

武汉大学文件

武大人字〔2012〕100号

关于印发《武汉大学实验技术等系列专业技术岗位聘任试行办法》的通知

全校各单位：

《武汉大学实验技术等系列专业技术岗位聘任试行办法》已经校长办公会议同意，并由学校教代会执行委员会联系有关专门委员会审议通过，现印发给你们，请认真遵照执行。

特此通知



武汉大学实验技术等系列专业技术岗位聘任试行办法

为深化人事制度改革,进一步规范学校专业技术岗位聘任工作,建设一支结构合理、素质优良、业务精湛的专业队伍。根据国家有关规定,结合我校实际,特制定本办法。

第一章 总 则

第一条 实验技术等系列专业技术岗位实行聘任制,坚持总量控制、按需设岗、公开招聘、择优聘用、严格考核、合约管理的原则。

第二条 在实验技术等系列专业技术岗位聘任中,要强化岗位意识,严格掌握聘任条件,坚持德才兼备。

第三条 建立科学的考评体系,坚持定性与定量,过程与目标相结合,对实验技术等系列专业技术人员的职业道德、业务素质、服务质量、管理水平和工作实绩进行考评,考评结果作为专业技术岗位聘任的重要依据。

第四条 本办法适用于实验技术、工程技术、图书资料、出版编辑、中小(幼)教师、卫生技术等系列专业技术人员。

第二章 岗位设置

第五条 设岗原则

(一) 岗位设置应本着科学、规范、优化、高效的原则。

(二) 学校合理确定岗位总量,按照岗位结构比例,规范设置各类各级实验技术等系列专业技术岗位,完善岗位设置分类分级体系,加强宏观调控和管理。

(三) 二级单位根据学校核定的岗位总量以及结构比例制定本单位具体岗位设置方案,其中,中级及以下岗位由各单位自主设置,高级岗位设置方案须报学校审批。

第六条 岗位分类及高级岗位比例

（一）实验技术岗位：设助理实验师、实验师、高级实验师、教授级高级实验师岗位。高级岗位控制在本系列在编在岗总人数的 30%以内，其中，正高级岗位控制在本系列在编在岗总人数的 3%以内。

（二）工程技术岗位：设助理工程师、工程师、高级工程师、教授级高级工程师岗位。高级岗位控制在本系列在编在岗总人数的 30%以内，其中，正高级岗位控制在本系列在编在岗总人数的 2%以内。

（三）图书资料岗位：设助理馆员、馆员、副研究馆员、研究馆员岗位。高级岗位控制在本系列在编在岗总人数的 30%以内，其中，正高级岗位控制在本系列在编在岗总人数的 4%以内。

（四）出版编辑岗位：设助理编辑、编辑、副编审、编审岗位。高级岗位控制在本系列在编在岗总人数的 45%以内，其中，正高级岗位控制在本系列在编在岗总人数的 8%以内。

（五）中学教师岗位：设中学二级教师、中学一级教师、中学高级教师岗位。高级岗位控制在本系列在编在岗总人数的 40%以内。

（六）小学（幼儿）教师岗位：设小学二级教师、小学一级教师、小学高级教师岗位，根据岗位需要，设置少量副高级岗位（中学高级教师）。小学的副高级岗位控制在小学在编在岗总人数的 8%以内，幼儿园的副高级岗位控制在幼儿园在编在岗总人数的 5%以内。

（七）卫生技术岗位：设医师、主治医师、副主任医师、主任医师以及护（药、技）师、主管护（药、技）师、副主任护（药、技）师、主任护（药、技）师岗位。卫生（医生）技术高级岗位控制在本系列在编在岗总人数的 40%以内，其中，正高级岗位控制在本系列在编在岗总人数的 6%以内。卫生（护、药、技）技术高级岗位控制在本系列在编在岗总人数的 5%以内。

第七条 岗位分级比例

实验技术等系列专业技术岗位分为十二级，二至四级岗位为正高级岗位，比例为 0.3:1.2:8.5；五至七级岗位为副高级岗位，比例为 2:4:4；八至十级岗位为中级岗位，比例为 3:4:3；十一至十二级岗位为初级岗位，比例为 5:5；十三级岗位为员级岗位。

第三章 聘任条件

第八条 应聘人员必须遵守国家法律法规及学校各项规章制度，具有良好的思想政治素质和职业道德，爱岗敬业、团结协作，身心健康，努力钻研业务，能全面、熟练地履行岗位职责。近三年年度考核须合格及以上。

第九条 应聘中高级岗位者均应参加学校规定的外语考试且成绩合格。其中，1975 年 1 月 1 日以后出生的，必须参加全国外语水平考试（WSK，英语为 PETS5）并达到学校规定的合格成绩，或在教育部指定的出国留学人员培训部参加外语培训，并取得结业证书。持有合格成绩在申报同一高级岗位时有效。

符合下列情况之一可免试外语：

（一）任现职以来拥有有效 TOFEL 成绩 85 分及以上，GRE 成绩 1800 分及以上（总分 2400 分）或 1200 分及以上（总分 1600 分），IELTS（雅思）成绩 6.5 分及以上，有效 TESTTAF（德福）成绩达到 3 级及以上，有效 TEF（法语水平考试）成绩 300 分及以上者；

