

川北医学院文件

川北医发〔2019〕85号

关于印发《川北医学院第四轮岗位设置与聘用管理办法》 的通知

校内各单位、各部门：

《川北医学院第四轮岗位设置与聘用管理办法》已经学校审议通过，现印发给你们，请遵照执行。



川北医学院第四轮岗位设置与聘用管理办法

根据四川省人民政府办公厅《关于印发四川省事业单位岗位设置管理实施意见的通知》（川办发〔2008〕19号）和四川省人事厅、四川省教育厅《关于印发四川省高等学校、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实施工作的三个指导意见（试行）的通知》（川人发〔2008〕74号）等文件精神及有关规定，为合理配置人力资源，不断提高教职工队伍的素质，进一步推进以聘任制为基础和以业绩为导向的人事制度改革和收入分配制度改革，实现我校人力资源管理的科学化、规范化和制度化，结合我校实际情况和发展需要，制定我校第四轮岗位设置与聘用管理办法。

一、总体思路和基本原则

（一）总体思路

通过建立岗位管理制度和全员聘用制度，转换用人机制，实现由身份管理向岗位管理的转变，努力营造职务能上能下、待遇能高能低、人员能进能出、吸引和稳定人才的制度环境，激发各类人员的工作积极性和创造性，从整体上增强队伍活力和提高学校的核心竞争力，不断提高教育教学质量、科研水平和办学效益，促进学校的全面、协调、可持续发展。

（二）基本原则

1. 科学设岗，促进发展。从学校的办学定位和发展目标出发，按照人才培养、科学研究和社会服务的需要，统筹规划，兼顾现

实，规范设置各级各类岗位。岗位设置管理保持一定的连续性，留出发展空间，加强宏观调控。

2. 优化结构，精干高效。完善岗位设置分类分级体系，以教师队伍为主体，优化各类人员结构比例，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。

3. 按岗聘用，规范管理。以岗位设置为基础，深化聘用制改革，针对不同类型、不同层次岗位的特点和人才队伍的发展要求，制订切实可行的岗位设置与聘用管理办法，充分调动各类人员的积极性，实现学校人才队伍的全面、协调、可持续发展。

二、实施范围

（一）与川北医学院建立人事关系、在编在岗的正式工作人员和学校管理的人事代理制工作人员适用本实施办法。

（二）学校党政管理、专业技术人员和工勤技能人员分别纳入相应类别岗位设置与聘用管理。

（三）岗位设置管理中涉及科级以上党政管理干部的，按照干部人事管理的有关规定执行。

三、岗位数量、类别及比例

1. 岗位数量

学校岗位总量控制目标以四川省编委会核定我校的人员编制数和现有在编在职工勤人员数为准。

2. 岗位类别

学校岗位设置为管理岗位、专业技术岗位、工勤技能岗位三种类别。

(1) 管理岗位指担负领导职责或管理任务的工作岗位。

(2) 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。学校的专业技术岗位分为教师岗、其他专业技术岗两个大类，其中教师岗位为主系列岗位。

(3) 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。

(4) 根据学校发展需要，经上级主管部门批准，学校设置特设岗位，用于聘用急需的高层次人才。特设岗位不受学校岗位总量、最高等级和结构比例的限制，在完成工作任务后，按照管理权限予以核销。

3. 各类岗位比例

根据上级有关规定，结合我校实际情况和发展需要，学校专业技术岗位不低于岗位总量的 70%，其中，教师岗位总量不低于岗位总量的 55%；管理岗位不超过岗位总量的 20%；按照后勤社会化的改革方向，逐步减少工勤技能岗位的比例。

四、岗位等级及其结构比例

(一) 专业技术岗位

1. 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 7 个等级，即一至七级，其中一至四级为正高级岗位，五至七级为副高级岗位；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。

2. 结构比例。全校正高级、副高级和中初级专业技术岗位比例控制目标为 1.5：3：4：1.5，正高级岗位中，三级、四级

之间的结构比例控制目标为 3: 7。副高级岗位中，五级、六级、七级之间的结构比例为 2: 4: 4。中级岗位中，八级、九级、十级岗位之间的比例为 3: 4: 3。

3. 教师系列的高级岗位占比应高于其他专业技术岗位高级占比。

4. 专业技术一级岗位的设置，按国家有关规定执行。专业技术二级岗位的设置，按四川省有关规定执行。

（二）管理岗位

1. 管理岗位分为 8 个等级。学校现行的厅级正职、厅级副职、处级正职、处级副职、科级正职、科级副职、科员、办事员依次分别对应国家事业单位三至十级职员岗位。

2. 管理岗位各等级比例数量，根据学校发展需要和省人社厅核定的比例设置。四级及以上担任学校领导职务的职员职数，根据干部管理权限，由上级主管部门确定。

（三）工勤技能岗位

1. 工勤技能岗位包括技术工岗位和普通工岗位，其中技术工岗位分为 5 个等级，普通工岗位不分等级。高级技师、技师、高级工、中级工、初级工，依次分别对应一至五级工勤技能岗位。

2. 工勤技能岗位各等级比例数量，按照省人社厅批准的标准执行。

五、岗位任职条件

（一）各类岗位的基本条件

1. 遵守宪法和法律；

2. 具有良好的品行;
3. 具有岗位所需的专业、能力或者技能条件;
4. 具有适应岗位要求的身體条件。

(二) 管理岗位的任职条件

1. 基本任职条件

(1) 学历要求: 职员岗位一般应具有大学专科及以上学历, 其中六级以上职员岗位一般应该具有大学本科及以上学历。

(2) 各等级职员岗位的基本任职年限要求: 三级、五级岗位, 须分别在四级、六级职员岗位上任职满 2 年以上; 四级、六级岗位, 须分别在五级、七级职员岗位上任职满 3 年以上; 七级、八级岗位, 须分别在八级、九级职员岗位上任职满 3 年以上。

2. 具体任职条件

管理岗位四级以上职员岗位, 按照干部人事管理权限的有关规定执行。管理岗位五级及以下职员岗位的具体任职条件, 由学校在基本任职条件的基础上按照干部选拔任用相关规定执行。

(三) 专业技术岗位任职条件

1. 基本任职条件

(1) 专业技术岗位的基本任职条件按照现行专业技术职务评聘的有关规定执行。

实行职业资格准入控制的专业技术岗位的基本任职条件, 应包括准入控制的要求。

(2) 各等级专业技术岗位的基本任职年限是: 聘用至三级岗位须在下一级岗位上任职满 3 年以上; 聘用至五级、六级、八

级、九级、十一级岗位须分别在下一级岗位上任职满 2 年及以上。

对于没有达到上一等级专业技术岗位所要求的基本任职年限，但在现等级专业技术岗位任职以来获得国家级、省（部）级科技成果奖励或者其它有关专业技术工作奖励的主要完成人，其基本任职年限按照川人发〔2008〕50 号文件的规定可适当放宽。

2. 具体任职条件

（1）专业技术一级岗位是国家专设的特级岗位，其具体任职条件按照国家有关规定执行。

（2）专业技术二级岗位是省重点设置的专任岗位，其具体任职条件按照川办发〔2008〕19 号文件规定执行。

（3）专业技术三级及以下岗位具体任职条件，我校在不低于国家和省以及行业岗位设置管理指导意见规定的基本条件的前提下，结合我校专业技术各等级岗位的设置数量以及不同类型、不同层次专业技术岗位的实际情况，综合考虑学术贡献、学术和社会影响、履行岗位职责、学术资历等因素，并充分体现在人才培养、科学研究、社会服务等方面的突出成就和贡献，研究制订。

（四）工勤技能岗位条件

1. 工勤技能一级、二级、三级岗位须在本工种下一级工勤技能岗位工作满 5 年，并分别通过高级技师、技师、高级工技术等级考评，并参照川人社办发〔2013〕16 号文件执行。

2. 工勤技能四级岗位须在本工种下一级工勤技能岗位工作满 5 年，并通过中级工技术等级考核。

3. 新招聘参加工作的工勤技能人员试用期(学徒期、熟练期)满,并通过初级工技术等级考核后,可以确定为工勤技能五级岗位。

六、岗位职责

各部门应根据学校的基本岗位职责,结合本部门实际的工作任务、性质和特点,制定体现各岗位特征的具体岗位职责,形成《岗位工作任务书》,报人事处备案,作为岗位年度考核或聘期考核的主要依据。

七、岗位聘用与管理

(一) 岗位聘用

1. 学校在校定的岗位总量和结构比例内,根据学科建设、人才培养、科学研究以及学校事业发展的需要,兼顾各类人员结构现状,合理制定岗位设置与聘用暂行办法。坚持公开招聘、平等竞争、择优聘用的原则,确保岗位聘用工作公开、公平、公正。

2. 管理、专业技术和工勤技能岗位均按照相应岗位设置与聘用实施细则进行聘用。

3. 当年到达法定退休年龄的在编在岗人员,可以参加本轮岗位申报与聘用,并按所聘岗位等级兑现相关待遇。

4. 对离岗待退专业技术人员,依据本人离岗待退时所聘任的专业技术职务,比照同类、同职务等级在职在岗人员岗位的聘用条件(任职时间计算至本人离岗待退时为止),确定相应专业技术岗位等级。

5. 对因客观原因且经学校批准未参加岗位聘用人员，其岗位等级按现职务相应最低岗位等级执行。对于未经批准且不参加岗位聘用人员，按待聘人员管理。

6. 对聘期考核不合格、或聘期违反党纪法规的人员，其岗位等级按国家人力资源和社会保障部有关规定执行。对聘期考核不合格、或聘期违反党纪法规的人员，上位法对其岗位等级没作出明确规定的，学校按以下原则处理：下一个聘期不予续聘、不得参加竞聘高一级岗位，但可低聘、转聘或解聘。拒绝低聘或转聘者，以待聘人员管理。

7. 岗位聘用基本程序

（1）公布岗位。在全校范围内公布各级各类岗位及其岗位职责、聘用条件等。

（2）申请应聘。应聘者根据岗位聘用条件向部门提交书面应聘申请表，并按要求提交相关支撑材料（其中应当包括对履行岗位职责的承诺）。

（3）资格审核。各部门对应聘人员的聘用资格和基本条件进行审核。

（4）部门推荐。各部门评审确定本单位拟聘用的人选，推荐上报学校。

（5）评审。学校三类岗位聘用评审工作组分别对各类岗位申报人员进行评审，并将各级岗位拟聘用名单报学校岗位设置与聘用领导小组审批。

（6）学校审批。学校岗位设置与聘用工作组对各类岗位聘

用评审委员会上报的拟聘用名单进行审核，报学校岗位设置与聘用工作领导小组审批。

（7）结果公示。学校将拟聘用名单进行为期 7 天的公示。在公示期内有异议者，按程序进行复议。

（8）签约上岗。学校或学校委托部门与受聘人员签订岗位聘用合同。

（二）岗位管理

1. 根据实际需要，学校对岗位实行动态管理，结合聘期进行调整。

2. 除经核准同意的“双肩挑”岗位外，我校工作人员原则上不得同时在两类岗位上任职。对经核准同意的“双肩挑”岗位，需明确其管理岗位和兼任的专业技术岗位职责要求，占管理和相应的专业技术岗位职数，参加两个系列的考核。

