

长江大学文理学院文件

文理行发〔2021〕37号



关于印发《长江大学文理学院 岗位设置管理实施办法》的通知

院属各单位：

《长江大学文理学院岗位设置管理实施办法》已经学院党政联席会讨论通过，现予印发，请认真学习，遵照执行。



长江大学文理学院岗位设置管理实施办法

第一章 总则

第一条 为进一步深化学院岗位设置和岗位聘用管理，充分发挥岗位设置和岗位聘用的导向作用，突出教师主体地位，推进人才兴校战略，优化人力资源配置，构建人才队伍建设长效机制，充分调动广大教职工的积极性和创造性，根据国务院人力资源和社会保障部、教育部《关于印发高等学校、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的三个指导意见的通知》(国人部发〔2007〕59号)和湖北省人力资源和社会保障厅、省教育厅《关于印发湖北省高等学校、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的三个指导意见的通知》(鄂人社发〔2009〕14号)等文件精神，结合我院实际，制定本办法。

第二条 岗位设置管理的基本原则

(一) 科学设岗，精简高效。根据教学、科研和管理等实际工作需要，兼顾各类人员现状，综合统筹人力资源，科学设岗，优化结构，精简高效。

(二) 动态控制，聘约管理。控制各类岗位之间的职数比例，对岗位聘用实行动态管理，对各类人员实行聘约管理，岗位聘用能上能下。

(三) 竞争择优，聘岗履责。岗位聘用以履职尽责为基本要求，坚持公开、平等、择优的原则，明确岗位职责，严

格上岗条件，规范聘用程序。

（四）严格考核，按绩付酬。以职责任务为依据，坚持年度考核和聘期考核相结合，将岗位考核同续聘、解聘、辞聘、绩效工资分配等挂钩。

第二章 适用对象

第三条 本办法适用于与学院签订劳动合同的在编正式教职工（文理自聘）。

第三章 岗位设置

第四条 岗位总量。岗位总量按在编在岗实际教职工人数和学院发展需要控制。

第五条 岗位类别

（一）专业技术岗位。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。专业技术岗位分为教师岗位和非教师专业技术岗位。

教师岗位是指具有教育教学、科学研究工作职责和相应能力水平及要求的工作岗位，是专业技术岗位的主体。

非教师专业技术岗位是指为教育教学和科学研究工作提供技术支持或辅助服务、具有相应专业技术水平和能力要求的工作岗位，主要包括工程技术、实验技术、图书资料、档案、出版编辑、会计、审计等专业技术岗位。

（二）管理岗位。管理岗位是指在学院机关单位、院（系、部）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。

第六条 岗位等级

（一）教师岗位分为 12 个等级，其中，教授岗位分四个等级，分别对应专业技术岗位的一至四级；副教授岗位分三个等级，分别对应专业技术岗位的五至七级；讲师岗位分三个等级，分别对应专业技术岗位的八至十级；助教岗位分二个等级，分别对应专业技术岗位的十一和十二级。

（二）非教师专业技术岗位分为 13 个等级。其中，正高级岗位分为一级岗位、二级岗位、三级岗位和四级岗位，副高级岗位分为五级岗位、六级岗位和七级岗位，中级岗位分为八级岗位、九级岗位和十级岗位，初级岗位分为十一级岗位、十二级岗位，十三级岗位。

（三）管理岗位分为 6 个等级。6 个等级为处级正职、处级副职、科级正职（主任科员）、科级副职（副主任科员）、科员和办事员，依次分别对应国家事业单位五至十级职员岗位，其中六级以上职员为高级职员，七级、八级职员为中级职员，九级、十级职员为初级职员。

第七条 岗位等级控制。教师岗位的最高设岗等级为二级，教师一级岗位属国家专设的特级岗位，其设置工作由国家统一部署；非教师专业技术岗位的最高设岗等级为四级；管理岗位的最高设岗等级为七级。

第八条 岗位比例控制

（一）岗位类别比例。专业技术岗位数量不低于学院岗位总量的 70%，其中教师岗位数量不低于学院岗位总量的

55%，管理岗位数量不高于学院岗位总量的 20%。

（二）专业技术岗位结构比例。学院在充分考虑现有人员职务结构比例的基础上，根据学院事业发展总体目标要求，区别不同系列情况，实行不同的专业技术岗位结构比例标准并进行动态管理。

专业技术岗位中正高级、副高级、中级和初级岗位比例的总体控制目标分别为专业技术岗位总量的 10%、35%、40% 和 15%，其中教师高级岗位占教师岗位的比例不少于 50%。非教师专业技术高级岗位比例控制在非教师专业技术岗位总量的 20% 以内。

专业技术岗位中，二至四级岗位之间的结构比例为 1: 3: 6，五至七级岗位之间的结构比例为 2: 4: 4，八至十级岗位之间的结构比例为 3: 4: 3，十一、十二级岗位之间的结构比例为 5: 5。

（三）管理岗位结构比例。高级职员岗位数量占职员岗位总量的 30% 左右，中级职员岗位数量占职员岗位总量的 60% 左右，初级职员岗位数量占职员岗位总量的 10% 左右。

第四章 岗位聘用

第九条 聘用权限

（一）专业技术岗位。一级岗位由国务院人力资源和社会保障部设置和批准；二级、三级岗位由省人力资源和社会保障厅审批，学院聘用；四级及以下岗位学院按规定的条件和程序组织聘用。

（二）管理岗位。学院按规定的条件和程序组织聘用。

第十条 聘用条件

（一）基本条件。拥护中国共产党的领导，自觉遵守国家法律法规和学院的规章制度；具有良好的品行和职业道德；身心健康，能适应岗位要求；具备岗位所需的学识和能力及岗位要求的其他条件；近三年年度考核合格或聘期考核合格。

