

# 福建师范大学文件

闽师人〔2022〕9号

---

## 关于印发福建师范大学岗位设置与聘用管理 实施方案的通知

各单位：

《福建师范大学岗位设置与聘用管理实施方案》已经校学术委员会表决、2022年第八次校长办公会议审议通过，现印发给你们，请遵照执行。



# 福建师范大学岗位设置与聘用管理实施方案

为深化学校人事制度综合改革，优化岗位结构，强化聘用管理，结合第三轮聘期岗位设置与聘用管理实施情况，以及教职工队伍现状和发展要求，制定本方案。

## 第一章 总 则

### 第一条 实施范围与对象

本方案适用于学校在编在岗的全民所有制事业编制教职工，以及实行人事代理的在岗人员。

### 第二条 指导思想

以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，深入贯彻落实中共中央、国务院印发的《关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》《深化新时代教育评价改革总体方案》，以及省委办公厅、省政府办公厅印发的《福建省事业单位岗位设置管理实施意见（试行）》等文件精神，尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造，科学合理配置岗位资源，调整优化岗位结构，强化人员聘用管理，充分调动和发挥各类人员的积极性、主动性和创造性，大力营造创新创业创造氛围，为学校“双一流”建设提供坚强支撑。

### 第三条 基本原则

（一）分类设岗，保证重点。根据各单位岗位类别和事业发展现状，分类设置相应岗位及结构比例；优先保障教学科研需求，向一流学科、特色学科和重要岗位倾斜。

（二）分级管理，校院联动。将部分岗位等级授权二级学院自主聘用、自我管理，充分调动二级学院的办学活力；二级学院

可根据自身实际制定不低于学校要求的补充条件，严格程序，确保公正。

（三）有序衔接，择优竞岗。根据第三轮岗位聘用实施情况，做好前后政策衔接，确保有序推进、顺利实施；在岗位定额内开展岗位竞聘，按岗聘用，合同管理。

（四）以岗定责，强化考核。根据不同的岗位类别和等级，制定相应的岗位职责；根据岗位职责要求做好年度和聘期考核，并将考核结果作为岗位聘用的依据。

## 第二章 岗位设置

### 第四条 岗位类别、职级结构比例

（一）岗位类别结构比例。岗位类别分为专业技术岗位、管理岗位和工勤技能岗位三种，其中，专业技术岗位占全校岗位总量的 78%，管理岗位占全校岗位总量的 20%，工勤技能岗位占全校岗位总量的 2%。

（二）专业技术岗位职级结构比例。高级岗位占比 55%，正高级、副高级比例的控制目标为 3.5 : 6.5；中级岗位占比 43%，初级岗位占比 2%。

专业技术岗位中，一级岗位是国家专设的特级岗位，其岗位的设置和聘用按国家有关规定执行；二、三、四级岗位结构比例控制目标为 1.5 : 3 : 5.5，第四轮聘用原则上按 1 : 3.5 : 5.5 的比例实施；五、六、七级岗位结构比例为 2 : 4 : 4；八、九、十级岗位结构比例为 3 : 4 : 3；十一、十二级岗位结构比例为 5 : 5。

专业技术岗位职级结构比例表:

岗位	单位类别	高级岗位		中级岗位 (%)	初级岗位 (%)
		比例 (%)	正副高比例		
教师岗位	国家级一流学科、教育部学科评估、专业学位水平评估 A 以上	≤ 67	5: 5	≥ 33	
	国家级重点学科和科研平台、教育部学科评估、专业学位水平评估 A- 学科、全国重点马克思主义学院	≤ 60	4. 5: 5. 5	≥ 40	
	省高峰学科单位	≤ 57	4: 6	≥ 43	
	博士学位授权点、部级科研平台、省高原学科单位	≤ 52	3. 8: 6. 2	≥ 48	
	硕士学位授权点单位	≤ 47	3: 7	≥ 53	
	本科教学单位 (含学报编辑部、军事教研室)	≤ 42		≥ 58	
其他专业技术岗位	教辅、科辅岗位	≤ 30	1. 5: 8. 5	≤ 63	≥ 7
	医院、幼儿园	≤ 20			≥ 17

经批准为学院制综合改革单位，可按建设目标予以核定相应类别的高级岗位比例。

(三) 管理岗位职级结构比例。六级以上职员岗位数量按照省委编办核定数执行，七级以下职员岗位结构比例由学校按照精简、合理、高效的原则确定。

(四) 工勤技能岗位职级结构比例。工勤技能一至五级岗位，依次分别对应高级技师、技师、高级工、中级工、初级工，对应结构比例为 0. 1: 0. 4: 4: 5: 0. 5。

(五) 学校各类别、各职级岗位总数以上级主管部门核准的岗位设置方案为准。

#### 第五条 岗位测算办法

##### (一) 专业技术岗位测算办法

各单位均以当年 8 月 31 日在岗人员数为基数，按学校核准的各级各类岗位结构比例核算本单位的空余岗位数，根据实际情况投入使用，其中有余编的单位，每年可预先使用余编岗位数的 20%。

学校从事一线辅导员工作的人员，按教师岗位单独核算岗位职数，高级岗位比例为 42%，辅导员高级职务聘任职数仅限于一线辅导员岗位使用，年度岗位投放数由学校根据当年申报情况综合研究确定。

教师教育类课程教师职务评聘实行独立核岗、单独评审。年度岗位投放数由学校根据当年申报情况综合研究确定，所聘岗位一个聘期 4 年后计入所在单位；职级调整维持不变。

在管理服务部门从事会计、审计、工程技术、档案等专业性较强的人员，根据实有人数，按其他专业技术岗位单独核算岗位职数，高级岗位比例为 30%。

## （二）部分单位岗位测算办法

1. 闽台区域研究中心岗位数纳入文学院统筹管理；泉港石化研究院岗位数纳入环境科学与工程学院统筹管理。

2. 海峡两岸文化发展协同创新中心、南方生物医学研究中心等独立核编的科研机构，按编制数测算剩余岗位数，教师岗位高级比例参照省高原学科单位执行。有关单位教师带项目进上述学术机构工作的，可使用其中的流动岗位；项目完成后回归原单位，所使用流动岗位在下一聘期收归科研机构。

