

# 西南交通大学文件

西交校人〔2024〕33号

## 西南交通大学关于印发《管理岗位等级 晋升实施办法（修订）》的通知

校内各单位：

《西南交通大学管理岗位等级晋升实施办法（修订）》经学校 2023-2024 学年第二学期第 12 次校长办公会审议及第十五届党委第 46 次常委会（扩大）会议审定通过，现予以印发，请遵照执行。

特此通知。

西南交通大学

2024 年 7 月 10 日

# 西南交通大学管理岗位等级晋升 实施办法（修订）

## 第一章 总 则

**第一条** 为进一步加强学校管理人员（教育职员）队伍建设，建立健全管理人员职业发展激励机制，践行做成做优文化，营造干事创业热情，根据《中华人民共和国高等教育法》《关于高等学校岗位设置管理的指导意见》（国人部发〔2007〕59号）、《教育部直属高等学校岗位设置管理暂行办法》（教人〔2007〕4号）等文件精神，结合学校实际，制定本办法。

**第二条** 本办法所称管理人员，是指聘任教育部核定管理岗位、专职从事管理与服务工作的在职在岗人员（含主岗位为管理岗的“双肩挑”人员）。

本办法所称管理岗位等级（职员职级）晋升，是指学校管理人员按照本办法规定的条件和程序，逐级申请评聘高一级管理岗位。

学校原则上以两年为一个周期，开展管理岗位等级晋升工作。

**第三条** 学校按照“德才兼备、以德为先、人岗相适、竞争择优”原则，分类开展岗位等级晋升工作。

**第四条** 根据教育部有关规定，学校管理岗位设置三级到十级共计八个等级。本办法适用于管理人员晋升五级及以下管理岗位；晋升三级、四级管理岗位按照教育部有关规定执行。

## 第二章 组织机构

**第五条** 学校成立“西南交通大学管理岗位聘用工作分委员

会”，负责管理岗位聘用相关工作，并在西南交通大学岗位设置与聘用工作委员会的领导下开展工作。

学校管理岗位聘用工作分委员会主要负责组织领导、统筹协调管理岗位聘用工作，审议和审定管理岗位五级、六级等级晋升拟聘人选以及审定管理岗位七级、八级等级晋升拟聘人选。人力资源部作为管理岗位聘用工作分委员会办事机构，主要负责相关具体工作的组织实施。

**第六条** “西南交通大学管理岗位聘用工作分委员会”组成如下：

（一）主任由学校党委书记担任。

（二）副主任由校长，以及分管人事工作、校机关工作的校领导担任。

（三）其他委员由党委组织部部长、人力资源部部长、部分校机关职能部门和直属单位主要负责人，以及相关教学科研单位主要负责人组成，总人数为 13-17 人（其中教学科研单位主要负责人占比掌握在 30%左右）。具体委员名单由学校岗位设置与聘用工作委员会确定。

**第七条** 在学校管理岗位聘用工作分委员会之下，根据不同单位类型设置若干管理岗位七级、八级分类评审组，分类审议晋升管理七级、八级岗位的拟聘人选。

**第八条** 学校各二级单位成立“基层资格审核工作组”，组成如下：

(一) 组长由本单位主要负责人担任。

(二) 成员由本单位其他中层领导干部、二级单位党支部成员、人事秘书、组织委员等相关人员组成。

“基层工作组”主要负责对本单位管理岗位等级晋升申请人员进行任职资格及师德师风审查、岗位业绩初步审核、推荐人员排序等,并按照学校要求组织实施本单位管理岗位等级晋升其它相关工作。

