

华南农业大学文件

华南农办〔2019〕84号

关于印发《华南农业大学岗位设置 与聘用管理办法》的通知

各学院、部处、各单位：

《华南农业大学岗位设置与聘用管理办法》已经学校 2019 年第 21 次校长办公会议和十二届党委常委会第 246 次会议讨论通过，现予印发，请遵照执行。

华南农业大学
2019 年 7 月 15 日

华南农业大学岗位设置与聘用管理办法

第一章 总 则

第一条 为贯彻落实中共广东省委、广东省人民政府《关于建设高水平大学的意见》（粤发〔2015〕3号）和《高水平大学建设人事制度改革试点方案》（粤府办〔2016〕14号）精神，继续深化人事制度改革，推动我校高水平大学建设，根据《事业单位人事管理条例》（国务院令第652号）、《关于高等学校岗位设置管理的指导意见》（国人部发〔2007〕59号）和《广东省事业单位岗位设置管理实施意见》（粤人发〔2008〕275号）、《广东省高等学校岗位设置管理指导意见》（粤人社发〔2010〕105号）等有关岗位设置管理工作的文件要求，结合我校实际情况，特制定本办法。

第二条 指导思想

以习近平新时代中国特色社会主义思想为统领，贯彻落实国家及广东省中长期教育改革和发展规划，深刻把握《高水平大学建设人事制度改革试点方案》精神，全面提高学校的办学水平和办学效益，为实现我校教育事业提供强有力的人力资源保障。

第三条 基本原则

科学合理，精简效能；按需设岗，精干高效；公开招聘，竞聘上岗；按岗聘用、以岗定薪；合同管理、绩效考核。

第二章 岗位类别

第四条 学校岗位分为管理岗位、专业技术岗位和工勤技能岗位 3 种类别，其中专业技术岗位分为教师岗位和其他专业技术岗位。

第五条 管理岗位指担负领导职责或管理任务的工作岗位。管理岗位的设置要适应增强学校运转效能、提高工作效率、提升管理水平的需要。管理岗位包括学校各党政管理部门、学院（部）以及其他单位的管理岗位。

第六条 专业技术岗位指从事专业技术工作，具有相应专业技术水平和能力要求的工作岗位。专业技术岗位的设置要符合高等教育工作和人才成长的规律和特点，适应发展高等教育事业与提高专业水平的需要。

根据高等教育的特点，专业技术岗位分为教师岗位和其他专业技术岗位，其中教师岗位为主系列专业技术岗位，其他专业技术岗位为辅系列专业技术岗位。

教师岗位是指具有教育教学、科学研究工作职责和相应能力水平要求的专业技术岗位。学校根据教师在教学、科研等方面所侧重承担的主要职责，在教师岗位中设置教学型岗位、教学科研型岗位、科研型岗位和科技推广型岗位。

其他专业技术岗位是指辅助教育教学和科学研究工作或为教学科研提供管理服务的专业技术岗位，主要包括实验技术、农业技术、工程技术、图书资料、出版编辑、档案、卫生技术、会计审计、小（幼）教等专业技术岗位。

第七条 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。工勤技能岗位的设置要适应提高操作维护技能，提升服务水平的要求，满足学校教学科研和日常运作等需要。

学校后勤服务向社会化发展，对已经实现社会化服务的一般性劳务工作，学校不再设置相应的工勤技能岗位。

第八条 根据学校事业发展需要，经报备，学校设置特设岗位，用于聘用急需的高层次人才等特殊需要。特设岗位不受学校岗位总量、最高等级和结构比例限制，在完成工作任务后，按照管理权限予以核销。

第三章 岗位等级设置

第九条 管理岗位分为 8 个等级，即三至十级。学校现行的厅级正职、厅级副职、处级正职、处级副职、科级正职、科级副职、科员、办事员依次分别对应三至十级管理岗位。

第十条 教师岗位分为 13 个等级。包括正高级岗位、副高级岗位、中级岗位和初级岗位。其中正高级教师岗位分 4 个等级，分别对应一至四级专业技术岗位；副高级教师岗位分 3 个等级，分别对应五至七级专业技术岗位；中级教师岗位分 3 个等级，分别对应八至十级专业技术岗位；初级教师岗位分 3 个等级，分别对应十一至十三级专业技术岗位。

