体育学院关键三级及其以下岗位人员聘用实施细则

为了充分调动广大教学科研人员的工作积极性、主动性和创造性，建立有效的评价体系和竞争激励机制，优化教师资源配置，推动教师团队建设，全面提升教师队伍整体水平，促进学院事业快速发展。根据《陕西师范大学教师岗位设置及人员聘用实施方案》（陕师党发〔2016〕66号）及《陕西师范大学教师岗位设置及人员聘用工作安排意见》（陕师校发〔2016〕159号），现制定体育学院教师岗位设置及人员聘用工作实施细则如下：

**一、指导思想**

根据国家“双一流”建设战略，结合我院实际，科学合理地设置教师岗位，制定符合教育发展和教师成长规律的聘用条件和岗位职责，建立有效的评价体系和竞争激励机制，优化教师资源配置，推动教师团队建设，全面提升教师队伍整体水平，促进学院事业的快速发展。

**二、基本原则**

（一）按需设岗与优化高效的原则。根据学院人才培养、科学研究、社会服务、文化传承创新等工作需要设置岗位，按岗聘用。科学制定岗位聘用条件和岗位职责，做到岗职相符，人岗相适。

（二）保证一流与兼顾特色的原则。通过科学设岗，积极支持国内一流、国际知名学科建设，努力促进国内知名学科、特色学科发展，切实保证优势学科持续发展。

（三）动态调整与逐步到位的原则。处理好教师队伍建设现状与长远发展目标的关系，定期调整岗位，逐步推进岗位管理的科学合理和规范到位。

（四）兼顾效率与公平的原则。处理好资历与贡献的关系，进一步完善竞争激励机制，支持创新，鼓励优秀人才脱颖而出。

**三、组织机构**

（一）学校成立教师岗位设置及人员聘用工作委员会（简称教师聘用委员会），主要负责教师各级各类岗位设置，关键二级岗位人员的聘用和指导三级及其以下岗位人员的聘用工作。校长任教师聘用委员会主任，成员由相关校领导、相关职能部门负责人及资深专家组成。

教师聘用委员会下设办公室(设在人事处),成员由人事处、教务处、研究生院、学科建设处、发展规划办公室、科学技术处、社会科学处、实验室建设与管理处等相关职能部门主要负责人组成，具体负责处理教师岗位设置及人员聘用工作的日常事务。

学校成立教师岗位设置及人员聘用专家委员会（简称专家委员会），包括二级岗位聘用专家委员会和三级及以下岗位聘用专家委员会。其中，二级岗位聘用专家委员会主要负责关键二级岗位直聘、申报人员的评议、推荐工作，成员由校内不参与本次岗位聘用的资深专家组成；三级及以下岗位聘用专家委员会主要负责三级及以下岗位破格申报人员的评议、推荐工作，成员由校内部分二级岗位教师组成。

学校教师聘用委员会根据需要委托学校学术委员会对重要及其以上岗位人员进行学术评议。同时，充分发挥知名专家、教授的重要作用，可根据需要对高级岗位申请人员进行校内外同行专家评议。

（二）体育学院聘用工作领导小组由院长任组长，成员由单位分党委书记、相关负责人、资深专家和学科带头人组成，具体名单如下：

组长：史兵

副组长：石海燕

成员：田振军张金桥周勇万炳军胡效芳康喜来唐量

纪律监督：王一喆郑传峰

工作人员：李恒炜鲁文华益凡蒋荣丽

**四、岗位设置**

（一）设岗依据

 1.学校及学院“十三五”发展规划（2016-2020 年）；

 2.学院人才培养、教学科研等教育工作实际需要;

 3.学校一流学科建设规划（2014-2024 年）及学科建设现状;

