附件3

浙江师范大学行知学院

第四轮管理岗位设置与聘任实施细则

为实现干部人事管理的科学化、规范化和制度化，建设一支德才兼备、精干高效的专业化管理队伍，根据《浙江师范大学行知学院第四轮岗位设置与聘任实施办法》，特制定本实施细则。

一、岗位设置

（一）设置范围

学院党政管理机构、教学机构、直属机构、群团组织机构中的管理岗位。

（二）设岗原则

1．科学合理，按需设岗。

从学院人才培养、科学研究、社会服务的实际需要出发，统筹规划、科学设置管理岗位。

2．总量控制，保证重点。

在保证学院管理工作正常、有序开展的前提下，严格控制学院管理岗位总量。根据学院发展规划，合理配置管理岗位。

3．优化结构，精干高效。

明确岗位职责，再造、优化工作流程，努力建设一支精干高效、高素质、专业化的管理队伍。

二、岗位聘任

（一）基本条件

1．热爱教育事业，具有良好的思想政治素质；

2．遵纪守法，熟悉高等教育的法规和政策；

3．爱岗敬业，廉洁自律，坚持管理育人、服务育人；

4．具备相应岗位要求的知识、能力，身心健康；

5．一般应具有大学专科及以上学历，其中晋升六级以上职员岗位一般应具有大学本科及以上学历。

（二）具体条件

1．五级职员岗位（符合下列条件之一）

（1）担任正处级职务者；

（2）现聘任在五级职员岗位者；

（3）现聘任在六级职员岗位满10年，参加工作满30年，近五年年度考核合格（称职）及以上，且任现职以来工作业绩突出者。

2．六级职员岗位（符合下列条件之一）

（1）担任副处级职务者；

（2）现聘任在六级职员岗位者；

（3）现聘任在七级职员岗位满10年，参加工作满25年，近五年年度考核合格（称职）及以上，且任现职以来工作业绩突出者。

3．七级职员岗位（符合下列条件之一）

（1）担任正科级职务者；

（2）现聘任在七级职员岗位者；

（3）现聘任在八级职员岗位满3年，或上一聘期由专业技术岗位转岗到管理岗位现聘任在八级职员岗位满1年，工龄满12年，近五年年度考核合格（称职）及以上，且任现职以来工作业绩突出者；

（4）由专业技术岗位转岗到管理岗位，具有副高及以上专业技术职务者。

4．八级职员岗位（符合下列条件之一）

（1）担任副科级职务者；

（2）现聘任在八级职员岗位者；

（3）博士研究生毕业且获得博士学位者；

（4）现聘任在九级职员岗位满3年、或上一聘期由专业技术岗位转岗到管理岗位现聘任在九级职员岗位满1年，工龄满9年，近五年年度考核合格（称职）及以上，且任现职以来工作业绩突出者；

（5）由专业技术岗位转岗到管理岗位，具有大学专科及以上学历，且具有中级专业技术职务满5年者。

5．九级职员岗位（符合下列条件之一）

（1）硕士研究生毕业且获得硕士学位者；

（2）大学本科毕业在管理岗位上工作满1年及以上者；

（3）大学专科毕业在管理岗位上工作满3年及以上者（已执行九级职员岗位工资的人员可不受此条件限制）。

6．十级职员岗位

大学专科毕业在管理岗位上工作满1年及以上暂不具备九级职员岗位条件者（已执行十级职员岗位工资的人员可不受此条件限制）。

三、教育管理人员高级专业技术岗位等级的设置与聘任

现职处级领导职务且具有教管系列、学生思政系列高级专业技术职务者，可参照有关“双肩挑”干部的规定，申请相应专业技术岗位等级。

（一）岗位设置

专业技术岗位设置分五个等级，其中正高级设三级岗、四级岗两个等级，按3：7比例控制；副高级设五级岗、六级岗、七级岗三个等级，按2：4：4比例控制。

（二）聘任范围

现职处级领导职务且担任高级专业技术职务（不含教师、科研系列）的管理人员。

（三）申报条件

1．三级岗

（1）担任正高级专业技术职务满12年，且在学术研究上取得较为突出的成果者；

（2）担任正高级专业技术职务满9年，且担任正处及以上领导职务满12年者；

（3）担任正高级专业技术职务满6年，且担任副厅及以上领导职务满8年者；

（4）担任正高级专业技术职务满3年，且担任正厅领导职务满4年者；

（5）现聘任在三级岗位者。

2．四级岗

（1）现聘任在四级岗位及以上者；

（2）担任正高级专业技术职务者。

3．五级岗

（1）担任副高级专业技术职务满15年，且在学术研究上取得较为突出的成果者；

（2）担任副高级专业技术职务满12年，且担任正处级及以上领导职务满8年者；

（3）现聘任在五级岗位及以上者。

4．六级岗

（1）担任副高级专业技术职务满9年，且在学术研究上取得一定的成果者；

（2）担任副高级专业技术职务满6年，且担任副处级及以上领导职务满8年者；

（3）现聘任在六级岗位及以上者。

5．七级岗

（1）现聘任在七级岗位及以上者；

（2）担任副高级专业技术职务者。

四、岗位职责与考核

1．管理岗位五级及以下职员聘期为三年。聘期届满须对管理岗位职员任职情况进行考核，聘期考核结果作为低聘、解聘、续聘或竞聘高一级岗位的依据。四级及以上管理岗位职员的考核由上级部门按照干部管理权限和规定进行。

2．参照“双肩挑”干部聘任的管理人员，实行“双岗双考核”，重点考核其管理岗位履职情况。

五、其他

1．第三轮聘期考核结果作为本轮岗位聘任的重要依据：聘期考核优秀人员，同等条件下，优先竞聘高一级岗位；聘期考核为合格的，同等条件下，优先竞聘原岗位；聘期考核为基本合格的，可以竞聘原岗位，但不能竞聘高一级岗位；聘期考核为不合格的，低聘或转聘到其他岗位。

2．从事教育管理工作的“双肩挑”人员所担任的专业技术职务与从事的管理工作不相符者，其专业技术职务只能聘任在相应专业技术职务等级的最低级岗位。

3．由辅导员岗位转岗到党政管理岗位者，参照党政管理岗位同类人员情况重新认定其岗位职级。

4．外单位调入人员，原单位聘为管理岗位七级职员及以下者，调入后保留原职级；原单位聘为管理岗位六级职员及以上者，经学院推荐，报省人力资源和社会保障厅批准后方可聘任。

5．现受聘在管理岗位又保留专业技术岗位等级工资待遇的，如选择参加职员晋升，晋升后按职员级别兑现工资待遇，不再执行专业技术岗位等级工资待遇。

6．“双肩挑”人员如选择参加职员晋升，晋升后专业技术岗位不再聘任，工资按晋升后的职员等级兑现。

7．主动辞去领导职务的人员，不再直接对应其原聘任管理岗位等级，要按照其参加工作年限重新确定其职员职级。