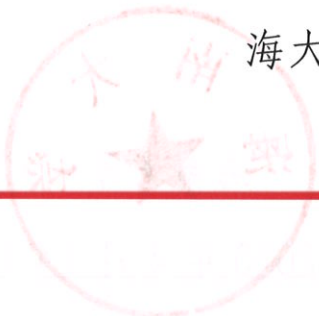


海南大学文件

海大〔2020〕103号

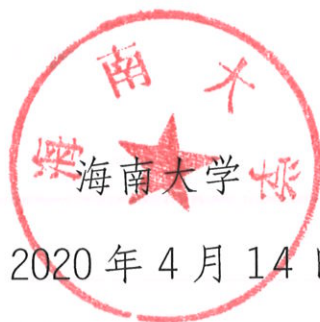


海南大学 关于印发《海南大学岗位设置及聘用方案 (修订)》的通知

各单位、各部门：

根据《关于印发〈海南省关于事业单位岗位设置管理的实施意见〉的通知》(琼人劳保〔2007〕214号)《关于开展事业单位岗位审核工作的通知》(琼人劳保〔2007〕302号)《关于我省事业单位岗位设置有关问题的通知》(琼人社发〔2013〕54号)文件要求，我校结合实际情况，制定了《海南大学岗位设置及聘用方案(修订)》，业经海南大学第三届教职工代表大会第一次会议表决通过和中共海南大学委员会党委常委会(2届第117期)审议通

过，并报省人力资源和社会保障厅备案。现将《海南大学岗位设置及聘用方案（修订）》印发实施，请各单位、各部门遵照执行。



2020年4月14日

海南大学岗位设置及聘用方案（修订）

根据《中共中央关于深化人才发展体制机制改革的意见》《中共中央 国务院关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》《事业单位人事管理条例》《教育部关于深化高校教师考核评价制度改革的指导意见》《中共海南省委关于深化人才发展体制机制改革的实施意见》《海南省关于事业单位岗位设置管理的实施意见》和《海南省人力资源和社会保障厅关于我省事业单位岗位设置管理有关问题的通知》精神，以及学校深化教师岗位分类改革工作有关要求，为规范有序地开展新一轮岗位设置与聘用工作，特制定本方案。

一、实施范围

（一）本方案适用于全校在编在岗的事业编制教职工及参照事业编制人员管理的校聘人员；

（二）学校管理人员、专业技术人员和工勤人员分别纳入相应岗位系列；

（三）岗位设置管理中涉及学校各级各类干部的，按照干部人事管理权限的有关规定执行。

二、指导思想

为贯彻落实习近平总书记“要支持海南大学创建一流学科”的指示精神，强化“人才强校”战略和“以人为本”发展理念，围绕一流学科建设的目标，通过科学设岗，合理配置人才资源，

全面强化岗位意识和职业担当，激发各类各级岗位人员的积极性和创造性，从整体上显著增强队伍活力和胜任力，为学校转变发展方式提供新动能，助力学校各项工作全面协调可持续发展，为海南自由贸易港建设做出更大贡献。

三、基本原则

（一）科学设岗，按岗聘用，合同管理。以学科建设发展目标和人才培养需要为基础，科学合理设置岗位，公布岗位职责和任职条件，按公开竞聘、择优上岗的原则进行岗位聘用，签订聘用合同，按合同进行管理。

（二）严格考核，突出绩效，责酬一致。以合同规定的职责、任务为基础，进行年度考核和聘期考核，将岗位考核同续聘、解聘、辞退结合起来，坚持岗位报酬与所承担职责、任务挂钩，与工作绩效挂钩，并根据岗位之间责任大小合理拉开分配差距。

（三）权限下移，分层负责，逐级聘用。以岗位类别和层级为基础，建立学校、二级单位两级负责的岗位设置和管理体制，实现学校管理和二级单位管理的有机结合。学校和二级单位应按岗位聘用工作权限，分别负责各级各类职务的设岗聘用、工作目标管理与考核工作。

四、组织机构

（一）学校成立编制和岗位工作领导小组（下称领导小组），负责学校岗位设置与聘用的组织领导。领导小组由学校校长、分管人事副校长和相关职能部门负责人组成。主要职责为：

1.贯彻落实国家和上级文件精神，组织制定岗位设置与聘用的相关文件；

2.审核批准各二级单位岗位设置及聘用方案；

3.组织实施学校岗位聘用工作；

4.组织评审推荐专业技术二级岗位拟聘人选；组织评审专业技术三级、管理八级以上岗位的聘用人选；

5.负责岗位设置与聘用相关的其他工作。

领导小组下设办公室，设在人事处，负责日常工作。

(二)各二级单位成立岗位设置与聘用工作小组(下称工作小组)，负责组织本单位的岗位设置与聘用具体工作。工作小组由党政主要负责人、单位工会负责人和教授代表组成，人数9或11人，主要职责是：

