

# 江西省人力资源和社会保障厅

赣人社发〔2018〕28号

## 江西省人力资源和社会保障厅关于在 全省高校建立岗位动态管理机制的指导意见

各设区市、省直管试点县（市）人力资源和社会保障局，赣江新区党群工作部，省直有关单位：

为进一步完善高校岗位设置管理政策，充分调动各类人才的积极性、主动性和创造性，根据《事业单位人事管理条例》、《中共中央办公厅 国务院办公厅印发〈关于分类推进人才评价机制改革的指导意见〉的通知》（中办发〔2018〕6号）、《中共江西省委 江西省人民政府关于全面深化新时代教师队伍建设改革的实施意见》（赣发〔2018〕19号）和事业单位岗位设置管理的有关规定，

现就在全省高校加快建立岗位动态管理机制提出以下意见：

## 一、总体要求

以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，深入贯彻党的十九大精神，认真落实事业单位人事制度改革和新时代高校教师队伍建设改革的部署和要求，以学科建设和人才队伍建设为核心，遵循高等教育办学特点和人才成长规律，打破岗位聘用“终身制”，按照“科学设岗、聘期管理、分类考核、动态调整”的思路，争取用3年左右的时间，在全省高校全面建立“岗位能上能下、人员能进能出、待遇能高能低”的岗位动态管理机制。

## 二、科学设置各类岗位

(一) 分类设置专业技术岗位。根据《人事部、教育部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《省委办公厅、省政府办公厅转发〈省人事厅关于江西省事业单位岗位设置管理的实施意见〉的通知》(赣办字〔2008〕17号)等文件精神，高校专业技术岗位的主系列岗位为教师岗位，高校可根据教师在教学、科研等方面所侧重承担的主要职责，积极探索对教师岗位实行分类管理，在教师岗位中设置教学为主型、教学科研型和科研为主型等类型的岗位。高校在核准的专业技术岗位总量和结构比例内，自主设置主系列岗位、辅系列岗位的数量和结构比例，其中主系列岗位比例一般不低于专业技术岗位总量的80%，且辅系列岗位等级的设置应低于主系列岗位等级的设置。

(二) 规范设置管理岗位。积极推进高校去行政化和管理团队

伍职业化，进一步优化和规范承担领导职责的管理岗位设置。根据《江西省机构编制委员会关于省属高校机构编制管理有关事项的通知》（赣编发〔2016〕5号）等文件精神，高校领导、内设党政管理机构领导、教学机构基层党组织领导和群团组织领导等领导岗位一般应设置为管理岗位，教学、教辅、科研机构以及其他主要承担专业技术管理工作的内设机构领导岗位一般应设置为专业技术岗位。

**（三）精简设置工勤技能岗位。**加快推进高校后勤服务社会化改革，逐步减少工勤技能岗位数量，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。除接收政策性安置人员外，高校工勤技能岗位人员原则上只减不增。

**（四）建立校内岗位动态分配办法。**鼓励高校建立健全校院（系）两级管理体制，根据高校发展和人才队伍建设总体规划，综合考虑各院系等单位的教职工队伍现状、教学科研工作量、学科建设及人才培养等情况，科学核定各院系等单位的岗位数量和结构比例。高校应定期对院系等单位进行评估，根据评估结果动态调整其岗位结构比例，对优势学科和重点学科予以重点支持；对于教学、科研、管理业绩不佳的院系等单位，可降低其高中级岗位比例。

### 三、健全分类考核办法

**（五）科学编制岗位说明书。**高校应充分发挥岗位设置在人事管理中的基础、导向和激励作用，依据国家和我省岗位设置管

理有关规定，按照因事设岗的原则，在核准的岗位总量和结构比例内，自主设置各类具体岗位，科学编制岗位说明书。岗位说明书应明确规定各级各类岗位的职责任务、聘用条件和考核标准，并作为聘用合同的附件。

**（六）完善分类考核评价指标体系。**坚持全面考核与突出重点相结合，全面考核教职工的师德师风、教育教学、科学研究、社会服务、专业发展、管理服务等内容。健全教职工分类管理和评价办法，根据不同岗位的职责和特点，以及其所处职业生涯的不同阶段，分类分层次分学科设置考核指标，发挥好考核的激励和引导作用。对于在下一个聘期内退休的专业技术人员，高校可根据本单位实际，在续聘岗位时，适当降低科研业绩方面的要求。

