|  |
| --- |
| **关于深化高等学校岗位管理制度改革的若干意见** |
| 发布时间：2018年08月10日 来源：本站　 |
| 　　鲁人社规〔2018〕7号各市人力资源社会保障局、教育局，省直有关部门（单位），各高等学校：：　　为深入贯彻落实党的十九大和习近平总书记视察山东重要讲话精神，大力实施人才强省战略，深化高等学校人事制度改革，推动全省高等教育内涵式发展、建设高水平大学，引进培养更多新旧动能转换重大工程、乡村振兴和海洋强省战略急需紧缺高层次人才，现就深化高等学校岗位管理制度改革提出以下意见。　　一、建立与高等学校发展相适应的岗位动态调整机制　　根据高等学校实际工作和长远发展需要，统筹高等学校整体建设和学科建设，重点支持人才团队建设，对高等学校岗位总量实行动态调整，不与人员控制总量硬性挂钩。以高等学校近三个学年度全日制在校标准学生数（按普通本、专科＜高职＞生数+硕士生数×1.5+博士生数×2+留学生数×3计算）的平均数为基数，按照有利于高等学校发展的生员比（标准学生数与教职工总量之比）计算岗位总量。各层次、类型高等学校在计算岗位总量时按不低于以下生员比标准进行核算。

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | 综合类等 | 医学类 | 体育艺术类 |
| 国家“一流大学和一流学科”建设高校 | 9.18：1 | 8.16：1 | 5.61：1 |
| 省“一流大学和一流学科”立项建设高校 | 9.50：1 | 8.45：1 | 5.81：1 |
| 博士学位授予权高校 | 9.72：1 | 8.64：1 | 5.94：1 |
| 硕士学位授予权高校 | 10.26：1 | 9.12：1 | 6.27：1 |
| 普通本科高校 | 10.80：1 | 9.60：1 | 6.60：1 |
| 国家高水平高职院校和高水平专业建设院校，国家示范、骨干高职院校 | 9.50：1 | 8.45：1 | 6.86：1 |
| 省技能型特色高职名校 | 9.72：1 | 8.64：1 | 7.02：1 |
| 一般高职高专院校 | 10.80：1 | 9.60：1 | 7.80：1 |

　　技师学院参照相应类别高职高专院校的生员比标准执行。　　二、创新高等学校岗位设置人员聘用制度　　根据高等教育事业发展需要，尊重人才发展规律，创新岗位设置和人员聘用制度。    （一）提高专业技术高级岗位设置比例。在《山东省高等学校岗位设置结构比例指导标准》（鲁人社发〔2016〕27号）的专业技术高级岗位结构比例内，具有博士学位授予权的高等学校教师正高级岗位设置比例上限提高至20%；具有硕士学位授予权的高等学校教师正高级岗位设置比例上限提高至15%；普通本科学校教师正高级岗位设置比例上限提高至10%；高等职业院校、高等专科学校和技师学院教师正高级岗位设置比例上限提高至8%。　　（二）建立“双一流”等高等学校岗位设置激励机制。对入选国家“一流大学”建设名单的高等学校，根据学科专业建设和教学科研对高层次人才需要，结合专业技术人才队伍结构情况，自主制定岗位设置方案、自主设置岗位结构比例、自主设置岗位标准、自主决定聘用人员。对入选国家“一流学科”建设名单的高等学校教师高级岗位设置比例可统筹使用，专业技术高级岗位设置比例在《山东省高等学校岗位设置结构比例指导标准》基础上提高5个百分点。对入选省“一流大学和一流学科”立项建设名单的高等学校，教师高级岗位设置比例在《山东省高等学校岗位设置结构比例指导标准》中具有博士授予权的高等学校基础上再提高2个百分点，所增加的高级岗位应主要用于重点建设学科专业。对入选国家高水平高职院校、高水平专业建设名单的学校和国家示范、骨干高职院校，教师高级岗位设置比例在《山东省高等学校岗位设置结构比例指导标准》基础上提高2个百分点，所增加的高级岗位应主要用于重点建设学科专业。　　（三）建立重点扶持“十强产业”人才培养高等学校岗位支持机制。为做优做强新一代信息技术、高端装备、新能源新材料、现代海洋、医养健康等五大新兴产业和高端化工、现代高效农业、文化创意、精品旅游、现代金融服务等五大优势产业，培育壮大新动能，助推新旧动能转换重大工程，对与“十强产业”对接紧密的省部共建高等学校、国家重点学科和国家重点实验室依托高等学校、承担国家和省重大科研攻关任务的高等院校，教师高级岗位可按照《山东省高等学校岗位设置结构比例指导标准》不超过10%的比例适当提高，所增加的高级岗位主要用于“十强产业”等相关学科、重点学科、重点实验室和承担重大科研攻关的优秀团队。　　（四）加强以岗位为基础的团队建设。按照“因事设岗、按岗聘用、优化结构、精简效能”的原则，将高等学校的发展任务目标逐级分解到院系、团队、岗位，形成教学科研团队的岗位架构，强化团队作用，明确、细化岗位职责任务，为引进培养人才，形成强有力的教学科研团队打好基础。要加强对团队绩效和成员履行岗位职责情况的考核，注重聘期考核和目标考核，简化考核程序，统筹安排好各类考核工作，避免多头考核、重复考核。　　