

汕头大学岗位设置管理办法（试行）

（2017年11月22日校长办公会讨论通过）

为了实施学校发展战略，进一步推进高水平大学建设，深化人事制度改革，建立健全岗位管理制度，合理配置人力资源，按照《印发〈关于广东省深化高等教育领域简政放权放管结合优化服务改革的实施意见〉的通知》（粤教人〔2017〕5号）精神，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，特制定本办法。

一、适用范围：

学校教学科研、管理服务和工勤技能等岗位（不包括辅助性合同工和临时工岗位）的设置适用本办法。岗位实聘人员属于事业编制人员的，岗位纳入广东省事业单位岗位设置和聘用管理。

二、基本原则

（一）因事设岗。按照学校发展战略和规划，围绕学科建设、教育教学、科学研究、社会服务等工作任务的需要，科学合理确定各类岗位的总量和结构比例，做到岗事相符、事变岗移、精简高效。

（二）统筹兼顾、动态调整。根据学校发展需求和办学实际，兼顾管理人员、专业技术人员和工勤技能人员的现状和未来控制目标，对各级各类岗位进行动态管理和适时调整，确保岗位设置与学校事业发展相适应，确保学校发展的关键领域和重点领域有充足岗位，一般

领域从严从紧，逐步调整优化人才队伍结构，促进各级各类人员各尽所能、各展所长。

（三）责权相等。通过岗位设置，确定各级别的岗位职责、权限、工作目标和任务，做到每个岗位各负其责、放权合理、监管适当。

（四）有效宽度。根据岗位的特点，确保承担领导管理职责的岗位有适当管理幅度。

（五）严格程序，依法管理。严格依照既定的程序和流程，严格执行干部人事管理的有关规定和权限，依法依规管理。

三、 岗位类别和总量

（一） 岗位类别

学校岗位分为专业技术岗位、管理岗位、工勤技能岗位三种类别。根据工作需要可申请设置特设岗位（引进高层次人才岗位或创新型岗位）和流动岗位。

1. 专业技术岗位是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，分为教师岗位和其他专业技术岗位。教师岗位为主系列专业技术岗位，指主要承担教育教学、科学研究、学生思想政治教育职责和具有相应能力水平要求的教学、科研岗位。其他专业技术岗位为辅系列专业技术岗位，主要包括工程、实验、图书资料、会计、审计、经济、档案管理、编辑出版、医疗卫生、中小幼教师等专业技术岗位。

2. 管理岗位是指在学校、学院（部、中心）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。

3. 工勤技能岗位是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. 对于确需专业技术背景的校领导岗位和部分管理部门的领导岗位，按照管理岗位管理。经学校和上级部门审批后的实聘人员可兼任专业技术岗位（以下简称“双肩挑”），不占用专业技术岗位数量。学校严格控制双肩挑岗位的设置和聘用，聘为双肩挑岗位的人员应当实际从事专业技术工作并完成三分之一的专业技术岗位工作量。

5. 专职辅导员岗位纳入教师岗位或管理岗位管理。

6. 特设岗位是学校根据事业发展聘用急需的高层次人才等特殊需要，经上级部门批准设置的工作岗位。特设岗位是学校的非常设岗位，不受岗位总量、最高等级和结构比例限制，在完成工作任务后，按照管理权限核销。

7. 创新岗位。为了推进学校科技创新和成果转化工作，各单位根据创新工作需要，可设置开展科技项目开发、科技成果推广和转化、科研社会服务等工作的岗位（简称“创新岗位”）。根据创新工作的实际情况纳入专业技术岗位或管理岗位管理。本单位岗位难以满足创新工作需求时，可向学校申请单独设置岗位；学校岗位难以满足需求时，纳入特设岗位管理。

8. 流动岗位主要用于流动站招收博士后、科研项目聘用研究助理，以及学校聘用紧缺课程教师、有创新实践经验的企业管理人才、科技人才和海外高水平创新人才兼职。流动岗位不受岗位总量、最高等级和结构比例限制。

（二） 岗位总量

学校岗位总量根据学校发展战略综合确定。其中，除特设岗位和创新岗位外，纳入广东省事业单位岗位管理的岗位数量不得超过广东省下达的事业单位编制数或人员总量。

（三） 岗位总体结构比例

学校专业技术岗位不低于学校岗位总量的 70%，其中，教师岗位不低于学校岗位总量的 55%；管理岗位不超过学校岗位总量的 20%；逐步减少工勤技能岗位的比例。

（四） 岗位等级及结构比例

1. 专业技术岗位

专业技术岗位分为正高级、副高级、中级、初级四个层级共设 13 个等级。其中，正高级设置为一至四级岗位，副高级设置为五至七级岗位，中级设置为八至十级岗位，初级设置为十一级至十三级岗位，其中十三级是员级岗位。