1.依据学校核定的岗位总量、结构比例、最高等级限额以及基本任职条件，组织制定本单位的岗位设置及岗位聘用实施方案并报领导小组批准；

2.根据岗位条件，负责审核应聘人员的资格，并组织考察评议；

3.根据考察评议结果，推荐本单位专业技术三级以上岗位、管理八级以上岗位聘用人选，研究决定本单位其他岗位聘用人选；

4.负责本单位岗位与聘用的其他工作。

(三)二级单位学术委员会负责本单位申报各类专业技术岗位的学术水平评议工作，并向本单位工作小组推荐聘用人选。二

级单位可在专业技术岗位聘用工作中实行“教授会议”推荐制度，推荐意见供单位工作小组参考。

(四)成立机关岗位设置与聘用工作小组，负责机关岗位设置与聘用的实施工作。

五、岗位总量、岗位类别与岗位比例

(一)学校岗位总量主要根据上级主管部门核定的我校教职工编制数，结合学生规模、学科发展和目标要求等综合因素确定。本次岗位设置在学校岗位总量统筹范围内，结合现有在编在岗人员情况和各单位专业技术岗位核定情况，由学校下达各单位岗位总量以及各类各级岗位数。

(二)学校岗位分为专业技术岗位、管理岗位、工勤技能岗位三类别。

1.专业技术岗位是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，分为教师岗位和非教师专业技术岗位。教师岗位是指具有教育教学、科学研究工作职责和相应能力水平及要求的工作岗位，包括专业教学科研人员、公共课教师、实验教学人员、专职辅导员、专职心理辅导和咨询教师。非教师专业技术岗位是指为教育教学和科学研究工作提供技术支持或辅助服务、具有相应专业技术水平和能力要求的工作岗位，主要包括教学单位实验教辅岗位，以及机关、教辅和附属单位设置的各类专业技术岗位。

2.管理岗位是指在学校、学院以及其他内设机构中担负领导职责或管理任务的工作岗位。

3.工勤技能岗位是指为满足学校教学、科研和日常运行等需要，承担技能操作和维护、后勤保障及服务等职责的工作岗位。

4.“双肩挑”人员主要是指同时在管理岗位和专业技术岗位任职的人员。

(1)“双肩挑”人员必须具备四个条件：一是岗位确实需要专业技术背景；二是确实从事专业技术工作；三是具有与岗位要求相适应的高级专业技术资格；四是确实完成聘用合同规定的专业技术岗位职责任务。

(2)“双肩挑”岗位原则上设在六级以上管理岗位。

(3)学校二级教学单位和教辅单位的行政领导岗位为专业技术岗位，受聘在此类岗位的人员，作为专业技术人员纳入专业技术岗位管理，不作为“双肩挑”人员。这些单位的党务工作岗位和其他专职管理岗位，一般纳入管理岗位管理，符合“双肩挑”条件的，作为“双肩挑”人员管理。承担较多管理职能的教辅和部分教学单位行政领导根据自身情况，可参照管理岗位管理。

六、岗位等级设置及结构比例

(一)管理岗位

1.管理岗位分为8个等级。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国家事业单位三至十级职员岗位。

2.学校处级及以上岗位数量按照省编办核定数执行，七、八、九级职员岗位之间结构比例为4:3:3。

（二）专业技术岗位

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；初级岗位分为 3 个等级，即十一至十三级，其中十一至十二为助理级，十三级是员级岗位。

2. 专业技术一级岗位属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。

3. 全校高级、中级和初级专业技术岗位比例的总体控制目标为 55:40:5；其中正高级、副高级比例为 1:1.7。

4. 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。

5. 专业技术岗位核定与学科建设相结合，保证一流学科和一级学科博士点建设、教学和科研工作的需要，满足基础学科和新兴学科的需求，适当控制辅助专业技术岗位高级岗位比例。根据学校实际，专业技术岗位结构定为正高、副高、中级和初级四个等级。专业技术岗位结构比例设置将以学科建设为中心，对二级单位实行差异化管理。不同类型单位各类岗位结构控制比例如下：

岗位	类别及单位	高级岗位	
		比例%	正、副高比例
专业课教师岗位	一流学科建设学院	≤65	1:1.5
	一级学科博士点建设学院	≤60	3.5:6.5
	一级学科博士点培育和立项建设学院	≤55	1:2
	其他学院	≤50	1:2
公共课和辅导员岗位	教学单位	≤45	1:3
其他专业技术岗位	所有单位	≤35	1:4

