**西南交通大学新一轮岗位聘用实施方案**

**（2016-2018）**

**目 录**

**一、岗位聘用基本原则**

**二、聘期内的岗位任务**

**三、岗位聘用基本要求**

**四、岗位聘用工作程序**

**五、岗位聘用组织实施**

**一、岗位聘用基本原则**

**1.人岗相适、竞聘上岗**

按岗位类别，由二级单位自主建立岗位准入标准，按条件聘岗；保持各类别岗位聘用的适度竞争性。

**2.评聘分离、能上能下**

“专业技术职务资格”与“岗位聘用”适度分离，加强考核结果运用，高聘、低聘、转聘并施，岗位能上能下。

**3.以岗定薪、岗变薪变**

按照所聘岗位确定岗位薪酬；岗位发生变化的，按照新聘岗位确定薪酬标准。

**二、聘期内的岗位任务**

教职工聘期内的工作任务以“岗位任务书”的形式予以确定，并作为岗位聘用合同的附件。教职工聘期内的岗位任务是聘期末进行聘期考核的基本依据。

**（一）专任教师岗位聘期任务的确定**

1.由教学科研单位根据与学校协商确定的周期发展目标任务，自主确定本单位各级各类专任教师岗位的聘期岗位任务，鼓励教师“学术育人”。同时，遵守《高等学校教师职业道德规范》（教人[2011]11号）（附件一），应明确列入教师岗位的聘期任务，且聘期内不得出现《教育部关于建立健全高校师德建设长效机制的意见》（教师[2014]10号）中明列的“高校教师不得有的各类情形”（俗称“红七条”）。

2.同一个教学科研单位、同一个学科、同一个类型、同一个等级的教师岗位，原则上应确定相当工作量的聘期岗位任务，包含：教学工作任务、科研工作任务、管理与服务工作任务等。

**（二）专职辅导员岗位聘期任务的确定**

根据《西南交通大学辅导员队伍建设规划（2016—2020）》(西交党〔2015〕82号)规定的“辅导员的基本工作要求”，以及教学科研单位与学校协商确定的周期发展目标任务，由学生工作处会同各教学科研单位确定本单位各级辅导员岗位的聘期岗位任务，包含:

1.参加校内外培训；

2.开展大学生日常思想政治工作；

3.学生班级建设和管理；

4.形势政策教学工作任务；

5.学习任务；

6.管理与服务工作任务等。

**（三）实验室其他专业技术岗位聘期任务的确定**

1.由教学科研单位根据与学校协商确定的周期发展目标任务，自主确定本单位各级实验室其他专业技术岗位的聘期岗位任务。

2.同一个教学科研单位、同一个学科、同一个等级的实验室其他专业技术岗位，原则上应确定相当工作量的聘期岗位任务，包含：

（1）实验室教学工作任务；

（2）实验室科研工作任务；

（3）维护实验室安全；

（4）管理与服务工作任务等。

**（四）非实验室其他专业技术岗位聘期任务的确定**

由二级单位根据本单位的职责、岗位所在三级机构，确定不同等级其他专业技术岗位的聘期岗位任务。如：

1.本部门管理与服务相关文件的制定、修改、贯彻执行；

2.本部门职责范围内相关工作方案的拟定和实施；

3.为教职工提供专业技术相关的政策咨询；

4.为教职工提供专业技术相关的工作服务；

5.完成领导交办的其他相关工作任务。

**（五）管理（职员）岗位聘期任务的确定**

由二级单位根据本单位的职责、岗位所在科室职责，确定不同等级管理岗位的聘期岗位任务，如：

1.本部门管理与服务相关文件的制定、修改、贯彻执行；

2.本部门职责范围内工作方案的拟定和实施；

3.为教职工提供本部门职责范围内的政策咨询；

4.为教职工提供本部门职责范围内的相关服务；

5.完成领导交办的其他相关工作任务。

**（六）工勤技能岗位聘期任务的确定**

由二级单位根据本单位的职责、岗位所在三级机构，确定不同类别、不同等级工勤技能岗位的聘期岗位任务，如：

1.为本部门工作的顺利开展提供支持保障服务；

2.为教职工提供本部门职责范围内的相关服务；

3.完成领导交办的其他相关工作任务。

**三、岗位聘用基本要求**

**（一）基本工作要求**

1.方案备案：各二级单位的聘岗方案报学校正式备案后，方可开展本单位的聘岗工作；二级单位的聘岗方案应包括本单位岗位聘用的组织机构、各类别岗位核定数和聘岗条件（年龄未满45周岁，或担任博士生导师的教师，原则上不得聘用“教学型”的专任教师岗位）、考核结果运用情况、各类别岗位聘期内具体工作任务、岗位聘用工作程序等事项（附件二）。