3. 协和学院等学校派驻的在编教学科研人员（含学术关系仍在原单位的人员），其晋升职务由派驻单位先行聘任，工资待遇按派驻单位聘任情况兑现，但需追加在派驻单位的服务期限（两个聘期 8 年，组织上调动的除外），待调回校本部后，学校予以聘用相应岗位一个聘期 4 年，聘期结束后职数计入所在单位。

## （三）附设专业技术岗位测算办法

附设专业技术岗位以学校管理岗位数的 50%设置，聘用范围：机关部处、学院及其他单位从事党政管理工作的人员（会计、审计、工程技术、档案等单独核算岗位职数的人员除外）。其中，高级岗位比例参照学校专业技术高级岗位比例执行，折算后的高级岗位比例为 27.5%。允许不具有副科及以上行政任职资历但具有中级及以上专业技术职务的人员选择按专业技术人员申请进岗，不作为附设专业技术岗位基数。

附设专业技术岗位由学校统筹管理，学校以现有人员为基数测算空余岗位数，推荐名额仅当年度有效。管理人员申请应聘岗位，由所在单位负责考核推荐。

### 第三章 岗位聘用与管理

#### 第六条 岗位聘用条件

##### （一）各类岗位的基本任职条件

1. 遵守宪法、法律、法规和学校规章制度；
2. 具有良好的品行，坚持正确政治方向，全面贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想，深刻领会“两个确立”的决定性意义，树牢“四个意识”、坚定“四个自信”、做到“两个维护”；
3. 具备岗位所需的专业、能力及技能条件；
4. 适应岗位要求的身体条件；
5. 对于实行职（执）业资格制度的岗位，应符合国家对职（执）业资格的要求；
6. 任现职以来，年度考核和聘期考核均合格以上。

##### （二）岗位任职条件

第三轮聘期已聘用各类各级岗位的人员，符合学校岗位基本任职条件和聘期考核聘用要求，并达到所在单位岗位聘用条件的，第四轮聘期将予以续聘。

第四轮聘期申请晋升高一职级岗位聘用的，应符合相应岗位任职条件，具体任职条件见《福建师范大学专业技术岗位晋升管理办法》（附件1）、《福建师范大学管理岗位晋升管理办法》（附件2）、《福建师范大学工勤技能岗位晋升管理办法》（附件3）。对表现优秀的跟岗锻炼、挂职或组织选派的干部，在同等条件下优先考虑。

第四轮聘期首次聘用，岗位考核及聘用条件按第三轮有关要求执行。

#### 第七条 岗位聘用

（一）专业技术一级岗位人员的聘用工作，按照国家有关规定执行。

（二）管理岗位四级以上职员的聘用工作，按照干部管理有关规定执行。

（三）专业技术岗位的二至四级、管理岗位的五至八级、工勤技能岗位的一至三级，由学校统一组织聘用，其中，专业技术二级岗位的聘用报上级主管部门备案；其他岗位授权各单位按照有关规定组织聘用。

#### （四）聘用程序

详见《福建师范大学专业技术岗位晋升管理办法》《福建师范大学管理岗位晋升管理办法》《福建师范大学工勤技能岗位晋升管理办法》。

#### 第八条 岗位管理

##### （一）机动岗位设置

学校设立机动岗位，机动岗位原则上只设置四、七级岗位。本单位已无空余岗位数的，在申请人员同时满足所在单位和学校岗位申报条件的情况下，可向学校申请机动岗位，学校根据机动岗位申报条件择优聘用，待本单位有空余岗位时予以收回。

机动岗位申请条件按照《福建师范大学教师职务评聘基本条件》有关条款规定执行。

#### （二）已评未聘人员的聘用

已获高级职务任职资格的未聘人员，所在单位有岗或达到学校高级职务机动岗位聘任条件的（参照教学为主型教师执行），经所在单位考核审议、推荐和公示无异议，提请校聘任委员会办公室审核批准后予以聘任。

#### （三）临近退休人员的聘用

教职工受所在单位岗位数限制或未达到所在单位晋级上岗条件，但具备学校相应职级岗位最低条件的，在学校有剩余岗位的前提下，允许其在达到退休年龄的前一年，申请聘用至相应的岗位职级或申请评聘相应的专业技术职务，待其办理退休手续时返还所聘用岗位。其中，若属延长退休人员，在其岗位聘用次月应办理退休手续。

#### （四）新进人员的聘用

新进人员中不具有专业技术职务或具有专业技术职务未被原单位聘用的，根据其学历、学位和工作岗位情况聘任相应专业技术职务任职资格，在所在单位有空余岗位的情况下予以聘用。

新进人员中具有专业技术职务并已被原单位聘用的，符合引进条件的，按双方协议约定的职务职级聘任；协议未明确受聘职务，原单位为“双一流”建设高校或国家级科研机构，符合相应职务机动岗位聘任条件的，可直接受聘相应职务职级，其中，专业技术二、三级岗位按有关流程办理；其他人员暂按调入前单位原聘（任）岗位的低一职称岗位的最高职级确定岗位工资标准，并允许其在所在单位有空余岗位的情况下，参加最近年度的岗位调整，按照其符合的岗位任职条件应聘上岗。

#### （五）高层次引进人才的聘用



符合学校高端人才岗位条件以上层次的引进人才，按照双方签订的协议执行，一个聘期4年内使用学校岗位予以聘用，4年后所占岗位数计入所在单位。

(六) 根据学校发展需要，经上级主管部门批准，学校可以设置特设岗位，用于聘用急需的高层次人才。特设岗位不受学校岗位总量、高级职级和结构比例的限制，在完成工作任务后，按照管理权限予以核销。

(七) 根据学校事业发展、人员变化及岗位余缺情况，结合专业技术职务聘任的开展，学校于每年下半年对四、七、十、十二级岗位进行适当调整，并每两年对二、三、五、六、八、九、十一级岗位进行微调竞聘。

(八) 学校各类岗位人员不得随意转岗，确需转岗的，由个人提出申请，所在单位提出意见，学校根据所在单位现有人员结构及编制岗位情况研究决定。转岗申请每年仅于5月统一受理。新晋升高级专业技术职务的人员，应在本系列岗位工作满4年方可申请转岗（教学科研岗以及组织调整岗位类别的除外）。转教学科研岗位的人员，须具有博士学位，科研能力突出，取得较好的科研业绩，并参照引进人才有关流程办理。