（二）具体条件。根据《长江大学文理学院教师岗位设置管理实施细则》、《长江大学文理学院非教师专业技术岗位设置管理实施细则》、《长江大学文理学院管理岗位设置管理实施细则》执行。

第十一条 聘用程序。学院发布岗位聘用工作通知；个人申报聘用岗位；各单位审核后公示申报材料；各单位评议、评审推荐岗位聘用人选并公示；学院组织相关职能部门进行材料审查，学院资格审查委员对申报材料进行审定；学院岗位聘用委员会进行评议、评审，推荐拟聘用人员；学院党政联席会议研究决定拟聘用人员，并对拟聘用人员进行公示；学院下发聘用文件。

第五章 聘约管理

第十二条 聘约签订

（一）学院法定代表或委托代理人与受聘人员依法在平等自愿、协商一致的基础上以书面形式签订聘用合同，聘用合同应当注明单位名称、岗位名称、受聘人姓名、身份证号

码、家庭住址等，并具备以下条款：（1）聘用合同期限；（2）岗位类别、等级；（3）岗位职责要求；（4）岗位纪律；（5）岗位工作条件；（6）工资待遇、保险、福利；（7）聘用合同变更和终止的条件；（8）违反聘用合同的责任；（9）双方约定的其他事项。聘用合同书一式三份，单位和本人各持 1 份，人事档案存档 1 份。

（二）聘用期限。各类各级岗位的聘期一般为 3 年。

（三）因工作需要或专业技术职务的变化，可不受聘期限制，在变动后重新签订聘用合同或劳动合同变更说明书，并从学院聘用后的下月起兑现相应待遇。

（四）聘期内经学院同意脱产参加培训或进修的人员，其工作内容、合同期限以及其它约定以补充协议的方式明确。补充协议和聘用合同同时具有法律效力。

（五）享受优惠条件的引进人员，进校时与学院签订的协议书和聘用合同同时具有法律效力。

第十三条 未聘、拒聘、解聘、缓聘和辞聘

（一）未聘。由于机构调整、岗位限制、聘用条件等原因，未聘用的教职工属未聘人员（不含因个人长期不在岗或出国逾期未归，学院停薪处理的人员）。经学院研究同意后，未聘人员的人事关系统一转至学院人事处，按学院有关规定进行管理。

（二）拒聘。教职工无正当理由不参加岗位聘用，视为拒聘。学院给予拒聘人员 3 个月的择业期，择业期满后未调

出学院的，劝其办理辞职手续；未调出又不辞职的，学院予以辞退或解聘。

（三）解聘。在聘用合同期内，受聘人员有下列情形之一的，学院可以解除聘用合同：退休、死亡的；伪造学历、资历的；学术中存在抄袭、剽窃他人成果等违反学术道德规范的；连续旷工超过 10 个工作日，或一年内累计旷工超过 20 个工作日的；未经学院同意，擅自出国或者出国逾期不归的；违反工作规定或者操作规程，发生责任事故，或者失职、渎职，造成严重后果的；严重扰乱工作秩序，致使学院、其他单位工作不能正常进行的；被判处有期徒刑以上刑罚收监执行的，或者被劳动教养的；在试用期内被证明不符合本岗位要求又不同意学院调整其工作岗位的；受聘人员患病或者非因工负伤，医疗期满后，不能从事原工作也不能从事由学院安排的其他工作的；聘期内，受聘人员年度考核不合格或者聘期考核不合格，本人不愿低聘岗位等级，或调整岗位等级后考核仍不合格的；出现其他应终止聘用合同事项的。按照国家 and 学院有关规定应予辞退的，经学院研究后予以辞退。

（四）缓聘。缓聘人员包括：长期病休或身体不能坚持正常工作的人员（须持有效的病情及病休证明，不含因非身体原因长期不在岗人员）；经学院批准在国内外脱岗进修一年以上（不含一年）的人员（不含出国逾期未归人员）。教职工在缓聘期间仍由所在单位负责管理，不占所在单位岗位

数，有关待遇按学院相关规定执行。有关单位应向缓聘人员说明情况，做好思想工作。长期病休人员身体恢复健康后，国内外脱岗进修人员学习结束回校后，应参加岗位聘用。

（五）辞聘。教职工在聘用期间要求离开学院，须申请辞聘。辞聘人员应履行规定程序：须提前 1 个月提出辞聘的书面申请，陈述辞聘的理由，所在单位签署明确意见后交领导小组办公室审核，按规定程序办理审批手续。有下列情况之一者，所在单位和学院可暂不批准辞聘申请：按学院规定未完成服务年限或与学院签订附加协议者；教师正在承担学期内教学任务者；正在参加重大科研、工程项目或从事其他特殊工作者；正在接受审查（审计）尚未结案者。

申请辞聘的教职工，在申请未得到批准或未办理完离校手续前，必须坚持正常工作，否则学院视为旷工，给予相应处理。学院批准辞聘后，本人必须按学院规定和要求办理离校手续。

学院若有不履行聘用合同或违反国家政策规定的行为，被聘人员可以提出终止合同。

学院和被聘人员中任一方在聘用合同期内提出解除合同的，须提前 1 个月以书面形式通知对方。

参加其他企事业单位或社会公职考试的人员列入辞聘范畴。报考人员需在报考前向所在单位提交报考申请，所在单位审批后报领导小组办公室备案，凡不按规定办理审批备案程序的，学院概不安排录用后的各项事宜。

