

中共宁夏大学委员会文件

宁大党发〔2025〕84号



关于印发《宁夏大学专业技术岗位设置 与聘任实施方案（2025-2028年）》的通知

各单位：

《宁夏大学专业技术岗位设置与聘任实施方案（2025-2028年）》已经2025年第10次校党委常委会会议审议通过，现予印发，请认真贯彻执行。

中共宁夏大学委员会

2025年6月5日

宁夏大学专业技术岗位设置与聘任实施方案 (2025—2028 年)

为贯彻落实学校第八次党代会明确的目标任务，进一步深化人事制度改革，提高专业技术岗位管理使用效益，全面激发专业技术人员干事创业活力，助推“双一流”建设，根据《宁夏回族自治区事业单位岗位设置管理暂行办法》(宁人发〔2007〕142号)、《宁夏回族自治区人力资源和社会保障厅关于优化完善事业单位岗位设置和聘用管理有关政策的通知》(宁人社发〔2023〕20号)等文件精神，结合学校实际，制定本实施方案。

一、基本原则

(一)总量控制，比例合理。根据自治区批准设置的岗位数，实行总量控制。按照自治区规定的专业技术人员岗位结构比例要求，科学合理设置各岗位比例。岗位聘任当年退休人员，可使用一次性岗位政策统筹解决。

(二)分级分类，结构科学。专业技术岗位总量(专业技术二级岗位除外)按比例核拨给各学部和各职能部门。以教学科研队伍为主体，向教学科研一线倾斜，非教学科研人员适当降低岗位设置比例。

(三)绩效牵引，综合评价。专业技术岗位竞聘应主要参考上个聘期绩效业绩情况，突出重点任务和突破性任务指标业绩，并充分考虑绩效指标以外的综合贡献。

（四）能上能下，尊重历史。实行周期性全员竞聘，完善岗位竞聘激励机制，可越级晋升，也可降多级聘任。兼顾历史和发展需求，既要支持青年教师发展，又要保障一线为学科发展做出长期贡献的老教师。

二、实施范围

学校所有在编专业技术人员均应参加本次专业技术岗位聘任，包括控制编人员和备案人员。

三、岗位分类设置与等级比例

（一）按职称系列分类设置

1.专任教师岗位设置：主要为高教和研究系列，包括部分实验工程系列专任教师，以所属学部划分。

2.其他系列类别人员岗位设置：

（1）工程实验系列岗位，主要设置在学部和测试分析中心；

（2）图书资料系列岗位，主要设置在图书馆；

（3）档案系列岗位，主要设置在档案馆；

（4）会计审计系列和经济系列相关专业岗位，主要设置在计划财务处；

（5）新闻出版系列岗位，主要设置在学术期刊中心；

（6）幼教系列岗位，主要设置在幼儿园，由后勤保障部牵头负责；

（7）网络信息工程系列，主要设置在网络与信息管理中心；

（8）辅导员系列岗位，主要设置在各书院；

(9) 其他岗位，由人力资源部牵头，根据相应人员所在岗位实绩，统筹聘用。

(二) 岗位比例设置

1. 专任教师岗位比例：专业技术正高级岗位中，二级、三级、四级之间的设置比例为 1:3:6；专业技术副高级岗位中，五级、六级、七级岗位之间的设置比例为 2:4:4；专业技术中级岗位中，八级、九级、十级岗位之间的设置比例为 3:4:3；专业技术初级岗位中，十一、十二级岗位之间的设置比例为 5:5。

2. 其他系列类别人员岗位比例：专业技术正高级岗位中只设置四级岗；专业技术副高级岗位中，五级、六级、七级岗位之间的设置比例为 1:2:7；专业技术中级岗位中，八级、九级、十级岗位之间的设置比例为 2:3:5；专业技术初级岗位中，十一、十二级岗位之间的设置比例为 5:5。

各学部、书院及牵头单位严格按照以上比例确定各级岗位设置数量，具体岗位数量 = 现有等级资格人数 × 相应岗位设置比例。

四、专任教师专业技术岗位晋级条件

(一) 专任教师专业技术岗位晋级应根据原岗位聘期内（最大岗位聘任起止时间为 2021 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日）绩效总积分进行排序逐级聘任，并符合下列相应晋级条件。