3. 学校新进人员见习、试用期满后，管理人员按照有关规定确定相应的岗位等级；专业技术人员按照有关规定及岗位条件确定岗位等级；工勤技能人员通过初级工技术等级考核后，可确定为工勤技能五级岗位。

4. 经学校批准出国的各类人员，在出国期间保留其岗位；逾期未回国者学校不再保留其岗位。对出国未聘人员，其岗位等级按现职务相应最低专业技术岗位等级执行；回国后根据其任职年限、学术水平、教学科研业绩重新聘用。

八、岗位设置与聘用的组织机构

具体见《川北医学院第四轮岗位设置与聘用机构与职责》(附件6)。

九、聘后管理

(一) 聘用合同

1. 学校与受聘人员在平等自愿、协商一致的基础上签订聘用合同，明确受聘岗位职责要求、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合同期限等方面的内容。

2. 聘期一般为三年。

3. 聘期内调整岗位的，对聘用合同的相关内容做出相应变更。

4. 聘期未满而达到国家规定退休年龄的受聘人员，聘用合同签订至国家规定退休年龄。

(二) 岗位考核

1. 各部门根据学校的统一安排和部署，负责本部门各级各类人员的考核工作。

2. 考核分为聘期考核和年度考核两类。考核坚持定性与定量相结合、年度与聘期相结合的原则。

3. 考核以聘用合同约定的岗位职责和所承担的工作任务为依据。专业技术人员与工勤技能人员重点考核履行岗位职责和完成工作目标任务的数量和质量，管理人员应从德、能、勤、绩、廉等方面综合考核。

4. 考核程序一般包括：本人填写考核表，总结履行岗位职责

情况，提供符合任职条件的业绩材料；组织考核的单位对考核对象进行综合评价，形成考核推荐意见，报学校审定。

5. 考核结果分为合格、不合格两个等次。

考核结果是续聘、晋升和岗位绩效工资确定的主要依据。

聘期考核为合格等次者，可续聘原岗位或应聘高一级岗位；聘期考核为不合格等次者，不得续聘原岗位，可应聘低一级岗位、转聘其他类别岗位或解聘。

6. 考核结果应告知本人。对考核结果有异议者，可向组织考核的单位提出复议申请。组织考核的单位应向申请人做出答复。

十、岗位聘用工作的基本要求

（一）学校制订各类人员聘用实施细则、规范聘用程序、健全聘用组织、完善监督机制，以确保岗位聘用工作的公开、公平、公正。除国家规定的特殊情况外，学校聘用人员，一律应在岗位空缺的条件下，按照公开招聘的有关规定择优聘用。

（二）为了学科发展和新的学科增长点建设的需要，在专业技术岗位人员聘用中，合理控制专业技术三级、五级岗位的聘用数量，确保留有余地，用于今后选拔和吸引高层次人才。

（三）建立科学、合理的考核办法。聘用合同期满前，要按照相关规定，认真考核受聘人员的履职情况，及时做出续聘、岗位调整或解聘的决定。

（四）学校实施岗位设置与聘用管理后，将严格按照岗位等级和数量对各部门人员进行管理。

（五）岗位聘用工作实行回避制度。聘用工作组织成员在开展岗位聘用与考核工作时，遇到本人或与本人有亲属关系的，应当回避。

（六）各部门要高度重视、密切配合，积极稳妥地实施事业单位人员聘用制度和岗位管理制度，严格按照学校岗位设置管理的有关规定，做好岗位设置和实施各项工作。

十一、投诉、申诉与监督

（一）学校岗位设置与聘用工作全程接受校纪委、广大师生和社会监督。教职工对聘用程序、聘用结果和考核有异议的，有权提出投诉与申诉。凡以实名书面形式提出的投诉与申诉，相关职能部门应进行调查取证，并予以答复；涉及劳动人事争议的，可依法依规申请仲裁。

（二）学校和各部门在岗位设置与聘用工作中应严格聘用程序，规范聘用工作，聘用工作中应公开透明、公平合理、公正客观。

十二、附则

（一）本办法及附件所涉及的聘用条件一律截至当轮岗位聘用申报截止之日。

（二）本办法所依据的法律、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。

（三）本办法自下发之日起执行，本办法由学校第四轮岗位设置与聘用工作组负责解释。

- 附件：
1. 川北医学院管理岗位设置与聘用管理实施细则
 2. 川北医学院专业技术岗位设置与聘用管理实施细则
 3. 川北医学院专业技术岗位基本职责和任务
 4. 川北医学院专业技术岗位聘期考核办法
 5. 川北医学院工勤技能岗位设置与聘用管理实施细则
 6. 川北医学院岗位设置与聘用机构和职责
 7. 川北医学院教学工作量计算与管理暂行办法

附件 1

川北医学院管理岗位设置与聘用管理实施细则

为做好我校管理岗位设置、聘用和管理工作，进一步加强管理队伍建设，培养一支精干高效、高素质、高水平、专业化的管理队伍，全面提升我校管理水平，根据《川北医学院岗位设置与聘用管理暂行办法》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)管理岗位指担负领导职责或管理任务的工作岗位。包括学校领导、党群、行政部门的管理岗位，以及各教学科研单位、教学业务单位、附属单位等机构中的管理岗位。

(二)聘任在管理岗位上工作的人员称为职员。分为承担领导职责的职员岗位和其他承担管理任务的职员岗位。

(三)凡学校从事各项管理工作的在岗人员原则上均纳入职员聘用范围。

二、岗位设置

我校管理岗位分为八个等级，即三至十级职员岗位，依次分别对应现行的厅级正职、厅级副职、处级正职、处级副职、科级正职、科级副职、科员、办事员。

根据省委编办核定的人员编制数和我校的实际情况，我校的管理岗位总数控制在学校人员编制数的 20%以内。六级及以上管理岗位数按照省委编办核定的处级以上领导职数设置，七级及以下管理岗位的结构比例根据根据学校的实际工作需要，本着精简、合理、高效的原则，由学校确定。

三、岗位聘用条件

申报管理岗位或聘任管理岗位人员应同时符合以下基本任

职条件、基本任职年限条件和相关的具体条件：

（一）基本任职条件

1. 遵守宪法和法律，贯彻执行国家的教育方针，遵守学校的规章制度。具有良好的品行，恪守职业道德，爱岗敬业；

2. 具备履行岗位职责所需要的专业知识和能力；

3. 学历条件：职员岗位一般应具有大学专科以上文化程度，其中六级及其以上职员岗位的人员一般应具有大学本科以上文化程度；

4. 适应岗位要求的身体条件；

5. 近三年（不足三年按实际考核年度掌握）年度考核结论为合格及以上等次。

（二）基本任职年限条件

1. 三级、五级职员岗位须分别在四级、六级职员岗位上工作两年以上。

2. 四级、六级职员岗位须分别在五级、七级职员岗位上工作三年以上。

3. 七级、八级职员岗位须分别在八级、九级职员岗位上工作三年以上。

4. 确因工作需要，由专业技术岗位交流到管理岗位的人员，可根据干部人事管理权限和本人条件，按照相应的管理办法完善手续后，聘用到相应的管理岗位上。

（三）各职员岗位的具体条件

1. 三级、四级职员岗位，按照干部人事管理有关规定和权限确定。

2. 五级职员岗位：现任正处级领导职务或相当级别非领导职务的人员直接对应五级职员岗位。

3. 六级职员岗位：现任副处级领导职务或相当级别非领导职务的人员直接对应六级职员岗位。

4. 七级职员岗位：现任正科级领导职务或相当级别非领导职务的人员直接对应七级职员岗位；

5. 八级职员岗位：现任副科级领导职务或相当级别非领导职务的人员直接对应八级职员岗位；

6. 九级职员岗位：现任科员职务的人员直接对应九级职员岗位。

7. 十级职员岗位：现任办事员职务的人员直接对应十级职员岗位。

四、管理岗位职责

（一）管理岗位基本职责

1. 热爱祖国、热爱社会主义，拥护中国共产党的领导，坚持马列主义、毛泽东思想、习近平新时代中国特色社会主义思想武装头脑，认真贯彻党和国家的路线、方针、政策，积极参加政治学习。

2. 以身作则，模范遵守国家的法律、法规和学院的各项规章制度，恪守职业道德，关心学生的全面成长，管理育人、服务育人，做好群众表率。

3. 服从工作安排，勇挑工作重担，爱岗敬业，谦虚谨慎，团结合作，顾全大局，勤政廉洁，求真务实。具有良好的职业道德，树立为教学、科研、人才培养服务的思想，努力提供优质服务。

4. 刻苦钻研业务，掌握高等教育管理理论，了解高等教育改革的发展动向，以人为本，努力提高管理水平和服务质量，为学校教育事业的发展而努力工作。

（二）承担领导职责职员的岗位职责

1. 五级职员：

（1）主持本部门全面工作，研究本部门有关工作的改革与发展，对本部门的工作进行规划、组织、管理、决策、实施及检查、督促和评估，并对学校工作提出建设性意见；

（2）贯彻学校决定、决议，协调和配合其他部门做好有关工作，完成学校对本部门要求的各项工作任务，保证学校政策和整体工作在本部门的贯彻和落实；

（3）制定并实施本部门的目标责任制，建立健全本部门的内部管理制度；

（4）认真执行党风廉政建设责任制，廉洁自律；

（5）加强思想政治教育，树立全心全意为师生员工服务的思想，关心群众生活，为师生员工办实事、好事，解决他们工作、学习和生活中的实际问题；

（6）对本部门安全稳定、防火等重大问题负责；

（7）完成岗位职责、聘用目标和领导交办的其它任务，年度考核均在称职及其以上等次。

2. 六级职员：

（1）协助本部门正职分管有关工作，参与本部门工作的规划、组织、管理、决策、实施及检查、督促和评估；

（2）协助本部门正职贯彻学校决定、决议，执行学校党委、行政和职能部门、本部门主要领导交办的有关任务，保证学校政策和整体工作在本部门的贯彻和落实；

（3）对学校工作提出建设性意见和创新的工作思路；

（4）树立全心全意为师生员工服务的思想；

（5）认真执行党风廉政建设责任制，廉洁自律；

(6) 对本人分管的工作负责；

(7) 完成岗位职责、聘用目标和领导交办的其它任务，年度考核均在称职及其以上等次。

3. 七级职员：

(1) 在部门负责人的领导下，全面负责科内工作；

(2) 组织全科同志认真学习国家政策、法规和业务知识，不断提高政策、业务水平；

(3) 贯彻执行上级领导布置的各项工作任务，及时处理科室职责范围内的重大问题，并及时向处领导汇报；

(4) 独立完成工作计划、总结、工作报告及其他有关文件和文稿的起草工作；

(5) 积极主动配合部门领导做好本部门的有关调研工作，并提出相关的工作建议和工作思路；

(6) 完成岗位职责、聘用目标和领导交办的其它任务，年度考核均在称职及其以上等次。

4. 八级职员：

(1) 协助科长做好科室工作，科长空缺或科长有不在时履行科长职责；

(2) 认真做好分管工作，切实履行自己的岗位职责；

(3) 协助科长抓好科室人员的思想政治工作，注意调动和充分发挥全科人员的积极性，保证科内各项工作的顺利进行；

(4) 协助科长教育本科职工坚持原则、遵纪守法，树立良好的职业道德和工作作风，热爱本职工作，开展优质服务活动；

(5) 及时完成领导交办的临时性工作任务；

(6) 完成岗位职责、聘用目标和领导交办的其它任务，年度考核均在称职及其以上等次。

（三）其他承担管理任务职员岗位职责

1. 五、六级职员：

（1）协助本单位领导完成职责范围内的管理工作，或独立承担某一方面专门性管理工作；

（2）独立起草或参与拟定本职管理工作中重要的公文或者文稿，为学校的建设和发展积极献计献策；

（3）积极开展业务工作的研究，撰写与本职工作相关的管理论文、研究报告；

（4）指导七级及以下职员的工作。

（5）完成岗位职责、聘用目标和领导交办的其它任务，年度考核均在称职及其以上等次。

2. 七、八级职员：

（1）在本部门负责人领导下，完成职责范围内的业务管理工作；

（2）参与起草公文或者文稿，为学校的建设和发展积极献计献策；

（3）积极开展业务工作的研究，撰写与本职工作相关的管理论文、研究报告；

（4）指导九、十级职员工作。

（5）完成岗位职责、聘用目标和领导交办的其它任务，年度考核均在称职及其以上等次。

3. 九、十级职员：

（1）承办具体的管理和事务性工作，参与起草一般性公文或者文稿；

（2）完成岗位职责、聘用目标和领导交办的其它任务，年度考核均在称职及其以上等次。

（四）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《岗位工作任务书》，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、关于同时在两类岗位上任职的规定

