

湖南城市学院文件

湘城院发〔2024〕17号

关于印发《湖南城市学院岗位设置与聘用 管理办法（2024年修订版）》的通知

校属各单位：

《湖南城市学院岗位设置与聘用管理办法（2024年修订版）》
经2024年3月29日党委会讨论通过，现印发给你们，请各单位
认真遵照执行。

湖南城市学院

2024年4月1日

湖南城市学院岗位设置与聘用管理办法

(2024年修订版)

为深化我校人事制度改革，促进学校人力资源优化配置，强化岗位职责与竞争意识，充分调动和发挥各类人员的积极性，实现我校人事管理的科学化、规范化和制度化，根据《事业单位人事管理条例》《湖南省事业单位岗位设置管理工作有关问题的处理意见》（湘人社函〔2011〕75号）、《湖南省高等学校岗位设置管理实施意见》（湘人社发〔2011〕97号）、《关于进一步完善高等学校岗位设置管理的通知》（湘人社发〔2023〕39号）等文件精神 and 湖南省教育事业单位岗位设置操作实务的要求，结合我校实际，特制定本办法。

一、适用范围

学校所有在编教职工均适用本办法，非编教职工参照本办法执行。

二、岗位分类及层级

按有关规定，学校岗位分为专业技术岗位、管理岗位和工勤技能岗位三类。专业技术岗位分为高级、中级、初级，其中高级又分正高级、副高级；根据规定，我校专业技术岗位等级从高到低为三级到十三级：三、四级为正高级，五、六、七级为副高级，八、九、十级为中级，十一、十二级为初级，十三级为技术员级。我校管理岗位从高到低为三级到九级：三、四级为厅级正副职，

五、六级为处级正副职，七、八级为科级正副职，九级为科员。我校工勤岗位均为技术工岗位，不再设置普工岗位，技术工岗位等级从高到低为一级到五级：一级为高级技师，二级为技师，三级为高级工，四级为中级工，五级为初级工。

三、岗位设置原则

（一）合理设岗，适当空余。根据学校教学、科研和学科建设、管理和服务工作的现状及发展需要，科学合理设岗。岗位设置总量、各类各级岗位设置比例严格控制在上级部门核定的岗位结构比例范围内，并适当留有余地，保证岗位设置后人才队伍建设具有可持续性。

（二）优化结构，规范管理。以教师队伍为主体，优化各类人员结构，合理配置人力资源，持续深化人事制度改革，完善人才的引进、培养、使用、评价、激励与保障机制，促进教职员工的自主发展和自我约束。

（三）统筹规划，突出重点。学校对三类岗位统筹协调，科学规划；岗位设置和聘用以教学为主体，适当向重点学科、特色专业倾斜，向教学科研任务重、人才培养质量好的学院倾斜。

四、岗位总量及各类岗位比例

（一）岗位总量

学校岗位总量为上级下达的事业编制数，编制数出现变动时，则按最新编制数进行相应调整。

（二）各类岗位比例

1.总体比例

根据上级岗位设置的有关规定，结合我校实际，三类岗位人员总体控制比例为：专业技术岗位不低于全校岗位总量的 75%，管理岗位一般不超过岗位总量的 20%，工勤技能岗位不超过岗位总量的 1%。

2.专业技术岗位比例

根据《关于进一步完善高等学校岗位设置管理的通知》（湘人社发〔2023〕39号）规定，我校专业技术岗位高、中、初级结构比例为：正高级 15%，副高级 29%，中级 45%，初级 11%。我校专业技术主体岗位为高校教师岗位，工程、图书、档案、会计、审计、经济、高校管理等为其他专业技术岗位，考虑学校实际情况，设定主体岗位占专业技术岗位比例不低于 75%。

3.专业技术岗位内部层级及比例

根据规定，专业技术岗位内部层级结构比例为：三、四级岗位比例为 4: 6；五、六、七级岗位比例为 2: 4: 4；八、九、十级岗位比例为 3: 4: 3；十一、十二级岗位比例为 5: 5。