职称系列与转换岗位不符的，需按有关要求申请转评，未转评人员不得申请晋升更高层级的职务或职级（因组织调整岗位类别的，职级调整不受限制）。

(九) 学校聘用人员原则上不得同时在两类岗位上任职。对经批准同时在专业技术岗位和管理岗位任职的“双肩挑”人员，可自愿选择执行专业技术岗位工资或管理岗位工资。

## 第四章 聘用合同

### 第九条 聘用合同

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，明确受聘岗位职责要求、工作条件、工资福利待遇、岗位纪律、聘用合同变更、解除和终止条件以及聘用合同期限等方面内容，在国家法律许可的范围内可按规定约定试用期。聘用合同期限内调整岗位的，应对聘用合同的相关内容作出相应变更。聘用合同期满前，学校按国家有关规定、学校政策和受聘人员的履职情况认真考核，及时作出续聘、岗位调整或低聘、解聘的决定。

#### 第十条 岗位考核

考核分为年度考核、中期考核和聘期考核。年度考核主要考核聘用人员的思想政治表现、职业道德、工作态度、工作进展及绩效情况。中期考核在聘期2年后开展，由各单位负责组织实施，对2年来完成岗位职责情况进行检查，督促教职工按期完成聘期岗位职责。聘期考核主要考核聘期内聘用人员履行岗位职责和聘用合同的情况，重点是工作业绩。考核结果作为晋级、续聘、低聘、调整岗位直至解聘等的依据。

(一) 存在以下情形之一的，予以解聘：

1. 被依法判处有期徒刑（含缓刑）以上刑罚的；
2. 违反《教师法》有关规定，故意不完成教育教学任务，给教育教学工作造成严重损失的，或违背师德师风，品行不良，损害学生和学校合法权益，经校教师伦理委员会认定，影响恶劣的；
3. 出现学术不端行为，经校学术委员会查实，问题严重、影响恶劣的；
4. 连续两个聘期考核不合格，或聘期内出现2次一级教学事故，且又不服从工作岗位调整或调整岗位在1年之内仍不能完成工作任务的；
5. 连续旷工超过10个工作日或1年内累计旷工超过20个工作日的；

6. 其他依法依规应予解聘的。

(二) 存在以下情形之一的，予以低聘一个职级（若为最低职称职级的，2年内不得申请晋升高一职级岗位聘用）：

1. 被依法判处拘役、管制等刑罚的；
2. 出现违反师德师风行为，经查实的；
3. 出现学术不端行为，经校学术委员会查实的；
4. 一个聘期考核不合格的；
5. 聘期内2次年度考核不合格的；
6. 聘期内出现1次一级或2次二级教学事故的；
7. 课程教学学生终结性评价两学期被评为不及格的。

低聘期满1年，年度考核合格，方可重新申请就近年度的岗位竞聘。

#### 第十一条 聘用期限

(一) 第四轮聘期为4年，自2021年12月31日至2025年12月30日。管理岗位四级及以上职员的聘期按照干部管理有关规定执行。

(二) 新聘人员的聘用合同终止时间一般确定为校内同一系列受聘人员合同终止的相应时间。引进人才已签订的引进协议仍然有效。

(三) 聘期内变动岗位的，原聘期终止时间不变。聘期内，达到国家规定退休年龄的受聘人员，岗位聘用合同只签至退休年龄到达的时间，聘用期满按有关规定办理退休手续。高级专业技术人员申请延长退休年龄按照学校相关规定执行。

### 第五章 岗位设置与聘用的组织实施

#### 第十二条 岗位设置与聘用工作组织及职责

学校设立评聘委员会，具体构成及职责根据《福建师范大学评聘委员会章程》施行。

### 第十三条 申诉与处理

教职工对岗位聘用工作和拟聘人选有异议，或公示期发现问题的，可向校教职工申诉处理委员会提出申诉，由校教职工申诉处理委员会负责审理，并作出审查结论。

第十四条 各单位要高度重视、密切配合，严格按照学校岗位设置管理的有关规定，积极稳妥地做好实施各项工作。

第十五条 岗位聘用实行回避制度。受聘人员若与聘用单位负责人有夫妻关系、直系血亲关系等，不得被聘用从事该单位负责人的秘书或者人事、财务、纪律检查岗位的工作，也不得在有直接上下级领导关系的岗位工作。岗位聘用工作机构人员在办理岗位聘用事项时，遇有与自己有上述亲属关系的，也应当回避。

## 第六章 附 则

第十六条 本方案及附件所涉及的聘用条件一律截至第四轮岗位聘用当年度申报截止之日，任职起始时间从现职务聘任后起算。任职年限指聘任相应职务至今的年限（年减年，二级岗位除外），已有任职资格以来未连续聘任的，应扣除未聘任年限后累加计算；学年度考核未达到合格或进修等逾期未归的，该年度不作为聘任年限累加计算。

对于首聘期间已具有相应职务任职资格的未聘人员，其具有职务任职资格至聘任期间的成果，在专业技术职务聘任与岗位职级聘用二者中仅限选用一次，由申请人自行选择（下同）。

本方案及附件所称“职务”指岗位职位，如教师系列的教授、副教授、讲师、助教等；“职称”指岗位职位的名称；“职级”指各系列职务内部细分的级别，如专业技术 1—12 级、职员 3—10

级、工勤技能 1—5 级。文中涉及数量、级别时所指“以上”“以下”“不少于”等，均含其本级或本数。

第十七条 本方案及附件所涉及的教学科研条件，均为从现职务聘任（或具有相应职务任职资格）后至第四轮岗位聘用当年度申报截止之日期间所承担的职责或获得的业绩，且同类同一项成果以最高等级计入，不重复计算。

有关业绩成果的认定按照《福建师范大学专业技术职务评聘有关词语、概念等情况说明》执行。其中的“高质量学术专著”，需获得省级以上（含全国性一级协会、学会）优秀成果奖，或省部级以上项目结项成果鉴定为优秀。涉及名次的，以申报书、证书、成果署名等为准；无明确署名的，由学科团队、课题组等推荐，经所在单位学术委员会认定。