各二级单位“基层资格审核工作组”组成人员名单,应报学校人力资源部备案。

### **第三章 申报条件**

**第九条** 学校管理岗位等级晋升申报条件包括基本条件和业绩条件。

**第十条** 基本条件是管理岗位等级晋升的基本要求,主要包括:

(一) 拥护中国共产党的领导,遵纪守法,身心健康。

(二) 胸怀祖国,热爱人民,贯彻党和国家教育方针,具有良好思想政治素质、职业道德和服务意识。

(三) 热心管理工作,潜心岗位业务研究,具有奉献精神,爱岗敬业,公正廉洁。

(四) 具有岗位所需专业知识技能、协调沟通能力,能够较好履行所聘任岗位职责任务。

(五) 任现岗位等级以来或近五年考核结果均在合格及以上等次。

**第十一条** 业绩条件是管理岗位等级晋升的主要依据，主要根据管理人员年功累绩、年度考核、工作实绩和在急难险重等工作中的贡献程度确定。

**(一) 申报职员五级岗位的年限与业绩条件**

1. 六级职员任职 10 年及以上。

2. 六级岗位任职期间年度考核结果获优秀等次不少于 2 次。

3. 勇于创新、敢于担当，在解决学校或本部门急难险重工作中有突出贡献（提供案例 2 个，不少于 500 字）。

4. 聘六级岗位以来取得标志性工作成果，以下任选二项[其中（1）和（2）可拉通认定]：

（1）牵头撰写或主笔修订以学校公文形式或以二级单位公文形式正式印发的，或按照学校工作要求制定的涉及本单位综合改革及特别重要工作、与本管理岗位工作相关的重要规划、方案至少 3 项，且对推动该类事项的落实具有典型意义；

（2）牵头撰写或主笔修订以学校公文形式或以二级单位公文形式正式印发的，或按照学校工作要求制定的涉及本单位综合改革及特别重要工作、与本管理岗位工作相关的重要制度性文件至少 3 个，且在学校或二级单位管理中长期得到运用执行；

（3）向省部级管理部门提交出高质量研究报告至少 1 篇，且被采用或被主要领导作为范例明确批示或表扬；

（4）获得与本管理岗位业务工作紧密相关的省部级及以上个人奖项至少 1 项或被聘为与业务工作紧密相关的全国行业专家能手。

5.独立或以第一作者公开发表与从事的管理岗位工作相关的研究论文（或专著）至少 3 篇；本人主持省部级及以上与本职工作相关的管理类科研项目最多可折抵 1 篇论文（或专著）。

## （二）申报职员六级岗位的年限与业绩条件

1.七级职员任职 8 年及以上。

2.七级岗位任职期间年度考核结果获优秀等次不少于 2 次。

3.勇于创新、敢于担当，在解决学校或本部门急难险重工作中有突出贡献（提供案例 2 个，不少于 500 字）。

4.聘七级岗位以来取得标志性工作成果，以下任选二项[其中（1）和（2）可拉通认定]：

（1）牵头撰写或主笔修订以学校公文形式或以二级单位公文形式正式印发的，或按照学校工作要求制定的涉及本单位综合改革及特别重要工作、与本管理岗位工作相关的重要规划、方案至少 2 项，且对推动该类事项的落实具有典型意义；

（2）牵头撰写或主笔修订以学校公文形式或以二级单位公文形式正式印发的，或按照学校工作要求制定的涉及本单位综合改革及特别重要工作、与本管理岗位工作相关的重要制度性文件至少 2 个，且在学校或二级单位管理中长期得到运用执行；

（3）向省部级管理部门提交出高质量研究报告至少 1 篇，且被采用或被主要领导作为范例明确批示或表扬；

（4）获得与本管理岗位业务工作紧密相关的省部级及以上个人奖项至少 1 项或被聘为与业务工作紧密相关的省级行业专家能手。

5.独立或以第一作者公开发表与从事的管理岗位工作相关的研究论文（或专著）至少 2 篇；本人主持省部级及以上与本职工作相关的管理类科研项目最多可折抵 1 篇论文（或专著）。

### **（三）申报职员七级岗位的年限与业绩条件**

1.八级职员任职 6 年及以上。

2.八级岗位任职期间年度考核结果获优秀等次不少于 1 次。

3.勇于创新、敢于担当，在解决学校或本部门急难险重工作中有突出贡献（提供案例 1 个，不少于 500 字）。

4.聘八级岗位以来取得显著工作成果，参与起草或修订以学校公文形式或以二级单位公文形式正式印发的，或按照学校工作要求制定的涉及本单位综合改革及特别重要工作、与本管理岗位工作相关的重要规划、方案至少 1 项；或参与撰写或修订以学校公文形式或以二级单位公文形式正式印发的与本管理岗位工作相关的重要制度性文件至少 1 个，且较长时期在学校管理中得到运用执行。