专业技术一级岗位是国家专设的特级岗位，由国家实行总量控制和管理，具体管理办法按照国家有关规定执行。专业技术二级岗位是广东省专设的岗位，具体管理办法按照省有关规定执行。

学校教师岗位的最高等级设置可设至专业技术二级岗位，辅系列专业技术岗位的最高等级可设至四级岗位。

学校专业技术岗位正高级、副高级、中级、初级的结构比例控制为 20：30：40：10。其中，实验系列的专业技术岗位高级、中级、初级结构比例控制为 35：45：20，其他教辅单位的专业技术岗位高级、

中级、初级结构比例控制为 30:40:30。对于区分正副高职务的辅系列专业技术岗位，学校从严设置少量正高级岗位。学校专业技术高级岗位向学校重点建设学科和重点发展方向倾斜。

正高级岗位中，二级、三级、四级岗位之间的比例为 1:3:6；副高级岗位中，五级、六级、七级岗位之间的比例为 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；初级岗位中，十一级、十二级岗位之间的比例为 5:5。

2. 管理岗位

管理岗位设三至十级职员共 8 个等级。学校三级、四级管理岗位职数根据干部人事管理权限由上级决定；五级及以下管理岗位的总量和结构比例根据上级核定职数由组织和人事部门根据有关规定和学校发展需要核定。

3. 工勤技能岗位

工勤技能岗位包括技术工岗位和普通工岗位，其中技术工岗位设置一至五级，普通工岗位不分等级。学校工勤技能岗位的最高等级可设至技术工二级岗位。技术工二级岗位应主要设置在承担技能操作和维护职责等对技能水平要求较高的领域。

技术工二级岗位、技术工三级、技术工四级、技术工五级和普通工岗位合计之间的比例控制标准为 5:40:25:30。工勤岗位中，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。

4. 特设岗位

符合下列条件之一的，学校按程序报政府部门审批后设置特设岗

位：

(1) 承担国家及省部级重大研究项目或课题，或者重大平台，学校工作人员无法满足需要，急需引进高层次人才。

(2) 引进获得“全国杰出专业技术人才”称号专家、长江学者、千人计划特聘教授、“国家特支计划”杰出人才和领军人才、国家杰出青年基金获得者等急需的高层次人才，相应等级岗位暂无空缺的。

(3) 确有必要设置创新岗位，学校相应等级岗位暂无空缺的。

5. 岗位等级结构比例调控

现有人员结构比例已经超过核准的结构比例的单位，应通过自然减员、低聘或解聘的办法，逐步达到规定的结构比例。期间，根据所聘人员的具体情况，采取多退少聘的办法严格控制相应岗位人员数量，超结构比例10%以内的退2聘1；超结构比例10%以上的退3聘1。各单位引进高层次人才不受此限。

尚未达到核准结构比例的单位，要根据学校发展需要和人员队伍结构等情况逐步到位。

(五) 岗位分级管理

学校岗位分为校设岗位和部门岗位两级管理，其中校设管理岗位包括教师四级及以上岗位、辅系列五级及以上岗位、管理六级及以上岗位、技术工二级岗位。其他岗位列为部门岗位。

四、 岗位设置方案

(一) 学校制定全校总体岗位结构的控制比例，并核定各单位

各类各级岗位的数量和比例。

1. 教学科研机构的岗位总量和结构核定：

(1) 专业教师岗位的数量和结构，根据学科和专业数量、层次、规模和特点进行核定，同时对重点研究平台、重点教学平台、重点学科、研究生学位点等适当增加岗位；公共课教师岗位的数量和结构，根据教学工作量核定。学院（部、中心）行政主管岗位（正职 1 个、副职若干个）及其内设业务主管岗位（系主任、所长）为教师岗位。

(2) 教学科研单位的管理岗位数量和结构由组织和人事部门根据本科生数量、研究生数量、教师数量综合确定，对于设置有博士后流动站的学院可增设 1 个管理岗位。

(3) 教学科研单位中，教学实验室、科研重点实验室等根据需要设置辅系列专业技术岗位。其中教学实验室根据实验室规模、承担的实验教学任务等因素设置技术岗位。辅系列专业技术岗位设置向重点研究平台、重点实验室倾斜。

2. 教辅单位的岗位总量和结构核定：

(1) 教辅单位根据服务对象数量、资源数量、服务项目及时间、设备情况等因素确定辅系列专业技术岗位数量。教辅单位行政主管岗位、单位内设的业务主管岗位一般为专业技术岗位。

(2) 教辅单位设置的承担行政事务等管理工作的专职管理岗位，一般不超过单位岗位总数的 5%。教辅单位基层党总支（直属支部）主管岗位（书记或副书记）一般为专业技术岗位，也可为管理岗位。