6. 新进高层次人才，符合相应岗位聘用条件的，可不受单位岗位比例限制。

7. 高级岗位已超过核定比例的单位，可暂按现状设岗，单位内人员职称晋升按照学校职称评审有关规定执行。

（三）工勤技能岗位等级

1. 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，即高级技师、技师、高级工、中级工、初级工依次分别对应一至五级工勤技能岗位，普通工岗位不分等级。

2. 因结构比例限制，工勤岗位按现状聘用。

（四）特设岗位设置

1. 特设岗位是根据学校办学特点和教学科研工作的特别需要，为聘用急需的高层次人才，经上级批准设置的工作岗位，属于学校非常设岗位。

2. 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。

3. 特设岗位的设置须经海南省主管部门审核后实施。

七、岗位基本条件

(一) 各类岗位的基本条件

1. 遵守宪法和法律；
2. 具有良好的品行和职业道德；
3. 满足岗位所需的专业、能力或技能条件；
4. 适应岗位要求的身体条件。

(二) 专业技术岗位基本条件

1. 专业技术岗位人员一般应具有本科以上学历程度；教师岗位 1975 年 1 月 1 日之后出生的，需具有硕士学位或副高以上职称（符合海南省其他类高层次以上人才认定条件的可不受学历和职称限制）。

2. 专业技术岗位基本条件按照现行专业技术职务评聘的有关规定执行，具体聘用条件见附件 1。

3. 近三年内年度考核有基本合格及以下者，一律不得申请高一级专业技术岗位。

4. 近三年内有教学事故或其他违法行为者，一律不得申请高一级专业技术岗位。

5. 近三年内未参加教学科研活动的教师岗位人员，一律不得申请高一级专业技术岗位。

(三) 管理岗位基本条件

1. 管理职员一般应具有大学专科以上文化程度。

2. 各等级职员岗位的基本任职条件：

(1) 三级、五级职员岗位，须分别在四级、六级职员岗位上工作两年以上；

(2) 四级、六级职员岗位，须分别在五级、七级职员岗位上工作三年以上；

(3) 七级、八级职员岗位，须分别在八级、九级职员岗位上工作三年以上。

3. 管理岗位聘用的申请条件：

三级职员岗位：现任正厅级职务的人员直接对应三级职员岗位；

四级职员岗位：现任副厅级职务的人员直接对应四级职员岗位；

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；

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；

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；

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；

九级职员岗位：现任科员职务的人员直接对应九级职员岗位；

十级职员岗位：现任办事员职务或具有大学专科及以下学历的人员，直接对应十级职员岗位。

4. 非双肩挑管理人员应按照聘用的岗位调整工资待遇，女性职工年满 45 周岁，男性职工年满 55 周岁，已批准领取专业技术岗位工资的，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。

5. 工人身份，从事管理工作，已批准领取管理岗位工资多年的人员，计入管理岗位；从未领取管理岗位工资的，不计入管理岗位，计入工勤岗位。

八、岗位聘用与管理

（一）聘用工作程序

1. 公布岗位。学校根据各单位学科建设、教学及科研水平的实际情况和工作需要，核定各类各级岗位数及聘用条件，并下达各单位予以公布。

2. 申请应聘。应聘人员向本单位工作小组提出书面应聘申请。

3. 资格审核。各单位工作小组对应聘人员的聘用资格和基本条件进行审核。

4. 人选产生。各单位工作小组根据各级各类岗位的聘用条件，组织对应聘人员进行考核，提出直接聘用的人选和推荐拟聘人选名单，并上报学校。

（1）专业技术岗位。专业技术一级岗位、特设岗位人员的聘用工作，按照国家和海南省有关规定执行。三级以上岗位由单位推荐拟聘人选，四级以下岗位由二级单位直接确定聘用人选。

（2）管理岗位。管理四级以上岗位人员聘用，根据干部人事管理权限的规定执行。管理五至八级岗位人员聘用，由党委组织部负责审核、确认；管理九级以下岗位人员聘用，由单位直接

确定聘用人选。

(3) 工勤技能岗位。工勤一、二级岗位由单位推荐拟聘人选，工勤三级以下岗位由单位直接确定聘用人选。

5. 学校研究。学校研究决定专业技术二级岗位拟聘人选和专业技术三级岗位、管理八级以上岗位聘用人员名单。

6. 结果公示。聘用人选确定后进行公示，公示期为7天。在公示期内有异议者，需书面、具名将意见提交单位工作小组或学校领导小组，按规定程序进行复议。

7. 签约上岗。按平等自愿、协商一致的原则，聘用单位和获得聘用的人员签订岗位聘用合同。

8. 机关岗位设置与聘用工作小组参照实施机关岗位聘用工作。

(二) 岗位管理

1. 聘期内情况发生变化的，可根据岗位空缺情况进行调整，同时要预留一定比例的高级岗位用于引进优秀人才。

2. 严格按照岗位进行管理，各类岗位人员不得随意转岗。确需转岗的，按照相关规定办理。

3. 除经批准同时在管理岗位和专业技术岗位任职的“双肩挑”人员外，其他聘用人员原则上不得同时在两类岗位上任职。

4. 各学院、各单位进行第二轮岗位设置和岗位聘用，不得突破学校核准下达的岗位结构比例。尚未达到核准的结构比例的单位，要严格控制岗位聘用数量，根据事业发展和加强队伍建设实际情况，逐年聘用充实。