第十八条 本方案所依据的法律、法规和规范性文件发生变化时，按新的规定执行。本方案未尽事宜按上级文件和学校有关规定执行。

第十九条 本方案及附件适用于第四轮岗位设置及聘用，经校学术委员会审议、校长办公会议审定后印发施行。

第二十条 本方案由校聘任委员会负责解释。

- 附件：1. 福建师范大学专业技术岗位晋升管理办法  
2. 福建师范大学管理岗位晋升管理办法  
3. 福建师范大学工勤技能岗位晋升管理办法

## 附件 1

# 福建师范大学专业技术岗位晋升管理办法

为科学合理配置专业技术岗位资源，做好岗位聘用的组织实施工作，根据《福建师范大学岗位设置与聘用管理实施方案》，制定本办法。

### 一、岗位聘用条件

第三轮聘期已聘用各类各级岗位的人员，符合学校岗位基本任职条件和聘期考核聘用要求，并达到所在单位岗位聘用条件的，第四轮聘期将予以续聘。

第四轮聘期申请晋升高一职级岗位聘用的人员，除满足《福建师范大学岗位设置与聘用管理实施方案》及现行专业技术职务评聘有关规定的的基本任职条件外，根据不同系列不同职级需要，还应达到以下相应职级岗位聘用条件，并根据当年岗位空余情况择优聘用。各单位可根据本单位实际制定不低于学校要求的补充条件，尤其是专业技术五级以下岗位的补充条件和具体要求。

#### （一）正高级岗位职级评定申报条件

##### 1. 专业技术二级岗位

申报条件按照《福建省事业单位专业技术二级岗位基本任职条件（试行）》（闽人社文〔2014〕374号）执行。

（1）受聘正高职务，具备表 1A 类选项 1 项；

（2）受聘三级岗位，聘任正高职务 15 年以上，具备表 1B、C 类选项 1 项；

（3）受聘三级岗位，聘任正高职务 10 年以上，具备表 1B、C 类奖项和项目成果类各 1 项；

（4）受聘三级岗位，聘任正高职务 5 年以上，具备表 1B 类

奖项和项目成果类各 1 项。

表 1 (福建省事业单位专业技术二级岗位基本任职条件):

A	全国杰出专业技术人才
	国家有突出贡献的中青年专家
	“百千万人才工程”国家级人选
	国家杰出青年科学基金获得者
	国家科技重大专项负责人(国家“973”计划首席科学家、国家“863”计划重大项目负责人)
	国家级教学名师奖获得者
	“长江学者”特聘教授
	“万人计划”领军人才
	国家级重大人才计划人选(不含青年项目)
	获得国家自然科学、技术发明、科技进步一等奖(个人排名前五)或二等奖(个人排名前三),或省(部)级自然科学、技术发明、科技进步奖一等奖(个人排名前二)
	全国宣传文化系统“四个一批”人才
	获得国家社会科学基金项目优秀成果一等奖(个人排名前二)
	国家级教练,其训练或培训 2 年以上的运动员、输送后 1 年内获得奥运会冠军,或集体项目获得奥运会前三名
	享受国务院政府特殊津贴人员,且聘任正高级专业技术职务 3 年以上
B 奖项类	获得国家自然科学、技术发明、科技进步一等奖(个人排名前七)或二等奖(个人排名前五),或省(部)级自然科学、技术发明、科技进步奖一等奖(个人排名前三)
	获得国家级教学成果奖特等奖、一等奖(个人排名前三)
	获得高等学校科学研究优秀成果奖(人文社会科学)特等奖、一等奖(个人排名前三)
	获得国家部委(局)颁发的文化艺术类奖一等奖(个人排名前二)
	获得全国农牧渔业丰收奖一等奖(个人排名第一),或中华农业科技奖一等奖(个人排名第一),或国家级星火奖一等奖(个人排名第一)
	获得中国专利金奖(个人排名前二)
	国家级教练,其训练或培训 2 年以上的运动员、输送后 4 年内获得奥运会前三名并全运会冠军 2 次,或奥运会前三名并世界锦标赛、世界杯赛冠军,或集体项目奥运会前六名并全运会冠军

B	项目及成果类	国家科技重大专项课题负责人（国家“973”计划课题负责人、国家“863”计划课题负责人）
		国家科技支撑计划项目负责人
		国家自然科学基金（社会科学）基金重点（重大）项目负责人
C	奖项类	获得省（部）级自然科学、技术发明、科技进步奖二等奖（个人排名第一）
		获得国家级教学成果奖二等奖（个人排名第一）
		获得高等学校科学研究优秀成果奖二等奖（个人排名第一）
		获得省政府颁发的社会科学优秀成果一等奖（个人排名第一）
		获得中国文学艺术界联合会、中国作家协会、中华全国新闻工作者协会、中国出版工作者协会颁发的全国性文学、戏剧、美术、摄影、音乐、舞蹈、书法、曲艺、杂技、民间文艺、广播、电影、电视、新闻、出版类奖一等奖（个人排名第一），或省人民政府颁发的个人文化艺术奖一等奖（个人排名第一）
		获得全国农牧渔业丰收奖一等奖（个人排名前三），或中华农业科技奖一等奖（个人排名前三），或国家级星火奖一等奖（个人排名前三）
		获得与上述奖项相当的各领域、各行业省（部）级一等奖或金奖（个人排名前二）
项目及成果类		以第一完成人获得国家发明专利授权 3 项以上，被开发转化，且取得重大经济效益
		主持育成国家级品种审定委员会审定通过的动植物新品种（动物新品系或配套系）1 个以上，并在全国大面积推广应用；或主持育成省级品种审定委员会审定通过的植物新品种（动物新品系或配套系）3 个以上，并大面积推广应用
		主持国家级科研、工程技术推广项目 2 项以上，并经省级以上相关部门验收合格；或主持 1 项国家级和 5 项以上省（部）级科研、工程技术推广项目，并经省级以上相关部门验收合格

## 2. 专业技术三级岗位

- (1) 受聘正高职务 10 年以上，具备表 3 选项 1 项；
- (2) 受聘正高职务 5 年以上，具备表 1C 类或表 2 选项 1 项，或表 3 选项 2 项（同类选项不累计，下同）；
- (3) 受聘正高职务，具备表 1B 类或表 2A 类选项 1 项，或具备表 2B-E 类选项 2 项，或具备表 3 选项 3 项。



