

衢州学院经贸管理学院文件

经院办〔2019〕6号

经贸管理学院关于印发《经贸管理学院 2019-2021 年岗位设置与聘用实施细则》 的通知

各系、办

现将《经贸管理学院 2019-2021 年岗位设置与聘用实施细则》印发给你们，请遵照执行。



经贸管理学院 2019-2021 年岗位设置与聘用 实施细则

根据《衢州学院 2019 - 2021 年岗位设置实施方案》文件的规定，制定经贸管理学院 2019 - 2021 年岗位设置与聘用实施细则。

一、组织机构

成立经贸管理学院岗位聘用工作小组，工作小组成员如下：

组 长：严云鸿

副组长：丁 奕

成 员：戚迪明、张乐明、魏琳、祁营、郑晓云、宣晓岚、朱海华

经贸管理学院岗位聘用工作小组负责本学院专业技术五级及以上岗位人员的考核与推荐，专业技术六级及以下岗位人员的聘用评审，管理岗位和工勤技能岗位人员考核推荐，形成本学院人员拟聘方案。

二、岗位设置

岗位设置按《衢州学院 2019 - 2021 年岗位设置实施方案》文件规定执行。

三、教师（含实验教师，以下称教师）岗位

（一）岗位职责

1. 基本岗位职责

具有良好的思想政治素质和职业道德，忠诚党的教育事业，教书育人，为人师表，遵纪守法，能承担并完成受聘岗

位工作。

2. 岗位主要职责

（1）教师三级岗位主要职责

在学科建设中发挥关键作用，积极做好学术梯队或教学团队建设，积极开展科研活动，组织和参与本学科或跨学科重大科研项目的申报、立项和实施，指导青年教师开展课堂教学和科学研究。讲授本学科（专业）主要课程，开设学科前沿领域专题讲座，努力做好各级精品课程及规划教材建设。

（2）教师四级岗位主要职责

主持或积极参与所在学科的学科和专业建设，指导、培养青年教师，承担本科生的教学任务。积极开展科研活动，为社会经济发展做出积极贡献。

（3）教师五级岗位主要职责

主持或积极参与所在学科的学科和专业建设，指导、培养青年教师，承担本科生、专科生的教学任务。积极开展科研活动，为社会经济发展做出积极贡献。

（4）教师六级岗位主要职责

主持或积极参与所在学科的学科和专业建设，指导、培养青年教师，承担本科生、专科生的教学任务。积极开展科研活动，为社会经济发展做出积极贡献。

（5）教师七级岗位主要职责

主持或积极参与所在学科的学科和专业建设，指导、培养青年教师，承担本科生、专科生的教学任务。积极开展科研活动，为社会经济发展做出积极贡献。

（6）教师八级岗位主要职责

积极参与所在学科的学科和专业建设，承担本科生、专科生的教学任务。积极开展科研活动，为社会经济发展做出积极贡献。

（7）教师九级岗位主要职责

积极参与所在学科的学科和专业建设，承担本科生、专科生的教学任务。积极开展科研活动，为社会经济发展做出积极贡献。

（8）教师十级岗位主要职责

积极参与所在学科的学科和专业建设，承担本科生、专科生的教学任务。积极开展科研活动，为社会经济发展做出积极贡献。

（9）教师十一级岗位主要职责

积极参与所在学科的学科和专业建设，承担专科生的教学任务。积极开展科研活动，为社会经济发展做出积极贡献。

（10）教师十二级岗位主要职责

积极参与所在学科的学科和专业建设，承担专科生的教学任务。积极开展科研活动，为社会经济发展做出积极贡献。

（11）教师十三级岗位主要职责

积极参与所在学科的学科和专业建设，承担专科生的教学任务。积极开展科研活动，为社会经济发展做出积极贡献。

（二）聘用任职条件

1. 教师三级申报条件

（1）受聘正高专业技术职务，聘期内年均至少承担 1 门全日制本科生课程教学任务，聘期考核合格，聘任正高期间取得下列条件之一者：

①符合浙江省事业单位专业技术二级岗位申报条件控

制标准第一、二、三款中的学术技术成就类或学术技术影响类条件之一；

②省“151”人才工程第二层次人员；

③衢州市“115”第一层次人员；

④衢州市拔尖人才；

⑤衢州市有突出贡献中青年专家。

(2)受聘正高专业技术职务 3 年及以上，聘期内年均至少承担 1 门全日制本科生课程教学任务，聘期考核合格，聘任正高期间取得下列条件之一者：

①在科学技术工作中取得具有创造性的研究成果，获省级科技成果三等奖及以上奖项（省级三等奖排名前 2，省级二等奖及以上排名前 3，国家级主要完成人），或浙江省哲学社会科学优秀成果三等奖及以上奖项（排名前 2），或衢州市科技进步奖一等奖一项（排名前 2）或二等奖二项（排名第 1）或三等奖三项（排名第 1）。

