

华南师范大学文件

华师〔2011〕123号

关于印发《华南师范大学首次岗位设置实施方案》 的通知

各院系、各部处、各单位：

《华南师范大学首次岗位设置实施方案》已经学校教代会常委会扩大会议审议和校长办公会议研究通过，现印发给你们，请遵照执行。

华南师范大学

二〇一一年十月二十五日

华南师范大学首次岗位设置实施方案

为深化我校人事制度改革，建立健全岗位管理制度和人员聘用制度，实现学校人事管理的科学化、规范化和制度化，根据《事业单位岗位设置管理试行办法》（国人部发〔2006〕70号）、《〈事业单位岗位设置管理试行办法〉实施意见》（国人部发〔2006〕87号）、《广东省事业单位岗位设置管理实施意见》（粤人发〔2008〕275号）和《广东省教育事业单位岗位设置管理指导意见》（粤人社发〔2010〕105号）等文件精神，结合《华南师范大学岗位设置方案》，制定本实施方案。

一、指导思想

坚持以邓小平理论、“三个代表”重要思想为指导，贯彻落实科学发展观，通过推行岗位管理制度和人员聘用制度，创新管理体制，转换用人机制，整合人才资源，凝聚优秀人才，实现我校由身份管理向岗位管理、由固定用人向合同用人的转变，调动各类人员的积极性和创造性，促进各项事业的发展。

二、基本原则

（一）以人为本，公开公正。坚持以人为本，兼顾业绩与资历，激发和调动全体教职工的工作主动性和积极性；坚持信息公开，严格执行有关政策规定，确保公平、公正。

（二）合理设岗，宏观调控。坚持从人才培养、科学研究和社会服务的需要出发，统筹学科建设，兼顾我校教职工现状，按照岗位结构比例标准，设置各类各级岗位，加强宏观调控，实行动态管理。

（三）按岗聘用，规范管理。以岗位设置为基础，明确岗位职责，完善岗位考核制度，深化聘用制改革，完善人才选拔、使用、评价、激励与保障机制，加强规范管理，促进学校人力资源管理的自主发展和自我约束。

（四）分类指导，审慎实施。充分结合我校实际，实行分类指导，分层管理，促进各类队伍的全面协调发展；在岗位设置和人员聘用工作中，既尊重历史，结合现实，平稳顺利地推进改革，又面向未来，保证人才队伍的可持续发展。在首次聘用工作中，努力做到“平稳入轨、逐步到位”。

三、实施范围

（一）与我校有正式人事关系和工资关系的在编在岗人员。

（二）专业技术人员、管理人员和工勤技能人员，分别纳入相应岗位管理。岗位设置管理中涉及学校各级领导岗位的，按照干部人事管理权限的有关规定执行。

四、岗位总量与类别

（一）学校岗位总量根据机构编制部门核定的编制总数，结

合学校事业发展需要综合确定（各类岗位数见附件5）。

（二）学校岗位分为专业技术岗位、管理岗位和工勤技能岗位三种类别。专业技术岗位分为教师岗位和辅系列专业技术岗位，其中教师岗位为主体。

1. 专业技术岗位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。（1）教师岗位包括具有教育教学、科学研究工作职责和相应能力水平要求的专业技术岗位。专职辅导员岗归入教师岗位。（2）辅系列专业技术岗位是指辅助教育教学、科学研究工作的，具有相应专业技术水平和能力要求的专业技术岗位，主要包括图书资料、工程实验、编辑出版、档案管理、医药卫生、幼儿园教师等专业技术岗位。

2. 管理岗位指担负领导职责或管理任务的工作岗位，包括学校、院（系）以及其他内设机构的管理岗位。

3. 工勤技能岗位指承担技能操作和维护、后勤保障、服务等职责的工作岗位，包括技术工岗位和普通工岗位。

（三）特设岗位。特设岗位是根据学校事业发展急需聘用高层次人才等特殊需要，经批准设置的非常设岗位。

五、岗位等级与比例

（一）专业技术岗位

专业技术岗位分为13个等级。其中高级岗位分7个等级，

即一至七级，正高级岗位为一至四级，副高级岗位为五至七级；中级岗位分 3 个等级，即八至十级；初级岗位分 3 个等级，即十一至十三级，其中十三级为员级岗位。高级专业技术职务不区分正副高的，暂按现行专业技术职务有关规定执行。

根据岗位设置原则，专业技术岗位不低于岗位总量的 70%，其中教师岗位一般不低于岗位总量的 55%。专业技术一级岗位是国家专设的岗位，由国家实行总量控制和管理，其人员的确定按国家有关规定执行。

专业技术岗位中，正高级、副高级、中级和初级岗位比例的控制目标为 2: 3: 4: 1。正高级岗位中，二级、三级、四级岗位之间的结构比例为 1: 3: 6；副高级岗位中，五级、六级、七级岗位之间的结构比例为 2: 4: 4；中级岗位中，八级、九级、十级岗位之间的结构比例为 3: 4: 3；初级岗位中，十一级、十二级岗位之间的结构比例为 5: 5。专业技术岗位以教师为主体，辅系列专业技术岗位的最高等级设置应低于教师岗位的最高等级，我校首次岗位设置工作中辅系列专业技术岗位的最高等级为四级。

（二）管理岗位

管理岗位分为 8 个等级，即三至十级。现行的厅级正职、厅级副职、处级正职、处级副职、科级正职、科级副职、科员、办事员依次分别对应三至十级管理岗位。

根据岗位设置原则，管理岗位不超过岗位总量的 20%。

（三）工勤技能岗位

工勤技能岗位包括技术工岗位和普通工岗位。技术工岗位分为 5 个等级，即一至五级，现行的高级技师、技师、高级工、中级工、初级工依次分别对应技术工一至五级岗位。普通工岗位不分等级。

按照后勤社会化的改革方向，逐步降低工勤技能岗位的比例。我校工勤技能岗位的结构比例控制目标为：一级、二级岗位之和占工勤技能岗位总量的 5%；三级岗位占工勤技能岗位总量的 40%；四级岗位占工勤技能岗位总量的 25%；五级岗位占工勤技能岗位总量的 20%；普通工岗位占工勤技能岗位总量的 10%。

（四）特设岗位

特设岗位的等级根据规定的程序确定。特设岗位不受学校岗位总量、最高等级和结构比例限制，在完成工作任务后，按照管理权限予以核销。首次开展岗位设置工作时，暂不设置特设岗位。

六、专业技术岗位名称及对应岗位等级

（一）教师岗位。正高级教师岗位名称为教授一级岗位、教授二级岗位、教授三级岗位、教授四级岗位，分别对应一至四级专业技术岗位；副高级教师岗位名称为副教授一级岗位、副教授二级岗位、副教授三级岗位，分别对应五至七级专业技术岗位；