 4.学院各类教学科研平台（基地、中心、实验室）建设现状；

 5.学院教师队伍现状。

（二）岗位名称、岗位结构、岗位等级及岗位数量

学院主要设置教学科研型、科研为主型、教学为主型、实践为主型四类教师岗位。

教学科研型岗位指教学、科研任务权重均衡的岗位；科研为主型岗位指主要承担科研工作的岗位；教学为主型岗位指主要承担教学工作的岗位（包括学科教学论岗位、承担全校思想政治理论、体育等公共课程的岗位以及长期从事本科教学，聘期年均教学工作量不低于210 学时且主持校级以上教改项目的岗位）；实践为主型岗位指体育学科主要承担专业教学，侧重于培养锻炼学生实践技能的岗位。本次岗位聘用时，实践为主型岗位的比例原则上不超过教师岗位总数的 4%；实践为主型岗位设岗原则为：2008年以来，多次参加中国学生体育协会及直属单项分会主办的全国性体育赛事的代表队及教育部批准建设的高水平代表队并取得过优异成绩，择优定岗。

岗位结构：根据教育部有关文件精神，结合我校、我院实际，确定教师岗位各层级内部的结构比例控制目标如下：

 1.关键二、三、四级岗位之间结构比例按现有教授 1.4:3.2:5.4 的比例控制。

 2.核心一、二、三级岗位之间结构比例的控制目标为2:4:4。

 3.重要一、二、三级岗位之间结构比例的控制目标为3:4:3。

4.一般一、二级岗位之间结构比例的控制目标为 5:5。

教师岗位设置四层十二级，其中，一至七级为高级岗位，八至十级为中级岗位，十一至十二级为初级岗位。岗位等级、岗位名称、岗位数量如下：

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 岗位等级 | 岗位数量 | 位岗称名 |
| 教学科研型 | 科研为主型 | 教学为主型 | 实践为主型 |
| 一层 | 一级 | 关键一级岗位 | 由国家统一部署 | 不设置关键一、二、三级岗位 |
| 二级 | 关键二级岗位1 | 1 |  |  |  |
| 三级 | 关键三级岗位1+2 | 1+2 |  |  |  |
| 四级 | 关键四级岗位4 | 5 |  |  |  |  |
| 二层 | 五级 | 核心一级岗位 | 9 |  |  |  |  |
| 六级 | 核心二级岗位 | 17 |  |  |  |  |
| 七级 | 核心三级岗位 | 14 |  |  |  |  |
| 三层 | 八级 | 重要一级岗位 | 9 |  |  |  |  |
| 九级 | 重要二级岗位 | 12 |  |  |  |  |
| 十级 | 重要三级岗位 | 9 |  |  |  |  |
| 四层 | 十一级 | 一般一级岗位 |  |
| 十二级 | 一般二级岗位 |

注：教学科研型、教学为主型、实践为主型、科研为主型各级岗位岗位数量分配办法：应聘教师按照学院聘用办法确定岗位等级后，根据教师个人申报类型划分各级岗位岗位数量。

**五、人员范围、聘用条件、岗位职责**

（一）人员范围

本次教师岗位聘用所涉及的范围为全院在编在岗的专任教学科研人员。

对于具有国家级人才称号或入选陕西省“百人计划”“三秦学者”且按合同聘用的高层次人才，合同仍在执行期的，不参与本次岗位聘用；合同期满后，正常参加岗位聘用。对于按高层次人才团队形式引进的团队负责人，按合同约定享受对应岗位的待遇。学校文科资深教授、理工科领军人才及外籍或来自港澳台地区按合同聘用的教师不参与本次岗位聘用。

经学校批准同意延迟退休的人员，须参加本次岗位聘用，但不占各单位岗位指标。

（二）聘用条件

关键二级岗位聘用条件按学校相关文件执行，关键三级及其以下岗位人员聘用条件见：附件1

（三）聘用办法

1.关键二级岗位按学校聘用办法执行。

2.关键三及其以下岗位聘用办法：正常、破格申报者，按照学校和学院相关程序进行聘用。

3.如满足某级别岗位聘用条件的的教师人数超过本岗位级别设定的岗位数量，则按下列原则聘用：

（1）关键三：满足关键二级岗位聘用条件者，首先聘用；满足直聘条件者，优先聘用；然后在满足必备条件和选项条件的前提下，超过选项条件条数多者，优先聘用；如超过选项条件条数相同，成果质量高者，优先聘用，其次成果数量多者，优先聘用；如仍相同，现任专业技术职务年限长者，优先聘用。