表 2:

类别	选 项 条 件
A	教育部“长江学者奖励计划”青年学者
	国家(含海外)优秀青年科学基金获得者
	“万人计划”青年拔尖人才
	国务院学位委员会学科发展战略咨询委员会委员、国务院学位委员会学科评议组成员、全国专业学位研究生教育指导委员会委员
	国家一流学科、重点学科第一负责人
	国家重点实验室(含共建)第一负责人
	国家工程研究中心(含共建)第一负责人
	国家野外科学观测研究站第一负责人
	中宣部马克思主义理论研究和建设工程首席专家
	国家社会科学基金及教育部哲学社科研究重大课题攻关项目首席专家
	享受国务院政府特殊津贴人员(受聘教授3年内)
	在 Science、Nature、Cell、中国社会科学期刊以第一作者或通讯作者发表学术论文者(须以我校为第一署名单位)
	入选科睿唯安(Clarivate Analytics)“全球高被引科学家”
	B
部级重点实验室第一负责人	
部级工程研究中心(工程实验室)第一负责人	
部级人文社会科学重点研究基地第一负责人	
教育部高等学校各学科教学指导委员会委员	
国家级人才培养模式创新实验区第一负责人	
国家级教学团队、导师团队第一负责人	
国家级一流本科专业(建设点)、特色专业、专业综合改革试点第一负责人	
国家级一流本科课程、精品课程、精品视频公开课、精品资源共享课等第一负责人	
国家级大学生实践教育基地第一负责人	
国家级教师教学发展示范中心第一负责人	
国家级各类卓越拔尖人才培养计划第一负责人	
国家级优质学位课程第一负责人	
国家级实验教学示范中心、虚拟仿真实验教学示范中心第一负责人	

C	国家自然科学基金面上项目 2 项第一负责人
	国家社会科学基金一般项目 2 项第一负责人
	其他达到该年度国家基金重点项目经费额度的国家级项目第一负责人
	年度横向项目到校经费理工科 200 万元、文科 60 万元以上第一负责人
	国家级重点教改项目 1 项或一般项目 2 项第一负责人
	国家社科基金成果文库入选者
	教育部“创新团队发展计划”项目第一负责人
	省部级重大科技专项首席专家
D	国家科技三大奖二等奖前 6 名
	国家级教学成果特等奖前 6 名、一等奖前 5 名、二等奖前 3 名、三等奖第 1 名
	国家级教材奖特等奖前 6 名、一等奖前 5 名、二等奖前 3 名、三等奖第 1 名
	教育部高等学校科学研究优秀成果一等奖前 3 名，二等奖（含普及奖，下同）前 2 名，三等奖第 1 名
	国家其他部委和省级科技成果（含专利奖等，下同）二等奖第 1 名、或三等奖 2 项且为第 1 名
	全国“五个一工程奖”、中国出版政府奖获得者（不含提名奖）第 1 名
	文化部、全国文联及其协会主办的全国性艺术展演一等奖（金奖）第 1 名、全国体育比赛冠军或团体冠军前 3 名
	省社会科学优秀成果二等奖 2 项且为第 1 名
E	省级教学成果一等奖第 1 名及以上、二等奖 2 项且为第 1 名
	指导学生获得“挑战杯”全国大学生课外学术科技作品竞赛、中国国际“互联网+”大学生创新创业大赛、“创青春”全国大学生创业大赛一等奖第一指导教师
	文科发表 A 类论文 3 篇；理工科 A 类论文 6 篇（其中国际 A 类论文不少于 3 篇），或国际 A 类论文 4 篇
	在 A 级出版社或国家社科基金后期资助项目指定出版社出版高质量学术著作、译著或国家级规划教材执笔 20 万字以上
	授权发明专利并实施转让 3 项并有成果转化到校年度收入 100 万元以上，或制定并发布实施国际标准、国家标准 1 项前 2 名

表 3:

类	选 项 条 件
A	教育部高校青年教师奖、新世纪优秀人才支持计划入选者、教育部高校网络教育名师、中宣部宣传思想文化青年英才
	省高层次创业创新人才(省百人计划)、省引进台湾高层次人才“百人计划”人选
	福建省“雏鹰计划”青年拔尖人才、福建省特支人才“双百计划”人选
	闽江学者特聘教授
	省级优秀专家、省优秀人才
	省级教学名师
	“百千万人才工程”省级人选
	省自然科学基金杰出青年项目获得者
	省级各类领军人才
	入选爱思唯尔(Elsevier)中国高被引学者
B	博士生导师并已完整指导过一届博士生
	省高原学科、优势学科、特色学科、重点学科第一带头人
	省重点实验室第一负责人
	省工程研究中心(工程实验室)第一负责人
	省级行业技术开发基地第一负责人
	省级科技创新团队第一负责人
	省级研究生教育创新基地第一负责人
	省级教学团队、导师团队第一负责人
	省级一流本科专业(建设点)、特色专业、省级专业综合改革试点第一负责人
	省级一流本科课程、精品课程、精品视频公开课、精品资源共享课等第一负责人
	省级大学生实践教育基地第一负责人
	省级实验教学示范中心第一负责人
	省级人才培养模式创新实验区第一负责人
	省级各类卓越拔尖人才培养计划第一负责人

