

山东艺术学院文件

山艺院字（2015）84 号

关于印发《山东艺术学院 岗位设置与聘用实施方案》的通知

各单位、各部门：

《山东艺术学院岗位设置与聘用实施方案》已经由校第六届教职工代表大会审议通过，校党政联席会审定，现印发给你们，请遵照执行。



山东艺术学院岗位设置与聘用实施方案

为进一步深化人事制度改革，切实做好我校岗位设置与聘用管理工作，根据《山东省事业单位岗位设置管理实施意见》（鲁人发〔2007〕28号）等文件精神，结合我校实际，制定本实施方案。

一、指导思想

以邓小平理论、“三个代表”重要思想和党的十八大及十八届三中、四中全会精神为指导，深入贯彻落实科学发展观和习近平总书记系列重要讲话精神，按照国家、山东省事业单位体制改革及人事制度改革要求，遵循高等教育特别是高等艺术教育规律，加强、完善岗位设置和宏观管理，逐步建立能够推动学校综合改革发展，充分调动全校各类人员积极性和创造性的人事管理制度。通过建立、完善岗位管理和人员聘用制度，科学合理地配置人力资源，推动学校人才队伍建设，转换用人机制，实现由身份管理向岗位管理转变。首次岗位聘用，将按照“先入轨，后完善”的工作思路，充分考虑现状，合理设计，精心组织，稳步推进，确保顺利转轨和平稳过渡。

二、设岗原则

（一）坚持科学合理、精简效能的原则。岗位的设定要与学校教育事业的发展相适应，要根据学校的发展战略规划，统筹考虑各级各类岗位设置，确保政策的平稳过渡和制度的正常入轨。

(二)坚持总量控制、突出重点的原则。学校对人员编制和岗位设置实行总量控制和结构控制，岗位设置总量、各类各级岗位设置比例严格控制在上级主管部门核定的内设机构和人员编制数以及岗位结构比例之内。在充分保证教学、科研和艺术实践与创作需要的前提下，优先满足重点学科和重要岗位的需要。

(三)坚持按需设岗、岗责对应的原则。按照学校开展教育教学、科学研究和社会服务的需要出发，以人为本，合理设定岗位总量。确定好各岗位的工作任务目标、职责权限及任职条件，做到岗位结构合理、责权明确。

(四)坚持稳定骨干、优化结构的原则。有计划调整队伍结构，为优秀高层次人才的引进和培养储备适量的岗位；合理配制人力资源队伍，稳定和激励各类骨干力量，优化各类人员结构比例，建设一支高水平的专业技术、管理和工勤技能人员队伍。

(五)坚持和谐稳定、有序推进的原则。学校尽可能保证现有在编在岗工作人员，按照现有职务或岗位聘用到相应等级岗位。现有人员的结构比例已超过核准结构比例的，通过自然减员、调出、低聘或解聘的办法，逐步达到规定的结构比例。尚未达到核准结构比例的，严格控制岗位聘用数量，根据学校的发展要求和人员队伍状况情况逐步调整到位。

(六)坚持公开平等、竞争择优、依法办事的原则。充分考虑学校现状，做好政策衔接。岗位设置与聘用工作事关学校的稳定与发展，要做到公开、公平、公正，坚持竞争上岗、择优聘用，

严格按照规定的程序办事。

三、实施对象和范围

我校 2015 年 4 月 1 日后在编、在岗正式工作人员，包括管理人员、专业技术人员和工勤人员。

四、岗位设置与结构比例

(一) 岗位总量

根据山东省机构编制委员会办公室核定批准的我校教职工编制总量，结合我校事业规模、现有人员结构特点以及工作需要等综合因素，确定我校管理、专业技术和工勤技能三类岗位总量为 892 个。

(二) 岗位类别

我校的岗位分为专业技术岗位、管理岗位和工勤技能岗位三大类，分别纳入相应岗位设置管理。

1、专业技术岗位

专业技术岗位指具有专业技术水平和能力要求的工作岗位，分为教师岗位、其他专业技术岗位，其中教师岗位是专业技术岗位的主体岗位。其他专业技术岗位为辅助岗位，主要包括工程技术、实验技术、图书资料(档案)、新闻出版、医疗卫生和会计(审计)等专业技术岗位。专业技术岗位的设置要符合高等教育的规律和特点，符合学校学科建设和人才队伍建设的实际，要适应提高学校办学质量和办学实力的需要。

(1) 教师岗位

教师岗位包括专任教师岗位和大学生思想政治教育教师岗位。专任教师是指具有高校教师资格、专门从事教学工作的人员。大学生思想政治教育教师是指具有高校教师资格、在大学生工作一线专职从事思想政治教育工作的有关人员。大学生思想政治教育教师纳入教师岗位系列，并可根据有关规定，确定相应的职员职级。

教学、科研单位在专任教师岗位上工作的在职在岗处级以上干部，按照教师岗位管理。

(2) 其他专业技术岗位

①教辅单位内设的专业技术业务部门设置相应系列专业技术岗位。

②部分职能部门或职能部门内设专业技术业务工作的科室可设置相应系列专业技术岗位，包括：党办院办机要档案科、人事处档案室设置档案系列岗位；财务处设置会计系列岗位；审计处设置会计、审计、工程系列岗位；党委宣传部校报编辑部、《齐鲁艺苑》编辑部设置新闻出版系列岗位；资产管理处实验教学管理科、艺术实践与创作处演展科设置实验系列岗位；后勤管理处基建办公室、能源管理办公室、校园管理科，信息中心设置工程技术系列岗位；后勤管理处保健科设置卫生技术系列岗位；图书馆设置图书系列岗位等。

