，需满足下列条件（副科级干部实施后八级管理岗位聘用条件按学校党委关于干部选拔任用文件执行）：

1. 博士研究生毕业；或本（专）科毕业，在九级岗位或取得助理级专业技术职务5年以上；或硕士研究生毕业3年以上；或取得中级专业技术职务；

2. 掌握履行岗位职责所需的理论知识和技能方法；具有一定的政策理论水平、业务素养，熟悉本职工作的范围、任务和特点，具有一定的语言和文字表达能力、沟通协调能力、办事能力和解决本职工作中实际问题的能力；能够独立撰写重要的公文、文稿。

（五）九级管理岗位基本条件

受聘九级管理岗位者，应能在学校管理、服务中，积极工作，负责某一方面的专门性管理工作，起草本职管理工作中的公文，为学校的稳定和发展做出贡献。

受聘九级岗位者，需满足下列条件：

1. 大学专科以上学历。大学本科的须在管理岗位工作1年以上，大学专科的须在管理岗位工作3年以上。

2. 基本掌握履行岗位职责所需的理论知识和技能方法，具有一定的政策理论水平、业务素质，熟悉本职工作的范围、任务和特点，具有基本的语言和文字表达能力、沟通协调能力、办事能力和解决本职工作中实际问题的能力。

（六）十级管理岗位基本条件

受聘十级管理岗位者，应在学校管理、服务中努力工作，能承办具体的行政事务工作，起草本职管理工作中一般性公文、文稿，为学校的稳定和发展做出贡献。

受聘十级岗位者，需满足下列条件：

（1）大学专科以上学历，大学专科须在管理岗位工作1年以上；

（2）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技能方法；具有初步的分析、解决问题的能力；具有基本的语言和文字表达能力；

六、工勤技能岗位任职申报条件

受聘工勤技能岗位者，应完成技能操作维护、后勤保障、服务等工作职责，不断提高操作维护技能，提升服务水平，满足教学科研和日常运行等需要。按照人事改革的要求，学校后勤要逐步实行社会化服务，一般性劳务工作采用政府购买服务的方式解决，学校不再设置相应的工勤技能岗位。

根据文件规定，技术工一级岗位由广东省实行总量控制和管理，其岗位设置和人员聘用由学校根据指标数推荐，上报广东省教育厅审核后，报广东省人力资源与社会保障厅核准。

申请竞聘对应等级的工勤技能岗位的条件如下：

（一）技术工二级岗位，须在本工种技术工三级岗位工作满5年，并通过技师技术等级考评。

（二）技术工三级岗位，须在本工种技术工四级岗位工作满5年，并通过高级工技术等级考核。

（三）技术工四级岗位，须在本工种技术工五级岗位工作满5年，并通过中级工技术等级考核。

（四）技术工五级岗位，须在学徒（培训生）学习期满或见习、试用期满，并通过初级工技术等级考核。

第五部分 聘期规定

岗位聘任的完整聘期原则上为三年，学校可根据实际情况进行调整，如由于工作安排原因未能进行聘期考核的，可认为聘期继续延续。

（一）聘期中职务晋升的管理人员，新职务聘期起始与结束时间根据学校文件确认，可根据学校工作原因进行调整。

（二）聘期中专业技术职务晋升的教职工，如果对应级别的最低级岗位有空缺，可以申请直接晋升到相应的专业技术岗位，新岗位聘期起始时间为省人力资源与社会保障厅批复之日，终止时间与学校岗位聘任最近一个聘期的结束时间一致。

（三）聘期结束后，根据聘期考核结果以及学校最新的岗位聘任规定进行新一轮的岗位聘任。

（四）符合下列条件之一的，解除聘用：

1. 年度考核不合格且不同意调整工作岗位者，或连续两年年度考核不合格者。

2. 连续旷工超过15个工作日或者1年内累计旷工超过 30个工作日者。

第六部分 聘期岗位职责与聘期内工作考核指标

一、教师岗位职责与聘期内工作考核指标

（一）专任教师的岗位职责

1. 教授三级岗位（专业技术三级岗位）

严谨治学，立德树人，在人才培养中承担教学科研等任务，在学术研究、专业建设、师资培养、校企合作、社会服务等方面发挥重要作用，在本职工作岗位上为学校做出突出贡献。

2. 教授四级岗位（专业技术四级岗位）

严谨治学，立德树人，在人才培养中承担教学科研等任务，在学术研究、专业建设、校企合作、社会服务等方面发挥重要作用，积极推动专业团队建设，指导青年教师，在本职工作岗位上为学校做出较大贡献。