第六章 岗位考核

第十四条 考核种类及主要内容。考核分为年度考核和聘期考核，年度考核结果分为优秀、合格、基本合格、不合格 4 个等次，聘期考核结果分为合格、基本合格、不合格 3 个等次。年度考核主要考核年度任务完成和聘期工作进展情况；聘期考核主要考核聘期合同约定的岗位职责和任务完成情况。

第十五条 考核结果使用。考核结果使用。考核结果是续聘、低聘、转聘、解聘等的依据。岗位变化后，应当相应改变该受聘人员的岗位相关待遇，并对其聘用合同作相应变更。受聘人员无正当理由不同意变更的，学校有权单方面解除聘用合同。

第七章 岗位管理

第十六条 选岗。所有教职工需依据本办法规定的程序进行岗位的选择和申报，以便实行分类管理。

（一）现专职从事教学工作的教师，只能选择教师岗位，按教师系列进行管理。

（二）教学院（系、部）院长（主任）、常务副院长、副院长（副主任）只能选择教师岗位，按教师系列进行管理。

（三）教学院（系、部）党总支书记、党总支副书记、团总支书记、专职辅导员以及学院心理健康教育中心的心理咨询专干，根据本人今后的发展方向，可以选教师岗位，也可以选管理岗位。选择教师岗位的，须符合教师岗位的基本

条件，选岗后按教师系列进行管理（教学工作量要求除外），选择管理岗位的，按管理系列进行管理。

（四）在机关单位工作的除下列人员外，只能选在管理岗位。

1. 从事实验技术、工程技术、图书资料、档案、编辑、新闻出版、会计、审计工作的人员，可以选择管理岗位或非教师专业技术岗位，按选定的岗位进行聘用和管理。从事以上专业技术工作有党政职务且被聘用在专业技术岗位的人员，考核时既考核其所聘专业技术岗位工作任务完成情况，同时考核其管理工作履职情况。

2. 在教务处等教科研部门设“双肩挑”岗位。该部门负责人根据其岗位人员自身聘用需求，可以选择管理岗位或者“双肩挑”岗位；对聘用在“双肩挑”岗位的人员，实行双重考核。

（五）教职工申报岗位聘用均需遵循逐级晋升的原则，且在上一级岗位工作至少满1年。

（六）担任非领导职务和因年龄原因退出领导岗位保留干部级别的人员，按其干部级别进行聘用和管理。

第十七条 转岗。因工作特殊需要，在征得本人同意且经学院研究批准后转岗的人员，转岗后根据新的岗位任职条件定级，自下一月起按照新的岗位系列进行管理。

第十八条 凡与我院签订正式劳动合同的人员，试用期满且考核合格者，可按下列标准转正定级。

（一）教师岗位。大学本科毕业转正定助教十二级，硕士研究生毕业转正定助教十一级，博士研究生毕业转正定讲师十级；具有专业技术职务的人员，根据聘用条件定相应的职级和等级。

（二）非教师专业技术岗位。大学专科毕业转正定初级十三级，大学本科毕业转正定初级十二级，硕士研究生毕业转正定初级十一级，博士研究生毕业转正定中级十级；具有专业技术职务的人员，根据聘用条件定相应的职级和等级。

（三）管理岗位。大学本科毕业及以下转正定管理十级，硕士研究生毕业转正定管理九级，博士研究生毕业转正定管理八级。

（四）转正定岗均需由职工本人填写《长江大学文理学院教职工试用期满转正定岗审批表》，由所在部门根据程序考核后，提出转正意见和拟聘岗位报领导小组办公室，领导小组办公室根据考核结果确定岗位等级。

第八章 薪酬待遇

第十九条 薪酬构成。教职工的薪酬由基本工资、绩效工资等组成。基本工资包括岗位工资和薪级工资，绩效工资包括基础性绩效工资和奖励性绩效工资。

第二十条 绩效工资的管理。学院根据上级主管部门的有关政策，针对不同类别的岗位和等级，制定符合学院实际的、具有激励作用的绩效工资实施办法。

第九章 组织领导

第二十一条 学院成立岗位设置与聘用工作领导小组（以下简称“领导小组”），统一领导和组织学院岗位设置、考核和聘用等管理工作。领导小组由学院主要领导任组长、学院领导班子成员及人事处主要负责人、学院办公室主任等任组员，下设办公室，办公室设在人事处。

第二十二条 各单位成立岗位设置与聘用工作小组（以下简称“工作小组”）。工作小组的主要职责是：负责本单位各级各类岗位申请聘用人选的资格审查；负责本单位应聘人选的评议工作，根据评议结果提出推荐人选报领导小组办公室；负责本单位聘用人员的年度及聘期考核工作，包括制订岗位职责、考核方案，报送考核结果等。

第十章 监督和人事仲裁

第二十三条 纪检监察部负责对岗位聘用和考核工作进行监督，同时受理教职工提出的投诉。

第二十四条 受聘教职工与学院在公开招聘、聘用程序、聘用合同期限、年度或者聘期考核、解聘辞聘等问题上发生争议的，按《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》执行。

第十一章 附则

第二十五条 本办法自发布之日起实施，由人事处负责解释。

附件：1. 长江大学文理学院教师岗位设置管理实施细则

2. 长江大学文理学院教师岗位聘用教学科研
基本条件
3. 长江大学文理学院非教师专业技术岗位设置
管理实施细则
4. 长江大学文理学院非教师专业技术岗位聘用
教学科研基本条件
5. 长江大学文理学院管理岗位设置管理实施细则