中级教师岗位名称为讲师一级岗位、讲师二级岗位、讲师三级岗位，分别对应八至十级专业技术岗位；初级教师岗位名称为助教一级岗位、助教二级岗位，分别对应十一级、十二级专业技术岗位。

（二）辅系列专业技术岗位。辅系列专业技术岗位名称根据相关行业指导意见和标准执行，并与学校目前执行的专业技术职务系列保持一致。

七、岗位聘用

（一）各类岗位的基本任职条件

1. 遵守宪法和法律；
2. 具有良好的品行；
3. 具备岗位所需的专业、能力或技能条件；
4. 适应岗位要求的身体条件；
5. 年度考核结果为称职及以上等级。

（二）各类岗位的岗位职责、聘用条件和聘用程序见附件1-4。

八、组织机构

（一）成立学校岗位设置和人员聘用工作领导小组

全面负责学校岗位设置和人员聘用工作，审定各类各级岗位的设置和人员聘用。

（二）成立学校岗位设置和人员聘用工作小组

在学校岗位设置和人员聘用工作领导小组的领导下，起草学校岗位设置实施方案，广泛征求意见，完善实施方案，提请相关部门审议；组织实施正高级专业技术岗位（即教授二级岗位、教授三级岗位、教授四级岗位）的人员评审和聘用工作；指导二级单位实施副高级及以下专业技术岗位的人员评审和聘用工作；组织实施管理岗位的人员聘用；组织实施工勤技能岗位的人员聘用。

（三）成立二级单位岗位设置和人员聘用工作小组

在学校岗位设置和人员聘用工作领导小组的统一领导和业务指导下，负责审核本单位各类人员的岗位申请材料；负责对本单位正高级专业技术岗、管理岗、工勤技能岗的申请人进行资格审查和推荐；负责组织本单位副高级及以下专业技术岗位申报人员的资格评审，形成人员聘用的建议方案，报学校岗位设置和人员聘用工作领导小组审定后，由学校组织开展聘用工作。

（四）成立各类岗位人员聘用工作专家委员会

学校专业技术岗位人员聘用工作专家委员会。负责教授二级岗位、教授三级岗位和教授四级岗位申报人员的评审工作。

二级单位专业技术岗位人员聘用工作专家委员会。负责本单

位副教授一级岗位、副教授二级岗位、副教授三级岗位，讲师一级岗位、讲师二级岗位、讲师三级岗位，助教一级岗位、助教二级岗位，以及辅系列副高级及以下专业技术岗位申报人员的评审工作。

学校管理岗位人员聘用工作专家委员会。负责管理岗位的人员聘用工作。

学校工勤技能岗位人员聘用工作专家委员会。负责工勤技能岗位的人员聘用工作。

（五）成立学校和二级单位申诉受理小组

学校岗位设置和人员聘用工作申诉受理小组。负责受理岗位设置和人员聘用过程中相关单位及个人提出的投诉和申诉，就有关问题组织调查，向学校岗位设置和人员聘用工作领导小组报告，及时将处理结果反馈给当事方。

二级单位岗位设置和人员聘用工作申诉受理小组。负责处理本单位人员聘用过程中的各类投诉与申诉，及时将处理结果反馈给当事方。

（六）华南师范大学学术委员会。负责对专业技术岗位的部分申报人员进行推荐；对专业技术岗位人员聘用工作中有学术争议的部分进行鉴定。学校各分学术委员会负责对本单位副高级及以下专业技术岗位人员聘用工作中有学术争议的部分进行鉴定。

(七)学校师资队伍建设领导小组。负责对从国内外引进的特别拔尖的学术带头人进行岗位申报提名。

九、聘用合同及聘用期限

(一)聘用合同

1.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。聘用合同内容主要包括聘用合同期限、岗位及职责要求、岗位纪律、工作条件、工资福利待遇、聘用合同的变更、解除、终止和续签、违约责任、争议处理及双方协商的其他事项等。

2.聘用期间，根据受聘人员履职情况，可进行岗位调整，同时对合同的相关内容做出相应变更。

3.由校长或委托代理人与受聘人员签订聘用合同。聘用合同采用书面形式，一式三份，受聘人员所在单位和当事人双方各执一份，一份存入受聘人员个人档案。

(二)聘用期限

专业技术岗位的一个聘期为三年。三级、四级管理岗位的一个聘期按照广东省有关规定执行；五级、六级管理岗位的一个聘期为四年；七级、八级、九级、十级管理岗位的聘期为三年。工勤技能岗位的一个聘期为三年。

聘用期限未满但已达到退休年龄的受聘人员，按学校有关规定办理退休手续。

十、考核、续聘及解聘

(一)对受聘人员实行年度考核和聘期考核相结合的考核制度。考核内容根据聘用岗位、职责要求及工作完成情况，重点考核政治思想素质、工作态度、工作业绩和成果等。年度考核主要考核履行岗位职责及个人年度工作计划完成情况；聘期考核重点考核聘期工作目标的完成情况。考核结果作为晋升、续聘、解聘或调整岗位的依据。

(二)聘用合同的续签和解除按照国家相关法律政策及学校有关规定执行。

十一、投诉与申诉

(一)应聘者有权就各级岗位聘用组织机构的决定提出投诉或申诉，投诉或申诉应在公示期内提出，否则不予受理。

(二)任何投诉或申诉须以书面形式提出，并签署真实姓名，学校和二级单位申诉受理小组有责任为投(申)诉人保密，任何单位及个人都不得对投(申)诉人进行打击报复。投(申)诉必须以事实为依据，经查实，属于有意诬告者，将被严肃处理。

十二、附则

(一)聘期内，若受聘专业技术人员岗位层级(层级指正高、副高、中级和初级)发生晋升变化，其岗位等级(等级指专业技术岗位一至十三级)执行新聘岗位层级的最低级。

(二)本方案所依据的法律、法规和规范性文件发生变化后，按新的规定执行。

(三)本方案自公布之日起执行，由人事处负责解释。

- 附件：1. 华南师范大学 2011 年教师岗位设置实施细则
2. 华南师范大学 2011 年辅系列专业技术岗位设置实施细则
3. 华南师范大学 2011 年管理岗位设置实施细则
4. 华南师范大学 2011 年工勤技能岗位设置实施细则
5. 华南师范大学 2011 年岗位设置工作说明

附件 1:

华南师范大学 2011 年教师岗位设置实施细则

为做好我校教师岗位设置和人员聘用工作，根据《华南师范大学岗位设置实施方案》，制定本实施细则。

一、设置原则及操作规范

(一) 设置原则

根据机构编制部门核定的编制总数，在各类各级岗位结构控制比例内，以学科建设为重点，以教学科研任务为依据，以合理配置人才资源、优化队伍结构为目标进行岗位设置。

(二) 操作规范

1. 岗位数的确定。学校根据上级主管部门批准的教师岗位总量，结合我校实际需要，确定全校教师岗位总数；并根据学院的发展状况确定各学院教师岗位数和结构比例。

2. 二级、三级、四级教授岗位的设置。由学校统筹二级、三级、四级教授岗位的设置和聘用工作，设置岗位时应充分考虑教学、科研、学科建设等学校各项事业发展的需要。

3. 副教授以及讲师、助教各级岗位的设置。二级单位根据学校核定的岗位数和结构比例，按照各级岗位的岗位职责和聘用条件，结合本单位学科发展状况和教学科研需要，提出副教授以及

讲师、助教各级岗位设置方案，明确设岗理由、具体岗位职责和聘用条件细则。

4. 二级单位的岗位设置和人员聘用方案由学校审定。

二、岗位职责

（一）基本岗位职责

遵守宪法、法律和职业道德，为人师表；贯彻国家的教育方针，遵守规章制度，执行学校的教学科研计划，履行教师聘约，完成教学科研工作任务。

（二）各级岗位的岗位职责

1. 二级岗位（教授二级岗位）

（1）讲授本学科核心课程，指导博士、硕士研究生和全日制本科生，根据需要指导博士后和访问学者；术科领域的要努力培养出优秀的体育、艺术人才；

（2）正确把握本学科的发展方向，提出具有战略性、前瞻性、创造性的研究构想，带领本学科在其前沿领域赶超或保持国际先进水平；

（3）面向国家重大战略需求和国际科学与技术前沿，积极争取并主持国家重大科研项目研究；在本学科领域开展原创性、重大理论与实践问题研究和关键领域攻关，力争取得重大标志性成果；

（4）领导本学科学术梯队建设，指导青年教师，培养青年

学术带头人，根据学科特点和学科发展需要，组建并带领一支创新团队进行教学科研工作；

(5) 根据国家和地方经济社会发展的需要，提供社会服务。

2. 三级岗位（教授三级岗位）

(1) 讲授本学科核心课程，指导博士、硕士研究生和全日制本科生，根据需要指导博士后和访问学者；术科领域的要努力培养出优秀的体育、艺术人才；

(2) 准确把握本学科的发展方向，提出具有战略性、前瞻性、创造性的研究构想，围绕学科主攻方向，带领本学科在其前沿领域保持或赶超国际先进、国内领先水平；

(3) 面向国家、广东省经济社会发展重大战略需求和学科发展前沿，争取国家或省重大科研项目，在本学科领域开展原创性、重大关键问题研究和攻关，取得突破性、标志性成果；

(4) 领导本学科学术梯队建设，指导青年教师，把本学科队伍建设成为结构合理、凝聚力和整体攻坚实力强的学术研究团队；

(5) 根据国家和地方经济社会发展的需要，提供社会服务。

3. 四级岗位（教授四级岗位）

(1) 讲授本学科专业核心课程，指导硕士研究生和全日制本科生，根据需要指导博士研究生、博士后和访问学者；术科领域的要努力培养出优秀的体育、艺术人才；

(2) 掌握本学科的发展方向，提出具有前瞻性、创造性、可行性的研究设想，围绕学科主攻方向，努力使本学科在其前沿领域达到或保持国际先进、国内领先水平；

(3) 在本学科领域开展重要理论与实践问题研究，主持或参与国家级、省部级科研项目；以我校为第一署名单位独立或第一作者发表高水平学术论文或出版论著；

(4) 积极参与本学科学术梯队建设，指导青年教师，积极开展团队建设；

(5) 根据国家和地方经济社会发展的需要，提供社会服务。

4. 五级岗位（副教授一级岗位）

(1) 讲授本学科基础课程，指导硕士研究生和全日制本科生；术科领域的要努力培养出优秀的体育、艺术人才；

(2) 掌握本学科的发展动态，具有稳定的研究方向，积极参与学科建设；

(3) 在本领域开展科学研究，主持、参与省部级科研项目；以我校为第一署名单位独立或第一作者发表高质量学术论文或出版论著；

(4) 积极参与本学科学术梯队建设和团队建设，指导青年教师；

(5) 根据国家和地方经济社会发展的需要，提供社会服务。

5. 六级岗位（副教授二级岗位）

(1) 讲授本学科基础课程，指导全日制本科生，根据需要指导硕士研究生；术科领域的要努力培养出优秀的体育、艺术人才；

(2) 掌握本学科的发展动态，具有稳定的研究方向，积极参与学科建设；

(3) 在本领域开展科学研究，争取主持或参与省部级科研项目；以我校为第一署名单位独立或第一作者发表高质量学术论文或出版论著；

(4) 积极参与本学科学术梯队建设和团队建设，指导青年教师；

(5) 根据国家和地方经济社会发展的需要，提供社会服务。

6. 七级岗位（副教授三级岗位）

(1) 讲授本学科基础课程，协助指导硕士研究生，指导全日制本科生；术科领域的要努力培养出优秀的体育、艺术人才；

(2) 掌握本学科的发展动态，具有稳定的研究方向，积极参与学科建设；

(3) 在本领域开展科学研究，争取主持或参与厅局级科研项目；以我校为第一署名单位独立或第一作者发表高质量学术论文或出版论著；

(4) 积极参与本学科学术梯队建设和团队建设，指导青年教师；

(5) 根据国家和地方经济社会发展的需要, 提供社会服务。

7. 八级、九级、十级岗位(讲师岗位)

(1) 承担本科教学任务, 指导本科生学习、实践活动;

(2) 跟踪本学科发展动态, 有明确的研究方向, 对本学科的某一专业方向有较深入的研究, 积极参与学科建设;

(3) 开展科学研究和教学研究, 积极参与科研项目; 以我校为第一署名单位独立或第一作者发表有价值的学术论文;

(4) 积极参与本学科学术梯队建设和团队建设;

(5) 根据国家和地方经济社会发展的需要, 提供社会服务。

8. 十一级、十二级岗位(助教岗位)

承担所在单位安排的教学、科研、社会服务及其他工作任务。

(三) 各级岗位的具体岗位职责

各级岗位的具体岗位职责由二级单位根据学科建设、人才培养、科学研究和社会服务的实际需要, 结合本单位学科特点和岗位工作性质, 参照本实施细则的“基本岗位职责”和“各级岗位的岗位职责”制定。各级岗位的具体岗位职责应明确聘用期内需完成教学、科研、社会服务等工作任务的数量和质量。

三、聘用条件

(一) 教授岗位聘用条件

1. 二级岗位(教授二级岗位)