C	国家自然科学基金面上项目第一负责人
	省部级重大项目第一负责人（不含决策咨询类项目）
	国家社会科学基金各类项目第一负责人
	其他达到该年度国家基金项目经费额度的国家级项目第一负责人
	年度横向项目到校经费理工科 100 万元、文科 30 万元以上第一负责人
	国家级一般教改项目第一负责人
	教育部人文社会科学重点项目第一负责人
	部委级其他重点项目或教育部人文社科一般项目 2 项第一负责人
	省重点项目 2 项第一负责人
	国家科技三大奖署名获得者
D	教育部高等学校科学研究优秀成果特等奖前 8 名、一等奖前 5 名、二等奖前 3 名、三等奖前 2 名
	国家级教学成果特等奖前 8 名、一等奖前 5 名、二等奖前 3 名
	省级教学成果特等奖前 3 名、一等奖前 2 名、二等奖第 1 名
	省级和其他部委级科技成果一等奖前 3 名、二等奖前 2 名、三等奖第 1 名
	省社会科学优秀成果（含“文艺百花奖”）一等奖前 2 名、二等奖第 1 名、三等奖 2 项且为第 1 名
	文化部、全国文联及其协会主办的全国性艺术展演二等奖第 1 名、全国体育比赛亚军或团体亚军前 2 名、五个一工程奖前 2 名、中国出版政府奖获得者（不含提名奖）前 2 名、中华优秀出版物奖获得者（不含提名奖）第 1 名
	全国性教学竞赛二等奖以上获得者；指导学生获得“挑战杯”全国大学生课外学术科技作品竞赛、中国国际“互联网+”大学生创新创业大赛、“创青春”全国大学生创业大赛一等奖指导教师前 3 名、二等奖第一指导教师，或全国性一级协会、学会主办的高级别专业竞赛一等奖第一指导教师
E	文科发表 A 类论文 2 篇；理工科 A 类论文 4 篇（其中国际 A 类论文不少于 2 篇），或国际 A 类论文 3 篇
	专业学位研究生课程教学案例被中国专业学位案例中心收录 2 篇以上
	国家级出版社出版高质量学术著作、译著或国家级规划教材执笔 15 万字以上
	决策咨询报告获正国级领导批示 1 次或副国级领导批示 2 次，或入选国家社科基金《成果要报》2 次
	授权发明专利并实施转让 2 项并有到校年度收入 50 万元以上，或制定并发布实施国际标准、国家标准 1 项前 5 名或主持省级地方标准、行业标准 2 项

3. 专业技术四级岗位  
受聘正高级专业技术职务。

(二) 副高级岗位职级评定申报条件

1. 专业技术五级岗位

- (1) 受聘副高职务 15 年以上;
- (2) 受聘副高职务 10 年以上, 在临近退休 1 年内;
- (3) 受聘副高职务 10 年以上, 具备表 4 选项 1 项;
- (4) 受聘副高职务 5 年以上, 具备表 3 选项 1 项, 或表 4 选项 2 项;
- (5) 受聘副高职务, 具备表 2 选项 1 项, 或表 3 选项 2 项, 或表 4 类选项 3 项;
- (6) 具备正高职务任职资格。

表 4:

类别	选项条件
A	省高校新世纪优秀人才支持计划、省高校杰出青年科研人才培养计划入选者
	校级“青年英才”入选者
B	国家自然科学基金面上项目成员(含项目负责人, 下同)前 2 名
	国家社会科学基金各类项目成员前 2 名
	国家部委项目(含博士后基金项目、教改项目等)成员前 2 名
	教育部人文社会科学项目负责人
	国家部委各类青年项目负责人
	省重大项目成员前 2 名, 省级以上项目(含教改项目等)负责人
	年度横向项目到校经费理工科 60 万元、文科 20 万元以上负责人

C	部级以上科技奖、社科奖署名获得者
	省科技成果一等奖前 6 名、二等奖前 4 名、三等奖前 2 名
	省社科成果（含“文艺百花奖”）一等奖前 3 名、二等奖前 2 名、三等奖第 1 名
	国家级教学成果奖署名获得者
	省级教学成果特等奖前 5 名、一等奖前 3 名、二等奖前 2 名
	省级优秀研究生学位论文第一指导教师
	省教学竞赛一等奖获得者（限高校青年教师教学技能大赛、高校教师教学创新大赛）
	文化部、全国文联及其协会主办的全国性艺术展演三等奖前 2 名、全国体育比赛季军或团体季军前 3 名、全国“五个一工程奖”前 4 名、中国出版政府奖获得者（不含提名奖）前 3 名或提名奖前 2 名、中华优秀出版物奖提名奖第 1 名
	指导学生获得全国挑战杯竞赛、中国国际“互联网+”大学生创新创业大赛、“创青春”全国大学生创业大赛一等奖指导教师前 5 名、二等奖前 2 名、三等奖第 1 名，或全国性协会、学会主办的高级别专业竞赛一等奖前 2 名、二等奖第 1 名。
D	文科发表 B 类论文 4 篇；理工科 C 类论文 6 篇（其中国际 B 类论文 3 篇以上），或国际 B 类论文 4 篇。
	正式出版学术著作、译著或教材 10 万字以上
	决策咨询报告入选教育部《人文社科项目成果要报》《高校哲学社会科学研究优秀咨询报告》2 次，或被中央部委采纳、省委省政府主要领导肯定性批示 2 次
	获得授权发明专利 3 项以上，或主持制定并发布实施省级地方标准、行业标准 1 项

注：非教师系列的其他专业技术岗位，表 4 所列选项各单位可根据专业系列实际情况，提出同等次业绩条件，经所在单位学术委员会审议后，报人事处备案。

## 2. 专业技术六级岗位

- (1) 受聘副高职务 10 年以上；
- (2) 受聘副高职务 6 年以上，在临近退休 1 年内；
- (3) 受聘副高职务 5 年以上，具备表 4 选项 1 项；
- (4) 受聘副高职务，具备表 3 选项 1 项，或表 4 选项 2 项。

## 3. 专业技术七级岗位

受聘副高级专业技术职务。

### (三) 中级岗位职级评定申报条件

#### 1. 专业技术八级岗位

- (1) 受聘中级职务 8 年以上;
- (2) 受聘中级职务 4 年以上, 具备表 4 选项 1 项;
- (3) 受聘中级职务, 具备表 4 选项 2 项;
- (4) 具备副高职务任职资格。

#### 2. 专业技术九级岗位

- (1) 受聘中级职务 4 年以上;
- (2) 受聘中级职务, 具备表 4 选项 1 项。

#### 3. 专业技术十级岗位

受聘中级专业技术职务。

### (四) 初级岗位职级评定申报条件

#### 1. 专业技术十一级岗位

具备所在单位设定的聘用条件, 受聘初级职务 4 年以上。

#### 2. 专业技术十二级岗位

受聘初级专业技术职务。

## 二、聘用程序

(一) 各单位公布岗位名称、岗位结构比例或数量、岗位职责和聘用条件。

(二) 符合岗位条件的人员向所在单位提出书面申请, 填写《福建师范大学专业技术岗位聘用申请表》, 并提交相关材料。

(三) 各单位聘用组织对应聘者的资格、条件、岗位工作情况进行审核评议, 确定五级以下岗位拟聘人员名单, 并报人事处审核备案。同时向校聘任委员会推荐二、三、四级岗位应聘人选。