5.独立或以第一作者公开发表与从事的管理岗位工作相关的研究论文（或专著）至少 1 篇，本人主持校级及以上与本职工作相关的管理类科研项目最多可折抵 1 篇论文（或专著）。

### **（四）申报职员八级岗位的年限与业绩条件**

1.九级职员任职 4 年及以上。

2.九级岗位任职期间年度考核结果获优秀等次不少于 1 次。

3.积极主动推动本职工作，善于发现问题，并提出解决思路，取得一定成效（提供案例 1 个，不少于 500 字）。

4.聘九级岗位以来，参与重要规划、方案、文件及研究报告的起草等至少 1 项。

## **第四章 工作程序**

**第十二条** 学校管理岗位等级晋升工作主要包括发布通知、本人申请、资格初审与复核、评审与审批、确定拟聘人选、公示及聘岗等环节。

**第十三条** 人力资源部根据学校工作安排统一发布管理岗位等级晋升工作通知。

**第十四条** 管理人员根据通知要求提出晋升申请，填写申请表，并提供相关证明材料。申请人需对提供材料的真实有效性负责，蓄意提供虚假材料者或弄虚作假的，撤销当年申报资格或评聘结果，并按有关规定予以处理。

**第十五条** 各“基层资格审核工作组”负责对本单位申请人员的管理岗位等级晋升资格、师德师风等进行审核，对符合晋升条件的人员在本单位全体人员范围或一定范围内开展民主评议（其中非教学科研单位需全体人员参与；教学科研单位内的一定范围包括全体党政领导班子、管理人员，以及不少于 10 人的教师、专职辅导员和其他专业技术人员代表），评议通过得票率应超过参与投票人数的三分之二。评议结果应统一在本单位内部公示五个工作日，并将通过评议且公示无异议的申请者材料和单位评议意见按要求汇总报送人力资源部组织复核。

**第十六条** 人力资源部牵头会同相关部门对申请管理岗位等



级晋升人员的业绩材料进行综合复核，并负责向有关部门函询确认申报人员师德师风与违规违纪情况。

**第十七条** 学校召开岗位设置与聘用工作委员会会议，确定各等级岗位晋升指标投放数，并确定管理岗位聘用工作分委员会及管理岗位七级、八级分类评审组成员具体组成。指标投放数一般根据学校管理岗位总量、等级结构控制比例、符合条件的申报人数、不同单位类型等，在保持各级岗位指标动态均衡、为今后改革留有空间的前提下，综合评估予以确定。

**第十八条** 学校组织召开管理岗位七级、八级分类评审组会议，分类审议管理岗位七级、八级等级晋升拟聘人选。

学校组织召开管理岗位聘用工作分委员会会议，审议和审定管理岗位五级、六级等级晋升拟聘人选（必要时申请晋升人员应先进行述职），审定管理岗位七级、八级等级晋升拟聘人选。投票通过的拟聘人选由人力资源部提交校长办公会审批。

**第十九条** 对于校长办公会审批通过的人选，人力资源部负责进行公示，公示无异议后下达聘岗通知。

**第二十条** 学校管理岗位聘用工作分委员会、管理岗位七级、八级分类评审组评审会议到会人数应超过组成成员人数的三分之二以上，会议方可召开。会议以无记名投票方式产生通过人选，同意票超过到会成员的三分之二以上方为通过。会议根据学校当年下达的指标数，以无记名投票方式产生通过人选，投票最多进行两轮。第一轮同意票数超过到会成员的三分之二以上者，以得

票数多少为序，根据指标投放数产生通过人选。当投放指标未用完时，可进行第二轮投票。第二轮投票同意票数超过到会成员的三分之二以上者，以得票数多少为序在剩余指标数内产生通过人选，无论指标是否用完，评审结束。