受聘教授二级岗位的人员, 要求在国内本学科领域有很高

的学术造诣和学术声誉，在人才培养、科学研究、社会服务等方面有突出成就和重要贡献，为本学科学术带头人。

(1) 直聘条件

① 被聘为正高职务满 6 年，受聘博士生导师，符合下列条件中的一项，直接聘为教授二级岗位。

表 1

类别	序号	项 目	
学术影响力	1	国家“千人计划”入选者	
	2	教育部“长江学者”特聘教授	
	3	国家杰出青年科学基金获得者	
	4	国家“863”项目、国家“973”项目首席科学家	
	5	国务院学位委员会委员、国务院学科评议组成员	
	6	教育部高等学校教学指导委员会正副主任委员	
科研	7	国家科技支撑计划重大项目负责人	
	8	国家自然科学基金委创新研究群体科学基金项目第一负责人	
	9	国家自然科学基金重大项目第一负责人	国家社会科学基金重大项目第一负责人
	10	国家科学技术奖一等奖获得者（总排名前三）或二等奖获得者（总排名第一）	国家社科基金优秀成果奖一等奖获得者（总排名前三）或二等奖获得者（总排名第一）
	11	国家重点实验室、工程研究（技术）中心主任	
教学	12	教育部“高等学校教学名师奖”获得者	
	13	国家级教学成果一等奖获得者（总排名第一）	

② 对于从国内外引进的特别拔尖的学术带头人，由学校师资队伍建设和领导小组提名，经学校学术委员会推荐、学校专业技术岗位人员聘用工作专家委员会投票通过，学校岗位设置和人员聘用工作领导小组审核同意，直接聘为教授二级岗位或相应岗位。

（2）申报条件

① 直接申报

被聘为正高职务满 15 年，符合表 2 所列选项中的一项；或被聘为正高职务满 12 年，符合表 2、表 3 所列选项中的两项（其中一项为表 2 所列的选项条件）；或被聘为正高职务满 9 年，符合表 2、表 3 所列选项中的三项（其中一项为表 2 所列的选项条件）；或被聘为正高职务满 6 年，符合表 2、表 3 所列选项中的四项（其中一项为表 2 所列的选项条件）。

新世纪百千万人才工程国家级人选、广东省“珠江学者”特聘教授，若被聘为教授职务，可不受条件限制，直接申报。

注：符合某一项条件多次，可累积计算（下同）。

表 2

类别	序号	项 目
学术影响力	1	中国科学院或中国工程院院士遴选进入第二轮遴选的院士候选人
	2	新世纪百千万人才工程国家级人选
	3	广东省“珠江学者”特聘教授
	4	教育部社会科学委员会委员
	5	享受国务院政府特殊津贴人员
	6	广东省高等学校“千百十工程”国家级培养对象
科研	7	国家自然科学、技术发明、科技进步奖二等奖及以上奖励获得者（总排名前三）或省部级自然科学、科技进步奖一等奖获得者（总排名第一）
	8	普通高等学校人文社会科学研究优秀成果奖一等奖获得者（总排名第一）
教学	9	全国百篇优秀博士论文指导教师
	10	国家级教学成果二等奖获得者（总排名第一）

表 3

类别	序号	项 目	
学术影响力	1	省外与“广东省珠江学者特聘教授”同等级的特聘教授	
	2	“广东省优秀社会科学家”称号获得者（或省外同等级政府奖）	
	3	全国专业学位教育指导委员会、教育部各学科教学指导委员会委员（含分委员会委员）	
	4	全国教育科学学科规划组正副组长	
	5	国家自然科学基金委学科评议组成员	国家社会科学基金委学科评议组成员
	6	教育部科学技术委员会委员	
	7	1994年1月之前国务院任命的博士生导师	
	8	担任中国音乐家协会副主席及以上职务，或担任中国美术家协会副主席及以上职务	
	9	国家“德艺双馨”艺术家称号获得者	
科研	10	国家科技支撑计划重点项目负责人	
	11	国家自然科学基金重点项目第一负责人	国家社会科学基金重点项目第一负责人
	12	国家社科基金优秀成果奖二等奖及以上奖励获得者（总排名前三）或省部级哲学社会科学优秀成果奖一等奖获得者（总排名第一）	
	13	丁颖科技奖获得者	
	14	全国美展金奖获得者、中国音乐“金钟奖”金奖获得者	
	15	在《SCIENCE》、《NATURE》上以第一作者（或通讯作者）发表学术论文者	在《中国社会科学》上以第一作者（或通讯作者）发表学术论文者

教 学	16	国家级教学团队第一负责人
	17	国家级精品课程第一负责人
	18	国家级特色课程第一负责人
	19	国家级教材一等奖获得者（总排名第一）
	20	广东省教学名师（或省外同等级政府奖）
	21	省级教学成果一等奖获得者（总排名第一）
其 他	22	全国优秀教师、全国模范教师
	23	曾受聘“985工程”、“211工程”高校教授二级岗位

② 推荐申报

被聘为正高职务满 15 年，受聘博士生导师，符合表 3 所列选项中的一项；或被聘为正高职务满 12 年，受聘博士生导师，符合表 3 所列选项中的两项；或被聘为正高职务满 9 年，受聘博士生导师，符合表 3 所列选项中的三项；或被聘为正高职务满 6 年，受聘博士生导师，符合表 3 所列选项中的四项。由本人申请，经学校学术委员会推荐后，可申报教授二级岗位。

省外与“广东省珠江学者特聘教授”同等级的特聘教授、曾受聘“985 工程”、“211 工程”高校教授二级岗位者，若被聘为教授职务，可不受条件限制，由本人申请，经学校学术委员会推荐后，申报教授二级岗位。

2. 三级岗位（教授三级岗位）

受聘教授三级岗位的人员，要求在本学科领域有较高的学术

造诣和学术声誉，在人才培养、科学研究、社会服务等方面有较高成就和较大贡献，为本学科某一方向的学术带头人。

教授三级岗位的申报条件：

被聘为正高职务满 9 年，符合表 2、表 3、表 4 所列选项中的一项；或被聘为正高职务满 6 年，符合表 2、表 3、表 4 所列选项中的两项。

表 4

类别	序号	项 目	
学术影响力	1	国家有突出贡献中青年专家	
	2	中国青年科技奖获得者	
	3	中宣部马列主义理论建设工程专家组首席专家	
	4	全国杰出专业技术人才称号获得者	
	5	教育部新（跨）世纪优秀人才支持计划入选者	
	6	全国百篇优秀博士论文获得者	
	7	广东省高等学校“千百十工程”省级培养对象	
	8	教育部艺术教育委员会委员	
科 研	9	教育部哲学社会科学重大攻关项目首席科学家、教育部人文社会科学和科学技术研究重大项目负责人	
	10	国家自然科学基金项目主持人，或国家“863”项目、“973”课题主持人	国家社会科学基金项目主持人
	11	广东省自然科学基金重点项目主持人（或省外同等级政府基金项目主持人）	广东省社会科学基金重点项目主持人（或省外同等级政府基金项目主持人）
	12	省部级重大（点）项目负责人	