2、管理岗位

管理岗位是指担负领导职责或管理任务的工作岗位。我校管理岗位的设置范围为：各职能部门、群团组织中的管理人员；教

学、科研单位管理人员；教学辅助单位专职管理人员。

3、工勤技能岗位是指承担技能操作和维护、后勤保障、服务等职责的工作岗位。工勤技能岗位包括技术工岗位和普通工岗位。工勤技能岗位的设置要有利于提高操作维护技能，有利于提升服务水平，有利于满足教育教学、日常运行和师生生活服务的实际需要。

(三) 岗位等级

1、专业技术岗位分为 13 个等级，包括高级岗位、中级岗位和初级岗位。高级岗位分 7 个等级，即一至七级，其中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，即十一级至十三级，其中十三级是员级岗位。专业技术一级岗位是国家专设的特级岗位，由国家实行总量控制和管理，专业技术二级岗位是省重点设置的专任岗位。

2、管理岗位分为 8 个等级。管理岗位各职级按现有厅级正职、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职员岗位的办法设置，其中三至八级职员各职级数额按组织部门确定的干部职数确定，九级、十级职员数额按人员编制确定。

3、工勤技能岗位包括技术工岗位和普通工岗位，其中技术工岗位分为 5 个等级：高级技师、技师、高级工、中级工、初级工，分别对应国家事业单位一至五级工勤技能岗位。普通工岗位

不分等级。

(四) 岗位结构比例

根据山东省人力资源和社会保障厅核定的标准,高等学校岗位中的专业技术岗位为主体岗位,主体岗位之外的其他两类岗位,应保持相对合理的结构比例。具体结构比例为:管理岗位一般不超过单位岗位总量的 20%;专业技术岗位一般不低于单位岗位总量的 70%;工勤技能岗位不超过单位岗位总量的 10%。

1、专业技术岗位结构比例

高等学校教师岗位为主系列专业技术岗位,设置数量一般不低于单位岗位总量的 55%,其他专业技术岗位为辅助系列岗位,设置数量一般不超过单位岗位总量的 15%。

2、管理岗位结构比例

管理岗位的结构比例,根据山东省机构编制委员会办公室核定的单位领导职数和内设机构领导职数设置。

3、工勤技能岗位结构比例,按上级有关文件执行。

五、岗位任职条件

(一) 三类岗位的基本任职条件:

- 1、遵守宪法和法律以及校规校纪;
- 2、具有良好的职业道德和品行;
- 3、具有履行岗位职责所需的专业知识、能力或技能;
- 4、适应岗位要求的身體条件;
- 5、实行职(执)业资格制度的岗位,应符合国家对职(执)业

资格的要求；

6、任现职级以来年度考核合格及以上等次。

(二) 岗位聘用条件

学校根据上级有关文件精神，结合各类各级岗位的实际状况，参照现行党政管理干部选拔任用规定、专业技术职务评聘条件要求和工人技术等级考核有关规定，综合业绩与资历、教育教学与学科建设、个人发展与团队建设、平稳过渡与长远建设需要等因素，按照不低于国家规定的要求，分别制定各类各级岗位的聘用条件。各岗位级别的聘用条件，原则上以任现职级以来取得的业绩成果为依据。

(三) 被聘用人员必需同时满足基本任职条件和岗位聘用条件。

六、岗位聘用及程序

(一) 组织机构

为保证岗位设置管理工作顺利进行，在校党委、行政的统一领导下，成立山东艺术学院岗位设置与聘用工作领导小组，全面负责全校的岗位设置、管理与聘用工作。成立岗位聘用争议调解领导小组，负责受理聘用争议的调解申请并作出裁决。

1、岗位设置与聘用工作领导小组

组 长：李宗伟、张志民

副组长：王力克、刘大力、刘晓静、高启光、兰绍彤

成 员：校内各单位、各部门主要负责人

学校岗位设置与聘用工作领导小组办公室设在人事处，具体承办学校岗位设置与聘用管理的日常工作。

2、岗位聘用争议调解领导小组

组 长：兰绍彤

副组长：范维平

成 员：学校纪委委员、工会负责人、各党总支书记

岗位聘用争议调解领导小组办公室设在纪委监察处，负责受理教职工岗位聘用的投诉与申诉，对反映问题进行收集、汇总、整理、调查等工作。

(二)聘用程序

学校岗位聘用本着公开、平等、竞争的原则，采用双向选择、竞聘上岗等形式择优聘用。聘用的基本程序是：

1、公布岗位

根据上级批准的学校岗位设置方案，结合学校实际情况，设置并公布各类各级岗位数量及具体聘用条件。

2、个人申报

教职工根据岗位设置方案、聘用条件及自身实际，向相关的各聘用工作小组提交书面申请与相关材料，填写应聘岗位申请表。

3、资格审查

各聘用工作小组，对申报人员的聘用资格和业绩条件进行认真审核。在对申报人员综合评议的基础上，向学校岗位设置与聘用工作领导小组，提交具体推荐意见。

4、学校审批

对各工作小组推荐的符合条件人员进行审批。

5、校内公示

公示拟聘结果。公示期 5 个工作日，公示期内有异议者，可向学校岗位聘用争议调解领导小组申诉与举报。

6、党委会议研究决定

公示期满，召开校党委会会议，研究决定聘用各类各级岗位人员。

7、聘用审批

聘用结果上报上级职能部门审批、备案。

8、签订合同

学校与受聘人员签订聘用合同，按聘用岗位兑现岗位工资、津贴等待遇。

(三)聘期和聘后管理

1、根据有关文件精神，专业技术岗位的二级聘期 5 年，三级及以下聘期为 3 年。管理岗位按照干部管理权限执行，工勤技能岗位聘期为 3 年。聘期内达到退休年龄的，聘用合同自然终止。

2、聘期内取得高一级专业技术任职资格人员，聘用后执行新聘专业技术岗位的最低等级。

3、根据聘用协议，按有关规定和权限对受聘人员进行考核。考核分年度考核和聘期期满考核。年度考核、聘期期满考核分为优秀、合格、不合格三个档次。考核结果作为续聘、解聘、晋级

