

## 工勤技能岗位设置与聘任实施细则

### 一、岗位定义

我校事业编制工勤技能人员均纳入本次岗位设置管理。

工勤技能岗位指承担技能操作和维护、后勤保障、服务等职责的工作岗位。

学校将继续推进后勤服务社会化和校企改制工作，已经实现社会化服务和改制企业的一般性劳务工作，不再设置相应的工勤技能岗位。

### 二、岗位设置和结构比例

#### 1、工勤技能岗位等级设置

工勤技能岗位包括技术工岗位和普通工岗位，其中技术工岗位分为一至五级 5 个技术等级，分别对应高级技师、技师、高级工、中级工、初级工，普通工岗位不分等级。

#### 2、工勤技能岗位总量

由于我校后勤社会化和校企改制工作正在逐步推进，尚未完全完成，故在本次岗位设置中把学校现有的校企和后勤工勤技能人员予以打包单独设置。

根据我校现状，本次设岗聘用时，工勤技能岗位数量按照学校总岗位量的 1%比例，共设置 33 个工勤技能岗位。

#### 3、结构比例

一级、二级岗位的总量占工勤技能岗位总量的比例为 3%左右，三级岗位的总量占工勤技能岗位总量的比例为 22%左右，四级岗位的总量占工勤技能岗位总量的比例为 30%左右，五级岗位占 15%左右。普通工占 30%。

### 三、岗位任职条件

工勤技能人员应当遵纪守法，遵守学校的规章制度，具有良好的品行和职业道德；热爱本职工作，认真履行岗位职责，熟练掌握本岗位的操作技能，能根据工作需要服从组织安排并完成所承担的工作任务；身体健康，具有适应岗位要求的身体条件。

#### 1、一级岗位（高级技师）

（1）全面掌握本工种及与之相关的业务知识和操作技能，熟悉有关工艺流程，具有一定的现场设计和分析能力，能高质量地完成本工种及与之相关的任务。

（2）能解决本工种岗位上关键性技术和工艺难题，并在技术革新和技术攻关等方面成绩显著。

（3）积极指导和帮助初、中、高级工和技师提高业务能力。

（4）在技师岗位任职 5 年，历年考核合格。

(5) 通过有关部门组织的高级技师等级考评并取得任职资格。

## 2、二级岗位（技师）

(1) 全面掌握本工种的业务知识和操作技能，能高质量的完成本工种任务，在工作中发挥技术特长，热心传授技艺。

(2) 具有丰富的实践经验，能够解决工作中的关键性技术、工艺方面的难题，并取得显著效益。

(3) 积极指导和帮助初、中、高级工提高业务能力，具有一定的技术管理能力。

(4) 在高级工岗位任职 5 年，历年考核合格。

(5) 通过有关部门组织的技师等级考评并取得任职资格。

## 3、三级岗位（高级工）

(1) 达到本岗位“应知应会”要求，熟练掌握本工种的业务知识，和操作技能。

(2) 在本职岗位上能起到技术尖子的作用，高质量地完成本职工作任务。

(3) 能指导帮助初、中级工提高业务能力。

(4) 在中级工岗位任职 5 年，历年考核合格。

(5) 通过有关部门组织的高级工等级考评并取得任职资格。

## 4、四级岗位（中级工）

(1) 达到本岗位“应知应会”要求，能独立完成岗位任务，并能注意技术的自我提高。

(2) 在本职岗位上能起到技术骨干的作用，在技术革新和增收节资等工作中发挥积极作用。

(3) 在初级工岗位任职 5 年，历年考核合格。

(4) 通过有关部门组织的中级工等级考评并取得任职资格。

## 5、五级岗位（初级工）

(1) 达到本岗位“应知应会”要求，能在高级工和中级工的指导下，完成本岗位工作任务。

(2) 通过有关部门组织的初级工等级考评并取得任职资格。

学徒(培训生)学习期满和工人见习、试用期满，通过初级工技术等级考核，且符合岗位聘用要求的，可确定为五级工勤技能岗位。

## 6、普通工岗位

熟悉本职工作，有良好的服务态度和职业道德。有较强的工作责任心，自觉遵守操作规程和工作规范，安全生产，圆满完成本职岗位工作。

各单位和部门可根据实际工作需要，分类制定各等级岗位所要求的技能水平方面的任职条件。

## 四、岗位聘任程序

- 1、公布岗位、岗位职责和聘用条件；
- 2、应聘人员提出申请并填写《应聘表》；
- 3、各二级组织岗位聘任委员会进行资格初审；
- 4、申报四级及以下工勤技能岗位的人员，由所在单位确定拟聘人选，报校岗位聘任工作小组审核备案；申报工勤技能一级、二级、三级岗位的人员，《应聘表》报人事处汇总，由校岗位聘任工作小组提出拟聘名单；
- 5、需进行资格评议的，由学校相关的评议委员会进行评议；
- 6、拟聘人员公示；
- 7、公布聘任结果，各部门根据受聘人员的岗位职责和任务要求，与其签订《岗位聘任书》，岗位聘任期限为三年。

## 五、考核

- 1、坚持客观、公正、公开的原则，由聘用部门对工勤技能人员的德、能、勤、绩进行考核。
- 2、年度考核。由聘用单位按照学校年度考核的有关要求进行，考核结果分为优秀、合格、基本合格、不合格四个等级。
- 3、年度考核不合格的不得计为正常聘任年限。
- 4、根据事业单位岗位管理的有关要求，我校工勤技能人员的晋级工作须在考核合格的基础上，参加社会化的职业技能考核鉴定并取得合格证书后，由聘用单位编报计划，按岗聘用。

## 六、附则

- 1、因学校工作调整、校内聘用单位撤销或合并而从事与原工种不同的工勤技能岗位工作的技术工，本次岗位聘任时，在聘期内可按 2006 年工资套改时的岗位等级，保留相应等级的工勤技能岗位工资。
- 2、因个人原因，工勤技能人员的原技术工种与现从事的技术工种不一致，或由技术工岗位改为普通工岗位，不再保留原聘任的岗位等级，应按现从事岗位的性质进行考核和重新聘任，并相应调整其岗位等级工资。