	13	广东省科学技术奖二等奖及以上奖励的主要获得者（总排名前三）（或省外同等级政府奖）	广东省哲学社会科学优秀成果奖二等奖及以上奖励的主要获得者（总排名前三）（或省外同等级政府奖）
	14	普通高等学校科学技术奖二等奖及以上奖励的主要获得者（总排名前三）	普通高等学校人文社会科学研究优秀成果奖二等奖及以上奖励的主要获得者（总排名前三）
	15	省部级人文社会科学重点研究基地主任	
	16	省部级重点实验室、工程研究（技术）中心主任	
教学	17	国家级教学基地、实验教学示范中心第一负责人	
	18	省级精品课程第一负责人	
	19	省级特色专业第一负责人	
	20	国家级教学成果二等奖获得者（总排名前三），或省级教学成果一等奖获得者（总排名前三），或省级教学成果二等奖获得者（总排名第一）	
	21	广东省优秀博士论文指导教师（或省外同等级政府奖）	
其他	22	创作的作品参加国家级（文化部、中国美协及各专业学会主办）专业展览并被国家级美术馆收藏	
	23	全国性音乐、舞蹈、创作比赛获得一等奖（国家级行政单位主办，含指导的学生获奖），或参加国家级综合性大型文艺演出或举办同级别的个人专场	
	24	指导的学生在全运会、亚运会、奥运会比赛中获得金牌	
	25	指导的学生在全国大学生“挑战杯”大赛中获得一等奖及以上奖励（总排名前三）	
	26	被聘任教授职务满 15 年	
	27	曾受聘“985 工程”、“211 工程”高校教授三级岗位	
	28	受聘博士生导师	

3. 四级岗位（教授四级岗位）

被聘为正高职务。

（二）副教授岗位聘用条件

1. 五级岗位（副教授一级岗位）

具备下列条件之一：

取得正高级专业技术资格；

被聘为副高职务满 9 年，符合表 5 所列选项中的一项；

被聘为副高职务满 6 年，符合表 6 所列选项中的一项。

表 5

类别	序号	项 目
科 研	1	自然科学类应主持省级及以上课题；社会科学类应主持厅级及以上课题；艺术、体育术科类应举办过个人专场音乐会、展览会，或培养的学生在省级及以上的专业（专项）比赛中获银牌或二等奖及以上（总排名前三）
	2	指导的学生在全国大学生“挑战杯”大赛中获得二等奖及以上奖励（总排名前三）
	3	在学校认定的 A 级及以上学术刊物上发表高水平论文 2 篇及以上
教 学	4	校级及以上优秀教学成果奖获得者

表 6

类别	序号	项 目
科 研	1	主持国家级科研课题
	2	霍英东教育基金资助获得者
	3	在学校认定的 T 级学术刊物上发表高水平论文 2 篇及以上
	4	广东省（或外省）科学技术奖、广东省（或外省）哲学社会科学优秀成果奖二等奖及以上奖励（总排名前五）
	5	省（部）级科技进步奖一等奖及以上奖励（总排名前五）
教 学	6	省级精品课程负责人
	7	省级教学成果二等奖及以上奖励获得者
其 他	8	广东省优秀博士论文获得者（或省外同等级政府奖）
	9	曾为广东省高等学校“千百十工程”省级培养对象

2. 六级岗位（副教授二级岗位）

具备下列条件之一：

- （1）被聘为副高职务满 9 年；
- （2）被聘为副高职务满 6 年，符合表 5 所列选项中的一项；
- （3）被聘为副高职务满 3 年，符合表 6 所列选项中的一项。

3. 七级岗位（副教授三级岗位）

被聘为副高职务。

副教授各级岗位的具体聘用条件，由二级单位根据学科特点和单位实际，在不低于学校规定的聘用条件基础上，自行制定(对于特别优秀的应聘者，允许资历破格)，但必须报学校审批同意。

(三) 讲师岗位聘用条件

1. 八级岗位(讲师一级岗位)

具备下列条件之一：

取得副高级专业技术资格；

被聘为中级职务满6年。

2. 九级岗位(讲师二级岗位)

被聘为中级职务满3年。

3. 十级岗位(讲师三级岗位)

被聘为中级职务。

各级岗位的具体聘用条件，由二级单位根据学科特点和单位实际，在不低于学校规定的聘用条件基础上，自行制定(对于特别优秀的应聘者，允许资历破格)，但必须报学校审批同意。

(四) 助教岗位聘用条件

被聘为初级职务。

助教各级岗位的具体聘用条件，由二级单位根据单位实际自行制定。

四、岗位聘用程序

(一) 公布岗位设置实施方案。学校公布岗位设置实施方案和教师岗位设置实施细则，公开发布各级教师岗位数及岗位职

责、聘用条件、聘用期限等事项。

（二）个人申请。拟应聘人员提出书面申请，按要求向所在学院提交相关材料。

（三）所在单位资格审查及推荐。二级单位岗位设置和人员聘用工作小组根据学校审定的教师岗位数、岗位职责、任职条件及申报人原岗位履职情况，对申报二级教授、三级教授、四级教授岗位的教师形成推荐意见，对申报副教授、讲师、助教各级岗位的教师形成拟聘意见。

（四）评审和审定。学校对二级教授、三级教授、四级教授申报人选进行评审，对各单位岗位设置和人员聘用方案进行审定。

（五）公示拟聘人员名单。二级教授、三级教授和四级教授岗位拟聘人员在全校公示，副教授、讲师、助教各级岗位拟聘人员由各学院公示，公示期为七天。

（六）报批与核准。根据规定的程序和权限，报相关部门核准。

（七）签订聘用合同。

五、实施工作中需说明的其他问题

（一）各级岗位的人员聘用

1. 教授一级岗位的人员聘用。教授一级岗位是国家专设的岗位，由国家有关部门直接审定。

2. 教授二级岗位的人员聘用。学校在广东省人力资源和社会保障厅核准的教授二级岗位数量范围内，根据岗位聘用条件确定拟聘人选，公示无异议后，报广东省教育厅审核、广东省人力资源和社会保障厅核准。经审批同意的，正式聘为教授二级岗位。

3. 其他各级岗位的人员聘用。学校在广东省人力资源和社会保障厅核准的各级岗位数量范围内，根据岗位聘用条件确定拟聘人选，公示无异议后，正式聘用到相应岗位。

（二）新入职教师的岗位聘用

1. 学校引进的高层次人才，综合考察其学术成就、学术影响、学术资历等因素，并考虑入校前在国内外从事相关专业技术工作的经历，由学校师资队伍建设领导小组提名，经学校学术委员会推荐、学校专业技术岗位人员聘用工作专家委员会投票通过，学校岗位设置和人员聘用工作领导小组审核同意，确定其聘用的岗位等级。