（五）实行自主评价按岗聘用。高等学校要围绕主业、突出重点、支持创新，根据事业发展、学科建设和人才队伍建设需要，在核定的岗位等级、数量内，结合学科专业特点，按照《深化职称制度改革的实施意见》（鲁办发〔2018〕1号）和《关于深化高等学校教师职称制度改革的实施意见》（鲁人社发〔2015〕51号）等要求，自主制定岗位任职条件，自主制定竞聘上岗方案，自主组织竞聘上岗，实行合同管理，规范开展考核奖惩等聘后管理。根据不同类型高等学校、不同岗位教师的职责特点，分类分层次分学科设置评价内容，采取适合的评价方式。突出岗位履职评价教育教学业绩评价，所有教师都必须承担教育教学工作，将人才培养中心任务落到实处。建立健全教学工作量评价标准，完善管理激励机制，促进人才发展与单位职责任务和发展方向协调统一。　　三、创新引进培养高层次人才专业技术二级岗位服务模式　　创新高等学校专业技术二级岗位服务模式，鼓励和支持高校引进和培养高层次人才。　　（一）创新专业技术二级岗位设置办法。高等学校可按照不超过正高级专业技术岗位10%的比例标准设置专业技术二级岗位，用于引进和培养高层次专业技术人才。鼓励支持高等学校创建国家和省“一流大学和一流学科”，根据引进和培养高层次人才需要，可申请增设二级岗位。引进符合专业技术二级岗位直接申报认定条件的高层次人才，可随时申报，经核准后予以聘用，不占核定的专业技术二级岗位数量。　　（二）创新专业技术二级岗位评聘机制。入选国家“一流大学和一流学科”建设名单的高等学校和具有博士学位授予权的高等学校，在核定的二级岗位数额内，由高等学校自主组织评审和聘用；具有硕士学位授予权的高等学校，学校领导班子坚强有力、人事管理工作规范有序的，经核准可由高等学校自主组织评审和聘用；其他高等学校继续按照《山东省事业单位专业技术二级岗位设置管理办法（试行）》（鲁人社发〔2016〕32号），参加全省统一评审。　　自主组织专业技术二级岗位评审的高等学校，应坚持公开、平等、竞争、择优的原则，突出品德、能力、业绩导向，按照不低于《山东省事业单位专业技术二级岗位设置管理办法（试行）》规定的基本条件，结合本校实际自主制定岗位任职条件。建立健全聘用工作组织，成立评审委员会（专家委员会），下设若干个专家组，每个专家组的评审专家不少于5人，所有评审专家根据专业领域需要，从院士、长江学者、国家“千人计划”“万人计划”人选、国家级学术技术带头人、已经聘用在专业技术二级岗位上的专家中产生。规范工作程序，严格公示制度，接受群众监督。评审结果经公示无异议后，连同评审方案、评审委员会（专家委员会）构成，报省人力资源社会保障厅备案。　　四、做实深化高等学校岗位管理制度改革保障机制　　进一步转变职能和服务方式，强化高等学校的自我约束和管理，完善保障机制。　　（一）建立健全内部人事管理制度。高等学校应根据高等教育发展规律和《事业单位人事管理条例》等相关法律法规政策，完善单位民主管理、专家学术委员会运行、考核评价、激励约束、政务公开、社会监督等内部治理机制，完善单位各项人事管理制度，构建层次合理、简洁明确、协调高效的制度体系，确保单位人事管理科学规范、合理有序，加强自我约束和管理，对失职行为严肃问责。　　（二）建立健全岗位设置管理制度。高等学校要根据中央和省事业单位岗位设置管理办法有关政策规定，组织制定岗位设置方案和管理办法，主动公开，接受监督。岗位设置方案应包括岗位总量、教学科研、管理服务等管理、专业技术、工勤技能各类岗位的名称、数量、结构比例、职责任务、工作标准、任职条件等。高等学校要结合学校长远发展、学科专业建设、师资队伍建设规划，制定岗位管理制度改革实施方案，明确岗位年度使用计划，将岗位管理制度改革实施方案和岗位年度使用计划列为高等学校的重大事项管理。　　（三）建立健全监督管理机制。人力资源社会保障、教育部门依照相关法规和政策加强对高等学校岗位管理和聘用工作的指导监督，高等学校主管部门（举办单位）要切实履行指导监督职责。严格落实聘用结果备案制度。创新监管方式和手段，严格落实公示制度、回避制度，建立完善信用机制，实行“双随机、一公开”，开展专项督导，组织第三方评估，加强事中事后监管。　　（四）建立高等学校自主评聘工作责任追究制度。对工作中主体责任不到位、人事制度不健全、竞争择优机制未建立的，制定岗位任职标准和条件不严格、程序不规范，造成投诉较多、争议较大的，以及发现存在严重问题的高等学校，责令限期改正，暂停提高高级岗位设置比例和增加高级岗位数量，暂停其岗位聘用自主评价工作，收回其专业技术二级岗位自主评审权。对违反高等学校岗位聘用管理和职称制度改革相关规定，情节严重的按照相关规定追究单位和相关人员的责任，涉及违法违纪的，依法依规处理。　　本文件自2018年7月27日起施行，有效期至2023年7月26日。                      山东省人力资源和社会保障厅  山东省教育厅　　                                    2018年7月22日 |