3. 副教授一级岗位（专业技术五级岗位）

严谨治学，立德树人，在人才培养中承担教学科研等任务，在学术研究、专业建设、校企合作、社会服务等方面发挥作用，积极推动专业团队建设，指导青年教师，在本职工作岗位上为学校做出贡献。

4. 副教授二级岗位（专业技术六级岗位）

严谨治学，立德树人，在人才培养中承担教学科研等任务，在教学改革、专业建设、校企合作、学术研究、社会服务等方面发挥作用，积极推动专业团队建设，在本职工作岗位上为学校做出贡献。

5. 副教授三级岗位（专业技术七级岗位）

严谨治学，立德树人，在人才培养中承担教学科研等任务，积极参与学校教学改革、专业建设、校企合作、学术研究、社会服务等方面的工作并发挥作用，促进本专业团队建设，在本职工作岗位上为学校做出贡献。

6. 讲师一级岗位（专业技术八级岗位）

严谨治学，立德树人，积极承担课程教学工作，提高教学质量，积极参与学校教学改革、专业建设、学生管理、校企合作、学术研究、社会服务等方面的工作并发挥作用，在本职工作岗位上为学校做出贡献。

7. 讲师二级岗位（专业技术九级岗位）

严谨治学，立德树人，积极承担课程教学工作，提高教学质量，积极参与学校教学改革、专业建设、学生管理、校企合作、学术研究、社会服务等方面的工作并发挥作用，在本职工作岗位上为学校做出贡献。

8. 讲师三级岗位（专业技术十级岗位）

严谨治学，立德树人，承担课程教学工作，提高教学质量，参与

学校教学改革、专业建设、学生管理、校企合作、学术研究、社会服务等方面的工作并发挥作用，在本职工作岗位上为学校做出贡献。

9. 助教一级岗位（专业技术十一级岗位）

协助承担本专业 1-2 门课程教学工作，提高教学能力，参与学校教学改革、专业建设、学生管理、科研服务等方面的工作并发挥作用。

10. 助教二级岗位（专业技术十二级岗位）

协助承担本专业 1-2 门课程教学工作，提高教学能力，参与学校教学改革、专业建设、学生管理等方面的工作。

（二）专任教师的考核指标

学校根据教师所侧重承担的基本职责，将教师岗位分为教学为主型、教学科研并重型、科研为主型三种类型，实行分类管理。教师结合自身实际向系部提出岗位类型申请，系部结合本部门的师资等情况进行初审，批准通过后报学校最终审定；原则上在同一个聘期内不得随意变更岗位类型。申请科研为主型岗位教师原则上需具有副教授及以上职称，或博士学历学位，或主持省部级以上科研项目经历。教师按学校审批通过后的分类结果进行考核。未参与分类的，按教学为主型考核。

专任教师在聘期内，必须恪守教师职业道德规范和教师学术道德规范，结合本专业教学科研工作实际需要，参加新理论、新技术和新方法为主要内容的继续教育，完成各年度继续教育任务；必须按《广东职业技术学院教师实践锻炼管理办法》要求完成实践锻炼任务；每年年度考核合格以上。

教师聘期内考核包括教职工的德、能、勤、绩、廉，重点考核思想政治（师德师风）表现及工作业绩两个方面，其中工作业绩考核包

括教学工作、教科研工作、公共服务工作考核。教师年度额定工作业绩标准如表 1。教师年度额定工作业绩标准值乘以聘任年数即为教师聘期考核的工作业绩最低合格标准。

表 1 教师年度额定工作业绩标准

岗位类别 岗位级别		教学为主型			教学科研并重型			科研为主型		
		教学工作 额定课时	教科研 额定业绩分	公共 服务 额定工作 时	教学工作 额定课时	教科研 额定业绩分	公共 服务 额定工作 时	教学工作 额定课时	教科研 额定业绩分	公共 服务 额定工作 时
正高	二级	360	40	40	288	60	40	144	120	40
	三级									
	四级									
副高	五级	396	30	40	324	50	40	180	100	40
	六级									
	七级									
中级	八级	432	20	40	360	30	40	216	80	40
	九级									
	十级									
初级	十一级	396	10	40	×	×	×	×	×	×
	十二级									