附件 1

长江大学文理学院 教师岗位设置管理实施细则

为做好我院教师岗位设置管理工作，促进教师队伍建设，根据《长江大学文理学院岗位设置管理实施办法》，制定本实施细则。

第一条 岗位类别

教师岗位是指具有教育教学、科学研究工作职责和相应能力水平及要求的工作岗位，是专业技术岗位的主体。

第二条 岗位设置

（一）岗位设置总量

岗位设置总量按在编在岗的实际教师人数和学院需要控制。

（二）岗位设置比例

教师高级岗位占教师岗位的比例不少于 50%，其中教授岗位占教师岗位的比例为 15% 左右，副教授岗位占教师岗位的比例为 35% 左右；讲师岗位占教师岗位的 40% 左右；助教岗位占教师岗位的 10% 左右。

二至四级教授岗位之间的结构比例为 1：3：6，五至七级副教授岗位之间的结构比例为 2：4：4，八至十级讲师岗位之间的结构比例为 3：4：3，十一级至十二级助教岗位之

间的结构比例为 5：5。

第三条 岗位聘用条件

（一）基本条件

1. 拥护中国共产党的领导，自觉遵守国家法律和学院的规章制度，恪守教师职业道德，学风端正，关爱学生，身体健康。

2. 具有高等学校教师资格。

3. 认真履行教师职责，能够完成教学、科研等工作任务，教学效果良好，聘期考核为合格及以上等次。

（二）具体条件

1. 教授二级、教授三级由省人力资源和社会保障厅审批、学院聘用；教授四级、副教授七级、讲师十级和助教十二级岗位，以省职改办、荆州市人社局和学院下发的相关职称评审文件为准，学院根据聘用办法聘用。

2. 副教授五级、副教授六级、讲师八级、讲师九级、助教十一级岗位：

（1）具有教师系列职称，聘用在教师岗位上且在现岗位上工作一年及以上。

（2）基本教学科研条件：根据长江大学文理学院教师岗位聘用教学科研基本条件（见附件 2）执行。

第四条 岗位基本职责

（一）教授二级岗位

1. 承担本学科建设任务。把握学科发展方向，提出具有

前瞻性、创造性的研究构想，带领团队成员在本学科领域开展原创性、重大理论与实际问题的研究和关键领域攻关，提升本学科整体水平和国际影响力；负责学术团队和教学团队建设，创建省级及以上教学科研创新团队；在教学质量工程建设、本学科学位点及国家、省（部）级重要教学、科研基地的建设、运行中发挥带头作用。

2. 每年讲授本学科核心课程，承担本科生课堂教学任务，完成院系规定的教学工作量，教学效果优良；开展国际学术交流与合作，开设本学科领域前沿专题学术讲座，每学期至少做1场学术报告；积极开展教学改革和学术交流活动；每年指导本科生的毕业论文（设计）。

3. 聘期内科（教）研积分至少达到240分，其中至少主持1项国家级科（教）研项目；且至少在核心期刊上发表论文6篇，或在权威期刊上发表论文3篇，或被SCI、EI（会议论文除外）、SSCI收录论文2篇，或获得国家发明专利2项，或获得1项省部级成果一等奖（排名第1）。

（二）教授三级岗位

1. 主持或参与本学科建设工作，把握学科发展动态和研究重点，形成稳定的、有特色的研究方向，不断提升本学科的影响力；在教学质量工程建设、本学科学位点及国家、省（部）级重要教学、科研基地的建设、运行中发挥重要作用。

2. 每年讲授本学科核心课程，承担本科生课堂教学任务，完成院系规定的教学工作量，教学效果优良；积极推动

和开展国际学术交流与合作，开设本学科前沿领域专题学术讲座，每年至少做 1 场学术报告；积极开展教学改革和学术交流活动；每年指导本科生的毕业论文（设计）。

3. 聘期内科（教）研积分至少达到 120 分，其中至少主持 1 项省部级科（教）研项目；且至少在核心期刊上发表论文 4 篇，或在权威期刊上发表论文 2 篇，或被 SCI、EI（会议论文除外）、SSCI 收录论文 1 篇，或获得国家发明专利 1 项，或获得 1 项省部级成果二等奖（排名第 1）。

（三）教授四级岗位

1. 负责专业建设、课程建设和教学团队建设，达到规定的要求，组织教学改革、教学计划的制定、教材编写、教学基地建设和教学法研究等；指导培养青年教师。

2. 每年承担本科生理论和实践教学任务，完成学院规定的教学工作量，教学效果优良；积极开展国际学术交流与合作，每年至少作 1 场教学研究专题报告或上 1 次公开教学观摩课；专业课教师每年指导本科生的毕业论文（设计）和学生创新创业竞赛。

3. 聘期内科（教）研积分至少达到 60 分，其中至少完成下列中的一项：

（1）主持省部级及以上教科研项目或教学质量工程项目 1 项。

（2）获国家级科技奖励或教学成果奖 1 项（有证书者）或获省部级科技奖励或教学成果奖 1 项（特等奖前 7 名、一

等奖前 5 名、二等奖前 3 名、三等奖前 2 名) 或获全国高校科学研究优秀成果奖(人文社科、艺术类、体育学科);

(3) 获厅局级自然科学奖 1 项(一等奖前 2 名、二等奖第 1 名);

(4) 获国家级教学竞赛三等奖或省级教学竞赛二等奖 1 项;

(5) 指导学生在学科竞赛中获奖 1 项(教育部主办的赛事二等奖或教育部、财政部认定资助影响力大的赛事一等奖以上,均排名第 1),或在“挑战杯”大学生课外学术科技竞赛(排名第 1)、大学生创业大赛(排名前 2)中获二等奖 1 项;

(6) 指导学生创新实践获国家级立项 3 项或国家级 2 项和省部级 2 项及以上;

(7) 本人或指导学生(第 1 指导人)获国家级艺术比赛、影视作品大赛、展演优秀奖(入选)及以上奖励(艺术类学科);