4.管理岗位及比例

管理岗位总数按全校岗位总量的 20%进行设置。根据干部管理权限，学校校领导管理岗位按照上级有关规定设置，中层管理岗位按照上级给定岗位数进行设置，学校根据需要设置其他管理岗位，不设置各岗位层级之间的比例。

学校从严设置“双肩挑”岗位，“双肩挑”岗位占管理岗位职

数。按管理岗位中有职称人数的 30%核定“双肩挑”岗位职数。

管理岗位中不再单列政工岗位。原有政工岗位人员，按有利于个人且学校有空岗的原则，转岗至管理岗位或专业技术岗位。转岗后按新岗位核定待遇。

5.工勤岗位

工勤岗位总数按不超过全校岗位总量的 1%进行设置。学校保留现有岗位职数，各等级之间不设置结构比例。

上述岗位比例和职数，报上级部门审定后实施。

五、岗位聘用

（一）岗位聘用原则

- 1.坚持德才兼备、人岗相适。
- 2.坚持科学设岗、公平竞争。
- 3.坚持双向选择、择优聘用。
- 4.坚持优化结构、合理流动。
- 5.坚持集体领导、民主集中。

（二）岗位聘用条件

1.基本条件

- （1）遵守宪法和法律；
- （2）具有良好的品行；
- （3）岗位所需要的专业、能力或技能条件；
- （4）适应岗位要求的身体条件。

2.聘（任）用条件

学校根据发展需要确定或调整专业技术岗位各等级岗位的聘用条件。专业技术人员具有专业技术任职资格，完成本职工作（学校规定的教学、科研任务），积极承担学校或所在单位的公共事务，积极参加公益活动，学校可聘任其到相应专业技术任职资格的最低等级岗位；如符合《湖南城市学院专业技术岗位内部晋级管理办法（2021年修订）》（湘城院发〔2021〕73号）规定的条件，在有空岗的前提下，可晋升岗位等级。

管理八级及以上岗位的聘（任）用按干部管理权限及干部任免相关规定实施，具有本科以上学历的教职工可聘用到九级岗位。

“双肩挑”岗位的聘任条件为：具有较强教学、科研等专业技术能力的领导班子成员和内设党政管理机构负责人。

注：《关于进一步完善高等学校岗位设置管理的通知》（湘人社发〔2023〕39号）文件规定：从严设置“双肩挑”岗位，高等学校“双肩挑”岗位人员原则上应为具有较强教学、科研等专业技术能力的领导班子成员和内设党政管理机构负责人。

技术工人具有岗位任职资格，可聘用到工勤岗位的相应等级。

（三）聘（任）用程序

管理八级及以上岗位的聘（任）用按干部选拔任用程序实施。其他岗位的聘用，原则上按以下程序进行：

- 1.学校公布岗位数和岗位聘用条件。
- 2.教职工填写岗位聘用申请。
- 3.审核应聘条件，组织评选。

4.公示。

5.确定聘用人选，签订聘用合同。

（四）公开招聘

学校根据人员退休、调离、辞职或工作量变化等情况，确定并公布用人计划和岗位，按照公布的岗位和规定的程序开展招聘工作。

六、解除聘用

具有下列情形之一的教职工，学校可解除其聘用合同，终止其与学校的劳动（人事）关系。

1.师德师风失范、学术行为不端情节严重的。

2.受到刑事处罚应予以开除的。

3.因个人原因拒不接受岗位调整的。

4.已连续两次被调整岗位，仍不适应工作被用人单位辞退的。

5.被聘人员在试用期内被发现不符合聘用条件、不适应工作要求、出现重大失误给学校造成损失，或违纪违法的。

6.聘期内考核不合格，或无特殊原因连续三年教学和科研任务工作量考核同时不合格的。

7.其他需要解除聘用情形。

七、聘用组织机构

学校成立岗位聘用工作领导小组，学校党政负责人任组长，分管人事工作校领导任副组长，其余校领导为领导小组成员。领导小组下设办公室，办公室成员为人事处（教师工作部）、工会、