（一）根据《关于印发四川省事业单位岗位设置管理实施意见的通知》（川办发〔2008〕19号）规定，事业单位工作人员原则上不得同时在两类岗位上任职。

（二）“双肩挑”岗位聘用人员同时在两类岗位任职的，既要占管理岗位职数、又要占专业技术岗位职数，实行双岗双责双考核，其主要岗位是管理岗位，同时必须完成学校规定的专业技术岗位工作的目标和职责。

六、新招聘人员聘用管理岗位

新招聘的管理人员，按《四川省人事厅关于事业单位新招聘的管理人员聘用职员岗位有关问题的处理意见（试行）》（川人发〔2009〕14号文件规定，在一年见习（试用）期满，根据事业单位工作人员的条件，按照拟聘用职员岗位的要求进行考核。考核合格后，按照以下条件聘用职员岗位：

（一）直接从各类学校（含科研机构）毕业生中招聘的、没有工作经历的工作人员：

1. 大学本科毕业生、获得双学士学位的大学本科毕业生（含学制为六年以上的大学本科毕业生）、研究生班和未获得硕士学位的研究生，直接聘用九级职员岗位。

2. 获得硕士学位的研究生，可以直接聘用八级职员岗位。

3. 获得博士学位的研究生，可以直接聘用七级职员岗位。

（二）其他新招聘的管理人员：原具有事业单位工作人员身份的，可以参考其原受聘岗位等级，比照本单位同等条件人员，

聘用相应等级的职员岗位。具有其他工作经历的，可以根据其资历和工龄，比照本单位同等条件人员，聘用相应等级的职员岗位。

（三）新进管理人员原则上不再聘用专业技术职务，按照职员岗位制度聘用相应职员职级。

七、聘用程序

（一）公布岗位。学校公布职员岗位、岗位职责、任职条件。

（二）申请应聘。应聘者向岗位所在部门提出申请，填写《川北医学院管理岗位聘用申请表》，并提交相关应聘材料。

（三）资格审核。所在单位（部门）对应聘人员的聘用资格和基本条件进行审核。

（四）部门推荐。各部门评审确定本单位拟聘用的人选，推荐上报学校。

（五）委员会评审。学校管理岗位聘用评审委员会对部门推荐拟聘人选进行评审，并将各级岗位拟聘用名单报学校岗位设置与聘用领导小组审批。

（六）学校审批。学校岗位设置与聘用工作组对上报的管理岗位拟聘用名单进行审核，报学校岗位设置与聘用工作领导小组审批。

（七）结果公示。学校将管理岗位拟聘用名单进行为期 7 天的公示。在公示期内有异议者，按程序进行复议。

（八）签订合同。公示期满无异议的，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。

八、聘后考核

（一）考核分为年度考核和聘期考核。年度考核主要考核聘用人员的思想政治表现、职业道德、工作态度、工作进展及绩效情况。聘期考核主要考核聘期内聘用人员履行岗位职责和聘用合

同的情况，重点是工作业绩。考核结果将作为续聘、解聘、调整岗位、以及晋级、奖惩等的依据。

（二）受聘人员年度考核或者聘期考核不称职的，学校可以根据考核情况及时作出解聘或调整岗位的决定。受聘人员无正当理由不同意调整岗位的，学校有权单方面解除聘用合同。调整岗位后，双方须签订新的岗位聘用合同，完成相应的岗位任务，享受相应的待遇。

九、附则

（一）校级领导岗位，即管理岗位三、四级职员的岗位设置与聘任，按照干部人事管理权限的有关规定执行。

（二）首次聘用时，各级管理岗位原则上与相应的职员岗位对应，并执行相应等级的管理岗位工资。部分与学校教学、科研、学科建设等密切相关和对专业技术要求较强的岗位，其岗位上的受聘人员可纳入专业技术管理岗位，执行专业技术岗位工资，占用专业技术岗位职数和结构比例，同时赋予一定的管理职责。

（三）按照干部人事管理权限，经学校批准，教学、业务部门行政负责人可由专业技术人员担任，仍执行专业技术岗位管理的有关规定，赋予一定的管理职责。

（四）对于在管理岗位工作评聘有专业技术职务的人员。采取“老人老办法”，逐步过渡到管理岗位上来。首次聘用可在专业技术岗位和管理岗位间进行双向选择，如选定专业技术岗位，可以参加专业技术岗位晋级，今后晋升按有关条件晋升管理岗位职务或者专业技术职务。

（五）本细则未尽事宜按上级文件和学校有关规定执行。

（六）本实施细则由学校第四轮岗位设置与聘用工作组负责解释。

附件 2

川北医学院专业技术岗位设置与聘用管理实施细则

为加强学校专业技术队伍建设,进一步推进学校聘用制改革和收入分配制度改革,做好我校专业技术岗位的设置、聘用和管理工作,根据《川北医学院岗位设置与聘用管理暂行办法》及我校岗位设置方案,特制定本实施细则。

一、基本原则

(一)实行总量和结构比例控制。在核定的专业技术岗位总量内,按照有关文件精神,结合学校实际,科学合理地确定各级岗位数量和结构比例。

(二)保障教学与支撑科研相结合。教师岗位设置服务于教学、科研工作和学科建设的需要,强化业绩导向,形成有利于优秀人才脱颖而出的竞争激励机制,为学校教学、科研工作提供人才资源保障。

(三)重点支持与统筹兼顾相结合。通过科学设岗,积极扶持重点学科,兼顾基础学科和新兴学科,努力发展特色学科,切实保证优势学科持续发展。

(四)合理用人与结构优化相结合。充分发挥岗位设置的调节和导向功能,通过岗位聘用,合理配置人才资源,加快高层次人才队伍建设,促进教师队伍结构的整体优化。

二、岗位的分类设置

专业技术岗位分为教师岗和其他专业技术岗两个大类。

(一)教师岗的设置。在教师高级岗位等级(二至七级)中,设置教学为主型、教学科研型、科研为主型三个亚类;中初级岗

位等级（八至十二级）不分亚类。在高级岗的科研院所人员必须申请科研为主型教师岗；在高级岗的教学院系人员申请科研为主型教师岗原则上应具有博士学位或已主持省部级及以上科研项目一项以上；其他人员可根据自己的岗位特点和业务专长，选择申请适合自己的岗位类型。

（二）其他专业技术岗位主要包括“社会科学研究、实验技术、工程技术、图书资料、档案、编辑出版、会计、经济、卫生技术”等专业技术岗位。在管理部门从事思想政治教育研究、党务管理研究、高等教育教学研究、科研及医疗卫生管理研究等专业技术人员可申请社会科学研究岗位。其他人员可根据从事的专业和取得的职称系列申请对应的岗位。

三、岗位等级及其结构比例

（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 7 个等级，即一至七级，其中一至四级为正高级岗位，五至七级为副高级岗位；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。

（二）结构比例。全校正高级、副高级、中级和初级专业技术岗位比例控制目标为 1.5：3：4：1.5。正高级岗位中，三级、四级之间的结构比例控制目标为 3：7。副高级岗位中，五级、六级、七级之间的结构比例为 2：4：4。中级岗位中，八级、九级、十级岗位之间的比例为 3：4：3。

（三）正、副高级教师岗位在专业技术岗位中所占的比例均应高于其他专业技术岗位。

（四）专业技术一级岗位的设置，按国家有关规定执行。专业技术二级岗位的设置，按四川省有关规定执行。

四、岗位聘用条件

各级各类专业技术岗位上岗申请者除满足《川北医学院岗位设置与聘用管理暂行办法》及现行专业技术职务评聘有关规定的
基本任职条件外，根据不同系列不同等级需要，还应达到以下相应等级岗位聘用条件。

（一）专业技术三级岗位：

任正高级年限	选项条件
10 年及以上 (2008 年及以前)	基本条件全满足； 且 A/B 类条件至少满足 1 项
7—9 年 (2009-2011 年)	基本条件全满足； 且 A/B 类条件至少满足各 1 项，或 A/B 类条件至少满足 3 项
4—6 年 (2012-2014 年)	基本条件全满足； 且至少满足 A 类条件 2 项和 B 类条件 1 项，或 A/B 类条件至少满足 4 项
满 3 年不足 4 年	基本条件全满足； 且 A/B 类条件至少满足 5 项（其中必含省部级及以上教学、科研成果一等奖）

专业技术三级岗选项条件

基 本 条 件	1、遵守宪法和法律。
	2、具有良好的品行。
	3、具有岗位所需的专业、能力或技能条件，完成教研室安排的教学工作量。
	4、适应岗位要求的身體条件。
	5、近五年无教学医疗事故，近五年年度考核均合格。
学 术 成 果 & A 类 条 件	1、a. 省级及以上创新团队负责人；b. 省级及以上教学团队、精品课程负责人。
	2、a. 国家级科技成果奖获得者；b. 省部级科技成果一等奖获得者（排名前五）；c. 省部级科技成果二等奖获得者（排名前三）；d. 省部级科技成果三等奖获得者（排名第一）；e. 厅局级科技成果一等奖获得者（排名第一）（科技成果奖由职能部门认定，一般指政府奖）。
	3、a. 中国高校人文社会科学奖、国家哲学社会科学基金项目优秀成果奖获得者；b. 省部级社科成果一等奖获得者（排名前五）；c. 省部级社科成果二等奖获得者（排名前三）；d. 省部级人文社科三等奖获得者（排名第二）；e. 厅局级社科成果一等奖获得者（排名第一）。
	4、国家社科基金成果入选全国哲学社会科学规划办《成果要报》一次（排名第一）。