(四) 校评聘委员会审核、评议并根据学校确定的岗位数确定四级岗位聘用人选, 推荐二、三级岗位聘用人选, 提交校党委常委会会议研究确定, 其中, 二级岗位需报省主管部门备案。

(五) 公示。二、三、四级以上岗位人选在全校范围内公示，五级以下岗位人选在各单位范围内公示，公示期一般为 5 个工作日，公示期内受理群众投诉和个人申诉，必要时，应进行复议。

(六) 聘用。四级以上岗位人选由校长直接聘用；五级以下岗位人选由校长授权各单位行政负责人聘用，并报人事处备案。

(七) 签订岗位聘用合同。校长与二、三、四级以上岗位人选签订聘用合同，并授权各单位行政负责人与五级以下岗位人选签订聘用合同。

### 三、附则

(一) 经批准赴国内外访学进修人员在学校批准的期限内可申请相应的岗位职级，未经同意逾期未归者不予受理申请。

(二) 工人原则上不得聘用到专业技术岗位，但第四轮聘用时，有专业技术职务且执行专业技术岗位工资的工人可聘至专业技术岗位，其他有专业技术职务但执行工勤技能岗位工资的工人聘至工勤技能岗位。

(三) 本办法未尽事宜按照《福建师范大学岗位设置与聘用管理实施方案》及相关政策执行。



## 附件 2

# 福建师范大学管理岗位晋升管理办法

为做好管理岗位设置与聘用的组织实施工作，根据《福建师范大学岗位设置与聘用管理实施方案》，制定本办法。

### 一、岗位聘用范围

具有事业编制的从事管理和服务工作的人员原则上均纳入职员聘用范围。

### 二、岗位设置

(一) 管理岗位分为 8 个职级，即三至十级职员岗位，依次分别对应现行的厅级正职、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。

(二) 根据上级有关规定和学校实际情况，管理岗位总数控制在学校事业编制总数的 20%。六级以上管理岗位数按照省委编办等主管部门核定的处级以上领导职数执行，七级以下管理岗位的结构比例按照精简、合理、高效的原则确定。

### 三、岗位任职条件

(一) 基本任职条件：遵守宪法和法律；具有良好的品行；具备岗位所需的专业、能力、技能条件；适应岗位要求的身体条件；一般应具有大学专科以上文化程度，其中六级以上管理岗位，一般应具有大学本科以上文化程度。

(二) 三、四级职员岗位的聘用条件根据干部管理权限，按照上级主管部门的相关文件规定执行。

(三) 五、七级职员岗位，应分别在六、八级职员岗位上工作 2 年以上。

(四) 六、八级职员岗位，应分别在七、九级职员岗位上工

作3年以上。

(五) 获得博士学位的毕业生，具备七级职员岗位的基本任职条件；获得硕士学位的毕业生，具备八级职员岗位的基本任职条件。

(六) 研究生班、双学士、大学本科毕业生见习期满，具备九级职员岗位的基本任职条件；大学专科毕业生、中专毕业生见习期满或高中毕业生在行政或政工岗位工作满2年，具备十级职员岗位的基本任职条件。

(七) 在岗位有空缺的情况下，各级管理人员根据任职条件，按照干部选拔任用工作相关规定逐级晋升。对工作实绩和德才表现特别突出的人员，可根据岗位需要提前聘至高一级管理岗位。

#### 四、管理岗位聘用工作的具体要求

##### (一) 聘用申请条件

1. 五级职员岗位：现任正处级职务的人员直接对应五级职员岗位。

2. 六级职员岗位：现任副处级职务的人员直接对应六级职员岗位。

3. 七级职员岗位：现任正科级职务的人员直接对应七级职员岗位。

4. 八级职员岗位：现任副科级职务的人员直接对应八级职员岗位。

##### 5. 九级职员岗位

(1) 现任科员职务的人员直接对应九级职员岗位；

(2) 获硕士学位的毕业研究生执行初期工资期满可申报九级职员岗位；

(3) 对于从专业技术岗位转到行政、政工岗位工作，且已在

相应的行政、政工岗位工作满1年的，可参照（1）（2）条申报九级职员岗位。

6. 管理人员中的军队转业干部按现岗位职务申请相应岗位，原军队较高职务任职年限可与现职务任职年限合并计算。

## （二）聘用程序

1. 公布岗位名称、岗位结构比例或数量、岗位职责和聘用条件。

2. 符合岗位条件的人员分别向所在单位和校社会科学（教育管理）评聘分委员会提出书面申请，填写《福建师范大学管理岗位聘用申请表》。

3. 除机关部处外，其他单位聘用组织对申请者的资格、条件、岗位工作情况进行初审，确定九级职员岗位拟聘人选；校社会科学（教育管理）评聘分委员会对机关部处五至九级及除机关部处外的其他单位五至八级职员岗位申请者进行初审，确定机关部处九级职员岗位拟聘人选，并提出全校五至八级职员岗位拟聘人选，报校党委常委会会议核准。

4. 公示。五至八级职员岗位拟聘人选在全校范围内公示，九级职员岗位拟聘人选在各单位范围内公示，公示期一般为5个工作日，公示期内受理群众投诉和个人申诉，必要时应进行复议。

5. 聘用。五至八级职员由学校直接聘用（任）；九级职员授权各单位聘用，并报人事处备案。

6. 签订岗位聘用合同。学校与五至八级职员岗位聘用人选签订聘用合同，并授权各单位与九级职员岗位聘用人选签订聘用合同。

## 五、管理岗位附设专业技术岗位实施办法

允许不具有副科级以上行政任职资历但具有中级以上专业技

术职务的人员选择按专业技术人员申请进岗。其中，教学科研人员按学校及所在单位专业技术岗位条件申请相应等级岗位，其他系列专业技术人员按以下附设专业技术岗位条件申请相应等级岗位。