2. 已评聘专业技术职务的新入职教师，按所具备的专业技术职务任职条件、学术水平和能力聘用到相应岗位。

3. 未评聘专业技术职务的新入职教师，首次聘用时：博士后研究人员出站的暂定为八级岗位（讲师一级岗位）；有博士学位的暂定为十级岗位（讲师三级岗位）；有硕士学位的暂定为十一级岗位（助教一级岗位）；有本科学历并有学士学位的暂定为十二级岗位（助教二级岗位）。学位、学历必须符合国家规定。

附件 2:

华南师范大学 2011 年辅系列专业技术岗位 设置实施细则

为做好我校辅系列专业技术岗位设置和人员聘用工作,根据《华南师范大学岗位设置实施方案》,制定本实施细则。

一、设置原则及操作规范

(一) 设置原则

根据机构编制部门核定的编制总数,在各类各级岗位结构控制比例内,围绕学校学科建设和教学科研中心任务,合理设置辅系列专业技术岗位,优化辅系列专业技术人才队伍结构。

(二) 操作规范

1. 岗位数的确定。学校根据上级主管部门批准的辅系列专业技术岗位总量,结合实际需要,确定全校和二级单位辅系列专业技术岗位的数量和结构比例。

2. 专业技术四级岗位的设置。由学校统一负责专业技术四级岗位的设置和聘用工作。

3. 副高、中级、初级各级岗位的设置。二级单位根据学校核定的岗位数和结构比例,按照各级岗位的岗位职责和聘用条件,结合本单位实际,提出各级辅系列专业技术岗位的设置方案,明确设岗理由、具体岗位职责和具体聘用条件。

4. 二级单位的岗位设置和人员聘用方案由学校审定。

二、岗位职责

（一）基本岗位职责

遵守宪法、法律和职业道德，为人师表；贯彻国家的教育方针，遵守规章制度，履行岗位聘约，完成岗位工作任务。

（二）各级岗位的岗位职责

1. 正高级岗位

（1）掌握本专业的发展动态，围绕学科主攻方向，提出具有创造性和可行性的专业规划设想，并组织实施；

（2）主持研究工作和学术交流，解决关键性技术问题；在本专业学术刊物上发表高水平学术论文或出版论著，或申请专利等；

（3）负责本专业梯队建设，指导中青年技术人员，积极开展团队建设；

（4）根据国家和地方经济社会发展的需要，提供社会服务。

2. 副高级岗位

（1）熟悉本专业的发展动态，围绕学科主攻方向，参与专业规划并协助实施；

（2）作为技术骨干参与研究工作和学术交流，解决工作中的技术难题；在本专业学术刊物上发表高质量的学术论文，或编写技术指导书，或申报专利等；

（3）参与本专业梯队建设，指导青年技术人员，积极参与

团队建设；

(4) 根据国家和地方经济社会发展的需要，提供社会服务。

3. 中级岗位

(1) 了解本专业的发展动态，积极参与专业建设；

(2) 参与研究工作和学术交流，解决工作中的技术问题；在本专业学术刊物上发表有价值的学术论文，或参与编写技术指导书，或参与申请专利等；

(3) 参与本专业梯队建设，主动接受指导并参与指导初级技术人员，积极参与团队建设；

(4) 根据国家和地方经济社会发展的需要，提供社会服务。

4. 初级岗位

(1) 了解本专业的发展动态；

(2) 参与研究工作，参与解决工作中的技术问题；

(3) 参与本专业梯队建设，主动接受指导，积极参与团队建设；

(4) 根据国家和地方经济社会发展的需要，提供社会服务。

(三) 各级岗位的具体岗位职责

各级岗位的具体岗位职责由二级单位根据岗位工作性质和承担的任务，参照本实施细则的“基本岗位职责”和“各级岗位的岗位职责”制定。各级岗位的具体岗位职责应明确聘用期内需完成相关工作的数量和质量。

三、聘用条件

（一）基本条件

辅系列专业技术岗位的基本任职条件按照现行专业技术职务评聘的有关规定执行，实行执业资格准入控制的专业技术岗位应符合执业资格的要求。

（二）各级岗位的聘用条件

1. 正高级岗位

被聘为正高职务的，可聘用到专业技术四级岗位。

2. 副高级岗位

（1）专业技术五级岗位，具备下列条件之一：

取得正高级专业技术资格；

被聘为副高职务满 9 年，符合与表 5 相当的业绩条件一项；

被聘为副高职务满 6 年，符合与表 6 相当的业绩条件一项。

（2）专业技术六级岗位，具备下列条件之一：

被聘为副高职务满 9 年；

被聘为副高职务满 6 年，符合与表 5 相当的业绩条件一项；

被聘为副高职务满 3 年，符合与表 6 相当的业绩条件一项。

（3）被聘为副高职务的，可聘用到专业技术七级岗位。

专业技术五至七级岗位的具体聘用条件，由二级单位根据实际，在不低于学校规定的聘用条件基础上，参照《华南师范大学 2011 年教师岗位设置实施细则》五至七级岗位的聘用条件，自行制定（对于特别优秀的应聘者，允许资历破格），但必须报学校审批同意。

3. 中级岗位

(1) 专业技术八级岗位，具备下列条件之一：
取得副高级专业技术资格；
被聘为中级职务满 6 年。

(2) 专业技术九级岗位：被聘为中级职务满 3 年。

(3) 被聘为中级职务的，可聘用到专业技术十级岗位。

专业技术八至十级岗位的具体聘用条件，由二级单位根据实际，在不低于学校规定的聘用条件基础上，自行制定（对于特别优秀的应聘者，允许资历破格），但必须报学校审批同意。

4. 初级岗位

被聘为初级职务。十一级、十二级岗位的具体聘用条件，由二级单位根据实际自行制定。

(三) 各级岗位的具体聘用条件

各级岗位的具体聘用条件，由二级单位根据实际情况，在不低于学校规定的聘用条件基础上，自行制定。

四、岗位聘用程序

(一) 公布岗位设置实施方案。学校公布岗位设置实施方案和辅系列专业技术岗位设置实施细则，公开发布各级岗位数及岗位职责、聘用条件、聘用期限等事项。

(二) 个人申请。拟应聘人员提出书面申请，按要求向所在单位提交相关材料。

(三) 所在单位资格审查及推荐。二级单位岗位设置和人员

聘用工作小组审查申报材料，并根据学校审定的各级岗位数、岗位职责、任职条件及申报人原岗位履职情况，形成拟聘意见和拟聘人员名单。

（四）评审和审定。学校对四级岗位申报人选进行评审，对各单位岗位设置和人员聘用方案进行审定。

（五）公示拟聘人员名单。各级岗位拟聘人员由所在单位公示，公示期为七天。

（六）签订聘用合同。

五、关于新入职辅系列专业技术人员的岗位聘用问题

（一）学校引进的急需人才，综合考察其具备的学术条件，并考虑入校前在国内外从事相关专业技术工作的经历，由学校师资队伍建设领导小组提名，经学校学术委员会推荐、学校专业技术岗位人员聘用工作专家委员会投票通过，学校岗位设置和人员聘用工作领导小组审核同意，确定其聘用的岗位等级。