和调整岗位的重要依据。聘期期满考核不合格者，将低聘或解除聘用合同。

七、工作要求

(一) 岗位设置与聘用工作是实施人才强校战略的重要组成部分，关系到学校事业可持续发展，同时又涉及广大教职工的切身利益。学校各单位、部门要高度重视，加强领导，精心组织，切实做好政策宣传和教职工的思想工作，及时研究解决工作中出现的新情况、新问题，积极稳妥地推进岗位设置和聘用工作的顺利进行，确保学校的稳定和发展。

(二) 要坚持公平、公正、公开的原则，平等竞争，择优聘用。对弄虚作假、违反聘用规定者，将根据实际情况按照有关规定严肃处理，情节严重的，追究相应责任。

(三) 外出进修学习人员，所在部门负责通知本人参加竞聘，如有特殊情况应及时向职能部门反映，如无故不参加岗位聘用人员，按自动离职处理。

八、实施时间

本方案自 2015 年 4 月 1 日起开始实施。

九、岗位聘用有关问题的说明

(一) 关于“双肩挑”人员的岗位聘用

“双肩挑”人员指本身为专业技术人员，并评聘了专业技术职务，因工作需要管理岗位上工作，现仍继续承担专业技术工作的人员。“双肩挑”人员控制在管理人员总数的 15% 以内，纳

入教师岗位管理。“双肩挑”人员可按管理岗位聘用，执行管理岗位工资系列，也可按教师岗位聘用，执行教师岗位工资系列。

“双肩挑”人员的聘用岗位类别和工资执行系列，经学校批准确定后，在一个聘期内不能更改。

学校的教学单位院长(主任)、副院长(副主任)，教务、科研、研究生、艺术实践与创作四类部门的处级干部，原则上应从事教学、科研、艺术实践与创作等专业技术工作，属于“双肩挑”人员。首聘时对申请“双肩挑”人员履行审批程序，由学校根据工作需要研究确定。从第二个聘期起，除教学单位行政负责人、教务、科研、研究生、艺术实践与创作四类部门处级干部外，其他岗位根据学校实际，再行规定是否设置“双肩挑”岗位。

(二) 各二级学院党总支书记、副书记、团总支书记、副书记及专职辅导员纳入思政教师岗位，也可选择管理岗位。如选择思政教师岗位可参加教师岗位分级，但所提供的业绩成果必须是思政方向的专业成果。原为专任教师身份，并承担一定的教学、科研、艺术实践与创作工作的党总支书记、副书记，在首个聘期内可参与教师岗位的分级，也可以参评教师系列高级专业技术职务，从下一个聘期开始，纳入管理岗位或思政教师岗位管理。为确保党总支书记、副书记做好党务管理工作，其兼课课时不能超过同职级同专业额定课时的 $1/4$ ，如因工作需要，兼课超过 $1/4$ 额定课时的，须报学校组织、人事、教务部门批准后方可承担。

(三) 各二级单位的调研员纳入管理岗位，具有教师系列职

称的调研员可在教师岗位和管理岗位中进行选择,并纳入相应系列岗位进行管理。

(四) 各二级单位行政办公室(综合办公室)、教科研办公室主任、副主任及工作人员、教务员,职业教育学院艺术实践正副科长,艺术研究院综合办公室主任、副主任,纳入管理岗位管理(其中原为专任教师身份的人员,在首聘时可选择参加教师系列岗位分级,按照教师系列岗位进行考核,但兼课不能超过每周4节课。从下个聘期起,如还选择管理职务则纳入管理岗位管理)。

(五) 艺术研究院院长、副院长以及专职研究人员纳入教师岗位。《齐鲁艺苑》编辑部可在教师岗位和其他系列专业技术岗位中进行选择。

(六) 有现任科级职务或享受科级待遇的工人(以工聘干或者保留职级待遇的),纳入管理岗位管理。原工人身份,具有图书档案、会计、工程实验、卫生、教师等系列职称,或已聘用专业技术职务且在上述岗位工作的人员,纳入相应的专业技术岗位管理。

(七) 新入校人员按所从事工作聘用到相应岗位。

附件: 1. 山东艺术学院岗位任职条件

2. 山东艺术学院关于岗位首聘有关问题的说明

3. 山东艺术学院专业技术岗位考核办法

4. 山东艺术学院管理、工勤技能岗位考核办法

5. 山东艺术学院岗位设置核准表

附件 1

山东艺术学院岗位任职条件

根据上级的有关文件精神 and 《山东艺术学院岗位设置与聘用工作实施方案》，结合我校的工作实际，特制定本任职条件，各类人员根据规定条件申报并聘用至相应的岗位和等级。

一、各类岗位任职的基本条件

(一) 坚持党和国家的路线、方针和政策，遵纪守法，遵守社会主义道德规范和学校规章制度；

(二) 热爱教育事业，具有良好道德品行，为人师表，关心学校事业发展；

(三) 具有胜任岗位职责的专业、能力或技能条件；

(四) 具有岗位要求的专业资格和适应岗位的身体条件；

(五) 遵守学术诚信；

(六) 任现职级以来各年度考核为合格及以上。

除基本条件外，各类各级岗位还需具备相应的任职条件。

二、管理岗位

(一) 三级管理岗位(正厅级)：按照干部管理权限，由省委、省政府任命。

(二) 四级管理岗位(副厅级)：按照干部管理权限，由省委、省政府任命。

(三) 五级至九级管理岗位：根据《党政领导干部选拔任用工

作条例》及学校干部管理有关规定要求，现已任命的各级管理干部，按照现任的职务级别直接申请聘用到相应的职员岗位。即：

正处级职务对应五级职员岗位；

副处级职务对应六级职员岗位；

正科级职务对应七级职员岗位；

副科级职务对应八级职员岗位；

科员对应九级职员岗位；

办事员对应十级职员岗位。

三、工勤技能岗位

按照现聘的工勤技能等级聘用到相应的岗位级别。

四、专业技术主岗位(教师)的任职条件

竞聘教师系列各级岗位，需实质性承担本专科或研究生教学工作，各学年课堂教学质量评价结果均为合格以上。在具备基本条件的基础上，还需完成所承担的岗位职责和业务条件。

(一) 教授

1、教授一级岗位

教授一级岗位是国家专设的特级岗位，其人员的确定按国家有关规定执行。

2、教授二级岗位

教授二级岗位是省重点设置的专任岗位，其聘用工作按照《关于印发山东省事业单位专业技术二级岗位设置管理办法的通知》（鲁人社发〔2011〕30号）的规定执行，并原则上从任职