学术成果 & A类条件	5、a. 国家级教学成果奖获得者；b. 省部级教学成果一等奖获得者（排名前五）；c. 省部级教学成果二等奖获得者（排名前三）；d. 省部级教学成果三等奖获得者（排名第一）。
	6、a. 理工医科以第一作者（或通讯作者）在国内核心期刊上发表学术论文4篇以上（以川北医学院申报职称规定的核心期刊为准）；b. 以第一作者（或通讯作者）在国际外文期刊上发表学术论文1篇以上（影响因子 ≥ 1.0 ）；c. 以第一作者（或通讯作者）在学术期刊上发表学术论文10篇以上（以CNKI、维普、万方检出为准）。
	7、a. 人文社科以第一作者（或通讯作者）在国内核心期刊上发表学术论文4篇以上（以川北医学院申报职称规定的核心期刊为准）；b. 以第一作者（或通讯作者）在SSCI\SCI等收录的外文学术期刊上发表论文1篇以上；c. 以第一作者（或通讯作者）在学术期刊上发表学术论文10篇以上（以CNKI、维普、万方检出为准）。
	8、a. 主持国家自然科学基金1项以上；b. 主持省部级科研课题2项以上；c. 主持厅局级科研课题3项以上。
	9、a. 国家社科基金重大招标项目、重大委托项目和教育部人文社科重大招标项目获得者（排名前三）；b. 主持国家社科基金项目1项以上；c. 主持省社科科研课题2项以上；d. 主持厅局级科研课题3项以上。
	10、理工医科主持科研项目累计到校科研经费 ≥ 100 万。
	11、人文社科主持科研项目累计到校科研经费 ≥ 30 万。
	12、a. 授权职务发明专利一项以上（排名前二）；b. 被国家采纳并执行的国家技术标准起草人；c. 实用新型发明、外观专利、软件著作权登记3项以上。
	13、a. 国家级（精品、重点建设、特色）专业、课程（排名前三）；b. 省部级（精品、重点建设、特色）专业、课程（排名前二）。
	14、a. 国家级（重点建设、特色）学科、专科负责人（排名前三）；b. 省部级（重点建设、特色）学科、专科（排名前二）；c. 厅局级甲级重点学科负责人。
	15、a. 国家级重点实验室（含建设期）、教学示范中心（排名前三）；b. 省部级重点实验室（含建设期）、教学示范中心（排名前二）；c. 高校重点实验室、教学示范中心负责人。
	16、a. 国家规划教材独立或第一主编1部；b. 编委4部（以教材上出现姓名为准）；c. 专著1部（排名第一），或参著4部（以专著上出现姓名为准）。
学术影响 & B类条件	1、a. 享受国务院政府特殊津贴专家；b. 省部级突贡专家。
	2、省部级及以上其他荣誉称号或人才项目（政府评审）。
	3、各学科国家教学指导委员会委员。
	4、a. 兼职博导；b. 一、二级学科硕士点和专业学位点负责人。
	5、a. 四川省学术技术带头人后备人选；b. 厅局级学术带头人。
	6、a. 国家民政部认定的全国一级学会理事；b. 全国医学领域一级学会专业委员会常务理事；c. 省级学会副会长或副理事长、副主委。（科协目录为准）
	7、a. 国际杂志编委；b. 国内核心期刊（CSCD\CSSCI）编委。

	8、a. 国家级优秀教师（名师）；b. 省级优秀教师（名师）；c. 天府名师（天府名医）。
--	---

**（二）专业技术四级岗位：
受聘正高级专业技术职务。**

（三）专业技术五级岗位：

任职年限	选项条件
六级岗 6 年及以上	基本条件全满足； 且 A/B 类条件至少满足 1 项
六级岗 3 年	基本条件全满足； 且 A/B 类条件至少满足 2 项

专业技术五级岗位选项条件

基本 条件	1、遵守宪法和法律。
	2、具有良好的品行。
	3、具有岗位所需的专业、能力或技能条件，完成教研室安排的教学工作量。
	4、适应岗位要求的身體条件。
	5、近五年无教学医疗事故，近五年年度考核均合格。
学术 成果 & A 类 条件	1、a. 省级及以上创新团队前二；b. 省级及以上教学团队、精品课程前二。
	2、a. 国家级科技成果奖获得者；b. 省部级科技成果一等奖获得者（排名前五）；c. 省部级科技成果二等奖获得者（排名前三）；d. 省部级科技成果三等奖获得者（排名第一）；e. 厅局级科技成果一等奖获得者（排名第一）（科技成果奖由职能部门认定，一般指政府奖）。
	3、a. 中国高校人文社会科学奖、国家哲学社会科学基金项目优秀成果奖获得者；b. 省部级社科成果一等奖获得者（排名前五）；c. 省部级社科成果二等奖获得者（排名前三）；d. 省部级人文社科三等奖获得者（排名第二）；e. 厅局级社科成果一等奖获得者（排名第一）。
	4、国家社科基金成果入选全国哲学社会科学规划办《成果要报》一次（排名第一）。
	5、a. 国家级教学成果奖获得者；b. 省部级教学成果一等奖获得者（排名前五）；c. 省部级教学成果二等奖获得者（排名前三）；d. 省部级教学成果三等奖获得者（排名第一）。
	6、a. 理工医科以第一作者（或通讯作者）在国内核心期刊上发表学术论文 3 篇以上（以川北医学院申报职称规定的核心期刊为准）；b. 以第一作者（或通讯作者）在国际外文期刊上发表学术论文 1 篇以上（影响因子 ≥ 1.0 ）；c. 以第一作者（或通讯作者）在学术期刊上发表学术论文 8 篇以上（以 CNKI、维普、万方检出为准）。
	7、a. 人文社科以第一作者（或通讯作者）在国内核心期刊上发表学术论文 3 篇以上（以川北医学院申报职称规定的核心期刊为准）；b. 以第

学术成果 & A类条件	一作者（或通讯作者）在SSCI\SCI等收录外文学术期刊上发表论文1篇以上；c.以第一作者（或通讯作者）在学术期刊上发表学术论文8篇以上（以CNKI、维普、万方检出为准）。
	8、a.主持国家自然科学基金1项以上；b.主持省部级科研课题2项以上；c.主持厅局级科研课题3项以上。
	9、a.国家社科基金重大招标项目、重大委托项目和教育部人文社科重大招标项目获得者（排名前三）；b.主持国家社科基金项目1项以上；c.主持省社科科研课题2项以上；d.主持厅局级科研课题3项以上。
	10、理工医科主持科研项目累计到校科研经费 ≥ 100 万。
	11、人文社科主持科研项目累计到校科研经费 ≥ 30 万。
	12、a.授权职务发明专利一项以上（排名前二）；b.被国家采纳并执行的国家技术标准起草人；c.实用新型发明、外观专利、软件著作权登记3项以上。
	13、a.国家级（精品、重点建设、特色）专业、课程（排名前三）；b.省部级（精品、重点建设、特色）专业、课程（排名前二）。
	14、a.国家级（重点建设、特色）学科、专科（排名前三）；b.省部级（重点建设、特色）学科、专科（排名前二）；c.厅局级甲级重点学科负责人。
	15、a.国家级重点实验室（建设期）、教学示范中心（排名前三）；b.省部级重点实验室（建设期）、教学示范中心（排名前二）；c.高校重点实验室、教学示范中心负责人。
学术影响 & B类条件	16、a.已出版国家规划教材（供专科以上使用）副主编1部；b.编委2部（以教材上出现姓名为准）；c.专著1部（排名前2），或专著2部（以专著上出现姓名为准）。
	1、硕士生导师，并独立招收研究生。
	2、省部级及以上其他荣誉称号或人才项目（政府评审）
	3、各学科国家教学指导委员会委员。
	4、省部级突贡专家。
	6、a.四川省学术技术带头人后备人选；b.厅局级学术带头人。
	7、a.国家民政部认定的全国一级学会理事；b.全国医学领域一级学会专业委员会理事；c.省级学会副会长或副理事长、副主委。（科协目录为准）
	8、a.国际杂志编委；b.国内核心期刊（CSCD\CSSCI）编委。
	9、a.校级及以上骨干教师；b.承担留学生专业课程教学。

（四）专业技术六级岗位：

任副高级年限	选项条件
6年及以上 (2012年及以前)	基本条件全满足； 且A/B类条件至少满足1项
3—5年 (2013-2015年)	基本条件全满足； 且A/B类条件至少满足2项
满2年不足3年	基本条件全满足； 且A/B类条件至少满足3项

专业技术六级岗位选项条件

基本 条件	1、遵守宪法和法律。
	2、具有良好的品行。
	3、具有岗位所需的专业、能力或技能条件，完成教研室安排的教学工作量。
	4、适应岗位要求的身体条件。
	5、近五年无教学医疗事故，近五年年度考核均合格。
学术 成果 & A 类 条 件	1、a. 省级及以上创新团队前二；b. 省级及以上教学团队、精品课程前二。
	2、a. 国家级科技成果奖获得者；b. 省部级科技成果一等奖获得者（排名前五）；c. 省部级科技成果二等奖获得者（排名前三）；d. 省部级科技成果三等奖获得者（排名第一）；e. 厅局级科技成果一等奖获得者（排名第一）（科技成果奖由职能部门认定，一般指政府奖）。
	3、a. 中国高校人文社会科学奖、国家哲学社会科学基金项目优秀成果奖获得者；b. 省部级社科成果一等奖获得者（排名前五）；c. 省部级社科成果二等奖获得者（排名前三）；d. 省部级人文社科三等奖获得者（排名第二）；e. 厅局级社科成果一等奖获得者（排名第一）。
	4、国家社科基金成果入选全国哲学社会科学规划办《成果要报》一次（排名第一）。
	5、a. 国家级教学成果奖获得者；b. 省部级教学成果一等奖获得者（排名前五）；c. 省部级教学成果二等奖获得者（排名前三）；d. 省部级教学成果三等奖获得者（排名第一）。
	6、a. 理工医科以第一作者（或通讯作者）在国内核心期刊上发表学术论文3篇以上（以川北医学院申报职称规定的核心期刊为准）；b. 以第一作者（或通讯作者）在国际外文期刊上发表学术论文1篇以上（影响因子 ≥ 1.0 ）；c. 以第一作者（或通讯作者）在学术期刊上发表学术论文8篇以上（以CNKI、维普、万方检出为准）。
	7、a. 人文社科以第一作者（或通讯作者）在国内核心期刊上发表学术论文3篇以上（以川北医学院申报职称规定的核心期刊为准）；b. 以第一作者（或通讯作者）在SSCI\SCI等收录的外文学术期刊上发表论文1篇以上；c. 以第一作者（或通讯作者）在学术期刊上发表学术论文8篇以上（以CNKI、维普、万方检出为准）。
	8、a. 主持国家自然科学基金1项以上；b. 主持省部级科研课题2项以上；c. 主持厅局级科研课题3项以上。
	9、a. 国家社科基金重大招标项目、重大委托项目和教育部人文社科重大招标项目获得者（排名前三）；b. 主持国家社科基金项目1项以上；c. 主持省社科科研课题2项以上；d. 主持厅局级科研课题3项以上。
	10、理工医科主持科研项目累计到校科研经费 ≥ 100 万。
	11、人文社科主持科研项目累计到校科研经费 ≥ 30 万。