第十一条 学校其他专业技术岗位根据专业的性质、水平、地位和作用，分为 9~11 个等级，其中实验技术、农业技术、工程技术、图书资料、档案、卫生技术系列专业技术岗位设置三至十三级共 11 个岗位等级；出版编辑、会计审计、小学（幼儿园）

教师系列专业技术岗位设置五级至十三级共 9 个岗位等级。岗位名称和岗位等级设置参照相关行业指导意见和标准执行。

第十二条 工勤技能岗位包括技术工岗位和普通工岗位。根据广东省对技术工一级岗位的设置要求和学校实际，我校不设置技术工一级岗位。我校技术工岗位分为 4 个等级，即二至五级，技师、高级工、中级工、初级工依次分别对应二至五级工勤技能岗位。普通工岗位不分等级。

第四章 岗位总量和结构比例

第十三条 学校实行岗位总量、结构比例、最高等级控制和分级管理。

第十四条 岗位总量。学校根据人才培养规模目标，参照基本教育规模人员编制核定计算标准，确定岗位总量为 4307。

第十五条 岗位类别结构比例。专业技术岗位不低于岗位总量的 80%，其中教师岗位不低于岗位总量的 60%，其他专业技术岗位不低于岗位总量的 15%；管理岗位不超过岗位总量的 20%；按照后勤社会化的改革方向，逐步减少工勤技能岗位的比例。

第十六条 管理岗位结构比例。学校领导岗位按照干部管理权限由上级部门决定和有关规定设置。五级及以下管理岗位的比例按广东省人力资源和社会保障厅批复文件执行。

第十七条 专业技术岗位结构比例。根据广东省教育厅有关文件精神，及学校专业技术人员高级、中级和初级结构比例现状，结合学校教育事业发展和中长期发展规划合理确定。

全校专业技术岗位的正高级、副高级、中级和初级的控制比例为 2 : 3 : 4.2 : 0.8。其中，高级专业技术岗位以教师岗位为主体。主系列岗位和辅系列岗位高级、中级和初级结构比例如下：

岗位类别	正高 (%)	副高 (%)	中级 (%)	初级 (%)
主系列岗位	24	36	38	2
辅系列岗位	5	35	50	10

专业技术岗位中，一级岗位由国家实行总量控制和管理。二级、三级、四级岗位之间的结构比例为 1 : 3 : 6（其中教师岗位二级、三级、四级岗位之间的结构比例为 1.13 : 3.13 : 5.74，其他专业技术岗位三级、四级岗位之间的结构比例为 1:9）；五级、六级、七级岗位之间的结构比例为 2 : 4 : 4；八级、九级、十级岗位之间的结构比例为 3 : 4 : 3；十一级、十二级、十三级岗位之间的结构比例为 8 : 1 : 1。

第十八条 工勤技能岗按现有在岗人员的情况设岗和聘用。工勤人员退休后，其岗位一般自动撤销，确因工作需要不能撤销岗位的，以聘用非事业编制合同工的方式解决岗位人员需求。

技术工二级岗位主要设置在专业技术辅助岗位承担技能操作和维护职责等对技能水平要求较高的领域。

第十九条 岗位分级管理。下列岗位由学校统一组织评聘，其余岗位由聘用单位在学校统一安排下，在限定的岗位数内组织评聘，报学校审批。

（一）二和三级教师岗位；

- (二) 所有管理岗位和工勤技能岗位;
- (三) 学院(部)其他专业技术岗位中的高级岗位;
- (四) 其他部门(党政管理部门、教辅单位、附属单位)的其他专业技术岗位。

第五章 岗位设置管理和人员聘用程序

第二十条 学校岗位设置管理和人员聘用按照以下程序进行:

(一) 学校成立华南农业大学岗位设置管理和人员聘用工作领导小组(下称学校领导小组),负责审定岗位设置与聘用管理方案、岗位设置与聘用管理实施方案和申(投)诉仲裁。各学院(部)相应成立岗位设置管理和人员聘用工作领导小组(下称学院(部)领导小组)。学校领导小组下设办公室(挂靠人事处)、校教师岗位设置和聘用委员会、校其他专业技术岗位设置和聘用委员会、校管理岗位设置和聘用委员会、校工勤技能岗位设置和聘用委员会、校申(投)诉调查委员会。

