

肇庆学院聘用制人员岗位晋升暂行办法

(肇学院〔2023〕22号)

第一章 总则

第一条 为深入贯彻中共中央、国务院《深化新时代教育评价改革总体方案》精神，进一步加强人才队伍建设，提升聘用制人员工作效能，优化聘用制人员职业发展通道，更好激发聘用制人员干事创业积极性，根据《肇庆学院用人制度综合改革实施办法（试行）》（肇学院〔2017〕31号）、《肇庆学院突出贡献人才奖励办法（试行）》（肇学院〔2022〕33号）等文件精神，制定本办法。

第二条 本办法适用的聘用制人员为2017年5月1日后来校工作在教学、管理及教辅岗位上的A、B、C岗人员，以及非A岗的聘用制硕士教师，不包括境外教师。

第二章 晋升条件

第三条 基本条件

具有良好的思想政治素质和道德品质，遵守学校各项规章制度，认真履行岗位职责，圆满完成本职岗位各项工作任务，无违规违纪及违反师德师风行为，近5年年度考核为合格及以上。因涉嫌存在违规违纪及违反师德师风问题尚在调查期间或存在其他不宜晋升情形的，不得晋升。

第四条 专业水平等条件

（一）C岗晋升B岗条件

在C岗工作满6年，且取得硕士研究生学历学位，经个人申请、所在单位考核通过、学校同意，可晋升B岗。

（二）B岗晋升A岗条件

符合以下3种条件之一：

1. 具有硕士研究生学历学位，在B岗工作满6年（其中，取得境外硕士学位且学制少于2年的，须工作满8年），且在校工作期间取得以下业绩中2项的，可申请参加学校组织的聘用制人员岗位晋升考核（考核方式详见第三章），通过后可按一定的比例晋升A岗。

（1）作为第一完成人起草校级制度文件2份及以上且已发布执行。

（2）积极参与与所在岗位相关的各类竞赛、比赛，以第一完成人获下列奖项之一：校级一等奖及以上；市级二等奖及以上；省级三等奖及以上；国家级奖项。

（3）年度考核获优秀等次，或被评为学校管理育人先进工作者或优秀共产党员，累计达2次及以上。

（4）围绕本职工作积极开展理论研究，以第一作者在学校认定的C类及以上刊物发表学术论文，或主持申报市级及以上研究项目并获立项。

（5）由于工作表现突出，获市级及以上表彰（非集体类）。

（6）在扶贫济困、乡村振兴、疫情防控、救灾抢险、见义勇为、应急处理等方面有重大立功表现。

2. 具有硕士研究生学历学位，且取得副高级及以上职称，经个人申请、所在单位考核通过（具体考核方式和要求以学校通知为准，下同）、学校同意后可晋升A岗。

3. 取得博士学位，经个人申请、所在单位考核通过、学校同意，可晋升 A 岗。

(三) 非 A 岗的聘用制硕士教师晋升 A 岗条件

1. 以在职攻读方式取得博士学位的，经个人申请、所在单位考核通过、学校同意，可晋升 A 岗。

2. 取得副教授职称的，经个人申请、所在单位考核通过、学校同意后可晋升 A 岗。

(四) A 岗转编条件

根据国家、省有关规定，结合学校发展实际和编制剩余情况，符合以下条件之一的 A 岗人员，经个人申请、所在单位考核通过、学校同意、省主管部门批准，可进入事业编制：

1. 取得学术型博士学位。其中，博士毕业于境外高校且该校未进入世界前 500 名的（以获得录取通知书当年 QS 或泰晤士高等教育世界大学排行榜为依据），须同时取得高级职称。

2. 取得正高级职称。

3. 通过学校组织的事业编制岗位公开招考。

4. 根据《肇庆学院突出贡献人才奖励办法》被评定为突出贡献人才（不含第六层次），且具备博士学位或取得副高级职称。

(五) 破格晋升条件

1. 根据《肇庆学院突出贡献人才奖励办法》被评定为突出贡献人才（不含第六层次），可直接晋升 A 岗。

2. 取得博士学位的 C 岗人员，经个人申请、所在单位考核通过、学校同意，可直接晋升 A 岗。

第三章 晋升考核

第五条 晋升比例

聘用制人员岗位晋升考核工作一般每年开展一次。参加岗位晋升考核人员最终的晋升比例按不高于当年提出申请且符合参加考核条件总人数的 40% 确定。特殊情况由学校研究决定。同等条件下，来校工作时长、在本职岗位上做出突出业绩的优先考虑。