件	12、a. 授权职务发明专利一项以上（排名前二）；b. 被国家采纳并执行的国家技术标准起草人；c. 实用新型发明、外观专利、软件著作权登记3项以上。
	13、a. 国家级（精品、重点建设、特色）专业、课程（排名前三）；b. 省部级（精品、重点建设、特色）专业、课程（排名前二）。
	14、a. 国家级（重点建设、特色）学科、专科（排名前三）；b. 省部级（重点建设、特色）学科、专科（排名前二）；c. 厅局级甲级重点学科负责人。
	15、a. 国家级重点实验室（建设期）、教学示范中心（排名前三）；b. 省部级重点实验室（建设期）、教学示范中心（排名前二）；c. 高校重点实验室、教学示范中心负责人。
	16、a. 已出版国家规划教材（供专科以上使用）副主编1部；b. 编委2部（以教材上出现姓名为准）；c. 专著1部（排名前2），参编专著2部（以专著上出现姓名为准）。
学术 影响 & B 类 条 件	1、硕士生导师，并独立招收研究生。
	2、省部级及以上其他荣誉称号或人才项目（政府评审）。
	3、各学科国家教学指导委员会委员。
	4、省部级突贡专家。
	5、a. 四川省学术技术带头人后备人选；b. 厅局级学术带头人。
	6、a. 国家民政部认定的全国一级学会理事；b. 全国医学领域一级学会专业委员会理事；c. 省级学会副会长或副理事长或副主委。（科协目录为准）
	7、a. 国际杂志编委；b. 国内核心期刊（CSCD\CSSCI）编委。
	8、a. 校级及以上骨干教师；b. 承担留学生专业课程教学。

（五）专业技术七级岗位：

受聘副高级专业技术职务。

（六）专业技术八级岗位：

任职年限	选项条件
九级岗6年及以上	基本条件全满足； 且选项条件至少满足1项
九级岗3年	基本条件全满足； 且选项条件至少满足2项

专业技术八级岗位选项条件

基本 条 件	1、遵守宪法和法律。
	2、具有良好的品行。
	3、具有岗位所需的专业、能力或技能条件，完成教研室安排的教学工作量。
	4、适应岗位要求的身体条件。
	5、近五年无教学医疗事故，近五年年度考核均合格。

选项条件	1、a. 省部级教学成果一等奖额定获得者；b. 省部级教学成果二等奖获得者（排名前五）；c. 省部级教学成果三等奖获得者（排名前三）。
	2、a. 理工医科以第一作者在国内核心期刊上发表学术论文 1 篇以上（以川北医学院申报职称规定的核心期刊为准）；b. 以第一作者在国际外文期刊上发表较高质量的学术论文 1 篇以上；c. 以第一作者在学术期刊上发表学术论文 3 篇以上（以 CNKI、维普、万方检出为准）。
	3、a. 人文社科以第一作者在国内核心期刊上发表学术论文 1 篇以上（以川北医学院申报职称规定的核心期刊为准）；b. 以第一作者在国际外文学术期刊上发表较高质量的论文 1 篇以上；c. 以第一作者在学术期刊上发表学术论文 3 篇以上（以 CNKI、维普、万方检出为准）。
	4、a. 参加省部级科研课题 1 项（排名前三）；b. 主持厅局级科研课题 1 项；c. 主持校级课题 2 项。
	5、理工医科主持科研项目累计到校科研经费 ≥ 5 万。
	6、人文社科主持科研项目累计到校科研经费 ≥ 1.5 万。
	7、a. 校级及以上骨干教师；b. 承担留学生专业课程教学；c. 校级及以上教学比赛获奖（学校或政府组织的比赛）

（七）专业技术九级岗位：

任中级年限	选项条件
3 年及以上 (2015 年及以前)	基本条件全满足； 且选项条件至少满足 1 项
满 2 年不足 3 年	基本条件全满足； 且选项条件至少满足 3 项（其中必含省部级教学成果奖）

专业技术九级岗位选项条件

基本条件	1、遵守宪法和法律。
	2、具有良好的品行。
	3、具有岗位所需的专业、能力或技能条件，完成教研室安排的教学工作量。
	4、适应岗位要求的身體条件。
	5、近五年无教学医疗事故，近五年年度考核均合格。
选项条件	1、a. 省部级教学成果一等奖额定获得者；b. 省部级教学成果二等奖获得者（排名前五）；c. 省部级教学成果三等奖获得者（排名前三）。
	2、a. 理工医科以第一作者在国内核心期刊上发表学术论文 1 篇以上（以川北医学院申报职称规定的核心期刊为准）；b. 以第一作者在国际外文期刊上发表较高质量的学术论文 1 篇以上；c. 以第一作者在学术期刊上发表学术论文 3 篇以上（以 CNKI、维普、万方检出为准）。
	3、a. 人文社科以第一作者在国内核心期刊上发表学术论文 1 篇以上（以川北医学院申报职称规定的核心期刊为准）；b. 以第一作者在国际外文收录的学术期刊上发表较高质量的论文 1 篇以上；c. 以第一作者在学术

	期刊上发表学术研究论文 3 篇以上（以 CNKI、维普、万方检出为准）。
	4、a. 参加省部级科研课题 1 项（排名前三）；b. 主持厅局级科研课题 1 项；c. 主持校级课题 2 项。
	5、理工医科主持科研项目累计到校科研经费 ≥ 5 万。
	6、人文社科主持科研项目累计到校科研经费 ≥ 1.5 万。
	7、a. 校级及以上骨干教师；b. 承担留学生专业课程教学；c. 校级及以上教学比赛获奖（学校或政府组织的比赛）。
	8、取得博士学位。

（八）专业技术十级岗位：受聘中级专业技术职务。

（九）专业技术十一级岗位：受聘初级专业技术职务累计 2 年及以上。

（十）专业技术十二级岗位：受聘初级专业技术职务。

五、基本岗位职责及岗位工作任务书

（一）基本岗位职责。教师岗、其他专业技术岗的基本职责见附件 3。

（二）各级各类岗位工作任务书。

1. 各教学、科研单位在学校制定的教师岗和其他专业技术岗基本职责的基础上，制定各级教师岗和实验技术岗具体的《岗位工作任务书》，并在岗位聘用合同中予以明确，报人事处备案。

2. 学生工作部（处）在学校制定的辅导员基本职责的基础上，制定各级辅导员具体《岗位工作任务书》，并在岗位聘用合同中予以明确，报人事处备案。

3. 图书档案馆在学校制定的教师岗和其他专业技术岗基本职责的基础上，制定图书资料、档案各个岗位的《岗位工作任务书》，并在岗位聘用合同中予以明确，报人事处备案。

4. 计划财务处、审计处在学校制定的其他专业技术岗基本职责的基础上，制定财务、经济、审计等岗位的《岗位工作任务书》，并在岗位聘用合同中予以明确，报人事处备案。

5. 校医院在学校制定的其他专业技术岗基本职责的基础上，

制定医疗卫生技术岗的《岗位工作任务书》，并在岗位聘用合同中予以明确，报人事处备案。

六、聘用程序

(一) 公布岗位。学校公布专业技术岗位、岗位职责、任职条件。

(二) 申请应聘。应聘者向岗位所在单位（部门）提出申请，填写《川北医学院专业技术岗位聘用申请表》，并提交相关应聘材料。

(三) 资格审核。所在单位（部门）对应聘人员的聘用资格和基本条件进行审核。

(四) 部门推荐。各部门评审确定本单位拟聘用的人选，推荐上报学校。

(五) 资格复审。相关职能部门在各自权限范围内对应聘人员提供材料的真实性及聘用条件进行复审。

(六) 委员会评审。学校专业技术岗位聘用评审委员会对单位（部门）推荐拟聘人选进行评审，并将各级岗位拟聘用名单报学校岗位设置与聘用领导小组审批。

(七) 学校审批。学校岗位设置与聘用工作组对上报的专业技术岗位拟聘用名单进行审核，报学校岗位设置与聘用工作领导小组审批。

(八) 结果公示。学校将专业技术岗位拟聘用名单进行为期 7 天的公示。在公示期内有异议者，按程序进行复议。

(九) 签订合同。公示期满无异议的，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。

七、岗位考核

(一) 岗位考核主要是对专业技术人员上岗后履行岗位职责

的情况进行考核。考核内容包括岗位职责和工作任务书中所包含的全部内容。

(二)教师岗位的考核采取年度考核和聘期考核相结合的方式进行,以聘期考核为主,主要考核教师在本聘期完成岗位职责规定的工作情况,重点是聘期工作目标完成情况和工作业绩。

(三)其他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。

(四)《川北医学院专业技术岗聘期考核办法》详见附件4,年度考核见《川北医学院专业技术人员年度考核办法》

八、附则

(一)新入职人员若具备相应专业技术职务任职资格,且在原单位已聘任岗位等级的经查实人事档案并确认后,聘用相应岗位等级;若不具备相应专业技术职务任职资格或具备相应专业技术职务任职资格但与本单位所从事岗位不相近或一致,按专业技术职务任职基本条件、学术水平和能力评审相应的岗位职级。

(二)经批准校外挂职、支医、支教、扶贫、赴国内外访学进修培训、脱产指导下级单位或到上级单位进修的专业技术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受理申请。

(三)本细则中所有聘用条件中的有关教学科研业绩,均为任现岗位等级至2019年3月31日期间所获得的业绩。所有项目、成果、论文的知识产权必须属于川北医学院,且同一项成果以最高等级计入,不重复计算。

(四)通讯作者、共同通讯作者及共同第一作者的认定以川北

医学院申报专业技术职务规定为准。

(五) 本细则未尽事宜按照《川北医学院岗位设置与聘用管理暂行办法》及相关政策执行；专业技术岗位聘用条件未尽的特殊情况，提交学术委员会认定。

(六) 本细则由学校第四轮岗位设置与聘用工作组负责解释。

附件 3

川北医学院专业技术岗位基本职责和任务

学校专业技术岗位分教师（教师分为“教学为主型、教学科研型、科研为主型”）和其他专业技术岗位两个类别。

一、各类专业技术岗位的基本要求

（一）热爱国家与集体，遵守国家法律、法规和学校各项规章制度；

（二）具有良好的政治素质和职业道德；

（三）具有与岗位相适的专业技术能力水平；

（四）爱岗敬业，潜心教书育人，潜心科学研究和社会服务，认真履行基本职责，高质量完成岗位工作任务。

（五）完成继续教育目标要求，保持终身学习，追求知识和理性。

二、教师岗位职责和任务

（一）教师岗位职责：1. 承担学校和部门下达的教学任务，规范完成各教学环节，教授、副教授必须每年承担一定的本科理论课（课堂教学）；2. 担任本科生指导教师，辅导答疑，指导本科生见习、实习、社会调查、毕业论文或毕业设计；高级职称教师还应承担研究生培养任务，指导本科生和研究生开展学术创新活动；3. 参与课程建设、教材建设、教研室和实验室建设；4. 参加教学团队建设，参与教学研究和教学改革；5. 学习掌握本学科国内外的前沿理论和发展方向，参与本学科研究基地、实验室的申报、建设和发展；6. 高年资教师应做好学科梯队人选的物色、推荐、选拔和培养，担任青年教师导师，培养青年骨干教师；低年资教师应积极参加观摩听课、集体备课，担任兼职班主任等工作；7. 广泛开展学术交流，积极争取学术任职，扩大学术影响；8. 从事高水平的科学研究、技术开发；9. 积极参与社会服务，指

导大学生创新创业，参与地方经济社会发展研究和政府、企业咨询服务。

（二）教师基本教学任务：聘期内各年度教学评价达良好及以上等级，教学工作量达到基本要求（见下表）。

级别	类型	年均最低标准 学时数
教授	教学为主型	260
	教学科研型	160
	科研为主型	30
副教授	教学为主型	260
	教学科研型	160
	科研为主型	30
讲师		240
助教		180