二、辅系列岗位职责与聘期内工作考核指标

辅系列专业技术岗位包括工程实验、图书资料、编辑出版、档案管理、会计审计、医疗卫生等专业技术岗位。

（一）辅系列专业技术人员的岗位职责

1. 辅系列正高三级岗位（专业技术三级岗位）

承担重要科研、实验实训、教学辅助等任务，在学校教学辅助、管理、科研、服务工作中发挥重大作用，为学校的发展做出贡献。

2. 辅系列正高四级岗位（专业技术四级岗位）

承担重要科研、实验实训、教学辅助等任务，在学校教学辅助、管理、科研、服务工作中发挥重要作用，为学校的发展做出贡献。

3. 辅系列副高二级岗位（专业技术六级岗位）

承担科研、实验实训、教学辅助等任务，在学校教学辅助、管理、科研、服务工作中发挥较大作用，为学校的发展做出贡献。

4. 辅系列副高三级岗位（专业技术七级岗位）

承担科研、实验实训、教学辅助等任务，在学校教学辅助、管理、科研、服务工作中发挥一定作用，为学校的发展做出贡献。

5. 辅系列中级一级岗位（专业技术八级岗位）

承担科研、实验实训、教学辅助等任务，在学校教学辅助、管理、科研、服务工作中发挥作用，为学校的发展做出贡献。

6. 辅系列中级二级岗位（专业技术九级岗位）

承担科研、实验实训、教学辅助、管理服务等任务，服从工作安排，在工作中取得一定的业绩。

7. 辅系列中级三级岗位（专业技术十级岗位）

承担科研、实验实训、教学辅助、管理服务等任务，服从工作安排，在工作中取得业绩。

8. 辅系列助理一级岗位（专业技术十一级岗位）

承担科研、实验实训、教学辅助、管理服务等任务，服从工作安排，在工作中发挥作用。

9. 辅系列助理二级岗位（专业技术十二级岗位）

承担科研、实验实训、教学辅助、管理服务等任务，服从工作安排，在工作中发挥作用。

10. 辅系列员级（专业技术十三级岗位）

承担实验实训、教学辅助、管理服务等任务，服从工作安排。

（二）辅系列专业技术人员的考核指标

辅系列专业技术人员除完成主岗岗位职责外，对教学工作、公共

服务工作不作要求，教科研工作按教学科研并重型岗位教师考核标准的三分之一执行。

三、管理岗位职责与聘期内工作考核指标

管理岗位指担负领导职责或管理任务的工作岗位。管理岗位的设置要适应增强高等学校运转效能、提高工作效率、提升管理水平的需要。学校管理岗位包括校、系（院）部以及其他内设机构的管理岗位。

（一）六级管理岗位

岗位职责：在学校管理、服务中发挥重要作用，主持完成二级单位的管理工作，负责拟定本职管理工作中的重要公文、文稿，指导下级职员工作，为学校的稳定和发展做出积极贡献。

聘期内工作考核指标：受聘六级岗位者，聘期内工作需满足下列条件：

- （1）自觉履行岗位职责，大局意识强，办事公道，作风正派，勇于承担重任，具备应对突发事件的能力；
- （2）工作有计划性、系统性和预见性，创新工作方法，按质按量完成学校及上级部门下达的工作任务，效率高，绩效明显；
- （3）坚持原则，遵纪守法，廉洁自律，勤俭节约，勤政廉政；
- （4）服务意识强。紧密联系群众，积极参加学校各项活动；群众评议满意度高（80%以上）；
- （5）每年年度考核合格以上。

（二）七级管理岗位

岗位职责：在学校管理、服务中发挥积极作用，协助完成二级单位的管理工作，或者专职从事本单位的专门性管理工作，负责拟定本职管理工作中的重要公文、文稿，指导下级职员工作，为学校的稳定

和发展做出积极贡献。

聘期内工作考核指标：受聘七级岗位者，聘期内工作需满足下列条件：

（1）自觉履行岗位职责，服从领导，忠于职守，实事求是，能在各方面严格要求自己；

（2）能积极主动地协助二级单位负责人完成本单位的管理工作，工作认真负责，勇于承担重任；服务意识好，妥善处理各种工作关系与人际关系；积极参加集体活动；

（3）对分管工作有担当，工作计划性强、工作有思路、能主动开展工作；

（4）遵纪守法，依法办事，廉洁自律，勤俭节约，勤政廉政；

（5）办事快捷、稳妥，工作效率高，群众满意；

（6）每年年度考核合格以上。

（三）八级管理岗位

岗位职责：在学校管理、服务中发挥作用，能主持二级单位内设科室的管理工作，或者承担某一方面的专门性管理工作，负责起草本职管理工作中重要公文或文稿，指导下级职员工作，为学校的稳定和发展做出贡献。