教授三级岗位人员中进行推荐，其聘用须经省人事主管部门审核认定。

3、教授竞聘三级岗位，在任现职级以来，需达到以下相应条件：

(1) 任职满 12 年者，满足条件 A 或条件 B 中一项；

(2) 任职满 5 年未满 12 年者，满足条件 A 一项，或条件 B 三项；

(3) 任职未满 5 年者，满足条件 A 一项和条件 B 两项。

条件 A

(1) 国家级本科教学工程项目（教学名师、教学团队、特色品牌专业、精品课程等）主持人；

(2) 国家级教学改革项目主持人；

(3) 国家级教学成果奖获得者（个人排名第 1 位）；

(4) 国家级规划教材立项承担者（个人排名第 1 位）；

(5) 国家级科研项目主持人；

(6) 国家级科研成果奖获得者（个人排名第 1 位）；

(7) 国家“发明”专利主持人；

(8) 国家级艺术实践与创作奖励获得者（三等奖及以上，个人排名第 1 位）；

(9) 获得或完成国家艺术基金项目 1 项（个人排名第 1 位）；

(10) 入选“百千万人才工程”国家级人选、享受国务院颁发政府特殊津贴人员、国家和省有突出贡献的中青年专家、“泰

山学者”特聘专家（教授）。

条件 B

- (1) 承担省级本科教学工程项目（教学名师、教学团队、特色品牌专业、精品课程等）1 项及以上（个人排名第 1 位）；
- (2) 承担省级教学改革项目 1 项及以上（个人排名第 1 位）；
- (3) 获得省级教学成果或优秀教材评选奖励 1 项及以上（个人排名第 1 位）；
- (4) 省级优秀学位论文指导教师；
- (5) 省级研究生优秀科技成果奖指导教师；
- (6) 承担省级研究生教育创新项目 1 项及以上（个人排名第 1 位）；
- (7) 承担部省级科研项目 1 项及以上（个人排名第 1 位）；
- (8) 获得部省级科研成果奖励 1 项及以上（个人排名第 1 位）；
- (9) 主持国家“实用新型”专利 1 项及以上（个人排名第 1 位）；
- (10) 获得国家级艺术实践与创作奖励（优秀奖）或部省级三等以上奖励 1 项及以上；

(11) 指导学生获得国家级艺术实践与创作奖励 1 项及以上。

4、教授竞聘四级岗位，在任现职级以来，需达到以下相应条件中的一项：

- (1) 承担省级本科教学工程项目（教学名师、教学团队、

特色品牌专业、精品课程等) 1 项及以上 (个人排名前 2 位);

(2) 承担省级教学改革项目 1 项及以上 (个人排名前 2 位);

(3) 获得省级教学成果或优秀教材评选奖励 1 项及以上 (个人排名前 2 位);

(4) 省级优秀学位论文指导教师;

(5) 省级研究生优秀科技成果奖指导教师;

(6) 承担省级研究生教育创新项目 1 项及以上 (个人排名前 2 位);

(7) 承担部省级科研项目 1 项及以上 (个人排名前 2 位);

(8) 获得部省级科研成果奖 1 项及以上 (个人排名前 2 位);

(9) 主持国家“实用新型”专利 1 项及以上 (个人排名前 2 位);

(10) 省级艺术实践与创作奖励 1 项及以上;

(11) 指导学生获得部省级艺术实践与创作奖励 1 项及以上;

(12) 在学科建设、人才培养、社会服务方面为学校做出显著贡献, 或其他由学校认定的重大成就。

(二) 副教授

1、副教授竞聘五级岗位, 在任现职级以来, 需达到以下相应条件:

(1) 任职满 20 年者, 圆满完成所承担的岗位工作任务;

(2) 任职满 10 年未满 20 年者, 满足以下条件一项;

(3) 任职未满 10 年者, 满足以下条件两项。

业务条件:

(1) 承担省级本科教学工程项目 (教学团队、特色品牌专业、精品课程等) 1 项及以上 (个人排名前 3 位);

(2) 承担省级教学改革项目 1 项及以上 (个人排名前 3 位);

(3) 获得省级教学成果或优秀教材评选奖励 1 项及以上;

(4) 省级优秀学位论文指导教师;

(5) 省级研究生优秀科技成果奖指导教师;

(6) 承担省级研究生教育创新项目 1 项及以上 (个人排名前 3 位);

(7) 承担部省级科研项目 1 项及以上 (个人排名前 3 位);

(8) 获得部省级科研成果奖 1 项及以上 (个人排名前 3 位);

(9) 主持国家“实用新型”专利 1 项及以上 (个人排名前 3 位);

(10) 获得部省级艺术实践与创作奖励 1 项及以上;

(11) 指导学生获得部省级艺术实践与创作奖励 1 项及以上。

2、副教授竞聘六级岗位, 在任现职级以来, 需达到以下相应条件:

(1) 任职满 10 年者, 圆满完成所承担的岗位工作任务;

(2) 任职未满 10 年者, 满足以下条件一项。

业务条件:

(1) 承担省级本科教学工程项目 (教学团队、特色品牌专业、精品课程等) 1 项及以上;

(2) 承担省级教学改革项目 1 项及以上；

(3) 获得省级优秀教材评选奖励或校级教学成果一等奖 1 项及以上；

(4) 省级优秀学位论文指导教师；

(5) 省级研究生优秀科技成果奖指导教师；

(6) 承担省级研究生教育创新项目 1 项及以上；

(7) 承担厅局级科研项目 1 项及以上（个人排名第 1 位）；

(8) 获得厅局级科研成果奖 1 项及以上（个人排名第 1 位）；

(9) 主持国家“外观设计”专利 1 项及以上（个人排名第 1 位）；

(10) 获得厅局级及以上艺术实践与创作奖励（个人排名第 1 位）；

(11) 指导学生获得部省级以上艺术实践与创作奖励 1 项及以上，或厅局级奖励 3 项及以上。

3、副教授竞聘七级岗位，在任现职级以来，需达到以下相应条件中的一项：

业务条件：

(1) 承担校级及以上本科教学工程项目（教学团队、特色品牌专业、精品课程等）1 项及以上；

(2) 承担校级及以上教学改革项目 1 项及以上；

(3) 获得省级优秀教材评选奖励或校级及以上教学成果奖励 1 项及以上；

- (4) 省级优秀学位论文指导教师；
- (5) 省级研究生优秀科技成果奖指导教师；
- (6) 承担省级研究生教育创新项目 1 项及以上；
- (7) 承担厅局级及以上科研项目 1 项及以上；
- (8) 获得厅局级及以上科研成果奖 1 项及以上；
- (9) 主持国家“外观设计”专利 1 项及以上；
- (10) 获得厅局级及以上艺术实践与创作奖励 1 项及以上；
- (11) 指导学生获得部省级以上艺术实践与创作奖励 1 项及以上，或厅局级奖励 2 项及以上；
- (12) 在学科建设、人才培养、社会服务方面为学校做出较大贡献，或其他由学校认定的重要成就的。

(三) 讲师、助教

由各教学单位按照教学、科研、艺术实践与创作、大学生思想政治教育等方面自行设定八到十三级岗位的资历条件和业务条件。

五、专业技术其他系列各级岗位

竞聘其他系列各级岗位，有能力并完成所在岗位的工作要求、任务和工作量。在具备基本条件的基础上，还需完成所承担的岗位职责和科研业务条件。

(一) 正高级职务

正高级职务竞聘四级岗位，在任现职级以来，需同时符合以下条件：

(1) 通过规定的评审程序取得正高级专业技术职务任职资格；

(2) 在关键专业技术岗位承担重要的岗位职责；

(3) 在学校相关专业技术领域发挥突出带头作用，并取得显著成就，或其他由学校认定的重要成就。

(二) 副高级职务

1、副高级职务竞聘五级岗位，在任现职级以来，需同时符合以下条件：

(1) 在副高级专业技术岗位任职满 10 年；

(2) 在关键专业技术岗位承担重要的岗位职责；

(3) 在相关的专业技术领域取得显著的学术、技术成就和改革成果。

2、副高级职务竞聘六级岗位，在任现职级以来，需同时符合以下条件：

(1) 在副高级专业技术岗位任职满 5 年；

(2) 在学校相关专业技术领域发挥重要作用；

(3) 在相关的专业技术领域取得较高的学术、技术成就和改革成果。

3、副高级职务竞聘七级岗位，需通过规定的评审程序取得副高级专业技术职务任职资格，能够履行岗位职责，较好完成工作任务。

(三) 中级职务

1、中级职务竞聘八级岗位，在任现职级以来，需同时符合以下条件：

(1) 在中级专业技术岗位任职满 13 年；

(2) 在相关的专业技术领域取得一定的学术、技术成就和改革成果。

2、中级职务竞聘九级岗位，在任现职级以来，需同时符合以下条件：

(1) 在中级专业技术岗位任职满 8 年；

(2) 圆满完成所承担的岗位工作任务。

3、中级职务竞聘十级岗位，需通过规定的评审程序取得中级专业技术职务任职资格，能够履行岗位职责，较好完成工作任务。

(四) 初级职务

1、初级职务竞聘十一级岗位，需任初级专业技术岗位任职满 3 年，圆满完成所承担的岗位工作任务。

2、初级职务竞聘十二级岗位，需具有相应任职资格，能够履行岗位职责，较好完成工作任务。

3、初级职务竞聘十三级岗位，需具有员级任职资格，能够履行岗位职责，较好完成工作任务。

六、相关说明

(一) 业务条件中各类项目、奖励、成果需是竞聘岗位本学科专业的成果，且以山东艺术学院为第一署名单位，攻读博士、

硕士期间及博士后在站期间的成果山东艺术学院可以为第二署名单位，或在作者简介中有山东艺术学院教师的字样。

（二）教学业务条件中，教学研究项目的认定，以我校教学人员为第一责任人（项目负责人、第一作者、主编）为基准，包括项目、成果、获奖等类别。教改立项和本科教学工程项目的认定以各级教育管理部门以文件形式发布的立项、结项、鉴定为准；优秀教学成果、优秀教材以各级教育管理部门发布的红头文件和成果/教材原件为准。

（三）科研业务条件中相关项目、成果、专利的认定，依据《山东艺术学院科研计划项目管理条例》、《山东艺术学院发表和获奖科研成果奖励办法》、《山东艺术学院科研工作量考核奖励办法》等文件执行。

（四）艺术实践与创作业务条件相关成果的认定，依据《山东艺术学院教师艺术实践与创作工作量标准及审核办法》执行。其中，集体完成的大型艺术创作作品获奖成果申请人需担任主创。教师合作指导学生，成果申请人需为排名第一位的指导教师。