第六条 考核内容

考核内容主要包括申报人员的德、能、勤、绩、廉等方面，重点考核申报人员的工作实绩。

德，主要考核思想政治素质及个人品德、职业道德、社会公德等方面的表现；能，主要考核履行岗位职责的业务素质和能力以及接受教育培训的情况；勤，主要考核工作责任心、工作态度、工作作风等方面表现；绩，主要考核完成岗位聘用合同规定的工作数量、质量、效率以及取得的经济效益和社会效益等。根据工作性质和岗位特点，可以包括服务对象的满意度；廉，主要考核廉洁自律等方面的情况。

第七条 考核组织与管理

学校成立聘用制人员岗位晋升考核工作领导小组（以下简称“考核领导小组”），组长由校长担任，副组长由分管人事工作的副校长担任，成员包括学校党委组织部、人事处、纪检监察室等部门负责人。领导小组下设办公室，负责考核的日常工作。办公室设在人事处，办公室主任由人事处处长担任，副主任由人事处副处长担任。

第八条 考核程序

(一) 资格审查。符合参加岗位晋升考核条件的聘用制人员，按照当年发布的考核通知要求，

向所在单位提交申请材料。所在单位对申请材料出具审查意见，报学校聘用制人员岗位晋升考核工作领导小组办公室（人事处，以下简称“考核办”）复审。

（二）所在单位测评。该环节由申报人所在单位组织，学校安排工作人员参加。申报人员在单位内部测评会议上就德、能、勤、绩、廉等方面进行述职后，参会人员对其进行测评打分（总分为100分）。分别计算出所在单位领导测评和群众测评的平均分。

（三）学校综合考核。申报人员在综合考核会议上述职后，考核小组根据考核对象的述职内容及工作表现等情况进行测评打分（总分为100分）并现场统计分数。去掉一个最高分和一个最低分，计算平均分为该申请人的综合考核分数。

（四）汇总考核成绩。所在单位领导测评、群众测评和学校综合考核分数之和，即为考核对象的总分。总分的计算方法为：所在单位领导测评占总成绩的25%，群众测评占25%，学校综合考核占50%。加权计算前的各分项成绩及总分均达到60分及以上者方可视为合格。对考核合格的申报人员，根据总分高低按不同类别进行排序。在坚持能力、业绩、贡献导向的同时，适当地体现服务年限的差异。排名位居各类别当年允许晋升岗位总名额的前50%人员，可直接确定为拟晋升人员。其余人员可加入服务年限分数后再次计算总分并重新排序，依据第二次排序结果确定拟晋升人员。服务年限分数计算规则为：在B岗工作满6年的（其中，取得境外硕士学位且学制少于2年的，工作满8年），服务年限每增加1年，计0.1分；服务年限分数最高不超过1分。

（五）审定晋升人选。考核办根据考核结果将拟晋升岗位人选提交校长办公会议审定。

（六）公示。考核办对审定人选进行公示，公示期为5个工作日。

（七）办理晋升手续。学校为公示无异议人员或虽有异议但经调查不影响考核结果人员正式办理岗位晋升手续。新岗位的起聘时间为学校审定考核结果次月。

第四章 非A岗的聘用制硕士教师续聘要求

第九条 非A岗的聘用制硕士教师，入校5年内考上博士研究生的，可予续聘。未能考上的，获讲师职称且具备较好教学科研能力，经个人申请、所在单位考核通过、学校同意，可予续聘。续聘期一般为3年，3年内达到申报副教授业绩成果条件的，续聘期可延长至5年。

申请续聘人员的教学科研业绩须符合以下条件中的2项：

- （1）以第一完成人获校级及以上教学或科研奖励。
- （2）学生评教成绩至少有5学期进入本单位前40%。
- （3）主持申报并获批市（厅）级及以上科研项目1项。
- （4）主持横向科研项目，研究经费自然科学类不少于20万元，哲学社会科学类不少于10万元。
- （5）以第一作者在学校认定的C类及以上刊物发表学术论文。
- （6）以第一完成人获授权发明专利1项。
- （7）作为第一指导老师指导学生参加学校认定的C类及以上专业竞赛、比赛，获三等奖及以上。

第五章 附则

第十条 政策明确规定需优先安置的特殊人员，在达到晋升条件的基础上，可不受晋升比例的限制，由学校单独分配晋升指标。

第十一条 本办法由人事处负责解释，自印发之日起施行。学校以往有关规定与本办法不一致的，

以本办法为准。