3. 党政管理机构的岗位总量和结构核定：

(1) 各管理机构的岗位总量和领导职数由组织和人事部门核定并下达。原则上各处级管理机构设 1 个五级管理岗位（正职），并在规定限额内根据需要设置六级管理岗位（副职）；管理部门基层党委（党总支、直属支部）按有关规定设置专职或兼职管理岗位；管理机构的七至十级管理岗位数根据需要从严确定。

(2) 管理部门根据工作需要，从严设置辅系列专业技术岗位。

(二) 各单位在学校核定的岗位总量和比例范围内，制定具体岗位设置方案。各单位的岗位设置方案应当包括下列内容：

1. 岗位总量；
2. 岗位类别和结构；
3. 管理架构；
4. 各岗位的岗位说明书，岗位说明书应当明确岗位的名称、级别、任职条件、岗位职责和任务等。

(三) 学校各类各级岗位的名称应清晰准确，符合行业指导意见、标准及惯例，能够明确反映岗位的工作实际情况。

1. 学校正高级教师岗位名称为教授一级岗位、教授二级岗位、教授三级岗位、教授四级岗位，分别对应一至四级专业技术岗位；副高级教师岗位名称为副教授一级岗位、副教授二级岗位、副教授三级岗位，分别对应五至七级专业技术岗位；中级教师岗位名称为讲师一级岗位、讲师二级岗位、讲师三级岗位，分别对应八至十级专业技术岗位；初级教师岗位名称为助教一级岗位、助教二级岗位，分别对应十一级、十二级专业技术岗位。其他专业技术岗位的名称和岗位等级

设置参照相关行业指导意见和标准。

2. 学校管理岗位的名称按照干部管理的要求及实际工作情况，由组织部门制定名称规范。

3. 学校工勤技能岗位的名称为技师、高级工、中级工、初级工和普通工，分别对应技术工二至五级及普通工。

（四） 岗位任职基本条件

学校制定各级各类岗位的基本任职条件，包括岗位所需的专业、能力和技能条件，以及岗位的学历、资历和业绩等条件。各单位实施岗位设置时可根据实际情况在不低于学校要求的基础上制定细则，报学校备案后执行。

（五） 学校岗位设置方案相关内容发生变化的，各单位要及时调整岗位设置方案。其中学校下达各单位的岗位总量、岗位类别和结构比例要求调整的，各单位应制定相应的岗位设置调整方案，经校人事部门及相关部门审核后，报学校岗位设置和聘任工作领导小组审批；各单位的岗位说明书发生变化的，各单位应当将岗位说明书变化情况报学校人事部门备案。

五、 组织机构

（一）学校成立岗位设置和聘用工作领导小组（下称“领导小组”），负责学校岗位设置和聘用的组织领导。领导小组由校党政领导班子成员组成，校长担任组长。主要职责为：负责学校岗位设置和人员聘用的领导工作；负责学校岗位设置与岗位聘任的政策制定与组织实施；审议岗位设置方案（包括聘任条件、岗位职责等）；研究、审议岗位

设置与人员聘用工作中的其他重要事项。

领导小组下设办公室，办公室设在人事部门，负责岗位设置和人员聘用的具体实施工作，办公室主任由人事部门负责人担任。

（二）汕头大学教师聘任和考核委员会负责审议教师岗位（主系列专业技术岗位）的聘用申请；

汕头大学管理教辅岗位聘任和考核委员会负责审议管理、工勤技能、辅系列专业技术岗位的岗位设置和聘用申请。

（三）各学院（部、中心）、各部门成立岗位设置和聘用工作小组，小组由单位党、政、工会负责人等组成，主要职责为：负责实施本单位岗位设置和聘用工作；审核本单位应聘人员的资格，并组织考察评议；推荐校级岗位人选，研究确定本单位其他各级岗位人选并报学校批准。

六、 岗位设置流程

（一）学校岗位设置总体方案由人事部门会同组织部门、规划部门等相关部门制定方案，经校岗位设置和聘用工作领导小组审议决定。

（二）学校公布岗位设置总体方案。

（三）人事部门根据学校岗位设置总体方案，制定校设岗位的岗位说明书。

（四）各学院（部、中心）、各部门根据学校岗位分配方案，在岗位工作分析的基础上进行岗位设计，制定本单位的具体岗位设置方案和岗位说明书，报学校岗位设置和聘用工作领导小组办公室。

（五）校领导小组审议各单位的岗位设置方案，通过后予以公布

实施。

七、 附则

（一）本办法自公布之日起施行，原有规定与本规定不一致的，按照本规定执行。

（二）本办法由人事部门负责解释。

1

2

3

4

5

6

7