聘期内工作考核指标：受聘八级岗位者，聘期内工作需满足下列条件：

（1）自觉履行岗位职责，服从领导，忠于职守，能在各方面严格要求自己；

（2）能积极主动地完成领导交给的各项任务。较好地完成二级单位内设科室的管理工作，服务意识好，踏实肯干，办事迅速、严谨，保质

保量完成各项工作任务；

(3) 遵纪守法，依法办事，廉洁自律，勤俭节约，勤政廉政；

(4) 积极参加集体活动；

(5) 每年年度考核合格以上。

(四) 九级管理岗位

岗位职责：在学校管理、服务中积极工作，负责某一方面的专门性管理工作，起草本职管理工作中的公文、文稿，指导下级职员工作，为学校的稳定和发展做出贡献。

聘期内工作考核指标：受聘九级岗位者，聘期内工作需满足下列条件：

(1) 自觉履行岗位职责，服从领导，忠于职守，能在各方面严格要求自己；

(2) 能积极主动地完成岗位工作任务。服务意识好，踏实肯干，办事迅速、严谨，保质保量完成各项工作任务；

(3) 遵纪守法，依法办事，廉洁自律，勤俭节约；

(4) 积极参加各项集体活动；

(5) 每年年度考核合格以上。

(五) 十级管理岗位

岗位职责：在学校管理、服务中努力工作，能承办具体的行政事务工作，起草本职管理工作中一般性公文、文稿，为学校的稳定和发展做出贡献。

聘期内工作考核指标：受聘十级岗位者，聘期内工作需满足下列条件：

(1) 自觉履行岗位职责，服从领导，忠于职守，能在各方面严格要求

自己;

- (2) 服务意识好, 勤奋工作, 保质保量完成岗位工作任务;
- (3) 遵纪守法, 依法办事, 廉洁自律, 勤俭节约;
- (4) 积极参加各项集体活动;
- (5) 每年年度考核合格以上。

四、工勤技能岗位职责与聘期内工作考核指标

岗位职责: 受聘工勤技能岗位者, 应完成技能操作维护、后勤保障、服务等工作职责, 不断提高操作维护技能, 提升服务水平, 满足教学科研和日常运行等需要。

工勤技能岗位聘期内工作考核指标:

- (1) 自觉遵守规章制度, 工作认真负责;
- (2) 服从领导, 团结同志, 服务学校大局, 安全高效完成岗位工作任务;
- (3) 自觉学习提高操作维护技能, 群众评议满意度较高;
- (4) 每年年度考核合格以上。

五、聘期工作考核的计算方法

其中系(院)部正副主任(院长)的教学工作按教学科研并重型岗位教师考核标准的三分之一执行, 教科研工作、公共服务工作按教学科研并重型岗位教师考核标准的二分之一执行; 校级领导以下“双肩挑”人员教科研工作按教学科研并重型岗位教师考核标准的三分之一执行, 其他工作不作要求。两类人员其他职责根据管理人员岗位考核。

第七部分 竞聘与聘用

一、公布岗位设置实施方案

公布岗位设置方案。

二、报名与资格审查

应聘人员向所在部门提出书面应聘申请，并按要求提交相关证明材料。各部门负责人及岗位聘用工作组对本部门应聘人员的资格、条件进行初审。

三、竞聘

各部门负责人及岗位聘用工作组对通过初审的应聘人员提出聘用初步意见。专业技术岗位评聘委员会、管理和工勤技能岗位聘用委员会进行审核并提出拟聘人员名单。

申报专业技术岗位高级、中级、初级内部不同等级岗位的人数超过规定的岗位数时，将按下列次序条件优先上岗：

1. 符合高一级岗位业绩申报条件者；
2. 同时满足对应等级业绩条件条目多者；
3. 取得业绩份量更重者；
4. 业绩取得时间更新者；
5. 任现专业技术职务年限时间长者。