说明：1. 学时数包含计划学时数和非直接教学工作获得的折合学时数（详见《川北医学院教学工作量计算与管理暂行办法》）；
2. 临床教师年均学时数要求为同职级、同类型教师要求的二分之一；
3. 主岗在管理岗位（含院系管理岗）的教师年均学时数要求为同职级、同类型教师要求的三分之一；
4. 教授、副教授年均学时中必须包含不少于 20% 的本科理论课。
5. 主岗在辅导员岗位的教授、副教授年均教学工作量不少于 60 学时，且每年应承担一定的理论课；辅导员讲师、助教年均教学工作量不少于 50 学时。

（三）教师基本科研任务（见下表）

教授	<p>教学为主型教师聘期内完成以下任意 1 项，教学科研型教师完成任意 3 项，科研为主型教师完成任意 5 项。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 完成：省部级及以上科研项目主要完成人（国家社科/自科基金 1 项，限前 3 名；或省部级限课题负责人）。 2. 立项：新增主持省部级及以上课题 1 项，或厅局级课题 2 项。 3. 主持课题累计到校经费 30/15 万（理工医科/人文社科），或获成果转让费 30 万。 4. 以第一作者（或通讯作者）公开发表本学科学术论文或教研论文 3 篇（cnki、维普、万方检出为准）；或以第一作者（或通讯作者）在中文核心期刊发表本学科学术论文或教研论文 1 篇。 5. 以第一作者（或通讯作者）发表 sci\ssci\cssci\csd 等收录学术期刊论文 1 篇。 6. 出版学术著作 1 部（CIP 备案作者，人文社科类不少于 10 万字，其余类不少于 6 万字）；或主编国家规划教材 1 部，或编写国家规划教材 2 部（个人承担写作累计不少于 10 万字）。 7. 获得省部级三等奖及以上 1 项（一等奖排名前 5，二等奖排名前 4，三等奖排名前 3），或获得国家级奖励 1 项（证书额定获奖者）。 8. 获得国家发明专利 1 项；或实用新型发明、外观专利、软件著作权登记 3 项。 9. 省级创新团队排名前 5。 10. 省级重点学科（一流学科）排名前 5 或省医学重点学科负责人。 11. 省级虚拟仿真实验项目或实验教学示范中心排名前 5。 12. 担任省级学术团体副主委及以上职务，或国家级学术团体委员及以上职务。
----	---

副 教 授	<p>教学为主型教师聘期内完成以下任意 1 项，教学科研型教师完成任意 2 项，科研为主型教师完成任意 4 项。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 完成：省部级及以上科研项目主要完成人（国家社科/自科基金 1 项，限前 5 名；或省部级限课题 1 项，限前 2 名）。 2. 立项：新增国家社科/自科基金 1 项（限前 3 名），或省部级课题 1 项（限前 2 名），或厅局级课题 1 项。 3. 主持课题累计到校经费 20 /10 万（理工医科/人文社科），或获成果转让费 20 万。 4. 以第一作者（或通讯作者）公开发表本学科学术论文或教研论文 3 篇（cnki、维普、万方检出为准）；或以第一作者（或通讯作者）在中文核心期刊发表本学科学术论文或教研论文 1 篇。 5. 以第一作者（或通讯作者）发表 sci\ssci\cssci\csd 等收录学术期刊论文 1 篇。 6. 出版学术著作 1 部（CIP 备案作者，人文社科类不少于 10 万字，其余类不少于 6 万字），或编写国家规划教材 2 部（个人承担写作累计不少于 10 万字）。 7. 获得省部级三等奖及以上 1 项（一等奖排名前 5，二等奖排名前 4，三等奖排名前 3），或获得国家级奖 1 项（证书额定获奖者）。 8. 获得国家发明专利 1 项，或实用新型发明、外观专利涉及、软件著作权登记 3 项； 9. 省级创新团队排名前 5； 10. 省级重点学科（一流学科）排名前 5 或省医学重点学科排名前 2； 11. 省级虚拟仿真实验项目或实验教学示范中心排名前 5。 12. 担任省级学术团体副主委及以上职务，或国家级学术团体委员及以上职务。
-------------	---

讲 师	<p>完成以下任意 2 项：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 完成：国家社科/自科基金 1 项（限前 5 名），或省部级课题 1 项（限前 3 名），或厅局级课题 1 项。 2. 立项：新增国家社科/自科基金 1 项（限前 5 名），或省部级课题 1 项（限前 3 名），或厅局级课题 1 项。 3. 主持课题累计到校经费 10/5 万（理工医科/人文社科），或获成果转让费 10 万。 4. 以第一作者（或通讯作者）公开发表本学科学术论文或教研论文 2 篇（cnki、维普、万方检出为准）；或以第一作者（或通讯作者）在中文核心期刊发表本学科学术论文或教研论文 1 篇。 5. 以第一作者（或通讯作者）发表 sci\ssci\cssci\cscd 等收录学术期刊论文 1 篇且单篇 $IF \geq 1.0$。 6. 参编出版学术著作或国家级规划教材，个人承担写作累计不少于 3 万字）。 7. 获得省部级三等奖及以上 1 项（证书额定获奖者），或获得国家级奖 1 项（证书额定获奖者），或市厅级三等奖及以上 1 项（前 3）。 8. 获得国家发明专利 1 项，或实用新型发明 3 项；
助 教	<p>完成以下任意 1 项：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 校级及以上科研、教改或教学质量工程项目的主要完成人。 2. 校级及以上教学、科研成果的主要完成人。 3. 以第一作者公开发表本学科学术论文或教研论文 1 篇（cnki、维普、万方检出为准）。 4. 主持课题累计到校经费 5/1 万（理工医科/人文社科），或获成果转让费 5 万。 5. 参编出版学术著作或国家级规划教材，个人承担写作累计不少于 3 万字）。 6. 获得国家发明专利 1 项，或实用新型发明 3 项；

说明：1. 同一项目立项、获奖等只计算最高级别，不重复计算；
2. 因延期结题跨聘期的不计算。
3. 项目、成果、奖励排名计算均包含负责人。
4. 主岗在管理岗上（含院系管理岗）的教师科研要求为：教授、副教授完成同级别“教学为主型”教师科研任务，讲师和助教完成同级别教师科研任务的任意1项。
5. 主岗在辅导员岗位的教师科研要求：教授、副教授完成同级别“教学为主型”教师科研任务，讲师和助教完成同级别教师科研任务的任意1项。

三、其他专业技术岗位职责和任务

（一）其他专业技术岗位职责

1. 教学单位的实验技术岗（实际从事教务管理、学生管理及其他管理事务的除外）应承担一定的实验教学课；实验技术岗应熟悉本学科领域国内外实验技术发展动态，熟悉实验仪器设备的使用、维护；妥善管理实验仪器设备；积极参与实验室建设；指导学生实验；记录、管理和使用实验数据，撰写优质实验报告；做好实验室安全管理，防止安全事故发生；积极参与科学研究和社会服务。

2. 社会科学研究岗应熟悉本学科专业的理论发展动态，积极吸收新理论、新知识；强化理论联系实际，深入系统地学习理论并运用于高校党建、教育教学、科研、医疗等各领域的管理实践中，并积极思考和总结实践规律，提炼成理论文章；通过理论学习和研究，促进管理的科学化，提高管理效率；关注社会，积极参与科学研究和社会服务。

3. 会计、经济、图书资料、档案、工程、卫生技术等岗位应熟悉本专业基础理论和学科知识，系统掌握本专业领域发展现状

和发展趋势，适应本学科专业的执业（从业）要求；承担本领域的专业技术工作，积极处理和解决好专业技术问题，为教学、医疗、科研和管理工作提供优质服务；关注社会，积极参与科学研究和社会服务。

（二）其他专业技术岗位基本教学任务

教学单位的实验技术高级岗年均教学量不少于 100 学时，实验技术中级岗不少于 150 学时，初级实验岗不少于 100 学时；科研院所和职能部门的实验技术人员不作教学量要求，但应积极承担指导、协助学生实验工作，提供教学保障服务。

（三）其他专业技术岗位基本科研任务：高级职务岗应完成同级别“教学为主型”教师相应的科研任务，中、初级职务岗应完成同级别教师相应科研任务中的任意 1 项。

四、其他事项

（一）本职责和任务是学校对各系列各级别岗位的专业技术人员的基本要求，各部门必须根据本学科专业特点和岗位特征，在不低于学校所规定岗位职责和任务的基础上制定本部门相应岗位的具体职责和任务，形成《岗位工作任务书》，报人事处备案（详见《川北医学院专业技术岗位设置与聘用管理实施细则》第五条规定）。

（二）各部门应对照《岗位工作任务书》，建立健全日常考核评价机制，制定各个岗位的考核办法和细则，层层考核，层层落实目标任务。

（三）本职责和任务由学校第四轮岗位设置与聘用工作组负责解释。

附件 4

川北医学院专业技术岗位聘期考核办法

为进一步深化学校人事制度改革，建立与学校事业发展相适应的人才管理和人才使用评价机制，强化岗位管理和考核，充分调动广大教师潜心教书育人、科学研究和服务社会的积极性，现结合学校专业技术队伍实际，制定本办法。

一、聘期考核范围

受聘学校专业技术岗位的在编在岗、人事代理人员（经学校批准可不纳入本考核范围的人员除外）。

二、聘期考核原则

- （一）坚持实事求是、客观公正、民主公开原则；
- （二）坚持分级、分类考核原则；
- （三）坚持定性与定量考核相结合原则；
- （四）坚持年度考核与聘期考核相结合原则。

三、聘期考核组织

（一）组织领导。学校岗位设置与聘用工作领导小组负责聘期考核办法的审定和考核工作的统一部署；岗位设置与聘用工作组负责聘期考核工作的组织协调和安排落实、考核结果的审核以及相关政策解释。

（二）分组考核

1. 教师和实验技术人员聘期考核由所在院（系、部）组织实施；主岗在管理岗上的教学、研究和实验职称系列人员根据其兼任的学科专业归口到相应院（系、部）考核。

2. 辅导员聘期考核由学生工作部（处）组织实施。

3. 图书资料、档案系列专业技术人员聘期考核由图书档案馆组织实施。

4. 卫生技术人员聘期考核由校医院组织实施。

四、聘期考核方式及时间

聘期以年度考核和聘期考核相结合的方式。

（一）年度考核。按学校各年度的考核工作安排进行。

（二）聘期期满考核。在每个聘期期满后。除有明确规定或约定聘期的岗位外，原则上各类别岗位的聘期为三年。

五、聘期期满考核标准

（一）以学校和部门制定的各类各级岗位职责、任务以及聘用合同为依据，对专业技术人员的思想政治、教学、科研、管理和服务等工作的完成情况进行全面考核。

（二）因上级单位或学校安排外出学习交流、挂职锻炼、扶贫、支教、支医等原因聘期内在岗时间不足者（个人原因除外），可根据其实际在岗的年限比例，折算出应当承担的教学、科研等工作量，作为聘期考核的标准。