（2）核心一：在满足必备条件和选项条件的前提下，超过附表9选项条件条数多者，优先聘用；如超过选项条件条数相同，成果质量高者，优先聘用，其次成果数量多者，优先聘用；如仍相同，现任专业技术职务年限长者，优先聘用。

（3）核心二：在满足必备条件和选项条件的前提下，任现职9年以上者，优先聘用；任现职未满9年者，成果质量高者，优先聘用，其次超过附表9选项条件条数多者，优先聘用；如超过选项条件条数相同，成果数量多者，优先聘用；如仍相同，现任专业技术职务年限长者，优先聘用。

（4）重要一：在满足必备条件和选项条件的前提下，超过相关选项条件条数多者，优先聘用；如超过选项条件条数相同，成果质量高者，优先聘用，其次成果数量多者，优先聘用；如仍相同，现任专业技术职务年限长者，优先聘用。

（5）重要二：在满足必备条件和选项条件的前提下，任现职6年以上者，优先聘用；任现职未满6年者，成果质量高者，优先聘用，其次超过相关选项条件条数多者，优先聘用；如超过选项条件条数相同，成果数量多者，优先聘用；如仍相同，现任专业技术职务年限长者，优先聘用。

（四）岗位职责

关键二级岗位岗位职责按学校相关文件执行，关键三级及其以下岗位岗位职责见：附件2

**六、聘用程序**

1. 公布岗位：公布关键三级及其以下岗位设岗数量。
2. 个人申报：提供2008年1月1日至2015年12月31日所取得的业绩和成果（在此期间如职称有变动，从新任职称时间算起；成果完成第一单位必须为陕西师范大学，论文必须是第一作者或通讯作者），填写申请表（须经学院和相关职能部门核实）。
3. 单位推荐：推荐申报二级岗位人选和申报三至七级岗位破格人选，并在学院公示3天。
4. 学校、学院评议：学校对申报二级岗位和申报三至七级岗位破格人员按程序进行评议（答辩），学院对其他申报关键三级及其以下岗位人员进行评议，确定聘用人员名单。
5. 公示：学校对确定的申报二级岗位和申报三至七级岗位破格人员名单公示7天，学院对确定的其他申报关键三级及其以下岗位人员名单公示7天。
6. 聘用：公示结束后，四级及其以上岗位人员由学校教师聘用委员会报办公会议批准，由校长聘用；其余岗位人员经学校教师聘用委员会批准，由院长聘用。

**七、聘用管理**

1. 聘用合同

上岗人员须有校长或校长委托的代理人签订“陕西师范大学岗位聘用合同书”。

1. 聘用期限

岗位聘用合同期限一般为四年；距退休不足一个聘期的教师，合同签订至退休；目前处于延迟退休期间的教师，合同签订至延迟退休结束；此次岗位聘用工作后，学校原则上每四年重新核定一次岗位数量，每两年进行一次空岗补聘工作。

1. 岗位考核
2. 考核方式。考核方式分为年度考核与聘期考核，以聘期考核为主。

2.考核内容。考核以聘用合同约定的岗位职责和所承担的工作任务为依据。对关键三级及以上岗位人员，不仅要考核个人岗位业绩，更要把本人所在团队的整体发展水平和业绩，尤其是本人对团队发展做出的贡献作为对本人考核不能缺少的评价内容和重要组成部分。对所有人员参与社会服务的表现必须严格按照岗位职责进行考核，且不可替代。