**（七）探索建立学科目标群制度。**为更加科学地设置不同学科的教学科研岗位考核指标，高校可探索建立学科目标群制度，将国内外一定数量该学科学术水平高于本校的高校确定为目标群，作为该学科发展的主要参照系和赶超对象，该学科教学科研岗位的考核评价标准，可以参考学科目标群内相应岗位的标准制定。

**（八）严格“双肩挑人员”的考核。**高校管理人员原则上不得同时在专业技术岗位上聘用，确因继续从事教学科研工作需要，申请兼任专业技术岗位的，必须符合教学或科研正高级岗位聘用条件，严格控制比例，并按人事管理权限审批。对“双肩挑人员”要严格执行“双岗双责、双重考核”，对其承担的管理岗位和专业

技术岗位的工作任务完成情况分别按所聘岗位的统一标准进行考核。对考核不合格的人员，应取消其“双肩挑”资格，并根据其考核情况重新确定工作岗位。

#### 四、加强聘用合同管理

**(九) 规范人员聘用要求。**高校与全体教职工（委任制或选任制的高校领导班子成员除外）应当按照国家有关法律法规，在平等自愿、协商一致的基础上，通过签订聘用合同，明确聘用单位和受聘人员的权利和义务，聘用合同由高校法定代表人或者其委托人与受聘人员签订。聘用合同包括固定期限合同和聘用至退休的长期合同，固定期限合同期限一般不低于3年。对于签订固定期限合同人员，除因工作需要由组织任命、因年度考核不合格需调整岗位等特殊情形外，在聘期内原则上不得转换岗位类别。对于新进人员，高校应当自聘用之日起30日内与其签订聘用合同。

**(十) 加强聘期考核管理。**高校要定期组织开展聘期考核工作，根据考核结果作出解聘、续聘、低聘、转岗等决定，考核工作一般应在受聘人员聘用合同期满前完成。聘期考核合格的，高校应当在聘用合同期满后30日内，与受聘人员按照平等自愿、协商一致的原则续订聘用合同，明确新的岗位等级。聘期考核不合格的，高校应予以低聘、转岗或解聘。对于持3年以上中长期合同或持聘用至退休的长期合同的人员，高校应当定期开展评估考核，考核结果作为岗位和工资待遇调整的依据，期间岗位发生变

化的，应当签订聘用合同变更书。

**(十一)积极探索准聘长聘制改革。**鼓励高校探索在教学科研岗位开展准聘与长聘相结合的聘用制度改革。新进教师一般受聘在准聘岗位，实行最长聘用期限和有限次数晋升管理，在规定的期限内未获聘长聘岗位的，合同期满自动终止聘任。长聘岗位一般设置在教授岗位，属于终身教职，受聘长聘岗位的教授在身体健康，无违反国家法律法规、高校规章、学术道德和聘用合同规定的情况下，可在高校工作至国家法定退休年龄。高校应当按照国内外一流学术标准甄选长聘岗位人选，并提供有别于现有体系的、有竞争力的薪酬待遇体系，保障长聘教授全身心投入教书育人和科学研究的本职。高校现有的教授、副教授可自愿申请长聘岗位，获得聘用后，重新签订聘用合同，履行相应职责，享受相关待遇。

## 五、规范聘用程序

**(十二)健全聘用组织及监督机制。**为确保岗位聘用工作公开、公平、公正，高校应成立岗位聘用委员会，院系等单位也要成立相关聘用组织，分别负责岗位聘用的有关工作。高校的岗位设置和聘用方案、考核办法等应广泛征求教职工意见，经职工代表大会和党委会审议通过后施行。被考核人员的业绩情况和考核结果应在校内进行公示，接受群众监督，公示期应不少于5个工作日。要切实保障教职工合法权益，畅通诉求反映渠道，及时依法依规处理教职工的复核、申诉申请。