(8) 获省部级优秀建筑、规划设计竞赛二等奖(前 3 名)(艺术类学科);

(9) 本人或担任主教练指导学生参加省级竞技性体育比赛团体项目获第 2 名 1 项,或个人项目前 2 名 2 项(体育学科);

(10) 发表权威期刊论文 1 篇或北大核心期刊论文 2 篇(艺术作品 3 幅(页)(艺术类学科));

(11) 1 幅作品被省部级专业部门收藏或被省部级政府机构、团体采用(艺术类学科);

(12) 获国家授权发明专利 1 项(第 1 名);

(13) 参与制定形成国家行业标准 1 项(前 3 名)或第一完成人主持制定形成省级行业标准 1 项或研究咨询报告获地市州主要领导人肯定性批示或采纳(人文社科)。

(四) 副教授岗位

1. 组织专业建设、课程建设与教学团队建设,组织和参加教学改革、教学计划的制定、教材编写、教学基地或实验室建设和教学法研究等,指导培养青年教师。

2. 每年承担本科生课程教学任务,完成学院规定的教学工作量,教学效果优良;每年至少作一场教学研究专题报告或上 1 次公开教学观摩课;专业课教师每年指导本科生的毕业论文(设计)和学生创新创业竞赛。

3. 聘期内科(教)研积分:副教授五级至少达到 45 分,副教授六级至少达到 30 分,副教授七级至少达到 20 分,其中至少完成下列中的一项:

(1) 主持省部级教科研项目或教学质量工程项目 1 项或主持厅局级教科研项目 2 项;

(2) 获省部级科技奖励或教学成果奖 1 项(特等奖前 9 名、一等奖前 7 名、二等奖前 4 名、三等奖前 3 名)或获湖北省发展研究奖、调研成果奖或厅局级人文社科优秀成果奖 1 项(一等奖前 4 名,二等奖前 3 名,三等奖前 2 名)(人文

社科、艺术类、体育学科);

(3) 获厅局级自然科学奖 1 项(一等奖前 3 名、二等奖前 2 名、三等奖第 1 名);

(4) 获省级教学竞赛三等奖 1 项;

(5) 指导学生在学科竞赛中获奖 1 项(教育部主办的赛事三等奖或教育部、财政部认定资助影响力大的赛事二等奖以上;省教育厅主办影响较大的赛事或国家教学指导委员会或全国性学会主办的赛事一等奖以上;均排名第 1),或在“挑战杯”大学生课外学术科技竞赛(排名第 1)、大学生创业大赛(排名前 2)中获三等奖 1 项;

(6) 指导学生创新实践获国家级立项 2 项;

(7) 本人或指导学生(第 1 指导人)获省级一类艺术比赛、影视作品大赛、展演优秀奖(入选)及以上奖励(艺术类学科);

(8) 获省部级优秀建筑、规划设计竞赛三等奖(前 3 名)(艺术类学科);

(9) 本人或担任主教练指导学生参加省级竞技性体育比赛团体项目获第 3 名 1 项,或个人项目获前 3 名 2 项(体育学科);

(10) 发表北大核心期刊论文 1 篇(艺术作品 2 幅(页)(艺术类学科));

(11) 1 幅作品被荆州市级别专业部门收藏或被荆州市级别政府机构、团体采用(艺术类学科);

(12) 获国家授权发明专利 1 项 (第 1 名);

(13) 参与制定形成国家行业标准 1 项 (前 3 名) 或第一完成人主持制定形成省级行业标准 1 项。

(五) 讲师岗位

1. 积极参与专业建设和课程建设。

2. 独立讲授 1 门及以上本科生课程, 完成学院规定的教学工作量, 教学效果良好。

3. 根据工作需要, 承担或指导学生科技活动及本学科专业、课程或实验室建设和教学工作。专业教师每年指导学生实习或社会调查, 或指导学生毕业论文 (设计)。

4. 聘期内科 (教) 研积分: 讲师八级、九级、十级分别至少达到 15 分、6 分、3 分, 其中至少完成下列中的一项:

(1) 主持院级教科研项目 1 项;

(2) 获省部级科技奖励或教学成果奖 1 项 (有证书者);

(3) 获院级教学竞赛奖 1 项;

(4) 指导学生在学科竞赛中获奖 1 项 (教育部、财政部认定资助影响力大的赛事三等奖, 省教育厅主办影响较大的赛事或国家教学指导委员会或全国性学会主办的赛事三等奖以上, 均排名第 1);

(5) 指导学生创新实践获国家级立项 1 项;

(6) 本人或指导学生 (第 1 指导人) 获省级艺术比赛、影视作品大赛、展演优秀奖 (入选) 及以上奖励 (艺术类学科);

(7) 获省部级优秀建筑、规划设计竞赛三等奖(前 5 名)(艺术类学科);

(8) 本人或担任主教练指导学生参加省级竞技性体育比赛团体项目获前 5 名 1 项,或个人项目前 5 名 3 项(体育学科);

(9) 发表教学改革或技术改革论文 1 篇或在北大核心期刊发表艺术作品 1 幅(页)(艺术类学科)。

(10) 获计算机软件著作权、实用新型、外观设计专利 3 项;

(11) 出版个人专业创作成果 2 部(艺术类学科)。

(六) 助教岗位

1. 从事有关课程的辅导、答疑及作业批改、承担辅导课、实验课、实习课、课堂讨论等教学工作,协助或参与指导毕业论文(设计);承担某些课程的部分或全部讲课工作,完成学院规定的教学工作量。

2. 参加专业、课程或实验室建设工作,参加组织和指导生产实习、社会调查等方面的工作。积极参加教学研究、科学研究、技术开发、社会服务及其它科技工作。

3. 聘期内至少完成下列中的一项:

(1) 参与教科研项目 1 项;

(2) 获院级教学竞赛奖 1 项;

(3) 指导学生在学科竞赛中获奖 1 项;

(4) 发表教学改革或技术改革论文 1 篇;

(5) 获计算机软件著作权、实用新型、外观设计专利 1 项。

第五条 岗位考核

各单位应根据《长江大学文理学院岗位设置管理实施办法》制定本单位教师岗位年度和聘期考核具体办法并组织实施，确定被考核教师的考核结果。

第六条 本细则适用于学院全职教师岗位的设置与聘用，非全职岗位的外聘教师按学院有关规定执行。本细则由人事处负责解释，自发布之日起实施。

附件 2

长江大学文理学院教师岗位聘用教学科研基本条件

序号	岗位等级	副教授五级	副教授六级	讲师八级	讲师九级	助教十一级
①	论文（其中国内核心期刊或被国外权威刊物收录）	4（2）	3（2）	2（1）	2	1
②	学术著作（含教材）（完成万字数）	1 独著或 1 第一作者或 1 主编（20）	1 独著或 1 第一作者或 1 主编（10）	1 主编（6）	1 参编（2）	1 参编
③	完成项目（含教学质量工程）（排名）	1 省部级（1）或 2 省部级（2）	1 省部级（2）或 1 厅局级（1）	1 省部级（3）或 1 厅局级（2）	1 院级（1）	1 参与
④	专利（排名）	1 国家发明专利（1）或 2 国家发明专利（3）	1 国家发明专利（3）或 2 国家发明专利（5）	1 国家发明专利（5）或 1 国家实用新型专利（1）	1 国家发明专利或 1 国家实用新型专利（3）	1 国家发明专利或 1 国家实用新型专利
⑤	横向经费文科（其他学科）（万元）	8（40）	5（25）	3（15）	2（10）	1（5）
⑥	成果获奖（等级排名）	1 国家级（有成果证书）或 1 省部级（特等奖前 7 名、一等奖前 5 名、二等奖前 3 名、三等奖前 2 名）	1 省部级（特等奖前 9 名、一等奖前 7 名、二等奖前 4 名、三等奖前 3 名）或 1 地市级（一等奖第 1 名）	1 省部级（有成果证书）或 1 地市级（一等奖前 2 名）	1 地市级（一等奖前 3 名、二等奖第 1 名）	有成果证书

⑦	指导学 生 大 赛 (毕 业 论 文) 获 奖	1 国 家 级 一 或 2 国 家 级 二 或 2 次 省 优 论 文	1 国 家 级 二 或 2 国 家 级 三 或 2 次 省 优 论 文	1 省 部 级 二 或 2 省 部 级 三 或 1 次 省 优 论 文	1 地 市 级 三 或 1 次 省 优 论 文	有 获 奖 证 书
⑧	其 他 奖 励	1 省 部 级 奖 励 或 1 院 教 学 讲 课 比 赛 一 或 院 教 学 名 师 或 3 次 院 教 学 质 量 优 秀 奖	2 地 市 级 奖 励 或 1 院 教 学 讲 课 比 赛 一 等 奖 或 2 院 教 学 讲 课 比 赛 二 或 2 院 教 学 质 量 优 秀 奖	1 地 市 级 奖 励 或 1 院 教 学 讲 课 比 赛 二 或 1 院 教 学 质 量 优 秀 奖	1 地 市 级 奖 励 或 1 院 教 学 讲 课 比 赛 三 或 1 院 教 学 质 量 优 秀 奖 或 2 年 度 考 核 优 秀	1 院 教 学 讲 课 比 赛 奖 励 或 或 1 年 度 考 核 优 秀

说明:

1. 由现职现级晋升高一级岗位,所有业绩成果需在现职现级取得,且任现职满 5 年及以上的,还须至少符合表中相应岗位等级教学科研条件中的 1 项,其中①、②两项至少满足 1 项,方能应聘相应岗位等级;

2. 由现职现级晋升高一级岗位,所有业绩成果需在现职现级取得,且任现职不满 5 年的,还须至少符合表中相应岗位等级教学科研条件中的 2 项,其中①、②两项至少满足 1 项,③-⑧项可满足任意项,方能应聘相应岗位等级;

3. 所有成果的署名第一单位必须是“长江大学文理学院”,且是本人所从事的专业领域(方向);论文必须是第一作者;

4. 论文：国内核心期刊主要指《中文核心期刊目录总览》（北京大学图书馆编写，北京大学出版）和《中国科学引文数据库——核心库》中的期刊，具体以作者发表论文的当年是否被收录为准。国外权威刊物是指 SCI（科学引文索引）、EI（工程索引）、SSCI（社会科学引文索引）、A&HCI（艺术与人文科学引文索引），需提供有资质的检索部门收录证明。宣读论文须提交宣读证书。论文刊物的增刊、特刊、专刊、专辑、征稿通知、清样稿以及论文集不作为晋级依据；

5. 学术著作（含教材）：公开出版的著作指取得 ISBN 统一书号，以主编或第一作者身份公开出版发行的本专业学术专著或译著，科普类、手册类、论文汇编等不在此列。“教材”指作者根据本专业教学大纲和实际需求，为大学课堂及实践教学应用而公开出版的独著或者主编的本专业教材。不含公开出版的习题集类教学参考书、辅导读物及辅导资料等；

6. 特殊专业成果认定按《长江大学文理学院科研工作量化实施细则》执行。

附件 3

长江大学文理学院非教师专业技术岗位设置

为做好我院非教师专业技术岗位设置管理工作，根据《长江大学岗位设置管理实施办法》，制定本实施细则。

第一条 岗位类别

非教师专业技术岗位是指为教育教学和科学研究提供技术支持或辅助服务、具有相应专业技术水平和能力要求的工作岗位，主要包括实验技术、工程技术、图书资料、档案、出版编辑、会计、审计等专业技术岗位。

