

浙江大学宁波理工学院文件

宁波理工人〔2014〕108号

浙江大学宁波理工学院关于 印发《浙江大学宁波理工学院职员职级 聘任暂行办法》的通知

各学院（系、部），各部门、直属各单位：

《浙江大学宁波理工学院职员职级聘任暂行办法》已经学校党政联席会议审议通过，现予印发，请遵照执行。

浙江大学宁波理工学院

2014年6月10日

浙江大学宁波理工学院职员职级聘任暂行办法

为进一步深化学校干部人事制度改革，充分调动管理人员的积极性和创造性，建立一支精干高效的管理队伍，根据宁波市人事局《关于核准〈浙江大学宁波理工学院岗位设置方案〉的复函》（甬人函〔2011〕1号）和《浙江大学宁波理工学院岗位设置实施方案》，结合学校管理队伍实际，特制定本办法。

一、职员岗位的设置和管理

（一）根据宁波市人事局核准和学校实际，职员岗位从高到低分为三级、四级、五A级、五级、六A级、六级、七A级、七级、八A级、八级、九级、十级12个职级。

（二）三级、四级职员岗位由上级主管部门设置和管理。其他职级岗位根据上级主管部门的要求和学校事业发展的需要，由学校自主设置和管理，原则上五A级、五级、六A级、六级职员岗位总数不超过48%，七A级及以下职员岗位总数不低于52%。

（三）职员职级的岗位设置应考虑学校各单位（部门）的工作属性。

二、职员聘任的范围

（一）校内专职从事党政管理工作的宁波事业在编人员。

（二）按照教育部有关文件精神，一线专职辅导员（指在第一线从事学生思想政治工作的辅导员）参加管理人员职员职级的评聘，同时也可以申请参加学生思想政治教育专职教师专业技术职务的评聘。

(三)浙江大学全职岗从事党政管理工作人员在学校工作期间可参照执行，但不计入浙江大学档案。

三、职员聘任的程序

职员聘任实行竞争上岗，逐级竞聘。竞聘需经过个人申请、单位推荐、民主测评、学校人力资源委员会评审等程序。

(一)个人申请：个人根据申报的职员职级，填写相应的《浙江大学宁波理工学院职员职级聘任申报表》。

(二)单位推荐：各单位审查个人申报资格及材料，对申请人进行单位内部测评、考核，将测评结果及单位推荐意见填入申请人的《浙江大学宁波理工学院职员职级聘任申报表》，并填写《浙江大学宁波理工学院职员职级聘任申报汇总表》。

(三)民主测评：申报五A级、五级、六A级、六级职员，学校统一组织一定范围内述职、测评。

(四)学校召开人力资源委员会会议，在学校下达的职员职级指标内评审五A级及以下职级职员。

(五)所有通过人员公示后发文聘任。

四、职员聘任的基本要求

(一)遵守宪法和国家相关法律以及学校的各项规章制度，具有良好的职业道德；

(二)热心学校管理工作，爱岗敬业，依法办事，公正廉洁；

(三)具备岗位所需的能力条件，能够切实履行所聘任岗位的职责任务；

(四)身心健康。

五、职员职级的晋升条件

（一）职员晋升应满足以下资格条件

1. 申报人员一般应具有大学本科及以上学历。
2. 申报人员任现职级近 3 年来工作业绩良好，年度考核均达到称职（合格）及以上等次。
3. 申报人员须满足年限要求。其中申报五 A 级、六 A 级、七 A 级、八 A 级、八级职员，须分别任五级、六级、七级、八级、九级职员 2 年及以上；申报五级、六级、七级职员，须分别任六 A 级、七 A 级、八 A 级职员 3 年及以上；申报九级职员，须任十级职员 1 年及以上。年限要求统一计算至申报截止日，以实足年限为准。
4. 申报人员应参加学校组织的管理人员培训并取得合格成绩。管理人员培训相关规定另行制定。