②在学术理论研究方面具有较深造诣，在国内外权威学术刊物上发表过 5 篇以上或被 SCI、EI、ISTP、ISR、SSCI 等收录 2 篇以上论文（第一位作者或通讯作者），或在省级以上出版机构出版过 1 部以上专著（第一位作者或通讯作者），并被公认为具有较高科学和实用价值的。

a. SCI、EI、ISTP、ISR、SSCI 等收录 2 篇及以上论文。上述论文须发表在专业期刊上，不含国际会议《论文集》等收录论文。

b. 在国内权威学术刊物上发表过 5 篇及以上论文（其中一级期刊 3 篇、二级期刊 2 篇（可用一级期刊 1 篇替代）。

c. SCI、EI、ISR、SSCI 等收录仅 1 篇的，国内一级期刊

论文另须 2 篇及以上。

③在教学研究工作中取得显著成绩，获省级教学成果一等奖及以上奖项（省级排名第 1，国家级排名前 5）。

④满足下列条款之二的：

a. 获省级教学成果二等奖及以上奖项（省级排名前 2，国家级排名前 5）；

b. 获省社科联哲学社会科学优秀成果二等奖及以上奖项（排名前 2），或浙江省高校优秀科研成果二等奖及以上奖项（排名前 2），或衢州市哲学社会科学优秀成果一等奖（排名前 2）；

c. 主持并完成省部级及以上科研项目 1 项；

d. 在国内外权威学术刊物上发表一级期刊论文 2 篇；

e. 指导学生参加 A 类学科竞赛获省级一等奖及以上奖励 2 项（排名第 1）。

注：三级岗条件中，期刊分级按浙江大学期刊定级标准（均以论文发表当年为准）。

2. 教师四级申报条件

受聘正高专业技术职务，在教师岗位任职，聘期考核合格。

3. 教师五级申报条件

现聘教师六级岗位，聘期考核合格，聘任副高专业技术职务期间取得下列条件之二者；或现聘教师六级岗位，聘期考核合格，聘任副高专业技术职务满 12 年，聘任副高专业技术职务期间取得下列条件之一者：