（三）聘期内由于职称晋升而所聘岗位级别发生变动者，对应的岗位职责及任务按变动时间分段考核。

六、聘期期满考核程序

（一）发布通知。由学校统一发布聘期考核通知和相关工作安排。

（二）个人申报。个人对照相应岗位职责及任务进行自查总

结，填报《川北医学院专业技术岗位聘期考核表》，并提供聘期相应的工作业绩和成果支撑材料。

（三）部门审核。各部门负责审核个人提交的考核材料；个人业绩材料在本部门范围内公示 5 个工作日。

（四）评议考核。各部门岗位聘用与考核工作组结合本学科专业的特点或本类岗位的特点制定考评细则，按照定性与定量相结合的原则组织评议考核，形成考核意见，并在学校确定的指标比例控制数内确定推荐考核等级。对考核不合格者，部门应提出处理意见。

（五）反馈公示。各部门将考核结果以书面形式反馈给考核对象，将考核结果在本单位范围内公示 5 个工作日。如考核对象对考核结果有异议，可在公示期内以实名并书面向所在部门岗位聘用与考核工作组提出申诉，组织考核的部门应在 10 个工作日内向申请人做出书面答复。

（六）材料报送。各部门将考核材料与结果报送人事处汇总。

（七）审定公布。学校审定结果并在全校范围内公示 5 个工作日。若仍有异议者可在公示期内向学校岗位设置与聘用工作监督仲裁工作组提出申诉，岗位设置与聘用工作监督仲裁工作组根据调查情况在 10 个工作日内作出最终结论。

七、聘期考核结果

聘期考核结果分为合格和不合格两个等次。

（一）合格

1. 完成受聘岗位规定的岗位职责及任务。

2. 聘期内满足下列情况之一的，且完成同类专业技术岗位层级工作量 30% 的，视为考核合格。

（1）受聘为二级及以上教授岗位；

（2）当选为院士、教育部“长江学者奖励计划”特聘教授及讲座教授获得者、国家杰出青年科学基金获得者、“国家百千万人才工程国家级人选”称号获得者、国家有突出贡献中青年专家、国家级教学名师、享受国务院政府特殊津贴专家等；

（3）主持国家级重大科研项目等；

（4）国家科技成果奖励获得者、国家教学成果奖励获得者（均为排名第 1）；

（5）在《Science》、《Nature》上发表论文 1 篇（第一作者或通讯作者）；

（6）其他经学校审核讨论通过的重要荣誉获得者或相当等级的优秀教学科研成果。

3. 新聘任专业技术岗位未满一年的人员，完成单位安排的工作任务，视为考核合格。

（二）聘期内有下列情况之一的，考核结果为“不合格”：

1. 未完成受聘岗位规定岗位职责及任务的；

2. 不服从工作安排，拒绝接受工作任务，不履行工作职责的；

3. 连续旷工 15 个工作日及以上，或一年内累计旷工超过 30 个工作日的；

4. 未经学校同意擅自出国（境）以及出国（境）后未经学校同意逾期不归 15 个工作日及以上的；

5. 师德考核不合格的;
6. 弄虚作假, 严重违背学术道德, 造成不良影响的;
7. 未经批准不参加考核的;
8. 违反学校有关规定, 损害学校利益和声誉, 造成严重后果的直接责任人;
9. 在教学、科研工作或教学、科研管理工作中, 出现重大事故或管理事故责任人;
10. 受党纪、政纪处分或国家法律惩处的;
11. 经部门岗位聘用与考核工作组考核认定为考核不合格的。

八、考核结果的使用

考核结果是岗位职务续聘、岗位调整的主要依据。根据考核情况及岗位工作需要, 决定是否续聘、低聘、转聘、待聘或解聘。

(一) 聘期考核为合格者, 可续聘或竞聘高一级岗位。

(二) 聘期考核为不合格者, 该聘期第三个年度考核结果应确定为不合格。

(三) 聘期考核为不合格者, 下一个聘期不予续聘、不得参加竞聘高一级岗位, 但可低聘、转聘或解聘。拒绝低聘或转聘者, 以待聘人员管理。

1. 低聘

按专业技术岗位 13 个等级, 依次降一个岗位等级聘用, 保留原岗位基本工资及薪级工资, 绩效工资按低聘后的岗位标准执行。如下一个聘期考核再不合格, 则直接降一个岗位等级聘用(不

再保留原岗位基本工资及薪级工资)。

2. 转聘

对于确实不能完成现任岗位工作任务者，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。

3. 解聘

对聘期考核不合格，岗位聘任单位可提出解除其岗位职务的报告并报学校审定。

(四) 转聘、解聘及待聘人员，均按新聘岗位确定相应待遇。

(五) 未参加聘期考核的人员，不得续聘。

(六) 下一个聘期的业绩与表现不得作为申请更改上一个聘期任何考核结果的依据。

九、其他说明

1. 与学校签订有固定期限聘任协议的高层次引进人才，按照所签协议进行考核。协议聘期期满且考核合格，距本轮专业技术岗位聘期考核时间不足1年的，视为专业技术岗位聘期考核合格；距本轮专业技术岗位聘期考核时间在1年及以上的，应同时参加本轮专业技术岗位聘期考核。

2. 对于距国家规定退休时间1年以内的、并确认将按期退休及不再竞聘高一级岗位的人员，可书面申请免于考核。距实际退休时间不足一个聘期的人员，教学科研工作量可适当放宽，考核重点放在其指导青年教师及培养研究生，参与学科建设、技术开发、社会服务活动及参与各类提升学校影响力的学术活动等方面

的业绩。

3. 低聘上岗者若下一个聘期在所聘岗位上完成了原岗位规定的岗位职责及任务，可在新一轮聘任中申请竞聘原岗位。

4. 聘期内发生岗位或部门变化的人员，由现聘部门结合实际按在岗时间分段考核。

5. 经批准出差、出国研修、培训学习等人员，原则上应按时参加聘期考核，并在其聘期考核表中说明外出期间的工作学习表现与工作任务完成情况。

6. 聘期内停薪或待聘的人员，原则上不参加聘期考核，如本人提出申请，可按申请岗位的标准参加聘期考核；立案审查未结案处理的人员，暂不参加聘期考核，待结案后依据处理结果再确定考核等次。

7. 岗位职责及任务应统计在本轮聘期内完成的以学校为第一署名单位或完成单位的业绩及成果。

十、本办法自公布之日起执行，由学校第四轮岗位设置与聘用工作组负责解释。

附件 5

川北医学院工勤技能岗位设置与聘用管理实施细则

为加强学校工勤技能服务队伍建设，进一步推进学校聘用制改革和收入分配制度改革，做好我校工勤技能岗位的设置、聘用和管理工作，根据《川北医学院岗位设置与聘用管理暂行办法》，特制定本实施细则。

一、基本原则

(一)科学合理，按需设岗。从服务学校教学科研、人才培养和日常运行的需要出发，对工勤技能岗位统筹规划与合理设置，以满足提高操作维护技能，提升服务水平的要求。

(二)规范管理，逐步到位。根据相关文件要求，实行比例控制、按需设岗、竞争上岗、按岗聘用的运行机制。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、岗位类别及比例

(一)工勤技能岗位包括技术工岗位和普通工岗位，其中技术工岗位分为5个等级，普通工岗位不分等级。高级技师、技师、高级工、中级工、初级工，依次分别对应一至五级工勤技能岗位。

(二)工勤技能岗位总量。根据学校现实有工勤技能人员、后勤社会化改革的实际等确定工勤技能岗位数。

(三)工勤技能岗位结构比例。工勤技能一级、二级、三级岗位的总量占工勤技能岗位总量的比例全省总体控制目标为25%左右，一级、二级岗位的总量占工勤技能岗位总量的比例全省总体控制目标为5%左右。

三、工勤技能岗位聘用条件

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體条件。此外，还应具备各类岗位所需的下列条件：

(一)高级技师

1. 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；
2. 具备指导技师的能力；
3. 通过四川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。
4. 岗位聘用及核编按照川人社办发〔2013〕164号文件执行。

(二)技师

1. 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；
2. 具备指导高级工的能力；
3. 通过四川省人事厅组织的技师等级考评取得技师资格证书。
4. 岗位聘用及核编按照川人社办发〔2013〕164号文件执行。

(三)高级工

1. 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；
2. 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；
3. 通过四川省人事厅组织的高级工技术等级考评取得高级

工资资格证书。

4. 岗位聘用及核编按照川人社办发〔2013〕164 号文件执行。

(四) 中级工

1. 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；

2. 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；

3. 通过四川省人事厅组织的中级工技术等级考评取得中级工资资格证书。

4. 被学校聘任为中级工。

(四) 初级工

1. 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；

2. 通过四川省人事厅组织的初级工技术等级考评取得初级工资资格证书。

3. 被学校聘任为初级工。

四、岗位职责

(一) 基本职责

1. 认真学习政治理论，遵纪守法，遵守学校的各项规章制度，遵守安全操作规程，保障人身和设备安全，保障设备正常运转；

2. 与同事和谐相处，举止端正，服务育人；

3. 不断学习新知识，研究新技术，掌握新技能。完成所承担的岗位工作；

4. 完成领导交办的其它工作。

(二) 各岗位具体职责

1. 技师除履行基本职责外，还应履行以下职责：

- (1) 主动思考，配合单位领导创造性地做好本单位工作；
- (2) 提出隐患整改、提高工作效率、服务水平、节约资源等工作建议和思路、方案；
- (3) 指导中级工不断提高技术技能水平，保质保量完成岗位工作任务。

2. 高级工除履行基本职责外，还应履行以下职责：

- (1) 积极思考，配合单位领导做好本单位各项工作；
- (2) 为提高本单位工作水平，积极提出合理化建议，为学校建设发展做贡献；
- (3) 指导中级工按时完成岗位工作任务。

3. 中级工除履行基本职责外，还应履行以下职责：

- (1) 配合领导完成本单位相关工作；
- (2) 主动学习新知识、新技能，总结经验，按时保质保量完成岗位工作任务。

(三)各单位结合学校有关规定及本单位实际情况研究制定各工勤技能岗位的具体岗位职责，报学校备案后列入每个岗位的聘用合同。

五、聘用程序

(一)公布岗位。学校公布工勤技能岗位、岗位职责、任职条件。

(二)申请应聘。应聘者向岗位所在部门提出申请，填写《川北医学院工勤技能岗位聘用申请表》，并提交相关应聘材料。

(三)资格审核。所在部门对应聘人员的聘用资格和基本条件进行审核。

(四) 部门推荐。各部门评审确定本单位拟聘用的人选，推荐上报学校。

(五) 委员会评审。学校工勤技能岗位聘用评审委员会对各部门推荐拟聘人选进行评审，并将各级岗位拟聘用名单报学校岗位设置与聘用领导小组审批。

(六) 学校审批。学校岗位设置与聘用工作组对上报的工勤技能岗位拟聘用名单进行审核，报学校岗位设置与聘用工作领导小组审批。

(七) 结果公示。学校将工勤技能岗位拟聘用名单进行为期 7 天的公示。在公示期内有异议者，按程序进行复议。

(八) 签订合同。公示期满无异议的，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。

六、岗位考核

考核分为年度考核和聘期考核，以年度考核为主。主要考核履行岗位职责和聘用合同的情况，重点是工作业绩。考核成绩记入档案，作为岗位变动、奖惩和续聘或解聘的依据，聘用合同期满前，严格进行聘期考核，根据考核结果及时做出续聘、岗位调整或解聘的决定。聘期考核不合格者只能申请比现聘岗位低的岗位。