3.考核工作的组织。按照学校每年的年度考核工作安排意见实施。聘期考核在聘期即将结束前根据学校规定安排组织实施。

4.考核结果的使用。学校根据考核结果作出续聘、岗位调整或解聘的决定。

1. 岗位待遇

学校根据此次岗位聘用结果，从2016年1月1日起按新聘岗位标准兑现上岗人员的国家基本工资、校内津贴等。

凡新聘岗位级别等于或低于原岗位级别者，国家基本工资按原岗位级别标准兑现，校内津贴按新聘岗位级别标准兑现（属于首聘或续聘的教师，首聘或续聘期内，校内津贴仍按原岗位级别标准兑现）。

1. 争议处理
2. 教师聘用委员会办公室负责受理学校教职工在岗位聘用及考核等方面的申诉和投诉。教师聘用委员会办公室接到申（投）诉后，进行调查，并向教师聘用委员会报告，教师聘用委员会根据情况进行处理。
3. 应聘者有权就各级教师聘用机构的决定提出申（投）诉，申（投）诉应在公示期内提出，否则不予受理。
4. 任何申（投）诉必须以书面形式提出，任何单位和个人不得对申（投）诉人打击报复，申（投）诉人必须以事实为依据，经查实，属于有意诬告者，将严肃处理。

**八、若干具体问题的规定**

（一）关于“双肩挑”人员的岗位聘用问题。机关等非教学科研单位的“双肩挑”人员，按所从事的学科，与相应教学科研单位的教师一起向学校申报聘用，按照《方案》规定减免教学工作量。

（二）关于思政教师和在站博士后人员的岗位聘用问题。思政教师和在站博士后人员不纳入本次教师岗位设置及人员聘用范围。

（三）关于2016年晋升专业技术职务人员的岗位聘用问题。2016年晋升专业技术职务人员以新聘职务参与本次岗位聘用，不填写《申报表》，按其专业技术职务聘任文件所确定的岗位等级对应认定，聘任起始时间按专业技术职务聘任文件的聘任时间确定。

（四）关于实行回避制度的问题。在专家委员会进行评议推荐时，凡是涉及到本人，或与申报人有夫妻关系、直系血亲关系或者近姻亲关系的，须主动提出回避。

（五）关于人员编制的归位问题。为了规范编制管理，进一步理顺人员身份、岗位和编制的关系，逐步实现编制系列与岗位类别相一致，将长期脱离教师岗位、实际从事其他工作的教师编制人员进行编制归位，由教师系列转为其他专业技术或管理系列。

**九、几点要求**

（一）统一思想、提高认识。实施教师岗位设置及人员聘用制度，是深化人事分配制度改革，转换用人机制，优化人员结构，合理配置人力资源，提高办学效益的重要举措。要高度重视，充分认识到此项工作的重要性、紧迫性和复杂性，组织全体教师及办公室工作人员认真学习教师岗位设置及人员聘用工作的相关文件、政策和要求，动员大家积极配合做好各项工作。同时要充分发挥各级党组织的政治优势，有针对性地开展思想政治工作，引导广大教师正确处理学校改革、发展与稳定的关系，个人利益与集体利益、眼前利益与长远利益的关系，确保此项工作健康有序地进行。

（二）统筹兼顾、合理安排。本次教师岗位聘用工作时间紧、任务重，要十分重视教师岗位设置及人员聘用工作，要把开展教师岗位聘用工作作为当前的主要工作抓实抓好，要本着对事业发展负责、对教职工切身利益负责的原则，统筹兼顾、合理安排，认真操作好每一个环节，减少工作失误，积极稳妥地推进教师岗位设置和人员聘用工作。相关部门要以主要精力做好指导协调和组织服务工作，防止推诿扯皮现象发生，保证各项工作落到实处。同时，还要合理安排，确保各项教学和管理工作的正常开展。

（三）加强领导、精心组织。要切实加强对教师岗位设置及人员聘用工作的领导，按照要求建立健全聘用工作的组织机构，及时研究解决工作中出现的各种新情况、新问题，要严格按照规定的工作步骤和《方案》进行聘用工作。实施中要精心组织、严格执行政策，坚持“公开、公平、公正”的原则，反对回避矛盾和不负责任的做法，切实保证教师岗位聘用工作质量。