（1）主持并完成市厅级及以上教学或科研项目 1 项（含课堂教学改革项目；不含立项不资助项目）；

(2) 第一作者在一级期刊发表本专业研究论文 1 篇，或在二级期刊发表本专业研究论文 2 篇；

(3) 获得学校教学成果二等奖及以上奖项（排名第 1），或获得省部级以上教学成果奖（排名前 5）；

(4) 获得市政府科技进步三等奖及以上奖项（市级排名前 2，省级排名前 5）；

(5) 受聘副高专业技术职务期间，年均至少承担 1 门全日制本科生课程教学任务，学年度教学业绩考核优秀比例达到 80%及以上；

(6) 取得下列成果之一的：

① 指导学生主持完成省大学生科技创新项目 1 项（排名第 1），并取得以学生为第一完成人的成果（期刊研究论文或专利等）；

② 指导学生参加 A 类学科竞赛，获得省级三等奖以上奖励（排名第 1）；

③ 第一发明人获授权国家发明专利 1 项，或实用新型专利 2 项或软件著作权登记 2 项，或实用新型专利、软件著作权登记 2 项；

④ 艺术类教师参加省级以上本专业领域一级协会或文化部门举办的作品展览、展演或理论成果评奖，并获省三等奖以上的作品或理论成果；

⑤ 艺术体育类教师指导学生参加省级以上比赛获奖（排名第 1），由教务处根据学校有关政策认定；

⑥ 在学校学科专业建设、社会服务、成果转化中作出重要贡献；

⑦ 在满足第 2 项论文条件基础上，另作为第一作者在一

级期刊上发表研究论文 1 篇或在二级期刊上发表研究论文 3 篇以上。

4. 教师六级申报条件

(1) 受聘副高专业技术职务 8 年及以上，聘期考核合格，可直接申报教师六级岗位。

(2) 副高专业技术职务任职 3 年及以上，聘期考核合格，且满足下列条件之一者，可申报教师六级岗位：

①主持市厅级及以上教学（含课堂教学改革项目）、科研项目 1 项（不含立项不资助项目）；

②发表二级及以上学术论文 1 篇（第一作者），或出版教材（或著作）1 部（第一作者）；

③获市厅级教学、科研成果一等奖（排名前 2）或二等、三等奖（排名第 1），或省级艺术创作成果（限省一级协会组织的综合性评奖）三等奖以上奖励（排名第 1），或在中宣部批准的全国性文艺类评奖中获三等奖及以上奖励（排名第 1）；

④学生获 A 类学科竞赛（含挑战杯）省一等奖（排名前 2）及以上或二等、三等奖（排名第 1）及以上的指导教师；

⑤被学校认定为“双师双能型”教师。

5. 教师七级申报条件

受聘副高专业技术职务，聘期考核合格，直接聘用到教师七级岗位。

6. 教师八级申报条件

(1) 现聘教师八级岗位，且聘任中级专业技术职务满 10 年及以上，聘期考核合格者，直接聘任到教师八级岗位。

(2) 现聘教师九级岗位，且聘任中级专业技术职务满

10 年，聘期考核合格，且满足下列条件之二者：

①主持 1 项校级及以上教科研项目或主持横向科研项目（经费到款 2 万元）1 项；

②在三级及以上刊物上发表学术论文 2 篇（第一作者），或出版教材（或著作）1 部（第一作者）；

③获校级三等奖及以上教学、科研成果奖（第一获奖人）；

④指导学生参加 A 类学科竞赛三等奖及以上指导教师（排名第 1）；

⑤被学校认定为“双师双能型”教师。

7. 教师九级申报条件

（1）现聘教师九级岗位，且聘任中级专业技术职务满 7 年，聘期考核合格者，直接聘任到教师九级岗位。

（2）受聘讲师专业技术职务任职 2 年及以上，聘期考核合格，且满足下列条件之一者，可申报教师九级岗位：

①主持校级及以上教学、科研项目 1 项或横向科研项目（经费到款 2 万元）1 项；

②在三级及以上刊物上发表学术论文 1 篇（第一作者），或出版教材（或著作）1 部（第一作者）；

③获校级三等奖及以上教学、科研成果奖 1 项（第一获奖人）；

④指导学生参加 B 类及以上学科竞赛二等奖及以上指导教师（排名第 1）；

⑤被学校认定为“双师双能型”教师。

8. 教师十级申报条件

受聘讲师专业技术职务，聘期考核合格，直接聘用到教

师十级岗位。

9. 教师十一级申报条件

受聘初级专业技术职务 2 年及以上，聘期考核合格，且满足下列条件之一者，可申报教师十一级岗位。

（1）主持校级及以上教学、科研项目 1 项或横向科研项目（经费到账 1 万元）1 项；

（2）在三级及以上刊物上发表学术论文 1 篇（第一作者），或出版教材（或著作）1 部（第一作者）；

（3）获校级三等奖及以上教学、科研成果奖 1 项（第一获奖人）；

（4）指导学生参加 B 类及以上学科竞赛三等奖及以上指导教师（排名第 1）；

（5）被学校认定为“双师双能型”教师。

10. 教师十二级申报条件

受聘初级专业技术职务，聘期考核合格，直接聘用到教师十二级岗位。

11. 教师十三级申报条件

具有员级岗位的任职能力，聘期考核合格，直接聘用到教师十三级岗位。

（三）相关规定

1. 受聘在教师岗位的人员应具有高校教师专业技术职务。不具有高校教师系列专业技术职务受聘在教师岗位工作的人员，仍纳入教师岗位管理。但在岗位聘用时只能聘至现有专业技术职务相对应的最低岗位等级，在没有取得高校教师系列专业技术职务前，不得晋升更高等级岗位。受聘在其他专业技术岗位人员出现同类情况，按照此规定处理。