5. 对经学校同意不参加聘岗的人员和在编不在岗人员(不含

经学校批准外出进修学习、挂职锻炼人员), 可按其现职务相应聘入最低等级岗位。对无故不参加聘岗的人员, 按拒聘人员对待。

九、合同管理与考核

(一) 聘用合同应包含受聘岗位职责要求、工作条件、工资福利待遇、岗位纪律、聘用合同变更、解除和终止的条件以及聘用合同期限等方面的内容。聘用合同期限内调整岗位的, 应对聘用合同的相关内容做出相应变更。聘用合同的续订和解除等按照国家相关法律政策和学校相关文件执行。

(二) 聘用期限一般为 5 年。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, 岗位聘用合同只签至达到退休年龄的时间, 聘用期满按有关规定办理退休手续。

(三) 聘用考核分为年度考核和聘期考核。年度考核主要从德能勤绩四个方面考核聘用人员年度内的具体情况。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。考核结果作为续聘、解聘、调整岗位、晋级、奖惩等的依据。

十、争议与处理

确保教职工的陈述和申辩权, 可通过协商、申诉、仲裁和诉讼的途径解决。

(一) 在实施岗位聘用过程中, 教职工持有异议的, 应先提出书面复议要求, 与单位工作小组或学校领导小组进行协商。

(二) 协商未果或不愿意协商的, 可向海南大学教职工申诉

处理委员会申请申诉。

（三）对申诉处理结果仍有异议的，可根据国家有关规定，申请仲裁。

（四）仲裁不服的，可以向当地人民法院提出民事诉讼。

（五）投诉或申诉须以书面形式提出，并签署真实姓名，任何单位及个人都不得对投诉人进行打击报复。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。

十一、有关要求

（一）各单位要高度重视、密切配合，积极稳妥地实施事业单位人员聘用制度和岗位管理制度，严格按照学校岗位设置管理的有关规定，认真制定本单位的岗位设置实施细则，明确相应的岗位应聘条件和岗位职责，提交单位教职工（代表）大会讨论通过后，报学校领导小组审核批准。

（二）岗位聘用实行回避制度，按《事业单位人事管理回避规定》（人社部规〔2019〕1号）执行。

十二、附则

（一）本方案所称以上、以下、以内，包括本级（数）。

（二）本方案由人事处负责解释。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。

（三）本方案未尽事宜按上级文件和学校有关规定执行。

附件：1. 海南大学专业技术岗位设置及聘用管理实施细则
2. 海南大学专业技术岗位基本职责

海南大学

专业技术岗位设置及聘用管理实施细则

为做好新一轮专业技术岗位设置及聘用管理工作，根据《海南大学岗位设置及聘用方案（修订）》，特制定本实施细则。

一、适用范围

具有专业技术资格，并在专业技术岗位上工作的人员。

二、专业技术岗位设置原则

（一）专业技术岗位根据学校教学、科研工作需要，以及学科建设发展要求进行设置。

（二）专业技术岗位设置实行总量和结构比例控制。各单位应在核定的岗位总量内，按照学校岗位设置管理的相关规定，结合实际，科学合理确定各级岗位数量和结构比例。

（三）专业技术岗位设置中，教师岗位是核心和重点，要做到突出重点，兼顾一般。

三、专业技术岗位设置

专业技术岗位包括教师岗位和其他专业技术岗位。

（一）教师岗位是专业技术岗位的主体，其高级、中级和初级专业技术岗位比例的总体控制目标为 60:35:5；其中正高级、副高级比例为 1:1.5。

(二)其他专业技术岗位指为教学科研服务的辅助性专业技术岗位，其高级、中级和初级专业技术岗位比例的总体控制目标为 35:55:10；高级专业技术岗位比例控制在 35%以内（不含中层干部），其中正高级、副高级比例为 1：4。其他专业技术岗位名称和岗位等级设置将同时参照相关行业指导意见和标准执行。