第二条 岗位设置

（一）岗位设置总量

根据实际工作需要，非教师专业技术岗位总量控制在学院岗位总量的 15%左右。

（二）岗位设置比例

1. 非教师专业技术高级岗位比例控制在非教师专业技术岗位总量的 20% 以内，其中正高级岗位占 5% 左右，副高级岗位占 15% 左右；中级岗位占 60% 左右；初级岗位占 20% 左右。

2. 非教师专业技术岗位最高级只设到四级，五级、六级、七级岗位结构比例为 2：4：4，八级、九级、十级岗位结构比例为 3：4：3，十一级、十二级岗位结构比例为 5：5。

第三条 岗位聘用条件

（一）基本条件

1. 自觉遵守国家法律和各项规章制度，恪守职业道德拥护中国共产党的领导，自觉遵守国家法律和学院的规章制度，具有良好的思想道德素质和职业道德，不断提高专业技术水平，身体健康。

2. 全面履行岗位职责，无工作责任事故，近3年来年度考核结果为合格及以上。

（二）具体条件

1. 正高四级、副高七级、中级十级、初级十二级岗位。以省职改办、荆州市人社局和学院下发的相关职称评审文件为准，学院根据聘用办法聘用。

2. 副高五级、副高六级、中级八级、中级九级、初级十一级岗位：

（1）具有相应岗位的职称，聘用在相应岗位上且在现岗位上工作一年及以上。

（2）基本科学研究条件：根据长江大学文理学院非教师专业技术岗位聘用科学研究基本条件（见附件4）执行。

第四条 岗位职责

（一）基本要求

敬业爱岗，团结协作，圆满履行岗位职责，积极完成学院或本单位安排的其他工作任务。

（二）科研任务

非教师专业技术各级岗位人员聘期内应完成的最低科研积分见下表。

岗位	四级	五级	六级	七级	八级	九级	十级
积分	60	45	30	20	15	6	3

聘期内至少完成以下条件中的一项：

1. 正高

（1）主持省部级教科研项目 1 项或主持厅局级教科研项目 2 项。

（2）获省部级科技奖励或教学成果奖 1 项（特等奖或一等奖前 7 名、二等奖前 5 名、三等奖前 3 名）；

（3）获厅局级自然科学奖 1 项（一等奖前 3 名、二等奖前 2 名、三等奖第 1 名）；

（4）指导学生在学科竞赛中获奖 1 项（教育部主办的赛事三等奖或教育部、财政部认定资助影响力大的赛事二等奖以上；省教育厅主办影响较大的赛事或国家教学指导委员会或全国性学会主办的赛事一等奖以上；均排名第 1），或在“挑战杯”大学生课外学术科技竞赛（排名第 1）、大学生创业大赛（排名前 2）中获三等奖 1 项；

（5）指导学生创新实践获国家级立项 2 项；

（6）发表北大核心期刊论文 1 篇；

（7）获国家授权发明专利 1 项（第 1 名）；

(8) 参与制定形成国家行业标准 1 项(前 3 名)或第一完成人主持制定形成省级行业标准 1 项。

2. 副高

(1) 主持院级教科研项目 1 项;

(2) 获省部级科技奖励或教学成果奖 1 项(有证书者);

(3) 指导学生在学科竞赛中获奖 1 项(教育部、财政部认定资助影响力大的赛事三等奖,省教育厅主办影响较大的赛事或国家教学指导委员会或全国性学会主办的赛事三等奖以上,均排名第 1);

(4) 指导学生创新实践获国家级立项 1 项;

(5) 发表教学改革或技术改革论文 1 篇;

(6) 获计算机软件著作权、实用新型、外观设计专利 3 项。

3. 中级

(1) 参与教科研项目 1 项;

(2) 指导学生在学科竞赛中获奖 1 项;

(3) 发表教学改革或技术改革论文 1 篇;

(4) 获计算机软件著作权、实用新型、外观设计专利 1 项。

(三)各单位应结合本单位的实际,以学院划分的基本职能为基础,制定具体的岗位职责,并在岗位聘用合同中予以明确,报人事处备案。

第五条 岗位考核

各单位应根据《长江大学文理学院岗位设置管理实施办法》

制定本单位非教师专业技术岗位人员年度和聘期考核具体办法并组织实施，确定被考核人员的考核结果。

第六条 本细则由人事处负责解释。

附件 4

长江大学文理学院非教师专业技术岗位聘用教学科研基本条件

序号	岗位等级	副高五级	副高六级	中级八级	中级九级	初级十一级
①	论文（其中国内核心期刊或被国外权威刊物收录）	4（2）	3（2）	2（1）	2	1
②	学术著作（含教材）（完成万字数）	1 独著或 2 第一作者或 2 主编（15）	1 独著或 1 第一作者或 1 主编（10）	1 主（参）编（6）	1 参编（2）	1 参编
③	完成项目（含教学质量工程）（排名）	1 省部级（1）或 2 省部级（2）	1 省部级（2）或 1 厅局级（1）	1 省部级（3）或 1 厅局级（2）	1 院级（1）	1 参与
④	专利（排名）	1 国家发明专利（1）或 2 国家发明专利（3）	1 国家发明专利（3）或 1 国家实用新型专利（1）	1 国家发明专利（5）或 2 国家实用新型专利（3）或 1 国家实用新型专利（1）	1 国家发明专利或 1 国家实用新型专利（3）	1 国家发明专利或 1 国家实用新型专利
⑤	横向经费文科（其他学科）（万元）	8（40）	5（25）	3（15）	2（10）	1（5）
⑥	获奖成果（等级排名）	1 国家级（有成果证书）或 1 省部级（特等奖前 9 名、一等奖前 7 名、二等奖	1 省部级（二等奖及以上、三等奖前 5 名）	1 厅局级（一等奖第 1 名）	1 厅局级（一等奖前 3 名）	有成果证书