四、确定聘用人员

拟聘人员名单报岗位设置与人员聘用工作领导小组最后审定。

五、公示

聘用结果公示期为7个工作日。

六、报批与核准

报省教育厅审核和省人力资源和社会保障厅核准。

七、确认聘用

确认聘用可以由受聘人员和学校法定代表人（或委托代理人）

签订事业单位岗位聘用合同，也可采取完成竞聘和聘用流程后即视为确认聘用的方式实施。如学校聘任后未与受聘人签订聘用合同，则公布聘用结果即视为确认聘用。受聘人申请聘用即视为接受本方案所规定的岗位职责和聘期内工作考核指标，学校聘用后需按所聘岗位发放工资福利与社会保险待遇给受聘人。

第八部分 聘期考核

聘期完成后，根据岗位职责和工作考核指标，对在岗人员进行聘期绩效考核。本聘期考核规定仅适用于第二轮岗位聘任的聘期结束考核。第三轮岗位聘任的聘期结束考核方案，将根据学校的实际情况进行调整。

一、免于考核的条件

考核期内，获得下列业绩等条件的人员可以免于考核：

（一）获得国务院政府特殊津贴、珠江学者、青年珠江学者、“千百十”工程国家级培养对象、全国优秀教师、全国模范教师、省级教学成果奖二等奖以上奖励第一完成人、南粤优秀教师、省级以上教学名师。

（二）专业技术岗位五级及以下人员中，获得校级教学名师、“千百十”工程省级培养对象、广东省教学竞赛一等奖获得者。

（三）在专业（学科）建设中做出重大贡献，在教学工作中取得重大成绩或重大荣誉，在本学科领域国际上重要的学术期刊上发表论文，研究成果有重大学术影响，或取得具有重大应用价值的专利者，经学校学术委员会评审，报学校聘期考核领导小组集体研究确定的。

（四）聘期内，岗位晋升者，可免于晋升前岗位聘期考核。

（五）现聘期截止到退休时间者，或聘期结束时间到退休时间不足1年的，可免于考核。

（六）在聘期中间新进人员。

二、考核机构

为保证聘期考核工作的顺利开展，学校成立聘期考核工作领导小组和聘期考核工作办公室。

（一）聘期考核工作领导小组工作职责

1. 聘期考核管理政策指导。
2. 审议聘期考核实施方案。
3. 监督聘期考核工作的具体实施。

（二）聘期考核工作办公室工作职责

1. 接受聘期考核领导小组指导。
2. 聘期考核管理的调研工作。
3. 起草聘期考核实施方案。
4. 聘期考核实施方案的具体组织实施。
5. 受理申诉、复核考核结果。

三、考核程序

（一）被考核人员撰写个人总结，填写聘期考核表（见附件1）。

（二）各教学部门、处、室等校内考核部门召开党政联席测评会议，根据被考核人总结及具体工作表现，对部门所属被考核人提出综合评价和考核等次意见。

（三）学校党委组织部门组织对领导岗位人员的聘期考核。

（四）聘期考核工作办公室审议并确定考核等次建议。

（五）聘期考核领导小组集体研究确定考核等次，并经学校党

政联席会议确定通过。

（六）考核结果在学校内进行公示，公示期不少于 5 个工作日。

（七）将考核结果以书面形式通知被考核人员，并由被考核人员签署意见，存入本人档案。

四、考核结果的确定

聘期考核结果分为合格、不合格两个等次。

（一）合格等次的基本条件：能够履行岗位职责，完成聘用岗位规定的工作任务。

（二）有下列情况之一者，确定为不合格等次：

1. 聘期内不能完成聘用岗位规定的工作任务。
2. 同一聘期内年度考核有基本合格及以下等次的。

五、考核结果的使用

（一）聘期考核被确定为合格以上等次且现聘岗位存续，可聘岗位数多于符合条件的人数，岗位申请人员提出按原聘用岗位级别续聘的，学校原则上同意按原岗位级别续聘并订聘任合同；岗位申报人员多于岗位数的，则按竞聘上岗次序条件按顺序入岗。

（二）聘期考核被确定为不合格等次的，学校不与其续订原岗位等级聘用合同；学校将按原岗位层级（即正高级、副高级、中级、初级）的最低等级聘用兑现统发工资待遇，按原岗位层级降低一个层级兑现校内工资待遇。