#### (一) 附设专业技术岗位的设置

1. 附设专业技术岗位以学校管理岗位数的 50% 设置，不计入专业技术岗位结构比例核定数，其高、中、初结构比例参照专业技术岗位的结构比例执行。

2. 六级以上管理岗位原则上不再附设中级以下专业技术岗位，八级以上岗位原则上不再附设初级专业技术岗位。

#### (二) 附设专业技术岗位上岗条件

第三轮聘期已聘用各级附设专业技术岗位的人员，符合岗位基本任职条件和学校岗位考核聘用要求的，第四轮聘期将予以续聘。

第四轮聘期申请晋升高等级岗位聘用的人员，除满足《福建师范大学岗位设置与聘用管理实施方案》及现行专业技术职务评聘有关规定的任职条件外，还应达到以下相应职级岗位聘用条件。

1. 附设岗位中正高岗位按学校专业技术正高岗位相关上岗条件执行。

#### 2. 其他附设专业技术岗位上岗条件

##### (1) 附设专业技术五级岗位

① 受聘副高职务 15 年以上，或受聘副高职务 10 年以上，在临近退休 1 年内；

② 正处级以上且受聘副高职务 6 年以上，或副处级且受聘副高职务 8 年以上；

③受聘副高职务 5 年以上，且符合以下要求：受聘副高职务以来，独立或第一（通讯）作者（下同）在 C 类以上期刊发表所从事专业论文 1 篇；或咨询报告被省级采纳 1 篇；或参与省部级项目 1 项（前三名）；或获得省部级成果奖三等奖 1 项（前三名）；或获得省级以上先进个人称号；

④具备正高职务任职资格。

#### （2）附设专业技术六级岗位

①受聘副高职务 6 年以上，在临近退休 1 年内；处级以上且受聘副高职务 3 年以上；

②受聘副高职务 5 年以上，且符合以下要求：受聘副高职务以来，在 D 类以上期刊发表所从事专业论文 1 篇或大学本科学报 2 篇以上；或咨询报告被厅级采纳 1 篇；或参与省部级项目 1 项（前四名）；或获得省部级成果奖三等奖 1 项（前五名）；或获得省级以上先进个人称号；

③具备正高职务任职资格。

#### （3）附设专业技术七级岗位

受聘副高级专业技术职务。

#### （4）附设专业技术八级岗位

①受聘中级职务 8 年以上；

②受聘中级职务 4 年以上，且符合以下要求：在 CN 期刊发表所从事专业论文 1 篇；或参与省部级项目 1 项；或获得省部级成果奖三等奖 1 项；或获得校级部门优秀先进个人；或近一个聘期内年度考核合格并有两年优秀；

③具备副高职务任职资格。

#### （5）附设专业技术九级岗位

①受聘中级职务 4 年以上；

②具备副高职务任职资格。

(6) 附设专业技术十级岗位  
受聘中级专业技术职务。

(7) 附设专业技术十一级岗位  
受聘初级职务 4 年以上。

(8) 专业技术十二级岗位  
受聘初级专业技术职务。

### (三) 附设专业技术岗位的管理

具有或应聘专业技术职务的管理人员，在申请管理岗位时，可根据以上附设专业技术岗位上岗条件，结合自身情况提出相应等级附设专业技术岗位上岗申请。受聘附设专业技术岗位的人员，必须有具体的管理岗位，充分履行相应管理岗位职责，同时能够承担所受聘附设专业技术岗位所要求的职责任务。附设专业技术岗位将随着职员制度的完善，视情况变化逐步予以核销。

## 六、其他

第四轮聘用时未进入附设专业技术岗位的管理人员，如其按专业技术职务兑现的工资高于所聘管理岗位工资的，按原工资兑现，今后职称或职务发生变动，按相应规定执行。

### 附件 3

## 福建师范大学工勤技能岗位晋升管理办法

为做好工勤技能岗位设置与聘用的组织实施工作，根据《福建师范大学岗位设置与聘用管理实施方案》，制定本办法。

一、工勤技能岗位实行考聘结合的原则，申请参加高一级技术职级考试，须满足现技术职级聘用年限，并符合相应申请条件。本次岗位聘用以人员现聘技术职级为基准，在现聘基础上，学校根据岗位设置情况公布各技术职级空余岗位数，符合岗位晋升申报条件的人员提出申请，学校根据岗位空余数择优聘用。

### 二、岗位晋升申报条件

#### （一）工勤技能一、二级岗位

1. 通过高级技师、技师技术等级考评，取得政府人事部门颁发的相应资格证书，且取得的资格工种与拟申报岗位一致。

2. 具有独特技术、技能专长，能解决本工种岗位重大的操作技术问题和难题。

3. 年度考核均为合格以上等次，未出现工作责任事故，工作业绩突出。

#### （二）工勤技能三、四级岗位

1. 通过高级工、中级工技术等级考核，取得政府人事部门颁发的相应资格证书，且取得的资格工种与拟申报岗位一致。

2. 具有较高技能水平，能解决本工种岗位的操作技术难题。

3. 年度考核均为合格以上等次，未出现工作责任事故，工作业绩较突出。

#### （三）工勤技能五级岗位

1. 试用期满。

2. 通过初级工技术等级考核，获得政府人事部门颁发的初级

工资格证书，且取得的初级工资格工种与拟申报岗位一致。

3. 能独立进行本职工作基本技能操作。

4. 年度考核均为合格以上等次，无投诉事件。

### 三、申报聘用程序

(一) 学校公布一至三级工勤技能岗位空余数，各单位公布四级以下岗位空余数。

(二) 符合相应岗位条件的人员向所在单位提出申请，填写《福建师范大学工勤技能岗位晋升聘用申请表》，并提交相关材料。

(三) 各单位聘用组织对应聘人员的资格、条件、岗位工作情况进行审核评议，确定工勤技能四级以下岗位拟聘人选。同时，向校工勤岗位聘用工作委员会推荐工勤技能一至三级岗位拟聘人选。

(四) 校工勤岗位聘用工作委员会审核评议，确定工勤技能三级以上岗位聘用人选。若申报人员超过岗位空余数，则由学校择优聘用。

(五) 公示。晋升工勤技能三级以上岗位人选在全校范围内公示，四级以下岗位人选在各单位范围内公示，公示期一般为5个工作日，公示期内受理群众投诉和个人申诉，必要时应进行复议。

(六) 聘用。由校长授权各单位行政负责人聘用，与上岗人选签订聘用合同，并报人事处备案。