教务处、科研处、纪委办、教学质量监控与评估中心、学科建设与发展规划处等部门负责人，人事处处长兼任办公室主任。

八、申诉与投诉

1.应聘者对聘用有异议的，可在公示期内提出投诉或申诉，否则不予受理。

2.任何投诉或申诉须以书面形式向学校岗位聘用工作领导小组办公室或学校纪检监察部门提出，并签署真实姓名。投诉或申诉人必须以事实为依据，经查实属于有意诬告者，将严肃处理。受理投诉的相关工作人员有责任为投诉人保密，任何单位及个人不得对投诉或申诉人进行打击报复。

3.聘用工作监督委员会对符合受理规定的投诉或申诉，经核实调查等程序，给出处理结论和意见。

九、其他规定

（一）聘用期限

各类岗位聘期一般为三年。管理岗位如遇换届聘用，则按换届日期重新确定聘期。

凡距离法定退休年龄不足三年的，聘期至退休日期止；凡符合上级规定的延退条件的，聘期至延退的最后日期止。

凡经学校批准在聘期内调整岗位、岗位晋级以及新招聘上岗人员的聘期，自批准调整或上岗之日或转正定级明确岗位之日的下一个月起至学校统一的该聘期截止日期止。

（二）聘用合同及变更。学校与聘用人员在平等自愿、协商

一致的基础上签订聘用合同，明确在聘岗位职责要求、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。聘用合同期限内调整岗位的，应对聘用合同的相关内容作出相应变更。聘用合同期满前，学校按照国家有关规定对在聘人员的履职情况认真考核，及时作出续聘、岗位调整或解聘的决定。

（三）聘用待遇

1.基本工资。聘任后，从办完聘用手续并经人社厅同意备案的下月起按新岗位发放岗位工资，岗位调整至不同类别的，还需按新岗位重新确定薪级工资。

2.绩效工资。按学校绩效工资的相关文件执行。

3.其他待遇。按上级和学校有关规定执行。

（四）岗位调整

1.聘期内岗位调整。聘期内，学校可根据工作需要调整教职工的工作岗位，工作人员无正当理由不得拒绝岗位调整。专职教师聘期内连续两年没有完成教学或科研任务工作量的，学校视情况调整其岗位。校内各单位出现空岗时，教职工可申请调整岗位，但必须符合相应岗位聘用条件。聘期内岗位调整原则上按以下程序进行：用人单位或个人申请、人事部门受理申请、岗位聘用工作领导小组办公室讨论并推荐、报学校审定、聘用并签订聘用合同。

2.全员竞聘。原则上学校在一个聘期期满时组织一次全校性

竞聘，即全员竞聘，制定竞聘工作方案并实施。全员竞聘时，教职工可根据情况选择岗位，参与竞聘，学校按竞聘结果统一调整岗位。

3.按照有关组织的章程或规定，需要进行选举产生人选后方可聘用的岗位，则按照批准的选举结果进行岗位聘用或调整。

（五）拒聘人员的处理

学校开展全员竞聘时，不提交竞聘申请，拒绝竞聘的人员，从竞聘结束的下个月起，停发一切待遇，学校按教职工自动辞职的有关规定办理相关手续。

（六）在人员聘用过程中，教职工有下列情形之一的，取消其应聘资格或聘用结果，且三年内不得应聘高一级岗位。

- 1.学术不端情节较轻的；
- 2.师德失范情节较轻的；
- 3.诬陷、中伤其他应聘人员、聘用组织成员或其他有关人员的；
- 4.以不正当手段拉拢或贿赂聘用组织成员的；
- 5.其他需要取消聘用资格、撤销聘用结果的行为。

十、本办法自发布之日起实施，原有办法自动废止。