附件 2

山东艺术学院关于岗位首聘有关问题的说明

根据《山东艺术学院岗位设置与聘用实施方案》，按照《山东艺术学院岗位任职条件》，结合我校的实际，特对 2015 年首聘有关问题进行说明。

一、首次聘用及聘期内岗位聘用的组织实施工作，按照《山东艺术学院岗位设置与聘用实施方案》的相关规定执行。

二、首次岗位设置聘用时，原则上管理岗位和工勤技能岗位按现任职务或岗位进行聘用，并进入相应岗位等级。各类专业技术岗位根据具体的岗位聘用条件聘用至相应岗位等级。

三、首次聘用时，现聘正高、副高、中级、初级各层次专业技术职务人员，具备相应岗位任职条件的，可申报竞聘本职务任一层级岗位。

四、按照国家有关规定，事业单位工作人员一般不得同时在两类岗位上任职，因行业特点和工作需要确需兼职的，应按干部管理权限审批。经批准同意兼职的，参加专业所在教学单位岗位竞聘，占单位岗位职数，确定其具体的专业技术岗位，完成相应岗位专业技术工作职责任务，执行专业技术岗位工资待遇。

五、首次聘用时，如某一等级的申请人数，超出上级部门设置的岗位限额时，学校组织相应的专家委员会对申请人员进行业绩评审，择优依次聘用，未能聘用的转至低一级的岗位聘用。其

中教师系列五级及以下级别，由各教学单位组织评审，其他系列专业技术职务八级及以下级别，由所在部门组织评审。

六、各类各级岗位竞聘人员任职年限计算时间截止至 2015 年 3 月 31 日。首次聘用涉及的成果、获奖、称号等时间计算一律自任现职级后算起，截止至材料申报之日。

七、首次聘用时，聘期内达到退休年龄的人员，个人申请不再晋升、竞聘高一级专业技术岗位的，可不参加竞聘，直接聘用在现职务层次最低一级岗位。

八、目前在教师或教师外相应专业技术岗位上工作，且兑现相应专业技术职务工资，但所评专业技术职务不属于高校专业技术职务职称系列的人员(含省教育厅已取消的原科研系列)，如现岗位属于专业技术岗位或仍从事相关专业技术工作，符合岗位和聘用条件，可暂聘至相应的专业技术职务。上述人员根据有关政策要求，需在下一个聘期前平转到高校专业技术职务系列。

九、管理人员已执行了专业技术岗位工资的，在首次聘用管理岗位职级时，可继续执行原专业技术岗位工资，待其晋升的职员职级的岗位工资高于原专业技术岗位工资时，执行相应的职员职级岗位工资；其原工资待遇对应的岗位不计入核准的该等级岗位数额。专业技术人员已执行了管理岗位工资的，在首次聘用时，可继续执行原管理岗位工资；待其晋升的专业技术职务的岗位工资高于原管理岗位职员职级工资时，执行相应的专业技术岗位工资。

十、新评审通过的专业技术人员，在高一级专业技术职务有空岗的前提下，专业技术职务资格晋升后，聘为高一级职务的最低岗位等级。

十一、首次岗位聘用工作完成后，对发生岗位类别或岗位职级变动的，从聘用到新岗位的下月起，执行新聘用岗位工资待遇。

十二、首次签订聘用合同时，教职工拒绝与学校签订合同的，学校给予3个月的择业期。择业期满后仍未另行择业的，应办理辞职手续；未另行择业又不辞职的，予以辞退。

十三、本有关问题的说明，由学校岗位设置与聘用工作领导小组负责解释。

附件 3

山东艺术学院专业技术岗位考核办法

一、考核目的与原则

(一) 目的

考核工作是进行年度工作调度和聘期业绩考量的重要依据。通过考核,进一步总结成绩和经验,发现工作运行中存在的问题,不断完善工作指标、事业责任体系和契约化管理体制,同时对不适应或不能胜任岗位工作的人员作出必要的调整,推动事业不断发展。

(二) 原则

- 1、坚持思想品德考核实行一票否决制原则;
- 2、坚持以指标、项目考核为主和考核结果与岗位管理、薪酬待遇挂钩的原则;
- 3、坚持客观公正,注重实绩,综合评价,民主公开原则。

二、考核范围

全校在编在岗的专业技术岗位人员。

三、考核组织

(一) 学校成立专业技术岗位考核工作组,负责专业技术岗位考核工作的组织协调及相关工作。考核工作组由人事处、纪委、教务处、科研处、艺术实践与创作处、研究生处等单位组成,考核工作组办公室设在人事处。

(二)各教学部门成立由党、政、工、团负责人和教师代表参加的岗位考核小组,具体负责本单位所属专业技术人员岗位的考核工作。行政负责人任考核组长。

四、考核内容及考核结果的使用

考核分为年度考核和聘期期满考核。任期内各年度分别进行考核,最后一个年度聘期期满考核与年度考核结合进行。年度考核分为合格、不合格两个等次,期满考核分为优秀、合格、不合格三个等次。

(一)年度考核。参照学校已下发的各类教师年度需完成教学、科研、艺术实践与创作工作量标准执行。

(二)聘期期满考核。聘期期满考核重点评价所聘相应等级的工作完成情况。

教师岗位聘期考核标准

教授岗位聘期考核标准

1、合格条件:以各类教师年度教学、科研、艺术实践与创作工作量考核分值为准,聘期内分别累计完成各年度教学、科研、艺术实践与创作工作量标准的基础上还应满足以下条件:

- (1)教授四级岗位:满足上述条件即为合格;
- (2)教授三级岗位:满足上述条件并达到条件B一项;
- (3)教授二级岗位:满足上述条件并达到条件B两项。

2、优秀条件

- (1)教授四级岗位:满足条件B一项;