(二) 办公室在进行调查摸底和测算后草拟全校岗位设置方案,在广泛征求意见基础上,经学校领导小组和校党委通过后,报备省主管部门。

(三) 办公室拟定学校岗位设置和聘用管理办法,在广泛征求意见的基础上,报学校领导小组审核和校党委讨论通过。

(四) 校各岗位设置和聘用委员会在广泛征求意见的基础上拟定相应的教师岗位、其他专业技术岗位、管理岗位和工勤技能岗位的岗位设置及聘用管理实施办法;各学院(部)领导小组在

广泛征求意见的基础上拟定本单位相应的教师岗位和其他专业技术岗位的岗位设置及聘用管理实施办法。各学院（部）领导小组拟定的教师岗位和其他专业技术岗位的岗位设置及聘用管理实施办法还须征求学院（部）学术分委员会意见。

（五）学校领导小组讨论各岗位设置和聘用委员会拟定的教师岗位、其他专业技术岗位、管理岗位和工勤技能岗位的岗位设置及聘用管理实施办法后，报学校党委讨论通过。各学院（部）领导小组拟定的教师岗位和其他专业技术岗位的岗位设置及聘用管理实施办法报学校领导小组审批。

（六）组织实施人员聘用，各类人员根据岗位设置和聘用管理实施方案竞聘相应岗位。

（七）各学院（部）领导小组以及各岗位设置和聘用委员会按有关岗位设置与聘用管理实施方案进行人员遴选。

（八）学校领导小组审核确定各学院（部）领导小组以及各岗位设置和聘用委员会遴选和拟聘用结果，报学校党委研究确定。

（九）公示遴选结果，报省人社厅备案。

（十）学校发文聘用，由校长或校长委托代理人与被聘用人员签订聘用合同。

第六章 岗位条件

第二十一条 管理岗位、专业技术岗位和工勤技能岗位三类岗位的基本任职条件：

（一）遵守宪法和法律；

- (二) 具有良好的品行;
- (三) 岗位所需的专业能力或技能条件;
- (四) 适应岗位要求的身體条件。

第二十二条 管理岗位基本条件

(一) 学历条件: 聘用八级以上管理岗位的, 一般应具有大学本科以上文化程度。

(二) 资历条件:

1. 聘用六级以上管理岗位的, 一般应具有 5 年以上工龄;
2. 聘用五级管理岗位的, 须在六级管理岗位工作 2 年以上;
3. 聘用六、七级管理岗位的, 须分别在七、八级管理岗位工作 3 年以上;
4. 聘用八级管理岗位的, 须在九级管理岗位上工作 3 年以上, 或本科毕业后工作 4 年以上, 或取得硕士学位后工作 1 年以上。

第二十三条 专业技术岗位基本条件

(一) 专业技术岗位的基本任职条件按照最新修订的职称评审办法的有关规定执行。

(二) 专业技术高级、中级、初级岗位内部不同等级条件, 按照上级文件精神, 在不低于国家和省规定的基本条件的基础上, 根据岗位的职责任务、专业技术水平要求等因素综合确定。

(三) 受聘教师岗位的人员应具有良好的学风、学术道德和合作精神, 符合国家关于相应教师职务的基本任职条件, 具备与履行岗位职责相适应的学术水平和创新能力。

(四) 实行执业资格准入控制的专业技术岗位的基本条件,

应包括执业资格要求。

第二十四条 工勤技能岗位基本条件

(一)技术工二级岗位,须在本工种下一级岗位工作满5年,并通过技师技术等级考评;

(二)技术工三级、四级岗位,须在本工种下一级岗位工作满5年,并分别通过高级工、中级工技术等级考核;

(三)技术工五级岗位,须在学徒(培训生)学习期满或见习、试用期满,并通过初级工技术等级考核。

第二十五条 各类岗位具体任职条件的拟定

(一)管理岗位:全校管理岗位的具体任职条件由校管理岗位设置和聘用委员会拟定。各岗位的岗位说明书由各单位拟定、校管理岗位设置和聘用委员会审定。

(二)教师岗位:二、三、四级教师岗位,具体任职条件由校教师岗位设置和聘用委员会拟定。其余岗位的具体任职条件由各学院(部)领导小组在不低于学校条件的基础上拟定。各岗位的岗位说明书由各单位拟定、校教师岗位设置和聘用委员会审定。