**第二十一条** 近 10 年个人考核有两次及以上优秀，且近 5 年未获得职务、职级、高级专业技术职务晋升的临退休管理岗位人员，退休前两个月可由本人提交管理岗位等级晋升申请（不含三、四级职员），由所在二级单位、人力资源部审核后提交学校校长办公会审定，其指标不纳入学校当年岗位晋升指标。

## **第五章 相关纪律**

**第二十二条** 学校各二级单位应高度重视管理岗位等级晋升工作，加强领导、严格纪律，公平、公正、公开，切实杜绝弄虚作假。对于申报及评审工作中出现的违规违纪行为，学校将追究相关单位责任。

**第二十三条** 学校管理岗位等级晋升工作按规定实行回避制度，具体根据《事业单位人事管理回避规定》（人社部规〔2019〕1 号）有关规定执行。

**第二十四条** 学校岗位设置与聘用工作委员会负责裁定管理岗位等级晋升工作中出现的争议、申诉、投诉和举报等，具体由人力资源部负责受理。

## **第六章 附 则**

**第二十五条** 对于属于职员晋升涉及到的“重要规划、方案、

制度性文件”，须申请人所在各单位领导班子按客观公平、实事求是原则集体决策形成纪要（若申请人涉及跨单位岗位调整，应由申请人持相关业绩共同作者确认签字单，先经原时任单位主要分管领导证明意见后，再由现任单位领导班子集体决策），明确该规划、方案、文件参与制定的具体人员名单及各自贡献率，且今后不能在其他人员使用时重新变更调整作者贡献率。

**第二十六条** 根据《普通高等学校辅导员队伍建设规定》（教育部令第43号）有关规定，学校专职辅导员具有教师和管理人员双重身份，专职辅导员管理岗位等级晋升按照《西南交通大学专职辅导员岗位设置与聘用管理办法》（西交校人〔2023〕31号）执行。

**第二十七条** 本办法由学校人力资源部、党委组织部负责解释。

**第二十八条** 本办法自发布之日起施行。原《西南交通大学管理岗位等级晋升实施办法（试行）》（西交校人〔2020〕31号）同时废止。以往学校关于管理岗位等级晋升的与此文件精神不一致的，以此文件为准。

附件：西南交通大学管理岗位等级晋升年限与业绩条件说明

## 附件

# 西南交通大学管理岗位 等级晋升年限与业绩条件说明

一、任职年限从聘本级岗位之日起计算，任职期间年度考核结果获优秀等次每3次折减1年任职年限(累计折减任职年限不得超过2年)；个人年度考核基本合格、不合格或无考核结果的，考核当年不计算为有效任职年限。

二、聘期个人考核优秀、个人荣获校级及以上单位颁发的荣誉称号或表彰，可视为当年个人考核优秀。

三、省部级及以上个人获奖和行业专家能手具体指：国家部委、省级政府及直属部门，或一级学会正式颁发的个人奖项以及发放的行业专家能手聘书。

四、不予认定的业绩成果：带有文号的各类会议纪要、往来函件、一次性工作通知、一般工作请示报告、工作总结和计划、表彰决定，以及年鉴性质的出版物等。

录用通知不作为论文正式发表的凭证，论文的公开发表以正式出版为准，内部刊物不在业绩条件之列。

五、业绩条件中提供的案例应为在一定时期内产生了实效性的工作，并在重要工作的推动中取得了一定成果、成效。

六、综合考虑岗位年功累绩，参与急难险重任务，参加1年以上学校安排的扶贫、支教、援疆、援藏、援青、国际组织任职或驻外等，考核优秀，表现突出者，在同等条件下优先晋级。

七、为了保障在连续两次评审期间退休的职工利益，若在退休前满足任职年限要求，允许其在退休前最后一次申报岗位等级晋升时适当缩短任职年限。若评审通过，晋升岗位等级起始时间从年限满足之日起算。

(此件主动公开)

---

西南交通大学校长办公室

2024年7月10日印发

---