四、正高级岗位任职条件

（一）专业技术一级岗位聘用条件

专业技术一级岗位属国家专设的特级岗位，其人员的聘用和任职条件按国家有关规定执行。

（二）专业技术二级岗位的任职条件

取得正高级专业技术职务，近三年年度考核均称职及以上，具有过硬的政治素质、坚定的理想信念；具有良好的个人品行、崇高的职业道德；遵纪守法、爱岗敬业、业绩突出；一般应具备国内领先的学术水平，在自然科学领域取得创造性研究成果，并具有科学价值和应用前景；或在工程技术领域取得重要研究成果、发明创造或技术革新，并有重要应用成效，取得明显经济或社会效益；或在人文社会科学领域取得重要研究成果或明显社会效益；或在教育教学改革中取得突出成绩。具体按照《海南省事业单位专业技术二级岗位管理办法（试行）》（琼人社发〔2019〕195号）规定执行。

（三）专业技术三级岗位任职条件

取得正高级专业技术资格，任正高级职务满3年，近三年年度考核均称职及以上，现承担重要的教学科研任务，在学科建设、教学科研、人才培养和社会服务的工作中发挥重要作用，符合以下任意一项条件：

1. 海南省高层次人才“领军人才”，或符合《海南省高层次人才认定办法》“领军人才”认定条件之一者；

2. 海南省高层次人才“拔尖人才”，且满足海南省高层次人才“拔尖人才”认定条件任意两项（或单项的数量达到要求的两倍）；

3. 任正高职务满10年，现聘任在专业技术三级岗位；

4. 任正高职务满10年，离法定退休年龄不足2年。

（四）专业技术四级岗位的聘用条件

取得正高级专业技术资格，任正高级职务。

五、副高级岗位任职条件

（一）专业技术五级岗位的聘用条件

取得副高级专业技术资格，近三年年度考核均称职及以上，现承担重要的教学科研任务，在学科建设、教学科研、人才培养和社会服务的工作中发挥比较重要作用，符合以下任意一项条件：

1. 符合正高级岗位聘用条件中的任意一项条件；

2. 海南省高层次人才“拔尖人才”，或符合《海南省高层次人才认定办法》“拔尖人才”认定条件之一者；

3. 任副高职务满 10 年，现聘任在专业技术五级岗位。

(二) 专业技术六级岗位的聘用条件

取得副高级专业技术资格，近三年年度考核均称职及以上，现承担重要的教学科研任务，符合以下任意一项条件：

1. 符合正高级岗位及专业技术五级岗位任职条件中任何一项（可多项）；

2. 任副高职务满 10 年，现聘任在专业技术六级岗位；

3. 任副高职务满 10 年，离法定退休年龄不足 2 年。

(三) 专业技术七级岗位的任职条件

取得副高级专业技术资格，任副高级职务。

六、中级岗位任职条件

(一) 专业技术八级岗位任职条件

取得中级专业技术资格，任中级职务，近三年年度考核均称职及以上，符合以下任一项条件：

1. 符合高级岗位任职条件中的任意一项条件；

2. 任中级职务满 5 年，海南省高层次人才“其他类高层次人才”；

3. 任中级职务满 10 年；

4. 博士后出站人员；

5. 现聘任在专业技术八级岗位；

6. 任中级职务满 8 年，离法定退休年龄不足 2 年。

（二）专业技术九级岗位聘用条件

取得中级专业技术资格，任中级职务，近三年年度考核均称职及以上，符合以下任一项条件：

1. 任中级职务满5年；
2. 海南省高层次人才“其他类高层次人才”；
3. 现聘任在专业技术九级岗位；
4. 离法定退休年龄不足2年。

（三）专业技术十级岗位聘用条件

取得中级专业技术资格，任中级职务。

七、初级岗位任职条件

（一）专业技术十一级岗位聘用条件

取得初级专业技术资格，任初级职务，近三年年度考核均称职及以上，满足以下任一条件者：

1. 任初级职务满6年，且年度考核称职；
2. 任初级职务满3年，且具备硕士学位；
3. 现聘任在专业技术十一级岗位；
4. 任初级职务，离法定退休年龄不足2年。

（二）专业技术十二级岗位聘用条件

取得初级专业技术资格，任初级职务。

（三）专业技术十三级岗位聘用条件

取得员级专业技术资格，任员级职务。

八、新到校工作人员的聘用

（一）引进高层次人才或特殊人才的聘用

学校发展急需的优秀人才，经学校研究，提交特聘会讨论通过，可聘任到相应岗位。学历、资历及科研成果不符合学校同类同级专业技术资格评审要求的，根据其具备的专业技术资格低一级确定岗位等级。