2.原岗聘用：本次聘岗，教职工原则上在原单位、原类别、原等级的岗位上竞聘上岗。

3.不得超岗聘用：各二级单位应在学校核定的岗位数内进行聘岗，不得突破学校核定的本单位各类别岗位数；实有人数超目标岗位数的，原则上不能聘用其他单位人员。

4.流转聘用：有空岗的前提下，允许聘用其他单位人员；跨单位聘用的，应征得原所在单位同意；结合年度或周期考核结果，允许高职低聘或低职高聘（专任教师上一个聘期考核结果为“优秀”的，可实施“高聘”）；有空岗的前提下，在符合《西南交通大学教职工校内转岗暂行规定》(西交校人[2015]55号)条件下，允许转聘（附件三）。

5.明确岗位归属：因教学科研单位周期目标任务考核需要，本轮岗位聘用中，各二级单位须确定每一个教师岗位的学科归属；专职辅导员岗位、其他专业技术岗位、管理岗位、工勤岗位须确定所在科室（系、所，或实验室）。

6.岗位回收：聘岗结束后，除教师岗位外，各二级单位的其他专业技术岗位、管理岗位，因自然减员而空出的临时性“过渡岗位”，由学校即时收回；本次学校整体聘岗过程中，若二级单位临时性“过渡岗位”未被占用，则学校也即时予以回收。

7.岗位聘用合同期限为三年（2016-2018）。

**（二）加强考核结果运用**

根据学校校长办公会审定通过的《西南交通大学2015年教职工岗位考核工作方案》，针对教职工2014年和2015年年度考核结果和2012-2015年聘期考核结果，加强考核结果在本次聘岗中的运用（附件四）。

按照“方案”规定需要进行“岗位调整”的，应在本轮岗位聘用中，根据考核结果进行岗位调整聘用：

1.降低岗位等级；

2.调整岗位类别；

3.调整岗位类别并降低岗位等级。

**四、岗位聘用工作程序**

1.学校发布新一轮岗位聘用通知，下达学校核定的各二级单位的各类别岗位总量、各类别岗位等级结构比例，并公布学校的岗位聘用实施方案；

2.各二级单位制定本单位的聘岗方案，报学校备案；

3.各二级单位在人事处网站、二级单位网站上统一发布岗位聘用通知（含聘岗条件、岗位聘期任务、岗位聘用程序等事项），开展岗位聘用工作；

4.各二级单位在学校oa系统和本单位内部公示岗位拟聘结果；

5.各二级单位提交本单位各类别岗位聘用初步结果（含岗位任务书）；

6.学校岗位设置管理工作领导小组下设办公室进行备案审查；

7.人事处委托各二级单位与教职工签订岗位聘用合同；

8.人事处下达聘岗令。

**五、岗位聘用组织实施**

**（一）成立岗位设置管理工作组织机构、明确职责**

1.西南交通大学岗位设置管理工作领导小组组成

组 长：书记、校长

副组长：分管人事工作的校领导、分管组织工作的校领导

成 员：人事处、党委组织部、教务处、研究生院、科学技术发展研究院、文科建设处、学生工作处、资产与实验室管理处、后保处（后勤集团）、产业处、峨眉校区、校工会等单位主要负责人组成。

2.岗位设置管理领导小组职责为：负责组织领导、统筹协调学校岗位设置和岗位聘用相关工作，研究审定相关重要问题，对因考核需要进行岗位调整的相关事项进行审批等。

3.岗位设置管理工作领导小组下设办公室。办公室设在人事处，具体负责拟定相关工作方案，牵头具体组织实施岗位核定、岗位设置、聘用工作。

4.岗位设置管理工作领导小组下设聘岗争议处置工作组。工作组设在校工会，工作组组长由校工会主席担任，成员包括：组织部、人事处、监察处、机关党委、党办、校办主要负责人；根据争议的岗位类别，成员还可包括教务处、研究生院、学生处、资产与实验室管理处主要负责人。

