附件：

锦州医科大学专业技术人员

岗位分类管理办法

为进一步深化人事制度改革，实施人才兴校战略，实现特色鲜明的高水平医科大学的发展目标，根据《关于高等学校岗位设置管理的指导意见》（国人部发〔2007〕59号）、《关于加快建设高水平本科教育全面提高人才培养能力的意见》（教高〔2018〕2号）、《关于深化本科教育教学改革全面提高人才培养质量的意见》（教高〔2019〕6号）、《关于进一步做好促进科技成果转化和技术转移工作的通知》（辽政发〔2016〕34号）和《人力资源社会保障部关于进一步支持和鼓励事业单位科研人员创新创业的指导意见》（人社部发〔2019〕137号）等文件精神，积极探索专业技术人员，尤其是专业技术岗位分类设置与管理机制，加强师资队伍建设，提升师资队伍的整体水平，特制定本办法。

一、指导思想

以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，全面贯彻落实党的十九大精神，全面贯彻党的教育方针，落实立德树人根本任务，支持和鼓励广大教师根据自身的特点和潜能合理定位，明确发展目标和方向，实现教师自身发展与学校整体学术水平提升的有机结合，充分调动广大教师的积极性、主动性和创造性。

二、目的意义

（一）岗位分类设置与管理是我校岗位设置管理制度改革的进一步深化，是学校提升人才培养水平、增强科学研究能力、服务经济社会发展的需要，是建设一支高水平师资队伍的有力措施。

（二）岗位分类设置与管理以提升人才培养质量、增强学科综合实力为根本目的，以强化岗位管理、突出绩效考核为重点，建立各类岗位的管理与考核办法。

（三）岗位分类设置是专业技术人员职务聘任、岗位职责与任务分配、聘期考核管理的基础。

三、基本原则

（一）坚持以人为本的原则。引导和促进教师将自身发展、能力与岗位要求、学校发展相结合，实现人尽其才、才尽其用。

（二）坚持校院两级管理的原则。实行学校宏观科学统筹，部门协调配合，院（部）具体实施的管理模式。

（三）坚持动态管理的原则。专业技术人员自主选择岗位类型，按聘期管理，聘期结束后根据学校事业发展需要和自身实际进行适时调整。

四、岗位设置

专业技术岗位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。专业技术岗位的设置要符合高等教育工作和人才成长的规律和特点，适应发展高等教育事业与提高专业水平的需要。根据高等教育的特点，高等学校的专业技术岗位分为教师岗位和其他专业技术岗位（教辅岗位），其中教师岗位是学校专业技术主体岗位。

**（一）教师岗位**

教师岗位包括具有教育教学、科学研究工作职责和相应能力水平要求的专业技术岗位。根据教师在教学、科研等方面所侧重承担的主要职责，积极探索对教师岗位实行分类管理，在教师岗位中设置教学为主型岗位、教学科研均衡型岗位、科研为主型岗位、成果转化与创新型岗位、临床型岗位。辅导员、组织员岗位暂不分类

1、教学为主型岗位是主要承担课程教学和教学研究工作的岗位。

2、教学科研均衡型岗位是同时承担教学和科学研究工作的岗位。

3、科研为主型岗位是主要承担高水平科学研究工作的岗位。科研型岗位所承担的科研任务要高于教学科研均衡型岗位对科研任务的要求。

4、成果转化与创新型岗位是主要从事科技成果推广和转化、科研社会服务、科技项目开发、技术推广、横向研究开发等服务社会方面工作的岗位。

5、临床型岗位是主要从事医院医药护技工作的专业技术人员作为教师身份时岗位类型。临床型岗位可设教学为主、教学科研均衡、科研为主、成果转化与创新型四个亚型。

**（二）教辅岗位**

教辅岗位中实验员岗位设置教学为主型岗位、科研为主型岗位、服务型岗位。其他教辅岗位暂不分类。

五、岗位职责任务

（一）坚持校院两级管理，学校根据发展目标，充分考虑学科差异和岗位要求，统筹制定副高级及以上岗位职责任务。聘期内岗位职责任务分基本任务和业绩任务。

（二）各院（部）在学校制定的聘期岗位基本职责基础上根据学科、专业特点以及承担的教学、科研和学科建设等任务制定岗位聘期具体任务（含高、中、初级）。院（部）制定聘期具体任务时应充分考虑院（部）目标绩效和教师个人绩效管理。

（三）原则上各院（部）制定的聘期具体职责任务不得低于学校制定的岗位职责任务。

六、选岗、聘任与考核

岗位分类设置与管理的对象为现聘任在专业技术岗位的人员。管理岗位兼职的专业技术人员按照聘任的主要任职岗位进行管理。各院（部）可根据学科、专业特点以及承担的教学、科研和学科建设等任务在学校宏观指导下合理设置本单位各学科内各类岗位比例。

**（一）选岗**

1、原则上高级职称教师必须选择岗位类型。硕士授予权学科的高级职称教师可选择教学为主型岗位、教学科研均衡型岗位、科研为主型岗位、成果转化与创新型岗位，其中教学为主型岗位设置不超过岗位总数的30%。非硕士授予权学科的高级职称教师可选择教学为主型岗位、教学科研均衡型岗位、成果转化与创新型岗位。研究生指导教师需选择教学科研均衡型岗位、科研型为主岗位或成果转化与创新型岗位。

2、硕士授予权学科的讲师原则上均纳入教学科研均衡型管理，非硕士授予权学科的讲师原则上均纳入教学为主型岗位管理；讲师岗位满三年的教师、学校新引进的教师岗位博士人员可根据学科类型自主选择教学为主型、科研为主型或教学科研均衡型岗位；助教不区分岗位类型。

3、实验员根据所从事的工作内容确定岗位类型。其中，服务型岗位是指在教学科研单位以外的各部门从事与本专业相关的技术服务类工作的岗位，如网络信息中心相关岗位等。

4、附属第一、二、三医院的教师均属于临床型岗位，可按上述选岗要求选择教学为主、教学科研均衡、科研为主、成果转化与创新四个亚型。各亚型的具体职责任务与比例由所在附属医院自行设定，学校审批。

**（二）聘任**

1、现有在编与公开招聘的编外的在岗教师与实验员按照现聘岗位等级进行分类聘任，实行先入轨后晋级。通过个人申报和各单位统筹安排，确保所有教师根据学科、专业特点和本人实际情况，按照现聘岗位等级分别入轨到相应岗位。

2、各类岗位聘期一般为3年。聘期内，原则上不允许调整岗位类别。聘期结束后个人可申请转岗，经同意转岗后按照新聘岗位管理。高层次专业技术人才聘期5年。

3、专业技术人员在聘期内需按所在岗位的岗位类型参加专业技术职务评聘。

**（三）任务分配与考核**

1、专业技术人员（教师）均应按专业技术职务所对应的学科归属到相应学科教研室，专业技术人员（实验员）均应归属到相应学科教研室或中心（实验平台），原则上任务由所属的教研室或中心（实验平台）分配。考核由教研室或中心（实验平台）所属的学院或中心负责。教师（实验员）承担的教学科研任务应由其身份所属单位进行下达并考核。

2、其他专业技术人员由所在管理部门明确任务并考核。

七、其他说明

（一）教师临床型岗位由附属医院根据本办法自行制定管理细则并实施。

（二）本办法由人事处负责解释。

（三）本办法自公布之日起施行，学校原规定与本办法不一致的，以本办法为准。