(2) 教授三级岗位：满足条件 A 一项或条件 B 两项；

(3) 教授二级岗位：满足条件 A 一项或条件 B 三项。

条件 A

(1) 获得国家级本科教学工程项目（教学名师、教学团队、特色品牌专业、精品课程等）1 项；

(2) 获得或完成国家级教学改革项目 1 项；

(3) 获得国家级教学成果奖 1 项；

(4) 获得或完成国家级规划教材立项 1 项；

(5) 获得或完成国家级科研项目 1 项；

(6) 获得国家级科研成果奖 1 项；

(7) 主持获得国家“发明”专利 1 项；

(8) 获得或完成国家艺术基金项目 1 项；

(9) 获得国家级艺术实践与创作奖励 1 项。

条件 B

(1) 获得省级本科教学工程项目（教学名师、教学团队、特色品牌专业、精品课程等）1 项；

(2) 获得或完成省级教学改革项目 1 项；

(3) 获得省级教学成果或优秀教材评选奖励 1 项；

(4) 获得省级优秀硕士学位论文指导教师 1 次；

(5) 获得省级研究生优秀科技成果奖指导教师 1 次；

(6) 获得或完成省级研究生教育创新项目 1 项；

(7) 获得或完成部省级科研项目 1 项；

- (8) 获得部省级科研成果奖励 1 项;
- (9) 主持国家“实用新型”专利 1 项;
- (10) 获得部省级艺术实践与创作奖励 1 项;
- (11) 指导学生获得国家级艺术实践与创作奖励 1 项;
- (12) 出版学术专著 1 部 (16 万字以上);
- (13) 在 C 类及以上期刊发表学术论文 2 篇;
- (14) 完成部省级艺术创作项目 1 项;
- (15) 在国家级场馆举办个人专场展览或演出;
- (16) 大型艺术创作作品在国家级场馆演出、公映或在国家级电视台播出。

副教授岗位聘期考核标准

1、合格条件：以各类教师年度教学、科研、艺术实践与创作工作量考核分值为准，聘期内分别累计完成三年教学、科研、艺术实践与创作工作量标准的基础上还应满足以下条件：

- (1) 副教授七级岗位：满足上述条件即为合格;
- (2) 副教授六级岗位：满足上述条件并达到条件 B 一项;
- (3) 副教授五级岗位：满足上述条件并达到条件 B 两项。

2、优秀条件

- (1) 副教授七级岗位：满足条件 B 一项;
- (2) 副教授六级岗位：满足条件 A 一项或条件 B 两项;
- (3) 副教授五级岗位：满足条件 A 一项或条件 B 三项。

条件 A

(1) 获得省级本科教学工程项目（教学名师、教学团队、特色品牌专业、精品课程等）1 项；

(2) 获得或完成省级教学改革项目 1 项；

(3) 获得省级教学成果或优秀教材评选奖励 1 项；

(4) 获得省级优秀硕士学位论文指导教师 1 次；

(5) 获得省级研究生优秀科技成果奖指导教师 1 次；

(6) 获得或完成省级研究生教育创新项目 1 项；

(7) 获得或完成部省级科研项目 1 项；

(8) 获得部省级科研成果奖励 1 项；

(9) 主持获得国家“实用新型”专利 1 项；

(10) 获得部省级艺术实践与创作奖励 1 项；

(11) 指导学生获得国家级艺术实践与创作奖励 1 项；

(12) 完成部省级艺术创作项目 1 项。

条件 B

(1) 获得省级本科教学工程项目（教学团队、特色品牌专业、精品课程等）1 项（个人排名前 3 位）；

(2) 获得或完成省级教学改革项目 1 项（个人排名前 3 位）；

(3) 获得校级教学成果一等奖 1 项（个人排名前 3 位）；

(4) 获得省级优秀本科学位论文指导教师 1 次；

(5) 获得或完成省级研究生教育创新项目 1 项（个人排名前 3 位）；

(6) 获得或完成厅局级科研项目 1 项及以上；

- (7) 获得厅局级科研成果奖 1 项及以上；
- (8) 主持获得国家“外观设计”专利 1 项及以上；
- (9) 获得厅局级艺术实践与创作奖励一等奖 1 项及以上；
- (10) 指导学生获得部省级以上艺术实践与创作奖励 1 项；
- (11) 出版学术专著 1 部（8 万字以上）；
- (12) 在 D 类及以上期刊发表学术论文 2 篇；
- (13) 完成校级艺术创作项目 1 项；
- (14) 在省级场馆举办个人专场展览或演出；
- (15) 大型艺术创作作品在省级场馆演出、公映或在省级电视台播出。

讲师、助教岗位聘期考核标准

1、合格条件

以各类教师年度教学、科研、艺术实践与创作工作量考核分值为准，聘期内分别累计完成三年教学、科研、艺术实践与创作工作量标准即为合格。

2、优秀条件

由各教学单位按照教学、科研、艺术实践与创作、大学生思想政治教育等方面自行设定八到十三级岗位的考核优秀条件。

专业技术其他系列各级岗位聘期考核标准

正高级岗位聘期考核标准

1、正高级四级岗位合格条件

以各类专业技术人员年度科研工作量考核分值为准，聘期内

分别累计完成三年科研工作量标准即为合格。

2、正高级四级岗位优秀条件

满足下列条件 1 项：

- (1) 获得或完成厅局级科研项目 1 项；
- (2) 获得厅局级科研成果奖 1 项；
- (3) 在 D 类及以上期刊发表学术论文 1 篇；
- (4) 聘期内在本岗位发挥专业技术特长，完成重大工作任务；
- (5) 在学校相关专业技术领域发挥突出带头作用，并取得显著成就，或其他由学校认定的重要成就。

副高级岗位聘期考核标准

1、合格条件

以各类专业技术人员年度科研工作量考核分值为准，聘期内分别累计完成三年科研工作量标准即为合格。

2、优秀条件

- (1) 副高级七级岗位：满足条件 B 一项；
- (2) 副高级六级岗位：满足条件 A 一项或条件 B 两项；
- (3) 副高级五级岗位：满足条件 A 一项或条件 B 三项。