（二）获外语专业学士及以上学位者；

（三）在国（境）外获得学位回国者（须经教育部学位认证）；

（四）博士毕业申请中级岗位以及 1960 年 1 月 1 日以前出生应聘中级岗位者；

（五）任现职期间在国外学术期刊以第一作者身份用外文发表论文 2 篇及以上并被 SCI、EI、SSCI、A&HCI 收录者。

第十条 实验技术等系列专业技术岗位聘任中，要重点考察应聘者的服务态度与质量、岗位技术水平和解决本岗位重要技术

性问题的能力。应聘高级岗位的应具有丰富的岗位工作经验，能解决和处理岗位工作中复杂性、关键性的技术难题，能指导和培养本系列中、初级专业技术人员。

第十一条 所有业绩重点考虑任现职近五年的成果。

第十二条 实验技术等系列专业技术岗位聘任的具体条件见附件。

第四章 聘任组织

第十三条 学校专业技术岗位聘任委员会负责审批实验技术等系列正高级岗位拟聘人选。学校专业技术岗位聘任委员会下设实验技术、工程技术、图书资料、出版编辑、中学教师、卫生技术等岗位聘任专业评议组（以下简称“学校专业评议组”）。学校专业评议组成员一般由 9-11 人组成，设组长 1 人，成员原则上应具有正高级职务，负责评定相关专业技术系列副高级岗位拟聘人选，审定二、三、四级岗位推荐人选。

第十四条 学院成立专业技术岗位聘任分委员会，组成成员与职责见教师专业技术岗位聘任文件。直属、后勤、产业、机关等各单位成立专业技术岗位聘任评议组（以下简称“单位聘任评议组”），由 5-9 人组成，各单位负责人任组长，成员原则上应具有正高级职务。

第五章 聘任程序

第十五条 各单位根据学校核定的岗位设置方案，提出当年高级岗位招聘计划，报学校审批后公开招聘。中级及以下岗位可由单位按学校要求及本单位实际需要自行聘任。

第十六条 聘任程序

- （一）公布专业技术岗位招聘信息并接受应聘申请。
- （二）单位对应聘者进行资格审查，并公开展示申请材料。
- （三）单位采取面试、答辩等方式对应聘者进行考察。

(四)单位组织同行专家对高级岗位应聘者进行评议。具体要求如下:

1. 至少聘请 3 名校外同行专家对应聘者的学术水平、业务能力进行评议,评议采取匿名形式;

2. 如有三分之一的同行专家评议未通过,则不能进入下一聘任程序;

3. 同一岗位有多个应聘者申报,参与评议的同行专家原则上应相同。

(五)学院专业技术岗位聘任分委员会或“单位聘任评议组”评议表决,提出候选人并公示一周。

(六)学校资格审查小组复核各单位上报的高级岗位人员材料。

(七)“学校专业评议组”评议表决,确定副高级岗位拟聘人选,议定正高级岗位推荐人选,并公示一周。

(八)学校专业技术岗位聘任委员会评议表决,确定正高级岗位拟聘人选并公示。

(九)校长授权二级单位负责人与受聘人员签订聘任合同。

第十七条 评审投票规则

(一)各级评审组织到会成员须达到应到成员的三分之二方能开会。

(二)各级评审组织以无记名投票方式表决,其中,单位评审组织表决票中同意票超过全体成员的二分之一方为通过,学校评审组织同意票达到参会成员的三分之二方为通过。未出席评审会的成员不得委托投票。

第六章 聘期与考核

第十八条 专业技术岗位一个聘期为四年。各单位在学校岗位聘任合同范本的基础上,制定本单位各级各类岗位聘任合同。

第十九条 各单位根据岗位职责以及合同中的岗位任务要

求,采取年度述职和绩效评估的方式对实验技术等系列专业技术人员进行聘期考核,考核结果作为续聘、降聘、转岗、解聘、终止聘用的主要依据。聘期考核的规定见学校相关考核文件。

第七章 申诉及争议处理

第二十条 处理程序

(一)当事人对评审结果有异议的,应在结果公布后一周内,提出书面申诉,逾期不予受理。各级评聘组织在接到申诉后,应及时调查取证,在一个月内形成书面处理意见并反馈给当事人。

(二)当事人如对处理意见不服,可在收到处理结果一周内向上一级聘任组织提出申诉。学校专业技术岗位聘任委员会的处理意见为最终结果。最终结果确定后,若无新的证据,学校不予受理重复申请。

(三)申诉程序启动后,处理时间不与当年聘任时间同步。

第八章 附 则

第二十一条 专业技术人员根据工作需要,经本人申请、单位同意、学校审批后,可以转聘其他系列岗位,转聘两年后经考核合格方可申报高一级职务岗位。

第二十二条 本办法自 2013 年起实施,学校原专业技术职务聘任文件自行废止。本办法由学校专业技术岗位聘任委员会授权学校人事部负责解释。

- 附件: 1. 实验技术等系列专业技术岗位聘任条件
2. 实验技术等系列专业技术岗位分级聘任条件
3. 材料认定规则