**(十三) 建立同行专家学术评价制度。**在专业技术岗位聘用工作中,高校应充分发挥院(系)聘用组织和专家教授的重要作用,积极建立校内外同行专家学术评价制度,聘用专业技术正高级岗位,一般应进行外部同行专家评审后提交高校岗位聘用委员会审议。

**(十四) 科学设计工作程序。**按照公平公正、简便易行的原则,在规范操作的前提下,尽量简化申报流程和聘用程序。采取提前告知制和定期提醒制等方式,确保每位教职工都能及时掌握岗位聘用的相关政策信息。

## 六、积极稳妥组织实施

**(十五) 切实加强组织领导。**高校党政领导要切实提高思想认识,将建立岗位动态管理机制作为高校人事制度改革的重中之重,勇于担当,高位推进。要建立党政主要领导挂帅,人事部门牵头抓总,各职能部门(院系)密切配合的工作推进机制,细化分工,明确路线图、任务书和时间表,确保改革取得实效。

**(十六) 依法依规稳妥推进。**岗位动态管理工作涉及广大教职工的切身利益,高校要正确处理改革、发展和稳定的关系,结合本单位实际,研究制定切实可行的实施方案,加强政策宣传和舆论引导,做好教职工的思想政治工作,积极稳妥地推进改革。要牢固树立红线意识和底线思维,严格执行有关政策规定,对在工作中违反规定滥用职权、打击报复、以权谋私的,要严肃问责追责。

(十七) 加强相关配套政策支持。人力资源社会保障行政部门依据《江西省高校岗位动态管理工作考核指标》，对高校建立岗位动态管理机制情况进行随机抽查、重点督查和考核评估。对工作成效明显的高校，在管理（职员）岗位和专业技术岗位结构比例、绩效工资总量核定等方面给予政策支持，其中，考核优秀的高校，其专业技术四级、七级岗位比例各提高1%，八级、九级、十级岗位比例各提高3%；考核合格的高校，其专业技术七级岗位比例提高1%，八级、九级、十级岗位比例各提高2%；相应核减其初级专业技术岗位比例。新增加的专业技术高级岗位重点用于聘用新引进或培养的高层次人才，新增加的管理（职员）岗位重点用于聘用原执行专业技术岗位工资的管理岗位人员。对考核不合格的高校，责令其限期整改，对已享受激励政策的，视情况取消相关政策支持。

附件：江西省高校岗位动态管理工作考核指标

江西省人力资源和社会保障厅

2018年9月18日

(此件主动公开)



附件

# 江西省高校岗位动态管理工作考核指标

考核指标	考核主要内容	分值
一、科学设置岗位情况	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 按照“因事设岗”的原则，科学设置专业技术岗位、管理岗位和工勤技能岗位。</li> <li>2. 科学核定各院系（单位）的岗位数量和结构比例，建立校内岗位动态分配办法。</li> <li>3. 各类各级岗位均编制了岗位说明书，明确规定了岗位职责任务、聘用条件和考核标准。</li> <li>4. 分类分层次分学科设置考核指标和评价方式。</li> <li>5. 从严控制“双肩挑人员”数量，严格实行“双岗双责、双重考核”。</li> </ol>	15
二、分类考核情况	<ol style="list-style-type: none"> <li>6. 制定了聘用合同管理办法。</li> <li>7. 除委任制或选任制的高校领导班子成员外，高校与其他工作人员均签订了聘用合同。</li> <li>8. 规范开展聘期考核工作，根据考核结果作出解聘、续聘、低聘、转岗等决定。</li> </ol>	20
三、聘用合同管理情况	<ol style="list-style-type: none"> <li>9. 校院两级均建立了岗位聘用组织，岗位设置和聘用方案、考核办法均经过民主公开程序，并主动公开，接受群众监督。</li> </ol>	15
四、规范聘用程序情况	<ol style="list-style-type: none"> <li>10. 在专业技术岗位聘用中，建立了校内外同行专家学术评价制度。</li> <li>11. 岗位聘用工作程序公平公正、简便易行。</li> </ol>	15
五、岗位动态管理成效	<ol style="list-style-type: none"> <li>12. 岗位聘用实现了“能上能下”，低聘人员达到一定比例（1%-10%以上）。</li> <li>13. 对不符合续订合同条件人员予以解聘，实现了人员“能进能出”。</li> </ol>	35
总分		100

说明：考核得分在80分以上的为合格，90分以上为优秀。

# 新代

新代

1001			
12			
21			
30			
12			
新代			

江西省人力资源和社会保障厅办公室

2018年9月19日印发

责任处室单位：厅事业处

校对入：程翔