1. 晋升专业技术三级岗位，应具有高教或科研系列正高职称，聘用在专业技术四级岗位满 2 年。

2. 晋升专业技术五级岗位，应具有副高职称，聘用在专业技

术六级岗位满 2 年，或聘用在专业技术七级岗位满 4 年。

3. 晋升专业技术六级岗位，应具有副高职称，聘用在专业技术七级岗位满 2 年。

4. 晋升专业技术八级岗位，应具有中级职称，聘用在专业技术九级岗位满 2 年，或聘用在专业技术十级岗位满 4 年。

5. 晋升专业技术九级岗位，应具有中级职称，聘用在专业技术十级岗位满 2 年。

6. 晋升专业技术十一级岗位，应具有初级职称，聘用在专业技术十二级岗位满 2 年。

（二）绩效总积分计算方法：个人重点任务和个人突破任务按实际积分核算；单位突破任务积分按实际积分核算，设置上限为个人重点和个人突破总分的 20%；个人基本职责积分中，基本工作量内的按完成度百分比计分，教学、科研工作超量部分按 50% 核算。

（三）首次聘任或原所聘岗位时间不满 2 年的，只能聘任至相应专业技术职称等级的最低一级岗。

（四）岗位聘期内新增单项积分 800 分及以上业绩成果（主持或排名第一，宁夏大学为第一单位）的，可不受岗位聘任时间限制，在相应职称等级内，破格申报高一级或越级申报岗位。

五、岗位聘任程序

（一）确定岗位设置数。按照现有专业技术岗位聘任人数及各岗位比例确定各类别岗位设置具体数量。

（二）个人绩效积分核定。所有专业技术人员在教师画像系统中核对个人业绩成果。

（三）专任教师岗位聘用。专任教师岗位由人力资源部按学部划分，将绩效积分排序结果送各学部。由学部核对并确定拟聘结果，如遇特殊情况可将处理意见报人力资源部汇总，提请会议研究后实施。聘任结果应在学部、学院公示，公示无异议后报送人力资源部。

（四）其他系列类别人员岗位聘用。专任教师以外的其他各系列类别，由主要设岗单位牵头负责，成立岗位聘用工作领导小组，根据学校核定专业技术岗位设置数量，制定岗位聘用方案，经相关会议确定并公示，报学校审核备案后实施。聘用结果在各主要设岗单位进行公示后，报送人力资源部。

（五）一次性专业技术岗位聘用。由人力资源部负责，根据退休时间，在拟聘高级专业技术岗人员中，确定一次性专业技术岗位聘用人员。

（六）聘任结果审定。人力资源部对聘用结果进行汇总和复审，提交学校专业技术岗位聘用领导小组审议并公示，最终提交学校相关会议研究审定后正式发布聘用结果。

六、有关事项说明

（一）专业技术二级岗位评聘按《宁夏大学专业技术二级岗位聘用管理办法（试行）》执行，不参与此次专业技术岗位聘任。新聘期内退休的专业技术人员按本人意愿，可申请不参加此次岗

位聘任。

（二）高级岗位职数出现空缺时，经评估可统筹调剂至下级岗位使用（专业技术二级岗位除外）。

（三）非教学科研单位，具有高教和科研系列副高以上专业技术职称且为研究生导师者属专任教师，参加所属学部专任教师岗位聘任。

（四）2023 年在中期动态调整时岗位晋级聘任的，在此次专业技术岗位聘任中，岗位聘期按满 2 年计算。

（五）绩效总积分相同时，单项指标积分大者优先聘任。

（六）非教学科研单位专业技术人员岗位晋级，应主要围绕其岗位工作实绩进行评价，参与科研和发表论文等情况作为辅助评价内容。

（七）其他系列类别人员，可选择划归所属系列归口部门聘用或由人力资源部统筹聘用。

（八）受到党内或行政纪律处分且尚在影响期内的专业技术人员，不得晋升专业技术岗位等级。

七、组织领导

（一）学校人事人才工作领导小组全面负责岗位聘任的组织领导工作，适时召开工作会议，研究工作方案，审议岗位聘用结果。

（二）学校党委教师工作委员会（师德师风建设领导小组）负责专业技术岗位聘任工作的过程监督，并接受教职工在岗位聘

任工作中的申诉和投诉，就有关申诉和投诉问题进行调查核实，提出处理意见，及时化解各种矛盾，确保岗位聘任工作顺利进行。

八、聘期管理

（一）专业技术岗位聘期为四年，实行中期动态调整。中期动态调整是基于聘期内各单位因退休、调离等原因空缺出的岗位进行递补。

（二）聘期内有违反师德师风、履职不当等影响岗位聘任的，由学校相关部门提请会议研究，降级聘任。

九、本方案由人力资源部负责解释，未尽事宜提请学校人事人才工作领导小组研究。