(三)其他专业技术岗位:学院(部)高级岗位和其他部门(党政管理部门、教辅单位、附属单位)岗位的具体任职条件由校其他专业技术岗位设置和聘用委员会拟定。各学院(部)中级以下岗位的具体任职条件由各单位拟定。各岗位的岗位说明书由各单位拟定、校其他专业技术岗位设置和聘用委员会审定。

(四)工勤技能岗位:全校工勤技能岗位的具体任职条件由校工勤技能岗位设置和聘用委员会拟定。各岗位的岗位说明书由

各单位拟定、校工勤技能岗位设置和聘用委员会审定。

第二十六条 受行政或党纪处分，处分期未满的人员不能竞聘上一级的岗位。

第七章 岗位聘用

第二十七条 聘用原则。在核定的岗位总量和结构比例内，按照岗位设置方案，遵循公开招聘、竞聘上岗、择优按岗聘用的原则开展岗位聘用工作。

第二十八条 聘用组织。学校完善聘用办法，规范聘用程序，健全聘用组织及监督机制，确保岗位聘用工作公开、公平、公正。校领导小组和各学院（部）领导小组分别负责岗位聘用的有关工作。在聘用工作中，应充分发挥院（部）聘用组织和专家教授的重要作用，积极建立校内外同行专家学术评价制度。

第二十九条 聘约管理。学校与受聘人员在平等自愿、协商一致的基础上签订聘用合同，明确受聘岗位职责要求、工作条件、工资福利待遇、岗位纪律、聘用合同变更、解除和终止的条件以及聘用合同期限等方面的内容。

学校和聘用人员签订聘用合同，可以按规定约定试用期。聘用合同期限内职务晋升、调整岗位的，应当对聘用合同的相关内容作出相应变更。聘用合同期限内职务不变，其岗位等级原则上不予调整。

专业技术一级岗位人员的聘用，按照国家有关要求执行。专业技术二级及以下岗位、管理岗位和工勤技能岗位的聘用期一般为4年。离国家法定退休年龄不足一个聘期的受聘人员按实际期

限聘用。

第三十条 岗位考核。考核分年度考核和聘期考核。严格按照相应岗位的职责进行年度考核，考核聘用人员的思想政治表现、职业道德、工作态度、履行岗位职责和聘用合同的情况。考核结果作为岗位异动、奖惩和续聘或解聘的依据。聘用合同期满前，严格进行聘期考核，根据聘期考核结果及时作出续聘、岗位调整或解聘的决定。各单位应加强聘期管理工作，期中（或不定期）组织开展对教职工岗位职责完成情况的检查评估工作，及时提醒和督促教职工履职尽责，完成既定的工作任务。

有下列情形之一的，聘期考核定为不合格：

- （一）严重违反师德师风的；
- （二）有学术不端行为，查证属实的；
- （三）聘期内年度考核累计有一次不合格和一次基本合格的；
- （四）被依法追究刑事责任的；
- （五）因个人过失给国家、学校造成重大损失或严重后果的；
- （六）按国家有关文件规定或经学校讨论决定应给予聘期考核不合格的。

第三十一条 复议。各级聘用组织对聘任结果要进行公示，公示期间有异议且理由充分者，可以书面形式向校岗位设置管理和人员聘用申（投）诉调查委员会反映。

第八章 岗位管理

第三十二条 动态管理。学校每4年进行一次岗位设置审核

与调整。

第三十三条 中国科学院院士、中国工程院院士的岗位管理按国家有关规定执行。

第三十四条 实行“部分人员相对长期岗位”制度。聘期内“长江学者”特聘教授和具有相当学术水平者、国家杰出青年科学基金获得者在我校享有相对长期岗位。

第三十五条 实行“非升即转”制度。教师岗位的中级及以下岗位实行有期限的合同聘用制，若任初级岗位达8年，中级岗位达12年以上仍不能满足晋升高一级专业技术资格条件的人员，不再续聘教师岗位，符合其它岗位规定的聘用条件者可以转入其它岗位或调离学校。