（二）新参加工作获得博士学位的毕业生，在明确岗位前，执行初期工资。经考察合格的，可聘用在十级岗位。

（三）新参加工作获得硕士学位的毕业生，在明确岗位前，执行初期工资。经考察合格的，可聘用在十二级岗位。

（四）新参加工作的大学本科（含获得双学士学位的本科生和未获得硕士学位的研究生）毕业生，实行一年见习期，并执行见习期工资，见习期满考核合格的，可聘用在十二级岗位。

九、有关说明

（一）各二级单位可根据学校下达的各级岗位数，参照以上岗位任职条件，制定本单位具体实施细则，原则上任职条件不得低于学校规定。

（二）本轮岗位设置，各单位可根据实际需要，自主设定教学为主型、教学科研型、科研为主型和成果转化（社会服务）型等各类教师岗位类型之间的结构比例；教师可根据自身实际情况和单位岗位设置情况重新申报岗位类型。各单位在设置各类型岗位结构比例时应综合考虑如下几点：

1. 各类型教师岗位结构比例必须与单位发展目标相结合；
2. 单位教学工作必须保质保量完成；
3. 各类型教师工作量必须饱满，其中教学为主型教师每年课堂教学工作量原则上不能低于 320 学时；
4. 专业课核心课程必须由教学科研型教师承担；
5. 除明确引进的公共课教师外，来校时间不足 5 年的不得申报教学为主型岗位。

（三）对新晋升专业技术职务人员，由学校从其聘任当月起直接聘在相应职务的最低专业技术岗位等级。

附件 2

海南大学专业技术岗位基本职责

一、教师岗位基本职责

热爱教育事业，遵守国家法律、法规和学校规章制度，有良好的职业道德、敬业精神和团结、协作精神，自觉践行《新时代高校教师职业行为十项准则》，服从单位安排，积极参加单位组织的各类活动和会议，积极参与各类人才项目、评奖评优和专家推荐的申报。

（一）教学为主型岗位职责

1. 正高级岗位职责

- （1）承担教学工作，完成所在单位规定的教学任务。
- （2）承担教学研究工作，掌握本学科教学发展动态，负责本学科课程体系建设，培养并提高青年教师的教學能力。
- （3）主持省部级教学研究项目（包括“一流专业、一流课程”建设、教材建设和教改项目等）。
- （4）承担适量的科学研究工作，并在科学研究方面取得一定成果，聘期内以第一作者或通讯作者在本学科领域国内外一流期刊发表高质量教改论文，能够不断将本学科前沿领域的研究成果融入教学内容。
- （5）参与学校建设和其它社会服务性工作。

(6) 完成本单位规定的岗位职责。

2. 副高级岗位职责

(1) 承担教学工作，完成所在单位规定的教学任务。

(2) 承担教学研究工作，掌握本学科教学发展动态，协助负责本学科课程体系建设。

(3) 参与省部级教学研究项目（包括“一流专业、一流课程”建设、教材建设和教改项目等）。

(4) 参与相关科学研究工作，聘期内以第一作者或通讯作者在本学科领域国内外一流期刊发表高质量教改论文，能够将本学科前沿领域的研究成果融入教学内容。

(5) 担任班主任（导师）工作或教学、科学研究等方面的管理工作，积极参与学校建设和其它社会服务性工作。

(6) 完成本单位规定的岗位职责。

3. 中级岗位职责

(1) 承担教学工作，完成所在单位规定的教学任务。

(2) 承担教学研究工作，参与教学改革与研究项目，在教学研究方面取得一定成果；参与组织和指导教材编写工作；参加教学法研究工作。

(3) 根据安排承担班主任工作，协助教授、副教授指导研究生。

(4) 积极参与学校建设和其它社会服务性工作。

(5) 完成本单位规定的岗位职责。

（二）教学科研型岗位职责

1. 正高级岗位职责

（1）承担教学工作，每年至少承担一门次本科生课程的讲授工作，完成所在单位规定的教学任务，每年课堂教学工作量不低于 96 学时（含本科生和研究生课堂教学，下同）。

（2）承担科研工作，聘期内：自然科学类教师科研到账经费累计不低于 100 万元；人文社科类教师科研到账经费累计不低于 35 万元（不包含科研平台建设经费和学科建设经费，下同）。