2. 上一聘期考核合格人员，原则上可续聘原岗位等级；考核不合格人员，原则上应下调岗位等级。

3. 同一层级的专业技术岗位不能越级聘任。

4. 本聘期内评聘高一级专业技术职务的，按规定聘任至相应层级的最低一级。

5. 因岗位变动，原管理岗位人员受聘到专业技术岗位的，原则上应先聘任至相应层级的最低一级。

6. 专业技术职务任职年限：自受聘现任专业技术职务之日起至 2018 年 12 月 31 日止，以周年计。现任专业技术职务起始时间的认定：评聘结合的，以取得资格时间为准；评聘分离的，以聘任时间为准。涉及职称转评者，其任职时间前后可以累加。

7. 本聘期内（2021 年 12 月 31 前）到达正常退休年龄的专业技术人员，五至十三级岗位申报条件中的任职年限，可计算至退休前一年的 12 月 31 日止。

8. 教学、科研业绩均为任现职以来到 2018 年 12 月 31 日为止所取得的（项目立项、论文发表、成果获奖、专利授权等时间），职称转评人员的业绩起始时间，以转评后的专业技术职务聘任时间为准。填报的业绩和本人专业技术职务的归属学科应相匹配。

9. 关于项目和成果，除特别注明的以外，均须以我校为第一责任单位，申报人为第一责任人。获奖成果原则上应在获奖文件或获奖证书中有单位署名，学校排名与个人排名应相应；调入我校的教师，调入后的项目和成果须以我校为第一责任单位。

10. 1 件授权发明专利与 1 篇一级论文可等效，1 篇一

级论文可等效 2 篇二级论文。

11. 通讯作者和第一作者共有论文，仅限其中一人使用。

12. 所有成果级别根据学校教学科研成果奖励办法有关规定认定。

四、其他专业技术岗位

（一）岗位职责

具有良好的思想 政治素质和职业道德，忠诚党的教育事业，教书育人，为人师表，遵纪守法，能承担并完成受聘岗位工作。

（二）聘用申报条件

其他专业技术四至十三级聘用申报条件，分别参照教师四至十三级岗位的申报条件。

五、管理岗位

（一）岗位职责

1. 五、六级职员岗位：主持或分管相关部门的管理工作，或者独立承担一方面的专门性管理工作；负责拟定或独立起草本职管理工作中重要的公文或者文稿；指导下级岗位人员的工作。

3. 七、八级职员岗位：负责科室的综合管理工作，或者负责某一方面的专门性管理工作；独立起草本职管理工作中比较重要的公文或者文稿；指导下级岗位人员的工作。

4. 九、十级职员岗位：承办具体的事务性工作，起草本职管理工作中的一般性公文或者文稿。

（二）任职条件

1. 基本条件：聘用管理岗位的人员应具备岗位设置实施方案中的基本任职条件，新聘用的管理岗位人员应具有大

学本科及以上文化程度。

2. 任职年限要求

各级职员竞聘上一级职员须满足以下任职年限要求：

（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。

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、事业单位岗位设置聘用文件有关规定，直接聘用到相应的管理岗位。

3. 岗位聘用条件

（1）三级职员：按照省管干部人事管理的有关规定执行。

（2）四级职员：按照省管干部人事管理的有关规定执行。

（3）五级职员：学校聘任的正处级干部对应五级职员。

（4）六级职员：学校聘任的副处级干部对应六级职员。

（5）七级职员：学校聘任的正科级职员对应七级职员。

（6）八级职员：学校聘任的副科级职员对应八级职员。

（7）九级职员：学校聘任的科员对应九级职员。

（8）十级职员：学校聘任的办事员对应十级职员。

六、工勤技能岗位

（一）岗位职责

1. 二级技术工岗位：全面掌握本工种的业务知识和操

作技能，具有较强的

在现场分析与解决问题的能力，能高质量完成本工种及与之相关的任务。在工作中发挥技术特长，积极参与技术革新和技术攻关。热心传授技艺，积极指导和帮助初、中、高级工提高业务能力。