		前 5 名、三等奖前 3 名)				
⑦	指导学生大赛（毕业论文）获奖	1 国家级一或 2 国家级二或 2 次省优论文	1 国家级二或 2 国家级三或 2 次省优论文	1 省部级二或 2 省部级三或 1 次省优论文	1 地市级三或 1 次省优论文	有获奖证书
⑧	其他奖励	1 省部级奖励	2 厅局级奖励	1 厅局级奖励	1 院级奖励或 2 年度考核优秀	1 院级奖励或 1 年度考核优秀

说明:

1. 由现职现级晋升高一级岗位，所有业绩成果需在现职现级取得，且任现职满 5 年及以上的，还须至少符合表中相应岗位等级教学科研条件中的 1 项，其中①、②两项至少满足 1 项，方能聘相应岗位等级；

2. 由现职现级晋升高一级岗位，所有业绩成果需在现职现级取得，且任现职不满 5 年的，还须至少符合表中相应岗位等级教学科研条件中的 2 项，其中①、②两项至少满足 1 项，③-⑧项可满足任意项，方能应聘相应岗位等级；

3. 所有成果的署名第一单位必须是“长江大学文理学院”，且是本人所从事的专业领域（方向）；

论文必须是第一作者;

4. 论文: 国内核心期刊主要指《中文核心期刊目录总览》(北京大学图书馆编写, 北京大学出版) 和《中国科学引文数据库——核心库》中的期刊, 具体以作者发表论文的当年是否被收录为准。国外权威刊物是指 SCI (科学引文索引)、EI (工程索引)、SSCI (社会科学引文索引)、A&HCI (艺术与人文科学引文索引), 需提供有资质的检索部门收录证明。宣读论文须提交宣读证书。论文刊物的增刊、特刊、专刊、专辑、征稿通知、清样稿以及论文集不作为晋级依据;

5. 学术著作 (含教材): 公开出版的著作指取得 ISBN 统一书号, 以主编或第一作者身份公开出版发行的本专业学术专著或译著, 科普类、手册类、论文汇编等不在此列。“教材”指作者根据本专业教学大纲和实际需求, 为大学课堂及实践教学应用而公开出版的独著或者主编的本专业教材。不含公开出版的习题集类教学参考书、辅导读物及辅导资料等;

6. 特殊专业成果认定按《长江大学文理学院科研工作量化实施细则》执行。

附件 5

长江大学文理学院 管理岗位设置管理实施细则

为做好我院管理岗位设置管理工作，根据《长江大学文理学院岗位设置管理实施办法》，制定本实施细则。

第一条 岗位总量

根据上级有关文件规定，学院管理岗位总量不高于学院岗位总量的 20 %。

第二条 岗位等级

学院管理岗位分管理七级、管理八级、管理九级和管理十级，分别对应事业单位七至十级职员岗位。

第三条 岗位职责

以学院总体工作职能划分为基础，由各单位制定各岗位的具体职责，并作为岗位年度和聘期考核的重要依据。

第四条 岗位聘用

（一）聘用范围

聘用范围为在学院机关单位、院（系、部）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。

（二）聘用权限

学院按规定的条件和程序组织聘用。

（三）聘用条件

1. 基本条件

(1) 拥护中国共产党的领导，具有履行岗位职责所需要的好思想政治素质，坚决执行党的基本路线、方针和政策。

(2) 自觉遵守国家法律和学院的各种规章制度，具有良好的道德品行。

(3) 具有较好的服务意识，较高的管理水平，较强的业务能力，良好的团结协作精神和创新能力。

(4) 适应岗位要求的身体条件。

2. 具体条件

(1) 由学院任命的中层正职或正科级、中层副职或副科级人员，符合聘用条件的，可以分别聘用在七级、八级管理岗位；

(2) 研究生毕业获博士学位，在管理岗位工作的人员可以聘用在八级管理岗位；

(3) 研究生毕业获硕士学位，在管理岗位工作 3 个月试用期满，或大学本科毕业获学士学位，在管理岗位工作 1 年试用期满，或大学专科毕业在管理岗位工作满 5 年，或其他人员在管理岗位工作满 18 年可以聘用在九级管理岗位。

(4) 管理岗位的其他人员可以聘用在十级管理岗位。

(四) 聘用及管理

按《长江大学文理学院岗位设置管理实施办法》有关规定执行。

第五条 聘用组织和程序

按《长江大学文理学院岗位设置管理实施办法》有关规定执行。

第六条 聘约管理

按《长江大学文理学院岗位设置管理实施办法》有关规定执行。

第七条 岗位考核

（一）干部考核由学院党委组织部负责，科员考核由各单位负责。

（二）考核结果使用。考核结果是续聘、解聘或者调整岗位的依据。受聘人员 1 次年度考核或 1 次聘期考核不合格，或者连续 2 次年度考核或 2 次聘期考核为基本合格的，学院将低聘或辞聘。低聘人员岗位变化后，相应改变该受聘人的工资待遇，并对其聘用合同作相应变更。受聘人员无正当理由不同意变更的，学院有权单方面解除聘用合同。

（三）考核结果以书面形式予以公布。本人如有异议，可按有关规定申请复核。

第八条 本细则由党委组织部和人事处负责解释。