第三十六条 实行“能进能出”制度。新进教职工实行首聘制，首聘期3年，考核合格纳入正常聘用，考核不合格解除聘用合同，同时终止人事关系。

第三十七条 实行“能上能下”制度。教职工聘期考核不合格的给予降低一个等级聘用。

第三十八条 学校各类岗位出现空缺时，按照公开招聘、竞聘上岗的有关规定择优聘用人员（上级任命或因组织纪律要求需调整的除外）。

第三十九条 确因工作需要，在教师岗、管理岗和其他专业技术岗之间调整岗位的，可按校内调动相关程序申请转岗。各单位不得自行转岗聘用。

第四十条 院士、在聘期（资助期）内的“长江学者”特聘教授及具有相当学术水平者、国家杰出青年科学基金获得者不

占本单位的高级岗位数。

经学校批准脱产进修或离岗创业的人员，在批准的期限内保留其岗位，逾期未归者，学校不再保留其岗位。学校外派的工作人员，回校后恢复其岗位或根据上级有关文件调整岗位。

第四十一条 专职辅导员（含学院党委副书记）可根据本人意愿选择聘用到教师岗或管理岗，聘期内原则上不得调整岗位类型（行政职务调整除外）。聘用到教师岗位的归口学校教师岗位设置和聘用委员会评聘，如上个聘期是聘用管理岗位的，按逐级聘用原则，本次聘期根据取得的专业技术资格聘用到同级别岗位最低等级。聘用到管理岗位的，聘期内取得高一级专业技术资格的，不予聘任和兑现待遇。

第四十二条 未评聘专业技术职务的专业技术人员，首次聘用时，有博士学位的暂定为专业技术十级岗位，有硕士学位的暂定为专业技术十一级岗位，有本科学历和学士学位的暂定为专业技术十二级岗位，有本科、大专和中专学历的暂定为专业技术十三级岗位。学位、学历必须符合国家规定。

第四十三条 学校从严设置“双肩挑”岗位，受聘“双肩挑”岗位的人员计入管理岗位。

双肩挑人员实行双重考核，在专业技术岗位考核合格基础上考核管理岗位工作。专业技术岗位的考核，应实际从事专业技术工作并完成同级别岗位三分之一的专业技术工作量，在具体操作上，教学工作量可按专业技术岗位的三分之一进行考核，科研课题、学术论文等代表学术水平的指标按其专业技术岗位的职责要求进行考核。

第四十四条 党政管理部门中的会计审计、维修、工程设计、造价等业务性强的岗位在定编定岗方案规定的岗位数内的可设为专业技术岗。

第四十五条 具有专业技术资格的在岗工人，如本人提出申请和单位同意，可以按照岗位聘用条件申请聘用到中级及以下专业技术岗位，但不得再由专业技术岗聘到管理岗。其工人身份不改变，学校按国家有关规定兑现其岗位待遇。

第四十六条 人才租赁人员纳入岗位聘用。

第九章 组织实施

第四十七条 岗位设置和人员聘任工作是学校实施人才强校战略的重要组成部分，涉及广大教职工的切身利益，学校各级领导班子要切实提高思想认识，加强领导，精心组织，稳慎实施。要正确处理改革、发展和稳定的关系，做好教职工的思想政治工作，积极稳妥地推进岗位设置和人员聘任工作的顺利进行。

第四十八条 岗位设置完成后开展人员聘用时，要根据省和学校有关规定，使学校现有人员（含在册的正式工作人员和人才租赁人员）进入相应等级的岗位。已实行定编定岗的单位对现有人员超过编制或岗位数的，要通过自然减员、调出、合同到期后不再续聘等办法逐步达到编制和岗位数规定。

第四十九条 各单位在岗位设置和聘用中，要严格执行有关政策规定，坚持原则，坚持走群众路线。对违反规定滥用职权、打击报复、以权谋私的，要追究相应责任。

第十章 附 则

第五十条 B系列岗位的设置和管理按《华南农业大学B系列岗位设置与管理暂行办法》执行。

第五十一条 本办法未尽事宜按上级文件和学校有关规定执行。

第五十二条 本办法自印发之日起执行，原《华南农业大学岗位设置管理暂行办法》（华南农办〔2011〕14号）同时废止。凡学校之前发布的管理规章与本办法不相一致的，按本办法执行。

第五十三条 本办法由人事处负责解释。

公开方式：主动公开

华南农业大学校长办公室

2019年7月22日印发