**（二）加强各二级单位岗位聘用组织领导**

1.各二级教学科研单位成立岗位聘用工作组，工作组成员由本单位的全体党政领导、部门工会主席和教授委员会成员组成（总数为奇数）；主要负责人任工作组组长。

2.校机关（党群部门、行政部门）各单位成立岗位聘用工作组，工作组成员由三人及以上全体处级领导组成，若成员人数不足三人或为偶数，则由处级领导和校机关党委书记、工会主席组成；主要负责人任工作组组长。

3.各业务部门、直属单位成立岗位聘用工作组，工作组成员由全体处级领导、部门工会主席和全体正高职称人员组成；主要负责人任工作组组长。

4.各二级单位岗位聘用工作组主要负责：

（1）制定本单位的岗位聘用工作方案；

（2）组织实施本单位的岗位聘用工作；

（3）确定本单位的各类各级岗位拟聘人选；

（4）受理对本单位各级各类岗位聘用结果的投诉和申诉。

**附件：**

一、《高等学校教师职业道德规范》(教人[2011]11号)

二、学校二级单位岗位聘用方案框架提纲

三、《西南交通大学教职工校内转岗暂行规定》 (西交校人[2015]55号)规定的各类类别岗位转岗条件

四、《西南交通大学2015年教职工岗位考核工作方案》关于“加强考核结果运用”的规定

**附件一:**

**高等学校教师职业道德规范**

(教人[2011]11号)

　一、爱国守法。热爱祖国，热爱人民，拥护中国共产党领导，拥护中国特色社会主义制度。遵守宪法和法律法规，贯彻党和国家教育方针，依法履行教师职责，维护社会稳定和校园和谐。不得有损害国家利益和不利于学生健康成长的言行。

二、敬业爱生。忠诚人民教育事业，树立崇高职业理想，以人才培养、科学研究、社会服务和文化传承创新为己任。恪尽职守，甘于奉献。终身学习，刻苦钻研。真心关爱学生，严格要求学生，公正对待学生，做学生良师益友。不得损害学生和学校的合法权益。

三、教书育人。坚持育人为本，立德树人。遵循教育规律，实施素质教育。注重学思结合，知行合一，因材施教，不断提高教育质量。严慈相济，教学相长，诲人不倦。尊重学生个性，促进学生全面发展。不拒绝学生的合理要求。不得从事影响教育教学工作的兼职。

四、严谨治学。弘扬科学精神，勇于探索，追求真理，修正错误，精益求精。实事求是，发扬民主，团结合作，协同创新。秉持学术良知，恪守学术规范。尊重他人劳动和学术成果，维护学术自由和学术尊严。诚实守信，力戒浮躁。坚决抵制学术失范和学术不端行为。

五、服务社会。勇担社会责任，为国家富强、民族振兴和人类进步服务。传播优秀文化，普及科学知识。热心公益，服务大众。主动参与社会实践，自觉承担社会义务，积极提供专业服务。坚决反对滥用学术资源和学术影响。

六、为人师表。学为人师，行为世范。淡泊名利，志存高远。树立优良学风教风，以高尚师德、人格魅力和学识风范教育感染学生。模范遵守社会公德，维护社会正义，引领社会风尚。言行雅正，举止文明。自尊自律，清廉从教，以身作则。自觉抵制有损教师职业声誉的行为。

**附件二:**

**学校各二级单位岗位聘用方案框架提纲**

一、本单位岗位聘用的组织机构

二、本单位各类别岗位核定数和聘岗条件

三、年度与聘期考核结果运用

四、各类别岗位聘期内具体工作任务

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 岗位类型 | | 聘期岗位任务 |
| 专任教师岗位 | 教学为主型 | 2-13级岗位，应确定不同的任务 |
| 教学科研并重型 |
| 科学研究为主型 |
| 科研成果转化及推广型 |
| 辅导员岗位 | | 学生处会同二级单位确定 |
| 实验室其他专业技术岗位 | | 5-13级岗位，应确定不同的任务 |
| 非实验室其他专业技术岗位 | | 根据二级单位职责、岗位等级自定 |
| 管理岗位 | | 根据二级单位职责、岗位等级自定 |
| 工勤技能岗位 | | 根据二级单位职责、岗位等级自定 |