（二）职员晋升的业绩条件

申报晋升五 A 级至八级职员，应在现职级岗位上工作业绩突出，参与与本职工作相关的高教管理研究，具备相应的业绩条件。

1. 申报五 A 级、五级、六 A 级、六级职员，应至少满足下列条件中的 1 项（任现职级以来，下同）：

（1）获得学校年度先进工作者或市级及以上奖励（荣誉）1 项。

（2）作为第一作者正式发表高教管理研究论文或调研报告 2 篇（调研报告指被市级及以上教育行政部门或学校采纳并在内部刊物或通讯上正式刊登的建议意见，仅限调研项目主持人 1 人和执笔者 1 人，下同）。

（3）作为核心成员（前三名）承担市级及以上高教管理研

究项目 1 项或主持校级及以上高教管理研究项目 1 项。

2. 申报七 A 级、七级、八 A 级、八级职员，应至少满足下列条件中的 1 项：

(1) 获得学校年度考核优秀等次或校级及以上奖励（荣誉）1 项。

(2) 作为第一作者正式发表高教管理研究论文或调研报告 1 篇。

(3) 作为核心成员（前三名）承担校级及以上高教管理研究项目 1 项。

3. 为鼓励长期在管理服务岗位上爱岗敬业、兢兢业业工作的职员，对少数业绩突出的七 A 级及以下职级的老职员，退休前三年考核合格，任现职级 15 年及以上，退休当年申报晋升高一级职员职级时不占当年晋升名额，可适当放宽申报业绩条件。

六、职员职级的降级规定

（一）管理人员学校年度考核不称职（不合格）的，或连续 2 次基本称职（基本合格）的，或聘期考核不称职（不合格）的，按现有职级下降一个职级聘任。

因年度考核和聘期考核引起的职员降级可分开执行，但聘期内降级不超过三个职级。

（二）管理人员违反学校《教职工行政处分规定》，给予降级或撤职处分期满重新聘用者，按降级或撤职后新聘职级聘任；给予开除留用察看处分期满重新聘用者，按职员最低职级聘任。

七、相关政策

（一）专业技术岗位转聘到管理岗位。学校以转岗人员的专

业技术职务为基础，根据管理岗位的需要，通过竞聘程序，确定其职员职级，按转聘职员职级重新确定岗位工资、薪级工资。

1. 原聘任在专业技术员级岗位者可申请转聘为十级职员，其中员级专业技术岗位任职时间可视同十级职员的任职时间；

2. 原聘任在专业技术初级岗位者可申请转聘为九级职员，其中初级专业技术岗位任职时间可视同九级职员的任职时间；

3. 原聘任在专业技术十级岗位者可申请转聘为八级职员，专业技术九级岗位者可申请转聘为八A级职员，专业技术八级岗位者可申请转聘为七级职员，其中中级专业技术各岗位的任职时间可视同相应职员的任职时间；

4. 原聘任在专业技术副高级岗位者可保留专业技术职务，也可申请转聘为六级职员，其副高级专业技术职务任职时间可视同六级职员的任职时间；

5. 原聘任在专业技术正高级岗位者，保留其专业技术职务。

（二）从校外单位的管理岗位转聘到学校管理岗位，且符合本办法相应职级申报条件者，可申请原单位所聘职员职级。学校根据管理岗位的需要，通过竞聘程序，重新确定其职员职级，按转聘后职员职级重新确定岗位工资、薪级工资。

（三）新聘任到学校管理岗位人员职级的确定。具有博士、硕士学位和本科学历的毕业生聘任到学校管理岗位，可分别直接确定为八级、九级、十级职员岗位。

（四）建立职员职级的正常晋升制度后，学校新任命的业务主管职、业务副主管职党政管理干部，不再对应相应的职员职级。

（五）建立职员职级的正常晋升制度后，管理人员不再评聘

中级及以下专业技术职务。2010 年以前已评聘中级专业技术职务的管理人员可以申报教育管理副研究员，但必须有六级职员任职经历；有副高级专业技术职务的管理人员可以申报教育管理研究员，但必须有五级职员任职经历。

八、附则

（一）本办法自发文之日起实施，以前学校文件中涉及管理岗位设置与聘用的规定如与本办法相抵触的，以本办法为准。

（二）本办法条款如与国家、省、市有关事业单位岗位设置新规定相抵触时，按国家、省、市规定执行。

抄送：纪委，各总支、党委各部门，工会、团委。

浙江大学宁波理工学院院长办公室

主动公开

2014年6月10日印发