2. 三级技术工岗位：达到本岗位“应知应会”要求，掌握本工种的业务知

识和操作技能，能高质量完成本工种的任务，并能指导和帮助初、中级工提高业务能力。

3. 四级技术工岗位：达到本岗位“应知应会”要求，在本职岗位上能起到

技术骨干的作用，能独立完成岗位任务，在技术革新和增收节支等工作中发挥积极作用。

4. 五级技术工岗位：达到本岗位“应知应会”要求，能在高级工和中级工

的指导下完成岗位任务，有一定的独立解决问题的能力。

5. 普通工岗位：熟悉本职工作，有较强的工作责任心，自觉遵守操作规程

和工作规范，安全生产，圆满完成本职岗位的工作。

（二）岗位任职条件

工勤技能人员须具备《衢州学院岗位设置实施方案》中的基本任职条件外，

还需具备以下基本任职条件。

1. 基本任职条件

（1）一级技术工岗位，通过高级技师等级考评，获得

本工种高级技师等级

证书。鉴于浙江省还未开展高级技师的考评，本次聘岗不设一级工勤技能岗。

（2）二级技术工岗位，通过技师等级考评，获得本工种技师等级证书，并

具有本工种下一级岗位工作 5 年以上的工作经历。

（3）三级技术工岗位，通过高级工技术等级考核，获得本工种高级工技术

等级证书，并具有本工种下一级岗位工作 5 年以上的工作经历。

（4）四级技术工岗位，通过中级工技术等级考核，获得本工种中级工技术

等级证书，并具有本工种下一级岗位工作 5 年以上的工作经历。

（5）五级技术工岗位，学徒(培训生)学习期满和工人见习、试用期满，

经考核合格后，可确定为五级技术工岗位。

2. 岗位聘用条件

具有技术工岗位任职条件要求的技术等级资格，原已被学校聘用并经衢州市人事劳动社会保障局批准的工勤技能在岗人员，可聘至相应等级的技术工岗位。

七、聘用与管理

（一）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、职责和任务要求、工资待遇、岗位纪律、聘用合同的变更、解除和终止的条件以及聘期、违约责任等方面的内容。辞聘、解聘、因各种原因未聘人员

等有关事项，按照事业单位人员聘用制度有关规定执行。

（二）对在聘期内晋升专业技术职务、行政职务、工勤技能技术等级人员以及转岗人员，在相应级别岗位有空缺的前提下，学校按规定程序予以增聘。专业技术人员晋升专业技术职务后一般聘用到同一层次最低等级，特殊情况由学校研究决定。原则上学校每年组织一次增聘工作，时间为上半年。

（三）学校新聘用工作人员，在岗位有空缺的条件下，按照国家及省公开招聘，竞聘上岗的规定择优聘用。聘期内新进校人员的岗位等级由学校根据专业技术职务、学术水平和能力、学历等因素比照学校聘岗有关规定执行。

（四）出现失职、渎职或重大工作失误，或给学校的声誉造成重大不良影响的人员，视其情节可解聘或变更其现有岗位。

（五）对考核不合格及受行政或党内纪律处分的人员，其岗位等级按国家人事部有关规定执行。

（六）对离岗退养人员、待聘人员及长病假人员，按照国家、省和衢州市有关规定执行。

八、聘期与考核

（一）本轮岗位聘用期限为 3 年，至 2021 年 12 月 31 日止。聘期内到达法定退休年龄的人员，聘用至法定退休时间。与学校签有服务期合同并在服务期内的教职工不能将岗位设置的聘期作为主动与学校解聘的依据。

本轮岗位聘用工资执行起始时间：衢州市人力资源和社会保障局核准认定后的次月起。

（二）学校对各类各级岗位的受聘人员进行考核。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、工作进展或绩效情况。聘期考核主要考核受聘人员履行岗位职责和聘用合同情况。年度考核分为优秀、合格、不合格三个等级。年度考核结果记入档案，作为奖惩、工资晋升和聘期考核的重要依据。聘期考核分为合格、不合格两个等级，考核结果作为续聘、岗位调整或解聘的重要依据。

九、投诉与仲裁

（一）岗位聘用过程中，教职工有权对岗位聘用工作的决定提出申诉或投诉。

（二）任何申诉或投诉都应采用书面形式，签署真实姓名，经贸管理学院岗位聘用工作小组有义务为申诉、投诉人保密。申诉、投诉必须以事实为依据。匿名投诉一般不予受理。

（三）教职工提出的针对聘用决定的申述、投诉，应先后由经贸管理学院岗位聘用工作小组调解；调解不成，则提交学校岗位聘用监督与申诉受理工作组，进行调查，提出意见，调查结果报校岗位设置与人员聘任工作领导小组审议。学校岗位设置与人员聘任工作领导小组的决定为最终裁决。