七、附则

（一）本实施细则自下发之日起试行，未尽事宜按照《川北医学院岗位设置与聘用管理暂行办法》及相关政策执行。

（二）本实施细则由学校第四轮岗位设置与聘用工作组负责解释。

附件 6

川北医学院第四轮岗位设置与聘用管理 组织机构及工作职责

一、第四轮岗位设置与聘用工作领导小组

根据《川北医学院第四轮岗位设置与聘用管理暂行办法》文件精神，结合学校实际，现成立我校第四轮岗位设置与聘用工作领导小组。小组成员名单如下：

组 长：张 勇 杜 勇

副组长：雷 军

成 员：朱燕萍 黄 平 张小明 罗加福 张 波

主要职责：组织领导学校岗位设置与聘用管理工作，审定学校岗位设置方案和实施细则，以及岗位设置与聘用管理工作中其他重要事项的决策。

二、第四轮岗位设置与聘用工作组

组 长：雷 军

成 员：（以姓氏笔划为序）

万 勇 王晓明 文 彬 邓世山 兰长骏 邢 艳

吕志远 米方林 李于骅 何昆蓉 汪小平 张 玲

杨晓宏 杨小霖 陈道胜 周春阳 高晓凤 曹小平

彭海涛 曾 跃 游金辉 谢建平 蔡昌平 鲜 颖

谭榜宪 樊国康 潘尔春 魏 锦

工作组办公室设在人事处，人事处处长任办公室主任。

工作组职责：在学校岗位设置与聘用工作领导小组的领导和指挥下，负责岗位设置与聘用管理工作的全面贯彻落实；负责研究和制定管理岗、专业技术岗和工勤技能岗三类岗位的实施细则及相互衔接配套措施；负责全校岗位设置与聘用管理工作的组织协调；负责全校岗位设置与聘用结果及聘期考核结果的审核；负责相关政策解释工作。

三、第四轮学校管理岗位聘用工作组

组 长：张 勇

成 员：校领导、组织部、人事处及相关党群、行政部门负责人。

校管理岗位聘用工作组职责：按照学校干部管理权限，对部门推荐的拟聘五至八级管理岗位人选进行审核、评议；对部门推荐的拟聘九至十级管理岗位人选进行审定。

工作组设秘书 1-2 人，主要负责联络及材料工作。

四、第四轮学校专业技术岗位聘用工作组

组 长：杜 勇

成 员：校领导，人事处、教务处、科技处、教学质量监控与评估中心、学生工作（处）部、计划财务处、图书档案馆、第二附属医院负责人，教学院（系、部）负责人，科研院系负责人，校学术委员会代表，各专委会代表。（各代表临时抽取产生）。

校专业技术岗位聘用工作组职责：负责对部门推荐的拟聘三至七级专业技术人选进行评审；对部门推荐的拟聘八至十二级专业技术人选进行审定。

工作组设秘书 1-2 人，主要负责联络及材料工作。

五、第四轮学校工勤技能岗位聘用工作组

组 长：黄 平

成 员：人事处，党办、院办，国有资产管理处，后勤管理处，保卫处，图书档案馆，基础医学院，临床医学系等部门负责人，技师代表。

校工勤技能岗位聘用工作组职责：负责对部门推荐的一至三级工勤技能岗人选进行评审；对部门推荐的四至五级工勤技能岗人选进行审定。

工作组设秘书 1-2 人，主要负责联络及材料工作。

六、部门岗位设置与聘用工作组

组 长：部门负责人

成 员：部门主要领导、副高级及以上职务的专家。

职 责：负责本部门岗位设置与聘用工作的具体实施。包括：组织宣传学校岗位设置与聘用政策；研究制定部门各类岗位具体职责和《岗位任务书》；组织日常岗位管理和考核；组建二级岗位聘用委员会，审核参聘人员业绩材料，向学校聘用工作组评审推荐拟聘人选等。

部门工作组设工作人员 1-2 名，主要负责部门的材料工作。

附件 7

川北医学院教学工作量计算与管理暂行办法

为强化教师岗位职责，促进教学工作业绩考核规范化、制度化，结合学校现有条件和教学管理实际，制定本暂行办法。

一、教学工作量计算原则

（一）坚持教学工作质量兼顾导向，考核工作量，但不唯工作量，重视教学质量、效果。

（二）教学工作量计算，不过度量化。从教学管理现实基础出发，暂不考虑设置人数系数、课程系数。

（三）兼顾教学全过程工作，兼顾显性与隐性教学工作，不面面俱到，突出关键核心工作。

二、教学工作量计算办法

教学工作量分直接教学工作量和非直接教学工作量。以“学时”为计量单位。

（一）直接教学工作量计算办法

直接教学工作量指理论教学、实践教学、第二课堂、指导论文等。

1. 理论课教学工作量。包含“备课、讲授、测试、辅导答疑、批改作业、考试命题、阅卷、补考及阅卷等”全过程工作；理论课教学工作量按课内计划学时计算，双语教学、留学生专业课教学按计划学时的 2 倍计算。

2. 监考工作量。包含学校各门课程考试监考，不含非学历考试监考。监考按 1 学时/每次计算。

3. 实践课教学工作量。

①实验教学含预做、指导实验、批改实验报告、开放性实验、技能大赛等。实验教学工作量按计划学时计算。实验准备教学工作量按实验计划学时 1:0.5 计算。开放性实验 15 学时/项（由负责人在组内分配学时）。技能大赛培训阶段 20 学时/项，比赛 20 学时/项；教指委的临床技能大赛培训阶段 100 学时/项，比赛 40 学时/项，（学时分配均由项目负责人在项目组内分配）。

②临床实习带教 0.5 学时/日（一周按 5 日计算，治疗组内学时原则上按高级职称 20%，中级职称 30%，初级职称 50%分配）；见习带教按计划学时计算；小讲课 0.5 学时/次，教学查房 2 学时/次，疑难病例讨论 1 学时/次。

③军训入学教育、毕业教育 3 学时/每学年/合班。

④大学生形势教育 20 学时/学年；党建进公寓每个点 10 学时/学年；大学生社团指导教师 5 学时/社团/学年。

⑤大学生社会实践的带队指导教师 10 学时/次/队（原则上一次分队一个教师负责，多个教师负责的，共同参与学时数分配）。

⑥带大学生毕业实习管理教师 20 学时/每学期。

⑦中级及以下职称担任兼职班主任 10 学时/每学期，副教授、教授担任本科班主任 15 学时/每学期。

⑧指导本科生毕业论文设计 10 学时/每生；硕士研究生导师（含目前学校没有授权学科的兼职硕士研究生导师）招收并指导硕士研究生，专硕按 20 学时/每年/每生、学硕按 25 学时/每年/每生计算；兼职博士研究生招收并指导博士研究生，按 40 学时/每年/每生计算。

⑨指导大学生创新创业，国家级或相当项目立项 5 学时/项，完成 20 学时/项；省部级或相当项目完成 10 学时/项，市厅级或相当项目完成 2 学时/项。（多个教师指导的，按实际贡献分配学时数）

⑩党校培训：面向全校性的党校培训理论课 2 学时/次/每班，党校实践课指导教师 2 学时/每期。

4. 面向学生的讲座类。

面向全校学生的学术讲座或心理健康教育、人文素质教育等其他专题讲座，3 学时/次（以宣传部、校团委、科技处、教务处等职能部门备案讲座为准）。

（二）非直接教学工作量计算办法

非直接教学工作包含教学改革与研究、教材编写、专业与课程建设、学科建设、教学管理、青年教师培训、教研活动等。

1. 教学改革与研究。同一课题和成果以最高学时数核算。

（1）教改课题；国家级教改课题 40 学时，省级重点教改课题 20 学时，省级一般教改课题 10 学时。仅限课题负责人，在课题规定的年限内每年计学时。

（2）教学成果奖：按获奖排名计算课时数，①国家级教学成果奖：特等奖（200/160/140/120/100/80/70/60/50/40），一等奖（160/140/120/100/80/60/50/40/30/20），二等奖（140/120/100/80/70/60/50/40/30/20）；②省级教学成果奖：一等奖（120/100/80/70/60/50/40/30/20/10），二等奖（80/60/40/20/10），三等奖（40/20/12/8/4）；③校级教学成果奖：特等奖（20/10/8/6/4），一等奖（10/8/6/4/2），二等奖（仅

限课题负责人 6 学时), 三等奖 (仅限课题负责人 4 学时),

2. 教学类比赛 (高校和政府机构组织的, 不含各类学会、协会组织的比赛)。国家级教学比赛获一、二、三等奖分别计 30/25/20 学时; 省级教学比赛获一、二、三等奖分别计 20/15/10 学时; 校级教学比赛获一、二、三等奖分别计 10/6/3 学时。指导大学生技能大赛获奖, 校级 3 学时/次, 省级 6 学时/次, 国家级 10 学时/次。

3. 课程建设与开发。维护期内校、省、国家级精品课程、示范课程分别计 5/10/20 学时/学年 (课程负责人分配学时); 新增校、省、国家级精品课程、示范课程分别计 10/20/40 学时/学年 (课程负责人分配学时)。

4. 专业建设。校级、省级、国家级虚拟仿真实验项目: 实施或建设项目分别计 10/15/30 学时/学年; 专业建设期内, 计 20 学时/建设周期 (负责人分配学时)。

5. 学科建设。建设省级、国家级一流学科分别计 30/60 学时/学年; 新增 ESI 学科全球排名 1%、1‰分别计 30/60 学时/学年; 新增硕士学位、博士学位一级学科授权点或专业学位授权类别分别计 30/60 学时/学年; 学科水平评估 A 到 C 类分别计 90/60/30 学时/学年。(学科负责人分配学时)。

6. 教学团队。国家级、省级及校级分别计 40/20/10 学时, 由团队负责人分配。

7. 教材编写、题库建设。自编教材主编 8 学时, 副主编 5 学时, 参编 4 学时/万字; 协编教材主编 25 学时, 第二主编和第一副主编计 20 学时, 参编 5 学时/万字; 国家统编教材主编计 100

学时，第二主编和第一副主编计 60 学时，参编 8 学时/万字；高等教育出版社、人民卫生出版社、科学出版社出版的教材及专著主编计 50 学时，第二主编和第一副主编计 30 学时，参编 6 学时/万字。50 题库维护 5 学时/学年。

8. 教学管理。教研室（实验中心）主任、副主任、教学秘书分别计 20 学时、16 学时、16 学时/学年。主持工作的副职按正职计算。

9. 青年教师培养。10 学时/学年/人次。

三、教学工作量的管理

（一）教师于每学年开学前据实填写上一年的《教师教学工作量登记表》，教研室（实验室）、院（系、部）负责人审核签字。

（二）各院（系、部）统一将教师工作登记情况向下计划的部门核实确认，并公示无异议后提交教务处。

（三）负责直接教学工作和非直接教学工作的安排、管理和考核的相关部门，应根据各项教学工作赋予的学时数，制定各项工作的质量标准，确保学时数与教师的劳动价值、时间付出等保持合理关系。

（四）学校对教学工作量的计算实行动态管理，对赋予学时数与教师劳动创造和时间付出明显不相符合的，及时调整。

（五）本办法由教务处负责解释，若有异议，提交教学委员会审定。