五、岗位聘用工作程序

**附件三:**

**《西南交通大学教职工校内转岗暂行规定》**

**(西交校人[2015]55号)规定的各类别岗位转岗条件**

（一）从校内其他岗位转入专任教师岗位的基本条件为：

（1）具有博士学位；

（2）符合学校现行的新进教师相关要求，或已具有副高级及以上教师专业技术职务资格，且已兼职从事一线教学科研工作一年以上；

（3）拟转入的教学科研单位当年具有新招聘教师指标；

（4）转出单位同意转岗。

（二）从校内其他岗位转入辅导员岗位的基本条件为：

（1）政治面貌为中共党员；

（2）原则上具有硕士及以上学位；

（3）具有辅导员岗位的基本任职能力；

（4）拟转入的教学科研单位专职辅导员岗位有空余；

（5）转出单位同意转岗。

(三) 从校内其他岗位转入其他专业技术岗位的基本条件为：

（1）原则上应具有硕士及以上学位或中级及以上专业技术职务资格；

（2）具有申请转入岗位的基本任职能力；

（3）拟转入的教学科研单位当年有新招聘其他专业技术人员的指标；或非教学科研单位其他专业技术岗位有空余；

（4）转出单位同意转岗。

(四) 从校内其他岗位转入一般管理岗位的基本条件为：

（1）具有本科及以上学历；

（2）具有申请转入岗位的基本任职能力；

（3）拟转入二级单位管理岗位有空余；

**附件四:**

**《西南交通大学2015年教职工岗位考核工作方案》**

**关于“加强考核结果运用”的规定**

（一）2014和2015年年度考核结果运用

1、2015年年度考核结果与教职工第十三个月工资、年度绩效津贴、下一年薪级工资增长等直接挂钩；

2、2015年年度考核结果为不合格的，按《事业单位人事管理条例》（国务院令第652号）相关规定，由二级单位提出“调整工作岗位”的建议，报学校备案确认后进行岗位调整，本人不同意调整岗位的，依法解除聘用；

3、2014年年度考核结果、2015年年度考核结果连续两年为不合格的，由二级单位提出明确建议，报学校审批后，按《事业单位人事管理条例》（国务院令第652号）相关规定，依法解除聘用；

4、2014年年度考核结果、2015年年度考核结果连续两年为基本合格的，由二级单位提出明确建议，报学校审批后，降低现聘岗位一个等级聘用。

（二）2012-2015聘期综合考核结果运用

1、专业技术岗位考核结果为“优秀”的，且满足学校相关专业技术岗位聘用条件的，在新一轮岗位聘用时具备岗位晋级和高聘资格，并由教学科研单位在专业技术岗位竞聘中视情况予以优先考虑。

2、考核结果为“合格”的，在新一轮岗位聘用时具备原级别岗位续聘资格。满足学校相关岗位聘用条件的，可按学校规定的聘岗方式，续聘原岗位一个聘期。

3、考核结果为“基本合格”的，在新一轮岗位聘用时原则上不得申请聘任现级别及以上岗位，聘岗单位可选择如下方式之一处理：

（1）岗位低聘，通过学校规定的聘岗方式进行低聘，岗位工资及绩效津贴等按低聘岗位标准执行；

（2）岗位转聘，对于确实不适合在现任岗位类别继续任职者，本人书面申请，或聘岗单位与其协商，并通过学校规定的聘岗方式转聘到其他类别岗位；

4、考核“不合格”的，结合2014年和2015年年度考核结果，由二级单位提出明确建议，学校根据《事业单位人事管理条例》等法律法规及相关规定处理，即由学校和所在单位根据实际情况调整工作岗位，或不再续聘。

（三）岗位调整的类别

1、降低岗位等级；

2、调整岗位类别；

3、调整岗位类别并降低岗位等级。