条件 A

- (1) 获得或完成厅局级科研项目 1 项（个人排名前 3 位）；
- (2) 获得厅局级科研成果奖 1 项（个人排名前 3 位）；
- (3) 在 D 类及以上期刊发表学术论文 1 篇。

条件 B

- (1) 获得或完成校级科研项目 1 项；
- (2) 获得校级科研成果奖 1 项；
- (3) 在对口专业期刊发表专业论文 1 篇；
- (4) 发表普通学术论文 2 篇；
- (5) 聘期内在本岗位发挥专业技术特长，完成重要工作任务；
- (6) 在学校相关专业技术领域发挥重要骨干作用，并取得显著成就，或其他由学校认定的重要成就。

中级及以下岗位聘期考核标准

1、合格条件

以各类专业技术人员年度科研工作量考核分值为准，聘期内分别累计完成三年科研工作量标准即为合格。

2、优秀条件

由各单位根据工作实际自行设定八到十三级岗位的考核优秀条件。

不合格：以上岗位人员未完成聘期内岗位应承担的各项工作量要求；或发现有学术不端行为给学校造成不良影响、或在工作中有较大失误，给学校、单位造成损失者，确定为不合格等次。

(三)考核结果的使用。考核结果，按照有关规定具有续聘、晋升薪级工资、评聘高一级职务、接受培训、出国进修学习等，按照规定兑现岗位业绩津贴。聘期期满考核不合格者，在下个聘

期最高只能竞聘低一职级岗位，或解聘；聘期期满考核合格者，在下个聘期最高只能竞聘同职级岗位；聘期期满考核优秀者，在下个聘期可竞聘高一职级岗位。

五、相关说明

（一）业务条件中各类项目、奖励、成果需是聘期以内的成果，且以山东艺术学院为第一署名单位。凡未注明个人排名位次要求的，均为要求“个人排名第1位”。

（二）教学业务条件中，教学研究项目的认定，以我校教学人员为第一责任人（项目负责人、第一作者、主编）为基准，包括项目、成果、获奖等类别。教改立项和本科教学工程项目的认定以各级教育管理部门以文件形式发布的立项、结项、鉴定为准；优秀教学成果、优秀教材以各级教育管理部门发布的红头文件和成果/教材原件为准。

（三）科研业务条件中相关项目、成果、专利的认定，依据《山东艺术学院科研计划项目管理条例》、《山东艺术学院发表和获奖科研成果奖励办法》、《山东艺术学院科研工作量考核奖励办法》等文件执行。

（四）艺术实践与创作业务条件相关成果的认定，依据《山东艺术学院教师艺术实践与创作工作量标准及审核办法》执行。其中，集体完成的大型艺术创作作品获奖成果申请人需担任主创。教师合作指导学生，成果申请人需为排名第一位的指导教师。

六、本办法由岗位设置与聘用工作领导小组负责解释。

附件 4

山东艺术学院管理、工勤技能岗位考核办法

一、考核目的和原则

(一) 目的

对管理、工勤技能岗位人员的考核是实行岗位聘用制的基础和前提，合理的确定考核等次，科学地使用考核结果，对保证岗位聘用工作的科学性和公正性，调动广大教职工的积极性，认真履行岗位职责，激励先进，鞭策后进都具有十分重要的意义。通过考核，提高竞争能力和忧患意识，激励各类人员开拓创新、锐意进取，自觉地提高基本素质和业务能力，全面提高服务水平。

(二) 考核原则

- 1、坚持思想品德考核实行一票否决制原则；
- 2、定性考核与定量考核相结合；
- 3、强化岗位职责和岗位目标管理，考核结果与薪酬待遇挂钩的原则；
- 4、客观公正、真实准确、民主公开、注重实绩。

二、考核范围

全校在编在岗的管理、工勤技能岗位人员。

三、考核组织

(一) 学校成立岗位考核工作组。科级及以上管理岗位人员由组织部牵头按照《山东艺术学院干部考核管理条例》组织考核，

科级以下管理、工勤技能岗位人员由人事处牵头负责考核。

(二)校内各单位、各部门由党支部组织考核小组对本单位科级以下管理及工勤技能岗位人员进行考核。

四、考核内容及考核结果的使用

考核分年度考核和聘期期满考核。任期内各个年度分别进行考核，最后一个年度聘期期满考核与年度考核结合进行。

(一)年度考核

参照全省事业单位工作人员年度考核工作的标准执行。

(二)聘期期满考核

聘期期满考核重点评价所聘相应等级的工作完成情况。

合格：各年度考核合格，且完成岗位应承担的工作任务。

不合格：未完成聘期内岗位应承担的工作任务。在工作中有较大失误，给学校、单位造成损失者，确定为不合格等次。

(三)考核结果的使用

考核合格者，按照有关规定具有续聘、晋升薪级工资，按照规定兑现岗位业绩津贴。年度考核不合格者，当年不得晋升薪级工资，扣发当年度业绩津贴。聘期期满考核不合格者，除执行以上规定外，且下一聘期最高只能竞聘低一职级岗位，或解聘。

五、本办法由岗位设置与聘用工作领导小组负责解释。

附件 5

山东艺术学院岗位设置核准表

1、管理岗	等级	三	四	五	六	七	八	九	十
	数量								

2、专业技术岗	等级	一	二	三	四	五	六	七	八	九	十	十一	十二	十三
	教师系列			23	29	35	70	76	70	93	70			
	辅助系列				4	7	11	12	13	18	13			

3、工勤技能岗				8	16	15								

吉林地质学院图书馆朱永山

校内发送：校领导，各单位、各部门

院长办公室

2015 年 5 月 27 日印发

拟文：人事处

校对：史长春

共印 50 份