（二）已评聘专业技术职务的新入职人员，按所具备的专业技术职务任职条件、学术水平和能力聘用到相应岗位。

（三）未评聘专业技术职务的新入职人员，首次聘用时：博士后研究人员出站的暂定为八级岗位；有博士学位的暂定为十级岗位；有硕士学位的暂定为十一级岗位；有本科学历并有学士学位的暂定为十二级岗位；有本科、大专和中专学历的暂定为专业技术十三级岗位。学位、学历必须符合国家规定。

附件 3:

华南师范大学 2011 年管理岗位设置实施细则

为做好我校管理岗位设置和人员聘用工作，根据《华南师范大学岗位设置实施方案》，制定本实施细则。

一、设置原则及操作规范

(一) 设置原则

坚持科学合理、优化结构、精干高效和专业化的原则，增强学校运转效能、提高工作效率、提升管理水平。管理岗位的设置和人员聘用，按照干部人事管理权限的有关规定执行。

(二) 操作规范

1. 岗位的设置。由学校根据事业发展的需要，在上级主管部门批准的管理岗位总量内设置。管理岗位内部应保持合理的结构比例。

2. 各级管理岗位的人员聘用按照干部人事管理权限，由学校负责组织实施。

二、岗位任职条件

(一) 基本条件

1. 具有较高的政治觉悟和政策理论水平；
2. 遵守宪法、法律和学校的规章制度，具有良好的道德品质；

3. 有较强的事业心和责任感，有胜任岗位工作的能力、专业知识和技能；

4. 为人正派，勤政廉洁，团结同志，作风踏实。

（二）学历条件

各级管理岗位一般应具有大学专科以上学历，其中六级以上管理岗位，一般应具有大学本科以上学历。

（三）资历条件

1. 三级、五级管理岗位，须分别在四级、六级管理岗位上工作两年以上；四级、六级管理岗位，须分别在五级、七级管理岗位上工作三年以上；七级、八级管理岗位，须分别在八级、九级管理岗位上工作三年以上。

2. 硕士研究生毕业试用期满及大学本科毕业见习期满、大学专科毕业在十级管理岗位上工作满三年，可聘为九级管理岗位；大学专科毕业见习期满可聘为十级管理岗位。

三、聘用条件

（一）首次岗位聘用时，按照现任职务或岗位聘用到相应管理岗位：

1. 担任厅级正职，对应三级管理岗位；

2. 担任厅级副职，对应四级管理岗位；

3. 担任处级正职（含执行正处级待遇的调研员等），对应五级管理岗位；

4. 担任处级副职（含执行副处级待遇的副调研员等），对应六级管理岗位；

5. 担任科级正职（含主任科员、执行正科级待遇的科员等），对应七级管理岗位；

6. 担任科级副职（含副主任科员、执行副科级待遇的科员等），对应八级管理岗位；

7. 担任科员的，对应九级管理岗位；

8. 担任见习科员的，对应十级管理岗位。

（二）管理岗位的晋升，按照干部人事管理权限的有关规定执行。

四、岗位聘用程序

（一）公布岗位设置实施方案。学校公布岗位设置实施方案和管理岗位设置实施细则，公开发布各级岗位数及聘用条件。

（二）个人申请。拟应聘人员提出书面申请，按要求向所在单位提交相关材料。

（三）所在单位资格审查。二级单位岗位设置和人员聘用工作小组审查申报材料，形成推荐意见。

（四）学校审定。学校对各单位推荐结果进行审定，确定拟聘人员。

（五）公示拟聘人员名单。学校公示拟聘人员名单，公示期为七天。

(六) 签订聘用合同。

五、实施工作中需说明的其他问题

(一) 通过上级主管部门委任到我校任职的，按所任职务聘用到对应岗位；

(二) 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和本人条件，直接聘任到相应的管理岗位。

附件 4:

华南师范大学 2011 年工勤技能岗位设置实施细则

为做好我校工勤技能岗位设置和人员聘用工作，根据《华南师范大学岗位设置实施方案》，制定本实施细则。

一、设置原则及操作规范

(一) 设置原则

工勤技能岗位的设置要适应提高操作维护技能，提升服务水平的要求，满足学校教学科研和日常运行等需要。按照后勤社会化的改革方向，逐步减少工勤技能岗位的比例。

(二) 操作规范

1. 岗位的设置。学校按照上级主管部门批准的工勤技能岗位总量和结构比例，结合二级单位实际工作需要和工勤技能人员现状进行设置。

2. 工勤技能岗位首次聘用时，按现聘工人技术等级或普通工等级进入相应岗位。

二、岗位任职及聘用条件

(一) 基本条件

1. 具有良好的服务意识和职业道德；
2. 取得相关的技术等级资格与拟申报应聘岗位工种一致；

3. 具备岗位所需的行业准入资格、专业水平和实践技能。

（二）任职及聘用条件

1. 技术工一级岗位，须在本工种二级岗位工作满 5 年，并通过高级技师技术等级考评；

2. 技术工二级岗位，须在本工种三级岗位工作满 5 年，并通过技师技术等级考评；

3. 技术工三级岗位，须在本工种四级岗位工作满 5 年，并通过高级工技术等级考核；

4. 技术工四级岗位，须在本工种五级岗位工作满 5 年，并通过中级工技术等级考核；

5. 技术工五级岗位，须在学徒（培训生）学习期满或见习、试用期满，并通过初级工技术等级考核；

6. 未取得技术工等级资格的其他工勤技能人员，可聘为普通工岗位。

三、岗位聘用程序

（一）公布岗位设置实施方案。学校公布岗位设置实施方案和工勤技能岗位设置实施细则，公开发布各级岗位数及聘用条件。

（二）个人申请。拟应聘人员提出书面申请，按要求向所在单位提交相关材料。

（三）所在单位资格审查。二级单位岗位设置和人员聘用工

作小组审查申报材料，形成推荐意见。

（四）学校审定。学校对各单位推荐结果进行审定，确定拟聘人员。

（五）公示拟聘人员名单。学校公示拟聘人员名单，公示期为七天。

（六）签订聘用合同。

四、实施工作中需说明的其他问题

（一）现有技术工四级及以上人员结构比例已超过上级规定的结构比例，在首次人员聘用工作中，相关人员正常入轨，不受岗位数限制。今后将严格控制技术工四级及以上岗位新聘人员数量。

（二）按照后勤社会化的改革方向，学校将原则上不再新增工勤技能岗位。

附件 5:

华南师范大学 2011 年岗位设置工作说明

为做好 2011 年我校岗位设置和人员聘用工作，根据国家和省有关文件精神，结合《华南师范大学岗位设置方案》和《华南师范大学岗位设置实施方案》，特将有关情况说明如下：

一、设置岗位情况

本次共设岗位 3057 个。其中，管理岗位 611 个，占岗位总量的 20%；专业技术岗位 2346 个，占岗位总量的 76.7%；工勤技能岗位 100 个，占岗位总量的 3.3%。

主体岗位为专业技术岗位，占岗位总量的 76.7%。主系列专业技术岗位为教师岗位，设置数为 1926 个，占专业技术岗位总量的 82.1%；辅系列专业技术岗位分别为图书资料、工程实验、编辑出版、档案管理、医疗卫生、幼儿园教师系列，设置岗位 420 个，占专业技术岗位总量的 17.9%。

（一）管理岗位的等级、数量、名称

管理岗位共设 611 个。具体设置如下：

1. 领导岗位 11 个。其中，三级岗位 2 个，岗位名称分别为学校党委书记、校长；四级岗位 9 个，岗位名称分别为校党委副书记、副校长。

2. 部门领导岗位 152 个。其中，五级岗位 62 个，岗位名称

分别为行政机关处（部）长、二级单位党委（总支、直属党支部）书记；六级岗位 90 个，岗位名称分别为行政机关副处（部）长、二级单位党委（总支、直属党支部）副书记。

3. 科级正副职岗位 400 个。其中七级岗位 234 个，岗位名称分别为科长、主任科员、二级单位办公室主任；八级岗位 166 个，岗位名称分别为副科长、副主任科员、二级单位办公室副主任。

4. 办事人员岗位 48 个。其中九级岗位 38 个，岗位名称为科员；十级岗位 10 个，岗位名称为见习科员、办事员。

（二）专业技术岗位等级、数量

专业技术岗位共设 2346 个（其中辅系列岗位 420 个）。具体如下：

1. 正高级岗位 470 个（其中辅系列岗位 10 个）。分别为：二级岗位 47 个（其中辅系列岗位 0 个），三级岗位 141 个（其中辅系列岗位 0 个），四级岗位 282 个（其中辅系列岗位 10 个）。

2. 副高级岗位 703 个（其中辅系列岗位 100 个）。分别为：五级岗位 141 个（其中辅系列岗位 20 个），六级岗位 281 个（其中辅系列岗位 40 个），七级岗位 281 个（其中辅系列岗位 40 个）。

3. 中级岗位 938 个（其中辅系列岗位 168 个）。分别为：八级岗位 281 个（其中辅系列岗位 50 个），九级岗位 376 个（其中辅系列岗位 68 个），十级岗位 281 个（其中辅系列岗位 50

个）。

4. 初级岗位 235 个（其中辅系列岗位 142 个）。分别为：十一级岗位 118 个（其中辅系列岗位 71 个），十二级岗位 117 个（其中辅系列岗位 71 个）。

（三）工勤技能岗位等级、数量

工勤技能岗位共设 100 个。其中：技术工一级岗位 0 个，技术工二级岗位 5 个，技术工三级岗位 40 个，技术工四级岗位 25 个，技术工五级岗位 20 个，普通工岗位 10 个。

二、实施过程中需要说明的其他问题

（一）关于未评聘专业技术职务的专业技术人员首次岗位聘用问题

未评聘专业技术职务的专业技术人员，首次聘用时，从事管理工作的，按其现聘管理职务或岗位进入相应等级的职员岗位；从事专业技术工作的，有博士学位的暂定为专业技术十级岗位，有硕士学位的暂定为专业技术十一级岗位，有本科学历并有学士学位的暂定为专业技术十二级岗位，有本科、大专和中专学历的暂定为专业技术十三级岗位。学位、学历必须符合国家规定。

（二）关于现聘专业技术或管理岗位（职务）的工人身份人员的岗位聘用问题

事业单位现聘专业技术或管理岗位（职务）的工人身份人员，只要符合相应岗位（职务）任职资格条件及任职（聘用）程序，且年度考核在称职以上等级的，应直接按现聘职务或岗位进入相

应等级的岗位。该类人员的退休及其他事宜，按国家政策规定办理。

（三）关于现聘人员结构比例超过核准结构比例的单位如何调控的问题

事业单位现聘人员的结构比例已经超过核准的结构比例的，应通过自然减员、低聘或解聘的办法，逐步达到规定的结构比例。期间，根据单位人员的具体情况，采取多退少聘的办法严格控制相应岗位人员数量，即超结构比例 10% 以内的退二聘一，超结构比例 10% 以上的退三聘一。

（四）关于“现聘职务或岗位”时间确定问题

根据广东省规定，现聘职务或岗位以广东省人力资源和社会保障厅核准我校岗位设置方案之日为准。即 2011 年 3 月 14 日所聘（任）职务或岗位就是现聘职务或岗位。

（五）关于 2006 年收入分配制度改革工资套改后到完成首次岗位设置和岗位聘用之前，已办理退休手续的专业技术人员的岗位等级确定问题

鉴于我省这部分人员在办理退休手续时，已按其当时所聘专业技术职务高定一级岗位计发退休费，实行普惠政策的情况，这部分人仍按当时普惠的岗位等级计发退休费。个别有突出贡献的正高级专业技术人员需要高定岗位等级的，先由单位根据规定条件和个人业绩做好筛选，对符合基本条件的，按人事管理权限核

准后，根据新定的岗位等级，在广东省人力资源和社会保障厅审批同意后重新计发退休费。

（六）“双肩挑”问题

“双肩挑”仅限于学校领导岗位和确需专业技术背景的部门领导岗位，且兼任专业技术岗位人员应符合规定的专业技术职务评聘条件。在首次岗位设置工作中，学校将设置 48 个双肩挑岗位，对于在管理岗位工作但已被聘为专业技术职务的其他人员，首次设岗过程中将其归入管理岗位，现有工资待遇保持不变。

（七）关于军队转业干部岗位设置和聘用问题

军队转业到我校的行政干部，原则上按现聘职务或岗位进入相应等级岗位。

军队转业到我校的专业技术干部，原则上按照粤军转〔2009〕134 号文的规定精神进行设岗和聘用，即按其在军队担任的专业技术职务或者国家承认的专业技术资格，聘用到相应的专业技术岗位或管理岗位。聘用到相应管理岗位确有困难的，可参照安置到党政机关专业技术军转干部确定职级的办法：技术 6 级、任职满 3 年并具有高级技术职务的技术 7 级专业技术干部，聘用不得低于六级管理岗位；技术 7 级、任职满 3 年的技术 8 级专业技术干部，聘用不得低于七级管理岗位；任职不满 3 年的 8 级或技术 9 级专业技术干部，聘用不得低于八级管理岗位。