第九部分 组织领导

一、组织机构

（一）成立岗位设置和人员聘用工作领导小组及岗位聘任办公室

为保证单位岗位设置管理工作顺利进行，成立岗位设置和人员聘用工作领导小组，成员如下：

组长：党委书记、校长

副组长：党委副书记、副校长

成员：党委组织部部长、人事处处长、教务处处长、科研处处长、质量监控中心主任。

领导小组下设岗位聘用办公室，岗位聘用办公室设在人事处，主任由主管人事的副校长兼任。办公室设工作小组，组员为党委组织部部长、人事处处长、教务处处长、科研处处长、质量监控中心主任。学校成立 2 个聘用委员会和 1 个工作组，即专业技术岗位评聘委员会、管理和工勤技能岗位聘用委员会，岗位设置与聘用工作投诉与申诉工作组。部门人数超过 15 人（含 15 人）的二级单位应成立岗位聘用工作小组。

（二）专业技术岗位评聘委员会

主任：校长

副主任：党委书记

成员：主管教学和科研的副校长、人事处处长、教务处处长、科研处处长、质量监控中心主任、财务处处长、图文信息中心主任、二级教学部门院长（或主任）。

（三）管理、工勤技能岗位聘用委员会

主任：党委书记

副主任：校长

成员：党委副书记、主管人事和后勤副校长、党委组织部部长、校长办公室主任、人事处处长、学生工作处处长。

（四）岗位设置与聘用工作投诉与申诉工作组

组长：纪委书记

成员：纪检监察审计处处长及部门一名工作人员

二、工作职责

岗位设置与人员聘用工作领导小组，负责学校岗位设置与岗位聘用管理的领导和决策工作，执行学校党委会的决定。下设办公室，负责岗位聘用工作的组织和实施。专业技术、管理和工勤技能岗位聘用委员会分别负责相应类别的岗位设置与聘用的组织协调工作。岗位设置与聘用工作投诉与申诉工作组负责受理岗位设置及聘用过程中教职工提出的投诉与申诉工作。各二级单位的岗位聘用工作组，负责本单位各类岗位推荐和聘用工作。

第十部分 复核、申诉与纪律

一、复核申请

对聘期考核结果和聘用结果有异议的工作人员，可在考核结果和聘用结果公示期间，向学校岗位设置和人员聘用工作领导小组申请复核，岗位设置和人员聘用工作领导小组应当在十个工作日内将复核意见书面通知本人。

二、复核申诉

对复核结果不服的人员，可以在接到复核意见之日起五个工作日内，向学校岗位设置与聘用工作投诉与申诉工作组提出申诉。岗位设置与聘用工作投诉与申诉工作组应当自受理之日起二十个工作日内作出处理决定，并将处理决定书面通知其本人。

三、复核申诉期间待遇

申诉人申诉期间，不影响原考核结果和聘用结果的执行。经

核查后，考核结果如有变动的，按照复核结果补办相关待遇。

四、考核违纪处理

对于在考核过程中有徇私舞弊、打击报复、弄虚作假行为的，依照有关规定予以严肃处理。

第十一部分 附则

一、学校设“双肩挑”的岗位有：校级领导、教务处正副处长、科研处正副处长、财务处正副处长、人事处正处长、教师发展中心正副主任等岗位。

二、距退休时间不足一个聘期的，优先考虑聘用。

三、各岗位申报条件中的职务要求均指现任职务。

四、岗位聘用时间从上级人事主管部门批复之日算起，如因改革上级部门不再审批该事项，则以学校出文聘用之日算起，截止时间根据岗位聘任通知时间。

五、受聘期间，因学校工作需要或不能胜任岗位要求的人员以及其它因素调整岗位的人员，竞聘新的岗位需按规定的聘用程序重新申报审批。

六、本方案的岗位申报条件仅用于第二次岗位聘任及第三轮聘任前的聘期晋升。第三轮岗位聘任方案，将根据学校的实际情况进行岗位申报条件调整。

七、新引进副高以上职称的专业技术人员，如在原单位聘在副高或正高较高级别的，如相应级别或较低级别有空岗且满足学校竞岗条件要求的，由人事处核定业绩，报专业技术岗位评聘委员会审议后，经校长办公会和党委会同意，可聘至相应级别岗位。

八、本方案由学校岗位设置与人员聘用工作领导小组办公室解

释，自发文之日起执行，学校原有规定与本方案不一致的，按本方案执行。