

传播与艺术学院管理岗位聘任与津贴实施方案

(2011-2013 试行)

一、定岗基本原则及依据

- 1、体现“人”与“岗位”结合的原则，按需设岗，按岗招聘，合理配置，优化结构。
- 2、坚持“公开招聘、平等竞争、择优聘任”的原则，实现合约聘用，形成人才竞争和流动机制。
- 3、强化岗位职责与岗位考核，体现“淡化身份、岗变薪变、动态管理”的原则。

二、岗位类别

管理岗位系列的岗位类别分为 1-5 级，基本涵盖非教师系列的所有岗位，在编人员和派遣人员待遇等同。

三、岗位的设置

管理岗位系列的设岗类别、岗位等级、岗位描述、岗位职数和津贴标准数见下表。

表 1 管理系列岗位划分标准

岗位类别	岗位等级	岗位描述	津贴标准 (元)	岗位职数
关键岗位	1	院正职 (院长、书记)	校聘岗位	2
	2	院副职 (副院长、副书记)	25000	1-2
重要岗位	3	院次副职 (院长助理、院办主任)、院部门 (科室) 负责人	17000	1-2
骨干岗位	4	院部门 (科室) 骨干工作人员	14000	4-6
一般岗位	5	院部门 (科室) 一般工作人员	10000	2-3

因年龄的原因不再担任院部、科室实职岗位人员，其岗位津贴按原聘任实职岗位津贴的 80%保留一年，之后按实际聘用岗位发放。

四、管理岗位系列的岗位职责

所有管理岗位实行坐班制度和请假制度，出勤率不得低于 90%。

(1) 管理 1 岗：

- 1、制定学院的中长期发展规划以及年度工作计划，承担学科建设、专业建设、师资队伍建设、人才引进、党的建设等主要领导责任；
- 2、落实校、院布置的各项任务；
- 3、及时处理管理职责范围内的突发或紧急事项；
- 4、所分管工作的年度考核中，学校的考核评价达到优良以上，分管部门以及教职员工的的评价满意率达到 75%以上。

(2) 管理 2 岗:

- 1、参与学院的规划工作，制定分管部门或单位的年度工作计划；
- 2、落实校、院布置的各项任务；
- 3、及时处理管理职责范围内的突发或紧急事项；
- 4、所分管工作的年度考核中，学校的考核评价达到优良以上，分管部门以及教职员工的考核评价满意率达到 75%以上。

(3) 管理 3 岗:

- 1、组织、安排本科室人员落实本科室承担的各项日常管理职责；
- 2、完成岗位任务和主管领导布置的任务；
- 3、对所负责工作的年度考核中，上级部门的优良评价、教学、科研人员的评价满意率均达到 65%以上。

(4) 管理 4 岗:

- 1、组织、安排本科室人员落实本科室承担的各项日常管理职责；
- 2、完成岗位任务和主管领导布置的任务；
- 3、对所负责工作的年度考核中，上级部门的优良评价、教学、科研人员的评价满意率均达到 65%以上。

(5) 管理 5 岗

- 1、完成岗位任务和主管领导布置的任务；
- 2、对所负责工作的年度考核中，部门主管的优良评价、教学、科研人员的评价满意率均达到 65%以上。

五、岗位聘任

学院成立管理岗位设置与聘任工作组，由院党政正副职、教职工代表组成，工作组组长由书记担任，秘书由院办主任担任。

各管理岗位的设置与人员聘任，先由职能部门分管领导提出方案，由学院管理岗位设置与聘任工作组讨论确定初步方案，公示一周后，经学院党政联席会议通过后执行。各类管理岗位受聘人员与学院签订聘任合同，聘用合同约定要求作为聘期内的考核依据。

六、考核办法

1、学院成立管理人员考核工作小组，负责管理人员的考核工作，考核结果报学院党政联席会议讨论通过。考核采用年度考核与聘期考核相结合的办法，考核期为每年的 1 月 1 日至 12 月 31 日。

2、考核的内容包括管理人员的德、能、勤、绩、廉，重点考核管理人员的岗位工作（成绩）任务完成情况，管理人员如实填写考核表。考核等级分为优秀、良好、合格、不合格四个等级。各部门推荐 1-2 名教职员工参加学院评优，学院根据综合评定结果，按管理人员的总人数 20%的比例确定优秀。

3、管理岗位系列中的 1 级岗位受聘人员的考核由学校组织部门、教职工代表、学院职能

部门测评组成，权重分别为 50%，30%，20%；2 级岗位的考核由学院正职、教职工代表、机关职能部门测评组成，权重分别为 25%，50%，25%；3、4 级岗位的考核由学院党政班子测评、部门测评、服务对象测评和（机关）职能部门测评组成，权重分别为 30%，10%，40%，20%；5 级岗位的考核然后由主管、服务对象、部门互评组成，权重分别为 30%，50%，20%。

4、对学校和学院交付的特殊工作做出贡献的管理人员，学院将另外给予特殊任务业绩奖励。具体操作办法由学院分管领导提出，院党政联系会议研究决定。

5、连续 2 次考核不合格者，不再聘任原岗位，一般应降级聘用或解除聘用关系；连续 3 次考核不合格者，解除聘用关系。对在聘任期内，违反校纪校规、或未能履行岗位职责的岗位受聘人员的处理，参照同济大学有关规定执行。

七、聘期与业绩津贴

1、岗位聘期

关键岗位聘期为 3 年，一般岗位 1-2 年。

2、岗位与业绩津贴

管理岗位受聘人员的业绩津贴，以学院教师当年的基础业绩津贴的平均值为基础，根据不同岗位职责设有不同的乘系数（具体见表 2）。“双肩挑”人员指选择管理岗位，同时承担部分教学工作的学院管理人员，其业绩按照“管理业绩+基础业绩”计算。

教师基础业绩津贴计算办法参见《传播与艺术学院教师岗位聘任和津贴分配实施办法》。

表 2 岗位业绩系数

岗位类别	岗位系数	岗位描述
关键岗位	2.0	院正职（院长、书记）
	1.7	院副职（副院长、副书记）
重要岗位	1.4	院次副职（院长助理、院办主任）、 院部门（科室）负责人
骨干岗位	1.2	院部门（科室）骨干工作人员
一般岗位	1.0	院部门（科室）一般工作人员

八、激励制度

为了更好体现管理和 Service 关系，提高办事效率和服务质量，鼓励勤勉奉献，防止消极怠工，学院特设立激励制度。对考核优秀的管理人员给予一定奖励，考核不合格的管理人员给予一定的处罚。奖惩以教师平均基础业绩津贴为基数，根据考核结果来上下浮动一定比例来进行奖励，具体浮动系数如下：对于评为学院优秀者上浮 30%，良好者上浮 20%，合格者上浮 10%，对于不合格者，将按照不同的等次下浮 10%、20%、30%。（具体见表 3）

表3 考核奖惩比例

基数	浮动系数	适用范围	说明
以教师 基础业 绩津贴 平均值 为基数	1.3	适用于全体管理类人员	优秀，考核分值不低于 85
	1.2		良好，考核分值不低于 80
	1.1		合格，考核分值不低于 70
	1.0		合格，考核分值不低于 65
	0.9		不合格，考核分值低于 60
	0.8		不合格，考核分值低于 50
	0.7		不合格，考核分值低于 40

本方案未尽事宜由学院党政联席会议研究决定。

传播与艺术学院
2011年6月21日