（3）掌握本学科学术发展动态，积极参加国内外学术活动并作学术报告，能够将本学科前沿领域的研究成果融入教学内容。

（4）提出本学科发展的创新性构想和建设性意见，带领本学科在其前沿领域不断探索，并组建学科梯队，指导本学科青年教师和培养研究生。

（5）积极参与学校建设和其它社会服务性工作。

（6）完成本单位规定的岗位职责。

2. 副高级岗位职责

（1）承担教学工作，每年至少承担一门次本科生课程的讲授工作，每年课堂教学工作量不低于 96 学时。

（2）承担科研工作，聘期内：自然科学类教师科研到账经费累计不低于 75 万元；人文社科类教师科研到账经费累计不低于 24 万元。

（3）掌握本学科学术发展动态，积极参加国内外学术活动并作学术报告，指导和培养研究生，并能够将本学科前沿领域的

研究成果融入教学内容。

(4) 担任班主任（导师）工作或教学、科学研究等方面的管理工作，积极参与学校建设和其它社会服务性工作。

(5) 完成本单位规定的岗位职责。

3. 中级岗位职责

(1) 承担教学工作，每年至少承担 1 门次本科生课程的讲授工作，每年教学工作量原则上不高于 256 学时。

(2) 承担科研工作，聘期内：自然科学类教师科研到账经费累计不低于 50 万元；人文社科类教师科研到账经费累计不低于 15 万元。

(3) 担任班主任或教学、科学研究等方面的管理工作。

(4) 参加科学研究、实验室建设，参加组织和指导专业实习等方面的工作。

(5) 积极参与学校建设和其它社会服务性工作。

(6) 完成本单位规定的岗位职责。

(三) 科研为主型岗位职责

1. 正高级岗位职责

(1) 根据单位安排承担教育教学工作。

(2) 承担科研工作，聘期内：自然科学类教师科研到账经费累计不低于 200 万元；人文社科类教师科研到账经费累计不低于 70 万元。

(3) 掌握本学科领域内的学术发展动态，积极参加国内外学术活动并做学术报告。

(4) 提出本学科发展的创新性构想和建设性意见，带领本学科在其前沿领域不断探索。

(5) 参与学校建设和其它社会服务性工作。

(6) 完成本单位规定的岗位职责。

2. 副高级岗位职责

(1) 承担科研工作，聘期内：自然科学类教师科研到账经费累计不低于 150 万元；人文社科类教师科研到账经费累计不低于 50 万元。

(2) 掌握本学科领域内的学术发展动态，积极参加国内外学术活动并作学术报告，积极参与本学科前沿领域的研究。

(3) 承担教学、科研等方面的管理工作。

(4) 积极参与学校建设和其它社会服务性工作。

(5) 完成本单位规定的岗位职责。

3. 中级岗位职责

(1) 承担科研工作，聘期内：自然科学类教师科研到账经费累计不低于 100 万元；人文社科类教师科研到账经费累计不低于 30 万元。

(2) 承担教学、科研等方面的管理工作。

(3) 积极参与学校建设和其它社会服务性工作。

(4) 完成本单位规定的岗位职责。

(四) 成果转化（社会服务）型教师岗位基本职责

1. 正高级岗位职责

(1) 承担教育教学工作，完成所在单位规定的教学任务。

(2) 开发新品种、新工艺、新产品、新技术、新装备等，并且在成果转化和产业应用方面有重大影响。聘期内技术转让费到校款项不低于 100 万元；或与相关企业、政府合作横向经费到校款项不低于 600 万元，且向学校缴纳间接经费不少于 100 万元。

(间接经费可来自转化收益、纵向或横向课题)

(3) 完成本单位规定的岗位职责。

2. 副高级岗位职责

(1) 开发新品种、新工艺、~~新产品、新技术、新装备等~~，并且在成果转化和产业应用方面有较大影响。聘期内技术转让费到校款项不低于 80 万元；或与相关企业、政府合作横向经费到校款项不低于 400 万元，且向学校缴纳间接经费不少于 80 万元。

(间接经费可来自转化收益、纵向或横向课题)

(2) 完成本单位规定的岗位职责。

3. 中级岗位职责

(1) 担任班主任或教学、科学研究等方面的管理工作。

(2) 参加实验室建设和指导专业实习等方面的工作。

(3) 开发新品种、新工艺、新产品、新技术、新装备等，并且在成果转化和产业应用方面有一定影响。聘期内技术转让费到校款项不低于 50 万元；或与相关企业、政府合作横向经费到校款项不低于 250 万元，且向学校缴纳间接经费不少于 50 万元。

(间接经费可来自转化收益、纵向或横向课题)。

(4) 完成本单位规定的岗位职责。

(五) 专职辅导员岗位职责

专职辅导员是指学院专职从事大学生日常思想政治教育工作人员，包括院党委（党总支）副书记、学工组长、团委（团总支）书记等专职工作人员，具有教师和管理人员双重身份，除了履行《普通高等学校辅导员队伍建设规定》相关职责外，辅导员岗位还应履行如下职责：

1. 至少承担一门学生思想政治、形势政策、创新创业、职业指导、心理教育、国防教育等方面的本科课程教学工作，每年课堂教学基本工作量为 32 学时，全年教学工作量不得高于 160 学时。

2. 除党委（党总支）副书记外，其他专职辅导员必须带班，每个辅导员带班学生人数原则上不得低于 200 人，不得高于 400 人。

3. 完成职能部门和本单位规定的岗位职责，担任专职组织员的可适当减免工作量要求。

二、教辅系列岗位基本职责

（一）日常工作要求

实行坐班工作制；完成单位安排的相关任务，确保各项工作正常有序开展。

（二）岗位基本职责

1. 正高级岗位基本职责

具有良好的职业道德，严格执行专业技术工作规程，主动为教学科研提供服务，积极发挥表率作用；具有较高的业务理论水平，把握本职工作理论前沿和热点，全面主持或指导本专业的业务学习或科研工作，出色完成各项工作任务；根据工作需要，主持牵头或具体负责跨部门、跨专业的综合性业务课题、工程或改

革、调研工作；积极钻研业务，联系本职工作实际，撰写具有较高水平的研究论文或工作调研报告；指导副高及中初级岗位人员工作。

2. 副高级岗位基本职责

具有良好的职业道德，严格执行专业技术工作规程，主动为教学科研提供服务；在本专业某一领域有较系统的研究，了解和掌握本专业国内外某方面的学术发展动态，具有承担本专业较深研究任务的能力，能提出并解决本专业范围内较重大的业务问题，对事业的发展能提出可行的设想，有较强的决策能力，能够培养、组织、带领中级专业技术职务人员有成效地开展业务活动和科研活动。

3. 中级岗位基本职责

具有良好的职业道德，认真执行专业技术工作规程，服从工作安排，服务态度端正，主动为教学科研提供服务；熟悉本职业业务，独立承担有一定水平的专业技术工作，正确处理一般技术问题或参与重大或较大业务性课题、工程或调研项目并发挥骨干作用；努力钻研业务，联系本职工作实际，撰写具有一定水平的研究论文、调研报告或工作总结。

（三）业绩和科研工作要求

1. 实验、图书、编辑、档案、医疗卫生系列以及机关、教辅单位设置的可评聘高校教师系列和科学研究系列职称的教辅岗位

（1）正高级岗位：聘期内参与省部级以上科研项目或主持完成厅级以上科研项目（教改项目）1项；以第一作者或通讯作

者在本学科领域国内外一流期刊发表论文 1 篇。

(2) 副高级岗位：聘期内主持厅级以上科研项目 1 项；以第一作者在省级以上专业刊物发表论文 4 篇，其中在本学科领域国内外核心期刊上发表论文 2 篇以上。

(3) 中初级岗位：由二级单位参照高级岗位自行制定。

(4) 完成本单位规定的岗位职责。

2. 工程、会计、审计、经济、人力资源管理系列

(1) 正高级岗位：聘期内参与省部级以上科研项目或主持完成厅级以上科研项目 1 项；直接主持或组织过 1 个以上大型项目中的主要财会、设计、施工或管理工作，并取得较为显著的效益；以第一作者在本学科领域国内外核心期刊上发表论文 4 篇以上。

(2) 副高级岗位：能独立解决工作中较复杂的技术问题，组织协调生产技术管理工作中各部门的关系，编写、修改、完善本部门或分管范围内的工作计划和生产、技术管理规章制度，并付诸实施；在公开发行的学术刊物上发表论文 2 篇以上，其中在核心期刊上发表论文 1 篇以上；或制定过 2 项以上工作改革方案或科研课题规划，为促进事业发展提供决策依据，并在实践中取得显著效益。

(3) 中初级岗位：由二级单位参照高级岗位自行制定。

(4) 完成本单位规定的岗位职责。

三、“双肩挑”人员专业技术工作职责

“双肩挑”人员受聘在专业技术上的，教学工作量不做具体要求，承担教学任务的不得利用正常上班时间；科研工作量根据

聘任的专业技术职务对照教学科研型教师岗位科研工作职责三分之一核定，即正高级自然科学类科研到账经费累计不低于 33 万元、人文社科类科研到账经费累计不低于 12 万元；副高级自然科学类科研到账经费累计不低于 25 万元、人文社科类科研到账经费累计不低于 8 万元。

四、相关要求

（一）离法定退休年龄不足 5 年的人员在科研工作量考核方面不做具体要求，薪酬分配方面按照学校相关规定执行。

（二）各二级单位可在学校改革指导思想下，在确保本单位教学任务总体完成及每个教师工作量都能饱满的前提下，自主研究决定专业技术各类型岗位的教学工作量；学校统一制定专业技术岗位科研经费或类型最低要求，各单位应根据学科特点制定科研到账经费横向课题和纵向课题之间的比例，原则上纵向课题不得低于 50%。另外，各单位应明确本单位成果考核标准，成果形式可包括论文代表作、成果转化、社会服务、项目报告、文体创作等方面，并在聘用合同中予以明确。

（三）新引进高层次人才，与学校签订岗位协议书的，其工作职责按照协议执行。

抄送：校领导

海南大学校长办公室

2020 年 4 月 15 日印发
